



Vol. 4 No. 2

Edisi: Juli – Desember 2024

KEPEMIMPINAN DIGITAL DALAM MEMBENTUK BUDAYA ORGANISASI BANK SYARIAH INDONESIA (BSI) LANDMARK KOTA BANDA ACEH

Febyolla Presilawati, Muhammad Abian, Muhammad Qabri 598 – 617

ANALISIS PENGARUH RELIGIUSITAS, KEMUDAHAN, DAN RISIKO TERHADAP MINAT MENGGUNAKAN PINJAMAN ONLINE SYARIAH

Ismail, Mufti Alam Adha, Pribawa E. Pantas 618 – 630

EVALUASI PERDAGANGAN KAKAO INDONESIA DI PASAR INTERNASIONAL: ANALISIS BERDASARKAN TRADE DEPENDENCE INDEX (TDI)

Vaudhan Fuady, Nova Suryani 631 – 641

TRANSFORMASI EKONOMI DIGITAL DI BANDA ACEH: PERAN KEWIRAUSAHAAN TEKNOLOGI DAN NEW TECHNOLOGY- BASED FIRMS

Muhammad Jaka Wiratama, Aida Fitri, Muhammad Andi 642 – 648

PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, TEKANAN KERJA, DISIPLIN KERJA DAN TRANSFORMASI DIGITAL 5.0 TERHADAP KINERJA PEGAWAI UPTD BALAI LATIHAN KERJA KOTA BANDA ACEH

Febyolla Presilawati, Zahrul Maizi, Putroe Hemalyana Rizkye 649 – 656



DEWAN REDAKSI

PEMBINA

1. Rektor Universitas Muhammadiyah Aceh
2. Para Wakil Rektor Universitas Muhammadiyah Aceh
3. Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh

Penanggungjawab:

Ketua Program Studi Bisnis Digital Universitas Muhammadiyah Aceh

Managing Editor

Devi Kumala, S.Si, M.T.

Editor in Chief

Melvi Havizatun, S.E., M.M

Reviewer:

1. Dr. Dwi Cahyono, M.Si.Akt. (Univ. Muhammadiyah Jember)
2. Dr. H. Aliamin, SE, M.Si, Ak (Univ. Syiah Kuala)
3. Drs.Tarmizi Gadeng, M.Si. MM (Univ. Muhammadiyah Aceh)
4. Munawir, S.T., M.T. (Univ. Serambi Mekkah)
5. Rusli, S.ST, M.T. (Politeknik Negeri Lhokseumawe)

Staf Editing

Kiki Putri Amelia, S.E., M.M.

Riwanul Nasron, S.T., M.T.

Keuangan

Abrar Habiby, S.Si

Ahmad Hamdani, S.E.

Diterbitkan oleh:

Program Studi Bisnis Digital

Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh

Jl. Muhammadiyah No. 91 DesaBatoh

Kecamatan Lueng Bata – Kota Banda Aceh



SEKAPUR SIRIH

REKTOR UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH ACEH

Assalamu'alaikum wr.wb.

Eksistensi dan identitas sebuah Universitas dapat diukur dan dipahami dari kreasi ilmiah dari setiap elemen di universitas tersebut. Makin banyak dan berbobot karya ilmiah yang dihasilkan, makin tinggi pula eksistensi, pemahaman dan penghargaan orang terhadap perguruan tinggi yang bersangkutan. Kreasi Ilmiah diwujudkan dalam bentuk jurnal. Jurnal adalah sebagai alat komunikasi efektif dengan stakeholder.

Salah satu kreasi ilmiah yang akan menjadi barometer bagi eksistensi, pemahaman dan penghargaan terhadap sebuah universitas adalah publikasi ilmiah baik yang dipublikasikan di berbagai jurnal maupun dalam bentuk text book yang dapat menjadi acuan bagi para mahasiswa dan siapapun yang berminat untuk memahami suatu fenomena ilmiah yang ditulis oleh civitas akademika universitas tersebut.

Berdasarkan perspektif inilah dan ditengah kelangkaan civitas akademika Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh melahirkan karya ilmiah berupa dalam bentuk Jurnal yang Bernama BIDIG: Jurnal BIsnis DIGital. Kami amat apresiatif kepada Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh, Tim Redaksi dan Staf Pengajar Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh yang telah mampu melahirkan salah satu karya yang cukup penting dalam rangka memberi dorongan dan motivasi untuk pengembangan wawasan para staf pengajar dalam penelitian-penelitian ke depan. Jurnal ini, disamping memperkaya khazanah keilmuan juga diharapkan dapat menjadi salah satu referensi dalam studi ilmu bisnis digital bagi mahasiswa Fakultas Ekonomi tidak hanya di Universitas Muhammadiyah Aceh akan tetapi juga diseluruh Universitas di Indonesia dan di luar negeri.

