

PENGARUH KOMPETENSI DIGITAL DAN *LEARNING & DEVELOPMENT* TERHADAP PENCAPAIAN TRANSFORMASI DIGITAL PADA DIREKTORAT JENDERAL PENYELENGGARAAN POS DAN INFORMATIKA KEMENTERIAN KOMUNIKASI DAN INFORMATIKA

Damanhuri¹, Rina Susanti Hartono²

¹Universitas Islam 45 ; damanbarok@gmail.com

²Universitas Islam 45 ; rinasusanti.h@gmail.com

Dikirimkan: 20 November 2022

Direvisi: 10 Desember 2022

Diterbitkan: 05 April 2022

Keywords :

*Digital Competence,
Digital Transformation,
Learning Development*

Abstract

This study aims to find out the direct influence of digital competence, learning and development on the achievement of digital transformation and the joint influence between the two on the achievement of digital transformation. This research is a quantitative descriptive study with a population of employees of the Directorate General of Post and Informatics Operation Ministry Communications and Information. Sampling was carried out using simple random sampling technique. The sample in this study was determined by the non-probability sampling method, while the sampling calculation was calculated using the slovin formula, which amounted to 95 people. Data was collected using observation, questionnaires, and documentation. Test the validity of the instrument using product moment correlation and test the reliability of the instrument using the Cronbach alpha formula. The results showed that: Digital Competence partially has a significant influence on Digital Transformation, Learning and Development partially has a significant effect on Digital Transformation. Digital Competence (X1) and Learning and Development (X2) together have a significant effect towards Digital Transformation (Y), means that the regression model can explain the independent variables as a whole.

PENDAHULUAN

Fenomena destruktif yang ditandai dengan perkembangan peradaban Revolusi Industri 4.0, dengan dukungan kemajuan teknologi yang pesat, akan membawa kita ke

dalam keadaan transisi revolusi teknologi, yang secara fundamental akan mengubah gaya hidup masyarakat, cara kerja dan hubungan organisasi (Savitri, 2019). Transformasi organisasi pemerintahan ini merupakan kata kunci yang harus terus diupayakan sebagai alat bagi aparatur pemerintah untuk merespon perubahan (Rinnanik et al., 2021).

E-government menjadi kata kunci dan populer di berbagai aspek di Indonesia; terutama dalam persyaratan isu otonomi (masalah desentralisasi) yang digunakan untuk meningkatkan dan memperluas hubungan antara pemerintah dan pihak-pihak lain secara konteks dan melibatkan pembeli-penjual dengan menggunakan perangkat elektronik dalam Informasi sebagai bentuk baru layanan (Susanto & Wicaksono, 2018). E-government digambarkan sebagai media bagi pemerintah untuk memanfaatkan teknologi yang paling inovatif seperti seperti Teknologi informasi dan komunikasi, dengan menggunakan aplikasi berbasis web, sehingga memungkinkan warga atau pelaku bisnis dapat mengakses lebih nyaman atas informasi dan layanan secara teratur disediakan oleh pemerintah (Irawan, 2017). Tantangan seputar pandemi Covid-19 semakin mendorong organisasi untuk bertindak dengan meningkatkan kesadaran mereka akan perlunya mempercepat Digital Transformasi (Hanelt et al., 2021; Putra et al., 2022).

Namun pada kenyataannya, penerapan transformasi digital di kawasan tidak semudah itu. Meskipun tidak menyangkal pentingnya transformasi digital dalam mendukung pencapaian transformasi digital pada pegawai Dirjen penyelenggaraan pos dan informatika harus didukung dengan Kompetensi pegawai, dan *learning & development*. Seiring dengan perkembangan teknologi digital dan tumbuhnya bisnis *e-commerce* serta *logistic* di Indonesia yang cenderung akan menerapkan teknologi digital dalam pengoperasiannya maka ada beberapa isu permasalahan yang perlu mendapatkan perhatian pemerintah dalam pengoperasiannya dalam transformasi digital sistem pos untuk menciptakan industri penyelenggara layanan pos yang berkelanjutan antara lain (Ditjen SDPPI, 2021) , digitalisasi industri pelayanan pos nasional masih rendah, aksesibilitas dan pemerataan layanan pos belum sepenuhnya tercukupi, standar kualitas penyelenggara pos yang masih lemah dalam penyelenggara *trace and tracking*, peningkatan daya saing pos nasional masih lemah serta perlu dilakukan kebijakan sertifikasi sumber daya manusia layanan pos dalam rangka pencapaian standar pelayanan minimal dan sistem perizinan online masih belum bisa dimanfaatkan secara maksimal oleh masyarakat.

Salah satu faktor utama keberhasilan proses digitalisasi digital adalah kapasitas sumber daya manusia negara di bidang digital. Perkembangan era digital dalam bidang pendidikan menunjukkan bahwa dampak alih kapabilitas sumber daya manusia yang dibutuhkan oleh industri akan berdampak pada hilangnya lapangan pekerjaan. Hasil penelitian Badan Litbang Sumber Daya Manusia Kementerian Komunikasi dan Informatika juga menegaskan hal tersebut, yakni terdapat kesenjangan (*mismatch*) antara

keterampilan yang dibutuhkan industri dengan keterampilan sumber daya manusia yang dihasilkan oleh . mekanisme pendidikan.

