

Peran Kompetensi Digital terhadap Kinerja Karyawan dengan Inovasi SDM sebagai Variabel Moderasi

Savitri Okki

Universitas Yapis Papua, Jayapura, Papua, Indonesia

Email: nonnsavitri@gmail.com

Informasi Artikel	Abstrak
<p>Catatan Artikel: Diterima 20 Januari 2026 Revisi disetujui 19 Pebruari 2026 Dipublikasi 27 Pebruari 2026</p> <hr/> <p>Kata kunci: Kompetensi, Digital, Kinerja, Inovasi, SDM</p> <hr/> <p>DOI:</p>	<p>Penelitian ini dilakukan untuk menggali secara lebih mendalam bagaimana pengaruh kompetensi digital terhadap kinerja karyawan dengan inovasi sumber daya manusia sebagai variabel moderasi. Ketiga variabel tersebut diuji untuk menarik kesimpulan. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode asosiatif (eksploratori). Populasi dalam penelitian ini terdiri dari seluruh karyawan Kantor Pos Lintas Batas Negara (PLBN) Skow di Kota Jayapura. Teknik penentuan sampel dalam penelitian ini menggunakan metode sensus (total sampling), dengan jumlah responden sebanyak 30 orang, teknik pengumpulan data melalui penyebaran kuesioner dengan skala likert. Metode analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi moderasi (Moderated Regression Analysis) yang diolah menggunakan SPSS. Hasil pengujian data menunjukkan bahwa kompetensi digital berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Selain itu, inovasi sumber daya manusia mampu memperkuat pengaruh kompetensi digital terhadap kinerja karyawan, sehingga inovasi sumber daya manusia berperan sebagai variabel moderasi yang memperkuat hubungan tersebut.</p>

1. Pendahuluan

Perkembangan teknologi digital telah membawa perubahan mendasar dalam tata kelola organisasi, termasuk organisasi sektor publik. Digitalisasi tidak lagi sekadar berfungsi sebagai alat bantu administratif, tetapi telah menjadi sistem kerja utama yang memengaruhi efektivitas pelayanan, kecepatan pengambilan keputusan, serta transparansi dan akuntabilitas organisasi publik (OECD, 2020). Transformasi digital dalam sektor publik diarahkan untuk meningkatkan kualitas pelayanan kepada masyarakat serta memperkuat kepercayaan publik terhadap institusi pemerintah. Penerapan sistem kerja berbasis digital menuntut kesiapan organisasi secara menyeluruh, khususnya pada aspek sumber daya manusia. Teknologi digital yang canggih tidak akan memberikan dampak yang optimal apabila tidak diimbangi dengan kemampuan karyawan dalam mengoperasikan dan memanfaatkannya secara efektif (Robbins & Judge, 2022). Oleh karena itu, sumber daya manusia menjadi faktor kunci dalam menentukan keberhasilan transformasi digital organisasi publik. Salah satu kemampuan utama yang dibutuhkan dalam era transformasi digital adalah kompetensi digital. Kompetensi digital merujuk pada kemampuan individu dalam menggunakan teknologi digital secara

efektif, kritis, dan bertanggung jawab untuk mendukung pelaksanaan tugas, pengelolaan informasi, komunikasi kerja, serta adaptasi terhadap perkembangan teknologi (Van Laar et al., 2020; Ilomäki et al., 2016). Kompetensi ini mencakup aspek pengetahuan, keterampilan, dan sikap dalam memanfaatkan teknologi digital secara produktif di lingkungan kerja. Dalam organisasi publik, kompetensi digital karyawan memiliki implikasi langsung terhadap kinerja karyawan. Kinerja karyawan merupakan tingkat pencapaian hasil kerja yang ditunjukkan melalui kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, serta tanggung jawab dalam melaksanakan tugas sesuai dengan standar dan tujuan organisasi (Wibowo, 2021). Robbins dan Judge (2022) menyatakan bahwa kinerja karyawan dipengaruhi oleh kemampuan, motivasi, dan kesempatan untuk bekerja secara optimal, di mana kompetensi digital menjadi bagian penting dari kemampuan kerja di era digital.

