

PENGARUH BUDAYA KERJA KOLABORATIF DAN SISTEM MANAJEMEN BERBASIS CLOUD TERHADAP KINERJA KARYAWAN ADMINISTRASI PERKANTORAN MODERN

Naya Ika Cahyani¹, Marsofiyati²

Pendidikan Administrasi Perkantoran, Fakultas Ekonomi, Universitas Negeri Jakarta

Email : nayaikachyni@gmail.com¹, marsofiyati@unj.ac.id²

ABSTRAK

Penelitian ini mengevaluasi dampak budaya kerja yang mendukung kolaborasi dan penerapan sistem manajemen berbasis cloud terhadap performa karyawan administrasi dalam lingkungan perkantoran modern. Budaya kerja kolaboratif memperkuat komunikasi dan kerja sama antar individu dalam organisasi, sementara sistem berbasis cloud meningkatkan efisiensi serta aksesibilitas pengelolaan informasi. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan data yang dikumpulkan melalui survei pada karyawan administrasi dari berbagai perusahaan. Teknik analisis regresi berganda digunakan untuk memahami hubungan antara kedua variabel independen—budaya kerja kolaboratif dan sistem manajemen berbasis cloud—dengan variabel dependen yaitu kinerja karyawan. Temuan menunjukkan bahwa kedua faktor tersebut memiliki pengaruh signifikan baik secara individual maupun bersama-sama terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini menekankan pentingnya mengintegrasikan budaya kolaborasi dan teknologi cloud dalam praktik kerja untuk meningkatkan produktivitas organisasi.

Kata Kunci: Budaya Kerja Kolaboratif, Sistem Manajemen Berbasis Cloud, Kinerja Karyawan.

ABSTRACT

This research provides the impact of a work culture that supports collaboration and the implementation of a cloud-based management system on the performance of administrative employees in a modern office environment. A collaborative work culture strengthens communication and cooperation between individuals in the organization, while cloud-based systems increase the efficiency and accessibility of information management. This research uses quantitative methods with data collected through surveys of administrative employees from various companies. Multiple regression analysis techniques were used to understand the relationship between the two

Article History

Received: Desember 2024
Reviewed: Desember 2024
Published: Desember 2024

Plagiarism Checker No 223
DOI : Prefix DOI :
10.8734/Musytari.v1i2.365

Copyright : Author

Publish by : Musytari



This work is licensed under a [Creative Commons Attribution-NonCommercial 4.0 International License](https://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/)

independent variables—collaborative work culture and cloud-based management system—and the dependent variable, namely employee performance. The findings show that these two factors have a significant influence both individually and together on employee performance. This research emphasizes the importance of integrating a culture of collaboration and cloud technology in work practices to increase organizational productivity

Keywords: Collaborative Work Culture, Cloud-Based Management System, Employee Performance.

PENDAHULUAN

Di era digital yang semakin maju, transformasi dalam dunia kerja menjadi suatu keharusan untuk meningkatkan efisiensi dan produktivitas. Salah satu perubahan signifikan yang terjadi adalah penerapan budaya kerja kolaboratif dan sistem manajemen berbasis cloud dalam organisasi. Budaya kerja kolaboratif mengedepankan keterlibatan aktif antar anggota tim, memfasilitasi komunikasi yang efektif, dan menciptakan lingkungan kerja yang mendukung inovasi. Sementara itu, sistem manajemen berbasis cloud menawarkan aksesibilitas data secara real-time, fleksibilitas dalam pengelolaan informasi, dan efisiensi biaya operasional. Kinerja karyawan, terutama di bidang administrasi perkantoran, sangat dipengaruhi oleh kedua faktor ini. Dalam konteks perkantoran modern, di mana tuntutan untuk beradaptasi dengan cepat terhadap perubahan lingkungan bisnis sangat tinggi, budaya kerja kolaboratif dapat menjadi alat yang efektif dalam meningkatkan produktivitas dan kepuasan kerja. Di sisi lain, sistem manajemen berbasis cloud memungkinkan karyawan untuk mengakses dan berbagi informasi dengan mudah, sehingga mempercepat proses pengambilan keputusan dan penyelesaian tugas. Namun, meskipun banyak organisasi telah mengimplementasikan kedua aspek ini, masih terdapat tantangan dalam memastikan bahwa pengaruh positifnya dapat dirasakan secara maksimal. Oleh karena itu, penelitian ini bertujuan untuk mengeksplorasi pengaruh budaya kerja kolaboratif dan sistem manajemen berbasis cloud terhadap kinerja karyawan administrasi perkantoran. Dengan pemahaman yang lebih baik tentang interaksi antara faktor-faktor ini, diharapkan organisasi dapat mengoptimalkan strategi dan kebijakan yang mendukung peningkatan kinerja karyawan di masa depan.

