

PENGARUH KOMPETENSI DIGITAL DAN BUDAYA KERJA TERHADAP PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA PADA PELAKU UMKM DI KOTA PAREPARE

Zyahrach Aprilia B

Email: zyahrahaprilia@gmail.com

Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Parepare
Jl.Jend. Ahmad Yani No.KM .6, Bukit Harapan, Kec.Soreang, Kota Parepare,Sulawesi Selatan Kode Pos
91112

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh Kompetensi Digital dan Budaya Kerja terhadap Pengembangan Sumber Daya Manusia (SDM) pada pelaku Usaha Mikro Kecil dan menengah (UMKM) di Kota Parepare. Kompetensi digital dan budaya kerja yang baik dianggap sebagai faktor kunci dalam meningkatkan efektivitas dan efisiensi operasional serta daya saing UMKM. Data penelitian diperoleh melalui survei yang melibatkan sejumlah pelaku UMKM di Kota Parepare. Analisis data dilakukan menggunakan regresi linier berganda untuk menguji hubungan antara variabel-variabel yang diteliti. Penelitian ini menggunakan Metode Kuantitatif dengan jumlah sampel sebanyak 58 responden, adapun alat analisis yang digunakan yakni SPSS (*Statistical Package for the Social Sciences*). Hasil penelitian menunjukkan bahwa baik kompetensi digital maupun budaya kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap pengembangan SDM pada pelaku UMKM. Kompetensi Digital membantu pelaku UMKM dalam mengadopsi teknologi baru dan meningkatkan efisiensi operasional, sementara Budaya Kerja yang positif mendorong kerjasama tim dan inovasi. PT. Telkom, sebagai mitra strategis, diharapkan dapat berperan lebih aktif dalam mendukung peningkatan Kompetensi Digital dan Budaya Kerja pada UMKM melalui program pelatihan dan kolaborasi dengan berbagai pihak terkait.

Kata Kunci: Kompetensi Digital, Budaya Kerja, Pengembangan SDM, UMKM

Abstract

This research aims to analyze the influence of Digital Competency and Work Culture on Human Resource Development (HR) among Micro, Small and Medium Enterprises (MSMEs) in Parepare City. Digital competence and a good work culture are considered key factors in increasing operational effectiveness and efficiency as well as the competitiveness of MSMEs. Research data was obtained through a survey involving a number of MSME actors in Parepare City. Data analysis was carried out using multiple linear regression to test the relationship between the variables studied. This research uses quantitative methods with a sample size of 58 respondents. The analytical tool used is SPSS (Statistical Package for the Social Sciences). The research results show that both digital competence and work culture have a significant influence on human resource development in MSME players. Digital Competency helps MSMEs adopt new technology and increase operational efficiency, while a positive Work Culture encourages teamwork and innovation. PT. Telkom, as a strategic partner, is expected to play a more active role in supporting the improvement of Digital Competency and Work Culture in MSMEs through training programs and collaboration with various related parties.

Keywords: Digital Competence, Work Culture, HRD, SMEs

PENDAHULUAN

Pengembangan sumber daya manusia merupakan hal yang sangat penting dalam suatu Manusia merupakan salah satu bentuk sumber daya yang dimiliki oleh sebuah organisasi dan dianggap paling mendominasi dalam memberikan kontribusi untuk perusahaan dan untuk itu dalam sebuah organisasi sering diistilahkan dengan Sumber Daya Manusia (SDM). Parman, dkk (2023) dalam kajiannya menguraikan bahwa untuk mengoptimalkan peran dari Sumber Daya Manusia sebagai salah satu sumber daya yang dianggap dapat mensinergikan sumber daya lainnya dalam rangka mencapai tujuan

organisasi atau perusahaan, maka pengelolaannya harus dilakukan secara optimal dibawah naungan sebuah manajemen yang sering disebut dengan Manajemen Sumber Daya Manusia.

Sementara Dickdick Sodikin (2020) mengemukakan bahwa Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) merupakan bidang kajian penting karena problem yang dihadapi instansi atau lembaga bukan hanya persoalan bahan mentah, modal, alat kerja, dan produksi saja, tetapi juga problem sumber daya manusia yang notabene adalah pihak yang menjalankan dan mengelola faktor-faktor produksi sekaligus merupakan tujuan dari kegiatan produksi itu sendiri mencapai tujuan dari kegiatan produksi itu sendiri mencapai tujuan perusahaan atau organisasi. Undang-undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan implikasinya dalam pengembangan dan perencanaan Sumber Daya Manusia dalam pasal 7 dilakukan dengan cara perencanaan tenaga kerja/sumber daya manusia (SDM) Makro dan perencanaan tenaga kerja/sumber daya manusia (SDM) Mikro.

