

**PENGARUH BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI
MELALUI DIGITALISASI SEBAGAI VARIABEL MODERASI
(STUDI PADA PEGAWAI BAGIAN PERSIDANGAN KANTOR
SEKRETARIAT DPRD KABUPATEN LAMPUNG UTARA)**

(Skripsi)

**Oleh :
Fetri Sya Agata
NPM. 1916041057**



**FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK
UNIVERSITAS LAMPUNG
BANDAR LAMPUNG
2023**

ABSTRAK

PENGARUH BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI MELALUI DIGITALISASI SEBAGAI VARIABEL MODERASI (STUDI PADA PEGAWAI BAGIAN PERSIDANGAN KANTOR SEKRETARIAT DPRD KABUPATEN LAMPUNG UTARA)

Oleh

FETRI SYA AGATA

Penelitian ini dimaksudkan untuk menguji teori dari Armstong dan Baron yang menyebut bahwa Budaya Organisasi berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai melalui digitalisasi sebagai variabel moderasi. Sampel dalam penelitian ini yaitu seluruh pegawai pada Bagian Persidangan Kantor Sekretariat DPRD Kabupaten Lampung Utara yang berjumlah 38 pegawai. Desain penelitian yang digunakan adalah desain penelitian eksplanatori (explanatory research). Data penelitian ini berupa data kuantitatif yang diperoleh dari pengisian kuesioner tentang budaya organisasi, kinerja pegawai dan digitalisasi. Teknis analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah regresi linear sederhana dan regresi linear dengan variabel moderasi. Berdasarkan hasil analisis data menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai artinya semakin baik budaya organisasi yang ada maka kinerja pegawainya juga akan semakin baik. Selain itu, berdasarkan analisis data dengan variabel moderasi didapatkan bahwa digitalisasi berpengaruh memoderasi budaya organisasi terhadap kinerja pegawai.

Kata kunci: Budaya Organisasi, Kinerja Pegawai, Digitalisasi.

ABSTRACT

**THE INFLUENCE OF ORGANIZATIONAL CULTURE ON EMPLOYEE
PERFORMANCE THROUGH DIGITALIZATION AS A
MODERATION VARIABLE
(STUDY OF EMPLOYEE AT THE SESSION SECTION OF THE DPRD
SECRETARIAT OFFICE IN NORTH LAMPUNG REGENCY)**

By

FETRI SYA AGATA

This study is intended to test the theory of Armstrong and Baron which states that Organizational Culture influences Employee Performance. This study aims to determine the effect of organizational culture on employee performance through digitalization as a moderating variable. The sample in this study were all employees at the Session Section of the DPRD Secretariat Office in North Lampung Regency, totaling 38 employees. The research design used is an explanatory research design. The research data is in the form of quantitative data obtained from filling out questionnaires about organizational culture, employee performance and digitalization. The data analysis technique used in this study is simple linear regression and linear regression with moderating variables. Based on the results of data analysis, it shows that organizational culture has a positive effect on employee performance, meaning that the better the existing organizational culture, the better the performance of employees. In addition, based on data analysis with the moderating variable, it was found that digitalization has a moderating effect on organizational culture on employee performance.

Keywords: *Organizational Culture, Employee Performance, Digitalization.*

**PENGARUH BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI
MELALUI DIGITALISASI SEBAGAI VARIABEL MODERASI
(STUDI PADA PEGAWAI BAGIAN PERSIDANGAN KANTOR
SEKRETARIAT DPRD KABUPATEN LAMPUNG UTARA)**

Oleh:

FETRI SYA AGATA

Skripsi

**Sebagai Salah Satu Syarat untuk Mencapai Gelar
SARJANA ADMINISTRASI NEGARA**

Pada

**Jurusan Administrasi Negara
Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Lampung**



**FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK
UNIVERSITAS LAMPUNG
BANDAR LAMPUNG
2023**

Judul Skripsi : **PENGARUH BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI MELALUI DIGITALISASI SEBAGAI VARIABEL MODERASI (STUDI PADA PEGAWAI BAGIAN PERSIDANGAN KANTOR SEKRETARIAT DPRD KABUPATEN LAMPUNG UTARA)**

Nama Mahasiswa : **Fetri Sya Agata**

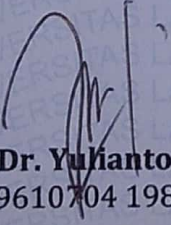
No. Pokok Mahasiswa : **1916041057**

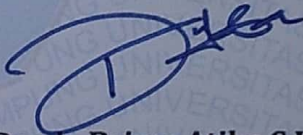
Jurusan : **Ilmu Administrasi Negara**

Fakultas : **Ilmu Sosial dan Ilmu Politik**

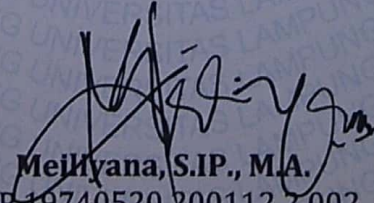
MENYETUJUI

1. Komisi Pembimbing


Prof. Dr. Yulianto, M.S.
NIP 19610704 198803 1 005


Dewie Brima Atika S.IP., M.Si.
NIP 19821212 200801 2 017

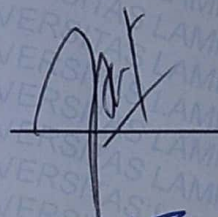
2. Ketua Jurusan Ilmu Administrasi Negara


Meilhyana, S.IP., M.A.
NIP 19740520 200112 2 002

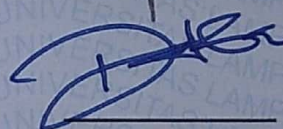
MENGESAHKAN

1. Tim Penguji

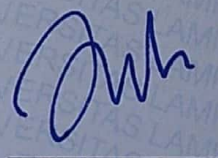
Ketua : Prof. Dr. Yulianto, M.S.



Sekretaris : Dewie Brima Atika S.IP., M.Si.



Penguji : Intan Fitri Meutia, S.A.N., M.A., Ph.D.



2. Dekan Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik

Dra. Ida Nurhaida, M.Si.
NIP. 19610807 198703 2 001



Tanggal Lulus Ujian Skripsi : 07 Agustus 2023

PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI

Dengan ini saya menyatakan bahwa:

1. Karya tulis saya, skripsi ini, adalah asli dan belum pernah diajukan untuk mendapatkan gelar akademik (Sarjana), baik di Universitas Lampung maupun perguruan tinggi lainnya.
2. Karya tulis ini murni gagasan, rumusan dan penelitian saya sendiri tanpa bantuan pihak lain, kecuali arahan dari Komisi Pembimbing.
3. Dalam karya tulis ini tidak terdapat karya atau pendapat yang telah ditulis atau dipublikasikan orang lain, kecuali secara tertulis dengan jelas dicantumkan sebagai acuan dalam naskah dengan disebutkan nama pengarang dan dicantumkan dalam daftar pustaka.
4. Pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya dan apabila dikemudian hari terdapat penyimpangan dan ketidakbenaraan dalam pernyataan ini, maka saya bersedia menerima sanksi akademik berupa pencabutan gelar yang telah diperoleh karena karya tulis ini, serta sanksi lainnya sesuai dengan normal yang berlaku diperguruan tinggi.

Bandar Lampung, 07 Agustus 2023



Fetri Sya Agata

NPM. 1916041057

RIWAYAT HIDUP



Fetri Sya Agata, lahir di Kotabumi, Lampung Utara pada tanggal 1 Agustus 2000 sebagai anak ketiga dari empat bersaudara. Buah kasih dari pasangan ayahanda Solihin Br. Dan ibunda Rosilawati. Penulis pertama kali menempuh pendidikan Sekolah Dasar (SD) di SDN 04 Kota Gapura dan selesai pada tahun 2013, kemudian dilanjutkan pada Sekolah Menengah Pertama (SMP) di SMPN 07 Kotabumi yang selesai pada tahun 2016.

Kemudian melanjutkan pendidikan kejenjang Sekolah Menengah Atas (SMA) di SMAN 03 Kotabumi Jurusan Ilmu Pengetahuan Alam (IPA) hingga selesai pada tahun 2019. Penulis diterima di Jurusan Ilmu Administrasi Negara, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Lampung melalui jalur SBMPTN.

Selama menempuh pendidikan di Universitas Lampung, penulis cukup aktif dalam berorganisasi di tingkat jurusan yaitu HIMAGARA . Pada bulan januari sampai februari 2022 penulis melaksanakan Kuliah Kerja Nyata (KKN) di Desa Gunung Betuah, Kecamatan Abung Barat, Kabupaten Lampung Utara. Selanjutnya pada Maret hingga Agustus 2022 penulis telah melaksanakan Magang Kampus Merdeka di Kantor Sekretariat DPRD Kabupaten Lampung Utara.

Motto

*“ Hard work, maximum effort, and sleep well afterwards”
(Nanon Korapat)*

*“ Nanon dulu baru skripsi. Tapi karna udah hampir 4 tahun kuliah jadi Skripsi dulu baru Nanon”
(Fetri Sya Agata)*

*“ Kerjakan dengan maksimal, pikirkan dengan matang, serahkan pada Tuhan kemudian “
(Fetri Sya Agata)*

Persembahan

*Bismillaahirrahmaanirrahiim
Segala puji bagi Allah SWT. Dzat yang Maha Sempurna.
Sholawat serta salam selalu tercurahkan kepada Uswatun Hasanah
Rasulullah Muhammad SAW.*

*Dengan ketulusan hati dan rasa sayang yang tiada henti,
Ku persembahkan karyaku ini sebagai tanda cinta, kasih
sayang, dan terima kasihku kepada:*

*Ayahku (Solihin) dan Ibuku (Rosilawati) tercinta,
yang telah membesarkan dan mendidik dengan penuh kasih sayang
dengan seluruh pengorbanan yang tulus, tanpa lelah selalu mendokan dan
melakukan semua yang terbaik untuk keberhasilan dan kebahagiaanku*

*Saudara/i ku tersayang
Kakak laki-lakiku (Febriansyah) dan kakak perempuanku (Fifi Mesa Anggraini)
yang selalu memberikan semangat dan dukungan, serta selalu membantu
menyelesaikan masalah apapun yang aku hadapi
Terkhusus adikku (Fasa Restu Aji)
terimakasih sudah menjadi salah satu alasan terkuat bagi diriku untuk bisa
menyelesaikan tugas akhir ini dan terimakasih untuk selalu menjadi salah satu
sumber kebahagiaan terbesarku*

*Mahajo (Maini) dan seluruh keluarga besar yang telah
memberikan doa dan dukungannya*

Para pendidik yang telah mengajar dengan penuh kesabaran

*Nanon Korapat Kirdpan, dengan suara dan senyumannya yang indah, mampu
menjadi penyemangat disaat aku merasa sudah terlalu lelah*

*Sahabat sejatiku Abel, Bang Ocid, Mper, Ayang Agip dan Umi Iyas
Serta sahabat seperjuangan ku Amel, Indri, Sabi, dan Pupus yang begitu tulus
menyayangiku dengan segala kekuranganku,
selalu memberikan semangat dan dukungan yang tulus untukku.*

Almamater Universitas Lampung tercinta

SANWACANA

Alhamdulillah rabbil ‘alamin, puji syukur kehadiran Allah SWT yang telah melimpahkan rahmat dan karunia-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul “Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai melalui Digitalisasi sebagai Variabel Moderasi” sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar sarjana administrasi negara Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Lampung. Shalawat serta salam semoga selalu tercurahkan kepada Nabi Muhammad SAW. yang selalu dinantikan syafaatnya di hari akhir.

Penulis menyadari sepenuhnya bahwa dalam penyelesaian skripsi ini tidak terlepas dari bantuan berbagai pihak. Oleh karena itu, penulis mengucapkan terima kasih yang tulus ikhlas kepada:

1. Ibu Ida Nurhaida, M.Si., selaku Dekan Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Lampung.
2. Ibu Meiliyana, S.IP., M.A., selaku Ketua Jurusan Ilmu Administrasi Negara Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Lampung.
3. Ibu Ita Prihantika, S.Sos., M.A., selaku Sekretaris Jurusan Ilmu Administrasi Negara Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Lampung.
4. Bapak Prof. Dr. Yulianto, M.S, selaku dosen pembimbing utama penulis dalam menyusun skripsi. Terimakasih untuk seluruh saran dan ilmu yang prof berikan kepada saya. Terimakasih juga karena prof selalu sabar ketika memberkan arahan dan bersedia untuk membimbing saya sampai akhir. Semoga kebahagiaan dan kesehatan selalu melimpahi prof yul.

5. Ibu Dewie Brima Atika, S.IP., M.Si, selaku dosen pembimbing pendamping penulis dalam menyusun skripsi. Terimakasih untuk selalu mengingatkan dalam setiap proses penulisan skripsi. Terimakasih untuk seluruh saran dan masukan yang ibu berikan kepada saya. Terimakasih juga karena ibu selalu sabar ketika menjelaskan kepada saya terkait penelitian saya. Tidak pernah marah dan benar-benar membimbing saya sampai akhir. Semoga bu dewie selalu dilimpahi kesehatan dan kebahagiaan.
6. Miss Intan Fitri Meutia, S.AN., M.A.,Ph.D, selaku dosen penguji skripsi saya. Terimakasih untuk seluruh saran dan masukan yang miss berikan kepada saya sejak seminar proposal hingga skripsi ini selesai. Serta terimakasih untuk seluruh ilmu yang sudah miss berikan kepada saya. Semoga miss intan selalu dilimpahi kesehatan dan kebahagiaan.
7. Kepada teman-teman seperjuanganku GRANADA, terimakasih sudah menjadi teman, partner kerja dan saudara seperjuangan sejak aku masih menjadi mahasiswa baru hingga saat ini. Terimakasih untuk waktu hampir 4 tahun yang kita lewati bersama. Suka-duka ataupun tangis bahagia sudah kita lewati bersama sebagai keluarga. Ayo berjuang untuk bisa lulus secara bersama, berjuang sampai akhir, berjuang sampai kita mendapatkan gelar S.AN.
8. Kepada seluruh pihak yang telah membantu secara langsung maupun tidak langsung saya ucapkan begitu banyak terimakasih.

