

Kompetensi Digital Dan Fasilitas Berbasis Digital Pengaruhnya Terhadap Kinerja Sumber Daya Manusia: Studi Pada Organisasi Publik

Muhammad Ashdaq¹, Asa Afif Bahri², Ihamsah Kasim³, Nur Fitriayu Mandasari⁴

¹*Bisnis Digital, Universitas Negeri Makassar, Makassar, Indonesia*

^{2,3}*Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Sulawesi Selatan, Makassar, Indonesia*

⁴*Manajemen, Universitas Sulawesi Barat, Majene, Indonesia*

* e-mail correspondence: ashdaq@umm.ac.id

(Received: on 18 Nov 2024; Reviewed: on 30 Nov 2024; Accepted on 20 Dec 2024)

ABSTRACT

Nowadays, where people's daily lives have been highly integrated with digital technology, it has created high demands for quality, easy and fast public services. One way that public organizations do to answer these public expectations is by adjusting their Human Resource capabilities. The purpose of this study is to investigate the relationship between digital competence and digital facilities on Human Resource performance in the Hajj and Umrah Organization Sector, Regional Office of the Ministry of Religion of South Sulawesi Province. The research construct is compiled based on a review of previous research with a quantitative data analysis method of linear regression statistics on saturated samples. The research instrument uses a questionnaire with a Likert measurement scale of one indicating disagreement to five indicating agreement with the statement item. The research sample is 40 Human Resources, where the data is processed using the assistance of the Statistical Package for the Social Sciences (SPSS) program in version 26. This study shows that digital competence and digital facilities partially and simultaneously have a significant high influence on Human Resource performance. The factors that build research variables can be a concern for policy makers in this organization in preparing digital competency improvement programs and providing digital facilities to improve the performance of Human Resources in the organization. The implications of the research include the provision of training on the use of artificial intelligence platforms to support work productivity, as well as the provision of integrated hardware, network, and software/platform facilities for various functions in the research object unit.

Keywords: digital facilities, digital competence, human resource performance, public organizations, digital business.

ABSTRAK

Saat ini keseharian masyarakat telah sangat terintegrasi dengan teknologi digital menciptakan tuntutan yang tinggi atas pelayanan public yang berkualitas, mudah dan cepat. Salah satu cara yang dilakukan organisasi public untuk menjawab ekspektasi masyarakat ini diantaranya dengan penyesuaian kapabilitas Sumber Daya Manusia nya. Penelitian ini dilakukan untuk menginvestigasi hubungan kompetensi digital dan fasilitas digital terhadap kinerja Sumber Daya Manusia pada Bidang Penyelenggaraan Haji dan Umrah, Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Sulawesi Selatan. Konstruksi penelitian disusun berdasarkan telaah penelitian terdahulu dengan metode analisis data kuantitatif statistik regresi linear pada sample jenuh. Instrument penelitian menggunakan kuisioner dengan skala pengukuran likert satu yang menunjukkan ketidak setujuan hingga lima yang menunjukkan persetujuan terhadap item pernyataan. Sample penelitian sejumlah 40 orang Sumber Daya Manusia, dimana data diolah menggunakan bantuan program *Statistical Package for the Social Sciences* (SPSS) pada versi 26. Penelitian ini memperlihatkan kompetensi digital dan fasilitas digital secara parsial dan simultan memiliki signifikansi pengaruh yang tinggi terhadap kinerja Sumber Daya Manusia. Faktor-faktor pembangun variabel penelitian dapat menjadi perhatian penentu kebijakan pada organisasi ini dalam penyusunan program peningkatan kompetensi digital serta penyediaan fasilitas digital untuk meningkatkan kinerja Sumber Daya Manusia pada organisasi. Implikasi penelitian diantaranya pengadaan pelatihan penggunaan platform *artificial intelligence* dalam menunjang produktivitas kerja, serta pemenuhan fasilitas hardware, jaringan, dan software/platform terintegrasi pada berbagai fungsi yang ada di unit kerja objek penelitian.

Kata Kunci: Fasilitas digital, kompetensi digital, kinerja Sumber Daya Manusia, organisasi publik, bisnis digital.