Konsep kompetensi digital belum diterapkan secara konsisten (Csordás, 2020). Ada beberapa cara untuk mendefinisikannya , karena definisi yang ada sangat. Kompetensi digital adalah salah satu dari delapan kompetensi inti yang penting untuk pembelajaran seumur hidup di Uni Eropa (Septiyantono, 2017). Anusca Ferrari mendefinisikannya sebagai penggunaan teknologi informasi dan komunikasi yang percaya diri, kritis dan kreatif untuk mencapai tujuan yang terkait dengan pekerjaan, kemampuan kerja, pembelajaran, waktu luang, inklusi dan/atau partisipasi dalam masyarakat. Ini juga merupakan kunci kemampuan horizontal (Ferrari et al., 2009). Artinya, dengan bantuan kemampuan digital, kemampuan kunci lainnya (seperti bahasa, matematika, pembelajaran, kesadaran budaya) dapat diperoleh.

Peran profesional Learning & Development (L&D) harus menjadi agen perubahan dan konsultan bagi organisasi mereka untuk menyuntikkan rangsangan untuk perubahan dalam struktur organisasi yang memungkinkan organisasi untuk menghadapi perubahan dan mendorong inovasi (Kembuan & Irwansyah, 2019). Dengan ini konsep yang menarik adalah *holacracy* , *innovation labs*, dan *acceleration* . Semua konsep ini berbagi tujuan untuk menciptakan proses dan peran baru dalam organisasi melalui struktur baru yang memberdayakan individu melalui lebih banyak partisipasi dan proaktif, sehingga mendorong kelincahan, inovasi, dan proses pembelajaran individu serta organisasi. Selain menilai secara kritis struktur organisasi yang ada, profesional L&D juga harus bertujuan untuk memperkenalkan bentuk kerja dan metode baru yang mendukung organisasi dalam upaya mereka untuk menjadi tangkas dan meningkatkan potensi pengembangan mereka (Vey, 2017).

Tempat penelitian dilakukan di Ditjen Penyelenggaraan Pos dan Informatik dan objek penelitian ini adalah para pegawai yang sudah bekerja lebih dari 2 tahun dan mengikuti pelatihan dan pengembangan digitalisasi.

Berdasarkan uraian latar belakang di atas maka penulis merasa tertarik untuk mengadakan penelitian tentang pengaruh kompetensi digital dan learning & development terhadap pencapaian transformasi digital untuk mengetahui pengaruh langsung kompetensi digital, *learning and development* terhadap pencapaian transformasi digital dan pengaruh secara bersama antara *learning and development* dan kompetensi digital terhadap pencapaian transformasi digital.

LANDASAN TEORI

Kompetensi Digital

Menurut Antonio Calvani dan kolaborator dalam (Nyikes, 2018) mendefinisikan kompetensi digital sebagai “untuk mengeksplorasi dan menghadapi situasi teknologi baru dengan cara yang fleksibel, untuk menganalisis, memilih dan mengevaluasi data dan

informasi secara kritis, untuk mengeksploitasi potensi teknologi untuk mewakili dan memecahkan masalah dan membangun pengetahuan bersama dan kolaboratif. , sambil memupuk kesadaran akan tanggung jawab pribadinya sendiri dan penghormatan terhadap hak/kewajiban timbal balik.” Menurut Ferrari dalam (Mazurchenko et al., 2020), kompetensi digital adalah seperangkat pengetahuan, keterampilan, sikap, kemampuan dan kesadaran yang diperlukan ketika menggunakan teknologi informasi dan komunikasi untuk melakukan tugas, memecahkan masalah, berkomunikasi, berkolaborasi, membuat konten secara efisien, kritis, kreatif, mandiri, fleksibel dan etis untuk bekerja, bersantai dan bersosialisasi. Kompetensi digital adalah sekelompok keterampilan, pengetahuan, dan sikap yang menciptakan rasa percaya diri, kreativitas, interaksi, dan koordinasi digital untuk menciptakan karya digital (Singh et al., 2016). Menurut Vieru et al., (2015) Konseptualisasi multi-dimensi Digital Kompetensi diilustrasikan pada gambar Kerangka Pemikiran di bawah ini. Konseptualisasi Kompetensi Digital yang diusulkan memerlukan pemahaman kritis dari tiga area aplikasi atau kompetensi yang saling melengkapi yaitu bidang teknologi, area kognitif dan area sosial.