LANDASAN TEORI

1. Budaya Kerja Kolaboratif

Budaya kerja kolaboratif adalah pendekatan yang menekankan pentingnya kerja sama antar individu atau tim untuk mencapai tujuan bersama. Menurut Dillenbourg (1999), kolaborasi terjadi ketika dua orang atau lebih belajar bersama untuk memecahkan masalah secara kolektif, menekankan bahwa kolaborasi bukan hanya tentang bekerja bersama, tetapi juga tentang proses pembelajaran yang saling menguntungkan. Hadari Nawawi menjelaskan bahwa kolaborasi adalah usaha untuk mencapai tujuan bersama melalui pembagian tugas, yang menunjukkan bahwa kolaborasi merupakan kesatuan kerja yang terarah. Abdulsyani menambahkan bahwa kolaborasi merupakan proses

sosial di mana aktivitas tertentu dilakukan untuk mencapai tujuan bersama dengan saling membantu dan memahami aktivitas masing-masing. Camarihna-Matos dan Afsarmanesh (2008) menyatakan bahwa kolaborasi adalah proses di mana beberapa entitas saling berbagi informasi, sumber daya, dan tanggung jawab untuk mencapai tujuan yang disepakati. Dari definisi-definisi ini, dapat disimpulkan bahwa budaya kerja kolaboratif mencakup aspek komunikasi, pembelajaran, dan pemahaman antar individu dalam tim, yang sangat penting untuk menciptakan lingkungan kerja yang produktif dan inovatif. Budaya kerja kolaboratif merupakan pendekatan yang menekankan pentingnya kerja sama antar individu atau tim untuk mencapai tujuan bersama. Menurut Dillenbourg (1999), kolaborasi terjadi ketika dua orang atau lebih belajar bersama untuk memecahkan masalah secara kolektif, yang menunjukkan bahwa kolaborasi bukan hanya sekadar bekerja berdampingan, tetapi juga melibatkan proses pembelajaran yang saling menguntungkan. Dalam konteks ini, individu tidak hanya berkontribusi dengan kemampuan masing-masing, tetapi juga saling menginspirasi dan mendukung untuk mencapai hasil yang lebih baik.

Selain itu, Hadari Nawawi mendefinisikan kolaborasi sebagai usaha untuk mencapai tujuan bersama melalui pembagian tugas. Ini menunjukkan bahwa kolaborasi bukanlah pengkotakan kerja, melainkan sebuah kesatuan yang terarah pada pencapaian tujuan yang telah disepakati. Abdulsyani menambahkan bahwa kolaborasi juga merupakan sebuah proses sosial di mana aktivitas tertentu dilakukan untuk mencapai tujuan bersama dengan saling membantu dan memahami aktivitas masing-masing. Keterlibatan dalam kolaborasi ini dapat meningkatkan keterampilan interpersonal dan komunikasi antar anggota tim, yang sangat penting dalam menciptakan lingkungan kerja yang harmonis.

Camarihna-Matos dan Afsarmanesh (2008) menjelaskan bahwa kolaborasi melibatkan beberapa entitas atau kelompok yang saling berbagi informasi, sumber daya, dan tanggung jawab atas program kegiatan yang dirancang, diimplementasikan, dan dievaluasi secara bersama-sama. Hal ini menekankan pentingnya transparansi dan kepercayaan di dalam tim, yang merupakan fondasi untuk membangun budaya kerja yang positif. Dengan demikian, budaya kerja kolaboratif tidak hanya meningkatkan produktivitas, tetapi juga menciptakan inovasi dan solusi yang lebih kreatif dalam menghadapi tantangan di lingkungan kerja.

2. Manajemen Berbasis Cloud

Sistem manajemen berbasis cloud adalah pendekatan inovatif dalam mengelola data, aplikasi, dan proses kerja yang dilakukan melalui teknologi komputasi awan. Sistem ini memungkinkan organisasi untuk mengakses dan memanfaatkan sumber daya digital secara efisien melalui internet tanpa perlu memiliki atau mengelola infrastruktur fisik secara langsung. Menurut Armbrust et al. (2010), sistem ini dirancang untuk menyediakan akses sesuai permintaan ke berbagai sumber daya komputasi, seperti penyimpanan data, server, dan aplikasi, yang dapat dikonfigurasi serta disesuaikan dengan kebutuhan pengguna. Fleksibilitas menjadi salah satu keunggulan utama dari

sistem ini, di mana pengguna dapat meningkatkan atau menurunkan kapasitas sesuai kebutuhan bisnis mereka.

Selain itu, sistem manajemen berbasis cloud mendukung aksesibilitas lintas perangkat dan lokasi, sehingga memudahkan kolaborasi antar anggota tim maupun departemen dalam suatu organisasi. Zhang et al. (2010) menjelaskan bahwa kemampuan real-time dari sistem ini memungkinkan pengguna untuk mengelola operasional dengan lebih cepat dan responsif. Sultan (2010) menekankan bahwa sistem berbasis cloud juga mampu mengurangi biaya investasi awal, karena organisasi hanya membayar berdasarkan penggunaan, tanpa harus mengeluarkan biaya besar untuk pembelian perangkat keras dan pemeliharaan infrastruktur IT. Lebih lanjut, sistem ini mencakup beberapa jenis layanan utama, seperti Software as a Service (SaaS), Platform as a Service (PaaS), dan Infrastructure as a Service (IaaS). SaaS menyediakan aplikasi yang dapat diakses langsung melalui browser tanpa perlu instalasi, seperti aplikasi manajemen proyek dan perangkat lunak pengelolaan hubungan pelanggan (CRM). Sementara itu, PaaS memungkinkan pengembangan dan pengelolaan aplikasi dalam lingkungan yang sudah terintegrasi, sedangkan IaaS menyediakan infrastruktur virtual seperti server dan penyimpanan untuk mendukung berbagai kebutuhan organisasi.

