

**PENGARUH PENERAPAN SISTEM DIGITALISASI DAN
BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA
PEGAWAI PADA PUSAT PENELITIAN
KELAPA SAWIT MEDAN**

SKRIPSI

OLEH:

**RIZKA RAHMADILA KHAIRUNNISA
228320183**



**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MEDAN AREA
MEDAN
2026**

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

Document Accepted 10/7/26

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area

Access From (repository.uma.ac.id)10/7/26

**PENGARUH PENERAPAN SISTEM DIGITALISASI DAN
BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA
PEGAWAI PADA PUSAT PENELITIAN
KELAPA SAWIT MEDAN**

SKRIPSI

Diajukan sebagai Salah Satu Syarat untuk Memperoleh
Gelar Sarjana di Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Medan Area

OLEH :

**RIZKA RAHMADILA KHAIRUNNISA
228320183**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MEDAN AREA
MEDAN
2026**

HALAMAN PENGESAHAN

Judul Skripsi : Pengaruh Penerapan Sistem Digitalisasi dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Pusat Penelitian Kelapa Sawit Medan

Nama : Rizka Rahmadila Khairunnisa

NPM : 228320183

Fakultas/Prodi : Ekonomi dan Bisnis/Manajemen

Disetujui Oleh :

Komisi Pembimbing

Pembanding



(Khairunnisa, SM, MM)

Pembimbing



(Yuni Syahputri, S.E.M.Si)

Pembanding

Mengetahui:



(Prof. Dr Syarifuddin Hafni Sahir, SE, M.Si)

Dekan



(Dr. Fitriani Tobing, SE, M.Si)

Ketua Program Studi

Tanggal Lulus : 03 Maret 2026

HALAMAN PERNYATAAN ORISINALITAS

Saya menyatakan bahwa skripsi yang berjudul “Pengaruh Penerapan Sistem Digitalisasi dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai Pada Pusat Penelitian Kelapa Sawit Medan” yang saya susun, sebagai syarat memperoleh gelar sarjana merupakan hasil karya tulis saya sendiri. Adapun bagian-bagian tertentu dalam penulisan skripsi ini yang saya kutip dari hasil karya orang lain telah dituliskan sumbernya secara jelas sesuai dengan norma, kaidah, dan etika penulisan ilmiah.

Saya bersedia menerima sanksi pencabutan gelar akademik yang saya peroleh dan sanksi-sanksi lainnya dengan peraturan yang berlaku, apabila di kemudian hari ditemukan adanya plagiat dalam skripsi ini.

Medan, 03 Februari 2026



Rizka Rahmadila Khairunnisa
228320183

HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI SKRIPSI

Sebagai civitas akademik Universitas Medan Area, saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Rizka Rahmadila Khairunnisa
NPM : 228320183
Program Studi : Manajemen
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis
Jenis karya : Tugas Akhir Skripsi

Demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Universitas Medan Area Hak Bebas Royalti Non Eksklusif (Non-exclusive Royalty-Free Right) atas karya ilmiah saya yang berjudul "Pengaruh Penerapan Sistem Digitalisasi dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Pusat Penelitian Kelapa Sawit Medan.

Dengan Hak Bebas Royalti Non eksklusif ini Universitas Medan Area berhak menyimpan, mengalih media/format-kan, mengelola dalam bentuk pangkalan data (database), merawat, dan mempublikasikan tugas akhir/skripsi/tesis saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis/pencipta dan sebagai pemilik Hak Cipta.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Dibuat di Medan
Pada tanggal: 03 Februari 2026
Yang menyatakan,



Rizka Rahmadila Khairunnisa

RIWAYAT HIDUP



Nama	Rizka Rahmadila Khairunnisa
NPM	228320183
Tempat, Tanggal Lahir	Aek Nabara, 24 Oktober 2003
Nama Orang Tua :	
Ayah	Zainuddin Tambunan
Ibu	Rubiah Siregar
Riwayat Pendidikan :	
SMP	Mts Nur Ibrahimy Rantau Prapat
SMA	SMA Negeri 2 Rantau Selatan
Riwayat Studi Di UMA	
Pengalaman Kerja	Magang di Pusat Penelitian Kelapa Sawit Medan
NO. HP/WA	081265412565
Gmail	rizkarahmadilakhairunnisa@gmail.com

ABSTRACT

This study aims to test and analyze The effect of the implementation of a digitization system and organizational culture on employee performance at the Pusat Penelitian Kelapa Sawit Medan. The research method used in this study was quantitative with an associative approach. The population consisted of 218 employees of the Pusat Penelitian Kelapa Sawit Medan in 2025. The sample size was 69 respondents, calculated using the Solvin formula. This study used multiple linear regression to analyze the data. The results of the study showed that (1) The implementation of a digitalization system has a significant effect on employee performance. This can be seen from the significant value $(0.000) < 0.05$ and the t -count $(5.115) >$ compared to the t -table (1.997) . (X2) Organizational Culture has a significant effect on Employee Performance. This can be seen from the significant value $(0.001) < 0.05$ and t -count $(3.495) >$ compared to t -table (1.997) . (3) that (Digitalization System Implementation and Organizational Culture) simultaneously have a positive and significant effect on Employee Performance can be seen from the calculated $F >$ table F and the significance level $(0.000) < 0.05$.

Keywords: *Digitalization System Implementation, Organizational Culture, Employee Performance*

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menguji dan menganalisis Pengaruh Penerapan Sistem Digitalisasi dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Pusat Penelitian Kelapa Sawit Medan. Metode penelitian yang digunakan pada penelitian ini adalah kuantitatif dengan pendekatan asosiatif. Populasi pegawai KSU Pusat Penelitian Kelapa Sawit Medan pada Tahun 2025 yang berjumlah 218 pegawai. Dengan sampel penelitian dengan menggunakan rumus solvin berjumlah 69 responden. penelitian ini menggunakan teknik analisis data menggunakan regresi linear berganda. Dengan hasil penelitian. (1) Penerapan Sistem Digitalisasi, berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Hal ini terlihat dari nilai signifikan $(0,000) < 0,05$ dan $t\text{-hitung} (5.115) > t\text{-tabel} (1.997)$. (X2) Budaya Organisasi berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Pegawai Hal ini terlihat dari nilai signifikan $(0,001) < 0,05$ dan $t\text{-hitung} (3.495) > t\text{-tabel} (1.997)$ (3) bahwa (Penerapan Sistem Digitalisasi, dan Budaya Organisasi) secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai dapat di liat $F\text{-hitung} > F\text{-tabel}$ dan tingkat signifikansinya $(0,000) < 0,05$.

Kata Kunci: Penerapan Sistem Digitalisasi, Budaya Organisasi, Kinerja Pegawai

KATA PENGANTAR

Puji dan syukur peneliti panjatkan kepada Allah SWT atas rahmat dan berkatnya yang selalu menyertai sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dengan penuh rasa syukur. Dengan judul penelitian “Pengaruh Penerapan Sistem Digitalisasi dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Pusat Penelitian Kelapa Sawit Medan”. Adapun proses penyusunan skripsi ini yakni untuk melengkapi salah satu gelar Sarjana Manajemen (SM) pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Medan Area.

Dalam proses penyusunan skripsi ini penulis mendapatkan dukungan dan doa yang tulus serta motivasi yang tiada putus dari berbagai pihak, untuk itu dalam kesempatan ini penulis banyak mengungkapkan terima kasih teristimewa kepada cinta pertama penulis, Ayahanda Zainuddin Tambunan dan Ibu Rubiah Siregar yang senantiasa memberikan semangat, pelukan, doa dan kasih sayang. Sosok orang tua yang membuat penulis bangkit dari kata menyerah. Penulis sadar, bahwa setiap kata dalam skripsi ini adalah buah kerja keras dan doa orang tua. Skripsi ini adalah persembahan untuk mu dari putri bungsumu yang saat ini sudah tumbuh dewasa.

Pada kesempatan ini penulis juga ingin mengucapkan terimakasih kepada

1. Bapak Prof. Dr. Dadan Ramdan, M. Eng, M.Sc., Selaku Rektor Universitas Medan Area.
2. Ibu Prof Dr Syafrida Hafni Sahir, SE, MSi Selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Medan Area.

3. Ibu Sari Nuzullina Rahmadhani, S.E. Ak, M.Acc., Selaku Wakil Bidang Penjamin Mutu Akademik Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Medan Area.
4. Ibu Fitriani Tobing, SE, M.SI Selaku Ketua Program Studi Manajemen Universitas Medan Area.
5. Ibu Khairunnisak, S.M., M.M. Selaku Dosen Pembimbing penulis yang telah bersedia membimbing, mengarahkan, memberikan semangat dan meluangkan waktunya sehingga penulis bisa menyelesaikan skripsi ini dengan baik.
6. Ibu Yuni Syahputri, SE, M.Si. selaku Dosen Pembimbing yang telah memberikan saran dan masukan kepada penulis dalam menyelesaikan skripsi ini.
7. Bapak Teddi Pribadi, SE., M.M Selaku Dosen Ketua Penguji yang telah memberikan saran dan masukan kepada penulis untuk penyempurnaan skripsi ini.
8. Ibu Wan Rizca Amelia, SE, M.Si. selaku Dosen Sekretaris yang telah memberikan saran dalam skripsi ini.
9. Seluruh staf/pegawai Pusat Penelitian Kelapa Sawit Medan yang membantu penulis dalam proses administrasi dan sebagai responden pada penelitian ini.
10. Kepada kakak tercinta, Nurul Huda Tambunan yang selalu memberikan dukungan dan menjadi tempat penulis berbagi keluh kesah selama proses penyusunan skripsi ini.
11. Kepada para keponakan terkasih Muhammad Fahri Albiansyah dan Azzahra Rafania Fransiska yang telah memberikan keceriaan serta menghilangkan

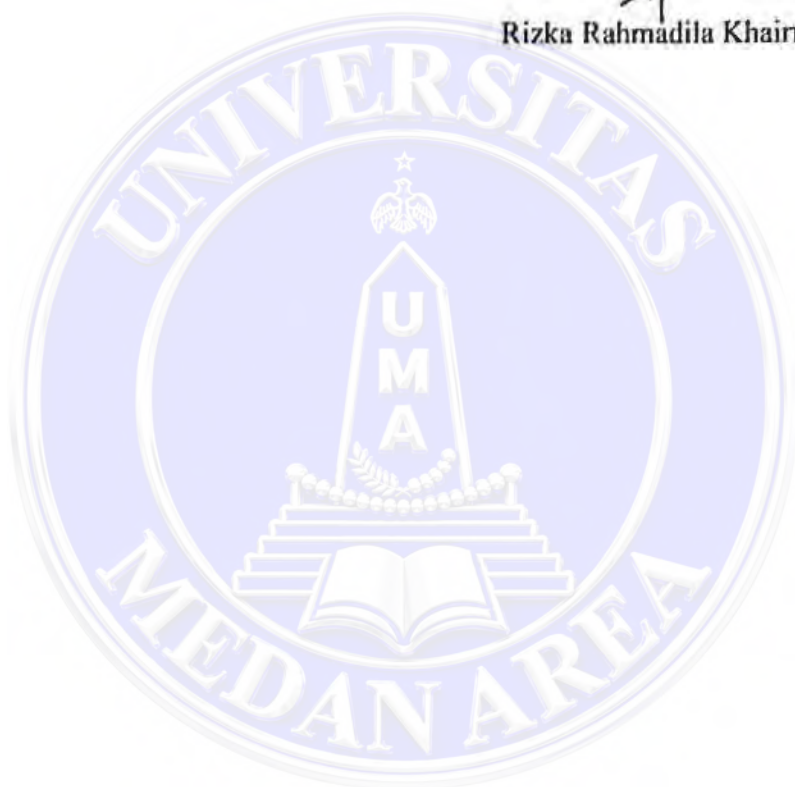
penat penulis melalui tingkah laku mereka yang menghibur dan menggemaskan.

Medan, 2026

Penulis



Rizka Rahmadila Khairunnisa



DAFTAR ISI

ABSTRACT	i
ABSTRAK	ii
KATA PENGANTAR.....	iii
DAFTAR ISI.....	vi
DAFTAR TABEL	viii
DAFTAR GAMBAR	ix
DAFTAR LAMPIRAN	x
 BAB I PENDAHULUAN.....	 1
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Rumusan Masalah.....	12
1.3 Pertanyaan Penelitian	12
1.4 Tujuan Penelitian	13
1.5 Manfaat Penelitian	13
 BAB II TINJAUAN PUSTAKA	 14
2.1 Kinerja Pegawai	14
2.1.1 Pengertian Kinerja Pegawai	14
2.1.2 Faktor Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai.....	16
2.1.3 Indikator Kinerja Pegawai.....	17
2.2 Penerapan Sistem Digitalisasi	19
2.2.1 Pengertian Penerapan Sistem Digitalisasi	19
2.2.2 Manfaat Sistem Digitalisasi	19
2.2.3 Indikator Penerapan Sistem Digitalisasi.....	20
2.3 Budaya Organisasi.....	21
2.3.1 Pengertian Budaya Organisasi	21
2.3.2 Karakteristik Budaya Organisasi	22
2.3.3 Indikator Budaya Organisasi.....	24
2.4 Penelitian Terdahulu	25
2.5 Pengaruh Antar Variabel.....	27
2.5.1 Pengaruh Penerapan Sistem Digitalisasi Terhadap	
Kinerja Pegawai.....	28
2.5.2 Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai ...	28
2.5.3 Pengaruh Penerapan Sistem Digitalisasi dan Budaya	
Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai	29
2.6 Kerangka Konseptual	30
2.7 Hipotesis Penelitian	30
 BAB III METODE PENELITIAN	 32
3.1 Desain Penelitian.....	32
3.2 Jenis, Lokasi, dan Waktu Penelitian	32
3.2.1 Jenis Penelitian.....	32

3.2.2	Tempat Penelitian	33
3.2.3	Waktu Penelitian	33
3.3	Definisi Operasional Variabel.....	33
3.4	Populasi dan Sampel	34
3.4.1	Populasi.....	34
3.4.2	Sampel.....	35
3.5	Jenis dan Sumber Data	36
3.5.1	Data Primer.....	36
3.5.2	Data Sekunder	37
3.6	Metode Pengumpulan Data.....	37
3.7	Metode Analisis Data	38
3.7.1	Uji Validitas	38
3.7.2	Uji Reliabilitas	40
3.8	Uji Asumsi Klasik.....	40
3.8.1	Normalitas	41
3.8.2	Heteroskedastisitas	42
3.8.3	Multikolinearitas.....	43
3.8.4	Analisis Regresi Berganda.....	43
3.9	Uji Hipotesis.....	44
3.9.1	Uji t (Uji Parsial)	44
3.9.2	Uji F (Uji Simultan)	44
3.9.3	Koefisien Determinasi.....	45
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN		47
4.1	Gambaran Umum Perusahaan	47
4.2	Analisis Deskriptif Responden.....	49
4.2.1	Skala Pengukuran Mean Analisis Deskriptif	49
4.2.2	Analisis Karakteristik Responden	50
4.2.2	Frekuensi Jawaban Responden	52
4.2.3	Hasil Pengujian Asumsi Klasik.....	66
4.3	Pembahasan	74
4.3.1	Pengaruh Penerapan Sistem Digitalisasi terhadap Kinerja Pegawai	74
4.3.2	Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai	75
4.3.3	Pengaruh Penerapan Sistem Digitalisasi dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai	77
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN		79
5.1	Kesimpulan	79
5.2	Saran	79
DAFTAR PUSTAKA.....		81

DAFTAR TABEL

No. Tabel	Judul	Halaman
Tabel 1.1	Rata-Rata Penilaian Kinerja Pegawai Tahun 2023-2024.....	5
Tabel 1.2	Hasil Pra Survey Mengenai Kinerja Pegawai	7
Tabel 1.3	Hasil Pra Survey Mengenai Penerapan Sistem Digitalisasi	8
Tabel 1.4	Pra Survey Mengenai Budaya Organisasi	8
Tabel 2.1	Penelitian Terdahulu	26
Tabel 3.1	Rencana Waktu Penelitian	33
Tabel 3.2	Definisi Operasional Variabel	34
Tabel 3.3	Populasi Penelitian	35
Tabel 3.4	Bobot Nilai Angket	37
Tabel 3.5	Uji Validitas	39
Tabel 3.6	Hasil Uji Reliabilitas.....	40
Tabel 4.1	Karakteristik Instrumen Skala Mean	50
Tabel 4.2	Karakteristik Responden Berdasarkan Usia	50
Tabel 4.2	Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	51
Tabel 4.3	Karakteristik Responden Berdasarkan pendidikan	51
Tabel 4.4	Karakteristik Responden Berdasarkan Divisi	52
Tabel 4.5	Distribusi Jawaban Variabel X1	53
Tabel 4.6	Distribusi Jawaban Variabel X2	57
Tabel 4.7	Distribusi Jawaban Variabel Y	62
Tabel 4.8	One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test	68
Tabel 4.9	Uji Nilai Multikolinearitas	69
Tabel 4.10	Hasil Regresi Linier Berganda	70
Tabel 4.11	Hasil Uji Parsial (Uji t)	72
Tabel 4.12	Hasil Uji F Signifikansi Simultan (Uji-F)	73
Tabel 4.13	Hasil Pengujian Koefisien Determinasi (R ²)	73

DAFTAR GAMBAR

No.Gambar	Judul	Halaman
Gambar 2.1	Kerangka Konseptual	30
Gambar 4.1	Logo Pusat Penelitian Kelapa Sawit	47
Gambar 4.1	hasil Uji Normalitas (Histrogram)	67
Gambar 4.2	Hasil Uji Normalitas (P-P Plot)	67
Gambar 4.3	Hasil Uji Heteroskedastitas (Grafik Scatterplot)	69



DAFTAR LAMPIRAN

No. Lampiran	Judul	Halaman
Lampiran 1	Kuesioner Penelitian	85
Lampiran 2	Tabulasi Data.....	91
Lampiran 3	Hasil Pengelolaan Data.....	97
Lampiran 4	Surat izin riset.....	101
Lampiran 5	Surat Selesai Riset	102



BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Suatu organisasi maupun perusahaan sudah pasti memerlukan peranan sumber daya manusia. Sumber daya manusia merupakan unsur yang sangat penting dalam suatu organisasi, tanpa adanya peranan manusia meskipun komponen dalam berbagai faktor yang dibutuhkan suatu organisasi itu telah tersedia, organisasi tidak akan dapat berjalan, hal ini dikarenakan manusia merupakan penggerak dan penentu jalannya suatu organisasi, oleh sebab itu hendaknya suatu organisasi diberikan arahan yang positif demi tercapainya tujuan organisasi (Nasution & Hadi, 2021). Masing-masing individu dapat dimanfaatkan potensinya untuk bisa dijadikan investasi jangka panjang suatu organisasi. Sementara pada era globalisasi yang saat ini yang penuh dengan berbagai dinamika serta persaingan bisnis yang semakin ketat, suatu kinerja pegawai merupakan sebuah faktor yang sangat penting guna mencapai suatu target keberhasilan serta keunggulan kompetitif bagi suatu perusahaan.

