Journal of Innovative and Creativity
Journal Homepage: https://joecy.org/index.php/joecy
e-mail: journaljoecy@gmail.com

Faculty of Education
University of Pahlawan Tuanku Tambusai
ISSN 2775-771X (Online)
ISSN 2962-570X (Printed)
5 (2) 2025, Page: 1165-1180

Pengaruh Literasi Digital dan Kualitas Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Bahtera Wiraniaga Internusa (Sektor Perdagangan, Jasa, dan Investasi)

Hudson Junifer Malau[1], Lorina Siregar Sudjiman[2], Francis Hutabarat[3]
[1,2,3] Universitas Advent Indonesia, Bandung, Indonesia
Corresponding Author: Hudson Junifer Malau, e-mail: hansxndr.contact@gmail.com

Published: May, 2025

Abstrak

Tujuan penelitian ini untuk mengetahui Pengaruh Literasi Digital Dan Kualitas Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Bahtera Wiraniaga Internusa (Sektor Perdagangan, Jasa, Dan Investasi). Penelitian ini menggunakan kuesioner dengan metode purposive sampling pada perusahaan Bahtera Wiraniaga Internusa, dengan sampel penelitian 35 untuk variabel penelitian literasi digital, kualitas sumber daya manusia dan kinerja karyawan. Analisa statisik menggunakan regresi linear berganda dengan uji signifikan t dan F. Hasil penelitian menunjukkan bahwa literasi digital tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Kualitas sumber daya manusia, sebaliknya, didapati berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Uji F menunjukkan bahwa ada pengaruh yang signifikan antara Literasi Digital Dan Kualitas Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bahtera Wiraniaga Internusa.

Kata Kunci: Literasi Digital, Kualitas Sumber Daya Manusia, Kinerja Karyawan

Abstract

The purpose of this study was to determine the Influence of Digital Literacy and Human Resource Quality on Employee Performance at PT Bahtera Wiraniaga Internusa (Trade, Service, and Investment Sectors). This study used a questionnaire with a purposive sampling method at the Bahtera Wiraniaga Internusa company, with a research sample of 35 for the research variables of digital literacy, human resource quality and employee performance. Statistical analysis used multiple linear regression with significant t and F tests. The results showed that digital literacy had no significant effect on employee performance. The quality of human resources, on the other hand, was found to have a significant effect on employee performance. The F test showed that there was a significant influence between Digital Literacy and Human Resource Quality on Employee Performance at PT. Bahtera Wiraniaga Internusa.

Keywords: *digital literacy, human resource quality, employee performance*

© The Author(s). 2021 Open Access This article is licensed under a Creative Commons Attribution 4.0 International License, which permits use, sharing, adaptation, distribution and reproduction in any medium or format, as long as you give appropriate credit to the original author(s) and the source, provide a link to the Creative Commons licence, and indicate if changes were made. The images or other third party material in this article are included in the article's Creative Commons licence, unless indicated otherwise in a credit line to the material. To view a copy of this licence, visit http://creativecommons.org/licenses/by/4.0

PENDAHULUAN

Setiap perusahaan pastinya membutuhkan orang-orang sebagai tenaga yang menjalankan setiap aktivitas yang ada di dalam organisasi. Orang yang bekerja dalam perusahaan dengan status sebagai pegawai disebut dengan karyawan. Seperti yang dikatakan Pandiangan & Sudjiman, (2022) karyawan adalah aset yang cukup penting untuk kemajuan perusahaan. Kontribusi karyawan sangat

memengaruhi pencapaian tujuan perusahaan. Karyawan yang dibutuhkan perusahaan juga harus memiliki kinerja. Kinerja memiliki arti penting bagi karyawan, studi yang ditulis oleh Miftahul & Jannah, (2019)mengatakan bahwa kinerja merupakan hasil kerja karyawan atau perilaku yang ditunjukkan oleh mereka dalam pekerjaan.

Keterlibatan karyawan khususnya dalam kinerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap pencapaian tujuan organisasi. Kinerja karyawan merupakan penilaian tentang pemahaman seseorang dalam melakukan pekerjaan dan menjadi komponen penting dalam mendukung pencapaian pertumbuhan perusahaan. Seperti yang terjadi beberapa tahun terakhir, perhatian dalam meningkatkan kinerja semakin meninggi seiring dengan perkembangan teknologi dan persaingan bisnis yang semakin ketat. Ditambahkan oleh Handayani, (2024) dimana baik individu maupun perusahaan perlu berinvestasi dalam pengembangan berbagai keahlian dan kompetensi agar tetap kompetitif di tengah dinamika dunia kerja yang terus berubah. Transformasi digital telah menjadi faktor utama dalam operasional perusahaan, memungkinkan mereka untuk tetap bertahan dan beradaptasi dalam menjalankan bisnisnya.

