

**PERAN MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA DALAM
MENINGKATKAN PRODUKTIVITAS KERJA PEGAWAI DI
ERA DIGITALISASI BADAN KEPEGAWAIAN ACEH (BKA)
DI KOTA BANDA ACEH**

Skripsi

**Diajukan Untuk Melengkapi Tugas-Tugas dan
Memenuhi Syarat-Syarat Guna Memperoleh
Gelar Sarjana Ekonomi**

**Oleh
Muhammad Mahfut Assiddiki
1902120306**



**FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH ACEH
BANDA ACEH
2024**



UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH ACEH
FAKULTAS EKONOMI

JALAN MUHAMMADIYAH NO. 91 BATHOH LUENG BATA
TELEPON (0651) 21023 FAX. 21023 – 34092
BANDA ACEH 23245

Jurusan : Manajemen
Program : Sarjana S-1

Banda Aceh, 21 Februari 2024

TANDA PERSETUJUAN/PENGESAHAN SKRIPSI

Dengan ini, kami menyatakan telah menyetujui/mengesahkan skripsi saudara:

MUHAMMAD MAHFUT AS SIDDIKI
NPM : 1902120306

Dengan judul:

**PERAN MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA DALAM MENINGKATKAN
PRODUKTIVITAS KERJA PEGAWAI DI ERA DIGITALISASI BADAN
KEPEGAWAIAN ACEH (BKA) DI KOTA BANDA ACEH**

Yang diajukan untuk memenuhi sebagian dari syarat-syarat untuk memperoleh Gelar Sarjana
Ekonomi Pada Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh.

Menyetujui / Mengesahkan :

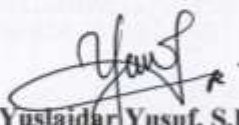
Ketua Program Studi
Manajemen


Survani Murad, S.E., M.Si
NIK. 19720205 200103 2 001

Pembimbing I


Dr. Agus Arivanto, S.E., M.Si
NIK. 19760824 201112 1 001

Pembimbing II


Yustaidar Yusuf, S.E., M.Si
NIK. 19700620 200005 2 001


Mengetahui,
Dekan Fakultas Ekonomi
Drs. H. Faimizi Gadeng, SE., M.Si., MM
NIK. 19700408 199401 1 001



UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH ACEH
FAKULTAS EKONOMI

JALAN MUHAMMADIYAH NO. 91 BATHOH LUENG BATA
TELEPON (0651) 21023 FAX. 21023 – 34092
BANDA ACEH 23245

Jurusan : Manajemen
Program : Sarjana S-1

Banda Aceh, 21 Februari 2024

TANDA PERSETUJUAN KOMISI UJIAN SKRIPSI

Dengan ini, kami menyatakan telah menyetujui/mengesahkan skripsi saudara:

MUHAMMAD MAHFUT AS SIDDIKI
NPM : 1902120306

Dengan judul:

**PERAN MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA DALAM MENINGKIATKAN
PRODUKTIVITAS KERJA PEGAWAI DI ERA DIGITALISASI BADAN
KEPEGAWAIAN ACEH (BKA) DI KOTA BANDA ACEH**

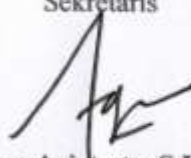
Yang telah dipertahankan di depan Komisi Ujian, pada tanggal 06 Februari 2024

Menyetujui / Mengesahkan :
Komisi Ujian

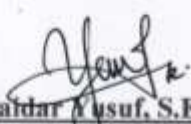
Ketua


Drs. H. Tarmizi Gadeng, S.E., M.Si., M.M
NIK. 19700408 199401 1 001

Sekretaris


Dr. Agus Arivanto, S.E., M.Si
NIK. 19760824 201112 1 001

Anggota


Yuslaidar Yusuf, S.E., M.Si
NIK. 19700630 200005 2 001

Anggota


Dr. Tuwisna, S.E., M.M
NIK. 19850710 201506 2 001



Mengetahui
Ketua Program Studi Manajemen


Suryani Murad, S.E., M.Si
NIK. 19720205 200103 2 001

PERNYATAAN BEBAS PLAGIARISME

"SAYA YANG BERTANDA TANGAN DI BAWAH INI MENYATAKAN BAHWA SKRIPSI INI TELAH DITULIS DENGAN SESUNGGUH-SUNGGUHNYA DAN TIDAK ADA BAGIAN YANG MERUPAKAN PENJIPLAKAN KARYA ORANG LAIN DI PROGRAM STUDI MANAJEMEN FAKULTAS EKONOMI UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH ACEH, APABILA DI KEMUDIAN HARI TERBUKTI BAHWA PERNYATAAN INI TIDAK BENAR MAKA SAYA SANGGUP MENERIMA HUKUMAN/SANKSI SESUAI PERATURAN YANG BERLAKU"

Banda Aceh, 21 Februari 2024
Yang Menyatakan



Ahmad Mahfut As Siddiki

HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI TUGAS AKHIR UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS

Sebagai civitas akademik Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh, saya yang bertandatangan di bawah ini:

Nama : Muhammad Mahfut As Siddiki
NPM : 1902120306
Program Studi : Manajemen
Fakultas : Ekonomi
Jenis Karya : Skripsi

Demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh **Hak Bebas Royalty Non Eksklusif (*Non-Exclusive Royalty Free Right*)** atas karya ilmiah saya yang berjudul :

PERAN MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA DALAM MENINGKIATKAN PRODUKTIVITAS KERJA PEGAWAI DI ERA DIGITALISASI BADAN KEPEGAWAIAN ACEH (BKA) DI KOTA BANDA ACEH

Beserta perangkat yang ada (jika diperlukan) dengan Hak Royalty Non-Eksklusif ini Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh berhak menyimpan, mengalih media/formatkan, mengelola dalam bentuk pangkalan data (*database*), merawat, dan mempublikasikan tugas akhir saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis/pencipta dan sebagai pemilik Hak Cipta.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Dibuat di : Banda Aceh

Pada Tanggal : 21 Februari 2024

Yang Menyatakan,




mad Mahfut As Siddiki

KATA PENGANTAR

Bismillahirrahmanirrahim

Segala puji dan syukur penulis panjatkan kehadirat Allah SWT, yang telah memberikan rahmat, hidayah, kekuatan dan kesehatan kepada penulis sehingga dapat menyelesaikan penulisan skripsi yang berjudul **“Peran Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Produktivitas Kerja Pegawai Di Era Digitalisasi Badan Kepegawaian Aceh (BKA) Di Kota Banda Aceh”**.

Selanjutnya salawat dan salam kepada junjungan alam Nabi Besar Muhammad SAW yang telah membawa syiar islam di atas muka bumi ini.

Dalam penyelesaian skripsi ini, penulis telah berusaha semaksimal mungkin sesuai dengan kemampuan dan pengalaman yang penulis miliki. Namun penulis menyadari bahwa penulisan skripsi ini masih jauh dari kesempurnaan, baik dalam isi maupun teknis penulisannya. Oleh karena itu dengan segala kerendahan hati penulis mengharapkan adanya pandangan pikiran, berupa kritik dan saran dari berbagai pihak demi kesempurnaan penulisan ini. Pada kesempatan ini, perkenalkan penulis mengucapkan ribuan terima kasih dan penghargaan yang setinggi-tingginya kepada :

1. Abi dan Ummi tercinta yang telah mendidik, membesarkan, serta mencurahkan kasih sayangnya kepada penulis guna tercapainya cita-cita dan terima kasih juga kepada saudara penulis yang telah memberikan dukungan serta kasih sayang.
2. Drs. Tarmizi Gadeng, SE, M.Si, MM selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh.

3. Suryani Murad, SE, M.Si selaku ketua Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh.
4. Dr. Tuwisna, S.E., M.M selaku ketua Laboratorium Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh
5. Dr. Agus Ariyanto, S.E., M.Si selaku pembimbing pertama penulis.
6. Yuslaidar Yusuf, S.E., M.Si selaku pembimbing kedua penulis.
7. Seluruh dosen Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh khususnya staf pengajar pada Jurusan Manajemen yang telah banyak memberikan pelayanan dan informasi kepada penulis.
8. Teman-teman seangkatan yang telah banyak memberikan dorongan semangat dalam penulisan skripsi ini.

Akhirnya kepada Allah SWT kita berserah diri, karena segala sesuatu tidak akan terjadi jika bukan atas kehendaknya.

Banda Aceh, 25 Januari
2023

Muhammad Mahfut As Siddiki

DAFTAR ISI

KATA PENGANTAR	i
DAFTAR ISI	iii
DAFTAR TABEL	vi
DAFTAR GAMBAR	vii
DAFTAR LAMPIRAN	vii
ABSTRAK	xi
ABSTACT	x
BAB 1 PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang Penelitian	1
1.2 Rumusan Masalah Penelitian	4
1.3 Tujuan Penelitian	4
1.4 Manfaat Penelitian	5
1.5 Ruang Lingkup Penelitian	6
BAB 2 KAJIAN KEPUSTAKAAN	7
2.1 Landasan Teoritis	7
2.1.1 Peran Manajemen Sumber Daya Manusia	7
2.1.1.1 Pengertian Peran Manajemen Sumber Daya Manusia ...	7
2.1.1.2 Faktor Yang Mempengaruhi Peran Manajemen Sumber	
Daya Manusia	10
2.1.1.3 Indikator Peran Manajemen Sumber Daya Manusia	10
2.1.2 Produktivitas Kerja Karyawan	11
2.1.2.1 Pengertian Produktivitas Kerja Karyawan	11
2.1.2.2 Faktor yang Mempengaruhi Produktivitas Kerja	
Karyawan	12
2.1.2.3 Indikator Produktivitas Kerja Karyawan	13
2.1.3 Digitalisasi	14
2.1.3.1 Pengertian Digitalisasi	14
2.1.3.2 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Digitalisasi	15
2.1.3.3 Indikator Digitalisasi	16
2.2 Penelitian Sebelumnya	16
2.3 Kerangka Pemikiran	24

2.4 Hipotesis Penelitian	25
BAB 3 METODE PENELITIAN	26
3.1 Desain Penelitian	26
3.1.1 Lokasi dan Objek Penelitian	26
3.1.2 Jenis Penelitian	26
3.1.3 Horizon Waktu	26
3.1.4 Unit Analisis	27
3.2 Populasi dan Sampel Penelitian	28
3.3 Sumber dan Teknik Pengumpulan Data	28
3.3.1 Teknik Pengumpulan Data	29
3.3.2 Skala Pengukuran Data	30
3.4 Definisi dan Operasional Variabel	31
3.5 Teknik Analisis Data	34
3.6 Pengujian Data	35
3.6.1 Uji Validitas	35
3.6.2 Uji Reliabilitas	35
3.7 Pengujian Asumsi Klasik	36
3.7.1 Uji Normalitas	36
3.7.2 Uji Multikolinieritas	36
3.7.3 Uji Heteroskedastisitas	36
3.8 Pengujian Hipotesis	36
3.8.1 Uji F (Simultan)	36
3.8.2 Uji t (Parsial)	37
BAB 4 HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	38
4.1 Gambaran Umum Badan Kepegawaian Aceh (BKA) Kota Banda Aceh	38
4.1.1 Visi dan Misi Badan Kepegawaian Aceh (BKA) Kota Banda Aceh	39
4.1.1.1 Visi Badan Kepegawaian Aceh (BKA) Kota Banda Aceh ..	39
4.1.1.2 Misi Badan Kepegawaian Aceh (BKA) Kota Banda Aceh..	39

4.2 Karakteristik Responden	40
4.3 Hasil Pengujian Data	42
4.3.1 Uji Validitas Instrumen	42
4.3.2 Uji Reliabilitas Instrumen	44
4.4 Analisis Deskriptif	44
4.4.1 Variabel Produktivitas Kerja Pegawai	45
4.4.2 Variabel Peran Manajemen Sumber Daya Manusia	46
4.4.3 Variabel Digitalisasi	48
4.4.3 Pengujian Asumsi Klasik	49
4.4.3.1 Uji Normalitas	49
4.4.3.2 Uji Multikolinearitas	50
4.4.3.3 Uji Heterokedastisitas	51
4.5 Pembahasan	52
4.5.1 Pengujian Hipotesis.....	52
4.5.2 Pengujian Simultan (Uji F)	52
4.5.3 Pengujian Parsial (Uji t)	53
4.6 Hasil Analisis Linier Berganda	54
4.7 Hasil Uji Koefisien Determinasi (R ²)	56
4.8 Pengujian secara Simultan dan Parsial Secara Bersama	57
4.9 Implikasi Penelitian	58
BAB 5 KESIMPULAN DAN SARAN	56
5.1 Kesimpulan	56
5.2 Saran	56
DAFTAR PUSTAKA	58
LAMPIRAN-LAMPIRAN	61

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Data Karyawan Badan Kepegawaian Aceh (BKA)	2
Tabel 2.1 Penelitian Sebelumnya	19
Tabel 3.1 Horizon Waktu	27
Tabel 3.2 Rentang Pengukuran Skala Likert	31
Tabel 3.3 Operasional Variabel	32
Tabel 4.1 Karakteristik Responden	40
Tabel 4.2 Hasil Uji Validitas	43
Tabel 4.3 Hasil Uji Reliabilitas	44
Tabel 4.4 Penjelasan Responden Terhadap Terhadap Variable Produktivitas Kerja Pegawai	45
Tabel 4.5 Penjelasan Responden Terhadap Terhadap Variable Peran Manajemen Sumber Daya Manusia	47
Tabel 4.6 Penjelasan Responden Terhadap Terhadap Variable Digitalisasi ...	48
Tabel 4.7 Hasil Uji Multikolonieritas	50
Tabel 4.8 Uji Simultan (Uji F)	52
Tabel 4.9 Uji Parsial (Uji t).....	53
Tabel 4.10 Hasil Regresi Linier Berganda.....	55
Tabel 4.11 Hasil Koefisien Determinasi R ²	

56

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran.....	24
Gambar 4.1 Hasil Uji Normalitas	49
Gambar 4.2 Hasil Uji Heterokesdasititas	51

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Kuisisioner	61
Lampiran 2 Karakteristik Responden	62
Lampiran 3 Tabulasi Data Kuisisioner	65
Lampiran 4 Frekuensi Tabel Peran Manajemen SDM (X1)	66
Lampiran 5 Frekuensi Tabel Digitalisasi (X2)	67
Lampiran 6 Frekuensi Tabel Produktivitas Kerja Pegawai (Y)	68
Lampiran 7 Uji Reliabilitas dan Validitas Peran Manajemen SDM (X1)	70
Lampiran 8 Uji Reliabilitas dan Validitas Digitalisasi (X2).....	71
Lampiran 9 Uji Reliabilitas dan Validitas Produktivitas Kerja Pegawai (Y) .	72
Lampiran 10 Uji Multikolinieritas	73
Lampiran 11 Uji Analisis Linier Berganda	73
Lampiran 12 Persamaan 3 (Z Terhadap Y)	96
Lampiran 13 Persamaan 4 (X Terhadap Y Melalui Z)	97

**PERAN MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA DALAM
MENINGKATKAN PRODUKTIVITAS KERJA PEGAWAI DI ERA
DIGITALISASI BADAN KEPEGAWAIAN ACEH (BKA) DI KOTA
BANDA ACEH**

**MUHAMMAD MAHFUT AS SIDDIKI
NPM : 1902120306**

Pembimbing I : Dr. Agus Ariyanto, S.E., M.Si

Pembimbing II : Yuslaidar Yusuf, S.E., M.Si

ABSTRAK

Tujuan dalam penelitian ini adalah untuk menguji dan menganalisis peran Manajemen Sumber Daya Manusia dalam meningkatkan produktivitas kerja pegawai di era digitalisasi Badan Kepegawaian Aceh (BKA) Di Kota Banda Aceh. Ukuran sampel penelitian ini sebanyak 40 responden. Data penelitian dikumpulkan melalui daftar pertanyaan/kuisisioner dan studi dokumentasi. Pengolahan data ini dilakukan dengan cara menggunakan teknik analisis data kuantitatif. Pengujian hipotesis menggunakan analisis regresi linier berganda, uji simultan dan uji parsial. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Manajemen Sumber Daya Manusia dan digitalisasi berpengaruh terhadap Produktivitas kerja pegawai di Badan Kepegawaian Aceh (BKA) Kota Banda Aceh. Manajemen Sumber Daya Manusia berpengaruh terhadap produktivitas kerja pegawai di Badan Kepegawaian Aceh (BKA) Kota Banda Aceh. Digitalisasi berpengaruh terhadap produktivitas kerja pegawai di Badan Kepegawaian Aceh (BKA) Kota Banda Aceh.

Kata Kunci: *Peran Manajemen SDM, Produktivitas Kerja Pegawai, dan Digitalisasi.*

*THE ROLE OF HUMAN RESOURCE MANAGEMENT IN INCREASING
EMPLOYEE PRODUCTIVITY IN THE ERA OF DIGITALIZATION OF THE
ACEH CIVIL SERVICE AGENCY (BKA) IN BANDA ACEH CITY*

*MUHAMMAD MAHFUT AS SIDDIKI
NPM : 1902120306*

Supervisor I : Dr. Agus Ariyanto, S.E., M.Si
Supervisor II : Yuslaidar Yusuf, S.E., M.Si

ABSTRACT

The purpose of this study is to examine and analyze the role of Human Resource Management in increasing employee work productivity in the era of digitalization of the Aceh Civil Service Agency (BKA) in Banda Aceh City. The sample size of this study was 40 respondents. Research data were collected through questionnaires and documentation studies. This data processing is carried out by using quantitative data analysis techniques. Hypothesis testing uses multiple linear regression analysis, simultaneous tests and partial tests. The results showed that Human Resource Management and digitalization affect the work productivity of employees at the Aceh Civil Service Agency (BKA) Banda Aceh City. Human Resource Management affects the work productivity of employees at the Aceh Civil Service Agency (BKA) Banda Aceh City. Digitalization affects the work productivity of employees at the Aceh Civil Service Agency (BKA) Banda Aceh City.

