



## Pengaruh Digitalisasi dan Kompetensi terhadap Kinerja Pegawai Suku Dinas Pendidikan Wilayah 1 Kota Administrasi Jakarta Timur

Ellina Hasibuan<sup>1\*</sup>, Frida Aprillia<sup>2</sup>, Sonny Fransisco Siboro<sup>3</sup>

<sup>1-3</sup>Program Studi Manajemen, Universitas Bina Sarana Informatika, Indonesia

Email: [ellinahasibuan@gmail.com](mailto:ellinahasibuan@gmail.com)<sup>1</sup>, [frida.aprillia@bsi.ac.id](mailto:frida.aprillia@bsi.ac.id)<sup>2</sup>, [sonny.fransisco@bsi.ac.id](mailto:sonny.fransisco@bsi.ac.id)<sup>3</sup>

\*Penulis Korespondensi: [ellinahasibuan@gmail.com](mailto:ellinahasibuan@gmail.com)

**Abstract.** *This study investigates the partial and simultaneous impact of digitalization and competence on employee performance within the Region 1 Education Sub-agency of East Jakarta Administrative City. The rationale for this research stems from the imperative for government agencies to ensure employees possess adequate competence to leverage digitalization effectively and enhance performance. A quantitative research methodology was employed, utilizing a saturated sampling technique that included all 56 active employees as the sample. Data were collected through questionnaires and subsequently analyzed using SPSS software. The analytical procedures encompassed validity and reliability tests, classical assumption tests, multiple linear regression analysis, t-tests, F-tests, and the coefficient of determination ( $R^2$ ) test. The findings reveal that, partially, digitalization does not significantly affect employee performance (significance value =  $0.329 > 0.05$ ; t-count =  $0.985 < t\text{-table} = 1.674$ ). Similarly, competence also demonstrates no significant effect on employee performance (significance value =  $0.176 > 0.05$ ; t-count =  $1.372 < t\text{-table} = 1.674$ ). Furthermore, the simultaneous analysis indicates that digitalization and competence collectively do not significantly influence employee performance ( $F\text{-count} = 1.859 < F\text{-table} = 3.17$ ; significance value =  $0.166 > 0.05$ ). The coefficient of determination ( $R^2$ ) is 0.30, suggesting that digitalization and competence account for only 30% of the variance in employee performance, with the remaining 70% attributable to unexamined factors. These results underscore the necessity for a comprehensive evaluation of current digital system implementation and the ongoing development of employee competence programs.*

**Keywords:** Competence; Digitalization; Employee Performance; Job Satisfaction; Organizational Commitment.

**Abstrak.** Studi ini ditujukan guna mengukur pengaruh digitalisasi dan kompetensi terhadap kinerja pegawai di Suku Dinas Pendidikan Wilayah 1 Kota Administrasi Jakarta Timur, baik secara parsial maupun simultan. Digitalisasi di lingkungan instansi pemerintah menuntut pegawai memiliki kompetensi yang memadai guna mengoptimalkan pemanfaatan teknologi dan mendukung peningkatan kinerja. Penelitian ini memanfaatkan metode kuantitatif menggunakan populasi keseluruhan pegawai aktif sebesar 56 individu, yang keseluruhannya ditetapkan sampel menggunakan metode sampling jenuh. Informasi dikumpulkan melalui angket dan ditelaah memanfaatkan uji valid dan reliabel, uji asumsi klasik, analisis regresi linier berganda, uji t, uji f, beserserta uji koefisien determinasi ( $R^2$ ) dengan menggunakan perangkat lunak SPSS. Temuan studi berdasarkan hal secara parsial, digitalisasi tidak ada pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (nilai signifikansi  $0,329 > 0,05$ ; thitung  $0,985 < t\text{ tabel } 1,674$ ). Demikian pula, kompetensi juga tidak ada pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai (angka sig  $0,176 > 0,05$ ; t hitung  $1,372 < t\text{ tabel } 1,674$ ). Secara simultan, digitalisasi dan kompetensi juga tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai (fhitung  $1,859 < f\text{tabel } 3,17$ ; sig  $0,166 > 0,05$ ). Koefisien determinasi ( $R^2$ ) sejumlah 0,30 menggambarkan menyatakan ke dua variabel tersebut hanya mampu menjelaskan 30% variasi kinerja pegawai, sedangkan 70% selebihnya terpengaruhi dengan aspek lain di luar model studi. Temuan ini mengindikasikan perlunya evaluasi mendalam terhadap implementasi sistem digital serta program pengembangan kompetensi pegawai secara berkelanjutan.