Kinerja pegawai merupakan output yang dihasilkan oleh individu untuk melihat kualitas dan kuantitas sesuai dengan standar yang telah ditentukan berdasarkan tanggung jawab yang diberikan (Kairupan, 2021). Disisi lain tantangan dalam mengoptimalkan kinerja pegawai pada era globalisasi ini tentu tidaklah mudah, para pegawai dihadapkan pada tuntutan pekerjaan yang semakin kompleks dan beragam, serta tekanan untuk mencapai target yang ambisius dalam waktu yang terbatas. Oleh sebab itu untuk melakukan suatu pekerjaan yang telah

diberikan, tentu memerlukan alat untuk mendukung proses penyelesaian tugas tersebut sehingga lebih cepat dan efisien yaitu dengan cara penerapan sistem digitalisasi. Digitalisasi sudah menjadi kebutuhan utama pada masa sekarang bagi berbagai sektor industri. Perkembangan tersebut tidak lepas dari adanya transformasi yang awalnya dilakukan secara konvensional menjadi lebih ke arah modern.

Penurunan kinerja pegawai salah satunya disebabkan oleh penerapan sistem digitalisasi yang belum optimal. Menurut Zidhan Nurul et al., (2024) Digitalisasi merupakan suatu proses terjadinya transformasi dari media cetak, audio, dan video ke format digital, selain itu digitalisasi bisnis melibatkan integrasi teknologi yang mengubah cara suatu perusahaan beroperasi diberbagai area, layanan, dan hubungan dengan para pegawai.

Disisi lain digitalisasi tidak hanya berperan dalam meningkatkan efisiensi dan efektivitas kerja, tetapi juga menjadi faktor utama dalam menghadapi tantangan global seperti persaingan industri, perubahan regulasi, serta tuntutan peningkatan kinerja yang diterapkan oleh masing-masing perusahaan. Digitalisasi memiliki manfaat salah satunya mempermudah proses otomatisasi tugas rutin yang meningkatkan efisiensi operasional dan akses informasi, hal ini tentu dapat menciptakan kolaborasi secara real-time, pengambilan keputusan cepat dan lebih akurat, serta fleksibilitas kerja jarak jauh atau daring. Selain itu digitalisasi juga dapat meningkatkan keterampilan pegawai, efisiensi biaya, transparansi, dan akuntabilitas, serta mendorong inovasi dan adaptabilitas dalam organisasi (Fernando Nahuway et al., 2024)

Digitalisasi berperan sebagai kekuatan transformasional yang awalnya pekerjaan dilakukan dengan cara manual berubah menjadi ke arah yang bersifat digital, dengan dijadikannya menjadi digital tentu dapat menciptakan budaya baru yang meningkatkan kualitas daripada kinerja pegawai (Safrin, 2024). Oleh karena itu dengan diterapkan digitalisasi tidak hanya menjadi alat untuk efisiensi dan dapat menambah jumlah produktivitas dari hasil kerja pegawai tetapi juga sebagai jembatan untuk menciptakan karyawan yang lebih terhubung dengan berdaya saing di era globalisasi pada masa sekarang.

Disisi lain budaya organisasi juga dapat menjadi perhatian serius terkait hubungannya dengan kinerja pegawai. Budaya yang mendukung tentu dapat mempermudah proses pegawai itu dalam bekerja dan dapat mempercepat suatu pekerjaan (Dewi Sasmita et al., 2024). Budaya organisasi merupakan suatu aspek fundamental yang menentukan identitas, efisiensi operasional, dan keberlanjutan jangka panjang suatu organisasi, hal ini tentu mencakup nilai-nilai, kepercayaan, asumsi, dan norma-norma bersama yang membentuk perilaku serta interaksi anggota organisasi, mempengaruhi gaya kepemimpinan, proses pengambilan keputusan, dan motivasi karyawan, serta mendorong inovasi dan keterlibatan karyawan, sehingga sangat penting untuk dikelola secara efektif demi mencapai kesuksesan yang berkelanjutan dalam lingkungan bisnis yang dinamis (Zebua et al., 2025).

Manfaat dari budaya organisasi dapat menciptakan identitas unik yang membedakan setiap organisasi, meningkatkan rasa kepemilikan di antara anggota, serta mendorong tujuan kolektif di atas kepentingan individu. Budaya yang kuat

juga berkontribusi pada peningkatan kinerja, motivasi, dan kepuasan kerja karyawan, serta memfasilitasi komunikasi terbuka. Selain itu, budaya organisasi mendukung inovasi dan adaptasi terhadap perubahan, yang penting untuk menghadapi tantangan di masa depan (I. R. Putri & Yusuf, 2022).

Selain itu, penting juga untuk membangun budaya organisasi yang positif, di mana pegawai merasa dihargai dan termotivasi untuk berkontribusi secara maksimal. Tanpa adanya langkah-langkah strategis ini, perusahaan berisiko kehilangan potensi peningkatan kinerja yang dapat diperoleh dari pegawai yang sebenarnya memiliki kemampuan, namun terhambat oleh kurangnya semangat dan keterlibatan.

Adapun objek penelitian ini adalah Pusat Penelitian Kelapa Sawit Medan, Pusat Penelitian Kelapa Sawit (PPKS) merupakan bagian dari PT Riset Perkebunan Nusantara yang merupakan anak perusahaan PT Perkebunan Nusantara (Holding) Persero. PPKS didirikan pada tanggal 26 September 1916. PPKS merupakan perusahaan yang terkenal di Medan, dengan hal tersebut tidak menutup kemungkinan bahwa PPKS pasti perlu membutuhkan tenaga kerja yang profesional, efektif dan berkualitas tinggi, hal ini dipergunakan untuk mencapai target dan tujuan suatu organisasi. Pusat Penelitian Kelapa Sawit senantiasa dituntut untuk memiliki kemampuan dan kecakapan dalam merespons setiap tantangan serta memanfaatkan peluang yang muncul, guna menjalankan tugas dan fungsinya secara optimal demi mendukung tercapainya visi dan misi perusahaan tersebut. Terdapat faktor faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai yang dinyatakan oleh Jindain & Gilitwala (2024) yaitu : dukungan organisasi, kepercayaan dan rasa hormat,

keterlibatan pegawai, keseimbangan dunia kerja dan lingkungan kerja yang kolaboratif. Pihak pimpinan Pusat Penelitian Kelapa Sawit mengevaluasi kinerja pegawai setiap 9 bulan/periode. Metode penilaian yang dilakukan oleh pihak pimpinan dilihat berdasarkan tingkat tanggung jawab, kedisiplinan dan ketelitian. Berikut hasil rata-rata penilaian kinerja pegawai Pusat Penelitian Kelapa Sawit Medan pada tahun 2023-2024 yang dapat dilihat pada tabel berikut.

Tabel 1.1
Rata-Rata Penilaian Kinerja Pegawai Tahun 2023-2024

Sub Bagian	2023	2024	Rata-Rata	Penilaian
Biro	80,1	81,01	80,6	Baik
SDM dan Sekretariat	81,23	82,78	82,03	Baik
Keuangan, Akt dan Perencanaan	82,55	78,01	80,28	Cukup
Pengadaan	82,56	82,10	82,33	Baik
Rumah Tangga & Inventaris	81,19	78,00	79,59	Cukup
Legal	80,19	81,01	80,60	Cukup
Keamanan	78,50	79,00	78,75	Baik
Teknologi Informasi	78,14	75,45	76,79	Cukup
Rata-Rata	80,56	79,67		

Sumber : Pusat Penelitian Kelapa Sawit Medan, 2025

Keterangan :

Tidak Baik = 60-70

Cukup = 71-80

Baik = 81-90

Sangat Baik = 91-100

Berdasarkan pada tabel 1.1 menjelaskan bahwa kinerja pegawai mengalami perubahan setiap tahunnya, dimana rata-rata kinerja pegawai pada tahun 2023 sebesar 80.56 sehingga berada dalam kategori cukup, sedangkan pada tahun 2024 mengalami penurunan sebesar 79.67 dengan kategori cukup. Berdasarkan uraian yang telah dijelaskan, terdapat ketidakstabilan pada kinerja pegawai pada Pusat Penelitian Kelapa Sawit Medan. Dengan hal tersebut dapat disimpulkan bahwa

secara keseluruhan kinerja pegawai di Pusat Penelitian Kelapa Sawit Medan masih perlu ditingkatkan guna untuk meningkatkan efisiensi kinerja secara menyeluruh oleh para pegawai.

Berdasarkan berbagai faktor yang memengaruhi kinerja pegawai, peningkatan kinerja pegawai menjadi hal yang sangat penting. Salah satu solusi yang dapat diimplementasikan untuk mengatasi permasalahan ini adalah dengan menerapkan sistem digitalisasi secara menyeluruh kepada para pegawai. Sebagai alat pendukung untuk peningkatan efektivitas dan efisiensi kinerja pegawai secara keseluruhan, dengan diterapkannya sistem digitalisasi tentu dapat mempercepat proses dari pada kegiatan operasional suatu perusahaan. Menurut Marwiyah (2023 :74) penerapan sistem digitalisasi merupakan proses transisi dari teknologi analog ke digital. Secara historis, kemajuan digitalisasi bergantung pada perangkat dan pendukung lainnya, komputer dan internet adalah contohnya. Adanya komputer dan internet memungkinkan sumber daya untuk melakukan inovasi dan menciptakan kemudahan lainnya melalui proses digitalisasi.

Hayati et al (2024) mengungkapkan bahwa penerapan sistem digitalisasi memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di PT Bank Capital Indonesia. Hasil pengujian hipotesis (H_0) menunjukkan bahwa ada hubungan antara digitalisasi dan kinerja karyawan di bagian operasional PT Bank Capital Indonesia hasil perhitungan menunjukkan bahwa nilai thitung variabel digitalisasi adalah 4,831 dan nilai ttabel adalah 3,183. Tetapi hasil tersebut tidak sependapat dengan penelitian Farrel Shidqi et al (2023) yang mengatakan bahwa hasil pengujian hipotesis menunjukkan Digitalisasi Sistem Perusahaan tidak

berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan yang dapat dilihat dari hasil uji t nilai signifikansi sebesar $0,336 > 0,05$ yang artinya tidak signifikan. Oleh karena itu, research gap ini mendorong peneliti untuk mengkolaborasi lebih dalam tentang pengaruh kedua penelitian tersebut.

Fenomena yang terjadi di lapangan di Pusat Penelitian Kelapa Sawit Medan menunjukkan bahwa kinerja pegawai, penerapan sistem digitalisasi dan budaya organisasi masih belum optimal. Hal ini dapat dibuktikan melalui hasil pra-survei yang dilakukan terhadap 30 pegawai. Adapun hasil pra-survey dapat dilihat pada tabel 1.2 berikut ini.

Tabel 1.2
Pra Survei Mengenai Kinerja Pegawai

No	Pernyataan	Hasil			
		Ya	%	Tidak	%
Kinerja Pegawai					
1	Saya dapat menyelesaikan pekerjaan dengan baik	26	86,7%	4	13,3%
2	Saya mampu menyelesaikan tugas sesuai waktu yang ditentukan	13	43,3%	17	56,7%

Sumber: Data hasil *Pra-Survey*

Berdasarkan data hasil pra-survei pada Tabel 1.2 diketahui bahwa terdapat permasalahan terkait dengan kinerja pegawai di dalam perusahaan, seperti pada kinerja pegawai mereka belum seluruhnya mampu menyelesaikan tugas sesuai dengan waktu yang telah ditentukan. Oleh karena itu perusahaan perlu mengevaluasi serta perlu meningkatkan kinerja pegawai dan efisiensi kerja supaya dapat lebih optimal.

Tabel 1.3
Pra Survei Mengenai Penerapan Sistem Digitalisasi

No	Pernyataan	Hasil			
		Ya	%	Tidak	%
Penerapan Sistem Digitalisasi					
1	Sistem digitalisasi yang saya gunakan mudah dipahami	13	43,3%	17	56,7%
2	Penerapan sistem digitalisasi membantu saya menyelesaikan tugas dengan lebih cepat dan efisien	10	33,3%	20	66,7%

Sumber: Data hasil *Pra-Survey*

Berdasarkan tabel 1.3 mengindikasikan bahwa terdapat masalah terkait penerapan sistem digitalisasi dimana kurangnya pemahaman pegawai dalam penerapan sistem digitalisasi dan sistem digitalisasi yang sekarang diterapkan memakan waktu yang cukup lama dalam kegiatan kinerja. oleh karena itu, perusahaan perlu melakukan peninjauan dan pembenahan dalam penerapan sistem digitalisasi guna mendorong peningkatan kinerja pegawai.

Tabel 1.4
Pra Survei Mengenai Budaya Organisasi

No	Pernyataan	Hasil			
		Ya	%	Tidak	%
Budaya Organisasi					
1	Saya dapat menghasilkan kinerja yang memuaskan serta dapat dibanggakan	15	50%	15	50%
2	Saya terbuka terhadap perubahan dan mampu menyesuaikan diri dengan cepat	13	43,3%	17	57,7%

Sumber: Data hasil *Pra-Survey*

Pada tabel 1.4 pada pra survei budaya organisasi menunjukkan bahwa sebagian besar pegawai tidak selalu menghasilkan kinerja yang memuaskan serta para pegawai kurang terbuka terhadap perubahan dan mampu menyesuaikan diri dengan cepat. untuk mengatasi hal ini, perusahaan perlu meninjau kembali serta menerapkan strategi yang tepat supaya budaya organisasi yang selama ini yang diterapkan sesuai dengan pengimplementasiannya di lapangan.

Berdasarkan hasil wawancara dengan Bapak Dr. Yabani SP., MM selaku Ka. Sub Bagian SDM dan Sekretariat terkait dengan penerapan sistem digitalisasi, satu tahun terakhir Pusat Penelitian Kelapa Sawit Medan telah memanfaatkan sistem digitalisasi pada manajemen kinerja pegawai. Pegawai di perusahaan tersebut dapat mengakses beberapa fitur-fitur dengan menggunakan bantuan teknologi digital, yang salah satunya penggunaan aplikasi yang diluncurkan bernama E-Office RPN.

E-Office RPN merupakan aplikasi SDM PPKS yang dapat diakses oleh para pegawai dengan dilengkapi fitur-fitur yang mendukung aktivitas pegawai, aplikasi tersebut terekam secara rapi dan tersegmentasi melalui berbagai fitur yang sangat menunjang kegiatan pemantauan para pegawai. akan tetapi pada proses pengaplikasiannya, tidak selalu berjalan mulus sistem ini masih bergantung terhadap jaringan yang dapat mengakibatkan sewaktu waktu terjadi koneksi eror, dan beliau juga mengungkapkan bahwa aplikasi ini masih tergolong baru terhitung masih satu tahun dalam proses pengaplikasiannya di Pusat Penelitian Kelapa Sawit Medan, jadi dengan hal tersebut pegawai masih perlu beradaptasi dalam penggunaan sistem serta diperlukan perbaikan dan pemeliharaan secara rutin agar lebih optimal dalam pengimplementasiannya.

