

IMPLEMENTASI APLIKASI DIGITAL, KETRAMPILAN DAN BUDAYA KERJA TERHADAP EFEKTIVITAS KERJA PEGAWAI RUMAH SAKIT

Achmad Fany Usman¹, Suharto^{2*}

Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Gresik, Indonesia

Article Info

Article history:

Received 2024

Accepted 2024

Published 2024

Abstract

Purpose—This research focuses on employee work effectiveness based on the use of digital applications, skills, and work culture at Ibnu Sina Hospital Gresik. This study also aims to analyze the factors that have the most dominant influence on employee effectiveness.

Method—Data collection methods used in this study were questionnaires, observation and interviews. The analytical method used in this research is instrument test (validity test and reliability test), descriptive analysis, classical assumption test, multiple regression analysis, hypothesis testing and the coefficient of determination using SPSS.

Finding—Each result partially have a positive and significant.

the use of digital applications on employee work effectiveness is $0.005 < 0.05$, Skill on employee work effectiveness is $0.011 < 0.05$ work culture on employee work effectiveness is $0.000 < 0.05$. The results of this study are the variable use of digital applications, skills and work culture simultaneously have a significant effect on the work effectiveness of employees.

Implikasi— The practical implications of the empirical findings can help the management of the Regional General Hospital and the government in developing policies on the use of digital applications, skill development work culture to increase effectiveness.

Keywords— The use of digital applications, Skill, Work Culture, Work Effectiveness

^{2*} Corresponding Author: suharto@unigres.ac.id

PENDAHULUAN

Perilaku dari setiap anggota organisasi dalam melaksanakan berbagai tugas merupakan pencerminan kinerja pegawai dan keefektifan suatu organisasi. Pada dasarnya setiap pegawai akan mencurahkan segenap kemampuan dan daya pikirannya untuk meningkatkan kinerja mereka. Dalam rangka mewujudkan tugas pegawai, tentu dibutuhkan suatu organisasi pemerintahan dalam pembangunan yang terstruktur sesuai rencana, tetapi mutlak perlu mengikuti zaman yang berkembang kian modern dengan melakukan penyesuaian berdasarkan teori/ilmu manajemen serta instrument yang lebih mutakhir dengan maksud, agar pegawai dapat bekerja sesuai tuntutan zaman yang terus mengalami perubahan (Efendi, 2018).

Perubahan paradigma penyelenggaraan pemerintahan tentu saja harus didukung oleh adanya disiplin, pengetahuan dan keterampilan kerja yang tinggi dari seluruh jajaran yang terkait, karena merubah suatu tatanan lama ke tatanan baru yang menekankan pada aspek kepentingan masyarakat tidak begitu mudah dilakukan secara drastis (Akbar, 2015).

Sumber daya yang digerakkan secara efektif, memerlukan motivasi kerja dengan dorongan moral yang kuat, sehingga mempunyai tingkat hasil guna yang tinggi dengan hasil yang seimbang dengan masukan, dan diolah melalui berbagai perbaikan cara kerja, pengurangan pemborosan waktu dan tenaga kerja serta berbagai input lainnya (Hasibuan, 2018). Secara umum, efektivitas merupakan suatu keadaan yang menunjukkan keberhasilan kerja yang ditetapkan.

Aghimien et al (2018) dalam penelitiannya mengungkapkan bahwa digitalisasi telah menjadi konsep yang populer di seluruh dunia saat ini karena kemampuannya menciptakan efisiensi dalam operasi, efektivitas, dan memberikan peluang baru. Pada saat ini dimana kebutuhan akan fleksibilitas dan juga kemudahan akan bekerja meningkat, sangat penting dalam mengimplementasikan teknologi pada hal yang paling mendasar pada pekerjaan, dalam hal ini objeknya adalah absensi pegawai. Tata cara absensi dengan memanfaatkan teknologi, serta media gadget yang pastinya setiap pegawai sudah memiliki. Sistem penerapannya dimana pegawai dapat absen secara mandiri dari gadget masing masing.

Selain itu, untuk dapat meningkatkan efektivitas kerja organisasi membutuhkan pegawai yang memiliki kemampuan yang sesuai dengan bidang keahliannya dan keterampilan kerja yang baik dalam bekerja sehingga pegawai tersebut dengan efektif dalam melaksanakan tugas yang telah ditanggungijawabkan olehnya dan akan mempercepat pencapaian tujuan organisasi dan juga dapat meningkatkan kinerja.