**Kata Kunci:** Digitalisasi; Kinerja Karyawan; Kepuasan Kerja; Komitmen Organisasi; Kompetensi.

### 1. LATAR BELAKANG

Transformasi teknologi pada era perkembangan global waktu ini sudah membawa perubahan mendasar pada pola aspek kehidupan, termasuk organisasi dan pemerintahan. Transformasi digital menjadi kebutuhan yang tidak dapat dihindari untuk meningkatkan efektivitas dan efisiensi kerja. Organisasi harus mampu beradaptasi dengan kemajuan

teknologi dengan menerapkan digitalisasi di berbagai kegiatan kerja. Digitalisasi tidak hanya terkait menggunakan penggunaan teknologi namun juga meliputi perubahan pada proses kerja dan sistem organisasi, serta peningkatan kualitas sumber daya manusia. Ada banyak data dari penelitian serupa dan orang-orang yang memanfaatkan teknologi digital untuk mengoperasikan sistem secepat mungkin. (Ashdaq et al., 2024).

Namun, dalam praktiknya, implementasi digitalisasi di lingkungan instansi pemerintah masih menghadapi berbagai tantangan. Berbagai penelitian menunjukkan bahwa penerapan teknologi digital sering kali terkendala oleh perbedaan kemampuan pegawai dalam mengoperasikan teknologi, kurangnya pemahaman terhadap sistem informasi yang digunakan, serta belum optimalnya pemanfaatan teknologi dalam mendukung penyelesaian pekerjaan. Kondisi tersebut dapat menyebabkan proses kerja menjadi kurang efektif dan berpotensi memengaruhi kinerja pegawai. Penelitian (Jumanto, 2023) menunjukkan bahwa pemanfaatan teknologi informasi yang belum optimal dapat menghambat peningkatan kinerja pegawai. Sebagai salah satu lembaga pemerintahan yang telah menjalankan sistem kerja digital, Suku Dinas Pendidikan Wilayah 1 Kota Administrasi Jakarta Timur, juga dituntut untuk mampu mengoptimalkan pemanfaatan teknologi digital untuk mendukung efektivitas dan peningkatan kinerja pegawai.

Selain faktor digitalisasi, kompetensi karyawan menjadi faktor penting yang memengaruhi kinerja pekerjaan. Kompetensi meliputi pengetahuan, keterampilan, dan perilaku yang dimiliki seseorang untuk melakukan pekerjaannya. Karyawan yang sangat kompeten cenderung mampu menyelesaikan tugas secara lebih efektif dan efisien, serta beradaptasi lebih baik terhadap perubahan, termasuk perubahan akibat perkembangan teknologi. Sebaliknya, rendahnya kompetensi akan menghambat proses kerja dan berdampak pada rendahnya kinerja karyawan. Hal ini sejalan dengan temuan penelitian yang membagikan bahwa kompetensi digital berdampak positif pada suatu kinerja karyawan (Larasshati & Priyastiwi, 2024).

Menurut Robbins (2006), kinerja merupakan pencapaian yang dihasilkan dari pekerjaan oleh seseorang berdasarkan tanggung jawab dan pekerjaan yang dipercayakan. Tinggi rendahnya kinerja pegawai mampu memengaruhi efektivitas pelaksanaan kegiatan organisasi, kualitas layanan yang diperoleh masyarakat, serta pencapaian target organisasi secara keseluruhan.

Penelitian membagikan bahwa digitalisasi dan kompetensi memengaruhi kinerja karyawan. Sebuah studi (Siregar et al., 2025) menegaskan bahwa transformasi digital serta kompetensi digital memiliki dampak positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Sebuah studi oleh (Darmawan & Aliya, 2024) pula memberikan bahwa digitalisasi serta kompetensi

secara simultan berdampak di kinerja karyawan. Meskipun sebagian akbar studi putusan bulat bahwa digitalisasi dan kompetensi mempunyai akibat positif terhadap kinerja karyawan, besarnya akibat kedua variabel tersebut dapat berbeda pada setiap organisasi. Perbedaan karakteristik organisasi, tingkat penerapan teknologi, dan kompetensi sumber daya manusia menyebabkan beragamnya hasil penelitian.

Selain itu, Penelitian yang secara khusus meneliti dampak digitalisasi dan kompetensi terhadap kinerja kerja karyawan di lingkungan Suku Dinas Pendidikan masih sangat minim sehingga kajian yang lebih mendalam sangat diperlukan. Berdasarkan hal tersebut, penelitian ini dilaksanakan guna menghimpun data empiris terkait pengaruh digitalisasi dan kompetensi terhadap pekerjaan di pegawai Suku Dinas Pendidikan Wilayah 1 Kota Administrasi Jakarta Timur.

