

## **Pengaruh *Digital Training*, *Digital Leadership* dan *Subjective Wellbeing* Terhadap Kinerja (Studi pada Pegawai Non PNS Dinas Kominfo di Kabupaten Kebumen)**

Rizal Dewanto<sup>1</sup>, Anton Prasetyo<sup>2</sup>  
Universitas Putra Bangsa<sup>1,2</sup>  
rizaldewanto33@gmail.com<sup>1</sup>

### **Abstrak**

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui analisis pengaruh Pengaruh *Digital Training*, *Digital Leadership* dan *Subjective Wellbeing* Terhadap Kinerja Pegawai Non PNS Pada Dinas Komunikasi dan Informasi Kabupaten Kebumen Kebumen”, baik secara parsial maupun secara simultan. Penelitian ini merupakan penelitian survei dengan responden sebanyak 56 orang yang bekerja sebagai pegawai Non PNS pada Dinas Komunikasi dan Informasi Kabupaten Kebumen Kebumen. Teknik sampling yang digunakan dalam penelitian ini adalah sampling jenuh. Penelitian ini menggunakan teknik analisis deskriptif dan analisis statistik. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa *Digital Training*, *Digital Leadership* dan *Subjective Wellbeing* berpengaruh terhadap kinerja pegawai Non PNS Dinas Komunikasi dan Informasi Kabupaten Kebumen.

Kata kunci: digital training; digital leadership; subjective wellbeing; kinerja

### **Abstract**

*The purpose of this study is to analyze the influence of Digital Training, Digital Leadership, and Subjective Wellbeing on the performance of Non-Civil Servant employees at the Department of Communication and Information of Kebumen Regency, both partially and simultaneously. This research is a survey study with 56 respondents who work as Non-Civil Servant employees at the Department of Communication and Information of Kebumen Regency. The sampling technique used in this study is saturated sampling. This study employs descriptive analysis and statistical analysis techniques. The results of this study indicate that Digital Training, Digital Leadership, and Subjective Wellbeing have an influence on the performance of Non-Civil Servant employees at the Department of Communication and Information of Kebumen Regency.*

*Keywords: digital training; digital leadership; subjective wellbeing; performance*

## **Pendahuluan**

Manusia termasuk golongan makhluk sosial, makhluk sosial membutuhkan hubungan secara timbal balik antar individu maupun kelompok. Disisi lain seperti yang dijelaskan manusia membutuhkan interaksi dan komunikasi. Dikarenakan dengan adanya komunikasi baik pesan maupun kebutuhan manusia sebagai makhluk sosial satu sama lain saling terpenuhi. Sebelum adanya perkembangan teknologi, komunikasi belum dianggap sebagai hal penting yang di perhatikan. Namun, dengan adanya suatu perkembangan ilmu yang menerapkan proses antara manusia dan argumentasi. Sehingga komunikasi yang diterapkan ialah percakapan ataupun penyampaian ide atau gagasan antar manusia baik secara diskusi. Sehingga hampir seluruh masyarakat dimanapun mengetahui sosial media.

Perkembangan sosial media tidak lepas dari manusia yang merasa dirinya memiliki media tersendiri. Dikarenakan terdapat masalah dengan adanya media-media terdahulu seperti radio, TV dll, yang bisa dikatakan modal yang dimiliki untuk media-media tersebut dapat terbilang cukup mahal. Berbeda dengan media sosial pada zaman sekarang internetnya lambat sekalipun, biayanya bisa terbilang tidak besar, dan alat yang dipakai juga dapat dikatakan tidak mahal, dan tidak perlu tenaga kerja yang banyak karena bisa juga dilakukan sendiri. Perkembangan media sosial sekarang bisa terbilang cukup cepat, dapat dilihat dari banyaknya pengguna sosial media yang dimiliki tiap-tiap situs-situs media sosial. Pelaksanaan upaya peningkatan pelayanan publik. Pembinaan dan pelaksanaan tugas di bidang komunikasi dan informatika, statistik, dan persandian. Dan penyusunan kebijakan penyediaan sarana prasarana komunikasi dan informatika. Dinas Komunikasi dan Informasi Kabupaten Kebumen berdiri pada tanggal 31 Desember 2016 Dinas Komunikasi dan Informatika Kabupaten Kebumen dibentuk berdasarkan pada kebijakan Peraturan Daerah Kabupaten Kebumen Nomor 7 Tahun 2016 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah, dan Peraturan Bupati Kebumen Nomor 77 Tahun 2016 tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas dan Fungsi, serta Tata Kerja Dinas Komunikasi dan Informatika.