Budaya kerja adalah fondasi yang menentukan bagaimana organisasi berfungsi dan berkembang. Pada UKM, budaya kerja yang baik dapat menjadi katalis utama dalam pengembangan SDM, yang merupakan aset penting bagi pertumbuhan dan keberlanjutan bisnis. Budaya kerja adalah Kumpulan kualitas, cara berperilaku, kebiasaan, dan praktik yang menggambarkan sebuah Perusahaan. Budaya ini merupakan hasil dari gabungan dari misi dan visi Perusahaan, serta kebijakan, prosedur, dan harapan Perusahaan terhadap perilaku karyawannya. Budaya kerja merujuk pada nilai-nilai, norma, dan perilaku yang ada dalam suatu organisasi atau lingkungan kerja. Dalam konteks ini, budaya kerja dapat memoderasi atau mempengaruhi hubungan antara pengembangan SDM dan kompetensi digital pelaku UMKM. Ananda febriani (2022) bahwa dalam rangka meningkatkan kinerja dari Sumber Daya Manusia pada sebuah organisasi tentunya sangat dipengaruhi oleh berbagai faktor, dan juga tergantung pada jenis kelembagaan atau organisasi yang menaungi, dimana faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja seseorang di instansi pemerintah dan instansi swasta tentu berbeda walaupun sebagian besar diantaranya terdapat faktor yang sama.

UMKM memiliki peran penting dalam mengurangi tingkat pengangguran di Indonesia. Data dari kementerian Koperasi dan UMKM menunjukkan bahwa pada tahun 2019, terdapat sekitar 65,4 juta UMKM di Indonesia, yang mampu menyerap lebih dari 123,3 ribu tenaga kerja. Dengan demikian, UMKM memberikan dampak dan kontribusi yang signifikan terhadap pengurangan tingkat pengangguran di negara ini. Sesuai dengan undang-undang Nomor 20 Tahun 2008 tentang Usaha Mikro, Kecil dan Menengah (UMKM) tentang usaha mikro yang artinya usaha produktif milik orang perorangan/atau bada usaha perorangan yang memenuhi kriteria Usaha Mikro sebagaimana diatur dalam undang-undang ini, usaha kecil adalah usaha ekonomi produktif yang berdiri sendiri, dan usaha menengah adalah usaha ekonomi produktif yang berdiri sendiri.

Kemampuan untuk beradaptasi dengan perubahan yang cepat dan konstan dalam lingkungan digital juga dapat memoderasi efektivitas dari pengembangan sumber daya manusia. Budaya yang mendorong fleksibilitas dan adaptasi terhadap perubahan akan mendukung proses belajar dan penerapan keterampilan baru. Pengaruh dari pengembangan sumber daya manusia terhadap kompetensi digital pelaku UMKM di kota parepare, ketika dimoderasi oleh budaya kerja, dapat menjadi titik krusial dalam menentukan keberhasilan dari penerapan dan pemanfaatan teknologi digital dalam usaha mereka.

Rumah BUMN, sebagai pusat kolaborasi antara BUMN dan UKM, memfasilitasi pengembangan UKM dengan memberikan pelatihan, mentoring, dan akses jaringan, sehingga membantu UKM dalam mengadopsi budaya kerja yang mendukung pengembangan SDM. Rumah BUMN yang sebelumnya bernama rumah kreatif BUMN telah menjalankan fungsi pengembangan UMKM sejak 2016 dengan memberikan berbagai pembinaan dan pelatihan. BUMN (Badan Usaha Milik Negara) yang memiliki peran sebagai *agent of development*, terus berupaya mendukung pengembangan UMKM melalui berbagai inisiatif maupun sinergi dengan instansi atau Lembaga lainnya. Rumah BUMN tersebar di 244 lokasi dari sabang sampai Merauke. Dengan lokasi yang cukup strategis, rumah BUMN sangat cocok untuk menjadi *Co-Working space* bagi UMKM dan generasi milenial.

Pengembangan SDM melibatkan upaya untuk meningkatkan pengetahuan, keterampilan, dan sikap individu dalam konteks pekerjaan mereka. Dalam konteks UMKM, pengembangan SDM dapat mencakup pelatihan dan pendidikan yang bertujuan untuk meningkatkan kompetensi digital pelaku UMKM. Pengembangan SDM memiliki pengaruh positif terhadap kompetensi digital pelaku UMKM di kota Parepare. Namun, pengaruh ini dapat dimoderasi oleh budaya kerja yang ada di UMKM. Oleh karena itu,

penting untuk memperhatikan faktor budaya kerja dalam upaya pengembangan SDM dan peningkatan kompetensi digital pelaku UMKM.

METODE PENELITIAN

Pada penelitian ini metode penelitian yang akan digunakan adalah metode kuantitatif dengan pendekatan deskriptif, yang mana menggunakan jenis metode survei dalam penelitian. Penelitian survei yakni penelitian yang dilakukan dengan cara mengambil sampel dari satu populasi, kemudian menggunakan kuesioner sebagai alat pengumpul data. Lokasi Penelitian pada PT.Telekomunikasi Indonesia Witel Sulsel Barat yang beralamat di jln.Bau Massepe Kec.Ujung. Dalam penelitian ini, populasi diambil dari para pelaku umkm di Rumah BUMN Parepare pada bulan desember yang berjumlah 112 orang. Pengambilan sampel dengan menggunakan rumus slovin dalam menentukan jumlah sampel . Berdasarkan hasil perhitungan rumus slovin maka diketahui jumlah sampel yang akan diteliti sebanyak 53 responden. Jenis sumber data pada penelitian ini menggunakan data primer dan sekunder. Teknik pengumpulan data yang dilakukan dalam penelitian ini yaitu penelitian lapangan dengan cara observasi dan kuesioner, serta penelitian kepustakaan.

