PRECISE: Journal of Economic
Vol. 5 No. 2, Oktober 2026, 12-28 / ISSN 2829-5161
DOI: 10.67032/pje.v5i2.196

Pengaruh Transformasi Digital terhadap Kinerja dan Kompetensi Sumber Daya Manusia di LKP WIM Kabupaten Wajo

Andi Sumangelipu[1], Fuji Pratiwi[2], Sinaria[3]
[1-2-3]Institut Ilmu Hukum dan Ekonomi Lamaddukelleng

Abstrak

Transformasi digital menjadi salah satu faktor penting dalam pengembangan sumber daya manusia, khususnya dalam meningkatkan kinerja dan kompetensi pegawai di lembaga pelatihan. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh transformasi digital terhadap kinerja dan kompetensi sumber daya manusia (SDM) di LKP WIM Kabupaten Wajo. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain asosiatif. Data dikumpulkan melalui kuesioner yang melibatkan 54 pegawai sebagai responden dengan teknik sampling jenuh. Analisis data dilakukan menggunakan korelasi Pearson dan regresi linier dengan bantuan SPSS versi 22. Hasil penelitian menunjukkan bahwa transformasi digital berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja SDM, dengan koefisien regresi sebesar 0,657, nilai t sebesar 6,894, dan koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,478. Transformasi digital juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kompetensi SDM, dengan koefisien regresi sebesar 0,892, nilai t sebesar 9,654, dan nilai R^2 sebesar 0,642. Temuan tersebut menunjukkan bahwa transformasi digital memiliki hubungan yang lebih kuat dengan kompetensi SDM dibandingkan dengan kinerja SDM berdasarkan hasil kedua model regresi. Secara praktis, hasil penelitian mengindikasikan bahwa digitalisasi perlu disertai pelatihan dan pendampingan yang terstruktur agar pemanfaatan teknologi dapat mendukung peningkatan kapabilitas pegawai. Meskipun demikian, interpretasi hasil perlu memperhatikan keterbatasan reliabilitas instrumen kinerja SDM serta cakupan penelitian yang terbatas pada satu lembaga. Penelitian ini memberikan bukti empiris mengenai relevansi transformasi digital dalam pengembangan sumber daya manusia di lembaga pelatihan nonformal pada tingkat daerah.

Kata Kunci: *transformasi digital, kinerja SDM, kompetensi SDM, sumber daya manusia, lembaga pelatihan.*

Abstract

Digital transformation is a crucial factor in human resource development, particularly in enhancing employees' performance and competence within training institutions. This study aims to analyze the impact of digital transformation on human resource (HR) performance and competence at LKP WIM in Wajo Regency. A quantitative approach with associative design was employed. Data was collected via questionnaires from 54

employees using a saturated sampling technique. Data analysis was conducted using Pearson correlation and linear regression with SPSS version 22. The results indicate that digital transformation has a positive and significant effect on HR performance, with a regression coefficient of 0.657, a t-value of 6.894, and a coefficient of determination (R^2) of 0.478. Digital transformation also has a positive and significant effect on HR competence, with a regression coefficient of 0.892, a t-value of 9.654, and an R^2 value of 0.642. These findings reveal that digital transformation is more strongly related to HR competence than to HR performance, as indicated by the results of the two regression models. In practice, the findings suggest that digitalization must be accompanied by structured training and mentoring to ensure that technology use supports the enhancement of employee capabilities. However, the interpretation of these results requires consideration of the limitations regarding the reliability of the HR performance instrument and the study's scope, which was limited to a single institution. This study provides empirical evidence regarding the relevance of digital transformation to human resource development in non-formal training institutions at the regional level.

Keywords**:** *digital transformation, HR performance, HR competence, human resources, training institution*

PENDAHULUAN

Perkembangan teknologi informasi dan komunikasi yang pesat tidak dapat dipungkiri telah membawa perubahan besar pada hampir seluruh sektor, termasuk sektor pendidikan dan pelatihan. Perubahan ini secara luas dikenal sebagai transformasi digital, yaitu proses pengintegrasian teknologi digital ke dalam seluruh rangkaian aktivitas organisasi agar menjadi lebih efisien, efektif, dan bermutu tinggi. Transformasi digital tidak sekadar tentang penerapan teknologi baru, tetapi juga tentang membentuk ulang budaya organisasi, sistem organisasi, dan pengembangan kompetensi sumber daya manusia (SDM) secara berkelanjutan (Sugiarto, 2023).

Transformasi digital berkaitan erat dengan peningkatan kinerja organisasi dan kompetensi SDM. Menurut teori manajemen SDM, kompetensi merupakan perpaduan antara pengetahuan, keterampilan, dan sikap yang memungkinkan individu melaksanakan tugas secara efektif. Organisasi yang berhasil mengintegrasikan teknologi digital ke dalam proses kerjanya cenderung memiliki sistem kerja yang lebih efisien, akses informasi yang lebih cepat, serta kemampuan analisis data yang lebih kuat, yang pada akhirnya meningkatkan produktivitas kerja dan kualitas kinerja organisasi. Dalam kerangka kinerja organisasi, kinerja itu sendiri dibentuk oleh beberapa faktor utama, antara lain kapabilitas individu, motivasi kerja, dan dukungan dari sistem organisasi. Transformasi digital memberikan dukungan sistemik yang memungkinkan proses kerja menjadi lebih terstruktur, terintegrasi, dan berbasis data; secara konseptual, hal ini diyakini dapat meningkatkan kinerja organisasi sekaligus kompetensi SDM melalui peningkatan literasi digital, kemampuan dalam menggunakan teknologi, dan adaptabilitas terhadap perubahan sistem kerja (Susanto et al., 2024).

Transformasi digital telah menjadi agenda strategis dalam pembangunan nasional di banyak negara, termasuk Indonesia. Melalui program percepatan transformasi digital, Pemerintah Indonesia memprioritaskan penguatan kapasitas sumber daya manusia digital. Data Kementerian Komunikasi dan Informatika menunjukkan bahwa Indonesia membutuhkan sekitar sembilan juta talenta digital hingga tahun 2030, atau sekitar 600.000 talenta digital baru setiap tahun, untuk

memenuhi kebutuhan transformasi digital di berbagai sektor perekonomian. Sementara itu, data ketenagakerjaan nasional yang dirilis Badan Pusat Statistik (BPS) menunjukkan bahwa dari 218,17 juta penduduk usia kerja, 154,0 juta di antaranya termasuk angkatan kerja dengan tingkat partisipasi angkatan kerja sebesar 70,59 persen; namun dari sekitar 144,01 juta pekerja Indonesia yang tercatat pada tahun 2023, hanya sekitar 1,10 juta orang atau sekitar 0,81 persen yang bekerja di sektor teknologi informasi dan komunikasi. Hal ini menunjukkan bahwa ketersediaan tenaga kerja yang kompeten secara digital masih relatif terbatas dibandingkan dengan permintaan yang terus meningkat. Survei literasi digital nasional yang dilakukan oleh Kementerian Komunikasi dan Informatika bersama Katadata Insight Center menemukan bahwa indeks literasi digital Indonesia pada tahun 2022 berada pada angka 3,47 dari skala 1-5, yang termasuk dalam kategori sedang, dan menunjukkan bahwa pengembangan kompetensi digital masih menjadi tantangan yang dihadapi di berbagai sektor.