Rektor

Dr. Aslam Nur., M.A



SEKAPUR SIRIH
DEKAN FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH ACEH

Assalamu'alaikum wr.wb.

Pertama sekali tidak henti-hentinya secara tulus kita panjatkan puji dan syukur keharibaan Allah SWT yang telah memberi taufik, hidayah dan petunjukNya kepada kita semua sehingga dapat berbuat sesuatu yang selalu mendapat bimbingan sepenuhnya dari Allah SWT. Selanjutnya selawat beiring salam khusus kita persembahkan kepada junjungan kita nabi besar Muhammad SAW yang telah mengajar dan mendidik ummat manusia sehingga mampu membuka mata hati kita semua dalam melaksanakan berbagai usaha dan kegiatan yang bermanfaat bagi agama, nusa dan bangsa.

Pada Tahun 1991 Fakultas Ekonomi didirikan melalui melalui surat Keputusan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan RI No. 0230/1991 tanggal 29 April 1991 terdiri dari 2 (dua) program studi yaitu Program Studi Manajemen dan Akuntansi dan kemudian sampai saat ini telah dibuka Program Studi Bisnis Digital dengan Keputusan Menteri Riset, Teknologi dan Pendidikan Tinggi Nomor 918/KPT/I/2019 tanggal 3 Oktober 2019.

Berkaitan dengan hal tersebut di atas, Program Studi Bisnis Digital membuat suatu program pengembangan penelitian staf pengajar/dosen dalam bentuk jurnal yang dinamakan BIDIG: Jurnal Bisnis DIGital dengan Surat Keputusan Dekan Fakultas Ekonomi Unmuha Nomor 40 Tahun 2020 yang diterbitkan 2 (dua) kali dalam setahun yaitu edisi Januari-Juni dan Juli-Desember.

Dalam rangka penerbitan Jurnal ini, kami selalu membuka diri untuk menerima tulisan-tulisan bermutu, guna dapat kami muat dalam penerbitan-penerbitan berikutnya. Selaku Dekan, kami menyampaikan penghargaan dan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada tim pengelola dan semua penulis yang telah menyumbangkan karya terbaiknya di jurnal ini sehingga Jurnal Bisnis Digital Volume 4 No.1 Edisi Januari-Juni 2024 ini bisa terbit untuk pertama kalinya. Diharapkan terbitan selanjutnya rekan-rekan dari perguruan tinggi Ekonomi khususnya Program Studi Bisnis Digital se-Indonesia agar dapat menyumbangkan hasil karyanya untuk dapat dimuat pada Jurnal Bisnis Digital. Semoga karya para penulis semuanya menjadi ilmu yang menginspirasi kebaikan dan kemanfaatan di dunia ilmu bisnis digital.

Sebagai penghargaan perkenankanlah kami menyampaikan apresiasi dan terima kasih yang tak terhingga kepada seluruh pengelola Jurnal Bisnis Digital yang telah bekerja keras melakukan semua proses penerbitan Jurnal, sehingga jurnal ini tampil dalam bentuk dan isi yang berkualitas. Dan akhir kata semoga Allah SWT selalu memberikan taufik dan hidayahNya kepada kita semua.

Dekan

Drs. Tarmizi Gadeng, SE.,M.Si, MM



DAFTAR ISI

Dewan Redaksi	
Sekapur Sirih Rektor Universitas Muhammadiyah Aceh	
Sekapur Sirih Dekan Fakultas Ekonomi Unmuha	
Daftar Isi	
Pedoman Penulisan	

ARTIKEL

KEPEMIMPINAN DIGITAL DALAM MEMBENTUK BUDAYA ORGANISASI BANK SYARIAH INDONESIA (BSI) LANDMARK KOTA BANDA ACEH <i>Febyolla Presilawati, Muhammad Abian, Muhammad Qabri</i>	598 – 617
ANALISIS PENGARUH RELIGIUSITAS, KEMUDAHAN, DAN RISIKO TERHADAP MINAT MENGGUNAKAN PINJAMAN ONLINE SYARIAH <i>Ismail, Mufti Alam Adha, Pribawa E. Pantas</i>	618 – 630
EVALUASI PERDAGANGAN KAKAO INDONESIA DI PASAR INTERNASIONAL: ANALISIS BERDASARKAN TRADE DEPENDENCE INDEX (TDI) <i>Vaudhan Fuady, Nova Suryani</i>	631 – 641
TRANSFORMASI EKONOMI DIGITAL DI BANDA ACEH: PERAN KEWIRAUSAHAAN TEKNOLOGI DAN NEW TECHNOLOGY-BASED FIRMS <i>Muhammad Jaka Wiratama, Aida Fitri, Muhammad Andi</i>	642 – 648
PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, TEKAPAN KERJA, DISIPLIN KERJA DAN TRANSFORMASI DIGITAL 5.0 TERHADAP KINERJA PEGAWAI UPTD BALAI LATIHAN KERJA KOTA BANDA ACEH <i>Febyolla Presilawati, Zahrul Maizi, Putroe Hemalyana Rizkye</i>	649 – 656



