

PENGARUH TRANSFORMASI DIGITAL, KOMPETENSI DIGITAL, DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI MONUMEN PERS NASIONAL SURAKARTA

Annisa Fatika Ayu Larasati¹

anissalarasati700@gmail.com

Abu Bakar Akbar²

^{1,2}Universitas Slamet Riyadi

ABSTRACT

This study aims to examine the influence of digital transformation, digital competence, and organizational culture on employee performance at Monumen Pers Nasional Surakarta. The study employed a quantitative survey approach using primary data. The population consisted of 38 employees, and a saturated sampling technique was applied so that all members of the population became respondents. Data were collected through observation, questionnaires, and literature study. The research instrument was tested for validity and reliability, followed by classical assumption tests and multiple linear regression analysis using SPSS. The regression equation was $Y = -3.392 + 0.580X_1 + 0.370X_2 + 0.152X_3 + e$. The partial test showed that digital transformation had a positive and significant effect on employee performance ($t = 3.595$; $p = 0.001$). Digital competence also had a positive and significant effect ($t = 2.119$; $p = 0.042$). Organizational culture had a positive but statistically insignificant effect ($t = 0.818$; $p = 0.419$). The simultaneous test showed that the three independent variables significantly affected employee performance ($F = 22.521$; $p = 0.000$). The adjusted R-square of 0.636 indicates that 63.6% of the variation in employee performance was explained by the model, while 36.4% was explained by other factors outside the model. The findings emphasize the importance of strengthening digital transformation and digital competence while maintaining an organizational culture that supports collaboration and adaptation.

Keywords: Digital Transformation, Digital Competence, Organizational Culture, Employee Performance.

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh transformasi digital, kompetensi digital, dan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai Monumen Pers Nasional Surakarta. Penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif dengan data primer. Populasi penelitian berjumlah 38 pegawai dan seluruhnya dijadikan

responden melalui teknik sampling jenuh. Data dikumpulkan melalui observasi, kuesioner, dan studi pustaka. Instrumen diuji validitas dan reliabilitas, kemudian dilakukan uji asumsi klasik dan regresi linear berganda menggunakan SPSS. Persamaan regresi yang diperoleh adalah $Y = -3,392 + 0,580X_1 + 0,370X_2 + 0,152X_3 + e$. Hasil uji parsial menunjukkan transformasi digital berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai ($t = 3,595$; $p = 0,001$), demikian pula kompetensi digital ($t = 2,119$; $p = 0,042$). Budaya organisasi memiliki arah pengaruh positif tetapi tidak signifikan ($t = 0,818$; $p = 0,419$). Secara simultan, transformasi digital, kompetensi digital, dan budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai ($F = 22,521$; $p = 0,000$). Nilai Adjusted R Square sebesar 0,636 menunjukkan bahwa 63,6% variasi kinerja pegawai dapat dijelaskan oleh model, sedangkan 36,4% dipengaruhi faktor lain di luar model. Temuan penelitian menunjukkan bahwa peningkatan kinerja pegawai terutama perlu diarahkan pada penguatan transformasi digital dan kompetensi digital, dengan tetap mempertahankan budaya organisasi yang mendukung kolaborasi dan adaptasi.

Kata Kunci: Transformasi Digital, Kompetensi Digital, Budaya Organisasi, Kinerja Pegawai.

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan faktor strategis yang menentukan keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuan, karena sumber daya manusia menjadi aset utama yang menggerakkan seluruh aktivitas organisasi. Di tengah perkembangan teknologi dan perubahan lingkungan kerja yang berlangsung semakin cepat, organisasi dituntut memiliki sumber daya manusia yang tidak hanya mampu menghasilkan kinerja yang baik, tetapi juga mampu beradaptasi terhadap perubahan sistem kerja dan perkembangan teknologi (Robbins & Judge, 2022; Dessler, 2020). Kinerja pegawai menjadi salah satu aspek

penting karena mencerminkan kualitas dan kuantitas hasil kerja yang dicapai pegawai dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang diberikan. Dalam organisasi publik, peningkatan kinerja pegawai juga menjadi bagian penting dalam mewujudkan tata kelola pemerintahan yang efektif, efisien, transparan, dan akuntabel. Oleh karena itu, pengelolaan sumber daya manusia yang adaptif serta berorientasi pada peningkatan kinerja menjadi kebutuhan yang penting bagi setiap organisasi, termasuk instansi pemerintah.