Selain itu terdapat *digital training* yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai. Perkembangan teknologi digital yang semakin pesat dan memengaruhi banyak aspek kehidupan memunculkan adanya *digital training*. *Digital training* digunakan instansi pemerintah untuk mempersiapkan pegawai dalam menghadapi perubahan teknologi digital yang terus berkembang. Penggunaan teknologi digital menjadi semakin penting dalam dunia kerja dan

kehidupan sehari-hari sehingga diperlukan keterampilan dan pengetahuan untuk dapat menggunakan teknologi dengan efektif. Melalui *digital training*, pegawai dapat memperoleh pengetahuan dan keterampilan baru, terutama dalam penggunaan teknologi digital yang semakin berkembang.

*Digital training* pada pegawai instansi pemerintah merupakan pemberian pelatihan untuk meningkatkan keterampilan dan pengetahuan dalam penggunaan teknologi digital, seperti komputer, internet, perangkat seluler, dan perangkat lunak. *Digital training* pada instansi pemerintah dapat meningkatkan efektivitas dan efisiensi pengelolaan data dan informasi serta mempercepat proses pelayanan. *Digital training* juga dapat membantu pegawai memahami kebijakan dan regulasi terkait dengan teknologi digital. Menurut (Wiediawati, et al., 2019) *digital training* juga dapat membantu pegawai untuk mengembangkan kemampuan dan pengetahuan mereka dalam memecahkan masalah, berkomunikasi dengan efektif, dan beradaptasi dengan perubahan lingkungan kerja yang terus berubah. Oleh karena itu, *digital training* dapat membantu meningkatkan kinerja pegawai.

Selanjutnya ada *digital leadership*. Menurut Galih (2018) *digital leadership* merupakan suatu proses dimana pimpinan mampu mengarahkan dan menjadi navigator dalam melaksanakan program transformasi digital agar dapat berjalan dengan sukses dan mencapai target yang diharapkan. Kepemimpinan digital atau *digital leadership* diperlukan dalam proses transformasi digital yang tengah berjalan saat ini untuk mengawal perubahan dan pemanfaatan teknologi dengan cepat di berbagai sektor, termasuk sektor pemerintahan. Hadirnya pemimpin digital dapat mendorong percepatan transformasi di dalam organisasi. Menurut (Yunarsih, et al., 2022) *digital leadership* juga mempunyai tanggung jawab dalam membimbing dan menginisiasi rekan kerjanya agar dapat memanfaatkan teknologi informasi dalam rangka mewujudkan transformasi digital.

Pemimpin yang tidak menggunakan *platform digital* pada instansinya untuk berkomunikasi secara efektif di seluruh organisasinya kehilangan potensi besar untuk meningkatkan budaya dan kinerja organisasi. Pemimpin yang tidak memiliki keahlian digital mungkin kesulitan memahami mengapa pegawai mengalami masalah dengan sistem digital yang baru dan strategi untuk membantu pegawai mereka. Digitalisasi telah menjadi tujuan organisasi karena manfaat yang diberikannya dalam hal peningkatan komunikasi dan pelestarian dokumen yang

lebih baik. Hal tersebut menyebabkan instansi membutuhkan pemimpin dengan kompetensi digital untuk memastikan bahwa pegawai memiliki keterampilan dapat beradaptasi dengan dunia digital. Instansi secara bertahap memperhatikan perubahan dan manfaat yang ditimbulkan oleh digitalisasi, sehingga meningkatkan minat terhadap *digital leadership*.

Selanjutnya terdapat juga faktor yang juga dapat mempengaruhi kinerja adalah *subjective wellbeing*. *Subjective wellbeing* adalah evaluasi sisi afektif dan evaluasi sisi kognitif dari kehidupan seorang individu. Sisi afektif meliputi emosi, suasana hati dan perasaan individu sedangkan sisi kognitif meliputi refleksi pengalaman hidup individu. Dengan demikian maka *Subjective wellbeing* memiliki makna yang lebih luas bila dibandingkan dengan kepuasan kerja semata. Hal ini dikarenakan bahwa kepuasan kerja menurut Timmreck (dalam Muhadi, 2007) merupakan terpenuhi atau tidaknya harapan pegawai pada pekerjaannya. Sementara *Subjective wellbeing* merupakan tahapan lanjutan dari kepuasan kerja dimana pengalaman positif dari kepuasan bekerja itu bisa membantu individu untuk melihat hidupnya secara positif dan merasakan kebahagiaan subjektif. Kebahagiaan subjektif ini tentunya penting bagi seorang individu bahkan menurut (Anggraini, et al., 2015) mengatakan bahwa *subjective wellbeing* menjadi salah satu prediktor kualitas hidup seorang individu karena *Subjective wellbeing* dapat mempengaruhi kesuksesan pribadi dalam berbagai bidang kehidupan.