Namun, tanpa investasi yang memadai dalam pengembangan keahlian dan adaptasi terhadap transformasi digital, banyak perusahaan menghadapi tantangan serius, seperti fenomena yang terjadi pada PT Nikolas Gemilang dalam 3 tahun terakhir yang dimana dalam kinerja menunjukkan adanya penurunan, dimana grafik yang ditampilkan mengindikasikan bahwa hasil pekerjaan secara konsisten tidak mencapai target yang telah ditetapkan. Sapitri & Pancasasti, (2023)

Gambar 1.



Sumber: Sapitri & Pancasasti, 2023

Berdasarkan grafik yang ditampilkan, terlihat bahwa kinerja karyawan terus mengalami penurunan di setiap season, yang menunjukkan bahwa pekerjaan yang dilakukan tidak pernah mencapai target. Saat ini, sumber daya manusia dituntut untuk selalu berkontribusi terbaik mereka

untuk meningkatkan kinerja perusahaan. Terlebih lagi, dengan pesatnya perkembangan teknologi, peran manusia semakin berisiko tergantikan oleh mesin.

Ditambahkan juga oleh Bidasari et al., (2023) bahwa kinerja karyawan juga tidak terlepas dari tantangan yang ditimbulkan oleh perkembangan digital, yang berperan secara efektif dalam perdagangan dan jasa. Salah satu yang dapat memberikan harapan baru bagi karyawan untuk tumbuh sebagai kekuatan ekonomi adalah penguatan dan pemanfaatan teknologi yang memungkinkan karyawan beradaptasi dan berkontribusi lebih besar dalam era digital. Itulah mengapa kinerja karyawan sangat penting dalam upaya perusahaan mencapai tujuan organisasi yang dapat mempengaruhi kemajuan organisasi.

Menyimpulkan dari hal diatas, kinerja karyawan berarti tiap karyawan harus memberikan performa kinerja yang baik terlebih pada perkembangan teknologi pada perusahaan. Namun demikian, Namun dalam praktiknya, masih banyak karyawan yang mengalami kesulitan untuk beradaptasi dengan perubahan teknologi yang cepat, sehingga berdampak pada menurunnya efektivitas kerja dan pencapaian target perusahaan. Seperti kasus yang terjadi Jean Jr. & Ferinia, (2023) dimana Google LLC yang merupakan perusahaan multinasional Amerika, harus memberhentikan 10.000 karyawannya karena kinerja yang kurang terhadap serta Google LLC memberlakukan sistem baru. Kinerja perusahaan dapat terganggu jika hal-hal seperti ini diabaikan. Hal ini mengakibatkan penurunan produktivitas perusahaan sehingga meningkatnya beban kerja bagi karyawan lain yang masih bertahan.

Dengan begitu, perusahaan akan melakukan segala cara agar setiap pekerjaan di perusahaan dapat dilakukan dengan kinerja yang sesuai. Menurut Sahrazad et al., (2022) salah satu factor yang berpengaruh secara signifikan untuk menaikkan kinerja karyawan adalah tingkat literasi digital karyawannya dan harapan agar dapat melalukan pekerjaannya dengan semangat. Seperti yang dikatakan Naufal, (2021) literasi digital merupakan suatu bentuk kemampuan untuk mendapatkan, memahami dan menggunakan informasi yang berasal dari berbagai sumber dalam bentuk digital. Tingkat kinerja karyawan secara langsung terhubung dengan pengetahuan mengenai tingkat literasi digital yang dimiliki. Ketika karyawan berhasil menyelesaikan tiap tugasnya dengan melibatkan literasi digital dengan baik, mereka cenderung memperoleh lebih banyak pengalaman dan pemahaman dalam penggunaan alat digital.

Selain itu, hal yang perlu dilakukan perusahaan agar kinerja karyawan tetap baik adalah dengan meningkatkan kualitas sumber daya manusia itu sendiri. Menurut Mardikaningsih, (2020) kualitas sumber daya manusia mempunyai hubungan penting terhadap kinerja karyawan karena pastinya memberikan kontribusi kepada perusahaan. Ditambahkan juga oleh Agit et al., (2023) cara untuk meningkatkan kinerja perusahaan yaitu dengan meningkatkan kualitas sumber daya manusia dalam berinovasi dan menanggapi perubahan teknologi. Semakin banyak keterampilan, kemampuan, dan

pengetahuan yang dimiliki sumber daya manusia, semakin cepat mereka menguasai teknologi yang dapat meningkatkan kinerja bisnis. Oleh karena itu, investasi dalam pelatihan dan pengembangan keterampilan karyawan menjadi langkah strategis bagi perusahaan untuk memastikan bahwa sumber daya manusia yang dimiliki tetap kompetitif dan adaptif terhadap perkembangan zaman. Penelitian terdahulu oleh Dahman et al., (2023) mengungkapkan bahwa adanya pengaruh literasi digital terhadap kinerja karyawan. Namun ditemukan hasil yang berbeda oleh Sihaloho & Siregar, (2020) kualitas sumber daya manusia kurang berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan perlunya penelitian lebih lanjut untuk mengeksplorasi bagaimana kualitas sumber daya manusia mempengaruhi kinerja karyawan dalam konteks organisasi modern. Oleh karena itu, diperlukan penelitian lanjutan dari dampak literasi digital terhadap kinerja karyawan, serta peran kualitas sumber daya manusia sebagai faktor moderasi.