Teknik analisis data kuantitatif adalah serangkaian metedo dan prosedur yang digunakan untuk mengolah, menganalisis, dan menginterpretasikan data berbentuk angka. Tujuan utama dari teknik ini adalah untuk mengekstrak informasi yang relevan, mengidentifikasi pola atau tren, serta mendapatkan pemahaman yang lebih baik tentang fenomena yang diwakili oleh data tersebut. Dalam penelitian kuantitatif, teknik analisis data yang digunakan sudah jelas, dimana analisis data diarahkan untuk menjawab rumusan masalah dan menguji hipotesis yang telah dirumuskan dalam proposal. Analisis data deskriptif adalah teknik yang digunakan untuk menggambarkan dan merangkum data secara singkat. Tujuannya adalah memberikan pemahaman awal tentang karakteristik dasar data, seperti nilai rata-rata, median, modus, dan sebaran data. Selain itu, teknik ini juga dapat digunakan untuk mencari korelasi antar variabel, melakukan prediksi dengan model analisis regresi, dan membuat perbandingan antara rata-rata data sampel. Teknik analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

- a. Uji Validitas Instrumen
- b. Uji Reliabilitas
- c. Uji Asumsi Klasik
- d. Uji Multikolinearitas
- e. Uji Heterokedasitisitas
- f. Uji Normalitas
- g. Regresi Linear Berganda
- h. Uji t (t-test)

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

1. Uji Validitas

Teknik yang digunakan mengukur validitas pernyataan kuensioner adalah korelasi *product moment*. Dasar kesimpulan yaitu dengan membandiingkan nilai signifikan dengan level *if significant* (5%).

Tabel 1. Karakteristik Responden

Variabel	Pernyataan	r_{hitung}	r_{tabel}	Satuan
Kopetensi Digital (X1)	X1.1	0,777	0,2706	Valid
	X1.2	0,653	0,2706	Valid
	X1.3	0,786	0,2706	Valid
	X1.4	0,624	0,2706	Valid
Budaya kerja (X2)	X2.1	0,637	0,2706	Valid
	X2.2	0,674	0,2706	Valid
	X2.3	0,714	0,2706	Valid
	X2.4	0,680	0,2706	Valid
Pengembangan SDM (Y)	Y1.1	0,712	0,2706	Valid
	Y1.2	0,736	0,2706	Valid
	Y1.3	0,819	0,2706	Valid
	Y1.4	0,800	0,2706	Valid

Berdasarkan tabel 1 hasil uji validitas, diketahui bahwa setiap pernyataan yang digunakan dalam kuesioner untuk mengukur variabel Kompetensi Digital memiliki nilai signifikan $< 0,05$. Hal ini dapat diartikan bahwa setiap butir pernyataan tersebut adalah valid. Dengan kata lain setiap butir pernyataan tersebut dapat mewakili atau membentuk variabel motivasi kerja.

2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas menunjukkan konsistensi dan stabilitas suatu skor dari suatu instrumen pengukur. Reliabilitas suatu konstruk variabel dikatakan *reliabel* apabila *Cronbach's Alpha* $> 0,060$

Tabel 2. Hasil Uji Reliability Variabel

Variabel	Jumlah Item Pernyataan	Cronbach's Alpha	Kesimpulan
Kopetensi Digital (X1)	4	0,674	<i>Reliable</i>
Budaya kerja (X2)	4	0,621	<i>Reliable</i>
Pengembangan SDM (Y)	4	0,767	<i>Reliable</i>

Sumber: data primer, 2024

Berdasarkan tabel 2 diatas, dapat disimpulkan bahwa reliabilitas konstruk jawaban atas pernyataan dan konsistensi jawaban dari setiap butir pernyataan pada masing-masing variabel penelitian sudah baik. Hal ini dapat dibuktikan dengan melihat nilai *Cronbach's Alpha* yang berkisar antara 0,674 sampai dengan 0,621 yang berarti nilai tersebut $> 0,060$.

3. Uji Hipotesis

Analisis statistik yang digunakan dalam penelitian ini yaitu regresi linear berganda (*multiple linear regression*). Analisis ini digunakan untuk mengetahui besarnya pengaruh variabel bebas (*independent*) yaitu Kompetensi Digital (X1) dan Budaya Kerja (X2), terhadap variabel terikat (*dependent*) yaitu Pengembangan SDM (Y). Besarnya pengaruh variabel independent dengan variabel dependent dapat dihitung melalui suatu persamaan regresi berganda Berdasarkan perhitungan dengan menggunakan program SPSS diperoleh hasil regresi pada tabel sebagai berikut :

Tabel 3. Hasil Coefficient Regresi Linear Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	4,326	2,203		1,963	,055
TOTALX1	,424	,117	,434	3,612	,001
TOTALX2	,354	,127	,335	2,793	,007

a. Dependent Variable: TOTAL_Y

Sumber: output spss, diolah 2024

Berdasarkan table 3 diatas, maka persamaan regresi yang terbentuk adalah sebagai berikut :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

