

**Silvi Julia Putri**

S1 Manajemen, Universitas Putra Bangsa. silvijuputri1707@gmail

### **Abstrak**

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh budaya digital, digital *platform*, dan kepemimpinan digital terhadap produktivitas kerja PNS BAPPEDA Kabupaten Kebumen. Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer. Penelitian ini menggunakan 37 responden sebagai sampel penelitian yang ditarik berdasarkan sampling jenuh. Metode analisis data menggunakan analisis regresi linear berganda dengan bantuan SPSS 25 for windows. Hasil penelitian berdasarkan uji t menunjukkan bahwa variabel budaya digital berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja PNS BAPPEDA Kabupaten Kebumen. Variabel digital *Platform* berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja PNS BAPPEDA Kabupaten Kebumen. Variabel kepemimpinan digital berpengaruh positif dan terhadap produktivitas kerja PNS BAPPEDA Kabupaten Kebumen. Variabel budaya digital, digital *platform* dan kepemimpinan digital secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja PNS BAPPEDA Kabupaten Kebumen. Hasil pengujian koefisien determinasi nilai R Square variabel produktivitas kerja PNS dipengaruhi oleh Variabel budaya digital, digital *Platform* dan kepemimpinan digital sebesar 90,5% dan sisanya 0,095% variabel produktivitas kerja PNS dipengaruhi oleh variabel-variabel diluar model penelitian ini.

**Kata Kunci: Budaya Digital, Digital Platform, dan Kepemimpinan Digital dan Produktivitas Kerja**

### **Abstract**

*The purpose of this study was to determine the influence of digital culture, digital Platforms, and digital leadership on the work productivity of BAPPEDA civil servants in Kebumen Regency. The data used in this study is primary data. This study used 37 respondents as research samples drawn based on saturated sampling. The data analysis method used multiple linear regression analysis with the help of SPSS 25 for windows. The results of the study based on the t-test showed that the digital culture variable had a positive and significant effect on the work productivity of BAPPEDA civil servants in Kebumen Regency. The digital Platform variable has a positive and significant effect on the work productivity of BAPPEDA civil servants in Kebumen Regency. The digital leadership variable has a positive and positive effect on the work productivity of BAPPEDA civil servants in Kebumen Regency. The variables of digital culture, digital Platform and digital leadership together have a positive and significant effect on the work productivity of BAPPEDA civil servants in Kebumen Regency. The results of the test of the coefficient of determination of the R Square value of the civil servant work productivity variable are influenced by digital culture variables, digital Platforms and digital leadership by 90.5% and the remaining 0.095% of civil servants work productivity variables are influenced by variables outside this research model*

**Keywords: Digital Culture, Digital Platform, Digital Leadership and Job Productivity**

## **PENDAHULUAN**

Di dalam masyarakat yang selalu berkembang, manusia senantiasa mempunyai kedudukan yang semakin penting. Demikian juga halnya dalam suatu organisasi atau lembaga pemerintah, unsur Pegawai Negeri Sipil (PNS) sangat menentukan sekali karena berjalan tidaknya suatu organisasi ke arah pencapaian tujuan tergantung kepada kemampuan manusia. PNS adalah pejabat yang ditunjuk dan mempunyai hubungan dinas dengan negara. PNS mempunyai peranan yang sangat strategis dalam penyelenggaraan tugas-tugas umum pemerintahan dan pembangunan (Hartini, 2010:31).

Badan Perencanaan dan Penelitian dan Pengembangan Daerah (BAPPEDA). BAPPEDA Kabupaten Kebumen adalah lembaga yang dipimpin oleh kepala badan yang beralamat di Jalan Merdeka Gedung F Komplek Setda Kabupaten Kebumen, Jawa Tengah 54311. Penulis tertarik meneliti BAPPEDA Kabupaten Kebumen karena lembaga yang berposisi sebagai wadah pemikir

pemerintah daerah Kabupaten Kebumen dalam merumuskan sebuah perencanaan pembangunan dan dalam merumuskan sebuah perencanaan dibutuhkan produktivitas kerja PNS yang tinggi..