Sejumlah penelitian sebelumnya telah membahas peran literasi digital dalam meningkatkan kinerja karyawan. Namun, masih terbatas kajian yang secara mendalam mengeksplorasi bagaimana kualitas sumber daya manusia dapat memperkuat atau memperlemah hubungan tersebut. Di satu sisi, literasi digital yang baik diyakini mampu mendukung efektivitas kerja melalui akses informasi yang cepat dan kemampuan adaptasi terhadap teknologi. Di sisi lain, tanpa kualitas sumber daya manusia yang memadai, pemanfaatan literasi digital berisiko tidak optimal bahkan dapat menimbulkan hambatan dalam pelaksanaan tugas. Oleh karena itu, diperlukan penelitian lebih lanjut yang menguji secara empiris hubungan antara literasi digital dan kinerja karyawan, serta bagaimana kualitas sumber daya manusia berperan sebagai variabel moderasi dalam hubungan tersebut.

Berdasarkan latar belakang, tujuan dibuatnya penelitian ini adalah untuk menganalisa bagaimana literasi digital dan kualitas sumber daya manusia memainkan peran penting dalam kinerja karyawan. Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan wawasan bagi perusahaan dalam meningkatkan efektivitas kerja karyawan melalui penguatan literasi digital dan pengembangan kualitas sumber daya manusia, sehingga karyawan dapat bekerja lebih produktif, efisien, dan mampu beradaptasi dengan perubahan teknologi serta tuntutan pekerjaan yang semakin dinamis.

KAJIAN TEORI

Literasi Digital

Literasi Digital merupakan kemampuan seseorang dalam memahami dan menggunakan teknologi secara baik. Menurut Heryani et al., (2022) literasi digital juga diartikan sebagai keterampilan menggunakan teknologi dan pemahaman mengenai informasi dengan media yang berbasis digital di berbagai aspek kehidupan sehingga ini membangun kemampuan literasi digital dalam setiap pembelajaran. Ditambahkan juga oleh Fitriani et al., (2022) bahwa literasi digital sama pentingnya dengan membaca, berhitung, menulis, serta bidang ilmu lainnya sehingga harus dipahami oleh setiap

orang. Ini juga perlu pemahaman tentang bagaimana teknologi tersebut dapat digunakan dalam mencapai suatu tujuan. Dengan demikian arti dari literasi digital adalah suatu kemampuan yang vital dalam memahami serta menggunakan teknologi digital secara baik khususnya dalam setiap aspek kehidupan saat ini.

Indikator yang digunakan untuk mengukur literasi digital menurut Pandjaitan & Sitompul, (2024) diantaranya adalah pemahaman, ketergantungan, media, dan factor social, dan kurasi. Implikasi dari penelitian ini menunjukkan pentingnya meningkatkan literasi digital dalam konteks penggunaan teknologi digital agar individu dapat mengakses, memahami, dan berinteraksi dengan konten digital dengan lebih efektif dan kritis.

Kualitas Sumber Daya Manusia

Kualitas sumber daya manusia adalah penilaian kepada individu mengenai bagaimana cara seseorang dalam melakukan pekerjaannya. Menurut Kelejan et al., (2020) yang dinyatakan bahwa kualitas sumber daya manusia merupakan kemampuan individu dalam melaksanakan tugas serta tanggungjawab yang diberikan dengan pendidikan, pelatihan, serta pengalaman sehingga mampu memahami pekerjaan dengan baik. Juga menurut Maulyan, (2019) bahwa kualitas sumber daya manusia adalah kesanggupan pekerja yang memiliki pengetahuan, keterampilan, dan moral yang tinggi untuk menyelesaikan tugasnya, mengembangkan diri, dan juga mendorong rekan kerja untuk berkembang. Dengan demikian, kualitas sumber daya manusia menjadi faktor penting dalam menentukan produktivitas dan keberhasilan suatu organisasi, serta merupakan hasil dari investasi yang diberikan dalam pembangunan individu melalui pendidikan, pelatihan, dan pengalaman kerja.