Berbagai penelitian empiris menunjukkan bahwa kompetensi digital berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Van Laar et al. (2020) menemukan bahwa penguasaan kompetensi digital berkontribusi terhadap peningkatan produktivitas dan efektivitas kerja. Penelitian lain oleh Silva et al. (2022) juga menunjukkan bahwa karyawan dengan tingkat kompetensi digital yang tinggi memiliki kinerja yang lebih baik dibandingkan dengan karyawan yang memiliki kompetensi digital rendah. Temuan ini menegaskan bahwa kompetensi digital merupakan faktor penting dalam meningkatkan kinerja karyawan. Namun demikian, pengaruh kompetensi digital terhadap kinerja karyawan tidak selalu bersifat langsung dan seragam pada setiap organisasi. Keberhasilan pemanfaatan kompetensi individu sangat dipengaruhi oleh konteks organisasi, termasuk kebijakan, sistem, dan praktik pengelolaan sumber daya manusia (Lepak et al., 2020). Kompetensi digital yang dimiliki karyawan membutuhkan dukungan organisasi agar dapat diterjemahkan secara optimal menjadi kinerja yang lebih baik. Salah satu faktor kontekstual yang berperan penting dalam mendukung pemanfaatan kompetensi digital adalah inovasi sumber daya manusia. Inovasi sumber daya manusia merujuk pada penerapan ide, praktik, dan sistem baru dalam pengelolaan SDM yang bertujuan meningkatkan efektivitas kerja dan kinerja organisasi (Bos-Nehles & Veenendaal, 2019). Inovasi SDM mencakup pembaruan dalam sistem pelatihan berbasis teknologi, metode kerja yang adaptif, sistem penilaian kinerja yang inovatif, serta pengembangan budaya pembelajaran berkelanjutan. Dalam konteks transformasi digital, inovasi sumber daya manusia berfungsi sebagai mekanisme yang memungkinkan organisasi memfasilitasi pengembangan dan pemanfaatan kompetensi digital karyawan secara sistematis.

Organisasi yang menerapkan inovasi SDM secara efektif akan lebih mampu mengoptimalkan kompetensi karyawan sehingga berdampak positif terhadap kinerja individu dan organisasi (Jiang et al., 2021). Sebaliknya, tanpa dukungan inovasi SDM yang memadai, kompetensi digital karyawan berpotensi tidak dimanfaatkan secara optimal dan tidak memberikan kontribusi signifikan terhadap kinerja. Konteks tersebut menjadi sangat relevan bagi organisasi publik strategis yang memiliki tuntutan kerja tinggi dan kompleks, salah satunya adalah Kantor Pos Lintas Batas Negara (PLBN). PLBN merupakan garda terdepan negara dalam mengelola aktivitas lintas batas orang dan barang serta menjadi simbol kehadiran negara di wilayah perbatasan (Kementerian PUPR, 2021). Pelayanan di PLBN menuntut ketepatan, kecepatan, keamanan, dan koordinasi lintas instansi yang tinggi, sehingga membutuhkan dukungan sistem kerja berbasis teknologi digital yang andal. Kantor Pos Lintas Batas Negara Skouw sebagai salah satu PLBN strategis di wilayah timur Indonesia telah menerapkan berbagai sistem pelayanan dan administrasi berbasis digital. Penerapan sistem tersebut menuntut karyawan memiliki kompetensi digital yang memadai agar mampu mengoperasikan sistem, mengelola informasi lintas instansi, serta berkoordinasi secara efektif dalam lingkungan kerja yang dinamis. Namun, perbedaan tingkat penguasaan teknologi antar karyawan berpotensi menimbulkan variasi kinerja yang dihasilkan. Selain itu,

penerapan inovasi sumber daya manusia di lingkungan PLBN Skouw juga menjadi faktor penting dalam mendukung keberhasilan transformasi digital. Variasi dalam penerapan sistem pelatihan, pengembangan kompetensi, dan kebijakan pengelolaan SDM dapat memengaruhi sejauh mana kompetensi digital karyawan dapat dimanfaatkan secara optimal. Hal ini menunjukkan bahwa inovasi sumber daya manusia berpotensi memperkuat atau memperlemah pengaruh kompetensi digital terhadap kinerja karyawan (Bos-Nehles & Veenendaal, 2019).

Penelitian terdahulu mengenai kompetensi digital dan kinerja karyawan sebagian besar dilakukan pada sektor swasta atau instansi publik di wilayah perkotaan. Selain itu, sebagian besar penelitian lebih menekankan pada pengaruh langsung antar variabel tanpa mempertimbangkan peran faktor kontekstual organisasi sebagai variabel moderasi (Hutasoit et al., 2025; Jiang et al., 2021). Penelitian yang secara khusus menguji inovasi sumber daya manusia sebagai variabel moderasi dalam hubungan antara kompetensi digital dan kinerja karyawan pada organisasi publik strategis di wilayah perbatasan masih relatif terbatas.

Berdasarkan kondisi tersebut, terdapat celah penelitian (research gap) yang perlu dikaji lebih lanjut, khususnya terkait bagaimana kompetensi digital memengaruhi kinerja karyawan dengan mempertimbangkan peran inovasi sumber daya manusia sebagai faktor kontekstual. Oleh karena itu, penelitian ini dilakukan untuk menganalisis pengaruh kompetensi digital terhadap kinerja karyawan dengan inovasi sumber daya manusia sebagai variabel moderasi pada Kantor Pos Lintas Batas Negara Skouw.

