



Pengaruh Penggunaan Aplikasi Digital Keterampilan kerja dan Budaya Kerja terhadap Efektivitas Kerja Pegawai UD. SUN FLOWER

Dewi Cantika Rahmawati

STIE Mahardhika Surabaya

Anita Kartika Sari

STIE Mahardhika Surabaya

Parwita Setya Wardhani

STIE Mahardhika Surabaya

Alamat: Jl. Wisata menanggal No.42, Dukuh Menanggal

Cantikarahmaa418@gmail.com

Abstrak. *This research aims to analyze the use of digital applications for work skills, work culture and work effectiveness of UD employees. Sunflower. This research also aims to analyze the factors that have the most dominant influence on the use of digital applications among employees. This sampling method uses the Slovin formula method. This research was carried out using a quantitative approach, namely research that focuses on hypothesis testing using statistical method analysis tools. The sample used in this research was 70 respondents. The test tool used is a multiple linear regression analysis technique with the help of SPSS 29 software. From the results of the t test that has been carried out, Use of Digital Applications t count 2,269 > t table 1,996, Work Skills t count 2,416 > t table 1,996, Work Culture t count 2,597 > t table 1,996, which means that the variables Use of Digital Applications, Work Skills, Work Culture simultaneously influence Work Effectiveness. F-test results f-count 26.558 > 2.74, so it can be concluded that H_4 is accepted, which means that the use of digital applications, work skills and work culture simultaneously have a significant effect on the work effectiveness of UD employees. Sunflower. **Keywords:** Use of Digital Applications, Work Skills, Work Culture, Work Effectiveness*

Abstrak. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis Penggunaan Aplikasi Digital Keterampilan Kerja, Budaya Kerja dan Efektivitas Kerja pegawai UD. Sun Flower. Penelitian ini juga bertujuan untuk menganalisis faktor yang paling dominan pengaruhnya terhadap Penggunaan Aplikasi Digital pada pegawai. Metode pengambilan sampel ini menggunakan metode rumus slovin. Penelitian ini dilakukan menggunakan pendekatan kuantitatif yaitu penelitian yang menitik beratkan pada pengujian hipotesis dengan alat analisis metode statistik. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah 70 responden. Alat uji yang digunakan adalah teknik analisis regresi linear berganda dengan bantuan software SPSS 29. Dari hasil uji t yang telah dilakukan Penggunaan Aplikasi Digital t hitung 2.269 > t tabel 1.996, Keterampilan Kerja t hitung 2.416 > t tabel 1.996, Budaya Kerja t hitung 2.597 > t tabel 1.996, yang artinya variabel Penggunaan Aplikasi Digital Keterampilan Kerja, Budaya Kerja berpengaruh secara simultan terhadap Efektivitas Kerja. Hasil Uji F f-hitung 26.558 > 2.74, sehingga dapat disimpulkan bahwa H_4 diterima, yang berarti Penggunaan Aplikasi Digital, Keterampilan Kerja, dan Budaya Kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Efektivitas Kerja karyawan UD. Sun Flower.

Kata kunci : Penggunaan Aplikasi Digital, Keterampilan Kerja, Budaya Kerja, Efektivitas Kerja

PENDAHULUAN

Dalam era digital saat ini di mana kemajuan teknologi berkembang dengan cepat semakin bertumbuh pesat mendorong setiap individu untuk mengikuti kemajuan tersebut. Dalam dunia bisnis dan pemerintahan saat ini, terutama di era digital, pola pikir dan sumber daya manusia adalah masalah utama. Sumber daya manusia harus beradaptasi dengan perkembangan teknologi yang cepat. Baik pemerintah, bisnis, akademisi, atau komunitas, semua bergantung pada data dan teknologi informasi komunikasi untuk meningkatkan efisiensi dan efisiensi. Digitalisasi membutuhkan kedua teknologi yang sesuai dan tenaga kerja yang mumpuni. Rekomendasi yang memadai dan prosedur yang efektif.