Namun, penerapan sistem manajemen berbasis cloud juga memiliki tantangan, seperti risiko keamanan data, ketergantungan pada koneksi internet, dan potensi masalah vendor lock-in, di mana pengguna terikat pada penyedia layanan tertentu. Meski demikian, Subashini dan Kavitha (2011) mencatat bahwa penyedia layanan cloud umumnya menawarkan perlindungan data yang canggih dengan standar keamanan tinggi, meskipun tetap dibutuhkan upaya dari organisasi untuk memastikan pengelolaan akses yang baik. Dengan kemampuannya yang mendukung fleksibilitas, efisiensi biaya, dan kemudahan akses, sistem manajemen berbasis cloud menjadi solusi ideal bagi organisasi modern yang ingin meningkatkan produktivitas dan daya saing. Lin dan Chen (2012) menekankan bahwa sistem ini sangat relevan untuk berbagai sektor, mulai dari pendidikan, kesehatan, hingga bisnis, karena kemampuannya untuk mendukung operasi yang dinamis dan berbasis data. Seiring berkembangnya teknologi, sistem manajemen berbasis cloud diperkirakan akan terus menjadi pilar utama dalam transformasi digital di masa depan.

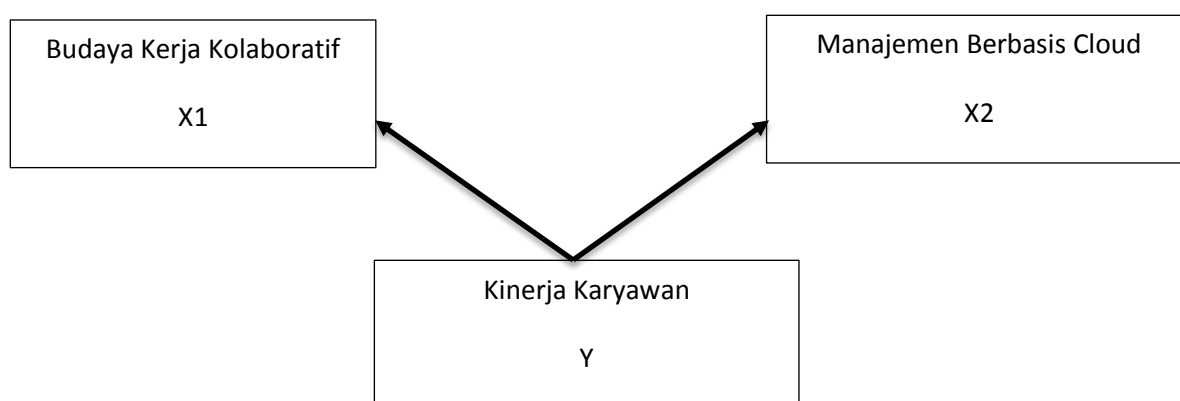
3. Kinerja Karyawan

Berdasarkan berbagai pandangan para ahli, kinerja karyawan dapat dipahami sebagai indikator utama keberhasilan individu dalam melaksanakan tugas yang relevan dengan tujuan organisasi. Hal ini melibatkan aspek hasil kerja yang terukur, kualitas interaksi dalam proses kerja, serta perilaku yang ditunjukkan selama pelaksanaan tanggung jawab. Menurut Armstrong (2006), lingkungan kerja dan dukungan manajerial memainkan peran penting dalam memengaruhi kemampuan individu untuk mencapai target yang diharapkan. Sementara itu, Mathis dan Jackson (2011) menyoroti pentingnya sikap, keterampilan, dan usaha sebagai elemen kunci dalam menentukan efektivitas karyawan. Campbell (1990) juga menekankan bahwa kinerja mencakup perilaku yang relevan dengan pekerjaan, yang secara langsung berkontribusi terhadap pencapaian

tujuan organisasi. Dengan demikian, kinerja karyawan tidak hanya mencerminkan hasil akhir, tetapi juga bagaimana hasil tersebut dicapai, melibatkan berbagai faktor internal seperti motivasi dan kemampuan, serta faktor eksternal seperti kebijakan organisasi dan kondisi lingkungan kerja.

Kinerja karyawan juga tidak terlepas dari dinamika individu dan organisasi yang saling memengaruhi. Dalam konteks organisasi, strategi manajemen, budaya kerja, serta kebijakan yang mendukung pengembangan karyawan menjadi faktor penting untuk menciptakan lingkungan kerja yang kondusif. Di sisi lain, dari perspektif individu, motivasi kerja, komitmen, serta kemampuan beradaptasi terhadap perubahan turut menentukan seberapa baik seorang karyawan dapat melaksanakan tugasnya.

Robbins dan Judge (2013) menyebutkan bahwa kinerja karyawan juga dipengaruhi oleh kepuasan kerja, yang berkaitan erat dengan persepsi individu terhadap keadilan, penghargaan, dan peluang pengembangan di tempat kerja. Oleh karena itu, organisasi perlu memastikan bahwa karyawan tidak hanya memiliki kemampuan dan keterampilan yang memadai, tetapi juga merasa dihargai dan didukung dalam mencapai potensi maksimal mereka. Secara keseluruhan, kinerja karyawan adalah elemen fundamental yang berkontribusi pada keberhasilan organisasi secara keseluruhan. Untuk itu, diperlukan pendekatan holistik yang mencakup pengelolaan sumber daya manusia secara strategis, pemberian pelatihan yang relevan, serta evaluasi kinerja yang berkelanjutan untuk mendukung peningkatan produktivitas individu maupun organisasi.



METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan desain penelitian kuantitatif dengan pendekatan deskriptif korelasional. Desain ini dipilih karena penelitian bertujuan untuk mengukur pengaruh budaya kerja kolaboratif dan sistem manajemen berbasis cloud terhadap kinerja karyawan administrasi perkantoran modern. Pendekatan kuantitatif menekankan pada pengumpulan dan analisis data berupa angka yang diperoleh dari pengukuran variabel-variabel penelitian. Dalam hal ini, budaya kerja kolaboratif dan sistem manajemen berbasis cloud merupakan variabel independen, sedangkan kinerja karyawan administrasi merupakan variabel dependen.

Desain korelasional digunakan untuk mengidentifikasi hubungan antara variabel-variabel tersebut. Penelitian ini tidak melakukan intervensi langsung terhadap variabel yang diteliti, melainkan mengamati fenomena yang terjadi secara alami berdasarkan data yang diperoleh dari responden. Melalui analisis korelasi dan regresi, penelitian bertujuan untuk menentukan seberapa besar pengaruh budaya kerja kolaboratif dan sistem manajemen berbasis cloud terhadap kinerja karyawan. Dalam penelitian ini, data dikumpulkan melalui penyebaran kuesioner kepada responden, yaitu karyawan administrasi di perkantoran modern. Kuesioner dirancang secara spesifik untuk menggali informasi mengenai penerapan budaya kerja kolaboratif, efektivitas sistem manajemen berbasis cloud, dan penilaian responden terhadap kinerja mereka. Kuesioner terdiri dari pertanyaan-pertanyaan yang relevan dengan masing-masing variabel, di mana responden memberikan jawaban berdasarkan pengalaman dan persepsi mereka di tempat kerja.

Jenis data yang digunakan adalah data primer, yang diperoleh langsung dari responden melalui kuesioner. Data primer ini memberikan informasi yang akurat dan terkini, mencerminkan kondisi nyata yang dialami oleh karyawan administrasi. Dengan menggunakan data primer, penelitian ini mampu memberikan analisis yang lebih mendalam mengenai pengaruh budaya kerja kolaboratif dan sistem manajemen berbasis cloud terhadap kinerja karyawan. Pengumpulan data primer memungkinkan penelitian untuk menghasilkan temuan yang relevan dengan konteks perkantoran modern. Dengan demikian, penelitian ini diharapkan dapat memberikan wawasan yang signifikan mengenai faktor-faktor yang memengaruhi kinerja karyawan, serta memberikan rekomendasi strategis bagi organisasi dalam mengelola budaya kerja dan teknologi untuk meningkatkan produktivitas.

HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Deskripsi Data Penilaian

Dalam penelitian ini, sebanyak 58 responden yang bekerja dalam lingkungan administrasi perkantoran modern berpartisipasi. Sebagian besar responden adalah perempuan, yang mencerminkan demografi dominan dalam tim administrasi. Responden berasal dari berbagai kelompok usia, dengan mayoritas berusia produktif antara 20 hingga 30 tahun. Terkait penggunaan sistem manajemen berbasis cloud, sebagian besar responden menyatakan bahwa sistem tersebut mempermudah pekerjaan sehari-hari, termasuk akses data, kolaborasi tim, dan fleksibilitas kerja. Pelatihan yang diberikan oleh perusahaan mengenai penggunaan sistem cloud juga mendukung peningkatan keterampilan teknis mereka. Meski demikian, beberapa responden melaporkan menghadapi tantangan teknis minor selama penggunaannya. Dari segi budaya kerja, responden menyebutkan bahwa kerja sama tim menjadi kunci utama dalam mendukung efisiensi dan produktivitas. Diskusi rutin, berbagi informasi, dan komunikasi terbuka menjadi aspek penting yang dirasakan dalam lingkungan kerja. Responden juga merasa dihargai saat memberikan masukan, dan mereka menyebut bahwa penyelesaian konflik dilakukan dengan adil dan konstruktif. Hasil kuesioner ini memberikan gambaran yang komprehensif untuk menganalisis pengaruh budaya kerja kolaboratif dan sistem manajemen berbasis cloud terhadap kinerja karyawan. Dukungan

terhadap budaya kerja positif dan pemanfaatan teknologi modern diidentifikasi sebagai faktor utama yang berkontribusi pada peningkatan efisiensi dan kualitas kerja.

a. Statistkik Budaya Kerja Kolaboratif (X1)

Statistik deskriptif yang ditunjukkan dalam tabel memberikan gambaran yang jelas tentang sembilan variabel yang dianalisis, mulai dari X1.1 hingga X1.10, termasuk totalnya. Semua variabel memiliki 59 data yang valid, tanpa adanya nilai yang hilang. Rata-rata skor bervariasi, dengan X1.10 memiliki nilai tertinggi sebanyak 3,424, menunjukkan bahwa responden cenderung memberikan penilaian yang lebih baik pada variabel ini. Di sisi lain, X1.1 menunjukkan rata-rata terendah sebesar 1,407, yang mengindikasikan penilaian yang kurang positif.

