

Pengaruh Budaya Digital Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Fokus Ritel Nusaprima Palembang

Shinta Nadya Putri

Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Indo Global Mandiri, Palembang, Indonesia

shintanadyaputri@gmail.com

Fauziah Afriyani

Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Indo Global Mandiri, Palembang, Indonesia

Muhammad Bahrul Ulum

Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Indo Global Mandiri, Palembang, Indonesia

bahrulu1994@uigm.ac.id

Article's History:

Received 9 December 2023; Received in revised form 18 December 2023; Accepted 1 January 2024; Published 1 April 2024. All rights reserved to the Lembaga Otonom Lembaga Informasi dan Riset Indonesia (KITA INFO dan RISET).

Suggested Citation:

Putri, S. N., Afriyani, F., Ulum, M. B. (2024). Pengaruh Budaya Digital Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Fokus Ritel Nusaprima Palembang. JEMSI (*Jurnal Ekonomi, Manajemen, dan Akuntansi*). JEMSI (*Jurnal Ekonomi, Manajemen, Dan Akuntansi*), 10 (2). 1330-1338. <https://doi.org/10.35870/jemsi.v10i2.2303>

Abstrak:

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh budaya digital terhadap kinerja karyawan PT. Fokus Ritel Nusaprima. Pada penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif dengan teknik pengumpulan data melalui observasi dan penyebaran kuesioner. Pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan teknik sampling jenuh. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PT. Fokus Ritel Nusaprima yang berjumlah 50 orang. Alat analisis yang digunakan pada penelitian ini yaitu uji validitas, uji realibilitas, uji asumsi klasik, uji regresi linear sederhana, uji-t dan uji hipotesis yang dianalisis menggunakan bantuan program SPSS versi 27. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa budaya digital berpengaruh positif signifikan sebesar 26,0%. Hal ini dibuktikan dari nilai t-hitung > t-tabel yaitu (4,102 > 2,010) dengan signifikansi 0,00 < 0,05. Perusahaan sebaiknya dapat terus menjaga dan mengoptimalkan kualitas dari kedua hal tersebut. Agar dapat terus meningkatkan kinerja karyawan dan perusahaan. Hasil analisis deskriptif menunjukkan bahwa yang perlu ditingkatkan dalam budaya digital komponen yang harus diperhatikan yaitu agility and flexibility (kelincahan dan fleksibilitas).

Kata Kunci : Budaya Digital, Kinerja Karyawan

Pendahuluan

Indonesia menunjukkan kemajuan yang signifikan dalam teknologi digital. Dalam beberapa dekade terakhir, adopsi teknologi digital telah memicu perubahan budaya dan industri yang pesat (Ferdian et al., 2019). Ini terkait dengan konsep revolusi 4.0 dan istilah "revolusi 4.0", yang mengacu pada gerakan menuju lebih banyak mekanisasi dan pembagian data produksi di sektor industri yang menggunakan teknologi berbasis dunia maya dan otomatisasi. Banyak teknologi yang akan muncul dalam revolusi industri 4.0 akan membantu karyawan di perusahaan dengan meningkatkan produksi, mempercepat proses, dan memaksimalkan jumlah jam kerja yang dihasilkan (Savitri, 2019).

Teknologi untuk menggabungkan dunia maya dan dunia nyata adalah salah satu terobosan teknologi baru, seperti Sistem Fisik Cyber (CPS). Internet of Things (IoT) adalah ide tentang sesuatu yang dapat mengirimkan data melalui jaringan tanpa memerlukan interaksi manusia-ke-manusia atau komputer-ke-manusia. IoT (Internet of Things) adalah sebuah konsep dimana suatu objek yang memiliki kemampuan untuk mentransfer data melalui jaringan tanpa memerlukan interaksi manusia ke manusia atau manusia ke komputer, los (Internet

of Services) adalah bentuk bagaimana data, informasi, atau layanan dapat diakses, digunakan, dan dikelola melalui internet (Kim et al., 2017).

Setiap bisnis yang sukses bergantung pada budaya digital. Oleh karena itu, penggunaan teknologi dalam bisnis diterima dan dipromosikan dengan tujuan meningkatkan produktivitas dan kualitas. (Putri et al., 2021). Nilai, standar, dan praktik bersama yang membentuk budaya digital perusahaan membentuk cara karyawan berinteraksi dan menggunakan alat digital perusahaan (Putri et al., 2021). Ini menunjukkan bahwa setiap anggota kelompok memiliki keyakinan yang kuat dalam menggunakan teknologi digital dan berkomitmen untuk menggunakannya.