PENDAHULUAN

Keberhasilan sebuah organisasi dalam menjalankan peranannya salah satunya ditentukan oleh kinerja Sumber Daya Manusia (SDM) yang dimilikinya. SDM merupakan penggerak utama jalannya aktivitas organisasi. Menurut Alfiansyah (2021), SDM bertanggung jawab dalam menjalankan strategi serta fungsi organisasi seperti pengorganisasian, pengendalian, dan kepemimpinan. Pada era digital yang terus berkembang, peran kompetensi dan fasilitas kerja dalam meningkatkan kinerja SDM di lembaga pelayanan publik menjadi semakin penting (Ashdaq & Mandasari, 2022). Lembaga pemerintah dituntut untuk memberikan pelayanan yang cepat dan berkualitas melalui proses digitalisasi di berbagai lini. Sejak awal pemerintahannya, Presiden Joko Widodo telah mencanangkan program 'Dilan' dalam pemerintahan yang dipimpinnya. 'Dilan' adalah akronim dari 'Digital Melayani', yang merujuk pada reformasi pelayanan publik dengan memanfaatkan media elektronik (Cahyarini, 2021). Dalam implementasinya, program ini menghadapi berbagai tantangan, terutama dalam mempersiapkan kompetensi SDM dan fasilitas pendukung untuk memberikan pelayanan yang berkualitas. Peningkatan kinerja Sumber Daya Manusia (SDM) pada organisasi public terus mendapat perhatian terutama berkaitan dengan pemenuhan pelayanan kepada Masyarakat. Sebagai pelayan Masyarakat mereka dituntut untuk dapat terus memberikan layanan yang berkualitas, akuntabel dan cepat ditengah dinamika perubahan lingkungan. Pada era digital saat ini, dimana perkembangan teknologi sangat massif terjadi yang berpengaruh pada perilaku Masyarakat dalam menyikapi pelayanan public yang mereka terima. Peningkatan ekspektasi Masyarakat ini perlu disikapi dengan upaya peningkatatan kinerja individu karyawan pada organisasi public ini. Berdasarkan penelitian terdahulu, beberapa variable yang berpengaruh terhadap kinerja SDM diantaranya kompetensi kerja dan fasilitas kerja.

Kompetensi kerja secara umum mengacu pada kecakapan individu dalam menghadapi situasi serta menganalisis dan memecahkan permasalahan dengan baik di lingkungan kerja (Arifuddin, 2022). Sementara itu, kompetensi digital lebih spesifik, yaitu kemampuan untuk melakukan analisis, memilih, dan mengevaluasi data serta informasi dengan bantuan teknologi digital. Aspek kompetensi digital mengacu pada keterampilan teknis, seperti manajemen perangkat keras dan manajemen perangkat lunak (Jarad & Shaalan, 2020). Pada era saat ini, organisasi dituntut untuk menyesuaikan diri dengan perkembangan teknologi, di mana kompetensi digital pada level dasar perlu dimiliki. Keberhasilan kinerja organisasi sangat bergantung pada kompetensi SDM organisasi tersebut. Oleh karena itu, organisasi diharapkan dapat meningkatkan kualitas SDM melalui peningkatan kompetensi digital yang diharapkan akan berdampak positif terhadap kinerja organisasi secara keseluruhan. Fasilitas kerja berbasis digital telah mengubah lanskap kerja di lembaga pelayanan public (Aris et al., 2023). Kemajuan teknologi informasi dan komunikasi memungkinkan pemanfaatan solusi berbasis teknologi digital untuk meningkatkan efisiensi operasional, kolaborasi tim, serta akses informasi. Dengan fasilitas infrastruktur teknologi yang memadai, sistem keamanan informasi yang andal, serta platform komunikasi dan kolaborasi yang efisien, manfaat signifikan dapat dirasakan dalam meningkatkan kinerja Sumber Daya Manusia di lembaga pelayanan publik.

Sumber Daya Manusia diharapkan dapat dengan mudah mengakses informasi pelayanan, berkomunikasi dengan rekan kerja maupun masyarakat, serta melaksanakan tugas mereka dengan lebih efisien. Namun, meskipun kompetensi dan fasilitas kerja berbasis digital memiliki peran penting, belum ada konsensus yang jelas mengenai sejauh mana pengaruh kedua faktor tersebut terhadap kinerja Sumber Daya Manusia di lembaga pelayanan publik. Beberapa penelitian menunjukkan bahwa kompetensi digital Sumber Daya Manusia dan fasilitas kerja berbasis digital yang memadai dapat meningkatkan kinerja individu, sementara penelitian lainnya menunjukkan hasil yang beragam. Oleh karena itu, penelitian ini bertujuan untuk menginvestigasi dan menganalisis pengaruh kompetensi digital dan fasilitas kerja berbasis digital terhadap kinerja Sumber Daya Manusia di lembaga pelayanan publik, dengan studi kasus di Bidang Penyelenggaraan Haji dan Umrah, Kanwil Kementerian Agama Provinsi Sulawesi Selatan. Pemahaman mengenai hal ini pada lembaga pelayanan publik akan