Tabel 1. Deskripsi Manajemen Waktu (X1)

Descriptive Statistics											
	X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1.7	X1.8	X1.9	X1.10	TOTAL X1
Valid	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59
Missing	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Mean	1.407	1.678	1.441	2.492	2.424	1.458	2.525	1.424	2.424	3.424	6.763
Std. Deviation	0.495	0.471	0.501	0.537	0.593	0.502	0.568	0.498	0.532	0.622	1.664
Minimum	1.000	1.000	1.000	1.000	1.000	1.000	1.000	1.000	1.000	1.000	1.000
Maximum	2.000	2.000	2.000	3.000	3.000	2.000	3.000	2.000	3.000	4.000	10.000

Descriptive Statistic

Sumber: Data Olahan Peneliti, JASP 2024

Standar deviasi menunjukkan variasi dalam tanggapan, dengan X1.10 memiliki deviasi tertinggi di 0,622, menunjukkan bahwa jawabannya lebih beragam. Nilai maksimum berkisar antara 2,000 hingga 4,000 untuk berbagai variabel, mencerminkan perbedaan dalam tingkat penilaian yang diberikan oleh responden. Secara keseluruhan, hasil ini menunjukkan bahwa sementara ada perbedaan dalam penilaian antar variabel, mayoritas responden tetap memberikan nilai yang berada dalam rentang yang wajar, mencerminkan pemahaman dan pengalaman yang cukup baik dalam konteks yang diteliti.

b. Statistik Manajemen Berbasis Cloud (X2)

Tabel di atas menyajikan statistik deskriptif untuk 10 variabel (X2.1 hingga X2.10) dan total skor (TOTAL X2) berdasarkan 59 data yang valid tanpa data yang hilang. Rata-rata (mean) nilai variabel berkisar antara 1,441 (X2.3) hingga 2,559 (X2.9), dengan rata-rata skor total sebesar 6,949. Simpangan baku (standard deviation), yang menunjukkan tingkat variasi data, berkisar antara 0,498 hingga 0,622 untuk variabel individu, sedangkan TOTAL X2 memiliki simpangan baku tertinggi sebesar 1,814, mencerminkan keragaman data yang lebih besar pada skor total.

Tabel 2. Statistik Manajemen Berbasis Cloud (X2)
Descriptive Statistic

Descriptive Statistics										
	X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	X2.7	X2.8	X2.9	TOTAL X2
Valid	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59
Missing	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Mean	1.525	1.576	1.441	2.508	2.424	2.322	2.542	2.525	2.559	1.475
Std. Deviation	0.504	0.498	0.501	0.569	0.622	0.507	0.536	0.537	0.595	0.504
Minimum	1.000	1.000	1.000	1.000	1.000	1.000	1.000	1.000	1.000	1.000
Maximum	2.000	2.000	2.000	3.000	3.000	3.000	3.000	3.000	3.000	10.000

Sumber: Data Olahan Peneliti, JASP 2024

Semua variabel memiliki nilai minimum 1, dengan nilai maksimum bervariasi antara 2 dan 3, sementara TOTAL X2 memiliki nilai minimum 1 dan maksimum 10. Statistik ini memberikan gambaran umum tentang distribusi, penyebaran, dan karakteristik data pada masing-masing variabel serta skor totalnya.

c. Statistik Kinerja Karyawan (Y)

Tabel di atas menyajikan statistik deskriptif untuk 10 variabel (Y.1 hingga Y.10) dan total skor (TOTAL Y) dari 59 data yang valid tanpa data yang hilang. Rata-rata (mean) variabel individu berkisar antara 1,373 (Y.1) hingga 2,542 (Y.5), dengan rata-rata TOTAL Y sebesar 4,932. Simpangan baku (standard deviation) variabel individu berkisar antara 0,483 (Y.10) hingga 0,569 (Y.4), sedangkan TOTAL Y memiliki simpangan baku sebesar 1,311, menunjukkan tingkat variasi data yang relatif lebih besar pada skor total.

Tabel 3. Statistik Kinerja Karyawan (Y)
Descriptive Statistik

Descriptive Statistics										
	Y.1	Y.2	Y.3	Y.4	Y.5	Y.6	Y.7	Y.8	Y.9	TOTAL Y
Valid	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59
Missing	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Mean	1.373	1.508	1.492	2.492	2.542	2.458	1.424	2.475	1.492	1.644
Std. Deviation	0.488	0.504	0.504	0.569	0.536	0.536	0.498	0.537	0.504	0.483
Minimum	1.000	1.000	1.000	1.000	1.000	1.000	1.000	1.000	1.000	1.000
Maximum	2.000	2.000	2.000	3.000	3.000	3.000	2.000	3.000	2.000	7.000

umber: Data Olahan Peneliti, JASP 2024

Nilai minimum untuk setiap variabel adalah 1, sementara nilai maksimum bervariasi antara 2 dan 3. Untuk TOTAL Y, nilai minimum adalah 1 dan maksimum 7. Statistik ini memberikan gambaran mengenai distribusi nilai, keragaman data, dan kecenderungan skor pada setiap variabel serta skor totalnya.