Orang-orang yang menggunakan teknologi digital di perusahaan dapat membantu pekerjaan saat ini, karena manusia tidak dapat terlepas dari semua perangkat elektronik. Budaya digital dapat membantu karyawan melakukan pekerjaan mereka dengan lebih efisien, sehingga dapat dikatakan bahwa budaya digital dapat membantu kinerja karyawan. Shaughnessy (2018) mengatakan bahwa agar para pemimpin dapat memimpin perusahaan mereka melalui transisi ke budaya digital, yang merupakan perubahan besar bagi bisnis yang sudah mapan, mereka harus mampu memahami dan menjelaskan budaya dalam konteks nilai dan alur kerja yang membuat perusahaan beralih ke era digital. Media sosial, keterampilan jaringan, dan teknologi komunikasi digital telah mengubah cara orang bekerja.

Hasil kerja yang diberikan oleh seorang karyawan, dalam bentuk pekerjaan yang telah diselesaikan, disebut kinerja karyawan (Farisi et al., 2020). Oleh karena itu, karyawan memiliki peran tanggung jawab atas apa yang dikerjakan. Kinerja karyawan berkontribusi pada pencapaian tujuan organisasi (Novita et al., 2023). Silalahi (2021) menyatakan bahwa kinerja karyawan adalah pelaksanaan dan hasil kerja yang dicapai oleh individu yang bekerja pada posisi atau tugas tertentu di dalam organisasi. Kinerja karyawan terkait dengan standar atau ukuran perusahaan tertentu, dan dapat diukur dengan indikator.

Berdasarkan temuan dari pengamatan terhadap karyawan di PT. Fokus Ritel Nusaprima bahwa masih ditemukan masalah penggunaan teknologi digital pada indikator digital first mindset (digitalisasi) yaitu solusi digital untuk meningkatkan kerja organisasi ke depan seperti tingkat pemahaman karyawan terhadap penggunaan teknologi digital berbeda-beda, masih kurangnya pelatihan penggunaan teknologi digital pada karyawan, penggunaan aplikasi yang kadang kala muncul kendala saat sedang digunakan, yang dapat menghambat proses kerja, dan kurangnya inisiatif karyawan dalam mempelajari teknologi digital.

Tinjauan Pustaka

Teori Budaya Digital

Budaya digital merupakan nilai, keyakinan, dan norma yang dianut suatu organisasi, dan terdiri dari berbagai atribut atau kepercayaan yang mendorong serta mendukung penggunaan teknologi untuk menyelesaikan pekerjaan secara efektif (Buvat et al., 2017).

Terdapat 7 (tujuh) indikator budaya digital, diantaranya sebagai berikut :

1. Innovation (Inovasi)

Kebijakan perusahaan yang mendorong karyawan untuk mencoba hal baru dan mengambil risiko.

2. Data-Driven Decision Making (Pengambilan Keputusan Berdasarkan Data)

Data dan analisis membantu organisasi membuat keputusan bisnis yang lebih baik, atau lebih tepatnya, organisasi mengambil keputusan dengan data.

3. Collaboration (Kolaborasi)

Untuk mengoptimalkan keahlian perusahaan, perusahaan membentuk tim fungsional dan departemen.

4. Open Culture (Budaya Terbuka)

Organisasi terbuka untuk bekerja sama dengan jaringan eksternal seperti vendor pihak ketiga, startup (perusahaan baru), atau pelanggan. Pada dasarnya, organisasi terbuka terhadap lingkungan eksternal.

5. Digital First Mindset (Digitalisasi)

Organisasi percaya bahwa metode utama untuk menangani masalah dan meningkatkan kinerja adalah solusi digital. Pola ini menyatakan bahwa teknologi digital seperti perangkat lunak, data, dan platform online dapat digunakan sebagai alat utama untuk mencari solusi, memaksimalkan proses, dan mencapai tujuan organisasi.

6. Agility and Flexibility (Kelincahan dan Fleksibilitas)

Organisasi memiliki kemampuan untuk cepat dan dinamis membuat keputusan dan mampu menyesuaikan diri dengan perkembangan kebutuhan teknologi.