memudahkan penyusunan langkah strategis dalam mengelola sumber daya manusia pada institusi publik. Langkah-langkah tersebut antara lain meliputi pengembangan kebijakan kompetensi SDM yang relevan dan berkelanjutan, investasi dalam infrastruktur teknologi, serta pelatihan dan dukungan yang tepat dalam penggunaan fasilitas kerja berbasis digital. Diharapkan rekomendasi yang diperoleh dapat menjadi panduan praktis bagi lembaga pelayanan publik untuk meningkatkan kinerja Sumber Daya Manusia serta memberikan pelayanan yang unggul dalam lingkungan digital saat ini.

Pengembangan Hipotesis

Kompetensi digital menjadi hal yang krusial dalam era transformasi digital saat ini, terutama dalam konteks kinerja Sumber Daya Manusia di institusi publik (Aris et al., 2024). Kompetensi digital merupakan kemampuan untuk mengeksplorasi, memilih, mengevaluasi data untuk memecahkan permasalahan dengan bantuan teknologi digital (Jarad & Shaalan, 2020). Karyawan yang memiliki kompetensi digital yang baik cenderung lebih mampu menghadapi tantangan yang muncul. Mereka dapat dengan cepat mengadaptasi perubahan, menggunakan alat-alat digital, dan memahami konsep-konsep teknologi yang mendukung tugas-tugas mereka (Mandasari et al., 2023). Beberapa penelitian terdahulu menunjukkan signifikansi pengaruh yang kuat dan positif antara variable kompetensi digital terhadap kinerja pegawai di institusi public, kompetensi ini akan meningkatkan efisiensi, akurasi, dan responsivitas dalam menjalankan tugas-tugas sehari-hari (Marguna, 2020). Selain itu, kemampuan Sumber Daya Manusia untuk mengelola dan menganalisis data secara efektif juga menjadi kunci dalam pengambilan keputusan yang lebih baik. Dengan adanya kompetensi digital dasar yang baik, karyawan dapat lebih efektif berkolaborasi, berkomunikasi, dan memberikan pelayanan publik yang berkualitas (Suartini, 2023).

H1: Kompetensi digital memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja Sumber Daya Manusia

Fasilitas kerja berbasis digital merupakan sarana penunjang yang mencakup aspek fisik maupun nonfisik yang digunakan dalam berbagai aktivitas organisasi dan memiliki manfaat yang relatif permanen serta berkontribusi pada peningkatan kinerja organisasi (Ashdaq et al., 2023). Fasilitas kerja berbasis digital adalah suatu perlengkapan kerja yang disediakan organisasi untuk memenuhi kebutuhan kinerja karyawan dalam menyelesaikan suatu tugas dan fungsi (Yandi et al., 2023). Fasilitas kerja berbasis digital mampu meningkatkan kinerja Sumber Daya Manusia sesuai dengan temuan beberapa peneliti terdahulu. Diantaranya menemukan bahwa digitalisasi dalam organisasi akan berdampak positif terhadap kinerja karyawan pada layanan perbankan di Indonesia (Shidqi et al., 2023).

H2: Fasilitas kerja berbasis digital memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja Sumber Daya Manusia

Kompetensi digital adalah keterampilan dalam menggunakan perangkat komunikasi, teknologi digital atau jaringan internet untuk mengolah dan mendapatkan informasi yang berguna dalam pengambilan keputusan didalam organisasi (Zati, 2024). Kecerdasan digital penting dimiliki dalam pengembangan dan kinerja organisasi. Dalam menunjang pencapaian kinerja individu organisasi pada era digital saat ini, dibutuhkan fasilitas digital yang memadai (Hanita, 2023). Choirinisa & Ikhwan, (2022) dalam tulisannya menyatakan bahwa fasilitas kerja berbasis digital mampu meningkatkan kinerja karyawan dalam organisasi. Pengelolaan kinerja membutuhkan strategi yang sesuai dengan kondisi perkembangan lingkungan organisasi dan karakteristik SDM dalam organisasi tersebut (Juniarti et al., 2021).