Seseorang yang dikatakan memiliki *Subjective wellbeing* yang tinggi menurut (Hartanto et al., 2010) adalah ketika seorang individu menilai kepuasan hidupnya tinggi, merasakan afek positif lebih sering bila dibandingkan dengan afek negatif. *Subjective wellbeing* terbagi dalam dua variabel utama: kebahagiaan dan kepuasan hidup. Kebahagiaan berkaitan dengan keadaan emosional individu dan bagaimana individu merasakan diri dan dunianya. Kepuasan hidup cenderung disebutkan sebagai penilaian global tentang kemampuan individu menerima hidupnya, Tumanggor (2020:16).

## **Kajian Teori dan Telaah Literatur**

### **Kinerja**

Kinerja adalah tingkat tercapainya para pegawai mencapai persyaratan pekerjaan secara efisien dan efektif (Simamora, 2006:34). Kinerja pegawai merupakan prestasi kerja, yakni perbandingan antara hasil kerja yang dapat dilihat secara nyata dengan standar kerja yang telah ditetapkan organisasi. Menurut Siagian (2007: 227) kinerja adalah sebagai suatu

keseluruhan kemampuan seseorang untuk bekerja sedemikian rupa sehingga mencapai kerja secara optimal dan berbagai sasaran yang telah diciptakan dengan pengorbanan yang secara rasio lebih kecil dibandingkan dengan hasil yang dicapai. Kinerja dalam penelitian ini merupakan *variable*. Kinerja dalam penelitian ini yang dibatasi pada indikator menurut Kristiyanti (2012) yang digunakan sebagai berikut:

1. Perencanaan dalam program kegiatan.
2. Pelaksanaan kegiatan.
3. Penggunaan metode.
4. Evaluasi dalam kegiatan

### **Digital Training**

*Digital training* berkaitan dengan peningkatan kemampuan dan keterampilan pegawai yang sudah menduduki jabatan atau tugas tertentu. Penekanan dalam suatu pelatihan adalah pada tugas yang akan dilaksanakan (*job orientation*). Disamping itu pelatihan pada umumnya menekankan pada kemampuan psikomotor, meskipun didasari pengetahuan dan sikap menurut Pasaribu (2018). Indikator- indikator yang perlu dipertimbangkan dalam pelatihan digital menurut Mangkunegara (2015) yaitu:

1. Instruktur
2. Materi
3. Metode tujuan

### **Digital Leadership**

*Digital leadership* juga dapat didefinisikan sebagai sebuah pendekatan yang cepat, kooperatif dan juga yang berorientasi pada kerjasama tim dengan memiliki fokus yang kuat pada inovasi dimana seorang pemimpin yang berorientasi digital ini memiliki kemampuan untuk menerapkan metode dan instrumen yang baru sehingga dapat menciptakan sebuah solusi dari masalah yang kompleks dan juga untuk menjaga keberlangsungan bisnisnya (Oberer & Erkollar, 2018). Menurut Kartono (2008), gaya kepemimpinan seseorang dapat dilihat dan dinilai dari beberapa indikator sebagai berikut:

1. Kemampuan mengambil keputusan.
2. Kemampuan memotivasi
3. Kemampuan komunikasi
4. Kemampuan mengendalikan bawahan

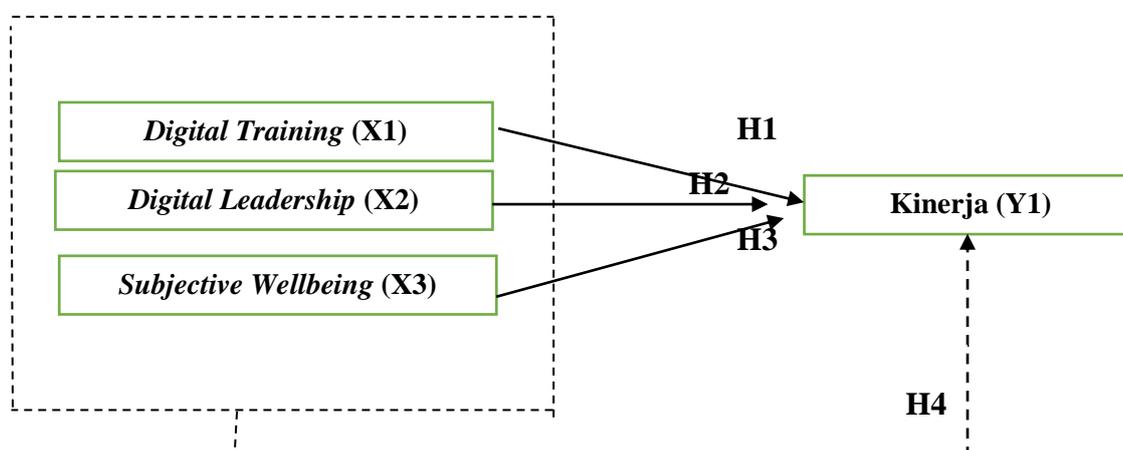
5. Tanggung jawab
6. Kemampuan mengendalikan emosional