Keterangan :

a = Konstanta

X1 = Kompetensi Digital

X2 = Budaya Kerja

Y = Pengembangan SDM

b1 b2 = Koefisien Regresi Parsial untuk X1 dan X2

$$Y = 4,326 + 0,424X_1 + 0.354X_2$$

Dari persamaan tersebut, dapat dilihat bahwa keseluruhan variabel bebas bernilai positif artinya, keseluruhan variabel bebas tersebut berpengaruh positif. Nilai a (konstanta) yaitu, artinya angka tersebut menunjukkan bahwa apabila variabel Kompetensi Digital (X1) dan Budaya Kerja (X2) meningkat, maka nilai Pengembangan SDM adalah 4,326

Koefisien regresi Kompetensi Digital menunjukkan bahwa Kompetensi Digital terhadap Pengembangan SDM adalah positif. Berdasarkan nilai koefisien regresi tersebut dapat disimpulkan jika Kompetensi Digital mengalami peningkatan sebesar 1% maka Pengembangan SDM juga akan mengalami peningkatan sebesar 0,424. Koefisien regresi Budaya Kerja menunjukkan bahwa Budaya Kerja terhadap Pengembangan SDM adalah positif. Berdasarkan nilai koefisien regresi tersebut dapat disimpulkan jika Budaya Kerja mengalami peningkatan sebesar 1% maka Pengembangan SDM juga akan mengalami peningkatan sebesar 0,354.

4. UJI R Square

Uji ini dilakukan untuk mengetahui berapa besar variasi dari variabel independen dapat menjelaskan variabel dependen. Koefisien determinasi ganda (*R Square*) menunjukkan besarnya persentase pengaruh variabel independen secara serentak terhadap variabel dependen. Nilai *R square* adalah antara nol dan satu.

Tabel 4. Uji Determinan R Square Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,661 ^a	,437	,414	1,201

a. Predictors: (Constant), TOTALX2, TOTALX1

b. Dependent Variable: TOTALY1

Sumber: output spss, 2024

Dari hasil perhitungan, menunjukkan bahwa nilai koefisien korelasi berganda (R) adalah sebesar 0,661 artinya angka tersebut menunjukkan hubungan antara variabel dependen dengan variabel independen adalah erat dan positif karena mendekati angka 1 (satu). Berdasarkan hasil tabel 4 diatas, dapat diketahui bahwa besarnya nilai adjusted R Square sebesar 0,414. Hal ini berarti bahwa kemampuan variabel independen yaitu Kompetensi Digital dan Budaya Kerja untuk menjelaskan variabel dependen yaitu Pengembangan SDM pada pelaku UMKM Kota Parepare 41,4%. Sedangkan sisanya 58,6% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian.

5. UJI T

Uji t (t-test) ini dimaksudkan untuk mengetahui pengaruh secara parsial (individu) variabel independen (Kompetensi Digital dan Budaya Kerja) terhadap variabel dependen (Pengembangan SDM) Dasar keputusan uji -t adalah sebagai berikut:

Tabel 5. Uji Parsial (Uji-t)

Model	B	T	Sig.	Keputusan
(constant)	4,326	1,963	0.055	
Kompetensi Digital (X1)	0,242	3,612	0.001	H1 diterima
Budaya kerja (X2)	0,352	2,793	0.007	H2 diterima

Sumber : data primer, 2024

Berdasarkan hasil uji signifikansi parsial pada tabel 5 diatas, dapat diuraikan hasil pengujian hipotesis sebagai berikut :

Uji Hipotesis 1

Rumusan Hipotesis:

H1: Variabel Kompetensi Digital secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Pengembangan SDM.

Berdasarkan hasil uji hipotesis, diketahui bahwa nilai signifikansi $0,001 < 0,05$. Hal itu berarti H1 diterima, sehingga hipotesis yang menyatakan bahwa Kompetensi Digital berpengaruh signifikan terhadap Pengembangan SDM pada Pelaku UMKM Kota Parepare diterima.

Uji Hipotesis 2

Rumusan Hipotesis :

H2 : Variabel Budaya Kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Pengembangan SDM.

Berdasarkan hasil uji hipotesis, diketahui bahwa nilai signifikansi $0,007 < 0,05$. Hal itu berarti H2 diterima, sehingga hipotesis yang menyatakan bahwa Budaya Kerja berpengaruh signifikan terhadap Pengembangan SDM pada Pelaku UMKM Kota Parepare diterima.

6. Uji Simultan (Uji F)

Uji F adalah uji yang dilakukan untuk melihat apakah variabel bebas secara bersama-sama memiliki pengaruh terhadap variabel terikatnya secara positif dan signifikan. Berikut adalah kategorinya:

- Jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ dan probabilitas signifikansi $< 0,05$, maka H_0 ditolak dan H_1 diterima, artinya ada pengaruh secara simultan.
- Jika $F_{hitung} < F_{tabel}$ dan probabilitas signifikansi $> 0,05$, maka H_0 diterima dan H_1 ditolak, artinya tidak ada pengaruh secara simultan.