Learning and Development

Menurut Armstrong, (2014) artinya *Learning and development* didefinisikan sebagai proses untuk memastikan bahwa organisasi memiliki tenaga kerja yang berpengetahuan, terampil dan terlibat yang dibutuhkannya. Ini melibatkan memfasilitasi perolehan oleh individu dan tim pengetahuan dan keterampilan melalui pengalaman, acara dan program pembelajaran yang disediakan oleh organisasi, bimbingan dan pembinaan yang diberikan oleh manajer lini dan orang lain, dan kegiatan pembelajaran mandiri yang dilakukan oleh individu. Harrison dalam (Armstrong, 2014; Putra, 2015) *learning and development* secara lebih luas sebagai berikut: Tujuan utama pembelajaran dan pengembangan sebagai proses organisasi adalah untuk membantu kemajuan kolektif melalui stimulasi kolaboratif, ahli dan etis dan fasilitasi pembelajaran dan pengetahuan yang mendukung tujuan bisnis, mengembangkan potensi individu, dan menghormati dan membangun keragaman. Menurut Jovanovic, (2016) Pembelajaran dan pengembangan didefinisikan sebagai proses untuk memastikan bahwa organisasi memiliki staf yang terampil, berpengetahuan, dan terlibat yang dibutuhkan. Dalam hal ini Jovanovic, (2016) mengemukakan bahwa ada beberapa unsur-unsur *Learning Development* yaitu, belajar, pengembangan, pelatihan dan pendidikan.

Transformasi Digital

Menurut Ziyadin(2020) transformasi digital adalah jenis transformasi bisnis berbasis teknologi yang lebih kompleks yang harus menangani tugas-tugas penting dari kemajuan digital baru dan kapasitas untuk pengembangan digital yang efisien di era digital. Verhoef et al., (2021) menegaskan bahwa transformasi digital ini bersifat multidisiplin disebabkan

adanya perubahan dalam strategi, organisasi, teknologi informasi, rantai pasokan, dan pemasaran. Digital telah mengubah organisasi, dan perubahan ini telah membawa keadaan baru di mana banyak organisasi berjuang untuk mengatasinya: segmen pelanggan baru dan yang muncul, keragaman budaya di pasar global, volatilitas pasar, meningkatkan harapan pelanggan tentang kualitas produk dan layanan, dan dampaknya dari internet pada bisnis inti organisasi (Sousa & Rocha, 2019). Dalam pengukuran variabel Transformasi Digital Penelitian ini menggunakan dimensi elemen-elemen ini dapat dianggap berasal dari empat dimensi penting. Dalam strategi transformasi digital yaitu penggunaan teknologi, perubahan dalam penciptaan nilai, perubahan structural dan aspek keuangan (Matt et al., 2015).

METODOLOGI PENELITIAN

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuantitatif dengan pendekatan survei untuk mengetahui serta melihat pengaruh kompetensi digital dan learning & development terhadap pencapaian transformasi digital (Sugiyono, 2014). Teknik pengambilan sampel menggunakan metode non-probability sampling, yaitu teknik pengambilan sampel yang tidak memberikan kesempatan atau kesempatan yang sama kepada setiap anggota populasi untuk menjadi sampel (Arikunto, 2009; Fauzi & Putra, 2020; Putra & Hasanah, 2018). Kemudian mengambil sampel melalui teknik purposive sampling. Proses penyebaran kuesioner penelitian melalui Investigasi lapangan. Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai dirjen penyelenggaraan pos yang berjumlah 125 pegawai. Dalam penelitian ini penulis menggunakan rumus slovin dalam menentukan jumlah sampel, sehingga diperoleh 95 sampel. Sesuai tujuan penelitian, maka analisis data yang akan digunakan adalah metode analisis multi regresi (multiple regression analysis) melalui software SPSS 25. Adapun model yang digunakan adalah :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2 X_2 + b_3 X_3 + b_4 X_4 + e$$

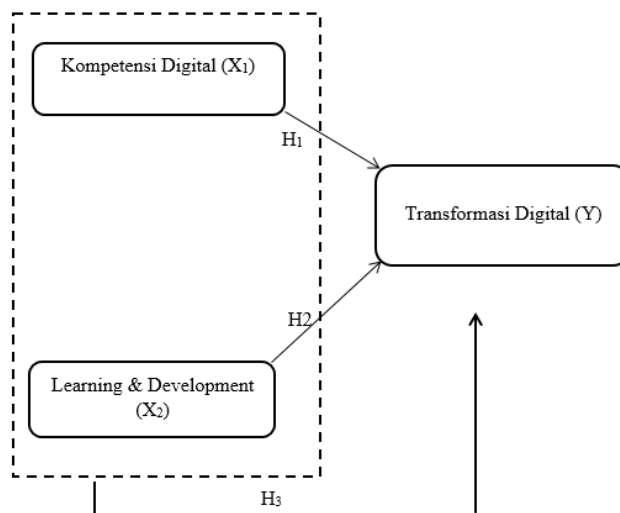
Variabel yang diteliti dalam penelitian ini adalah kompetensi digital dan *learning and development* sebagai variabel independen dan transformasi digital sebagai variabel dependen. Skala pengukuran dalam penelitian ini menggunakan skala likert, dimana skala likert adalah skala yang paling banyak digunakan dalam pengumpulan data berupa kuesioner. Berikut ini merupakan uraian operasional variabel penelitian dan skala pengukuran untuk setiap variabel.