Selain E-Office RPN Pusat Penelitian Kelapa Sawit juga mempunyai aplikasi pendukung lain yang bernama E-SIP RPN. E-SIP RPN merupakan aplikasi SDM PPKS yang mempermudah dan dapat diakses oleh pegawai dengan dilengkapi fitur-fitur yang mendukung aktivitas pegawai, aplikasi tersebut terekam secara rapi dan tersegmentasi melalui berbagai fitur yang ditawarkan diantaranya melakukan absensi, permohonan izin keluar kantor, pengajuan cuti, permohonan perjalanan dinas pegawai,

top up perobatan, serta pegawai dengan mudah melihat slip gaji. Dengan adanya aplikasi pendukung tersebut diharapkan pegawai dapat mempermudah kinerja dan mampu membantu perusahaan untuk melihat navigasi sistem kerja yang terukur dan terarah menuju peningkatan kinerja perusahaan ke arah progresif. Akan tetapi dalam proses penerapannya aplikasi E-SIP RPN belum secara menyeluruh diterapkan oleh tiap pegawai, hal ini dibuktikan terdapat pegawai yang masih menggunakan metode manual dalam pengajuan cuti. Serta aplikasi ini sering terjadi eror dalam melakukan absensi pegawai, karena hal tersebut pegawai sering kali melakukan absensi manual dengan menggunakan sidik jari. Disisi lain meskipun aplikasi ini sudah dilengkapi fitur slip gaji, slip gaji pegawai masih dicetak dengan menggunakan kertas dan dibagikan kepada tiap-tiap pegawai.

Beliau juga mengungkapkan bahwa tiga tahun yang lalu, PPKS Medan telah memperkenalkan budaya baru yang dinamakan AKHLAK, yang merupakan akronim dari Amanah, Kompeten, Harmonis, Loyal, Adaptif, dan Kolaboratif. Budaya ini dirancang untuk membentuk karakter dan etika kerja yang kuat di kalangan pegawai, dengan harapan dapat meningkatkan kinerja pegawai secara keseluruhan. Namun, beliau mengungkapkan bahwa hingga saat ini, implementasi budaya tersebut baru mencapai 60% pegawai yang menerapkannya. Hal ini menunjukkan bahwa meskipun ada upaya untuk menerapkan nilai-nilai tersebut, masih terdapat tantangan dalam menginternalisasi budaya ini di kalangan seluruh pegawai.

Oleh karena itu, penting bagi perusahaan untuk melakukan evaluasi dan penguatan terhadap program sosialisasi budaya, serta menciptakan lingkungan yang mendukung agar pegawai dapat lebih memahami dan menghayati nilai-nilai

tersebut dalam setiap aspek pekerjaan mereka. Dengan demikian, diharapkan tingkat implementasi budaya dapat meningkat, yang pada gilirannya akan berkontribusi pada peningkatan kinerja pegawai di PPKS dan terinternalisasikannya budaya tersebut. Pada penelitian Hemalatha (2024) yang berjudul *Influence of Digitalization on Employee Performance In Automobile Industry*, adapun hasil penelitian menunjukkan bahwa *Digitalization* memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap *Employee Performance* di *Automobile Industry*. Akan tetapi disisi lain pada penelitian Ratu Erlina Gentari et al (2023) ditemukan bahwa Budaya Organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di UPTD pengelolaan prasarana perhubungan, hal ini dibuktikan dengan nilai t-hitung (0,568) yang lebih kecil dari t-tabel (2,006), serta nilai signifikansi (0,573) yang lebih besar dari alpha (0,05).

Berdasarkan dihasilkannya data yang telah diperoleh terdapat beberapa permasalahan yang sudah penulis jabarkan berdasarkan pra survey awal. Penulis membatasi permasalahan yang ada untuk menghindari pembahasan yang melebar dan lebih terarah. Penulis hanya membahas tentang Penerapan Sistem Digitalisasi, Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai di Pusat Penelitian Kelapa Sawit Medan. Berdasarkan fenomena tersebut maka penulis memutuskan untuk melakukan penelitian yang berjudul **“Pengaruh Penerapan Sistem Digitalisasi dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai pada Pusat Penelitian Kelapa Sawit Medan”**.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan pada latar belakang di atas, terdapat beberapa rumusan masalah pada penelitian ini yaitu pada kinerja pegawai di Pusat Penelitian Kelapa Sawit Medan masih rendah dimana pegawai tidak menyelesaikan tugas sesuai waktu yang ditentukan, kurangnya pemahaman pegawai terhadap penerapan sistem digitalisasi, serta penerapan sistem digitalisasi belum sepenuhnya menyelesaikan tugas dengan lebih cepat dan efisien, pada budaya organisasi pegawai tidak selalu menghasilkan kinerja yang memuaskan serta para pegawai kurang terbuka terhadap perubahan dan kurang mampu menyesuaikan diri dengan cepat.

Disisi lain berdasarkan pada data rata-rata penilaian kinerja pegawai 2023-2024 diatas ditemukan bahwa kinerja pegawai mengalami penurunan pada tahun 2024. Oleh sebab itu perlunya penerapan sistem digitalisasi pada kinerja pegawai dikarenakan guna menunjang kinerja perusahaan dan budaya organisasi secara menyeluruh terhadap setiap pegawai.

1.3 Pertanyaan Penelitian

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan diatas, maka pertanyaan penelitian yang akan dibahas dalam penelitian ini adalah:

1. Apakah penerapan sistem digitalisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Pusat Penelitian Kelapa Sawit Medan?
2. Apakah budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Pusat Penelitian Kelapa Sawit Medan?

3. Apakah penerapan sistem digitalisasi dan budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Pusat Penelitian Kelapa Sawit Medan?

1.4 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang telah diuraikan di atas, maka tujuan penelitian yang akan dibahas dalam penelitian ini:

1. Untuk menguji dan menganalisis Pengaruh Penerapan Sistem Digitalisasi terhadap Kinerja Pegawai pada Pusat Penelitian Kelapa Sawit Medan.
2. Untuk menguji dan menganalisis Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai pada Pusat Penelitian Kelapa Sawit Medan.
3. Untuk menguji dan menganalisis Pengaruh antara Penerapan Sistem Digitalisasi dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai pada Pusat Penelitian Kelapa Sawit Medan.

1.5 Manfaat Penelitian

Manfaat dari penelitian ini adalah untuk menganalisis pokok permasalahan untuk mengetahui bagaimana penerapan digitalisasi dan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai pada Pusat Penelitian Kelapa Sawit Medan. Bila dilihat dari signifikansi penelitian ini diharapkan dapat memberikan dalam hal kontribusi secara akademis maupun praktis yaitu:

1. Teoritis

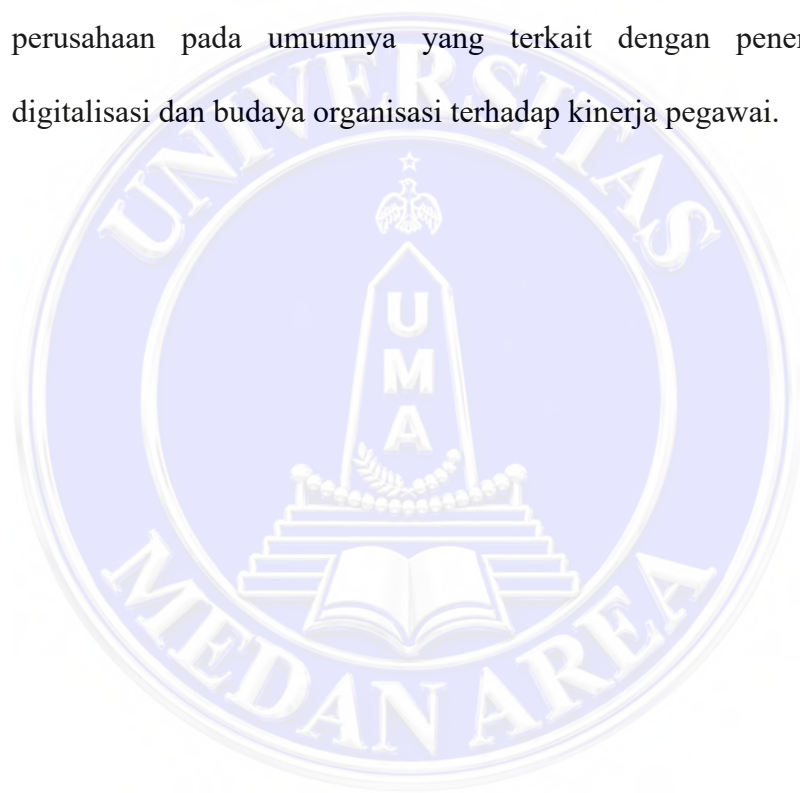
Penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi yang berkaitan dengan penerapan sistem digitalisasi, budaya organisasi dan kinerja pegawai.

2. Akademis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan bahan referensi untuk penelitian lebih lanjut tentang penerapan sistem digitalisasi dan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai.

3. Praktisi

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat praktisi bagi perusahaan pada umumnya yang terkait dengan penerapan sistem digitalisasi dan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai.



BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Kinerja Pegawai

2.1.1 Pengertian Kinerja Pegawai

Kinerja merupakan komponen penting dalam upaya pencapaian tujuan perusahaan atau instansi. Dengan pegawai yang berkinerja baik, perusahaan atau instansi akan dapat mencapai tujuan yang diinginkannya. Hal ini disebabkan oleh fakta bahwa kinerja merupakan penentu keberhasilan dan kelangsungan hidup perusahaan (Khaeruman et al., 2021:7). Sedangkan menurut Pranogyo et al (2021) Semua organisasi baik pemerintah maupun swasta, harus memperhatikan kinerja karena dapat meningkatkan kepuasan shareholder dan stakeholder, kinerja adalah pencapaian suatu tujuan tertentu yang secara langsung ditunjukkan oleh keluaran yang dihasilkan.

Menurut Mangkunegara (2017) kinerja pegawai adalah sebuah istilah yang berasal dari kata *job performance* yaitu kinerja merupakan prestasi kerja atau hasil kerja (output) baik kualitas maupun kuantitas yang ingin dicapai pegawai dalam periode waktu tertentu guna untuk melaksanakan tugas kerja sesuai dengan tanggung jawabnya. Kinerja pegawai didefinisikan sebagai jumlah kerja yang dilakukan oleh seorang karyawan dalam memenuhi tugas dan tanggung jawab yang diberikan kepadanya dalam disiplin ilmu yang dipercayakan kepadanya (Nurdin & Ramli (2023)

Kinerja Pegawai adalah kemampuan untuk mencapai tujuan pekerjaan, yaitu menyelesaikannya pada waktu yang tepat atau sebelum tenggat waktu, sehingga tujuannya sesuai dengan moral dan etika perusahaan, Kinerja karyawan memungkinkan karyawan untuk memberikan kontribusi kepada perusahaan (Adhari, 2021:76).

Berdasarkan pengertian yang dikemukakan para beberapa ahli tersebut maka kinerja pegawai merupakan suatu hasil kerja yang mencerminkan prestasi individu dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya. Kinerja ini diukur dari dua aspek utama, yaitu kuantitas dan kualitas output. Kinerja pegawai tidak hanya mencakup pencapaian hasil, tetapi juga mencerminkan penerapan kompetitif yang dimiliki oleh masing masing individu dan tanggung jawab yang dilakukan oleh pegawai dalam menjalankan fungsinya.

2.1.2 Faktor Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai

Faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja menurut Jindain & Gilitwala (2024) meliputi:

a. Dukungan organisasi yang dirasakan

Dukungan yang diberikan dan dapat dirasakan dari organisasi tentu dapat berkontribusi secara signifikan terhadap kinerja. Karyawan yang merasakan dukungan yang kuat cenderung lebih terlibat dan produktif.

b. Kepercayaan dan rasa hormat.

Tingkat kepercayaan antara rekan kerja dan atasan sangat penting dalam menciptakan lingkungan kerja yang positif. Rasa hormat yang saling terjalin dapat meningkatkan kolaborasi dan komunikasi di dalam tim.

c. Keterlibatan pegawai

Karyawan yang merasa lebih terlibat dalam pekerjaan mereka tentu dapat menunjukkan kinerja yang lebih baik. Keterlibatan dianggap sebagai mediator yang signifikan antara dukungan organisasi dan kinerja pegawai.

d. Keseimbangan kehidupan kerja

Dukungan terhadap keseimbangan antara kehidupan pribadi dan pekerjaan juga berkontribusi terhadap kinerja. Dengan adanya keseimbangan tersebut tentu dapat menciptakan tantangan karyawan tentu mendapatkan dukungan yang tepat yang secara aktif mendukung kinerja mereka.

e. Lingkungan kerja yang kolaboratif

Hal ini menekankan pentingnya komunikasi yang efektif dalam membangun hubungan interpersonal yang positif di antara pegawai. Ketika pegawai dapat berkomunikasi dengan baik, mereka dapat saling mendukung dan memahami satu sama lain.

2.1.3 Indikator Kinerja Pegawai

Terdapat beberapa indikator yang mengukur kinerja pegawai, menurut Mangkunegara (2017) menyatakan sebagai berikut:

a. Kualitas kerja

Kualitas kerja adalah salah satu indikator utama dalam mengevaluasi kinerja pegawai. Ini mencakup sejauh mana hasil kerja memenuhi standar yang ditetapkan oleh perusahaan, termasuk aspek ketepatan, keakuratan, dan konsistensi. Selain itu, kualitas juga dapat diukur dari inovasi dan kreativitas

dalam menyelesaikan tugas, seperti menemukan cara yang lebih efisien untuk mengatasi masalah yang rumit.

b. Kuantitas kerja

Kuantitas kerja mengukur seberapa produktif pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan dalam jangka waktu tertentu. Ini mencakup kecepatan kerja dan kemampuan dalam mengelola beban kerja. Akan tetapi penting untuk menjaga keseimbangan antara kuantitas dan kualitas, karena meskipun produktivitas tinggi, banyaknya kesalahan dapat mengurangi nilai bagi perusahaan.

c. Tanggung jawab

Tanggung jawab mencerminkan komitmen pegawai terhadap pekerjaan dan organisasi. Ini mencakup kesediaan untuk menyelesaikan tugas tepat waktu, mengambil inisiatif saat diperlukan, dan bertanggung jawab atas hasil kerja. Tanggung jawab juga tercermin dalam sikap profesional, seperti tidak menyalahkan orang lain ketika menghadapi masalah.

d. Kerjasama

Kemampuan pegawai untuk bekerja secara harmonis dengan rekan kerja maupun tim. pegawai yang memiliki kemampuan kerjasama yang baik biasanya mampu berkomunikasi dengan efektif, bersikap kooperatif, dan mendukung terciptanya lingkungan kerja yang kondusif.

e. Inisiatif

Inisiatif merujuk pada kemampuan karyawan untuk bersikap proaktif dalam menyelesaikan pekerjaan tanpa harus selalu menunggu perintah dari atasan. Karyawan yang memiliki inisiatif tinggi akan cenderung mengajukan ide-

ide baru, menawarkan solusi atas permasalahan, dan bersedia mengambil tanggung jawab tambahan secara sukarela.

2.2 Penerapan Sistem Digitalisasi

2.2.1 Pengertian Penerapan Sistem Digitalisasi

Menurut Aripin et al (2023) sistem digitalisasi merupakan proses mengubah arsip media tercetak, audio, dan video menjadi arsip media baru yang dapat dibaca oleh komputer. Digitalisasi dilakukan untuk membuat arsip dokumen menjadi bentuk digital. Diisi lain menurut Zidhan Nurul et al (2024) penerapan sistem digitalisasi merupakan suatu proses terjadinya transformasi dari media cetak, audio, dan video ke format digital, selain itu digitalisasi bisnis melibatkan integrasi teknologi yang mengubah cara suatu perusahaan beroperasi diberbagai area, layanan, dan hubungan dengan para pegawai.

Digitalisasi merupakan kombinasi dari sumber daya manusia (pengetahuan, ketrampilan dan teknik) dengan bahan dasar dan peralatan (peralatan, mesin, dan komputer) yang dipergunakan oleh para pekerja untuk mengkonversi bahan dasar menjadi barang jadi (Farrel Shidqi et al., 2023). Menurut Marwiyah (2023 :74) penerapan sistem digitalisasi merupakan proses transisi dari teknologi analog ke digital.