Tabel 6. Uji Simultan (Uji F)

ANOVA^a

	Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	55,969	2	27,985	19,405	,000 ^b
	Residual	72,106	50	1,442		
	Total	128,075	52			

a. Dependent Variable: TOTALY1

b. Predictors: (Constant), TOTALX2, TOTALX1

Sumber: output spss, 2024

Dari tabel 6. diketahui bahwa antara X_1 (Kompetensi Digital) dan X_2 (Budaya Kerja) dengan Y (Pengembangan SDM) menunjukkan $F_{hitung} = 19,405$ Sedangkan F_{tabel} ($\alpha = 0.05$; $df =$) adalah sebesar 3,183. Karena F_{hitung} yaitu $19,409 > 3,183$ atau nilai sig ($0,000$) $< \alpha = 0,05$ maka pengaruh antara X_1 (Kompetensi Digital) dan X_2 (Budaya Kerja) dengan Y (Pengembangan SDM) adalah positif dan signifikan. Hal ini berarti H_1 diterima dan H_0 ditolak, sehingga dapat disimpulkan bahwa semua variabel X_1 (Kompetensi Digital) dan X_2 (Budaya Kerja) berpengaruh secara simultan terhadap Y (Pengembangan SDM).

Pembahasan

1. Pengaruh Kompetensi Digital (X_1) Terhadap Pengembangan SDM (Y)

Hasil yang didapatkan setelah melakukan pengujian pengaruh langsung antara Kompetensi Digital terhadap Pengembangan SDM menunjukkan bahwa antar kedua variabel yang diuji memiliki pengaruh langsung yang signifikan. Hal tersebut berarti bahwa hubungan langsung antara Kompetensi Digital responden terhadap Pengembangan SDM responden dapat dilihat secara nyata. Korelasi positif memiliki arti apabila Kompetensi Digital responden meningkat maka akan

membawa peningkatan juga terhadap Pengembangan SDM responden dan peningkatan yang didapatkan adalah peningkatan yang nyata (signifikan).

Dalam hal ini dapat di lihat dari setiap butir indikator yakni keterampilan mempengaruhi butir indikator kemampuan teknis dalam artian semakin tinggi keterampilan seseorang maka tingkat keberhasilan atau pencapaian suatu tujuan yang di ukur kualitas, kuantitas dan waktu, sesuai dengan yang telah di rencanakan sebelumnya. Kompetensi digital mencakup kemampuan untuk menggunakan teknologi informasi dan komunikasi secara efektif. Ketika individu memiliki kompetensi digital yang tinggi, mereka dapat mengakses, mengelola, dan memanfaatkan informasi lebih baik, yang pada gilirannya meningkatkan pengetahuan dan keterampilan mereka dalam pekerjaan. Penguasaan teknologi digital memungkinkan individu untuk bekerja lebih efisien dan produktif. Misalnya, penggunaan perangkat lunak produktivitas, alat kolaborasi online, dan platform manajemen proyek dapat mengurangi waktu yang diperlukan untuk menyelesaikan tugas dan meningkatkan hasil kerja.

Kompetensi digital mendorong inovasi dan kreativitas. Karyawan yang paham teknologi lebih cenderung menemukan cara baru untuk menyelesaikan masalah dan mengembangkan produk atau layanan baru yang dapat meningkatkan daya saing organisasi. Kemampuan untuk memahami dan menguasai teknologi baru membantu individu dan organisasi beradaptasi lebih cepat terhadap perubahan teknologi. Ini penting untuk memastikan bahwa SDM dapat terus memenuhi tuntutan pasar yang berkembang. Pengembangan SDM dapat ditingkatkan melalui pelatihan berbasis teknologi seperti *e-learning* dan kursus online. Kompetensi digital memungkinkan individu untuk mengakses dan memanfaatkan sumber daya pelatihan ini, yang pada gilirannya meningkatkan kualitas dan keahlian mereka. Teknologi digital memungkinkan komunikasi dan kolaborasi yang lebih efektif di antara karyawan. Misalnya, platform komunikasi seperti email, aplikasi pesan instan, dan alat kolaborasi seperti Slack atau Microsoft Teams memudahkan pertukaran informasi dan kerja sama tim yang lebih baik.

Kompetensi dalam menggunakan alat analisis data dan sistem manajemen informasi memungkinkan para pelaku UMKM untuk mengelola data dengan lebih baik, yang dapat digunakan untuk pengambilan keputusan yang lebih informatif dan strategis. Kompetensi digital juga membantu para pelaku UMKM untuk memahami dan mengeksplorasi pasar digital. Ini penting untuk pengembangan SDM dalam konteks pemasaran digital, penjualan online, dan pengembangan bisnis berbasis teknologi. Kompetensi digital memainkan peran penting dalam pengembangan SDM dengan meningkatkan keterampilan, efisiensi, inovasi, dan adaptasi terhadap perubahan teknologi. Organisasi yang berinvestasi dalam pengembangan kompetensi digital para pelaku UMKM cenderung lebih siap untuk bersaing di era digital ini dan meningkatkan kapabilitas SDM mereka secara signifikan.