### Subjective Wellbeing

Menurut Mujamiasih (2013) yang mengatakan bahwa *Subjective wellbeing* lebih ilmiah dalam mengartikan kebahagiaan dan *Subjective wellbeing* dianggap lebih luas serta konkrit dalam membahas kebahagiaan. Indikator *Subjective wellbeing* menurut Diener (dalam Lopez & Snyder, 2008) adalah sebagai berikut:

1. Kepuasan hidup
2. Dimensi afektif

### Model Empiris



Gambar 1. Model Penelitian

### Metode

#### Objek dan Subjek

Objek penelitian ini adalah Objek penelitian yang digunakan adalah variabel *digital training*, *digital leadership* dan *subjective wellbeing* sebagai variabel *independent* (bebas) dan kinerja sebagai variabel *dependent* (terikat). Subjek pada penelitian ini adalah adalah 56 pegawai Non PNS Dinas Komunikasi Dan Informatika Kabupaten Kebumen.

#### Populasi dan Sampel

Menurut Sugiono (2009:80) populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek atau subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti

untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai Non PNS Dinas Komunikasi dan Informasi Kabupaten Kebumen.

Menurut Sugiyono (2009) sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Penelitian ini menggunakan teknik pengambilan sampel berupa sampling jenuh. Sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel bila anggota populasi digunakan sebagai sampel. Hal ini sering dilakukan bila jumlah populasi relative kecil, kurang dari 50 orang atau penelitian yang ingin membuat generalisasi dengan kesalahan yang sangat kecil. Istilah lain sampling jenuh adalah sensus, dimana semua anggota populasi dijadikan sebagai sampel.

### **Teknik Pengambilan Sampel**

Dalam penelitian ini, pengambilan sampel jenuh dengan menggunakan seluruh populasi yaitu Dinas Komunikasi dan Informasi Kabupaten Kebumen yang berjumlah 56 pegawai Non PNS. Setiap sampel yang digunakan adalah sampel jenuh. (Arikunto, 2010) menyatakan bahwa jika jumlah subjeknya kurang dari 100 lebih baik diambil semua sehingga penelitiannya merupakan penelitian populasi.

### **Teknik Pengumpulan Data**

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini dimaksudkan untuk memperoleh hasil yang relevan dan akurat. Pengumpulan yang dimaksud adalah untuk memperoleh bahan bahan yang relevan dan akurat sebagai berikut:

1. Observasi yaitu peneliti mengadakan pengamatan langsung pada lokasi pada objek yang diteliti.
2. Studi pustaka dan dokumen yaitu dengan membaca literatur-literatur yang berhubungan dengan pokok masalah.
3. Dokumentasi dilakukan dengan mengadakan pencatatan terhadap profil perusahaan, fasilitas perusahaan, visi dan misi perusahaan dan hal-hal lain yang menunjang penelitian.
4. Kuesioner (angket) yaitu dengan membuat daftar pertanyaan yang berhubungan dengan masalah yang sedang diteliti dan diajukan kepada pegawai Non PNS Dinas Komunikasi dan Informasi Kabupaten Kebumen.

## Teknik Analisis Data

Penelitian ini menggunakan teknik analisis deskriptif dan analisis statistik yang terdiri atas uji validitas, uji reliabilitas, uji multikolinearitas, uji heteroskedastisitas, uji normalitas, analisis regresi berganda, uji t, uji f dan koefisien determinasi dengan menggunakan *SPSS for windows* versi 22.00.

## Hasil dan Pembahasan

### Uji Validitas

Hasil uji validitas variabel *digital raining* ( $X_1$ ) disajikan dalam bentuk tabel sebagai berikut:

**Tabel. 1 Hasil Uji Validitas**

Variabel	Butir	r hitung	r tabel	Signifikansi	Keterangan
Kinerja	1	0,838	0,2632	0,000	Valid
	2	0,850	0,2632	0,000	Valid
	3	0,798	0,2632	0,000	Valid
<i>Digital Training</i>	1	0,563	0,2632	0,000	Valid
	2	0,481	0,2632	0,000	Valid
	3	0,840	0,2632	0,000	Valid
	4	0,860	0,2632	0,000	Valid
	5	0,479	0,2632	0,000	Valid
	6	0,826	0,2632	0,000	Valid
<i>Digital Leadership</i>	1	0,786	0,2632	0,000	Valid
	2	0,822	0,2632	0,000	Valid
	3	0,816	0,2632	0,000	Valid
	4	0,843	0,2632	0,000	Valid
<i>Subjective Wellbeing</i>	1	0,799	0,2632	0,000	Valid
	2	0,871	0,2632	0,000	Valid
	3	0,884	0,2632	0,000	Valid
	4	0,833	0,2632	0,000	Valid

Sumber: Data Primer Diolah Tahun 2023

Berdasarkan tabel 1 di atas menunjukkan bahwa semua item pernyataan dinyatakan valid karena nilai  $r_{hitung} > r_{tabel}$  dan nilai signifikansi  $< 0,05$  sehingga ketiga item butir pernyataan *digital training* dinyatakan valid.

### Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dengan membandingkan nilai *cronbach's alpha* dengan nilai r tabel atau dengan ketentuan nilai *cronbach's alpha*  $> 0,06$  maka variabel tersebut dinyatakan reliabel dan jika nilai *cronbach's alpha*  $< 0,06$  maka variabel tersebut dinyatakan tidak reliabel. Berikut ini hasil pengujian reliabilitas dalam bentuk tabel sebagai berikut:

**Tabel.2 Hasil Uji Reliabilitas**

No	Variabel	Cronbach's alpha	r kritis	Ket
1	Digital Training	0,815	0,6	Reliabel
2	Digital Leadership	0,778	0,6	Reliabel
3	Subjective Wellbeing	0,834	0,6	Reliabel
4	Kinerja	0,863	0,6	Reliabel

Sumber: Data Primer Diolah Tahun 2023

Berdasarkan tabel 2 di atas, hasil analisis dapat dijelaskan bahwa seluruh variabel yang dipakai dalam penelitian ini dinyatakan reliabel karna nilai *cronbach's alpha* > 0,6.

### Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik dimaksud guna mengetahui apakah model regresi dapat digunakan. Uji tersebut meliputi uji multikolinearitas, uji heteroskedastisitas dan uji normalitas. Pengujian dalam penelitian ini dilakukan dengan bantuan *program SPSS for Windows Version 22.0*.

### Uji Multikolineritas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi antara satu dengan yang lainnya. Menurut Ghazali (2009). Tidak adanya multikolinearitas ditentukan dengan angka VIF (*Variance Inflation Factor*) dibawah 10 dan *tolerance* diatas 0,1 Ghazali (2009). Hasil analisis data dengan bantuan *program SPSS for Windows Version 22.0* diperoleh hasil dalam tabel sebagai berikut:

**Tabel 3. Hasil Uji Multikolineritas**

Variabel Bebas	Collonierity Tolerance	Stratistic VIF
Digital Training	0,693	1,443
Digital Leadership	0,568	1,760
Subjective Wellbeing	0,660	1,516

a. Dependent Variabel: Kinerja Pegawai

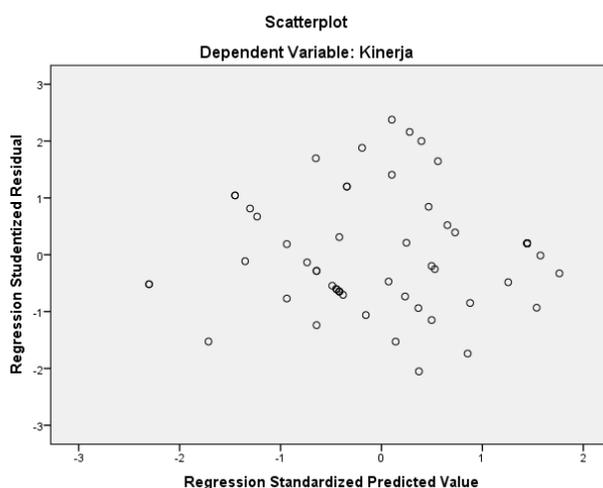
Sumber: Data Primer Diolah Tahun 2023

Berdasarkan Tabel.3 di atas, dapat dijelaskan bahwa nilai *tolerance* diatas 0,10 dan VIF dibawah angka 10, sehingga model regresi tidak terjadi multikolinearitas. Artinya model penelitian bisa digunakan.

## Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas digunakan untuk menguji apakah dalam model ini regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut homoskedastisitas dan jika berbeda disebut heteroskedastisitas. Model regresi yang baik homoskedastisitas atau tidak terjadi heteroskedastisitas menurut Ghozali (2009). Dasar pengambilan keputusan untuk uji heteroskedastisitas:

- Jika ada pola tertentu, seperti titik-titik yang ada membentuk pola tertentu yang teratur (bergelombang, melebar, kemudian telah terjadi maka mengindikasikan menyempit) heteroskedastisitas sehingga model regresi tersebut tidak bisa dipakai.
- Jika tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik menyebar diatas dan dibawah angka 0 (nol) pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas sehingga model regresi tersebut dapat digunakan.