Tabel 1. Operasional Variabel Penelitian

| Definisi Variabel | Dimensi | Indikator | Skala |
|---|---------------------|--|--------|
| Kompetensi digital adalah seperangkat pengetahuan, keterampilan, sikap, | 1. Bidang teknologi | 1. Pengetahuan, keterampilan untuk mengeksplorasi konteks teknologi baru | Likert |

| Definisi Variabel | Dimensi | Indikator | Skala |
|---|-------------------------------------|--|--------|
| kemampuan dan kesadaran yang diperlukan ketika menggunakan teknologi informasi dan komunikasi untuk melakukan tugas. (Vieru et al., 2015) | | 2. Pengetahuan, keterampilan dan untuk menghadapi masalah teknologi dengan cara yang fleksibel. | |
| | 2. Area kognitif | 1. Membaca data 2. Berpikir kritis 3. Pemecahan masalah | |
| | 3. Area sosial | 1. Memahami potensi dan keterbatasan setiap jenis media, 2. Membangun sistem hubungan komunikasi yang relevan | |
| Learning and develop ment program pembelajaran yang disediakan oleh organisasi, bimbingan dan pembinaan yang diberikan oleh pimpinan dan kegiatan pembelajaran mandiri yang dilakukan oleh individu untuk tenaga kerja yang berpengetahuan dan terampil. (Jovanovic, 2016) | 1. Belajar | 1. Proses belajar 2. Dukungan belajar | Likert |
| | 2. Pengembangan | 1. Pengakuan potensi dan kemampuan individu | |
| | 3. Pelatihan | 1. Materi pelatihan 2. Jenis pelatihan | |
| | 4. Pendidikan | 1. Kesesuaian pendidikan dengan penerapan. | |
| Transformasi digital merupakan perubahan penggunaan teknologi modern ke seluruh elemen kehidupan organisasi dengan adanya transformasi digital ini mampu memberikan kemudahan bagi organisasi dan merevolusionerkan berbagai bisnis dan sistem yang dijalankan. (Matt et al., 2015) | 1. Penggunaan teknologi | 1. Pencapaian penggunaan teknologi saat ini | Likert |
| | 2. Perubahan dalam penciptaan nilai | 1. Dampak penerapan transformasi digital | |
| | 3. Perubahan Struktural | 1. Aktivitas digital baru | |
| | 4. Aspek Keuangan | 1. Penggunaan anggaran dan biaya | |

Berdasarkan uraian variabel operasional terdapat hipotesis yang akan diuji dalam penelitian ini. Berikut hipotesis yang diuji dalam penelitian ini :



Gambar 1. Hipotesis Penelitian

Berdasarkan kerangka pemikiran dan paradigma penelitian pada halaman sebelumnya, maka peneliti merumuskan hipotesis sebagai berikut :

Hipotesis Secara Parsial :

H₁ : Diduga adanya pengaruh Kompetensi Digital terhadap Transformasi Digital.

H₂ : Diduga adanya pengaruh Learning & Development terhadap Transformasi Digital.

Hipotesis Secara Simultan :

H₃ : Diduga adanya pengaruh Kompetensi Digital dan Learning & Development terhadap Transformasi Digital

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Analisis

Sesuai tujuan penelitian, maka analisis data yang akan digunakan adalah dengan metode analisis regresi linier berganda. Namun sebelumnya peneliti akan terlebih dahulu melakukan analisa deskriptif, yang bertujuan memberikan gambaran tentang pengaruh kompetensi digital dan *learning and development* terhadap pencapaian transformasi digital. Uji analisis kedua yaitu Uji validitas dan Reliabilitas, yang bertujuan mendapatkan hasil kelayakan instrument penelitian yaitu kuesioner digunakan untuk mengumpulkan data. Hasil uji pengujian validitas dan reliabilitas bahwa instrument penelitian telah valid dan reliable. Uji analisis ketiga adalah uji normalitas untuk mengetahui apakah sampel dari populasi berdistribusi normal atau tidak. Uji normalitas digunakan untuk mengukur data berskala ordinal, interval, ataupun rasio. Hasil pengujian menunjukkan bahwa data berdsitribusi normal. Berikut hasil uji normalitas yang dapat dilihat dari tabel 1.

**Tabel 2. Hasil Uji Normalitas
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

| | | Kompetensi_Digital | Learning_And_Development | Transformasi_Digital |
|----------------------------------|----------------|--------------------|--------------------------|----------------------|
| N | | 95 | 95 | 95 |
| Normal Parameters ^{a,b} | Mean | 44.8211 | 39.7263 | 39.6000 |
| | Std. Deviation | 4.46018 | 4.72306 | 4.72071 |
| Most Extreme Differences | Absolute | .123 | .134 | .126 |
| | Positive | .123 | .132 | .126 |
| | Negative | -.120 | -.134 | -.115 |
| Kolmogorov-Smirnov Z | | 1.197 | 1.302 | 1.231 |
| Asymp. Sig. (2-tailed) | | .114 | .067 | .096 |

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Berdasarkan tabel 2 merumuskan nilai Asymp.Sig. (2-tailed) > dari 0,05 yaitu Variabel Kompetensi digital 0,114, Learning and Development 0.67 dan Transformasi digital 0.96 maka dapat disimpulkan seluruh variabel dalam penelitian ini berdistribusi normal.

Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda adalah hubungan secara linear antara dua atau lebih variabel independen (x_1, x_2, \dots, x_n) dengan variabel dependen (Y). Analisis ini untuk mengetahui arah hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen apakah masing-masing variabel independen berhubungan positif atau negatif dan untuk memprediksi nilai dari variabel dependen apabila nilai variabel independen mengalami kenaikan atau penurunan. Berdasarkan perhitungan analisis regresi linier berganda yang dilakukan melalui statistik dengan menggunakan program SPSS 25, maka diperoleh hasil sebagai berikut.

Tabel 3. Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

| Model | | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. |
|-------|--------------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|
| | | B | Std. Error | Beta | | |
| 1 | (Constant) | 2.769 | 2.531 | | 1.094 | .277 |
| | Kompetensi_Digital | .176 | .086 | .166 | 2.037 | .044 |
| | Learning_And_Development | .728 | .082 | .729 | 8.926 | .000 |

a. Dependent Variable: Transformasi_Digital

Berdasarkan hasil pada tabel maka diperoleh persamaan regresi sebagai berikut :
 $Y = 2.769 + 0,176X_1 + 0,728X_2$

Persamaan regresi linier berganda tersebut dapat diuraikan sebagai berikut:

1) Konstanta = 2.769

Jika variabel Kompetensi digital, learning and development, diasumsikan tetap maka transformasi digital akan meningkat sebesar 2.769.

2) Koefisien Kompetensi digital (X1)

Nilai koefisien Kompetensi digital sebesar 0,176. Menyatakan bahwa setiap terjadi kenaikan 1 skor untuk Kompetensi digital akan diikuti terjadi kenaikan Transformasi Digital sebesar 0,176.

3) Koefisien learning and development (X2)

Nilai koefisien learning and development sebesar 0,728. Menyatakan bahwa setiap terjadi kenaikan 1 skor untuk learning and development akan diikuti terjadi kenaikan Transformasi Digital sebesar 0,728.

Tabel 4. Hasil Uji R

| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate | Durbin-Watson |
|-------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|---------------|
| 1 | .863 ^a | .744 | .738 | 2.41467 | 1.884 |

a. Predictors: (Constant), Learning_And_Development, Kompetensi_Digital

b. Dependent Variable: Transformasi_Digital

Berdasarkan tabel 4, dapat dilihat bahwa nilai R yang dihasilkan adalah sebesar 0,863 artinya bahwa pengaruh antara variabel bebas dengan variabel terikat adalah kuat. Sedangkan nilai R square adalah 0,744 atau 74,4% artinya pengaruh variabel bebas yaitu Kompetensi Digital dan Learning and Development terhadap variabel Transformasi Digital adalah sebesar 74,4% sedangkan sisanya sebesar 25,6% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti.

Hasil Uji Hipotesis

Uji Parsial Variabel Bebas (Uji t)

Untuk mengetahui pengaruh variabel bebas Kompetensi Digital, Learning and Development dengan variabel terikat yaitu Transformasi digital maka perlu dilakukan uji t. Pengujian secara parsial dapat dilihat dari uji t, apabila nilai sig < 0,05, Ho ditolak yang berarti ada pengaruh yang signifikan. Hasil uji parsial dapat dilihat pada tabel berikut ini:

**Tabel 5. Hasil Analisis Uji T
Coefficients^a**

| Model | | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. |
|-------|--------------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|
| | | B | Std. Error | Beta | | |
| 1 | (Constant) | 2.769 | 2.531 | | 1.094 | .277 |
| | Kompetensi_Digital | .176 | .086 | .166 | 2.037 | .044 |
| | Learning_And_Development | .728 | .082 | .729 | 8.926 | .000 |

a. Dependent Variable: Transformasi_Digital

Berdasarkan hasil pengujian dengan hipotesis secara parsial uji t signifikansi yang terlihat pada tabel di atas bahwa variabel Kompetensi Digital (X1) diperoleh nilai t-hitung sebesar 2,037. Sedangkan statistik table (t tabel) dan pengujian hipotesis dengan $\alpha = 5\%$. Dengan derajat bebas pengujian adalah $n - k = 95 - 3 = 92$ maka nilai t tabel sebesar 1,986. Berdasarkan data tersebut t hitung $2,037 > t$ tabel 1,986. Sehingga dapat ditarik kesimpulan bahwa variabel bebas Kompetensi Digital secara parsial memiliki pengaruh signifikan terhadap Transformasi Digital.

