



Pengaruh Kompetensi Digital dan Pelatihan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Pos Indonesia (Persero) Regional VI Makassar 90004

Muh Juniar Elfarid^{1*}, Muchriady Muchran², Nurinaya³

¹⁻³Manajemen, Universitas Muhammadiyah Makassar, Indonesia

*Penulis Korespondensi: muhjuniar.elfarid@gmail.com

Abstract. *This study aims to analyze the influence of digital competencies and on-the-job training on employee performance at PT. Pos Indonesia Regional VI Makassar 90004. The study employs a quantitative approach using a causal-associative research design to examine the relationship between the independent and dependent variables. The sample consisted of 57 respondents representing the entire population of employees. Data collection was conducted through the distribution of questionnaires using a Likert scale to measure respondents' perceptions regarding digital competencies, on-the-job training, and employee performance. The collected data were analyzed using multiple linear regression with the assistance of SPSS software. The findings reveal that digital competencies and on-the-job training have a positive and significant influence on employee performance, both partially and simultaneously. Employees with better digital capabilities and adequate job training tend to demonstrate higher levels of effectiveness, productivity, and work quality. These findings indicate that strengthening digital competencies and implementing sustainable on-the-job training programs are essential strategies for improving employee performance amid the challenges of digital transformation. Therefore, companies are encouraged to continuously develop employee digital skills and provide relevant training programs to support organizational performance and competitiveness.*

Keywords: *Digital Competence; Digital Transformation; Employee Performance; Human Resource Development; On-the-Job Training.*

Abstrak. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh kompetensi digital dan on-the-job training terhadap kinerja karyawan pada PT. Pos Indonesia Regional VI Makassar 90004. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain penelitian kausal-asosiatif untuk mengetahui hubungan antara variabel independen dan dependen. Sampel penelitian berjumlah 57 responden yang mewakili seluruh populasi karyawan. Pengumpulan data dilakukan melalui penyebaran kuesioner menggunakan skala Likert untuk mengukur persepsi responden mengenai kompetensi digital, on-the-job training, dan kinerja karyawan. Data yang diperoleh kemudian dianalisis menggunakan regresi linear berganda dengan bantuan aplikasi SPSS. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompetensi digital dan on-the-job training berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, baik secara parsial maupun simultan. Karyawan yang memiliki kemampuan digital yang baik serta mendapatkan pelatihan kerja yang memadai cenderung menunjukkan tingkat efektivitas, produktivitas, dan kualitas kerja yang lebih tinggi. Temuan ini menunjukkan bahwa penguatan kompetensi digital dan penerapan program pelatihan kerja yang berkelanjutan menjadi strategi penting dalam meningkatkan kinerja karyawan di tengah tantangan transformasi digital. Oleh karena itu, perusahaan perlu terus mengembangkan keterampilan digital karyawan dan menyediakan program pelatihan yang relevan guna mendukung kinerja organisasi dan daya saing perusahaan.

Kata kunci : Kinerja Karyawan; Kompetensi Digital; Pelatihan Kerja; Pelatihan Kerja; Pengembangan Sumber Daya Manusia.

1. LATAR BELAKANG

Perkembangan teknologi digital telah membawa perubahan mendasar dalam berbagai sektor organisasi, termasuk sektor jasa logistik yang kini semakin bergantung pada sistem informasi modern untuk mengelola aktivitas operasional (Oktaviani et al., 2024). hal ini sejalan dengan penjelasan Hidayati (2022), yang menegaskan bahwa transformasi digital mendorong organisasi untuk beradaptasi secara cepat terhadap dinamika teknologi melalui pemanfaatan sistem digital dan penguatan kompetensi sumber daya manusia. Dengan demikian, keberhasilan transformasi digital sangat dipengaruhi oleh kesiapan SDM dalam mengoperasikan teknologi baru secara efektif.

Perkembangan transformasi digital dalam beberapa tahun terakhir telah mengubah secara fundamental cara organisasi beroperasi, termasuk dalam sektor jasa logistik. DWB (2023) menunjukkan bahwa digitalisasi mampu meningkatkan efisiensi operasional hingga 20–30% pada sektor logistik melalui otomatisasi dan integrasi sistem informasi. Di Indonesia, percepatan digitalisasi semakin diperkuat dengan meningkatnya penetrasi internet yang mencapai lebih dari 78% populasi pada tahun 2024 (APJII 2024). Kondisi ini menuntut organisasi untuk tidak hanya beradaptasi pada aspek teknologi, tetapi juga pada kesiapan sumber daya manusia (SDM) dalam menguasai kompetensi digital yang relevan.