Bandar Lampung, 07 Agustus 2023

Penulis,

Fetri Sya Agata

DAFTAR ISI

Halaman

DAFTAR TABEL	xvii
---------------------------	-------------

DAFTAR GAMBAR.....	vix
---------------------------	------------

I. PENDAHULUAN.....	1
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Rumusan Masalah.....	6
1.3 Tujuan Penelitian	6
1.4 Manfaat Penelitian	6
II. TINJAUAN PUSTAKA.....	8
2.1 Penelitian Terdahulu	8
2.2 Konsep Kinerja Pegawai	10
2.2.1 Pengertian Kinerja Pegawai	10
2.2.2 Pengukuran Kinerja Pegawai.....	11
2.2.3 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai.....	12
2.2.4 Dimensi dan Indikator Kinerja Pegawai	13
2.3 Konsep Budaya Organisasi	15
2.3.1 Pengertian Budaya Organisasi.....	15
2.3.2 Fungsi Budaya Organisasi	16
2.3.3 Peran Budaya Organisasi.....	17
2.3.4 Dimensi dan Indikator Budaya Organisasi.....	18
2.4 Konsep Digitalisasi.....	21
2.4.1 Pengertian Digitalisasi.....	21
2.4.2 Dimensi Digitalisasi	21
2.4.3 Indikator Digitalisasi.....	22

2.5 Hubungan Antara Budaya Organisasi dan Kinerja Pegawai	22
2.6 Kerangka Pikir.....	24
2.7 Hipotesis.....	25
III. METODE PENELITIAN	26
3.1 Pendekatan dan Jenis Penelitian.....	26
3.2 Lokasi Penelitian	27
3.3 Variabel Penelitian.....	28
3.3.1 Variabel Dependen.....	28
3.3.2 Variabel Independen	28
3.3.3 Variabel Moderator	28
3.4 Definisi Konseptual	29
3.4.1 Budaya Organisasi pada Bagian Persidangan Sekretariat DPRD Lampung Utara.....	29
3.4.2 Kinerja Pegawai pada Bagian Persidangan Sekretariat DPRD Lampung Utara.....	29
3.4.3 Digitalisasi pada Bagian Persidangan Sekretariat DPRD Lampung Utara.....	29
3.5 Definisi Operasional	30
3.5.1 Budaya Organisasi	30
3.5.2 Kinerja Pegawai	31
3.5.3 Digitalisasi	31
3.6 Skala Pengukuran	37
3.7 Populasi dan Sampel.....	38
3.7.1 Populasi	38
3.7.2 Sampel.....	39
3.8 Sumber Data.....	39
3.9 Teknik Pengumpulan Data.....	40
3.10 Uji Instrumen.....	40
3.10.1 Uji Validitas	40
3.10.2 Uji Realibilitas	42
3.11 Teknik Analisis Data	43
3.11.1 Analisis Statistik Deskriptif	43

3.11.2 Uji Normalitas	46
3.11.3 Uji Linearitas	46
3.11.4 Uji Multikolonieritas.....	47
3.11.5 Uji Heteroskedastisitas.....	48
3.12 Pengujian Hipotesis	49
3.12.1 Analisis Regresi Sederhana	49
3.12.2 Analisis Korelasi Sederhana.....	50
3.12.3 Koefisien Determinasi.....	50
3.12.4 Analisis Regresi dengan Variabel Moderasi	51
IV. HASIL DAN PEMBAHASAN	52
4.1 Gambaran Umum	52
4.1.1 Profil Sekretariat DPRD Kabupaten Lampung Utara.....	52
4.1.2 Visi Misi Sekretariat DPRD Kabupaten Lampung Utara	53
4.1.3 Struktur Organisasi Sekretariat DPRD Kabupaten Lampung Utara	53
4.2 Hasil Penelitian.....	55
4.2.1 Karakteristik Responden	55
a. Karakteristik Berdasarkan Usia Responden.....	55
b. Karakteristik Berdasarkan Pendidikan Responden	56
4.2.2 Deskripsi Data	56
a. Variabel Budaya Organisasi.....	56
b. Variabel Kinerja Pegawai	58
c. Variabel Digitalisasi	59
4.2.4 Uji Hipotesis Statistik	60
a. Analisis Regresi Sederhana.....	60
b. Analisis Korelasi Sederhana	61
c. Koefisien Determinasi	62
d. Analisis Regresi dengan Variabel Moderasi.....	62
4.3 Pembahasan Hasil Penelitian	64
V. KESIMPULAN DAN SARAN	77
5.1 Kesimpulan	77

5.2 Saran 77

DAFTAR PUSTAKA 79

DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 1. Penelitian Terdahulu.....	8
Tabel 2. Definisi Operasional.....	32
Tabel 3. Pernyataan Variabel Budaya Organisasi	34
Tabel 4. Pernyataan Variabel Kinerja Pegawai	35
Tabel 5. Pernyataan Variabel Digitalisasi	36
Tabel 6. Skor Pengukuran Skala Likert	37
Tabel 7. Interval Kelas	37
Tabel 8. Contoh Kuesioner.....	38
Tabel 9. Jumlah Pegawai Pada Bagian Persidangan Sekretariat DPRD Lampung Utara	38
Tabel 10. Uji Validitas Variabel Digitalisasi	41
Tabel 11. Kriteria Realibilitas Guilford	42
Tabel 12. Uji Realibilitas Variabel Digitalisasi.....	43
Tabel 13. Uji Stastik Deskriptif.....	44
Tabel 14. Interval Kelas	44
Tabel 15. Uji Normalitas.....	46
Tabel 16. Uji Linearitas	47
Tabel 17. Uji Multikolonieritas	48
Tabel 18. Uji Heterokedastisitas.....	49
Tabel 19. Interpretasi Terhadap Koefesien Korelasi	50
Tabel 20. Data Responden Berdasarkan Tingkat Usia	55
Tabel 21. Data Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan	56
Tabel 22. Hasil Jawaban Responden Variabel Budaya Organisasi	57
Tabel 23. Hasil Jawaban Responden Variabel Kinerja Pegawai.....	58

Tabel 25. Analisis Regresi Sederhana	60
Tabel 26. Analisis Korelasi Sederhana	61
Tabel 27. Interpretasi Terhadap Koefisien Korelasi	61
Tabel 28. Koefisien Determinasi	62
Tabel 29. Hasil Regresi Model 1	63
Tabel 30. Hasil Regresi Model 2	63

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 1. Laman Website Presensi dan Penginputan Berkas di Bagian Persidangan Kantor Sekretariat DPRD Kabupaten Lampung Utara.....	5
Gambar 2. Kerangka Pikir.....	25
Gambar 3. Bagan Struktur Organisasi Sekretariat DPRD Kabupaten Lampung Utara.....	54

I. PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Kinerja merupakan salah satu unsur yang dijadikan sebagai pengukuran keberhasilan maupun kegagalan dari suatu organisasi dalam menjalankan tugas pokok dan fungsinya. Secara konseptual kinerja dapat dilihat dari dua sisi, yaitu kinerja individu dan kinerja organisasi (Uha, 2015). Sejalan dengan itu, Suntoro (1999) dalam Uha (2015) menjelaskan bahwa kinerja ialah suatu hasil yang diperoleh dalam suatu organisasi sesuai dengan tanggung jawab pegawai untuk mencapai tujuan dari organisasi yang bersangkutan secara. Kinerja pada hakikatnya merupakan hal yang bersifat individual, hal ini dikarenakan setiap pegawai mempunyai tingkat kemampuan yang berbeda-beda dalam pengerjaan tugasnya (Huseno, 2016). Pengerjaan tugas yang sesuai dengan kebutuhan organisasi dapat dijadikan pengukuran bagaimana peningkatan produktivitas organisasi akan sangat berkaitan dengan kinerja pegawainya (Silaen, *et al.*, 2021).

Menurut Mangkunegara (2019) dalam Suryani *et al.*, (2020) kinerja pegawai merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja pegawai memiliki peranan penting dalam sebuah organisasi. Menurut Budiyanto dan Mochklas (2020) kinerja pegawai memiliki peranan penting karena kinerja pegawai merupakan pemicu pencapaian target dari sebuah organisasi. Kinerja pegawai juga menjadi tolok ukur untuk suatu aktivitas yang berjalan sesuai rencana atau tidak. Pengelolaan atas kinerja pegawai bukan semata-mata hanya untuk

mengevaluasi kinerjanya saja, tetapi diperuntukan sebagai strategi dalam menilai dan memotivasi peningkatan produktivitas kerja baik secara individu maupun tim (Indrasari, 2017).

Menurut Armstrong dan Baron (1998) dalam Kusumah dan Suharnomo (2015) terdapat beberapa faktor yang memicu pegawai untuk memiliki kinerja yang baik antara lain tingkat keterampilan, kompetensi yang dimiliki, motivasi, kepemimpinan, kepercayaan tim, kompensasi dan budaya organisasi. Lebih lanjut, Siagian (2002) dalam Rijianto dan Mukaram (2018) juga menyatakan bahwa kinerja pegawai dipengaruhi oleh beberapa faktor seperti kompensasi, lingkungan kerja, budaya organisasi, kepemimpinan, motivasi kerja, disiplin kerja, kepuasan kerja, komunikasi dan komitmen organisasi. Sejalan dengan itu Mulang (2022) menjelaskan bahwa terdapat banyak faktor eksternal yang dirasa dapat mempengaruhi kinerja dan salah satunya ialah budaya organisasi.

Kinerja pegawai pada sebuah organisasi yang harus selalu ditingkatkan mengharuskan sebuah organisasi untuk mempunyai karakteristik atau jati diri yang khas dan tertuang dalam kebiasaan bertingkah laku. Adanya kebiasaan yang sering dilakukan oleh setiap pegawai dapat menjadi gambaran bagaimana budaya yang diterapkan oleh sebuah organisasi. Davis dalam Harahap (2011) mengatakan bahwa budaya organisasi merupakan pola keyakinan dan nilai-nilai organisasional yang dipahami, dijiwai, dan dipraktikan oleh organisasi sehingga pola tersebut memberikan arti tersendiri dan menjadi dasar aturan berperilaku dalam organisasi. Budaya organisasi memiliki peranan penting dalam menentukan perubahan, dimana organisasi dapat tumbuh dan berkembang karena budaya organisasi menjadi salah satu faktor penunjang keberhasilan kerja pegawai yang berdampak pada meningkatnya kinerja pegawai. Hal ini sejalan dengan pendapat Suwardji *et al.*, (2020) yang menyatakan bahwa budaya organisasi dan penerapannya di organisasi akan turut berperan dalam keberhasilan kerja pegawai baik secara individual maupun tugas yang harus diselesaikan secara bersama.

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh Alfitri Rijianto (2018) tentang Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan (Studi di Divisi *Account Executive* PT Agrodana Futures) diketahui bahwa adanya pengaruh antara variabel budaya organisasi dengan variabel kinerja karyawannya. Penelitian ini menunjukkan sebesar 26,3% kontribusi budaya terhadap kinerja pegawai. Selain itu sebagaimana hasil penelitian yang dilakukan oleh Nirmawati A. (2019) tentang Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT. Pos Indonesia (PERSERO) Cabang Makassar, dimana hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel budaya organisasi mempunyai pengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan dan hipotesis dapat diterima. Dimana nilai R^2 (*R Square*) sebesar 0,0849, hal ini menunjukkan bahwa 84,9% kinerja pegawai dipengaruhi oleh variabel budaya organisasi. Sisanya sebesar 16,1% dipengaruhi oleh variabel lain yang belum diteliti dalam penelitian ini. Adapun perbedaan antara penelitian ini dengan penelitian terdahulu ialah pada variabel digitalisasi. Dimana belum ada penelitian yang dilakukan terkait budaya organisasi dengan menjadikan digitalisasi sebagai variabel kontrol atau variabel moderator nya.

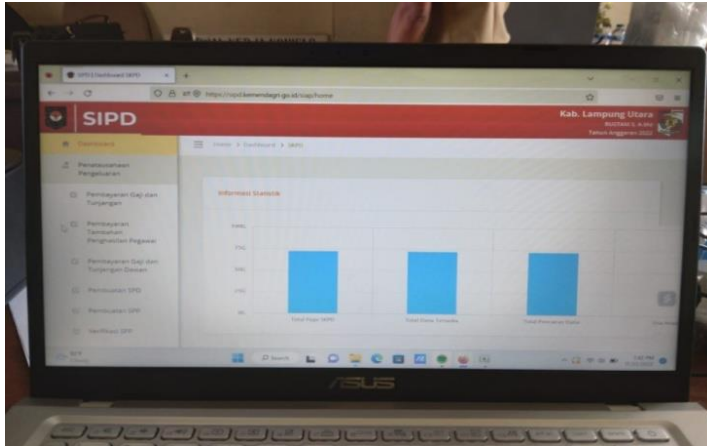
Budaya organisasi dalam penerapannya menjadi salah satu faktor utama penunjang keberhasilan di suatu organisasi. Dalam penerapannya budaya organisasi dapat memiliki faktor lain sebagai penunjang keberhasilannya. Menurut Jones dalam Harahap (2011) bahwa budaya organisasi dibentuk oleh interaksi dari beberapa faktor penunjang, yaitu: faktor karakter perorangan, faktor etika organisasi, faktor pembagian hak, faktor struktur organisasi dan faktor lain (sarana dan prasarana). Sarana dan prasarana dalam hal ini dapat dilihat dalam bentuk pemanfaatan teknologi seperti komputer. Keberadaan komputer yang mulai diperhitungkan pada sebuah organisasi pemerintahan menjadi pertanda bahwa era digitalisasi sudah masuk di dalam lingkup pemerintahan. Dimana keunggulan dan kecanggihan teknologi membuat digitalisasi cepat terkoneksi dan membanjiri seluruh dunia, secara politik, ekonomi maupun budaya seakan-akan terikat tanpa sekat dalam sebuah dunia global (Nur *et al.*, 2022).

Keberadaan digitalisasi yang dibuktikan dengan penggunaan komputer ataupun website secara tidak langsung merubah sistem pengerjaan tugas yang dilakukan oleh para pegawai. Mereka yang terbiasa pada tata cara pengerjaan tugas yang dilakukan secara konvensional harus mampu beradaptasi dengan cepat untuk merubah kebiasaan lama yang sudah mereka lakukan sejak bertahun-tahun lamanya. Budaya yang dianut sebelumnya harus mampu dirubah untuk mengikuti perkembangan zaman yang kian hari kian menunjukkan betapa canggihnya alat-alat bantu yang dapat digunakan dalam mempermudah pekerjaan para pegawai.

Dewan Perwakilan Rakyat Daerah (DPRD) Kabupaten Lampung Utara merupakan lembaga perwakilan rakyat yang dalam pelaksanaan tugasnya berfokus pada membentuk atau membahas terkait peraturan-peraturan daerah, melaksanakan pengawasan dan melakukan kegiatan pengabdian kepada masyarakat. Dewan Perwakilan Rakyat (DPRD) Kabupaten Lampung Utara dalam pelaksanaan tugasnya dibantu oleh staf-staf dari Sekretariat untuk mengurus segala bentuk administratif baik itu pemberkasan laporan maupun pencatatan pengeluaran kegiatan. Terdapat empat bagian dalam Sekretariat DPRD Kabupaten Lampung Utara dan salah satunya adalah Bagian Persidangan.

Sejak akhir tahun 2020 penggunaan teknologi di Bagian Persidangan Sekretariat DPRD Kabupaten Lampung Utara lambat laun mulai lebih diperhitungkan. Dimana hal ini pertama kali muncul dalam penggunaan presensi berbasis website pada tahun 2020 yang kemudian pada akhir tahun 2021 di lanjutkan dengan penerapan sistem pemberkasan dan penginputan data secara online melalui website yang sudah terkoneksi dengan pemerintah pusat (dalam hal ini Kemendagri). Adapun dibawah ini disajikan gambar terkait penampilan laman website yang digunakan oleh pegawai di Bagian Persidangan Kantor Sekretariat DPRD Kabupaten Lampung Utara.

Gambar 1. Laman Penginputan Berkas di Bagian Persidangan Kantor Sekretariat DPRD Kabupaten Lampung Utara.



Sumber: Bagian Persidangan Kantor Sekretariat DPRD Kabupaten Lampung Utara.