Monumen Pers Nasional Surakarta merupakan salah satu Unit Pelaksana Teknis di bawah Kementerian

Komunikasi dan Digital (Komdigi) yang memiliki tugas dalam pelestarian, pengelolaan, digitalisasi arsip, pelayanan informasi, serta edukasi kepada masyarakat. Pelaksanaan tugas tersebut menuntut adanya kinerja pegawai yang optimal agar tujuan organisasi dan kualitas pelayanan kepada masyarakat dapat tercapai. Kinerja pegawai pada Monumen Pers Nasional Surakarta tidak hanya ditentukan oleh kemampuan individu dalam menyelesaikan pekerjaan, tetapi juga berkaitan dengan kesiapan organisasi dalam menghadapi perkembangan teknologi, kemampuan pegawai dalam memanfaatkan teknologi digital, serta budaya organisasi yang mendukung terciptanya lingkungan kerja yang produktif. Dengan demikian, peningkatan kinerja pegawai menjadi salah satu faktor penting dalam mendukung pelaksanaan tugas dan pencapaian tujuan Monumen Pers Nasional Surakarta.

Kondisi kinerja pegawai Monumen Pers Nasional Surakarta dapat dilihat dari hasil prasurevei yang dilakukan terhadap 15 responden. Hasil prasurevei menunjukkan bahwa seluruh responden atau sebesar 100% menyatakan mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai target yang diberikan serta mampu menyelesaikan pekerjaan tepat waktu dan bekerja secara efektif. Meskipun demikian, masih terdapat 13,3% responden yang menilai bahwa secara umum kinerja pegawai di

instansi tersebut belum berjalan secara optimal. Kondisi tersebut menunjukkan bahwa meskipun kinerja pegawai secara umum telah menunjukkan kondisi yang baik, masih terdapat aspek yang perlu diperhatikan agar kinerja pegawai dapat ditingkatkan secara optimal.

Permasalahan kinerja tersebut diduga berkaitan dengan transformasi digital yang diterapkan dalam organisasi. Hasil prasurevei menunjukkan bahwa sebanyak 86,7% responden menyatakan sistem digital yang digunakan membantu mempercepat penyelesaian pekerjaan, sedangkan 80,0% menyatakan teknologi digital yang tersedia telah mendukung kebutuhan pekerjaan. Namun, masih terdapat 26,7% responden yang menilai bahwa organisasi belum secara optimal mendorong pemanfaatan teknologi digital dalam pelaksanaan tugas. Kondisi tersebut menunjukkan bahwa penerapan transformasi digital di Monumen Pers Nasional Surakarta telah memberikan dukungan terhadap pekerjaan pegawai, tetapi masih terdapat ruang untuk meningkatkan pemanfaatan teknologi secara lebih optimal. Transformasi digital tidak hanya berkaitan dengan penggunaan teknologi, tetapi juga mencakup perubahan proses kerja dan sistem organisasi untuk meningkatkan efektivitas dan efisiensi. Dalam konteks Monumen Pers Nasional, transformasi digital antara lain diwujudkan melalui digitalisasi arsip pers, penggunaan

aplikasi administrasi berbasis elektronik, sistem manajemen koleksi digital, serta pelayanan informasi berbasis teknologi. Selain transformasi digital, kompetensi digital pegawai juga menjadi faktor yang penting dalam mendukung kinerja. Hasil prasurvei menunjukkan bahwa 93,3% responden mampu mengoperasikan aplikasi dan sistem digital yang digunakan dalam pekerjaan, 80,0% mampu mengatasi kendala sederhana terkait penggunaan teknologi digital, dan seluruh responden atau 100% menyatakan selalu berupaya meningkatkan kemampuan digital yang dimiliki. Namun, masih terdapat 20,0% responden yang mengalami kesulitan dalam mengatasi kendala sederhana terkait penggunaan teknologi digital. Kondisi ini menunjukkan bahwa tingkat kompetensi digital pegawai secara umum telah baik, tetapi masih terdapat pegawai yang memerlukan peningkatan kemampuan dalam menghadapi permasalahan teknologi. Kompetensi digital diperlukan agar pegawai mampu menggunakan teknologi secara efektif, mengelola informasi, berkomunikasi dan berkolaborasi melalui media digital, serta menyelesaikan permasalahan yang muncul dalam penggunaan teknologi.