Khusus pada sektor pendidikan dan pelatihan, transformasi digital juga menunjukkan perkembangan yang cukup signifikan. Statistik pendidikan yang dipublikasikan BPS melaporkan adanya peningkatan penggunaan teknologi digital untuk kegiatan pembelajaran dan pelatihan antara tahun 2021 hingga 2024, khususnya platform pembelajaran daring, *learning management system*, dan aplikasi administrasi digital; namun demikian, tingkat adopsi ini masih belum merata, terutama di kalangan penyelenggara pendidikan nonformal dan lembaga pelatihan daerah. Lembaga Kursus dan Pelatihan (LKP), sebagai bagian dari sistem pendidikan nonformal, memiliki peran penting dalam mengembangkan kompetensi masyarakat, khususnya keterampilan vokasional (Alenezi, 2023). Dalam konteks transformasi digital, lembaga-lembaga tersebut diharapkan mampu mengintegrasikan teknologi digital ke dalam proses pembelajaran, pengelolaan administrasi, serta pengembangan kompetensi instruktur maupun tenaga kependidikan. Namun, penelitian-penelitian sebelumnya menunjukkan bahwa penerapan transformasi digital pada lembaga pendidikan nonformal masih menghadapi kendala yang cukup besar: sekitar 45 persen lembaga pelatihan melaporkan keterbatasan dalam penggunaan teknologi, baik dari sisi infrastruktur, keterampilan digital instruktur, maupun sistem manajemen berbasis teknologi, sementara sekitar 52 persen instruktur menyatakan masih perlu meningkatkan kompetensi teknologi digital untuk keperluan pengajaran.

Kondisi serupa diduga juga terjadi di tingkat daerah, termasuk di Kantor LKP WIM Kabupaten Wajo. Sebagai lembaga pelatihan yang bertanggung jawab atas pengembangan keterampilan masyarakat, LKP WIM dituntut untuk menerapkan transformasi digital pada berbagai aktivitas organisasi, seperti administrasi berbasis digital, media pembelajaran digital, dan pengembangan kompetensi digital tenaga kerja yang terlibat dalam kegiatan pelatihan. Namun dalam praktiknya, penerapan transformasi digital pada lembaga pelatihan daerah kerap menghadapi keterbatasan infrastruktur, keterampilan digital tenaga kerja yang masih terbatas, serta sistem manajemen yang belum sepenuhnya terintegrasi secara digital, kondisi-kondisi yang dapat memengaruhi efektivitas kerja organisasi dan tingkat kompetensi SDM yang bekerja di dalamnya.

Berdasarkan uraian tersebut, dapat diidentifikasi adanya kesenjangan *(gap)* antara kondisi ideal, di mana transformasi digital diposisikan sebagai pendorong utama kinerja organisasi dan kompetensi SDM, dengan kondisi empiris, di mana penerapan transformasi digital pada lembaga pelatihan masih belum optimal. Oleh karena itu,

diperlukan kajian yang lebih mendalam untuk mengetahui sejauh mana transformasi digital memengaruhi kinerja dan kompetensi SDM. Penelitian ini karenanya berupaya menjawab pertanyaan penelitian sebagai berikut: (1) apakah transformasi digital berpengaruh terhadap kinerja SDM di LKP WIM Kabupaten Wajo; (2) apakah transformasi digital berpengaruh terhadap kompetensi SDM di LKP WIM Kabupaten Wajo; dan (3) seberapa besar pengaruh transformasi digital terhadap kinerja dan kompetensi SDM di LKP WIM Kabupaten Wajo. Secara teoretis, penelitian ini diharapkan dapat memperkaya literatur manajemen SDM dan manajemen organisasi, khususnya yang berkaitan dengan transformasi digital, kinerja organisasi, dan kompetensi SDM di lembaga pelatihan nonformal. Secara praktis, hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan kepada pihak manajemen LKP WIM serta pengelola lembaga pelatihan secara lebih luas landasan empiris dalam merumuskan strategi transformasi digital guna memperkuat kualitas layanan dan daya saing kelembagaan.

Transformasi digital merupakan konsep sentral dalam kajian manajemen kontemporer, yang merujuk pada restrukturisasi menyeluruh atas cara organisasi menciptakan nilai, beroperasi, dan berinteraksi dengan para pemangku kepentingannya melalui pemanfaatan teknologi digital secara strategis. Vial et al., (2019), yang selanjutnya dikembangkan oleh Hanelt et al., (2021), mendefinisikan transformasi digital sebagai proses yang bertujuan meningkatkan kualitas suatu entitas dengan memicu perubahan signifikan pada karakteristiknya melalui kombinasi teknologi informasi, komputasi, komunikasi, dan konektivitas. Definisi ini menekankan bahwa transformasi digital bukan merupakan peristiwa tunggal, melainkan proses berkelanjutan yang membentuk ulang karakteristik mendasar suatu entitas organisasi. Ritter dan Pedersen (2022) lebih lanjut menjelaskan bahwa transformasi digital organisasi mencakup tiga lapisan perubahan, yaitu digitisasi *(digitization)*, yakni konversi informasi analog menjadi format digital; digitalisasi *(digitalization),* yakni penggunaan teknologi digital untuk mengubah proses bisnis; dan transformasi digital itu sendiri, yang secara fundamental mengubah model penciptaan nilai suatu organisasi. Dalam konteks organisasi publik dan lembaga pendidikan nonformal seperti LKP, Mergel et al., (2023) mendefinisikan transformasi digital sebagai adopsi strategis teknologi informasi yang ditujukan untuk meningkatkan kualitas layanan, efisiensi operasional, dan kapasitas kelembagaan, perspektif yang sangat relevan bagi LKP WIM yang menghadapi tekanan eksternal untuk memodernisasi proses pembelajaran dan administrasinya.

Kinerja SDM merujuk pada tingkat pencapaian hasil kerja individu maupun kelompok yang mencerminkan sejauh mana tujuan strategis organisasi tercapai; kinerja tidak hanya mencakup keluaran kuantitatif, tetapi juga kualitas proses, perilaku organisasi, serta kontribusi terhadap visi kelembagaan. Viswesvaran dan Ones (2021) mendefinisikan kinerja SDM sebagai seperangkat perilaku yang relevan dengan tujuan organisasi dan dapat diukur berdasarkan kontribusi masing-masing individu. Definisi ini menekankan dimensi perilaku kinerja yang dapat diukur dan relevan secara organisasional. Secara lebih khusus, pada lembaga kursus dan pelatihan, Sultana et al. (2021) mendeskripsikan kinerja SDM sebagai kemampuan instruktur dan tenaga administrasi dalam memenuhi target pembelajaran, kepuasan peserta, dan efisiensi pengelolaan program—dimensi-dimensi yang secara langsung relevan untuk mengukur kinerja SDM di LKP WIM.

