



Pengaruh Kompetensi Digital dan Pelatihan terhadap Kinerja Pegawai pada Pusdiklat Pajak Kemanggisan

Muhammad Arif Ikhtiar, Suhardoyo

Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Bina Sarana Informatika

muhammadarifikhitar7@gmail.com, suhardoyo.syo@bsi.ac.id

Abstrak

Transformasi digital di lingkungan Kementerian Keuangan, termasuk Pusdiklat Pajak Kemanggisan, menuntut pegawai memiliki kompetensi digital yang memadai serta mengikuti pelatihan secara berkelanjutan guna mendukung kinerja organisasi. Penelitian ini bertujuan menganalisis pengaruh kompetensi digital dan pelatihan terhadap kinerja pegawai pada Pusdiklat Pajak Kemanggisan, baik secara parsial maupun simultan. Kompetensi digital diukur menggunakan lima dimensi menurut Vuorikari et al., pelatihan diukur menggunakan lima dimensi menurut Dessler, sedangkan kinerja pegawai diukur menggunakan tiga dimensi menurut Wirawan. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan sampel seluruh pegawai sebanyak 95 orang yang ditentukan melalui teknik sampling jenuh. Data dikumpulkan melalui observasi, kuesioner, dan studi dokumentasi, kemudian dianalisis menggunakan uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis regresi linear berganda, uji t, uji F, dan koefisien determinasi dengan bantuan SPSS versi 25. Hasil analisis menghasilkan persamaan regresi $\hat{Y} = 19,128 + 0,352X_1 + 0,395X_2$, yang menunjukkan bahwa kompetensi digital (X_1) dan pelatihan (X_2) masing-masing memiliki koefisien positif terhadap kinerja pegawai (Y). Hasil uji t menunjukkan bahwa kompetensi digital dan pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai secara parsial dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$, sedangkan hasil uji F menunjukkan adanya pengaruh yang signifikan secara simultan. Nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,498 menunjukkan bahwa 49,8% variasi kinerja pegawai dapat dijelaskan oleh kompetensi digital dan pelatihan, sedangkan sisanya dipengaruhi oleh faktor lain di luar model penelitian. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa peningkatan kompetensi digital dan pelatihan berkontribusi signifikan terhadap peningkatan kinerja pegawai pada Pusdiklat Pajak Kemanggisan.

Kata kunci: Kompetensi Digital, Pelatihan, Kinerja Pegawai, Transformasi Digital, Pusdiklat Pajak Kemanggisan.

Abstract

Digital transformation within the Ministry of Finance, including Pusdiklat Pajak Kemanggisan, requires employees to possess adequate digital competence and to participate in continuous training in order to support organizational performance. This study aimed to analyze the influence of digital competence and training on employee performance at Pusdiklat Pajak Kemanggisan, both partially and simultaneously. Digital competence was measured using the five dimensions proposed by Vuorikari et al., training was measured using the five dimensions proposed by Dessler, and employee performance was measured using the three dimensions proposed by Wirawan. A quantitative approach was employed, with a sample consisting of all 95 employees selected through saturated sampling. Data were collected through observation, questionnaires, and documentation, and were then analyzed using validity and reliability tests, classical assumption tests, multiple linear regression analysis, the t-test, the F-test, and the coefficient of determination with the assistance of SPSS version 25. The analysis produced the regression equation $\hat{Y} = 19.128 + 0.352X_1 + 0.395X_2$, indicating that digital competence (X_1) and training (X_2) each had a positive coefficient on employee performance (Y). The t-test results showed that digital competence and training had a positive and significant partial effect on employee performance, with a significance value of $0.000 < 0.05$, while the F-test results indicated a significant simultaneous effect. The coefficient of determination (R^2) of 0.498 shows that 49.8% of the variation in employee performance can be explained by digital competence and training, while the remainder is influenced by other factors outside the research model. Therefore, it can be concluded that improving digital competence and training contributes significantly to enhancing employee performance at Pusdiklat Pajak Kemanggisan.

Keywords: Digital Competence, Training, Employee Performance, Digital Transformation, Pusdiklat Pajak Kemanggisan.

1. Pendahuluan

Pertumbuhan teknologi informasi mendukung perubahan digital di beragam sektor, terkhusus sektor pemerintahan. Perubahan tersebut mengubah cara organisasi menjalankan proses kerja sehingga semakin bergantung pada pemanfaatan teknologi informasi. Menurut (Prameswari & Samsudin, 2025), kemajuan teknologi digital telah

mengubah cara kerja organisasi menjadi lebih bergantung pada sistem informasi dan teknologi. Sejalan dengan itu, (Harahap *et al.*, 2025) menyatakan bahwa Revolusi Industri 4.0 menuntut setiap organisasi mampu beradaptasi secara cepat terhadap perkembangan teknologi yang terus berlangsung.