Keterampilan pegawai merupakan salah satu faktor dalam usaha mencapai suksesnya pencapaian tujuan organisasi. Tujuan keterampilan kerja yaitu untuk dapat memudahkan suatu pekerjaan dalam penyelesaian setiap pekerjaan secara efektif dan efisiensi tanpa adanya kesulitan hingga akan menghasilkan suatu kinerja pegawai yang baik.

Bagi pegawai yang mempunyai keterampilan kerja yang baik, maka akan mempercepat pencapaian tujuan organisasi, sebaliknya pegawai yang tidak terampil akan memperlambat tujuan organisasi.

Charlesraj and Khan (2018) menyatakan bahwa karena globalisasi, keragaman budaya tumbuh di tempat kerja. Keragaman budaya juga ada di lingkungan proyek konstruksi karena sifat industrinya, di mana kebanyakan profesional konstruksi terlibat sejak awal hingga serah terima, terutama selama tahap desain dan pelaksanaan. Memahami dan mengelola keragaman budaya

dapat memberikan beberapa keuntungan dan mungkin menjadi penting untuk keberhasilan proyek. Di sisi lain, jika tidak dikelola dengan baik maka dapat menimbulkan masalah yang dapat berdampak negatif terhadap keberhasilan proyek.

Berdasarkan uraian pada latar belakang di atas dan fenomena yang ditemukan berdasarkan pengamatan peneliti maka peneliti tertarik untuk mengadakan penelitian dengan judul “Pengaruh Penggunaan Aplikasi Digital, Keterampilan Kerja dan Budaya Kerja terhadap Efektivitas Kerja Pegawai di RSUD Ibnu Sina Kabupaten Gresik”.

LANDASAN TEORI

Aplikasi Digital

Aplikasi adalah solusi bisnis yang menggunakan salah satu metode pemrosesan data aplikasi yang biasanya terkait dengan perhitungan atau pemrosesan informasi yang diminta atau diharapkan. (Widarma & Rahayu, 2017). Penggunaan aplikasi oleh individu seringkali relevan dengan profesinya masing-masing, apakah mereka memiliki perjanjian atau tidak. Umumnya suatu aplikasi dapat berjalan di berbagai perangkat yang dioperasikan oleh operating system (OS) yang ada di perangkat tersebut.

Digital merupakan bentuk transformasi teknologi dengan mengubah budaya dalam kesehariannya menggunakan perantara digital. Penggunaan teknologi digital dapat membuat pengusaha dalam menciptakan bisnis dengan jangkauan yang lebih luas dibandingkan sebelumnya, melalui sebuah jaringan yang dapat langsung menghubungkan konsumen, produsen dan pihak penyedia (Adha et al., 2020).

Penggunaan aplikasi digital dalam dunia kerja tentunya beragam jenisnya, tetapi sama sama bertujuan untuk meningkatkan kinerja karyawan.

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Ramayah dan Ignatius (2005) sebagaimana dikutip oleh Adiatama dan Lestari bahwa Perceived Ease of Use terdapat empat konstruk antara lain yaitu:

1. *Easyness* (kemudahan)
2. *Clear and understandable* (jelas dan dapat dimengerti)
3. *Easy to learn* (mudah dipelajari)
4. *Overall easiness* (kemudahan dalam keseluruhan)

Maka dalam ruang lingkup aplikasi absensi online, hal ini berkaitan dengan kemudahan secara keseluruhan suatu aplikasi prestige dapat dirasakan dalam penggunaannya.

Keterampilan Kerja

Dalam meningkatkan kinerja, seorang pegawai atau karyawan harus meningkatkan keterampilan yang dimiliki saat ini. Dengan memiliki keterampilan yang dapat digunakan dalam pekerjaan, maka karyawan atau pegawai akan siap bekerja karena telah memiliki keterampilan.

keterampilan kerja merupakan sebuah kemampuan dalam mengoperasikan pekerjaan secara lebih mudah dan tepat. Melaksanakan suatu pekerjaan tak lepas dari keterampilan yang dimiliki, keterampilan tersebut membuat karyawan memiliki kepercayaan diri dalam bekerja (Gordon, 2015)

karena karyawan tersebut bisa bekerja pada bidang yang dimilikinya. Maka berikut adalah aspek aspek yang ada dalam keterampilan (Robbins, 2000) :