*Sumber: Data Primer Diolah Tahun 2023*

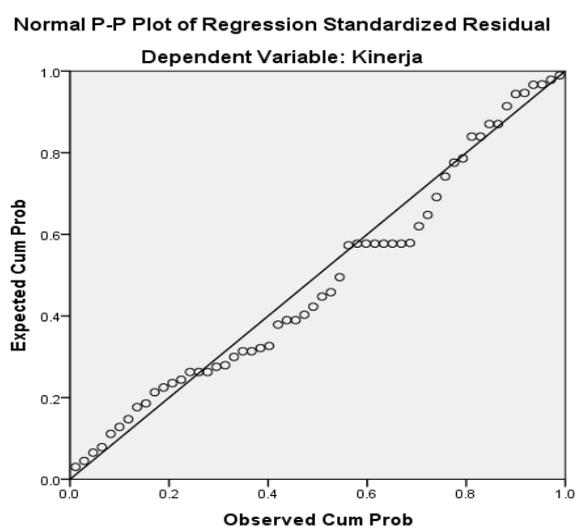
### Gambar 2. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Berdasarkan gambar 2 di atas dapat diketahui bahwa tidak terdapat pola tertentu yang berupa titik-titik yang membentuk pola teratur pada grafik dan dibawah angka nol pada sumbu Y, sehingga dapat disimpulkan bahwa model regresi pada penelitian ini tidak terjadi heteroskedastisitas.

## Uji Normalitas

Menurut Ghozali (2009) uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Dasar pengambilan keputusan untuk menguji normalitas data adalah sebagai berikut:

- Jika data menyebar diatas garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi tersebut memenuhi asumsi normalitas.
- Jika data menyebar jauh dari garis diagonal atau tidak mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi tersebut tidak memenuhi asumsi normalitas.



*Sumber: Data Primer Diolah Tahun 2023*

**Gambar 3. Hasil Uji Normalitas**

Berdasarkan gambar 3 hasil uji normalitas di atas, dapat diketahui bahwa titik menyebar sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal. Hal tersebut menunjukkan bahwa pola distribusi normal, maka model regresi tersebut memenuhi asumsi normalitas.

## Uji Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linear berganda digunakan untuk mengetahui sejauh mana pengaruh dari variabel *digital training*, *digital leadership* dan *subjective wellbeing* terhadap kinerja pegawai. Pengujian ini dilakukan untuk menguji variabel bebas dengan satu variabel terikat, pengujian yang digunakan dalam analisis linear berganda. Adapun hasil dengan menggunakan bantuan *SPSS for Windows Version 22.0* dapat dilihat pada tabel berikut ini:

**Tabel 4. Hasil Analisis Regresi Linier Berganda**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	-.282	1.336		-.211	.834
Digital Training	.494	.108	.401	4.575	.000
Digital Leadership	.212	.088	.234	2.410	.020
Subjective Wellbeing	.391	.087	.404	4.497	.000

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Data Primer Diolah 2023

### Uji Hipotesis

Uji hipotesis dilakukan untuk menguji koefisien regresi secara keseluruhan maupun sendiri-sendiri dengan pengaruh *digital training* (X1), *digital leadership* (X2), dan *subjective wellbeing* (X3) terhadap kinerja (Y) pegawai Non PNS Dinas Komunikasi dan Informatika Kabupaten Kebumen.

### Uji Parsial (Uji t)

Menurut Ghozali (2019), uji t digunakan untuk menguji seberapa jauh pengaruh variabel *independent* yang digunakan dalam penelitian ini secara individual dalam menerangkan variabel dependen secara parsial. Kriteria pengujian uji t dalam penelitian ini adalah jika  $t_{hitung} < t_{tabel}$  dan signifikansi  $> 0,05$  maka tidak terdapat pengaruh yang signifikan atau hipotesis ditolak. Jika  $t_{hitung} > t_{tabel}$  dan signifikansi  $< 0,05$  maka terdapat pengaruh yang signifikan atau hipotesis diterima. Perhitungan untuk menentukan  $t_{tabel}$   $n-k = 56-4 = 52$ . Maka dapat dilihat pada  $t_{tabel}$  dengan jumlah 56 dengan taraf signifikansi 5% uji dua arah diperoleh hasil  $t_{tabel}$  sebesar 2.00665. Berdasarkan hasil pada tabel 4, maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

### Pengaruh *Digital Training* Terhadap Kinerja Pegawai Non PNS.

Berdasarkan uji t variabel *Digital Training* diperoleh nilai  $t_{hitung}$  sebesar 4,575  $> t_{tabel}$  sebesar 2.00665 dengan tingkat signifikan 0,000  $< 0,05$  ini berarti variabel *Digital Leadership* berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Non PNS Dinas Komunikasi dan Informatika Kabupaten Kebumen, maka dapat dikatakan bahwa  $H_1$  diterima