Penggunaan aplikasi digital telah mengubah perusahaan dalam dunia kerja. Aplikasi digital telah memasuki berbagai aspek kehidupan, termasuk dunia kerja dalam berbagai aktivitas bisnis seperti komunikasi, pengolahan data, dan kerja sama tim. Banyak bisnis, termasuk UD Sun Flower, mulai menggunakan berbagai aplikasi digital untuk meningkatkan efisiensi operasi mereka. Aplikasi digital beragam dalam dunia kerja, tetapi semua bertujuan untuk meningkatkan kinerja karyawan. Aplikasi digital adalah alat berbasis digital yang membantu manusia dalam beraktivitas, sehingga pekerjaan bisa diakiri dengan muda dengan cara yang lebih pendek. (Choirinisa, 2022)

KAJIAN TEORI

Aplikasi Digital (X1)

Aplikasi digital adalah jenis perangkat lunak atau peranti lunak yang dirancang untuk ponsel pintar portabel dan mengharuskan pengguna untuk menonaktifkan media apa pun yang tersedia agar aplikasi dapat digunakan. (Saputra & Kania, 2022)

Aplikasi digital dapat meningkatkan produktivitas pekerja dan perusahaan jika SDM menguasai teknologi yang digunakan perusahaan. Dengan memiliki kemampuan untuk melakukan aktivitas kerja berbasis internet, proses kerja mereka akan meningkatkan efisiensi proses kerja mereka, baik dari segi material maupun non-material. (Choirinisa, 2022)

Selama karyawan memahami teknologi yang digunakan, penggunaan aplikasi digital dapat meningkatkan produktivitas perusahaan dan karyawan. Proses kerja akan menjadi lebih efektif baik dari segi material maupun non-material jika Anda memiliki keterampilan untuk melaksanakan aktivitas kerja berbasis internet. Karyawan yang semakin efektif dalam menjalankan tugas mereka menunjukkan peningkatan produktivitas yang signifikan. (Siagian 2007)

Keterampilan Kerja (X2)

Tingkat keterampilan seorang pegawai atau karyawan dapat membantu meningkatkan kerja dapat membantu meningkatkan kinerja mereka. Menurut Lian (2013), keterampilan merujuk kemampuan individu untuk menjalankan tugas atau aktivitas tertentu. Keterampilan kerja sebagai kemampuan atau keahlian menjalankan suatu tugas hanya dengan latihan. Keterampilan bukan hanya kemampuan untuk melakukan hal-hal yang dapat dilihat, keterampilan adalah kemampuan yang dimiliki setiap orang untuk menggunakan kreativitas dalam pekerjaan mereka untuk menghasilkan sesuatu yang bermanfaat. (Setyanti, Sudarsih, & Audiva, 2022)

Mengatakan bahwa di samping pelatihan untuk meningkatkan kemampuan, keterampilan juga memerlukan kemampuan dasar agar pekerjaan dapat dilakukan dengan mudah. (Iverson 2011:133)

Teori yang diusulkan oleh Davis dan John (2008) mendukung pernyataan tersebut mengenai faktor keterampilan kerja karyawan, yang mencakup pengetahuan dan kemampuan. Dengan Pendidikan yang memadai atau pengetahuan yang dimiliki, karyawan dapat memenuhi syarat untuk suatu jabatan atau posisi tertentu. Di samping itu, karyawan yang terampil dalam menjalankan tugas harian akan lebih mudah mencapai kinerja yang diharapkan perusahaan. Namun, bersamaan dengan kemajuan teknologi dan perkembangan ilmu pengetahuan, perusahaan dituntut untuk meningkatkan keterampilan dan pelatihan karyawan dalam melaksanakan tugas mereka.

Budaya Kerja (X3)

Menurut (Anwar, A., Perkasa, D. H., Harini, H., Parashakti, R. D., & Wuryandari, 2023) definisi, Budaya kerja merujuk pada suatu filosofi yang berlandaskan pada pemikiran

bahwa nilai-nilai yang dianut oleh sekelompok individu atau organisasi menjadi karakteristik, kebiasaan, serta faktor pendorong dalam aktivitas sehari-hari. Konsep ini selanjutnya dikenal sebagai "kerja atau bekerja" dan tercermin dalam sikap, keyakinan, aspirasi, pandangan, serta perilaku.

