

HUBUNGAN REVOLUSI INDUSTRI 4.0 TERHADAP BUDAYA ORGANISASI DAN PENINGKATAN KOMPETENSI SUMBER DAYA MANUSIA SECARA ISLAMIANALISIS PADA PEGAWAI PEMERINTAHAN KABUPATEN DELI SERDANG

Suhaila Husna Samosir, SE., MM¹⁾
Sri Wardany, SE, M.Si²⁾
Dinda Putri Nabila³⁾

Universitas Muslim Nusantara Al-Washliyah
Jl. Garu 2 No. 93 Medan, Sumatera Utara
E-mail: suhaila0124019001@gmail.com

Abstrak

Tujuan dalam penelitian ini adalah mengkaji bagaimana hubungan dengan munculnya era revolusi 4.0 terhadap budaya organisasi dan peningkatan kompetensi sumber daya manusia secara islami dilihat dari segi kognitif, afektif dan psikomotor dalam teknologi informasi dan pengelolaannya. Kebutuhan akan informasi, memilih informasi, mengakses informasi serta mengevaluasi informasi melalui internet. Akses informasi melalui internet yang dimiliki dikatakan cukup baik dan dilakukan dengan baik oleh pegawai. Informasi yang di akses melalui internet dianggap sangat penting agar data yang diperoleh valid. Selain itu dikaji juga secara komperhensif perubahan yang memberikan pengaruh terhadap tinggi rendahnya kinerja karyawan dikaitkan dengan manajemen mutu pada pegawai pemerintahan kabupaten deli serdang. Konsep budaya organisasi dan kompetensi sumber daya manusia yang islami merupakan konseptualisasi baru yang dihasilkan berdasarkan tinjauan luas yang mendalam guna menghadapi perkembangan revolusi industri, sehingga diharapkan pegawai pemerintahan kabupaten deli serdang dapat mengikuti perkembangannya. Penelitian ini menggunakan metode kualitatif. Data diperoleh melalui studi literatur, serta wawancara. Hasil dari penelitian ini akan menjelaskan bagaimana budaya organisasi yang dijalankan akan menciptakan sumberdaya manusia yang kompeten serta bercirikan islami.

Kata Kunci: Budaya Organisasi, Kompetensi Sumber Daya Manusia Islami, Revolusi 4.0

Abstract

The purpose of this study is to examine how the relationship with the emergence of the 4.0 revolution era on organizational culture and the improvement of human resource competencies in an Islamic way is seen from the cognitive, affective and psychomotor aspects of information technology and its management. The need for information, selecting information, accessing information and evaluating information through the internet. Access to information through the internet that is owned is said to be quite good and carried out well by employees. Information accessed via the internet is considered very important so that the data obtained is valid. In addition, it is also studied comprehensively the changes that have an influence on the high and low performance of employees associated with quality management in the government employees of the Deli Serdang Regency. The concept of Islamic organizational culture and competence of human resources is a new conceptualization produced based on an in-depth overview in order to face the development of the industrial revolution, so that it is hoped that the government employees of Deli Serdang Regency can follow its development. This study uses a qualitative method. Data obtained through literature study, as well as interviews. The results of this study will explain how the organizational culture that is carried out will create competent human resources with Islamic characteristics.

Keywords: Organizational Culture, Islamic Human Resource Competence, Revolution 4.0

1. PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Perubahan dunia kini tengah memasuki era revolusi industri 4.0 atau revolusi industri dunia ke empat dimana teknologi informasi telah menjadi basis dalam kehidupan manusia. Segala hal menjadi tanpa batas (*borderless*) dengan penggunaan daya komputerisasi dan data yang tidak terbatas (*unlimited*). Saat ini negara-negara di dunia sedang menghadapi era revolusi industri 4.0. Revolusi industri 4.0 menjadi sangat familiar dan menjadi pembahasan utama seluruh negara di dunia dan seluruh sektor industri dan lembaga pemerintahan, yang ditandai dengan digitalisasi dan otomatisasi disegala bidang (Nagy, 2018), sektor industri yang berbasis data, penggunaan robot penggunaan kecerdasan buatan serta pemanfaatan internet disegala bidang.

Revolusi industri 4.0 juga berdampak pada sumber daya manusia. Banyak pekerjaan yang biasanya dilakukan oleh manusia, seiring dengan perkembangan teknologi pekerjaan-pekerjaan tersebut kini telah dilakukan dengan menggunakan mesin sehingga waktu dan biaya yang dikeluarkan lebih efisien. Hal ini menjadi tantangan tersendiri bagi sumber daya manusia untuk bisa mempertahankan eksistensinya bersaing dengan mesin-mesin yang canggih. Jika mesin dapat menggantikan tenaga manusia, maka manusia harus dapat meningkatkan kemampuan, pengetahuan dan keahlian (Lubis, 2019). Sumber daya manusia yang dalam hal ini adalah pegawai harus mampu meningkatkan kompetensi pribadinya agar dapat berbeda dengan mesin-mesin canggih yang sekarang ini banyak dimanfaatkan oleh perusahaan. Dengan berbagai macam tantangan dan tuntutan perubahan kompetensi, sebagai umat islam yang taat, maka karyawan harus mampu untuk tetap menjaga aqidah dengan berpedoman pada al-qurajin dan

hadist. Islam merupakan “way of life” dan lebih dari sekedar agama (Khan et.al., 2010) dalam Kurniawati (2017). Sumber daya manusia di era revolusi 4.0 sangat di tuntut untuk dapat mengikuti perkembangan zaman dalam menjalankan aktivitas ditempat mereka bekerja baik dilihat dari segi budaya organisasinya dan kompetensi diri yang pegawai miliki.

Revolusi Industri 4.0 yang terjadi saat ini akan membawa banyak perubahan terhadap kinerja manusia dimana tenaga kerja manusia digantikan oleh mesin akibat dari berkembangnya teknologi digital dan internet. Saat ini Kementrian Perindustrian (kemenperin) telah meluncurkan program Making Indonesia 4.0 sebagai roadmap (peta jalan) yang terintegrasi untuk mengimplementasikan strategi dalam menghadapi era revolusi industri keempat. Budaya organisasi merupakan suatu organisasi komitmen yang luas dalam upaya untuk membangun sumber daya manusia, proses kerja, dan hasil kerja yang lebih baik. Budaya organisasi di era revolusi industri 4.0 mampu mengubah kinerja suatu karyawan akibat adanya perkembangan teknologi. Pada era revolusi indistri 4.0 telah mengubah budaya organisasi yang awalnya menggunakan paper based dalam bekerja, sekarang sudah beralih menjadi digital based. Revolusi industri 4.0 akan banyak diraskan oleh generasi millennial dimana dimana generasi ini banyak yang menjadi pekerja.

Dengan adanya teknologi digital dan internet yang semakin maju, akan mengubah kebiasaan-kebiasaan pekerja di era revolusi industri sebelumnya. Sebagai contoh, dengan kemajuan teknologi, saat ini dapat melakukan pekerjaan dengan fleksibel jam kerja dan tempat kerja. Artinya pegawai dapat bekerja dimana pun tanpa ada keterbatasan tempat dan waktu karena teknologi dan internet dapat diakses dimanapun dan kapanpun.