Transformasi digital tersebut memunculkan fenomena meningkatnya kebutuhan terhadap kompetensi digital karyawan sebagai faktor kunci dalam meningkatkan kinerja organisasi. Kompetensi digital tidak lagi bersifat tambahan, melainkan menjadi kebutuhan utama dalam menjalankan pekerjaan modern, khususnya dalam penggunaan sistem informasi, analisis data, dan komunikasi berbasis teknologi (Vuorikari et al., 2022). Penelitian terbaru menunjukkan bahwa organisasi dengan tingkat kompetensi digital tinggi memiliki produktivitas yang lebih baik dibandingkan organisasi yang belum mengoptimalkan kemampuan digital SDM-nya (OECD, 2023).

Dalam konteks sektor logistik, digitalisasi menjadi semakin krusial seiring meningkatnya aktivitas e-commerce dan tuntutan layanan berbasis teknologi. Badan Pusat Statistik BPS (2024) mencatat bahwa pertumbuhan transaksi e-commerce di Indonesia mencapai 17% per tahun, yang berdampak langsung pada peningkatan kebutuhan layanan logistik yang cepat, akurat, dan terintegrasi secara digital. Hal ini menyebabkan perusahaan logistik, termasuk PT. Pos Indonesia (Persero), harus melakukan transformasi digital untuk tetap kompetitif di tengah persaingan dengan perusahaan logistik swasta yang lebih adaptif terhadap teknologi.

PT. Pos Indonesia (Persero) sebagai salah satu BUMN di bidang layanan pos dan logistik telah melakukan berbagai inovasi digital, seperti pengembangan sistem pelacakan berbasis aplikasi, layanan keuangan digital, serta integrasi platform logistik nasional, yang berdampak pada peningkatan laba bersih sebesar 8,02% pada tahun 2022 PT Pos Indonesia (Persero, 2022). Namun, keberhasilan tersebut sangat bergantung pada kesiapan karyawan dalam mengoperasikan teknologi secara efektif.

Meskipun transformasi digital telah dilakukan, fenomena di lapangan menunjukkan bahwa tidak semua karyawan memiliki tingkat kompetensi digital yang merata. Kondisi ini dapat menyebabkan ketidakefisienan kerja, keterlambatan layanan, serta kesalahan dalam pengolahan data. Penelitian menunjukkan bahwa tingkat

kompetensi digital setiap individu berbeda-beda dan dipengaruhi oleh berbagai faktor, sehingga dapat berdampak pada kemampuan kerja dan kualitas layanan (Laar et al., 2020). Kondisi ini menunjukkan adanya kesenjangan antara tuntutan digitalisasi (*das sollen*) dengan kemampuan aktual karyawan (*das sein*).

Kompetensi digital bukanlah satu-satunya faktor yang memengaruhi kinerja karyawan, karena pelatihan kerja juga menjadi faktor penting dalam meningkatkan kemampuan karyawan dalam menghadapi perubahan teknologi. Pelatihan kerja merupakan investasi strategis yang dilakukan organisasi untuk meningkatkan pengetahuan, keterampilan, dan sikap kerja karyawan (Dessler, 2020). Penelitian menunjukkan bahwa program pelatihan yang efektif memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap peningkatan kinerja karyawan melalui peningkatan keterampilan dan efisiensi kerja (Rahman & Dewi, 2024). Oleh karena itu, pelatihan kerja menjadi variabel yang relevan untuk diteliti dalam konteks peningkatan kinerja.

Pelaksanaan pelatihan kerja di beberapa organisasi masih menghadapi berbagai kendala, seperti metode pelatihan yang kurang relevan dengan kebutuhan digital serta kurangnya evaluasi efektivitas pelatihan. Penelitian Risman (2024) menunjukkan bahwa program pelatihan yang tidak disesuaikan dengan kebutuhan spesifik pekerjaan dan perkembangan teknologi cenderung kurang efektif dalam mencapai hasil yang optimal. Hal ini mengindikasikan adanya kesenjangan antara tujuan pelatihan yang diharapkan dengan implementasi di lapangan.

Penelitian terdahulu menunjukkan bahwa kompetensi digital dan pelatihan kerja memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan (Fathiyatuzzah & Sary, 2024). Namun, sebagian besar penelitian tersebut dilakukan pada sektor pendidikan, perbankan, dan perusahaan swasta, seperti penelitian yang dilakukan dari beberapa sektor seperti penelitian terdahulu Pada sektor UMKM, kompetensi digital terbukti mampu meningkatkan produktivitas dan kinerja usaha melalui peningkatan kemampuan teknologi dan adaptasi terhadap perubahan digital (Rahayu & Day, 2015). Pada sektor pendidikan, kompetensi digital juga berperan sebagai faktor yang memediasi peningkatan kinerja melalui inovasi dan adaptasi terhadap perubahan sistem pendidikan berbasis teknologi (Makaria et al., 2026). Sementara itu, dalam sektor perbankan dan organisasi modern, kompetensi digital menjadi faktor utama dalam meningkatkan efisiensi, produktivitas, serta kualitas kinerja karyawan dalam menghadapi transformasi layanan berbasis teknologi (Larasshati & Priyastiwi, 2024).