2.2.2 Manfaat Sistem Digitalisasi

Menurut Marwiyah, (2023: 77) Digitalisasi saat ini menjadi terobosan penting untuk meningkatkan kinerja dan kesejahteraan masyarakat, menghemat biaya, serta memfasilitasi interaksi yang lebih efektif dengan warga. Teknologi digital, didukung oleh infrastruktur dan sumber daya manusia yang memadai, memungkinkan pengelolaan sumber daya yang efisien. Pemerintah melihat

perubahan ini sebagai upaya penataan wilayah yang terstruktur, memadukan teknologi informasi dan komunikasi untuk menciptakan perencanaan pengembangan wilayah yang modern, produktif, dan kompetitif. Sistem ini tidak hanya berfungsi pada perangkat, tetapi juga dalam tatanan yang mempermudah pekerja dalam mengakses informasi dengan cepat dan tepat.

Jadi manfaat dari sistem digitalisasi adalah untuk meningkatkan efisiensi dan optimalisasi dalam banyak hal, seperti efisiensi dan optimalisasi tempat penyimpanan, keamanan dari bencana, dan peningkatan resolusi, gambar, dan file (Marwiyah, 2023).

2.2.3 Indikator Penerapan Sistem Digitalisasi

Menurut Farrel Shidqi et al., (2023) indikator pada sistem digitalisasi mencakup beberapa elemen penting yang dapat memberikan gambaran tentang seberapa efektif teknologi digunakan diantaranya sebagai berikut:

a. Kemudahan penggunaan

Dalam hal ini menunjukkan seberapa mudah sistem digital digunakan dan dipahami oleh pengguna.

b. Manfaat

Dalam hal ini menunjukkan seberapa banyak pengguna merasakan manfaat dari penggunaan sistem, seperti peningkatan efisiensi, penghematan waktu, dan kualitas layanan yang lebih baik. Keuntungan yang jelas akan mendorong adopsi yang lebih besar.

c. Sikap pengguna terhadap sistem

Pandangan yang positif akan mendorong penggunaan sistem, sementara pandangan yang negatif dapat menjadi penghalang.

d. Perilaku untuk tetap menggunakan

Ini menunjukkan bahwa pengguna berkomitmen untuk menggunakan sistem terus menerus setelah adopsi awal.

e. Kondisi sistem

Kondisi ini mencakup keandalan, kecepatan, dan keamanan sistem. Sistem yang berfungsi dengan baik akan meningkatkan kepercayaan pengguna dan mendorong penggunaan yang berkelanjutan.

2.3 Budaya Organisasi

2.3.1 Pengertian Budaya Organisasi

Menurut Sulaksono (2019:2) Budaya merupakan nilai-nilai yang dimiliki manusia, bahkan mempengaruhi sikap dan perilaku manusia. Dengan kata lain, semua manusia merupakan aktor kebudayaan karena manusia bertindak dalam lingkup kebudayaan.

Menurut Tuala, (2020: 1) Budaya organisasi dapat didefinisikan sebagai pola asumsi-asumsi dasar yang telah ditemukan atau dikembangkan oleh suatu kelompok tertentu melalui pelajaran untuk memecahkan masalah dalam adaptasi eksternal dan integrasi internal. Pola ini telah berlangsung cukup lama dan dianggap benar, sehingga anggota baru harus diajarkan cara melihat, berpikir, dan merasa tentang masalah ini.

Menurut Sumartik et al (2022:4) semua pengetahuan, kepercayaan, seni, hukum, moral, kemampuan, dan kebiasaan yang dipelajari seseorang disebut budaya itu berarti bahwa manusia adalah makhluk sosial yang menggunakan pengetahuan untuk memahami lingkungannya. Pengalaman ini dapat membentuk hidup dan karakternya.

Budaya organisasi adalah lingkungan yang unik di mana semua anggota organisasi berbagi nilai, kepercayaan, sikap, dan perilaku. Identitas kolektif terdiri dari komponen ini, yang juga memengaruhi interaksi, pengambilan keputusan, dan pelaksanaan tanggung jawab. Oleh karena itu, budaya organisasi tidak hanya berperan penting dalam menciptakan lingkungan yang mendorong kerja sama dan pencapaian tujuan bersama, tetapi juga berfungsi sebagai panduan norma dan harapan. Output dan kepuasan pegawai dapat meningkat jika budaya organisasi dikelola dengan baik (Renhoat, 2021).

Menurut Agustin Pratiwi et al (2024) Budaya organisasi sering disebut sebagai "budaya perusahaan" merupakan kumpulan keyakinan, nilai, dan simbol unik yang membentuk identitas suatu organisasi. Budaya ini menciptakan lingkungan di mana karyawan merasa seperti keluarga, meningkatkan keterikatan emosional dan komitmen terhadap tujuan perusahaan. Selain itu, budaya yang kuat dapat menarik talenta terbaik dan membangun reputasi positif di masyarakat.

2.3.2 Karakteristik Budaya Organisasi

Menurut Sumartik et al (2022:27) budaya organisasi terdiri dari 6 karakteristik yaitu sebagai berikut:

a. Membuat pola baru dan berani mengambil risiko

Yang berarti bahwa para pegawai didorong untuk bersikap kreatif dan berani mengambil risiko dalam pekerjaan mereka. Dalam hal ini, inovasi menjadi sangat penting, di mana pegawai diharapkan untuk berpikir di luar batasan yang biasa dan menciptakan solusi baru.

b. Memperhatikan pekerjaan dengan detail

Hal ini menunjukkan bahwa para pegawai diharapkan untuk menunjukkan ketelitian dan perhatian yang tinggi terhadap detail dalam pekerjaan mereka. Kecermatan ini sangat penting, terutama dalam tugas-tugas yang memerlukan akurasi, seperti dalam bidang keuangan, teknik, atau penelitian.

c. Orientasi aksi akhir

Ini menggambarkan seberapa besar fokus tata kelola pada hasil akhir dibandingkan dengan metode dan sistem yang digunakan untuk mencapainya. Dalam konteks ini, organisasi yang memiliki orientasi pada hasil akhir cenderung lebih fleksibel dan responsif terhadap perubahan, karena mereka lebih mengutamakan pencapaian tujuan daripada terjebak dalam prosedur yang kaku.

d. Adaptasi individu

Ini merujuk pada keputusan tata kelola yang mempertimbangkan risiko hasil bagi individu dalam konteks tertentu. Dalam hal ini, penting bagi manajemen untuk memahami bagaimana keputusan yang diambil dapat mempengaruhi setiap pegawai secara individu.

e. Adaptasi kelompok

Hal ini dapat dilihat dari pengambilan keputusan tata kelola yang mempertimbangkan risiko hasil bagi kelompok dalam konteks tertentu. Dalam hal ini, penting untuk mengevaluasi bagaimana keputusan yang diambil dapat mempengaruhi dinamika tim dan kolaborasi

f. Keseimbangan/kestabilan

Ini didefinisikan sebagai seberapa jauh aktivitas suatu kelompok mengutamakan kondisi saat ini dibandingkan dengan pertumbuhan. Dalam konteks ini, keseimbangan penting untuk memastikan bahwa kelompok tidak hanya fokus pada stabilitas, tetapi juga tetap terbuka terhadap perubahan dan inovasi.

2.3.3 Indikator Budaya Organisasi

Menurut Kementrian BUMN (2020) indikator budaya organisasi BUMN yaitu:

a. Amanah

Nilai amanah mencerminkan integritas individu dalam menjalankan tanggung jawab yang dipercayakan, dengan menjunjung tinggi prinsip kejujuran dan tanggung jawab moral terhadap pihak lain.

b. Kompeten

Kompeten diartikan sebagai upaya berkelanjutan untuk meningkatkan pengetahuan, keterampilan, dan kapabilitas individu guna mencapai performa kerja yang optimal.

c. Harmonis

Nilai harmonis mengacu pada kemampuan individu untuk membangun hubungan sosial yang inklusif, dengan menunjukkan sikap saling menghormati dan peduli terhadap keberagaman dalam lingkungan kerja.

d. Loyal

Loyal merupakan komitmen individu untuk mendukung dan mengutamakan tujuan institusional dan nasional di atas kepentingan pribadi, dengan dedikasi yang tinggi terhadap misi dan visi organisasi.

e. Adaptif

Sikap adaptif mencerminkan fleksibilitas dan kesiapan individu dalam merespons dinamika perubahan lingkungan kerja melalui inovasi, kreativitas, dan keterbukaan terhadap transformasi.

f. Kolaboratif

Kolaboratif merujuk pada kemampuan individu untuk membangun sinergi dalam kerja tim melalui komunikasi efektif, keterbukaan, serta orientasi pada tujuan bersama secara produktif.

2.4 Penelitian Terdahulu

Menurut Ahmad (2020) penelitian terdahulu adalah langkah penting dalam penelitian ilmiah. Ini melibatkan pengumpulan, analisis, dan sintesis data dari penelitian sebelumnya dengan tujuan meningkatkan pemahaman kita tentang subjek, menemukan celah dalam penelitian, dan membangun fondasi yang kuat untuk penelitian berikutnya.

Tabel 2.1
Penelitian Terdahulu

No	Peneliti/Tahun	Judul	Variabel	Hasil Penelitian
1.	Hemalatha (2024)	<i>Influence of Digitalization on Employee Performance In Automobile Industry</i>	$X1 = \text{Digitalization}$ $Y = \text{Employee Performance}$	Hasil penelitian menunjukkan bahwa <i>Digitalization</i> memiliki pengaruh signifikan terhadap <i>Employee Performance</i> di <i>Automobile Industry</i>
2.	Hayati et al (2024)	Pengaruh Digitalisasi dan Kepemimpinan Transformatif terhadap Kinerja Karyawan Bagian Operasional pada PT Bank Capital Indonesia.	$X1 = \text{Digitalisasi}$ $X2 = \text{Kepemimpinan Transformatif}$ $Y = \text{Kinerja Karyawan}$	Hasil penelitian menunjukkan bahwa Digitalisasi dan kepemimpinan transformatif memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di PT Bank Capital Indonesia
3.	Situmorang et al (2023)	Pengaruh Kompetensi, Komitmen Organisasi Dan Digitalisasi Terhadap Kinerja Karyawan Divisi <i>Airport Maintenance</i> PT. Angkasa Pura II Bandara Internasional Kualanamu	$X1 = \text{Kompetensi}$ $X2 = \text{Komitmen}$ $X3 = \text{Digitalisasi}$ $Y = \text{Kinerja Karyawan}$	Hasil penelitian menemukan bahwa Kompetensi, Komitmen Organisasi, Digitalisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Divisi <i>Airport Maintenance</i> PT. Angkasa Pura II Bandara Internasional Kualanamu.
4.	R. M. Putri & Asmike, (2023)	Pengaruh Digitalisasi dan Stress Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Generasi Milenial di Indonesia (Studi PT. Permata Bank Tbk).	$X1 = \text{Digitalisasi}$ $X2 = \text{Stress Kerja}$ $Y = \text{Kinerja Karyawan}$	Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan digitalisasi dan stress kerja terhadap kinerja karyawan generasi milenial di Indonesia (Studi PT. Permata Bank Tbk).
5.	Theresia Anggrahini, Sri Widyastuti (2023)	Pengaruh Internal Kontrol, <i>Organization on Behavior</i> dan Digitalisasi Terhadap Kinerja Perusahaan.	$X1 = \text{Internal Kontrol}$ $X2 = \text{Organization on Behavior}$ $X3 = \text{Digitalisasi}$ $Y = \text{Kinerja Perusahaan}$	Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara internal kontrol, organization on behavior dan digitalisasi terhadap kinerja perusahaan di sektor industri

No	Peneliti/Tahun	Judul	Variabel	Hasil Penelitian
				perkebunan kelapa sawit.
6.	Alberta Dwi Setyorini, Santi,(2021)	Pengaruh Budaya Organisasi dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Pegawai di PT. Garuda Indonesia Tbk.	X1 = Budaya Organisasi X2 = Komitmen Organisasi Y = Kinerja Pegawai	Hasil penelitian menunjukkan bahwa budaya organisasi dan komitmen organisasi secara simultan dan parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di PT. Garuda Indonesia Tbk.
7.	Ratu Erlina Gentari et al (2023)	Pengaruh Budaya Organisasi, Kepuasan Kerja dan Employee Engagement Terhadap Kinerja Pegawai pada UPTD Pengelolaan Prasarana Perhubungan Cilegon Ratu	X1 = Budaya Organisasi X2 = Kepuasan Kerja X3 = Employee Engagement Y = Kinerja Pegawai	Hasil penelitian menunjukkan Budaya Organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja pegawai UPTD pengelolaan prasarana perhubungan (Dinas Perhubungan kota cilegon)
8.	Fauzi et al., (2020)	Pengaruh Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pertanian dan Perkebunan Kabupaten Bima.	X1 = Budaya Organisasi X2 = Lingkungan Kerja X3 = Kompetensi Y = Kinerja Pegawai	Hasil penelitian menunjukkan terdapat pengaruh signifikan antara Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja dan Kompetensi terhadap kinerja pegawai Dinas Pertanian dan Perkebunan.
9.	Opoku et al., (2022)	<i>The Influence of Organizational Culture on Employee Performance in the Banking Sector: Evidence from GCB Bank, Ghana</i>	X1 = Organizational Culture Y = Employee Performance	Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara Organizational Culture terhadap Employee Performance di GCB Bank, Ghana.
10.	Kuswati (2020)	<i>The Influence of Organizational Culture on Employee Performance</i>	X1 = Organizational Culture Y = Employee Performance	Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara Organizational Culture, terhadap Employee Performance di Kantor PDAM Manjalengka

Sumber : Data diolah peneliti (2025)

2.5 Pengaruh Antar Variabel

Dalam lingkungan organisasi maupun pemerintah, pencapaian tujuan dilakukan melalui perangkat organisasi yang dioperasikan oleh individu-individu yang berperan aktif dalam menjalankan fungsi-fungsi untuk mencapai target yang telah ditetapkan. Keberhasilan organisasi sangat bergantung pada kinerja pegawai yang optimal. Sebaliknya, jika kinerja pegawai tidak mampu memenuhi harapan atau kebutuhan pekerjaan, maka hal ini dapat menjadi kendala serius dalam mencapai tujuan organisasi (Mulia & Saputra, 2021).

2.5.1 Pengaruh Penerapan Sistem Digitalisasi Terhadap Kinerja Pegawai

Penerapan Sistem Digitalisasi yang efektif dapat meningkatkan kinerja pegawai. Penelitian terdahulu oleh Theresia et al (2023) mengungkapkan bahwa digitalisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perusahaan. Secara langsung hal tersebut tentu memiliki potensi besar untuk mempengaruhi kinerja pegawai kelapa sawit. Penggunaan teknologi digital dalam industri kelapa sawit dapat membawa banyak manfaat dan perubahan dalam berbagai aspek operasional dan manajerial. Dengan mengadopsi teknologi digital dan solusi berbasis IT, perusahaan pada sektor industri perkebunan kelapa sawit dapat mengoptimalkan operasi, meningkatkan efisiensi, dan mengatasi tantangan yang ada dalam industri ini.

2.5.2 Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai

Budaya organisasi merupakan asumsi fundamental yang berkembang dalam sebuah organisasi. Ini menunjukkan betapa pentingnya budaya organisasi dalam menciptakan lingkungan yang mendukung pembelajaran organisasi, menangani hambatan eksternal, dan menjaga kohesi internal. Dalam situasi seperti ini, budaya

organisasi memengaruhi perilaku dinamika internal organisasi secara keseluruhan. Penelitian terdahulu oleh Fauzi et al (2020) mengemukakan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai yang artinya semakin kuat budaya organisasi yang diterapkan, maka semakin tinggi pula kinerja yang ditunjukkan oleh pegawai. penguatan budaya organisasi harus menjadi bagian dari strategi manajerial dalam meningkatkan kinerja pegawai. Tidak cukup hanya dengan menyediakan sistem atau alat kerja yang canggih, organisasi juga perlu menumbuhkan nilai-nilai positif yang mengakar kuat dan diterapkan secara konsisten oleh semua elemen dalam organisasi supaya kegiatan operasional perusahaan berjalan sesuai yang diinginkan perusahaan.

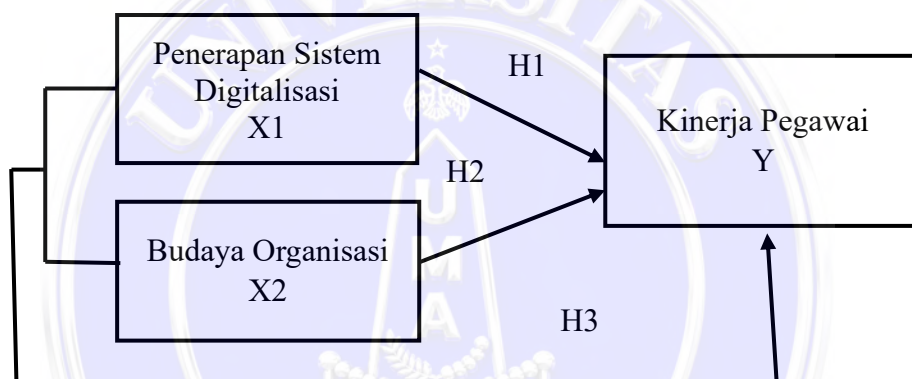
2.5.3 Pengaruh Penerapan Sistem Digitalisasi dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai

Digitalisasi dan budaya organisasi merupakan dua faktor yang saling melengkapi dalam mendorong kinerja pegawai. Penerapan sistem digitalisasi yang efisien akan lebih berhasil jika didukung oleh budaya organisasi yang terbuka, inovatif, dan berorientasi pada hasil. Penelitian oleh Kusnadi (2024) menunjukkan bahwa kombinasi antara kedua faktor ini berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Budaya organisasi juga memengaruhi sejauh mana pegawai mampu beradaptasi dengan digitalisasi. Organisasi dengan budaya inovatif cenderung lebih siap menerima perubahan teknologi dan mampu memanfaatkan digitalisasi secara maksimal. Sebaliknya, budaya yang birokratis dan kaku sering kali menjadi penghambat utama dalam proses transformasi digital. Oleh karena itu, perubahan budaya perlu berjalan seiring dengan perubahan sistem dan teknologi.