1. Basic Literacy Skill, merupakan suatu keahlian atau kemampuan dasar yang melekat pada masing-masing individu
2. Technical Skill, merupakan jenis keterampilan yang diperoleh dengan pembelajaran secara khusus dalam bidang Teknik.
3. Interpersonal Skill, merupakan suatu jenis kemamopuan atau keterampilan yang secara mendasar dimiliki tiap-tiap individu dalam melakukan komunikasi antara individu yang satu dengan individu lainnya, maupun antar kelompok.
4. Problem Solving, merupakan suatu keterampilan mendasar dalam diri seseorang, yang secara potensial dapat diimpelentasikan untuk memecahkan sebuah masalah dengan didukung kemampuan logika seseorang untuk berpikir.

Indikator yang digunakan dalam penelitian ini mengadaptasi teori yang diutarakan oleh Yuniarsih dan Suwatno (2011:23) yang dibagi beberapa indikator seperti berikut:

1. Kecakapan dalam menguasai pekerjaan
2. Kemampuan dalam menyelesaikan pekerjaan
3. Ketelitian dalam menyelesaikan pekerjaan
4. Kepercayaan diri dalam menyelesaikan pekerjaan
5. Komitmen terhadap pekerjaan

Budaya Kerja

Budaya kerja merupakan proses mengajar ketrampilan yang dibutuhkan karyawan untuk melakukan 10 pekerjaannya”. Selanjutnya pengertian budaya kerja secara sederhana didefinisikan oleh Mondy (2015), sebagai “proses pembelajaran yang dirancang untuk mengubah kemampuan karyawan orang dalam melakukan pekerjaannya” (Dessler, 2015).

Budaya kerja bagi karyawan merupakan sebuah proses mengajarkan pengetahuan dan keahlian tertentu serta sikap agar karyawan semakin terampil dan mampu melaksanakan tanggung jawabnya dengan semakin baik, sesuai dengan standar.

Menurut Triguno, dkk (2004:8) indikator budaya kerja dapat dibagi menjadi:

1. Sikap terhadap pekerjaan
2. Perilaku pada waktu bekerja
3. Disiplin kerja

Efektivitas Kerja

Efektivitas kerja adalah kemampuan pegawai dalam menyesuaikan faktor pendukung untuk mencapai hasil kerja tepat waktu. (Lailatul Ismaul Fahmi, 2020).

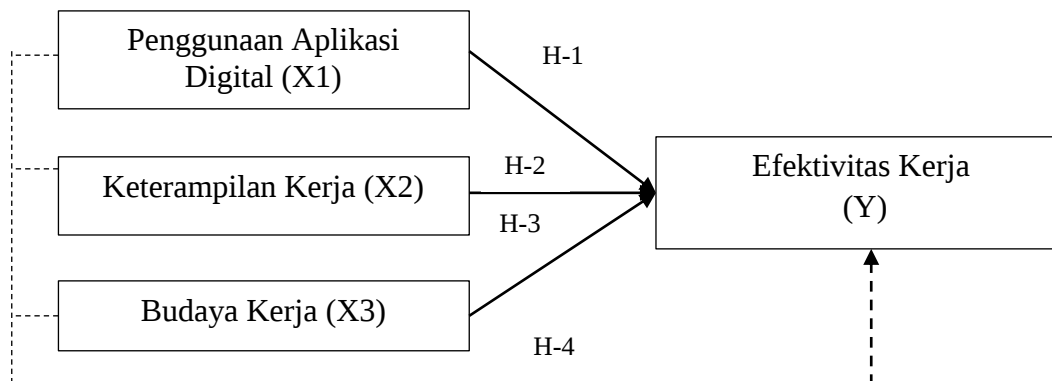
Efektivitas kerja pada dasarnya ialah hasil kerja seorang pegawai berdasarkan tujuan organisasi, sehingga baik buruknya harapan organisasi dapat ditentukan dari kinerja pegawai. (Puspitadewi, 2019)

Menurut menyebutkan tolok ukur yang dapat dijadikan sebagai indikator efektivitas kerja (Admosoeprapto, 2016) adalah sebagai berikut:

1. Pencapaian tujuan
2. Kualitas kerja

3. Kuantitas kerja
4. Tepat waktu
5. Kepuasan kerja

Kerangka Konseptual



Gambar 1 Kerangka Konseptual

Hipotesis

- H-1 Diduga bahwa Penggunaan Aplikasi Digital (X1) berpengaruh secara parsial terhadap Efektifitas Kerja pegawai (Y) di RSUD Gresik.
- H-2 Diduga bahwa Keterampilan Kerja (X2) berpengaruh secara parsial terhadap Efektifitas Kerja pegawai (Y) di RSUD Gresik.
- H-3 Diduga bahwa variabel Budaya Kerja (X3) berpengaruh secara parsial terhadap Efektifitas Kerja pegawai (Y) di RSUD Gresik.
- H-4 Diduga bahwa variabel Penggunaan Aplikasi Digital (X1), Keterampilan Kerja (X2) dan Budaya Kerja (X3) berpengaruh secara simultan terhadap kepuasan Efektifitas Kerja pegawai (Y) di RSUD Gresik.

METODE PENELITIAN

Berdasarkan tingkat eksplanasinya penelitian ini termasuk ke dalam penelitian asosiatif kausal, karena penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh variabel X terhadap variabel Y yang bersifat kausal. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah menggunakan metode survei, dimana peneliti membagikan kuesioner untuk pengumpulan data.

Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini yaitu pendekatan kuantitatif. Menurut Kasiram sebagaimana yang dikutip Wiratna (2015) penelitian kuantitatif adalah suatu proses menemukan pengetahuan yang menggunakan data berupa angka sebagai alat menganalisis keterangan mengenai apa yang ingin diketahui.

Populasi

Dalam penelitian ini populasinya adalah pegawai BLUD non PNS di RSUD Ibnu Sina Kabupaten Gresik. Jumlah populasi yang didapat berdasarkan informasi dari RSUD Ibnu Sina Kabupaten Gresik selama tahun 2022 sebanyak 412 orang.

Sampel

Berdasarkan penelitian ini sampel yang diambil menggunakan rumus slovin :

$$\text{Rumus Slovin : } n = \frac{N}{1 + N.e^2}$$

Diketahui jumlah populasi sebanyak 412 pegawai, maka perhitungan jumlah sampelnya adalah sebagai berikut :

$$\begin{aligned} n &= 412 / (1 + 412 \left[(0,1) \right]^2) \\ &= 412 / (1 + 4,12) \\ &= 5.721 / 58,21 \\ &= 80,47 = 80 \end{aligned}$$

Jadi sampel yang diambil peneliti sebanyak 80 responden.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas

Tabel 1 Uji Validitas

Item	r hitung	r tabel	Keterangan
Aplikasi Digital (X1)			
X1.1	0.756	0,227	Valid
X1.2	0.856	0,227	Valid
X1.3	0.773	0,227	Valid
X1.4	0.796	0,227	Valid
Keterampilan Kerja (X2)			
X2.1	0.688	0,227	Valid
X2.2	0.838	0,227	Valid
X2.3	0.821	0,227	Valid
X2.4	0.838	0,227	Valid
X2.5	0.747	0,227	Valid
X2.6	0.697	0,227	Valid
Budaya Kerja (X3)			
X3.1	0.780	0,227	Valid
X3.2	0.864	0,227	Valid
X3.3	0.832	0,227	Valid
X3.4	0.839	0,227	Valid
X3.5	0.794	0,227	Valid
X3.6	0.849	0,227	Valid
Produktivitas Kerja (Y)			
Y.1	0.759	0,227	Valid
Y.2	0.766	0,227	Valid
Y.3	0.805	0,227	Valid
Y.4	0.804	0,227	Valid
Y.5	0.760	0,227	Valid

Sumber : Data diolah peneliti

Dari tabel uji Validitas di atas, aplikasi digital (X1), keterampilan kerja (X2), budaya kerja (X3) dan efektivitas kerja (Y) menyatakan bahwa semua butir pernyataan variabel dikatakan valid dikarenakan lebih besar dari r tabel 0,227.

Uji Reliabilitas

Tabel 2 Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Nilai Kritis	Keterangan
X1	0,806	0,60	Reliabel
X2	0,839	0,60	Reliabel
X3	0,903	0,60	Reliabel
Y	0,831	0,60	Reliabel

Sumber : Data diolah peneliti

Dari tabel hasil uji reliabilitas di atas, Variabel aplikasi digital (X1), keterampilan kerja (X2), budaya kerja (X3) dan efektivitas kerja (Y) dengan nilai Alpha lebih besar dari 0,60. Kesimpulannya variabel-variabel tersebut terbukti reliabel.