Hal tersebut mengindikasikan bahwa belum banyak yang mengkaji secara spesifik pada sektor BUMN logistik seperti PT. Pos Indonesia. Selain itu, masih terdapat inkonsistensi hasil penelitian terkait besarnya pengaruh masing-masing variabel terhadap kinerja, sehingga diperlukan penelitian lebih lanjut untuk menguji hubungan tersebut dalam konteks yang berbeda. Selain itu, permasalahan kinerja karyawan di PT. Pos Indonesia Regional VI Makassar 90004 juga berkaitan dengan peningkatan tuntutan layanan publik. Pelanggan menuntut pelayanan cepat, akurat, dan minim kesalahan, terutama dalam proses pengiriman dan pelacakan barang.

Ketika kinerja karyawan tidak mampu memenuhi tuntutan tersebut, maka tingkat kepercayaan pelanggan akan menurun. Pelaksanaan pelatihan kerja di beberapa organisasi masih menghadapi berbagai kendala, seperti metode pelatihan yang kurang relevan dengan kebutuhan digital serta kurangnya evaluasi efektivitas pelatihan. Pelatihan yang tidak berbasis pada kebutuhan teknologi cenderung tidak mampu meningkatkan kompetensi secara signifikan. Hal ini mengindikasikan adanya kesenjangan antara tujuan pelatihan yang diharapkan dengan implementasi di lapangan (Behavior et al., 2021)

Persaingan dengan perusahaan logistik swasta yang lebih agresif dalam digitalisasi membuat kinerja menjadi faktor penentu keberlangsungan layanan PT. Pos Indonesia. Kinerja yang tidak stabil akan memperlemah posisi perusahaan dalam persaingan industri. Aguinis (2021) mengemukakan bahwa Kinerja karyawan merupakan salah satu indikator utama keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuannya, karena mencerminkan sejauh mana individu mampu melaksanakan tugas sesuai standar yang telah ditetapkan. Oleh karena itu, kinerja karyawan menjadi fenomena penting untuk dikaji secara ilmiah. observasi awal di PT. Pos Indonesia Regional VI Makassar menunjukkan adanya inkonsistensi kinerja karyawan, terutama pada aspek ketepatan waktu layanan, akurasi data, dan respons terhadap pelanggan.

Berdasarkan fenomena tersebut penelitian ini menjadi penting untuk dilakukan karena dapat memberikan kontribusi teoritis dalam pengembangan ilmu manajemen sumber daya manusia, khususnya terkait peran kompetensi digital dan pelatihan kerja dalam meningkatkan kinerja karyawan di era transformasi digital dan memberikan gambaran pada regional khususnya regional makassar. Secara praktis, hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi dasar bagi manajemen PT. Pos Indonesia (Persero) Regional VI Makassar dalam merancang strategi pengembangan SDM yang lebih efektif, sehingga mampu meningkatkan kualitas layanan dan daya saing perusahaan di era digital.

2. KAJIAN TEORITIS

Kompetensi digital merupakan salah satu kemampuan kunci yang semakin krusial dalam menghadapi transformasi organisasi berbasis teknologi. Secara konseptual, kompetensi digital tidak hanya mencakup keterampilan teknis dalam menggunakan perangkat digital, tetapi juga melibatkan kemampuan kognitif, sosial, dan etis dalam memanfaatkan teknologi secara efektif untuk mendukung pekerjaan. Menurut European Commission melalui kerangka DigComp yang diperbarui, kompetensi digital mencakup kemampuan dalam literasi informasi dan data, komunikasi dan kolaborasi digital, pembuatan konten digital, keamanan digital, serta pemecahan masalah berbasis teknologi (Vuorikari et al., 2022)

Pelatihan kerja merupakan salah satu instrumen strategis dalam manajemen sumber daya manusia yang berfungsi untuk meningkatkan kemampuan, keterampilan, serta pengetahuan karyawan agar selaras dengan tuntutan pekerjaan dan perkembangan organisasi. Secara konseptual, pelatihan kerja diartikan sebagai proses sistematis yang dirancang untuk mengubah perilaku karyawan melalui pembelajaran sehingga mampu meningkatkan kinerja individu maupun organisasi (Noe, 2020). Dalam perspektif modern, pelatihan tidak hanya berfokus pada peningkatan keterampilan teknis, tetapi juga mencakup pengembangan kompetensi kognitif, sosial, dan digital yang relevan dengan dinamika lingkungan kerja yang semakin kompleks. Hal ini menunjukkan bahwa pelatihan kerja memiliki peran penting sebagai mekanisme adaptasi organisasi terhadap perubahan teknologi dan persaingan global.