Faktor berikutnya yang diduga berkaitan dengan kinerja pegawai adalah budaya organisasi. Budaya organisasi merupakan seperangkat nilai, norma, dan kebiasaan yang

menjadi pedoman bagi anggota organisasi dalam menjalankan tugas dan berperilaku di tempat kerja. Hasil prasurvei menunjukkan bahwa 93,3% responden menyatakan kerja sama antarpegawai berjalan dengan baik dan 86,7% menyatakan hubungan antara pegawai dan pimpinan terjalin dengan baik. Namun, masih terdapat 20,0% responden yang menilai bahwa organisasi belum secara maksimal mendorong pegawai untuk berinovasi dalam bekerja. Hal tersebut menunjukkan bahwa budaya organisasi di Monumen Pers Nasional Surakarta secara umum telah mendukung kerja sama dan hubungan kerja yang baik, tetapi aspek inovasi masih perlu mendapatkan perhatian, terutama dalam menghadapi perubahan teknologi dan tuntutan pekerjaan yang semakin dinamis. Budaya organisasi yang mendukung inovasi, kolaborasi, orientasi hasil, dan kemampuan beradaptasi terhadap perubahan diperlukan untuk menciptakan lingkungan kerja yang kondusif sehingga pegawai dapat memberikan kinerja terbaik.

Hubungan antara transformasi digital, kompetensi digital, dan budaya organisasi dengan kinerja pegawai juga didukung oleh hasil penelitian terdahulu, meskipun masih terdapat perbedaan hasil penelitian. Darmawan dan Aliya (2024) menemukan bahwa transformasi digital dan kompetensi berpengaruh signifikan secara simultan

terhadap kinerja pegawai, sedangkan Kusnadi (2024) menemukan bahwa transformasi digital, budaya kerja, dan beban kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Pada variabel kompetensi digital, Elisnawati et al. (2023) menemukan bahwa kompetensi digital berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, tetapi Hutasoit et al. (2025) menemukan bahwa kompetensi digital tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Sementara itu, penelitian mengenai budaya organisasi juga menunjukkan hasil yang belum konsisten. Hendra Djatmiko dan Natsir (2023) menemukan bahwa budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, sedangkan Putra et al. (2021) menemukan bahwa budaya organisasi tidak berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja pegawai. Perbedaan hasil penelitian terdahulu tersebut menunjukkan adanya *research gap* mengenai pengaruh transformasi digital, kompetensi digital, dan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai. Beberapa penelitian menunjukkan adanya pengaruh yang signifikan, sedangkan penelitian lainnya menunjukkan hasil yang tidak signifikan. Perbedaan tersebut dapat terjadi karena karakteristik organisasi, lingkungan kerja, serta kesiapan sumber daya manusia dalam menghadapi perubahan teknologi yang berbeda pada setiap organisasi. Selain itu, penelitian terdahulu umumnya menggunakan

objek organisasi dan karakteristik responden yang berbeda dengan Monumen Pers Nasional Surakarta. Oleh karena itu, diperlukan penelitian lebih lanjut untuk memperoleh bukti empiris mengenai pengaruh transformasi digital, kompetensi digital, dan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai, khususnya pada lembaga pemerintah yang bergerak dalam bidang pelestarian, pengelolaan, dan pelayanan informasi pers.

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif untuk menganalisis pengaruh transformasi digital, kompetensi digital, dan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai Monumen Pers Nasional Surakarta. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan gambaran empiris mengenai faktor-faktor yang berkaitan dengan kinerja pegawai dalam menghadapi perkembangan teknologi dan perubahan lingkungan kerja. Selain itu, hasil penelitian diharapkan dapat menjadi bahan pertimbangan bagi Monumen Pers Nasional Surakarta dalam meningkatkan pengelolaan sumber daya manusia melalui penguatan transformasi digital, peningkatan kompetensi digital, dan pengembangan budaya organisasi yang adaptif terhadap perubahan teknologi. Berdasarkan uraian latar belakang tersebut, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“PENGARUH TRANSFORMASI DIGITAL, KOMPETENSI DIGITAL,**

DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI MONUMEN PERS NASIONAL SURAKARTA."

METODE PENELITIAN

Ruang lingkup dari penelitian ini yaitu survei pada pegawai Monumen Pers Nasional Surakarta. Penelitian ini dilakukan dengan alasan untuk mengetahui pengaruh transformasi digital, kompetensi digital, dan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai Monumen Pers Nasional Surakarta. Pada penelitian ini data yang digunakan yaitu data kuantitatif, menurut Sugiyono (2021:13) "Data kuantitatif adalah data yang terbentuk angka atau data kualitatif yang diangkatkan". Data kuantitatif dalam penelitian ini adalah transformasi data hasil jawaban responden, yang kemudian ditransform diolah menggunakan skala Likert. Menurut Sugiyono (2021:147) teknik analisis data adalah teknik dalam menganalisis data setelah semua data terkumpul menjadi satu.

HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Uji Instrumen Penelitian

1. Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk menguji kuesioner sebagai *instrument* (alat) dalam penelitian apakah valid/tepat untuk mengambil data. Uji

validitas menggunakan *pearson correlation product moment/pearson correlation*. Kriteria kuesioner dikatakan valid bila *p-value* (probabilitas *value/signifikansi*) $< 0,05$.

a. Uji Validitas Variabel Transformasi Digital (X1)

Hasil uji validitas untuk variabel Transformasi Digital disajikan pada tabel berikut:

Tabel I
Uji Validitas Variabel Transformasi Digital (X1)

Item Pernyataan	ρ -value	Kriteria (α)	Keterangan
X1.1	0,000	0,05	Valid
X1.2	0,000	0,05	Valid
X1.3	0,000	0,05	Valid
X1.4	0,000	0,05	Valid
X1.5	0,001	0,05	Valid
X1.6	0,000	0,05	Valid

Sumber: Data primer diolah, 2026

Tabel diatas menunjukkan bahwa untuk item pernyataan X1.1 sampai dengan X1.6 diperoleh nilai signifikansi (*p-value*) $= 0,000 < 0,05$ maka semua item pernyataan variabel Transformasi Digital Valid.

b. Uji Validitas Variabel Kompetensi Digital (X2)

Hasil uji validitas untuk variabel kompetensi digital disajikan dalam tabel berikut:

Tabel II
Uji Validitas Variabel Kompetensi Digital (X2)

Item Pernyataan	ρ -value	Kriteria (α)	Keterangan
X2.1	0,000	0,05	Valid
X2.2	0,000	0,05	Valid
X2.3	0,005	0,05	Valid
X2.4	0,000	0,05	Valid
X2.5	0,000	0,05	Valid
X2.6	0,000	0,05	Valid

Sumber: Data primer diolah, 2026

Tabel diatas menunjukkan bahwa untuk item pernyataan X2.1 sampai dengan X2.6 diperoleh nilai signifikansi (ρ -value) = 0,000 < 0,05 maka semua item pernyataan variabel Kompetensi Digital valid.

c. Uji Validitas Variabel Budaya Organisasi (X3)

Hasil uji validitas untuk variabel Budaya Organisasi disajikan dalam tabel berikut:

Tabel III
Uji Validitas Variabel Budaya Organisasi (X3)

Item Pernyataan	ρ -value	Kriteria (α)	Keterangan
X3.1	0,000	0,05	Valid
X3.2	0,002	0,05	Valid
X3.3	0,000	0,05	Valid
X3.4	0,000	0,05	Valid
X3.5	0,000	0,05	Valid

X3.6 0,000 0,05 Valid

Sumber: Data primer diolah, 2026

Tabel diatas menunjukkan bahwa untuk item pernyataan X3.1 sampai dengan X3.6 diperoleh nilai signifikansi (ρ -value) = 0,000 < 0,05 maka semua item pernyataan variabel Budaya Organisasi adalah valid.

d. Uji Validitas Variabel Kinerja Pegawai (Y)

Hasil uji validitas untuk variabel kinerja pegawai disajikan dalam tabel IV berikut:

Tabel IV
Uji Validitas Variabel Kinerja Pegawai (Y)

Item Pernyataan	ρ -value	Kriteria (α)	Keterangan
Y.1	0,000	0,05	Valid
Y.2	0,000	0,05	Valid
Y.3	0,000	0,05	Valid
Y.4	0,000	0,05	Valid
Y.5	0,000	0,05	Valid
Y.6	0,000	0,05	Valid

Sumber: Data primer diolah, 2026

Tabel diatas menunjukkan bahwa untuk item pernyataan Y.1 sampai dengan Y.6 diperoleh nilai signifikansi (ρ -value) = 0,000 < 0,05 maka semua item pernyataan variabel Kinerja Pegawai adalah valid.

B. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk menguji kehandalan kuesioner. Kuesioner dikatakan handal/*reliable* bila jawaban responden adalah konsisten dari waktu ke waktu. Kuesioner *reliable* bila nilai *cronbach Alpha* > 0,60

a. Uji reliabilitas variabel Transformasi Digital (X1)

Hasil uji reliabilitas untuk variabel Transformasi Digital disajikan dalam tabel V berikut:

Tabel V
Uji Reliabilitas Variabel

Variabel	Cronbach's Alpha	Nilai Kritis	Keterangan
Transformasi Digital	0,757	0,60	Reliabel
Kompetensi Digital	0,820	0,60	Reliabel
Budaya Organisasi	0,823	0,60	Reliabel
Kinerja Pegawai	0,870	0,60	Reliabel

Sumber: Data primer yang diolah, 2026.