Analisa Regresi Berganda

Tabel 3 Hasil Uji Regresi Berganda

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.047	1.208		.867	.389
	Aplikasi Digital (X1)	.171	.059	.181	2.915	.005
	Keterampilan (X2)	.199	.077	.269	2.596	.011
	Budaya Kerja (X3)	.459	.087	.539	5.256	.000

a. Dependent Variable: Efektivitas Kerja (Y)

Sumber : Data diolah peneliti

Berdasarkan tabel 3 dapat diperoleh rumus regresi sebagai berikut :

$$Y = 1,047 + 0,171 X1 + 0,199 X2 + 0,459 X3 + e (1,208)$$

Persamaan regresi tersebut dapat disimpulkan sebagai berikut :

1. Konstanta
Jika variabel penggunaan aplikasi digital, ketrampilan kerja dan budaya kerja dianggap = nol, maka variabel efektivitas kerja sebesar 1,047
2. Koefisien Aplikasi digital (X1)
Jika variabel penggunaan aplikasi digital mengalami kenaikan sebesar 1 satuan, sementara promosi dengan media sosial dianggap tetap, maka akan menyebabkan kenaikan efektivitas kerja sebesar 0,171.
3. Koefisien Keterampilan (X2)
Jika variabel keterampilan mengalami kenaikan sebesar 1 satuan, sementara aplikasi digital dan budaya kerja dianggap tetap, maka akan menyebabkan kenaikan efektivitas kerja sebesar 0,199.
4. Koefisien Budaya kerja (X3)
Jika variabel budaya kerja mengalami kenaikan sebesar 1 satuan, sementara aplikasi digital dan keterampilan kerja dianggap tetap, maka akan menyebabkan kenaikan efektivitas kerja sebesar 0,459.

Uji Hipotesis

Uji t

Tabel 4 Hasil Uji t

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.047	1.208		.867	.389
	Aplikasi Digital (X1)	.171	.059	.181	2.915	.005
	Keterampilan (X2)	.199	.077	.269	2.596	.011
	Budaya Kerja (X3)	.459	.087	.539	5.256	.000

a. Dependent Variable: Efektivitas Kerja (Y)

Sumber : Data diolah peneliti

Berdasarkan tabel hasil uji t secara parsial di atas, dapat disimpulkan bahwa :

1. thitung 2,915 lebih besar dari ttabel yaitu 1,995, dan nilai t signifikansi = 0,005 lebih kecil dari $\alpha = 0,05$. Hasil tersebut membuktikan bahwa H1 diterima dan H0 ditolak. Oleh Karena itu dapat disimpulkan bahwa aplikasi digital berpengaruh dan signifikan terhadap efektivitas kerja pegawai di RSUD Ibnu Sina Kabupaten Gresik.
2. Nilai thitung 2,596 lebih besar dari ttabel yaitu 1,995, dan nilai t signifikansi = 0,011 lebih kecil dari $\alpha = 0,05$. Hasil tersebut membuktikan bahwa H2 diterima. Oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa keterampilan kerja berpengaruh dan signifikan terhadap efektivitas kerja pegawai di RSUD Ibnu Sina Kabupaten Gresik.
3. Nilai thitung 5,256 lebih besar dari ttabel yaitu 1,995, dan nilai t signifikansi = 0,000 lebih kecil dari $\alpha = 0,05$. Hasil tersebut membuktikan bahwa Ho ditolak dan H3 diterima. Oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa budaya kerja berpengaruh dan signifikan terhadap efektivitas kerja pegawai di RSUD Ibnu Sina Kabupaten Gresik.

Uji F

Tabel 5 Hasil Uji F

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	388.625	3	129.542	90.106	.000 ^b
	Residual	109.262	76	1.438		
	Total	497.887	79			

Sumber : Data diolah peneliti

Dari tabel di atas diperoleh nilai Fhitung sebesar 90,106 dengan nilai signifikansi = 0,000 lebih kecil dari $\alpha = 0,05$. Nilai Fhitung 90,106 > Ftabel 2,76, maka Ho ditolak dan H1 diterima, berarti secara bersama-sama (simultan) aplikasi digital, keterampilan dan budaya kerja berpengaruh signifikan terhadap efektivitas kerja pegawai di RSUD Ibnu Sina Kabupaten Gresik.