Perubahan industri juga dapat mengubah peraturan-peraturan dalam bekerja. Peraturan merupakan bentuk ketegasan yang diberikan untuk ketertiban dan kenyamanan dalam melakukan pekerjaan. Sebagai contoh jam kerja suatu pekerjaan diatur dalam undang-undang yaitu selama delapan jam dalam satu hari, namun pada sebagian besar instansi yang banyak memanfaatkan teknologi bahkan perusahaan industri seperti Bukalapak, Go-Jek dan sebagainya tidak mengatur jam kerja resmi pegawainya. Tantangan yang harus di hadapi pegawai adalah mampu berfikir inovatif, kreatif dan mampu mengembangkan softskill.

Selain budaya organisasi, kompetensi sumber daya manusia juga dituntut peningkatannya agar mampu bersaing di era revolusi ini. Kompetensi adalah suatu kemampuan/keterampilan yang secara khusus dimiliki oleh pegawai dan atas komptensinya itulah dirinya bias lebih baik daripada orang lain. Kompetensi menurut Spencer & Spencer dalam Palan (2007) adalah sebagai karakteristik dasar yang dimiliki oleh seorang individu yang berhubungan secara kausal dalam memenuhi criteria yang diperlukan dalam menduduki suatu jabatan. Kompetensi terdiri dari 5 tipe karakteristik yaitu motif (kemauan konsisten sekaligus menjadi sebab dari tindakan), faktor bawaan (karakter dan respon yang konsisten), konsep diri (gambaran diri), pengetahuan (informasi dalam bidang tertentu) dan keterampilan (kemampuan untuk melaksan akan tugas).

Hal ini sejalan dengan pendapat Becker and Ulrich dalam Suparno (2005:24) bahwa competency refers to an individual's knowledge, skill, ability or personality characteristics that directly influence job performance. Artinya kompetensi mengandung aspek-aspek pengetahuan ketrampilan (keahlian) dan kemampuan ataupun karakteristik kepribadian yang mempengaruhi kinerja. Berbeda dengan Fogg (2004:90) yang

membagi kompetensi menjadi 2 (dua) kategori, yaitu kompetensi dasar (Threshold) dan kompetensi pembeda (differentiating). Kompetensi dasar (Threshold competencies) adalah karakteristik utama yang biasanya berupa pengetahuan atau keahlian dasar seperti kemampuan untuk membaca, sedangkan kompetensi pembeda adalah kompetensi yang membuat seseorang berbeda dari yang lain.

Selain itu, sumber daya manusia didalam menghadapi era revolusi industri 4.0 dengan segala jenis kemajuan teknologi informasi harus memproteksi diri dengan ilmu agama agar tidak terjerumus ke hal-hal yang menjadi pelanggaran hukum agama. Sehingga sumber daya manusia yang yang bercirikan islami juga sangat penting. Dalam konsep ini, pegawai tidak hanya dituntut untuk memiliki kompetensi yang dipersyaratkan bagi revolusi industri 4.0, tetapi juga harus tetap mempertahankan aspek keislaman (AlQur'an dan As-Sunnah) di dalam dirinya. Faktor-faktor yang mempengaruhi kompetensi sumber daya manusia islami dalam menghadapi perkembangan revolusi industri diantaranya adalah:

- a. Pelatihan: Pelatihan merupakan salah satu usaha dalam meningkatkan mutu sumber daya manusia dalam dunia kerja. Karyawan, baik yang baru ataupun yang sudah bekerja perlu mengikuti pelatihan karena adanya tuntutan pekerjaan yang dapat berubah akibat perubahan lingkungan kerja, strategi, dan lain sebagainya. Dengan adanya pelatihan yang sesuai dengan kebutuhan kompetensi yang ingin dimiliki karyawan perusahaan maka karyawan dapat menghadapi segala tantangan yang muncul dari perkembangan revolusi industri 4.0
- b. Karakteristik Individu: Menurut Ribhan (2008), Karakteristik individu dapat dilihat dari keahlian, pendidikan, dan pengalaman kerja. Setiap orang

mempunyai pandangan, tujuan, kebutuhan dan kemampuan yang berbeda satu sama lain. Perbedaan ini akan terbawa dalam dunia kerja, yang akan menyebabkan kepuasan satu orang dengan yang lain berbeda pula meskipun bekerja di tempat yang sama.

- c. Efikasi Diri: Efikasi diri adalah keyakinan seseorang bahwa ia mampu melakukan tugas tertentu dengan baik. Efikasi diri memiliki keefektifan yaitu individu mampu menilai dirinya memiliki kekuatan untuk menghasilkan sesuatu yang diinginkan. Individu dengan tingkat self efficacy yang tinggi yakin dalam kompetensi dan kinerja mereka. d. Motivasi Kerja: Motivasi kerja adalah suatu proses yang dimulai dengan kebutuhan dalam diri manusia yang menciptakan kekosongan dalam diri seseorang (Chukwuma & Obiefuna, 2014). Motivasi adalah suatu proses dimana kebutuhan-kebutuhan mendorong seseorang untuk melakukan serangkaian kegiatan yang mengarah ke tercapainya tujuan tertentu.

1.2. Rumusan Masalah

Dari penjelasan latar belakang masalah diatas, rumusan masalah yang dapat dibuat pada penelitian ini adalah :

1. Apakah ada hubungan revolusi industri 4.0 terhadap budaya organisasi dan kompetensi sumber daya manusia secara islami. Analisis pada pegawai pemerintahan Kabupaten Deli Serdang?
2. Bagaimanakah hubungan revolusi industri 4.0 terhadap budaya organisasi dan kompetensi sumber daya manusia secara islami. Analisis pada pegawai pemerintahan Kabupaten Deli Serdang?

1.3. Tujuan Khusus

Adapun tujuan khusus dari penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui apakah ada hubungan revolusi industri 4.0 terhadap budaya organisasi dan kompetensi sumber daya manusia secara islami. Analisis pada pegawai pemerintahan Kabupaten Deli Serdang?
2. Untuk mengetahui bagaimanakah hubungan revolusi industri 4.0 terhadap budaya organisasi dan kompetensi sumber daya manusia secara islami. Analisis pada pegawai pemerintahan Kabupaten Deli Serdang?