2. Pengaruh Budaya Kerja (X2) terhadap Pengembangan SDM (Y)

Hasil penelitian menunjukkan bahwa hipotesis satu (H1) yang menyatakan bahwa Budaya Kerja berpengaruh signifikan terhadap Pengembangan SDM pada pelaku UMKM di Kota Parepare diterima. Semakin tinggi Budaya Kerja maka semakin tinggi juga Pengembangan SDM. Sebaliknya, semakin rendah Budaya Kerja, maka dapat mempengaruhi Pengembangan SDM.

Dalam hal ini dapat di lihat dari setiap butir indikator yakni kebiasaan yang di miliki mempengaruhi butir indikator moral dalam artian semakin baik kebiasaan seseorang maka moralnya juga akan semakin meningkat sehingga dapat mempengaruhi Pengembangan SDM. Budaya kerja yang positif dapat meningkatkan motivasi, produktivitas, dan kesejahteraan para pelaku UMKM di Kota Parepare, yang pada gilirannya akan memperkuat pengembangan SDM dalam organisasi. Budaya kerja yang mendukung dan inklusif menciptakan lingkungan di mana pelaku UMKM merasa dihargai dan termotivasi. Motivasi yang tinggi akan mendorong karyawan untuk mengembangkan keterampilan mereka dan berpartisipasi aktif dalam program pengembangan SDM.

Budaya kerja yang positif dapat meningkatkan komitmen dan loyalitas pelaku UMKM terhadap organisasi. Pelaku UMKM yang merasa nyaman dan terlibat dalam budaya organisasi cenderung lebih berkomitmen untuk mengikuti pelatihan dan pengembangan yang ditawarkan oleh perusahaan. Budaya kerja yang adaptif dan fleksibel membantu pelaku UMKM untuk lebih mudah menyesuaikan diri dengan perubahan. Ini penting dalam konteks pengembangan SDM karena

lingkungan kerja yang cepat berubah menuntut pelaku UMKM untuk terus mengembangkan keterampilan baru. Budaya kerja yang kolaboratif meningkatkan keterampilan sosial dan kerja tim. Pelaku UMKM belajar untuk bekerja sama secara efektif, yang merupakan bagian penting dari pengembangan SDM. Kemampuan untuk berkolaborasi dan berkomunikasi dengan baik adalah keterampilan yang sangat dihargai di tempat kerja modern. Budaya kerja yang menekankan keseimbangan kehidupan kerja (*work-life balance*) dan kesejahteraan pelaku UMKM membantu menciptakan lingkungan yang mendukung perkembangan pribadi dan profesional. Pelaku UMKM yang merasa seimbang dan sehat cenderung lebih produktif dan terbuka terhadap peluang pengembangan.

Budaya kerja yang kuat membantu pelaku UMKM untuk memahami dan menyelaraskan diri dengan nilai dan tujuan organisasi. Pemahaman ini mendorong pelaku UMKM untuk berpartisipasi dalam program pengembangan yang mendukung visi dan misi organisasi. Budaya kerja yang positif berkontribusi pada peningkatan kepuasan kerja pelaku UMKM. Pelaku UMKM yang puas dengan lingkungan kerja mereka lebih cenderung berinvestasi dalam pengembangan diri mereka dan mengikuti pelatihan yang disediakan oleh perusahaan. Budaya kerja yang mendukung pengembangan karir membantu para pelaku UMKM untuk merencanakan dan mengejar jalur karir mereka. Ini termasuk akses ke pelatihan, mentoring, dan peluang peningkatan yang berkelanjutan. Budaya kerja yang mendorong pembelajaran berkelanjutan membantu pelaku UMKM untuk terus mengembangkan keahlian dan kompetensi mereka. Organisasi yang menekankan pentingnya pembelajaran seumur hidup akan lebih efektif dalam mengembangkan SDM mereka.

3. Pengaruh Kompetensi Digital (X1) dan Budaya Kerja (X2) Terhadap Pengembangan SDM (Y)

Pada Kompetensi Digital dan Budaya Kerja mempengaruhi Pengembangan SDM, hubungan tersebut menyatakan bahwa jika variabel Kompetensi Digital mengalami perubahan atau peningkatan maka Pengembangan SDM juga akan meningkat pada pelaku UMKM Kota Parepare. Begitu juga dengan variabel Budaya Kerja mengalami peningkatan maka Pengembangan SDM juga akan meningkat. Jadi dapat disimpulkan bahwa kedua variabel baik Kompetensi Digital dan Budaya Kerja sama-sama memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Pengembangan SDM. Kompetensi digital memungkinkan pelaku UMKM untuk memanfaatkan sumber daya global seperti kursus online, webinar, dan forum diskusi yang memperkaya pengetahuan mereka. Penggunaan alat digital seperti perangkat lunak manajemen proyek dan platform kolaborasi membantu pelaku UMKM bekerja lebih efisien dan meningkatkan produktivitas. Kemampuan untuk memahami dan menerapkan teknologi baru mendorong kreativitas dan inovasi dalam pengembangan produk dan layanan. Kompetensi digital yang tinggi memungkinkan pelaku UMKM untuk cepat beradaptasi dengan perubahan teknologi dan kebutuhan pasar yang dinamis.