7. *Customer Centricity* (Sentralisasi Pelanggan atau Pusat Perhatian Pelanggan)

Organisasi dapat memperluas basis pelanggannya dengan mengubah cara pelanggan menggunakan produk baru. Dengan kata lain, teknologi digital organisasi dapat membuat keterlibatan pelanggan menjadi lebih dekat dan kuat

Teori Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan sebagai pencapaian tujuan organisasi melalui upaya gabungan karyawan yang diukur dengan empat metrik (kualitas kerja, kuantitas, jam kerja, dan kolaborasi) (Sutrisno, 2019).

Terdapat 6 (enam) indikator budaya digital, diantaranya sebagai berikut :

1. Hasil Kerja

Kualitas, kuantitas dan pengawasan yang dilakukan.

2. Pengetahuan Pekerjaan

Jumlah dan kualitas pekerjaan yang dibuat akan dipengaruhi langsung oleh tingkat pengetahuan yang berkaitan dengan pekerjaan.

3. Inisiatif

Tingkat inisiatif yang ditunjukkan saat mengerjakan tugas, terutama saat menangani masalah.

4. Kecekatan Mental

Kemampuan dan kecepatan untuk menerima petunjuk pekerjaan dan menyesuaikannya dengan lingkungan kerja dan metode kerja saat ini.

5. Sikap

Tingkat semangat untuk melakukan pekerjaan dan keyakinan untuk menyelesaikan tugas.

6. Disiplin Waktu dan Absensi

Ketepatan waktu dan kehadiran berpengaruh pada jumlah dan kualitas hari kerja.

Metodelogi

Ruang lingkup pada penelitian ini membahas mengenai Pengaruh Budaya Digital Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Fokus Ritel Nusaprime Palembang. Responden pada penelitian ini adalah karyawan PT. Fokus Ritel Nusaprime Palembang sebanyak 50 responden.

Waktu penelitian dilakukan dari bulan September 2023 sampai dengan bulan Januari 2024. Lokasi PT. Fokus Ritel Nusaprime terletak di Jl. M. Prabu Mangkunegara Blok B No. 16-18, Komplek Prabu Indah, Bukit Sangkal, Kalidoni, Kota Palembang, Sumatra Selatan 30114.

Penelitian ini menggunakan metode analisis deskriptif dengan pendekatan kuantitatif. Metodologi penelitian adalah pendekatan sistematis, rasional, dan empiris dalam pengumpulan data ilmiah untuk tujuan tertentu. Penelitian yang didasarkan pada prinsip-prinsip ini dianggap ilmiah. Sugiyono (2018) menekankan fokus pada data konkret dan menggunakan pendekatan kuantitatif. Dalam konteks ini, statistik digunakan untuk mengukur angka-angka dalam data. Penelitian deskriptif, seperti yang dijelaskan oleh Purba *et al.* (2021), mengumpulkan data untuk menguji hipotesis atau menjawab pertanyaan dengan melakukan analisis faktual tentang keadaan atau objek saat ini dengan interpretasi yang tepat. Pengukuran setiap variabel pada penelitian ini menggunakan Skala Ordinal.

Pengumpulan data yang dilakukan pada penelitian ini yaitu wawancara, penyebaran kuesioner, serta penelusuran dokumen atau jurnal. Sampel dalam penelitian ini yaitu karyawan di PT. Fokus Ritel Nusaprime Palembang sebanyak 50 orang.

Hasil Penelitian dan Pembahasan

Hasil Uji Validitas

Komponen yang diteliti dalam penelitian ini merupakan variabel-variabel penelitian yang meliputi budaya digital (X) dan kinerja karyawan (Y). Instrumen dapat dikatakan valid apabila nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$.

Tabel 3.1 Hasil Uji Validitas

Variabel	r_{hitung}	r_{tabel}	Ket
Budaya Digital (X)	0,785	0,279	Valid
	0,692	0,279	Valid
	0,637	0,279	Valid
	0,639	0,279	Valid
	0,541	0,279	Valid
	0,631	0,279	Valid
	0,595	0,279	Valid
	0,674	0,279	Valid
	0,686	0,279	Valid
	0,515	0,279	Valid
Kinerja Karyawan (Y)	0,556	0,279	Valid
	0,659	0,279	Valid
	0,692	0,279	Valid
	0,677	0,279	Valid
	0,715	0,279	Valid
	0,813	0,279	Valid
	0,751	0,279	Valid
	0,618	0,279	Valid
	0,628	0,279	Valid
	0,605	0,279	Valid
	0,604	0,279	Valid
	0,600	0,279	Valid

Sumber : Data diolah SPSS V27 (2023)

Kriteria pada nilai r_{tabel} untuk 50 responden ($n=50$) pada tingkat signifikansi 0,05 (5%) adalah 0,279. Jika nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$ (0,279) maka hasil uji instrumen pada penelitian ini dapat dikatakan valid.

