

---

## The Influence of Digital Literacy and Human Resource Competence on Employee Performance in the Era of Digital Transformation at CV CAKRA NUSANTARA PALUR

### Pengaruh Literasi Digital Dan Kompetensi Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Karyawan Pada Era Transformasi Digital Pada CV CAKRA NUSANTARA PALUR

Herjuno Pramudito<sup>1</sup>, Kiti Kusuma Wardaningrum<sup>2</sup>

E-mail: [herjuno.pramudto@stie-aub.ac.id](mailto:herjuno.pramudto@stie-aub.ac.id)<sup>1</sup>, [Kitikusumawardaningrum0537@gmail.com](mailto:Kitikusumawardaningrum0537@gmail.com)<sup>2</sup>

Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Dharma AUB Surakarta

#### Abstract

*This study aims to analyze the influence of digital literacy and human resource competence on employee performance in the digital transformation era. The research method used is a quantitative approach with an explanatory research design. The research population consists of 120 employees at technology-based service companies in Indonesia, with a sample of 92 respondents using purposive sampling techniques. Data were analyzed using validity and reliability tests, multiple linear regression, t-tests, and F-tests. The results show that digital literacy has a positive and significant effect on employee performance (calculated  $t 4.215 > \text{table } t 1.986$ ;  $\text{sig } 0.000 < 0.05$ ). Human resource competence also has a positive and significant effect on performance (calculated  $t 3.872 > 1.986$ ;  $\text{sig } 0.000 < 0.05$ ). Simultaneously, digital literacy and human resource competence significantly affect employee performance (calculated  $F 38.452 > \text{table } F 3.10$ ;  $\text{sig } 0.000 < 0.05$ ). This study emphasizes that improving digital literacy and competence is a key strategy in enhancing organizational performance in the 2025 digital era.*

**Keywords :** *Digital Literacy, Human Resource Competence, Employee Performance, Digital Transformation, HRM*

#### Abstraksi

*Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh literasi digital dan kompetensi sumber daya manusia terhadap kinerja karyawan pada era transformasi digital. Metode penelitian yang digunakan adalah pendekatan kuantitatif dengan desain explanatory research. Populasi penelitian adalah 120 karyawan pada perusahaan jasa berbasis teknologi di Indonesia, dengan sampel sebanyak 92 responden menggunakan teknik purposive sampling. Data dianalisis menggunakan uji validitas, reliabilitas, regresi linear berganda, uji t, dan uji F. Hasil penelitian menunjukkan bahwa literasi digital berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan ( $t \text{ hitung } 4,215 > t \text{ tabel } 1,986$ ;  $\text{sig } 0,000 < 0,05$ ). Kompetensi SDM juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja ( $t \text{ hitung } 3,872 > 1,986$ ;  $\text{sig } 0,000 < 0,05$ ). Secara simultan, literasi digital dan kompetensi SDM berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan ( $F \text{ hitung } 38,452 > F \text{ tabel } 3,10$ ;  $\text{sig } 0,000 < 0,05$ ). Penelitian ini menegaskan bahwa peningkatan literasi digital dan kompetensi menjadi strategi utama dalam meningkatkan kinerja organisasi di era digital 2025.*

**Kata kunci :** *Literasi Digital, Kompetensi SDM, Kinerja Karyawan, Transformasi Digital, MSDM*

---

## PENDAHULUAN

Era digitalisasi mendorong organisasi modern untuk melakukan transformasi secara menyeluruh sebagai bagian dari tuntutan lingkungan bisnis yang terus berkembang, terutama memasuki tahun 2025 ketika akselerasi teknologi informasi, otomatisasi proses bisnis, kecerdasan buatan (*artificial intelligence*), serta integrasi sistem berbasis data (*data driven systems*) semakin mendominasi tata kelola dan model operasional perusahaan. Fenomena ini tidak hanya mengubah struktur proses bisnis, tetapi juga merekonfigurasi kebutuhan kompetensi sumber daya manusia (SDM). Organisasi kontemporer tidak lagi semata-mata memerlukan tenaga kerja yang mampu menjalankan fungsi administratif rutin, melainkan individu yang adaptif terhadap perubahan teknologi, memiliki kemampuan *problem solving* berbasis data, serta mampu berinovasi dalam lingkungan kerja digital yang dinamis (Vial, 2019; Warner & Wäger, 2019).