Dalam menghadapi perubahan tersebut, organisasi membutuhkan sumber daya manusia (SDM) yang dapat menyesuaikan diri pada perkembangan teknologi. Ariwan Perdana (dalam Prameswari & Samsudin, 2025), menyatakan bahwa tantangan utama organisasi saat ini adalah menyiapkan SDM yang adaptif terhadap perubahan. Lawrence (dalam Ashdaq & Mandasari, 2022), juga menegaskan bahwa SDM merupakan faktor yang menentukan keberhasilan maupun kegagalan organisasi. Sehingga, pertumbuhan kualitas SDM sebagai bagian faktor krusial guna mendorong pencapaian tujuan organisasi.

Bentuk indikator keberhasilan pengelolaan SDM yaitu kinerja pegawai. (Gerung *et al.*, 2022) menjelaskan bahwa kinerja pegawai adalah capaian kerja seseorang setelah melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya sesuai dengan tujuan organisasi. Kinerja yang optimal menjadi faktor penting dalam meningkatkan efektivitas organisasi sehingga setiap instansi perlu memastikan bahwa pegawainya memiliki kemampuan yang sesuai dengan tuntutan pekerjaan.

Bentuk faktor yang menentukan kinerja pegawai yaitu kompetensi digital. Kompetensi digital adalah kapabilitas seseorang guna memanfaatkan teknologi informasi dalam mendukung pelaksanaan pekerjaan secara efektif. Menurut Andriana (dalam Pratiwi & Purbojo, 2025), kompetensi digital menggambarkan kemampuan seseorang dalam menguasai serta menerapkan teknologi informasi. Penelitian Yohan dan Setyawan (dalam Emilia & Soemaryani, 2025), juga memperlihatkan kompetensi digital berpengaruh positif pada kinerja pegawai. Meningkatnya kompetensi digital pegawai, meningkat juga kinerja yang diberikan.

Selain kompetensi digital, pelatihan turut sebagai faktor yang berperan pada peningkatan kinerja pegawai. Widodo (dalam Dianti *et al.*, 2023), menjelaskan pelatihan adalah proses yang dibentuk guna mendukung pegawai mengembangkan pengetahuan, keterampilan, serta sikap kerja yang diperlukan guna melaksanakan pekerjaannya. (Ashdaq *et al.*, 2024) menguraikan peningkatan kemampuan pegawai melalui pelatihan menjadi kebutuhan penting bagi organisasi publik agar mampu memberikan pelayanan yang berkualitas di tengah pertumbuhan teknologi.

Beragam penelitian terdahulu menunjukkan bahwa kompetensi digital maupun pelatihan memiliki hubungan dengan kinerja pegawai. (Ermawati *et al.*, 2024) memperlihatkan kompetensi digital memberikan pengaruh positif pada kinerja pegawai. Namun, (Siregar *et al.*, 2025) menyatakan pengaruh tersebut juga dipengaruhi oleh faktor lain, seperti sistem kerja dan transformasi digital. Sementara itu, (Turrizkiyah *et al.*, 2025) membuktikan bahwa pelatihan mampu meningkatkan kinerja pegawai, tetapi efektivitasnya memiliki ketergantungan terhadap keselarasan materi pelatihan pada kebutuhan pekerjaan. Selain itu, mayoritas penelitian sebelumnya tetap berorientasi terhadap sektor swasta serta menganalisa kompetensi digital maupun pelatihan dengan parsial sehingga penelitian yang menguji kedua variabel tersebut dengan bersamaan terhadap instansi pemerintah masih relatif terbatas.

Kementerian Keuangan Republik Indonesia terus mendorong transformasi digital melalui implementasi berbagai platform, seperti SATU Kemenkeu, KLC2, serta berbagai sistem administrasi digital lainnya untuk meningkatkan efektivitas tata kelola organisasi. Transformasi tersebut menuntut seluruh pegawai mempunyai kompetensi digital yang baik sehingga mampu menyesuaikan diri pada perubahan proses kerja serta menjalankan tugas secara efektif dan efisien. Sebagai bagian unit kerja di bawah Badan Pendidikan dan Pelatihan Keuangan (BPPK), Pusdiklat Pajak Kemanggisan juga menghadapi tuntutan untuk menyesuaikan diri dengan perkembangan teknologi dan digitalisasi proses kerja tersebut.