Keywords: The Role of HR Management, Employee Work Productivity, and Digitalization.

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Manajemen Sumber Daya Manusia sebagai salah satu objek penting di suatu instansi atau organisasi untuk mencapai tujuan. Perubahan teknologi saat ini yang semakin cepat membuat suatu instansi atau organisasi memaksa untuk menyesuaikan dengan lingkungan kerjanya. Sumber Daya Manusia saat ini harus dapat mengikuti perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi. Sumber Daya Manusia harus terus mengikuti perkembangan zaman karena dalam era digitalisasi saat ini seluruh Sumber Daya Manusia harus dapat menerapkan transformasi digital serta memahami pengoperasian teknologi untuk mencapai tujuan suatu instansi. Oleh karena itu, Sumber Daya Manusia yang memiliki literasi digitalisasi, pengetahuan yang luas serta mahir dalam mengoperasikan komputer sangat dibutuhkan guna menjawab kebutuhan perkembangan zaman.

Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) adalah suatu ilmu atau cara bagaimana mengatur hubungan dan peranan sumber daya yang dimiliki oleh individu secara efisien dan efektif yang dapat digunakan secara maksimal sehingga dapat mencapai tujuan (*Goal*) bersama dengan instansi, pegawai dan masyarakat menjadi maksimal. Manajemen Sumber Daya Manusia sangat penting bagi instansi untuk mengelola, mengatur, mengurus dan menggunakan Sumber Daya Manusia sehingga dapat berfungsi secara efektif, produktif dan efisien untuk mencapai tujuan berdasarkan visi dan misi.

Untuk meningkatkan produktifitas kerja pegawai instansi dapat memiliki program seperti program latihan kerja. Program ini bertujuan untuk agar meratanya kualitas Sumber Daya Manusia pada instansi agar mengetahui keperluan dan memahami kemampuan yang dimiliki pegawai. Program pelatihan tersebut sebagai sebuah wadah agar memberikan peluang kepada seluruh pegawai dalam membangun dan meningkatkan kemampuan di era digitalisasi.

Dalam era digitalisasi dan globalisasi saat ini, Penggunaan teknologi yang semakin berkembang pesat juga telah mempengaruhi hampir semua aspek kehidupan, termasuk di dalam dunia kerja. Teknologi telah memudahkan pekerjaan, meningkatkan produktivitas, serta membuka peluang baru bagi instansi untuk dapat berkembang lebih cepat. instansi yang berhasil dalam menghadapi perubahan teknologi dan dapat memanfaatkannya secara efektif akan memiliki keunggulan dalam produktivitas kerja pegawai.

Hasil observasi awal yang dilakukan pada tanggal 30 November 2023 diperoleh data pegawai yang ada di Badan Kepegawaian Aceh (BKA) Banda Aceh, dapat dilihat dari tabel berikut:

Tabel 1.1
Data Pegawai Badan Kepegawaian Aceh (BKA) Banda Aceh

No	Keterangan	Jumlah
1	Pegawai Bidang Pembinaan dan Pengembangan Pegawai	12
2	Pegawai Bidang Umum dan Kepegawaian	9
3	Pegawai Bidang Perencanaan dan Evaluasi Kinerja	5
4	Pegawai Bidang Pengembangan BPSDM	6
5	Staff Kepegawaian	8
Total		40

Sumber : Badan Kepegawainan Aceh (BKA) 2023

Bersumber pada hasil pembicaraan saya dengan salah satu pegawai pada tanggal 30 November 2023 pukul 09.00 wib, dalam bulan Februari menurunnya produktivitas kerja para pegawai di Badan Kepegawaian Aceh (BKA) dikarenakan pegawai tidak sepenuhnya memahami cara mengaplikasikan beberapa sistem secara digital. Hal ini yang menyebabkan menurunnya produktivitas kerja pegawai dalam melakukan tugasnya. Berdasarkan hasil wawancara dengan salah satu staff kepegawaian pada tanggal 30 November 2023 pukul 11.00 diketahui bahwa dalam menjalankan suatu program kerja pegawai di Badan Kepegawaian Aceh (BKA) agar tetap produktif dalam melakukan suatu pekerjaan, maka dilakukan pelatihan bagaimana cara kerja di era digitalisasi dan cara mengaplikasikan sistem secara digital terhadap pegawai setiap satu bulan sekali.

Berdasarkan uraian di atas saya mengambil judul penelitian **“Peran Managemen Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Produktivitas Kerja Pegawai Di Era Digitalisasi Badan Kepegawaian Aceh (BKA) Di Kota Banda Aceh”**.

1.2. Rumusan Masalah Penelitian

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan di atas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah:

1. Bagaimana pengaruh Manajemen Sumber Daya Manusia dan digitalisasi terhadap produktivitas kerja pegawai di Badan Kepegawaian Aceh (BKA) Kota Banda Aceh.
2. Bagaimana pengaruh Manajemen Sumber Daya Manusia terhadap produktivitas kerja pegawai di Badan Kepegawaian Aceh (BKA) Kota Banda Aceh.
3. Bagaimana pengaruh digitalisasi terhadap produktivitas kerja pegawai di Badan Kepegawaian Aceh (BKA) Kota Banda Aceh.

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang telah dipaparkan sebelumnya, maka tujuan dari penelitian ini adalah:

1. Untuk menguji pengaruh Manajemen Sumber Daya Manusia dan digitalisasi terhadap produktivitas kerja pegawai di Badan Kepegawaian Aceh (BKA) Kota Banda Aceh.
2. Untuk menguji pengaruh Manajemen Sumber Daya Manusia terhadap produktivitas kerja pegawai di Badan Kepegawaian Aceh (BKA) Kota Banda Aceh.
3. Untuk menguji pengaruh digitalisasi terhadap produktivitas kerja pegawai di Badan Kepegawaian Aceh (BKA) Kota Banda Aceh.

1.4 Manfaat Penelitian

Hasil penelitian diharapkan mempunyai manfaat dari berbagai pihak diantaranya sebagai berikut:

1. Manfaat Praktis

- a. Bagi Universitas, diharapkan penelitian ini dapat bermanfaat sebagai bahan masukan dan sebagai bahan referensi untuk penelitian yang akan datang.
- b. Bagi Pihak Lembaga, diharapkan penelitian ini dapat memberikan masukan bagi pegawai tentang pengetahuan produktivitas kerja pegawai di era digitalisasi Badan Kepegawaian Aceh (BKA) Di Kota Banda Aceh.
- c. Bagi Peneliti, Penelitian ini juga diharapkan dapat meningkatkan pengetahuan dan pengembangan pola pikir penelitian, khususnya dalam upaya memahami produktivitas kerja pegawai serta pengaruhnya di era digitalisasi terhadap kinerja pegawai.

2. Manfaat Teoritis

- a. Hasil penelitian ini diharapkan menambah pengetahuan dan dapat memberi informasi tentang produktivitas kerja pegawai dan era digitalisasi melalui peran Manajemen Sumber Daya Manusia serta pengaruhnya terhadap kinerja pegawai, sehingga hasil penelitian ini dapat memberikan wawasan dan pengetahuan tentang produktivitas kerja pegawai di dalam sebuah organisasi maupun instansi.
- b. Bagi para pembaca, diharapkan dari hasil penelitian ini dapat menjadi bahan penambahan informasi mengenai kondisi yang ada pada Badan

Kepegawaian Aceh (BKA) Di Kota Banda Aceh dan bagi penulis untuk mendapatkan pengetahuan lebih mengenai teori yang dipelajari serta fakta yang terjadi dilapangan, serta menerapkan ilmu yang sudah diperoleh dalam realita kehidupan.

1.5 Ruang Lingkup Penelitian

Ruang lingkup penelitian ini yaitu Peran Manajemen Sumber Daya Manusia Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Di Era Digitalisasi (Pada Badan Kepegawaian Aceh (BKA) Kota Banda Aceh).

BAB II

KAJIAN KEPUSTAKAAN

2.1 Landasan Teoritis

2.1.1 Peran Manajemen Sumber Daya Manusia

2.1.1.1 Pengertian Peran Manajemen Sumber Daya Manusia

Peran Manajemen Sumber Daya Manusia dalam organisasi telah meningkat dari peran konservatif menjadi lebih kreatif dan inovatif dalam menerapkan inisiatif seperti rekrutmen berbasis kompetensi, kompensasi inovasi, manajemen kinerja berorientasi hasil, dan pemberdayaan sumber daya manusia. Menurut Marwansyah (2019), mengungkapkan bahwa Manajemen Sumber Daya Manusia dapat diartikan sebagai pendayagunaan sumber daya manusia di dalam organisasi, yang dilakukan melalui fungsi-fungsi perencanaan sumber daya manusia, rekrutmen dan seleksi, pengembangan sumber daya manusia, serta pemberian kompensasi untuk mengimplementasikan fungsi-fungsi yang ada untuk analisis penilaian kinerja yang obyektif.

Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia merupakan cerminan ke arah peran yang lebih kreatif dan inovatif. Menurut (panggabean 2021) transformasi digitalisasi tidak hanya merupakan peluang untuk pemberdayaan pegawai dan optimalisasi operasi, transformasi digital juga dapat memperumit cara pengelolaan pegawai.

Marwansyah (2019) menyebutkan bahwa fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia meliputi perencanaan sumber daya manusia, rekrutmen atau seleksi, pengembangan Sumber Daya Manusia, kompensasi, keselamatan dan kesehatan kerja, hubungan industrial, dan penelitian sumber daya manusia. Berdasarkan

fungsi tersebut, bertujuan dalam meningkatkan kinerja pegawai di dalam sebuah instansi. Dikarenakan jika seorang pegawai mampu meningkatkan kinerjanya maka akan memudahkan instansi dalam mencapai tujuannya. Sedangkan menurut Sutrisno (2017:6) mendefinisikan Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) adalah Kegiatan perencanaan, pengadaan, pengembangan, pemeliharaan, serta penggunaan Sumber Daya Manusia untuk mencapai tujuan baik secara individu maupun organisasi. Pendapat lain dikemukakan oleh Gary Dessler yang diterjemahkan oleh Edy Sutrisno (2017:6) bahwa *“Human Resource Management (HRM) is the police and practices involved in carrying the “people” or human resource aspect of a management position including recruiting, screening, training, rewarding and appraising”*. (Manajemen Sumber Daya Manusia adalah suatu kebijakan dan praktik menentukan aspek “Manusia” atau Sumber Daya Manusia dalam posisi manajemen termasuk merekrut, melatih, memberikan penghargaan dan penilaian)

Manajemen sumber daya manusia atau MSDM merupakan kegiatan pengolahan sumber daya manusia melalui kegiatan perencanaan analisis jabatan, perencanaan tenaga kerja, rekrutmen dan seleksi, pelatihan dan pengembangan, perencanaan karir, penilaian prestasi kerja sampai dengan pemberian kompensasi yang transparan. Menurut (Hasibuan, 2019:10) *“Manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan instansi, pegawai, dan masyarakat.”*. Untuk mengemban tuntutan tugas sekarang dan yang terutama untuk menjawab tantangan masa depan, pengembangan sumber daya manusia merupakan kewajiban mutlak bagi instansi. Program-program Sumber Daya

Manusia akan memberi manfaat kepada organisasi dan para aparatur sipil negara (ASN) itu sendiri. Instansi akan memperoleh manfaat berupa peningkatan kinerja, produktifitas, stabilitas dan fleksibilitas untuk menyesuaikan diri dengan lingkungan yang selalu berubah. Pengembangan Sumber Daya Manusia merupakan proses persiapan individu untuk memikul tanggung jawab yang lebih tinggi yang berkaitan dengan peningkatan kemampuan Intelektual untuk melaksanakan pekerjaan yang lebih baik. Peran sumber daya manusia mengarah pada kesempatan kesempatan belajar yang didesain untuk membantu para aparatur sipil negara (ASN) yang berkaitan dengan pengembangannya. Dapat dilihat dari dua aspek yaitu kuantitas yang menyangkut jumlah sumber daya manusia dan kualitas menyangkut mutu dan skill aparatur sipil negara (ASN) (Alam, 2016).

Manajemen Sumber Daya Manusia mengacu pada seperangkat program, fungsi dan aktivitas yang dirancang dan dilaksanakan untuk memaksimalkan efektivitas pegawai maupun instansi. Efektivitas Manajemen Sumber Daya Manusia ditentukan banyak unsur seperti kepemimpinan, lingkungan kerja, pengembangan Sumber Daya Manusia, budaya organisasi, dan unsur perilaku organisasi yang lain (Fatimah et al., 2018; Hariani, 2021).

Menurut Afandi (2018:10), bahwa manajemen sumber daya manusia dapat diartikan sebagai pendayaagunaan sumber daya manusia di dalam organisasi, yang dilakukan melalui fungsi-fungsi perencanaan sumber daya manusia, rekrutmen dan seleksi, pengembangan sumber daya manusia, serta pemberian kompensasi untuk mengimplementasikan fungsi-fungsi yang ada untuk analisis penilaian kinerja yang obyektif.

2.1.1.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Peran Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Sutrisno (2017:37), Perencanaan sumber daya manusia sangat dipengaruhi baik oleh faktor yang berasal dari dalam organisasi itu sendiri (faktor internal) maupun faktor yang berasal dari luar organisasi (faktor eksternal).

1. Faktor-Faktor Internal Berbagai kendala yang terdapat di dalam organisasi itu sendiri, seperti rencana strategis, anggaran, estimasi , perluasan kegiatan baru, dan rancangan organisasi dan tugas pekerjaan. Di samping itu, faktor-faktor internal juga dapat dipilahkan berdasarkan sistemnya, seperti sistem informasi manajemen dan organisasi.
2. Faktor-Faktor Eksternal merupakan berbagai faktor yang pertumbuhan dan perkembangannya berada di luar kemampuan, yang termasuk faktor-faktor eksternal, yaitu situasi ekonomi, Sosial budaya, Politik, Peraturan perundang-undangan, dan Teknologi.

2.1.1.3 Indikator Peran Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Afandi (2018:10) Indikator dari peran Manajemen Sumber Daya Manusia adalah sebagai berikut:

1. Tugas kerja, yaitu rincian kegiatan yang harus di jalankan oleh pegawai.
2. Kualitas kerja, yaitu hasil kerja yang terstandar dan sesuai dengan yang diinginkan.
3. Kuantitas, yaitu jumlah hasil dari produksi kerja pegawai.
4. Ketepatan waktu, yaitu hasil produksi kerja pegawai.
5. Efektifitas biaya, yaitu menggunakan biaya yang tepat dan efisien.

2.1.2 Produktivitas Kerja Pegawai

2.1.2.1 Pengertian Produktivitas Kerja Pegawai

Produktivitas merupakan faktor penting bagi penentuan keberhasilan instansi. Jika produktivitas kerja pegawai selalu mengalami kenaikan yang signifikan dari waktu ke waktu, maka instansi akan mudah mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Apalagi di era digitalisasi seperti sekarang ini, semua instansi berlomba – lomba untuk memaksimalkan kinerja pegawai dengan terus meningkatkan produktivitas sehingga instansi mampu bertahan tetap produktif di era digitalisasi.

Menurut Riyanto dalam Elbandiansyah (2019:250), secara teknis produktivitas adalah suatu perbandingan antara hasil yang dicapai (output) dengan keseluruhan sumber daya yang diperlukan (input). Produktivitas mengandung pengertian perbandingan antara hasil yang dicapai dengan peran tenaga kerja persatuan waktu. Berdasarkan pengertian para ahli, menyimpulkan bahwa produktivitas adalah sikap mental pegawai yang mencerminkan kemampuan pegawai dalam melakukan pekerjaan dan hasil yang diperoleh berdasarkan sumber daya yang digunakan.

Menurut Schermerharn dalam Busro (2018) mengatakan produktivitas diartikan sebagai hasil pengukuran suatu kinerja dengan memperhitungkan sumber daya yang digunakan, termasuk sumber daya manusia. Menurut Bukit et. al. (2018) berpendapat Produktivitas kerja merupakan suatu akibat dari persyaratan kerja yang harus dipenuhi oleh pegawai untuk memperoleh hasil maksimal dimana dalam pelaksanaannya, produktivitas kerja terletak pada faktor manusia sebagai pelaksana kegiatan pekerjaan. Menurut Hasibuan dalam Busro

(2018) produktivitas adalah perbandingan antara *output* (hasil) dengan *input* (masukan). Jika produktivitas naik akan meningkatkan efisiensi dan sistem kerja, teknik produksi dan adanya peningkatan keterampilan dari tenaga kerjanya. Menurut Handoko dalam Busro (2018) berpendapat bahwa produktivitas merupakan sikap mental manusia dan usaha-usahanya untuk mencapai hasil yang lebih baik dengan menggunakan sumber daya seefektif mungkin yang akhirnya diukur dengan masukan yang digunakan untuk mencapai hasil yang optimal. Berdasarkan pengertian para ahli, dapat diketahui bahwa produktivitas merupakan sikap mental pegawai yang mencerminkan kemampuan pegawai dalam melakukan suatu pekerjaan dan memperoleh hasil berdasarkan sumber daya yang digunakan.