H3: Kompetensi digital dan fasilitas kerja berbasis digital secara simultan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja Sumber Daya Manusia.

METODE

Pendekatan dalam penelitian yang dilakukan adalah kuantitatif, dengan pengumpulan data dilakukan menggunakan instrument kuisioner yang disebarakan kepada Sumber Daya Manusia Bidang Penyelenggaraan Haji dan Umrah pada Kanwil Kemenag Prov. Sulawesi Selatan. Populasi penelitian mencakup seluruh Sumber Daya Manusia di bidang tersebut, sejumlah 40 orang. Sampel penelitian ditentukan menggunakan teknik sampling jenuh atau sensus, di mana seluruh anggota populasi merupakan sampel penelitian. Konstruk penelitian terdiri atas variabel idependen yang terdiri atas kompetensi digital dan fasilitas digital serta variabel dependen yaitu kinerja Sumber Daya Manusia. Masing-masing variabel tersusun atas tiga indikator berdasarkan penelitian terdahulu. Variable dan indicator penelitian ditunjukkan pada Tabel 1.

Tabel 1. Variabel dan indikator penelitian

<i>Variables</i>	<i>Indicators</i>
Kompetensi_digital.	Akses pemanfaatan (<i>access</i>) Intensitas pengoperasian (<i>use</i>) Ragam platform (<i>app</i>) <i>Berdasarkan</i> (Nur et al., 2020)
Fasilitas kerja berbasis digital.	Infrastruktur teknologi (<i>facility</i>) Kolaborasi dan komunikasi (<i>guide</i>) Analitik dan pelaporan (<i>information</i>) <i>Berdasarkan</i> (Saputra et al., 2021)
Kinerja.	Kuantitas penyelesaian tugas (<i>quantity</i>) Kualitas penyelesaian tugas (<i>quality</i>) Ketepatan waktu penyelesaian tugas (<i>time</i>) <i>Berdasarkan</i> (Bibi, 2019)

Sumber: Tim peneliti, 2024

Berdasarkan variabel dan indikator ini maka disusun instrument penelitian berupa kuisioner dengan skala pengukuran Likert 1 sampai 5.

Uji Validitas dan Reliabilitas

Sebuah item dianggap valid jika perolehan nilai r-hitung lebih besar dari nilai r-tabel ($df = 40-2$, atau $df = 38$, dengan tingkat signifikansi 5% pada *one tail*), diperoleh nilai r-tabel sebesar 0,312. Hasil pengujian menunjukkan bahwa nilai r-hitung untuk kompetensi digital berada pada rentang 0,540 hingga 0,740, fasilitas kerja berbasis digital pada rentang 0,605 hingga 0,749, dan kinerja Sumber Daya Manusia pada rentang 0,558 hingga 0,802. Karena semua nilai r-hitung $> 0,312$, maka seluruh item pernyataan disimpulkan valid. Adapun hasil uji reliabilitas menggunakan *Cronbach's Alpha* menunjukkan nilai kompetensi sebesar 0,798, fasilitas kerja berbasis digital sebesar 0,854, dan kinerja Sumber Daya Manusia sebesar 0,776. Karena semua nilai alpha $> 0,70$, maka butir pernyataan tersebut dinyatakan reliabel dan layak digunakan dalam penelitian.

Karakteristik Responden

Karakteristik responden merujuk pada deskripsi responden yang berpartisipasi dalam penelitian yang dilakukan. Jumlah responden penelitian mengacu pada jumlah sample yang ditetapkan kemudian dilakukan pendistribusian dan pengisian kuisioner penelitian. Tabel berikut menyajikan data demografi dari suatu kelompok responden, data tersebut dikelompokkan berdasarkan beberapa kategori, yaitu gender, rentang usia, pendidikan, dan status pekerjaan. Gender: Sebagian besar responden adalah laki-laki (55%) dibandingkan perempuan (45%). Rentang Usia: Sebagian besar

responden berusia antara 31-50 tahun (60%). Kelompok usia 20-30 tahun memiliki persentase terkecil. Pendidikan: Sebagian besar responden memiliki pendidikan strata dua (70%). Hanya sedikit responden yang memiliki pendidikan strata tiga (2,5%). Data pendidikan tingkat SMU tidak tercantum dalam tabel. Status Pekerjaan: Mayoritas responden berstatus sebagai ASN (85%). Berikut karakteristik responden penelitian secara rinci ditunjukkan pada Tabel 2.