Dikatakan adanya ukuran-ukuran dalam mengukur indikator kualitas sumber daya manusia menurut Eriva et al., (2019) adalah pengetahuan bidang kerja, pengetahuan, kemampuan, semangat kerja, dan kemampuan perencanaan. Sumber daya manusia yang berkualitas cenderung memiliki pengetahuan yang lebih baik dalam bidang kerja spesifik, luas pengetahuan umum, kemampuan yang lebih baik dalam melaksanakan tugas-tugas pekerjaan, semangat kerja yang tinggi, dan kemampuan perencanaan yang matang.

Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan merupakan suatu pencapaian yang diperoleh karyawan dalam melakukan pekerjaannya. Menurut Sihaloho & Siregar, (2020) kinerja karyawan dapat didefinisikan sebagai segala sesuatu yang dilakukan oleh karyawan dalam melakukan kemampuan mereka untuk mencapai hasil yang baik dengan mempertimbangkan kuantitas dan kualitas, sehingga diperoleh efektivitas dan efesiensi dalam semua kegiatan serta dapat mendorong kemajuan perusahaan. Ditambahkan oleh Effendi et al., (2019) bahwa kinerja karyawan sangat mempunyai hubungan kuat terutama dalam tujuan organisasi, kepuasan terhadap konsumen serta memberikan kontribusi ekonomi. Dengan

demikian dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan merupakan gambaran mengenai pencapaian yang dilakukan individu dalam suatu perusahaan dalam mewujudkan visi dan misi perusahaan.

Indikator untuk mengukur kinerja karyawan menurut Butarbutar et al., (2021) diantaranya adalah kualitas yang dihasilkan, kuantitas yang dihasilkan, waktu kerja dan juga kerjasama. Dengan indikator kinerja karyawan, perusahaan dapat memantau serta mengevaluasi kontribusi karyawan terhadap pencapaian tujuan organisasi.

Hubungan Antar Variabel

Pengaruh Literasi Digital terhadap Kinerja Karyawan

Dalam era digital yang terus berkembang, literasi digital bukan sekadar keterampilan tambahan, melainkan fondasi utama bagi karyawan untuk tetap relevan dan produktif dalam dunia kerja yang semakin terdigitalisasi. Perusahaan yang mendukung peningkatan literasi digital karyawannya akan menuai manfaat dari tenaga kerja yang lebih adaptif, kolaboratif, dan siap menghadapi tantangan dunia kerja berbasis teknologi. Sebagai contoh, hasil penelitian Razak et al., (2022) menunjukkan bahwa literasi digital tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Namun Muhadib et al., (2023) menunjukkan bahwa literasi digital secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Ditambahkan dengan penelitian Dahman et al., (2023) yang menunjukkan bahwa literasi digital berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

H1: Literasi Digital berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan

Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia terhadap Kinerja Karyawan

Sumber daya manusia yang memiliki keterampilan dan pengetahuan yang baik dapat menciptakan lingkungan kerja yang lebih produktif dan kolaboratif. Kualitas sumber daya manusia yang unggul bukan hanya menentukan produktivitas individu, tetapi juga membentuk ekosistem kerja yang lebih kreatif, efisien, dan berorientasi pada solusi. Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh Luh Putu Eka Yudi Prastiwi et al., (2022) menunjukkan hasil bahwa kualitas sumber daya manusia berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Dikatakan juga oleh Atika & Mafra, (2021) jika kualitas sumber daya manusia juga berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Namun berbeda dengan penelitian yang dilakukan Kurniawan et al., (2020) yang menunjukkan bahwa kualitas sumber daya manusia tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

H2: Kualitas Sumber Daya Manusia berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan

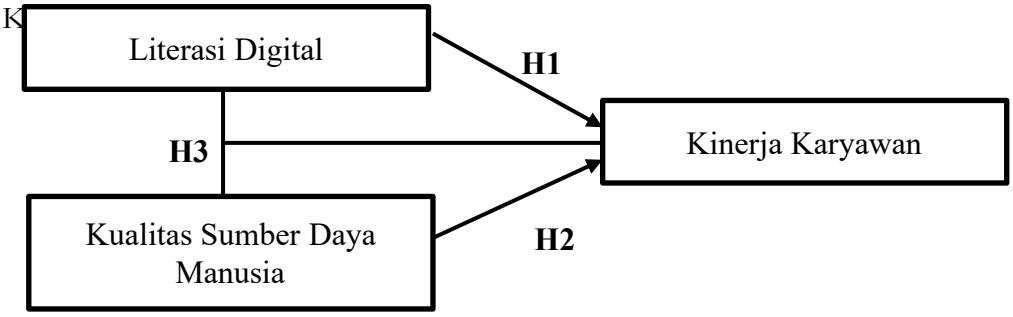
Pengaruh Literasi Digital dan Kualitas Sumber Daya Manusia terhadap Kinerja Karyawan