Pembahasan

1. Pengaruh Aplikasi Digital Secara Parsial terhadap Efektivitas Kerja

Berdasarkan perhitungan diperoleh thitung 2,915 lebih besar dari ttabel yaitu 1,995, dan nilai t signifikansi = 0,005 lebih kecil dari $\alpha = 0,05$. Karena thitung 2,915 > ttabel 1,995 sehingga variabel aplikasi digital (X1) berpengaruh signifikan terhadap efektivitas kerja (Y). Hasil tersebut membuktikan bahwa Ho ditolak dan H1 diterima. Oleh Karena itu dapat disimpulkan bahwa aplikasi digital berpengaruh dan signifikan terhadap efektivitas kerja pegawai di RSUD Ibnu Sina Kabupaten Gresik.

Hasil analisis pernyataan sebagian besar responden setuju bahwa Aplikasi Prestige mudah digunakan. Hal ini menunjukkan bahwa indikator kemudahan mempengaruhi efektivitas kerja pegawai di RSUD Ibnu Sina Kabupaten Gresik.

Aplikasi digital memiliki peran penting dalam membangun efektivitas kerja yang baik dari individu yang menggunakannya, karena penerapan aplikasi digital dapat memicu kerja otak lebih cepat dalam menyelesaikan tugasnya, sehingga tidak memerlukan waktu yang lama dalam penyelesaian tugas, untuk efek dari penerapan aplikasi digital yang dirasakan pengguna (karyawan) tergantung dari kompetensi dan pemahaman yang dimiliki, semakin tinggi pengetahuan tentang aplikasi yang digunakan, hasil yang maksimal akan dicapai dengan menggunakan aplikasi tersebut.

Hasil Penelitian ini relevan dengan penelitian Aulia Asri Choirinisa, Khairul Ikhwan (2022). Mengenai "Pengaruh Penggunaan Aplikasi Digital Terhadap Efektivitas Kerja Pegawai". Penelitian tersebut menyatakan bahwa aplikasi digital memiliki peran penting dalam membangun efektivitas kerja yang baik dari individu yang menggunakannya.

2. Pengaruh Keterampilan Kerja Secara Parsial terhadap Efektivitas Kerja Pegawai

Berdasarkan perhitungan diperoleh thitung 2,596 lebih besar dari ttabel yaitu 1,995, dan nilai t signifikansi = 0,011 lebih kecil dari $\alpha = 0,05$. Karena thitung 2,596 > ttabel 1,995 sehingga variabel keterampilan (X2) berpengaruh signifikan terhadap efektivitas kerja (Y). Hasil tersebut membuktikan bahwa H_0 ditolak dan H_2 diterima. Oleh Karena itu dapat disimpulkan bahwa keterampilan berpengaruh dan signifikan terhadap efektivitas kerja pegawai di RSUD Ibnu Sina Kabupaten Gresik.

Hasil dari penelitian ini sebagian besar responden setuju bahwa responden selalu sanggup menyelesaikan pekerjaan saya dengan baik. Hal ini menunjukkan bahwa dengan memiliki keterampilan yang dapat digunakan dalam pekerjaan, maka karyawan atau pegawai akan siap bekerja karena telah memiliki keterampilan.

Hasil Penelitian ini relevan dengan penelitian Syafrina Dina, Widyawati dan Vina Tiara Fuji Laili (2022) mengenai "Pengaruh Kemampuan dan Keterampilan Terhadap Efektivitas Kerja Pegawai ASN Dinas Pekerjaan Umum dan Tata Ruang Kabupaten Indragiri Hilir". Penelitian tersebut menyatakan bahwa keterampilan memiliki pengaruh signifikan terhadap Efektivitas Kerja.

3. Pengaruh Budaya Kerja Secara Parsial terhadap Efektivitas Kerja Pegawai

Berdasarkan perhitungan diperoleh thitung 5,256 lebih besar dari ttabel yaitu 1,995, dan nilai t signifikansi = 0,000 lebih kecil dari $\alpha = 0,05$. Karena thitung 5,256 > ttabel 1,995 sehingga variabel budaya kerja (X3) berpengaruh dan signifikan terhadap efektivitas kerja (Y). Hasil tersebut membuktikan bahwa H_0 ditolak dan H_3 diterima. Oleh Karena itu dapat disimpulkan bahwa budaya kerja berpengaruh dan signifikan terhadap efektivitas kerja pegawai di RSUD Ibnu Sina Kabupaten Gresik.