Berdasarkan hasil pengujian dengan hipotesis secara parsial uji t signifikansi yang terlihat pada tabel di atas bahwa variabel Learning and Development (X2) diperoleh nilai t-hitung sebesar 8,926. Sedangkan statistik table (t tabel) dan Pengujian hipotesis dengan $\alpha = 5\%$. Dengan derajat bebas pengujian adalah $n - k = 95 - 3 = 92$ maka nilai t tabel sebesar 1,986. Berdasarkan data tersebut t hitung $8,926 > t$ tabel 1,986. Sehingga dapat ditarik kesimpulan bahwa variabel bebas Learning and Development secara parsial memiliki pengaruh secara signifikan terhadap Transformasi Digital.

Uji Simultan (Uji f)

Tabel 6. Hasil Analisis Uji Simultan

| Model | Sum of Squares | df | Mean Square | F | Sig. |
|--------------|----------------|----|-------------|---------|-------------------|
| 1 Regression | 1558.382 | 2 | 779.191 | 133.637 | .000 ^a |
| Residual | 536.418 | 92 | 5.831 | | |
| Total | 2094.800 | 94 | | | |

a. Predictors: (Constant), Learning_And_Development, Kompetensi_Digital

b. Dependent Variable: Transformasi_Digital

Berdasarkan hasil uji simultan untuk variabel Kompetensi Digital dan Learning and Development dengan variabel terikat yaitu Transformasi Digital diperoleh F hitung = 133.637 dan F tabel $df_1 = 3-1 = 2$ sedangkan $df_2 = n - k = 95 - 3 = 92$ dan dengan $\alpha = 5\%$ maka F tabel adalah 3,09. F hitung $133.637 > F$ tabel 3,09 maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Hal ini menunjukkan bahwa H_3 terbukti bahwa ada pengaruh langsung dan positif Kompetensi Digital (X1) dan *Learning and Development* (X2) secara bersama-sama berpengaruh positif secara signifikan terhadap Transformasi Digital (Y), dan berarti model regresi dapat menerangkan variabel bebas secara keseluruhan.

Pembahasan

Pengaruh Kompetensi Digital Terhadap Transformasi Digital

Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian Swinburne University of Technology (goleman, daniel; boyatzis, Richard; Mckee, 2019), keterampilan digital dan teknologi adalah salah satu kemampuan terpenting untuk masa depan pekerjaan. Tiga perempat dari peserta survei merasa cukup termotivasi untuk mempelajari keterampilan baru

selama tahun depan, karena sebagian besar dari mereka (56%) percaya bahwa keterampilan digital dan teknologi akan menjadi permintaan tertinggi dalam lima tahun ke depan. Namun, (Novak et al., 2018) dalam studinya tentang potensi Eropa Tengah dan Timur untuk percepatan pertumbuhan ekonomi digital menekankan bahwa karyawan dengan keterampilan teknologi canggih masih akan kekurangan pasokan. Tingkat keterampilan digital yang tidak memadai di antara populasi dan lambatnya peningkatan mereka tetap menjadi masalah topikal. Terlebih lagi, digitalisasi bisnis tidak berkembang secepat mungkin (Roku, 2019). Secara keseluruhan, temuan dari makalah ini menunjukkan bahwa teknologi cenderung memiliki dampak yang berarti pada jenis keterampilan utama yang penting bagi tenaga kerja untuk menghadapi tantangan di lingkungan kerja digital. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa Kompetensi Digital berpengaruh secara signifikan terhadap Transformasi Digital.

Pengaruh *Learning and Development* Terhadap Transformasi Digital

Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian yang telah dilakukan oleh (Stock & Seliger, 2016) yang menunjukkan hasil bahwa pembuatan model program L&D dari integrasi antara pandangan mikro dan makro industri 4.0 berpengaruh secara langsung terhadap keberlanjutan industri manufaktur di industri 4.0 yang berorientasi pada program transformasi digital. Dimana dalam penelitiannya (Erol et al., 2016) menyatakan bahwa pengembangan kompetensi digital sumberdaya manusia melalui program L&D dapat membantu karyawan beradaptasi dengan tuntutan industri 4.0 melalui program transformasi digital. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa *Learning and Development* berpengaruh signifikan terhadap Transformasi Digital pegawai.

Pengaruh Kompetensi Digital dan *Learning and Development* Terhadap Transformasi Digital

Berdasarkan hasil uji simultan untuk variabel Kompetensi Digital dan *Learning and Development* dengan variabel terikat yaitu Transformasi Digital diperoleh F hitung = 133.637 dan F tabel $df_1 = 3 - 1 = 2$ sedangkan $df_2 = n - k = 95 - 3 = 92$ dan dengan $\alpha = 5\%$ maka F tabel adalah 3,09. F hitung $133.637 > F$ tabel 3,09 maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Hal ini menunjukkan bahwa H_4 terbukti bahwa ada pengaruh langsung dan positif Kompetensi Digital (X1) dan *Learning and Development* (X2) secara bersama-sama terhadap Transformasi Digital (Y) dan berarti model regresi dapat menerangkan variabel bebas secara keseluruhan.