Kompetensi SDM merupakan konstruk multidimensional yang menggambarkan kapabilitas intrinsik individu untuk melaksanakan pekerjaan secara efektif. Spencer dan

Spencer (1993) mendefinisikan kompetensi sebagai karakteristik dasar individu yang berhubungan secara kausal dengan kinerja efektif atau superior dalam suatu pekerjaan atau situasi. Dalam kerangka yang lebih mutakhir, Delamare Le Deist dan Winterton (2021) mengajukan model kompetensi holistik yang membedakan empat dimensi, yaitu kompetensi kognitif (pengetahuan dan pemahaman), kompetensi fungsional (keterampilan teknis), kompetensi personal (sikap dan nilai), serta meta-kompetensi (kemampuan belajar dan beradaptasi), model yang sangat relevan di era transformasi digital, di mana meta-kompetensi adaptif menjadi krusial bagi keberlanjutan karier. Secara khusus pada ranah digital, Carretero et al. (2022), dalam Kerangka Kompetensi Digital Komisi Eropa (DigComp 2.1), mendefinisikan kompetensi digital sebagai kemampuan menggunakan teknologi digital secara percaya diri, kritis, dan kreatif untuk mencapai tujuan yang berkaitan dengan pekerjaan, pembelajaran, dan partisipasi aktif dalam organisasi maupun masyarakat.

Beberapa penelitian empiris terdahulu memberikan landasan tematik dan metodologis bagi penelitian ini. Widihartono dan Ahmadi (2025) menemukan bahwa program pelatihan yang dirancang dengan mempertimbangkan era digital mampu meningkatkan produktivitas pegawai rata-rata sebesar 34 persen, dibandingkan 21 persen dengan metode konvensional, dengan kematangan infrastruktur digital, kompetensi digital fasilitator dan peserta, serta desain pembelajaran adaptif diidentifikasi sebagai faktor keberhasilan yang krusial. Marwah dan Pratama (2023), yang meneliti 85 pelaku UMKM yang telah mengadopsi teknologi digital, menemukan bahwa adopsi teknologi digital berpengaruh signifikan terhadap produktivitas SDM dan bahwa kompetensi digital SDM meningkat secara signifikan setelah penerapan platform digital dalam operasional bisnis. Maulina (2025), yang meneliti pegawai salah satu cabang bank BUMN, menemukan bahwa budaya organisasi dan pelatihan, yang dimediasi oleh motivasi, memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Kirana et al. (2023) menawarkan perspektif konseptual mengenai bagaimana transformasi digital dapat memperkuat kapabilitas SDM perusahaan, khususnya melalui pengambilan keputusan terkait SDM yang lebih akurat dan efektif. Thalib (2023), dengan menggunakan *Structural Equation Modeling* pada sampel 122 responden, menemukan bahwa transformasi digital memengaruhi kinerja penjualan sekaligus penurunan biaya promosi.

Secara keseluruhan, penelitian-penelitian tersebut menegaskan adanya hubungan yang secara umum positif antara transformasi digital dan berbagai luaran *(outcome)* terkait SDM. Namun, sebagian besar penelitian tersebut dilakukan pada konteks korporasi, perbankan, atau UMKM, sementara bukti empiris dari lembaga pendidikan nonformal dan pelatihan vokasional, khususnya di tingkat daerah, masih sangat terbatas. Selain itu, mayoritas penelitian terdahulu mengkaji kinerja dan kompetensi sebagai variabel luaran tunggal yang terpisah, bukan secara bersamaan, sehingga memberikan pemahaman yang terbatas mengenai apakah transformasi digital memberikan pengaruh yang lebih kuat secara komparatif terhadap kinerja atau kompetensi dalam konteks organisasi yang sama. Kesenjangan inilah yang melandasi penelitian ini, yang secara simultan mengkaji pengaruh transformasi digital terhadap kinerja dan kompetensi SDM pada lembaga pelatihan nonformal di daerah, yaitu LKP WIM Kabupaten Wajo.

Berdasarkan kajian teoretis dan empiris di atas, penelitian ini menyusun kerangka kausal yang menghubungkan transformasi digital sebagai variabel independen (X) dengan kinerja SDM (Y_1) dan kompetensi SDM (Y_2) sebagai variabel

dependen. Transformasi digital mengotomatiskan tugas-tugas rutin dan berulang, sehingga membebaskan kapasitas kognitif SDM untuk berfokus pada pekerjaan bernilai tambah yang lebih tinggi, yang pada gilirannya meningkatkan kuantitas dan kualitas hasil kerja, sejalan dengan model Job Demands-Resources (Bakker & de Vries, 2022). Sistem informasi digital menyediakan data secara *real-time* yang memungkinkan pengambilan keputusan yang lebih cepat dan akurat, sehingga meningkatkan efektivitas dan ketepatan waktu penyelesaian tugas (Ritter & Pedersen, 2022). Adopsi teknologi digital juga secara inheren menuntut SDM untuk mengembangkan kompetensi baru, sehingga menciptakan efek *learning-by-doing* yang secara berkelanjutan memperkaya kapabilitas dan kompetensi SDM (Nambisan et al., 2019).

METODE PENELITIAN

Desain Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain asosiatif untuk menganalisis hubungan dan pengaruh transformasi digital terhadap kinerja sumber daya manusia (SDM) dan kompetensi SDM. Pendekatan ini dipilih karena penelitian ini menguji hubungan antarvariabel menggunakan data numerik dan teknik analisis statistik. Penelitian dilaksanakan pada LKP WIM Kabupaten Wajo dengan fokus pada transformasi digital sebagai variabel independen, serta kinerja dan kompetensi SDM sebagai dua variabel dependen yang dianalisis secara terpisah.

Penelitian ini dilaksanakan di Kantor LKP WIM (Lembaga Kursus dan Pelatihan WIM), yang beralamat di Jl. Andi Magga Amirullah No. 50, Sengkang, Kabupaten Wajo, Provinsi Sulawesi Selatan

Populasi dan Sampel

Populasi penelitian meliputi seluruh pegawai LKP WIM Kabupaten Wajo yang berjumlah 54 orang. Penelitian ini menggunakan teknik *sampling jenuh*, yaitu seluruh anggota populasi dijadikan responden. Dengan demikian, jumlah sampel penelitian adalah 54 responden. Karakteristik responden dideskripsikan berdasarkan jenis kelamin, usia, dan tingkat pendidikan untuk memberikan gambaran profil pegawai yang berpartisipasi dalam penelitian.

Teknik Pengumpulan Data dan Instrumen Penelitian

Data penelitian merupakan data primer yang dikumpulkan melalui penyebaran kuesioner kepada seluruh responden. Kuesioner digunakan untuk memperoleh informasi mengenai persepsi pegawai terhadap transformasi digital, kinerja SDM, dan kompetensi SDM. Instrumen penelitian terdiri atas tujuh butir pernyataan untuk variabel transformasi digital (X), enam butir untuk kinerja SDM (Y_1), dan tujuh butir untuk kompetensi SDM (Y_2). Jawaban responden kemudian diolah secara kuantitatif menggunakan perangkat lunak Statistical Package for the Social Sciences (SPSS) versi 22.

Teknik Analisis Data

Analisis data dilakukan secara bertahap melalui analisis deskriptif, pengujian kualitas instrumen, pengujian asumsi klasik, analisis korelasi, dan analisis regresi linier sederhana. Analisis deskriptif digunakan untuk menggambarkan karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin, usia, dan tingkat pendidikan.