Kinerja karyawan merupakan salah satu indikator utama keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuannya, karena mencerminkan sejauh mana individu mampu melaksanakan tugas sesuai standar yang telah ditetapkan. Secara konseptual, kinerja karyawan diartikan sebagai hasil kerja yang dicapai oleh individu baik dari aspek kualitas maupun kuantitas dalam periode tertentu sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan. Menurut Maryadi et al. (2026) Kinerja karyawan merupakan hasil kerja yang dicapai individu dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya yang diukur berdasarkan kualitas dan kuantitas hasil kerja. Sejalan dengan itu Armstrong (2022) menegaskan bahwa kinerja tidak hanya berfokus pada hasil akhir, tetapi juga mencakup proses bagaimana pekerjaan tersebut dilakukan. Dengan demikian, kinerja karyawan mencerminkan kombinasi antara kemampuan, usaha, dan peluang yang dimiliki individu dalam lingkungan kerja.

3. METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan jenis penelitian asosiatif kausal yang bertujuan untuk menganalisis hubungan serta pengaruh antara variabel kompetensi digital dan pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan. Pendekatan kuantitatif dipilih karena penelitian ini berfokus pada pengukuran variabel secara objektif dan analisis data menggunakan teknik statistik. Penelitian ini dilaksanakan di PT. Pos Indonesia (Persero) Regional VI Makassar 90004. dengan mempertimbangkan relevansi permasalahan yang diteliti, khususnya terkait dengan kinerja karyawan yang dipengaruhi oleh faktor kompetensi digital dan pelatihan kerja..

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan di PT. Pos Indonesia (Persero) Regional VI Makassar 90004 yang berjumlah 57 orang. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah sampling jenuh, yaitu seluruh anggota populasi dijadikan sebagai sampel penelitian. Metode pengumpulan data dilakukan melalui penyebaran kuesioner yang disusun menggunakan skala Likert untuk mengukur persepsi responden terhadap variabel penelitian. Selain itu, data juga diperoleh melalui dokumentasi untuk mendukung kelengkapan informasi yang dibutuhkan dalam penelitian.

Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi linear berganda dengan bantuan program IBM SPSS. Sebelum melakukan analisis, terlebih dahulu dilakukan uji instrumen berupa uji validitas dan reliabilitas untuk memastikan bahwa kuesioner layak digunakan. Selanjutnya dilakukan uji asumsi klasik yang meliputi uji normalitas, multikolinearitas, dan heteroskedastisitas. Pengujian hipotesis dilakukan melalui uji parsial (uji t) untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen, serta koefisien determinasi (R^2) untuk mengetahui besarnya kontribusi variabel kompetensi digital dan pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan.

Dengan pendekatan kuantitatif dalam penelitian ini, peneliti dapat memberikan gambaran empiris mengenai pengaruh kompetensi digital dan pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan melalui analisis data secara statistik. Pendekatan ini memungkinkan pengukuran hubungan antar variabel secara objektif berdasarkan data yang diperoleh langsung dari responden, sehingga hasil penelitian dapat diuji secara terukur dan akurat. Pendekatan ini juga mengintegrasikan temuan empiris dengan teori yang relevan, sehingga memberikan pemahaman yang lebih komprehensif mengenai faktor-faktor yang memengaruhi kinerja karyawan. Dengan demikian, penelitian ini tidak hanya berkontribusi secara teoritis, tetapi juga memberikan implikasi praktis bagi perusahaan dalam meningkatkan kompetensi digital di era

transformasi digitalisasi serta pelatihan kerja yang terstruktur guna mendukung kinerja karyawan dalam mendukung proses transformasi digitalisasi.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Lokasi dan Waktu Penelitian

Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan di PT. Pos Indonesia (Persero) Regional VI Makassar 90004 yang menjadi objek penelitian terkait kinerja karyawan. Pemilihan lokasi penelitian didasarkan pada adanya fenomena terkait transformasi digitalisasi pada perusahaan logistik yang dimana Kompetensi digital dan Pelatihan kerja yang diduga memengaruhi kinerja karyawan di perusahaan tersebut.

Waktu Penelitian

Penelitian dilaksanakan pada tahun 2026, yang meliputi tahap persiapan, pengumpulan data, hingga pengolahan dan analisis data. Proses penelitian dilakukan secara bertahap agar memperoleh data yang akurat dan sesuai dengan tujuan penelitian.

Jenis dan Sumber Data

Jenis Data

Penelitian ini menggunakan data kuantitatif, yaitu data yang berbentuk angka dan dapat dianalisis secara statistik

Sumber Data

Data yang digunakan merupakan data primer yang diperoleh secara langsung dengan survei melalui penyebaran kuesioner kepada responden, yaitu seluruh karyawan di PT. Pos Indonesia (Persero) Regional VI Makassar 90004.