Secara konseptual, transformasi digital dipahami sebagai proses integratif yang melibatkan perubahan strategis, struktural, dan kultural organisasi melalui pemanfaatan teknologi digital untuk menciptakan nilai tambah (Vial, 2019). Dalam konteks ini, kualitas SDM menjadi determinan utama keberhasilan transformasi, karena teknologi tanpa kompetensi yang memadai berpotensi menimbulkan kesenjangan produktivitas dan resistensi organisasi (Bharadwaj et al., 2013). Oleh karena itu, penguatan kompetensi digital menjadi prasyarat utama dalam memastikan keberlanjutan dan daya saing organisasi.

Salah satu kompetensi kunci dalam era transformasi digital adalah literasi digital. Literasi digital tidak terbatas pada kemampuan teknis mengoperasikan perangkat teknologi, tetapi mencakup seperangkat kecakapan kognitif, sosial, dan etis dalam mengakses, mengevaluasi, memproduksi, serta memanfaatkan informasi secara kritis dan bertanggung jawab melalui media digital (Ng, 2012). Kerangka ini sejalan dengan pandangan UNESCO (2018) yang menempatkan literasi digital sebagai bagian dari media and information literacy yang meliputi kemampuan memahami, menganalisis, dan menciptakan pesan dalam berbagai konteks digital.

Di Indonesia, penguatan literasi digital telah menjadi agenda strategis nasional. Pemerintah melalui Kementerian Komunikasi dan Informatika Republik Indonesia mengembangkan kerangka literasi digital nasional yang mencakup empat pilar utama: kecakapan digital (*digital skills*), budaya digital (*digital culture*), etika digital (*digital ethics*), dan keamanan digital (*digital safety*). Pendekatan ini menunjukkan bahwa literasi digital tidak hanya berfungsi sebagai kompetensi individu, tetapi juga

---

sebagai instrumen pembangunan sosial dan ekonomi berbasis teknologi (Kementerian Komunikasi dan Informatika, 2021).

Lebih lanjut, Henry Jenkins (2009) memperluas makna literasi digital melalui konsep *new media literacy* dalam kerangka budaya partisipatif (*participatory culture*). Dalam masyarakat digital modern, individu tidak lagi sekadar menjadi konsumen informasi, melainkan juga produsen konten (*prosumer*), kolaborator dalam komunitas daring, serta kontributor dalam penciptaan dan distribusi pengetahuan. Jenkins menekankan pentingnya kemampuan berpartisipasi secara aktif, berkolaborasi, serta mengembangkan kecerdasan kolektif (*collective intelligence*) dalam ekosistem digital yang terbuka dan terhubung.

Dalam perspektif ini, literasi digital mencakup kemampuan untuk: (1) mengakses dan menavigasi informasi digital secara efektif; (2) mengevaluasi kredibilitas dan validitas informasi; (3) memproduksi dan mendistribusikan konten digital secara kreatif; (4) berkolaborasi melalui platform daring; serta (5) berpartisipasi secara etis dan bertanggung jawab dalam ruang digital. Dengan demikian, literasi digital merupakan kompetensi multidimensional yang berperan strategis dalam mendukung transformasi organisasi dan pembangunan nasional berbasis ekonomi digital.