Penerapan sistem digital tersebut mendorong karyawan demi mempunyai kompetensi yang optimal sehingga mampu beroperasi secara efisien dan efektif. oleh karena itu, tujuan penelitian ini artinya buat menentukan dan menganalisis dampak digitalisasi dan kompetensi terhadap hasil kerja pegawai pada Suku Dinas Pendidikan wilayah 1 Kota Adminsitasi Jakarta Timur. Studi ini diharapkan bisa akan berkontribusi pada pengembangan pengetahuan manajemen sumber daya manusia dan berfungsi sebagai alat bagi organisasi untuk meningkatkan kinerja pegawai melalui digitalisasi dan pengembangan keterampilan.

## **2. KAJIAN TEORITIS**

### **Digitalisasi**

Digitalisasi adalah tahapan megubah data dan informasi dari struktur fisik atau manual sebagai representasi berbasis teknologi. Ini merujuk di penerapan teknologi digital buat mengoleksi, menganalisis, mengolah, serta menyampaikan informasi dan isu pada format teknologi. Proses ini dimungkinkan oleh teknologi setara pengolahan data, kecerdasan sintesis, serta cloud computing, yang bisa menaikkan pekerjaan, komunikasi, serta mengembangkan berita dalam banyak sekali aspek kehidupan sehari-hari bertujuan untuk mengoptimalkan optimal, inovasi, dan keunggulan. (Jelanti et al., 2024)

Menurut Lasa, transformasi digital merupakan upaya mengubah dokumen fisik yang dicetak maupun yang ditempel menjadi format digital atau elektronik, yang membutuhkan perangkat keras komputer, pemindai, dan perangkat lunak tambahan. Sementara itu, Brennen dan Kreiss (2016) mendefinisikan digitalisasi sebagai perkembangan informasi digital yg dihasilkan oleh perkembangan teknologi pada penciptaannya, transfer, penghargaan, dan pengolahan data, serta potensi untuk mengembangkan, menciptakan, dan memengaruhi

industri komputer. Data ini merupakan akibat kemajuan teknologi dalam menciptakan, penyimpanan, dan analisis data digital, serta potensinya buat menyusun, menghasilkan serta memengaruhi global kompetensi . (GELINA & ROSSA, 2024)

### ***Dimensi Digitalisasi***

Adapun dimensi digitalisasi menurut (Rijali & Rusdianto, 2025) yaitu :

- a. Mendukung pemasaran dan kemajuan usaha, yaitu Penggunaan teknologi berperan membantu perusahaan menentukan strategi pemasaran serta arah pengembangan bisnis yg relevan.
- b. Mendorong pengambilan keputusan secara efisien, yaitu teknologi membuat proses pengambilan keputusan lebih cepat dan akurat dalam menjalankan bisnis.
- c. Meningkatkan keunggulan kompetitif, meningkatkan tekanan dapat membantu dunis usaha mengembangkan strategi pemasaran dan penegembangan bisnis yang efektif melalui pemanfaatan teknologi.
- d. Memperkuat hubungan klien, teknologi bisnis mengelola hubungan pelanggan melalui system manajemen hubungan pelanggan (CRM) berbasis teknologi.

### **Kompetensi**

Kompetensi adalah karakteristik individu yang berkaitan menggunakan keterampilan individu untuk bekerja secara efektif dan tepat waktu. Kompetensi juga mengacu pada kemampuan karyawan untuk mengelola stres di tempat kerja.(Boyatzis, dalam (Setyo Widodo & Yandi, 2022). Lebih lanjut, kompetensi meliputi proses pembelajaran kolaboratif, kemampuan, serta penguasaan teknologi yang mampu menghadirkan keistimewaan bersaing bagi suatu organisasi (Rahadi et al., 2021).

Kemampuan menggambarkan segala aktivitas yang dijalankan oleh individu di lingkungan kerja pada berbagai tingkatan. Kompetensi secara langsung meningkatkan standar, mengidentifikasi keterampilan dan kemampuan yang dibutuhkan setiap individu buat secara efisien memenuhi tugas serta tanggung jawabnya dan mencapai baku kualitas profesional pada tempat kerja. Adapun kompetensi meliputi keseluruhan dokumentasi kinerja, kemampuan, pengelolaan kemampuan khusus, perilaku, interaksi, penerapan, dan peningkatan.

### ***Dimensi Kompetensi***

Menurut Spencer dalam (Toto, 2024). Dimensi dan komponen kompetensi individu diklasifikasikan menjadi tiga sebagai berikut:

- a) Kemampuan Akademis, yaitu meliputi wawasan karyawan mengenai tata cara pelaksanaan pekerjaan serta pemahaman sumber daya manusia terhadap prosedur yang telah dan kemampuan penyampaian pesan secara efektif.