Website yang digunakan sudah terkoneksi dengan Kementerian Dalam Negeri. Adapun website tersebut digunakan untuk melakukan penginputan seluruh berkas administratif yang diperlukan oleh seluruh anggota DPRD. Untuk penginputan berkas dengan data keuangan seperti Bukti Kas Pengeluaran (BKP) maka website akan langsung terkoneksi dengan Badan Pengawas Keuangan (BPK) RI. Sementara untuk berkas administratif perjalanan dinas seperti Surat Pertanggung Jawaban (SPJ), Surat Perintah Perjalanan Dinas (SPPD), Surat Perintah Tugas (SPT) dan beberapa berkas lain maka website yang digunakan akan langsung terkoneksi dengan Kementerian Dalam Negeri (Kemendagri) sebagai bentuk laporan pertanggung jawaban atas beberapa kegiatan yang sudah terlaksana. Walau demikian dua website tersebut masih berada pada satu halaman yang sama yaitu website SIPD milik Kementerian Dalam Negeri. Penggunaan presensi berbasis website dan penginputan berkas melalui website tidak akan dapat terlaksana jika para pegawai tidak mampu beradaptasi dan merubah kebiasaan lama. Oleh karena itu perubahan budaya (kebiasaan lama) yang berkembang diorganisasi atas sistem kerja yang dilakukan sangat perlu dilakukan agar pelaksanaan kerja pegawai tidak terganggu yang dapat berdampak pada kinerja pegawai.

Berdasarkan latar belakang dan informasi yang diperoleh peneliti berniat untuk melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Digitalisasi Sebagai Variabel Moderasi (Studi Pada Bagian Persidangan Kantor Sekretariat DPRD Kabupaten Lampung Utara) “.

1.2 Rumusan Masalah

Penelitian ini dilakukan dengan mempertimbangkan permasalahan yang terjadi di lokasi penelitian, yaitu:

1. Apakah Budaya Organisasi berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai?
2. Apakah Digitalisasi berpengaruh memoderasi hubungan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai?

1.3 Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Mengetahui pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai.
2. Mengetahui pengaruh Digitalisasi memoderasi hubungan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai.

1.4 Manfaat Penelitian

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat baik secara teoritis maupun praktis sebagai berikut:

1) Secara Teoritis

Hasil dari penelitian ini dapat mengungkapkan pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai melalui digitalisasi sebagai variabel moderasi pada Bagian Persidangan Kantor Sekretariat DPRD Kabupaten Lampung Utara, sehingga dapat digunakan untuk

memperkaya pengetahuan khususnya tentang budaya organisasi. Selain itu, penelitian ini diharapkan dapat memberikan sebuah pandangan baru bagi seluruh pihak yang terlibat di Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Lampung khususnya pada Jurusan Ilmu Administrasi Negara. Seluruh dosen maupun pihak lain dapat kembali menelaah terkait pentingnya keberadaan budaya di suatu organisasi yang pada akhirnya dapat meningkatkan kinerja mereka.

2) Secara Praktis

- a. Penelitian ini dapat dijadikan sebagai bahan bacaan dan diskusi dalam meningkatkan kinerja pegawai pada Bagian Persidangan Kantor Sekretariat DPRD Kabupaten Lampung Utara.
- b. Bagi Bagian Persidangan Kantor Sekretariat DPRD Kabupaten Lampung Utara diharapkan dapat menjadi masukan dan bahan pertimbangan untuk memperbaiki kinerja pegawai, sehingga penyelenggaraan tugas tugas pokok dapat berjalan lebih optimal.

II TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Penelitian Terdahulu

Adapun penelitian terdahulu yang digunakan sebagai referensi dalam memperkaya kajian yang dilakukan oleh peneliti terkait judul penelitian ini ialah sebagai berikut:

Tabel 1. Penelitian Terdahulu

Nama Peneliti	Metode	Judul	Hasil Penelitian
Alfitri Rijanto, Mukaram (2018)	Metode <i>pre-experimental designs (one-shot case study)</i>	Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi di Divisi <i>Account Executive</i> PT Agrodana Futures)	Hasil penelitian ini menunjukkan adanya pengaruh positif signifikan antara variabel budaya organisasi dengan variabel kinerja karyawan. Besarnya kontribusi budaya organisasi terhadap kinerja karyawan divisi <i>account executive</i> di PT. Agrodana Futures adalah sebesar 26,3 %. Sementara sisanya yaitu 73,7% berkontribusi terhadap faktor – faktor lain yang tidak dijelaskan di dalam penelitian ini.
Nirmawati A. (2019)	Metode penelitian kuantitatif	Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Pos Indonesia (PERSERO) Cabang Makassar	Hasil penelitian ini menunjukan bahwa variabel budaya organisasi mempunyai pengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan dan hipotesis dapat diterima. Dimana nilai R^2 (<i>R Square</i>) sebesar 0,0849, hal ini menunjukan bahwa 84,9% kinerja karyawan dipengaruhi oleh variabel budaya organisasi. Sisanya sebesar 16,1 % dipengaruhi oleh variabel lain yang

			belum diteliti dalam penelitian ini.
Fatimah S. (2020)	Metode penelitian kuantitatif	Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Pelatihan Sebagai Variabel <i>Intervening</i> PT. Bank Pengkreditan Rakyat (BPR) Artha Kanjuruhan Pemerintahan Kabupaten Malang	Hasil penelitian ini menunjukkan terdapat 2 hasil, yaitu: 1. Budaya organisasi berpengaruh terhadap pelatihan dengan nilai signifikan ($p=0,000,0,05$). 2. Hasil analisis jalur pelatihan dengan kinerja yang tidak berpengaruh secara langsung terhadap kinerja karyawan BPR. Hal ini dikarenakan nilai signifikan pada ($p=0,147,0,05$) atau lebih besar dari taraf signifikan yang ditentukan. Artinya pelatihan tidak berpengaruh secara langsung terhadap kinerja karyawan yang mana pelatihan tidak menjadi variabel <i>intervening</i> .
Rizal Waldianto (2021)	Metode penelitian kuantitatif	Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Di Asuransi Bumida Syariah Kota Bengkulu	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai dengan nilai signifikan $0,000 < 0,05$. Dimana sebesar 82,8% menunjukkan jika kinerja karyawan dipengaruhi oleh variabel budaya organisasi. Sisanya sebesar 17,2 % ditentukan oleh faktor lain.

Sumber : Diolah oleh Peneliti, 2023

Adapun perbedaan antara penelitian ini dengan penelitian terdahulu ialah pada variabel digitalisasi. Dimana belum ada penelitian yang dilakukan terkait budaya organisasi dengan menjadikan digitalisasi sebagai variabel kontrol atau variabel moderator nya.

2.2 Konsep Kinerja Pegawai

2.2.1 Pengertian Kinerja Pegawai

Kinerja pegawai merupakan salah satu unsur yang dijadikan sebagai pengukuran keberhasilan maupun kegagalan dari suatu organisasi dalam menjalankan tugas pokok dan fungsinya. Kinerja dirasa dapat menginformasikan tingkat keberhasilan suatu organisasi secara objektif. Menurut Mangkunegara (2019) dalam Suryani *et al.*, (2020) kinerja pegawai merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Sejalan dengan itu, Wijono (2010) dalam Suryani *et al.*, (2020) menjelaskan bahwa kinerja pegawai dapat dikatakan sebagai usaha seseorang untuk mencapai tujuan melalui produktifitas kerja yang dihasilkan secara kuantitas maupun kualitas.

Sulaksono (2015) menyatakan bahwa kinerja pegawai merupakan hasil yang dicapai oleh pegawai secara kuantitas dan kualitas dalam pelaksanaan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang ditujukan kepada pegawai. Lebih lanjut Prawirosentono (1997) dalam Yusuf (2018) menjelaskan bahwa kinerja pegawai adalah hasil kerja yang dicapai seseorang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka mencapai tujuan organisasi.

Berdasarkan pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa kinerja pegawai merupakan suatu hasil kerja yang dicapai pegawai secara kualitas dan kuantitas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan oleh organisasi, yang mana hasil kerjanya sesuai dengan tujuan yang telah ditentukan.

2.2.2 Pengukuran Kinerja Pegawai

Untuk melihat hasil prestasi kerja setiap individu dalam organisasi, pimpinan dari suatu organisasi perlu melakukan penilaian kinerja pegawainya (Suryani *et al.*, 2020). Menurut Joko Prihardono (2005) dalam Budiyanto dan Mockhlas (2020) penilaian kinerja merupakan suatu alat manajemen untuk meningkatkan kualitas pengambilan keputusan dan akuntabilitas. Dengan demikian, dalam penerapannya akan membutuhkan suatu artikulasi yang jelas mengenai misi, tujuan, dan sasaran yang dapat diukur dan berhubungan dengan hasil atau *outcome* dari setiap program yang dilaksanakan. Penilaian kinerja berbentuk proses yang sistematis dan memberikan gambaran untuk menentukan nilai atau ukuran pekerjaan dalam suatu organisasi terkait pengembangan kinerja pegawai di masa depan (Armstrong *et al.*, 2005) dalam Suryani *et al.*, (2020).

Menurut Mondy (2008) dalam Silaen *et al.*, (2021) penilaian kinerja berperan dalam pengambilan keputusan: 1) perencanaan sumber daya manusia, 2) rekrutmen dan seleksi, 3) pelatihan dan pengembangan, 4) perencanaan dan pengembangan karir, 5) program kompensasi, 6) hubungan internal pegawai, dan 7) penilaian potensi pegawai. Adapun ruang lingkup pengukuran kinerja pegawai menurut Joko Prihardono (2006) dalam Budiyanto dan Mochklas (2020) meliputi: 1) kebijakan (*policy*) untuk membantu pembuatan maupun pengimplementasian kebijakan, 2) perencanaan dan penganggaran (*planning and budgeting*) untuk membantu perencanaan dan penganggaran atas jasa yang diberikan dan untuk memonitoring perubahan terhadap rencana, 3) kualitas (*quality*) untuk memajukan standarisasi atas jasa yang diberikan maupun keefektifan organisasi, 4) kehematan (*economy*) untuk mereview pendistribusian dan keefektifan sumber daya, 5) kesamaan (*equality*) untuk meyakini adanya distribusi yang adil dan dilayani semua masyarakat, dan 6) pertanggung jawaban (*accountability*) untuk meningkatkan pengendalian dan mempengaruhi

pembuatan keputusan. Selain itu penyebab sukses dan kurang suksesnya suatu organisasi dalam mencapai kinerjanya diklasifikasikan oleh Bacal (2001) dalam Sembiring (2012) menjadi dua, yaitu:

a. Faktor-faktor individual

Faktor - faktor individual adalah semua faktor yang bersumber dari individu pegawai termasuk pimpinan (tingkat motivasi, komitmen, keahlian, pengetahuan dan lain sebagainya).

b. Faktor-faktor sistem.

Faktor-faktor sistem yaitu semua faktor yang berada dan bersumber di luar kendali pegawai (sarana dan prasarana yang buruk, prosedur kerja yang buruk, komunikasi yang jelek dan lain sebagainya).

2.2.3 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai

Armstrong dan Baron (1998) dalam Kusumah dan Suharnomo (2015) menyebutkan bahwa terdapat beberapa faktor yang memicu pegawai untuk memiliki kinerja yang baik, antara lain: 1) tingkat kemampuan, 2) kompetensi yang dimiliki, 3) motivasi, 4) kepemimpinan, 5) kepercayaan tim, 6) kompensasi, dan 7) budaya organisasi.

Pendapat lain dikemukakan oleh Siagian (2002) dalam Rijianto dan Mukaram (2018) yang menyatakan bahwa kinerja pegawai dipengaruhi oleh beberapa faktor, yaitu: 1) kompensasi, 2) lingkungan kerja, 3) budaya organisasi, 4) kepemimpinan, 5) motivasi kerja, 6) disiplin kerja, 7) kepuasan kerja, 8) komunikasi, dan 9) komitmen organisasi. Selain itu, Hofstede (1990) dalam Putri (2012) menyatakan bahwa budaya yang sangat kuat dan khas dari suatu organisasi akan sangat berpengaruh terhadap keberhasilan dari organisasi tersebut (yang berorientasi pada proses, kinerja, dan pegawai).

Berdasarkan beberapa teori diatas peneliti memilih untuk menggunakan pemahaman Armstrong dan Baron (1998) sebagai acuan dalam penelitian ini. Adapun alasan dipilihnya teori yang dipaparkan oleh Armstrong dan Baron (1998) dalam penelitian ini karena adanya kesesuaian antara konsep ahli terkait dengan fokus pada penelitian ini. Dimana Armstrong dan Baron menekankan bahwa budaya organisasi merupakan suatu norma dan ketentuan cara yang dijadikan acuan para pegawai (dalam hal ini perseorangan) dalam bertingkah laku di suatu organisasi yang kemudian dengan tingkah laku tersebut dapat mencapai hasil kinerja yang diharapkan. Hal tersebut sejalan dengan fokus pada penelitian ini yang menitikberatkan pada penilaian budaya organisasi secara sikap individu dan pencapaian kinerja pegawai yang dilihat dari aspek setiap individunya juga.

2.2.4 Dimensi dan Indikator Kinerja Pegawai

Dimensi yang digunakan untuk mengukur kinerja pegawai menurut Bernardin & Russel (2003) dalam Andayani dan Tirtayasa (2019) sebagai berikut: 1) kualitas (*quality*), 2) kuantitas (*quantity*), 3) ketepatan waktu (*timeliness*), 4) efektivitas biaya (*cost effectiveness*), dan 5) hubungan antar perseorangan. Sedangkan menurut Dharma (2003) dalam Rijianto dan Mukaram (2018) menjelaskan terdapat 3 standar dalam pengukuran kinerja yang terdiri dari: 1) kuantitas kerja, 2) kualitas kerja, dan 3) ketepatan waktu. Pendapat lain dikemukakan oleh Bintoro dan Daryanto (2017) dalam Renaldy (2021) bahwa terdapat beberapa standar yang dapat digunakan dalam mengukur kinerja pegawai, yaitu: 1) kualitas, 2) kuantitas, 3) tanggung jawab dan 4) inisiatif.

Pada variabel kinerja pegawai yang akan diteliti adalah kinerja pegawai yang mengacu pada dimensi menurut Bintoro dan Daryanto (2017) dalam Renaldy (2021) yaitu kualitas, kuantitas, tanggung jawab dan

inisiatif. Adapun alasan pemilihan dimensi ini dimana pada dimensi pertama milik Bernardin dan Russel terdapat satu poin dimensi yang merujuk pada kinerja secara tim (hubungan antar perseorangan) dan hal ini jelas tidak relevan dengan fokus penelitian yang dilakukan. Selain itu pada dimensi kedua milik Dharma (2003) peneliti merasa bahwa dimensi tersebut masih belum tepat karena jumlahnya terlalu sedikit dan ditakutkan belum mampu menggambarkan kinerja individu yang akan diteliti. Sementara milik Bintoro dan Daryanto (2017) terdapat relevansi antara poin-poin dimensi yang ada dengan fokus pada penelitian ini. Dimana pada dimensi Bintoro dan Daryanto terdiri dari 4 poin dan secara keseluruhan dapat menggambarkan kinerja secara individual. Yang artinya dalam keempat dimensi tersebut benar-benar merujuk pada kinerja pegawai secara individual.

Indikator yang digunakan dalam penelitian ini dipaparkan pula oleh Bintoro dan Daryanto (2017) dalam Renaldy (2021), antara lain:

1. Kualitas
 - a. Tanggap dalam tugas baru
 - b. Ketelitian dalam mengerjakan tugas.
2. Kuantitas
 - a. Kecepatan waktu dalam bekerja
 - b. Kemampuan dalam mengerjakan tugas.
3. Tanggung Jawab
 - a. Hasil kerja sesuai dengan standar yang ada di organisasi
 - b. Ketepatan waktu dalam bekerja sesuai dengan yang ditetapkan.
4. Inisiatif
 - a. Semangat mengerjakan tugas dan menjalankan tanggung jawab
 - b. Memperbaiki kesalahan kerja.