Sejalan dengan dinamika transformasi digital, manajemen sumber daya manusia (MSDM) memegang peran strategis dalam memastikan kesiapan organisasi menghadapi perubahan teknologi. Menurut Dessler (2020), MSDM merupakan proses memperoleh, melatih, menilai, dan memberikan kompensasi kepada karyawan, sekaligus mengelola hubungan kerja, kesehatan dan keselamatan, serta aspek keadilan dalam organisasi. Dalam konteks digital, fungsi MSDM berkembang menjadi instrumen strategis untuk membangun kompetensi yang selaras dengan tuntutan teknologi dan inovasi (Vial, 2019). Kompetensi sumber daya manusia mencakup pengetahuan (*knowledge*), keterampilan (*skills*), dan sikap (*attitude*) yang terintegrasi dalam perilaku profesional (Spencer & Spencer, 1993). Pada era digital, kompetensi tersebut perlu diperluas dengan kemampuan adaptasi teknologi, pemanfaatan data dalam pengambilan keputusan, serta kolaborasi dalam sistem kerja berbasis platform digital (Warner & Wäger, 2019). Dengan demikian, pengembangan kompetensi menjadi investasi strategis yang menentukan daya saing organisasi secara berkelanjutan.

Kinerja karyawan sebagai indikator pencapaian target kerja dipengaruhi secara signifikan oleh literasi digital dan kompetensi yang dimiliki individu. Literasi digital tidak hanya mencakup kemampuan teknis penggunaan perangkat, tetapi juga kemampuan mengakses, mengevaluasi, dan memproduksi informasi secara kritis dan etis (Ng, 2012; UNESCO, 2018). Karyawan dengan literasi

---

digital tinggi cenderung lebih adaptif terhadap sistem baru, mampu mengoptimalkan aplikasi kerja, serta lebih inovatif dalam penyelesaian tugas. Kompetensi yang kuat berkontribusi terhadap efektivitas dan efisiensi kerja, sedangkan rendahnya literasi digital dapat menghambat produktivitas dan memperlambat proses transformasi organisasi (Bharadwaj et al., 2013). Oleh karena itu, integrasi antara praktik MSDM, penguatan kompetensi, dan literasi digital menjadi fondasi utama dalam meningkatkan kinerja individu sekaligus mendukung keberhasilan transformasi digital organisasi.

Kompetensi dipahami sebagai karakteristik mendasar individu yang berkaitan secara kausal dengan kinerja efektif atau superior dalam suatu pekerjaan (Spencer & Spencer, 1993). Model kompetensi yang dikembangkan oleh Lyle M. Spencer dan Signe M. Spencer dalam *Competence at Work* mengelompokkan kompetensi ke dalam lima dimensi utama, yaitu *motives* (motif), *traits* (karakteristik pribadi), *self concept* (konsep diri), *knowledge* (pengetahuan), dan *skills* (keterampilan). Model ini dikenal sebagai *iceberg model of competency*, yang menjelaskan bahwa aspek yang tampak seperti pengetahuan dan keterampilan hanya merupakan bagian kecil dari keseluruhan potensi individu, sedangkan motif, sifat, dan konsep diri berada pada lapisan yang lebih dalam dan menentukan konsistensi perilaku kerja. Pandangan ini diperkuat oleh Boyatzis (2008) yang menegaskan bahwa kompetensi mencerminkan kombinasi kemampuan, nilai, dan karakteristik personal yang mendorong efektivitas kinerja. Dalam konteks manajemen sumber daya manusia, kompetensi menjadi fondasi dalam proses pengembangan karyawan untuk mencapai standar kinerja yang telah ditetapkan organisasi (Dessler, 2020).

Kinerja karyawan sendiri didefinisikan sebagai hasil kerja yang dicapai individu sesuai dengan standar kualitas dan kuantitas yang ditetapkan organisasi (Dessler, 2020; Mangkunegara, 2017). Armstrong (2021) menegaskan bahwa kinerja tidak hanya berorientasi pada hasil (*output*), tetapi juga pada perilaku kerja dan proses pencapaian tujuan organisasi. Selain faktor kemampuan dan motivasi, kinerja organisasi juga dipengaruhi oleh komitmen internal serta sistem pengendalian yang efektif dalam mendukung prinsip ekonomi, efisiensi, dan efektivitas (Tugiman, 2000; Dasaratha & Frederick, 2011). Meskipun transformasi digital membuka peluang peningkatan produktivitas, organisasi masih menghadapi tantangan berupa kesenjangan keterampilan digital (*digital skill gap*), resistensi terhadap perubahan, dan keterbatasan pelatihan yang berpotensi menurunkan kinerja. Oleh karena itu, diperlukan kajian empiris untuk menganalisis pengaruh literasi digital dan kompetensi sumber daya manusia terhadap kinerja karyawan pada era transformasi digital tahun 2025.