Hasil dari penelitian ini sebagian besar responden setuju bahwa responden berkomitmen mengerjakan tugas pekerjaan yang di tugaskan serta memaksimalkan fasilitas yang disediakan. Hal ini menunjukkan bahwa semakin terampil dan mampu melaksanakan tanggung jawabnya dengan baik, kinerja pegawai meningkat dan efektivitas kerja akan tercapai.

Hasil Penelitian ini relevan dengan penelitian Wahyu Al Qodar (2021) mengenai "Pengaruh Budaya Kerja Terhadap Efektivitas Kerja Pegawai Pada Pu Pengairan Belitang II Ogan Komering Ulu Timur". Penelitian tersebut menyatakan bahwa Terdapat pengaruh yang kuat antara budaya kerja terhadap efektivitas kerja pegawai pada PU Pengairan Belitang II Ogan Komering Ulu Timur.

4. Pengaruh Aplikasi Digital, Keterampilan dan Budaya Kerja Secara Simultan terhadap Efektivitas Kerja

Dari perhitungan di atas diperoleh nilai Fhitung sebesar 90,106 dengan nilai signifikansi = 0,000 lebih kecil dari $\alpha = 0,05$. Nilai Fhitung 90,106 > Ftabel 2,76. maka H_0 ditolak dan H_1 diterima, berarti secara bersama-sama (simultan) aplikasi digital, keterampilan dan budaya kerja berpengaruh signifikan terhadap efektivitas kerja pegawai di RSUD Ibnu Sina Kabupaten Gresik.

KESIMPULAN

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa secara parsial aplikasi digital (X1), keterampilan (X2), dan budaya kerja (X3) memiliki pengaruh positif terhadap efektivitas kerja pegawai (Y) di lingkungan RSUD Ibnu Sina Kabupaten Gresik. Secara simultan, ketiga variabel tersebut memberikan pengaruh yang signifikan terhadap efektivitas kerja, dengan nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,772 atau 77,2%, yang berarti bahwa model ini mampu menjelaskan sebagian besar variasi efektivitas kerja, sementara sisanya sebesar 22,8% dipengaruhi oleh faktor lain di luar model. Budaya kerja tercatat sebagai variabel dengan kontribusi terbesar, diikuti oleh keterampilan dan aplikasi digital.

Berdasarkan hasil tersebut, saran yang dapat diberikan adalah agar penelitian ini dijadikan rujukan dalam pengembangan studi lebih lanjut di konteks organisasi atau wilayah yang berbeda. Mengingat nilai koefisien aplikasi digital tergolong rendah, disarankan peningkatan kinerja sistem aplikasi dan penambahan bandwidth di tiap instansi guna mengatasi kendala teknis seperti server down. Peningkatan keterampilan kerja pegawai juga penting dilakukan melalui pelatihan yang berkelanjutan. Budaya kerja yang menunjukkan pengaruh signifikan sebaiknya tetap dijaga dan diperkuat. Untuk penelitian mendatang, disarankan menambahkan variabel independen lain guna memperoleh gambaran yang lebih komprehensif mengenai faktor-faktor yang memengaruhi efektivitas kerja pegawai.

BIBLIOGRAFI

- Arie Sulistyawati, N., & Seminari, N. (2015). Pengaruh Kualitas Pelayanan Terhadap Competence, Independence, and Ethics Toward Audit Quality: a Case Study on Finance and Development Supervision Body of East Java Representative. *Russian Journal of Agricultural and Socio-Economic Sciences*, 87(3), 131–139. <https://doi.org/10.18551/rjoas.2019-03.17>
- Darmastuti, H. (2014). Kualitas Pembelajaran pada Jurusan Teknik Komputer dan Informatika di Smk Negeri 2 Surabaya. *Inspirasi Manajemen Pendidikan*, 3(3), 9–20.