Produktivitas kerja merupakan sikap atau tingkah laku saat seseorang berhasil mengerjakan tugas nya dengan mengandalkan keahlian, serta rasa ketertarikan akan suatu hal sehingga hasil kerjanya akan lebih baik dari sebelumnya Sukardi (2021), yang di maksud dengan produktivitas kerja adalah perbandingan hasil kerja untuk mengetahui peningkatan perbaikan dalam setiap pekerjaan yang di lakukan dengan menerapkan prinsip hasil kerja hari ini harus lebih baik dari hari sebelumnya Setiawan (2021).

2.1.2.2 Faktor Yang Mempengaruhi Produktivitas Kerja Pegawai

Dalam meningkatkan produktivitas kerja pegawai, instansi perlu memperhatikan faktor-faktor yang dapat mempengaruhi produktivitas kerja pegawai. Terdapat banyak teori yang berpendapat mengenai faktor-faktor yang

dapat mempengaruhi produktivitas kerja pegawai. Berikut kutipan dari para ahli mengenai faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja.

Menurut Anoraga dalam Busro (2018:346-348), faktor – faktor yang mempengaruhi produktivitas, antara lain :

1. Motivasi kerja pegawai
2. Pendidikan
3. Disiplin kerja
4. Keterampilan
5. Sikap etika kerja
6. Kemampuan kerja sama
7. Gizi dan kesehatan
8. Tingkat penghasilan
9. Lingkungan kerja dan iklim kerja
10. Kecanggihan teknologi yang digunakan
11. Faktor – faktor produksi yang memadai
12. Jaminan sosial
13. Manajemen dan kepemimpinan
14. Kesempatan berprestasi

2.1.2.3 Indikator Produktivitas Kerja Pegawai

Membuat penilaian apakah capaian produktivitas kerja dari sebuah instansi cukup baik atau tidak membutuhkan sebuah indikator yang bisa dijadikan sebagai acuan untuk menilai.

Menurut Riyanto dalam Elbandiansyah (2019:250), indikator Produktivitas kerja antara lain :

1. Kemampuan
2. Meningkatkan hasil yang dicapai
3. Semangat kerja
4. Pengembangan diri
5. Mutu
6. Efisiensi

2.1.3 Digitalisasi

2.1.3.1 Pengertian Digitalisasi

Digitalisasi adalah penggunaan teknologi dalam pekerjaan memerlukan kemampuan dan keahlian dari sumber daya manusia yang ada. Banyak faktor yang mempengaruhi kinerja seorang pegawai yaitu peralatan, lingkungan fisik kerja, pekerjaan yang bermakna, standar operasional, sistem kompensasi, harapan kinerja, feedback dari kinerja, selain pengetahuan, keterampilan dan sikap (Sedarmayanti & Safer, 2016).

Menurut Pertiwi & Fika Nurhikmah (2018) bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara sistem digitalisasi terhadap kinerja pegawai. Kompetensi digital merupakan kebutuhan Sumber Daya Manusia saat ini dimana Sumber Daya Manusia mampu bertanggung jawab secara fungsional, namun tidak mampu berkembang sendiri ketika adanya perubahan teknologi di era digitalisasi.

Temuan empiris dari Vuori Helander & Okkonen (2019) menunjukkan Digitalisasi memiliki dampak positif dan negatif tergantung pada situasi, peningkatan kinerja tidak terlihat secara jelas pada beberapa profesi, faktor

penghambat kinerja yang ditemukan (Informasi yang berlebihan, terlalu aktif, manajemen waktu, penundaan pekerjaan, teknologi yang belum memadai).

Menurut Ritter dan Pedersen (2020), digitalisasi adalah meningkatnya ketersediaan data digital yang dimungkinkan oleh kemajuan dalam menciptakan, mentransfer, menyimpan, dan menganalisis data digital.

Menurut Huđek et al.(2021) digitalisasi adalah sistem perusahaan memberi dampak positif pada pekerjaan dan kepuasan kerja. pegawai yang mendapat kepuasan kerja akan meningkatkan komitmen mereka terhadap tugas yang harus diselesaikan. Digitalisasi merupakan metode kerja yang diciptakan untuk mencapai efektivitas dan efisiensi kerja, Teknologi yang tepat akan sangat membantu mempertahankan tingkat kepuasan kerja

2.1.3.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Digitalisasi

Faktor-faktor yang mempengaruhi digitalisasi dapat bervariasi tergantung pada konteksnya, seperti transformasi digital instansi atau penerapan digitalisasi pada manajemen suatu instansi. Beberapa faktor umum yang mempengaruhi digitalisasi termasuk perubahan regulasi, pergeseran ke bentuk digital, perubahan sistem kerja, kemampuan digital, dan pelatihan digitalisasi.

Faktor utama dalam mencapai transformasi digital yang efektif antara lain adalah keyakinan pada transformasi digitalisasi, teknologi digital yang berkembang, kerjasama, analisis data, seleksi proses, memanfaatkan cloud, dan edukasi. Dengan demikian, faktor-faktor yang mempengaruhi digitalisasi sangat bergantung pada konteksnya, namun beberapa faktor umum meliputi :

1. Perubahan Regulasi

2. Teknologi Digital
3. Kemampuan Digital
4. Pelatihan Teknologi digitalisasi
5. Umur
6. Tingkat Pendidikan

2.1.3.3 Indikator Digitalisasi

Menurut beberapa penelitian, indikator digitalisasi dapat mencakup berbagai aspek, seperti proses konversi dari bentuk analog ke digital, pengelolaan dokumen tercetak menjadi dokumen elektronik, meningkatnya ketersediaan data digital, dan penerapan teknologi informasi untuk menciptakan pelayanan yang efektif. Sebagai contoh, digitalisasi adalah proses media dari bentuk tercetak, audio, maupun video menjadi bentuk digital. Berikut beberapa indikator digitalisasi menurut (sedarmayanti dan safer, 2016) yaitu :

1. Proses Konversi
2. Pengelolaan Data
3. Penerapan Teknologi Informasi
4. Manfaat Yang Dihasilkan

2.2 Penelitian Sebelumnya

Penelitian terdahulu merupakan salah satu acuan penulis untuk melakukan penelitian sehingga penulis dapat menambah teori yang digunakan dalam mengkaji penelitian yang dilakukan. Namun penulis mengangkat beberapa penelitian dengan referensi dalam menambah bahan kajian teori pada penelitian

penulis. Berikut penelitian terdahulu berupa skripsi terkait dengan penelitian yang dilakukan penulis.

Penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Saimin, dkk (2023), dengan judul **“Peran Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Produktivitas Kerja Karyawan Di Era Digitalisasi”** yang membahas Fungsi sumber daya manusia untuk meningkatkan produktivitas dalam menunjang instansi lebih kompetitif. Tujuan dari penelitian ini yaitu untuk mengetahui peran manajemen sumber daya manusia dalam meningkatkan produktivitas kerja karyawan di era digitalisasi. Desain penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah desain kualitatif dengan menggunakan metode kajian pustaka. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa sumber daya manusia merupakan aset yang sangat penting bagi suatu instansi dalam mendukung pencapaian tujuan instansi, sehingga merupakan suatu keharusan dan kebutuhan bagi instansi untuk meningkatkan kemampuan dan kompetensi karyawan melalui pelatihan dan pengembangan.

Penelitian yang dilakukan oleh Amely Leunufna, dkk (2023) yang berjudul **“Analisis Manajemen Sumber Daya Manusia (Msdm) Di Era Digitalisasi”**. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa manajemen sumber daya manusia sangat diperlukan di era digitalisasi sehingga instansi perlu terus mengembangkan keterampilan dan pengetahuan karyawan agar dapat bersaing dalam era digitalisasi. Hal yang dapat dilakukan oleh instansi agar dapat bersaing yaitu meningkatkan Pendidikan, pelatihan, kursus atau workshop, pendampingan, pelatihan dan pengembangan karir. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan

sumbangan bagi peneliti selanjutnya mengenai manajemen sumber daya manusia di era digitalisasi

Sedangkan penelitian yang dilakukan oleh Mochammad Farrel Shidqi (2023), yang berjudul **“Pengaruh Digitalisasi Sistem Perusahaan Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Pt. Bank Negara Indonesia Kantor Wilayah Semarang)”**. Hasil penelitian menunjukkan bahwa digitalisasi sistem perusahaan berpengaruh positif dan signifikan hanya melalui mediasi dari variabel kepuasan kerja, Indikator dengan nilai angka indeks tertinggi pada variabel digitalisasi sistem perusahaan adalah perilaku untuk tetap menggunakan teknologi dalam hal ini aplikasi DigiHC.

Penelitian yang dilakukan oleh Dian Sudiantini, dkk (2023) yang berjudul **“Penggunaan Teknologi Pada Manajemen Sumber Daya Manusia Di Dalam Era Digital Sekarang”**. Sobel test digunakan sebagai alat untuk menguji perusahaan dalam menghadapi perubahan teknologi dan memanfaatkannya secara efektif. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Manajemen sumber daya manusia mengacu pada orang-orang yang bekerja pada suatu organisasi yang terdapat kebijakan serta penerapan yang diberlakukan untuk mengelola dan mendukung karyawan tersebut. Teknologi canggih adalah untuk menciptakan kondisi yang menguntungkan bagi aktivitas manusia, untuk menghasilkan produk yang berkualitas, untuk membantu proses pembangunan sesuai dengan kebutuhan hidup manusia yang dapat menggunakan teknologi secara benar dan benar.

Terakhir yaitu penelitian dari M. Adenuddin Alwy, SE., MM (2022) yang berjudul **“Manajemen Sumber Daya Manusia Di Era Digital Melalui Lensa Manajer Sumber Daya Manusia Generasi Berikutnya”**. Hasil penelitian ini

menunjukkan bahwa sarjana manajemen sumber daya manusia memandang manajemen sumber daya manusia di era digital untuk menjalankan semua peran tradisional yang terkait dengan manajemen sumber daya manusia, namun dengan cara yang lebih efektif, efisien, produktif, dan tangkas, sebagai hasil dari literasi teknologi dan kompetensi dalam analitik SDM.

Beberapa penelitian sebelumnya yang relevan dengan penelitian ini sebagai berikut :

Tabel 2.1 Penelitian Sebelumnya

No	Peneliti	Judul	Hasil penelitian	Persamaan	Perbedaan
1.	Saimin, noor salim, enny ariyant, erna sofriana imaningsih (2023)	Peran manajemen sumber daya manusia dalam meningkatkan produktivitas kerja karyawan di era digitalisasi	a. Manajemen sumber daya manusia (msdm) memiliki peran penting dalam mengelola sumber daya manusia di perusahaan, termasuk rekrutmen, pengelolaan, pengarahan, dan pengendalian karyawan. Manajemen sumber daya manusia yang baik dapat meningkatkan efektivitas perusahaan dalam mencapai tujuan. b. Msdm juga memiliki berbagai fungsi, termasuk pengembangan karyawan, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, kedisiplinan, dan pemberhentian.	Mengangkat Judul yang sama yaitu “peran manajemen sumber daya manusia dalam meningkatkan produktivitas kerja karyawan di era digitalisasi.	Penelitian yang diteliti oleh saimin dkk menggunakan metode penelitian kualitatif, sedangkan peneliti menggunakan metode kuantitatif.

Penelitian sebelumnya

2.	Amely leunufna, m jhodi helfayet, reni sopia, m rozil al furkon (2023)	Analisis manajemen sumber daya manusia (msdm) di era digitalisasi.	a. Pentingnya manajemen sumber daya manusia yang efektif dalam meningkatkan produktivitas, keterlibatan karyawan, dan kepuasan di era digitalisasi. b. Dampak teknologi digital terhadap aktivitas sdm, mengubah peran manajemen sdm dari statis menjadi dinamis dan strategis c. Perusahaan perlu terus mengembangkan keterampilan dan pengetahuan karyawannya agar tetap kompetitif di era digitalisasi yang semakin kompleks dan dinamis.	Mengunakan Variabel yang sama yaitu Manajemen sumber daya manusia dan Digitalisasi	Peneliti tidak menggunakan metode systematic literature review (SLR).
----	--	--	---	--	---

Penelitian sebelumnya

3.	Mochamad farrel shidqi, Ismi darmastuti, bimo suryo wicaksono (2023)	Pengaruh digitalisasi sistem perusahaan terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening (studi pada pt. Bank negara indonesia kantor wilayah semarang)	a. Digitalisasi sistem perusahaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, namun tidak berpengaruh langsung terhadap kinerja karyawan. b. Perusahaan perlu mengoptimalkan penerapan digitalisasi sistem untuk meningkatkan kepuasan kerja karyawan dan kinerja mereka c. Penelitian ini mengidentifikasi keterbatasan dalam pengumpulan data dan memberikan rekomendasi untuk penelitian masa depan	Menggunakan variabel yang sama yaitu Digitalisasi dan Kerja Karyawan	Penelitian yg dilakukan oleh bimo dkk menggunakan variabel intervening, sedangkan peneliti tidak menggunakan variabel intervening.
----	--	--	---	--	--

Penelitian sebelumnya

4.	Dian sudiantini, aura haiwash,a uranisa izzati, avrilia ayunia w, brilian putri a , cindy rindiani (2023)	Penggunaan teknologi pada manajemen sumber daya manusia di dalam era digital sekarang	a. Penggunaan teknologi dalam manajemen sumber daya manusia di era digital. Teknologi informasi dan komunikasi telah memengaruhi hampir semua aspek kehidupan, termasuk dunia kerja. b. Manajemen sumber daya manusia perlu memperhatikan perubahan teknologi yang terus-menerus berkembang dan dampaknya. c. Teknologi dalam MSDM yaitu information systems, applicant tracking dan learning management systems d. Departemen SDM memiliki tanggung jawab mengelola sistem penilaian kuantitatif	Sama-sama menggunakan Manajemen sumber daya manusia sebagai salah satu variabel dalam penelitian	Peneliti tidak menggunakan Variabel Teknologi informasi, sedangkan Penelitian yang diteliti oleh Dian dkk menggunakan Variabel Teknologi Informasi
----	---	---	---	--	--

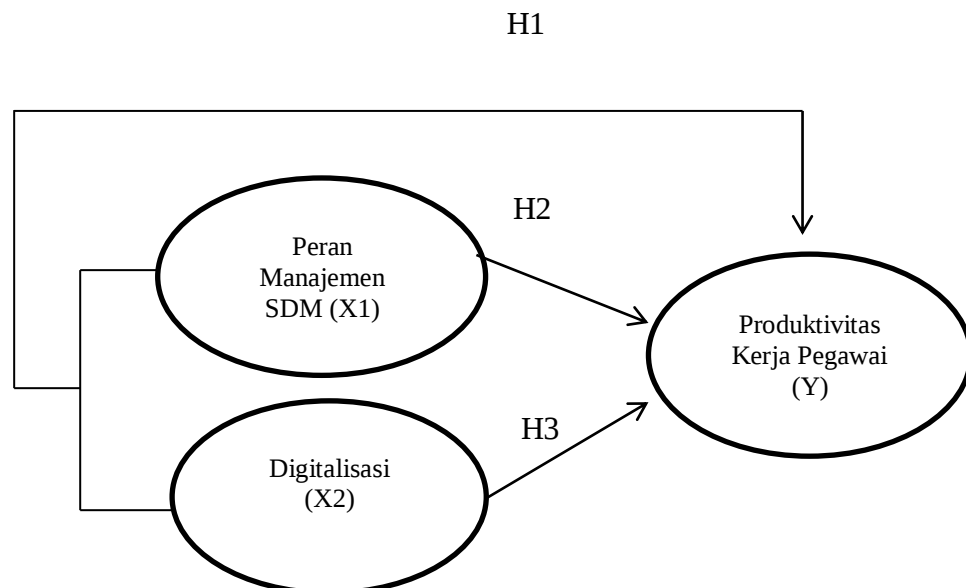
Penelitian sebelumnya

			e. Strategi untuk mengatasi tantangan dalam penggunaan teknologi dalam manajemen sdm termasuk penajaman hard skill, memperkaya soft skill, menguasai bahasa asing, dan mencari pengalaman		
5.	M.Adenuddin alwy, se., mm (2022)	Manajemen sumber daya manusia di era digital melalui lensa manajer sumber daya manusia generasi berikutnya	a. mahasiswa memiliki persepsi positif terhadap manajemen SDM di era digital, percaya bahwa digitalisasi membawa keuntungan dalam efisiensi, efektivitas, produktivitas, manusia b. teknologi dan kompetensi dalam analitik SDM sangat penting dalam manajemen sumber daya manusia di era digital.	Menggunakan 2 variabel yang sama yaitu variabel Manajemen Sumber daya manusia dan Digitalisasi.	Penelitian yang dilakukan oleh M.Adenuddin menggunakan Studi Literatur sebagai Metode Penelitian, sedangkan peneliti menggunakan metode kuantitatif

2.3 Kerangka Pemikiran

Kerangka pemikiran menurut Sugiyono (2018:95), mengemukakan bahwa kerangka berpikir yaitu bentuk dari konseptual terkait dari teori yang saling berkaitan dari bermacam-macam faktor yang diidentifikasi sesuatu masalah yang dirasa penting. Dalam penelitian ini penulis menyajikan kerangka pemikiran untuk memudahkan dalam memahami permasalahan yang diteliti dan disajikan dalam bentuk skema yang menunjukkan hubungan masing-masing variabel. Kerangka pemikiran merupakan dasar pemikiran dalam melakukan analisis yang didasari atas latar belakang masalah, kajian teori, dan penelitian-penelitian terdahulu. Dalam penelitian ini, maka model penelitiannya adalah sebagai berikut:

Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran



Sumber : Model Penelitian Sebelumnya dan di kembangkan oleh peneliti (2023)

2.4 Hipotesis Penelitian

Hipotesis menurut Sugiyono (2019:99), adalah jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian dan didasarkan pada fakta-fakta empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data. Hipotesis dalam penelitian ini sebagai berikut:

1. H1: Diduga bahwa Manajemen Sumber Daya Manusia dan digitalisasi berpengaruh terhadap Produktivitas kerja pegawai Badan Kepegawaian Aceh (BKA) Di Kota Banda Aceh.
2. H2: Diduga bahwa Manajemen Sumber Daya Manusia berpengaruh terhadap produktivitas kerja pegawai Badan Kepegawaian Aceh (BKA) Di Kota Banda Aceh.
3. H3: Diduga bahwa digitalisasi berpengaruh terhadap produktivitas kerja pegawai Badan Kepegawaian Aceh (BKA) Di Kota Banda Aceh.