Pengujian validitas instrumen dilakukan menggunakan korelasi *Pearson Product-Moment* untuk menilai keterkaitan setiap butir pernyataan dengan skor variabel yang

diukur. Selanjutnya, reliabilitas instrumen diuji menggunakan koefisien *Cronbach's alpha* untuk mengevaluasi konsistensi internal butir pernyataan. Penelitian ini menggunakan nilai 0,60 sebagai ambang batas reliabilitas yang dapat diterima, sesuai dengan kriteria yang digunakan dalam pengolahan data.

Pengujian asumsi klasik mencakup uji normalitas residual menggunakan Kolmogorov–Smirnov dan pemeriksaan *Normal P–P Plot*, uji multikolinearitas menggunakan nilai *Tolerance* dan *Variance Inflation Factor* (VIF), serta uji heteroskedastisitas melalui pemeriksaan *scatterplot* antara residual dan nilai prediksi terstandarisasi. Pengujian tersebut dilakukan untuk mengevaluasi kesesuaian asumsi model regresi yang digunakan.

Analisis korelasi Pearson digunakan untuk mengetahui arah dan kekuatan hubungan antara transformasi digital dan kinerja SDM, transformasi digital dan kompetensi SDM, serta kinerja SDM dan kompetensi SDM. Hasil korelasi diinterpretasikan berdasarkan koefisien korelasi dan nilai signifikansinya.

Untuk menguji pengaruh transformasi digital terhadap masing-masing variabel dependen, penelitian ini menggunakan dua model regresi linier sederhana. Model pertama menguji pengaruh transformasi digital terhadap kinerja SDM, sedangkan model kedua menguji pengaruh transformasi digital terhadap kompetensi SDM. Persamaan regresi dirumuskan sebagai berikut:

$$Y_1 = \alpha_1 + \beta_1 + \varepsilon_1$$

$$Y_2 = \alpha_2 + \beta_2 + \varepsilon_2$$

Keterangan: (X) adalah transformasi digital, (Y_1) adalah kinerja SDM, (Y_2) adalah kompetensi SDM, (α_1) dan (α_2) adalah konstanta, (β_1) dan (β_2) adalah koefisien regresi, serta (ε_1) dan (ε_2) adalah komponen galat masing-masing model.

Pengujian hipotesis dilakukan menggunakan uji t untuk menilai signifikansi koefisien regresi dan uji F untuk menilai signifikansi model secara keseluruhan. Koefisien determinasi (R^2) dan *Adjusted R Square* digunakan untuk mengukur proporsi variasi variabel dependen yang dapat dijelaskan oleh transformasi digital pada masing-masing model. Seluruh pengujian hipotesis menggunakan taraf signifikansi 5% (α = 0,05). Hasil analisis kemudian diinterpretasikan untuk menentukan apakah transformasi digital berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja serta kompetensi SDM pada LKP WIM Kabupaten Wajo.

PEMBAHASAN

Karakteristik Responden

Penelitian ini melibatkan 54 pegawai LKP WIM Kabupaten Wajo yang dipilih menggunakan teknik *sampling jenuh*. Karakteristik responden dideskripsikan berdasarkan jenis kelamin, usia, dan tingkat pendidikan. Deskripsi ini bertujuan untuk memberikan gambaran mengenai profil responden yang menjadi sumber data penelitian.

Komposisi tersebut memberikan gambaran mengenai latar belakang pegawai yang diteliti. Namun, karakteristik demografis tersebut tidak dengan sendirinya membuktikan tingkat adaptasi atau kemampuan digital responden karena aspek tersebut memerlukan pengukuran tersendiri.

Tabel 1. Karakteristik Responden

Karakteristik	Kategori	Jumlah (n)	Persentase
Jenis kelamin	Laki-laki	35	64,8%
	Perempuan	19	35,2%
Usia	≤ 30 tahun	28	51,9%
	31–40 tahun	19	35,2%
	Kategori usia lainnya*	7	13,0%
Pendidikan	SMA/sederajat	14	25,9%
	Diploma (D3)	5	9,3%
	Sarjana (S1)	30	55,6%
	Magister (S2)	3	5,6%
	Doktor (S3)	2	3,7%

Sumber: Hasil pengolahan data penelitian, 2026.

Uji Validitas dan Reliabilitas Instrumen

Pengujian validitas dilakukan menggunakan korelasi *Pearson Product-Moment*, sedangkan reliabilitas instrumen dievaluasi menggunakan koefisien *Cronbach's alpha*. Pengujian ini bertujuan untuk menilai kelayakan butir pernyataan dan konsistensi internal instrumen yang digunakan untuk mengukur setiap variabel penelitian.

Tabel 2. Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas

Variabel	Hasil Uji Validitas	Cronbach's Alpha	Keterangan
Transformasi Digital (X)	5 dari 7 butir valid	0,718	Reliabilitas dapat diterima
Kinerja SDM (Y_1)	Seluruh 6 butir valid	0,523	Reliabilitas belum memadai
Kompetensi SDM (Y_2)	Seluruh 7 butir valid	0,651	Reliabilitas dapat diterima

Sumber: Output SPSS 22, diolah 2026.

Hasil uji validitas menggunakan korelasi *Pearson Product-Moment* menunjukkan bahwa dari tujuh butir pernyataan variabel Transformasi Digital (X), lima butir, yaitu X1, X2, X3, X5, dan X7, dinyatakan valid, sedangkan dua butir lainnya, yaitu X4 dan X6, dinyatakan tidak valid. Pada variabel Kinerja SDM (Y_1), seluruh 6 butir pernyataan dinyatakan valid. Demikian pula, seluruh tujuh butir pernyataan pada variabel Kompetensi SDM (Y_2) dinyatakan valid.

Selanjutnya, hasil uji reliabilitas menggunakan koefisien *Cronbach's alpha* menunjukkan nilai sebesar 0,718 untuk Transformasi Digital, 0,523 untuk Kinerja SDM, dan 0,651 untuk Kompetensi SDM. Berdasarkan batas minimum 0,60 yang digunakan dalam penelitian ini, instrumen Transformasi Digital dan Kompetensi SDM memenuhi kriteria reliabilitas, sedangkan instrumen Kinerja SDM belum memenuhi kriteria tersebut.

Hasil ini menunjukkan bahwa validitas butir dan reliabilitas instrumen memberikan informasi yang berbeda. Meskipun seluruh butir Kinerja SDM dinyatakan valid, konsistensi internal keseluruhan butir tersebut masih belum memadai. Oleh karena itu, instrumen kinerja SDM perlu dievaluasi lebih lanjut untuk meningkatkan konsistensi pengukurannya. Sementara itu, butir X4 dan X6 pada variabel Transformasi Digital perlu ditinjau atau direvisi sebelum instrumen digunakan kembali.