2. Tinjauan Pustaka dan Pengembangan Hipotesis Kompetensi Digital

Kompetensi digital merupakan kemampuan individu dalam menggunakan teknologi digital secara efektif, kritis, dan bertanggung jawab untuk mendukung pelaksanaan tugas dan pekerjaan. Kompetensi digital mencakup aspek pengetahuan, keterampilan, dan sikap dalam memanfaatkan teknologi informasi dan komunikasi (Van Laar et al., 2020).

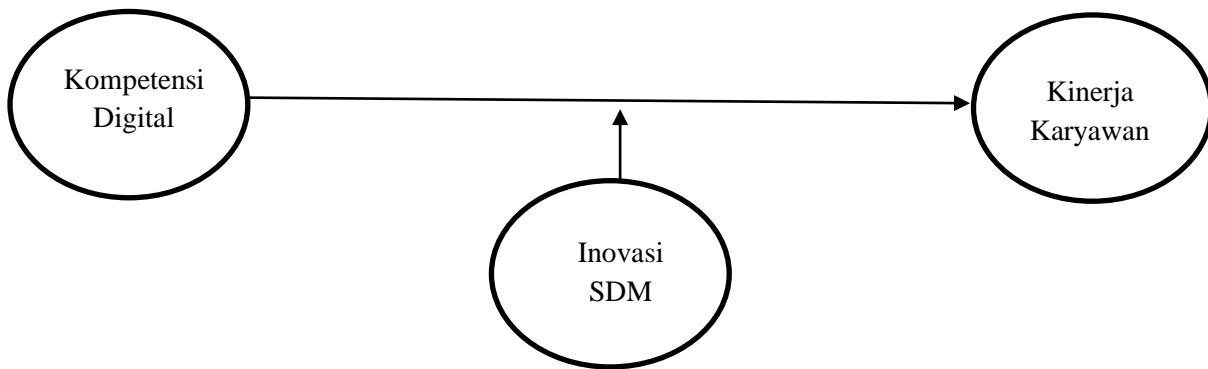
Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan merupakan tingkat pencapaian hasil kerja karyawan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang diberikan oleh organisasi. Kinerja mencerminkan sejauh mana karyawan mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan standar, target, dan tujuan yang telah ditetapkan. Robbins dan Judge (2022) menyatakan bahwa kinerja karyawan merupakan hasil interaksi antara kemampuan, motivasi, dan kesempatan untuk bekerja secara optimal.

Inovasi SDM

Inovasi sumber daya manusia merupakan penerapan ide, praktik, atau sistem baru dalam pengelolaan sumber daya manusia yang bertujuan meningkatkan efektivitas kerja dan kinerja organisasi. Inovasi SDM mencakup pembaruan dalam sistem pelatihan, pengembangan kompetensi, penilaian kinerja, serta praktik kerja yang lebih fleksibel dan adaptif (Bos-Nehles & Veenendaal, 2019). Dalam konteks transformasi digital, inovasi SDM berperan penting dalam memfasilitasi pengembangan kompetensi digital karyawan agar dapat dimanfaatkan secara optimal untuk meningkatkan kinerja.

Model Empiris



Gambar 1. Kerangka konseptual

Hipotesis

Kompetensi digital merupakan kemampuan karyawan dalam memanfaatkan teknologi secara efektif untuk mendukung pelaksanaan tugas dan pekerjaan. Kompetensi ini mencakup kemampuan menggunakan sistem digital, mengelola informasi, serta beradaptasi dengan perkembangan teknologi di lingkungan kerja. Diduga bahwa temuan dalam penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian sebelumnya yang menunjukkan bahwa kompetensi digital berkontribusi terhadap peningkatan kinerja karyawan. Diduga bahwa hasil penelitian ini sejalan dengan Desy Julianti, Herni Widiyah Nasrul (2025) yang menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara kompetensi digital terhadap kinerja pegawai.
 H1: diduga kompetensi digital berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan *Dynamic Capabilities Theory* (Lawson & Samson, 2001), inovasi SDM membuat organisasi lebih adaptif terhadap perubahan teknologi. Inovasi SDM memungkinkan kompetensi digital dimanfaatkan secara optimal sehingga memperkuat peningkatan kinerja karyawan (Sunarto, 2022; Taryono et al., 2024). Dengan demikian, inovasi SDM berperan sebagai faktor yang memoderasi pengaruh kedua variabel independen terhadap kinerja karyawan, memperkuat efek positif kompetensi digital dan knowledge sharing terhadap hasil kerja karyawan.

