



Vol. 4 No. 1

Edisi: Januari – Juni 2024

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

Yuslaidar Yusuf, Agus Ariyanto, Erlinda, Muhammad Mahfut AS Siddiki 492 – 502

PERAN MOTIVASI KERJA DALAM MEMEDIASI PENGARUH DUKUNGAN SOSIAL DAN KEPEMIMPINAN ETIKA TERHADAP LOYALITAS KERJA PADA PT ALAM HIJAU ENERGI BANDA

Muhammad Jaka Wiratama, Aida Fitri, Harbiyah Gani 503 – 516

PENGARUH PERILAKU GAYA HIDUP DAN KEPERCAYAAN KONSUMEN TERHADAP KEPUTUSAN PEMBELIAN ONLINE DI MEDIA SOSIAL PADA BIRYANIHOUSE_BYPHONNA LAMSEUPENG BANDA ACEH

Nara Pristiwa, Suryani Murad, Muhammad Ziaul Kautsar 517 – 527

PENGARUH MODAL INTELEKTUAL TERHADAP KINERJA KEUANGAN PERUSAHAAN BUMN YANG TERDAFTAR DI BURSA EFEK INDONESIA

Maya Agustina, Ira Dama Yanti, Ira Sartika Sari 537 – 547

PENGARUH PENERAPAN TEKNOLOGI DIGITAL TERHADAP PRODUKTIVITAS UMKM DI KOTA BANDA ACEH

Nasrul Hadi, Riwanul Nasron 557 – 567



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 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	i
Sekapur Sirih Rektor Universitas Muhammadiyah Aceh	ii
Sekapur Sirih Dekan Fakultas Ekonomi Unmuha	iii
Daftar Isi	iv
Pedoman Penulisan	v

ARTIKEL JURNAL

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

Yuslaidar Yusuf, Agus Ariyanto, Erlinda, Muhammad Mahfut AS Siddiki 492 – 502

PERAN MOTIVASI KERJA DALAM MEMEDIASI PENGARUH DUKUNGAN SOSIAL DAN KEPEMIMPINAN ETIKA TERHADAP LOYALITAS KERJA PADA PT ALAM HIJAU ENERGI BANDA

Muhammad Jaka Wiratama, Aida Fitri, Harbiyah Gani 503 – 516

PENGARUH PERILAKU GAYA HIDUP DAN KEPERCAYAAN KONSUMEN TERHADAP KEPUTUSAN PEMBELIAN ONLINE DI MEDIA SOSIAL PADA BIRYANIHOUSE_BYPHONNA LAMSEUPENG BANDA ACEH

Nara Pristiwa, Suryani Murad, Muhammad Ziaul Kautsar 517 – 527

PENGARUH MODAL INTELEKTUAL TERHADAP KINERJA KEUANGAN PERUSAHAAN BUMN YANG TERDAFTAR DI BURSA EFEK INDONESIA

Maya Agustina, Ira Dama Yanti, Ira Sartika Sari 537 – 547

PENGARUH PENERAPAN TEKNOLOGI DIGITAL TERHADAP PRODUKTIVITAS UMKM DI KOTA BANDA ACEH

Nasrul Hadi, Riwanul Nasron 557 – 567



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.



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

¹Yuslaidar yusuf, ²Agus Ariyanto, ³Erlinda, ⁴Muhammad Mahfut AS Siddiki

(^{1,2,3}Universitas Muhammadiyah Aceh)

*Korespondensi yuslaidar.yusuf@gmail.com

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.

Keyword: *Peran Manajemen;SDM,Produktivitas Kerja Pegawai; Digitalisasi;*

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; Digitalization.*

1. PENDAHULUAN

Dalam suatu perusahaan Manajemen Sumber Daya Manusia merupakan salah satu objek penting pada instansi atau organisasi untuk mencapai tujuan. Perkembangan teknologi saat ini yang semakin cepat membuat suatu instansi atau organisasi memaksa untuk menyesuaikan dengan kondisi lingkungan kerjanya. Sumber Daya Manusia pada saat ini harus dapat mengikuti perkembangan ilmu pengetahuan di bidang teknologi. Dampak dari era digitalisasi memaksa kita untuk ikut andil dalam mengambil peran agar tidak tertinggal. Era industri 4.0 telah menghadirkan fenomena pada berbagai sendi kehidupan. Maka 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 memenuhi kebutuhan perkembangan zaman.

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.

Seperti yang kita ketahui bahwa Pada era digitalisasi dan globalisasi saat ini, Penggunaan teknologi yang semakin berkembang pesat dan 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.