Pusdiklat Pajak Kemanggisan telah menerapkan berbagai sistem digital dalam pelaksanaan pekerjaan sehari-hari, seperti penggunaan platform SATU Kemenkeu untuk pengelolaan administrasi dan KLC2 sebagai media pembelajaran serta pengembangan kompetensi pegawai. Selain itu, seluruh pegawai diwajibkan mengikuti program pelatihan secara berkala melalui metode pembelajaran klasikal, Pembelajaran Jarak Jauh (PJJ), maupun pelatihan daring. Meskipun demikian, kemampuan digital antarpegawai masih beragam sehingga diperlukan pengembangan kompetensi secara berkelanjutan agar seluruh pegawai mampu mengikuti perubahan sistem kerja yang semakin terdigitalisasi.

Berdasarkan fenomena tersebut, penelitian terkait pengaruh kompetensi digital serta pelatihan pada kinerja pegawai di Pusdiklat Pajak Kemanggisan sangat krusial guna dilaksanakan. Penelitian ini diproyeksikan mampu menghasilkan bukti empiris terkait pengaruh kedua variabel tersebut terhadap kinerja pegawai sekaligus sebagai landasan bagi instansi guna menyusun kebijakan pengembangan SDM secara efektif serta berbasis data. Penelitian ini dilakukan dengan melibatkan 95 orang pegawai Pusdiklat Pajak Kemanggisan sebagai responden, guna mengetahui seberapa besar pengaruh kompetensi digital dan pelatihan terhadap kinerja pegawai di lingkungan tersebut.

Dengan demikian **state of art** penelitian ini menunjukkan bahwa kompetensi digital dan pelatihan merupakan faktor yang berkaitan dengan kinerja pegawai, tetapi penerapannya dalam konteks transformasi digital pada instansi pemerintah, khususnya dengan menguji kedua variabel secara simultan, masih terbatas.

Kesenjangan penelitian (**research gap**) penelitian ini terletak pada masih terbatasnya penelitian yang menguji kompetensi digital dan pelatihan secara bersama-sama terhadap kinerja pegawai, khususnya pada lingkungan instansi pemerintah. Penelitian terdahulu lebih banyak membahas pengaruh masing-masing variabel terhadap kinerja pada konteks organisasi yang berbeda, sehingga masih diperlukan bukti empiris mengenai bagaimana kompetensi digital dan pelatihan secara simultan dapat berkontribusi terhadap kinerja pegawai dalam menghadapi tuntutan transformasi digital. Oleh karena itu, penelitian ini dilakukan pada Pusdiklat Pajak Kemanggisan untuk memberikan gambaran empiris yang lebih spesifik mengenai hubungan kedua faktor tersebut dengan kinerja pegawai pada lingkungan instansi pemerintah.

Novelty penelitian ini yaitu memberikan bukti empiris mengenai pengaruh kompetensi digital dan pelatihan secara parsial maupun simultan terhadap kinerja pegawai pada lingkungan instansi pemerintah yang menghadapi tuntutan transformasi digital, khususnya Pusdiklat Pajak Kemanggisan.

Atas dasar kondisi tersebut, penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kompetensi digital terhadap kinerja pegawai, mengetahui pengaruh pelatihan terhadap kinerja pegawai, serta mengetahui pengaruh kompetensi digital dan pelatihan secara simultan terhadap kinerja pegawai studi pada Pusdiklat Pajak Kemanggisan.

2. Metode Penelitian

Penelitian ini menerapkan teknik statistik kuantitatif, dengan pendekatan yang mengandalkan angka serta statistik dalam proses pengumpulan, analisis, dan interpretasi data, guna menganalisis pengaruh Kompetensi Digital (X1) dan Pelatihan (X2) Terhadap Kinerja Pegawai (Y) Studi Pada Pusdiklat Pajak Kemanggisan. Penelitian ini dilaksanakan pada April – Juni 2026, Data penelitian ini terdiri atas data primer yang diperoleh melalui kuesioner dan data pendukung yang diperoleh dari dokumen penelitian.

2.1. Populasi dan Sampel

Populasi pada penelitian ini terdiri dari seluruh 95 pegawai Pusdiklat Pajak Kemanggisan. Penelitian ini menerapkan teknik sampling jenuh, yaitu teknik penentuan sampel melibatkan setiap anggota populasi sebagai responden penelitian. Sudaryana dan Agusiady (dalam Pratiwi & Purbojo, 2025) menyatakan bahwa “sampel jenuh merupakan teknik penentuan sampel di mana seluruh anggota populasi dijadikan sebagai sampel penelitian.” Bagian dari metode pengambilan sampel non probabilitas skripsi ini adalah sampel jenuh. Semua populasi akan digunakan sebagai sampel oleh peneliti. Penelitian ini melibatkan semua pegawai Pusdiklat Pajak Kemanggisan, total 95 orang.