H2: diduga inovasi sumber daya manusia memperkuat pengaruh kompetensi digital terhadap kinerja karyawan.

3. Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan jenis penelitian asosiatif (eksplanatori). Pendekatan kuantitatif digunakan karena data yang diperoleh berbentuk angka dan dianalisis menggunakan teknik statistik untuk menguji hubungan antarvariabel serta menarik kesimpulan penelitian. Sumber data dalam penelitian ini berasal dari data primer yang diperoleh secara langsung dari responden melalui penyebaran kuesioner dengan skala Likert. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan Kantor Pos Lintas Batas Negara (PLBN) Skouw di Kota Jayapura. Teknik penentuan sampel menggunakan metode sensus (total sampling), sehingga seluruh populasi yang berjumlah 30 karyawan dijadikan sebagai responden penelitian. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis regresi moderasi (Moderated Regression Analysis/MRA) untuk menguji pengaruh kompetensi digital terhadap kinerja karyawan serta peran inovasi sumber daya manusia sebagai variabel moderasi. Pengolahan data dilakukan menggunakan program SPSS.

4. Hasil Penelitian dan Pembahasan

Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner akan dikatakan *valid* apabila pertanyaan pada kuesioner mampu mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut, (Ghozali, 2013). Uji validitas dalam penelitian ini menggunakan uji korelasi pearson *product moment* dengan ketentuan nilai r hitung > nilai r tabel maka item pertanyaan dikatakan *valid*.

Tabel 1
Hasil Uji Validitas

Variabel	Indikator	R hitung	R Tabel	Keterangan
Kompetensi Digital	KD 1	0,498	0,361	Valid
	KD 2	0,804	0,361	Valid
	KD 3	0,667	0,361	Valid
	KD 4	0,843	0,361	Valid
	KD 5	0,625	0,361	Valid
	KD 6	0,724	0,361	Valid
	KD 7	0,838	0,361	Valid
Inovasi SDM	IS 1	0,882	0,361	Valid
	IS 2	0,709	0,361	Valid
	IS 3	0,930	0,361	Valid
	IS 4	0,891	0,361	Valid
	IS 5	0,952	0,361	Valid
Kinerja Karyawan	KK 1	0,930	0,361	Valid
	KK 2	0,944	0,361	Valid
	KK 3	0,681	0,361	Valid
	KK 4	0,905	0,361	Valid
	KK 5	0,809	0,361	Valid
	KK 6	0,759	0,361	Valid
	KK 7	0,891	0,361	Valid

Sumber: Data diolah, 2026

Hasil Uji Validitas yang telah dilakukan berdasarkan tabel 4.1 yang ada diatas bahwa seluruh instrumen penelitian memiliki nilai r hitung lebih besar dari nilai r tabel serta nilai signifikansi sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05. Maka dari itu seluruh nilai instrumen yang ada dikatakan valid.

Uji Reliabilitas

Uji realibitas adalah untuk mengukur suatu kuisioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu kuisioner dikatakan relivel jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Suatu variabel dikatakan reliabel jika Cronbach Alpa >0,60.

Tabel 2
Hasil Uji Reliabilitas

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.969	19

Sumber: Data diolah 2026.

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
P01	72.4000	306.386	.459	.970
P02	72.6333	297.137	.785	.967
P03	72.8667	295.637	.629	.969
P04	72.7000	298.838	.830	.967
P05	73.0667	297.444	.584	.969
P06	73.0667	289.444	.686	.968
P07	72.7667	291.082	.820	.967
P08	72.7333	283.857	.866	.966
P09	73.1667	287.316	.666	.969
P10	72.8667	283.913	.920	.965
P11	72.9667	287.757	.877	.966
P12	73.0000	279.448	.944	.965
P13	72.9333	283.857	.920	.965
P14	72.8000	279.959	.936	.965
P15	73.0333	293.482	.642	.969
P16	72.8000	281.752	.891	.965
P17	72.9667	288.585	.784	.967
P18	73.3333	285.402	.722	.968
P19	72.7000	283.252	.875	.966

Sumber: Data diolah 2026.

Berdasarkan Tabel 2 diatas menunjukkan bahwa pada pengujian ini dilakukan secara item pertanyaan pada setiap variabel yang dapat dilihat hasilnya adalah nilai cronbah's alpha lebih besar daripada 0,60 maka dapat dikatakan reliebel.

Uji Asumsi Klasik

Hasil Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi yang normal. Metode uji normalitas yang dapat digunakan untuk menguji normalitas residual adalah kolmogorov Sminov (KS).