Produktivitas kerja PNS tidak dapat terlaksana dengan baik tanpa ada faktor budaya organisasi yang terus berkembang sesuai perkembangan zaman yang menuntut transformasi budaya organisasi menjadi budaya digital. Hal ini sudah dilakukan BAPPEDA Kabupaten Kebumen, dalam merencanakan pembangunan daerah dibutuhkan data optimal, hasil pembangunan yang lebih cepat dan terkontrol secara langsung oleh pemerintah daerah dan pemerintah pusat. Apabila semua dilakukan secara manual tanpa adanya digital akan membutuhkan banyak waktu dan anggaran.

Adanya transformasi budaya memunculkan cara kerja baru pada BAPPEDA dengan menggunakan digital *platform*. Hal ini sudah dilaksanakan oleh BAPPEDA Kabupaten Kebumen hampir seluruh pekerjaan PNS

BAPPEDA Kabupaten Kebumen dibantu dengan digital platform seperti FMIS, SIPD, E-Letter dan lain-lain.

Transformasi budaya digital dan timbulnya cara kerja baru dengan menggunakan digital platform menuntut BAPPEDA memiliki kepala atau pemimpin yang mempunyai kemampuan menguasai teknologi digital. Hal ini sudah dimiliki Kepala BAPPEDA Kabupaten Kebumen yang mampu menguasai SIPD kemudian melakukan pelatihan kepada bawahannya, mempunyai kemampuan komunikasi dengan menggunakan saluran berbasis teknologi seperti email, aplikasi, hingga chat messenger seperti Whats App serta Kepala BAPPEDA Kabupaten Kebumen memiliki kepekaan dan kecepatan dalam melihat dan menilai suatu perubahan untuk memimpin organisasinya.

Berdasarkan uraian diatas, kiranya permasalahan tersebut sangat menarik untuk ditelaah dan diteliti lebih lanjut. Oleh karena itu, berangkat dari latar belakang fenomena tersebut dapat diambil satu judul: "Pengaruh Budaya Digital, Digital Platform dan Kepemimpinan Digital terhadap Produktivitas Kerja PNS BAPPEDA Kabupaten Kebumen".

## Kajian Teori

### 1. Budaya Digital

Menurut Turkoglu (2019) budaya digital adalah bentuk budaya baru yang terbentuk dengan digitalisasi. Budaya Digital pada penelitian ini dibatasi indikator menurut Tayyiba (2021) yaitu:

- Digital first mindset
- Kalaboraif
- Adaptif
- Efisien

### 2. Digital Platform

Menurut Dijck (2013) digital platform adalah penyedia perangkat lunak terkadang perangkat keras dan layanan yang membantu mengkodekan aktivitas sosial arsitektur komputasional dengan memproses data melalui logaritme dan protokol yang diformat sebelum menyajikan logika ditafsirkan dalam bentuk antarmuka yang ramah pengguna dengan peraturan default yang mencerminkan pilihan strategis pemilik platform. Digital platform dalam penelitian ini dibentuk oleh indikator sebagai berikut (Hafifah dan Puspaningtyas, 2021):

- Interaktif
- Hyperteksual
- Network
- Simulasi

### 3. Kepemimpinan Digital

Menurut Rina dan Tabroni (2021) menyatakan kepemimpinan digital adalah kemampuan pemimpin yang harus dimiliki untuk menciptakan solusi dari berbagai permasalahan di era digital. Kepemimpinan digital pada penelitian ini dibatasi oleh indikator sebagai berikut (Wesly et, al, 2021):

- Digital Attitude
- Leadership Skill

### 4. Produktivitas Kerja

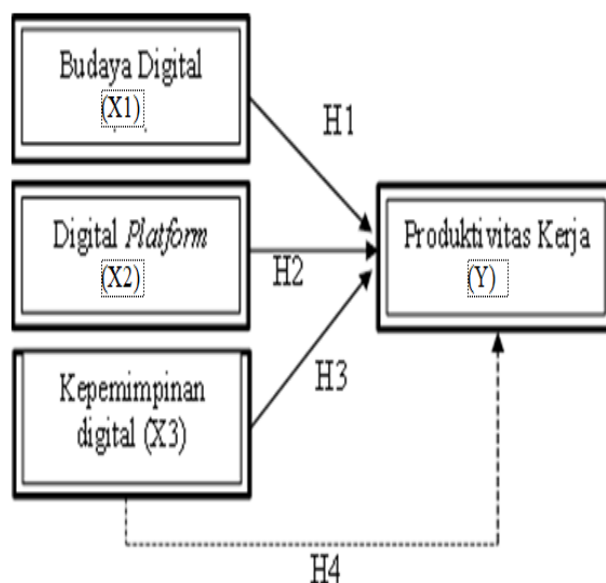
Tohari dan Sutrisno (2017:100) mengemukakan produktivitas kerja adalah sikap mental yang selalu