2.3 Konsep Budaya Organisasi

2.3.1 Pengertian Budaya Organisasi

Budaya organisasi dipandang sebagai suatu nilai yang menjadi pegangan sumber daya manusia dalam menjalankan kewajiban dan perilakunya di dalam organisasi. Menurut Davis (1984) dalam Harahap (2011) mengatakan bahwa budaya organisasi merupakan pola keyakinan dan nilai-nilai organisasional yang dipahami, dijiwai dan dipraktikkan oleh organisasi sehingga pola tersebut memberikan arti tersendiri dan menjadi dasar aturan berperilaku dalam organisasi. Nilai-nilai yang ada akan memberikan jawaban apakah suatu tindakan dapat dikatakan benar dan salah, apakah suatu perilaku dianjurkan atau tidak, sehingga berfungsi sebagai landasan untuk berperilaku (Uha, 2015).

Pendapat lain dikemukakan oleh Schein (2002) dalam Syahril dan Ningrum (2021) yang menjelaskan bahwa budaya organisasi adalah suatu dasar yang diterima dan diyakini oleh seluruh anggota organisasi untuk dijadikan pedoman beraktivitas dan berperilaku dalam menyelesaikan berbagai permasalahan. Sejalan dengan itu, Wood *et al.*, (2001) dalam Syahril dan Ningrum (2021) memaparkan budaya organisasi sebagai suatu sistem nilai yang dipercayai dan dibina oleh organisasi, dimana nilai-nilai tersebut mampu mengarahkan tindakan dan perilaku daripada anggota organisasi itu sendiri.

Berdasarkan pendapat diatas dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi merupakan suatu sistem atau pola keyakinan yang dijadikan sebagai landasan berperilaku, dimana budaya tersebut dijadikan dasar orientasi bagi pegawai untuk memperhatikan kepentingan semua pegawai, serta terfokus pada tugas dan hasil kerja.

2.3.2 Fungsi Budaya Organisasi

Fungsi budaya organisasi menurut Robbins (1996) dalam Harahap (2011) yaitu: 1) mempunyai peran atau menetapkan tapal batas menciptakan perbedaan yang jelas antara satu organisasi dengan organisasi lainnya, 2) budaya organisasi membawa suatu rasa identitas bagi para anggota organisasi atau jati diri, 3) budaya organisasi mempermudah komitmen bagi kepentingan yang lebih luas dibandingkan dengan kepentingan individu, dan 4) budaya organisasi meningkatkan kemantapan sistem sosial atau sebagai perekat sosial yang membantu mempersatukan organisasi dengan memberikan standar-standar yang tepat untuk cara berkomunikasi dan beraktivitas bagi para pegawai. Sedangkan Wagner dan Hollenbeck (2005) dalam Syahril dan Ningrum (2021) menjelaskan bahwa budaya organisasi mempunyai empat fungsi, yaitu: 1) budaya organisasi memberikan identitas kepada anggota organisasi; norma, nilai, dan keyakinan bersama untuk mencapai tujuan bersama. Setiap anggota organisasi akan berperilaku selaras dengan norma-norma dan nilai-nilai yang berlaku dalam organisasi tersebut. Fungsi inilah yang membentuk pembeda antara suatu organisasi dengan organisasi lainnya, 2) budaya organisasi memfasilitasi komitmen yang dimiliki untuk menjalankan tugas dan tanggung jawabnya dalam organisasi. Dengan adanya komitmen yang dimiliki para anggota organisasi akan bekerja secara optimum dalam organisasi, dan hal tersebut akan menciptakan atau melahirkan organisasi yang kuat, 3) budaya organisasi mempromosikan stabilitas organisasi. Budaya organisasi yang kokoh akan dapat menjamin keberlanjutan pelaksanaan aktivitas-aktivitas dalam organisasi untuk mencapai visi, misi, dan tujuan organisasi, dan 4) budaya organisasi dapat menciptakan perilaku untuk membantu anggota organisasi dalam memahami lingkungan mereka.

2.3.3 Peran Budaya Organisasi

Budaya organisasi memiliki peran dan kaitan terhadap berbagai aspek kehidupan organisasi atau perusahaan secara menyeluruh. Budaya organisasi mempunyai peran yang besar untuk mencapai tujuan organisasi (Harahap, 2011). Menurut Harahap (2011) terdapat beberapa peran budaya organisasi terhadap anggota organisasi, yaitu:

1. Perikat anggota organisasi dan menyatukan organisasi. Ketika menjadi anggota organisasi, agar diterima sebagai anggota organisasi maka anggota baru harus melakukan penyesuaian, menerima dan menerapkan budaya organisasi. Anggota organisasi hendaknya mengerjakan mana yang boleh dan tidak boleh. Dengan demikian norma, nilai, dan kode etik budaya organisasi mengkoordinasi, menyatukan, dan merekatkan para anggota organisasi.
2. Identitas organisasi. Budaya organisasi menunjukkan identitas organisasi kepada orang di luar organisasi. Budaya organisasi yang berbeda memberikan identitas yang berbeda dan memberi kebanggaan.
3. Motivasi. Budaya organisasi merupakan energi yang memotivasi anggota organisasi untuk bertindak mencapai tujuan organisasi.
4. Mengembangkan komitmen rasa memiliki. Budaya organisasi akan menyatukan, mengembangkan rasa memiliki dan memfasilitasi komitmen para anggota organisasi. Mengembangkan pemikiran yang lebih luas daripada kepentingan pribadi seseorang.
5. Konsistensi. Budaya organisasi berisi panduan, peraturan, prosedur, pola pikir, asumsi, filsafat, cara bertindak dan perilaku, sehingga menimbulkan konsistensi anggota organisasi untuk melaksanakan tugas dan perannya.
6. Memperkecil konflik dan perbedaan. Dengan adanya panduan, pola pikir, asumsi, dan filsafat yang sama memperkecil perbedaan budaya organisasi adalah cara untuk menyelesaikannya dari konflik.

7. Mengurangi ketidakpastian. Budaya menentukan arah, apa yang akan dicapai dan cara untuk mencapainya, sehingga mengurangi ketidakpastian dan meningkatkan kepastian, dan membangun sistem kontrol organisasi.
8. Keunggulan kompetitif. Budaya organisasi yang kuat dan mapan mendorong konsistensi, motivasi kerja, efisien, efektif, menurunkan ketidakpastian yang mengakibatkan keunggulan kompetitif.

2.3.4 Dimensi dan Indikator Budaya Organisasi

Menurut Sulaksono (2015) budaya organisasi merupakan sebuah kebiasaan dalam sikap dan tata hubungan serta asumsi-asumsi yang diterima dan digunakan oleh seluruh pegawai di suatu organisasi untuk menghadapi setiap permasalahan yang mungkin muncul dalam mencapai tujuan organisasi. Lebih lanjut Sulaksono (2015) juga menyebut bahwa terdapat beberapa dimensi dari budaya organisasi yang dikemukakan sebagai berikut:

1) Inovatif memperhitungkan resiko

Inovatif memperhitungkan resiko berarti bahwa setiap pegawai yang ada akan member perhatian terhadap segala permasalahan yang mungkin dapat menimbulkan resiko kerugian bagi kelompok organisasi secara keseluruhan. Selain itu setiap pegawai berani untuk mengemukakan trobosan-trobosan baru yang dapat berdampak baik bagi kemajuan perusahaan. Pada dimensi ini memiliki beberapa indikator, antara lain:

- a. Menciptakan ide - ide baru untuk keberhasilan perusahaan
- b. Berani mengambil resiko dalam mengembangkan ide - ide baru.

2) Berorientasi pada hasil

Berorientasi pada hasil dimaknai sebagai sebuah tata cara bagi pimpinan untuk dapat memberikan pengarahan tentang visi dan misi

atau tujuan akhir organisasi. Dimana terdapat pula upaya pemberdayaan pegawai sebagai bentuk pemberian apresiasi pimpinan terhadap seluruh pegawainya. Pada dimensi ini memiliki beberapa indikator, antara lain:

- a. Menetapkan target yang akan dicapai oleh perusahaan
 - b. Penilaian hasil atas kerja yang telah dilaksanakan.
- 3) Berorientasi pada semua kepentingan pegawai
- Berorientasi pada semua kepentingan pegawai. Keberhasilan dari suatu kinerja organisasi salah satunya ditentukan oleh kerja sama tim (teams work). Dimana apabila tiap pegawai merasa nyaman dengan lingkup organisasi baik itu dari segi lingkungan internal organisasi (sarana prasarana, sistem kerja dan lain sebagainya) secara otomatis akan berpengaruh pada kinerja mereka baik secara individual atau dalam tim. Dengan demikian, bentuk perlakuan yang diberikan oleh organisasi akan berpengaruh pada sistem kerja mereka. Pada dimensi ini memiliki beberapa indikator, antara lain:
- a. Memenuhi kebutuhan untuk menjalani dan mengerjakan pekerjaan
 - b. Mendukung prestasi pegawai.
- 4) Berorientasi detail pada tugas.
- Berorientasi detail pada tugas dimaksudkan untuk memberikan pemahaman kepada setiap pegawai bahwa tugas yang menjadi kewajiban mereka untuk diselesaikan harus selalu dikerjakan secara baik dan maksimal oleh setiap pegawai. Hasil akhir dari pekerjaan yang mereka selesaikan pada akhirnya akan berdampak pada pencapaian target dari organisasi itu sendiri.
- a. Teliti dalam mengerjakan tugas
 - b. Keakuratan hasil kerja.

Sebagai teori pembanding dalam penelitian ini peneliti memasukan teori lain yang dikemukakan oleh Robbins (1996) dalam Uha (2015). Menurut Robbins (1996) dalam Uha (2015) terdapat 7 dimensi budaya organisasi, yaitu: 1) inovasi (inovasi dan keberanian mengambil resiko)

sejauh mana para pegawai didorong untuk inovasi dan pengambilan resiko, 2) perhatian pada detail (*attention to detail*) sejauh mana para pegawai diharapkan memperlihatkan posisi kecermatan, analisis dan perhatian kepada perincian, 3) berorientasi pada hasil (*outcome orientation*) sejauh mana manajemen memfokuskan pada hasil, bukan pada teknis dan proses dalam mencapai hasil itu, 4) berorientasi pada manusia (*people orientation*) sejauh mana keputusan manajemen memperhitungkan efek hasil pada orang-orang dalam organisasi itu, 5) berorientasi pada tim (*team orientation*) sejauh mana kegiatan kerja diorganisasikan sekedar tim-tim bukan individu, 6) agresif (*aggressiveness*) sejauh mana orang-orang itu agresif dan kompetitif, bukannya suatu yang santai, 7) stabil (*stability*) sejauh mana keinginan organisasi menekankan diterapkannya status quo sebagai kontras dari pertumbuhan.

Pada penelitian ini variabel budaya organisasi yang akan diteliti adalah budaya organisasi yang mengacu pada dimensi budaya organisasi menurut Sulaksono (2015) yaitu inovatif memperhitungkan resiko, berorientasi pada hasil, berorientasi pada semua kepentingan pegawai, dan berorientasi detail pada tugas. Adapun alasan dipilihnya dimensi menurut Sulaksono (2015) adalah dimensi yang dipaparkan oleh Sulaksono lebih relevan untuk dipergunakan dalam penelitian ini. Dimana empat dimensi tersebut mengarah pada penialian budaya organisasi dilihat dari setiap individunya. Sementara dimensi milik Robbins (1996) masih terdapat dimensi yang ditunjukkan untuk menilai budaya organisasi secara tim (poin berorientasi pada tim).

2.4 Konsep Digitalisasi

2.4.1 Pengertian Digitalisasi

Hasbi AS, Moh (2007) dalam Murhadi dan Ponidi (2020) menjelaskan bahwa digitalisasi ialah proses alih media cetak atau analog ke dalam media digital atau elektronik melalui beberapa teknik tertentu. Lebih lanjut Khomsin (2004) dalam Murhadi dan Ponidi (2020) memaparkan bahwa digitalisasi merupakan proses perubahan informasi grafis yang tersedia dalam kertas ke format digital. Sejalan dengan itu, Sugiharto (2013) dalam Juni (2017) mengatakan bahwa digitalisasi merupakan salah satu cara atau proses pemindahan arsip konvensional dalam berbagai corak dan bentuk arsip menjadi arsip elektronik atau digital.

Pendapat lain dikemukakan oleh Robert (2008) dalam Juni (2017) dimana ia berpendapat bahwa digitalisasi adalah proses memindah tanpa merubah, mengurangi dan menambahkan bentuk maupun fisik dan isi dari arsip terkait. Digitalisasi sendiri dimaknai sebagai suatu *terminology* atau istilah yang sering digunakan dalam upaya menjelaskan suatu proses peralihan media, dari media cetak menjadi media digital yang bertujuan untuk mengarsipkan dokumen berupa transformasi digital. Berdasarkan pendapat beberapa ahli tersebut dapat disimpulkan bahwa digitalisasi merupakan suatu proses perubahan informasi dari media cetak menjadi media digital atau elektronik.

2.4.2 Dimensi Digitalisasi

Penerapan digitalisasi di sektor pemerintahan harus mengikuti tata tertib yang tercantum di dalam SPBE sesuai dengan Peraturan Presiden RI Nomor 95 Tahun 2018. Dimana untuk melihat apakah pelaksanaan tersebut sudah sesuai atau tidak maka Pemerintah melalui Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi mengeluarkan Peraturan Nomor 26 Tahun 2020 tentang pedoman

Evaluasi Pelaksanaan Reformasi Birokrasi, dijelaskan bahwa pemerintah mencoba memberikan arahan atau tatanan sistem terkait bagaimana pelaksanaan dari setiap program perubahan yang ada melalui Sistem Pemerintahan Berbasis Elektronik (SPBE). Lebih lanjut, dalam Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi RI Nomor 26 Tahun 2020 menjelaskan bahwa dalam penerapan SPBE diukur dalam beberapa dimensi. Beberapa dimensi tersebut ialah sebagai berikut:

1. Penerapan layanan kepegawaian berbasis teknologi.
2. Penerapan layanan kearsipan berbasis teknologi.

2.4.3 Indikator Digitalisasi

Berdasarkan Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi RI Nomor 26 Tahun 2020 menjelaskan bahwa dalam penerapan SPBE diukur dalam beberapa dimensi yang juga diukur dalam beberapa indikator, yaitu:

1. Kementrian/lembaga/pemerintah telah menerapkan manajemen layanan SPBE, seperti pemanfaatan website, presensi berbasis online, dan penggunaan sistem informasi pegawai (SIMPEG).
2. Menerapkan layanan kearsipan berbasis elektronik
Seluruh data disimpan secara online melalui website yang terkoneksi langsung dengan pemerintah pusat.

2.5 Hubungan Antara Budaya Organisasi dan Kinerja Pegawai

Menurut Hotter dan Heskett dalam Putri (2015) menjelaskan bahwa terdapat empat kesimpulan terkait hubungan budaya organisasi dengan kinerja pegawai, yaitu:

1. Budaya organisasi dapat mempunyai dampak yang berarti terhadap kinerja ekonomi jangka panjang.

2. Budaya organisasi mungkin saja menjadi salah satu faktor yang bahkan lebih penting dalam menentukan keberhasilan atau kegagalan suatu organisasi.
3. Budaya organisasi yang menghambat kinerja jangka panjang sangat banyak, namun hal tersebut dapat teratasi dengan adanya orang-orang yang pandai dan dapat diandalkan.
4. Walaupun sulit untuk diubah, budaya organisasi dapat diciptakan agar bersifat lebih condong untuk meningkatkan kinerja pegawai.