Tabel 3
One Sample Kolomogrov-Smirnov Test

N		30	
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000	
	Std. Deviation	3.21703338	
Most Extreme Differences	Absolute	.243	
	Positive	.100	
	Negative	-.243	
Test Statistic		.243	
Asymp. Sig. (2-tailed) ^c		<.001	
Monte Carlo Sig. (2-tailed) ^d	Sig.	<.001	
	99% Confidence Interval	Lower Bound	.000
		Upper Bound	.000

Sumber: Data diolah 2026

Berdasarkan Tabel 3 menunjukkan bahwa nilai yang dihasilkan pada Asym.sig sebesar 0,001 yang dapat dikatakan nilai asymp.sig 0,001 lebih kecil daripada 0,05 maka dapat dikatakan data tidak terdistribusi normal.

Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel bebas. Untuk mengetahui adanya multikolinearitas dalam model regresi dapat dilihat dari nilai Variance Inflation Faktor (VIF).

Tabel 4
Hasil Pengujian Multikolinearitas

Model		Unstandardized Coefficients		Coefficients ^a			Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Standardized Coefficients	t	Sig.	Tolerance	VIF
1	(Constant)	-.309	3.418		-.090	.929		
	X	.295	.201	.213	1.471	.153	.309	3.234
	Z	.989	.197	.724	5.007	<.001	.309	3.234

a. Dependent Variable: Y

Sumber: Hasil olah SPSS

Jika Tolerance > 0,1 (Tidak terjadi multikolinearitas), Jika Tolerance < 0,1 (Terjadi multikolinearitas) dan juga, Jika VIF < 10 (Tidak terjadi multikolinearitas), Jika VIF > 10 (Terjadi multikolinearitas). Berdasarkan Hasil Tabel 4 menunjukkan bahwa baik kompetensi digital, inovasi sdm, kinerja karyawan memiliki nilai tolerance kurang dari 1 dan VIF memiliki nilai kurang dari 10 maka dapat dikatakan data tidak mengalami multikolinieritas.

Uji Heterokedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual atau pengamatan yang lain. Beberapa cara untuk mengetahui ada atau tidaknya heteroskedastisitas dalam model regresi, namun pada penelitian ini menggunakan uji Glejser.

Tabel 5
Hasil Pengujian Heteroskedastisitas

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	4.960	2.491		1.991	.057
	X	-.095	.146	-.218	-.648	.522
	Z	-.006	.144	-.013	-.038	.970

a. Dependent Variable: ABS_RES

Sumber: Hasil olah SPSS

Berdasarkan Tabel 5 menunjukkan bahwa pengujian ini menggunakan metode uji Glejser yang nilainya dilihat dari t sig. Pada variabel kompetensi digital, inovasi sdm, kinerja karyawan memiliki nilai sig lebih besar daripada 0,05 maka dapat dikatakan data tidak terjadi heteroskedastisitas.

Pengujian dengan Asumsi Regresi Moderasi

Uji interaksi disebut dengan Moderated Regression Analysis (MRA) karena adanya variabel noralist (tax morale) yang menjadi varibel moderating. Moderated Regression Analysis (MRA) merupakan aplikasi khusus regresi berganda linear dimana dalam persamaan regresinya mengandung unsur interaksi dengan rumus persamaannya, sebagai berikut :

$$Y = \alpha + \beta_1 X + \beta_2 Z + \beta_3 (X \cdot Z) + e$$

Y = Tax Evision

α = Nilai Konstanta

β_{1,2,3} : Koefisien regresi

e = : Error Term

Tabel 6
Persamaan Regresi Moderasi

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.462	11.701		.125	.902
	X	.221	.508	.160	.435	.667
	Z	.893	.634	.654	1.409	.171
	XZ	.004	.024	.119	.159	.875

a. Dependent Variable: Y

Sumber: Hasil olah SPSS

Diketahui nilai signifikan variabel interaksi antara Kompetensi Digital dengan Inovasi SDM sebesar 0,004(<0,05), maka berkesimpulan bahwa variabel Inovasi SDM mampu memoderasi pengaruh Kompetensi Digital terhadap variabel Kinerja. Berdasarkan Tabel 6 diatas menunjukkan koefisien β merupakan bentuk sebuah persamaan regresi yang dapat dihasilkan sebagai berikut:

$$Y = 1,462 + 0,221X + 0,893Z + 0,004XZ + e$$

Dari persamaan diatas maka dapat dijadikan acuan untuk diinterpretasikan sebagai berikut :

- a) Koefisien Konstanta bernilai positif artinya bahwa konstanta ini hanya berfungsi sebagai titik awal model dan nilai ini menunjukkan bahwa jika Kompetensi Digital (X) dan Inovasi SDM (Z) bernilai nol, maka nilai Kinerja Karyawan adalah sebesar 1,462. Ini adalah titik awal performa sebelum dipengaruhi variabel lain dalam model.