mencari perbaikan terhadap apa yang telah ada atau suatu keyakinan seseorang untuk dapat melakukan pekerjaan lebih baik hari ini daripada hari kemarin dan hari esok lebih baik dari pada hari ini.

Gilmore & Fromm (dalam Serdamayanti, 2009) membagi indikator produktivitas kerja menjadi berikut:

- Tindakan Konstruktif
- Percaya pada diri sendiri
- Bertanggung Jawab
- Memiliki rasa cinta terhadap pekerjaan
- Mempunyai pandangan ke depan
- Mampu mengatasi persoalan dan dapat menyesuaikan diri dengan lingkungan yang berubah-ubah
- Mempunyai kontribusi positif terhadap pekerjaan
- Memiliki kekuatan untuk mewujudkan potensinya

## Model Empiris



## METODE

### Obyek dan Subyek Penelitian

Obyek yang ada pada penelitian ini adalah variabel budaya digital, digital platform dan kepemimpinan digital sebagai variabel bebas (*independen*) dan variabel produktivitas kerja sebagai variabel (*dependen*).

Subyek yang digunakan pada penelitian ini yaitu PNS BAPPEDA Kabupaten Kebumen sebanyak 37 orang.

### Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah PNS BAPPEDA Kabupaten Kebumen sebanyak 37 orang.

Sampel dalam penelitian ini adalah PNS BAPPEDA Kabupaten Kebumen sebanyak 37 orang dan dalam penelitian ini menggunakan teknik *sampling nonprobability*.

### Teknik Analisis Data

Analisis Deskriptif

Analisis Statistik

Alat Analisis Data

Uji Validasi dan Uji Reliabilitas

Uji Asumsi Klasik (Uj Normalitas Uji Multikolinieritas dan Uji Heteroskedastisitas)

Analisis Regresi Berganda

Uji Hipotesis (Uji t, Uji F dan Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>))

## HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur valid atau tidaknya setiap instrumen variabel pada suatu kuisioner. Suatu instrumen dinyatakan valid apabila nilai  $r_{hitung} > r_{tabel}$  dengan tingkat signifikansi kurang dari 0,05. Sebaliknya, suatu instrumen dinyatakan tidak valid apabila nilai  $r_{hitung} < r_{tabel}$  dengan tingkat signifikansi lebih dari 0,05. Berdasarkan rumus  $df = n - 2$  atau  $(37 - 2 = 35)$  dengan jumlah sampel (n) sebanyak 37 responden dan tingkat signifikansi sebesar 0,05 maka besarnya nilai  $r_{tabel}$  diperoleh 0,3246.

**Tabel 1**  
**Hasil Uji Validitas Produktivitas Kerja**

Butir	$r_{hitung}$	$r_{tabel}$	Signifikansi	Keterangan
Y.1	0,469	0,3246	0,002	Valid
Y.2	0,465	0,3246	0,002	Valid
Y.3	0,615	0,3246	0,000	Valid
Y.4	0,632	0,3246	0,000	Valid
Y.5	0,459	0,3246	0,002	Valid
Y.6	0,695	0,3246	0,000	Valid
Y.7	0,741	0,3246	0,000	Valid
Y.8	0,695	0,3246	0,000	Valid

*Sumber: Data primer diolah, 2022*

**Tabel 2**  
**Hasil Uji Validasi Budaya Digital**

Butir	$r_{hitung}$	$r_{tabel}$	Signifikansi	Keterangan
X1.1	0,758	0,3246	0,000	Valid
X1.2	0,701	0,3246	0,000	Valid
X1.3	0,818	0,3246	0,000	Valid
X1.4	0,748	0,3246	0,000	Valid
X1.5	0,829	0,3246	0,000	Valid