- b) Kemampuan Emosional, yaitu meliputi kesadaran tenaga kerja terhadap keterbatasan rekan kerja, penguasaan diri karyawan dalam mengelola emosi, serta kecakapan pegawai dalam memahami pegawai dalam memahami dan melaksanakan tanggung jawab pekerjaannya.
- c) Kemampuan Bersosialisasi, yaitu mencakup kompetensi pegawai dalam membangun relasi profesional, kemahiran pegawai dalam memberikan pengaruh kepada rekan kerja, serta keahlian pegawai dalam menjalin kolaborasi dan kerja sama tim.

### **Kinerja Pegawai**

Kinerja karyawan merupakan kemampuan individu atau kelompok untuk bekerja sama secara bertanggung jawab guna mencapai target organisasi secara optimal serta efektif (Robbins, 2006). Kinerja diartikan berdasarkan hasil kerja dari suatu tahapan tertentu atau kemampuan buat bekerja menjadi tim. Setiap anggota organisasi bertanggung jawab buat memenuhi tugasnya serta mencapai tujuan organisasi secara efisien serta efektif. sumber daya dipergunakan secara efisien dan efektif (input), dan aktivitas dilakukan buat mencapai tujuan tersebut. Visi organisasi, baik swasta maupun pemerintah, hanya dapat dicapai melalui upaya individu yang secara aktif berpartisipasi di dalamnya. (Irwansyah, 2021).

### **Dimensi Kinerja Pegawai**

Menurut Wirawan 2006 (Pio, 2022), dimensi kinerja dapat dikelompokkan ke dalam kelompok berikut :

- 1) Capaian, yaitu capaian berupa produk dan layanan dapat dihitung serta diukur dari segi kuantitas maupun kualitasnya.
- 2) Sikap kerja, yaitu sikap pegawai yang berkaitan dengan tugas, yang tercantum dalam standar pencapaian kerja ,prosedur pelaksanaan, etika profesi serta ketentuan yang berlaku dalam perusahaan
- 3) Kepribadian, yaitu kepribadian karyawan diperlukan dalam melaksanakan pekerjaannya dan berkaitan langsung dengan pelaksanaan tugas di tempat kerja.

### **Hipotesis**

Hipotesis artinya dugaan awal serta ad interim dari suatu problem yang perlu diuji. Hipotesis juga dapat dipahami jawaban sebagai praduga terhadap pertanyaan-pertanyaan yang diajukan oleh peneliti sebelumn pelaksanaan penelitian dilakukan. (Muin, 2023).

### **3. METODE PENELITIAN**

Penelitian ini menerapkan teknik pengumpulan data untuk mencari atau mengumpulkan informasi kuantitatif yang Pengumpulan data dilakukan melalui survei lapangan yang secara spesifik didistribusikan ke pegawai Suku, Dinas Pendidikan wilayah1 Kota Administrasi Jakarta Timur selaku subjek peneltian. Kuesioner disusun berdasarkan indikator dari tiga variabel utama, yaitu digitalisasi, kompetensi, dan kinerja pegawai.

"Informasi yang telah terkumpul selanjutnya ditelaah melalui beberapa tahap analisis. Pertama, Kualitas information dinilai melalui uji validitas dan reliabilitas untuk memastikan kesesuaian instrumen penelitian. Kedua, uji asumsi klasik, seperti normalitas, multikolinearitas, dan heteroskedastisitas, dilakukan sebagai prasyarat untuk menerapkan analisis regresi.."Ketiga, dilakukan uji hipotesis melalui Uji T digunakan mengidentifikasi pengaruh digitalisasi dan kompetensi secara sendiri – sendiri terhadap kinerja karyawan, serta pengujian f dilakukan untuk mengkaji dampaknya secara bersamaan.. Keempat, dilakukan nilai determinasi ( $R^2$ ) digunakan untuk mengukur kontribusi digitalisasi dan kompetensi menyangkut kinerja karyawan. Selain itu, koefisien regresi dimanfaatkan untuk menetapkan arah dan pengaruh besar masing-masing variabel yang diteliti.

Seluruh temuan kajian tersebut kemudian dirangkum menjadi kesimpulan sebagai jawaban atas rumusan masalah, dilengkapi dengan saran sebagai rekomendasi bagi Suku Dinas Pendidikan wilayah1 Kota Administrasi Jakarta Timur. Dalam upaya mengembangkan kinerja karyawan lewat digitalisasi dan pengembangan kompetensi.

### **4. HASIL DAN PEMBAHASAN**

Data dikumpulkan melalui penyebaran kuesioner pada tanggal 17 Juni 2026 s.d 19 Juli 2026, dengan populasi penelitian terdiri dari pegawai pada instansi tersebut. Selain itu, sampel yang digunakan merupakan total sampling yaitu pada Suku Dinas Pendidikan Wilayah 1 Kota Administrasi Jakarta Timur dengan sebanyak 56 orang. Data yang sudah didapat dari penyebaran kuesioner akan diolah memakai IBM SPSS *Statistic*.