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Desain Penelitian

3.1.1 Lokasi dan Objek Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan pada pegawai Badan Kepegawaian Aceh (BKA) Di Kota Banda Aceh. Yang menjadi objek penelitian ini adalah yang berhubungan dengan peran Manajemen Sumber Daya Manusia terhadap produktivitas kerja pegawai dan dampaknya di era digitalisasi.

3.1.2 Jenis Penelitian

Jenis penelitian penelitian ini adalah metode survei dengan pendekatan penelitian kuantitatif. Menurut Sugiyono (2018:8) metode penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan. Penelitian kuantitatif deskriptif dalam penelitian ini dilakukan untuk mengetahui nilai variabel mandiri, baik satu variabel atau lebih (independen) tanpa membuat perbandingan atau menghubungkan dengan variabel yang lain.

3.1.3 Horizon Waktu

Penelitian kuantitatif berdasarkan rentang waktu (*time horizon*) yaitu *one shot study*. Desain penelitian ini adalah desain *one shot study*, jenis *one-shot study* dimaksudkan untuk menunjukkan kekuatan pengukuran dan nilai ilmiah

suatu desain penelitian dimana data dikumpulkan sekaligus yaitu dengan penyebaran kuesioner kepada responden. Waktu pelaksanaan penelitian ini dilaksanakan mulai bulan Mei 2023 sampai dengan akhir penelitian.

Tabel 3.1
Horizon Waktu

No.	Kegiatan	Bulan		
		November 2023	Desember 2023	Januari 2024
1.	Survey Awal			
2.	Penyusunan Proposal			
3.	Pemeriksaan dan Revisi			
4.	Seminar Proposal			
5.	Pelaksanaan Penelitian			
6.	Pengelolaan Data			
7.	Sidang			

3.1.4 Unit Analisis

Unit analisis diartikan sebagai sesuatu yang berkaitan dengan komponen yang diteliti pada Badan Kepegawaian Aceh (BKA) Kota Banda Aceh. Menurut Ahyar dkk, (2020) unit analisis adalah satuan dalam ruang masalah tertentu dan pada waktu yang ditentukan. Adapun Unit analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah 40 orang pegawai yang berada di Badan Kepegawaian Aceh (BKA) Kota Banda Aceh. Data yang dikumpulkan berupa hasil kuesioner beserta jawaban yang telah disebar.

3.2 Populasi dan Sampel Penelitian

- A. Populasi merupakan subjek dari penelitian yang akan diteliti, ukuran populasi relative kecil dengan biaya yang mencakupi dan populasi dijadikan sebagai subjek penelitian Syahza (2021). Populasi pada penelitian ini adalah beberapa pegawai yang terdiri dari sub bagian berbeda, yaitu berjumlah 40 pegawai di Badan Kepegawaian Aceh (BKA) Kota Banda Aceh.
- B. Menurut Sugiyono, (2017:81) sampel ialah bagian dari populasi yang menjadi sumber data dalam penelitian, dimana populasi merupakan bagian dari jumlah karakteristik yang dimiliki oleh populasi. Teknik sampling menurut Sugiyono, (2016:81) ialah teknik pengambilan sampel, untuk menentukan sampel yang akan digunakan. Pada penelitian ini teknik pengambilan sampel yang digunakan berdasarkan populasi, dengan cara menggunakan Non-probability Sampling dengan metode purposive sampling dimana teknik dalam pengambilan sampel ini memiliki pertimbangan-pertimbangan yang sudah ditentukan kepada responden.

3.3 Sumber dan Teknik Pengumpulan Data

Untuk mempermudah memperoleh informasi, peneliti menggunakan teknik pengumpulan data sebagai berikut:

1. Data Primer

Menurut Sugiyono (2018:456) Data primer yaitu sumber data yang langsung memberikan data kepada pengumpul data. Data dikumpulkan

sendiri oleh peneliti langsung dari sumber pertama atau tempat objek penelitian dilakukan. Penelitian ini menggunakan data primer berupa kuesioner yang berisi daftar pertanyaan yang telah dirumuskan terlebih dahulu secara sistematis, dan biasanya disajikan dalam alternatif yang didefinisikan dengan jelas. Sehingga dapat dipahami dengan mudah oleh responden. Pada penelitian ini data primer di diperoleh dari hasil pengisian kuesioner oleh pegawai di Badan Kepegawaian Aceh (BKA) Kota Banda Aceh

2. Data sekunder

Menurut Sugiyono (2018:456) data sekunder yaitu sumber data yang tidak langsung memberikan data kepada pengumpul data, misalnya lewat orang lain atau lewat dokumen. Dalam penelitian ini yang menjadi sumber data sekunder adalah sesuai dengan Undang-Undang. Ketenagakerjaan, buku, jurnal, artikel yang berkaitan dengan topik penelitian.

3.3.1 Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data di dapat dengan cara yang tepat akurat dan sesuai dengan keadaan sebenarnya, sehingga dapat hasil penelitian sesuai dengan yang di harapkan. Untuk memperoleh data di dalam membahas permasalahan ini, penulis melakukan serangkaian kegiatan pengumpulan data, yaitu sebagai berikut:

1. Observasi

Menurut Sugiyono (2018: 229) observasi merupakan teknik pengumpulan data yang mempunyai ciri yang spesifik bila dibandingkan dengan teknik

yang lain. Observasi juga tidak terbatas pada orang, tetapi juga objek-objek alam yang lain. Melalui kegiatan observasi peneliti dapat belajar tentang perilaku dan makna dari perilaku tersebut. Dalam penelitian ini dilakukan observasi dengan mengamati secara langsung keadaan di Badan Kepegawaian Aceh (BKA) Kota Banda Aceh

2. Wawancara

Pengumpulan Data dengan Wawancara (Interview) Menurut Esterberg dalam Sugiyono (2019), wawancara adalah merupakan pertemuan dua orang untuk bertukar informasi dan ide melalui tanya jawab, sehingga dapat dikonstruksikan makna dalam suatu topik tertentu. Dalam penelitian ini dilakukan wawancara dengan beberapa pegawai untuk memperoleh data mengenai kinerja pegawai dan guru di Badan Kepegawaian Aceh (BKA) Kota Banda Aceh

3. Kepustakaan

Kegiatan pengumpulan data secara ilmiah dan teoritis yang berhubungan dengan penulisan ini, dengan membaca dan mengutip langsung dari beberapa buku, internet dan menggunakan pendapat para ahli agar data dan hasil wawancara serta observasi lebih relevan dengan penelitian.

3.3.2 Skala Pengukuran Data

Penelitian ini menggunakan Kuisisioner dan *Skala Likert*. Menurut Sugiyono (2019:199), Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya. Angket yang digunakan dalam penelitian ini

berupa sejumlah pertanyaan tertulis yang disediakan dengan alternative jawaban dan skala sikap yang digunakan menggunakan *Skala Likert*.

Penulis dalam melakukan skala pengukuran kuesioner yaitu menggunakan *Skala Likert*. Menurut Sugiyono (2019) *skala likert* digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seorang atau kelompok orang tentang fenomena sosial. Dengan *skala likert*, maka variabel yang akan diukur dijabarkan menjadi indikator variabel. Kemudian indikator tersebut dijadikan sebagai titik tolak untuk menyusun item-item instrumen yang dapat berupa pernyataan atau pertanyaan. Jawaban setiap item instrumen yang menggunakan *skala likert* mempunyai gradasi dari sangat positif sampai sangat negatif. Berikut adalah 5 poin *skala likert* yang digunakan dalam penelitian ini yaitu:

Tabel 3.2
Rentang Pengukuran Skala Likert

No.	Keterangan (Pilihan)	Skor
1.	Sangat Tidak Setuju (STS)	1
2.	Tidak Setuju (TS)	2
3.	Kurang Setuju (KS)	3
4.	Setuju (S)	4
5.	Sangat Setuju (SS)	5

3.4 Definisi dan Operasionalisasi Variabel

1. Variabel Dependen

Menurut Sugiyono (2019:69) *Dependent Variable* sering disebut sebagai variabel output, kriteria, konsekuen. Dalam bahasa Indonesia sering disebut sebagai variabel terikat. Variabel terikat merupakan variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat, karena adanya

variabel bebas.

2. Variabel Independen

Menurut Sugiyono (2019:69) Variabel Independen sering disebut sebagai variabel bebas, variabel bebas adalah merupakan variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel dependen (terikat).

Tabel 3.3 Operasional Variabel

No	Variabel	Definisi Variabel	Indikator	Ukuran	Skala	Item Kuis
Dependen						
1.	Produktivitas Kerja Pegawai (Y)	Menurut Riyanto dalam Elbandiansyah (2019:250), secara teknis produktivitas adalah suatu perbandingan antara hasil yang dicapai (output) dengan keseluruhan sumber daya yang diperlukan (input). Produktivitas mengandung pengertian perbandingan antara hasil yang dicapai dengan peran tenaga kerja persatuan waktu. Berdasarkan pengertian para ahli, menyimpulkan bahwa produktivitas	1. Kemampuan 2. Meningkatkan hasil yang dicapai 3. Semangat kerja 4. Pengembangan diri 5. Mutu 6. Efisiensi Menurut Riyanto dalam Elbandiansyah (2019:250)	1-6	Likert	A1-A6

		adalah sikap mental pegawai yang mencerminkan kemampuan pegawai dalam melakukan pekerjaan dan hasil yang diperoleh berdasarkan sumber daya yang digunakan.				
Independen						
2.	Peran Manajemen SDM (X1)	Menurut Afandi (2018:10), bahwa manajemen sumber daya manusia dapat diartikan sebagai pendayagunaan sumber daya manusia di dalam organisasi, yang dilakukan melalui fungsi-fungsi perencanaan sumber daya manusia, rekrutmen dan seleksi, pengembangan sumber daya manusia, serta pemberian kompensasi untuk mengimplementasikan fungsi-fungsi yang ada untuk analisis penilaian kinerja yang obyektif.	1. Tugas kerja 2. Kualitas kerja 3. Kuantitas 4. Ketepatan waktu Afandi (2018:10)	1-4	Likert	B1-B4

3.	Digitalisasi (X2)	Menurut Sedarmayanti & Safer, 2016. Digitalisasi adalah penggunaan teknologi dalam pekerjaan memerlukan kemampuan dan keahlian dari sumber daya manusia yang ada. Banyak faktor yang mempengaruhi kinerja seorang pegawai yaitu peralatan, lingkungan fisik kerja. pekerjaan yang bermakna, standar operasional, sistem kompensasi, harapan kinerja, feedback dari kinerja, selain pengetahuan, keterampilan dan sikap	1. Proses Konversi 2. Pengelolaan Data 3. Penerapan Teknologi Informasi 4. Manfaat Yang Dihasilkan Menurut Sedarmayanti & Safer, 2016.	1-4	Likert	B1-B4
----	-------------------	--	--	-----	--------	-------

Sumber : Data diolah pada 2023

3.5 Teknik Analisis Data

Dalam penelitian kuantitatif, analisis data merupakan kegiatan setelah data dari seluruh responden atau sumber data lain terkumpul. Analisis penelitian bertujuan untuk memecahkan masalah-masalah penelitian, memperlihatkan hubungan antara fenomena yang terdapat dalam penelitian, dan sebagai bahan untuk kebijakan penelitian selanjutnya. Data yang didapatkan peneliti dalam penelitian ini adalah yang bersifat kuantitatif dimana diperoleh dari instrument angket, sehingga perlu diolah dalam rangka penarikan kesimpulan hasil penelitian.

(Sugiyono, 2019). Teknik analisis data dalam penelitian ini menggunakan teknik analisis regresi linier berganda. Adapun persamaan regresi linier berganda dalam penelitian ini yaitu:

$$Y = a + \beta_1 x_1 + \beta_2 x_2 + e$$

Keterangan :

Y : Produktivitas Kerja Pegawai

a : Konstanta

β_1 : Koefesien Regresi Peran Manajemen SDM

β_2 : Koefesien Regresi Digitalisasi

X_1 : Peran Manajemen SDM

X_2 : Digitalisasi

e : Standar Error

3.6 Pengujian Data

Instrumen yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuisioner yang di isi langsung oleh responden, oleh karena itu untuk mengukur handal atau tidaknya kuisioner digunakan analisis validitas dan reliabilitas.

3.6.1 Uji Validitas

Uji validitas dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan *analysis corelation* yang menjelaskan korelasi (hubungan) di antara sejumlah variabel dengan menggunakan satu set dimensi yang disebut faktor. Ukuran data dianggap valid apabila korelasi hitung lebih besar dari angka kritis nilai $-r$ (*table product moment*). menurut Sugiyono (2018:267) “ Validitas merupakan derajat ketetapan antara data yang terjadi pada objek penelitian dengan data yang dapat dilaporkan

oleh penelitian. Suatu instrumen dikatakan reliabel jika memiliki nilai alphasnya lebih besar dari 0,60 (Malhotra, 2018).

3.6.2 Uji Reliabilitas

Reliabilitas instrument adalah tingkat konsistensi hasil yang dicapai oleh kuesioner, meskipun digunakan secara berulang-ulang. Pendekatan yang digunakan adalah dengan cara menghitung *Cronbach Alpha* masing-masing variabel yang terlibat. *Cronbach Alpha* menafsirkan korelasi antara skala yang dibuat dengan semua skala variabel yang ada. Menurut Sugiyono (2018:172) adalah Uji reliabilitas digunakan untuk mengetahui apakah alat pengumpul data menunjukkan tingkat ketepatan, tingkat keakuratan, kestabilan atau konsistensi dalam mengungkapkan gejala tertentu).

3.7 Pengujian Asumsi Klasik

3.7.1 Uji Normalitas

Menurut Ghazali (2017) model regresi yang baik adalah memiliki distribusi data secara normal atau mendekati normal.

3.7.2 Uji Multikolinieritas

Menurut Ghazali (2017: 119), multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya kolerasi antar variabel bebas (independen).

3.7.3 Uji Heteroskedastisitas

Uji ini bertujuan untuk menguji apakah dalam regresi terjadi ketidaksamaan varians dari residual satu observasi yang lain. Sedangkan

apabila varians dari residual satu observasi ke observasi lain berbeda maka disebut heterokedastisitas.

3.8 Pengujian Hipotesis

3.8.1 Uji F (Simultan)

Menurut Ghozali (2017:72) Uji F digunakan untuk menganalisis apakah semua variabel independen/bebas yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh yang secara bersama-sama terhadap variabel dependen/terikat.

Jika $F_{hitung} < F_{tabel}$ maka H_0 ditolak

Jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ maka H_a diterima

3.8.2 Uji t (Parsial)

Menurut Ghozali (2017: 69), Uji t digunakan untuk menganalisis seberapa jauh pengaruh satu variabel penjelas/independen secara individual dalam menerangkan variasi variabel dependen.

Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ maka H_0 ditolak

Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka H_a diterima

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Gambaran Umum Badan Kepegawaian Aceh (BKA) Kota Banda Aceh

Badan Kepegawaian Aceh (BKA) didirikan pada tahun 2017 di Jl. Tengku Malem No.2, Kuta Alam, Kec. Kuta Alam, Kota Banda Aceh, Aceh 24415. Yang merupakan pemekaran dari Badan Kepegawaian, Pendidikan, dan Pelatihan Aceh (BKPP Aceh). Badan Kepegawaian, Pendidikan, dan Pelatihan ini kemudian dipecah menjadi dua bidang berbeda yakni menjadi Badan Kepegawaian Aceh dan Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Aceh.

Badan Kepegawaian Aceh (BKA) ini dibentuk berdasarkan Qanun Aceh Nomor 13 Tahun 2016 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Aceh, dengan tugas utamanya membantu Gubernur Aceh dalam melaksanakan tugas umum Pemerintahan dan Pembangunan di bidang kepegawaian bagi Pegawai Negeri Sipil sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku. Sebagaimana Peraturan Gubernur Nomor 102 Tahun 2016 tentang Susunan Organisasi dan Tata kerja Badan Kepegawaian Aceh. Badan Kepegawaian Aceh (BKA) merupakan Satuan Kerja Pemerintah Aceh yang berkedudukan di bawah dan bertanggung jawab kepada Gubernur Aceh melalui Sekretaris Daerah Aceh.