*Sumber: Data primer diolah, 2022*

**Tabel 3**  
**Hasil Uji Validasi Digital Platform**

Butir	$r_{hitung}$	$r_{tabel}$	Signifikansi	Keterangan
X2.1	0,795	0,3246	0,000	Valid
X2.2	0,526	0,3246	0,001	Valid
X2.3	0,878	0,3246	0,000	Valid
X2.4	0,632	0,3246	0,000	Valid

*Sumber: Data primer diolah, 2022*

**Tabel 4**  
**Hasil Uji Validasi Kepemimpinan Digital**

Butir	$r_{hitung}$	$r_{tabel}$	Signifikansi	Keterangan
X3.1	0,682	0,3246	0,000	Valid
X3.2	0,685	0,3246	0,000	Valid
X3.3	0,681	0,3246	0,000	Valid
X3.4	0,694	0,3246	0,000	Valid
X3.5	0,567	0,3246	0,000	Valid
X3.6	0,534	0,3246	0,001	Valid

*Sumber: Data primer diolah, 2022*

**Uji Reliabilitas**

Uji reliabilitas menunjukkan sejauh mana suatu instrument dapat dipercaya untuk digunakan sebagai alat pengumpulan data. Instrumen dalam penelitian ini dapat dikatakan reliabel jika nilai *cronbach's alpha* lebih besar dari 0,06 (Ghozali, 2009).

**Tabel 6**  
**Hasil Uji Reabilitas**

No	Item Variabel	<i>Croncach Alpha</i>	Keterangan
1	Budaya Digital	0,828	Reliabel
2	Digital Platform	0,686	Reliabel
3	Kepemimpinan Digital	0,714	Reliabel
4	Produktivitas Kerja	0,744	Reliabel

*Sumber: Data primer diolah, 2022*

**Uji Asumsi Klasik**

Uji asumsi klasik digunakan untuk mengetahui apakah data penelitian yang diperoleh dari responden telah mampu menyatakan bagaimana kondidi yang sebenarnya dilapangan.

### 1. Uji Multikolinieritas

Uji ini dilakukan untuk menguji apakah dalam suatu model regresi ditemukan adanya kooelasi antar variabel bebas.

**Tabel 7**  
**Hasil Uji Multikolinieritas**

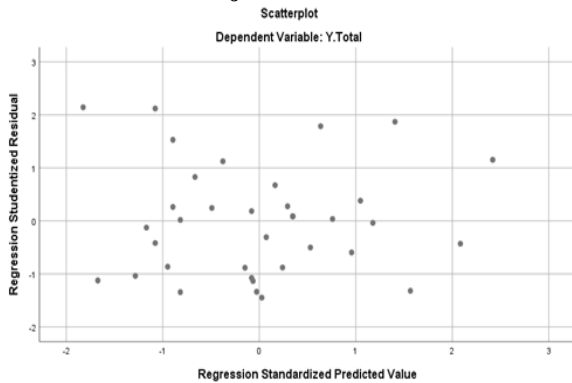
No	Variabel	<i>Tolerance</i>	<i>VIF</i>
1	Budaya Digital	0,901	1,109
2	Digital Platform	0,324	3,082
3	Kepemimpinan Digital	0,306	3,270

*Sumber: Data primer diolah, 2022*

### 2. Uji Heterokedasitas

Uji ini digunakan untuk menguji apakah dalam model ini regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari *residual* pada satu pengamatan ke pengamatan lain.

**Gambar 1**  
**Hasil Uji Heterokedasitas**

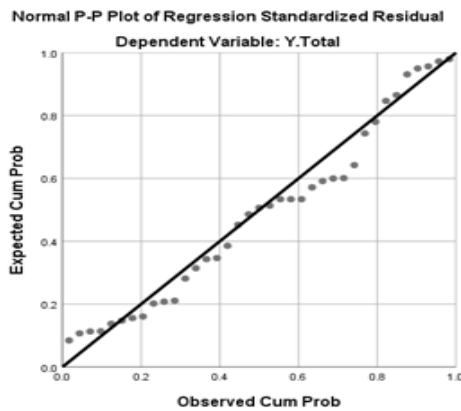


Sumber: Data primer yang diolah, 2022

### 3. Uji Normalitas

Uji ini bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal (Ghozali, 2005).