Menurut (Hartawan et al., 2021), Budaya kerja memiliki hubungan yang kuat dengan tingkat kepuasan karyawan di setiap organisasi. Budaya ini dapat mendukung karyawan dalam memanfaatkan berbagai peluang yang ditawarkan oleh organisasi mereka.

Menurut (Sembiring & Winarto, 2020), Budaya kerja mengacu pada pekerjaan rutin yang dilakukan karyawan secara teratur, tanpa hukuman yang jelas. Pemilik organisasi secara etis setuju bahwa praktik ini penting untuk melaksanakan tugas secara efektif dan mendapatkan sasaran organisasi.

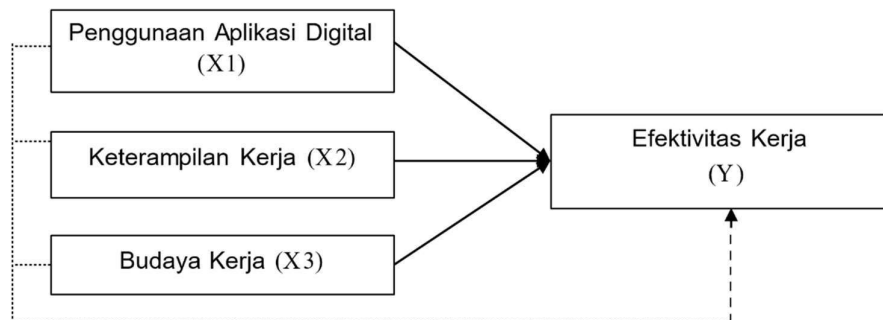
Keterampilan Kerja (Y)

Suatu perusahaan atau instansi selalu berusaha memastikan bahwa karyawannya bekerja dengan baik. Kesuksesan setiap pekerja dimulai dari keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuannya. Efektivitas adalah komponen penting dalam mencapai tujuan organisasi. Jika tujuan tersebut tercapai, organisasi tersebut dianggap efektif.

Efektivitas kerja diartikan sebagai tingkat pencapaian berbagai tujuan (jangka pendek) dan sasaran (jangka panjang) yang telah ditentukan oleh suatu organisasi, dengan tahapan sasaran dan tujuan tersebut menentukan kepentingan strategis penilai subyektif serta tahap perkembangan organisasi. (Wau, 2022)

Menurut Ellis (2005:62), efektivitas kerja pegawai dapat dijelaskan sebagai berikut: spesifik merujuk pada harapan yang jelas terhadap pegawai, dapat diukur berarti setiap individu harus mampu menilai pencapaian hasil yang diinginkan, dapat dicapai menunjukkan bahwa tujuan yang ditetapkan harus realistis dan sesuai dengan kemampuan individu yang menduduki posisi

KERANGKA KONSEPTUAL



Gambar 2.1 Kerangka Konseptual

HIPOTESIS

1. H1 : Ada Pengaruh Penggunaan Aplikasi Digital (X1) Terhadap Efektivitas Kerja (Y) Karyawan UD. Sun Flower Berpengaruh Secara Parsial .
2. H2 : Ada Pengaruh Keterampilan Kerja (X2) Terhadap Efektivitas Kerja (Y) Karyawan UD. Sun Flower Berpengaruh Secara Parsial .
3. H3 : Ada Pengaruh Budaya Kerja (X3) Terhadap Efektivitas Kerja (Y) Karyawan UD. Sun Flower Berpengaruh Secara Parsial.
4. H4 : Ada Pengaruh Diduga Penggunaan Aplikasi Digital (X1), Keterampilan Kerja (X2) dan Budaya Kerja (X3) Berpengaruh Secara Silmutan Terhadap Efektivitas Kerja Karyawan UD. Sun Flower.