Populasi dan Sampel

Populasi

Populasi dalam penelitian ini mencakup seluruh karyawan PT. Pos Indonesia (Persero) Regional VI Makassar 90004 yang berjumlah 57 orang.

Sampel

Teknik penentuan sampel dalam penelitian ini menggunakan sampling jenuh (census), yaitu metode penentuan sampel di mana seluruh anggota populasi dijadikan sampel penelitian karena jumlah populasi yang relatif kecil dan dianggap mampu mewakili karakteristik objek secara keseluruhan. Dengan demikian, seluruh karyawan berjumlah 57 yang menjadi populasi di PT. Pos Indonesia (Persero) Regional VI Makassar 90004 ditetapkan sebagai sampel penelitian.

Penyajian Data dan Hasil Penelitian

Analisis dan Interpretasi

a. Uji Validitas

Uji validitas merupakan suatu uji yang digunakan untuk mengetahui kelayakan suatu pertanyaan dalam mendefinisikan variabel. Hasil Uji validitas dapat dilihat dari nilai corrected item-total correlation, nilai ini kemudian dibandingkan dengan nilai r tabel. Nilai r tabel dihitung dengan menggunakan analisis df (degree of freedom) yaitu dengan rumus $df = n - 2$ dengan n adalah jumlah responden. Hasil uji validitas ditunjukkan pada tabel di bawah ini.

Tabel 1. Data Hasil Uji Validitas.

Variabel	Indikator	Nilai r-Hitung	Nilai r- Tabel	Sig.	Keterangan
Kompetensi Digital (X1)	X1.1	0,747	0,2609	0,000	Valid
	X1.2	0,690	0,2609	0,000	Valid
	X1.3	0,771	0,2609	0,000	Valid
	X1.4	0,823	0,2609	0,000	Valid
	X1.5	0,718	0,2609	0,000	Valid
Pelatihan Kerja (X2)	X2.1	0,771	0,2609	0,000	Valid
	X2.2	0,749	0,2609	0,000	Valid
	X2.3	0,750	0,2609	0,000	Valid
	X2.4	0,808	0,2609	0,000	Valid
	X2.5	0,809	0,2609	0,000	Valid
Kinerja Karyawan (Y)	Y1.1	0,829	0,2609	0,000	Valid
	Y1.2	0,709	0,2609	0,000	Valid
	Y1.3	0,764	0,2609	0,000	Valid
	Y1.4	0,719	0,2609	0,000	Valid
	Y1.5	0,709	0,2609	0,000	Valid

Sumber: Hasil Olah Data SPSS 31.

Tabel 1 menunjukkan pada hasil uji validitas semua item pertanyaan menunjukkan nilai koefisien yang positif atau valid, karena nilai r hitung > r tabel serta nilai signifikan 0,000. Sehingga dapat disimpulkan bahwa seluruh pernyataan pada variabel valid.

b. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas adalah proses untuk menguji apakah alat penelitian seperti kuesioner menghasilkan hasil yang konsisten dan stabil dalam kondisi yang sama. Pernyataan dapat dikatakan reliabel ketika nilai cronbach alpa > 0,70. Hasil dari uji reliabilitas dapat dilihat pada tabel berikut.

Tabel 2. Data Hasil Uji Reliabilitas.

Variabel	Nilai Cronbach's Alpha	Standar Reliabilitas	Keterangan
Kompetensi Digital (X1)	0,804	> 0,70	Reliabel
Pelatihan Kerja (X2)	0,836	> 0,70	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0,801	> 0,70	Reliabel

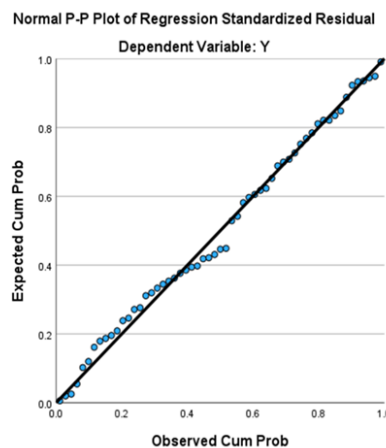
Sumber: Hasil Olah Data SPSS 31

Berdasarkan hasil pengujian reliabilitas di atas yang menunjukkan bahwa nilai Cronbach's Alpha variabel Kompetensi Digital (X1) $0,804 > 0,70$ serta Pelatihan Kerja (X2) $0,836 > 0,70$ serta Kinerja Karyawan (Y) $0,801 > 0,70$ sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel dalam penelitian ini reliabel.

c. Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk mengidentifikasi apakah terdapat kesalahan dalam model regresi yang menghasilkan distribusi tidak normal. Dalam penelitian ini, pengujian normalitas dilakukan dengan menggunakan Grafik Normality Probability Plot. Grafik Normality Probability Plot ini menunjukkan kriteria untuk menentukan apakah data terdistribusi normal. Jika data tersebar di area garis diagonal dan mengikuti garis tersebut, maka asumsi distribusi normal dapat diterima. Sebaliknya, Jika data menyimpang dari garis diagonal, model regresi tersebut tidak berdistribusi normal. Hasil uji normalitas disajikan dalam gambar berikut ini.