**Gambar 2**  
**Hasil Uji Normalitas**



Sumber: Data primer yang diolah, 2022

### Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis ini digunakan untuk mengetahui besarnya pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen, dengan asumsi variabel yang lain konstan. Adapun hasil perhitungan regresinya adalah sebagai berikut:

**Tabel 8**  
**Hasil Uji Regresi Linier Berganda**

Coefficients <sup>a</sup>					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	2.166	1.234		1.756	.088
Budaya Digital	.231	.076	.166	3.063	.004
Digital Platform	.788	.141	.503	5.587	.000
Kepemimpinan Digital	.521	.109	.444	4.779	.000

a. Dependent Variable: Y.Total

Sumber: Data primer yang diolah, 2022

### Uji Hipotesis

#### 1. Uji Parsial (Uji t)

Kriteria pengujian untuk uji t dalam penelitian ini adalah jika  $t_{hitung} > t_{tabel}$  dan nilai signifikan  $< 0,05$ , maka  $H_a$  diterima. Dan sebaliknya jika  $t_{hitung} > t_{tabel}$  dan nilai signifikan  $> 0,05$ , maka  $H_a$  ditolak. Nilai  $t_{tabel}$  dari perhitungan rumus  $df = n - k$  ( $37 - 4 = 33$ ), dengan tingkat signifikan sebesar 0,05 atau 5 %, sehingga dihasilkan angka  $t_{tabel}$  sebesar 2,034.

**Tabel 9**  
**Hasil Uji Parsial (Uji t)**

Coefficients <sup>a</sup>					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	2.166	1.234		1.756	.088
Budaya Digital	.231	.076	.166	3.063	.004
Digital Platform	.788	.141	.503	5.587	.000
Kepemimpinan Digital	.521	.109	.444	4.779	.000

a. Dependent Variable: Y.Total

Sumber: Data primer yang diolah, 2022

#### 2. Uji Simultan (Uji f)

Jika  $f_{hitung}$  yang diperoleh dari hasil perhitungan regresi signifikasinya lebih kecil dari 0,05 dan  $f_{hitung} > f_{tabel}$ , yang diperoleh dari hasil perhitungan regresi signifikasinya lebih kecil dari 0,05 dan  $f_{hitung} < f_{tabel}$ , maka hipotesis ditolak.

**Tabel 10**  
**Hasil Uji Simultan (Uji f)**  
**ANOVA<sup>a</sup>**

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Regression	229.992	3	76.664	115.519	.000 <sup>b</sup>
Residual	21.900	33	.664		
Total	251.892	36			

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja (Total Y)

b. Predictors: (Constant), Budaya Digital (Total,X1), digital Platform(Total, X2), kepemimpinan digital(TotaX3)

Sumber: Data primer diolah, 2022

#### 3. Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Koefisien determinasi digunakan untuk mengukur besar presentase variasi dalam variabel independen terhadap variabel dependen. Koefisien determinasi dalam penelitian ini dapat dilihat dari besarnya nilai R square.

**Tabel 11**  
**Hasil Uji Koefisien Determinasi (Uji R<sup>2</sup>)**  
**Model Summary<sup>a</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.956 <sup>a</sup>	.913	.905	.81465

a Predictors: (Constant), Budaya Digital (Total X1), digital Platform (Total X2), kepemimpinan digital (Total X3)  
b. Dependent Variable: Produktivitas Kerja (Total Y)

*Sumber: Data primer diolah, 2022*

## PEMBAHASAN

### **Pengaruh Budaya Digital terhadap Produktivitas Kerja**

Hasil analisis variabel budaya digital terhadap produktivitas kerja menunjukkan hasil  $t_{hitung}$  sebesar 3,063 >  $t_{tabel}$  sebesar 2,034 dengan tingkat signifikan 0,004 < 0,05. Hasil ini dapat membuktikan bahwa terdapat pengaruh antara budaya digital terhadap produktivitas kerja. Artinya, budaya digital sebagai asumsi dasar, berakar kuat, nilai keyakinan, dan norma yang menjadikan PNS Bappeda Kabupaten Kebumen mendorong dan mendukung cara kerja baru dengan penggunaan teknologi untuk menyelesaikan pekerjaan dengan cara yang paling efektif. Hal tersebut sejalan dengan penelitian yang dilakukan Rowls dan Bowne (2017) serta Soto et al (2021) yang menunjukkan bahwa budaya digital mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja para karyawan. Sehingga dalam penelitian ini dapat dinyatakan bahwa  $H_1$  **diterima**.