Dengan demikian perusahaan harus dapat mengapresiasi sumber daya manusia yang tinggi, sehingga akan berdampak positif pada perusahaan tersebut. sehingga manajemen SDM sangat dibutuhkan bagi sebuah perusahaan agar semakin berkembang untuk dapat meningkatkan SDM. Penghargaan kinerja pada sumber daya manusia memiliki peran yang sangat penting dalam memajukan sebuah perusahaan. Apabila sumber daya manusia dalam suatu perusahaan dapat berkembang dengan baik, perusahaan tersebut dapat berkembang dengan pesat diantara pesaing-pesaing yang lain.

Menurut (Aziz, Eldianso, dan Tampubolon, 2022) seorang pemimpin atau manajemen agar dapat mencapai tujuan perusahaan harus mampu melaksanakan fungsi manajemen secara efektif, mereka juga harus dapat membuat kebijakan yang tepat memperhatikan para karyawan beserta keluarganya sesuai dengan jabatan dan standar hidup mereka, sehingga mereka dapat bekerja dengan sebaik-baiknya tanpa memikirkan

kondisidirinya dan keluarganya. Serta memberikan prestasi yang tinggi dan loyalitasnya kepada perusahaan sehingga produktivitas kerjanya akan semakin baik dan meningkat. Maka tujuan penelitian ini yaitu untuk mengetahui Peran manajemen sumber daya manusia dalam meningkatkan produktifitas kerja pegawai di era digitalisasi badan Kepegawaian Aceh (BKA) di Kota Banda Aceh.

2. LANDASAN TEORITIS

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 diaartikan 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 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-usahnya 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).

2.2 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).

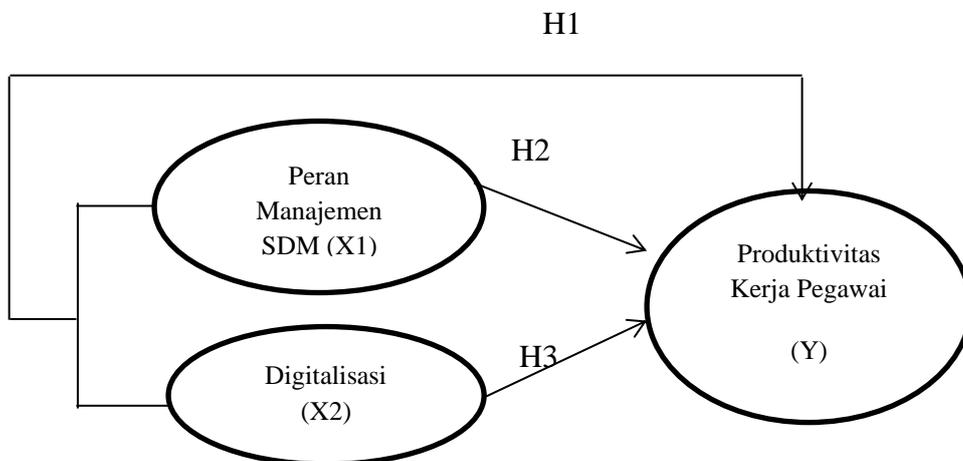
Menurut Ritter dan Pedersen (2020), digitalisasi adalah meningkatnya ketersediaan data digital yang dimungkinkan oleh kemajuan dalam menciptakan, mentransfer, menyimpan, dan menganalisis data digital.

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

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 Kerangka Pemikiran



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

4. METODE

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.

4.1 Sumber Data

a. 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.

b. 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.

4.2 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 diharapkan. Untuk memperoleh data di dalam membahas permasalahan ini, penulis melakukan serangkaian kegiatan pengumpulan data, yaitu sebagai berikut:

a. 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

b. 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.

c. 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.

5. GAMBARAN UMUM

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.

6. PEMBAHASAN HASIL

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.

Simpulan

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

- a. Manajemen Sumber Daya Manusia dan digitalisasi berpengaruh terhadap Produktivitas kerja pegawai di Badan Kepegawaian Aceh (BKA) Kota Banda Aceh.
- b. Manajemen Sumber Daya Manusia berpengaruh terhadap produktivitas kerja pegawai di Badan Kepegawaian Aceh (BKA) Kota Banda Aceh.
- c. Digitalisasi berpengaruh terhadap produktivitas kerja pegawai di Badan Kepegawaian Aceh (BKA) Kota Banda Aceh.

7. 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, ZAHHR 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.
- 63, 102669. doi:10.1016/j.jretconser.2021.102669
- Sugiyono. (2022). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D (2 Cetakan 4 ed.). Bandung: Alfabeta.*