PEDOMAN PENULISAN

BENTUK NASKAH

Jurnal Bisnis Digital (BIDIG) Aceh menerima naskah dalam bentuk hasil penelitian (*research paper*) atau artikel ulasan (*review*) dan resensi buku (*book review*), baik dalam bahasa Indonesia maupun bahasa Inggris.

CARA PENGIRIMAN NASKAH

Author melakukan registrasi pada system Electronic Journal (eJournal) di alamat <http://ejournal.unmuha.ac.id/index.php/bidig>. Setelah registrasi sukses, author diperbolehkan mengirimkan artikelnya didalam eJournal. Kemudian artikel akan di review oleh reviewer yang mempunyai kompetensi dan keahlian di bidang yang sesuai. Artikel yang dikirimkan melalui email pribadi maupun email institusi pengelola jurnal tidak akan dilayani.

FORMAT NASKAH

Naskah yang dikirim terdiri atas 10 s/d 20 halaman kuarto (A4) dengan spasi 1,5, huruf Times New Roman font 12. Naskah dilengkapi dengan biodata penulis. Semua halaman naskah, termasuk tabel, lampiran, dan referensi harus diberi nomor urut halaman. Setiap tabel atau gambar diberi nomor urut, judul, dan sumber kutipan. Naskah dibuat dalam bentuk 1 kolom. Abstrak boleh dibuat dalam 2 bahasa yaitu Bahasa Inggris dan atau Bahasa Indonesia. Naskah yang masuk dikategorikan kedalam tiga kategori, artikel hasil penelitian, artikel ulasan dan artikel resensi buku. Sistematika penulisan untuk masing-masing kategori artikel adalah sebagai berikut:

A. Sistematika Naskah Artikel Hasil Penelitian

Judul Naskah

Abstrak, dibuat dalam bahasa Inggris atau bahasa Indonesia lebih kurang 200 kata, dan disertai kata kunci (*key word*), maksimal 5 kata. Abstrak ditulis satu spasi.

I. PENDAHULUAN

Berisikan latar belakang penelitian dan perumusan permasalahan

II. TEORI



III. METODE

Berisikan metode penelitian yang digunakan dalam penelitian, antara lain meliputi spesifikasi penelitian, materi penelitian, lokasi penelitian, teknik pengumpulan data, teknis pengolahan data, dan analisis data.

IV. PEMBAHASAN

Berisikan pembahasan terhadap hasil penelitian

V. KESIMPULAN DAN SARAN

B. Sistematika Naskah Artikel Ulasan

Judul Naskah

Abstrak, dibuat dalam bahasa Inggris dan bahasa Indonesia, dan disertai dengan kata kunci (*key word*) maksimal 5 kata. Abstrak ditulis satu spasi dan dalam satu paragraf.

I. PENDAHULUAN

Berisikan latar belakang penelitian dan perumusan permasalahan

II. PEMBAHASAN

Berisikan pembahasan terhadap permasalahan yang dikaji dalam naskah

III. KESIMPULAN DAN SARAN

C. Sistematika Naskah Artikel Resensi Buku

Naskah diketik di atas kertas kuarto (A4), terdiri dari 10 s/d 15 halaman, dengan spasi 1,5. Naskah dilengkapi dengan:

Sumber Kutipan

1. Sumber kutipan ditulis menyesuaikan sistem catatan perut (*bodynote* atau *sidenote*).
2. Sumber kutipan yang berasal dari website ditulis dengan susunan sebagai berikut:
Nama penulis, judul tulisan (“...”), nama website, alamat artikel, tanggal dan waktu download.

Daftar pustaka

Penulisan daftar Pustaka disusun alfabetis dengan susunan publisitas.



PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, TEKANAN KERJA, DISIPLIN KERJA DAN TRANSFORMASI DIGITAL 5.0 TERHADAP KINERJA PEGAWAI UPTD BALAI LATIHAN KERJA KOTA BANDA ACEH

¹Febyolla Presilawati, ²Putroe Hemalyana Rizkye, ³Zahrul Maizi
Universitas Muhammadiyah Aceh

*Korespondensi : febyolla.presilawati@unmuha.ac.id

Abstract

The purpose of this study was to determine the Influence of Work Environment, Work Pressure, Work Discipline and Digital Transformation 5.0 on Employee Performance at the Banda Aceh City Job Training Center UPTD. The population in this study was 39 respondents. The research data was obtained through interviews and filling out questions/questionnaires. Hypothesis testing using multiple linear regression analysis, the results of the study using the correlation analysis of determination were intended to determine the effect of independent variables on dependent variables with a correlation coefficient value of 84.4%. The results of the study showed that the simultaneous test between the variables Work Environment, Work Pressure, Work Discipline and Digital Transformation 5.0 had an effect on Employee Performance which then partially namely Work Environment, Work Pressure, Work Discipline and Digital Transformation 5.0 had an effect on Employee Performance at the Banda Aceh City Job Training Center UPTD

Keywords : *Employee Performance, Work Environment, Work Pressure, Work Discipline and Digital Transformation 5.0*

Abstrak

Tujuan dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui Pengaruh Lingkungan Kerja, Tekanan Kerja, Disiplin Kerja dan Tranformasi Digital 5.0 terhadap Kinerja Pegawai UPTD Balai Latihan Kerja Kota Banda Aceh. Jumlah populasi pada penelitian ini sebanyak 39 responden. Data penelitian ini didapatkan melalui wawancara dan pengisian pertanyaan/kuesioner. Pengujian hipotesis menggunakan analisis regresi linear berganda, hasil penelitian dengan menggunakan analisis korelasi determinasi dimaksud untuk mengetahui pengaruh variable independent terhadap variable dependen dengan nilai koefisien korelasi 84,4%. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara uji simultan antara variable Lingkungan Kerja, Tekanan Kerja, Disiplin Kerja dan Transformasi Digital 5.0 berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai yang kemudian secara parsial yaitu Lingkungan Kerja, Tekanan Kerja, Disiplin Kerja dan Transformasi Digital 5.0 berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai pada UPTD Balai Latihan Kerja Kota Banda Aceh

Keywords : *Kinerja Pegawai, Lingkungan Kerja, Tekanan Kerja, Disiplin Kerja dan Tranformasi Digital 5.0*

1. PENDAHULUAN

Sumber daya manusia (SDM) merupakan aset strategis yang harus diperhatikan, dijaga dan dikembangkan karena merupakan sebuah investasi besar yang akan menjadikan faktor utama yang menentukan suatu organisasi. Pegawai bukan hanya dilihat sebagai alat pencapaian tujuan, tetapi juga sebagai komponen utama yang membantu sebuah organisasi maju dan berkembang. Pegawai yang berkualitas dapat mendorong kreativitas dan inovasi sehingga membantu organisasi untuk terus berkembang. Kinerja pegawai juga merupakan faktor utama dalam keberhasilan suatu organisasi. Peningkatan kinerja pegawai merupakan upaya berkelanjutan yang memerlukan pemahaman mendalam tentang faktor yang mempengaruhi motivasi, kompetisi dan pengembangan sumber daya manusia (SDM). Bagi pegawai, kinerja dipandang sebagai usaha untuk menggali kemampuan dan skill yang dimilikinya, untuk kemudian dikembangkan semaksimal mungkin. Pencapaian yang maksimal merupakan hasil dari kinerja individu pegawai maupun kinerja tim yang mempengaruhi keberhasilan sebuah organisasi. Tekanan kerja adalah suatu kondisi ketegangan yang menciptakan adanya ketidakseimbangan fisik dan psikis, mempengaruhi emosi, proses berfikir seorang pegawai. Tekanan kerja yang hadir juga bukan hanya sekedar lingkungan kerja yang tidak nyaman namun juga melalui tugas-tugas yang diberikan. Misalnya tugas yang banyak dengan deadline yang singkat, hal ini dapat menimbulkan tekanan kerja terhadap pegawai yang dapat menurunkan kestabilan emosi pada pegawai tersebut.