#### **Karakteristik Responden**

Jumlah responden sebanyak 56 pegawai atau sebesar 100%, dengan responden yang berusia 20-30 tahun dengan persentasi 8,9% atau sebanyak 5 responden. Sedangkan umur 31-40 tahun dengan perbandingan 33-9% atau sebanyak 19 responden, dan di usia 41-50 tahun dengan persentase 21,4% atau sebanyak 12 responden, serta di umur 51-60 tahun dengan persentase 35,7% atau jumlah 20 responden. Dari hal tersebut, dapat dinyatakan bahwa usia

karyawan yang bekerja pada Suku Dinas Pendidikan Wilayah 1 Kota Administrasi Jakarta Timur didominasi pada usia 51-60 tahun.

### Uji Kualitas Data

**Tabel 1.** Hasil Uji Validitas dan Uji Reliabilitas.

| Variabel        | Validitas | Cronbach's Alpha | Catatan  |
|-----------------|-----------|------------------|----------|
| Digitalisas     | Valid     | 0,821            | Reliabel |
| Kompetensi      | Valid     | 0,645            | Reliabel |
| Kinerja Pegawai | Valid     | 0,745            | Reliabel |

Berdasarkan pada hasil uji kualitas data, pada uji validitas menunjukkan variabel Digitalisasi dan kompetensi, dan kinerja pegawai dikatakan valid karena setiap pernyataan memperoleh nilai  $r$  hitung  $> r$  tabel dan sudah memenuhi syarat uji validitas. Selanjutnya pada uji reliabel menggambarkan nilai cronbach's alpha pada variabel Digitalisasi sebanyak 0,821, variabel Kompetensi sebanyak 0,645, dan variabel kinerja pegawai sebanyak 0,745 yang dimana jumlah tersebut menunjukkan angka cronbach's alpha  $> 0,60$ .

### Uji Asumsi Klasik

Pengujian perkiraan klasik artinya persyaratan yang harus dipenuhi sebelum melakukan analisis regresi linier berganda. Sebelum menguji hipotesis penelitian, perlu dilakukan uji hipotesis klasik, yg mencakup: (Lutfi, 2022):

**Tabel 2.** Hasil Uji Asumsi Klasik.

| Uji                 | Hasil                                      | Kriteria                      | Kesimpulan                               |
|---------------------|--------------------------------------------|-------------------------------|------------------------------------------|
| Normalitas          | 0,333                                      | Sig. $> 0,05$                 | Terdistribusi normal                     |
| Heteroskedastisitas | X1= 0,329<br>X2= 0,176                     | Sig. $> 0,05$                 | Tidak terjadi gejala heteroskedastisitas |
| Multikolinearitas   | X1 dan X2 Tolerance = 0,942<br>VIF = 1,061 | Tolerance $> 0,10$ VIF $< 10$ | Tidak ada gejala multikolinearitas       |

Pada hasil uji asumsi klasik, pada uji normalitas diperoleh nilai Asymp, Sig. (2-tailed) sebanyak 0,333 dan dinyatakan terdistribusi normal. Selanjutnya pada uji heteroskedastisitas pada variabel Digitalisasi memperoleh 0,329 dan pada variabel X2 memperoleh 0,176 yang memperlihatkan tidak terjadi gejala heteroskedastisitas. Pada uji normalitas pada variabel digitalisasi dan kompetensi menghasilkan angka tolerance sebanyak 0,942 dan VIF sebanyak 1,061 yang memperlihatkan tidak ada gejala multikolinearitas.

### Pengujian Hipotesis

#### Uji Parsial

Menurut Sugiyono (2018:206) dalam (Pratiwi & Lubis, 2023) Uji t atau uji parsial adalah uji yang digunakan untuk mengetahui apakah secara parsial variabel independen berpengaruh secara signifikan atau tidaknya terhadap variabel dependen”.

**Tabel 3.** Hasil Uji Parsial.

| Variabel     | t <sub>Hitung</sub> | t <sub>Tabel</sub> | Signifikansi | Keterangan               |
|--------------|---------------------|--------------------|--------------|--------------------------|
| Digitalisasi | 0,985               | 1,67               | 0,329        | Ho1 diterima Ha1 ditolak |
| Kompetensi   | 1,372               |                    | 0,176        | Ho2 diterima Ha2 ditolak |