Uji Asumsi Klasik

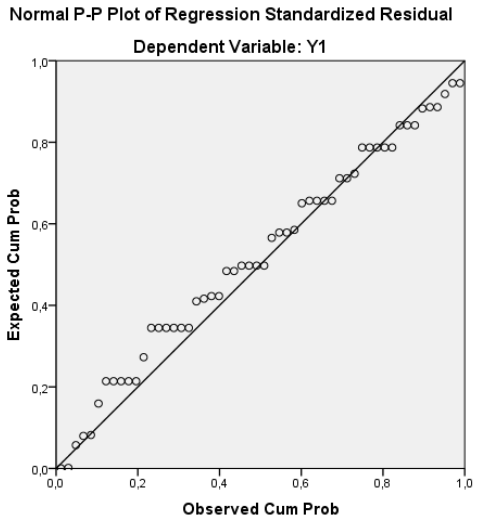
Pengujian asumsi klasik dilakukan untuk mengevaluasi kesesuaian model regresi yang digunakan dalam penelitian. Pemeriksaan meliputi normalitas residual, multikolinearitas, dan heteroskedastisitas.

Tabel 3. Ringkasan Hasil Uji Asumsi Klasik

Pengujian	Hasil	Interpretasi
Normalitas Kolmogorov–Smirnov	Sig. = 0,047	Residual menunjukkan penyimpangan dari normalitas pada taraf 5%
Normal P–P Plot	Titik secara umum mengikuti garis diagonal	Secara visual, penyimpangan terlihat relatif kecil
Multikolinearitas	Tolerance = 1,000; VIF = 1,000	Tidak menunjukkan masalah; setiap model hanya memiliki satu prediktor
Heteroskedastisitas	Titik pada *scatterplot* tersebar di atas dan di bawah garis nol tanpa pola tertentu	Tidak ditemukan pola heteroskedastisitas yang jelas secara visual

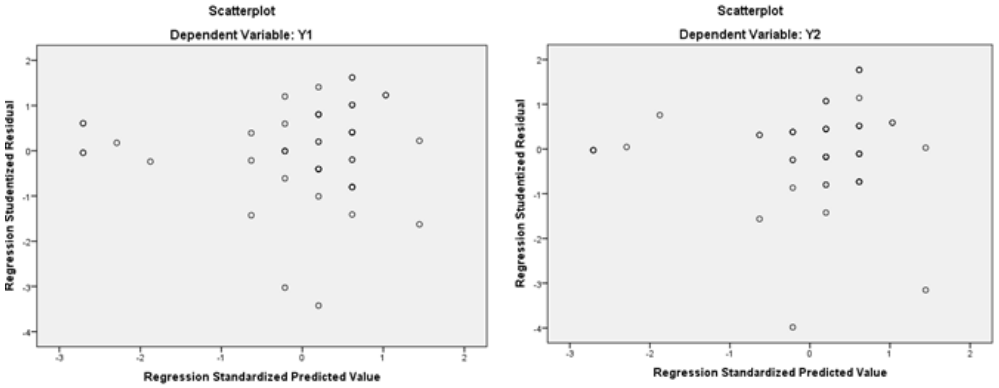
Sumber: Output SPSS 22, diolah 2026.

Uji Kolmogorov–Smirnov menghasilkan nilai signifikansi sebesar 0,047, lebih rendah daripada 0,05. Berdasarkan kriteria pengujian tersebut, residual tidak memenuhi asumsi normalitas secara ketat. Meskipun demikian, pemeriksaan *Normal P–P Plot* (Gambar 1) menunjukkan bahwa titik-titik residual secara umum mengikuti garis diagonal. Kedua hasil ini perlu dilaporkan bersama-sama; pola visual yang mendekati garis diagonal tidak mengubah kesimpulan formal dari uji Kolmogorov–Smirnov.



Gambar 1. Normal P-P Plot Residual Regresi Terstandardisasi

Nilai Tolerance sebesar 1,000 dan VIF sebesar 1,000 tidak menunjukkan masalah multikolinearitas. Namun, karena setiap model regresi hanya memiliki satu variabel independen, multikolinearitas antarvariabel independen tidak menjadi persoalan dalam model tersebut.



Gambar 2. Scatterplot Uji Heteroskedastisitas

Pemeriksaan *scatterplot* (Gambar 2) tidak menunjukkan pola tertentu yang jelas pada sebaran residual. Hasil tersebut memberikan indikasi visual bahwa tidak terdapat masalah heteroskedastisitas yang signifikan. Secara keseluruhan, hasil pengujian asumsi perlu dipertimbangkan dalam interpretasi hasil regresi, terutama terkait penyimpangan normalitas residual.

Analisis Korelasi Pearson

Analisis korelasi Pearson digunakan untuk mengidentifikasi arah dan kekuatan hubungan antara transformasi digital, kinerja SDM, dan kompetensi SDM.

Tabel 4. Hasil Analisis Korelasi Pearson

Hubungan Antarvariabel	Koefisien Korelasi (r)	Signifikansi	Kategori
Transformasi Digital – Kinerja SDM	0,691	p < 0,001	Kuat
Transformasi Digital – Kompetensi SDM	0,801	p < 0,001	Sangat kuat
Kinerja SDM – Kompetensi SDM	0,872	p < 0,001	Sangat kuat

Sumber: Output SPSS 22, diolah 2026.

Hasil analisis menunjukkan bahwa transformasi digital berkorelasi positif dan signifikan dengan kinerja SDM, dengan koefisien korelasi sebesar 0,691. Hubungan transformasi digital dengan kompetensi SDM menunjukkan koefisien yang lebih besar, yaitu 0,801, yang termasuk dalam kategori sangat kuat. Selain itu, kinerja SDM dan kompetensi SDM memiliki korelasi positif sebesar 0,872.

Temuan tersebut menunjukkan bahwa skor transformasi digital yang lebih tinggi cenderung berkaitan dengan skor kinerja dan kompetensi SDM yang lebih tinggi. Namun, korelasi tidak dengan sendirinya membuktikan hubungan sebab-akibat antara variabel-variabel tersebut.

Analisis Regresi Linear Sederhana dan Pengujian Hipotesis

Pengaruh transformasi digital terhadap kinerja SDM dan kompetensi SDM dianalisis menggunakan dua model regresi linier sederhana. Pemisahan model dilakukan karena masing-masing pengujian hanya melibatkan satu variabel independen, yaitu transformasi digital, dengan variabel dependen yang berbeda.

Tabel 5. Hasil Regresi Linear Sederhana

Statistik	Kinerja SDM (Y_1)	Kompetensi SDM (Y_2)
Konstanta	5,631	2,750
Koefisien Transformasi Digital (B)	0,657	0,892
t hitung	6,894	9,654
Signifikansi uji t	p < 0,001	p < 0,001
F hitung	47,524	93,193
Signifikansi uji F	p < 0,001	p < 0,001
R Square	0,478	0,642
Adjusted R Square	0,467	0,635

Sumber: Output SPSS 22, diolah 2026.

Berdasarkan hasil tersebut, persamaan regresi untuk masing-masing model adalah sebagai berikut:

Model 1:Pengaruh Transformasi Digital terhadap Kinerja SDM

Koefisien regresi transformasi digital sebesar 0,657 menunjukkan hubungan positif dengan kinerja SDM. Nilai t hitung sebesar 6,894 lebih besar daripada t tabel sebesar 2,007, dengan nilai signifikansi p < 0,001. Dengan demikian, koefisien transformasi digital signifikan secara statistik dalam model pertama. Hasil tersebut mendukung hipotesis mengenai pengaruh positif transformasi digital terhadap kinerja SDM, dengan tetap memperhatikan keterbatasan reliabilitas instrumen kinerja.