Hasil Uji Realibilitas

Dalam pengukuran suatu kuesioner, dapat dilakukan menggunakan indikator pada uji realibilitas yang bernama Cronbach Alpha, apabila nilai dari Cronbach Alpha $> 0,7$ maka dapat dikatakan bahwa instrumen yang telah digunakan dapat dipercaya atau reliabel (Ghozali, 2018).

Tabel 3.2 Hasil Uji Realibilitas

Variabel	Cronbach Alpha	Standar Realibilitas	Ket
Budaya Digital (X)	0,837	0,50	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0,879	0,50	Reliabel

Sumber : Data diolah SPSS V27 (2023)

Pada penelitian ini menunjukkan bahwa keseluruhan indikator pada setiap butir pernyataan yang digunakan memiliki nilai $> 0,50$, maka uji realibilitas dapat dipercaya atau reliabel.

Hasil Uji Normalitas

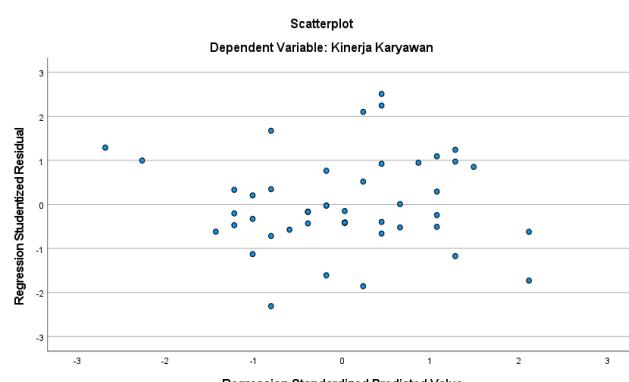
Tabel 3.3 Hasil Uji Normalitas

		Unstandardized Residual
N		50
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	3.78995262
Most Extreme Differences	Absolute	.139
	Positive	.139
	Negative	-.119
Test Statistic		.139
Asymp. Sig. (2-tailed) ^c		.017
Monte Carlo Sig. (2-tailed) ^d	Sig.	.016
	99% Confidence Interval	
	Lower Bound	.013
	Upper Bound	.020

Sumber : Data diolah SPSS versi 27 (2023)

Nilai signifikansi (Asymp. Sig. (2-tailed) sebesar 0,017 yang berarti $\text{Sig} > 0,05$ sehingga dapat disimpulkan bahwa data pada penelitian ini terdistribusi normal.

Hasil Uji Heteroskedatisitas

**Gambar 3.1 Grafik Scatterplot**

Pada hasil Grafik Scatterplot titik-titik tersebar luas dan tidak ada pola tertentu, maka dapat disimpulkan bahwa gejala heteroskedatisitas tidak terlihat pada model regresi yang dibuat.

Hasil Uji Statistik Analisis Regresi Linear Sederhana

Analisis regresi linear sederhana digunakan untuk mengukur pengaruh antara variabel independen dan variabel dependen. Dengan kata lain, analisis ini menentukan seberapa besar pengaruh budaya digital terhadap kinerja karyawan.

Tabel 3.4 Hasil Uji Statistik Analisis Regresi Linear Sederhana

Model	Coefficients ^a				
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	30.860	4.577		6.743	.000
Budaya Digital	.468	.114	.509	4.102	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Data diolah SPSS versi 27 (2023)

$$Y = 30,860 + 0,468x$$

Koefesien persamaan regresi linear sederhana di atas dapat diartikan bahwa nilai konstanta (constant) menunjukkan angka positif yaitu sebesar 30,860 berarti jika budaya digital tetap (konstan) maka kinerja karyawan diperkirakan meningkat.

Variabel kinerja karyawan memiliki nilai koefesien yang positif yaitu sebesar 0,468. Hal tersebut berarti terdapat pengaruh positif antara budaya digital terhadap kinerja karyawan.