---

## TINJAUAN PUSTAKA

### 1. Literasi Digital

Konsep literasi digital berkembang seiring dengan pesatnya transformasi teknologi informasi dan komunikasi dalam berbagai aspek kehidupan. Secara konseptual, literasi digital tidak hanya dimaknai sebagai kemampuan menggunakan perangkat teknologi, tetapi juga mencakup kapasitas kognitif, etis, dan sosial dalam memanfaatkan informasi secara efektif, kritis, dan bertanggung jawab. Menurut Paul Gilster dalam bukunya *Digital Literacy* (2008), literasi digital adalah kemampuan memahami dan menggunakan informasi dalam berbagai format yang bersumber dari komputer. Definisi ini menekankan pada aspek pemahaman dan evaluasi informasi, bukan sekadar keterampilan teknis. Selanjutnya, David Bawden (2001) mengembangkan konsep ini dengan memasukkan unsur kemampuan berpikir kritis, evaluasi informasi, serta integrasi pengetahuan dari berbagai sumber digital. Secara kelembagaan, UNESCO (2018) mendefinisikan literasi digital sebagai seperangkat kompetensi yang memungkinkan individu untuk mengakses, memahami, mengevaluasi, menciptakan, dan mengomunikasikan informasi melalui teknologi digital secara aman dan etis. Definisi ini menegaskan bahwa literasi digital memiliki dimensi teknis, kognitif, dan sosial-emosional.

Dalam konteks manajemen dan organisasi, George Westerman (2014) menekankan bahwa literasi digital merupakan fondasi penting dalam mendukung transformasi digital perusahaan. Karyawan yang memiliki literasi digital tinggi cenderung lebih adaptif terhadap perubahan teknologi, mampu mengoptimalkan sistem informasi, serta berkontribusi dalam inovasi berbasis data. Hal ini sejalan dengan pandangan Manuel Castells yang menyatakan bahwa masyarakat modern telah memasuki era *network society*, di mana kemampuan mengelola informasi digital menjadi modal utama dalam menciptakan keunggulan kompetitif. Lebih lanjut, literasi digital dapat diuraikan ke dalam beberapa indikator utama, yaitu: Kemampuan mengakses informasi digital, termasuk penggunaan perangkat dan aplikasi teknologi, Kemampuan mengevaluasi informasi, seperti menilai kredibilitas dan relevansi sumber, Kemampuan menciptakan dan membagikan konten digital secara produktif, Kesadaran etika dan keamanan digital, termasuk perlindungan data pribadi dan perilaku bertanggung jawab di ruang siber. Dalam perspektif sumber daya manusia, literasi digital berperan sebagai variabel strategis yang memengaruhi kinerja karyawan. Individu dengan literasi digital yang baik mampu meningkatkan efisiensi kerja, mempercepat proses

---

pengambilan keputusan berbasis data, serta meningkatkan kolaborasi melalui platform digital. Oleh karena itu, dalam era transformasi digital, pengembangan literasi digital menjadi bagian integral dari strategi pengelolaan sumber daya manusia untuk meningkatkan daya saing organisasi.