Nilai F hitung sebesar 47,524 dengan p < 0,001 menunjukkan bahwa model regresi pertama signifikan secara keseluruhan. Nilai *R Square* sebesar 0,478 menunjukkan bahwa 47,8% variasi skor kinerja SDM dalam sampel dapat dijelaskan oleh transformasi digital dalam model, sedangkan 52,2% sisanya berkaitan dengan faktor lain dan variasi yang tidak dijelaskan model.

Model 2: Pengaruh Transformasi Digital terhadap Kompetensi SDM

Koefisien regresi sebesar 0,892 menunjukkan adanya hubungan positif antara transformasi digital dan kompetensi SDM. Nilai *t-hitung* sebesar 9,654 lebih besar daripada *t-tabel* sebesar 2,007, dengan nilai signifikansi p < 0,001. Hasil tersebut mendukung hipotesis mengenai pengaruh positif transformasi digital terhadap kompetensi SDM.

Nilai *F-hitung* sebesar 93,193 dengan p < 0,001 menunjukkan bahwa model regresi kedua signifikan secara keseluruhan. Nilai *R Square* sebesar 0,642 berarti 64,2% variasi skor kompetensi SDM dalam sampel dapat dijelaskan oleh transformasi digital dalam model, sedangkan 35,8% sisanya berkaitan dengan faktor lain dan variasi yang tidak dijelaskan oleh model.

Berdasarkan nilai *t-hitung*, *F-hitung*, serta *R Square*, model kedua menunjukkan hasil statistik yang lebih kuat dibandingkan model pertama. Meskipun demikian, perbandingan koefisien regresi mentah sebesar 0,892 dan 0,657 tidak cukup untuk menyimpulkan perbedaan kekuatan pengaruh secara langsung tanpa mempertimbangkan skala pengukuran dan koefisien terstandarisasi.

Pengaruh Transformasi Digital terhadap Kinerja SDM

Hasil regresi menunjukkan bahwa transformasi digital memiliki koefisien positif sebesar 0,657 terhadap kinerja SDM, dengan t hitung sebesar 6,894 dan signifikansi p < 0,001. Temuan ini menunjukkan bahwa peningkatan skor transformasi digital berkaitan

dengan peningkatan skor kinerja SDM setelah diestimasi menggunakan model regresi yang diterapkan. Dengan demikian, hipotesis penelitian mengenai hubungan positif transformasi digital terhadap kinerja SDM didukung oleh hasil statistik.

Dalam konteks organisasi, transformasi digital tidak hanya berkaitan dengan penggunaan perangkat atau aplikasi berbasis teknologi, tetapi juga dapat melibatkan perubahan proses kerja, cara mengelola informasi, koordinasi, serta dukungan dalam penyelesaian tugas. Pemanfaatan teknologi yang sesuai dengan kebutuhan pekerjaan berpotensi membantu pegawai mengakses informasi dengan lebih mudah, menyederhanakan alur kerja, serta meningkatkan ketepatan dalam pelaksanaan tugas. Oleh karena itu, hubungan positif yang ditemukan dalam penelitian ini relevan untuk memahami peran transformasi digital dalam mendukung aktivitas kerja pegawai LKP WIM Kabupaten Wajo.

Temuan ini sejalan dengan pembahasan transformasi digital yang menekankan perubahan organisasi melalui pemanfaatan teknologi dan penyesuaian proses bisnis (Vial, 2019; Ritter & Pedersen, 2022). Dalam konteks pengembangan SDM, teknologi dapat mendukung efisiensi pekerjaan ketika pengguna memiliki kemampuan dan dukungan organisasi yang memadai. Nambisan et al. (2019), sebagaimana dirujuk dalam naskah penelitian, juga digunakan sebagai landasan konseptual untuk menjelaskan pentingnya pembelajaran dalam proses pemanfaatan teknologi.

Meskipun demikian, hasil penelitian ini perlu ditafsirkan secara hati-hati karena instrumen Kinerja SDM memiliki nilai *Cronbach's alpha* sebesar 0,523, di bawah batas reliabilitas 0,60 yang digunakan. Reliabilitas yang belum memadai dapat menimbulkan ketidakpastian dalam pengukuran variabel, sehingga temuan regresi pada model pertama sebaiknya tidak dijadikan dasar tunggal untuk menyimpulkan besarnya pengaruh transformasi digital terhadap kinerja pegawai. Pengujian ulang menggunakan instrumen yang telah diperbaiki akan meningkatkan keandalan kesimpulan.

Pengaruh Transformasi Digital terhadap Kompetensi SDM

Hasil pengujian menunjukkan bahwa transformasi digital memiliki koefisien regresi positif sebesar 0,892 terhadap kompetensi SDM, dengan t hitung sebesar 9,654 dan signifikansi $p < 0,001$. Temuan ini menunjukkan bahwa skor transformasi digital yang lebih tinggi berkaitan dengan skor kompetensi SDM yang lebih tinggi dalam model penelitian. Dengan demikian, hasil analisis mendukung hipotesis mengenai hubungan positif antara transformasi digital dan kompetensi SDM.

Temuan tersebut dapat dipahami melalui peluang pembelajaran yang muncul ketika teknologi digunakan dalam proses kerja. Pemanfaatan sistem digital dapat mendorong pegawai beradaptasi dengan perangkat baru, mengakses sumber informasi, menggunakan aplikasi kerja, serta mengembangkan cara penyelesaian tugas yang lebih sistematis. Jika perubahan teknologi disertai pelatihan, pendampingan, dan kesempatan praktik yang memadai, proses tersebut berpotensi mendukung pengembangan pengetahuan dan keterampilan pegawai.

Dalam perspektif kompetensi SDM, penguasaan pengetahuan dan keterampilan merupakan bagian penting dari kemampuan individu dalam melaksanakan pekerjaan. Kerangka kompetensi yang dikembangkan oleh Spencer dan Spencer (1993), serta pembahasan kompetensi dalam organisasi oleh Delamare Le Deist dan Winterton (2021), dapat digunakan untuk menjelaskan pentingnya pengembangan kemampuan pegawai dalam menghadapi perubahan tuntutan pekerjaan. Temuan ini juga sejalan dengan penelitian terdahulu yang dicantumkan dalam naskah, yaitu Widihartono dan Ahmadi (2025), Marwah dan Pratama (2023), serta Kirana et al. (2023), yang

membahas relevansi teknologi digital terhadap produktivitas dan pengembangan kemampuan SDM. Rujukan tersebut memberikan konteks konseptual mengenai pentingnya digitalisasi dalam pengembangan pegawai. Namun, rincian hasil masing-masing studi perlu disesuaikan dengan publikasi aslinya sebelum naskah diterbitkan.

Nilai *Cronbach's alpha* sebesar 0,651 menunjukkan bahwa instrumen Kompetensi SDM memenuhi kriteria reliabilitas 0,60 yang digunakan dalam penelitian ini. Dengan demikian, dari sisi konsistensi internal instrumen, hasil model kedua memiliki dukungan pengukuran yang lebih memadai dibandingkan dengan model Kinerja SDM, walaupun pengujian instrumen lebih lanjut tetap dapat dilakukan.