Hasil Uji Koefesiensi Determinasi (R^2)

Tabel 3.5 Hasil Uji Koefesiensi Determinasi (R^2)

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.509 ^a	.260	.244	3.8292

a. Predictors: (Constant), Budaya Digital

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Data diolah SPSS versi 27 (2023)

Besarnya nilai korelasi atau hubungan (R) yaitu sebesar 0,509. Dari output tersebut diperoleh koefisien determinasi (R Square) sebesar 0,260 yang artinya bahwa terdapat pengaruh variabel budaya digital terhadap variabel kinerja karyawan adalah sebesar 26,0%.

Hasil Uji t**Tabel 3.4 Hasil Uji t**

Coefficients ^a						
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t		Sig.
	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	30.860	4.577		6.743	.000
	Budaya Digital	.468	.114	.509	4.102	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Data diolah SPSS versi 27 (2023)

Diketahui penetapan kriteria dari besarnya nilai ttabel untuk taraf signifikansi yang digunakan adalah 5% (0,05) dan df = 50 (df = N – 2 = 50-2 = 48) sehingga nilai dari ttabel adalah 2,010. Dari hasil perhitungan thitung 4,102 > ttabel, 2,010 dan juga nilai signifikansi 0,00 < 0,05 maka Ha diterima dan Ho ditolak. Sehingga dapat disimpulkan bahwa varibel X berpengaruh secara signifikan terhadap variabel Y. Dari hasil pengujian hipotesis tersebut terbukti bahwa ada pengaruh yang signifikan dari budaya digital terhadap kinerja karyawan.

Kesimpulan

Kesimpulan dari data dan analisis penelitian ini bahwa budaya digital dapat berpengaruh pada kinerja karyawan sebesar 26,0%. Hal ini dibuktikan dari nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu ($4,102 > 2,010$) dengan signifikansi $0,00 < 0,05$.

Referensi

- Kim, S., & Park, S. (2017). Pengoptimalan Sistem Manufaktur Berbasis Cps (Cyber Physical System). 122, 518–524. Mangkunegara, A.P. (2017). Evaluasi Kinerja Sdm. Bandung: Refika Aditama.
- Adinda, T. N., Firdaus, M. A., & Agung, S. (2023). Pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Indonesian Journal of Innovation Multidisipliner Research, 1(3), 134-143.
- Armstrong, E. J., Stanislawska, M. A., Kokkinidis, D. G., Plomondon, M. E., Barón, A. E., Giri, J., ... & Waldo, S. W. (2018). Coronary Atherectomy Is Associated With Improved Procedural And Clinical Outcomes Among Patients With Calcified Coronary Lesions: Insights From The Va Cart Program. Catheterization And Cardiovascular Interventions, 91(6), 1009-1017.
- Azhary, M. H., & Pradana, M. (2021). Pengaruh Budaya Organisasi Digital Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Digitalisasi Bisnis Dan Pengembangan Nilai Teknologi Digital Sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus Pada PT. Pegadaian Persero Kantor Wilayah X Bandung). eProceedings of Management, 8(5).
- Deny, D. M. (2023). The Effect of Performance on Organizational Culture, Digital Transformation and Employee Productivity in the Company. Dinasti International Journal of Management Science, 4(6), 1115-1124.
- Duli, Nikolaus. (2019). Metode Penelitian. Yogyakarta: Deepublish (Grup Penerbitan CV Budi Utama).
- Edison, E., Anwa, Y., Komariyah, I. (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia ; Strategi Dan Perubahan Dalam Rangka Meningkatkan Kinerja Pegawai Dan Organisasi. Bandung: Alfabeta.
- Ferdian, A., S1, P., (2019) Bisnis, M., Dan Informatika, T., Ekonomi, F., Bisnis, D., & Rahmawati, A. (N.D.). Pengaruh Budaya Digital Terhadap Kinerja Karyawan Di Yayasan Pendidikan Telkom (Studi Kasus Kantor Badan Pelaksana Kegiatan Ypt). In Pengaruh Budaya Digital Terhadap Kinerja.
- Hadi, S., & Murti, H. W. (2019). Kajian industri 4.0 untuk penerapannya di Indonesia. Jurnal Manajemen Industri dan Logistik, 3(1), 01-13.
- Hadinata, M. N., & Farisi, S. (2021). Pengaruh Budaya Organisasi dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan di Mediasi Oleh Organizational Citizenship Behavior Sebagai Variabel Intervening Pada PT. Herfinta Farm dan Plantation Medan (Doctoral dissertation).