METODE PENELITIAN

Metode penelitian yang paling tepat untuk penelitian ini adalah metode kuantitatif dengan landasan positivisme. Metode ini diterapkan untuk melakukan penelitian terhadap populasi dan sampel yang relevan, dengan pengumpulan sampel yang beretika. Pengumpulan data dilakukan dengan instrumen penelitian, dan hipotesis yang telah ditentukan sebelumnya diuji dengan analisis data kuantitatif atau statistik. (Zakariah, M. A., Afriani, V., & Zakariah, K. M. (2020).)

Peneliti menggunakan metode pengumpulan data berupa kusioner, di mana peneliti melakukan survei kusioner kepada setiap karyawan UD. Sun Flower. Skala likert dipakai untuk mengukur persepsi, sikap, dan pendapat orang perorangan atau kelompok mengenai suatu fenomena sosial yang mungkin mereka lihat.(Sugiyono, 2019:93).

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas

Tabel 1 Hasil Uji Validitas

Variabel	Item	r hitung	r tabel	Keterangan
Penggunaan Aplikasi Digital (X1)	X1.1	0,642	0,235	Valid
	X1.2	0,808	0,235	Valid
	X1.3	0,693	0,235	Valid
	X1.4	0,737	0,235	Valid
	X1.5	0,782	0,235	Valid
	X1.6	0,587	0,235	Valid
	X1.7	0,596	0,235	Valid
	X1.8	0,574	0,235	Valid
Keterampilan Kerja (X2)	X2.1	0,787	0,235	Valid
	X2.2	0,802	0,235	Valid
	X2.3	0,742	0,235	Valid
	X2.4	0,813	0,235	Valid
	X2.5	0,800	0,235	Valid
	X2.6	0,777	0,235	Valid
	X2.7	0,787	0,235	Valid
Budaya Kerja (X3)	X3.1	0,730	0,235	Valid
	X3.2	0,802	0,235	Valid
	X3.3	0,653	0,235	Valid
	X3.4	0,680	0,235	Valid
	X3.5	0,849	0,235	Valid
	X3.6	0,689	0,235	Valid
	X3.7	0,599	0,235	Valid
Efektivitas Kerja (Y)	Y1	0,730	0,235	Valid
	Y2	0,676	0,235	Valid
	Y3	0,771	0,235	Valid
	Y4	0,765	0,235	Valid
	Y5	0,751	0,235	Valid
	Y6	0,758	0,235	Valid
	Y7	0,687	0,235	Valid

Sumber : Data Olahan SPSS Versi 29, 2024

Berdasarkan hasil uji validitas sebelumnya, semua pernyataan yang digunakan dalam penelitian ini untuk mengukur variabel budaya kerja, penggunaan aplikasi digital, dan keterampilan kerja terhadap efektivitas kinerja pegawai adalah valid.

Uji Reliabilitas

Tabel 2 Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
Aplikasi Digital (X1)	0,825	Reliabel

Keterampilan Kerja (X2)	0,877	Reliabel
Budaya Kerja (X3)	0,861	Reliabel
Efektivitas Kerja (Y)	0,797	Reliabel

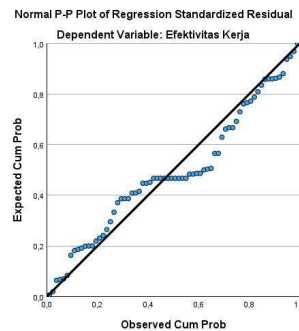
Sumber : Data Olahan SPSS Versi 29, 2024

Berdasarkan tabel diatas Alat yang digunakan untuk mengumpulkan data dapat dianggap reliabel, karena item indikator yang dipakai untuk menilai masing-masing variabel mempunyai koefisien yang lebih besar dari 0,06.