1.4. Tinjauan Pustaka

1.4.1. State of Art

Hasil Penelitian sebelumnya ditunjukkan dalam kajian teoritis tentang mengetahui bagaimanakah hubungan revolusi industri 4.0 terhadap budaya organisasi dan kompetensi sumber daya manusia secara islami. Analisis pada pegawai pemerintahan Kabupaten Deli Serdang. Hal ini dapat dilihat dari tabel berikut:

Tabel 1. *State Of Art*

No.	Nama Peneliti (Tahun)	Judul Penelitian	Hasil Penelitian
1.	Leni Rohida, S.Soc, M.Si (2018)	Pengaruh Era Revolusi Industri 4.0 terhadap Kompetensi Sumber Daya Manusia	Hasil dari penelitian ini menjelaskan bahwa ada upaya didalam menjelaskan dan memetakan kompetensi sumber daya manusia dalam era revolusi industri 4.0 dalam menciptakan sumber daya yang kompeten. Apalagi di era bonus demografi yang sudah didugan masa.
2.	Anggia Sari Lubis, SE, M.Si (2019)	Telaah konsep kompetensi sumber daya manusia islami dalam menghadapi perkembangan revolusi industri	Hasil dari penelitian ini adalah bahwa karyawan tidak hanya dituntut memiliki kompetensi yang di syarutkan di era revolusi ke empat ini akan tetapi juga harus menguasai aspek keislaman yang berpegang teguh pada Al-quran dan Hadist didalam dirinya.
3.	Suhaya, Jarwani Afgani Dahlan	Kompetensi Sumber Daya Manusia dalam Era Teknologi	Hasil perhitungan terhadap kompetensi responden dalam aspek kognitif, afektif dan psikomotor dalam literasi teknologi informatika terlihat cukup baik. Secara rata-rata ke tiga hasil tersebut mendapat skiro diatas 80 dalam skala 100. Hasil ini tidak mengherankan melihat usi responden dalam penelitian ini yakni dibawah 50 tahun. Artinya tingkat literasi dipandang baik.
4.	DR. dr. Bernadetha Nadeak, M.Pd, PA (2019)	Manajemen Sumber Daya Manusia Pendidikan Era Industri 4.0	Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa setiap sumber daya manusia harus memiliki kemampuan dalam mengoperasikan ilmu yang berbasis sistem teknologi agar tidak tertinggal pengetahuan di era revolusi 4.0.
5.	Eben Haezer Basran Patandean (2021)	Pengaruh era revolusi industri 4.0 terhadap kompetensi dan kinerja sumber daya manusia	Hasil dari penelitian ini bahwa revolusi industri sangatlah berpengaruh terhadap kompetensi dan kinerja. Hal ini dapat dibuktikan dengan semakin berkembangnya zaman di era revolusi ke empat sekarang ini, maka teknologi akan semakin canggih pula, sehingga sumber daya manusia dituntut untuk menjadi tidak ketinggalan zaman. Diharap sumber daya mampu mempersiapkan segala macam jenis teknologi yang ada semau mungkin agar tidak dikalahkan dengan mesin-mesin yang seklarang telah digunakan dimana-mana disetiap perusahaan. Oleh karenanya, kompetensi yang ada di diri sumber daya haruslah meningkat sehingga kinerja juga akan meningkat pula.

1.4.2. Revolusi Industri

Revolusi industri secara simpel artinya adalah perubahan besar dan radikal terhadap cara manusia memproduksi barang. Perubahan besar ini tercatat sudah terjadi tiga kali, dan saat ini kita sedang

mengalami revolusi industri yang keempat. Setiap perubahan besar ini selalu diikuti oleh perubahan besar dalam bidang ekonomi, politik, bahkan militer dan budaya. Sudah pasti ada jutaan pekerjaan lama menghilang, dan jutaan pekerjaan baru yang muncul. Lebih detilnya kita harus lihat di setiap revolusi industri, tapi kasarnya adalah, beberapa hal yang semula begitu sulit, begitu lama, begitu mahal dalam proses produksi mendadak jadi mudah, cepat, dan murah.

Definisi mengenai Industri 4.0 beragam karena masih dalam tahap penelitian dan pengembangan. Kanselir Jerman, Angela Merkel (2014) berpendapat bahwa Industri 4.0 adalah transformasi komprehensif dari keseluruhan aspek produksi di industri melalui penggabungan teknologi digital dan internet dengan industri konvensional. Schlechtendahl dkk (2015) menekankan definisi kepada unsur kecepatan dari ketersediaan informasi, yaitu sebuah lingkungan industri di mana seluruh entitasnya selalu terhubung dan mampu berbagi informasi satu dengan yang lain.

Pengertian yang lebih teknis disampaikan oleh Kagermann dkk (2013) bahwa Industri 4.0 adalah integrasi dari Cyber Physical System (CPS) dan *Internet of Things and Services (IoT dan IoS)* ke dalam proses industri meliputi manufaktur dan logistik serta proses lainnya. CPS adalah teknologi untuk menggabungkan antara dunia nyata dengan dunia maya

1.4.3. Pilar Dalam Revolusi Industry 4.0

Pilar utama Revolusi Industri 4.0 tentu teknologi berbasis digital. Namun bukan sembarang teknologi melainkan yang memang membantu percepatan produksi industri di berbagai bidang. Berikut ini ada beberapa teknologi yang akan digenjot terkait revolusi ini:

1. Internet Of Things

Internet Of Things adalah teknologi yang bekerja sebagai objek untuk melakukan transfer data secara otomatis tanpa bantuan

manusia. Salah satu contoh dari teknologi ini ialah mampu mematikan lampu di pagi hari dan lain sebagainya. Kabarnya, produk teknologi semacam ini sudah muncul di Indonesia. Namanya adalah Jarvis yang diharapkan bisa membantu percepatan industri dalam negeri.

2. Big Data

Big data adalah aplikasi server yang mampu menampung banyak data-data yang diinput secara digital. Dengan adanya teknologi ini tidak hanya keamanan data terjamin, proses input dan outputnya juga lebih cepat. Teknologi ini sudah digunakan oleh banyak perusahaan berskala besar. Salah satunya adalah teknologi Hosting Online yang hanya berbekal website sudah bisa menampung banyak data-data server berkapasitas tinggi.

3. *Argumented Reality*

Argumented Reality atau disingkat AR adalah teknologi imigrasi bendabenda dua dan tiga dimensi berkategori maya ke satu lingkungan tiga dimensi yang lebih nyata. Tak hanya itu, dengan teknologi ini, benda-benda maya tersebut juga bisa diaktualisasikan pada waktu yang juga nyata. AR adalah sebuah teknologi yang hanya bisa dilihat di film-film Hollywood. Namun di era Revolusi Industri 4.0, bukan tidak mungkin teknologi ini akan muncul secara nyata.

4. *Cyber Security*

Cyber security adalah teknologi digital yang akan mengamankan basis data perusahaan, pemerintah maupun masyarakat dari serangan hacker. Karena bagaimanapun juga di jaman digital semacam ini, kejahatan cyber merajalela di mana-mana.

Mereka bergerilya melakukan pencurian informasi lalu dijadikan alat untuk berbuat kejahatan. Maka dari itu, di era ini, Cyber Security sangat dibutuhkan.

5. *Artificial Intelligence*

Artificial Intelligence adalah komputer tetapi memiliki kecerdasan tinggi layaknya manusia. Maka dari itu, ada yang mengatakan teknologi ini sebagai kecerdasan buatan. Titik tumpu dari mesin ini hanya data-data yang di-input ke dalam perangkat. Jika server-nya besar, data yang ditampung juga banyak, tentu kerja teknologi ini akan semakin baik.