Berdasarkan jawaban responden yang didapat hal tersebut menunjukkan adanya keefektifan para PNS dalam menyelesaikan pekerjaan. Sehingga dapat diartikan budaya digital menjadi salah satu faktor yang dapat mempengaruhi produktivitas kerja para PNS di BAPPEDA Kabupaten Kebumen khususnya.

### **Pengaruh Digital Platform terhadap Produktivitas Kerja**

Hasil analisis variabel terhadap produktivitas kerja menunjukkan hasil  $t_{hitung}$  sebesar 5,587 >  $t_{tabel}$  sebesar 2,034 dengan tingkat signifikan 0,004 < 0,05. Hasil ini dapat membuktikan terdapat pengaruh digital platform terhadap produktivitas kerja. PNS diberikan kemudahan, kenyamanan dan keamanan serta kecepatan akses guna mendukung produktivitas kerja. Hal tersebut sejalan dengan penelitian yang dilakukan Hafifah dan Puspaningtyas (2021) yang menyatakan bahwa digital platform berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai. Sehingga dalam penelitian ini dapat dinyatakan bahwa  $H_2$  **diterima**.

Berdasarkan jawaban dari responden yang didapat hal tersebut menunjukkan adanya manfaat dalam penggunaan digital platform. Sehingga dapat diartikan digital platform menjadi salah satu faktor yang dapat

mempengaruhi produktivitas kerja PNS di BAPPEDA Kabupaten Kebumen khususnya.

### **Pengaruh Kepemimpinan Digital terhadap Produktivitas Kerja**

Hasil analisis variabel kepemimpinan digital terhadap produktivitas kerja menunjukkan hasil  $t_{hitung}$  sebesar 4,779 >  $t_{tabel}$  sebesar 2,034 dengan tingkat signifikan 0,004 < 0,05. Hasil ini dapat membuktikan bahwa terdapat pengaruh antara kepemimpinan digital terhadap produktivitas kerja. Artinya, adanya budaya digital yang baik dan adanya pemanfaatan digital platform maka diperlukan kepemimpinan digital yang baik demi mendorong pegawai dalam meningkatkan produktivitas kerja. Seorang pemimpin digital memiliki kemampuan untuk menginspirasi bawahannya untuk berinovasi dan memunculkan ide-ide baru. Hal tersebut sejalan dengan penelitian yang dilakukan Saraih et al (2022) menyatakan kepemimpinan digital berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja. Sehingga dalam penelitian ini dapat dinyatakan bahwa  $H_3$  **diterima**.

Berdasarkan jawaban responden yang didapat hal tersebut menunjukkan adanya pengaruh kepemimpinan digital di BAPPEDA Kabupaten Kebumen. Sehingga dapat diartikan kepemimpinan digital dapat mempengaruhi produktivitas kerja DARI PNS BAPPEDA Kabupaten Kebumen.

## PENUTUP

### **Simpulan**

Berdasarkan hasil yang telah dilakukan, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

- Budaya Digital berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja PNS BAPPEDA Kabupaten Kebumen. Ini artinya semakin baik budaya digital di era digitalisasi saat ini maka akan membantu mempermudah pekerjaan dan meningkatkan produktivitas kerja PNS BAPPEDA Kabupaten Kebumen..
- Digital Platform mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja PNS BAPPEDA Kabupaten Kebumen. Ini artinya semakin memanfaatkan digital platform maka akan banyak pekerjaan yang diselesaikan dengan cepat dan meningkatkan produktivitas kerja PNS BAPPEDA Kabupaten Kebumen.
- Kepemimpinan Digital mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja PNS BAPPEDA Kabupaten Kebumen. Ini artinya semakin tinggi kemampuan digital yang memiliki kepala BAPPEDA di era digitalisasi maka akan mempengaruhi bawahannya untuk meningkatkan produktivitas kerja PNS BAPPEDA Kabupaten Kebumen..