Uji Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas

Gambar 1 Hasil Uji Normalitas

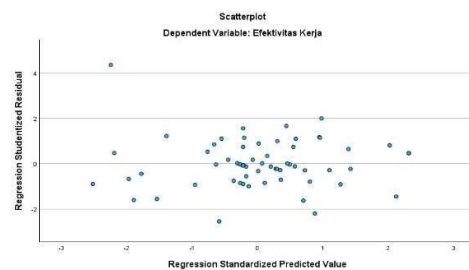


Sumber : Data Olahan SPSS Versi 29, 2024

Berdasarkan grafik P-Plot tersebut di atas terlihat bahwa data tersebar di sekitar garis diagonal dan tidak menyimpang darinya; Oleh karena itu, model regresinya normal atau mengurangi asumsi normalitas.

2. Uji Heteroskedastisitas

Gambar 2 Hasil Uji Heteroskedastisitas



Sumber : Data Olahan SPSS Versi 29, 2024

Berdasarkan gambar diatas Hasil uji heteroskedastisitas dengan scatterplot menunjukkan bahwa tidak ada pola yang jelas dan bahwa banyak titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa model regresi tidak menunjukkan heteroskedastisitas.

3. Uji Multikolinearitas

Tabel 3 Hasil Uji Multikolinearitas

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics

		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	5,296	3,380		1,567	,122		
	Penggunaan Aplikasi Digital	,123	,143	,108	,855	,396	,430	2,323
	Keterampilan Kerja	,387	,185	,301	2,094	,040	,332	3,011
	Budaya Kerja	,489	,135	,416	3,623	<,001	,521	1,918
a. Dependent Variable: Efektivitas Kerja								

Sumber : Data Olahan SPSS Versi 29, 2024

Berdasarkan dari nilai tolerance dan VIF masing-masing variabel independen terlihat bahwa nilai tolerance masing-masing variabel di atas 0,1 dan nilai VIF dibawah 10, dengan demikian antara variabel Penggunaan Aplikasi Digital, Keterampilan Kerja, dan Budaya Kerja tidak terjadi Multikolonieritas.

Analisis Regresi Berganda

Tabel 4 Hasil Analisis Regresi Berganda

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2,764	4,432		,624	,535
	Penggunaan Aplikasi Digital	,339	,150	,248	2,269	,027
	Keterampilan Kerja	,359	,148	,266	2,416	,018
	Budaya Kerja	,341	,131	,317	2,597	,012
a. Dependent Variable: Efektivitas Kerja						

Sumber : Data Olahan SPSS Versi 29, 2024

$$Y = 2.764 (\alpha) + 0.339 (X1) + 0.359 (X2) + 0.341 (X3) e$$

Model persamaan regresi berganda tersebut bermakna :

1. Konstanta (α) sebesar 2.764 artinya, apabila variable Penggunaan Aplikasi Digital, Keterampilan Kerja, dan Budaya Organisasi adalah nol (0) atau tetap, maka nilai kinerja karyawan pada UD. SUN FLOWER sebesar 2.764.
2. β_1 (X1) sebesar 0.339 artinya, apabila variabel Penggunaan Aplikasi Digital meningkat satu (1) satuan, maka kinerja karyawan UD. SUN FLOWER juga akan mengalami peningkatan sebesar 0.339.
3. β_2 (X2) sebesar 0.359 artinya, apabila variabel Keterampilan Kerja meningkat satu (1) satuan, maka kinerja karyawan pada UD. SUN FLOWER juga akan mengalami peningkatan sebesar 0.359.
4. β_3 (X3) sebesar 0.341 artinya, apabila variabel Budaya Kerja meningkat satu (1) satuan, maka Efektivitas Kerja pada UD. SUN FLOWER juga akan mengalami peningkatan sebesar 0.341.

Uji Koefisien Determinasi (R²)

Tabel 5 Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate

1	,740 ^a	,547	,526	2,471
a. Predictors: (Constant), budaya kerja, Penggunaan aplikasi digital, keterampilan kerja				

Sumber : Data Olahan SPSS Versi 29, 2024

Dari tabel diatas menunjukan bahwa nilai koefisien determinasi adalah 0,547 atau 54,7%, hal ini mengartikan bahwa besarnya persentase pengaruh Penggunaan Aplikasi Digital, Keterampilan Kerja, dan Budaya Kerja terhadap Efektivitas Kerja pada UD. SUN FLOWER bersama sebesar 54,7%. Sedangkan sisanya 45,3% (100-54,7%) dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini.