2.2. Definisi Operasional Variabel

Dalam penelitian ini, penentuan skala respons dilakukan dengan menggunakan skala Likert. Berdasarkan pendapat Sugiyono (dalam Satria & Imam, 2024), “Skala Likert digunakan untuk menilai sikap, pandangan, dan persepsi individu atau kelompok terkait fenomena sosial.” Pada studi ini, skala Likert diterapkan dengan terlebih dahulu menguraikan variabel penelitian menjadi indikator-indikator yang relevan sesuai dengan konstruk yang akan diukur. Indikator tersebut sebagai acuan perkembangan item instrumen penelitian mencakup pernyataan ataupun pertanyaan.

Tabel 1. Tabel Operasional Variabel Penelitian

Variabel	Definisi Operasional	Dimensi	Indikator
Kompetensi Digital (X1)	Menurut Vuorikari et al. (2022), kompetensi digital adalah kemampuan individu dalam menggunakan teknologi digital secara percaya diri, kritis, dan bertanggung jawab untuk belajar, bekerja, berpartisipasi dalam masyarakat, serta memanfaatkan layanan digital secara efektif.	Literasi Informasi dan data	1. Kemampuan menemukan informasi secara digital. 2. Kemampuan menilai kualitas informasi. 3. Kemampuan pengelolaan data.
		Komunikasi dan kolaborasi	4. Berinteraksi menggunakan platform digital. 5. Bekerjasama di lingkungan daring. 6. Membagikan informasi secara digital.
		Pembuatan konten digital	7. Menghasilkan dokumen dalam format digital. 8. Mengolah konten digital. 9. Mengetahui tentang hak cipta di ranah digital
		Keamanan digital	10. Memastikan data tetap aman. 11. Melindungi perangkat keras dan lunak. 12. Menyadari pentingnya privasi.
		Pemecahan masalah	13. Mengatasi isu teknis. 14. Beradaptasi dengan teknologi baru. 15. Menerapkan teknologi secara kreatif.
Pelatihan (X2)	Menurut Dessler (dalam Mulyati et al., 2022), pelatihan merupakan serangkaian langkah yang bertujuan untuk membimbing dan mendidik keterampilan dasar atau metode yang diperlukan untuk menjalankan suatu tugas kepada pekerja baru atau karyawan yang sudah ada.	Instruktur	1. Sertifikasi atau kompetensi yang memadai. 2. Membangun semangat dan motivasi peserta. 3. Memenuhi kebutuhan umpan balik peserta.
		Peserta	4. Memiliki semangat untuk mengikuti pelatihan. 5. Memiliki keinginan untuk memperhatikan.
		Metode Pelatihan	6. Metode yang sesuai dengan jenis pelatihan. 7. Metode yang sesuai dengan materi pelatihan.
		Materi Pelatihan	8. Meningkatkan kemampuan. 9. Kesesuaian materi dengan tujuan pelatihan.
		Tujuan Pelatihan	10. Keterampilan yang diperoleh peserta pelatihan. 11. Pemahaman peserta pelatihan tentang etika kerja.
Kinerja Pegawai (Y)	menurut Wirawan (dalam Ridho, 2022) istilah kinerja digunakan untuk menggambarkan hasil yang dihasilkan oleh sebuah perusahaan atau organisasi, perangkat, fungsi manajemen (seperti produksi, pemasaran, keuangan) atau hasil kerja dari individu karyawan.	Hasil Kerja	1. Kualitas pekerjaan. 2. Kemampuan menjalankan tugas dengan tepat. 3. Tingkat kepuasan pelanggan.
		Perilaku Kerja	4. Bersikap ramah kepada pelanggan. 5. Menjalankan tugas dengan disiplin. 6. Teliti dalam pekerjaan. 7. Bekerja sama dengan tim. 8. Memanfaatkan waktu secara efektif.
		Sifat Pribadi	9. Keterampilan. 10. Kejujuran. 11. Inisiatif. 12. Penampilan. 13. Semangat kerja.

Sumber: Data Penelitian, diolah dari instrument penelitian

Tabel 2. Tabel Skala Likert

Keterangan	Skala	Interval
Sangat Setuju (SS)	5	4,20 - 5,00
Setuju (S)	4	3,40 - 4,19
Cukup Setuju (CS)	3	2,60 - 3,39
Tidak Setuju (TS)	2	1,80 - 2,59
Sangat Tidak Setuju (STS)	1	1,00 - 1,79

Sumber: Sugiyono (dalam Satria & Imam, 2024)

2.3. Teknik Analisis Data

Data dianalisis dengan bantuan SPSS versi 25 melalui tahapan berikut.

Uji Validitas

Uji Validitas dan Reliabilitas. Menurut Turrizkiyah et al. (2025), uji validitas bertujuan memastikan setiap butir kuesioner mampu mengukur variabel yang dimaksud. Butir dinyatakan valid apabila r hitung $>$ r tabel pada taraf signifikansi 5%.