Menurut Armstrong dan Baron (1998) dalam Kusumah dan Suharnomo (2015) terdapat beberapa faktor yang memicu pegawai untuk memiliki kinerja yang baik antara lain tingkat keterampilan, kompetensi yang dimiliki, motivasi, kepemimpinan, kepercayaan tim, kompensasi dan budaya organisasi. Lebih lanjut, Siagian (2002) dalam Rijianto dan Mukaram (2018) juga menyatakan bahwa kinerja pegawai dipengaruhi oleh beberapa faktor seperti kompensasi, lingkungan kerja, budaya organisasi, kepemimpinan, motivasi kerja, disiplin kerja, kepuasan kerja, komunikasi dan komitmen organisasi. Mulang (2022) juga menyatakan bahwa dalam studi yang pernah dilakukan menunjukkan bahwa budaya organisasi menjadi salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai. Hal ini dikarenakan keberadaan budaya organisasi yang dikembangkan dalam atmosfer yang baik akan menciptakan suatu tingkat motivasi bagi para pegawai untuk mengerahkan seluruh kemampuan terbaiknya dalam pengerjaan tugas yang diberikan kepadanya.

Berdasarkan penjabaran diatas dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi memiliki hubungan terhadap kinerja pegawai. Hal ini disimpulkan berdasarkan teori yang dikemukakan oleh para ahli dan juga berdasar pada hasil studi yang dilakukan terkait pengaruh antara budaya organisasi dan kinerja pegawai. Jadi, budaya organisasi merupakan salah satu faktor yang tidak dapat diabaikan begitu saja oleh organisasi dalam tujuannya untuk meningkatkan kinerja pegawai.

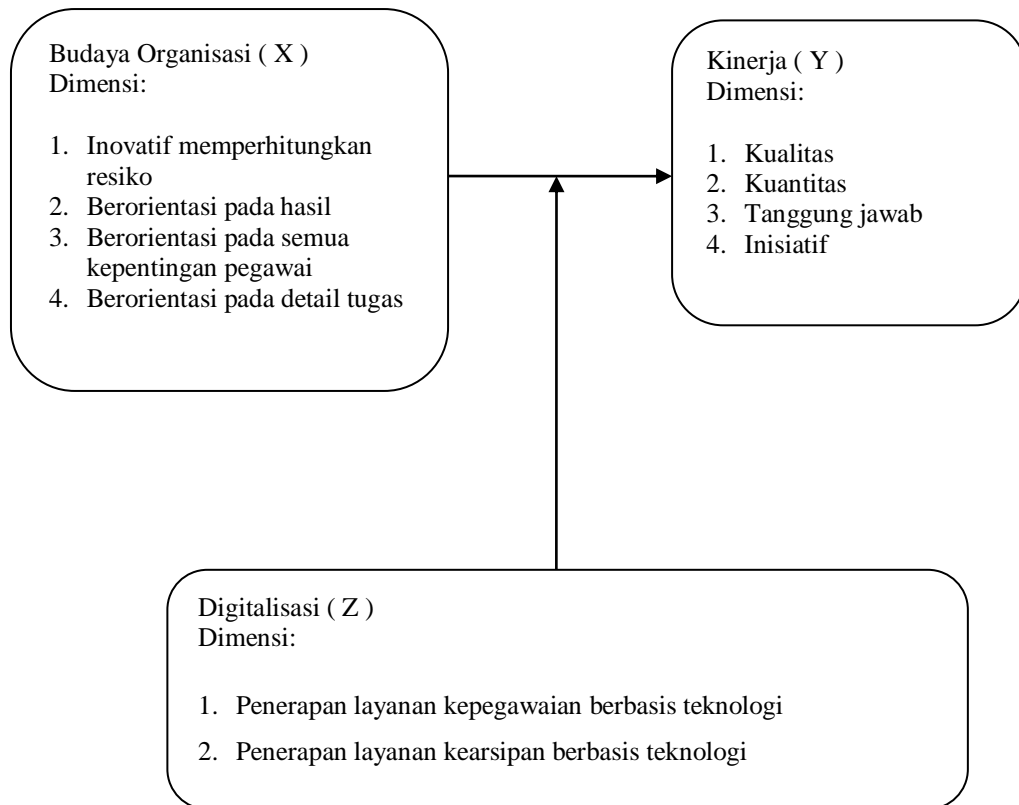
2.6 Kerangka Pikir

Dalam penelitian ini akan melihat bagaimana pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai. Bagaimana budaya organisasi yang sudah ada sejak lama harus mampu beradaptasi dengan masuknya era Digitalisasi. Perubahan sistem pelaksanaan kerja dengan penggunaan komputer dan website menjadi tantangan baru baik bagi organisasi maupun pegawai itu sendiri. Jika pesatnya perkembangan teknologi tidak dibarengi dengan kemampuan adaptif yang cepat, maka fenomena ini justru dapat menjadi permasalahan serius bagi suatu organisasi. Maka dari itu untuk melihat bagaimana dampak yang muncul dengan masuknya Digitalisasi, dalam penelitian ini juga akan melihat apakah keberadaan Digitalisasi dapat memoderasi pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai.

Dalam pengujiannya peneliti menggunakan teori dimensi Budaya Organisasi yang dipaparkan oleh Sulaksono (2015) yang terdiri dari 4 poin, yaitu: inovatif memperhitungkan resiko, berorientasi pada hasil, berorientasi pada semua kepentingan pegawai dan berorientasi pada detail tugas. Peneliti juga menggunakan teori dimensi Kinerja Pegawai yang dipaparkan oleh Bintoro dan Daryanto (2017) yang mengatakan terdapat 4 dimensi yang bisa dijadikan pengukuran, antara lain: kualitas, kuantitas, tanggung jawab, dan inisiatif, serta menggunakan teori dimensi Digitalisasi yang tertuang dalam Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi RI Nomor 26 Tahun 2020. Adapun dimensinya yaitu: penerapan layanan kearsipan berbasis teknologi dan penerapan layanan kearsipan berbasis teknologi.

Dari uraian diatas peneliti menggunakan teori-teori tersebut karena dimensi dari teori tersebut cocok dengan penelitian ini, sehingga dapat mengukur pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai dan dapat pula untuk mengetahui apakah digitalisasi sebagai variabel moderator dapat memoderasi hubungan antara pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai.

Gambar 2. Kerangka Pikir



Sumber: Diolah oleh Peneliti, 2023

2.7 Hipotesis

Menurut Sugiyono (2013) hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan penelitian masalah yang didasarkan atas teori yang relevan. Bertitik tolak dari anggapan tersebut, selanjutnya peneliti mencoba merumuskan hipotesisnya sebagai berikut:

1. H_{a1} : Budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai
 H_{o1} : Budaya organisasi tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai
2. H_{a2} : Digitalisasi berpengaruh memoderasi budaya organisasi terhadap kinerja pegawai
 H_{o2} : Digitalisasi tidak berpengaruh memoderasi hubungan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai.

III METODE PENELITIAN

3.1 Pendekatan dan Jenis Penelitian

Pendekatan dalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif, Adapun alasan digunakannya pendekatan kuantitatif karena dalam penelitian ini hubungan antar variabel bersifat sebab-akibat. Penelitian ini juga dimaksudkan untuk menguji hipotesis antara budaya organisasi terhadap kinerja pegawai melalui digitalisasi sebagai variabel tambahan (moderating). Metode kuantitatif juga dapat dianggap sebagai metode ilmiah karena telah memenuhi kaidah-kaidah ilmiah yang terdiri dari konkrit/empiris, obyektif, terukur, rasional, dan sistematis. Dikatakan metode kuantitatif juga karena data penelitian yang dihasilkan berupa angka-angka dan analisis menggunakan statistik (Sugiyono, 2013).

Penelitian ini bermaksud untuk memaparkan pengaruh antara variabel independen dengan variabel dependen, melihat apakah variabel moderating memperkuat atau memperlemah pengaruh tersebut. Penelitian ini juga didukung oleh teori-teori ataupun hasil dari penelitian terdahulu sebagai landasan atau perbandingan. Menggunakan kuesioner sebagai media pengumpulan data, maka penelitian ini termasuk penelitian eksplanatori (*explanatory research*). Penelitian eksplanatori merupakan sebuah model penelitian yang digunakan untuk menguji atau menjelaskan hubungan atau pengaruh antara satu variabel dengan variabel lain. Dimaksudkan untuk mengetahui pengaruh antara satu variabel independen, yaitu budaya organisasi (X) dengan satu variabel dependen, yaitu kinerja pegawai (Y) dan

apakah variabel moderasi yaitu digitalisasi (Z) memperkuat atau memperlemah pengaruh tersebut.

3.2 Lokasi Penelitian

Lokasi untuk penelitian ini dilakukan pada Bagian Persidangan Kantor Sekretariat DPRD Kabupaten Lampung Utara, yang berlokasi di Kota Alam, Kecamatan Kotabumi Selatan, Kabupaten Lampung Utara. Instansi ini merupakan salah satu instansi pemerintahan yang dalam pelaksanaan tugasnya berurusan dengan pemberkasan administratif para wakil rakyat baik untuk pekerjaan dinas maupun peninjauan langsung kepada masyarakat. Pemilihan lokasi ini disebabkan adanya masalah yang sesuai dengan objek penelitian saat ini yaitu tentang pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai melalui digitalisasi sebagai variabel moderating.

Adapun alasan dipilihnya Bagian Persidangan Kantor Sekretariat DPRD Kabupaten Lampung Utara ini adalah adanya kesesuaian antara fokus penelitian dengan permasalahan yang terjadi dilapangan. Di Bagian Persidangan Sekretariat DPRD Kabupaten Lampung Utara memiliki tupoksi kerja yang jauh lebih banyak dari bagian lain (Hukum, Umum, dan Keuangan). Hal ini membuat sumber daya manusia sangat dibutuhkan kuantitas dan kualitasnya. Mereka harus mampu mengubah kebiasaan lama dan mulai membiasakan diri dengan sistem pemberkasan yang baru. Banyaknya pekerjaan yang ada namun tidak dibarengin dengan kemampuan adaptif sumber daya manusia nya membuat sebagian pekerjaan yang mengharuskan penggunaan teknologi menjadi terganggu.

3.3 Variabel Penelitian

Variabel penelitian merupakan segala sesuatu yang berbentuk apapun dan telah ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan memperoleh informasi tentang hal terkait dan menarik kesimpulan (Sugiyono, 2013).

3.3.1 Variabel Dependen

Variabel dependen (variabel terikat) merupakan sebuah variabel yang dipengaruhi atau akibat yang ditimbulkan oleh variabel bebas (Sugiyono, 2013). Pada penelitian ini variabel dependen atau variabel terikatnya adalah Kinerja Pegawai (Y).

3.3.2 Variabel Independen

Variabel independen (variabel bebas) merupakan sebuah variabel yang mempengaruhi atau menjadi penyebab munculnya variabel dependen (Sugiyono, 2013). Pada penelitian ini variabel independen atau variabel bebasnya adalah Budaya Organisasi (X).

3.3.3 Variabel Moderator (Variabel Kontrol)

Variabel moderator (variabel moderasi) merupakan sebuah variabel yang memperlemah atau memperkuat hubungan atau dampak dari hubungan antara variabel independen dan variabel dependen. Jika dampaknya memperkuat hubungan antara dua variabel independen dan dependen maka dampak itu disebut “*amplifying effect*”, dan jika sebaliknya maka disebut “*moderating effect*” (Paramita *et al.*, 2021). Pada penelitian ini variabel kontrol atau variabel moderatornya adalah Digitalisasi (Z).

3.4 Definisi Konseptual

Berikut ini dapat dikemukakan definisi konseptual dari masing-masing variabel budaya organisasi, kinerja pegawai, dan digitalisasi:

3.4.1 Budaya Organisasi pada Bagian Persidangan Sekretariat DPRD Lampung Utara

Budaya organisasi merupakan pola sikap dari setiap pegawai di Bagian Persidangan Kantor Sekretariat DPRD Kabupaten Lampung Utara yang dijadikan pedoman selama melakukan interaksi secara internal maupun eksternal di organisasi. Dimana budaya tersebut dijadikan dasar orientasi bagi pegawai untuk memperhatikan kepentingan semua pegawai, terfokus pada tugas dan hasil kerja serta inovatif memperhitungkan resiko.

3.4.2 Kinerja Pegawai pada Bagian Persidangan Sekretariat DPRD Lampung Utara

Kinerja pegawai merupakan salah satu unsur yang dijadikan sebagai pengukuran keberhasilan maupun kegagalan di Bagian Persidangan Kantor Sekretariat DPRD Kabupaten Lampung Utara dalam menjalankan tugas pokok dan fungsinya. Pengukuran kinerja dapat dilihat melalui kualitas, kuantitas, tanggung jawab dan inisiatif pegawai.

3.4.3 Digitalisasi pada Bagian Persidangan Sekretariat DPRD Lampung Utara

Digitalisasi di Bagian Persidangan Kantor Sekretariat DPRD Kabupaten Lampung Utara dalam penerapannya dapat dilihat melalui bagaimana

penggunaan website sebagai alat bantu dalam menyelesaikan pekerjaan yang ada baik secara administratif maupun kepegawaian.

3.5 Definisi Operasional

Definisi operasional adalah sebuah gambaran tentang batasan - batasan yang menyebabkan sebuah variabel memiliki kriteria yang pasti dan tetap. Definisi operasional juga bisa disebut sebagai pemberian definisi atau arti yang didasari oleh sifat-sifat yang dapat diamati (Syahrudin dan Salim, 2021).

3.5.1 Budaya Organisasi

Budaya organisasi merupakan pola sikap pegawai secara individual yang tergambar pada tingkah laku mereka didalam lingkup Bagian Persidangan Kantor Sekretariat DPRD Kabupaten Lampung Utara. Budaya Organisasi dalam hal ini akan diukur melalui:

1. Tingkat kemampuan pegawai di Bagian Persidangan Kantor Sekretariat DPRD Kabupaten Lampung Utara dalam berinovatif untuk memperhitungkan resiko.
2. Tingkat kemampuan pegawai di Bagian Persidangan Kantor Sekretariat DPRD Kabupaten Lampung Utara dalam pekerjaannya yang diharuskan berorientasi pada hasil.
3. Tingkat kemampuan pimpinan dari Bagian Persidangan Kantor Sekretariat DPRD Kabupaten Lampung Utara dalam berorientasi untuk seluruh kepentingan pegawai.
4. Tingkat kemampuan pegawai di Bagian Persidangan Kantor Sekretariat DPRD Kabupaten Lampung Utara dalam berorientasi pada detail tugas.

3.5.2 Kinerja Pegawai

Kinerja pegawai merupakan hasil kerja yang dicapai oleh setiap pegawai dalam pemenuhan tugas dan kewajibannya di Bagian Persidangan Kantor Sekretariat DPRD Kabupaten Lampung Utara. Kinerja Pegawai dalam hal ini akan diukur melalui:

1. Kualitas pegawai di Bagian Persidangan Kantor Sekretariat DPRD Kabupaten Lampung Utara dalam penyelesaian tugasnya.
2. Kuantitas pegawai di Bagian Persidangan Kantor Sekretariat DPRD Kabupaten Lampung Utara dalam penyelesaian tugasnya.
3. Kemampuan pegawai di Bagian Persidangan Kantor Sekretariat DPRD Kabupaten Lampung Utara dalam mempertanggung jawabkan seluruh hasil pekerjaannya.
4. Kemampuan pegawai di Bagian Persidangan Kantor Sekretariat DPRD Kabupaten Lampung Utara untuk berinisiatif dalam rangka membantu penyelesaian pekerjaannya.