Uji Hipotesis

Uji T

Tabel 6 Hasil Uji T

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2,764	4,432		,624	,535
	Penggunaan Aplikasi Digital	,339	,150	,248	2,269	,027
	Keterampilan Kerja	,359	,148	,266	2,416	,018
	Budaya Kerja	,341	,131	,317	2,597	,012
a. Dependent Variable: Efektivitas Kerja						

Sumber : Data Olahan SPSS Versi 29, 2024

1. Penggunaan Aplikasi Digital (X1) nilai sig = 0.027 < 0.05 dan t-hitung = 2.269 > 1.996, sehingga dapat disimpulkan bahwa H₁ diterima, yang berarti Penggunaan Aplikasi Digital berpengaruh positif dan signifikan terhadap Efektivitas Kerja pada UD.SUN FLOWER.
2. Keterampilan Kerja (X2) nilai sig = 0.018 < 0.05 dan t-hitung = 2.416 > 1.996, sehingga dapat disimpulkan bahwa H₂ diterima, yang berarti Keterampilan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Efektivitas Kerja pada UD. SUN FLOWER.
3. Budaya Kerja (X3) nilai sig = 0.012 < 0.05 dan t-hitung = 2,597 > 1.996, sehingga dapat disimpulkan bahwa H₃ diterima, yang berarti Budaya Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Efektivitas Kerja pada UD. SUN FLOWER.

Uji F

Tabel 7 Hasil Uji F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	486,653	3	162,218	26,558	<,001 ^b
	Residual	403,132	66	6,108		
	Total	889,786	69			
a. Dependent Variable: efektivitas kerja						
b. Predictors: (Constant), Penggunaan aplikasi digital, keterampilan kerja, Budaya Kerja						

Sumber : Data Olahan SPSS Versi 29, 2024

Dari tabel diatas untuk Nilai sig = $0.001 < 0.05$ dan f-hitung $26.558 > 2.74$, sehingga dapat disimpulkan bahwa H_4 diterima, yang berarti Penggunaan Aplikasi Digital, Keterampilan Kerja, dan Budaya Kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Efektivitas Kerja karyawan UD. SUN FLOWER.

PEMBAHASAN

Pengaruh Penggunaan Aplikasi Digital terhadap Efektivitas Kerja Pada UD. Sun Flower

Berdasarkan hasil pengujian data antara variabel X_1 (Penggunaan Aplikasi Digital) t -hitung $> t$ -tabel ($2.269 > 1.996$) dengan signifikansi $0.027 < 0.05$. H_0 ditolak dan H_1 diterima. Dapat dikatakan bahwa Penggunaan Aplikasi Digital berpengaruh positif dan signifikan terhadap Efektivitas Kerja pada UD. Sun Flower. Hasil analisis menunjukkan bahwa Penggunaan Aplikasi Digital berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi tingkat Penggunaan Aplikasi Digital karyawan maka akan berpengaruh terhadap peningkatan Efektivitas Kerja UD. Sun Flower.

Hasil analisis pernyataan menunjukkan bahwa aplikasi digital mudah digunakan oleh sebagian besar responden. Hal ini menunjukkan bahwa metrik kemudahan mempengaruhi seberapa efektif karyawan UD Sun Flower bekerja.

Aplikasi digital memainkan peran penting dalam meningkatkan efektivitas kerja orang yang menggunakannya karena dapat memicu kerja otak lebih cepat, sehingga tugas tidak membutuhkan waktu yang lama untuk diselesaikan. Efek penerapan aplikasi digital tergantung pada kemampuan pengguna (karyawan) dan pemahaman mereka tentang aplikasi yang mereka gunakan.