6. Otomatisasi Robotik

Robot pada akhirnya akan berinteraksi satu sama lain dan bekerja dengan aman bersama manusia dan belajar dari mereka. Pembiayaan robot ini akan jauh lebih murah dan memiliki jangkauan kemampuan yang lebih besar daripada yang digunakan dalam industri manufaktur saat ini.

7. Simulasi

Simulasi akan digunakan lebih luas dalam operasi pabrik untuk meningkatkan data waktu nyata dan mencerminkan dunia fisik dalam model virtual, yang dapat mencakup mesin, produk, dan manusia. Ini akan memungkinkan operator untuk menguji dan mengoptimalkan pengaturan alat berat untuk produk berikutnya sejalan di dunia maya sebelum pergantian fisik, sehingga mengurangi waktu pemasangan alat berat dan meningkatkan kualitas.

1.4.4. Pengertian Budaya

Organisasi Budaya organisasi adalah nilai-nilai yang dianggap penting dan diyakini kebenarannya oleh setiap anggota perusahaan untuk digunakan

dalam memecahkan masalah eksternal maupun internal yang terjadi dalam perusahaan itu sendiri. Budaya organisasi merupakan falsafah yang diciptakan oleh pendiri perusahaan dan kemudian dikembangkan untuk dijadikan pegangan dalam bersikap dan bertindak bagi seluruh karyawan. Hal ini sesuai dengan pendapat parah ahli :

Menurut Wibowo (2013: 17) bahwa “budaya organisasi adalah nilai-nilai dan norma-norma bersama yang terdapat dalam suatu organisasi dan mengajarkan pada pekerja yang datang”. Definisi ini menganjurkan bahwa budaya organisasi menyangkut keyakinan dan perasaan bersama, keteraturan dalam perilaku dan proses historis untuk meneruskan nilai – nilai dan norma – norma.

Menurut Wibowo (2013: 17) bahwa “budaya organisasi sebagai kerangka kerja kognitif yang terdiri dari sikap, nilai-nilai, norma perilaku dan harapan yang diterima bersama oleh anggota organisasi. Akar setiap budaya organisasi adalah serangkaian karakteristik inti yang dihargai secara kolektif oleh anggota organisasi”. Budaya organisasi dapat menjadi instrument keunggulan kompetitif yang utama, yaitu bila budaya organisasi mendukung organisasi, dan bila budaya organisasi dapat menjawab atau mengatasi tantangan lingkungan dengan cepat dan tepat. Adapun penerapan budaya tersebut di dalam organisasi menjadi budaya organisasi. Diantara para pakar memberikan pengertian tentang budaya organisasi dengan cara sangat beragam, karena masing – masing memberikan tekanan pada sudut pandang yang berbeda – beda. Hal seperti itu adalah wajar, seperti kita memandang sebuah benda dari sudut yang berbeda, maka masing – masing akan mendeskripsikan apa yang dilihat dalam pandangannya.

Budaya Organisasi adalah konsep yang marak dibicarakan dalam dasawarsa ini sebagai bagian dari Ilmu Manajemen. Bagaimanapun juga, setiap organisasi

memang harus memiliki kerangka dasar yang berlaku sebagai wadah untuk menampung komponen yang paling vital, yaitu manusia yang mempunyai nilai dan norma. Secara implisit berarti adanya pengakuan akan keberadaan nilai – nilai manusiawi dari dalam suatu perusahaan. Budaya organisasi yang kondusif sangat penting untuk mendorong tingkat kinerja karyawan yang paling produktif, nampaknya agar suatu karakteristik atau kepribadian yang berbeda – beda antara orang yang satu dengan orang yang lain dapat disatukan dalam suatu kekuatan organisasi maka perlu adanya perekat sosial yaitu budaya organisasi.

1.4.5. Fungsi Budaya Organisasi

Fungsi budaya organisasi menunjukkan peranan atau kegunaan dari budaya organisasi. Fungsi budaya organisasi menurut Kreitner dan Kinicki (2001; 73) adalah:

- a. Memberi anggota identitas organisasional, menjadikan perusahaan diakui sebagai perusahaan yang inovatif dengan mengembangkan produk baru. Identitas organisasi menunjukkan ciri khas yang membedakan dengan organisasi lain yang mempunyai sifat khas yang berbeda.
- b. Memfasilitasi komitmen kolektif, perusahaan mampu membuat pekerjaannya bangga menjadi bagian dari padanya. Anggota organisasi mempunyai komitmen bersama tentang norma – norma dalam organisasi yang harus diikuti dan tujuan bersama yang harus dicapai.
- c. Meningkatkan stabilitas sistem sosial sehingga mencerminkan lingkungan kerja dirasakan positif dan diperkuat, konflik dan perubahan dapat dikelola secara efektif. Dengan kesepakatan bersama tentang budaya organisasi yang harus dijalani mampu membuat lingkungan dan interaksi

sosial berjalan dengan stabil dan tanpa gejolak.

1.4.6. Perubahan Budaya Organisasi Di Era Digital

Institusi pemerintahan saat ini sudah memasuki era baru, dimana sejak tahun 2017, era 4.0 diperkenalkan dengan kondisi *embedded*, yaitu pekerjaan bisa dilakukan di mana-mana disampaikan secara *real time* melalui keunggulan teknologi. Selain didominasi oleh aktivitas *real time*, juga pengalaman kontekstual dan keterlibatan tanpa sentuhan, serta serangkaian aktivitas lain yang berbasis AI (*artificial intelligence*) yang cerdas. Sebagian besar lagi melalui saluran *omni digital*, tanpa sauran distribusi fisik.

1.4.7. Kompetensi Sumber Daya Manusia (SDM)

Kompetensi SDM Kompetensi atau kemampuan adalah sifat dasar seseorang yang dengan sendirinya berkaitan dengan pelaksanaan pekerjaan secara efektif dan berhasil (Mitriani, 1995). Perbedaan kompetensi yang dimiliki satu individu dengan individu lain inilah yang menyebabkan satu lebih unggul dibandingkan dengan individu yang lain dengan hasil rata-rata.

Kompetensi menurut Mitriani, et.al (1992) dan Spencer and Spencer (1993) didefinisikan sebagai *an underlying characteristics's of an individual which is causally related to criterion-reference effective and or superior performance in a job or situation*. Atau dengan kata lain kompetensi didefinisikan sebagai karakteristik yang mendasari seseorang dan berkaitan dengan efektivitas kinerja individu dalam pekerjaannya.

Menurut Spencer dan Spencer (1993), kompetensi dibagi menjadi dua kategori, yaitu: *threshold competencies dan differentiating competencies*. *Threshold competencies* adalah karakteristik utama yang harus dimiliki seseorang agar dapat melaksanakan pekerjaannya. Tetapi tidak untuk membedakan seseorang berkinerja tinggi atau rata-rata. Sedangkan

differentiating competencies merupakan faktor-faktor yang membedakan individu berkinerja tinggi dan rendah. Misalnya, seorang pembatik harus memiliki kompetensi menggunakan canting dan membuat pola batik (*threshold competencies*), selanjutnya apabila pembatik dapat menghasilkan campuran warna yang bagus dan hasil yang rapi serta menghasilkan batik dengan nilai jual tinggi dan hasil akhir produknya dapat dibandingkan kinerjanya dengan yang lain, ini artinya sudah masuk ke dalam *differentiating competencies*.