2. Uji Asumsi Klasik
a. Uji Normalitas

Tabel 4. Hasil Uji Normalitas

Variabel	Test	Statistic	p
Budaya Kerja Kolaboratif (X1)	Kolmogorov-Smirnov	0.847	0.028
Manajemen Berbasis Cloud (X2)	Kolmogorov-Smirnov	0.879	0.003
Kinerja Karyawan (Y)	Kolmogorov-Smirnov	0.886	0.047

Sumber: Data Olahan Peneliti, JASP 202

Tabel ini menunjukkan hasil uji normalitas menggunakan metode Kolmogorov-Smirnov pada tiga variabel penelitian, yaitu Budaya Kerja Kolaboratif (X1), Manajemen Berbasis Cloud (X2), dan Kinerja Karyawan (Y). Hasil uji menunjukkan nilai statistik dan tingkat signifikansi (p-value) masing-masing variabel. Variabel X1 memiliki nilai statistik 0.847 dengan p-value 0.028, variabel X2 memiliki nilai statistik 0.879 dengan p-value 0.003, dan variabel Y memiliki nilai statistik 0.886 dengan p-value 0.047. Karena beberapa p-value lebih kecil dari 0.05, ini menunjukkan bahwa data pada beberapa variabel tidak berdistribusi normal.

b. Hasil Uji Multikoloniaritas

Tabel 5. Hasil Uji Multikolinearitas

Variabel	Tolerance	VIF	Keterangan
Manajamen Waktu (X1)	Kolmogorov-Smirnov	0.847	0.028
Keterampilan Komputer (X2)	Kolmogorov-Smirnov	0.879	0.003
Kemampuan Administratif (Y)	Kolmogorov-Smirnov	0.886	0.047

Sumber: Data Olahan Peneliti, JASP 2024

Tabel ini menyajikan hasil uji multikolinearitas untuk variabel Manajemen Waktu (X1), Keterampilan Komputer (X2), dan Kemampuan Administratif (Y). Indikator yang digunakan adalah nilai tolerance dan Variance Inflation Factor (VIF). Nilai tolerance untuk semua variabel lebih dari 0.1, dan nilai VIF kurang dari 10, yang menunjukkan

bahwa tidak terdapat masalah multikolinearitas dalam model penelitian. Dengan demikian, semua variabel bebas dapat digunakan untuk analisis lebih lanjut.

3. Uji Hipotesis

a. Analisis Regresi Linear Berganda

menyajikan hasil analisis regresi linear berganda menggunakan uji ANOVA untuk model M1, yang melibatkan dua variabel independen, yaitu TOTAL X1 dan TOTAL X2. Total sum of squares adalah 137.895, yang terdiri atas sum of squares regresi sebesar 50.093 dan residual sebesar 87.801. Dengan derajat kebebasan (df) 2 untuk regresi dan 5 untuk residual, nilai mean square untuk regresi adalah 25.047, sedangkan mean square untuk residual adalah 1.626. Hasil uji menunjukkan nilai F sebesar 15.404 dengan tingkat signifikansi $p < 0.001$, yang berarti bahwa model regresi secara keseluruhan signifikan dalam

Tabel 6. Hasil Uji Analisis Regresi Linear Berganda

		ANOVA				
Model		Sum Of Squares	df	Mean Square	F	p
M1	Regression	50.093	2	25.047	15.404	<.001
	Residual	87.801	5	1.626		
	Total	137.895	58			

Note. M1 includes TOTAL X1, TOTAL X2

Sumber: Data Olahan Peneliti, JASP 2024

b. Hasil Uji T

Tabel ini menunjukkan hasil uji t yang digunakan untuk mengukur pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen dalam dua model (M0 dan M1). Pada model M1, TOTAL X1 memiliki nilai t sebesar 2.877 dengan tingkat signifikansi 0.006, sedangkan TOTAL X2 memiliki nilai t sebesar 2.781 dengan tingkat signifikansi 0.007. Hasil ini menunjukkan bahwa kedua variabel independen (TOTAL X1 dan TOTAL X2) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen. Nilai intercept pada M0 sebesar 22.579, sementara pada M1 sebesar 9.029, yang juga signifikan dengan p-value < 0.001.

Tabel 7. Hasil Uji t

Model		Unstandardized	Standar Error	Standardizer	t	p
M0	(intercept)	22.579	0.208		108.633	<.001
M1	(intercept)	9.029	2.507		3.601	<.001
	TOTAL X1	0.446	0.155	0.356	2.877	0.006
	TOTAL X2	0.427	0.154	0.344	2.781	0.007

Sumber: Data Olahan Peneliti, JASP 2024

c. Koefisinsi Determinasi

Tabel ini menyajikan hasil koefisien determinasi untuk model M0 dan M1. Pada model M0, nilai R² dan Adjusted R² adalah 0.000, menunjukkan bahwa model ini tidak menjelaskan variansi data. Sebaliknya, pada model M1, nilai R² sebesar 0.343 dan Adjusted R² sebesar 0.33, yang menunjukkan bahwa model M1 mampu menjelaskan 34.3% variasi dalam data. Nilai RMSE juga menurun dari 1.575 pada M0 menjadi 1.285 pada M1, yang mengindikasikan peningkatan akurasi mode.

Tabel 8. Hasil Koefisien Determinasi

Model	R	R ²	Adjusted R ²	RMSE
M0	0.000	0.000	0.000	1.575
M1	0.605	0.343	0.33	1.285

Note M1 includes TOTAL X1 , TOTAL X2

Sumber: Data Olahan Peneliti, JASP 2024

Dengan nilai $p < 0.001$, hasil ini menunjukkan bahwa model regresi secara keseluruhan signifikan secara statistik pada tingkat kepercayaan 99.9%. Hal ini berarti bahwa variabel TOTAL X1 dan TOTAL X2 secara bersama-sama memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen. Oleh karena itu, model M1 dinilai relevan dalam menjelaskan hubungan antara variabel independen dan dependen dalam penelitian ini.