Hasil penelitian ini didukung dengan penelitian yang dilakukan (Yernandes & Yunita, 2023) yang berjudul Pengaruh Penggunaan Aplikasi Digital, Keterampilan Kerja Dan Budaya Kerja Terhadap Efektivitas Kerja Pegawai DI RSUD IBNU SINA KABUPATEN GRESIK. Hasil penelitiannya menunjukkan bahwa variabel aplikasi digital (X_1) secara parsial berpengaruh positif terhadap efektivitas pegawai (Y).

Pengaruh Keterampilan Kerja terhadap Efektivitas Kerja Pada UD. SUN FLOWER

Berdasarkan hasil pengujian data antara variabel X_2 (Keterampilan Kerja) t -hitung $> t$ -tabel ($2.416 > 1.996$) dengan signifikansi $0.018 < 0.05$ H_0 ditolak dan H_2 diterima. Dapat dikatakan bahwa Keterampilan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Efektivitas Kerja pada UD. SUN FLOWER.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa sebagian besar responden setuju bahwa saya selalu dapat menyelesaikan tugas saya dengan baik. Ini menunjukkan bahwa jika seseorang memiliki keterampilan yang dapat digunakan di tempat kerja, mereka akan siap untuk bekerja.

Penelitian lain (Fadiyah, 2021) berjudul Pengaruh Latar Belakang Pendidikan, Keterampilan Kerja, dan Sikap Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Ud. Aji Batara Perkasa Mandiri Sidoarjo menunjukkan bahwa variabel keterampilan kerja berpengaruh secara parsial positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan UD. Aji Batara Perkasa Mandiri Sidoarjo dengan nilai signifikan $0,013 < 0,05$ dan tujuan penelitian adalah untuk mendukung temuan ini.

Pengaruh Budaya Kerja terhadap Efektivitas Kerja Pada UD. SUN FLOWER

Berdasarkan hasil pengujian data antara variabel X_3 (Budaya Kerja) t -hitung $> t$ -tabel ($2,597 > 1.996$) dengan signifikansi $0.012 < 0.05$ H_0 ditolak dan H_3 diterima. Dapat dikatakan bahwa Budaya Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Efektivitas Kerja pada UD. SUN FLOWER.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa sebagian besar peserta setuju untuk menyelesaikan tugas yang diberikan serta memaksimalkan fasilitas yang tersedia. Ini menunjukkan bahwa jika karyawan lebih terampil dan mampu melaksanakan tugasnya dengan baik, kinerja mereka akan meningkat dan tingkat efektivitas kerja akan meningkat.

Hasil penelitian ini didukung dengan penelitian yang dilakukan (Anwar, A., Perkasa, D. H., Harini, H., Parashakti, R. D., & Wuryandari, 2023) yang berjudul Budaya Kerja, Motivasi Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Kerja. Hasil penelitiannya menunjukan bahwa Budaya Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Komitmen Kerja.

Pengaruh Penggunaan Aplikasi Digital, Keterampilan Kerja, dan Budaya Kerja terhadap Efektivitas Kerja Pada UD. SUN FLOWER

Berdasarkan hasil perhitungan nilai $f\text{-hitung} > f\text{-tabel}$ ($26.558 > 2.74$), dan signifikansi $0.001 < 0.05$ maka H_0 ditolak, dapat dikatakan bahwa variabel independen yaitu (X1), Penggunaan Aplikasi Digital, (X2) Efektivitas kerja, dan (X3) Budaya Kerja berpengaruh signifikan secara bersama-sama (simultan) terhadap Kinerja Karyawan pada UD. SUN FLOWER.