### Pengaruh *Digital Leadership* Terhadap Kinerja Pegawai Non PNS.

Berdasarkan uji t variabel *Digital Leadership* diperoleh nilai  $t_{hitung}$  sebesar  $2,410 > t_{tabel}$  sebesar  $2.00665$  dengan tingkat signifikan  $0,020 < 0,05$  ini berarti variabel *Digital Leadership* berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Non PNS Dinas Komunikasi dan Informatika Kabupaten Kebumen, maka dapat dikatakan bahwa  $H_2$  diterima

### **Pengaruh *Subjective Wellbeing* Terhadap Kinerja Pegawai Non PNS.**

Berdasarkan uji t variabel *Subjevtive Wellbeing* diperoleh nilai  $t_{hitung}$  sebesar  $4,497 > t_{tabel}$  sebesar  $2.00665$  dengan tingkat signifikan  $0,000 < 0,05$  ini berarti variabel *Subjective Wellbeing* berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Non PNS Dinas Komunikasi dan Informatika Kabupaten Kebumen, maka dapat dikatakan bahwa  $H_3$  diterima.

### **Uji Simultan (Uji f)**

Uji F digunakan untuk mengetahui apakah terdapat hubungan yang nyata antara variabel *digital training, digital leadership dan subjective wellbeing* terhadap variabel *dependent* yaitu kinerja pegawai Non PNS secara bersama-sama. Hasil uji F yang telah dilakukan dengan menggunakan bantuan *SPSS for windows version 22.0* dapat dilihat sebagai berikut:

**Tabel. 5 Hasil Uji Simultan (Uji F)**

<b>Model</b>	<b>Sum of Squares</b>	<b>df</b>	<b>Mean Square</b>	<b>F</b>	<b>Sig.</b>
1 Regression	153.991	3	51.330	45.138	.000 <sup>b</sup>
Residual	59.134	52	1.137		
Total	213.125	55			

a. Dependent Variable: Kinerja

b. Predictors: (Constant), Subjective Wellbeing, Digital Training, Digital Leadership

Sumber: Data Primer Diolah 2023

Berdasarkan Tabel di atas, diketahui bahwa nilai  $F_{hitung}$  sebesar  $45,138$  lebih besar dari  $F_{tabel}$  sebesar  $2.78$  dengan signifikansi  $0,000$  dan lebih kecil dari  $\alpha = 0,05$ , maka dapat disimpulkan bahwa secara bersama-sama *Digital Training, Digital Leadership dan Subjective Wellbeing* berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Non PNS Dinas Komunikasi dan Informatika Kabupaten Kebumen.

### **Koefisien Determinasi $R^2$**

Koefisien determinasi ( $R^2$ ) pada intinya digunakan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variabel *dependent*. Kemampuan variabel *independent* dalam menjelaskan variabel *dependent* dapat diketahui dari besarnya nilai *Adjusted R<sup>2</sup>*. Berikut ini hasil uji koefisien determinasi ( $R^2$ ) yang diolah dengan alat bantu analisis *SPSS for windows version 22.0*.

**Tabel 7. Hasil Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ )**

<b>Model</b>	<b>R</b>	<b>R Square</b>	<b>Adjusted R Square</b>	<b>Std. Error of the Estimate</b>
1	.850 <sup>a</sup>	.723	.707	1.06639

a. Predictors: (Constant), Subjective Wellbeing, Digital Training, Digital Leadership

b. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Data Diolah Primer, 2023

Berdasarkan tabel 7 di atas, dapat diketahui bahwa nilai *Adjusted R Square* sebesar 0,707 artinya kontribusi variabel *Digital Training*, *Digital Leadership* dan *Subjective Wellbeing* berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Non PNS Dinas Komunikasi dan Informatika Kabupaten Kebumen sebesar 70,7 % sedangkan sisanya sebesar 29,3% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak ada dalam model penelitian ini.

### **Pengaruh *Digital Training* Terhadap Kinerja Pegawai Non PNS**

Hasil pengujian hipotesis analisis dan pembahasan di atas dapat dilihat bahwa *Digital Training* berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Non PNS Dinas Komunikasi dan Informatika Kabupaten Kebumen. Hal ini dapat dilihat dari nilai  $t_{hitung}$  sebesar  $4,575 > t_{tabel}$  sebesar 2.00665 dengan tingkat signifikan  $0,000 < 0,05$ , sehingga hipotesis pertama yang menyatakan bahwa secara parsial *digital training* berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Non PNS Dinas Komunikasi dan Informatika Kabupaten Kebumen diterima.