Mitrani et.al. (1995) menyatakan bahwa kompetensi dapat berupa tujuan, perangai, konsep diri, sikap, keterampilan kognitif. Keterampilan perilaku serta nilai dan penguasaan masalah. Lebih lanjut menurutnya, sikap ini dapat diukur dan dibandingkan dengan yang lain untuk mengetahui dan membedakan secara gamblang apakah seseorang itu lebih unggul dari yang lain atau tidak. Mathis dan Jackson (2001) menyatakan bahwa kompetensi itu ada yang terlihat dan ada yang tersembunyi. Pengetahuan yang terlihat, dapat dikenali oleh perusahaan dengan mencocokkan orang dengan pekerjaannya. Sementara pengetahuan yang tersembunyi terkait dengan kecakapan yang dimiliki yang dapat meningkatkan kinerjanya. Stoner (1996) membagi keterampilan dasar manusia menjadi tiga yaitu:

- a. Keterampilan teknis, berkaitan kemampuan manusia untuk menggunakan prosedur, teknik dan kemampuan mengenai bidang khusus.
- b. Keterampilan manusia, yaitu kemampuan bekerjasama, memahami dan memotivasi individu lain dalam kelompok.
- c. Keterampilan konseptual, yaitu kemampuan untuk mengorganisasikan dan mengintegrasikan semua kepentingan dan aktivitas

organisasi termasuk melihat organisasi secara keseluruhan.

1.5. Tujuan Dan Manfaat Penelitian

1.5.1. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui hunungan revolusi industri 4.0 terhadap budaya organisasi dan peningkatan kompetensi sumber daya manusia islami. Analisis pada pegawai pemerintahan Kabupaten Deli Serdang

1.5.2. Manfaat Penelitian

Adapun manfaat yang dapat diambil dari penelitian ini adalah :

1. Untuk menambah wawasan dan pengetahuan tentang seperti apa hubungan yang akan terjadi terhadap budaya organisasi dan peningkatan sumber daya manusia secara islami dengan adanya perubahan revolusi industri 4.0.
2. Agar pegawai yang ada di Kabupaten Deli Serdang lebih mencirikan budaya organisasi dan sumber daya manusia yang islami yang dikaitkan dengan revolusi industri 4.0

2. METODE

2.1. Jenis dan Lokasi Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan adalah jenis penelitian deskriptif kuantitatif yaitu penelitian yang menjelaskan tentang seberapa besar pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Menurut sugiyono (2016 :8) penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.

Penelitian ini bersifat asosiatif atau mencari hubungan mengenai revolusi industri 4.0 terhadap budaya organisasi dan peningkatan kompetensi sumber daya

manusia islami. analisis pada pegawai pemerintahan kabupaten deli serdang Lokasi penelitian adalah Kabupaten Deli Serdang dan situs penelitian yakni seluruh Organisasi Perangkat Daerah (OPD) Kabupaten Deli Serdang. Sumber data diperoleh dari data primer dan data sekunder. Pengumpulan data dilakukan melalui wawancara, observasi dan kuesioner

2.2. Populasi dan Sampel

2.2.1. Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono. 2005: 90). Menurut Hidayat (2000: 2) sampel adalah kelompok kecil yang kita amati dan merupakan bagian dari populasi sehingga karakteristik populasi juga dimiliki oleh sampel. Dengan berpedoman kepada pendapat Suharsimi Arikunto (2002 : 140) yang mengatakan bahwa “Jika jumlah populasinya kurang dari 100 orang, maka jumlah sampelnya diambil keseluruhan, tetapi jika populasinya lebih besar dari 100 orang, maka bisa diambil 10-15 % dari jumlah populasinya.” Populasi dalam penelitian ini adalah

Tabel 1. Populasi Pegawai

No.	Organisasi Perangkat Daerah	Jumlah Pegawai
1.	Dinas Perhubungan	88 Orang
2.	Dinas Kepemudaan, Olahraga, Kebudayaan dan Pariwisata	30 Orang
3.	Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil	49 Orang
4.	Dinas Sosial	31 Orang
5.	Dinas PMD	34 Orang
6.	Dinas Perikanan	21 Orang
7.	Dinas Koperasi Usaha Kecil dan Menengah	23 orang
8.	Inspektorat	22 Orang
9.	Dinas Pengendalian Penduduk, KB dan P3A	46 Orang
10.	Dinas Ketahanan Pangan	36 Orang
Jumlah		380 Orang

2.2.2. Sampel

Menurut Sugiyono (2017:118), “Sampel adalah bagian jumlah dari karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Apabila subjeknya kurang dari 100 lebih baik diambil semua hingga penelitiannya merupakan penelitian populasi, jika subjeknya lebih dari 100

dapat diambil 10%-15%- atau 20%. Adapun sampel yang diambil oleh peneliti yaitu $380 \times 30\% = 114$ Orang pegawai pemerintahan Kabupaten Deli Serdang yang diambil secara acak dengan teknik *random simple sampling*

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

3.1. Hasil Penelitian

3.1.1. Profil Singkat Kabupaten Deli Serdang



Gambar 2. Profil Kabupaten Deli Serdang

Sebelum Proklamasi Kemerdekaan RI 17 Agustus 1945 Kabupaten Deli Serdang yang dikenal sekarang ini dua pemerintahan yang berbentuk kerajaan (Kesultanan) yaitu Kesultanan Deli yang berpusat di Kota Medan dan Kesultanan Serdang berpusat di Perbaungan.

Kabupaten Deli dan Serdang ditetapkan menjadi Daerah Otonom sesuai dengan Undang-Undang Nomor 22 tahun 1984 tentang Undang-Undang Pokok-Pokok Pemerintahan Daerah dan Undang-Undang Nomor 7 Darurat Tahun 1965. Hari jadi Kabupaten Deli Serdang ditetapkan tanggal 1 Juli 1946.

Berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 7 Tahun 1984, ibukota Kabupaten Deli Serdang dipindahkan dari Kota Medan ke Lubuk Pakam dengan lokasi perkantoran di Tanjung Garbus yang diresmikan oleh Gubernur Sumatera Utara tanggal 23 Desember 1986.

Sesuai dengan dikeluarkan UU Nomor 36 Tahun 2003 tanggal 18 Desember 2003, Kabupaten Deli Serdang telah dimekarkan menjadi dua wilayah yakni Kabupaten Deli Serdang dan

Kabupaten Serdang Bedagai, secara administratif Pemerintah Kabupaten Deli Serdang kini terdiri atas 22 Kecamatan yang di dalamnya terdapat 14 Kelurahan dan 380 Desa.