Penggunaan Aplikasi Digital, Keterampilan Kerja, dan Budaya Kerja memberikan pengaruh yang positif dan signifikan terhadap Efektivitas Kerja tiga variabel tersebut sama-sama dapat mempengaruhi kinerja Efektivitas Kerja dari karyawan karena karyawan membutuhkan Aplikasi Digital agar dapat membuat karyawan lebih memudahkan pekerjaan dalam melakukan Keterampilan Kerja, dan Budaya Kerja agar karyawan dapat menguasai Aplikasi Digital dalam bekerja dan mendukung pekerjaan yang dilakukan untuk pencapaian target kerja sesuai dengan tujuan yang telah ditentukan oleh UD. SUN FLOWER.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil pengolahan analisis data yang telah dibahas sebelumnya, penulis menyampaikan kesimpulan sebagai berikut :

1. Penggunaan Aplikasi Digital secara parsial berpengaruh positif signifikan terhadap efektivitas kerja karyawan UD. Sun Flower.
2. Keterampilan Kerja secara parsial berpengaruh positif signifikan terhadap efektivitas kerja karyawan UD. Sun Flower.
3. Budaya Kerja secara parsial berpengaruh positif signifikan terhadap karyawan UD. Sun Flower.
4. Besarnya pengaruh Penggunaan Aplikasi Digital, Keterampilan Kerja, dan Budaya Kerja terhadap Efektivitas Kerja dengan nilai Adjusted R Square sebesar 54,7%.

DAFTAR PUSTAKA

- Anwar, A., Perkasa, D. H., Harini, H., Parashakti, R. D., & Wuryandari, N. E. R. (2023). Budaya Kerja, Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap
- Choirinisa, A. A. (2022). Pengaruh Penggunaan Aplikasi Digital Terhadap Efektivitas Kerja Pegawai. *Transekonomika: Akuntansi, Bisnis Dan*
- Fany Usman, A. (2023). *PENGARUH PENGGUNAAN APLIKASI DIGITAL, KETRAMPILAN KERJA DAN BUDAYA KERJA TERHADAP EFEKTIVITAS KERJA PEGAWAI DI RSUD IBNU SINA KABUPATEN GRESIK* (Doctoral dissertation, UNIVERSITAS GRESIK).
- Keuangan*, 2(5), 483–492. <https://doi.org/10.55047/transekonomika.v2i5.239>

- Komitmen Kerja. *Journal of Management and Bussines (JOMB)*, 5(2), 1744-1754.
- Sembiring, R., & Winarto. (2020). Pengaruh Budaya Kerja Dan Komitmen Terhadap Kinerja Karyawan (STUDI KASUS PADA PERAWAT DI RUMAH SAKIT MILIK PEMERINTAH). *Jurnal Ilmiah Methonomi*, Vol. 6(No. 1), h. 22.
- Setyanti, S. W. L. H., Sudarsih, S., & Audiva, D. (2022). Pengaruh Keterampilan, Disiplin Kerja, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan. *EKOMBIS REVIEW: Jurnal Ilmiah Ekonomi dan Bisnis*, 10(S1), 17-24.
- Siagian, Y. M. (2007). *Aplikasi Supply Chain Management...* Grasindo.
- Suharyadi and Purwanto S. K. (2016) *Statistika Untuk Ekonomi dan Keuangan Moderen*. Edisi Kedu. Edited by D. A. Halim. jakarta: Salemba Empat.
- Sukartini, S., & Gaol, P. L. (2022). Pengaruh Budaya Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kelurahan Pejagalan Kota Administrasi Jakarta Utara. *Jurnal Sumber Daya Aparatur*.
- Ramayah, T., & Ignatius, J. (2005). Impact of perceived usefulness, perceived ease of use and perceived enjoyment on intention to shop online. *ICFAI Journal of Systems Management (IJSM)*, 3(3), 36-51
- Wau, A. (2022). Pengaruh motivasi kerja dan efektivitas kerja terhadap produktivitas kerja dengan kualitas kerja sebagai variabel intervening. *Jurnal Akuntansi, Manajemen Dan Ekonomi*, 1(1), 37-47.
- Zakariah, M. A., Afriani, V., & Zakariah, K. M. (2020). *METODOLOGI PENELITIAN KUALITATIF, KUANTITATIF, ACTION RESEARCH, RESEARCH AND DEVELOPMENT (R n D)*. Yayasan Pondok Pesantren Al Mawaddah Warrahmah Kolaka.