Pengaruh gabungan ini tidak hanya terbatas pada kinerja individual, tetapi juga berdampak pada kinerja tim dan organisasi secara keseluruhan.

2.6 Kerangka Konseptual

Kerangka konseptual didefinisikan sebagai visualisasi hubungan antara berbagai variabel yang dibuat oleh peneliti setelah membaca teori yang ada dan membuat teori mereka sendiri sebagai landasan untuk penelitian mereka (Anggreni, 2022 : 36) berikut ditampilkan gambar kerangka konsep pada penelitian ini:



Gambar 2.1
Kerangka Konseptual

2.7 Hipotesis Penelitian

Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, di mana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pertanyaan (Sugiyono, 2024 : 63). Adapun hipotesis pada penelitian ini adalah sebagai berikut :

- H1:** Penerapan Sistem Digitalisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Pusat Penelitian Kelapa Sawit Medan.
- H2:** Budaya Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Pusat Penelitian Kelapa Sawit Medan.

H3: Penerapan Sistem Digitalisasi dan Budaya Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Pusat Penelitian Kelapa Sawit Medan.



BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Desain Penelitian

Setiap langkah yang diperlukan untuk merancang dan melaksanakan penelitian harus dilakukan dengan perencanaan yang matang dan sistematis. Hal ini penting agar penelitian dapat berjalan dengan lancar dan menghasilkan data yang akurat. Oleh karena itu, memiliki rancangan penelitian yang jelas dan terstruktur akan sangat membantu dalam mencapai tujuan.

Penelitian ini bersifat kuantitatif karena pengukuran variabel penelitian dalam bentuk angka dapat melakukan analisis dalam bentuk statistik. Pendekatan penelitian ini melalui beberapa tahapan yakni mengumpulkan data melalui penyebaran kuesioner, menganalisis data, dan pengujian hipotesis. Adapun tujuannya yaitu untuk mengetahui keterkaitan antara Pengaruh Penerapan Sistem Digitalisasi dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai pada Pusat Penelitian Kelapa Sawit Medan.

3.2 Jenis, Lokasi, dan Waktu Penelitian

3.2.1 Jenis Penelitian

Jenis penelitian ini menggunakan strategi penelitian asosiatif. Metode Asosiatif adalah penelitian yang bertujuan untuk mengetahui ada tidaknya hubungan secara signifikan antara dua variabel atau lebih (Zulfikar, 2024). Dalam penelitian ini strategi asosiatif digunakan untuk mengukur sejauh mana pengaruh variabel X (variabel bebas) yang terdiri dari Penerapan Sistem Digitalisasi (X1)

Budaya Organisasi (X2) terhadap variabel (Y) yaitu Kinerja Pegawai (variabel terikat), baik secara parsial maupun simultan.

3.2.2 Tempat Penelitian

Penelitian ini dilakukan di Pusat Penelitian Kelapa Sawit Medan yang beralamat Jalan Brigjen Katamso No. 51. Kampung Baru, Kec. Medan Maimun Kota Medan, Sumatera Utara 20158.

3.2.3 Waktu Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan pada bulan Oktober sampai dengan Desember 2025, untuk lebih jelasnya dapat dilihat dalam tabel di bawah ini:

Tabel 3.1
Rencana Waktu Penelitian

No	Kegiatan	2025								2026		
		Mei	Jun	Jul	Agt	Sep	Okt	Nov	Des	Jan	Feb	Mar
1	Pengajuan judul											
2	Penyusunan proposal											
3	Seminar Proposal											
3	Pengumpulan data											
4	Analisis data											
5	Seminar hasil											
6	Pengajuan meja hijau											
7	Sidang meja hijau											

3.3 Definisi Operasional Variabel

Menurut Ulfa (2021) batasan dan metode pengukuran variabel yang akan diteliti disebut sebagai definisi operasional variabel. Ini diciptakan untuk memudahkan pengumpulan data dan menjaga konsistensi, serta mencegah interpretasi yang berbeda dari variabel.

Tabel 3.2
Definisi Operasional Variabel

Variabel	Definisi	Indikator	Skala
Kinerja Pegawai (Y)	Kinerja pegawai adalah sebuah istilah yang berasal dari kata <i>job performance</i> yaitu kinerja merupakan prestasi kerja atau hasil kerja (output) baik kualitas maupun kuantitas yang ingin dicapai pegawai dalam periode waktu tertentu guna untuk melaksanakan tugas kerja sesuai dengan tanggung jawabnya. (Mangkunegara, 2017)	1. Kualitas Kerja 2. Kuantitas kerja 3. Tanggung jawab 4. Kerjasama 5. Inisiatif (Mangkunegara, 2017)	Likert
Penerapan Sistem Digitalisasi (XI)	Penerapan sistem digitalisasi merupakan kombinasi dari sumber daya manusia (pengetahuan, ketrampilan dan teknik) dengan bahan dasar dan peralatan (peralatan, mesin, dan komputer) yang dipergunakan oleh para pekerja untuk mengkonversi bahan dasar menjadi barang jadi (Farrel Shidqi et al., 2023)	1. Presepsi kemudahan pengguna 2. Presepsi Manfaat 3. Sikap Pengguna 4. Perilaku untuk tetap menggunakan 5. Kondisi sistem (Farrel Shidqi et al., 2023)	Likert
Budaya Organisasi (X2)	Budaya organisasi dapat didefinisikan sebagai pola asumsi-asumsi dasar yang telah ditemukan atau dikembangkan oleh suatu kelompok tertentu melalui pelajaran untuk memecahkan masalah dalam adaptasi eksternal dan integrasi internal (Kementrian BUMN, 2020)	1. Amanah 2. Kompeten 3. Harmonis 4. Loyal 5. Adaptif 6. Kolaboratif (Kementrian BUMN, 2020)	Likert

3.4 Populasi dan Sampel

3.4.1 Populasi

Menurut Sugiyono (2024: 80) populasi adalah area generalisasi yang terdiri dari subjek atau objek yang memiliki kualitas dan fitur tertentu yang dipilih oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian diambil kesimpulannya. Populasi merupakan seluruh komponen yang ada di dalam objek penelitian. Oleh karena itu,

populasi tidak hanya mempertimbangkan jumlah populasinya saja akan tetapi karakteristik individunya juga perlu diperhatikan. Populasi dalam penelitian ini adalah keseluruhan pegawai yang ada di kantor Pusat Penelitian Kelapa Sawit Medan pada bagian Keuangan, SDM, dan Umum yang berjumlah 218 pegawai.

Tabel 3.3
Populasi

No	Pegawai PPKS KSU (Keuangan, SDM & Umum)	Jumlah
1	Biro	7 Orang
2	SDM & Sekretariat	30 Orang
3	Keuangan	13 Orang
4	Rumah Tangga & Inventaris	87 Orang
5	Pengadaan	15 Orang
6	Legal	20 Orang
7	Akuntansi & Perencanaan	14 Orang
8	Keamanan	16 Orang
9	Teknologi Informasi	16 Orang
Total		218 Orang

Sumber: Pusat Penelitian Kelapa Sawit Medan Pada Maret 2025

3.4.2 Sampel

Menurut Sugiyono (2024:81) sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Bila populasi cukup besar, maka peneliti tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi, misalnya karena keterbatasan dana, tenaga dan waktu, maka peneliti dapat menggunakan sampel yang diambil dari populasi itu (Sugiyono, 2024).

Penulis memilih responden sebagai sampel penelitian karena jumlah yang diharapkan dapat digunakan sebagai sampel penelitian. Setelah mengetahui bahwa populasi terdiri dari 218 pegawai, formula slovin akan digunakan untuk menentukan jumlah sampel yang akan digunakan dalam penelitian ini. Ini adalah cara yang efektif untuk menentukan ukuran atau jumlah sampel dengan populasi yang relatif besar. Adapun rumus slovin adalah sebagai berikut:

Dimana:

n = ukuran sampel

N = ukuran populasi

e = presentase (10%) eror, toleransi ketidak telitian karena kesalahan pengambilan sampel.

$$n = \frac{N}{1 + N \cdot e^2}$$

$$\begin{aligned} n &= \frac{218}{1 + 218 \times (0,1)^2} \\ &= 68,55 \end{aligned}$$

Jadi jumlah yang diperlukan sebesar 68,55 dibulatkan menjadi 69 responden.

Adapun teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini berdasarkan cara teknik cluster sampling (area sampling). Menurut Sugiyono (2024:83) Teknik cluster sampling digunakan untuk menentukan sampel bila obyek yang akan diteliti atau sumber data sangat luas. Untuk menentukan sampel yang akan dijadikan sumber data, maka pengambilan sampelnya berdasarkan area populasi yang telah di tetapkan. Adapun sampel yang digunakan adalah pegawai yang bekerja di sub bagian Biro, SDM & sekretariat, keuangan, rumah tangga dan inventaris, pengadaan, legal, akuntansi & perencanaan, keamanan, dan teknologi informasi.

3.5 Jenis dan Sumber Data

3.5.1 Data Primer

Menurut Sugiyono (2024) data primer merujuk pada informasi yang dikumpulkan secara langsung oleh peneliti. Data ini berasal dari sumber internal dan diperoleh melalui metode observasi, termasuk pengamatan langsung dan teknik lainnya. Dalam penelitian ini, data primer yang digunakan adalah tanggapan responden

terkait penerapan sistem digitalisasi dan budaya organisasi yang dikumpulkan melalui kuesioner yang diisi oleh pegawai Pusat Penelitian Kelapa Sawit Medan.

3.5.2 Data Sekunder

Menurut Sugiyono (2024) data sekunder adalah informasi yang berasal dari sumber eksternal dan diperoleh melalui referensi dari luar, seperti artikel, jurnal, dan sumber lainnya. Dalam penelitian ini, data sekunder yang digunakan mencakup penelitian sebelumnya, buku, serta informasi yang diakses melalui internet.

3.6 Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

a. Kuesioner/angket

Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan tertulis kepada responden untuk dijawab untuk dijadikan sebagai sampel penelitian. Kuesioner yang dibagikan terkait Pengaruh Penerapan Sistem Digitalisasi Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Pusat Penelitian Kelapa Sawit Medan. Bobot nilai kuesioner dapat dilihat sebagai berikut:

Tabel 3.4
Bobot Nilai Angket

Pernyataan	Bobot
Sangat Setuju (SS)	5
Setuju (S)	4
Kurang Setuju (KS)	3
Tidak Setuju (TS)	2
Sangat Tidak Setuju (STS)	1

Sumber: Data diolah (2025)

b. Wawancara

Teknik pengumpulan data ini berdasarkan dari laporan tentang diri sendiri atau self-report atau setidaknya pada pengetahuan atau keyakinan pribadi.

c. Observasi

Observasi merupakan suatu proses yang kompleks, suatu proses yang tersusun dari berbagai proses biologis dan psikologis. Dua diantara yang terpenting adalah proses-proses pengamatan dan ingatan.

d. Penelitian Kepustakaan (*library research*) yaitu penelitian ini dilakukan dengan mengumpulkan data dari berbagai literatur yang berkaitan dengan masalah yang akan diteliti.

3.7 Metode Analisis Data

3.7.1 Uji Validitas

Menurut Sugiyono (2024:121) uji validitas didefinisikan sebagai tingkat ketepatan data yang terjadi pada objek penelitian dengan daya yang dapat dilaporkan oleh peneliti. Valid berarti instrumen tersebut dapat digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur. Uji validitas dilakukan dengan cara menguji koleransi antara skor item dengan skor total masing-masing variabel. Uji validitas dilakukan dengan membandingkan nilai *corrected item-total correlation* atau disebut dengan r_{hitung} pada setiap butir pertanyaan terhadap nilai r_{tabel} . Pengujian validitas akan dilakukan dengan menggunakan program SPSS, dengan kriteria sebagai berikut:

- a. Jika $r \geq 0.361$, maka butir instrumen tersebut dinyatakan valid.
- b. Jika $r < 0.361$, maka butir instrumen tersebut dinyatakan tidak valid.

Berikut ini disajikan hasil uji validitas terhadap pernyataan dalam kuesioner yang diberikan kepada 30 responden. Kuesioner tersebut disebarkan secara langsung kepada pegawai divisi SUS BHT (Produksi) Pusat Penelitian Kelapa Sawit Medan. Hasil dari uji validitas ini akan digunakan untuk melihat seberapa jauh kesesuaian alat ukur dalam melakukan fungsi ukurannya pada sebuah objek penelitian yang dapat dilihat berdasarkan $r_{hitung} > r_{tabel}$.

Tabel 3.5
Uji Validitas 30 Responden

Variabel	Pernyataan	r hitung	r tabel	Keterangan
Penerapan Sistem Digitalisasi (X1)	X1.1	.820	0,361	Valid
	X1.2	.760	0,361	Valid
	X1.3	.737	0,361	Valid
	X1.4	.835	0,361	Valid
	X1.5	.717	0,361	Valid
	X1.6	.862	0,361	Valid
	X1.7	.850	0,361	Valid
	X1.8	.861	0,361	Valid
	X1.9	.890	0,361	Valid
	X1.10	.801	0,361	Valid
Budaya Organisasi (X2)	X2.1	.796	0,361	Valid
	X2.2	.762	0,361	Valid
	X2.3	.808	0,361	Valid
	X2.4	.795	0,361	Valid
	X2.5	.802	0,361	Valid
	X2.6	.678	0,361	Valid
	X2.7	.541	0,361	Valid
	X2.8	.611	0,361	Valid
	X2.9	.526	0,361	Valid
	X2.10	.586	0,361	Valid
	X2.11	.762	0,361	Valid
	X2.12	.820	0,361	Valid
Kinerja Pegawai (Y)	Y1.1	.709	0,361	Valid
	Y1.2	.792	0,361	Valid
	Y1.3	.788	0,361	Valid
	Y1.4	.865	0,361	Valid
	Y1.5	.717	0,361	Valid
	Y1.6	.682	0,361	Valid
	Y1.7	.751	0,361	Valid
	Y1.8	.801	0,361	Valid
	Y1.9	.808	0,361	Valid
	Y1.10	.715	0,361	Valid

Sumber: Data diolah (2025)

3.7.2 Uji Reliabilitas

Menurut Sugiyono (2024:121) uji reliabilitas adalah instrumen yang bila digunakan beberapa kali untuk mengukur obyek yang sama, akan menghasilkan data yang sama. Oleh karena itu, jika tanggapan seseorang terhadap pertanyaan konsisten dari waktu ke waktu, maka item pertanyaan dianggap handal atau reliabel.

Penelitian ini menggunakan penyebaran *hard copy* kuesioner, dan kemudian hasilnya dibandingkan dengan hasil pertanyaan lain untuk mengetahui apakah ada korelasi antara jawaban responden. Uji statistik *Cronbach Alpha* digunakan untuk mengukur reliabilitasnya. Suatu item pernyataan dianggap reliabel dan layak untuk dijadikan alat penelitian jika memiliki nilai *Cronbach Alpha* $> 0,60$.

Tabel 3.6
Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
Penerapan Sistem Digitalisasi (X1)	0,943 > 0,6	Reliabel
Budaya Organisasi (X2)	0,916 > 0,6	Reliabel
Kinerja Pegawai (Y)	0,920 > 0,6	Reliabel

Sumber: Hasil pengelolaan SPSS (2025)

Berdasarkan hasil uji reliabilitas yang disajikan pada Tabel 3.5, dapat disimpulkan bahwa variabel Penerapan Sistem Digitalisasi (X1), Budaya Organisasi (X2), dan Kinerja Pegawai (Y) dinyatakan reliabel. Hal ini ditunjukkan oleh nilai Cronbach's Alpha yang lebih besar dari 0,60. Dengan demikian, seluruh butir pernyataan dalam kuesioner dinilai konsisten dan andal, sehingga layak digunakan sebagai instrumen pengumpulan data dalam penelitian.

3.8 Uji Asumsi Klasik

3.8.1 Uji Normalitas

Ghozali (2021:196) uji normalitas dilakukan untuk mengetahui apakah variabel residual berdistribusi normal dalam model regresi. Data yang terdistribusi normal dianggap sebagai regresi yang baik. Analisis grafik dilakukan dengan memeriksa histogram, yang membandingkan distribusi observasi dengan distribusi normal. Jika data tersebar secara merata disekitar garis diagonal dan mengikuti polanya, maka dapat dikatakan bahwa regresi memenuhi asumsi normalitas.