Budaya kerja yang mendorong inovasi dan eksperimen memungkinkan pelaku UMKM untuk mencoba ide-ide baru dan mengembangkan keterampilan kreatif. Budaya yang menghargai keseimbangan antara kerja dan kehidupan pribadi meningkatkan kesejahteraan pelaku UMKM dan memungkinkan mereka untuk fokus pada pengembangan diri. Keseimbangan yang baik meningkatkan kepuasan dan produktivitas, yang berkontribusi pada pengembangan SDM. Integrasi teknologi dalam budaya kerja memungkinkan pengembangan SDM yang lebih efektif. Misalnya, penggunaan alat digital untuk pelatihan dan pengembangan keterampilan. Pelaku UMKM yang memiliki kompetensi digital yang baik dan bekerja dalam budaya yang mendukung lebih cepat beradaptasi dengan perubahan teknologi dan dinamika pasar. Kombinasi kompetensi digital dan budaya kerja yang mendukung meningkatkan keterampilan teknis dan sosial para pelaku UMKM, yang esensial untuk pengembangan SDM.

Budaya kerja yang mendorong inovasi, ditambah dengan kompetensi digital yang kuat, memungkinkan pengembangan solusi inovatif yang berkelanjutan. Kombinasi antara kompetensi digital dan budaya kerja yang mendukung memberikan pengaruh signifikan terhadap pengembangan SDM. Kompetensi digital meningkatkan efisiensi, adaptasi, dan inovasi, sementara budaya kerja yang positif dan inklusif meningkatkan motivasi, keterlibatan, dan kesejahteraan karyawan. Secara bersama-sama, kedua faktor ini menciptakan lingkungan yang kondusif untuk pengembangan keterampilan dan kemampuan pelaku UMKM, yang pada gilirannya memperkuat daya saing dan keberlanjutan organisasi.

SIMPULAN DAN SARAN

Simpulan

Dari uraian di atas dan hasil penelitian yang telah dijabarkan tentang Pengaruh Kompetensi Digital dan Budaya Kerja terhadap Pengembangan SDM Pada Pelaku UMKM Di Kota Parepare dapat di simpulkan sebagai berikut:

1. Kompetensi Digital mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Pengembangan SDM pada para pelaku UMKM di Kota Parepare. Hal ini dapat di lihat dari penggunaan alat digital dalam bekerja yang memberikan pengaruh besar terhadap pelaku UMKM.
2. Budaya Kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Pengembangan SDM pada para pelaku UMKM di Kota Parepare. Hal ini berarti bahwa semakin tinggi Budaya Kerja yang positif pada para pelaku UMKM maka semakin tinggi dorongan untuk mengembangkan keterampilan dan kompetensi mereka.

Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang di lakukan, peneliti bermaksud mengajukan beberapa saran yang dapat menjadi pertimbangan untuk memaksimalkan pengaruh positif Kompetensi Digital dan Budaya Kerja terhadap Pengembangan SDM pada para pelaku UMKM di Kota Parepare. Peneliti lanjutan dapat di lakukan dengan melihat keterbatasan pada penelitian ini yang dapat di jadikan narasumber ide bagi pengembangan penelitian ini di masa yang akan datang diantaranya sebagai berikut

1. Membuat program yang mendorong pembelajaran dan pengembangan keterampilan berkelanjutan. Karena teknologi berubah dengan cepat, dan organisasi perlu memastikan pelaku UMKM memiliki keterampilan terbaru untuk memanfaatkan teknologi ini secara efektif. Program pembelajaran berkelanjutan membantu pelaku UMKM terus memperbarui pengetahuan dan keterampilan teknis mereka.
2. Mengembangkan kemitraan strategis dengan asosiasi UMKM, pemerintah daerah, dan lembaga non-profit untuk mendukung pengembangan kompetensi digital dan budaya kerja di kalangan pelaku UMKM. Ini bisa mencakup program inkubasi dan akselerasi bisnis yang memberikan bimbingan dan pendampingan komprehensif yang memiliki jenjang lebih meningkat dari yang telah ada. Karena Kolaborasi dengan berbagai pihak dapat memperluas jangkauan dan efektivitas program pengembangan kompetensi digital dan budaya kerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Adminkoperasi 2023 Kriteria Usah Mikro, Kecil Dan Menengah Menurut Uud No.20 Tahun 2008 Tentang Umkm
- Adha, R. N., Qomariah, N., & Hafidzi, A. H. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dinas Sosial Kabupaten Jember. *Jurnal Penelitian Ipteks*, 4(1), 47-62.
- Adha, Z. (2020). Pengaruh Budaya, Disiplin Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Suatu Penelitian Pada Pt. Pacific Tasikmalaya) (Doctoral Dissertation, Universitas Siliwangi).
- Ananda Febriani G. Usbal, Hidayat, M., & Fatmasari, F. (2022). Pengaruh Motivasi, Gaya Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus Dp3a Kota Parepare). *Jurnal Magister Manajemen Nobel Indonesia*, 3(3), 396-410.
- Andra Satya Alam 2020. Pengaruh Budaya Organisasi, Komitmen Organisasi, Dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Di Dinas Sosial Dan Dinas Tenaga Kerja Dan Perindustrian. *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, Vol 2, No 1, Maret.
- Badar, M. (2023). Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Badan Pengelola Keuangan Dan Aset Daerah (Bpkad) Kota Bima. *Jurnal Publikasi Ekonomi Dan Akuntansi*, 3(3), 410-422.