Menurut George, Jennifer M. dan Jones, (2003) teknologi organisasi merupakan kombinasi dari sumber daya manusia (pengetahuan, ketrampilan dan teknik) dengan bahan dasar dan peralatan (peralatan, mesin, dan komputer) yang dipergunakan oleh para pekerja untuk mengkonversi bahan dasar tersebut menjadi barang jadi dan jasa. Pengaruh teknologi informasi terhadap kinerja adalah Model keselarasan Bisnis dengan Teknologi Informasi (Henderson & Venkatraman, 2012). Menurut Cohen & Gattiker (2005) kinerja yang tinggi ditunjukkan dengan kepuasan. Istilah kinerja sering digunakan para manajer atau pimpinan untuk menyatakan kondisi perusahaan atau organisasi. Pada setiap akhir tahun, mereka membuat laporan mengenai kinerja perusahaan dengan menyebutkan program kerja, pelaksanaan hasil yang dicapai, keadaan sumber daya, hambatan atau peluang tertentu yang ditemukan (Amir, 2015).

BNI46 menerapkan digitalisasi sistem kerja karyawannya dalam bentuk aplikasi yang dapat di akses lewat gawai. Aplikasi ini dinamai DigiHC Mobile, DigiHC merupakan aplikasi pengelolaan Integrated Human Capital yang hanya dapat diakses oleh karyawan PT. Bank Negara Indonesia. Berdasarkan survey awal kepada salah seorang karyawan Bank BNI kantor wilayah Semarang, beliau mengatakan aplikasi Integrated HR dalam kurun waktu 5 tahun kebelakang membantu pegawai dalam melaksanakan pekerjaan. Fitur yang dimiliki DigiHC diharapkan akan memudahkan karyawan lewat fitur E-Absensi, Agenda kegiatan yang berfungsi untuk mengakses informasi kegiatan yang bersifat corporate info dan unit, HC Document yang berisikan peraturan dan

ketentuan HC, informasi terkini dan On Going Feedback yang merupakan fitur khusus unntuk memungkinkan pencatatatan komunikasi dua arah atau lebih.

Berdasarkan uraian di atas maka peneliti tertarik untuk mengambil judul: **PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, TEKANAN KERJA, DISIPLIN KERJA DAN TRANSFORMASI DIGITAL 5.0 TERHADAP KINERJA PEGAWAI UPTD BALAI LATIHAN KERJA KOTA BANDA ACEH**

2. KERANGKA PEMIKIRAN TEORITIS DAN PERUMUSAN HIPOTESIS

Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Lingkungan kerja juga dapat mempengaruhi emosi pegawai, misalnya jika pegawai menyenangi lingkungan kerja dimana dia bekerja, maka pegawai tersebut akan betah ditempat kerjanya untuk melakukan aktivitasnya, sehingga waktu kerja dipergunakan secara efektif dan optimis prestasi kerja pegawai juga tinggi. Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang menyangkut segi fisik dan segi psikis secara langsung ataupun tidak langsung yang akan berpengaruh terhadap pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya (Cahyani & Rosida, 2023)

Lingkungan kerja adalah sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas yang dibebankannya. Instansi harus dapat memperhatikan kondisi yang ada dalam lingkungannya baik didalam maupun diluar ruangan tempat kerja, sehingga pegawai dapat bekerja dengan lancar dan merasa aman (Rismawati et al., 2022). Lingkungan kerja adalah faktor-faktor diluar manusia baik fisik mau pun non fisik dalam suatu organisasi. Lingkungan kerja dengan kepuasan kerja terdapat hubungan yang positif dan lingkungan kerja mempengaruhi tingkat prestasi kerja suatu organisasi. Suatu lingkungan dimana para tenaga kerja tersebut bekerja merupakan pengertian dari lingkungan kerja, lingkungan kerja dalam suatu organisasi mempunyai arti penting bagi pekerja yang melakukan aktivitas didalamnya, karena lingkungan kerja inilah yang akan mempengaruhi secara langsung maupun tidak langsung nantinya (Ahmad et al., 2022). Karna lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar pegawai yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja pegawai itu sendiri dalam mengerjakan pekerjaannya sehingga akan diperoleh hasil kerja yang maksimal, dimana dalam lingkungan kerja tersebut terdapat fasilitas kerja yang mendukung pegawai.

Pengaruh Tekanan Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Tekanan kerja merupakan suatu kondisi ketegangan yang menciptakan adanya ketidakseimbangan fisik dan psikis yang mempengaruhi emosi, proses berfikir dan kondisi seorang pekerja (Wayan Sri Pradnyani & Ganesha Rahyuda, 2022). Tekanan kerja terjadi karna kesulitan yang terjadi melebihi ambang kewajaran dan disertai kurangnya dukungan dari berbagai pihak. Tekanan kerja dapat muncul karna tuntutan pekerjaan yang timbul sehingga menimbulkan stress kerja dengan berbagai taraf sedang hingga tinggi

Menurut Humano (Humano et al., 2022) tekanan kerja terjadi ketika ada ketidaksesuaian antara tuntutan pekerjaan dan sumber daya yang dimiliki individu,

sehingga dapat mengakibatkan stres dan pengurangan kinerja. Tekanan juga merupakan keadaan yang menekan diri dan jiwa seseorang diluar batas kemampuannya sehingga jika terus dibiarkan tanpa ada solusi maka akan berdampak pada kesehatannya.