Selain itu, uji statistik sederhana dapat dilakukan dengan mengecek nilai kurtosis dan skewness dari residual, atau menggunakan uji statistik non-parametrik seperti Kolmogorov-Smirnov (K-S). Uji statistik dengan melihat nilai kurtosis mempertimbangkan jika nilai t hitung $>$ t tabel, maka distribusi dianggap tidak normal. Sedangkan dalam uji K-S, hipotesis dibentuk sebagai berikut:

H_0 : Data residual memiliki distribusi normal

H_1 : Data residual tidak memiliki distribusi normal

Penelitian ini menghadapi keterbatasan sampel yang cukup kecil, sehingga pendekatan yang tepat untuk uji normalitas adalah dengan menggunakan analisis grafik dan ujistatistik non-parametrik Kolmogorov-Smirnov (K-S). Pengujian normalitas dalam penelitian ini dideteksi melalui analisis grafik dan statistik yang dihasilkan dari perhitungan regresi, diantaranya:

- a. Histogram. Yaitu pengujian dengan menggunakan ketentuan bahwa data normal berbentuk lonceng (bell shaped). Data yang baik artinya data yang

mempunyai pola distribusi normal. Bila data menghadap kekanan data tidak berdistribusi secara normal.

- b. Grafik Normality Probability Plot, ketentuan yang digunakan yaitu:
 - a) Data berdistribusi normal, jika data menyebar di sekitar garis diagonal atau mengikuti arah garis diagonal.
 - b) Data tidak berdistribusi normal, jika data menyebar jauh dari garis diagonal dan atau tidak mengikuti arah garis diagonal.
- c. Dalam penelitian ini uji normalitas dilengkapi dengan uji statistik menggunakan uji Kolmogorov Smirnov dengan taraf signifikansi 0,05. Pengambilan keputusan berdasarkan kriteria sebagai berikut:
 1. Data dinyatakan berdistribusi normal, jika nilai signifikansi $> 0,05$ atau 5%.
 2. Data dinyatakan tidak berdistribusi normal, jika nilai signifikansi $< 0,05$ atau 5%.

3.8.2 Heteroskedastisitas

Menurut Ghozali (2021:178) uji heteroskedastisitas bertujuan untuk bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terdapat perbedaan varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Regresi yang baik adalah yang homoskedastisitas atau tidak terjadi heteroskedastisitas. Dalam penelitian ini, ada tidaknya heteroskedastisitas dalam model regresi ditentukan dengan melihat grafik plot antara nilai prediksi variabel dependen (ZPRED) dengan residualnya (SRESID), dimana sumbu Y adalah Y yang telah diprediksi dan sumbu X adalah residual ($Y \text{ prediksi} - Y \text{ sesungguhnya}$) yang telah di studentized. Dasar analisis:

- a. Jika dalam grafik terlihat pola khusus seperti bergelombang, perluasan, dan penyusutan, maka bisa diindikasikan adanya isu heteroskedastisitas.
- b. Jika dalam visualisasi tidak ada pola yang jelas terlihat dan jika titik titik tersebar di atas dan di bawah garis 0 pada sumbu Y, maka tidak ada kejadian heteroskedastisitas yang signifikan.

3.8.3 Multikolinearitas

Menurut Ghozali (2021:157) Uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen). Regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi antar variabel independen. Multikolinearitas dapat dilihat dari nilai toleransi dan nilai VIF (*Variance Inflation factor*). Nilai *cut off* yang umum digunakan dalam mendeteksi adanya multikolonieritas adalah $\text{tolerance} < 0,10$ atau sama dengan $\text{VIF} > 10$.

1. Dapat diindikasikan bahwa tidak terjadi multikolinearitas, jika nilai $\text{tolerance} > 0,10$ atau nilai $\text{VIF} < 10$.
2. Dapat diindikasikan bahwa terjadi multikolinearitas, jika nilai $\text{tolerance} < 0,10$ atau nilai $\text{VIF} > 10$.

3.8.4 Analisis Regresi Berganda

Metode ini digunakan untuk mengukur pengaruh dua atau lebih variabel bebas terhadap variabel terikat. Persamaan regresi linear berganda yang digunakan yaitu:

$$Y = a + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2$$

Dimana:

Y = Kinerja Pegawai

X_1 = Penerapan Sistem Digitalisasi

X_2 = Budaya Organisasi

a = konstanta

$\beta_{1,2}$ = Koefisien regresi

3.9 Uji Hipotesis

3.9.1 Uji t (Uji Parsial)

Uji t pada dasarnya digunakan untuk mengukur sejauh mana pengaruh satu variabel independen secara individual terhadap variabel dependen. Dalam penelitian ini, pengujian dilakukan pada tingkat signifikansi 0,05 ($\alpha = 5\%$). Hipotesis akan diterima atau ditolak berdasarkan kriteria berikut:

- a. Jika nilai signifikansi kurang dari 0,05 dan koefisien regresi bernilai positif, maka hipotesis diterima (signifikan). Ini menunjukkan bahwa variabel independen tersebut memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen secara parsial.
- b. Jika nilai signifikansi lebih dari 0,05 dan koefisien regresi bernilai negatif, maka hipotesis ditolak (tidak signifikan). Ini menunjukkan bahwa variabel independen tersebut tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen secara parsial.

3.9.2 Uji F (Uji Simultan)

Pengaruh bersama dari variabel independen dan variabel dependen dalam persamaan regresi dinilai dengan uji F. Hipotesis nol, yang digunakan dalam penelitian ini, menyatakan bahwa kecuali nilai signifikansi lebih besar dari 0,05, setiap variabel independen yang disertakan dalam model regresi secara bersama-sama tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap variabel dependen. Oleh karena

itu, jika nilai signifikansi kurang dari 0,05, kesimpulan penelitian menolak hipotesis nol dan menunjukkan bahwa koefisien tersebut signifikan secara statistik. Meiryani (2021) memberikan beberapa panduan yaitu sebagai berikut:

- a. Pandangan Awal (*Quick Look*): Hipotesis nol dapat ditolak pada tingkat signifikansi 5% jika nilai F lebih besar. Dengan demikian, hipotesis alternatif, yang mengatakan bahwa setiap variabel independen berdampak signifikan terhadap variabel dependen secara keseluruhan, diterima.
- b. Perbandingan dengan Nilai Tabel: Nilai F dari hasil perhitungan dibandingkan dengan nilai F yang ada dalam tabel. Jika nilai F yang dihitung lebih besar daripada nilai F yang ada dalam tabel, maka hipotesis nol ditolak dan hipotesis alternatif diterima.

3.9.3. Koefisien Determinasi

Koefisien Determinasi (R^2) adalah ukuran seberapa baik model dapat menjelaskan variasi variabel dependen. Nilai R^2 berkisar antara 0 dan 1, dan nilai R^2 yang rendah menunjukkan bahwa variabel independen tidak dapat memberikan hampir semua informasi yang diperlukan untuk memprediksi variabel dependen (Ghozali, 2021:147).

Sebuah koefisien yang disebut uji koefisien determinasi (R^2) menunjukkan persentase semua pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Semakin besar perubahan R^2 suatu variabel independen, semakin dominan pengaruh variabel dependen. Nilai R^2 yang diubah berkisar antara 0 dan 1, dan nilai R^2 negatif dianggap bernilai 0 (nol). Nilai R^2 yang lebih besar dari 1 menunjukkan bahwa variabel independen memberikan hampir semua informasi yang diperlukan

untuk memprediksinya. Jika koefisien determinasi (R^2) = 0, variabel independen tidak dapat menjelaskan pengaruh yang dimilikinya terhadap variabel dependen (Kesumawati et al., 2017).



BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan yang telah dilakukan dalam penelitian ini, maka peneliti mengambil kesimpulan:

1. Penerapan Sistem Digitalisasi berpengaruh positif dan signifikan Kinerja Pegawai Pada Pusat Penelitian Kelapa Sawit Medan, maka hipotesis pertama diterima.
2. Budaya Organisasi berpengaruh positif dan signifikan Kinerja Pegawai Pada Pusat Penelitian Kelapa Sawit Medan, maka hipotesis kedua di terima.
3. Penerapan Sistem Digitalisasi dan Budaya Organisasi berpengaruh simultan terhadap Kinerja Pegawai Pada Pusat Penelitian Kelapa Sawit Medan maka hipotesis ketiga diterima.

5.2 Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan maka peneliti memberi saran sebagai berikut:

1. Pada penerapan sistem digitalisasi meskipun nilai mean sikap pengguna pegawai yang tinggi (4,51) perlu peningkatan dalam persepsi manfaat yang masih cukup rendah (3,51). Perusahaan disarankan untuk meningkatkan implementasi digitalisasi melalui pelatihan, optimalisasi fitur, dan stabilitas infrastruktur agar manfaatnya dirasakan merata. Mengingat nilai mean pada

aspek kemudahan pengguna (3,58) masih dapat ditingkatkan melalui pelatihan secara berkala.

2. Budaya Organisasi meskipun nilai mean sikap loyal pegawai yang tinggi (4,45) perlu peningkatan dalam aspek adaptif dalam hal beradaptasi (3,55) perusahaan disarankan untuk memperkuat kemampuan adaptasi pegawai melalui program pengembangan yang lebih terarah.
3. Terkait kinerja pegawai, perusahaan disarankan melakukan evaluasi berkala terhadap beban dan kualitas pekerjaan, menyediakan pelatihan yang relevan dengan tuntutan tugas, serta memperkuat sistem penghargaan dan umpan balik. Selain itu, pemanfaatan teknologi kerja yang lebih efisien serta komunikasi yang jelas antara atasan dan bawahan juga diperlukan agar pegawai dapat mencapai hasil kerja yang optimal.
4. Variabel yang paling berpengaruh di dalam penelitian ini adalah variabel Penerapan Sistem Digitalisasi 0.524.
5. Bagi peneliti selanjutnya, disarankan untuk memperluas cakupan penelitian dengan menambahkan variabel lain yang berpotensi memengaruhi kinerja pegawai, seperti kompetensi digital, kualitas kepemimpinan, atau tingkat kesiapan teknologi. Selain itu, peneliti dapat mempertimbangkan penggunaan metode campuran (mixed methods) untuk menggali pemahaman yang lebih mendalam terkait faktor-faktor yang memengaruhi keberhasilan implementasi digitalisasi di lingkungan kerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Adhari, I. Z. (2021). Optimasi Kinerja Karyawan Menggunakan Pendekatan Karyawan Menggunakan Pendekatan Knowledge Management & Motivasi Kerja. In *CV. Penerbit Qaira Media*.
- Agustin Pratiwi, Filsa Soraya, & Mochammad Isa Anshori. (2024). Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan di BPJS Ketenagakerjaan Bangkalan. *Lokawati : Jurnal Penelitian Manajemen Dan Inovasi Riset*, 2(3), 43–55. <https://doi.org/10.61132/lokawati.v2i3.861>
- Ahmad Ridhoni Idham Halid, B. (2020). *Telaah Penelitian Terdahulu: Membangun Landasan Dan Mengungkap Kebaruan Penelitian*.
- Alberta Dwi Setyorini, Santi, S. A. (2021). Pengaruh Budaya Organisasi dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Pegawai di PT. Garuda Indonesia Tbk. *International Jurnal Of Economics, Business and Accounting Research (IJEBAR)*, 31(1), 427–437.
- Alfifto. (2024). *Statistika penelitian : konsep dan kasus*. Universitas Medan Area Press.
- Anggreni, D. (2022). *Buku Ajar Metodologi Penelitian Kesehatan*. STIKes Majapahit Mojokerto.
- Aripin, S. N., Hadinata, H., & Kurnia, D. (2023). Dampak Akuntansi Manajemen dari Digitalisasi. *ADI Bisnis Digital Interdisiplin Jurnal*, 4(2), 109–115. <https://doi.org/10.34306/abdi.v4i2.1040>
- Charlotte, C., Soedjarwo, G. N., & Setyawati, R. K. (2022). Peran Teknologi Digital terhadap Efisiensi Penyelesaian Tugas Sekretaris. *Jurnal Administrasi Dan Kesekretarian*, 7(2), 166–173. <https://doi.org/10.36914/jak.v7i2.862>
- Dewi Sasmitha, I., Anis Safitri, C., & Kusmayati, N. K. (2024). *Masa Depan Industri: Dampak Transformasi Digital pada Operasional dan Inovasi*. 2(1). <https://edujavare.com/index.php/TLS/indexWebsite:https://edujavare.com/>
- Farrel Shidqi, M., Darmastuti, I., & Suryo Wicaksono, B. (2023). Pengaruh Digitalisasi Sistem Perusahaan Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada PT. Bank Negara Indonesia Kantor Wilayah Semarang). *Diponegoro Journal OF Management*, 12(1), 1–8.
- Fauzi, N., Nurmayanti, S., & Tatminingsih, S. (2020). Pengaruh Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pertanian dan Perkebunan Kabupaten Bima. *Jurnal Magister Manajemen Universitas Mataram*, 9(4), 353–368.
- Ghozali, I. (2021). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 26* (edisi 10). Badan Penerbit Universitas Diponegoro.

- Hadijaya, Y. (2020). *Budaya Organisasi*. Cv. Pusdikra Mitra Jaya.
- Hayati, F. A., Sularmi, L., Veritia, V., & Rahmadini, S. (2024). Pengaruh Digitalisasi Dan Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Operasional Pada Pt Bank Capital Indonesia. *SCIENTIFIC JOURNAL OF REFLECTION: Economic, Accounting, Management and Business*, 7(2), 480–488. <https://doi.org/10.37481/sjr.v7i2.844>
- Hemalatha, R. (2024). *Influence of Digitalization on Employee Performance In Automobile Industry*. XXV(2024), 168–174.
- Jindain, C., & Gilitwala, B. (2024). The factors impacting the intermediating variable of employee engagement toward employee performance in a hybrid working model. *Rajagiri Management Journal*, 18(2), 167–179. <https://doi.org/10.1108/ramj-08-2023-0237>
- Kairupan, D. (2021). Kinerja Karyawan (Tinjauan Teori Dan Praktis). In *News.Ge* (Issue July).
- Kementrian BUMN. (2020). *Panduan Pelaksanaan AKHLAK Culture Journey*. 1–128.
- Khaeruman, Marnisasah, L., Idrus, S., Irawati, L., Farradia, Y., Erwantiningsih, E., Hartatik, Supatmin, Yuliana, Aisyah, N., Natan, N., Widayanto, mutinda teguh, & Ismawati. (2021). Meningkatkan Kinerja Sumber Daya Manusia Konsep & Studi Kasus. In *Bookchapter*.
- Kusnadi, Anggia (2024). Pengaruh Transformasi Dgital, Budaya Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Perwakilan Bank Indonesia Provinsi Jawa Barat. *Jurnal Ekonomi, Manajemen, Akuntansi*.2 (6).
- Kuswati, Y. (2020). The Influence of Organizational Culture on Employee Performance. *Budapest International Research and Critics Institute (BIRCI-Journal): Humanities and Social Sciences*, 3(1), 296–302. <https://doi.org/10.33258/birci.v3i1.761>
- Mangkunegara, A. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. PT. Remaja Rosdakarya.
- Marwiyah, S. (2023). *Strategi dalam Meningkatkan Kualitas Pelayanan Publik di Era Digitalisasi*.
- Meiryani. (2021). Memahami Uji F (Uji Simultan) Dalam Regresi Linear. *Binus University Faculty Of Economics and Communication Accounting*.
- Muhammad Ali Nurdin, E., & Ramli, S. (2023). Manajemen Kinerja Karyawan (Kedisiplinan Kerja, Keselamatan Kerja dan Kesehatan Kerja, serta Lingkungan Kerja), *Sustainability (Switzerland)* (Cetakan pe, Vol. 11, Issue 1). Cv. Mitra Ilmu.
- Mulia, R. A., & Saputra, N. (2021). Pengaruh Kompetensi, Lingkungan Kerja dan Motivasi Berprestasi Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Sekretariat

- Daerah Kota Padang. *Jurnal Ilmiah Ekotrans & Erudisi*, 1(1), 1–24.
<https://doi.org/10.69989/t1m78k36>
- Nahuway, V. F. (2024). Manajemen Perkantoran Modern Di Era Digitalisasi: Suatu Tinjauan Literatur. *Jurnal Administrasi Terapan*, 3(1).
- Nasution, M. I., & Hadi, M. F. (2021). Peran Efikasi Diri dan Kepemimpinan dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan. *Seminar Nasional Teknologi Edukasi Dan Humaniora*, 2014, 1.
- Opoku, E. O., Hongqin, C., & Aram, S. A. (2022). The Influence of Organizational Culture on Employee Performance in the Banking Sector: Evidence from GCB Bank, Ghana. *European Journal of Business and Management Research*, 7(2), 168–175. <https://doi.org/10.24018/ejbmr.2022.7.2.1345>
- Pranogyo, Antaiwan Bowo, Hamidah, T. S. (2021). *Kinerja Karyawan Teori Pengukuran dan Implikasi*. Cv. Feniks Muda Sejahtera.
- Putri, I. R., & Yusuf, N. F. (2022). Pengaruh Budaya Organisasi dalam Menciptakan Perkembangan Organisasi. *Jurnal Administrasi Publik*, 18(1), 143–154. <https://doi.org/10.52316/jap.v18i1.82>
- Putri, R. M., & Asmike, M. (2023). Pengaruh Digitalisasi Dan Stress Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Generasi Milenial Di Indonesia (Studi Pt. Permata Bank Tbk). *SIMBA: Seminar Inovasi Manajemen ...*, September. <http://prosiding.unipma.ac.id/index.php/SIMBA/article/view/5124>
- Ratu Erlina Gentari, Martinus Tukiran, Annisaa Soeyono, & Roosganda Elizabeth. (2023). Pengaruh Budaya Organisasi, Kepuasan Kerja dan Employee Engagement Terhadap Kinerja Pegawai pada UPTD Pengelolaan Prasarana Perhubungan Cilegon. *MAMEN: Jurnal Manajemen*, 2(1), 103–110. <https://doi.org/10.55123/mamen.v2i1.1375>
- Renhoat, A. A. (2021). Pengaruh Kepemimpinan Spiritual, Budaya Organisasi Dan Etos Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bluebells Express Hotel Syariah Di Kota Malang. *Ilmiah Riset Manajemen*, 10.No.14, 146–164.
- Ridho, J., Farida, F., & Astuti, T. (2024). *Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan di Hotel the Acacia Jakarta*. 3(April), 213–223.
- Safrin, F. A. (2024). *Buku Referensi Manajemen Perubahan*. PT Media Penerbit Indonesia.
- Sahir, S. H. (2021). *Metodologi Penelitian*. KBM Indonesia.
- Situmorang, L., Sabrina, R., & Pasaribu, F. (2023). Pengaruh Kompetensi, Komitmen Organisasi Dan Digitalisasi Terhadap Kinerja Karyawan Divisi Airport Maintenance PT . Angkasa Pura II Bandara Internasional Kualanamu. *Journal of Business and Economics Research (JBE)*, 4(1), 25–34. <https://doi.org/10.47065/jbe.v4i1.2853>
- Sugiyono. (2024). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D* (Cetakan 30).