Berdasarkan tabel di atas, hasil analisis menggambarkan bahwa digitalisasi dan kompetensi terhadap kinerja pegawai memiliki nilai  $T_{hitung}$  sebesar  $0,985 < T_{tabel}$  sebesar 1,67 dengan nilai signifikan sebanyak  $0,329 > 0,05$ . Oleh sebab itu,  $H_{o1}$  disetujui dan  $H_{a1}$  ditolak, sehingga digitalisasi tidakk berpengaruh signifikansi terhadap hasil kerja karyawan. Sementara itu, kompetensi terhadap hasil kerja karyawan memiliki nilai  $t_{hitung}$  sebanyak 1,372  $> T_{tabel}$  sebesar 1,67 dengan angka signifikan sebanyak  $0,176 > 0,05$ . Dengan demikian,  $h_{o2}$  diterima dan  $H_{a2}$  ditolak, sehingga kompetensi juga tidak ada berpengaruh signifikansi terhadap kinerja pegawai.

### Uji Simultan

Menurut Sugiyono (2018:208) dalam (Pratiwi & Lubis, 2023) uji ini digunakan untuk mengujikan apakah kedua variable independen secara simultan atau bersama-sama mempunyai pengaruh secara signifikan terhadap variable dependen”.

**Tabel 4.** Hasil Uji Simultan.

| F <sub>Hitung</sub> | F <sub>Tabel</sub> | Signifikan | Keterangan                   |
|---------------------|--------------------|------------|------------------------------|
| 1,859               | 3,17               | 0,166      | Ho3 diterima dan Ha3 ditolak |

Berdasarkan tabel diatas, hasil analisis untuk uji secara simultan digitalisasi dan kompetensi memperoleh angka  $f_{hitung}$  1,859  $> f_{tabel}$  3,17 dan signifikan sebesar 0,166 yakni  $H_{o3}$  diakui dan  $H_{a3}$  ditolak.

### Uji Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi, atau R-squared ( $R^2$ ), juga dikenal sebagai koefisien penentu karena Ini mengukur sejauh mana variasi di variabel dependen bisa dijelaskan oleh variasi di variabel independen. menggunakan istilah lain, koefisien ini menyatakan seberapa baik sampel yang digunakan mengungkapkan variasi di variabel dependen. (Wardhana & Iba, 2024).

**Tabel 5.** Hasil Uji Koefisien Determinasi.

| R     | R Square | Adjusted R Square |
|-------|----------|-------------------|
| 0,259 | 0,066    | 0,030             |

Pada tabel di atas memperoleh bahwa nilai  $rSquare$  ialah 0,259 atau 6,6 % yang memperlihatkan variabel Digitalisasi dan Kompetensi menjelaskan kinerja pegawai. Sementara selebihnya 93,4% di dampaki variabel lain yang tidak termasuk pada riset ini.

### Uji Koefisien Regresi

Dalam penelitian ini, skala Likert dipergunakan buat mengukur opini, sikap, serta persepsi individu atau grup tentang realitas sosial. (Sugiyono, 2022).

**Tabel 6.** Hasil Uji Koefisien Regresi.

| Model        | B      | T     | Sig.  |
|--------------|--------|-------|-------|
| Constant     | 30,727 | 4,423 | 0,000 |
| Digitalisasi | 0,122  | 0,985 | 0,329 |
| Kompetensi   | 0,308  | 1,372 | 0,176 |

Berdasarkan tabel di atas, memperoleh hasil pada persamaan regresi linear berganda dengan persamaan  $Y = 30,727 + 0,122 + 0,308$ . Konstanta a 30,727 menunjukkan bahwa kinerja pegawai diperkirakan 30,727 apabila digitalisasi serta kompetensi bernilai 0 ataupun tidak berubah. Koefisien digitalisasi 0,122 memperlihatkan bahwasannya digitalisasi bertambah satu peningkatan, akan meningkatkan kinerja pegawai 0,122. Koefisien kompetensi 0,308 memperlihatkan bahwasannya kompetensi bertambah satu peningkatan, akan meningkatkan kinerja pegawai 0,308.

### Pengaruh Variabel Digitalisasi terhadap Kinerja Pegawai

Uji t untuk variabel Digitalisasi dan Kinerja Pegawai menghasilkan nilai signifikansi sebanyak 0,329, yg lebih tinggi asal ambang batas 0,05. Selanjutnya, nilai t yang dihitung (0,985) lebih kecil dari angka ttabel (1,674). oleh sebab itu, H2 diterima serta Ha ditolak, menyimpulkan bahwa variabel Digitalisasi (X1) tidak ada pengaruhnya secara bersama-sama yang signifikansi terhadap variabel Kinerja Pegawai (Y).

### Pengaruh Variabel Kompetensi terhadap Kinerja Pegawai

Uji t untuk Kompetensi dan kinerja karyawan membuat taraf signifikansi 0,176 (lebih besar dari 0,05) dan nilai t terhitung 1,372 (lebih kecil asal nilai t tabel 1,674). oleh demikian , H2 diterima serta Ha ditolak, memberikan bahwa persaingan tidak berpengaruh secara parsial yang signifikansi terhadap kinerja pegawai.