Tabel V adalah hasil uji reliabilitas instrumen yaitu nilai *Cronbach Alpha* masing-masing sebesar 0,757; 0,820; 0,823; dan 0,870, yang seluruhnya lebih besar dari 0,60. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa seluruh instrumen penelitian dinyatakan reliabel dan layak digunakan dalam penelitian.

C. Uji Asumsi Klasik

Uji Asumsi klasik merupakan syarat untuk melakukan analisis regresi, agar regresi sebagai estimasi bisa tepat/tidak bias/tidak menyimpang. Maksud dari regresi sebagai estimasi yaitu mengestimasi variabel Y (variabel dependen) berdasarkan variabel X (variabel independen).

1. Uji Multikolinearitas

Salah satu asumsi yang harus dipenuhi pada model regresi linier berganda yaitu antar variabel independent atau bebas tidak boleh saling berkorelasi linier, jika terjadi korelasi antar variabel bebas artinya model terjadi multikolinearitas. Salah satu syarat sebelum melakukan uji regresi linier berganda adalah data harus tidak terjadi multikolinearitas (bebas multikolinearitas). Kriteria data dinyatakan lolos uji multikolinearitas apabila nilai *tolerance* > 0,10 dan nilai VIF < 10 (Ghozali, 2018:107).

Tabel VI
Uji Multikolinearitas

Model	Coefficients ^a	
	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
Transformasi Digital	0.600	1.666
Kompetensi Digital	0.390	2.562
Budaya Organisasi	0.377	2.656

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber: Data primer diolah,2026

Hasil menunjukan nilai *tolerance* variabel X1 (Transformasi Digital) = 0,600, X2 (Kompetensi Digital) = 0,390 dan X3 (Budaya Organisasi) = 0,377 > 0,10 dan nilai VIF variabel X1 (Transformasi Digital) = 1,666, X2 (Kompetensi Digital) = 2,562 dan X3 (Budaya Organisasi) = 2,656 < 10. Hal ini menunjukkan tidak terjadi multikolinearitas atau model regresi tersebut lolos uji multikolinearitas.

2. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain (Ghozali, 2018:137). Menurut Ghozali (2018:142), salah satu cara untuk mendeteksi ada atau tidaknya heteroskedastisitas adalah dengan melakukan *uji Glejser*. Salah satu syarat sebelum melakukan uji analisis regresi linier berganda adalah data yang diuji harus tidak terjadi heteroskedastisitas. Kriteria data tidak terjadi heteroskedastisitas yaitu bila *p-value* (signifikansi) > 0,05. Seperti pada tabel VII berikut:

Tabel VII
Uji Heteroskedastisitas

Coefficients ^a					
	Model	B	Unstandar dized Coefficien ts	Standar rdized Coeffi cients	Si g.
1	(Constant)	0.321	2.265	0.142	0.888
	Transfor masi Digital	-0.077	0.105	-0.157	0.472
	Kompeten si Digital	-0.017	0.114	-0.041	0.880
	Budaya Organisasi	0.127	0.21	0.285	0.304

a. Dependent Variable: ABS RES

Sumber: Data primer diolah, 2026

Hasil menunjukan *p-value* (signifikansi) dari variabel X1 (Transformasi Digital) = 0,472, X2 (Kompetensi Digital) = 0,880 dan X3 (Budaya Organisasi) = 0,304 > 0,05, ini berarti tidak terjadi Heteroskedastisitas (lolos uji heteroskedastisitas).

3. Uji Normalitas

Uji normalitas dapat dilakukan dengan menggunakan grafik normal plot dimana jika titik-titik menyebar disekitar dan mengikuti arah garis diagonal maka terdistribusikan normal.

Uji normalitas dalam penelitian ini menggunakan uji *Kolmogorov Smirnov* dengan program SPSS. Kriteria keputusan apabila $p\text{-value} \geq 0,05$ maka sebaran data terdistribusi normal, jika $p\text{-value} < 0,05$ maka sebaran data dikatakan tidak terdistribusi normal (Ghozali, 2018:155). Seperti pada tabel VII berikut:

Tabel VII
Uji Normalitas
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		<i>Unstandar dized Residual</i>
<i>N</i>		38
<i>Normal Parameters^{a,b}</i>	<i>Mean</i>	0.000000
	<i>Std. Deviation</i>	1.5868603
		2
<i>Most Extreme Differences</i>	<i>Absolute</i>	0.143
	<i>Positive</i>	0.092
	<i>Negative</i>	-0.143
<i>Test Statistic</i>		0.143
<i>Asymp. Sig. (2-tailed)</i>		0.049
<i>Monte Carlo Sig. (2-tailed)</i>		0.385

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

d. Based on 10000 sampled tables with starting seed 299883525

Sumber: Data primer diolah, 2026

Besarnya nilai uji normalitas menggunakan metode *Monte Carlo* dengan nilai $p\text{-value}$ (signifikansi) = $0,385 > 0,05$ artinya bahwa residual

berdistribusi normal (lolos uji normalitas).