4.1.1 Visi dan Misi Badan Kepegawaian Aceh (BKA) Kota Banda Aceh

Dalam melaksanakan tugas yang di emban, Badan Kepegawaian Aceh mempunyai visi dan misi sebagai berikut:

Visi :

“Terwujudnya Aceh yang damai dan sejahtera melalui pemerintahan yang bersih, adil dan melayani”.

Misi :

1. Mensosialisasikan sistem pengelolaan administrasi kepegawaian.
2. Menetapkan Standard Operasioanal Procedure (SOP) dalam pengelolaan administrasi kepegawaian, pelaksanaan pendidikan dan pelatihan, disiplin dan kesejahteraan pegawai.
3. Melaksanakan pemetaan jabatan, analisis beban kerja, analisis persyaratan jabatan, analisis kebutuhan SDM sesuai formasi dan rekrutmen pegawaian sesuai kebutuhan.
4. Melakukan penilaian kinerja, analisis kepangkatan, analisis proses dan prosedur mutasi dan analisis promosi jabatan SDM.
5. Mensosialisasikan peraturan dan perundang-undangan tentang disiplin kerja aparatur pemerintahan.
6. Memberlakukan Reward and Punishment terhadap kedisiplinan paratur.
7. Peningkatan hubungan sosial dan silaturrahi.
8. Peningkatan kualitas pelayanan kesehatan aparatur, Perlindungan hukum bagi aparatur dan pengkajian sistem penggajian.

Badan Kepegawaian Aceh memiliki tugas dalam melaksanakan dan merencanakan urusan pemerintahan khususnya di bidang kepegawaian. Dalam melaksanakan tugas yang dimaksud, Badan Kepegawaian Aceh memiliki fungsi sebagai berikut ;

- a. Pelaksanaan perumusan kebijakan teknis kepegawaian.
- b. Pelaksanaan pembinaan dan pengembangan Aparatur Sipil Negara.
- c. Pelaksanaan formasi, mutasi kepegawaian, manajemen kinerja, kesejahteraan dan informasi kepegawaian.
- d. Pelaksanaan koordinasi dengan instansi atau lembaga terkait lainnya di bidang pengelolaan keuangan Aceh.

4.2 Karakteristik Responden

Responden yang dijadikan sampel dalam penelitian ini memiliki karakteristik berdasarkan jenis kelamin, umur, status perkawinan, pekerjaan, pendidikan terakhir dan pendapatan rata-rata perbulan yang terlihat pada Tabel 4.1 sebagai berikut:

Tabel 4.1
Karakteristik Responden

No	Uraian	Frekuensi	Persentase
1	Usia		
	a. 19-25 Tahun	3	7,5
	b. 26-30 Tahun	10	25,0
	c. 31-35 Tahun	5	12,5
	d. 36-40 Tahun	14	35,0
	e. > 40 Tahun	8	20,0
Total		40	100,0

2	Jenis kelamin		
	a. Pria	18	45,0
	b. Wanita	22	55,0
Total		40	100,0
3	Status Perkawinan		
	a. Belum Menikah	8	20,0
	b. Menikah	28	70,0
	c. Pernah Menikah	4	10,0
Total		40	100,0
4.	Pendidikan Terakhir	0	0
	a. SLTA	3	7,5
	b. DIII	14	35,0
	c. S1	16	40,0
	d. S2	7	17,5
	Total	40	100,0
5.	Pengalaman Kerja		
	a. 1-5 Tahun	12	30,0
	b. 6-10 Tahun	28	70,0
Total		40	100,0

Sumber: Hasil Penelitian, 2023 (Data diolah)

Dari Tabel 4.1 dapat dilihat bahwa mayoritas responden berusia antara 19 sampai 25 tahun sebanyak 3 responden atau 7,5%, yang berusia antara 6 sampai dengan 30 tahun yaitu sebanyak 10 responden atau 25,0%, yang berusia antara 1 sampai dengan 35 tahun yaitu sebanyak 5 responden atau 12,5%, yang berusia antara 6 sampai dengan 40 tahun sebanyak 14 responden atau 35,0% dan yang berusia lebih dari 40 tahun 8 responden atau 20,0%.

Dari Tabel 4.1 di atas dapat dilihat bahwa mayoritas responden berjenis kelamin pria yaitu sebanyak 18 responden atau 45,0% dan responden berjenis kelamin wanita yaitu sebanyak 22 responden atau 55,0%. Karakteristik

berdasarkan status perkawinan dapat dijelaskan yang belum menikah adalah sebanyak 8 responden atau 20,0% yang sudah menikah 28 responden atau 70,0%

CTCCZZXXZ

Adan yang pernah menikah sebanyak 4 responden atau 10,0%

Karakteristik berdasarkan pendidikan terakhir dapat dijelaskan yang berpendidikan terakhir SLTA yaitu sebanyak 3 responden atau 7,5%, yang berpendidikan terakhir Diploma yaitu sebanyak 14 responden atau 35,0% yang berpendidikan sarjana yaitu sebanyak 16 responden atau 40,0%. Dan pascasarjana yaitu sebanyak 7 responden atau 17,5%.

4.3 Hasil Pengujian Data

4.3.1 Uji Validitas Instrumen

Pengujian validitas data dalam penelitian ini dilakukan secara stastitik, yaitu dengan menggunakan uji *pearson product-moment coefficien of correlation* dengan bantuan SPSS versi 26. Hasil Uji validitas dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 4.2
Hasil Uji Validitas

No Pernyataan		Variabel	Koefesien Korelasi	Nilai Kritis (5%) N=40	Keterangan
1	A1	Peran Manajemen SDM (X1)	0,803	0,312	Valid
2	A2		0,862	0,312	Valid
3	A3		0,887	0,312	Valid
4	A4		0,856	0,312	Valid
5	B1	Digitalisasi (X2)	0,756	0,312	Valid
6	B2		0,784	0,312	Valid
7	B3		0,866	0,312	Valid
8	B4		0,859	0,312	Valid
9	C1	Produktivitas Kerja Pegawai (Y)	0,593	0,312	Valid
10	C2		0,773	0,312	Valid
11	C3		0,652	0,312	Valid
12	C4		0,697	0,312	Valid
13	C5		0,631	0,312	Valid
14	C6		0,653	0,312	Valid

Sumber: Data diolah (2023)

Berdasarkan tabel di atas dapat dijelaskan bahwa semua variabel yang digunakan dalam penelitian ini dinyatakan semuanya valid, karena mempunyai koefisien korelasi diatas dari nilai kritis korelasi yaitu sebesar 0,312 sehingga semua pertanyaan yang terkandung dalam kuesioner penelitian ini dinyatakan valid untuk dilanjutkan penelitian yang lebih mendalam.

Semua pernyataan mempunyai nilai korelasi diatas nilai kritis 5 % yaitu di atas 0,312, sehingga pernyataan-pernyataan tersebut adalah signifikan dan memiliki validitas. Atau dalam bahasa statistik terdapat konsistensi (*internal consistence*) yang berarti pernyataan-pernyataan tersebut mengukur aspek yang sama. Ini berarti data yang diperoleh adalah valid dan dapat dipergunakan untuk penelitian.

4.3.2. Uji Reliabilitas Instrumen

Pengujian Reliabilitas dilakukan dengan internal *consistency* atau derajat ketepatan jawaban. Untuk pengujian ini digunakan *Statistical Packaged for Social Sciences* (SPSS). Setelah melakukan pengujian reliabilitas untuk mengetahui konsistensi hasil sebuah jawaban tentang tanggapan responden. Untuk melakukan pengujian reliabilitas penulis menggunakan program SPSS.

Tabel 4.3
Hasil Uji Reliabilitas

No	Variabel	Cronbach Alpha	Nilai Alpha	Kehandalan
1.	Produktivitas Kerja Pegawai (Y)	0,60	0,561	Handal
2.	Peran Manajemen SDM (X ₁)	0,60	0,871	Handal
3.	Digitalisasi (X ₂)	0,60	0.820	Handal

Sumber: Data diolah (2023)

Hasil uji Reliabilitas dapat dilihat dari nilai cronbach Alpha, nilai *cronbach alpa reliabilitas* yang baik adalah yang makin mendekati 1, Reliabilitas yang kurang dari 0,60 adalah kurang baik, sedangkan lebih dari 0,60 dapat diterima dan reliabilitas dengan *cronbach alpa* 0,80 atau diatasnya adalah baik. Dari hasil pengujian reliabilitas diatas dapat diketahui bahwa hasil pengujian variabel produktivitas kerja pegawai, peran Manajemen Sumber Daya Manusia dan digitalisasi seluruhnya adalah reliabel karena melebihi dari 0,60.

4.4 Analisis Deskriptif

Penelitian ini mengamati tiga variabel bebas (*indenpendent variabel*) yaitu variabel peran manajemen SDM (X₁), variabel digitalisasi (X₂) dan juga mengamati satu variabel terikat (*dependent variable*) yaitu produktivitas kerja pegawai (Y).

4.4.1 Variabel Produktivitas Kerja Pegawai

Penjelasan responden tentang variabel produktivitas kerja pegawai dapat dilihat pada Tabel 4.4 sebagai berikut:

Tabel 4.4
Penjelasan Responden Terhadap Variabel Produktivitas Kerja Pegawai

No	Item pertanyaan	Sgt Tdk Setuju		Tidak Setuju		Kurang Setuju		Setuju		Sangat Setuju		Mean
		Frk	%	Frk	%	Frk	%	Frk	%	Frk	%	
1	Kemampuan saya dalam memahami teknologi di era digitalisasi sangat baik	1	2,5	1	2,5	9	22,5	16	40,0	13	32,5	3,98
2	Untuk meningkatkan hasil yang dicapai saya sebagai pegawai selalu mengikuti pelatihan tentang digitalisasi untuk meningkatkan kinerja	0	0	3	7,5	9	22,5	19	47,5	9	22,5	3,85
3	Lingkungan kerja yang nyaman, bersih, rapi serta fasilitas yang memadai membuat semangat kerja saya meningkat	0	0	1	2,5	6	15,0	22	55,0	11	27,5	4,08
4	Saya merasa membutuhkan program program pengembangan diri untuk meningkatkan profesionalisme di era digitalisasi	0	0	6	15,0	11	27,5	15	37,5	8	20,0	3,63
5	Instansi memberikan kebebasan kepada pegawai untuk mengaktualisasikan diri dalam mengembangkan mutu kemampuan yang dimiliki	1	2,5	2	5,0	6	15,0	21	52,5	10	25,0	3,93
6	Saya berusaha meningkatkan efektivitas kerja di era digitalisasi guna hasil yang optimal.	1	2,5	2	5,0	5	12,5	17	42,5	15	37,5	4,08

Re- rata	3,92
----------	------

Sumber : Data diolah (2023)

Berdasarkan Tabel di atas pada indikator pertama Kemampuan responden dalam memahami teknologi di era digitalisasi sangat baik diperoleh nilai rata-rata sebesar 3,98 yang berarti responden menyatakan setuju. Untuk meningkatkan hasil yang dicapai saya sebagai karyawan selalu mengikuti pelatihan tentang digitalisasi untuk meningkatkan kinerja diperoleh nilai rata-rata sebesar 3,85 yang berarti responden menyatakan setuju. Lingkungan kerja yang nyaman, bersih, rapi serta fasilitas yang memadai membuat semangat kerja saya meningkat diperoleh nilai rata-rata sebesar 4,08 yang berarti responden menyatakan setuju. Saya merasa membutuhkan program program pengembangan diri untuk meningkatkan profesionalisme di era digitalisasi diperoleh nilai rata-rata sebesar 3,63 yang berarti responden menyatakan setuju. Instansi memberikan kebebasan kepada pegawai untuk mengaktualisasikan diri dalam mengembangkan mutu kemampuan yang dimiliki diperoleh nilai rata-rata 3,93 yang berarti responden menyatakan setuju. Saya berusaha meningkatkan efektivitas kerja di era digitalisasi guna hasil yang optimal diperoleh nilai rata-rata 4,08 yang berarti responden menyatakan setuju. Dapat disimpulkan bahwa nilai rerata pada variabel produktivitas kerja pegawai 3,92 artinya responden menyatakan setuju dengan pernyataan yang ada pada kuisioner karena skala likert pada satuan angka 4.

4.4.2 Variabel Peran Manajemen Sumber Daya Manusia

Hasil penelitian tentang penjelasan responden mengenai peran manajemen sumber daya manusia dapat dilihat pada Tabel 4.5 sebagai berikut :

Tabel 4.5
Penjelasan Responden Terhadap Variabel Peran Manajemen Sumber Daya Manusia

No	Item pertanyaan	Sgt Tdk Setuju		Tidak Setuju		Kurang Setuju		Setuju		Sangat Setuju		Mean
		Frk	%	Frk	%	Frk	%	Frk	%	Frk	%	
1	Dalam melaksanakan tugas kerja saya didukung oleh pengetahuan teknologi yang saya miliki sesuai bidang pekerjaan saya	1	2,5	11	27,5	5	22,5	11	27,5	8	20,0	3,35
2	Saya memahami setiap pekerjaan yang diberikan dan siap melakukan pengembangan kualitas kerja di era digitalisasi.	0	0	6	15,0	6	15,0	18	45,0	10	25,0	3,80
3	saya selalu memahami program kerja yang bersangkutan dengan digital	2	5,0	4	10,0	9	22,5	12	30,0	13	32,5	3,75
4	Saya dapat menyelesaikan hasil kerja saya sesuai dengan ketepatan waktu yang ditentukan oleh institusi	1	2,5	3	7,5	7	17,5	16	40,0	13	32,5	3,93
Re-rata												3,71

Sumber : Data diolah (2023)

Berdasarkan Tabel 4.5 di atas dapat dijelaskan indikator yang pertama yaitu dalam melaksanakan tugas kerja saya didukung oleh pengetahuan teknologi yang saya miliki sesuai bidang pekerjaan saya 3,35 yang berarti responden menyatakan setuju. Saya memahami setiap pekerjaan yang diberikan dan siap melakukan pengembangan kualitas kerja di era digitalisasi diperoleh nilai rata-rata sebesar 3,80 yang berarti responden menyatakan setuju. Saya selalu memahami program kerja yang bersangkutan dengan digital diperoleh nilai rata-rata sebesar 3,75 yang berarti responden menyatakan setuju. Saya dapat menyelesaikan hasil kerja saya sesuai dengan ketepatan waktu yang ditentukan oleh institusi diperoleh nilai rata-rata 3,93 yang berarti responden menyatakan setuju. Dapat disimpulkan bahwa nilai rerata

pada variabel peran Manajemen Sumber Daya Manusia sebesar 3,71 artinya responden menyatakan setuju dengan pernyataan yang ada pada kuisioner karena skala likert mendekati angka 4.

4.4.3 Variabel Digitalisasi

Hasil penelitian tentang penjelasan responden terhadap variabel digitalisasi dapat dilihat pada Tabel 4.6 sebagai berikut:

Tabel 4.6
Penjelasan Responden Terhadap Variabel Digitalisasi

No	Item pertanyaan	Sgt Tdk Setuju		Tidak Setuju		Kurang Setuju		Setuju		Sangat Setuju		Mean
		Frk	%	Frk	%	Frk	%	Frk	%	Frk	%	
1	Saya mampu melakukan perubahan sistem menjadi lebih baik	4	10,0	9	22,5	7	17,5	11	27,5	9	22,5	3,30
2	Saya mampu mengolah data dengan baik menggunakan teknologi digital.	0	0	10	25,0	10	25,0	12	30,0	8	20,0	3,45
3	Saya mampu menerapkan teknologi informasi dengan baik.	0	0	5	12,5	4	10,0	21	52,5	10	25,0	3,90
4	Dengan berkembangnya teknologi digital, pekerjaan dapat lebih cepat diselesaikan.	2	5,0	4	10,0	8	20,0	13	32,5	13	32,5	3,78
Re-rata												3,61

Sumber : Data diolah (2023)

Berdasarkan Tabel 4.6 di atas dapat dijelaskan indikator yang pertama yaitu Saya mampu melakukan perubahan sistem menjadi lebih baik diperoleh nilai rata-rata sebesar 3,30 yang berarti responden menyatakan setuju. Saya mampu mengolah data dengan baik menggunakan teknologi digital diperoleh nilai rata-rata sebesar 3,45 yang berarti responden menyatakan setuju. Saya mampu menerapkan teknologi informasi dengan baik diperoleh nilai rata-rata sebesar 3,90 yang berarti responden

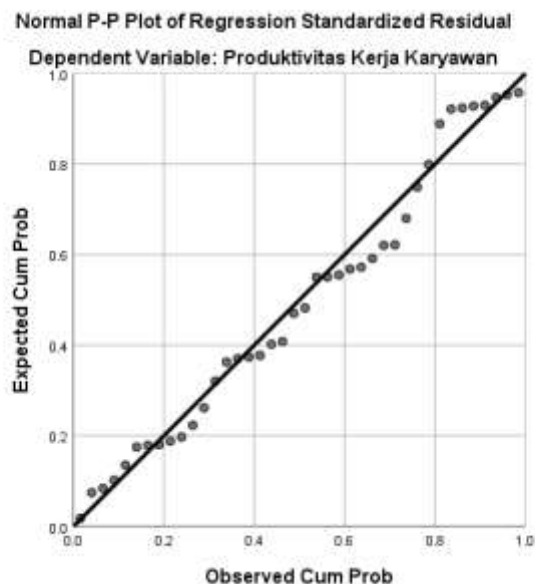
menyatakan setuju. Dapat disimpulkan bahwa nilai rerata pada variabel digitalisasi sebesar 3,61 artinya responden menyatakan setuju dengan pernyataan yang ada pada kuisioner karena skala likert mendekati angka 4.