Uji Reliabilitas

Reliabilitas, menurut Dianti et al. (2023), menunjukkan konsistensi alat ukur dan diuji dengan Cronbach's Alpha. Instrumen dinyatakan reliabel apabila nilai Cronbach's Alpha $>$ 0,60 dan tidak reliabel apabila $\leq$ 0,60.

Uji Asumsi Klasik

Uji Asumsi Klasik. Sebelum regresi dilakukan, data diuji melalui empat asumsi berikut.

Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan untuk memastikan data berdistribusi normal (Ghozali, dalam Dianti et al., 2023), yakni dengan Normal Probability Plot dan uji Kolmogorov-Smirnov. Data dinyatakan normal apabila titik-titik pada plot menyebar di sekitar garis diagonal dan nilai Asymp. Sig. (2-tailed) $>$ 0,05; jika $\leq$ 0,05, data tidak berdistribusi normal.

Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan melihat ketidaksamaan varians residual antarobservasi (Ghozali, dalam Kumayas et al., 2024), dengan grafik Scatterplot dan uji Glejser. Tidak terjadi heteroskedastisitas apabila titik-titik menyebar acak di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y tanpa membentuk pola tertentu, serta nilai Sig. pada uji Glejser $>$ 0,05.

Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas bertujuan mendeteksi korelasi yang erat antarvariabel bebas (Rahmansyah, 2023), menggunakan nilai Tolerance dan Variance Inflation Factor (VIF). Multikolinearitas tidak terjadi apabila Tolerance $>$ 0,10 dan VIF $<$ 10,00; sebaliknya, multikolinearitas terjadi apabila Tolerance $\leq$ 0,10 dan VIF $\geq$ 10,00.

Uji Linearitas

Uji linearitas bertujuan memastikan hubungan antara variabel bebas dan variabel terikat berbentuk linear (Yusiani & Maulida, 2024). Hubungan dinyatakan linear apabila nilai signifikansi Deviation from Linearity $\geq$ 0,05 dan tidak linear apabila $<$ 0,05.

Uji Parsial (Uji t) dan Uji Simultan (Uji F)

Sugiyono (dalam Dianti *et al.*, 2023) uji t digunakan untuk menguji pengaruh parsial masing-masing variabel bebas, dengan nilai Sig. dari tabel Coefficients. Uji F digunakan untuk menguji pengaruh simultan, dengan nilai Sig. dari tabel ANOVA. Pada kedua uji, H_0 ditolak dan H_a diterima apabila Sig. $< 0,05$, sedangkan H_0 diterima dan H_a ditolak apabila Sig. $> 0,05$.

Uji Koefisien Determinasi

Sugiyono (dalam Dianti *et al.*, 2023) mengemukakan “Koefisien determinasi simultan (R^2) menunjukkan besarnya pengaruh X_1 dan X_2 secara bersama-sama terhadap Y . Koefisien determinasi parsial ($r_{x_i}^2$) menunjukkan kontribusi masing-masing variabel bebas terhadap Y , dihitung dengan rumus $Beta_i \times Zero-order_i$, sehingga $r_{x_1}^2 + r_{x_2}^2 = R^2$. Nilai R^2 , Beta, dan Zero-order diperoleh dari output SPSS.

Uji Koefisien Regresi Linear Berganda

Analisis Regresi Linear Berganda. Analisis ini digunakan untuk mengetahui pengaruh kompetensi digital (X_1) dan pelatihan (X_2) terhadap kinerja pegawai (Y) secara parsial maupun simultan (Sugiyono, dalam Dianti *et al.*, 2023), dengan persamaan $\hat{Y} = a + b_1X_1 + b_2X_2$. Dalam persamaan tersebut, $\hat{Y}$ adalah nilai prediksi variabel terikat, a adalah intersep, serta b_1 dan b_2 adalah koefisien regresi X_1 dan X_2 yang diperoleh dari output SPSS.

3. Hasil dan Pembahasan

3.1. Hasil Pengujian Instrumen

Penelitian ini menggunakan 95 responden pegawai Pusdiklat Pajak Kemanggisan. Pengujian instrumen penelitian menghasilkan bahwa seluruh butir pernyataan pada variabel Kompetensi Digital, Pelatihan, dan Kinerja Pegawai memenuhi kriteria dengan nilai r hitung setiap item lebih besar dari nilai r tabel 0,202. Pengujian nilai *Cronbach's Alpha* sebesar 0,965 untuk variabel Kompetensi Digital, 0,949 untuk variabel Pelatihan, dan 0,901 untuk variabel Kinerja Pegawai. Hasil tersebut menunjukkan bahwa instrumen memiliki hasil yang valid dan reliabel untuk digunakan dalam beberapa pengujian tersebut.