Tercatat dalam sejarah Bupati pertama Kabupaten Deli Serdang Moenar S.Hamidjojo, dilanjutkan Sampoerna Kolopaking, setelah itu Wan Oemaroeddin Barus (1 April 1951-1 April 1958) Abdullah Eteng (1 April 1958 – 11 Januari 1963) Abdul Kadir Kendal Keliat (11 Januari 1963 - 11 November 1970) H. Baharoeddin Siregar (11 November 1970 – 17 April 1978) Abdul Muis Lubis (17 April 1978 – 3 Maret 1979) H. Tenteng Ginting (3 Maret 1979 – 3 Maret 1984) H. Wasiman (3 Maret 1984 – 3 Maret 1989) H. Ruslan Mansur (3 Maret 1989 – 1994) H. Maymaran NS (3 Maret 1994 – 3 Maret 1999) Drs. H. Abdul Hafid, MBA (3 Maret 1999 – 7 April 2004), tahun 2004 (Periode 2004 – 2009 dan Periode 2009-2014) di jabat oleh Drs. H. Amri Tambunan.

Seiring dengan gerak roda pembangunan yang terus melaju diciptakan motto bagi daerah Deli Serdang yaitu : “ BHINNEKA PERKASA JAYA” yang tercantum di pita lambang Daerah Kabupaten Deli Serdang, dalam pengertian “ Dengan masyarakatnya yang beraneka ragam suku, Agama, ras, dan golongan bersatu dalam ke Bhinnekaan secara kekeluargaan dan gotong royong membangun semangat kebersamaan, menggali dan mengembangkan potensi sumber daya alam dan sumber daya manusianya sehingga menjadi kekuatan dan keperkasaan untuk mengantarkan masyarakat kepada kesejahteraan, maju, mandiri dan jaya sepanjang masa

3.1.2. Organisasi Perangkat Daerah (OPD)

Untuk penyelenggaraan administrasi pemerintahan serta program dan kegiatan pemerintah, Kepada Daerah baik itu

Gubernur dan Bupati/Walikota dibantu oleh perangkat daerah. Perangkat Daerah atau Organisasi Perangkat Daerah (OPD) merupakan organisasi atau lembaga pada Pemerintah Daerah yang bertanggung jawab kepada Kepala Daerah dalam rangka penyelenggaraan pemerintahan di daerah. Perangkat Daerah dibentuk oleh masing-masing Daerah berdasarkan pertimbangan karakteristik, potensi, dan kebutuhan Daerah.

Dasar utama penyusunan organisasi perangkat daerah dalam bentuk suatu organisasi adalah adanya urusan pemerintahan yang menjadi kewenangan daerah, yang terdiri atas urusan wajib dan urusan pilihan, namun tidak berarti setiap penanganan urusan pemerintahan harus dibentuk kedalam organisasi tersendiri. Pembentukan perangkat daerah semata-mata didasarkan pada pertimbangan rasional untuk melaksanakan urusan pemerintahan yang menjadi kewenangan daerah secara efektif dan efisien. Urusan wajib dan urusan pilihan dapat dilihat disini.

Penataan Organisasi Perangkat Daerah serta penyusunan struktur organisasi pada Satuan Kerja Perangkat Daerah (SKPD) saat ini dilakukan berdasarkan pada kerangka regulasi serta kebutuhan obyektif dan kondisi lingkungan strategis daerah. Kerangka regulasi yang dimaksud adalah Peraturan Pemerintah Nomor 41 Tahun 2007 sebagai perubahan terhadap Peraturan Pemerintah sebelumnya. Selain PP No. 41/2007, penataan kelembagaan perangkat daerah juga memperhatikan peraturan perundang-undangan yang memiliki relevansi dengan program penataan organisasi.

Adapun Organisasi Perangkat Daerah (OPD) pada Kabupaten Deli serdang Yaitu:

1. Badan Perencanaan Pembangunan Daerah
2. Badan Kesatuan Bangsa dan Politik

3. Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa
4. Dinas Komunikasi dan Informatika
5. Dinas Koperasi Usaha Kecil dan Menengah
6. Inspektorat
7. Badan Kepegawaian Daerah
8. Dinas Pengendalian Penduduk, KB dan Pemberdayaan Perempuan, Perlindungan Anak
9. Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang
10. Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil
11. Dinas Kesehatan
12. Dinas Pendidikan
13. Dinas Pertanian
14. Dinas Sisoal
15. Dinas Perhubungan
16. Dinas Perindustrian dan Perdagangan
17. Dinas Lingkungan Hidup
18. Dinas Kepemudaan, Olahraga, Kebudayaan dan Pariwisata
19. Dinas Ketenaga Kerjaan
20. Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset
21. Dinas Perumahan dan Kawasan Permukiman
22. Badan Pendapatan Daerah
23. Dinas Ketahanan Pangan
24. Satuan Polisi Pamong Praja
25. Dinas Penanaman Modan dan Pelayanan Perijinan Terdapa Satu Pintu
26. Badan Penanggulangan Bencana Daerah
27. Dinas Kelautan dan Perikanan
28. Sekretaris Dewan Perwakilan Rakyat Daerah
29. Dinas Perpustakaan, Arsip dan Dokumentasi
30. Rumah Sakit Umum Daerah Deli Serdang

3.2. Pembahasan

3.2.1. Penyajian Data

Setelah diadakan penelitian dilapangan melalui penyebaran kuesioner,

maka diperoleh berbagai data mengenai keadaan responden dalam bab ini akan dibahas data yang diperoleh selama penelitian yang berlangsung pada badan penelitian dan sertifikasi mutu barang Medan. Data-data tersebut akan disajikan dalam bentuk analisis data dengan jumlah sampel sebanyak 114 orang pegawai

Tabel 2. Koresponden Berdasarkan Jenis Kelamin

No.	Jenis Kelamin	Jumlah	Presentase
1.	Laki-Laki	44	38,5 %
2.	Perempuan	70	61,5 %
Jumlah		114	100 %

Sumber: Data Kantor Bupati Deli Serdang 2021

Berdasarkan tabel 2 diatas, diketahui bahwa dari jumlah sampel 114 orang pegawai dapat dilihat pada jenis kelamin laki-laki berjumlah 44 orang dengan presentase 38,5 % dan pada jenis kelamin perempuan berjumlah 70 orang pegawai dengan presentase 61,5 %. Hal ini bukan tidak beralasan. Peneliti mengambil jumlah pegawai perempuan lebih banyak dikarenakan pada umumnya pegawai dengan jenis kelamin perempuan lebih cekatan dalam bekerja serta lebih terampil dalam bekerja karena salah satu indikator dari kompetensi adalah keterampilan. Selain itu bila dilihat dari segi budaya organisasi, perempuan dianggap lebih tanggap dalam menjalankan perintah organisasi. kemudian perempuan dianggap lebih ramah. Hal ini perlu untuk meningkatkan keramahan pada pegawai agar dapat dijadikan tauladan bagi pegawai lain. Hal-hal tersebut adalah merupakan indikator dari budaya organisasi.