Cv. Alfabeta.

Sulaksono, H. (2019). *Budaya Organisasi Dan Kinerja*. Deepublish Publisher.

Sumartik, S., Abadiyah, R., & Ubaidillah, H. (2022). Buku Ajar Budaya Organisasi. In *Buku Ajar Budaya Organisasi*. <https://doi.org/10.21070/2022/978-623-464-044-1>

Theresia Anggrahini, Sri Widyastuti, M. S. (2023). Pengaruh Internal Kontrol, Organization Behaviour Dan Digitalisasi Terhadap Kinerja Perusahaan. *Jurnal Locus Penelitian Dan Pengabdian*, 2(11), 1079–1093. <https://doi.org/10.58344/locus.v2i11.1860>

Tuala, R. P. (2020). Budaya Organisasi dan Kepemimpinan Di Lembaga Pendidikan Islam. In *Encephale* (Vol. 53, Issue 1). <http://dx.doi.org/10.1016/j.encep.2012.03.001>

Ulfa, R. (2021). *Variabel Penelitian Dalam Penelitian Pendidikan*.

Zebua, D., Waruwu, E., Zebua, D. H., & Zebua, S. (2025). Evaluasi Efektivitas Kehadiran Pegawai Melalui Penerapan Aplikasi E-Kinerja di Sekretariat DPRD Kabupaten Nias. *Tuhenori: Jurnal Ilmiah Multidisiplin*, 3(1), 1–20. <https://doi.org/10.62138/tuhenori.v3i1.121>

Zidhan Nurul, M. H., Taslia Farah, N., Amiwantoro, S., Nikmah, F., Rusdi Hidayat, I. N., & Ikaningtyas, M. (2024). Implementasi Strategi Pemasaran Digital Dalam Pengembangan Bisnis di Era Digitalisasi. *JMA*, 2(4), 3031–5220. <https://doi.org/10.62281>

Zulfikar, R. (2024). Metode Penelitian Kuantitatif Teori, Metode dan Praktik. In Evi Damayanti, *Jurnal Ilmu Pendidikan* (Cetakan Pe, Vol. 7, Issue 2). Widina Media Utama.

Lampiran 1

Kuesioner Penelitian

KUESIONER

PENGARUH PENERAPAN SISTEM DIGITALISASI DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA PUSAT PENELITIAN KELAPA SAWIT MEDAN

Kepada Yth:

Bapak/Ibu/Saudara/i Pegawai Pusat Penelitian Kelapa Sawit Medan

Ditempat.

Dalam rangka untuk menyelesaikan skripsi pada Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Medan Area, saya sedang melakukan penelitian dengan judul: **“Pengaruh Penerapan Sistem Digitalisasi dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Pusat Penelitian Kelapa Sawit Medan”** Dalam pengisian kuesioner ini bapak/ibu/saudara/i diminta untuk mengisi pernyataan yang telah disediakan kolom jawaban dengan memberi tanda Ceklis (✓) pada jawaban yang dianggap paling sesuai. Data pribadi anda tidak akan dipublikasikan, sehingga anda dapat memberikan opini secara bebas. Kerahasiaan informasi yang diperoleh akan dijaga dengan baik dan informasi tersebut hanya akan digunakan untuk kepentingan akademik.

Demi terlaksananya penelitian ini maka saya sangat mengharapkan kesediaan bapak/ibu/saudara/i untuk berpartisipasi dan berkenan memberikan jawaban kuesioner ini dengan sebenar benarnya, karena jawaban anda tersebut merupakan kontribusi yang berharga baik bagi peneliti dan ilmu pengetahuan, maupun bagi usaha untuk memajukan perusahaan. Atas ketersediaan, dukungan dan kerja sama yang baik, saya ucapkan terima kasih.

Hormat saya,

Rizka Rahmadila Khairunnisa

228320183

I. IDENTITAS RESPONDEN

1. Nama :
2. Jenis kelamin : ☐ Laki laki ☐ Perempuan
3. Usia : ☐ 20-30 tahun ☐ 31-40 tahun ☐ 41-55 tahun
4. Pendidikan : ☐ SMP ☐ SMA ☐ Diploma
☐ Sarjana ☐ Magister ☐ Doktor
5. Masa Kerja : ☐ 1-10 tahun ☐ 11-20 tahun ☐ 21-30 tahun
☐ 31-40 tahun
6. Divisi : ☐ Biro ☐ Pengadaan ☐ Keamanan
☐ Sdm & Sekretariat ☐ Rumah Tangga & Inventaris ☐ Akuntansi & Peren
☐ Keuangan ☐ Legal ☐ Teknologi Inform

II. PETUNJUK PENGISIAN

1. Jawablah pernyataan ini sesuai dengan pendapat Bapak/Ibu.
2. Pilihlah jawaban dari tabel daftar pernyataan dengan memberi Tanda Checklist (√) pada salah satu jawaban yang paling sesuai menurut Bapak/Ibu.

Adapun makna tanda jawaban tersebut adalah sebagai berikut:

- a. Sangat Setuju : (SS) : dengan Skor 5
- b. Setuju : (S) : dengan Skor 4
- c. Kurang Setuju : (KS) : dengan Skor 3
- d. Tidak Setuju : (TS) : dengan Skor 2
- e. Sangat Tidak Setuju : (STS) : dengan Skor 1

III DAFTAR PERNYATAAN

1. VARIABEL KINERJA PEGAWAI (Y)

No	Pernyataan	SS	S	KS	TS	STS
	KUALITAS KERJA					
1	Saya dapat menyelesaikan pekerjaan dengan baik					
2	Saya selalu mengevaluasi hasil pekerjaan saya agar tetap berkualitas					

No	Pernyataan	SS	S	KS	TS	STS
	KUANTITAS KERJA					
3	Saya dapat memenuhi target kerja harian yang ditetapkan					
4	Hasil pekerjaan saya sesuai dengan yang diharapkan perusahaan					
	TANGGUNG JAWAB					
5	Saya berusaha untuk memenuhi semua tanggung jawab yang diberikan kepada saya					
6	Saya memastikan pekerjaan selesai sebelum batas waktu yang telah ditetapkan					
	KERJASAMA					
7	Saya selalu berusaha menciptakan hubungan kerja yang baik dengan rekan kerja					
8	Saya terbuka terhadap masukan dari rekan kerja dalam menyelesaikan tugas					
	INISIATIF					
9	Saya memiliki keinginan untuk terus memperbaiki cara kerja saya.					
10	Saya mampu mengambil tindakan proaktif dalam menyelesaikan masalah tanpa menunggu intruksi					

2. VARIABEL PENERAPAN SISTEM DIGITALISASI (X1)

No	Pernyataan	SS	S	KS	TS	STS
	KEMUDAHAN PENGGUNAAN					
1	Sistem digitalisasi yang saya gunakan mudah dipahami					

No	Pernyataan	SS	S	KS	TS	STS
2	Menu dan fitur dalam sistem digitalisasi mudah diakses					
	PERSEPSI MANFAAT					
3	Penerapan sistem digitalisasi membantu saya menyelesaikan tugas dengan lebih cepat dan efisien					
4	Penggunaan sistem digitalisasi meningkatkan efisiensi dalam pekerjaan saya					
	SIKAP PENGGUNA					
5	Saya merasa senang menggunakan sistem digitalisasi					
6	Saya percaya bahwa sistem digitalisasi membawa dampak positif dalam pekerjaan saya					
	PERILAKU TETAP MENGGUNAKAN					
7	Sistem digitalisasi sudah menjadi bagian terpenting dalam cara saya bekerja					
8	Saya akan merekomendasikan sistem digitalisasi untuk digunakan oleh rekan kerja lainnya					
	KONDISI SISTEM					
9	Kecepatan respon sistem sangat mendukung kelancaran pekerjaan					
10	Sistem digitalisasi aman untuk menyimpan dan mengelola data					

3. VARIABEL BUDAYA ORGANISASI (X2)

No	Pernyataan	SS	S	KS	TS	STS
	AMANA					
1	Saya berusaha menjadi individu yang dapat dipercaya dan bertanggung jawab					
2	Saya bertindak jujur dan berpegang teguh pada nilai moral serta etika					
	KOMPETEN					
3	Saya akan terus berusaha meningkatkan kemampuan dan kompetensi secara berkala					
4	Saya dapat menghasilkan kinerja yang memuaskan serta dapat dibanggakan					
	HARMONIS					
5	Saya menghargai pendapat, ide atau gagasan orang lain					
6	Saya menghargai kontribusi orang lain dari berbagai latar belakang					
	LOYAL					
7	Saya menunjukkan komitmen yang kuat untuk mencapai tujuan organisasi					
8	Saya menunjukkan kepatuhan kepada peraturan organisasi dan negara					
	ADAPTIF					
9	Saya melakukan inovasi secara konsisten untuk mendapatkan hasil yang lebih baik					

No	Pernyataan	SS	S	KS	TS	STS
10	Saya terbuka terhadap perubahan dan mampu menyesuaikan diri dengan cepat					
	KOLABORATIF					
11	Saya terbuka untuk bekerja sama dengan berbagai pihak					
12	Saya bersinergi untuk mencapai tujuan bersama secara efektif					



Lampiran 2

Tabulasi data X1

X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1.7	X1.8	X1.9	X1.10
4	4	4	4	4	4	4	4	5	3
5	5	1	5	4	5	5	5	4	5
5	1	5	4	4	5	5	4	5	5
5	3	1	5	5	5	5	5	5	5
4	4	3	4	4	4	4	4	4	4
5	5	5	5	5	5	4	4	5	4
4	4	4	5	5	4	5	5	5	5
1	3	5	5	5	5	5	5	5	5
5	1	1	5	4	4	4	4	4	4
5	5	5	5	5	4	4	4	4	4
4	5	2	4	5	5	4	4	4	5
2	2	5	5	5	5	5	5	5	5
5	3	2	5	5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
5	1	5	5	5	5	5	5	5	5
3	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	2	5	5	5	5	5	5	5
5	5	3	5	5	5	5	5	5	5
1	3	1	5	5	5	5	5	5	5
5	2	5	5	5	5	5	5	5	5
5	1	5	5	5	5	5	5	5	5
1	5	1	5	5	5	5	5	5	5
5	3	5	5	5	5	5	5	5	5
4	4	2	3	5	4	4	3	3	4
5	1	5	5	5	5	5	5	5	5
3	5	1	5	5	5	5	5	5	4
3	3	4	4	4	4	4	4	4	4
3	5	5	5	5	5	5	5	5	5
4	2	2	5	5	5	5	5	5	5
2	4	4	4	4	4	4	4	4	4
3	1	5	5	5	3	4	3	1	1
4	4	4	4	4	4	3	4	3	4
4	4	3	4	5	4	3	4	5	3
4	4	2	5	5	5	4	4	4	4
4	1	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4

5	5	1	5	5	5	5	5	5	5
4	3	4	3	4	4	4	4	4	5
2	4	2	5	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	1	4	4	4	4	4	4	4
4	4	3	4	4	4	5	4	5	5
5	5	1	5	5	5	5	5	5	5
4	2	4	4	4	4	4	4	4	4
4	5	4	4	4	4	5	4	4	4
4	2	2	4	4	4	4	4	4	4
1	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	3	2	4	4	4	3	3	3	4
5	2	5	5	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
1	4	4	3	4	4	4	4	4	4
4	5	2	5	5	4	4	5	4	5
4	4	4	4	4	5	5	4	5	4
2	3	3	4	4	4	4	4	3	4
4	4	4	4	4	4	5	5	4	4
2	3	4	4	4	4	4	4	4	4
3	4	4	4	4	4	4	4	4	4
5	5	5	5	5	5	5	4	5	4
4	4	5	4	4	5	5	5	4	5
5	2	5	5	5	5	5	4	5	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
2	5	5	5	5	5	5	5	5	5
5	2	5	5	5	5	5	5	5	5
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
5	5	1	5	5	5	5	5	5	5
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4

Tabulasi data X2

X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	X2.7	X2.8	X2.9	X2.10	X2.11	X2.12
4	4	4	1	4	3	4	1	2	4	4	4
4	4	5	4	5	4	5	4	5	5	4	4
5	1	1	5	2	4	5	5	5	4	4	5
5	5	1	5	3	5	5	2	5	1	5	5

1	4	5	5	5	5	4	4	4	4	5	5
5	5	2	5	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	1	5	5	5	4	4	4	4
4	1	4	2	4	3	4	5	5	4	4	5
1	4	4	4	4	4	5	4	5	5	5	5
5	5	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4
4	4	4	1	4	1	5	4	5	4	5	4
5	1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
5	5	3	1	1	1	5	5	5	5	5	5
1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
5	1	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5
5	5	5	5	1	4	5	5	5	5	5	5
4	4	2	1	4	4	5	5	4	4	4	4
1	1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
5	5	5	1	2	4	5	5	5	5	5	5
1	1	1	5	2	5	5	5	5	5	5	5
5	4	1	2	5	5	5	5	4	4	5	5
5	5	5	5	2	3	5	5	5	5	5	5
1	1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
3	4	1	4	5	5	5	5	5	5	5	5
4	1	3	3	4	4	5	5	5	5	4	4
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
1	5	5	5	5	5	4	5	5	4	5	5
2	1	2	4	3	4	4	4	4	4	4	4
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
3	3	1	5	5	3	5	5	5	5	5	5
4	4	3	2	1	4	4	4	4	4	4	4
1	1	5	4	4	4	3	5	5	5	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
2	4	1	4	4	4	4	4	4	4	5	5
4	5	3	5	5	4	4	4	4	5	5	5
4	1	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4
5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	5	5	4	3	4	4	5	5	4	5	4
1	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
2	1	4	4	1	4	4	4	4	4	4	4
4	4	3	4	2	4	4	4	4	4	4	4
5	5	4	4	4	4	4	5	5	4	5	4
1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4