Pengujian asumsi klasik pada uji *Normal Probability Plot* (P-Plot) menghasilkan titik-titik dalam grafik "*Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual*" hampir menempel atau mendekati pada garis diagonal dan uji normalitas data residual *Kolmogorov-Smirnov* menghasilkan $0,107 > 0,05$. Uji heteroskedastisitas dengan pengujian scatterplot menghasilkan titik-titik residual sebaran dengan acak diantara garis horizontal pada nilai nol serta tidak membentuk suatu pola tertentu, adapun dengan pengujian metode *Glejser* memiliki nilai 0,845 untuk variabel Kompetensi Digital dan 0,403 untuk variabel pelatihan, keduanya menghasilkan nilai $> 0,05$. Pada uji multikolinearitas menghasilkan nilai tolerance 0,995 dan nilai VIF 1,005. Uji linearitas menghasilkan 0,687 untuk variabel Kompetensi Digital dan 0,144 untuk variabel Pelatihan, yang keduanya $> 0,05$. Hasil menunjukkan bahwa data yang dihasilkan normal dan lolos uji untuk ke tahap berikutnya.

3.2. Pengaruh Kompetensi Digital terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil uji t, dapat diketahui bahwa kompetensi digital berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Tabel 3. Hasil Uji t Kompetensi Digital terhadap Kinerja Pegawai

Variabel	B	Beta	t	Sig.
Konstanta	19,128	-	4,631	0,000
Kompetensi Digital (X_1)	0,352	0,538	7,268	0,000

Nilai signifikansi variabel kompetensi digital sebesar 0,000, yaitu $<$ taraf signifikansi 0,05 ($0,000 < 0,05$). Dengan demikian, H_0 ditolak dan H_1 diterima. Hal tersebut memperlihatkan kompetensi digital berpengaruh positif serta signifikan pada kinerja pegawai.

3.3. Pengaruh Pelatihan terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil uji t, dapat diketahui bahwa pelatihan berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Tabel 4. Hasil Uji t Pelatihan terhadap Kinerja Pegawai

Variabel	B	Beta	t	Sig.
Konstanta	19,128	-	4,631	0,000
Pelatihan (X2)	0,395	0,497	6,712	0,000

Nilai signifikansi variabel pelatihan sebesar 0,000, yaitu $<$ taraf signifikansi 0,05 ($0,000 < 0,05$). Dengan demikian, H_0 ditolak dan H_2 diterima. Hasil tersebut menunjukkan bahwa pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

3.4. Pengaruh Kompetensi Digital dan Pelatihan terhadap Kinerja Pegawai

Analisis regresi linear berganda menghasilkan persamaan $Y = 19,128 + 0,352X_1 + 0,395X_2$. Koefisien X_1 dan X_2 bernilai positif, sehingga peningkatan Kompetensi Digital dan Pelatihan akan meningkatkan Kinerja Pegawai.

Berdasarkan hasil uji F, dapat diketahui bahwa kompetensi digital dan pelatihan secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Tabel 5. Hasil Uji F Kompetensi Digital dan Pelatihan terhadap Kinerja Pegawai

Modal	F	Sig
Regression	44,701	0,000
Residual		
Total		

Sumber: Output SPSS versi 25, data diolah 2026.

Berdasarkan Tabel 5. hasil uji simultan (uji F), didapat nilai signifikansi 0,000 yang $<$ taraf signifikansi 0,05 ($0,000 < 0,05$). Maka, H_0 ditolak dan H_3 diterima. Hasil tersebut memperlihatkan kompetensi digital dan pelatihan dengan bersamaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Tabel.6 Hasil Koefisien Determinasi Parsial

Variabel Bebas	Coefficients Beta X Coefficients Correlation Zero Order	Hasil	(%)
Kompetensi Digital (X1)	0,538 X 0,503	0,270	27%
Pelatihan (X2)	0,497 X 0,459	0,228	22,8%
TOTAL		0,498	49,8%

Sumber: Output SPSS versi 25, data diolah 2026.

Berdasarkan pengujian koefisien determinasi (R^2) secara parsial, variabel kompetensi digital memberikan kontribusi sebesar 27%, sedangkan variabel pelatihan berkontribusi sebesar 22,8% terhadap kinerja pegawai. Temuan tersebut memperlihatkan pengaruh kompetensi digital pada kinerja pegawai di Pusdiklat Pajak Kemanggisian lebih dominan dibandingkan pengaruh pelatihan.