PENUTUP

Berdasarkan hasil analisis data, pengujian hipotesis dan pembahasan, maka dapat diambil beberapa kesimpulan sebagai berikut bahwa Kompetensi Digital (X1) dan

Learning and Development (X2) secara bersama-sama berpengaruh positif secara signifikan terhadap Transformasi Digital (Y) dan berarti model regresi dapat menerangkan variabel bebas secara keseluruhan. Sedangkan secara parsial Kompetensi Digital memiliki pengaruh positif secara signifikan terhadap Transformasi Digital artinya dalam pencapaian transformasi Digital membutuhkan kompetensi yang mampu menunjang dan beradaptasi dengan perkembangan zaman, pegawai dituntut untuk memiliki kemampuan baru dalam mengidentifikasi persaingan, permasalahan serta solusi dalam kemajuan organisasi agar mampu bersaing. Learning and Development secara parsial memiliki pengaruh positif secara signifikan terhadap Transformasi Digital. Artinya Program Learning and Development yang dilakukan organisasi diharapkan mampu mengidentifikasi, mengevaluasi dan memilih potensi digitalisasi, mengembangkan peta jalan, menerapkan teknologi dan strategi digital serta merasakan dampaknya untuk tujuan organisasi yang lebih memiliki daya saing.

Adapun saran yang dapat diberikan dari hasil penelitian mengenai pengaruh Kompetensi digital dan *Learning and Development* terhadap Transformasi Digital, maka dapat dikemukakan beberapa saran yaitu dengan adanya transformasi digital pada organisasi akan banyak menerima manfaat yaitu antara lain; (a) Meningkatkan produktivitas karena dengan penggunaan teknologi akan meminimalisir masalah dan mengurangi beban kerja IT; (b) mempermudah kolaborasi antar karyawan; (c) memproteksi data; (d) operasional mudah dan efisien. Perlu adanya peningkatan sistem learning and development dalam organisasi guna mendorong pegawai agar selalu berkembang dalam pembelajaran, memberikan pendidikan dan pelatihan (update) yang mengacu pada perkembangan yang ada di organisasi, meningkatkan keterampilan. Hal ini tentunya akan menambah kepercayaan diri bagi pegawai, meningkatkan kepuasan dalam bekerja, dapat meningkatkan efisiensi dan produktivitas, meningkatkan hubungan yang erat antara atasan dan bawahan.

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, S. (2009). *Prosedur Penelitian Pendekatan Praktik*. Rineka Cipteknologi Informasi.
- Armstrong, M. (2014). Resource management. In *Progress in Human Geography* (13e ed., Vol. 13, Issue 1). kogan page. <https://doi.org/10.1177/030913258901300105>
- Csordás, A. (2020). Agris on-line Papers in Economics and Informatics Diversifying Effect of Digital Competence. *Agris On-Line Papers in Economics and Informatics, XII*(1), 3–13. <https://doi.org/10.7160/aol.2020.120101.Introduction>
- Ditjen SDPPI. (2021). *Laporan Tahunan DIREKTORAT JENDERAL SUMBER DAYA DAN PERANGKAT POS DAN INFORMATIKA*. <https://adoc.pub/laporan-tahunan-direktorat-jenderal-sumber-daya-dan-perangka6696f7b8f09e72ee08b5df4662f6f29478599.html>

- Erol, S., Jäger, A., Hold, P., Ott, K., & Sihm, W. (2016). Tangible Industry 4.0: A Scenario-Based Approach to Learning for the Future of Production. *Procedia CIRP*, 54, 13–18. <https://doi.org/10.1016/j.procir.2016.03.162>
- Fauzi, F., & Putra, P. (2020). Analisis Jalur Pengaruh Kualitas Pelayanan dan Citra Perusahaan Terhadap Loyalitas Nasabah Melalui Kepuasan Nasabah Sebagai Variabel Intervening di Bank BNI Syariah. *MASLAHAH (Jurnal Hukum Islam Dan Perbankan Syariah)*, 11(1), 33–41.
- Ferrari, A., Cachia, R., & Punie, Y. (2009). Innovation and creativity in education and training in the EU member states: Fostering creative learning and supporting innovative teaching. *JRC Technical Note*, 52374, 64.
- goleman, daniel; boyatzis, Richard; Mckee, A. (2019). *Peak Human Potential: Preparing Australia's workforce for the Digital future*.
- 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. <https://doi.org/10.1111/joms.12639>
- Irawan, B. (2017). Studi Analisis Konsep E-Government: Sebuah Paradigma Baru dalam Pelayanan Publik. *Jurnal Paradigma (JP)*, 2(1), 174–201.
- Jovanovic, Z. (2016). LEARNING AND DEVELOPMENT IN MODERN ORGANIZATIONS. *6th International Conference SEconomics and Management-Based on New Technologies, June*, 236–242.
- Kembuan, E. M., & Irwansyah, I. (2019). Peran teknologi audio-visual dalam pengembangan pembelajaran anak di Sekolah Dasar Karya Anak Bangsa di Manado [The role of technology and audio-visual media in learning development at Anak Bangsa Elementary School, Manado]. *Polyglot: Jurnal Ilmiah*, 15(1), 73.
- Matt, C., Hess, T., & Benlian, A. (2015). Digital Transformation Strategies. *Business and Information Systems Engineering*, 57(5), 339–343. <https://doi.org/10.1007/s12599-015-0401-5>
- Mazurchenko, A., Zelenka, M., & Maršíková, K. (2020). Influence of technological changes on digital competences in organisations. *IDIMT 2020: Digitalized Economy, Society and Information Management - 28th Interdisciplinary Information Management Talks, August 2021*, 41–48.
- Novak, J., Purta, M., Marciniak, T., Ignatowicz, K., Rozenbaum, K., Yearwood, K., Michal Skalsky, Svoboda, D., & Karakolev, T. (2018). The rise of Digital Challengers: Czech Republic. In *Digital McKinsey*.
- Nyikes, Z. (2018). Contemporary digital competency review. *Interdisciplinary Description of Complex Systems*, 16(1), 124–131. <https://doi.org/10.7906/indecs.16.1.9>
- Putra, P. (2015). STANDAR AKUNTANSI KEUANGAN SYARIAH PSAK-SYARIAH. *JRAK*, 6(1), 38–50.
- Putra, P., & Hasanah, M. (2018). Pengaruh Pembiayaan Mudharabah, Musyarakah, Murabahah, Dan Ijarah Terhadap Profitabilitas 4 Bank Umum Syariah Periode 2013-2016. *Jurnal Organisasi Dan Manajemen*, 14(2), 140–150. <https://doi.org/10.33830/jom.v14i2.159.2018>