- b) Koefisien Kompetensi Digital bernilai positif artinya variabel Kompetensi Digital berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan.
- c) Variabel (XZ) adalah inti dari analisis moderasi. Koefisien 0,004 yang bernilai positif menunjukkan bahwa Inovasi SDM bersifat memperkuat (strengthening) hubungan antara Kompetensi Digital dan Kinerja Karyawan.

Pengujian Hipotesis
Hipotesis Pertama

Pengujian ini dilakukan untuk melakukan pembuktian hipotesis yang didasarkan pada penelitian yang sudah ada. Pengujian ini meliputi uji t, uji F dan koefisien determinan.

Tabel 7
Signifikansi Nilai t Model Regresi I

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-4.840	4.495		-1.077	.291
	Kompetensi Digital	1.130	.152	.814	7.427	<.001

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Hasil olah SPSS

Persamaan regresi yang diperoleh:

$$Y = - 4,840 + 1.130X$$

Hasil analisis regresi I (Tabel 7) menunjukkan t hitung Kompetensi Digital adalah sebesar 7,427 lebih besar dari t tabel = t (α/2; n-k-1) = t (0,025;28) = 2,048 dengan tingkat signifikansi bernilai 0,001 lebih kecil dari 0,05 (berpengaruh) dan koefisien regresi sebesar 1,130. Maka,

H₀₁: Kompetensi Digital tidak berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan. Artinya, dalam hipotesis nol diasumsikan bahwa perubahan pada Kompetensi Digital tidak menyebabkan perubahan pada Kinerja Karyawan. Dengan kata lain, koefisien regresi dianggap = 0 (tidak signifikan).

H_{a1}: Kompetensi Digital berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan., Artinya, hipotesis alternatif menyatakan bahwa peningkatan Kompetensi Digital akan meningkatkan Kinerja Karyawan. Koefisien regresi diharapkan > 0 dan signifikan (p < 0,05).

Hal ini berarti bahwa Kompetensi Digital mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y).

Uji F

Tabel 8
Signifikansi Nilai F Model Regresi I

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1140.186	1	1140.186	55.159	<.001 ^b
	Residual	578.780	28	20.671		
	Total	1718.967	29			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

b. Predictors: (Constant), Kompetensi Digital

Sumber: Hasil olah SPSS

Seperti terlihat dari tabel 4.8 diatas, nilai F hitung adalah sebesar 55.159 dengan tingkat signifikansi 0,001 lebih kecil dari 0,05. Hal ini menunjukkan terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan (bersama-sama) antara variabel independen terhadap variabel dependen.

Koefisien Determinasi (R²)

Tabel 9
Hasil Regresi Model I
Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.814 ^a	.663	.651	4.547

a. Predictors: (Constant), Kompetensi Digital

Sumber: Hasil olah SPSS

Angka adjusted R Square menunjukkan koefisien determinasi atau peranan variance (variabel independen dalam hubungan dengan variabel dependen). Angka adjusted R square sebesar 0,651 menunjukkan bahwa hanya 65,1% variabel Y yang bisa dijelaskan variabel X, sisanya 34,9 dijelaskan oleh faktor lain.

Hipotesis Kedua

Tabel 10
Signifikansi Nilai t Model Regresi II
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	15.976	5.649		2.828	.009
	Kompetensi Digital	-.325	.335	-.234	-.969	.341
	XZ	.035	.008	1.117	4.628	<.001

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Hasil olah SPSS

Hasil analisis regresi II (Tabel 10) menunjukkan variabel X*Z (interaksi antara variabel Kompetensi Digital(X) dan Inovasi SDM(Z) mempunyai t hitung sebesar 4,628 lebih besar dari t tabel = t (α/2; n-k-1) = t (0,025;28) = 2,048 dengan signifikansi 0,001 (bermoderasi), maka :

H₀₃ : Inovasi SDM tidak memoderasi pengaruh Kompetensi Digital terhadap Kinerja Karyawan. Artinya, dalam hipotesis nol dianggap bahwa variabel interaksi X*Z tidak memberikan pengaruh signifikan. Dengan kata lain, tidak ada efek moderasi, dan koefisien interaksi dianggap = 0.

H_{a3} : Inovasi SDM memoderasi pengaruh Kompetensi Digital terhadap Kinerja Karyawan. Artinya, hipotesis alternatif menyatakan bahwa variabel interaksi X*Z berpengaruh signifikan, sehingga Inovasi SDM memperkuat atau memperlemah hubungan antara Kompetensi Digital (X) dan Kinerja Karyawan (Y). Hal ini berarti bahwa interaksi antara Kompetensi Digital dan Inovasi SDM memiliki pengaruh signifikan. Maka berkesimpulan bahwa variabel Inovasi SDM mampu memoderasi pengaruh Kompetensi Digital terhadap variabel Kinerja.