Tabel.7 Hasil Koefisien Determinasi Simultan

Model	R	R Square	Adjusted R Square
1	0.706	0.498	0.487

Sumber: Output SPSS versi 25, data diolah 2026.

Berdasarkan tabel 7 berdasarkan hasil uji koefisien determinasi simultan (R^2) di atas, sehingga didapat koefisien determinasi simultan (R^2) = 0,498 = 49,8 %, artinya: Pengaruh kompetensi digital dan pelatihan secara simultan terhadap kinerja pegawai 49,8% adapun 50,2% tersisa ditentukan faktor-faktor yang lain.

4. Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis terhadap 95 pegawai Pusdiklat Pajak Kemanggisan, kompetensi digital berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai dengan koefisien regresi 0,352 dan nilai signifikansi 0,000 ($< 0,05$). Pelatihan juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai dengan koefisien regresi 0,395 dan nilai signifikansi 0,000 ($< 0,05$). Analisis regresi linear berganda menghasilkan persamaan $\hat{Y} = 19,128 + 0,352X_1 + 0,395X_2$, dan secara simultan kompetensi digital dan pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai (sig. 0,000 $< 0,05$). Kedua variabel tersebut menjelaskan 49,8% variasi kinerja pegawai ($R^2 = 0,498$), sedangkan 50,2% sisanya dipengaruhi faktor lain di luar penelitian ini. Secara parsial, kompetensi digital berkontribusi sebesar 27% dan pelatihan sebesar 22,8%, sehingga kompetensi digital merupakan variabel yang lebih dominan. Temuan ini mengimplikasikan bahwa peningkatan kinerja pegawai Pusdiklat Pajak Kemanggisan dapat diupayakan melalui penguatan kompetensi digital dan penyelenggaraan pelatihan secara bersamaan. Karena kompetensi digital memberikan kontribusi yang lebih besar, instansi dapat memprioritaskan pengembangan kemampuan pegawai dalam memanfaatkan sistem kerja digital yang telah diterapkan, sekaligus menjaga kesesuaian materi dan metode pelatihan berkala dengan kebutuhan pekerjaan. Hasil ini dapat menjadi dasar bagi pimpinan dalam menyusun kebijakan pengembangan sumber daya manusia yang berbasis data. Penelitian selanjutnya disarankan menambahkan variabel lain yang berpotensi memengaruhi kinerja pegawai, seperti motivasi kerja, budaya organisasi, atau kepemimpinan, mengingat 50,2% variasi kinerja belum dijelaskan oleh model penelitian ini. Penelitian juga dapat diperluas ke unit kerja lain di lingkungan instansi pemerintah agar hasilnya dapat digeneralisasi secara lebih luas.