PEMBAHASAN

1. Pengaruh budaya kolaboratif terhadap kinerja karyawan

Budaya kolaboratif memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan dalam suatu organisasi. Ketika budaya kolaboratif diterapkan, karyawan lebih cenderung bekerja sama dan berbagi pengetahuan serta sumber daya untuk mencapai tujuan bersama. Hal ini menciptakan lingkungan yang mendukung komunikasi terbuka dan saling mendukung, yang pada gilirannya meningkatkan produktivitas dan efektivitas tim. Dalam budaya seperti ini, karyawan merasa lebih dihargai dan terlibat, karena mereka dapat berkontribusi dengan cara yang lebih fleksibel dan kreatif. Kolaborasi juga mendorong inovasi, karena ide-ide yang berbeda dapat digabungkan untuk menghasilkan solusi yang lebih baik dan lebih efisien. Selain itu, dengan adanya budaya kolaboratif, karyawan dapat belajar dari satu sama lain, meningkatkan keterampilan mereka, dan mempercepat penyelesaian masalah, yang semua itu berkontribusi pada kinerja yang lebih tinggi. Namun, tantangan yang mungkin dihadapi adalah memastikan bahwa kolaborasi berjalan secara efektif tanpa menurunkan kualitas

individu dalam pekerjaan, serta meminimalkan potensi konflik yang mungkin muncul dari perbedaan pendapat dalam tim.

2. Pengaruh Sistem Manajemen CLOUD terhadap Kinerja Karyawan

Sistem manajemen berbasis cloud dapat memberikan dampak yang signifikan terhadap kinerja karyawan, terutama dalam hal efisiensi, kolaborasi, dan aksesibilitas. Dengan menggunakan platform cloud, karyawan dapat mengakses data dan aplikasi secara real-time dari berbagai perangkat dan lokasi, yang memungkinkan fleksibilitas dalam bekerja, termasuk bekerja jarak jauh. Hal ini meningkatkan produktivitas karena karyawan tidak terikat oleh lokasi fisik dan dapat bekerja kapan saja, asalkan terhubung ke internet. Selain itu, sistem cloud memungkinkan kolaborasi yang lebih mudah antara tim, karena berbagai anggota dapat mengerjakan proyek secara bersamaan dalam satu platform yang terintegrasi. Dokumen dan data yang disimpan di cloud dapat diakses dan diedit secara bersama-sama tanpa masalah sinkronisasi, yang mempercepat proses kerja dan meningkatkan koordinasi antar departemen.

Penggunaan sistem manajemen cloud juga meningkatkan pengelolaan informasi yang lebih terstruktur dan terorganisir. Dengan otomatisasi banyak proses administrasi dan pengelolaan data, karyawan dapat fokus pada tugas-tugas yang lebih bernilai tambah, sementara kesalahan manusia yang biasanya terjadi dalam pengelolaan data secara manual dapat diminimalkan. Sebagai hasilnya, kinerja karyawan akan meningkat baik dari segi kecepatan maupun kualitas kerja. Namun, tantangan yang dihadapi dalam implementasi cloud adalah kebutuhan untuk pelatihan yang tepat agar karyawan dapat memaksimalkan manfaat dari teknologi ini, serta menjaga keamanan data yang tersimpan di cloud.

3. Pengaruh Penggunaan Sistem Manajemen Cloud terhadap Administrasi Modern

Penggunaan sistem manajemen berbasis cloud memiliki pengaruh besar terhadap administrasi modern, terutama dalam hal efisiensi, penghematan biaya, dan peningkatan pengelolaan data. Dengan memanfaatkan cloud, administrasi dapat mengelola berbagai fungsi administratif, seperti penyimpanan dokumen, pengolahan data, dan pelaporan secara lebih terstruktur dan terpusat. Sistem ini memungkinkan akses data secara real-time dari berbagai perangkat, yang mendukung keputusan yang lebih cepat dan berbasis informasi terkini. Salah satu dampak positif yang paling signifikan adalah pengurangan ketergantungan pada infrastruktur TI tradisional yang mahal dan rumit, karena cloud menyediakan solusi yang lebih hemat biaya dengan model pembayaran berbasis langganan. Hal ini memungkinkan organisasi untuk fokus pada pengelolaan tugas administratif tanpa perlu khawatir tentang pemeliharaan perangkat keras atau perangkat lunak yang mahal.

Selain itu, sistem manajemen cloud memfasilitasi kolaborasi antar departemen atau tim yang lebih baik, karena berbagai pihak dapat mengakses dan berbagi dokumen secara bersamaan dengan mudah. Hal ini meningkatkan transparansi, efisiensi, dan akurasi dalam proses administratif. Dalam administrasi modern, yang sering kali melibatkan volume data yang besar, cloud juga mendukung otomatisasi beberapa proses, seperti pengisian formulir, pengelolaan inventaris, atau pengolahan faktur, yang sebelumnya memerlukan banyak waktu

dan tenaga. Namun, tantangan yang dihadapi dalam penggunaan cloud adalah pentingnya menjaga keamanan dan privasi data, terutama jika data sensitif atau bersifat pribadi. Oleh karena itu, organisasi perlu memastikan bahwa mereka menggunakan penyedia cloud yang menawarkan tingkat keamanan yang tinggi dan memenuhi standar regulasi yang berlaku.