## 2. Kompetensi Sumber Daya Manusia

Konsep kompetensi sumber daya manusia (SDM) berkembang sebagai pendekatan strategis dalam manajemen modern yang menekankan kesesuaian antara kemampuan individu dengan tuntutan pekerjaan dan tujuan organisasi. Kompetensi tidak hanya dimaknai sebagai pengetahuan (knowledge) dan keterampilan (skills), tetapi juga mencakup sikap (attitude), nilai, karakteristik pribadi, serta motif yang memengaruhi kinerja seseorang. Menurut Spencer, Lyle M. & Spencer, Signe M.. (2008) dalam karya mereka *Competence at Work: Models for Superior Performance*, kompetensi merupakan karakteristik mendasar yang dimiliki individu yang berkaitan secara kausal dengan kinerja unggul dalam suatu pekerjaan atau situasi tertentu. Karakteristik mendasar tersebut dapat berupa motif, sifat, konsep diri, pengetahuan, dan keterampilan. Pendekatan ini menekankan bahwa kompetensi bukan hanya kemampuan teknis, tetapi juga aspek perilaku yang membedakan karyawan berkinerja tinggi dengan yang berkinerja rata-rata. Michael Porter Heppelmann, J. E. (2014) dalam teori keunggulan kompetitif menegaskan bahwa teknologi informasi dapat menciptakan diferensiasi dan efisiensi biaya yang berujung pada peningkatan daya saing organisasi. Dalam konteks ini, transformasi digital menjadi instrumen strategis untuk menciptakan nilai tambah (value creation) dan mempertahankan posisi kompetitif di pasar. Sejalan dengan itu, Gary Dessler (2020) dalam bukunya *Human Resource Management* menyatakan bahwa kompetensi adalah kombinasi antara pengetahuan, keterampilan, dan perilaku yang diperlukan untuk melaksanakan pekerjaan secara efektif. Perspektif ini menempatkan kompetensi sebagai fondasi utama dalam praktik manajemen sumber daya manusia, mulai dari rekrutmen, pelatihan, hingga penilaian kinerja.

## 3. Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan merupakan hasil kerja yang dicapai oleh individu dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya sesuai dengan standar yang telah ditetapkan organisasi. Menurut Gary Dessler (2020) dalam bukunya *Human Resource Management*,

---

kinerja adalah tingkat pencapaian tugas yang membentuk pekerjaan seorang karyawan. Kinerja tidak hanya diukur dari hasil akhir (output), tetapi juga dari proses kerja, perilaku kerja, serta kontribusi terhadap tujuan organisasi. Sementara itu, Anwar Prabu Mangkunegara (2017) menyatakan bahwa kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugas sesuai tanggung jawab yang diberikan. Dengan demikian, kinerja mencerminkan kombinasi antara kemampuan (ability), motivasi (motivation), dan kesempatan (opportunity) yang dimiliki individu dalam organisasi. Pada era transformasi digital, indikator kinerja karyawan tidak lagi terbatas pada produktivitas konvensional, tetapi juga mencakup Kemampuan adaptasi terhadap teknologi baru, Literasi digital, Kolaborasi virtual, Problem solving berbasis data dan Inovasi dan kreativitas Menurut McKinsey & Company (2024), organisasi yang berhasil dalam transformasi digital adalah organisasi yang mampu mengembangkan kapabilitas digital karyawannya melalui pelatihan berkelanjutan dan manajemen perubahan yang efektif. Selain itu, OECD menegaskan bahwa kompetensi digital menjadi faktor utama dalam meningkatkan produktivitas dan daya saing tenaga kerja di era ekonomi digital.

## **METODE**

Penelitian dilakukan pada CV.Cakra Nusantara Palur yang sedang menerapkan transformasi digital dalam sistem kerja dan manajemennya. Waktu penelitian dilaksanakan pada 12 Januari 2026. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode explanatory research, yaitu penelitian yang bertujuan untuk menjelaskan hubungan kausal antara variabel independen dan variabel dependen melalui pengujian hipotesis. Pendekatan kuantitatif dipilih karena penelitian ini mengukur pengaruh literasi digital dan kompetensi sumber daya manusia terhadap kinerja karyawan menggunakan data numerik yang dianalisis secara statistik. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan pada CV Cakra Nusantara Palur yang berjumlah 100 orang. Teknik analisis dalam penelitian ini adalah regresi linier berganda dengan pengujian instrument : uji validitas dan uji reliabilitas, uji t, uji F dan uji R<sup>2</sup>. Analisis Linier Berganda Sehingga dapat diperoleh gambaran perilaku obyek penelitian.