3.5.3 Digitalisasi

Digitalisasi adalah tata cara perubahan sistem pengerjaan tugas. Yang diukur dengan melihat bagaimana penggunaan alat bantu terkait digitalisasi (website) oleh para pegawai di Bagian Persidangan Kantor Sekretariat DPRD Kabupaten Lampung Utara. Secara khusus Digitalisasi dalam hal ini akan diukur melalui:

1. Tingkat kemampuan pegawai di Bagian Persidangan Kantor Sekretariat DPRD Kabupaten Lampung Utara dalam menerapkan layanan kepegawaian yang sudah memanfaatkan website sebagai alat bantu.
2. Tingkat kemampuan pegawai di Bagian Persidangan Kantor Sekretariat DPRD Kabupaten Lampung Utara dalam menerapkan layanan kearsipan yang sudah memanfaatkan website sebagai alat bantu.

Maka peneliti menguraikan definisi operasional variabel secara lengkap yang disajikan pada tabel berikut:

Tabel 2. Definisi Operasional

Variabel	Dimensi	Indikator	Butir Pertanyaan
Budaya Organisasi di Bagian Persidangan Kantor Sekretariat DPRD Kab. LU Sulaksono Hari (2015)	Inovatif memperhitungkan resiko	Menciptakan ide-ide baru untuk keberhasilan organisasi	Bagaimana proses penyelesaian pekerjaan di Bagian Persidangan Kantor Sekretariat DPRD Kabupaten Lampung Utara yang menggunakan inovasi (pemanfaatan teknologi) dalam penyelesaian tugas?
		Berani mengambil resiko dalam mengembangkan ide-ide baru.	Bagaimana respon pegawai di Bagian Persidangan Kantor Sekretariat DPRD Kabupaten Lampung Utara ketika diharuskan menggunakan cara-cara baru (penggunaan komputer dan website) dalam melakukan pekerjaannya?
	Berorientasi pada hasil	Menetapkan target yang akan dicapai oleh organisasi	Bagaimana proses pelaksanaan kerja pegawai di Bagian Persidangan Kantor Sekretariat DPRD Kabupaten Lampung Utara jika diberikan target waktu penyelesaian?
		Penilaian hasil atas kerja yang telah dilaksanakan	Seberapa baik hasil kerja pegawai di Bagian Persidangan Kantor Sekretariat DPRD Kabupaten Lampung Utara ketika menggunakan komputer sebagai alat bantu?
	Berorientasi pada semua kepentingan pegawai	Memenuhi kebutuhan untuk menjalani dan mengerjakan pekerjaan	. Seberapa baik organisasi menjaga kesehatan dan kenyamanan pegawai (di Bagian Persidangan Kantor Sekretariat DPRD Kabupaten Lampung Utara)?
		Mendukung prestasi pegawai	Bagaimana sistem pembagian tugas kerja di Bagian Persidangan Kantor Sekretariat DPRD Kabupaten Lampung Utara?
Berorientasi detail pada tugas	Teliti dalam mengerjakan tugas	Bagaimana respon pegawai di Bagian Persidangan Kantor Sekretariat DPRD Kabupaten Lampung Utara ketika menyelesaikan pekerjaan dalam kuantitas yang cukup banyak?	

		Keakuratan hasil kerja	Bagaimana pelaksanaan target kerja di Bagian Persidangan Kantor Sekretariat DPRD Kabupaten Lampung Utara yang berorientasi pada hasil jangka panjang?
Kinerja Pegawai di Bagian Persidangan Kantor Sekretariat DPRD Kab. LU Bintoro dan Daryanto (2017)	Kualitas	Tanggap dalam tugas baru	Bagaimana kemampuan beradaptasi pegawai dalam penggunaan komputer sebagai alat bantu di Bagian Persidangan Kantor Sekretariat DPRD Kabupaten Lampung Utara?
		Ketelitian dalam mengerjakan tugas	Bagaimana kemampuan pegawai menggunakan komputer dalam penyelesaian tugas di Bagian Persidangan Kantor Sekretariat DPRD Kabupaten Lampung Utara?
		Kuantitas	Kecepatan waktu dalam bekerja
		Kemampuan dalam mengerjakan tugas	Kemampuan pegawai dalam pelaksanaan tugas yang mengharuskan penggunaan komputer sebagai alat bantu.
	Tanggung jawab	Hasil kerja sesuai dengan standar yang ada di organisasi	Bagaimana hasil kerja yang dicapai oleh pegawai ketika ia diharuskan menggunakan komputer sebagai alat bantu?
		Ketepatan waktu dalam bekerja sesuai dengan yang ditetapkan oleh organisasi	Bagaimana respon pegawai ketika mereka harus dapat menyelesaikan target pekerjaan dalam kurun waktu yang telah ditentukan?
Inisiatif	Semangat mengerjakan tugas dan menjalankan tanggung jawab	Seberapa baik kemampuan pegawai ketika mereka dituntut untuk meminimalisir terjadinya kesalahan?	
	Memperbaiki kesalahan kerja	Seberapa baik kemampuan pegawai untuk menyelesaikan masalah yang dihadapi dalam penyelesaian tugas nya?	
Digitalisasi di Bagian Persidangan Kantor Sekretariat DPRD Kab. LU	Penerapan Layanan Kepegawaian Berbasis Teknologi	DPR RI telah menerapkan manajemen layanan SPBE (pemanfaatan website)	Seberapa baik kemampuan pegawai dalam memahami cara kerja website yang digunakan pada Bagian Persidangan Kantor Sekretariat DPRD Kabupaten Lampung Utara?

Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi RI Nomor 26 Tahun 2020		DPR RI telah menerapkan manajemen layanan SPBE (presensi berbasis online)	Seberapa baik kemampuan pegawai dalam beradaptasi terhadap penggunaan presensi berbasis online?
		DPR RI telah menerapkan manajemen layanan SPBE (penggunaan sistem informasi pegawai (SIMPEG))	Bagaimana respon pegawai ketika mereka harus meninggalkan kebiasaan lama (cara konvensional) dalam pelaksanaan tugas yang ada?
	Penerapan Layanan Kearsipan Berbasis Teknologi	Menerapkan layanan kearsipan berbasis elektronik	Bagaimana respon pegawai ketika mereka diharuskan melakukan penginputan data kearsipan secara online?
		Seluruh data disimpan secara online melalui website yang tersedia	Bagaimana respon pegawai ketika mereka harus menggunakan website yang sudah tersedia?
		Seluruh data disimpan secara online melalui website yang terkoneksi dengan Kemendagri.	Seberapa baik pegawai pada Bagian Persidangan Kantor Sekretariat DPRD Kabupaten Lampung Utara menggunakan website yang terkoneksi dengan Kementrian Dalam Negeri?

Sumber : Data diolah oleh peneliti dari (Sulaksomo, 2015), Bintoro dan Daryanto (2017), (Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi RI Nomor 26 Tahun 2020) dan (Masud Fuad, 2004)

Tabel 3. Pertanyaan Variabel Budaya Organisasi (X)

No.	Dimensi	Pertanyaan	Kode Variabel
1.	Inovatif Memperhitungkan Resiko	Bagaimana proses penyelesaian pekerjaan di Bagian Persidangan Kantor Sekretariat DPRD Kabupaten Lampung Utara yang menggunakan inovasi (pemanfaatan teknologi) dalam penyelesaian tugas?	X1
		Bagaimana respon pegawai di Bagian Persidangan Kantor Sekretariat DPRD Kabupaten Lampung Utara ketika diharuskan menggunakan cara-cara baru (penggunaan komputer dan website) dalam melakukan pekerjaannya?	X2
2.	Berorientasi Pada Hasil	Bagaimana proses pelaksanaan kerja pegawai di Bagian Persidangan Sekretariat DPRD Kabupaten Lampung Utara jika diberikan target	X3

		waktu penyelesaian?	
		Seberapa baik hasil kerja pegawai di Bagian Persidangan Kantor Sekretariat DPRD Kabupaten Lampung Utara ketika menggunakan komputer sebagai alat bantu?	X4
3.	Berorientasi Pada Semua Kepentingan Pegawai	Seberapa baik organisasi menjaga kesehatan dan kenyamanan pegawai (di Bagian Persidangan Kantor Sekretariat DPRD Kabupaten Lampung Utara)?	X5
		Bagaimana sistem pembagian tugas kerja di Bagian Persidangan Kantor Sekretariat DPRD Kabupaten Lampung Utara?	X6
4.	Berorientasi Detail Pada Tugas	Bagaimana respon pegawai di Bagian Persidangan Kantor Sekretariat DPRD Kabupaten Lampung Utara ketika menyelesaikan pekerjaan dalam kuantitas yang cukup banyak?	X7
		Bagaimana pelaksanaan target kerja di Bagian Persidangan Kantor Sekretariat DPRD Kabupaten Lampung Utara yang berorientasi pada hasil jangka panjang?	X8

Sumber: Diolah oleh Peneliti, 2023 dari Sulaksomo (2015) dan Mas'ud Fuad (2004)

Tabel 4. Pertanyaan Variabel Kinerja Pegawai (Y)

No.	Dimensi	Pertanyaan	Kode Variabel
1.	Kualitas	Bagaimana kemampuan beradaptasi pegawai dalam penggunaan komputer sebagai alat bantu di Bagian Persidangan Kantor Sekretariat DPRD Kabupaten Lampung Utara?	Y1
		Bagaimana kemampuan pegawai menggunakan komputer dalam penyelesaian tugas di Bagian Persidangan Kantor Sekretariat DPRD Kabupaten Lampung Utara?	Y2
2.	Kuantitas	Seberapa baik pegawai di Bagian Persidangan Kantor Sekretariat DPRD Kabupaten Lampung Utara dalam menyelesaikan tugas sesuai dengan kurun waktu yang telah ditentukan?	Y3
		Kemampuan pegawai dalam pelaksanaan tugas yang mengharuskan penggunaan komputer sebagai alat bantu.	Y4
3.	Tanggung Jawab	Bagaimana hasil kerja yang dicapai oleh pegawai ketika ia diharuskan	Y5

		menggunakan komputer sebagai alat bantu?	
		Bagaimana respon pegawai ketika mereka harus dapat menyelesaikan target pekerjaan dalam kurun waktu yang telah ditentukan?	Y6
4.	Inisiatif	Seberapa baik kemampuan pegawai ketika mereka dituntut untuk meminimalisir terjadinya kesalahan?	Y7
		Seberapa baik kemampuan pegawai untuk menyelesaikan masalah yang dihadapi dalam penyelesaian tugasnya?	Y8

Sumber: Diolah oleh Peneliti, 2023 dari Bintoro dan Daryanto (2017) dan Mas'ud Fuad (2004)

Tabel 5. Pertanyaan Variabel Digitalisasi (Z)

No.	Dimensi	Pertanyaan	Kode Variabel
1.	Penerapan Kepegawaian Teknologi	Layanan Berbasis Teknologi	
		Seberapa baik kemampuan pegawai dalam memahami cara kerja website yang digunakan pada Bagian Persidangan Kantor Sekretariat DPRD Kabupaten Lampung Utara?	Z1
		Seberapa baik kemampuan pegawai dalam beradaptasi terhadap penggunaan presensi berbasis online?	Z2
		Bagaimana respon pegawai ketika mereka harus meninggalkan kebiasaan lama (cara konvensional) dalam pelaksanaan tugas yang ada?	Z3
2.	Penerapan Kerasipan Teknologi	Layanan Berbasis Teknologi	
		Bagaimana respon pegawai ketika mereka diharuskan melakukan penginputan data kearsipan secara online?	Z4
		Bagaimana respon pegawai ketika mereka harus menggunakan website yang sudah tersedia?	Z5
		Seberapa baik pegawai pada Bagian Persidangan Kantor Sekretariat DPRD Kabupaten Lampung Utara menggunakan website yang terkoneksi dengan Kementerian Dalam Negeri?	Z6

Sumber: Diolah oleh Peneliti, 2023 dari Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi RI Nomor 26 Tahun 2020)

3.6 Skala Pengukuran

Skala pengukuran yang dilakukan dalam penelitian ini adalah skala likert. Skala likert dipergunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial (Sugiyono, 2013). Skala likert membuat variabel yang akan diukur dijabarkan menjadi indikator variabel. Dengan mengikuti penjelasan diatas peneliti menggunakan jenis instrument angket atau kuesioner dengan pemberian skor sebagai berikut :

Tabel. 6 Skor Pengukuran Skala Likert

Pilihan	Bobot Nilai
Sangat Baik	3
Cukup Baik	2
Tidak Baik	1

Sumber: Sugiyono (2019)

Adapun kriteria yang digunakan dalam penarikan kesimpulan pada penelitian ini adalah milik Umar (2011) yang sudah dimodifikasi. Dimana dijelaskan bahwa hasil jawaban yang diukur dengan menggunakan Skala Likert dikelompokkan menggunakan interval kelas yang diperoleh dengan rumus:

$$RS = \frac{m-n}{B}$$

Keterangan:

RS: Rentang Skor

M: Skor Tertinggi

N: Skor Terendah

Tabel 7. Interval Kelas

Nilai Mean	Kategori
1,00-1,66	Tidak Baik
1,67-2,33	Cukup Baik
2,34-3,00	Sangat Baik

Sumber : Umar (2011)

Tabel. 8 Contoh Kuesioner

No.	Pertanyaan	Jawaban		
		SB	CB	TB
1.	Bagaimana proses penyelesaian pekerjaan di Bagian Persidangan Kantor Sekretariat DPRD Kabupaten Lampung Utara yang menggunakan inovasi (pemanfaatan teknologi) dalam penyelesaian tugas?	✓		

Sumber: Sugiyono (2019)

3.7 Populasi dan Sampel

3.7.1 Populasi

Populasi adalah keseluruhan dari objek yang menjadi unit penelitian, dimana didalamnya terdiri dari manusia, benda, tumbuhan, hewan, peristiwa, gejala dan lain lain. Dimana seluruh objek terkait memiliki karakteristik tertentu. Populasi dalam penelitian ini ialah seluruh pegawai pada Bagian Persidangan Kantor Sekretariat DPRD Kabupaten Lampung Utara yang berjumlah 38 pegawai.

Tabel 9. Jumlah Pegawai Pada Bagian Persidangan Kantor Sekretariat DPRD Kabupaten Lampung Utara

Jumlah Pegawai	Pendidikan	Struktural	Fungsional	Honorar
38	S2 3 orang S1 15 orang D3 9 orang SMA 11 orang	10	6	22

Sumber: Data Pegawai Bagian Persidangan Kantor Sekretariat DPRD Kabupaten Lampung Utara Tahun 2022

3.7.2 Sampel

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi terkait (Sugiyono, 2013). Sampel merupakan setengah dari anggota-anggota suatu golongan (kumpulan objek-objek) yang dipakai sebagai dasar untuk mendapatkan keterangan (atau menarik kesimpulan) mengenai golongan (kumpulan itu). Apabila jumlah populasinya kurang dari 100 orang, maka jumlah sampelnya diambil secara keseluruhan, tetapi jika populasinya lebih besar dari 100 orang, maka bisa diambil 10-15% atau 20-25% dari jumlah populasinya, Arikunto (2012) dalam Agustin dan Rita (2020).

Berdasarkan penjelasan diatas peneliti menggunakan sampel yang sesuai dengan fakta di lapangan, Maka dari itu peneliti memilih untuk menggunakan sampling jenuh. Sampling Jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Hal ini sering dilakukan bila jumlah populasi relatif kecil atau penelitian yang dilakukan ingin membuat generalisasi dengan kesalahan yang sangat kecil (Sugiyono, 2013).