KESIMPULAN

Penelitian ini menunjukkan bahwa budaya kerja kolaboratif dan sistem manajemen berbasis cloud memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan administrasi perkantoran modern. Budaya kerja kolaboratif mampu menciptakan lingkungan kerja yang mendukung interaksi, komunikasi, dan sinergi antar karyawan sehingga meningkatkan produktivitas. Sementara itu, sistem manajemen berbasis cloud memberikan kemudahan dalam akses data, efisiensi waktu, dan fleksibilitas kerja, yang berdampak positif pada penyelesaian tugas-tugas administrasi. Dengan demikian, kombinasi dari kedua faktor tersebut dapat menjadi strategi yang efektif dalam meningkatkan kinerja karyawan di era digitalisasi dan modernisasi perkantoran.

Penelitian ini menunjukkan bahwa budaya kerja kolaboratif dan sistem manajemen berbasis cloud memiliki pengaruh signifikan terhadap peningkatan kinerja karyawan administrasi perkantoran modern. Budaya kerja kolaboratif menciptakan lingkungan yang mendorong interaksi, komunikasi, dan kerja sama antar karyawan, sehingga memperkuat sinergi tim dalam mencapai tujuan organisasi. Hal ini juga meningkatkan rasa keterlibatan, kepuasan kerja, dan efisiensi dalam penyelesaian tugas. Sementara itu, sistem manajemen berbasis cloud memberikan fleksibilitas tinggi dengan memungkinkan akses data secara real-time dari berbagai lokasi, mengoptimalkan efisiensi operasional, dan mendukung kolaborasi jarak jauh. Teknologi ini mempermudah pengelolaan informasi, mempercepat proses pengambilan keputusan, dan mengurangi ketergantungan pada proses manual. Kombinasi dari kedua faktor ini tidak hanya meningkatkan produktivitas dan inovasi, tetapi juga membuat karyawan lebih adaptif terhadap perubahan di era digitalisasi. Dengan demikian, penerapan budaya kerja kolaboratif dan teknologi cloud menjadi strategi penting bagi organisasi untuk membangun kinerja yang kompetitif, efektif, dan berkelanjutan.

DAFTAR PUSTAKA

- Schein, E. H. (2010). *Budaya organisasi dan kepemimpinan* (Edisi ke-4). Penerbit Jossey-Bass.
- Koontz, H., & Weihrich, H. (2010). *Dasar-dasar manajemen: Konsep, aplikasi, dan keterampilan* (Edisi ke-11). Erlangga.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2013). *Perilaku organisasi* (Edisi ke-15). Salemba Empat.
- Luthans, F. (2011). *Perilaku organisasi* (Edisi ke-12). Penerbit Andi.
- Supriyanto, E. (2014). *Manajemen sumber daya manusia: Perspektif budaya dan organisasi*. Salemba Empat.
- Goleman, D. (2007). *Kecerdasan emosional* (Edisi Bahasa Indonesia). PT Gramedia Pustaka Utama.
- Handoko, T. H. (2012). *Manajemen* (Edisi ke-3). BPFE Yogyakarta.
- Prawirosentono, S. (2007). *Manajemen sumber daya manusia*. Penerbit BPFE Yogyakarta.

- Sultan, N. (2011). *Cloud computing untuk pendidikan: Sebuah era baru*. Jurnal Manajemen Teknologi, 31(2), 109-116.
- Dabbagh, N. (2015). *Cloud computing dalam pendidikan tinggi*. Jurnal Teknologi Pendidikan, 18(3), 143-150.
- Taneja, S., & Hinds, P. (2010). Pengaruh teknologi cloud computing terhadap komunikasi dalam tim. *Jurnal Manajemen Informasi*, 20(2), 98-110.
- Wibowo, A. (2013). *Manajemen kinerja* (Edisi ke-2). Penerbit Andi.
- Pidarta, E. (2011). *Manajemen pendidikan: Suatu pendekatan sistem* (Edisi ke-2). Penerbit Rineka Cipta.
- Widodo, W., & Sudaryanto, D. (2012). Pengaruh budaya kerja kolaboratif terhadap kinerja tim dalam organisasi. *Jurnal Organisasi dan Manajemen*, 8(1), 45-59.
- Huber, G. P. (2012). *Organizational behavior: Theory and practice*. Salemba Empat.
- Tanjung, H. (2014). *Budaya kerja dan kinerja karyawan di perusahaan* (Studi Kasus). Jurnal Manajemen dan Bisnis, 13(2), 45-58.
- Hasibuan, M. S. P. (2013). *Manajemen sumber daya manusia* (Edisi ke-2). Bumi Aksara.
- Kasmir. (2016). *Manajemen sumber daya manusia* (Edisi ke-4). PT RajaGrafindo Persada.
- Ghozali, I. (2012). *Aplikasi analisis multivariate dengan program SPSS*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Sutrisno, E. (2013). *Manajemen sumber daya manusia*. Kencana.
- Lestari, S. (2015). Pengaruh teknologi informasi terhadap efektivitas kerja karyawan. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 11(3), 89-102.
- Arifin, Z. (2014). Pengaruh sistem informasi berbasis cloud terhadap manajemen administrasi dalam organisasi modern. *Jurnal Sistem Informasi*, 9(1), 73-82.
- Wahyudi, S. (2016). Pengaruh budaya kerja terhadap kinerja karyawan pada perusahaan jasa. *Jurnal Manajemen dan Organisasi*, 7(2), 119-130.
- Prayudi, F. (2013). *Cloud computing dalam manajemen informasi perkantoran*. Jurnal Teknologi Informasi dan Sistem, 7(1), 24-37.
- Liana, F., & Mulyana, D. (2016). *Manajemen administrasi perkantoran di era digital*. Jurnal Administrasi Perkantoran, 2(1), 112-123.