Perbandingan Hubungan Transformasi Digital dengan Kinerja dan Kompetensi SDM

Jika kedua model dibandingkan, transformasi digital menunjukkan hubungan statistik yang lebih kuat dengan kompetensi SDM daripada dengan kinerja SDM berdasarkan nilai korelasi, *t-hitung, F-hitung*, dan *R Square* yang dilaporkan. Korelasi transformasi digital dengan kompetensi SDM sebesar 0,801 lebih tinggi daripada korelasinya dengan kinerja SDM sebesar 0,691. Demikian pula, *R Square* model kompetensi SDM sebesar 0,642 lebih tinggi daripada *R Square* model kinerja SDM sebesar 0,478.

Hasil tersebut mengindikasikan bahwa transformasi digital menjelaskan proporsi variasi skor kompetensi SDM yang lebih besar daripada proporsi variasi skor kinerja SDM dalam sampel penelitian ini. Salah satu kemungkinan penjelasan konseptual adalah bahwa proses adopsi teknologi lebih dekat dengan pembelajaran dan pengembangan keterampilan, sedangkan perubahan kinerja kerja juga dapat bergantung pada faktor lain, seperti pembagian tugas, dukungan manajemen, beban kerja, sistem evaluasi, dan ketersediaan sumber daya. Namun, penelitian ini tidak menguji mekanisme tersebut secara langsung. Oleh sebab itu, penjelasan mengenai pembelajaran teknologi sebagai jalur pengembangan kompetensi harus diposisikan sebagai interpretasi yang dapat diuji dalam penelitian berikutnya, bukan sebagai mekanisme kausal yang telah dibuktikan oleh data penelitian ini.

Perbandingan tersebut juga perlu memperhatikan perbedaan kualitas pengukuran pada kedua variabel dependen. Reliabilitas kinerja SDM yang masih rendah dapat memengaruhi ketepatan perbandingan dengan kompetensi SDM. Oleh karena itu, kesimpulan bahwa hubungan transformasi digital dengan kompetensi SDM lebih kuat perlu dipahami berdasarkan hasil statistik yang tersedia dan dikonfirmasi kembali setelah instrumen Kinerja SDM disempurnakan.

Hubungan antara Kinerja SDM dan Kompetensi SDM

Analisis korelasi menunjukkan bahwa kinerja SDM dan kompetensi SDM berkorelasi positif dan sangat kuat, dengan koefisien sebesar 0,872 dan $p < 0,001$. Temuan ini menunjukkan bahwa responden dengan skor kompetensi SDM yang lebih tinggi cenderung memiliki skor kinerja SDM yang lebih tinggi.

Secara konseptual, keterampilan dan pengetahuan pegawai dapat membantu pelaksanaan tugas, sedangkan pengalaman kerja dan praktik organisasi dapat mendukung penerapan kompetensi dalam kegiatan sehari-hari. Karena itu, kinerja dan kompetensi dapat dipahami sebagai dua aspek SDM yang berkaitan, tetapi tetap berbeda. Kompetensi merepresentasikan kemampuan pegawai, sedangkan kinerja berkaitan dengan pelaksanaan atau hasil pekerjaan.

Walaupun korelasi kedua variabel cukup tinggi, penelitian ini tidak menguji pengaruh kausal kompetensi terhadap kinerja atau sebaliknya. Oleh sebab itu, korelasi tersebut tidak dapat dijadikan bukti bahwa peningkatan kompetensi secara langsung

menyebabkan peningkatan kinerja. Pengujian hubungan tersebut membutuhkan model analisis tersendiri serta pengukuran yang reliabel untuk kedua variabel.

Implikasi Praktis dan Teoretis

Secara praktis, hasil penelitian memberikan masukan bagi manajemen LKP WIM Kabupaten Wajo bahwa pengembangan transformasi digital perlu dilakukan secara terintegrasi. Penyediaan infrastruktur dan aplikasi digital sebaiknya disertai pelatihan yang terstruktur, pendampingan penggunaan teknologi, serta evaluasi berkala terhadap kesesuaian teknologi dengan kebutuhan pekerjaan.

Temuan mengenai kompetensi SDM menjadi dasar bagi organisasi untuk menempatkan pengembangan keterampilan sebagai bagian penting dari proses digitalisasi. Pelatihan dapat diarahkan pada kemampuan menggunakan perangkat digital, mengelola informasi, memanfaatkan data dalam pekerjaan, serta menyelesaikan tugas menggunakan sistem yang tersedia. Sementara itu, untuk meningkatkan kinerja, organisasi perlu memastikan bahwa dukungan teknologi juga diiringi dengan kejelasan prosedur, pembagian tugas yang tepat, serta sistem evaluasi kinerja yang memadai.

Secara teoretis, penelitian ini memberikan bukti empiris dari satu lembaga pelatihan nonformal di daerah mengenai hubungan transformasi digital dengan dua luaran SDM yang berbeda, yaitu kinerja dan kompetensi. Temuan ini dapat menjadi pijakan bagi pengembangan penelitian yang menguji apakah dampak transformasi digital terhadap kemampuan pegawai berbeda dari dampaknya terhadap kinerja. Namun, kontribusi teoretis tersebut perlu dipahami sesuai dengan batasan rancangan penelitian serta kualitas instrumen yang digunakan.

Keterbatasan Penelitian

Penelitian ini memiliki sejumlah keterbatasan. Pertama, penelitian dilakukan pada satu lembaga dengan jumlah responden 54 orang, sehingga generalisasi hasil kepada lembaga pelatihan lain perlu dilakukan dengan hati-hati. Kedua, dua butir instrumen Transformasi Digital tidak memenuhi kriteria validitas, sedangkan reliabilitas instrumen Kinerja SDM masih rendah, dengan nilai *Cronbach's alpha* sebesar 0,523. Kondisi ini menunjukkan perlunya perbaikan dan pengujian ulang instrumen sebelum hasil digunakan untuk menarik kesimpulan yang lebih luas.

Ketiga, uji Kolmogorov–Smirnov menunjukkan nilai signifikansi 0,047, yang mengindikasikan penyimpangan dari normalitas residual pada taraf 5%, meskipun pemeriksaan visual melalui *Normal P–P Plot* menunjukkan pola yang relatif mendekati garis diagonal. Keempat, desain penelitian yang menggunakan data pada satu periode saja tidak cukup untuk memastikan hubungan sebab-akibat. Selain itu, model hanya memasukkan transformasi digital sebagai prediktor, sehingga faktor lain yang mungkin terkait dengan kinerja dan kompetensi SDM belum dianalisis.

Penelitian selanjutnya disarankan untuk memperluas cakupan lembaga dan responden, menyempurnakan instrumen pengukuran, serta mempertimbangkan faktor lain seperti pelatihan digital, dukungan organisasi, pengalaman kerja, dan kesiapan teknologi. Rancangan longitudinal atau model analisis lanjutan juga dapat digunakan untuk menguji mekanisme hubungan transformasi digital dengan pengembangan kompetensi dan kinerja secara lebih mendalam.