Literasi digital berperan penting dalam meningkatkan kinerja karyawan itu sendiri dengan memungkinkan mereka mengakses dan mengelola informasi secara efektif. Kemampuan ini

membantu karyawan bekerja lebih efisien, mengurangi kesalahan, serta beradaptasi dengan teknologi di tempat kerja. Sementara itu, kualitas sumber daya manusia yang mencakup keterampilan, pengetahuan, dan etos kerja juga berpengaruh dalam menentukan sejauh mana karyawan dapat menjalankan tugasnya dengan baik. Dari penelitian jurnal Halimatusa'diah et al., (2024) dikatakan bahwa literasi digital dan kualitas sumber daya manusia menunjukkan efek yang secara parsial berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian Pitrianti et al., (2023) juga mengatakan bahwa litersi digital dan kualitas sumber daya manusia memiliki pengaruh yang dimana ini terkait dengan kinerja karyawan yang sangat dibutuhkan untuk beradaptasi dengan perkembangan teknologi dan tuntutan kerja di era digital. Lain halnya penelitian yang dilakukan oleh Rohmah, (2019) yang menunjukkan literasi digital dan kualitas sumber daya manusia yang tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan dimana belum optimalnya pemanfaatan teknologi dalam aktivitas kerja sehari hari.

H3: Literasi Digital dan Kualitas Sumber Daya Manusia memiliki pengaruh terhadap Kinerja Karyawan

Gambar 2. Kerangka Pemikiran



METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif yang dimana ini merupakan pendekatan penelitian yang bertujuan untuk memberikan gambaran sistematis, faktual, dan akurat tentang suatu fenomena pada masa sekarang. Data primer dikumpulkan melalui kuesioner menggunakan *Gform* dengan skala 1 = Sangat tidak setuju hingga 5 = sangat setuju. Data yang telah terkumpul diolah menggunakan metode *Partial Least Square (*SEM-PLS) dan SPSS. SEM-PLS dipilih untuk uji reliabilitas dan uji validitas. Analisa statistik hasil penelitian menggunakan penyajian dari SPSS.

Menurut (Firmansyah et al., 2022) populasi adalah keseluruhan data yang menjadi suatu perhatian seorang peneliti dalam ruang lingkup dan waktu yang sudah ditentukan. Dalam penelitian ini penulis menerapkan metode *non-probability sampling* dengan menggunakan pendekatan purposive sampling. Dijelaskan Khaidir Ali Fachreza et al., (2024) teknik pengambilan sampel *non-probability* sampling dengan metode *purposive* sampling, yaitu teknik pengambilan sampel dengan kriteria tertentu sesuai

yang dibutuhkan pada PT Bahtera Wiraniaga Internusa. Sampel yang mereka teliti adalah karyawan *finance, accounting and tax* pada PT Bahtera Wiraniaga Internusa. Mereka memilih Teknik pengambilan sampel dengan metode *purposive* sampling karena mereka dapat memberikan pertimbangan dan memang ahli sehingga mampu menentukan sampel yang memang diperlukan. Data yang telah terkumpul sebanyak 35 responden.

Tabel 1. **Kriteria Sampling**

No.	Kriteria Pemilihan Sampel	Jumlah
1	Karyawan pada divisi finance, accounting and tax	35 Karyawan
	Jumlah Sampel yang Diambil	**35 responden**

HASIL DAN PEMBAHASAN

Tabel 2

Jenis Kelamin Responden

	Frekuensi	Presentase
Pria	19	54,3%
Wanita	16	45,7%
Jumlah	35	100%

Sumber data dari kuesioner, diolah oleh penulis

Tabel 3

Umur Responden

	Frekuensi	Presentase
< 25 tahun	17	48,6%
25-30 tahun	5	14,3%
31-35 tahun	13	37,1%
36-40 tahun	0	0%
>40 tahun	0	0%

Jumlah	35	100%

Sumber data dari kuesioner, diolah oleh penulis

Tabel 4

Pendidikan Terakhir Responden

	Frekuensi	Presentase
SD	0	0%
SMP	0	0%
SMA	2	5,7%
S1	33	94,3%
S2	0	0%
S3	0	0%
Jumlah	35	100%

Sumber data dari kuesioner, diolah oleh penulis

Tabel 5

Pengalaman Kerja Responden

	Frekuensi	Presentase
0-5 tahun	25	71,4%
6-10 tahun	10	28,6%
11-15 tahun	0	0%
16-20 tahun	0	0%
21-25 tahun	0	0%
Jumlah	35	100%

Sumber data dari kuesioner, diolah oleh penulis

Tabel 6

Level Responden

	Frekuensi	Presentase
Staff	26	73,5%
Manajer lini	4	11,8%
Manajer menengah	4	11,8%
Manajer atas	1	2,9%
Jumlah	35	100%

Sumber data dari kuesioner, diolah oleh penulis

Uji *Outer* Model

Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk menilai sejauh mana pernyataan atau item pertanyaan dalam kuesioner dapat diandalkan. Hal ini dilakukan dengan menguji nilai loading factor yang harus lebih besar dari 0,70, serta memastikan nilai Average Variance Extracted (AVE) lebih besar dari 0,50. Dengan demikian, penelitian ini berperan penting dalam mengonfirmasi validitas konvergen.