3.2.2. Uji Validitas dan Reliabilitas

Uji validitas dan reliabilitas dalam penelitian ini sebanyak 30 responden yang diambil dari luar populasi penelitian yang dilakukan di Desa Ujung Gading. Jika r hitung $>$ r tabel maka dinyatakan valid. Hasil uji validitas dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 3. Uji Validitas

Pernyataan	r hitung	r tabel	Keterangan
Pernyataan Butir 1	0,705	0,361	Valid
Pernyataan Butir 2	0,504	0,361	Valid
Pernyataan Butir 3	0,387	0,361	Valid
Pernyataan Butir 4	0,610	0,361	Valid
Pernyataan Butir 5	0,446	0,361	Valid
Pernyataan Butir 6	0,705	0,361	Valid
Pernyataan Butir 7	0,504	0,361	Valid
Pernyataan Butir 8	0,387	0,361	Valid
Pernyataan Butir 9	0,610	0,361	Valid
Pernyataan Butir 10	0,446	0,361	Valid
Pernyataan	r hitung	r tabel	Keterangan
Pernyataan Butir 1	0,770	0,361	Valid
Pernyataan Butir 2	0,532	0,361	Valid
Pernyataan Butir 3	0,423	0,361	Valid
Pernyataan Butir 4	0,575	0,361	Valid
Pernyataan Butir 5	0,548	0,361	Valid
Pernyataan Butir 6	0,496	0,361	Valid
Pernyataan Butir 7	0,691	0,361	Valid
Pernyataan Butir 8	0,508	0,361	Valid
Pernyataan Butir 9	0,536	0,361	Valid
Pernyataan Butir 10	0,570	0,361	Valid
Pernyataan	r hitung	r tabel	Keterangan
Pernyataan Butir 1	0,368	0,361	Valid
Pernyataan Butir 2	0,601	0,361	Valid
Pernyataan Butir 3	0,656	0,361	Valid
Pernyataan Butir 4	0,541	0,361	Valid
Pernyataan Butir 5	0,447	0,361	Valid
Pernyataan Butir 6	0,220	0,361	Tidak Valid
Pernyataan Butir 7	0,398	0,361	Valid
Pernyataan Butir 8	0,656	0,361	Valid
Pernyataan Butir 9	0,294	0,361	Tidak Valid
Pernyataan Butir 10	0,447	0,361	Valid

Sumber: Data diolah peneliti:2021

Berdasarkan tabel tersebut, dapat dilihat bahwa semua pertanyaan kuesioner untuk indikator variabel Budaya Organisasi dan Kompetensi Sumber Daya Manusia Islami yang telah diuji validitasnya, semua item pertanyaan dinyatakan valid karena r hitung > r table

3.2.3. Uji Reliabilitas

Pengukuran reliabilitas dilakukan dengan cara pengukuran sekali saja dan uji statistik yang digunakan dan dipakai adalah Cronbach Alpha. Di mana suatu variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai Cronbach Alpha > 0,6. Hasil uji reliabilitas dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 4. Uji Reliabilitas

Reliability Statistics	Cronbach's Alpha	Kriteria Signifikan	Keterangan
Budaya Organisasi	0,710	0,6	Reliabel
Kompetensi Sumber daya manusia	0,788	0,6	Reliabel
Revolusi Industri 4.0	0,695	0,6	Reliabel

Sumber: Diolah oleh peneliti 2021

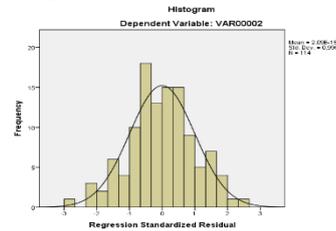
Berdasarkan tabel tersebut, dapat dilihat bahwa hubungan revolusi industri 4.0 terhadap budaya organisasi dan kompetensi SDM islami dinyatakan

reliabel karena Cronbach's Alpha lebih besar dari kriteria signifikan.

3.3. Analisis Data

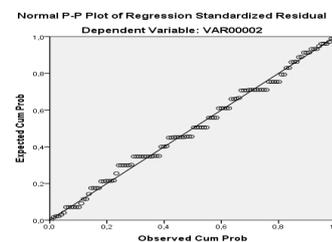
3.3.1. Uji Asumsi Klasik

3.3.1.1. Uji Normalitas



Gambar 3. Histogram

Sumber: diolah oleh peneliti 2021



Gambar 4. P-Plot of Regression

Sumber: diolah oleh peneliti 2021

Gambar 3 histogram memperlihatkan bahwa distribusi data penelitian yang dilakukan membentuk lonceng (bell shaped), tidak condong ke kiri atau tidak condong ke kanan sehingga grafik histogram tersebut dinyatakan normal. Gambar 5.2 normal p-p plot menunjukkan bahwa data menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal. Untuk melihat apakah data terdistribusi normal atau tidak peneliti menggunakan metode One Sample Kolmogorov-Smirnov dengan kriteria nilai signifikan > 0,05 maka terdistribusi secara normal.

Berikut ini merupakan hasil uji menggunakan metode One Sample Kolmogorov-Smirnov :

Tabel 5. Hasil One-S Kolmogorov

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		Unstandardized Residual
N		114
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1,47951865
Most Extreme Differences	Absolute	,062
	Positive	,052
	Negative	-,062
Test Statistic		,062
Asymp. Sig. (2-tailed)		,200 ^{c,d}

a. Test distribution is Normal.
b. Calculated from data.
c. Lilliefors Significance Correction.
d. This is a lower bound of the true significance.

Sumber: diolah oleh peneliti 2021

Berdasarkan tabel hasil One Sample Kolmogorov-Smirnov tersebut diperoleh nilai signifikansi variabel Budaya Organisasi sebesar 200 dan variabel Kompetensi SDM Islami sebesar 200 lebih besar dari 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa data yang diuji terdistribusi normal.

3.3.2. Analisis Regresi Linear Sederhana

Analisis regresi linear sederhana dalam penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh antara variabel revolusi industri 4.0 Hasil analisis regresi linear sederhana dapat dilihat pada tabel dibawah ini :

Tabel 6. Hasil Regresi Linier

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error			
1 (Constant)	56,076	7,107		6,044	,000
Budaya Organisasi	,198	,073	,304	3,406	,001
Kompetensi SDM Islami	,216	,113	,414	5,301	,005

a. Dependent Variable: Revolusi Industri

Sumber: diolah oleh peneliti 2021

Dari tabel tersebut diketahui persamaan regresi linear sederhana antara variabel independen dan variabel dependen sebagai berikut :

$$Y = 56,076 + 0,198 + 0,216 + e$$

Dari persamaan regresi tersebut dapat disimpulkan bahwa :

1. Konstanta (a) = 56,076 artinya jika variabel Revolusi Industri bernilai 0 maka Budaya Organisasi adalah sebesar 0,198.
2. Koefisien regresi variabel kompetensi SDM islami = 0,216 artinya jika variabel revolusi Industri meningkat sebesar 1 satuan maka variabel Kompetensi SDM Islami akan meningkat 0,216

3.3.3. Pengujian Hipotesis

3.3.3.1. Uji Parsial (Uji t)

Nilai koefisien regresi dalam persamaan regresi merupakan hasil perhitungan berdasarkan sampel yang dipilih. Pengujian ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat secara parsial.