### Pengaruh Digitalisasi dan Kompetensi terhadap Kinerja Pegawai

Hasil uji f secara sumultan Digitalisasi dan Kompetensi terhadap Kinerja Pegawai menghasilkan nilai f hitung (1,859) pada taraf signifikan 0,166. Nilai F terhitung (1,859) lebih mungil berasal nilai ftabel (3,17), serta nilai sig (0,166) > dari 0,05. Oleh karna itu, dugaan sementara nol (H0) diterima, serta hipotesis cara lain (Ha) ditolak. Berikut menunjukkan pada variabel digitalisasi dan kompetensi, Jika digabungkan, tidak mempunyai dampak signifikan terhadap kinerja pegawai.

## **5. KESIMPULAN DAN SARAN**

Mengacu temuan riset ini, penting untuk tahu akibat variabel digitalisasi dan kompetensi terhadap kinerja pegawai di Suku Dinas Pendidikan Wilayah 1 Kota Administrasi Jakarta Timur. Pada penelitian ini, variabel independen yang digunakan adalah Digitalisasi (X1) dan Kompetensi (X2). Sedangkan variabel dependen atau variabel terikat yaitu Kinerja Pegawai (Y). Maka penelitian ini menarik kesimpulan. Hasil uji T terhadap hubungan antara Digitalisasi dan Kinerja Pegawai menunjukkan tingkat nilai  $\text{sign} > 0,05$ , yang artinya dugaan nol ( $H_0$ ) diterima, serta hipotesis alternatif ( $H_a$ ) ditolak. Hal ini memberikan bahwa digitalisasi (X1) tidak memiliki akibat parsial yang signifikan terhadap kinerja pegawai. Capaian uji t terhadap hubungan kompetensi serta kinerja pegawai. tingkat signifikansi  $> 0,05$ ; oleh karena itu,  $H_2$  diterima, dan  $H_a$  ditolak, membuktikan bahwa kompetensi tidak memiliki dampak parsial yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan. hasil uji F buat dampak gabungan digitalisasi serta kompetensi terhadap Kinerja Karyawan menghasilkan nilai Fhitung sebanyak 1,859 pada taraf signifikansi sebanyak 0,166. Hal ini ditunjukkan dengan tingkat Fhitung  $1,859 < F_{\text{tabel}} 3,17$  dan taraf signifikansi  $0,166 > 0,05$ . Akibatnya, asumsi nol ( $H_0$ ) kompetensi pegawai diterima, dan hipotesis alternatif ( $H_a$ ) ditolak, menunjukkan bahwa Digitalisasi dan Kompetensi secara simultan tidak memiliki dampak signifikan terhadap kinerja pegawai.

Studi yang diharapkan memberikan manfaat bagi instansi, pegawai serta peneliti selanjutnya. Dapat disimpulkan bahwasannya pembagian tugas sudah disesuaikan dengan tugas pokok serta fungsi masing-masing pegawai dan juga bagi peneliti diharapkan memberikan pengalaman serta pembelajaran dalam menerapkan dalam menerapkan ilmu manajemen sumber daya manusia terkait pengaruh digitalisasi dan kompetensi terhadap kinerja pegawai. Kemudian, bagi pengkaji seterusnya diharapkan guna menambah variabel lain yang hipotesis mempengaruhi kinerja karyawan karena penelitian ini memperlihatkan bahwasannya 93,4% kinerja pegawai dipengaruhi faktor lainnya.

## **UCAPAN TERIMA KASIH**

Penulis menyampaikan terima kasih pada mentor yang sudah memberikan izin penulis melakukan penelitian serta memberi arahan mengenai informasi yang dibutuhkan serta semua pegawai Suku Dinas Pendidikan Wilayah 1 Kota Administrasi Jakarta Timur atas partisipasinya dalam pengisian kuesioner. Tidak lupa kepada dosen pembimbing yang telah membantu dan menyampaikan masukan kepada penulis.