- Hajar, T. D., & Dwiridotjahjono, J. (2023). Analisis Pengaruh Digitalisasi Sistem Informasi Manajemen Kearsipan (Semar) dalam Peningkatan Kinerja Karyawan pada Karyawan Unit Kearsipan Departemen Administrasi Bisnis PT Petrokimia Gresik. *Indonesian Journal of Social Sciences and Humanities*, 3(1), 41-48.
- Hamali, A.F. (2016). *Pemahaman Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Caps.
- Hikmah, D. M., Indriyani, S., & Adji, W. H. (2022). Pengaruh Budaya Kerja Melalui Digital Mindset Terhadap Kinerja Pegawai Di Pt. Xyz. *Publik: Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia, Administrasi Dan Pelayanan Publik*, 9(2), 113–124.
- Hotimah, H., Afriyani, F., & Emilda, E. (2023). Pengaruh Promosi Jabatan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Kerja Pegawai Dinas Koperasi Dan Ukm Kota Palembang (Doctoral dissertation, Universitas Indo Global Mandiri).
- Ilyas, A., & Bahagia, B. (2021). Pengaruh Digitalisasi Pelayanan Publik terhadap Kinerja Pegawai pada Masa Pandemi di Lembaga Pendidikan dan Pelatihan. *Edukatif: Jurnal Ilmu Pendidikan*, 3(6), 5231-5239.
- Maharani, S. D., Fauziah, A., & Muhammad, B. U. (2023). Pengaruh Kompensasi Finansial dan Kompensasi Non Finansial Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Bumi Sriwijaya Lestari Palembang (Doctoral dissertation, Universitas Indo Global Mandiri).
- Mcgrath, R., & Mcmanus, R. (2020). *Digital Transformation Learning Your Way To A New Business Model What'S Your Digital Strategy*. Harvard Business Review, 98(3), 125-133.
- Microsoft. (2018). *Digital Culture: Your Competitive Advantage*. Irlandia: Microsoft.
- Mukhtazar. (2020). *Prosedur Penelitian Pendidikan* (Ed 1). Absolute Media
- Muniroh, M., Hamidah, H., & Abdullah, T. (2022). Managerial implications on the relation of digital leadership, digital culture, organizational learning, and innovation of the employee performance (case study of PT. Telkom digital and next business department). *Management and Entrepreneurship: Trends of Development*, 1(19), 58-75.
- Nabilah, A. V., & Ulum, M. B. (2023). Pengaruh Pelatihan Kerja dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Alita Praya Mitra Palembang. *Jurnal EMT KITA*, 7(4), 1448-1458.
- Novita, T., Hasan, S., & Dewi, R. (2023). Pengaruh Pengembangan Sumberdaya Manusia Dan Budaya Digital Terhadap Kinerja Pegawai. *Paradoks: Jurnal Ilmu Ekonomi*, 6(3), 187–197.
- Panggabean, A. N. (2018). Memahami Dan Mengelola Transformasi Digital. *E-Business Strategi And Implementation*, 2018–2020.
- Pertiwi, W., & Nurhikmah, F. (2018, October). Pengaruh Perubahan Sistem Digitalisasi Terhadap Kinerja Karyawan. In Prosiding Seminar Nasional Multidisiplin (Vol. 1, pp. 187-191).
- Plugge, A., & Nikou, S. (2021). 53rd Hawaii International Conference on System Sciences (HICCS), online, January 5-8, 2021.
- Poltak, S. L. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, cetakan ketiga. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Prasetyo, H., & Sutopo, W. (2018). Industri 4.0: Telaah Klasifikasi aspek dan arah perkembangan riset. *J@ti Undip: Jurnal Teknik Industri*, 13(1), 17-26.
- Purba, N., Yahya, M., & Nurbaiti, N. (2021). Revolusi industri 4.0: Peran teknologi dalam eksistensi penguasaan bisnis dan implementasinya. *Jurnal Perilaku Dan Strategi Bisnis*, 9(2), 91-98.
- Putri, N. I., Herdiana, Y., Munawar, Z., & Komalasari, R. (2021). Teknologi Pendidikan dan Transformasi Digital di Masa Pandemi COVID-19. *Jurnal ICT : Information Communication*
- Putri, N. I., Herdiana, Y., Suharya, Y., & Munawar, Z. (2021). Kajian Empiris Pada Transformasi Bisnis Digital (Vol. 7, Issue 1).
- Putri, S. J. (2023). Pengaruh Budaya Digital, Digital Platform, Dan Kepemimpinan Digital Terhadap Produktivitas Kerja (Doctoral Dissertation, Universitas Putra Bangsa).
- Putri, S. R., & Ferdian, A. (2021). Pengaruh Budaya Digital Terhadap Kinerja Karyawan Di Astra Credit Companies Pekanbaru the Effect of Digital Culture on. *E-Proceeding of Management*, 8(5), 4457–4462.
- Royyana, A. (2018). Strategi Transformasi Digital Pada PT. Kimia Farma (Persero) TBK. In *Jurnal Sistem Informasi Kesehatan Masyarakat Journal of Information Systems for Public Health* (Vol. 3, Issue 3).
- Savira, D. U., & Afriyani, F. (2023). Pengaruh Kompetensi, Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai BAPPEDA LITBANG Kota Palembang. *Economicus*, 17(1), 24-34.
- Savitri, A. (2019). Revolusi industri 4.0: mengubah tantangan menjadi peluang di era disruptif 4.0. Penerbit Genesis.