## **HASIL PENELITIAN**

Dari hasil analisis statistik diperoleh output penelitian sebagai berikut;

### **1. Hasil Analisis Linier Berganda**

Tabel I

Hasil Analisis Linier Berganda

Variabel	Item	r hitung	r tabel	Keterangan
Literasi Digital	X1.1	0,621	0,196	Valid
	X1.2	0,688	0,196	Valid
	X1.3	0,712	0,196	Valid
Kompetensi SDM	X2.1	0,655	0,196	Valid
	X2.2	0,701	0,196	Valid
	X2.3	0,734	0,196	Valid
Kinerja Karyawan	Y1	0,690	0,196	Valid
	Y2	0,745	0,196	Valid
	Y3	0,721	0,196	Valid

Berdasarkan Tabel I maka persamaan regresi yang didapatkan adalah sebagai berikut:  
 $Y=8,421+0,356X_1+0,482X_2$

Berdasarkan tabel diatas dapat diartikan :

- 1) Konstanta sebesar 8,421 mengindikasikan bahwa tanpa adanya peningkatan literasi digital dan kompetensi SDM, kinerja karyawan tetap memiliki nilai dasar sebesar 8,421.
- 2) Koefisien regresi literasi digital sebesar 0,356 menunjukkan bahwa setiap peningkatan 1 satuan literasi digital akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,356 satuan.
- 3) Koefisien regresi kompetensi SDM sebesar 0,482 menunjukkan bahwa setiap peningkatan 1 satuan kompetensi SDM akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,482 satuan.

**Uji Koefisien Serentak (Uji F)**

Tabel II. Uji F

Model	F hitung	F table	Sig
Regresi	52,318	3,09	0,000

**Sumber : Data diolah tahun 2025**

Berdasarkan Tabel II tampak bahwa nilai F hitung sebesar 52,318 lebih besar dari F tabel sebesar 3,09 dengan angka signifikansi  $=0,000 < \alpha = 0,05$ . Hal ini berarti bahwa model penelitian adalah baik

atau dengan kata lain ada pengaruh yang signifikan antara kopetensi sumber daya manusia dengan kinerja karayawan pada era transformasi digital.

**Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ )**

Tabel III

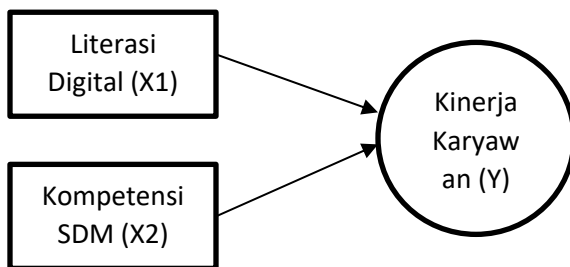
Koefisien Determinasi (*Adjusted R<sup>2</sup>*)

R	R Square	Adjusted R Square
0,721	0,648	0,352

*Sumber : Data diolah tahun 2025*

Berdasarkan Tabel III menunjukkan besarnya nilai determinasi (*Adjusted R<sup>2</sup>*) hasil hitung adalah sebesar 0,648 atau 64,8%. Nilai tersebut menunjukkan bahwa Literasi Digital (X1) dan Kompetensi SDM (X2) dalam penelitian ini mampu menjelaskan variabel kinerja karyawan (Y) sebesar 64,8%, di mana sisanya yaitu sebesar 35,2% dijelaskan oleh faktor lain di luar penelitian ini.