Tabel 2. Karakteristik responden penelitian

Kategori	Keterangan	Jumlah	Persentasi
Gender	Laki-laki	22	55.00%
	Perempuan	18	45.00%
Rentang usia	20-30 thn	7	17.50%
	31-40 thn	12	30.00%
	41-50 thn	12	30.00%
	diatas 51 thn	9	22.50%
Pendidikan	SMU	-	-
	Strata satu	11	27.50%
	Strata dua	28	70.00%
	Strata tiga	1	2.50%
Status	ASN	34	85.00%
	Non ASN	6	15.00%

Sumber: Tim peneliti, 2024

Jenis gender responden penelitian didominasi oleh laki-laki sebanyak 22 responden (55.00%) sedangkan perempuan berjumlah 18 responden (45.00%). Mayoritas usia responden adalah 31 hingga 40 tahun dan 41 hingga 50 tahun masing-masing sebanyak 12 responden (30.00%). Pendidikan terakhir para responden didominasi S2 sejumlah 28 orang (70.00%). Status kepegawaian responden didominasi Aparatur Sipil Negara (ASN) sebanyak 34 orang (85.00%) dan Non ASN sebanyak 6 orang (15.00%).

Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik terlihat pada Tabel 3, dimana uji normalitas memperlihatkan nilai *Kolmogorov-Smirnov* sebesar 0,197 dimana nilai ini lebih tinggi dari nilai alpha 0,050 yang disyaratkan. Hasil uji multikolinearitas memperlihatkan nilai *tolerance* sebesar 0.523 yang lebih tinggi dari 0.10 serta nilai *Variance Inflation Factor* sebesar 1.914 dan ini lebih kecil dari 10.00 yang merupakan nilai yang disyaratkan pada uji ini. Hasil uji normalitas dan uji multikolinearitas ditunjukkan pada Tabel 3. Tabel 3 ini menyajikan hasil uji statistik yang digunakan untuk mengevaluasi dua asumsi penting dalam analisis regresi: normalitas dan multikolinearitas. Kedua asumsi ini perlu dipenuhi agar hasil regresi dapat diandalkan. Indeks: Merujuk pada variabel independen dalam model regresi. Dalam tabel ini, variabel independen yang diuji adalah KD (Kompetensi Digital) dan FD (Fasilitas Kerja Berbasis Digital). Densitas: Merujuk pada uji statistik yang digunakan untuk menguji normalitas.

Tabel 3. Uji normalitas dan multikolinearitas

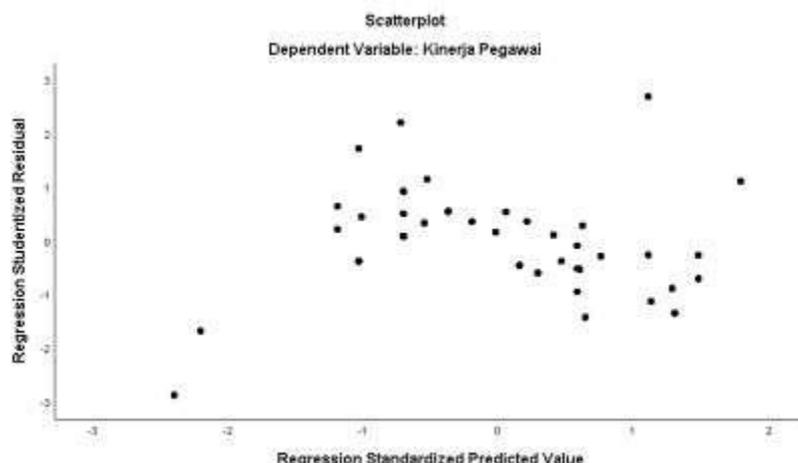
Ind	Dep	Normalitas	Multikolinearitas	
		<i>Sig. 2-tailed</i>	<i>Tolerance</i>	<i>Variance Inflation Factor</i>
KD	KS	0.197	0.523	1.914
FD			0.523	1.914

Ket. KD= Kompetensi digital, FD= Fasilitas kerja berbasis digital, KS= Kinerja SDM

Sumber: Data diolah, 2024



Sementara itu, pada *scatterplot* uji heteroskedastisitas menunjukkan secara visual persebaran titik data variabel dependen secara acak dan merata di sekeliling titik nol. Hasil uji heteroskedastisitas terlihat pada Gambar 1 berikut.