D. Hasil Analisis Data

1. Analisis Deskriptif

Deskriptif karakteristik responden merupakan kriteria yang akan diberikan kepada subyek penelitian agar informasi yang didapat sesuai dengan harapan. Karakteristik dari responden yang dijadikan sampel penelitian dilihat dari jenis kelamin, usia, dan pendidikan terakhir.

a. Deskriptif Karakteristik Responden

- 1) Deskriptif Karakteristik Responden Menurut Jenis Kelamin
- 2) Deskriptif Karakteristik Responden Menurut Usia
- 3) Deskriptif Karakteristik Responden Menurut Lama Bekerja
- 4) Deskriptif Karakteristik Responden Menurut Status Pegawai
- 5) Deskriptif Karakteristik Responden Menurut Tingkat Pendidikan

b. Deskriptif Hasil Jawaban Responden

- 1) Deskriptif Hasil Jawaban Responden untuk Variabel Transformasi Digital

- 2) Deskriptif Hasil Jawaban Responden untuk Variabel Kompetensi Digital
- 3) Deskriptif Hasil Jawaban Responden untuk Variabel Budaya Organisasi
- 4) Deskriptif Hasil Jawaban Responden untuk Variabel Kinerja Pegawai

2. Analisis Induktif

- a. Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi bertujuan untuk menganalisis pengaruh variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y). Pengaruh tersebut bisa dilihat dari besarnya b (koefisien regresi). Jika koefisien regresi/b = 0 maka tidak ada pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Jika koefisien regresi/b $\neq$ 0 maka ada pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat.

- b. Uji t

Uji -t dimaksudkan untuk menganalisis signifikasi pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat secara parsial. Pada penelitian ini ditentukan α (*level of signifikansi*) = 0,05 (5%)

- c. Uji F

Uji F digunakan untuk mengetahui ketepatan model regresi dalam

memprediksi pengaruh variabel bebas yaitu variabel X1 (Transformasi Digital), X2 (Kompetensi Digital) dan X3 (Budaya Organisasi) terhadap variabel terikat Kinerja Pegawai (Y).

- d. Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Hasil menunjukkan bahwa koefisien determinasi (*adjusted R^2*) untuk model ini adalah sebesar 0,412, artinya besarnya sumbangan pengaruh independen X₁ (Transformasi Digital), X₂ (Kompetensi Digital) dan X₃ (Budaya Organisasi) terhadap variabel dependen kinerja pegawai (Y) sebesar 63,6 %. Sisanya (100% - 63,6 %) = 36,4 % diterangkan oleh variabel lain diluar model misalnya motivasi kerja, lingkungan kerja, disiplin kerja dan beban kerja.

Pembahasan

1. Pengaruh Transformasi Digital terhadap Kinerja Pegawai

Hasil analisis menunjukkan bahwa transformasi digital berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Monumen Pers Nasional Surakarta. Hal ini dibuktikan dengan nilai koefisien regresi sebesar 0,580 dan nilai signifikansi sebesar 0,001 < 0,05, sehingga hipotesis pertama yang menyatakan bahwa transformasi digital berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Monumen Pers Nasional Surakarta terbukti

kebenarannya. Artinya, semakin baik penerapan transformasi digital dalam organisasi, maka semakin tinggi pula kinerja pegawai. Peningkatan transformasi digital dapat membantu pegawai dalam melaksanakan pekerjaan secara lebih fleksibel, menggunakan teknologi secara optimal, meningkatkan kualitas pelayanan, serta memberikan nilai tambah bagi pengguna layanan. Hasil penelitian ini sejalan dengan Darmawan dan Aliya (2024) yang menemukan bahwa transformasi digital berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Hasil tersebut juga didukung oleh Kusnadi (2024) yang menunjukkan bahwa transformasi digital berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Implikasi penelitian ini terhadap variabel transformasi digital menunjukkan bahwa penerapan transformasi digital di Monumen Pers Nasional Surakarta telah berada pada kategori sangat tinggi dengan nilai rata-rata sebesar 4,25. Aspek yang perlu dipertahankan adalah transformasi digital yang memberikan nilai tambah bagi pengguna layanan, dengan nilai rata-rata tertinggi sebesar 4,34. Hal ini menunjukkan bahwa pemanfaatan teknologi digital telah memberikan manfaat nyata dalam mendukung