Tekanan kerja adalah suatu kondisi ketegangan yang menciptakan adanya ketidakseimbangan fisik dan psikis, yang mempengaruhi emosi, proses berfikir, dan kondisi seorang pegawai. Respon fisik dan emosional terhadap tuntutan pekerjaan yang melebihi kapasitas individu yang menyebabkan ketidakstabilan pada kinerja pegawai (Warongan et al., 2022).

Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Disiplin yang baik adalah disiplin diri yang dimana menyadari bahwa ada kemungkinan peningkatan dari dalam diri jika kita mampu mendisiplinkan diri, contohnya adalah peningkatan kemalasan. Dengan kesadaran ini dan diterapkan dalam perusahaan maka tingkat kinerja pegawai juga akan meningkat (Dahlan et al., 2022). Disiplin juga merupakan usaha mencegah terjadinya pelanggaran-pelanggaran terhadap ketentuan yang telah disetujui bersama dalam melakukan kegiatan agar pembinaan hukuman pada seseorang atau kelompok dapat dihindari.

Disiplin merupakan salah satu fungsi operatif MSDM yang terpenting dalam perusahaan atau organisasi karna semakin baik sikap disiplin yang dimiliki oleh pegawai, maka semakin tinggi juga prestasi kerja yang akan dicapainya dengan begitu kinerja pegawai akan meningkat. Disiplin juga digunakan oleh manager untuk berkoordinasi dengan pegawainya, tujuannya untuk menekankan perubahan pegawai dalam meningkatkan kesadaran mereka untuk menaati norma sosial dan peraturan yang berlaku di perusahaan atau organisasi (Wanta et al., 2022).

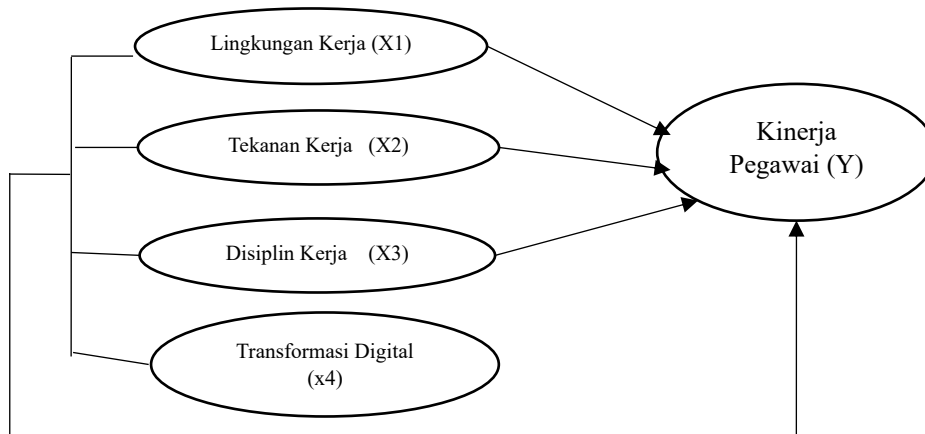
Dari pengertian diatas dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja merupakan suatu sikap kesediaan dan kerelaan seseorang pegawai untuk patuh dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku, baik yang tertulis maupun tidak tertulis dan tidak mengelak untuk menerima sanksi-sanksi apabila melanggar tugas dan wewenang yang telah ditetapkan oleh Perusahaan atau organisasi (Nuriyah et al., 2022).

Pengaruh Transformasi Digital 5.0 terhadap Kinerja Pegawai

Transformasi Digital 5.0 membawa otomatisasi dan teknologi cerdas, seperti kecerdasan buatan (AI) dan Internet of Things (IoT), yang dapat mengurangi beban tugas-tugas manual pegawai. Dengan begitu, pegawai dapat fokus pada tugas-tugas yang lebih strategis dan bernilai tambah, yang meningkatkan produktivitas mereka. Teknologi digital 5.0 mendukung kolaborasi jarak jauh dan komunikasi yang lebih efisien melalui platform digital seperti alat manajemen proyek, video conference, dan aplikasi kolaborasi lainnya. Hal ini dapat mempercepat pengambilan keputusan dan mempermudah kerjasama antara tim atau departemen, yang pada gilirannya meningkatkan kinerja organisasi secara keseluruhan. Digitalisasi 5.0 mendorong pembelajaran berkelanjutan dan pengembangan keterampilan. Pegawai diharuskan untuk terus meningkatkan kemampuan mereka dalam

menggunakan teknologi baru dan beradaptasi dengan perubahan. Organisasi yang mengimplementasikan program pelatihan berbasis teknologi canggih dapat menciptakan tenaga kerja yang lebih terampil dan siap menghadapi tantangan masa depan.