Gambar 1. Data Hasil Uji Normalitas



Berdasarkan gambar 1 di atas menunjukkan bahwa grafik Normal P-Plot menggambarkan penyebaran data atau titik titik di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, maka ini berarti model regresi dalam penelitian ini memenuhi asumsi normalitas.

d. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas digunakan untuk mengidentifikasi adanya korelasi tinggi antara variabel independen dalam model regresi. Jika ada korelasi tinggi antara variabel independen dan variabel dependen, ini dapat menyebabkan gangguan. Uji multikolinearitas dapat dilakukan dengan menganalisis nilai variance inflation factor (VIF). Jika nilai VIF tidak melebihi 10 dan nilai toleransi tidak kurang dari 0.1, dapat disimpulkan bahwa tidak ada gejala multikolinearitas. Hasil pengujian multikolinearitas dapat dilihat pada tabel berikut.

Tabel 3. Data Hasil Uji Multikolinearitas.

Coefficients ^a		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1.	Kompetensi Digital	.948	1.055
	Pelatihan Kerja	.948	1.055

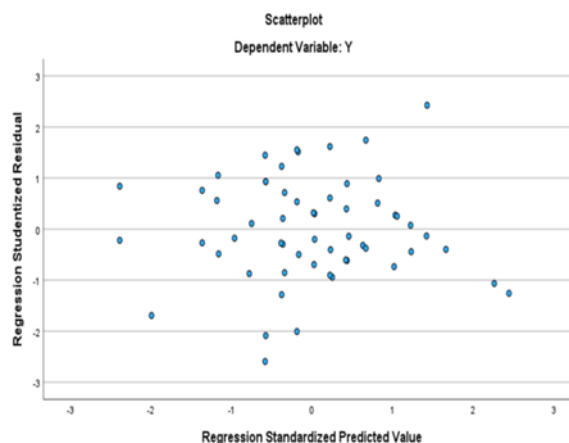
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Hasil Olah Data SPSS 31.

Berdasarkan tabel 3 terlihat bahwa variabel kompetensi digital dan pelatihan kerja memiliki nilai tolerance diatas 0,1 dan VIF lebih kecil dari 10. Hal ini berarti dalam model persamaan regresi tidak terdapat gejala multikolinearitas sehingga data dapat digunakan dalam penelitian ini.

e. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas digunakan untuk melihat ketidaksamaan varians pada residual dari satu pengamatan ke pengamatan lainnya pada model regresi, pada penelitian ini menggunakan scatterplot. Berikut hasil uji heteroskedastisitas.



Gambar 2. Data Hasil Uji Heteroskedastisitas.

Berdasarkan gambar 2, grafik scatterplot menunjukkan bahwa titik-titik tersebar pada tanpa pola tertentu, baik berbentuk kerucut maupun sistematis (melengkung atau berkluster), serta terdistribusi di atas dan di bawah angka nol pada sumbu Y. Oleh karena itu, berdasarkan grafik scatterplot ini, tidak terdapat indikasi kuat heteroskedastisitas, sehingga asumsi dalam model regresi terpenuhi. Oleh karena itu, model regresi yang diterapkan adalah valid dan mampu memberikan estimasi yang tepat.

f. Uji Regresi Linear Berganda

Penelitian ini menggunakan regresi linear berganda untuk menganalisis hubungan antara variabel dependen dalam penelitian ini adalah kinerja Karyawan, sedangkan Kompetensi digital dan Pelatihan kerja berfungsi sebagai variabel independen. Hasil analisis regresi linear berganda dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4. Data Hasil Uji Regresi Linear Berganda.

Model	Coefficients ^a			T	Sig.
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	3.320	1.850		1.794	.078
Kompetensi Digital	.407	.088	.446	4.611	.000
Pelatihan Kerja	.422	.086	.474	4.901	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Hasil Olah Data SPSS 31.