Gambar 1. Scatterplot uji heterokedastisitas
 Sumber: Data diolah, 2024

Berdasarkan hal ini, terlihat bahwa data penelitian terdistribusi normal berdasarkan uji distribusi residual data penelitian tersebut. Selain itu tidak terdapat masalah multikolinearitas pada variabel penelitian serta model regresi penelitian bebas dari masalah heteroskedastisitas.

Pengujian Hipotesis

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis yang ditunjukkan pada Tabel 4, hipotesis H1 menunjukkan bahwa nilai t-hitung adalah 2,463, sementara t-tabel sebesar 2,024 dengan demikian terlihat 2,463 (t-hitung) > 2,024 (t-table). Disamping itu, nilai signifikansi sebesar 0,019 dan nilai alpha sebesar 0.050 dengan demikian terlihat 0,019 (sig) < 0,050 (alpha). Hasil ini memperlihatkan signifikansi pengaruh yang tinggi serta arah positif antara variable KD terhadap KS.

Selanjutnya, pengujian hipotesis H2 menunjukkan nilai t-hitung sebesar 2,899, lebih besar dari t-tabel sebesar 2,024, dengan tingkat signifikansi sebesar 0,006 dengan nilai alpha 0.050. Hasil ini juga memperlihatkan Tingkat signifikansi pengaruh yang kuat dan positif antara variable FD terhadap KS. Hasil uji regresi penelitian ditunjukkan pada Tabel 4.

Tabel 4. Hasil uji regresi penelitian

Model		<i>Coefficients</i>	<i>Std. Error</i>	<i>Beta</i>	<i>T</i>	<i>Sig.</i>
1	(Constant)	1.929	4.964		.389	.700
	KD	.415	.169	.373	2.463	.019
	FD	.469	.162	.439	2.899	.006

Variabel Dependen (KS)
 Sumber: Data diolah, 2024

Persamaan regresi yang menunjukkan hubungan antar variable adalah sebagai berikut:

$$KS = 1.929 + 0.415 KD + 0.469 FD + 0$$

Dimana:

KS = Kinerja Sumber Daya Manusia

KD = Kompetensi digital

FD = Fasilitas berbasis digital

Pada Tabel 5 terlihat hasil pengolahan data uji F yang dilakukan untuk menganalisis pengaruh simultan kedua variable independent terhadap variable dependen. Analisis uji F dilakukan untuk mengkonfirmasi H3 penelitian. Berdasarkan pengolahan data yang dilakukan terlihat nilai F-hitung sebesar 23,284 yang lebih besar dari F-tabel 3,252 disamping itu juga terlihat nilai signifikansi sebesar 0.000 yang lebih kecil dari nilai signifikansi yang disyaratkan 0.050. Hasil ini mengindikasikan terdapat pengaruh secara simultan yang signifikan dan positif antara variable KD dan FD terhadap KS. Selain menganalisis pengaruh variabel secara parsial dan simultan, juga perlu dilakukan uji koefisien determinasi untuk melihat besarnya intervensi hubungan antar variabel pada penelitian ini. Hasil uji F dan uji determinasi ditunjukkan pada Tabel 5.

Tabel 5. Uji F dan koefisien determinasi

Model	Sum of Squares	Mean Square	F	Sig.	Adj. R ²
Regression	277.939	138.969	23.284	0.000 ^b	
Residual	220.836	5.969			0.533
Total	498.775				

a. Variabel dependen: KS

b. Predictors: (Constant), KD, FD

Sumber: Data diolah (2024)

Hasil pengolahan data yang dilakukan terlihat nilai *Adj. R²* sebesar 0,533 atau 53,30%. Hal ini menunjukkan bahwa variabel KD dan FD secara bersama-sama mampu menjelaskan KS sebesar 53,30%, sementara faktor lain diluar penelitian yang dilakukan ini menjelaskan sisanya yakni sebesar 46,70%.

PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil penelitian, hipotesis menunjukkan bahwa secara parsial kompetensi digital Sumber Daya Manusia memiliki signifikansi yang tinggi dan bernilai positif terhadap kinerjanya. Hal ini terlihat dari nilai t-hitung Kompetensi Digital sebesar 2,463 yang lebih besar dari nilai t-tabel sebesar 2,024 ($2,463 > 2,024$) serta tingkat signifikansi sebesar 0,019 yang lebih kecil dari nilai tingkat kepercayaan yang disyaratkan 0.050 ($0,019 < 0,050$). Hasil ini memperlihatkan bahwa peningkatan kompetensi digital akan dapat secara signifikan meningkatkan kinerja SDM tersebut. Pada era ini, kemampuan SDM untuk mengoperasikan teknologi informasi, memanfaatkan perangkat digital, serta mengelola data secara efektif menjadi kunci utama dalam mendukung produktivitas dan efisiensi kerja. Kompetensi digital memungkinkan karyawan untuk bekerja lebih cepat, akurat, dan inovatif dalam menyelesaikan tugas, sehingga memberikan kontribusi langsung terhadap pencapaian tujuan organisasi. Berdasarkan hasil penelitian ini juga terlihat bahwa indikator 'akses pemanfaatan' berupa akses untuk mendapatkan informasi di media digital secara rata-rata merupakan faktor tertinggi pembentuk variable kompetensi digital dengan nilai 4.58. Selanjutnya indikator 'intensitas pengoperasian' yang mengarah pada keterampilan mengoperasikan perangkat *hardware* dan platform digital mendapatkan nilai 4.51 merupakan faktor penting kedua. Serta indikator 'ragam platform' merupakan faktor terkecil pada variable kompetensi digital.

Hasil ini dapat menjadi masukan dalam perancangan program pengembangan kompetensi digital pada Bidang PHU Kanwil Kemenag Prov. Sulawesi Selatan. Program pengembangan kompetensi digital dapat diarahkan pada keterampilan pemanfaatan platform digital seperti *Artificial Intelligence* yang dapat menunjang produktivitas kerja karyawan, disamping kemampuan secara teknis mengoperasikan platform Sistem Informasi yang ada. Hasil temuan ini selaras dengan penelitian (Elisnawati et al., 2023) yang menemukan bahwa kompetensi digital memiliki tingkat signifikansi pengaruh yang tinggi dan positif terhadap kinerja pegawai pada BPSDM Provinsi

Sulawesi Selatan. Selanjutnya pada hipotesis kedua, terlihat pengaruh secara parsial variable FD terhadap KS yang signifikan dan positif. Hal ini dibuktikan dengan nilai t-hitung Fasilitas Kerja Berbasis Digital sebesar 2,899, yang lebih besar dari t-tabel sebesar 2,024 ($2,899 > 2,024$), dan tingkat signifikansi sebesar 0,006 yang lebih kecil dari nilai signifikansi yang disyaratkan sebesar 0.050 ($0,006 < 0,050$). Hasil ini menunjukkan bahwa fasilitas kerja berbasis digital yang memadai, memiliki signifikansi pengaruh yang tinggi dan positif terhadap kinerja SDM di Bidang Penyelenggaraan Haji dan Umrah pada Kanwil Kemenag Provinsi Sulawesi Selatan.

Fasilitas digital yang memadai, seperti perangkat keras modern, perangkat lunak terkini, dan infrastruktur jaringan yang andal, mendukung kelancaran operasional dan produktivitas karyawan. Dengan adanya fasilitas tersebut, proses kerja menjadi lebih efisien, kolaborasi antar tim meningkat, serta akses terhadap informasi dan data menjadi lebih cepat dan akurat. Fasilitas digital juga mempermudah penerapan teknologi inovatif yang dapat menyederhanakan tugas-tugas kompleks dan mengurangi beban kerja manual. Hasil penelitian ini juga menunjukkan bahwa indikator 'infrastruktur teknologi' yang mengarah pada ketersediaan fasilitas infrastruktur digital dan kemudahan akses dengan nilai rata-rata sebesar 4.57 menjadi factor tertinggi dalam pembentuk variable fasilitas digital. Selanjutnya 'analitik dan pelaporan' yang mengarah pada akses informasi digital yang mudah dan reliable menjadi factor kedua tertinggi dengan nilai rata-rata sebesar 4.51. Indikator 'kolaborasi dan komunikasi' yang mencakup petunjuk penggunaan fasilitas fisik dan non fisik digital dengan nilai rata-rata 4.39 menjadi factor terkecil pembentuk variable fasilitas digital. Hasil temuan ini juga dapat menjadi factor pertimbangan dalam mengembangkan fasilitas berbasis digital pada Bidang Penyelenggaraan Haji dan Umrah Kanwil Kemenag Prov. Sulawesi Selatan.