Kerangka Pemikiran



3. METODE PENELITIAN

Variabel Penelitian

- Variabel Independen Variabel independen dalam penelitian ini adalah kinerja pegawai
- Variabel Dependen Variabel dependen dalam penelitian ini adalah lingkungan kerja, tekanan kerja, disiplin kerja dan transformasi digital.

Populasi dan Sampel

Populasi merupakan wilayah generalisasi yang terdiri dari Obyek/Subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang diterapkan oleh peneliti untuk dipelajari kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2013). Penelitian ini menggunakan metode survei dengan pendekatan kuantitatif dimana sampel yang diambil tersebut dikhususkan pada pihak tertentu dalam memberikan informasi yang diperlukan maka didapatkan sampel sejumlah 39 Pegawai pada UPTD Balai Latihan Kerja Kota Banda Aceh.

Jenis Data, Sumber Data & Teknik Analisis

Jenis data yang digunakan adalah data kuantitatif dengan sumber data primer. pengumpulan data menggunakan kuesioner tertutup yang diberikan kepada responden dengan pautan Google Form. Data yang didapat lalu diolah dengan teknik analisis jalur menggunakan aplikasi SPSS 22

4. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Uji Normalitas

Pada model persamaan 1 diperoleh nilai Z sebesar 0,662 dengan signifikansi sebesar 0,744, sementara pada model persamaan 2 diperoleh nilai Z sebesar 0,505 dengan signifikansi sebesar 0,960. Oleh karena nilai signifikansi lebih besar dari 0,05, maka dapat dikatakan bahwa data residual pada model regresi persamaan 1 dan 2 telah terdistribusi normal.

Uji Validitas

Seluruh pernyataan yang digunakan untuk mengukur seluruh variabel dalam penelitian ini memiliki nilai r hitung yang lebih besar dari nilai r tabel untuk $df = N - 2 = 65 - 2 = 63$, yaitu sebesar 0,244. Hasil ini menunjukkan bahwa indikator atau item pernyataan untuk mengukur variabel digitalisasi sistem perusahaan, kepuasan kerja dan kinerja dapat dikatakan valid.

Uji Regresi Linier Berganda

Berdasarkan hasil uji regresi didapat nilai koefisien variabel digitalisasi sistem perusahaan dan kepuasan kerja sebesar 0,117 dan 0,354 dengan arah positif yang berarti bahwa semakin baik penerapan digitalisasi sistem perusahaan dan kepuasan kerja maka kinerja karyawan cenderung akan meningkat.

Uji Simultan (F)

Berdasarkan perhitungan hasil uji F didapatkan nilai F-hitung sebesar 5,948 dengan nilai signifikansi sebesar 0,004. Oleh karena nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa digitalisasi sistem perusahaan dan kepuasan kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Uji Koefisien Determinasi

Berdasarkan perhitungan uji R^2 menunjukkan nilai Adjusted R Square sebesar 0,134. Hal ini menunjukkan bahwa variabel digitalisasi sistem perusahaan dan kepuasan kerja memberi pengaruh terhadap variabel kinerja karyawan sebesar 13,4%. Sementara itu sisanya sebesar 86,6,3% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak dijadikan model dalam penelitian ini.

Pengujian Hipotesis

Digitalisasi sistem perusahaan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja Pegawai. Dapat dilihat dari hasil uji t nilai signifikansi sebesar $0,336 > 0,05$ yang artinya tidak signifikan.

Digitalisasi sistem perusahaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Dapat dilihat dari hasil uji t nilai signifikansi sebesar $0,031 < 0,05$ yang artinya signifikan.

Pengaruh Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dapat dilihat dari hasil uji t nilai signifikansi sebesar $0,005 < 0,05$ yang artinya signifikan.

Tekanan Kerja memediasi pengaruh digitalisasi sistem perusahaan terhadap kinerja Pegawai. Berdasar nilai Sobel Test Statistic diperoleh 1,1324877 dengan nilai probability sebesar 0,12871.

Oleh karena nilai probability lebih besar 0,05 maka kepuasan kerja mampu memediasi pengaruh digitalisasi sistem perusahaan terhadap kinerja pegawai.