4.4.3 Pengujian Asumsi Klasik

4.4.3.1 Uji Normalitas

Untuk pengujian normalitas data, dalam penelitian ini hanya akan dideteksi melalui Analisis Grafik yang dihasilkan melalui perhitungan regresi dengan SPSS. Data yang normal ditandai dengan sebaran titik-titik data diseperti garis diagonal. Hasil pengujian normalitas data dapat dilihat pada Gambar IV.1 sebagai berikut:

Gambar 4.1
Hasil Uji Normalitas



Sumber: Hasil Penelitian, 2023 (Data diolah)

Berdasarkan Gambar 4.1 tersebut dapat disimpulkan bahwa data yang digunakan menunjukkan indikasi normal. Analisis dari grafik diatas terlihat titik-

titik menyebar disekitar garis diagonal, serta penyebarannya mengikuti arah garis diagonal. “Jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas, dan sebaliknya apabila data menyebar jauh dari garis diagonal atau tidak mengikuti garis diagonal, maka model regresi tidak memenuhi asumsi-asumsi normalitas”.

4.4.3.2 Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel independen. Jika terjadi korelasi, maka terdapat masalah multikolinearitas. Pada model regresi yang baik tidak terjadi korelasi diantara variabel independen. Untuk uji multikolinearitas pada penelitian ini adalah melihat nilai Variance Inflation Factor (VIF). Hasil uji multikolinearitas dapat dilihat pada Tabel 4.7:

Tabel 4.7
Hasil Uji Multikolinearitas

Variabel Bebas	Toleransi	R table	VIF	Keterangan
Peran manajemen SDM	0,120	0,3160	8,329	Non Multikolinieritas
Digitalisasi	0,120	0,3160	8,329	Non Multikolinieritas

Sumber: Hasil Penelitian, 2023 (Data diolah)

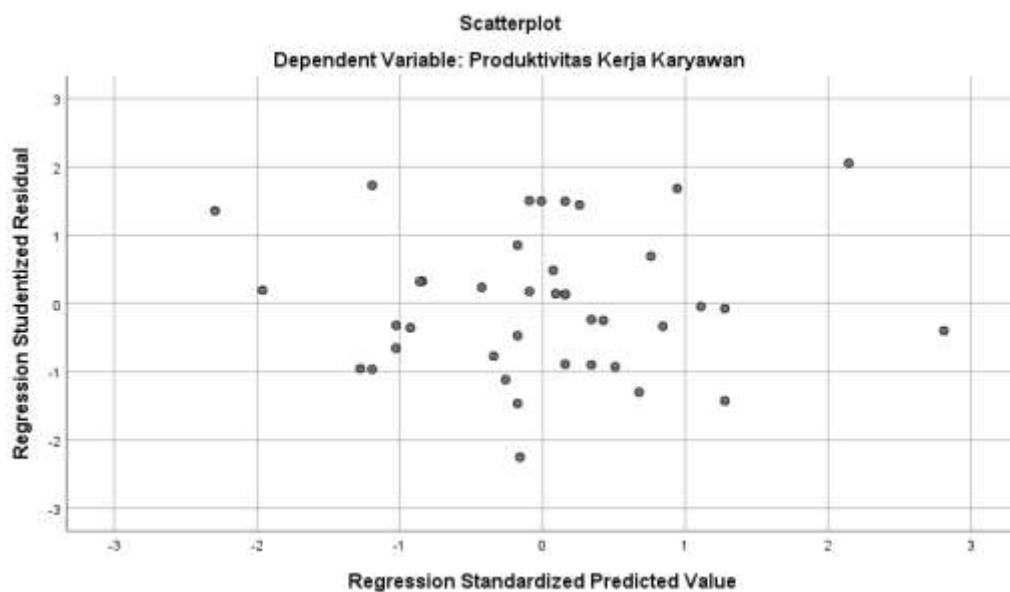
Berdasarkan Tabel 4.7 maka dapat menunjukkan bahwa tidak ada satu variabel independen yang memiliki nilai Tolerance yang kurang dari 0,10 berarti tidak ada korelasi antara variabel independent (Malhotra, 2018:268)”. Hasil perhitungan nilai Variance Inflation Factor (VIF) juga menunjukkan hal yang sama tidak ada satu variabel independen yang memiliki nilai VIF lebih dari 10. Jadi

dapat disimpulkan bahwa tidak ada multikolonieritas antar variabel independen dalam model regresi pada penelitian ini.

4.4.3.3 Uji Heterokedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam sebuah regresi terjadi ketidaksamaan varians dari residual pada satu pengamatan ke pengamatan yang lain.. Model regresi yang baik adalah tidak terjadi heteroskedastisitas. Hasil pengujian heteroskedastisitas data dalam penelitian ini menggunakan alat bantu SPSS dengan mengamati pola yang terdapat pada Scatterplot, dimana hasilnya dapat dilihat pada Gambar IV.2:

Gambar 4.2
Hasil Pengujian Heteroskedastisitas



Sumber: Hasil Penelitian, 2023 (Data diolah)

Dari Gambar IV.2 uji heteroskedastisitas terlihat titik-titik menyebar secara acak, tidak membentuk sebuah pola tertentu yang jelas, serta tersebar baik

diatas maupun di bawah angka 0 pada sumbu Y. Hal ini berarti tidak terjadi heteroskedastisitas (Malhotra, 2018:268)”.

4.5 Pembahasan

4.5.1 Pengujian Hipotesis

Hipotesis menyatakan bahwa faktor-faktor kompetensi peran manajemen SDM (X_1), digitalisasi (X_2) dan berpengaruh terhadap produktivitas kerja pegawai di Badan Kepegawaian Aceh (BKA) Kota Banda Aceh. Model yang digunakan untuk menduga pengaruh tersebut adalah :

4.5.2 Pengujian Simultan (Uji F)

Pengujian hipotesis secara simultan yang dilakukan dengan menggunakan uji statistik F bertujuan untuk mengetahui apakah semua variabel independent dalam model mempunyai pengaruh secara Bersama-sama terhadap variabel dependen atau variabel terikat.

4.8 Table
Hasil Uji Simultan (Uji f)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	11.869	2	5.934	.631	.538 ^b
	Residual	348.106	37	9.408		
	Total	359.975	39			

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja Pegawai

b. Predictors: (Constant), Digitalisasi, Peran MSDM

Pengaruh Peran Manajemen SDM dan Digitalisasi terhadap Produktivitas Kerja Pegawai yaitu :

Ho: Terdapat pengaruh secara simultan antara peran manajemen SDM (X_1) dan Digitalisasi (X_2) terhadap produktivitas kerja pegawai (Y).

Ha: Tidak terdapat pengaruh secara simultan antara motivasi (X1) dan disiplin kerja (X2) terhadap kinerja karyawan (Y).

Berdasarkan tabel 4.5 di atas menjelaskan bahwa hasil uji simultan (uji F) memperoleh nilai signifikansi sebesar 0,538. Dengan menggunakan tingkat signifikansi 0,05 maka nilai signifikansi F sebesar 0,538 menunjukkan $> 0,05$. Kemudian diperoleh nilai F hitung sebesar 0,631 yang berarti nilai F hitung $0,631 < F$ tabel 3,22. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa H_a ditolak dan H_o diterima, sehingga hipotesis yang menyatakan terdapat pengaruh secara simultan antara peran manajemen SDM (X1) dan digitalisasi (X2) terhadap produktivitas kerja pegawai diterima.

4.5.3 Pengujian Parsial (Uji t)

Table 4.9
Hasil Uji Parsial (Uji t)

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Tolerance	VIF
		B	Std. Error	Beta				
1	(Constant)	22.692	2.042					
	Peran MSDM	.424	.382	.517	.120	8.329	.120	8.329
	Digitalisasi	-.378	.388	-.455	.120	8.329	.120	8.329

Hipotesis 1: Pengaruh Peran Manajemen SDM terhadap Produktivitas Kerja Pegawai.

Ho: Terdapat pengaruh antara peran manajemen SDM (X1) terhadap produktivitas kerja pegawai (Y).

Ha: Tidak Terdapat pengaruh antara motivasi (X1) terhadap kinerja karyawan (Y).

Hasil perhitungan pada tabel 4.6 mengenai variabel peran manajemen SDM diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,275 yang menunjukkan bahwa nilai tersebut lebih besar dari 0,05 ($0,275 > 0,05$) dan nilai t hitung $1,108 < 2,026$. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa Ha ditolak dan Ho diterima, sehingga hipotesis yang menyatakan tidak terdapat pengaruh antara peran manajemen SDM (X1) terhadap produktivitas kerja pegawai (Y).

Hipotesis 2: Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Ho: Terdapat pengaruh antara digitalisasi (X2) terhadap produktivitas kerja pegawai (Y).

Ha: Tidak Terdapat pengaruh antara digitalisasi (X2) terhadap produktivitas kerja pegawai (Y).

Hasil perhitungan pada tabel 4.6 mengenai variabel digitalisasi diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,336 yang menunjukkan bahwa nilai tersebut lebih besar dari 0,05 ($0,336 > 0,05$) dan nilai t hitung $-0,974 < t \text{ tabel } 2,026$. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa Ha ditolak dan Ho diterima, sehingga hipotesis yang menyatakan tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara digitalisasi (X2) terhadap produktivitas kerja pegawai (Y).

4.6 Hasil Analisis Linier Berganda

Analisis regresi berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh antara dua variabel bebas atau lebih dan variabel terikat. Menurut Ghazali (2018:95)

analisis regresi linear berganda digunakan untuk mengetahui arah dan seberapa besar pengaruh variabel independent terhadap variabel dependen. Berikut merupakan hasil analisis regresi linear berganda pada penelitian ini.

Tabel 4.10
Hasil Regresi Linier Berganda

Nama variabel	B	Std Error	t_{hitung}	t_{tabel}	Sig.
Konstanta	22,692	2,042	11,114	2,026	0,000
Peran Manajemen SDM (X ₁)	0,424	0,382	1,108	2,026	0,275
Digitalisasi (X ₂)	-0,378	0,388	-0,974	2,026	0,336

Sumber: Data diolah (2023)

Berdasarkan hasil SPSS seperti terlihat tabel di atas, maka diperoleh persamaan regresi berganda sebagai berikut,

$$Y = 22,692 + 0,424X_1 + -0,378X_2 + e$$

Dari persamaan regresi di atas dapat diketahui hasil penelitian sebagai berikut:

Keterangan:

Y = Produktivitas kerja pegawai

X₁ = Peran Manajemen SDM

X₂ = Digitalisasi

e = Tingkat Kesalahan/Standar error

1. Nilai konstanta menunjukkan besarnya nilai dari produktivitas kerja pegawai (Y). Peran manajemen SDM (X₁) dan digitalisasi (X₂) dinyatakan konstan dengan nilai produktivitas kerja pegawai sebesar 22,692 pada tingkat signifikan 0,000 atau < 0,05 dan nilai t_{hitung} 11,114 > t_{tabel} 2,026 artinya peran manajemen SDM dan digitalisasi berpengaruh secara signifikan terhadap Produktivitas kerja pegawai.

2. Koefisien regresi variabel peran manajemen SDM (X1) dengan nilai beta sebesar 0,424 pada tingkat signifikan 0,275 atau $> 0,05$ yang menyatakan bahwa tidak terdapat pengaruh antara peran manajemen SDM terhadap produktivitas kerja pegawai (Y), jika semakin baik manajemen sumber daya manusia, maka produktivitas kerja pegawai juga dapat semakin meningkat.
3. Koefisien regresi variabel digitalisasi (X2) dengan nilai beta sebesar -0,378 pada tingkat signifikan 0,336 atau $> 0,05$ yang menyatakan bahwa tidak terdapat pengaruh antara digitalisasi terhadap produktivitas kerja pegawai (Y), jika semakin baik digitalisasi, maka produktivitas kerja pegawai juga akan menurun.
4. Peran manajemen sumber daya manusia dan digitalisasi berpengaruh secara signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai dengan nilai beta sebesar 22,692 pada tingkat signifikan 0,000 atau $< 0,05$ juga nilai t_{hitung} 11,114 $> t_{tabel}$ 2,026 yang artinya terdapat pengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai pada Badan Kepegawaian Aceh (BKA) Kota Banda Aceh.

4.7 Hasil Uji Koefisien Determinasi (R²)

Koefisien determinasi dilakukan untuk mengetahui seberapa besar kemampuan variable independent menjelaskan variable dependen. Dari hasil uji koefisien determinasi (R²) dapat dilihat pada table berikut:

Tabel 4.11
Hasil Koefisien Determinasi R²

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate

1	.182 ^a	.033	-.019	3.067
---	-------------------	------	-------	-------

a. Predictors: (Constant), Digitalisasi, Peran MSDM

b. Dependent Variable: Produktivitas Kerja Pegawai

Berdasarkan tabel 4.8 di atas menunjukkan bahwa nilai koefisien determinasi Adjusted R Square sebesar 0,033. Hasil tersebut menjelaskan bahwa sebesar 3,3% variabel produktivitas kerja pegawai dapat dijelaskan oleh variabel peran manajemen sumber daya manusia dan digitalisasi. Sedangkan sisanya sebesar 96,7% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

4.8 Pengujian Secara Simultan dan Parsial

Untuk menguji peran manajemen SDM dan digitalisasi secara bersama maupun secara parsial terhadap produktivitas kerja pegawai di Badan Kepegawaian Aceh (BKA) Kota Banda Aceh. Dalam uji bersama-sama dapat dilihat dengan cara berikut:

1. Secara bersama-sama

H1 ; $\beta_1 = 0,275$, $\beta_2 = 0,336$, maka $\beta_{1, 2} \neq 0$, : Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa hipotesis nol (H_0) ditolak dan hipotesis alternatif (H_a) diterima, artinya peran Manajemen Sumber Daya Manusia dan digitalisasi secara bersama-sama berpengaruh terhadap produktivitas kerja pegawai di Badan Kepegawaian Aceh (BKA) Kota Banda Aceh.

2. Secara parsial

H2 : H_1 : $\beta_1 = 0,275$, $\beta_1 \neq 0$, Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa hipotesis nol (H_0) ditolak dan hipotesis alternatif (H_a) diterima,

artinya peran manajemen SDM secara parsial berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja pegawai di Badan Kepegawaian Aceh (BKA) Kota Banda Aceh.

$H_3 : H_2 : \beta_2 = 0,336, \beta_2 \neq 0$, Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa hipotesis nol (H_0) ditolak dan hipotesis alternatif (H_a) diterima, artinya digitalisasi secara parsial berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja pegawai di Badan Kepegawaian Aceh (BKA) Kota Banda Aceh.

4.9 Implikasi Penelitian

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa digitalisasi berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai pada Badan Kepegawaian Aceh (BKA) Kota Banda Aceh melalui Peran Manajemen Sumber Daya Manusia. Artinya penelitian ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yaitu penelitian dari Saimin, dkk (2023) yang berjudul “Peran Manajemen Sumber Daya Manusia dalam meningkatkan produktivitas kerja karyawan di era digitalisasi” Maka implikasi hasil penelitian ini yaitu peran Manajemen Sumber Daya Manusia mampu meningkatkan Produktivitas kerja pegawai di era digitalisasi. Hal ini dapat diketahui efektivitas peran manajemen sumber daya manusia membantu produktivitas kerja pegawai di era digitalisasi dalam menciptakan situasi yang kondusif untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil pengujian, pengolahan, dan analisis data yang telah dilakukan, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut :

1. Manajemen Sumber Daya Manusia dan digitalisasi berpengaruh terhadap Produktivitas kerja pegawai di Badan Kepegawaian Aceh (BKA) Kota Banda Aceh.
2. Manajemen Sumber Daya Manusia berpengaruh terhadap produktivitas kerja pegawai di Badan Kepegawaian Aceh (BKA) Kota Banda Aceh.
3. Digitalisasi berpengaruh terhadap produktivitas kerja pegawai di Badan Kepegawaian Aceh (BKA) Kota Banda Aceh.

5.2 Saran

Berdasarkan hasil penelitian maka penulis ingin menyampaikan beberapa saran kepada Badan Kepegawaian Aceh (BKA) Kota Banda Aceh sebagai berikut:

1. Diharapkan kepada Badan Kepegawaian Aceh (BKA) Kota Banda Aceh dapat membuat program pelatihan tentang digitalisasi karena hal ini dapat meningkatkan kemampuan pegawai dalam produktivitas kerja.
2. Diharapkan kepada Badan Kepegawaian Aceh (BKA) Kota Banda Aceh dapat meningkatkan kemampuan dan kompetensi pegawai melalui pelatihan dan pengembangan di era digitalisasi dalam mendukung pencapaian tujuan instansi.

3. Untuk penelitian selanjutnya agar tidak berfokus kepada variabel produktivitas kerja pegawai di era digitalisasi, tapi juga meneliti variabel lainnya seperti kemampuan kerja pegawai di era digitalisasi, penggunaan teknologi dan peran Manajemen Sumber Daya Manusia.