Persamaan regresi yang diperoleh:

$$Y = 15.976 - 0,325 (X) + 0,035(XZ)$$

Uji F

Tabel 11
Signifikansi Nilai F Model Regresi II

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1396.239	2	698.120	58.406	<.001 ^b
	Residual	322.728	27	11.953		
	Total	1718.967	29			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan
b. Predictors: (Constant), XZ, Kompetensi Digital

Sumber: Hasil olah SPSS

Seperti terlihat dari tabel 11 diatas, nilai F hitung adalah sebesar 58.406 dengan tingkat signifikansi 0,001 lebih kecil dari 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa kombinasi antara Kompetensi Digital (X), Inovasi SDM (Z), dan interaksi keduanya (XZ) memiliki pengaruh yang sangat dominan terhadap tinggi rendahnya Kinerja Karyawan.

Koefisien Determinasi (R²)

Tabel 12
Hasil Model Regresi II
Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.901 ^a	.812	.798	3.457

a. Predictors: (Constant), XZ, Kompetensi Digital

Sumber: Hasil olah SPSS

Angka Adjusted R Square mnunjukkan koefisien determinasi atau peranan variance (variabel indenpenden dalam hubungan dengan variabel dependen). Dari tabel 4.12 dapat dilihat ada kenaikan nilai adjusted R square dari model regresi I ke model regresi II sebesar 14,1% (Adjusted R square pada model regresi I sebesar 61,5%). Angka Adjusted R square sebesar 0,798 menunjukkan bahwa 79,8% variabel Kinerja Karyawan (Y) bisa dijelaskan oleh variabel Kompetensi Digital (X) yang dimoderasi oleh Inovasi SDM (Z), sisanya 20,2% dijelaskan oleh faktor lain.

Pembahasan

Kompetensi Digital dan Kinerja Karyawan

Hasil analisis penelitian ini menunjukkan nilai signifikansi pengaruh Kompetensi Digital (X) terhadap Kinerja Karyawan adalah $0,001 < 0,05$ dan nilai hitung t hitung $7,427 >$ nilai tabel 2,048, maka H_{01} ditolak dan H_{a1} diterima. Artinya bahwa Kompetensi Digital memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Ini menggambarkan bahwa bahwa semakin tinggi kompetensi digital pegawai maka kinerja pegawai akan semakin meningkat, begitu pula sebaliknya. Jika pegawai memiliki kompetensi digital yang rendah maka kinerjanya tidak akan maksimal yang artinya kompetensi digital berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada kantor PLBN Skouw. Hasil ini sesuai dengan penelitian (Desy Julianti, Herni Widiyah Nasrul, 2025) yang menyatakan Kompetensi Digital berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

Inovasi SDM, Kompetensi Digital, dan Kinerja Karyawan

Hasil analisis penelitian ini menunjukkan nilai signifikansi Inovasi SDM memoderasi pengaruh Kompetensi Digital terhadap Kinerja Karyawan adalah $0,001 < 0,05$ dan nilai

hitung t hitung 4,628 > nilai tabel 2,048, maka H_{03} ditolak dan H_{a3} diterima. Artinya bahwa Inovasi SDM mampu memoderasi pengaruh Kompetensi Digital terhadap variabel Kinerja. Ini juga menunjukkan bahwa Inovasi SDM berfungsi sebagai variabel moderasi yang memperkuat (strengthening moderator) hubungan antara Kompetensi Digital terhadap (Variabel Y). Tingginya nilai t-hitung (4,628) mengindikasikan bahwa ketika organisasi menerapkan Inovasi SDM yang efektif, maka dampak dari Kompetensi Digital karyawan terhadap pencapaian organisasi akan meningkat secara drastis. Sebaliknya, tanpa adanya dukungan inovasi pada aspek SDM, kompetensi digital yang dimiliki karyawan tidak akan memberikan kontribusi yang maksimal bagi perusahaan.

5. Kesimpulan

Penelitian ini menyimpulkan bahwa kompetensi digital berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di Kantor PLBN Skouw. Semakin tinggi kompetensi digital yang dimiliki pegawai, maka semakin meningkat kinerjanya karena kemampuan memanfaatkan teknologi membuat pekerjaan lebih cepat, akurat, dan efisien. Selain itu, inovasi SDM terbukti memoderasi dan memperkuat hubungan antara kompetensi digital dan kinerja karyawan. Inovasi SDM berperan sebagai *strengthening moderator*, sehingga pengaruh kompetensi digital terhadap kinerja akan semakin kuat apabila didukung oleh inovasi SDM yang efektif dalam organisasi.