Dalam penelitian ini terdapat beberapa indicator yang dieliminasi antara lain, (10) indikator LD yang dieliminasi antara lain LD2, LD4, LD5, LD6, LD10, LD11, LD12, LD13, LD14, LD15, terdapat empat (4) indikator KS yakni KS4, KS5, KS9, KS11 dan terdapat sebelas (8) indikator KK diantaranya KK1, KK5, KK7, KK9, KK10, KK13, KK14, KK15. . Indikator-indikator tersebut diuji kembali dengan menggunakan cross loading yang nilainya > 0,5 setelah proses eliminasi indikator yang tidak memenuhi nilai yang sah. Setelah itu, barulah indikator-indikator tersebut dapat dianggap valid (Tabel 7).

Tabel 7

Outer Loadings

	Literasi Digital	Kualitas SDM	Kinerja Karyawan
LD1	0,819		
LD3	0,807		
LD7	0,778		
LD8	0,802		
LD9	0,831		
KS1		0,727	
KS2		0,715	
KS3		0,755	
KS6		0,742	
KS7		0,721	
KS8		0,736	
KS10		0,748	
KS12		0,752	
KS13		0,802	
KS14		0,897	
KS15		0,762	
KK2			0,722
KK3			0,801
KK4			0,811
KK6			0,779
KK8			0,775
KK9			0,752
KK11			0,801
KK12			0,854

Sumber Data SmartPLS 3 diolah oleh penulis

Setelah pengeleminasian, selanjutnya dengan melakukan pengujian *Average Variance Extracted* (AVE) yang harus menunjukan nilai > 0,50 sehingga variabel dapat dikatakan valid (Tabel 8).

Tabel 8

Average Variance Extracted (AVE)

	Average Variance Extracted (AVE)
Literasi Digital	0,652
Kualitas SDM	0,580
Kinerja Karyawan	0,620

Sumber Data SmartPLS 3 diolah oleh penulis

Uji Reabilitas

Nilai dari uji reliabilitas, seperti *Composite Reliability dan Cronbach's Alpha*, menjadi bahan pertimbangan ketika memutuskan seberapa andal sebuah konstruk penelitian. Menurut Tavakol and Dennick (2011) menyatakan bahwa kisaran nilai alpha yang dapat diterima adalah 0,50 hingga 0,70.

Tabel 9

Construct Reliability and Validity

	Cronbach's Alpha	rho_A	Composite Reliability	Average Variance Extracted (AVE)
Literasi Digital	**0,868**	**0,876**	**0,904**	**0,652**
Kualitas SDM	**0,927**	**0,931**	**0,938**	**0,580**
Kinerja Karyawan	**0,912**	**0,916**	**0,929**	**0,620**

Sumber Data SmartPLS 3 diolah oleh penulis

Uji Inner Model

Jika outer model untuk mengukur konstruk, mengukur validitas dan reliabilitas. Maka, setelah proses ini dilalui penelitian ini lanjut menggunakan inner model yaitu pemodelan struktural, pengukuran kualitas model, dan pengujian hipotesis

Analisis R-*Square*

Tabel 10
Koefisien Determinasi

	Value
R	**.87**
R-Sq	**.76**
Adj. R-Sq menengah	**.75**
SE Est.	**.25**

Sumber Data SPSS diolah oleh penulis

Dengan memeriksa nilai koefisien akhir, R-square digunakan untuk memantau dan menentukan kekuatan hubungan antar konstruk. Menginterpretasikan hasil analisis R-square untuk Variabel dalam penelitian, maka diketahui bahwa nilainya adalah 0,87. Faktor-faktor yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini hanya menentukan 13%.

Uji Hipotesis

Untuk mengetahui seberapa besar kontribusi variabel independen dalam memberikan interpretasi terhadap variasi variabel dependen, maka dilakukan pengujian hipotesis.

Tabel 11
Uji t

	Literasi Digital (X1)	Kualitas SDM (X2)
T	1,59	4.91
Sig.	.121	0.000
B	.24	.70
SE	.15	.14
N	35	35

Hasil uji hipotesa dengan uji menunjukkan bahwa H1 ditolak, tidak ada pengaruh yang signifikan antara literasi digital dan kinerja karyawan. Dilihat dari nilai t 1.59 pada sig. 0.121 > 0.05. Sebaliknya, didapati bahwa Kualitas Sumber Daya Manusia memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan, yang artinya H2 diterima. Hal ini dilihat dari nilai t-hitung 4.91 pada nilai sig. 0.000 < 0.05.