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi 2018. Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator). Nusa Media. Yogyakarta.
- Alam, H. V. 2016. Human Resource Strategies for Village Apparatus in Realizing Effective Village Governance. The International Journal of Engineering and Science (IJES). Volume 5 Issue 3.
- Alfiyah, Nanik, & Riyanto, S. (2019). The Effect of Compensation, Work Environment and Training On Employees Performance of Politeknik LP3I.
- Almasdi Syahza., (2021) Metodologi Penelitian, Edisi Revisi. Unri Press, Pekanbaru.
- Anoraga, P. (2019). Manajemen Bisnis. Semarang: PT. Rineka Cipta. Gomes, F. C. (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia. Yogyakarta
- Brennen, J. S., & Kreiss, D. (2016). Digitalization. Mikroskopie, VOL. 37, 109–118. <https://doi.org/10.1002/9781118766804.wbiect111>. Effendi.
- Bukit, Benjamin et al, (2017), Pengembangan Sumber Daya Manusia,. Yogyakarta, ZHR Publishing.
- Busro, Muhammad. 2018. Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Prenadameidia Group.
- Elbadiansyah. (2019). Manajemen Sumber Daya Manusia. Cetakan Kesatu. Malang: IRDH.
- Fatimah, S., A.K. Wahyudi, E. Retnowati, D. Darmawan, R. Mardikaningsih & M. Kemarauwana. (2018). The Importance of Scale in Attention MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA ERA DIGITAL 216 Organizations to Issues, Academy of Management Review, 43(2), 217–241.
- Ghozali, I. (2017). Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS. Semarang: Badan Penerbit UNDIP.
- Ghozali, I. (2017). Model Persamaan Struktural Konsep Dan Aplikasi Program AMOS 24. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Handoko 2018 Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi Jakarta Bumi Aksara.
- Hasibuan, H. M. (2019). Manajemen Sumberdaya Manusia. Jakarta: Bumi Aksara

- Hudek, I., Tominc, P., & Širec, K. (2021). The impact of social and cultural norms, government programs and digitalization as entrepreneurial environment factors on job and career satisfaction of freelancers. *Sustainability* (Switzerland), 13(2), 1–21. <https://doi.org/10.3390/su13020779>
- Marwansyah. (2019). *Manajemen sumber daya manusia* (2nd ed.). Bandung: Alfabeta.
- Panggabean, Suvriadi Dkk. 2021. *Konsep Dan Strategi Pembelajaran*, (t.tp: Yayasan Kita Menulis).
- Pertiwi, W., & Nurhikmah, F. (2018). Pengaruh Perubahan Sistem Digitalisasi Terhadap Kinerja Karyawan. *September*, 187–191
- Ritter, Thomas, Carsten Lund Pedersen. (2020). Digitization capability and the digitalization of business models in business-to-business firms: Past, present, and future. *Industrial Marketing Management*, 86:180-190
- Sedarmayanti, S., & Safer, G. Y. (2016). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru Sekolah Dasar Di Gugus Satu Desa Neglawangi Kecamatan Kertasari Kabupaten Bandung. *Jurnal Ilmu Administrasi: Media Pengembangan Ilmu Dan Praktek Administrasi*, 13(3), 501–524. <http://180.250.247.102/index.php/jia/article/view/100>
- Setiawan, B (2021) Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Operator Spbu Bekasi Pt Pertamina Retail. *Jurnal Manajemen Bisnis Krisnadwipayana* 9(1)
- Sinungan.(2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia dan. Produktivitas Kerja*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sugiyono (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung : Alfabet
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kombinasi (Mixed Methods)*. Bandung: CV Alfabeta. Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif*. Bandung: Alfabeta.
- Sukardi. (2021). Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan Pada PT. Beringin Life Di Jakarta. *Jurnal Disrupsi Bisnis : Jurnal Ilmiah Prodi Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Pamulang*, 4(1), 53.

- Sukmana (2020) Buku Metode Penelitian. Kualitatif & Kuantitatif. Cetakan I. Edited by H. Abadi. Yogyakarta.
- Sutrisno, E. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta : Kencana .
- Vuori, V., Helander, N., & Okkonen, J. (2018). Digitalization in knowledge work: the dream of enhanced performance (pp. 237–252). Laboratory of Industrial and Information Management, Tampere University of Technology.
- Vuori, V., Helander, N., & Okkonen, J. (2019). Digitalization in knowledge work: the dream of enhanced performance. *Cognition, Technology and Work*, 21(2), 237–252.

PERAN MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA DALAM MENINGKATKAN PRODUKTIVITAS KERJA PEGAWAI DI ERA DIGITALISASI DI BADAN KEPEGAWAIAN ACEH (BKA) KOTA BANDA ACEH

KUISIONER

Kepada Yth : Bapak/Ibu/Sdr Responden

Bersama ini saya memohon kesediaan Bapak/ Ibu untuk meluangkan waktu sejenak guna mengisi kuisisioner ini. Kuisisioner ini dibuat dalam rangka penelitian ilmiah. Hanya kesimpulan keseluruhan hasil penelitian yang akan dianalisa. Kerahasiaan informasi akan sangat dijaga. Untuk itu kami sangat mengharapkan bantuan dari seluruh Bapak/Ibu untuk memberikan informasi yang benar. Atas kerjasamanya kami sampaikan rasa terima kasih.

A. Demografi Responden

1. Nama : (boleh tidak diisi)
2. Jenis Kelamin : ☐ Laki-laki
☐ Perempuan
3. Umur : ☐ 19-25 Tahun
☐ 26-30 Tahun
☐ 31-35 Tahun
☐ 36-40 Tahun
☐ >40 Tahun
4. Pendidikan Terakhir : ☐ SLTA
☐ Diploma
☐ Sarjana
☐ Pascasarjana
5. Pengalaman Kerja : ☐ 1-5 Tahun
☐ 6-10 Tahun
6. Status : ☐ Belum menikah
☐ Menikah
☐ Pernah menikah

Petunjuk Pengisian : Mohon Bapak/Ibu memberikan pendapat atas pernyataan-pernyataan berikut, sesuai dengan tingkat persetujuan dengan memberikan tanda cek (✓) pada angka pilihan.

Lampiran 1 Kuisiener

STS = Sangat Tidak Setuju S = Setuju
 TS = Tidak Setuju SS = Sangat Setuju
 KS = Kurang Setuju

NO	Produktivitas Kerja Pegawai	STS	TS	KS	S	SS
A1	Kemampuan saya dalam memahami teknologi di era digitalisasi sangat baik					
A2	Untuk meningkatkan hasil yang dicapai saya sebagai pegawai selalu mengikuti pelatihan tentang digitalisasi untuk meningkatkan kinerja					
A3	Lingkungan kerja yang nyaman, bersih, rapi serta fasilitas yang memadai membuat semangat kerja saya meningkat					
A4	Saya merasa membutuhkan program program pengembangan diri untuk meningkatkan profesionalisme di era digitalisasi					
A5	Instansi memberikan kebebasan kepada pegawai untuk mengaktualisasikan diri dalam mengembangkan mutu kemampuan yang dimiliki					
A6	Saya berusaha meningkatkan efektivitas kerja di era digitalisasi guna hasil yang optimal.					
NO	Peran Manajemen Sumber Daya Manusia	STS	TS	KS	S	SS
B1	Dalam melaksanakan tugas kerja saya didukung oleh pengetahuan teknologi yang saya miliki sesuai bidang pekerjaan saya					
B2	Saya memahami setiap pekerjaan yang diberikan dan siap melakukan					

	pengembangan kualitas kerja di era digitalisasi.					
B3	saya selalu memahami program kerja yang bersangkutan dengan digital					
B4	Saya dapat menyelesaikan hasil kerja saya sesuai dengan ketepatan waktu yang ditentukan oleh instansi.					
NO	Digitalisasi	STS	TS	KS	S	SS
C1	Saya mampu melakukan perubahan sistem menjadi lebih baik					
C2	Saya mampu mengolah data dengan baik menggunakan teknologi digital.					
C3	Saya mampu menerapkan teknologi informasi dengan baik.					
C4	Dengan berkembangnya teknologi digital, pekerjaan dapat lebih cepat diselesaikan.					

Lampiran 2 Karakteristik Responden

jeniskelamin

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	laki-laki	18	45.0	45.0	45.0
	perempuan	22	55.0	55.0	100.0
	Total	40	100.0	100.0	

usia

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	19-25 tahun	3	7.5	7.5	7.5
	25-30 tahun	10	25.0	25.0	32.5
	31-35 tahun	5	12.5	12.5	45.0
	36-40 tahun	14	35.0	35.0	80.0
	>40 tahun	8	20.0	20.0	100.0
	Total	40	100.0	100.0	

pendidikanterakhir

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	DIII	3	7.5	7.5	7.5
	S1	14	35.0	35.0	42.5
	S2	16	40.0	40.0	82.5
	S3	7	17.5	17.5	100.0
	Total	40	100.0	100.0	

pengalamankerja

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1-5 tahun	12	30.0	30.0	30.0
	6-10 tahun	28	70.0	70.0	100.0
	Total	40	100.0	100.0	

statusperkawinan

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	belum menikah	8	20.0	20.0	20.0
	menikah	28	70.0	70.0	90.0
	pernah menikah	4	10.0	10.0	100.0
	Total	40	100.0	100.0	

Lampiran 3 Tabulasi Data

No	Peran Manajemen SDM (X1)				TOTAL	Digitalisasi (X2)				TOTAL	Produktivitas Kerja Karyawan (Y)						TOTAL
	A1	A2	A3	A4		B1	B2	B3	B4		C1	C2	C3	C4	C5	C6	
1	3	4	5	5	17	3	3	4	5	15	3	4	4	4	4	5	24
2	2	3	3	3	11	2	2	3	3	10	5	4	4	4	4	3	24
3	5	5	5	5	20	5	5	5	5	20	3	4	4	4	4	5	24
4	5	5	5	5	20	5	5	5	5	20	4	2	4	2	4	5	21
5	2	4	2	3	11	4	2	4	2	12	3	4	3	4	3	3	20
6	2	4	3	4	13	4	2	4	3	13	4	4	4	4	4	4	24
7	2	4	5	4	15	2	2	4	5	13	4	4	5	2	5	4	24
8	3	4	3	4	14	3	3	4	3	13	3	4	3	4	3	4	21
9	5	4	5	5	19	4	5	4	5	18	5	5	4	3	4	5	26
10	3	4	4	4	15	3	3	4	4	14	5	4	4	2	4	4	23
11	5	5	5	5	20	5	5	5	5	20	4	4	5	5	5	5	28
12	5	5	4	5	19	1	5	5	4	15	4	5	3	3	4	5	24
13	3	4	4	3	14	4	3	4	4	15	4	3	4	4	4	3	22
14	3	5	5	5	18	5	3	5	5	18	5	4	5	5	4	5	28
15	4	3	3	4	14	5	4	3	3	15	4	3	4	2	4	4	21
16	3	4	3	4	14	4	3	4	3	14	3	3	3	4	4	4	21
17	4	4	4	4	16	4	4	4	4	16	4	5	4	4	5	4	26
18	2	2	2	2	8	2	2	2	2	8	5	5	4	4	4	2	24
19	3	2	1	1	7	3	3	2	1	9	5	5	5	5	5	1	26
20	2	2	1	2	7	2	2	2	1	7	5	4	4	3	4	2	22
21	2	2	2	5	11	1	2	2	2	7	5	5	5	5	5	5	30
22	4	4	5	5	18	4	4	4	5	17	5	3	4	2	1	5	20
23	4	4	5	4	17	4	4	4	5	17	4	4	4	4	4	4	24
24	3	4	5	5	17	5	3	4	5	17	4	4	5	5	5	5	28
25	3	4	4	4	15	4	3	4	4	15	3	3	3	3	4	4	20
26	4	4	4	4	16	4	4	4	4	16	4	4	4	3	3	4	22
27	4	5	4	3	16	3	4	5	4	16	3	3	5	3	2	3	19
28	4	4	4	4	16	3	4	4	4	15	5	3	3	3	3	4	21
29	2	4	4	3	13	2	2	4	4	12	5	5	5	5	5	3	28
30	5	5	5	5	20	4	5	5	5	19	4	3	4	3	4	5	23
31	4	4	4	4	16	5	4	4	4	17	4	4	4	4	4	4	24
32	4	5	5	5	19	5	4	5	5	19	5	4	4	3	4	5	25
33	2	3	4	4	13	2	2	3	4	11	5	5	5	5	5	4	29
34	4	3	3	4	14	3	4	3	3	13	4	4	4	3	4	4	23
35	5	5	5	5	20	5	5	5	5	20	4	4	4	4	3	5	24
36	2	3	4	3	12	2	4	4	3	13	3	3	5	3	2	4	20
37	1	3	2	2	8	1	2	2	2	7	1	2	2	2	5	5	17
38	2	2	3	4	11	2	3	4	4	13	3	4	4	4	4	4	23
39	5	5	3	4	17	1	5	5	4	15	2	2	4	4	3	5	20
40	4	2	3	3	12	2	4	4	3	13	4	5	5	5	5	4	28

Lampiran 4 Tabel Frekuensi Peran Manajemen SDM (X1)

A1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	SANGAT TIDAK SETUJU	1	2.5	2.5	2.5
	TIDAK SETUJU	11	27.5	27.5	30.0
	KURANG SETUJU	9	22.5	22.5	52.5
	SETUJU	11	27.5	27.5	80.0
	SANGAT SETUJU	8	20.0	20.0	100.0
	Total	40	100.0	100.0	

A2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TIDAK SETUJU	6	15.0	15.0	15.0
	KURANG SETUJU	6	15.0	15.0	30.0
	SETUJU	18	45.0	45.0	75.0
	SANGAT SETUJU	10	25.0	25.0	100.0
	Total	40	100.0	100.0	

A3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	SANGAT TIDAK SETUJU	2	5.0	5.0	5.0
	TIDAK SETUJU	4	10.0	10.0	15.0
	KURANG SETUJU	9	22.5	22.5	37.5
	SETUJU	12	30.0	30.0	67.5
	SANGAT SETUJU	13	32.5	32.5	100.0
	Total	40	100.0	100.0	

A4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	SANGAT TIDAK SETUJU	1	2.5	2.5	2.5
	TIDAK SETUJU	3	7.5	7.5	10.0
	KURANG SETUJU	7	17.5	17.5	27.5
	SETUJU	16	40.0	40.0	67.5
	SANGAT SETUJU	13	32.5	32.5	100.0
	Total	40	100.0	100.0	

Lampiran 5 Tabel Frekuensi Digitalisasi (X2)

B1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	SANGAT TIDAK SETUJU	4	10.0	10.0	10.0
	TIDAK SETUJU	9	22.5	22.5	32.5
	KURANG SETUJU	7	17.5	17.5	50.0
	SETUJU	11	27.5	27.5	77.5
	SANGAT SETUJU	9	22.5	22.5	100.0
	Total	40	100.0	100.0	

B2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TIDAK SETUJU	10	25.0	25.0	25.0
	KURANG SETUJU	10	25.0	25.0	50.0
	SETUJU	12	30.0	30.0	80.0
	SANGAT SETUJU	8	20.0	20.0	100.0
	Total	40	100.0	100.0	

B3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TIDAK SETUJU	5	12.5	12.5	12.5
	KURANG SETUJU	4	10.0	10.0	22.5
	SETUJU	21	52.5	52.5	75.0
	SANGAT SETUJU	10	25.0	25.0	100.0
	Total	40	100.0	100.0	

B4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	SANGAT TIDAK SETUJU	2	5.0	5.0	5.0
	TIDAK SETUJU	4	10.0	10.0	15.0
	KURANG SETUJU	8	20.0	20.0	35.0
	SETUJU	13	32.5	32.5	67.5
	SANGAT SETUJU	13	32.5	32.5	100.0
	Total	40	100.0	100.0	

Lampiran 6 Tabel Frekuensi Produktivitas Kerja Pegawai (Y)

C1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	SANGAT TIDAK SETUJU	1	2.5	2.5	2.5
	TIDAK SETUJU	1	2.5	2.5	5.0
	KURANG SETUJU	9	22.5	22.5	27.5
	SETUJU	16	40.0	40.0	67.5
	SANGAT SETUJU	13	32.5	32.5	100.0
	Total	40	100.0	100.0	

C2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TIDAK SETUJU	3	7.5	7.5	7.5
	KURANG SETUJU	9	22.5	22.5	30.0
	SETUJU	19	47.5	47.5	77.5
	SANGAT SETUJU	9	22.5	22.5	100.0
	Total	40	100.0	100.0	

C3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TIDAK SETUJU	1	2.5	2.5	2.5
	KURANG SETUJU	6	15.0	15.0	17.5
	SETUJU	22	55.0	55.0	72.5
	SANGAT SETUJU	11	27.5	27.5	100.0
	Total	40	100.0	100.0	

C4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TIDAK SETUJU	6	15.0	15.0	15.0
	KURANG SETUJU	11	27.5	27.5	42.5
	SETUJU	15	37.5	37.5	80.0
	SANGAT SETUJU	8	20.0	20.0	100.0
	Total	40	100.0	100.0	

C5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	SANGAT TIDAK SETUJU	1	2.5	2.5	2.5
	TIDAK SETUJU	2	5.0	5.0	7.5
	KURANG SETUJU	6	15.0	15.0	22.5
	SETUJU	21	52.5	52.5	75.0
	SANGAT SETUJU	10	25.0	25.0	100.0
	Total	40	100.0	100.0	