Berdasarkan hasil analisis statistik yang telah diuraikan di atas diperoleh kerangka akhir atau model penelitian, sebagai berikut :



## PEMBAHASAN

1. Hasil penelitian menunjukkan bahwa literasi digital berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini mengindikasikan bahwa semakin tinggi kemampuan karyawan dalam memahami, mengakses, mengevaluasi, dan memanfaatkan teknologi digital, maka semakin meningkat pula efektivitas dan produktivitas kerjanya. Dalam era transformasi digital, perusahaan mengintegrasikan sistem berbasis teknologi seperti Enterprise Resource Planning (ERP), aplikasi manajemen proyek, serta sistem komunikasi digital. Karyawan yang memiliki literasi digital tinggi mampu beradaptasi dengan cepat terhadap perubahan sistem

---

kerja berbasis teknologi, sehingga meminimalkan kesalahan operasional dan meningkatkan efisiensi waktu kerja. Temuan ini sejalan dengan teori human capital yang menyatakan bahwa investasi pada kemampuan berbasis pengetahuan dan teknologi akan meningkatkan output kinerja individu. Literasi digital bukan lagi kompetensi tambahan, melainkan menjadi kompetensi inti dalam organisasi modern.

2. Hasil uji simultan menunjukkan bahwa kedua variabel secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini menegaskan bahwa transformasi digital tidak hanya membutuhkan penguasaan teknologi, tetapi juga kompetensi menyeluruh yang mendukung implementasi teknologi tersebut. Transformasi digital bukan sekadar digitalisasi proses kerja, melainkan perubahan budaya kerja dan pola pikir. Oleh karena itu, organisasi perlu mengembangkan strategi pelatihan berkelanjutan, program upskilling dan reskilling, serta sistem manajemen kinerja berbasis digital untuk memastikan peningkatan produktivitas yang berkelanjutan. Secara konseptual, hasil penelitian ini memperkuat pandangan bahwa keberhasilan transformasi digital sangat ditentukan oleh kesiapan sumber daya manusia. Tanpa literasi digital dan kompetensi yang memadai, investasi teknologi tidak akan memberikan dampak optimal terhadap kinerja organisasi.
3. Pada Pengujian secara simultan diperoleh hasil bahwa nilai F hitung sebesar 52,318 lebih besar dari F tabel sebesar 3,09 dengan angka signifikansi  $= 0,000 < \alpha = 0,05$ . Artinya, literasi digital dan kompetensi SDM secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
4. Pada pengujian Adjusted R2 diperoleh hasil bahwa nilai determinasi (Adjusted R2) hasil hitung adalah sebesar 0,648 atau 64,8%. Nilai tersebut menunjukkan bahwa Literasi Digital (X1) dan Kompetensi SDM (X2) dalam penelitian ini mampu menjelaskan variabel kinerja karyawan (Y) sebesar 64,8%, di mana sisanya yaitu sebesar 35,2% dijelaskan oleh faktor lain di luar penelitian ini.

## **PENUTUP**

### **a. Simpulan**

Berdasarkan hasil analisa data tentang “pengaruh literasi digital dan kompetensi sumber daya manusia terhadap kinerja karyawan pada era transformasi digital” yaitu sebagai berikut :

1. Literasi digital memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

- 
2. Kompetensi sumber daya manusia juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Kompetensi yang mencakup aspek pengetahuan, keterampilan, dan sikap profesional berkontribusi terhadap peningkatan kualitas hasil kerja, kemampuan problem solving, serta kolaborasi dalam lingkungan kerja berbasis teknologi
  3. Kejelasan Literasi digital dan Kompetensi sumber daya manusia menunjukkan besarnya nilai determinasi ( $Adjusted R^2$ ) hasil hitung adalah sebesar 0,648 atau 64,8%. Nilai tersebut menunjukkan bahwa Literasi Digital (X1) dan Kompetensi SDM (X2) dalam penelitian ini mampu menjelaskan variabel kinerja karyawan (Y) sebesar 64,8%, di mana sisanya yaitu sebesar 35,2% dijelaskan oleh faktor lain di luar penelitian ini.