Secara umum persamaan regresi linear, sebagai berikut:

$$Y = 3.320 + 0,407X_1 + 0,422X_2 + \epsilon$$

Berdasarkan hasil analisis regresi linier berganda yang ditunjukkan dalam persamaan $Y = 3.320 + 0.407 \cdot X_1 + 0.422 \cdot X_2 + \epsilon$, di mana Y adalah variabel kinerja karyawan, X1 adalah Kompetensi digital, dan X2 adalah Pelatihan kerja, dapat disimpulkan bahwa konstanta 3.320 menunjukkan nilai kinerja karyawan ketika variabel kompetensi digital dan pelatihan kerja bernilai nol. Koefisien regresi kompetensi digital adalah 0.407 dan koefisien pelatihan kerja adalah 0.422, keduanya positif, menunjukkan bahwa peningkatan dalam kompetensi digital dan pelatihan kerja secara signifikan.

g. Uji Hipotesis

Berdasarkan hasil uji t yang tertera di Tabel 4, pengujian hipotesis menunjukkan bahwa variabel kompetensi digital (X1) dan pelatihan kerja (X2) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan (Y).

1. Hipotesis pertama (H1), nilai signifikansi kompetensi digital sebesar 0.000 lebih kecil dari 0.05 dan t hitung > t tabel, sehingga H1 diterima dan dapat disimpulkan bahwa kompetensi digital memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai t sebesar +4.407.
2. Hipotesis kedua (H2), pelatihan kerja memiliki nilai signifikansi sebesar 0.000 yang juga lebih kecil dari 0.05 dengan t hitung > t tabel, sehingga H2 diterima dan budaya organisasi terbukti memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai t sebesar +4.422.

h. Uji Koefisien Determinasi

Tujuan dari koefisien determinasi adalah untuk menentukan seberapa besar kontribusi pengaruh variabel dependen dapat dijelaskan oleh variabel independen dalam model regresi. Koefisien determinasi biasanya dinyatakan dalam bentuk R^2 , yang memiliki nilai antara 0 dan 1. Semakin mendekati 1, semakin besar proporsi variasi dalam variabel dependen yang dapat dijelaskan oleh variabel independen dalam model. Tabel koefisien determinasi dapat dilihat dari tabel berikut.

Tabel 5. Data Hasil Uji Koefisien Determinasi.

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.722 ^a	.521	.503	2.013

a. Predictors: (Constant), Kompetensi digital, Pelatihan Kerja
b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Hasil Olah Data SPSS 31.

Dari tabel 5, terdapat nilai R sebesar 0,722 yang menunjukkan bahwa hubungan antara kinerja karyawan dan kedua variabel independennya adalah kuat, karena berada dalam definisi. Nilai R Square sebesar 0,521 yang menunjukkan bahwa variabel kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh variabel Kompetensi digital dan Pelatihan kerja sebesar 52,1%, sedangkan 47,9% sisanya dipengaruhi oleh faktor lain di luar model penelitian.

5. KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan, dapat disimpulkan bahwa Kompetensi digital berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi Kompetensi digital, maka semakin tinggi pula tingkat kinerja karyawan dalam menghadapi transformasi digitalisasi. Selain itu, pelatihan kerja juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, yang menunjukkan bahwa pelatihan kerja yang efektif mampu meningkatkan kualitas sumber daya manusia sehingga karyawan secara optimal dapat menghadapi transformasi digital.

Kompetensi digital dan Pelatihan kerja secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Kedua variabel ini memiliki hubungan erat dalam meningkatkan kinerja karyawan, dimana kompetensi digital yang baik dapat memudahkan karyawan dalam menyelesaikan tugas. sedangkan Pelatihan yang baik dan terstruktur dapat meningkatkan kualitas kerja karyawan dalam menghadapi digitalisasi.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Kompetensi digital dan Pelatihan kerja merupakan variabel independen yang secara langsung memengaruhi kinerja karyawan. Oleh karena itu, peningkatan kinerja karyawan perlu difokuskan pada penguatan kompetensi digital dan perbaikan struktural pelatihan kerja secara berkelanjutan.