- Setiawan, M. J., Afriyani, F., & Kurniawan, M. (2023). Pengaruh Motivasi Terhadap Produktivitas Pegawai Di Pt Sederhana Karya Musi Palembang. *JEMSI (Jurnal Ekonomi, Manajemen, dan Akuntansi)*, 9(5), 2291-2300.
- Shidqi, M. F., Darmastuti, I., & Wicaksono, B. S. (2023). Pengaruh Digitalisasi Sistem Perusahaan Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Pt. Bank Negara Indonesia Kantor Wilayah Semarang). *Diponegoro Journal Of Management*, 12(1).
- Singh, Y., & Atwal, H. (2019). Digital culture—a hurdle or a catalyst in employee engagement. *International Journal of Management Studies*, 6(1/8), 54-60.
- Sianipar, B. A., Purnamasari, E. D., & Ulum, M. B. (2023). Pengaruh Literasi Keuangan dan Lifestyle Hedon Terhadap Perilaku Keuangan Gen-Z pada Mahasiswa Prodi Manajemen Angkatan 2020 Universitas Indo Global Mandiri Palembang. *Ekono Insentif*, 17(2), 84-95.
- Sopiah & Sangadji, M. (2018). *Manajemen sumber daya manusia strategik*. Yogyakarta: Andi Offset.
- Sugiono, S., Noerdjanah, N., & Wahyu, A. (2020). Uji validitas dan reliabilitas alat ukur SG posture evaluation. *Jurnal Keterapan Fisik*, 5(1), 55-61.
- Sugiyono, D. (2018). Metode penelitian kuantitatif, kualitatif dan R & D/Sugiyono. Bandung: Alfabeta, 15(2010).
- Sulistianingtiyas, I., & Djastuti, I. (2022). Pengaruh Digitalisasi Di Tempat Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Yang Dimediasi Oleh Keterikatan Karyawan (Studi Pada Pegawai Balai Besar Riset Pengolahan Produk Dan Bioteknologi Kelautan Dan Perikanan, Jakarta Pusat) (Doctoral Dissertation, Undip: Fakultas Ekonomika Dan Bisnis).
- Suparman, R. C., & Sugiyanto, E. (2022). Pengaruh Budaya Digital dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Masa WFH di Ditjen Dukcapil Tahun 2020-2021. *Populis: Jurnal Sosial dan Humaniora*, 7(2), 244-260.
- Sutrisno, E. (2019). *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: Kencana.
- Tanjung, R., Mawati, A. T., Ferinia, R., Nugraha, N. A., Simarmata, H. M. P., Sudarmanto, E., ... & Silalahi, M. (2021). Organisasi dan manajemen.
- Tulungen, E. E., Saerang, D. P., & Maramis, J. B. (2022). Transformasi Digital: Peran Kepemimpinan Digital. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 10(2).
- Turkoglu, H. S., dan Turkoglu, S. (2019). The Digital Cultural Identity on The Space Drawed in Virtual Games and Representative. Dalam B. O. Dogan, dan D. G. Unlu, *Handbook of Research on Examining Cultural Policies Through Digital Communication* (hal. 143). Hershey: IGI Global.
- Umam, K. (2018). *Perilaku Organisasi*. (Cetakan Ketiga). Bandung: CV Pustaka Setia. Wibowo.
- Wibowo. (2018). *Manajemen Kinerja*. Jakarta: Rajagrafindo Persada.