Secara keseluruhan, hasil penelitian menunjukkan bahwa transformasi digital berkorelasi positif dan menjadi prediktor signifikan bagi kinerja SDM maupun kompetensi SDM pada LKP WIM Kabupaten Wajo. Model kompetensi SDM menunjukkan nilai korelasi dan koefisien determinasi yang lebih tinggi daripada model

kinerja SDM. Namun, keterbatasan reliabilitas instrumen kinerja serta hasil pengujian asumsi perlu diperhatikan agar temuan dapat ditafsirkan secara proporsional dan menjadi dasar yang tepat untuk penelitian selanjutnya.

SIMPULAN

Penelitian ini menyimpulkan bahwa transformasi digital berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja sumber daya manusia (SDM) dan kompetensi SDM pada LKP WIM Kabupaten Wajo. Hasil analisis regresi menunjukkan bahwa transformasi digital memiliki koefisien sebesar 0,657 terhadap kinerja SDM dengan nilai t sebesar 6,894 dan signifikansi ($p < 0,001$). Sementara itu, pengaruh transformasi digital terhadap kompetensi SDM memiliki koefisien sebesar 0,892 dengan nilai t sebesar 9,654 dan signifikansi ($p < 0,001$). Nilai koefisien determinasi menunjukkan bahwa transformasi digital menjelaskan 47,8% variasi kinerja SDM dan 64,2% variasi kompetensi SDM dalam model penelitian. Hasil tersebut mengindikasikan bahwa hubungan transformasi digital dengan kompetensi SDM lebih kuat dibandingkan hubungannya dengan kinerja SDM berdasarkan hasil statistik yang diperoleh.

Temuan ini menegaskan pentingnya transformasi digital sebagai bagian dari upaya pengembangan sumber daya manusia di lembaga pelatihan nonformal. Oleh karena itu, penerapan teknologi digital perlu diikuti dengan pelatihan, pendampingan, dan pengembangan keterampilan pegawai agar pemanfaatan teknologi tersebut dapat mendukung pelaksanaan pekerjaan serta meningkatkan kompetensi. Meskipun demikian, hasil penelitian perlu ditafsirkan dengan mempertimbangkan keterbatasan cakupan responden yang hanya berasal dari satu lembaga serta reliabilitas instrumen kinerja SDM yang masih rendah, yaitu dengan nilai *Cronbach's alpha* sebesar 0,523. Penelitian selanjutnya disarankan untuk menyempurnakan instrumen, memperluas cakupan responden, dan memasukkan faktor lain yang berpotensi berkaitan dengan kinerja serta kompetensi SDM agar diperoleh pemahaman yang lebih komprehensif.

DAFTAR PUSTAKA

Alenezi, M. (2023). Digital learning and non-formal education institutions in skills development. *International Journal of Emerging Technologies in Learning*, 18(4), 45-60.

Bakker, A. B., & De Vries, J. D. (2022). Job demands-resources theory and self-regulation: New explanations and remedies for job burnout. *Anxiety, Stress, & Coping*, 34(1), 1-21.

Berger, J. (2014). Word of mouth and interpersonal communication: A review and directions for future research. *Journal of Consumer Psychology, 24*(4), 586–607. https://doi.org/10.1016/j.jcps.2014.05.002

Carretero, S., Vuorikari, R., & Punie, Y. (2022). *The digital competence framework for citizens (DigComp 2.1), with eight proficiency levels and examples of use*. Publications Office of the European Union.

Creswell, J. W., & Creswell, J. D. (2023). *Research design: Qualitative, quantitative, and mixed methods approaches* (6th ed.). Sage Publications.

Delamare Le Deist, F., & Winterton, J. (2005). What is competence? *Human Resource Development International, 8*(1), 27–46.

https://doi.org/10.1080/1367886042000338227

Delamare Le Deist, F., & Winterton, J. (2021). What is competence? *Human Resource Development International*, 8(1), 27-46.

Hanelt, A., Bohnsack, R., Marz, D., & Antunes Marante, C. (2021). A systematic review of the literature on digital transformation: Insights and implications for strategy and organizational change. *Journal of Management Studies*, 58(5), 1159-1197.

Kirana, A. Y., Saifudin, M., Mukhlisin, M. M., Fatmawati, N., & Ansori, M. I. (2023). Transformasi digital terhadap sumber daya manusia sebagai upaya meningkatkan kapabilitas perusahaan. *Digital Bisnis: Jurnal Publikasi Ilmu Manajemen dan E-Commerce, 2*(4), 19–36. https://doi.org/10.30640/digital.v2i4.1707

Nambisan, S., Wright, M., & Feldman, M. (2019). The digital transformation of innovation and entrepreneurship: Progress, challenges and key themes. *Research Policy, 48*(8), Article 103773. https://doi.org/10.1016/j.respol.2019.03.018

Ritter, T., & Pedersen, C. L. (2020). Digitization capability and the digitalization of business models in business-to-business firms: Past, present, and future. *Industrial Marketing Management, 86*, 180–190. https://doi.org/10.1016/j.indmarman.2019.11.019

Marwah, S., & Pratama, R. (2023). Pengaruh adopsi teknologi digital terhadap produktivitas dan kompetensi sumber daya manusia UMKM. *Jurnal Manajemen dan Bisnis Digital*, 5(2), 101-115.

Maulina, V. Y. (2025). Pengaruh budaya organisasi dan pelatihan terhadap kinerja karyawan dengan motivasi sebagai variabel mediasi pada PT Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk Cabang Makassar. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 4(1), 17-29.

Mergel, I., Edelmann, N., & Haug, N. (2023). Defining digital transformation: Results from expert interviews. *Government Information Quarterly*, 40(1), 101745.

Spencer, L. M., & Spencer, S. M. (1993). *Competence at work: Models for superior performance*. John Wiley & Sons.

Sugiarto. (2023). Manajemen sumber daya manusia di era transformasi digital. Jurnal Ilmu Manajemen, 11(2), 55-70.

Sultana, U. S., Darun, M. R., & Liu, Y. (2021). Transactional or transformational leadership: Which works best for now? *International Journal of Industrial Management*, 1(1), 48-57.

Susanto, E., Bagus, I., Darma, K., Suparsana, I. M., Ugiantara, M. B., Herawan, A., Widana, G., & Idea, S. (2024). Pengembangan strategi manajemen sumber daya manusia dalam transformasi digital untuk meningkatkan kinerja perusahaan. *Syntax Idea*, 6(2), 210-225.

Thalib, R. A. W. (2023). Pengaruh transformasi digital sales untuk menghasilkan kinerja penjualan dan penurunan biaya promosi. *Jurnal Manajemen Pemasaran*, 2, 31-50.

Vial, G. (2019). Understanding digital transformation: A review and a research agenda. *The Journal of Strategic Information Systems, 28*(2), 118–144.

https://doi.org/10.1016/j.jsis.2019.01.003

Viswesvaran, C., & Ones, D. S. (2021). Perspectives on models of job performance. *International Journal of Selection and Assessment*, 8(4), 216-226.

Widihartono, R. P., & Ahmadi, M. A. (2024). Pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan di era digital. *Jurnal Ilmiah Ekonomi Manajemen & Bisnis, 2*(4), 204–213. https://doi.org/10.60023/ye0a0g07