- Budiarti, I., Iffan, M., Mahardika, K., Aulia, S. S., & Warlina, L. (2021). Kajian Model Pengembangan Sdm Pariwisata Di Kawasan Jatigede Kec. Darmaraja Kab. Sumedang. *Indonesian Community Service And Empowerment Journal (Icomse)*, 2(1), 99-107.
- Cahyarini, F. D. (2021). Implementasi Digital Leadership Dalam Pengembangan Kompetensi Digital Pada Pelayanan Publik. *Jurnal Studi Komunikasi Dan Media*, 25(1), 47-60.
- Delia Amanda Iroth 2017 Aspek Hukum Pengembangan Sumber Daya Manusia (Sdm) Menurut Undang-Undang No.13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan
- Dessler, G. (2016). *Human Resource Management*. Pearson.
- Diwanti, D. P., & Sarifudin, S. (2021). Pengaruh Capacity Building Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kompetensi Sebagai Variabel Moderasi (Studi Kasus Pegadaian Syariah Wilayah Yogyakarta Dan Sekitarnya). *Nusantara: Jurnal Ilmu Pengetahuan Sosial*, 8(3), 144-157.
- Dickdick Sodikin., Permana, D., & Adia, S. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Membangun Paradigma Baru*. Jakarta: Salemba Empat.
- D Didik Prayogo (2019) Pengaruh Budaya Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Bank Indonesia Perwakilan Provinsi Jambi
- Fransisca, A., & Wijoyo, H. (2020). Implementasi Metta Sutta Terhadap Metode Pembelajaran Di Kelas Virya Sekolah Minggu Sariputta Buddies. *Jurnal Ilmu Agama Dan Pendidikan Agama Buddha*, 2(1), 1-12.
- Ginting, S. (2023). *Membangun Budaya Organisasi Membentuk Karakter Tangguh*. Ideas Publishing.
- Hasibuan, M. (2011). 2.1 Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi, Cetakan Ke Tigabelas. Jakarta: Bumi Aksara.
- Isniar Budiarti Et Al.,. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia Berbasis Global*. Yogyakarta. Pustaka Fahima
- Kolo, N. (2023). Pengaruh Kompetensi Digital, Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Indah Logistik Pekanbaru (Doctoral Dissertation, Stie Malangkucecwara).
- Luthans, F., Luthans, B. C., & Luthans, K. W. (2021). *Organizational behavior: An evidence-based approach fourteenth edition*. IAP.
- Munstashir, F. D., & Tricahyono, D. (2021). Analisis Kompetensi Digital Aparatur Sipil Negara Di Lingkup Pemerintahan Kabupaten Bogor (Studi Pada Aparatur Sipil Negara Kabupaten Bogor). *Eproceedings Of Management*, 8(3).
- Parman, P., Farhan, F., & Syukri, F. (2023). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Cv. Anugerah Jaya Cabang Parepare. *Decision: Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, 4(2), 271-277
- Purba, M. L., & Sucipto, T. N. (2019). Potensi Dan Kontribusi Umkm Terhadap Peningkatan Kesejahteraan Keluarga (Studi Kasus Pelaku Umkm Kelurahan Dwikora Kecamatan Medan Helvetia). *Jurnal Mutiara Manajemen*, 4(2), 430-439.
- Priyatna, M. (2017). Manajemen Pengembangan Sdm Pada Lembaga Pendidikan Islam. *Edukasi Islami: Jurnal Pendidikan Islam*, 5(09), 21.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2017). *Organizational Behavior*. Pearson.
- Rumah BUMN. (2023). Laporan Tahunan Rumah BUMN 2023.

- Siregar, A. R., Marbun, P., & Syaputri, Y. (2020). Pengaruh Budaya Kerja Dan Jam Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Latexindo Toba Perkasa Binjai. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis (Jimbi)*, 1(1), 101-110.
- Suryati, I. (2021). Pengaruh Ukuran Usaha Dan Sumber Modal Terhadap Penerapan Standar Akuntansi Pada Usaha Mikro Kecil Dan Menengah Bidang Jasa Atau Pelayanan Laundry Di Kecamatan Makasar Tahun 2019. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Akuntansi*, 1(1), 18
- Suwito, S., Kurniawati, H., & Sahnun, A. (2020). Pengembangan Sumber Daya Manusia Untuk Suksesi Program Full Day School Di Madrasah Ibtidaiyah Al-Azhary Ajibarang Banyumas. *Dimasejati: Jurnal Pengabdian Kepada Masyarakat*, 2(1), 123-138.