- Putra, P., Sucipto, P. W. A., Kusuma, A. W., & Hamidah, I. (2022). CERKAS System Development: Smart Web-Based Sharia Accounting as a Learning Media. *JRAK: Jurnal Riset Akuntansi Dan Komputerisasi Akuntansi*, 13(1), 84–98.
- Rinnanik, E. P., Bakhri, S., Buchori, S. S., Dede, T. M., & Sugiono, M. G. (2021). *ILMU MANAJEMEN DI ERA 4.0*. Penerbit Adab.
- Roku, Z. z. (2019). *Digital Economy and Society Index (DESI) Report from 2019 Czech*.
- Savitri, A. (2019). *Revolusi industri 4.0: Mengubah tantangan menjadi peluang di era disrupsi 4.0*. Penerbit Genesis.
- Septiyantono, T. (2017). Konsep Dasar Literasi Informasi. *Jakarta: Universitas Terbuka*. [Online] Diakses Dari: [Http://Repository. Ut. Ac. Id/4198/1/PUST4314-M1.Pdf](http://Repository.Ut.Ac.Id/4198/1/PUST4314-M1.Pdf) Pada, 25–10.
- Singh, B. K., Kumar, P., & Kumar, V. (2016). Asia Pacific Journal of Engineering Science and Technology. *Asia-Pacific Journal of Science and Technology*, 2(3), 15–27.
- Sousa, M. J., & Rocha, Á. (2019). Digital learning: Developing skills for digital transformation of organizations. *Future Generation Computer Systems*, 91, 327–334. <https://doi.org/10.1016/j.future.2018.08.048>
- Stock, T., & Seliger, G. (2016). Opportunities of Sustainable Manufacturing in Industry 4.0. *Procedia CIRP*, 40(lcc), 536–541. <https://doi.org/10.1016/j.procir.2016.01.129>
- Sugiyono. (2014). *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R & D*. Alfabeta.
- Susanto, A., & Wicaksono, W. (2018). Pra-Evaluasi Penerapan Electronic Government Di Indonesia: Sebuah Analisis Kapabilitas. *Jurnal Teknik Informatika*, 9(2). <https://doi.org/10.15408/jti.v9i2.5604>
- Verhoef, P. C., Broekhuizen, T., Bart, Y., Bhattacharya, A., Qi Dong, J., Fabian, N., & Haenlein, M. (2021). Digital transformation: A multidisciplinary reflection and research agenda. *Journal of Business Research*, 122(September), 889–901. <https://doi.org/10.1016/j.jbusres.2019.09.022>
- Vey, K. (2017). Learning & Development in Times of Digital Transformation: Facilitating a Culture of Change and Innovation Digital Transformation: Pressure to Change and its Challenge for Organizations. *IJAC, Vc*, 22–32.
- Vieru, D., Bourdeau, S., Bernier, A., & Yapó, S. (2015). Digital competence: A multi-dimensional conceptualization and a typology in an SME context. *Proceedings of the Annual Hawaii International Conference on System Sciences, 2015-March*, 4681–4690. <https://doi.org/10.1109/HICSS.2015.557>
- Ziyadin, S., Suieubayeva, S., & Utegenova, A. (2020). Digital Transformation in Business. In *Lecture Notes in Networks and Systems* (Vol. 84, Issue January). Springer International Publishing. https://doi.org/10.1007/978-3-030-27015-5_49