#### **b. Saran**

Berdasarkan hasil pembahasan penelitian dan kesimpulan di atas maka dapat diberikan saran-saran sebagai berikut :

1. organisasi perlu menyusun strategi pengembangan literasi digital secara berkelanjutan melalui program pelatihan, workshop, maupun sertifikasi yang relevan dengan kebutuhan industri dan perkembangan teknologi terkini
2. manajemen perlu memperkuat pengembangan kompetensi sumber daya manusia melalui pendekatan berbasis kompetensi (competency-based development), termasuk penyusunan standar kompetensi jabatan, evaluasi kinerja berbasis indikator digital, serta penguatan budaya pembelajaran organisasi (learning organization).
3. Hasil penelitian diharapkan dapat memotivasi peneliti selanjutnya terutama yang berkaitan dengan kinerja karyawan. untuk memperluas variabel penelitian dengan memasukkan faktor lain yang relevan, seperti kepemimpinan transformasional, budaya organisasi digital, maupun kesiapan teknologi organisasi, sehingga diperoleh model empiris yang lebih komprehensif dalam menjelaskan determinan kinerja karyawan pada era transformasi digital. Selain itu, penelitian lanjutan dapat menggunakan pendekatan longitudinal untuk menguji konsistensi pengaruh variabel dalam jangka waktu tertentu.

#### **c. Ucapan Terimakasih**

Penelitian ini bisa selesai tidak terlepas dari berbagai pihak yang memberikan kontribusi, sehingga saya mengucapkan terimakasih kepada;

- 
1. Orang tua, berkat doa dan suportnya selama proses pembuatan jurnal sampai selesai.
  2. Istri , berkat doa semangat dan kontribusinya membuat jurnal penelitian ini.
  3. Pimpinan, telah memberikan bantuan kepada peneliti untuk kelancaran penyusunan skripsi
  4. Kepala Cv Cakra Nusantara Palur, yang telah mengizinkan peneliti malakukan penelitian di kantor tersebut serta memberikan data yang diperlukan oleh peneliti hingga penelitian ini selesai.

## DAFTAR PUSTAKA

- Armstrong, M. (2020). *Armstrong's Handbook of Human Resource Management Practice* (15th ed.)
- Bawden, D. (2008). Origins and concepts of digital literacy. In C. Lankshear & M. Knobel (Eds.), *Digital literacies: Concepts, policies and practices* (pp. 17–32). New York: Peter Lang Publishing.
- Bharadwaj, A., El Sawy, O. A., Pavlou, P. A., & Venkatraman, N. (2013). Digital business strategy: Toward a next generation of insights. *MIS Quarterly*, 37(2), 471–482.
- Dessler, G. (2020). *Human Resource Management* (16th ed.). Pearson Education.
- Jenkins, H. (2009). *Confronting the Challenges of Participatory Culture: Media Education for the 21st Century*. MIT Press.
- Kementerian Komunikasi dan Informatika Republik Indonesia. (2021). *Modul Literasi Digital Nasional*. Jakarta: Kominfo RI.
- Mangkunegara, A. A. A. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. PT Remaja Rosdakarya.
- McKinsey & Company. 2024. *What employees say matters most to motivate performance*. McKinsey article yang membahas faktor-faktor utama yang mempengaruhi motivasi dan kinerja karyawan berdasarkan survei global.
- Ng, W. (2012). Can we teach digital natives digital literacy? *Computers & Education*, 59(3), 1065–1078.
- Porter, M. E., & Heppelmann, J. E. (2014). How smart, connected products are transforming competition. *Harvard Business Review*, 92(11), 64–88.
- Spencer, Lyle M. & Spencer, Signe M.. (1993). *Competence at Work: Models for Superior Performance*. New York: John Wiley & Sons.
- UNESCO. (2018). *A Global Framework of Reference on Digital Literacy Skills*. Paris: UNESCO.
- Vial, G. (2019). Understanding digital transformation: A review and research agenda. *Journal of Strategic Information Systems*, 28(2), 118–144.
- Westerman, George, Didier Bonnet, & Andrew McAfee. *Leading Digital: Turning Technology into Business Transformation*. Harvard Business Review Press, 2014.