### **Pengaruh *Digital Leadership* Terhadap Kinerja Pegawai Non PNS**

Berdasarkan analisis Hasil pengujian hipotesis analisis dan pembahasan di atas dapat dilihat bahwa *Digital Leadership* berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Non PNS Dinas Komunikasi dan Informatika Kabupaten Kebumen. Hal ini dapat dilihat dari nilai  $t_{hitung}$  sebesar  $2,410 > t_{tabel}$  sebesar 2.00665 dengan tingkat signifikan  $0,020 < 0,05$ , sehingga hipotesis kedua yang menyatakan bahwa secara parsial *Digital Leadership* berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Non PNS Dinas Komunikasi dan Informatika Kabupaten Kebumen diterima.

### **Pengaruh *Subjective Wellbeing* Terhadap Kinerja Pegawai Non PNS**

Hasil pengujian hipotesis analisis dan pembahasan di atas dapat dilihat bahwa, terbukti *Subjective Wellbeing* berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Non PNS Dinas Komunikasi dan Informatika Kabupaten Kebumen. Hal ini dapat dilihat dari nilai  $t_{hitung}$  sebesar  $4,497 > t_{tabel}$  sebesar 2.00665 dengan tingkat signifikan  $0,000 < 0,05$  sehingga hipotesis ketiga yang menyatakan bahwa *Subjective Wellbeing* berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Non PNS Dinas Komunikasi dan Informatika Kabupaten Kebumen diterima.

### **Kesimpulan**

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dianalisis dengan bantuan alat analisis *SPSS 22.0 for windows* mengenai *digital training*, *digital leadership* dan *subjective wellbeing* terhadap kinerja pegawai Non PNS Dinas Komunikasi dan Informatika Kabupaten Kebumen, maka peneliti dapat menarik simpulan sebagai berikut:

Secara parsial *digital training* berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Non PNS Dinas Komunikasi dan Informatika Kabupaten Kebumen. Artinya hipotesis pertama yang menyatakan bahwa *digital training* berpengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai Non PNS Dinas Komunikasi dan Informatika Kabupaten Kebumen diterima.

Secara parsial *digital leadership* berpengaruh signifikan terhadap pegawai Non PNS Dinas Komunikasi dan Informatika Kabupaten Kebumen. Artinya hipotesis kedua yang menyatakan bahwa *digital leadership* berpengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai Non PNS Dinas Komunikasi dan Informatika Kabupaten Kebumen diterima.

Secara parsial *subjective wellbeing* berpengaruh signifikan terhadap pegawai Non PNS Dinas Komunikasi dan Informatika Kabupaten Kebumen. Artinya hipotesis ketiga yang menyatakan bahwa *subjective wellbeing* berpengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai Non PNS Dinas Komunikasi dan Informatika Kabupaten Kebumen diterima.

Secara simultan (bersama-sama) *digital training*, *digital leadership* dan *subjective wellbeing* berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai Non PNS Dinas Komunikasi dan

Informatika Kabupaten Kebumen. Artinya hipotesis ke empat yang menyatakan bahwa *digital training*, *digital leadership* dan *subjective wellbeing* berpengaruh secara simultan terhadap terhadap kinerja kinerja pegawai Non PNS Dinas Komunikasi dan Informatika Kabupaten Kebumen diterima.

### Daftar Pustaka

- Anggraini, F. W., & Prasetyo, A. R. (2015). Hardiness dan Subjective Well-Being pada Perawat. *Jurnal Empati*, 4(4), 73-77.
- Galih, S. A. M. (2018) *Utilization Of Digital Media In Globalization Era To Increase Sales In A Business*.
- Mangkunegara, A. A. P. (2009). *Evaluasi Kinerja SDM*. Surakarta: Tiga Serangkai.
- Mangkunegara, A. A. P., & Puspitasari, M. (2015). Kecerdasan Emosi Guru, Stres Kerja, dan Kinerja Guru SMA. *Jurnal Kependidikan Penelitian Inovasi Pembelajaran*, 45(2).
- Muhadi, M. (2007). Analisis Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasional Dalam Mempengaruhi Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Administrasi Univeristas Diponegoro). *Tesis*. Program Pascasarjana Universitas Diponegoro.
- Mujamiasih, M. (2013). Subjective well-being (SWB): Studi Indigenous Karyawan Bersuku Jawa. *Journal of Social and Industrial Psychology*, 2(2).
- Sugiyono, S. (2009). *Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sutisna, I. (2020). Statistika Penelitian. *Universitas Negeri Gorontalo*, 1(1), 1-15.
- Tumanggor, R. O. (2020). *Kepuasan Kerja dan Subjective Well-Being dari Perspektif Psikologi Industri & Organisasi*. Yogyakarta: Penerbit Andi.
- Wiediawati, A. M., Pratiwi, A. A., & Bimandra, G. (2019). Pelatihan Digital Marketing Strategy Untuk Mencapai Kemandirian Masyarakat. *Dinamisia: Jurnal Pengabdian Kepada Masyarakat*, 3(1), 147-157.