5. PENUTUP

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pengolahan data yang diperoleh dari penyebaran kuesioner kepada responden sebanyak 39 kuesioner.

Adapun kesimpulan dapat diuraikan sebagai berikut :

1. Digitalisasi sistem perusahaan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.
2. Digitalisasi Sistem Perusahaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.
3. Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.
4. Tekanan kerja berperan memediasi pengaruh digitalisasi sistem perusahaan terhadap kinerja pegawai.

Keterbatasan Penelitian

Penelitian yang dilakukan peneliti tentunya belum sempurna. Dalam proses penyusunan tentunya masih terdapat keterbatasan yaitu pengambilan data khususnya untuk variabel kinerja karyawan dilakukan dengan memberikan kuesioner untuk karyawan, hal ini cenderung akan menimbulkan bias. Agar lebih objektif untuk menilai kinerja karyawan lebih baik dilakukan oleh atasan atau supervisor.

Implikasi Manajerial

Berdasarkan hasil dari pembahasan dan analisis yang dilakukan, lingkungan kerja, tekanan kerja, disiplin kerja dan transformasi digital berepengaruh positif dan signifikan hanya melalui mediasi dari variable kinerja pegawai. Indikator dengan nilai angka indeks tertinggi pada variabel ini dapat digunakan untuk menentukan seberapa pengaruhnya terhadap kinerja pegawai. Oleh karena itu dapat diberikan implikasi dan saran kepada pihak UPTD BLK Kota Banda Aceh untuk dapat mengoptimalkan dan selalu menyempurnakan lingkungan kerja, tekanan kerja dan disiplin kerja serta transformasi digital yang dapat memicu meningkatnya produktivitas karyawan, Hal ini diharapkan akan meningkatkan kepuasan kerja, sehingga penerapan digitalisasi sistem perusahaan akan memberikan kemudahan dan kenyamanan bagi karyawan, penerapan digitalisasi sistem perusahaan yang efektif diharapkan meningkatkan kepuasan kerja yang akan menyebabkan semakin meningkatnya kinerja karyawan.

Saran Untuk Penelitian Mendatang

1. Diharapkan pada saat menyebarkan kuesioner peneliti dapat mendampingi secara langsung dengan responden sehingga apabila terdapat responden yang kurang paham dapat bertanya secara langsung.
2. Penelitian selanjutnya dapat memasukkan variabel intervening selain kepuasan kerja untuk melihat peran mediasi variabel lain yang sekiranya berpengaruh dalam hubungan Digitalisasi sistem perusahaan dan kinerja karyawan.
3. Agar tidak menimbulkan bias dalam hasil pengisian kuesioner mengenai kinerja karyawan, dalam penelitian selanjutnya diharapkan peneliti memberikan kuesioner kepada supervisor atau atasan agar penilaian lebih objektif.

6. DAFTAR PUSTAKA

- Amir, F. M. (2015). Memahami Evaluasi Kinerja Karyawan. Memahami Evaluasi Kinerja Karyawan., 1.
- Amirudin, A., Sihite, M., & Supriadi, E. (2021). Pengaruh E-System SDM, Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja dan Motivasi Kerja. *Jurnal Akuntansi AKTIVA*, 2(1), 49–63.
- Chandra, T., & Priyono, P. (2015). The Influence of Leadership Styles, Work Environment and Job Satisfaction of Employee Performance—Studies in the School of SMPN 10 Surabaya. *International Education Studies*, 9(1), 131.
<https://doi.org/10.5539/ies.v9n1p131>
- Cohen, A., & Gattiker, U. E. (2005). An Empirical Assessment of Organizational Commitment Using the Side-Bet Theory Approach. *Relations Industrielles*, 47(3), 439–461.
<https://doi.org/10.7202/050789ar>
- Davis, F. D. (1989). Perceived usefulness, perceived ease of use, and user acceptance of information technology. *MIS Quarterly: Management Information Systems*, 13(3), 319–339.
<https://doi.org/10.2307/249008>
- Dessler, G. (2017). Human Resources Management 15th Ed. In *Fortune* (15th ed.). Pearson Education.
- Ferguson, K. L., & Reio, T. G. (2010). Human resource management systems and firm performance. *Journal of Management Development*, 29(5), 471–494. <https://doi.org/10.1108/02621711011039231>
- George, Jennifer M. and Jones, G. R. (2003). *Understanding and Managing Organizational Behavior* (E. Svendsen (ed.); 6th Editio). Prentice Hall International, Inc., Grainger, L., & Gibson, J. (1999). Coal Utilisation : Technology, Economics and Policy. In *Encyclopaedia Britannica* (1st ed.). British Library Cataloguing in Publication Data