pelayanan kepada pengunjung atau pemangku kepentingan. Oleh karena itu, aspek tersebut perlu dipertahankan melalui pengembangan sistem pelayanan berbasis digital, peningkatan kualitas informasi digital, serta evaluasi secara berkala terhadap kemudahan dan manfaat teknologi yang digunakan oleh pengguna layanan. Aspek yang perlu ditingkatkan adalah kemampuan organisasi dalam beradaptasi dengan cepat terhadap perubahan melalui pemanfaatan teknologi digital, yang memperoleh nilai rata-rata terendah sebesar 4,13. Hal ini menunjukkan bahwa meskipun transformasi digital telah berjalan dengan sangat baik, kemampuan adaptasi organisasi terhadap perubahan teknologi masih perlu ditingkatkan. Peningkatan dapat dilakukan melalui Kompetensi Digital penggunaan teknologi baru, pendampingan pegawai dalam proses perubahan sistem kerja, evaluasi terhadap penerapan teknologi, serta penyediaan sarana dan prasarana digital yang sesuai dengan kebutuhan pekerjaan. Dengan demikian, transformasi digital tidak hanya mampu memberikan nilai tambah bagi pengguna layanan, tetapi juga semakin optimal dalam meningkatkan kemampuan adaptasi organisasi dan kinerja pegawai.

2. Pengaruh Kompetensi Digital terhadap Kinerja Pegawai

Hasil analisis menunjukkan bahwa kompetensi digital berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Monumen Pers Nasional Surakarta. Hal ini dibuktikan dengan nilai koefisien regresi sebesar 0,370 dan nilai signifikansi sebesar $0,042 < 0,05$, sehingga hipotesis kedua yang menyatakan bahwa kompetensi digital berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Monumen Pers Nasional Surakarta terbukti kebenarannya. Artinya, semakin tinggi kompetensi digital yang dimiliki pegawai, maka semakin tinggi pula kinerja pegawai. Pegawai yang memiliki kemampuan dalam mengakses, menggunakan, mengomunikasikan, dan memanfaatkan teknologi digital akan lebih mudah menyelesaikan pekerjaan serta menyesuaikan diri dengan sistem kerja berbasis digital. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Elisnawati, Masud, dan Selong (2023) yang menemukan kompetensi digital berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Hasil tersebut juga sejalan dengan penelitian Chaedir Anwar, Pajariyanto, dan Ahiet (2024) yang menunjukkan bahwa kompetensi digital berpengaruh signifikan terhadap

kinerja pegawai. Implikasi penelitian ini terhadap variabel kompetensi digital menunjukkan bahwa kompetensi digital pegawai berada pada kategori sangat tinggi dengan nilai rata-rata sebesar 4,25. Aspek yang perlu dipertahankan adalah kemampuan pegawai dalam mengakses berbagai teknologi dan informasi digital yang dibutuhkan dalam pekerjaan, dengan nilai rata-rata tertinggi sebesar 4,45. Hal ini menunjukkan bahwa pegawai telah memiliki kemampuan yang sangat baik dalam mencari dan mengakses informasi maupun sumber daya digital yang diperlukan untuk mendukung pelaksanaan pekerjaan. Oleh karena itu, kemampuan tersebut perlu dipertahankan melalui penyediaan akses terhadap sumber informasi digital yang relevan, pembaruan fasilitas teknologi, serta pemberian kesempatan kepada pegawai untuk terus mengembangkan kemampuan digitalnya. Aspek yang perlu ditingkatkan adalah kemampuan pegawai dalam menggunakan perangkat dan aplikasi digital sesuai dengan kebutuhan tugas kerja, yang memperoleh nilai rata-rata sebesar 4,16 dan merupakan nilai terendah pada variabel kompetensi digital. Hal ini menunjukkan bahwa meskipun

kompetensi digital pegawai secara keseluruhan sangat baik, kemampuan penggunaan perangkat dan aplikasi tertentu masih perlu ditingkatkan. Peningkatan dapat dilakukan melalui Kompetensi Digital aplikasi yang digunakan dalam pekerjaan, pendampingan secara langsung, pemberian simulasi atau praktik penggunaan aplikasi, serta evaluasi kemampuan pegawai setelah mengikuti Kompetensi Digital. Dengan demikian, kompetensi digital pegawai tidak hanya kuat dalam mengakses informasi digital, tetapi juga semakin optimal dalam menggunakan berbagai perangkat dan aplikasi untuk mendukung penyelesaian pekerjaan.

3. Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai

Hasil analisis menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap kinerja pegawai Monumen Pers Nasional Surakarta. Hal ini dibuktikan dengan nilai koefisien regresi sebesar 0,152 dan nilai signifikansi sebesar $0,419 > 0,05$, sehingga hipotesis ketiga yang menyatakan bahwa budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Monumen Pers Nasional Surakarta tidak terbukti kebenarannya. Artinya, peningkatan budaya organisasi cenderung diikuti

oleh peningkatan kinerja pegawai, tetapi pengaruh tersebut belum cukup kuat secara statistik untuk menunjukkan adanya pengaruh yang signifikan. Kondisi ini menunjukkan bahwa budaya organisasi yang telah terbentuk di Monumen Pers Nasional Surakarta belum secara langsung menjadi faktor utama dalam meningkatkan kinerja pegawai. Hasil penelitian ini sejalan dengan Putra et al. (2021) yang menemukan bahwa budaya organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Namun, hasil penelitian ini berbeda dengan Hendra Djatmiko dan Natsir (2023) yang menemukan bahwa budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Perbedaan hasil tersebut menunjukkan bahwa pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja dapat berbeda sesuai dengan karakteristik dan kondisi masing-masing organisasi. Implikasi penelitian ini terhadap variabel budaya organisasi menunjukkan bahwa budaya organisasi di Monumen Pers Nasional Surakarta secara umum telah berada pada kondisi yang baik dan mendukung pelaksanaan pekerjaan. Aspek yang perlu dipertahankan adalah kerja sama antarpegawai yang telah berjalan dengan baik. Hal ini menunjukkan

bahwa pegawai telah memiliki kemampuan untuk bekerja sama dalam menyelesaikan tugas dan mendukung pencapaian tujuan organisasi. Oleh karena itu, aspek tersebut perlu dipertahankan melalui penguatan komunikasi antarpegawai, pembagian tugas yang jelas, kegiatan kerja sama tim, serta penciptaan lingkungan kerja yang saling mendukung. Aspek yang perlu ditingkatkan adalah budaya yang mendorong pegawai untuk melakukan inovasi dalam bekerja. Hal ini menunjukkan bahwa meskipun hubungan kerja dan kerja sama antarpegawai telah berjalan dengan baik, dorongan terhadap inovasi masih perlu diperkuat. Peningkatan dapat dilakukan melalui pemberian kesempatan kepada pegawai untuk menyampaikan ide dan gagasan baru, penghargaan terhadap inovasi, pembentukan ruang diskusi untuk perbaikan proses kerja, serta dukungan pimpinan terhadap penerapan cara kerja yang lebih efektif dan sesuai dengan perkembangan teknologi. Dengan demikian, budaya organisasi tidak hanya berfungsi dalam menciptakan kerja sama yang baik, tetapi juga dapat berkembang menjadi budaya yang lebih inovatif dan adaptif terhadap perubahan sehingga pada

akhirnya dapat mendukung peningkatan kinerja pegawai

KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan analisis data, diperoleh kesimpulan sebagai berikut:

1. Transformasi digital berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Monumen Pers Nasional Surakarta.
2. Kompetensi digital berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai Monumen Pers Nasional Surakarta.
3. Budaya organisasi berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai Monumen Pers Nasional Surakarta.

DAFTAR PUSTAKA

- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi analisis multivariate dengan program IBM SPSS 25* (9th ed.). Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hasibuan, M. S. P. (2021). *Manajemen sumber daya manusia* (Edisi revisi). PT Bumi Aksara.
- Kasmir. (2019). *Manajemen sumber daya manusia (teori dan praktik)*. Depok: PT RajaGrafindo Persada.
- Noe, R. A., Hollenbeck, J. R., Gerhart, B., & Wright, P. M. (2021). *Fundamentals of human resource*

management (9th ed.). McGraw-Hill Education.

Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2022). *Organizational behavior* (19th ed.). Pearson.

Sedarmayanti. (2017). *Manajemen sumber daya manusia: Reformasi birokrasi dan manajemen pegawai negeri sipil* (Edisi revisi). PT Refika Aditama.

Sugiyono. (2021). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D* (3rd ed.). Alfabeta.