Pengujian melalui uji t adalah dengan membandingkan t hitung. Kriteria pengambilan keputusan adalah : Tingkat kesalahan (α) = 5% dan derajat kebebasan (df) = n (jumlah sampel) – k (jumlah variabel yang digunakan) = 114 - 2 = 112, t tabel = 1,980

Tabel 7. Hasil Pengujian Uji Hipotesis Parsial (uji t)

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error			
1 (Constant)	56,076	7,107		6,044	,000
Budaya Organisasi	,198	,073	,304	3,406	,001
Kompetensi SDM Islami	,216	,113	,414	5,301	,005

a. Dependent Variable: Revolusi Industri

Sumber: data diolah peneliti:2021

Berdasarkan tabel di atas, dapat dilihat hubungan variabel secara parsial yaitu berdasarkan analisis regresi diperoleh nilai t hitung sebesar 3,406 > t tabel 1,980 ini berarti variabel budaya organisasi memiliki hubungannya terhadap perkembangan revolusi insdutri 4.0, akan tetapi, jika dikaji dari segi kompetensi secara islami, maka diperoleh nilai t hitung sebesar 5,301 > t tabel 1,980. Dari data diatas, dapat disimpulkan bahwa variabel kompetensi islami memiliki nilai yang lebih tinggi yang dipengaruhi oleh revolusi industri 4.0 dari pada variabel budaya organisasi.

3.3.3.2. Uji Koefisien Determinasi (R²)

Pengujian koefisien determinasi (R²) digunakan untuk melihat seberapa besar kontribusi variabel independen terhadap variabel dependen”. Semakin besar nilai koefisiensi determinasi maka semakin baik kemampuan variabel tersebut.. Koefisien determinasi ditentukan dengan nilai R Square sebagaimana dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel 8. Hasil Uji Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,734 ^a	,772	,657	1,48611

a. Predictors: (Constant), VAR00001

b. Dependent Variable: VAR00002

Sumber: diolah oleh peneliti 2021

Berdasarkan tabel tersebut, dapat diambil kesimpulan bahwa tingkat pengaruh (R Square) dari hubungan revolusi industri 4.0 terhadap budaya organisasi dan kompetensi SDM islami adalah 0,772. Maka dapat dijelaskan bahwa Variabel revolusi industri 4.0 memiliki hubungan sebesar 77,2 % terhadap budaya organisasi dan kompetensi SDM islami sementara sisanya sebesar 22,8% dipengaruhi oleh variabel kinerja.

4. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan dari penelitian yang telah dilakukan mengenai hubungan revolusi industri 4.0 terhadap budaya organisasi dan kompetensi sumber daya manusia islami, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Hubungan variabel secara parsial yaitu berdasarkan analisis regresi diperoleh nilai t hitung sebesar $3,406 > t$ tabel 1,980 ini berarti variabel budaya organisasi memiliki hubungannya terhadap perkembangan revolusi insdutri 4.0, akan tetapi, jika dikaji dari segi kompetensi secara islami, maka diperoleh nilai t hitung sebesar $5,301 > t$ tabel 1,980. Dari data diatas, dapat disimpulkan bahwa variabel kompetensi islami memiliki nilai yang lebih tinggi yang dipengaruhi oleh revolusi industri 4.0 dari pada variabel budaya organisasi.
2. Bahwa tingkat pengaruh (R Square) dari hubungan revolusi industri 4.0 terhadap budaya organisasi dan kompetensi SDM islami adalah 0,772. Maka dapat dijelaskan bahwa Variabel revolusi industri 4.0 memiliki hubungan sebesar 77,2 % terhadap budaya organisasi dan kompetensi SDM islami sementara sisanya

sebesar 22,8% dipengaruhi oleh variabel kinerja.

Adapun saran yang dapat diberikan kepada pegawai pemerintahan Kabupaten Deli Serdang adalah sebagai berikut:

1. Agar para pagawai lebih belajar mendalami cara penggunaan teknologi guna peningkatan kompetensi yang lebih maksimal.
2. Diharap atasan dalam hal ini Kepala Dinas/Kepala Badan lebih memotivasi para pegawai-pegawainya untuk bekerja dengan menggunakan teknologi informasi agar info dan data yang didapat lebih akurat dan pengerjaan nya juga lebih cepat.
3. Diharap bagi pegawai yang memang sudah pandai dalam mengakses teknologi informasi, dapat mengajari teman-teman lainnya agar sama-sama menggunakan informasi teknologi tersebut guna meningkatkan mutu kompetensi pegawai.

5. DAFTAR PUSTAKA

- Hecklau et al. 2016. Holistic Approach for Human Resource Management In Industry 4.0. *Procedia CIRP* 54 1 – 6
- Kurniawati, Rini. Model Pengembangan Kompetensi SDM Berbasis Islamic Values pada Lembaga Keuangan Mikro Syariah. *Jurisprudence*, 7 (2)
- Leni, Rohida. 2018. Pengaruh Era Revolusi Industri 4.0 terhadap Kompetensi Sumber Daya Manusia. *Jurnal Manajemen Bisnis Indonesia*. Vol. 6, No. 1, 2018.
- Lubis, A. S. 2019. Important Soft skills For Successful Z Generation in Industrial Revolution 4.0. *Saudi Journal of Business and Management Studies* 4(3).
- Lubis, A.S. 2019. Telaah Konsep Kompetensi Sumber Daya

- Manusia Islami dalam Menghadapi Perkembangan Revolusi Industri. Prosiding Seminar Nasional Penelitian. *Management Review*, 25, 188-204.
- Maksumic, A. C. S. 2017. The Effects of New Emerging Technologies on Human Resources: Emergence of Industry 4.0, a Necessary Evil. University of Agder
- Mathis, Robert L. dan John H. Jackson. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Pertama. Jakarta: Salemba Empat
- Nadeak, Bernadetha. 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia Pendidikan Era Industri 4.0*. Universitas Kristen Indonesia Pers. Jakarta.
- Nagy, J., Olah, J., Erdei, E., Mate, D. & Popp, J. 2018. The Role and Impact of Industry 4.0 and the Internet of Things on the Business Strategy of the Value Chain—The Case of Hungary. *Sustainability*, 10, 3491.
- Patandean, E. H. B. 2021. Pengaruh Era Revolusi Industri 4.0 Terhadap Kompetensi dan Kinerja Sumber Daya Manusia. Universitas Hasanuddin Makasar.
- Sembiring, Masana. 2012. *Budaya dan Kinerja Organisasi (Perspektik Organisasi Pemerintah)*. Bandung: FOKUSMEDIA.
- Sugiono. 2012. *Metode Penelitian Kualitatif Kuantitatif*. Salemba Empat. Jakarta
- Suhaya, dkk. 2019. Kompetensi Sumber Daya Manusia Dalam Era Teknologi. *Jurnal penelitian dan Karya Ilmiah*. e-ISSN: 2684-8856. p-ISSN: 1907-5693.
- Ulrich, D. & Dulebohn, J. H. 2015. Are we there yet? What's next for HR? *Human Resource*