Tabel 12
Uji F

	Nilai
F	51.32
Sig.	.000

Hasil uji hipotesa dengan uji F menunjukkan bahwa H3 diterima bahwa ada pengaruh yang signifikan antara literasi digital dan kualitas sumber daya manusia terhadap kinerja karyawan. Hal ini dilihat dari nilai F 51.32 dan nilai sig. 0.000 < 0.05.

Pengaruh Literasi Digital terhadap Kinerja Karyawan

Pengaruh literasi digital terhadap kinerja karyawan bernilai positif dengan t-hitung sebesar 1.59, namun P-Value sebesar 0,121 > 0,05. Ini menunjukkan bahwa pengaruh tersebut tidak signifikan secara statistik. Artinya, peningkatan literasi digital tidak terbukti berpengaruh secara langsung terhadap peningkatan kinerja karyawan dalam penelitian ini.

Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia terhadap Kinerja Karyawan

Pengaruh kualitas SDM terhadap kinerja karyawan bernilai positif tinggi dengan t-hitung sebesar 4.91 dan P-Value 0,000 (< 0,05). Ini menunjukkan bahwa pengaruh tersebut signifikan. Dengan kata lain, semakin baik kualitas SDM, maka kinerja karyawan juga akan meningkat secara signifikan.

Pengaruh Literasi Digital dan Kualitas Sumber Daya Manusia terhadap Kinerja Karyawan

Pengaruh literasi digital dan kualitas SDM terhadap kinerja karyawan bernilai tinggi dengan F-hitung sebesar 51.32 dan P-Value 0,000 (< 0,05). Ini menunjukkan bahwa pengaruh tersebut signifikan. Dengan kata lain, semakin baik literasi digital dan kualitas sumber daya manusia, maka kinerja karyawan juga akan meningkat secara signifikan untuk perusahaan Bahtera Wiraniaga Internusa.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian, disimpulkan bahwa literasi digital tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Bahtera Wiraniaga Internusa, meskipun menunjukkan arah hubungan yang positif. Sebaliknya, kualitas sumber daya manusia terbukti secara signifikan memengaruhi kinerja karyawan, di mana semakin tinggi kualitas SDM maka semakin baik pula kinerjanya. Selain itu, hasil uji secara simultan menunjukkan bahwa kombinasi antara literasi digital dan kualitas sumber daya manusia secara bersama-sama memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan, menandakan bahwa kualitas SDM menjadi faktor dominan yang memperkuat hubungan antara kemampuan digital dan performa kerja dalam organisasi.

SARAN

Perusahaan disarankan untuk lebih memfokuskan upaya pengembangan pada kualitas sumber daya manusia, seperti peningkatan keterampilan, pengetahuan, dan semangat kerja melalui pelatihan berkelanjutan. Di samping itu, meskipun literasi digital tidak secara langsung memengaruhi kinerja, tetap penting untuk memperkuat kemampuan digital karyawan guna mendukung peningkatan kualitas SDM dalam jangka panjang. Pendekatan strategis yang mengintegrasikan teknologi dengan pengembangan kompetensi individu juga perlu diimplementasikan agar karyawan semakin adaptif terhadap perubahan zaman. Perusahaan sebaiknya menerapkan sistem evaluasi kinerja yang tidak hanya menilai hasil, tetapi juga menghargai proses pengembangan individu sebagai bagian penting dari peningkatan kinerja secara menyeluruh.

DAFTAR PUSTAKA

Agit, A., Aisyah Julyana, S., & Ma'ruf, B. (2023). Tinjauan Literatur pada Pengaruh Literasi Digital Terhadap Perkembangan Bisnis Online di Era Digital. *Seminar Nasional Amikom Surakarta (Semnasa) 2023*, *November*, 624–634. https://ojs.amikomsolo.ac.id/index.php/semnasa/article/view/143

Atika, K., & Mafra, N. U. (2021). Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia dan Profesionalisme Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. PlN (Persero) Pelaksana Pembangkit Bukit Asam Tanjung Enim. *Jurnal Media Wahana Ekonomika*, *17*(4), 355–366. https://doi.org/10.31851/JMWE.V17I4.5098

Bidasari, B., Sahrir, S., Goso, G., & Hamid, R. S. (2023). Peran Literasi Keuangan dan Literasi Digital dalam Meningkatkan Kinerja UMKM. *Owner*, *7*(2), 1635–1645. https://doi.org/10.33395/owner.v7i2.1404

Dahman, Y., Goso, G., Sahrir, S., & Salju, S. (2023). Peran Literasi Digital, Motivasi Kerja, Kemampuan Kerja dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan UMKM. *Jesya (Jurnal Ekonomi Dan Ekonomi Syariah)*, *6*(2), 1784–1793. https://doi.org/10.36778/JESYA.V6I2.1191