Disarankan agar dilakukan peningkatan pada indikator kemampuan pemecahan masalah digital dalam mendukung kemandirian karyawan dalam bekerja. Karyawan diharapkan mampu mengidentifikasi dan menyelesaikan permasalahan kerja berbasis teknologi secara mandiri tanpa selalu bergantung pada bantuan rekan kerja, serta mengembangkan pola pikir kritis dan adaptif dengan aktif mencari solusi dan memanfaatkan berbagai sumber informasi digital dalam menyelesaikan pekerjaan. Dengan meningkatnya kemampuan pemecahan masalah digital, diharapkan karyawan dapat bekerja lebih mandiri, efektif, dan mampu meningkatkan kinerja secara optimal. Selain itu, pada aspek pelatihan kerja, disarankan adanya peningkatan pada indikator instruktur pelatihan, di mana instruktur diharapkan mampu menyampaikan materi secara jelas, sistematis, mudah dipahami, serta memberikan contoh praktik kerja yang membantu karyawan memahami tugas secara lebih mendalam. Instruktur juga perlu mendorong partisipasi aktif peserta melalui metode pelatihan yang interaktif dan aplikatif agar karyawan tidak hanya memahami materi, tetapi juga mampu menerapkannya secara mandiri dalam pekerjaan. Perusahaan juga perlu melakukan evaluasi terhadap kualitas instruktur serta memberikan pelatihan bagi instruktur agar kualitas pelatihan semakin optimal. Dengan adanya instruktur yang kompeten, diharapkan kemampuan kerja mandiri karyawan dan kinerja karyawan dapat meningkat secara optimal. Bagi peneliti selanjutnya, penelitian ini masih memiliki keterbatasan karena hanya menggunakan dua variabel independen, yaitu kompetensi digital dan pelatihan kerja. Oleh karena itu, peneliti selanjutnya diharapkan dapat mengembangkan penelitian dengan menambahkan variabel lain yang memengaruhi kinerja karyawan, seperti motivasi kerja, kepemimpinan, lingkungan kerja, atau budaya organisasi, terutama pada objek penelitian yang masih relatif kurang diteliti di instansi tersebut sehingga dapat memberikan gambaran yang lebih komprehensif.

DAFTAR REFERENSI

Aguinis, H. (n.d.). *No title*.

APJII. (2024). *Laporan survei penetrasi internet Indonesia 2024*. APJII.

Armstrong, M. (2022). *Armstrong's handbook of performance management: An evidence-based guide to performance leadership*. Kogan Page.

BPS. (2024). *Statistik e-commerce 2024*. BPS.

- Dessler, G. (2020). *Human resource management* (16th ed.). Pearson Education.
- Fathiyatuzzah, R. N., & Sary, F. P. (2024). *No title*. 6, 203–214. <https://doi.org/10.31539/jomb.v6i1.6995>
- Hidayati, N. (2022). Digital transformation and human resources readiness: A strategic concept higher education. 2022(3), 1269–1277.
- Kraiger, K., & Ford, J. K. (2021). The science of workplace instruction: Learning and development applied to work. *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*. <https://doi.org/10.1146/annurev-orgpsych-012420-060109>
- Larasshati, K., & Priyastiwati, P. (2024). Pengaruh kompetensi digital terhadap kinerja karyawan. <https://doi.org/10.32477/jrabi.v4i2.1026>
- Makaria, E., Tarigan, B., & Sudibjo, N. (2026). Pengaruh efikasi guru terhadap kinerja guru dengan mediasi kompetensi digital dan perilaku inovatif. 9, 3694–3701. <https://doi.org/10.54371/jiip.v9i3.11049>
- Maryadi, M., Utami, H. N., Prasetya, A., & Hutahayan, B. (2026). Advancing the understanding of employee performance: A recent systematic literature review using PRISMA. *Cogent Business & Management*, 13(1). <https://doi.org/10.1080/23311975.2025.2612412>
- Noe, R. A. (2020). *Use Canvas inbox for all communications writing skills: Discussions* (pp. 1–16).
- OECD. (2023). *Digital economy outlook 2023*. OECD Publishing. <https://doi.org/10.1787/0d0f9f7d-en>
- Oktaviani, P., Putriana, Z. B. E., Enggarani, N. B., & Merdiaty, N. (2024). Manajemen talenta di era digital: Sebuah kajian literatur. *Jurnal Manajemen Bisnis Era Digital*, 2(1), 56–64. <https://doi.org/10.61132/jumabedi.v2i1.415>
- Rahayu, R., & Day, J. (2015). Determinant factors of e-commerce adoption by SMEs in developing country: Evidence from Indonesia. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 195, 142–150. <https://doi.org/10.1016/j.sbspro.2015.06.423>
- Rahman, F., & Dewi, L. (2024). Digital learning dan efektivitas kerja karyawan. *Jurnal Manajemen dan Inovasi*, 6(2), 78–91.
- Risman, R. (2024). Strategi pelatihan karyawan untuk meningkatkan kinerja organisasi: Peran teknologi dan adaptasi program di berbagai sektor. *Paradoks*, 7(1), 56–68. <https://doi.org/10.57178/paradoks.v7i1.946>
- Van Laar, E., Van Deursen, A. J. A. M., Van Dijk, J. A. G. M., & De Haan, J. (2020). Determinants of 21st-century skills and 21st-century digital skills for workers: A systematic literature review. *SAGE Open*. <https://doi.org/10.1177/2158244019900176>
- Vuorikari, R., Kluzer, S., & Punie, Y. (2022). *DigComp 2.2: The digital competence framework for citizens with new examples of knowledge, skills and attitudes*. Publications Office of the European Union. <https://doi.org/10.2760/115376>
- World Bank Group. (2023). *Digital development overview 2023*. World Bank Group.