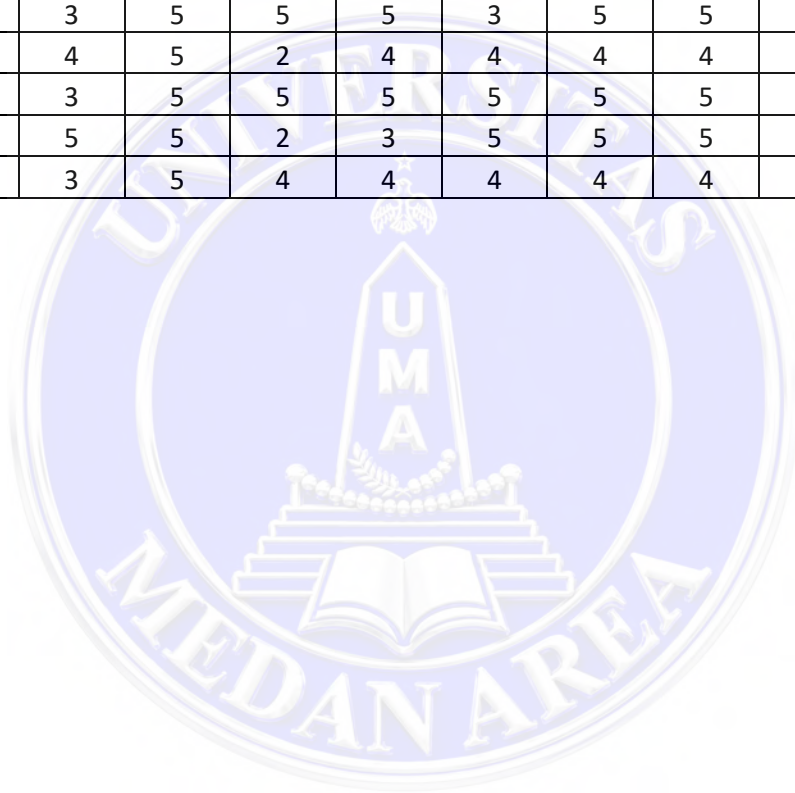
5	5	5	5	4	1	5	5	5	5	5	4
5	5	5	4	5	4	4	5	5	4	5	5
2	1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	2	4	5	4	4	4	3	4	4	4	3
3	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4
4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
5	5	5	4	5	5	4	5	4	4	5	4
2	2	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5
5	5	2	5	5	2	5	5	4	3	5	4
4	2	4	4	4	5	4	5	4	4	4	4
2	3	5	5	5	4	4	5	4	4	4	4
4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4
5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
5	3	5	4	5	5	4	4	4	5	5	4
5	2	4	4	5	4	4	4	4	4	5	5
5	5	5	4	5	5	4	4	4	5	3	5
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
3	5	5	5	5	1	5	5	5	5	5	5
5	3	5	5	5	1	5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	1	5	5	5	4	5	4	5
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
3	2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5	1	5	2	5	2	5
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4

Tabulasi data y

Y1.1	Y1.2	Y1.3	Y1.4	Y1.5	Y1.6	Y1.7	Y1.8	Y1.9	Y1.10
1	4	3	4	1	5	4	5	5	4
5	5	1	1	5	1	5	5	5	5
1	1	2	4	2	5	5	5	5	5
5	5	1	5	1	2	5	5	5	5
1	4	3	1	4	1	5	5	5	5
5	5	1	4	2	4	4	4	4	4
1	4	4	1	5	2	5	5	4	4
1	5	2	4	4	4	5	5	4	5
5	5	1	5	1	3	5	5	5	5
1	5	4	4	2	1	5	5	5	5
1	4	4	3	4	2	5	5	5	5
5	5	2	5	5	5	5	5	5	5
1	5	3	1	1	1	5	5	5	5

5	5	2	3	5	5	5	5	5	5
4	5	5	1	2	1	5	5	5	5
5	5	2	5	5	5	5	5	5	4
4	4	3	4	4	2	4	4	4	4
5	5	5	5	5	3	5	5	5	5
5	5	2	3	2	2	4	5	5	5
4	5	1	1	2	1	5	5	5	5
4	2	5	5	5	5	5	5	5	5
5	5	3	3	1	2	5	5	5	5
5	4	2	4	2	4	4	4	4	4
1	5	1	3	4	2	4	4	5	5
4	2	4	4	2	5	4	3	3	4
2	5	2	1	5	1	5	5	5	4
5	2	3	3	1	4	5	5	5	4
2	4	3	3	4	4	4	4	4	3
2	2	1	5	2	5	5	5	5	5
2	5	2	1	5	5	5	5	5	5
4	4	4	3	4	4	4	4	4	4
2	2	3	4	1	4	4	4	5	1
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
5	1	5	3	5	5	5	5	5	5
2	2	4	4	4	4	5	5	5	4
2	4	3	1	4	4	5	5	4	4
2	1	3	5	1	5	5	5	5	5
4	4	4	4	3	5	4	4	4	4
5	2	3	3	2	5	5	4	5	4
4	4	4	4	5	4	5	4	5	4
4	2	4	3	4	3	4	4	4	4
5	2	3	4	3	4	4	4	4	4
4	4	4	5	3	5	4	4	4	5
5	5	3	3	5	2	5	5	5	5
4	1	4	5	3	4	4	4	4	4
5	3	5	5	5	3	5	5	5	5
4	3	3	3	5	4	5	5	5	4
3	3	4	4	4	3	4	4	4	4
3	4	4	5	3	4	4	3	4	4
4	1	5	3	5	5	4	5	5	5
3	3	4	4	4	3	4	4	4	4
3	1	4	2	3	4	5	5	5	4
4	4	5	4	4	3	4	5	5	4
4	3	4	2	3	4	5	5	5	4

4	1	4	4	4	4	4	4	4	4
3	4	4	5	5	5	4	4	5	3
3	3	4	5	4	4	4	4	4	4
4	4	4	2	4	4	4	5	4	4
4	3	5	5	3	5	5	5	5	5
3	4	5	2	3	3	5	4	5	4
5	4	5	5	5	5	5	5	5	5
3	4	5	2	4	4	4	4	4	4
4	3	5	5	5	3	5	5	5	5
5	3	5	2	3	5	5	5	5	5
3	3	5	5	5	3	5	5	5	5
4	4	5	2	4	4	4	4	4	4
5	3	5	5	5	5	5	5	5	5
4	5	5	2	3	5	5	5	5	5
3	3	5	4	4	4	4	4	4	4



Lampiran 3

Hasil Pengelolaan data

Item-Total Statistics				
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X1.1	42.00	14.207	.770	.936
X1.2	42.00	14.483	.696	.940
X1.3	41.90	15.197	.685	.940
X1.4	42.00	14.138	.788	.935
X1.5	41.93	15.168	.659	.941
X1.6	41.97	14.516	.829	.934
X1.7	42.00	14.483	.813	.935
X1.8	42.10	13.886	.819	.934
X1.9	42.03	13.826	.857	.932
X1.10	42.07	14.202	.744	.938

Item-Total Statistics				
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X2.1	51.10	16.024	.757	.909
X2.2	51.17	16.075	.720	.911
X2.3	51.10	15.817	.703	.911
X2.4	51.10	15.886	.686	.912
X2.5	51.03	16.171	.760	.909
X2.6	51.07	16.271	.605	.916
X2.7	51.00	17.103	.519	.919
X2.8	51.07	16.271	.707	.911
X2.9	51.07	17.030	.500	.920
X2.10	51.17	16.626	.573	.917
X2.11	51.13	16.120	.717	.911
X2.12	51.07	15.995	.785	.908

Item-Total Statistics				
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Y1.1	42.00	12.138	.653	.914
Y1.2	42.10	11.541	.740	.909
Y1.3	42.33	11.264	.727	.910
Y1.4	42.30	10.631	.818	.904
Y1.5	42.17	11.661	.646	.914
Y1.6	42.13	11.844	.606	.916
Y1.7	42.10	11.679	.691	.912
Y1.8	42.07	11.237	.744	.909
Y1.9	42.10	11.128	.750	.908
Y1.10	42.20	11.338	.630	.916

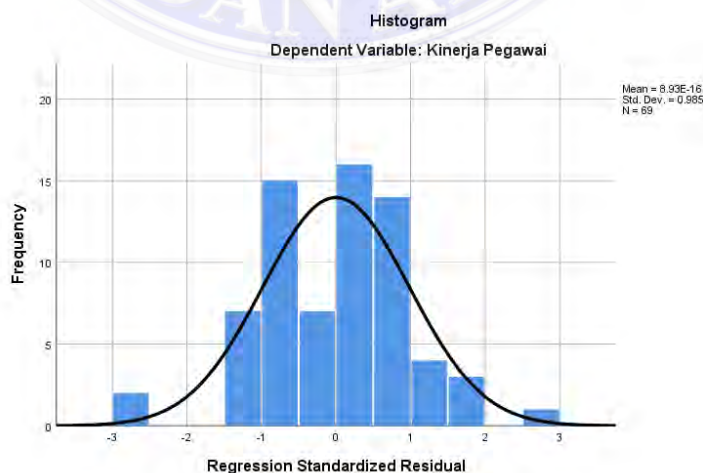
Variabel	Cronbach`s Alpha	Keterangan
Penerapan Sistem Digitalisasi (X1)	0,943> 0,6	Reliabel
Budaya Organisasi (X2)	0,916> 0,6	Reliabel
Kinerja Pegawai (Y)	0,920> 0,6	Reliabel

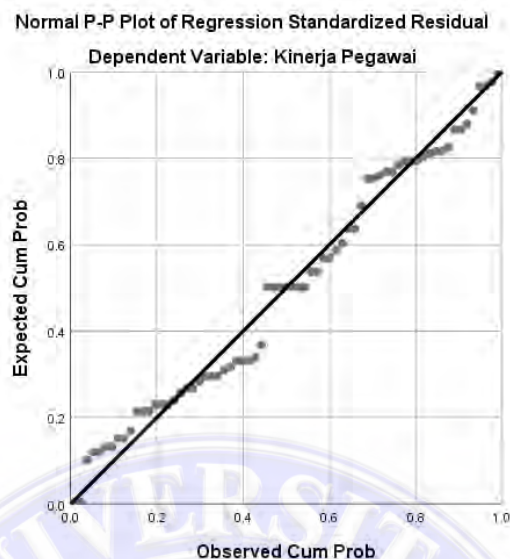
Usia					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	20-30 Tahun	39	56.5	56.5	56.5
	31-40 Tahun	18	26.1	26.1	82.6
	41-55 Tahun	12	17.4	17.4	100.0
	Total	69	100.0	100.0	

Jenis Kelamin					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Laki-Laki	47	68.1	68.1	68.1
	Perempuan	22	31.9	31.9	100.0
	Total	69	100.0	100.0	

Pendidikan					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	SMA	14	20.3	20.3	20.3
	Diploma	7	10.1	10.1	30.4
	Sarjana	42	60.9	60.9	91.3
	Magister	6	8.7	8.7	100.0
	Total	69	100.0	100.0	

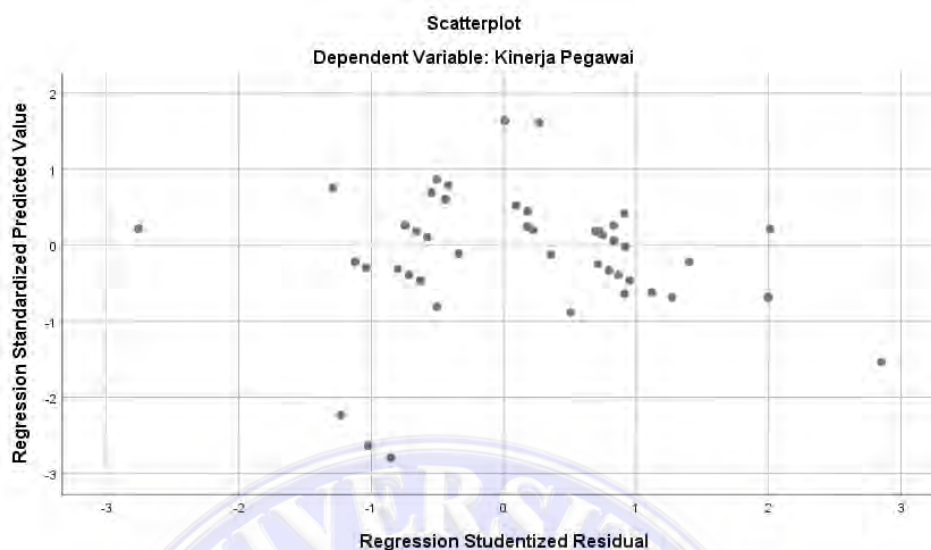
Masa Kerja					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1-10 Tahun	59	85.5	85.5	85.5
	11-20 Tahun	9	13.0	13.0	98.6
	21-30 Tahun	1	1.4	1.4	100.0
	Total	69	100.0	100.0	





One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		69
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	4.41605276
Most Extreme Differences	Absolute	.098
	Positive	.098
	Negative	-.075
Test Statistic		.098
Asymp. Sig. (2-tailed)		.099 ^c

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error				Tolerance	VIF
1	(Constant)	1.153	4.318		.267	.790		
	Penerapan Sistem Digitalisasi	.524	.102	.499	5.115	.000	.723	1.383
	Budaya Organisasi	.375	.107	.341	3.495	.001	.723	1.383

**ANOVA**

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1588.766	2	794.383	39.536	.000 ^b
	Residual	1326.103	66	20.092		
	Total	2914.870	68			

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

b. Predictors: (Constant), Budaya Organisasi, Penerapan Sistem Digitalisasi

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.738 ^a	.545	.531	4.482

a. Predictors: (Constant), Budaya Organisasi, Penerapan Sistem Digitalisasi

b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Lampiran 4

Surat Izin Riset



Medan, 17 Oktober 2025

Nomor : 3263/FEB/01.1/X/2025
 Lamp. : -
 Perihal : Surat Pengantar Izin Riset

Kepada Yth,
 Bapak/Ibu
 Pimpinan Pusat Penelitian Kelapa Sawit Medan
 di -
 Tempat

Dengan hormat,

Bersama ini kami berharap Bapak/Ibu berkenan memberikan izin dan kesempatan kepada mahasiswa kami untuk melaksanakan pengambilan data penelitian di lingkungan **Pusat Penelitian Kelapa Sawit Medan** sebagai bagian dari penyusunan tugas akhir. Adapun data diri mahasiswa yang dimaksud adalah sebagai berikut:

Nama : Rizka Rahmadila Khairunnisa
 NPM : 228320183
 Program Studi : Manajemen
 Fakultas : Ekonomi dan Bisnis

Mahasiswa tersebut akan melaksanakan penelitian dengan judul "**Pengaruh Penerapan Sistem Digitalisasi Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Pusat Penelitian Kelapa Sawit Medan**". Kegiatan pengumpulan data akan berlangsung di **Pusat Penelitian Kelapa Sawit Medan**. Penelitian ini bersifat akademik dan ditujukan untuk penyusunan skripsi sebagai salah satu syarat kelulusan program Sarjana Manajemen di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Medan Area.

Sehubungan dengan hal tersebut, kami sangat mengharapkan dukungan Bapak/Ibu dalam memfasilitasi proses pengambilan data yang diperlukan. Selain itu, apabila proses penelitian telah selesai, kami mohon kesediaan Bapak/Ibu untuk menerbitkan **Surat Keterangan** yang menyatakan bahwa mahasiswa yang bersangkutan telah menyelesaikan kegiatan pengumpulan data di tempat Bapak/Ibu Pimpin.

Demikian surat ini kami sampaikan. Atas perhatian dan kerja sama yang baik, kami ucapkan terima kasih.

A.n Dekan,
 Kepala Bidang Minat Bakat dan
 Inovasi Program Studi Manajemen

Alfian, SE, M.Si

Lampiran 5

Surat Selesai Riset



Surat Keterangan
No : 103001/RPN-PPKS/2.0/XI/2025

Yang bertanda tangan di bawah ini, Ka. Bag. Keuangan, SDM dan Umum Pusat Penelitian Kelapa Sawit (PPKS) Medan, dengan ini menerangkan bahwa Mahasiswa Universitas Medan Area yang namanya di bawah ini :

N a m a : Rizka Rahmadila Khairunnisa
NIM : 228320183
Jurusan : Manajemen

Mahasiswa yang bersangkutan telah selesai melaksanakan penelitian di Pusat Penelitian Kelapa Sawit, dalam hal ini judul penelitian mahasiswa tersebut yaitu **"Pengaruh Penerapan Sistem Digitalisasi dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Pusat Penelitian Kelapa Sawit Medan"**.

Demikian surat keterangan ini diperbuat dengan sebenarnya untuk dapat dipergunakan seperlunya.

Medan, 30 November 2025

Hormat Kami,

PT Riset Perkebunan Nusantara
Pusat Penelitian Kelapa Sawit
Bagian Keuangan, SDM, dan Umum *sh*

[Signature]
Safruddin, ST
Kepala Bagian

Semua korespondensi mohon ditujukan kepada Kepala Pusat Penelitian melalui alamat email atau email di bawah ini.
Please address all correspondence to the Head of Research Institute at the address or the e-mail below.



Kantor Direksi
Jln. Salak No. 1A, Bogor 16128, Jawa Barat - Indonesia
☎ +62 251 8333392 ✉ rpn@rpn.co.id
☎ +62 251 8315985 🌐 rpn.co.id



Accredited by
KAN
KARANGANYA

PPKS - Medan
Jln. Brigjen Katamsa No. 51, Kp. Baru,
Medan 20158 - Sumatera Utara
☎ +62 61 7862477 ✉ admin@iopn.org
☎ +62 61 7862488 🌐 iopn.co.id