C6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	SANGAT TIDAK SETUJU	1	2.5	2.5	2.5
	TIDAK SETUJU	2	5.0	5.0	7.5
	KURANG SETUJU	5	12.5	12.5	20.0
	SETUJU	17	42.5	42.5	62.5
	SANGAT SETUJU	15	37.5	37.5	100.0
	Total	40	100.0	100.0	

Lampiran 7 Uji Reliabilitas dan Validitas Peran Manajemen SDM (X1)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.871	.874	4

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
A1	3.35	1.167	40
A2	3.80	.992	40
A3	3.75	1.171	40
A4	3.93	1.023	40

Inter-Item Correlation Matrix

	A1	A2	A3	A4
A1	1.000	.616	.535	.560
A2	.616	1.000	.728	.617
A3	.535	.728	1.000	.755
A4	.560	.617	.755	1.000

Summary Item Statistics

	Mean	Minimum	Maximum	Range	Maximum / Minimum	Variance	
Item Means	3.706	3.350	3.925	.575	1.172	.062	

Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
14.83	13.738	3.706	4

ANOVA

		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig
Between People		133.944	39	3.434		
Within People	Between Items	7.419	3	2.473	5.582	.001
	Residual	51.831	117	.443		
	Total	59.250	120	.494		
Total		193.194	159	1.215		

Grand Mean = 3.71

Lampiran 8 Uji Reliabilitas dan Validitas Digitalisasi (X2)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.820	.835	4

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
B1	3.30	1.324	40
B2	3.45	1.085	40
B3	3.90	.928	40
B4	3.78	1.165	40

Inter-Item Correlation Matrix

	B1	B2	B3	B4
B1	1.000	.403	.463	.493
B2	.403	1.000	.657	.549
B3	.463	.657	1.000	.785
B4	.493	.549	.785	1.000

Summary Item Statistics

	Mean	Minimum	Maximum	Range	Maximum / Minimum	Variance	
Item Means	3.606	3.300	3.900	.600	1.182	.078	

Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
14.43	13.379	3.658	4

ANOVA

		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig
Between People		130.444	39	3.345		
Within People	Between Items	9.319	3	3.106	5.160	.002
	Residual	70.431	117	.602		
	Total	79.750	120	.665		
Total		210.194	159	1.322		

Grand Mean = 3.61

Lampiran 9 Uji Reliabilitas dan Validitas Produktivitas Kerja Pegawai (Y)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.561	.586	6

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
C1	3.98	.947	40
C2	3.85	.864	40
C3	4.08	.730	40
C4	3.63	.979	40
C5	3.93	.917	40
C6	4.08	.971	40

Inter-Item Correlation Matrix

	C1	C2	C3	C4	C5	C6
C1	1.000	.560	.448	.156	.145	-.249
C2	.560	1.000	.384	.538	.439	-.261
C3	.448	.384	1.000	.435	.200	-.117
C4	.156	.538	.435	1.000	.396	-.158
C5	.145	.439	.200	.396	1.000	-.051
C6	-.249	-.261	-.117	-.158	-.051	1.000

Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
23.53	9.230	3.038	6

ANOVA

		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig
Between People		59.996	39	1.538		
Within People	Between Items	5.721	5	1.144	1.693	.138
	Residual	131.779	195	.676		
	Total	137.500	200	.688		
Total		197.496	239	.826		

Grand Mean = 3.92

Lampiran 10 Uji Multikolinieritas

Coefficients ^a								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	22.692	2.042		11.114	.000		
	peran msdm	.424	.382	.517	1.108	.275	.120	8.329
	digitalisasi	-.378	.388	-.455	-.974	.336	.120	8.329

a. Dependent Variable: produktivitas kerja pegawai

Lampiran 11 Uji Analisis Linier Berganda

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.182 ^a	.033	-.019	3.067

a. Predictors: (Constant), Digitalisasi, Peran MSDM

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	11.869	2	5.934	.631	.538 ^b
	Residual	348.106	37	9.408		
	Total	359.975	39			

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja Pegawai

b. Predictors: (Constant), Digitalisasi, Peran MSDM

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	22.692	2.042		11.114	.000
	Peran MSDM	.424	.382	.517	1.108	.275
	Digitalisasi	-.378	.388	-.455	-.974	.336

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja Pegawai

LAMPIRAN F TABEL

Titik Persentase Distribusi F untuk Probabilita = 0,05

df untuk penyebut (N2)	df untuk pembilang (N1)														
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
1	161	199	216	225	230	234	237	239	241	242	243	244	245	245	246
2	18.51	19.00	19.16	19.25	19.30	19.33	19.35	19.37	19.38	19.40	19.40	19.41	19.42	19.42	19.43
3	10.13	9.55	9.28	9.12	9.01	8.94	8.89	8.85	8.81	8.79	8.76	8.74	8.73	8.71	8.70
4	7.71	6.94	6.59	6.39	6.26	6.16	6.09	6.04	6.00	5.96	5.94	5.91	5.89	5.87	5.86
5	6.61	5.79	5.41	5.19	5.05	4.95	4.88	4.82	4.77	4.74	4.70	4.68	4.66	4.64	4.62
6	5.99	5.14	4.76	4.53	4.39	4.28	4.21	4.15	4.10	4.06	4.03	4.00	3.98	3.96	3.94
7	5.59	4.74	4.35	4.12	3.97	3.87	3.79	3.73	3.68	3.64	3.60	3.57	3.55	3.53	3.51
8	5.32	4.46	4.07	3.84	3.69	3.58	3.50	3.44	3.39	3.35	3.31	3.28	3.26	3.24	3.22
9	5.12	4.26	3.86	3.63	3.48	3.37	3.29	3.23	3.18	3.14	3.10	3.07	3.05	3.03	3.01
10	4.96	4.10	3.71	3.48	3.33	3.22	3.14	3.07	3.02	2.98	2.94	2.91	2.89	2.86	2.85
11	4.84	3.98	3.59	3.36	3.20	3.09	3.01	2.95	2.90	2.85	2.82	2.79	2.76	2.74	2.72
12	4.75	3.89	3.49	3.26	3.11	3.00	2.91	2.85	2.80	2.75	2.72	2.69	2.66	2.64	2.62
13	4.67	3.81	3.41	3.18	3.03	2.92	2.83	2.77	2.71	2.67	2.63	2.60	2.58	2.55	2.53
14	4.60	3.74	3.34	3.11	2.96	2.85	2.76	2.70	2.65	2.60	2.57	2.53	2.51	2.48	2.46
15	4.54	3.68	3.29	3.06	2.90	2.79	2.71	2.64	2.59	2.54	2.51	2.48	2.45	2.42	2.40
16	4.49	3.63	3.24	3.01	2.85	2.74	2.66	2.59	2.54	2.49	2.46	2.42	2.40	2.37	2.35
17	4.45	3.59	3.20	2.96	2.81	2.70	2.61	2.55	2.49	2.45	2.41	2.38	2.35	2.33	2.31
18	4.41	3.55	3.16	2.93	2.77	2.66	2.58	2.51	2.46	2.41	2.37	2.34	2.31	2.29	2.27
19	4.38	3.52	3.13	2.90	2.74	2.63	2.54	2.48	2.42	2.38	2.34	2.31	2.28	2.26	2.23
20	4.35	3.49	3.10	2.87	2.71	2.60	2.51	2.45	2.39	2.35	2.31	2.28	2.25	2.22	2.20
21	4.32	3.47	3.07	2.84	2.68	2.57	2.49	2.42	2.37	2.32	2.28	2.25	2.22	2.20	2.18
22	4.30	3.44	3.05	2.82	2.66	2.55	2.46	2.40	2.34	2.30	2.26	2.23	2.20	2.17	2.15
23	4.28	3.42	3.03	2.80	2.64	2.53	2.44	2.37	2.32	2.27	2.24	2.20	2.18	2.15	2.13
24	4.26	3.40	3.01	2.78	2.62	2.51	2.42	2.36	2.30	2.25	2.22	2.18	2.15	2.13	2.11
25	4.24	3.39	2.99	2.76	2.60	2.49	2.40	2.34	2.28	2.24	2.20	2.16	2.14	2.11	2.09
26	4.23	3.37	2.98	2.74	2.59	2.47	2.39	2.32	2.27	2.22	2.18	2.15	2.12	2.09	2.07
27	4.21	3.35	2.96	2.73	2.57	2.46	2.37	2.31	2.25	2.20	2.17	2.13	2.10	2.08	2.06
28	4.20	3.34	2.95	2.71	2.56	2.45	2.36	2.29	2.24	2.19	2.15	2.12	2.09	2.06	2.04
29	4.18	3.33	2.93	2.70	2.55	2.43	2.35	2.28	2.22	2.18	2.14	2.10	2.08	2.05	2.03
30	4.17	3.32	2.92	2.69	2.53	2.42	2.33	2.27	2.21	2.16	2.13	2.09	2.06	2.04	2.01
31	4.16	3.30	2.91	2.68	2.52	2.41	2.32	2.25	2.20	2.15	2.11	2.08	2.05	2.03	2.00
32	4.15	3.29	2.90	2.67	2.51	2.40	2.31	2.24	2.19	2.14	2.10	2.07	2.04	2.01	1.99
33	4.14	3.28	2.89	2.66	2.50	2.39	2.30	2.23	2.18	2.13	2.09	2.06	2.03	2.00	1.98
34	4.13	3.28	2.88	2.65	2.49	2.38	2.29	2.23	2.17	2.12	2.08	2.05	2.02	1.99	1.97
35	4.12	3.27	2.87	2.64	2.49	2.37	2.29	2.22	2.16	2.11	2.07	2.04	2.01	1.99	1.96
36	4.11	3.26	2.87	2.63	2.48	2.36	2.28	2.21	2.15	2.11	2.07	2.03	2.00	1.98	1.95
37	4.11	3.25	2.86	2.63	2.47	2.36	2.27	2.20	2.14	2.10	2.06	2.02	2.00	1.97	1.95
38	4.10	3.24	2.85	2.62	2.46	2.35	2.26	2.19	2.14	2.09	2.05	2.02	1.99	1.96	1.94
39	4.09	3.24	2.85	2.61	2.46	2.34	2.26	2.19	2.13	2.08	2.04	2.01	1.98	1.95	1.93
40	4.08	3.23	2.84	2.61	2.45	2.34	2.25	2.18	2.12	2.08	2.04	2.00	1.97	1.95	1.92

LAMPIRAN r TABEL

df = (N-2)	Tingkat signifikansi untuk uji satu arah				
	0.05	0.025	0.01	0.005	0.0005
	Tingkat signifikansi untuk uji dua arah				
	0.1	0.05	0.02	0.01	0.001
1	0.9877	0.9969	0.9995	0.9999	1.0000
2	0.9000	0.9500	0.9800	0.9900	0.9990
3	0.8054	0.8783	0.9343	0.9587	0.9911
4	0.7293	0.8114	0.8822	0.9172	0.9741
5	0.6694	0.7545	0.8329	0.8745	0.9509
6	0.6215	0.7067	0.7887	0.8343	0.9249
7	0.5822	0.6664	0.7498	0.7977	0.8983
8	0.5494	0.6319	0.7155	0.7646	0.8721
9	0.5214	0.6021	0.6851	0.7348	0.8470
10	0.4973	0.5760	0.6581	0.7079	0.8233
11	0.4762	0.5529	0.6339	0.6835	0.8010
12	0.4575	0.5324	0.6120	0.6614	0.7800
13	0.4409	0.5140	0.5923	0.6411	0.7604
14	0.4259	0.4973	0.5742	0.6226	0.7419
15	0.4124	0.4821	0.5577	0.6055	0.7247
16	0.4000	0.4683	0.5425	0.5897	0.7084
17	0.3887	0.4555	0.5285	0.5751	0.6932
18	0.3783	0.4438	0.5155	0.5614	0.6788
19	0.3687	0.4329	0.5034	0.5487	0.6652
20	0.3598	0.4227	0.4921	0.5368	0.6524
21	0.3515	0.4132	0.4815	0.5256	0.6402
22	0.3438	0.4044	0.4716	0.5151	0.6287
23	0.3365	0.3961	0.4622	0.5052	0.6178
24	0.3297	0.3882	0.4534	0.4958	0.6074
25	0.3233	0.3809	0.4451	0.4869	0.5974
26	0.3172	0.3739	0.4372	0.4785	0.5880
27	0.3115	0.3673	0.4297	0.4705	0.5790
28	0.3061	0.3610	0.4226	0.4629	0.5703
29	0.3009	0.3550	0.4158	0.4556	0.5620
30	0.2960	0.3494	0.4093	0.4487	0.5541
31	0.2913	0.3440	0.4032	0.4421	0.5465
32	0.2869	0.3388	0.3972	0.4357	0.5392
33	0.2826	0.3338	0.3916	0.4296	0.5322
34	0.2785	0.3291	0.3862	0.4238	0.5254
35	0.2746	0.3246	0.3810	0.4182	0.5189
36	0.2709	0.3202	0.3760	0.4128	0.5126
37	0.2673	0.3160	0.3712	0.4076	0.5066
38	0.2638	0.3120	0.3665	0.4026	0.5007
39	0.2605	0.3081	0.3621	0.3978	0.4950
40	0.2573	0.3044	0.3578	0.3932	0.4896

NILAI T TABEL

DF	Tingkat Keyakinan				DF	Tingkat Keyakinan			
	99%	97,5%	95%	90%		99%	97,5%	95%	90%
1	63,656	25,452	12,706	6,314	51	2,676	2,310	2,008	1,675
2	9,925	6,205	4,303	2,920	52	2,674	2,308	2,007	1,675
3	5,841	4,177	3,182	2,353	53	2,672	2,307	2,006	1,674
4	4,604	3,495	2,776	2,132	54	2,670	2,306	2,005	1,674
5	4,032	3,163	2,571	2,015	55	2,668	2,304	2,004	1,673
6	3,707	2,969	2,447	1,943	56	2,667	2,303	2,003	1,673
7	3,499	2,841	2,365	1,895	57	2,665	2,302	2,002	1,672
8	3,355	2,752	2,306	1,860	58	2,663	2,301	2,002	1,672
9	3,250	2,685	2,262	1,833	59	2,662	2,300	2,001	1,671
10	3,169	2,634	2,228	1,812	60	2,660	2,299	2,000	1,671
11	3,106	2,593	2,201	1,796	61	2,659	2,298	2,000	1,670
12	3,055	2,560	2,179	1,782	62	2,657	2,297	1,999	1,670
13	3,012	2,533	2,160	1,771	63	2,656	2,296	1,998	1,669
14	2,977	2,510	2,145	1,761	64	2,655	2,295	1,998	1,669
15	2,947	2,490	2,131	1,753	65	2,654	2,295	1,997	1,669
16	2,921	2,473	2,120	1,746	66	2,652	2,294	1,997	1,668
17	2,898	2,458	2,110	1,740	67	2,651	2,293	1,996	1,668
18	2,878	2,445	2,101	1,734	68	2,650	2,292	1,995	1,668
19	2,861	2,433	2,093	1,729	69	2,649	2,291	1,995	1,667
20	2,845	2,423	2,086	1,725	70	2,648	2,291	1,994	1,667
21	2,831	2,414	2,080	1,721	71	2,647	2,290	1,994	1,667
22	2,819	2,405	2,074	1,717	72	2,646	2,289	1,993	1,666
23	2,807	2,398	2,069	1,714	73	2,645	2,289	1,993	1,666
24	2,797	2,391	2,064	1,711	74	2,644	2,288	1,993	1,666
25	2,787	2,385	2,060	1,708	75	2,643	2,287	1,992	1,665
26	2,779	2,379	2,056	1,706	76	2,642	2,287	1,992	1,665
27	2,771	2,373	2,052	1,703	77	2,641	2,286	1,991	1,665
28	2,763	2,368	2,048	1,701	78	2,640	2,285	1,991	1,665
29	2,756	2,364	2,045	1,699	79	2,639	2,285	1,990	1,664
30	2,750	2,360	2,042	1,697	80	2,639	2,284	1,990	1,664
31	2,744	2,356	2,040	1,696	81	2,638	2,284	1,990	1,664
32	2,738	2,352	2,037	1,694	82	2,637	2,283	1,989	1,664
33	2,733	2,348	2,035	1,692	83	2,636	2,283	1,989	1,663
34	2,728	2,345	2,032	1,691	84	2,636	2,282	1,989	1,663
35	2,724	2,342	2,030	1,690	85	2,635	2,282	1,988	1,663
36	2,719	2,339	2,028	1,688	86	2,634	2,281	1,988	1,663
37	2,715	2,336	2,026	1,687	87	2,634	2,281	1,988	1,663
38	2,712	2,334	2,024	1,686	88	2,633	2,280	1,987	1,662
39	2,708	2,331	2,023	1,685	89	2,632	2,280	1,987	1,662
40	2,704	2,329	2,021	1,684	90	2,632	2,280	1,987	1,662
41	2,701	2,327	2,020	1,683	91	2,631	2,279	1,986	1,662
42	2,698	2,325	2,018	1,682	92	2,630	2,279	1,986	1,662
43	2,695	2,323	2,017	1,681	93	2,630	2,278	1,986	1,661
44	2,692	2,321	2,015	1,680	94	2,629	2,278	1,986	1,661
45	2,690	2,319	2,014	1,679	95	2,629	2,277	1,985	1,661
46	2,687	2,317	2,013	1,679	96	2,628	2,277	1,985	1,661