d. Secara simpulan (Bersama-sama) budaya digital, digital platform dan kepemimpinan digital mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja PNS BAPPEDA Kabupaten Kebumen ini artinya semakin baik budaya digital, pemanfaatan digital platform dan tingginya kepemimpinan digital maka akan semakin meningkatkan produktivitas kerja PNS BAPPEDA Kabupaten Kebumen. Berdasarkan hasil uji parsial (uji t) diperoleh bahwa budaya digital berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja PNS BAPPEDA Kabupaten Kebumen.

#### **Saran**

- a. Berdasarkan hasil penelitian ini penerapan budaya digital pada BAPPEDA Kabupaten Kebumen sudah sangat tinggi sehingga seiring perkembangan teknologi yang semakin maju maka organisasi dapat terus menjaga dan meningkatkan budaya digitalnya. Hanya saja PNS harus paham nilai-nilai baru yang berkembang pesat, menyikapi dengan serius, menguasai, dan mendalikan peran teknologi dengan baik agar memasuki budaya digital membawa manfaat bagi pekerjaannya.
- b. Berdasarkan hasil penelitian ini digital platform berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja sudah menghasilkan hasil yang baik. Hal ini BAPPEDA Kabupaten melakukan pelatihan-pelatihan untuk pegawai agar lebih handal dalam membantu menyelesaikan tugas dan pegawai diberikan pengarahan pentingnya memanfaatkan platform-platform digital yang tersedia dapat karena dapat mempercepat pekerjaan, mudah mencari informasi secara efektif dan efisien, menyampaikan informasi secara tepat sasaran serta dapat menciptakan kemampuan pegawai yang lebih global sehingga produktivitas kerja para pegawai dapat dikembangkan.
- c. Berdasarkan hasil penelitian ini kepemimpinan digital berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja sudah baik. Hal ini BAPPEDA Kabupaten Kebumen sangat membutuhkan seorang pemimpin yang memiliki peran kunci dan mengambil posisi terdepan dalam apapun hal di era digital. Kepemimpinan digital adalah kepemimpinan penting yang harus dimiliki oleh individu untuk menciptakan solusi dari berbagai permasalahan di era digital. Pemimpin di BAPPEDA Kabupaten Kebumen harus mempunyai gaya kepemimpinan digital karena pengambilan keputusan tidak hanya bertumpu pada masukan dari orang-orang terpercaya tetapi

sudah menggunakan data akurat yang tersedia di digital platform kemudian mengambil keputusan dan menentukan keputusan terbaik untuk organisasi.

- d. Produktivitas kerja PNS BAPPEDA Kabupaten Kebumen sudah baik. Oleh karena itu BAPPEDA Kabupaten Kebumen harus tetap mempertahankannya dan meningkatkan produktivitas kerja dengan cara memperhatikan isi pekerjaan pegawai seperti beban kerja pegawai agar tidak terjadi adanya penerimaan beban kerja melebihi tugas pokok dan fungsinya serta melakukan pemantauan secara rutin sebagai langkah antisipasi penyebab menurunnya produktivitas untuk segera diperbaiki sehingga produktivitas tetap terjaga.
- e. Pada penelitian selanjutnya diharapkan untuk menambah atau mencari variable lain diluar variable penelitian yangtelah dilakukan seperti menambah variabel factor teknologi.

#### **DAFTAR PUSTAKA**

- As'ad, M. 2003 . Psikologo Industri. Yogyakarta: Liberty.
- Busro, M. 2017. Manajemen Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: expert.\
- Edison. 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung: Alfabeta.
- Ghozali, I.(2011). Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS19. Cetakan Kelima. Semarang: Uiversitas Diponegoro.
- Ghozali, Imam. (2018). Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS25. Edisi 9. Semarang: Badan Peneritan Universitas Diponegoro.
- Hasbuan, Malayu. 2014. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Bumi Aksara
- Hasibuan, M. (2012). Manajemen Personalial Sumber Daya Manusia. Cetakan kedelapan belas, Yogyakarta: BPFE.
- Jin, DY., (2017). Digital Platform as a Double- Edged Sword: How to Interpret Cultural Flows in the Platform Era. Jurnal Komunikasi Internasional.
- Perdiyanti, DH., Puspaningtyas (2021). Pengaruh Work From Home, Digital Platform, dan Aplikasi Rapat Online terhadap Produktivitas Kerja pada PT. Telkom Akses di Jakarta Barat. Studi Akuntansi, Keuangan dan Manajemen (Sakman). Vol. 1. No.1, Hal. 9-16.