- Efendi, I. (2018). Pengembangan Kompetensi Teknis Sumber Daya Aparatur Pemerintah Daerah (Studi Pada Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Malang). Universitas Brawijaya. [Http://Repository.Ub.Ac.Id/162962/](http://Repository.Ub.Ac.Id/162962/)
- Handayani, A. (2019b). Pengaruh Lingkungan Kerja Pegawai Terhadap Efektivitas Kerja Pegawai Pada PT. PLN (Persero) Distribusilampung Area Tanjung Karang. *Jurnal Kebijakan & Pelayanan Publik*, 5.
- Handoko T. Hani. (2010). Manajemen Personalia Dan Sumber Daya Manusia. In Edisi Keenam, Penerbit BPFE Universitas Gajah Mada Press.
- Handoko T. Hani. (2016). Manajemen. BPFE Yogyakarta.
- Hasibuan, M.S.P. 2012. Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi 3 Jilid 3. PT Bumi Aksara. Jakarta.
- Kasmir. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik). PT.RajaGrafindo Persada.
- Kepuasan Pelanggan Restoran Indus Ubud Gianyar. E-Jurnal Manajemen Universitas Lestari, R. I., Publik, P. A., Ilmu, F., & Dan, S. (2017). Issn 1907-6711. X(2), 1–9.
- Misnawati. (2016). Efektivitas Kerja Pegawai Negeri Sipil Di Kantor Kecamatan Marangkayu Kabupaten Kutai Kartanegara.
- Mudrajad Kuncoro, (2013). “Metode Riset untuk Bisnis dan Ekonomi” Edisi 4. Jakarta: Erlangga.
- Rachman, Mochammad Munir, The Influence of Work Culture on Job Satisfaction and Performance: A Study on the Employees of the Bank Jatim in Surabaya, East Java, Indonesia (October 31, 2017). *European Journal of Business and Management* www.iiste.org ISSN 2222-1905 (Paper) ISSN 2222-2839 (Online) Vol.9, No.26, 2017, Available at SSRN: <https://ssrn.com/abstract=3693966>
- Rachmat, Adiwiratna & Noermijati, Noermijati & Sudjatno, Sudjatno. (2019). The effect of work environment and organizational culture on employee performance mediated by work motivation (Study on operational field employee of PT. Bank Pembangunan Daerah Provinsi Jawa Timur Tbk). *Management and Economics Journal (MEC-J)*. 3. 10.18860/mec-j.v0i2.5843.
- Rachmayuniawati, Y. (2018). Pengaruh Komunikasi Internal dan Koordinasi Terhadap Efektivitas Kerja pada Pegawai Rumah Sakit Prasetya Bunda Tasikmalaya. *JIMFE (Jurnal Ilmiah Manajemen Fakultas Ekonomi)*, Vol.04.
- 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
- Sajiyo. (2019). Pengaruh Efektifitas Pelatihan, Budaya Kerja, Inovasi Terhadap Efektifitas Kerja Surveyor Pt Sucofindo (Persero) Cabang Batam. 4, 84–90.
- Silalahi, Uber. 2012. Metode Penelitian Sosial. Bandung: Refika Aditama.
- Simamora, H., Hamid, D., & Prasetya, A. (2016). Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Non Fisik Terhadap Motivasi Kerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Hotel Atria & Konferensi Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis S1 Universitas Brawijaya*, 31(1), 158–166.
- Siregar, S. (2012a). Statistik Parametrik untuk Penelitian Kuantitatif. PT Bumi Aksara.
- Siregar, S. (2012b). Statistik Parametrik untuk Penelitian Kuantitatif. PT Bumi Aksara.
- Sugiyono. 2009. Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Bandung : Alfabeta.
- Sugiyono. 2012. Memahami Penelitian Kualitatif’. Bandung : ALFABETA.
- Sugiyono. 2015. Metode Penelitian Kombinasi (Mix Methods). Bandung: Alfabeta.

- Sugiyono. 2016. Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D. Bandung: PT Alfabet
- Sujarweni, V. Wiratna. 2015. Metodologi Penelitian Bisnis Dan Ekonomi, 33. Yogyakarta: Pustaka Baru Press.
- Sunyoto, D. (2013). Manajemen Sumber Daya Manusia Dilengkapi Dengan Budaya Organisasi, Komitmen Organisasi, Pengembangan Organisasi.
- Susan, Eri. 2019. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jurnal Manajemen Pendidikan Islam Volume. 9, No. 2 Agustus 2019, p. 952-962
- Widodo, U. (2015). Analisis motivasi terhadap kinerja karyawan dengan kompensasi sebagai variabel mediator. Fokus Ekonomi: Jurnal Ilmiah Ekonomi, 10(1).