Daftar Pustaka

- Aiken, L. S., & West, S. G. (1991). *Multiple regression: Testing and interpreting interactions*. Sage Publications.
- Ashdaq, M., & Mandasari, F. (2022). Pengaruh Kompetensi Digital Dan Penempatan Kerja Terhadap Efektivitas Kerja Sumber Daya Manusia Pada Institusi Publik. *MANDAR: Management Development and Applied Research Journal*, V(1), 131–138
- Baron, R. M., & Kenny, D. A. (1986). The moderator–mediator variable distinction in social psychological research: Conceptual, strategic, and statistical considerations. *Journal of Personality and Social Psychology*, 51(6), 1173–1182. <https://doi.org/10.1037/0022-3514.51.6.1173>
- Bos-Nehles, A. C., & Veenendaal, A. A. R. (2019). Perceptions of HR practices and innovative work behavior: The moderating effect of an innovative climate. *Human Resource Management* 440. <https://doi.org/10.1111/1748-8583.12222>
- Creswell, J. W. (2018). *Research design: Qualitative, quantitative, and mixed methods approaches* (5th ed.). Sage Publications.
- Desy Julianti, Herni Widiyah Nasrul, M. A. H. (2025). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Komitmen Organisasi, Kompetensi Digital, Beban Kerja, Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Wilayah Kementerian Hukum Kepulauan Riau. 1–12.
- Ghozali, I. (2021). *Aplikasi analisis multivariate dengan program IBM SPSS 26*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Gujarati, D. N., & Porter, D. C. (2015). *Basic econometrics* (5th ed.). McGraw-Hill Education.
- Hasibuan, M. S. P. (2020). *Manajemen sumber daya manusia*. Bumi Aksara.
- Ilomäki, L., Paavola, S., Lakkala, M., & Kantosalo, A. (2016).

- Digital competence – An emergent boundary concept for policy and educational research. *Education and Information Technologies*, 21(3), 655-679. <https://doi.org/10.1007/s10639-014-9346-4>
- Jiang, K., Lepak, D. P., Hu, J., & Baer, J. C. (2021). How does human resource management influence organizational outcomes? A meta-analytic investigation of mediating mechanisms. *Academy of Management Journal*, 64(4), 1061–1094. <https://doi.org/10.5465/amj.2018.0938>
- Klasean, D. P. C. A., & Suwitho. (2023). Pengaruh Digital Competence Terhadap Innovation Capability dengan Human Capital Sebagai Variabel Mediasi di PT Angkasa Pura I Surabaya. *Jurnal Ilmu Dan Riset Manajemen*, 4(1), 188–200.
- Kementerian Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat. (2021). Pengembangan pos lintas batas negara. Kementerian PUPR.
- Lepak, D. P., Snell, S. A., & Morris, S. S. (2020). Strategic human resource management. *Human Resource Management Review*, 30(2), 100–118. <https://doi.org/10.1016/j.hrmr.2019.100704>
- OECD. (2020). The OECD digital government policy framework: Six dimensions of a digital government. OECD Publishing. <https://doi.org/10.1787/f64fed2b-en>
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2022). *Organizational behavior* (18th ed.). Pearson Education.
- Sekaran, U., & Bougie, R. (2020). *Research methods for business: A skill-building approach* (8th ed.). Wiley.
- Silva, A. J., Duarte, A., & Ribeiro, J. (2022). Digital competence and employee performance: Evidence from public organizations. *Journal of Organizational Computing and Electronic Commerce*, 32(1), 4560. <https://doi.org/10.1080/10919392.2021.2023456>
- Sugiyono. (2019). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Alfabeta.
- Sugiyono. (2022). *Metode penelitian kuantitatif*. Alfabeta.
- Sunarto, A. (2020). Pengembangan sumber daya manusia berbasis inovasi dalam menghadapi Revolusi Industri 4.0. *Jurnal Ilmiah MEA (Manajemen, Ekonomi, dan Akuntansi)*, 4(2), 397–407.
- Sujarweni, V. W. (2022). *Metodologi penelitian bisnis dan ekonomi*. Pustaka Baru Press.
- Van Laar, E., Van Deursen, A. J. A. M., Van Dijk, J. A. G. M., & De Haan, J. (2017). The relation between 21st-century skills and digital skills: A systematic literature review. *Computers in Human Behavior*, 72, 577-588. <https://doi.org/10.1016/j.chb.2017.03.034>
- Wibowo. (2021). *Manajemen kinerja* (6th ed.). Rajawali Pers.