3.8 Sumber Data

Data primer adalah data yang diperoleh dengan survei lapangan yang menggunakan semua metode pengumpulan data original (Paramita *et al.*, 2021). Data primer merupakan data yang didapatkan langsung oleh penulis secara langsung dari sumber pertama. Data primer secara khusus dilakukan untuk menjawab pernyataan penelitian. Penulis mengumpulkan data primer melalui penyebaran angket atau kuesioner sebagai media pemberian pernyataan kepada seluruh pegawai pada Bagian Persidangan Kantor Sekretariat DPRD Kabupaten Lampung Utara.

3.9 Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data termasuk kedalam dua hal yang paling utama dalam melakukan penelitian. Teknik pengumpulan data berkenaan dengan ketepatan cara-cara yang digunakan untuk pengumpulan data (Sugiyono, 2013). Dalam penelitian ini penulis menggunakan teknik pengumpulan data angket atau kuesioner. Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden agar dapat dijawab dan mendapatkan hasil sebagai bahan untuk diteliti (Sugiyono, 2013). Dalam hal ini penulis membuat pernyataan tertulis yang kemudian akan dijawab oleh responden. Angket atau kuesioner akan dibagikan ke seluruh pegawai pada Bagian Persidangan Kantor Sekretariat DPRD Kabupaten Lampung Utara.

3.10 Uji Instrumen

3.10.1 Uji Validitas

Uji validitas merupakan pengujian yang dilakukan untuk mengetahui sampai sejauh mana suatu kuesioner yang diajukan dapat menggali data atau informasi yang diperlukan. Sebuah instrumen dikatakan valid apabila dapat mengungkap data dari variabel yang diteliti secara tepat (Paramita *et al.*, 2021). Taraf signifikansi yang dipakai adalah sebesar 5%, tingkat kepercayaan 95%. Untuk mencari validitas dapat digunakan rumus product moment berikut:

$$r_{xy} = \frac{N \sum xy - (\sum x)(\sum y)}{[N \sum x^2 - (\sum x)^2][N \sum y^2 - (\sum y)^2]}$$

Keterangan :

r_{xy} = Koefisien korelasi antar variabel X dan Y

$\sum xy$ = Jumlah hasil kali X dan Y

$\sum x$ = Jumlah X

$\sum y$ = Jumlah Y

$\sum x^2$ = Jumlah kuadrat X

$\sum y^2$ = Jumlah kuadrat Y

N = Banyaknya sampel

Untuk mempermudah dalam penelitian ini uji validitas dilakukan dengan bantuan software *Microsoft Office Excell 2007*. Adapun kriteria pengambilan keputusan untuk uji validitas yaitu sebagai berikut:

1. Jika r hitung sama atau lebih besar dari nilai r tabel, maka instrument dinyatakan valid.
2. Jika r hitung lebih kecil dari nilai r tabel maka instrument tersebut dinyatakan tidak valid.

Validitas instrumen pada bab ini berisi tentang validitas untuk butir pernyataan Digitalisasi dengan sampel sebanyak 25 orang (pegawai pada Bagian Hukum).

Tabel 10. Uji Validitas Variabel Digitalisasi

Instrumen	R. Hitung	R. Tabel	Keterangan
Z1	0,718	0,380	VALID
Z2	0,585	0,380	VALID
Z3	0,641	0,380	VALID
Z4	0,669	0,380	VALID
Z5	0,396	0,380	VALID
Z6	0,477	0,380	VALID

Sumber: Data diolah oleh peneliti, 2023

Dari hasil perhitungan diatas dapat dilihat bahwa nilai validitas yang ditunjukkan pada kolom R_{hitung} nilai tertinggi sebesar 0,749 dan terendah adalah 0,436. Apabila tiap nilai memiliki nilai $R_{hitung} > R_{tabel}$ maka setiap pernyataan yang ada dikatakan valid. Dapat disimpulkan bahwa variabel Digitalisasi telah memenuhi tingkat validitas.

3.10.2 Uji Realibitas

Uji realibitas merupakan sebuah pengujian yang dilakukan untuk mengetahui sejauh mana kuesioner yang diajukan dapat memberikan hasil yang tidak berbeda, jika dilakukan pengujian kembali terhadap subyek yang sama pada waktu yang berbeda (Paramita *et al.*, 2021). Uji reliabilitas digunakan untuk mengetahui konsistensi alat ukur, apakah alat ukur yang digunakan dapat diandalkan dan tetap konsistens jika pengukuran tersebut diulang. Adapun rumus yang bisa digunakan untuk menghitung koefesien realibitas ialah rumus Alpha (Arikunto, 2018) yang dirumuskan sebagai berikut:

$$r_{11} = \left[\frac{k}{k-1} \right] \left[1 - \frac{\sum \sigma_b^2}{v_t^2} \right]$$

Keterangan :

r_{11} : Reliabilitas instrument

k : Banyaknya butiran pertanyaan atau banyaknya soal

$\sum \sigma_b^2$: Jumlah varians butir

v_t^2 : Varians soal

Untuk menginterpretasi harga r_{11} digunakan kriteria realibitas menurut Guilford sebagai berikut:

Tabel 11. Kriteria Realibitas Guilford

Rentang Nilai	Keterangan
$0,80 < r_{11} < 1,00$	Sangat Tinggi
$0,60 < r_{11} < 0,80$	Tinggi
$0,40 < r_{11} < 0,60$	Sedang
$0,20 < r_{11} < 0,40$	Rendah
$0,00 < r_{11} < 0,20$	Sangat Rendah (Tidak Reliabel)

Sumber: Guilford (1956)

Pada penelitian ini, peneliti melakukan uji reliabilitas dengan menggunakan *software Microsoft office excel 2007* dengan sistem *Alpha Cronbach's*. Peneliti melakukan uji realibitas terhadap instrumen Digitalisasi dengan menyebarkan kuesioner kepada 25 responden yang ada di Bagian Hukum Kantor Sekretariat DPRD Kabupaten Lampung Utara. Semakin besar nilai alphanya maka semakin tinggi realibitasnya begitupun sebaliknya. Adapun indeks realibitas di impresitasikan dengan menggunakan interpretasi r untuk menyimpulkan bahwa alat ukur yang digunakan cukup atau reliabel. Adapun hasil uji realibitas yang didapatkan oleh peneliti adalah sebagai berikut:

Tabel. 12 Uji Realibitas Variabel Digitalisasi

Variabel	Nilai Alpha Cronbach's	Keterangan
Digitalisasi	0,615	Reliabel

Sumber: Data diolah oleh peneliti, 2023

Realibitas pernyataan variabel Digitalisasi dengan jumlah sampel sebanyak 25 Responden dan jumlah item pernyataan sebanyak 6, diperoleh nilai Cronbach's Alpha untuk variabel yang digunakan dalam penelitian ini lebih besar dari 0,600. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa secara keseluruhan instrument valid yang digunakan reliabel.

3.11 Teknik Analisis Data

3.11.1 Analisis Statistik Deskriptif

Analisis statistik deskriptif merupakan penyajian data dengan cara menggambarkan atau mendeskripsikan data yang telah dikumpulkan dengan membuat generalisasi hasil penelitian. Dalam metode ini penyajian data dapat berupa tabel, grafik, diagram, persentase dan

frekuensi. Dalam pengujian ini peneliti akan dibantu dengan menggunakan *software SPSS 16.00*. Adapun tabel hasil perhitungan analisis statistik deskriptif adalah sebagai berikut:

Tabel 13. Uji Statistik Deskriptif

No.	Variabel	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviasi
1.	Budaya Organisasi	38	17	28	2,3194	2,1519
2.	Kinerja Pegawai	38	15	27	2,2136	1,9750
3.	Digitalisasi	38	17	22	1,9526	1,1563

Sumber: Output SPSS 16.00, data diolah oleh peneliti, 2023

Hasil dari tabel analisis deskriptif variabel Budaya Organisasi yang disajikan pada tabel diatas diperoleh skor terendah 17 dan tertinggi 28. Variabel Budaya Organisasi ini memperoleh mean sebesar 2,31 dan standar deviasi sebesar 2,15. Untuk nilai mean dan standar deviasi dibulatkan menjadi 2 angka dibelakang koma dengan mengacu pada ketentuan pembulatan bilangan desimal $1/100=0,01$ (perseratusan). Selain itu pembulatan dilakukan untuk menyesuaikan ketentuan interval kelas yang dimiliki oleh Umar(2011) dengan ketentuan nilai interval menggunakan bilangan desimal 2 angka dibelakang koma. Maka dari itu seluruh nilai untuk mean dan standar deviasi dari 3 variabel dibulatkan dengan ketentuan tersebut. Berikut ketentuan interval kelas yang dipaparkan oleh Umar(2011):

Tabel 14. Interval Kelas

Nilai Mean	Kategori
1,00-1,66	Tidak Baik
1,67-2,33	Cukup Baik
2,34-3,00	Sangat Baik

Sumber : Umar (2011)

Nilai standar deviasi yang lebih kecil dari nilai mean menunjukkan bahwa tidak terjadi penyimpangan data pada variabel budaya organisasi dan sebaran jawaban responden mengenai variabel budaya organisasi cukup beragam. Keberagaman jawaban yang muncul menunjukkan bahwa tiap pegawai memiliki pemahaman yang berbeda atas pola sikap yang mereka gunakan atau mereka jadikan acuan dalam bertingkah laku di Bagian Persidangan Kantor Sekretariat DPRD Kabupaten Lampung Utara.

Hasil dari tabel analisis deskriptif variabel kinerja pegawai yang disajikan pada tabel diatas diperoleh skor terendah 15 dan tertinggi 27. Variabel Kinerja Pegawai memperoleh nilai mean sebesar 2,21 dan standar deviasi sebesar 1,97. Nilai standar deviasi yang lebih kecil dari nilai mean menunjukkan bahwa tidak terjadi penyimpangan data pada variabel kinerja pegawai dan sebaran jawaban responden mengenai variabel kinerja pegawai cukup beragam. Keberagaman jawaban yang muncul menunjukkan bahwa tiap pegawai memiliki hasil kerja yang berbeda sesuai dengan usaha yang mereka berikan atas pengerjaan tugas yang ada di Bagian Persidangan Kantor Sekretariat DPRD Kabupaten Lampung Utara.

Hasil dari tabel analisis deskriptif digitalisasi yang disajikan pada tabel diatas diperoleh skor terendah 17 dan tertinggi 22. Variabel Digitalisasi memperoleh nilai mean sebesar 1,95 dan standar deviasi 1,15. Nilai standar deviasi yang lebih kecil dari nilai mean menunjukkan bahwa tidak terjadi penyimpangan data pada variabel digitalisasi dan sebaran jawaban responden mengenai variabel digitalisasi cukup beragam. Keberagaman jawaban yang muncul menunjukkan bahwa tiap pegawai memiliki kemampuan daya adaptasi yang berbeda atas penggunaan website sebagai alat bantu dalam pengerjaan tugas yang ada di Bagian Persidangan Kantor Sekretariat DPRD Kabupaten Lampung Utara.

3.11.2 Uji Normalitas

Uji normalitas data dilakukan dengan tujuan untuk mengetahui apakah variabel terikat dan variabel bebas keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak. Suatu model regresi yang baik memiliki distribusi data normal atau mendekati normal. Dalam penelitian ini, pengujian akan dibantu dengan menggunakan *software SPSS 16.00* dan untuk menguji normalitas residual data digunakan uji *Kolmogorov Smirnov* dengan ketentuan sebagai berikut:

1. Jika nilai signifikan diatas 5% atau 0,05 maka data memiliki distribusi normal.
2. Jika nilai signifikan dibawah 5% atau 0,05 maka data tidak memiliki distribusi normal.

Adapun tabel hasil perhitungan uji normalitas adalah sebagai berikut:

Tabel 15. Uji Normalitas

Nilai Signifikansi <i>Kolmogorov-Smirnov</i>	Keterangan
0,424	Normal

Sumber: Output SPSS 16.00, data diolah oleh peneliti, 2023

Berdasarkan tabel uji normalitas diketahui bahwa Nilai signifikansi *Kolmogorov-Smirnov* diatas menunjukkan nilai 0,424 yang berarti lebih besar dari 0,05 dan dapat disimpulkan bahwa data diatas sudah berdistribusi dengan normal.

3.11.3 Uji Linearitas

Uji linearitas merupakan suatu uji yang dimaksudkan untuk mengetahui apakah variabel terikat dengan variabel bebas memiliki hubungan linear atau tidak (Sugiyono,2019). Uji linearitas dapat dilakukan dengan melihat nilai *Deviation From Linearity* dengan

ketentuan nilai signifikansi pada *linearity* > 0,05, maka dapat diartikan bahwa antara variabel bebas dan terikat terdapat hubungan yang linear. Dalam penelitian ini peneliti akan dibantu dengan *software SPSS 16.00*. Adapun tabel hasil perhitungan uji linearitas adalah sebagai berikut:

Tabel 16. Uji Linearitas

Deviation From Linearity	Keterangan
0,776	Linear

Sumber: Output SPSS 16.00, data diolah oleh peneliti, 2023

Berdasarkan tabel hasil perhitungan diatas diketahui bahwa nilai test of linearity sebesar 0,000 atau lebih kecil dari 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang linear antara Budaya Organisasi dan Kinerja Pegawai. Hubungan yang linear dalam hal ini menjelaskan bahwa antara variabel Budaya Organisasi dan Kinerja Pegawai memiliki hubungan yang linear (secara garis lurus) dan penelitian menggunakan analisis regresi dapat dilakukan.

3.11.4 Uji Multikolonieritas

Uji multikolonieritas merupakan suatu uji yang dilakukan untuk mengetahui apakah didalam suatu model regresi terdapat korealsi yang tinggi antara variabel bebas (Widana dan Muliani, 2020). Adapun ketentuan pada pengujian ini jika nilai VIF < 10 atau nilai *Tolerance* > 0,01, maka dinyatakan tidak terjadi multikolonieritas. Jika berlaku sebaliknya maka terjadi gejala multikolonieritas. Dalam penelitian ini penguji akan dibantu dengan menggunakan *software SPSS 16.00*. Adapun tabel hasil perhitungan uji multikolonieritas adalah sebagai berikut:

Tabel 17. Uji Multikolonieritas

Variabel	Tolerance	VIF
X	0,976	1,025
Z	0,976	1,025

Sumber: Output SPSS 16.00, diolah oleh peneliti, 2023

Hasil pengujian dalam penelitian ini menunjukkan angka tolerance untuk variabel independent (bebas) memiliki nilai 0,976 dan lebih besar dari 0,10. Untuk hasil VIF juga bernilai 1,025 yang itu artinya kurang dari 10,00. Maka dapat disimpulkan bahwa data tidak terjadi gejala multikolonieritas. Tidak adanya gejala multikolonieritas menunjukkan bahwa tidak adanya hubungan linear yang sempurna antara variabel yang ada (Budaya Organisasi dan Digitalisasi) sehingga pada pengujian regresi dengan penggunaan variabel tersebut tidak akan mempengaruhi nilai koefisien yang diujikan.