## DAFTAR REFERENSI

- Ashdaq, M., Bahri, A. A., Kasim, I., & Mandasari, N. F. (2024). Kompetensi Digital dan Fasilitas Berbasis Digital Pengaruhnya Terhadap Kinerja Sumber Daya Manusia: Studi Pada Organisasi Publik. *MANDAR: Management Development and Applied Research Journal*, 7(1), 77–86. <https://doi.org/10.31605/mandar.v7i1.4344>
- Arifin, A., & Nurcaya, N. (2023). Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Sekretariat Daerah Kabupaten Kutai Timur. *Prosiding FRIMA (Festival Riset Ilmiah Manajemen Dan Akuntansi)*, 1, 728–738. <https://doi.org/10.55916/frima.v0i1.260>
- Darmawan, W. D., & Aliya, S. (2024). Pengaruh Transformasi Digital dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Pemeriksa Keuangan (BPK) Provinsi Sumsel. *Jurnal Ekonomika Dan Bisnis (JEBS)*, 4(5), 870–875. <https://jurnal.minartis.com/index.php/jeps/article/view/2009>
- Jumanto. (2023). MODEL KINERJA PEGAWAI : ANALISIS PEMANFAATAN Jumanto dan layanan Anjungan Lampung Taman Mini Indonesia Indah ( TMII ). Anjungan Lampung. *Jurnal Perspektif Manajerial Dan Kewirausahaan (JPMK)*, 4(1), 77–88. <https://jurnal.undira.ac.id/jpmk/article/view/247/193>
- Hamzah, A., & Susanti, L. (2020). METODE PENELITIAN KUANTITATIF. Literasi Nusantara.
- Lutfi, A. M. (2022). Pengaruh Current Ratio dan Debt To Equity Ratio Terhadap Return On Equity Pada PT. Aneka Tambang Tbk. Periode 2010-2020. *Jurnal Neraca Peradaban*, 2(2), 137–143. <https://doi.org/10.55182/jnp.v2i2.181>
- Larasshati, K., & Priyastiw, P. (2024). Pengaruh Kompetensi Digital Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Riset Akuntansi Dan Bisnis Indonesia*, 4(2), 514–527. <https://doi.org/10.32477/jrabi.v4i2.1026>
- Pio, R. J. (2022). Penilaian Kinerja Individu Pegawai Pemerintah Kota Malang Riane Johnly Pio. *Jurnal Ilmu Administrasi*, 9(3), 1–12. <https://ejournal.unsrat.ac.id/v3/index.php/jia/article/view/6250>
- Pratiwi, G., & Lubis, T. (2023). PENGARUH KUALITAS PRODUK DAN HARGA TERHADAP KEPUASAN PELANGGAN UD ADLI DI DESA SUKAJADI KECAMATAN PERBAUNGAN. *Jurnal Bisnis Mahasiswa*, 121–134.
- Jelanti, D., Yuliana, Ramadhani, R., Noor, laili S., Arfianto, A. Z., Alamsyah, A., Triansyah, F. agus, & Chatra, M. A. (2024). EKONOMI MIKRO DALAM DIGITALISASI (Vol. 2).
- GELINA, & ROSSA, V. R. P. (2024). PENGARUH DIGITALISASI, MOTIVASI, DAN KOMPETENSI TERHADAP KINERJA PEGAWAI PT.BANK MANDIRI (PERSERO) TBK (KANTOR PUSAT JAKARTA – CASH&TRADE OPERATION GROUP). *Gastronomía Ecuatoriana y Turismo Local.*, 1(69), 1–38.
- Setyo Widodo, D., & Yandi, A. (2022). Model Kinerja Karyawan: Kompetensi, Kompensasi dan Motivasi, (Literature Review MSDM). *Jurnal Ilmu Multidisplin*, 1(1), 1–14. <https://doi.org/10.38035/jim.v1i1.1>
- Rahadi, D. R., Susilowati, E., & Farid, M. (2021). Kompetensi Sumver Daya Manusia.

- Rijali, F. A., & Rusdianto, R. Y. (2025). Digitalisasi Bisnis: Pemanfaatan Teknologi Digital sebagai Upaya Pengembangan Bisnis di Era Transformasi Digital. *Jurnal Sinabis*, 1(5), 1–7.
- Irwansyah, R. (2021). Kinerja Karyawan (Tinjauan Teori Dan Praktis). In *News.Ge* (Issue July).
- Siregar, D. R., Karhab, R. S., & Anitra, V. (2025). Pengaruh Kompetensi Digital dan Transformasi Digital terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Energi dan Sumber Daya Mineral Provinsi Kalimantan Timur. *GEMILANG: Jurnal Manajemen Dan Akuntansi*, 5(1), 748–758. <https://doi.org/10.56910/gemilang.v5i2.2491>
- Toto, M. I. (2024). Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai (Suatu Kajian Studi Literatur Manajemen Sumber Daya Manusia). *Jurnal Ilmu Manajemen Terapan*, 7, 534–543. <https://doi.org/10.31933/jimt.v2i4.466>
- Wardhana, A., & Iba, Z. (2024). Analisis Regresi dan Analisis Jalur untuk Riset Bisnis (Vol. 2).
- Sugiyono. (2022). METODE PENELITIAN KUANTITATIF, KUALITATIF DAN R&D. ALFABETA.