*Pengaruh Budaya Digital, Digital Platform dan Kepemimpinan Digital Terhadap Produktivitas Kerja (Studi pada Pegawai Negeri Sipil (PNS) Badan Perencanaan dan Penelitian dan Pengembangan Daerah (BAPPEDA) Kabupaten Kebumen)*

- Priansa, d.j.(2014). *Perencanaan & Pengembangan SDM*. Alfabeta.
- Putri, S., Ferdian. (2011). *Pengaruh Budaya Digital Terhadap Kinerja Karyawan di Aatra Credit Companies Pekanbaru*. Universitas Tekom Bandung. Vol .8. No. 5, Hal. 4457.
- Rivai, Veitzal dan Ella Sagala, (2013). *Manajemen Sumber Daya untuk Perusahaan*, Rajawali Pers, Jakarta.
- Rivai, Veitzhal dan Mulyadi, Deddy. 2014. *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada
- Robbins, S.P dan Judge T.A. 2015. *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Saraih, EM, Wong S.L, dkk. 2022. *Contemporary communication coundit among exemplar school principals in Malaysian schools*. No. 4. <https://doi.org/10.1186/s41039-022-00179-x>.
- Sembiring, Masana. 2012. *Budaya &Kinerja Organisasi: Perspektif Organisasi Pemerintahan*. Bandung: Fokus Media.
- Serdamayanti, 2017, *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia untuk Meningkatkan Kompetensi, Kinerja dan Produktivitas Kerja*, Cetakan Kesatu, PT. Refika Aditama, Bandung.
- Serdamayanti. (2014). *Sumber Daya Manusia dan Manusia dan Produktiitas Kerja*. Jakarta: Mandar Maju.
- Soto, Garcia, Juan I.A, dkk. 2018. *Productivity of digital fabrication in construction: cost and time analysis of a robotically built wall*. *Automation in Construction*. Vol.92. Halaman 297-311.
- Sugiyono, 2017, *Statistika untuk Penelitian*, Alfa Beta, Bandung
- Sugiyono, Dr. 2005. *Memahami Penelitian Kualitatif dan R&B*. Bandung: CV. Alfabeta.
- Sugiyono. 2009. *Statistika untuk Penelitian*. Bandung: Alfabeta. 2010. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sunaryo, Tabroni, dkk. 2021. *Pengaruh Budaya Organisasi dan Gaya Kepemimpinan Digital Terhadap Motivasi dan Dampaknya pada Kinerja Karyawan PT. Hexa Dental Indonesia di Bogor*. *Jurnal Sosial dan Teknologi*. Vol. 1. No.9, Hal. 2774-5155.
- Sutrisno, e. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana.0020.
- Tobari. 2015. *Membangun Budaya Organisasi pada Instansi Pemerintahan*. Yogyakarta: Deepublish.
- Westy, Kristina, dkk. 2021. *Pengaruh Digital Leadership, Total Quality Management, dan Knowledge Management Terhadap Sustanbility Management pada Perusahaan di DKI Jakarta*. *Studi Ilmu Manajemen dan Organisasi*. Vol. 2. No.2, Hal. 97-124.
- Wibowo, S. E (2015). *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia* Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Wibowo. 2016. *Perilaku Dalam Organisasi*. Edisi Kedua. Jakarta: Rajawali Pers.
- Wursano, I. (2009). *Dasar-dasar Ilmu Organisasi (2 nd ed)*. Yogyakarta: Andi Offset.
- Zaluchu, ES., (2015). *The Impacts of Internet of Things and Digiatal Culture on Contemporary Islami-Christian Dialogue*. *Seminari Teologi Baptis Indonesia (STBI) Semarang*. Vol 5. No.1, Hal. 164-189.