Reference

1. Ashdaq, M., Bahri, A. A., Kasim, I., & Mandasari, N. F. (2024). Kompetensi Digital Dan Fasilitas Berbasis Digital Pengaruhnya Terhadap Kinerja Sumber Daya Manusia: Studi Pada Organisasi Publik. *MANDAR: Management Development and Applied Research Journal*, 7(1), 77–86. <http://ojs.unsulbar.ac.id/index.php/mandar> DOI: <https://doi.org/10.31605/mandar.v7i1.4344>
2. Ashdaq, M., & Mandasari, N. F. (2022). Pengaruh Kompetensi Digital dan Penempatan Kerja terhadap Efektivitas Kerja Sumber Daya Manusia pada Institusi Publik. *MANDAR: Management Development and Applied Research Journal*, 5(1), 131–138. <http://ojs.unsulbar.ac.id/index.php/mandar> AF - Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Negeri Makassar AF - Fakultas Ekonomi, Universitas Sulawesi Barat DOI: <https://doi.org/10.31605/mandar.v5i1.2154>
3. Dianti, A. R., Sunarto, A., Pamulang, U., Selatan, T., Pamulang, U., & Selatan, T. (2023). PENGARUH PELATIHAN DAN PENGEMBANGAN KARIER TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA PT PERKEBUNAN NUSANTARA VIII BOGOR. *Journal of Research and Publication Innovation*, 1(4), 1237–1247
4. Emilia, C., & Soemaryani, I. (2025). Pengaruh Kompetensi Digital Terhadap Kinerja Pegawai: Studi Kasus Pada Asn Kantor Camat Jatisampurna. *Jurnal Ilmiah Wahana Pendidikan*, 11(June), 163–184. DOI: <https://jurnal.peneliti.net/index.php/JIWP/article/view/10551>
5. Ermawati, N. M., Widnyani, I. A. P. S., & Kartika, I. M. (2024). Pengaruh Kompetensi Digital, Sistem Informasi Sumber Daya Manusia dan Integritas Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Badung. *JURNAL ILMIAH GLOBAL EDUCATION*, 5(3), 2050–2056. DOI: <https://doi.org/10.55681/jige.v5i3.3330>
6. Gerung, C. J., Dotulong, L. O. H., & Raintung, M. C. (2022). ANALISIS PERBANDINGAN KINERJA PNS DAN THL PADA DINAS PENDIDIKAN KABUPATEN MINAHASA DI MASA PANDEMI COVID-19. *Jurnal EMBA*, 10(2), 418–428. DOI: <https://doi.org/10.35794/emba.v10i2.39416>
7. Harahap, L. M., Wudda, A. R., Zulfri, A., & Waiwini, P. (2025). Implikasi Revolusi Industri 4.0 Terhadap Perubahan Struktur Ekonomi Indonesia : Sebuah Studi Literatur. *Jurnal Bisnis dan Manajemen (JURBISMAN)*, 3(1). DOI: <https://doi.org/10.61930/jurbisman.v3i1.1003>
8. Kumayas, F., Kumenaung, A. G., & Siwu, H. F. D. (2024). Pengaruh Jumlah Penduduk, Tingkat Pendidikan dan Tingkat Pengangguran terhadap Kemiskinan di Kabupaten Minahasa. *Jurnal Berkala Ilmiah Efisiensi*, 24(4), 72–89.
9. Mulyati, S., Sholikhah, & Handaru, A. W. (2022). Pengaruh Pelatihan, Pengalaman Kerja, dan Upah terhadap Produktivitas Kerja Karyawan UMKM Konveksi di Kabupaten Tegal. *Jurnal Bisnis, Manajemen, dan Keuangan*, 3(1), 284–296. DOI: <https://doi.org/10.21009/jbmk.0301.21>
10. Prameswari, N. P. K. D. P., & Samsudin, A. (2025). Kompetensi Sumber Daya Manusia Dalam Era Digital Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Sinabis*, 1, 1619–1625.
11. Pratiwi, D., & Purbojo, R. (2025). Pengaruh Kompetensi Digital dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Guru dengan Mediasi Motivasi Berprestasi di SD XYZ. *Jurnal Inovasi, Evaluasi, dan Pengembangan Pembelajaran (JIEPP)*, 5(April), 7–13. DOI: <https://doi.org/10.54371/jiepp.v5i1.631>
12. Rahmansyah, A. (2023). Pengaruh Pelatihan, Kompetensi, dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan Hotel Furaya Pekanbaru. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Merdeka EMBA*, 2(3), 241–255.
13. Ridho, Y. (2022). Peningkatan Kemampuan Karyawan, Evaluasi Kebijakan Bonus, Penerapan Kedisiplinan Kerja Dalam Rangka Perbaikan Kinerja Karyawan. *Darul Ulum: Jurnal Ilmiah Keagamaan, Pendidikan dan Kemasyarakatan*, 13(1), 75–91. DOI: <https://doi.org/10.62815/darululum.v13i1.79>
14. Satria, R., & Imam, D. C. (2024). Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Bahtera Adi Jaya Periode

DOI: <https://doi.org/10.69693/ijmst.v4i3.14062>

Lisensi: Creative Commons Attribution 4.0 International (CC BY 4.0)

- 2018-2022 Rita. 6, 5490–5500. <https://doi.org/10.47467/alkharaj.v6i7.3020>.
15. Siregar, D. R., Karhab, R. S., & Anitra, V. (2025). Pengaruh Kompetensi Digital dan Transformasi Digital terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Energi dan Sumber Daya Mineral Provinsi Kalimantan Timur. *Journal Social Society*, 5(1), 748–758. DOI: <https://doi.org/10.54065/jss.5.1.2025.761>
 16. Turrizkiyah, F., Kuspriyono, T., & Azlina, Y. (2025). Pengaruh Kompetensi dan Pelatihan Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Biro Umum dan Pengadaan Kementerian Pertanian Republik Indonesia Kementerian Pertanian Republik Indonesia , baik secara parsial maupun simultan. *Jurnal Manajemen Bisnis Era Digital*, 2(September). DOI: <https://doi.org/10.61132/jumabedi.v2i4.880>
 17. Vuorikari, R., Kluzer, S., & Punie, Y. (2022). DigComp 2.2: The Digital Competence Framework for Citizens: With new examples of knowledge, skills and attitudes. Publications Office of the European Union. DOI: <https://doi.org/10.2760/115376>
 18. Yusiani, A. S., & Maulida, H. (2024). Pengaruh Disiplin Kerja dan Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan pada PT Aneka Tambang Tbk Unit Geomin Jakarta Selatan. *Jurnal Ilmiah Ekonomi dan Manajemen*, 2(11), 14–25. <https://doi.org/10.61722/jiem.v2i11.2791>.