1.11.5 Uji Heterokedastisitas

Uji heterokedastisitas merupakan suatu uji asumsi klasik yang harus dipenuhi dalam analisis regresi. Uji heterokedastisitas dilakukan untuk mengetahui apakah terjadi bias atau tidak dalam suatu analisis model regresi (Widana dan Muliani, 2020). Untuk mendeteksi adanya heterokedastisitas dapat dilakukan uji Breusch-Pagan. Pada pengujian ini jika hasil sig > 0,05 maka tidak terjadi gejala heterokedastisitas dan model yang baik adalah yang tidak terjadi heterokedastisitas (Ningsih dan Dukalang, 2019). Dalam penelitian ini pengujian akan dibantu dengan menggunakan *software SPSS 16.00*. Adapun tabel hasil perhitungan uji heterokedastisitas adalah sebagai berikut:

Tabel 18. Uji Heterkedastisitas

Variabel	Nilai Signifikansi
X	0,420
Z	0,087

Sumber: Output SPSS 16.00, diolah oleh peneliti, 2023

Dari hasil perhitungan diatas dapat diketahui nilai signifikansi untuk variabel X sebesar 0,420 dan variabel Z sebesar 0,087 yang itu artinya lebih besar dari 0,05. Maka dapat disimpulkan bahwa data tidak terjadi gejala Heteroskedastisitas. Tidak adanya gejala heteroskedastisitas menunjukkan bahwa dalam penelitian ini antara model regresi tidak terjadi bias dan analisis regresi dapat dilakukan.

3.12 Pengujian Hipotesis

3.12.1 Analisis Regresi Sederhana

Analisis regresi sederhana merupakan sebuah alat analisis yang digunakan untuk mengukur antara pengaruh variabel bebas (X) dalam penelitian ini adalah budaya organisasi dan variabel terikat (Y) yang dalam penelitian ini adalah kinerja pegawai, Sugiyono (2013). Adapun persamaan regresi linear sederhana adalah sebagai berikut:

$$Y = \alpha + bX$$

Keterangan :

Y: Subjek dalam variabel dependen yang diprediksikan

α : Konstanta

b: Koefesien variabel x

X: Variabel independen

Uji regresi linear sederhana pada penelitian ini dimaksudkan untuk menjawab 1 hipotesis yang ada. Adapun model analisis yang dipergunakan dalam uji regresi linear penelitian ini meliputi:

3.12.2 Analisis Korelasi Sederhana

Korelasi sederhana merupakan suatu uji statistik yang digunakan untuk mengukur kekuatan hubungan dua variabel dan juga untuk dapat mengetahui bentuk hubungan antara dua variabel dengan hasil yang bersifat kuantitatif. Koefisien korelasi digunakan untuk mengetahui keeratan antara dua variabel dan untuk mengetahui arah hubungan yang terjadi. Pada penelitian ini korelasi sederhana menggunakan *Product Moment Pearson* dengan nilai korelasi (r) berkisar antara 1 sampai -1. Nilai semakin dekat 1 atau -1 berarti hubungan antara dua variabel semakin kuat. Sebaliknya nilai mendekati 0 berarti hubungan antara dua variabel semakin lemah. Nilai positif menunjukkan hubungan searah (bila X naik, maka Y naik) dan nilai negatif menunjukkan hubungan terbalik (bila X naik, maka Y turun). Dalam pengujiannya nilai korelasi sederhana akan dilihat dari nilai R_{hitung} yang muncul. Adapun dalam penelitian ini pengujian akan dibantu dengan menggunakan *software SPSS 16.00*. Untuk dapat memberikan penafsiran terhadap koefisien korelasi yang ditemukan, maka dapat berpedoman pada ketentuan interpretasi koefisien korelasi menurut Sugiyono (2019) yang dimodifikasi.

Tabel 19. Interpretasi Terhadap Koefesien Korelasi

Interval Koefesien	Tingkat Hubungan
0,00 – 0,399	Lemah
0,400 – 0,799	Cukup Kuat
0,800 – 1,000	Sangat Kuat

Sumber: Sugiyono, 2019

3.12.3 Uji Koefesien Determinan (R^2)

Untuk menyatakan besar kecilnya sumbangan variabel X dan variabel Y. Untuk mengetahui besarnya variabel bebas terhadap

variabel terikat dengan angka persentase, maka menggunakan rumus sebagai berikut:

$$KP = r^2 \times 100\%$$

Keterangan :

KP = nilai koefisien determinan

r = nilai koefisien

Untuk mendapatkan hasil analisis yang relevan dan terpercaya, dalam penelitian ini peneliti menggunakan bantuan *Software SPSS Statistics 16.00*.

3.12.4 Analisis Regresi dengan Variabel Moderasi

Analisis regresi dengan variabel moderator merupakan analisis regresi yang melibatkan variabel moderator dalam membangun model hubungannya. Untuk menjawab hipotesis yang diajukan maka dalam penelitian ini akan menggunakan *Moderated Regression Analysis (MRA)*. Liana (2009) dalam Fatimah S. (2020) mengatakan bahwa *Moderated Regression Analysis (MRA)* atau uji interaksi merupakan sebuah fitur khusus regresi linear berganda dimana di dalam persamaan regresinya terdapat unsur interaksi. Analisis regresi moderasi ini melibatkan variabel moderasi dalam membangun hubungannya. Artinya suatu variabel dapat dikatakan memoderasi apabila dalam hubungannya dapat memperkuat atau memperlemah variabel terikat. Untuk mendapatkan hasil analisis yang relevan dan terpercaya maka peneliti akan menggunakan bantuan *Software SPSS Statistic 16.00*.

V. KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan penelitian yang dilakukan tentang pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai melalui Digitalisasi sebagai Variabel Moderasi di Bagian Persidangan Kantor Sekretariat DPRD Kabupaten Lampung Utara dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Budaya organisasi berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai di Bagian Persidangan Kantor Sekretariat DPRD Kabupaten Lampung Utara dengan besaran pengaruh 55,1%.
2. Digitalisasi berpengaruh memoderasi Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai di Bagian Persidangan Kantor Sekretariat DPRD Kabupaten Lampung Utara. Dengan kenaikan pengaruh sebesar 0,7% sehingga variabel digitalisasi memberikan efek memperkuat budaya organisasi atau biasa disebut dengan *amplifying effect*.

5.2 Saran

- a. Untuk Bagian Persidangan Kantor Sekretariat DPRD Kabupaten Lampung Utara dapat memberikan penyuluhan atau pun pelatihan terkait penggunaan website sebagai sarana penginputan berkas untuk laporan pertanggung jawaban maupun penginputan berkas sebagai arsip. Dapat melakukan evaluasi yang dilakukan secara berkala, baik itu untuk 3 bulan sekali atau 6 bulan sekali.

- b. Untuk peneliti selanjutnya diharapkan dapat mengembangkan penelitian ini dengan menambahkan variabel independen maupun dependen yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai. Peneliti selanjutnya dapat pula menambahkan variabel tambahan lain atau meneliti kembali faktor-faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

DAFTAR PUSTAKA

- Andayani, I., Tirtayasa, S. (2019). Pengaruh Kepemimpinan, Budaya Organisasi dan Motivasi terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*. 2 (1): 45-54.
DOI: <https://doi.org/10.30596/maneggio.v2i1.3367>
- Agustin, P., Permatasari, R. I. (2020). Pengaruh Pendidikan dan Kompensasi Terhadap Kinerja Divisi *New Product Development* (NPD) pada PT. Mayora Indah Tbk. *Jurnal Ilmiah M-Progress*. 10 (2): 174-184. DOI: <https://doi.org/10.35968/m-pu.v10i2.442>
- Bintoro, D. (2017). *Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan*. Buku. GAVA Media. Yogyakarta. 155p.
- Bukit, B. MM., Malusa., Rahmat, A. (2017). *Pengembangan Sumber Daya Manusia Teori, Dimensi Pengukuran dan Implementasi dalam Organisasi*. Buku. ZAHR Publishing. Yogyakarta. 153 p.
- Budiyanto, E., Mockhlas. (2020). *Kinerja Karyawan (Ditinjau dari aspek gaya kepemimpinan, budaya organisasi dan motivasi kerja)*. Buku. Banten. CV. AA RIZKY. 100 p.
- Habudin. (2020). Budaya Organisasi. *Jurnal Literasi Pendidikan Nusantara*. 1 (1): 23-32.
- Harahap, P. (2011). *Budaya Organisasi Organizational Culture*. Buku. Semarang University Press. Semarang. 115 p.
- Huseno, T. (2016). *Kinerja Pegawai*. Buku. MNC Publishing. Malang. 129 p.
- Ilmi, A. D. (2022). *Manajemen Kinerja Karyawan*. Buku. Cendekia Publisher. Makassar. 141 p.
- Indrasari, M. (2017). *Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan*. Buku. Indomedia Pustaka. Sidoarjo. 84 p.

- Juni, I. A. W. (2017). Pengaruh Sistem Digital Dan Keamanan Arsip Terhadap Efisiensi Waktu Kerja Pada Dinas Penanaman Modal Dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kota Denpasar. *Public Insipartion Jurnal Administrasi Publik*. 81-90. ISSN 2581-2378.
- Kamaroellah, A. (2014). *Pengantar Budaya Organisasi*. Buku. CV. Salsabilla Putra Pratama. Surabaya. 123 p.
- Kusumawati, D. (2018) Analisa Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Motivasi dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *UPA JIWA*. 2(1):1-10.
- Kusumah, E. T., Suharmono. (2015). Analisis Pengaruh Budaya Organisasi dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Motivasi Sebagai Variable Intervening. *Diponegoro Journal Of Management*. 4(3): 1-15. E-ISSN: 2337-3792.
- Maryadi, Y., Misrania, Y. (2022). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Camat Pendopo Barat Kabupaten Empat Lawang. *Ekombis Review Jurnal Ekonomi & Bisnis*. 10(2): 1207-1216. DOI: <https://doi.org/10.37676/ekombis.v10i2.2569>
- Masud, F. (2004). *Survai Diagnosis Organisasional Konsep & Aplikasi*. Buku. Badan Penerbit Universitas Diponegoro. Semarang. 573 p.
- Maulidiyah, N. N. (2020). Peran Budaya Organisasi Dalam Meningkatkan Kepuasan Kerja Serta Dampaknya Terhadap Kinerja Karyawan Bank Indonesia. *Jurnal Manajamen Bisnis*. 17(2): 273-286. ISBN. 978-602-50088-0-1.
- Mulang, H. (2022). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Prestasi Pegawai. *Jurnal Miral Manajemen*. 7 (1): 352-369. DOI: <https://doi.org/10.37531/mirai.v7i1.2118>.
- Murhadi., Ponidi. (2020). Digitalisasi Sekolah Melalui Pengembangan Website dan Layanan Sekolah Berbasis Teknologi Informasi. *Jurnal INTEK*. 3 (1): 62-69. DOI: <https://doi.org/10.37729/intek.v2i2.567>
- Nur, A. C., Akib, H., Niswati, R. (2022). *Eksistensi Administrasi Publik Pada Arus Globalisasi*. Buku. Badan Penerbit UNM. Makassar. 93 p.
- Novitasari, N., Askafi, E., Mutiara, N. (2022). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Melalui Komitmen Organisasi dan OCB. *Jurnal Otonomi*. 22(2): 494-508. DOI: <https://doi.org/10.32503/otonomi.v22i2.3089>

- Nirmawati, A. (2019). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. POS INDONESIA (PERSERO) Cabang Makassar. Skripsi. Universitas Muhammadiyah Makassar. Makassar. 34 hlm.
- Ombudsman.go.id. (2020, 04 November). Pemerintahan Berbasis Elektronik dalam Pelayanan Publik. Diakses pada 06 Desember 2022, dari <https://www.ombudsman.go.id/artikel/r/artikel--pemerintahan-berbasis-elektronik-dalam-pelayanan-publik>
- Paramita, R. W. D., Rizal, N., Sulistyan, R. B. (2021). *Metode Penelitian Kuantitatif*. Buku. WIDYAGAMA Press. Lumajang. 184 p.
- Priyono. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif*. Buku. Zifatama Publishing. Sidoarjo. 195 p.
- Priyono. (2010). *MANAJEMEN Sumber Daya Manusia*. Buku. Zifatama Publisher. Sidoarjo. 209 p.
- Putri, I. R., Yusuf, N. F. (2022). Pengaruh Budaya Organisasi dalam Menciptakan Perkembangan Organisasi. *Jurnal Administrasi Publik*. 18 (1): 143-154. DOI: <https://doi.org/10.52316/jap.v18i1.82>
- Purba, E. F., Simanjuntak, P. (2012). *Metode Penelitian*. Buku. Percetakan SADIA. Medan. 182 p.
- Rijianto, A., Mukaram. (2018). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi di Divisi Account Executive PT Agrodana Futures). *Jurnal Riset Bisnis dan Investasi*. 4 (2): 35-47. DOI: <https://doi.org/10.35697/jrbi.v4i2.1185>
- Renaldy, A. (2021). Pengaruh Employee Engagement, Budaya Organisasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Divisi Line Maintenance PT. Batam Aero Teknik Jakarta. *JIMEN Jurnal Inovatif Mahasiswa Manajemen*. 1 (2): 103-112.
- Sembiring, M. (2012). *Budaya & Kinerja Organisasi (Perspektif Organisasi Pemerintah)*. Buku. FOKUSMEDIA. Bandung. 132 p.
- Setiawan, W. (2017). Era Digital dan Tantangannya. Paper Seminar Nasional Pendidikan. Universitas Pendidikan Indonesia.
- Syahril ., Ningrum, T. A. (2021). *Perilaku dan Budaya Organisasi*. Buku. Rajawali Press. Depok. 110 p.
- Syahrums., Salim. (2014). *Metodologi Penelitian Kuantitatif*. Buku. Citapustaka Media. Bandung. 174 p.

- Suryani, N. K., Sugianingrat, I. A., Laksemimi, K. D. (2020). *Kinerja Sumber Daya Manusia: Teori, Aplikasi, dan Penelitian*. Buku. NILACAKRA Publishing House. Bandung. 98 p.
- Suswardji, E., Aziz, S., Wulandari, R. (2020). Analisis Optimalisasi Kinerja Karyawan Melalui Digitalisasi Bisnis Dengan Budaya Organisasi Sebagai Variable Intervening Pada Perusahaan Umum Percetakan Uang Republik Indonesia (PERUM PERURI) Direktorat SDM Dan Umum. *E- QIEN Jurnal Ekonomi dan Bisnis*. 7 (2): 23-28. DOI: <https://doi.org/10.34308/eqien.v7i2.132>
- Sulaksono, H. (2015). *Budaya Organisasi dan Kinerja*. Buku. Deepublish. Yogyakarta. 143 p.
- Silaen, dkk. (2021). *Kinerja Karyawan*. Buku. Penerbit widina. Bandung. 235 p.
- Sinaga, D. (2014). *Statistik Dasar*. Buku. UKI PRESS. Jakarta Timur. 64 p.
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Buku. Alfabeta. Jakarta. 195 p.
- Tampubolon, P. (2018). Pengorganisasian dan Kepemimpinan Kajian Terhadap Fungsi Manajemen Organisasi Dalam Upaya Untuk Mencapai Tujuan Organisasi. *Jurnal STINDO Profesional*. 4(3): 22-35.
- Uha, I. N. (2015). *Budaya Organisasi Kepemimpinan dan Kinerja*. Buku. PRENAMEDIA GROUP. Jakarta. 265 p.
- Widana, I. W., Muliani, P. L. (2020). *Uji Persyaratan Analisis*. Buku. Klik Media. Jawa Timur. 91 p.
- Winardi. (2006). *Teori Organisasi dan Pengorganisasian*. Buku. PT RAJA GRAFINDO PERSADA. Jakarta. 356 p.
- Waldianto, R. (2021). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Di Asuransi BUMDA Syariah Kota Bengkulu. Skripsi. Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Bengkulu. Bengkulu. 65 hlm.