Firmansyah, D.(2022). Teknik Pengambilan Sampel Umum dalam Metodologi Penelitian: Literature Review. *Jurnal Ilmiah Pendidikan Holistik (JIPH)*, *1*(2), 85–114. https://doi.org/10.55927/JIPH.V1I2.937

Halimatusa'diah, Faeni, D. P., Setyawati, N. W., Fauzi, A., & Wijayanti, M. (2024). Kompetensi SDM, Peran Industri 5.0, Literasi Digital Terhadap Kinerja Organisasi Dimediasi Motivasi Belajar Karyawan PT XYZ. *PPIMAN : Pusat Publikasi Ilmu Manajemen*, *2*(2), 36–49. https://doi.org/10.59603/ppiman.v2i2.355

Handayani, K. (2024). Strategi Adaptif untuk Mempertahankan Tenaga Kerja di Era Society5.0: Menghadapi Tantangan Cobot. *Penelitian Multidisiplin Bangsa*, *1*(3), 185–200.

Jean Jr., C. V. L., & Ferinia, R. (2023). Kreativitas Karyawan sebagai Variabel Mediasi antara Motivasi dan Kinerja Karyawan. *Jurnal Perspektif*, *21*(1), 79–89. https://doi.org/10.31294/jp.v21i1.15520

Khaidir Ali Fachreza, Mukhlis Harvian, Nasya Zahra, Muhammad Izzudin Islam, Muhammad Daffa, Miftahul Chair, & Mia Lasmi Wardiyah. (2024). Analisis Komparatif antara Probability dan Nonprobability dalam Penelitian Pemasaran. *Jurnal Pajak Dan Analisis Ekonomi Syariah*, *1*(3), 108–120. https://doi.org/10.61132/jpaes.v1i3.248

Kurniawan, I. (2020). Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia dan Komitmen Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Bima. *Journal of Business and Economics Research (JBE)*, *1*(2), 124–130. https://doi.org/10.47065/JBE.V1I2.216

Luh Putu Eka Yudi Prastiwi, N., Kartika Ningsih, L., Putrini, K., & Tinggi Ilmu Ekonomi Satya Dharma, S. (2022). PERAN KUALITAS SUMBER DAYA MANUSIA DALAM MENINGKATKAN KINERJA PEGAWAI: SELF ESTEEM SEBAGAI VARIABEL INTERVENING. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, *7*(1), 78–88. https://doi.org/10.38043/JIMB.V7I1.3521

Muhadib, I., Sutrisna, A., & Rahwana, K. A. (2023). Pengaruh Pelatihan Kerja Dan Literasi Digital Terhadap Kinerja Pegawai Badan Pusat Statistik Kota Tasikmalaya. *Intellektika : Jurnal Ilmiah Mahasiswa*, *1*(5), 195–204. https://doi.org/10.59841/INTELLEKTIKA.V1I5.437

Naufal, H. A. (2021). LITERASI DIGITAL. *Perspektif*, *1*(2), 195–202. https://doi.org/10.53947/PERSPEKT.V1I2.32

Pandiangan, K. M., & Sudjiman, L. S. (2022). Pengaruh Disiplin Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Ultra Jaya Milk Industri Pada Tahun 2022. *INTELEKTIVA-Jurnal Ekonomi, Sosial Dan Humaniora*, *3*(10), 13–21.

Pitrianti, S., Sampetoding, E. A. M., Purba, A. A., & Pongtambing, Y. S. (2023). Literasi Digital Pada Masyarakat Desa. *Prosiding Seminar Nasional Teknologi Dan Sistem Informasi*, *3*(1), 43–49. https://doi.org/10.33005/sitasi.v3i1.655

Razak, I., Masud, M., Wahid, M., & Rahman, W. (2022). PENGARUH KARAKTER, KOMPETENSI DAN LITERASI DIGITAL TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH LUWUK. *Jurnal Ilmiah Manajemen Emor (Ekonomi Manajemen Orientasi Riset)*, *6*(2), 220–228. https://doi.org/10.32529/JIM.V6I2.2399

Rohmah, N. (2019). Literasi Digital Untuk Peningkatan Kompetensi Guru di Era Revolusi Industri 4.0. *Awwaliyah: Jurnal Pendidikan Guru Madrasah Ibtidaiyah*, *2*(2), 128–134.

Sapitri, D., & Pancasasti, R. (2022). Efek Moderasi Budaya Organisasi Untuk Peningkatan Kinerja Karyawan. *Technomedia Journal*, *6*(2 Februari), 252–262. https://doi.org/10.33050/tmj.v6i2.1756

Sihaloho, R. D., & Siregar, H. (2020). PENGARUH LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. SUPER SETIA SAGITA MEDAN. *JURNAL ILMIAH SOCIO SECRETUM*, *9*(2), 273–281. https://jurnal.darmaagung.ac.id/index.php/socio/article/view/413