Beberapa implikasi praktis yang dapat dilakukan pemangku kebijakan pada unit analisis diantaranya pemenuhan fasilitas hardware dan jaringan internet secara menyeluruh yang mudah diakses oleh para karyawan serta penyediaan platform yang terintegrasi dengan berbagai tugas dan fungsi untuk memudahkan kolaborasi dan komunikasi karyawan. Temuan ini sejalan dengan penelitian (Asri Choirinisa & Ikhwan, 2022) yang menyimpulkan bahwa fasilitas kerja berbasis digital memiliki pengaruh signifikan terhadap efektifitas kerja pegawai berdasarkan studi literatur yang dilakukan. Berdasarkan hasil pengujian hipotesis ketiga menunjukkan bahwa variabel kompetensi digital dan fasilitas kerja berbasis digital secara simultan memiliki tingkat signifikansi pengaruh yang besar dengan arah positif terhadap kinerja SDM. Hal ini dibuktikan dengan nilai F-hitung sebesar 23,284 yang lebih besar dari F-tabel sebesar 3,252 ($23,284 > 3,252$) dan tingkat signifikansi sebesar 0,000 yang lebih kecil dari nilai signifikansi yang disyaratkan yaitu 0.050 ($0,000 < 0,050$), sehingga hipotesis diterima. Persamaan regresi penelitian adalah $KS = 1.929 + 0.415 KD + 0.469 FD + 0$ yang menunjukkan bahwa variable fasilitas digital memiliki pengaruh yang lebih besar secara parsial dibandingkan kompetensi digital terhadap kinerja SDM pada Bidang Penyelenggaraan Haji dan Umrah Kanwil Kemenag Prov. Sulawesi Selatan.

Hasil ini menunjukkan bahwa dengan kenaikan fasilitas digital sebesar satu satuan, akan meningkatkan kinerja SDM sebesar 2.398 satuan dimana hasil tersebut lebih besar dibandingkan kenaikan kinerja SDM dengan cara meningkatkan kompetensi digital dengan kenaikan sebesar 2.344 satuan, dengan asumsi variable independen lainnya bernilai konstan. Hasil lainnya, berdasarkan nilai koefisien determinasi (*Adjusted R²*), diketahui bahwa kompetensi digital dan fasilitas kerja berbasis digital memberikan kontribusi sebesar 53,30% terhadap kinerja Sumber Daya Manusia, sementara sisanya sejumlah 46,70% dijelaskan factor lain yang tidak dibahas didalam penelitian ini. Nilai *Adj. R²* tersebut membuktikan bahwa kompetensi digital dan fasilitas kerja berbasis digital memberikan kontribusi besar terhadap kinerja Sumber Daya Manusia. Temuan ini sejalan dengan peneliti yang lain dimana kompetensi digital berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan pada BPD DIY Cabang Bantul (Larasshati & Priyastiwi, 2024).

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan pada Bidang Penyelenggaraan Haji dan Umrah di Kanwil Kemenag Prov. Sulawesi Selatan, disimpulkan bahwa kompetensi digital secara parsial memiliki signifikansi pengaruh yang tinggi dan positif terhadap kinerja Sumber Daya Manusia di unit tersebut. Demikian pula, fasilitas kerja berbasis digital secara parsial memiliki signifikansi pengaruh yang dinggi dan positif terhadap kinerja Sumber Daya Manusia. Lebih lanjut, secara simultan, kompetensi digital dan fasilitas kerja berbasis digital juga memiliki tingkat signifikansi yang tinggi dan positif terhadap kinerja Sumber Daya Manusia. Temuan ini memiliki implikasi penting, khususnya bagi Pimpinan Bidang Bidang Penyelenggaraan Haji dan Umrah untuk lebih memperhatikan implementasi indikator variabel independen yang telah dianalisis dalam penelitian ini. Pimpinan Bidang Penyelenggaraan Haji dan Umrah dapat mengupayakan pemenuhan fasilitas digital dengan penyediaan infrastruktur yang memadai dan mudah diakses, akses informasi yang reliable, serta petunjuk teknis pengoperasian perangkat dan platform yang mudah dipahami. Disamping itu pengembangan kompetensi digital SDM melalui peningkatan keterampilan mengakses informasi melalui platform digital, kemampuan mengoperasikan perangkat dan platform digital, serta kemampuan menghasilkan laporan dengan berbagai perangkat digital.

Berdasarkan hasil penelitian, langkah-langkah ini akan berpotensi meningkatkan kinerja Sumber Daya Manusia di Bidang Penyelenggaraan Haji dan Umrah Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Sulawesi Selatan. Penelitian yang dilakukan ini menggunakan teknik pengambilan sample jenuh sebanyak 40 responden pada unit analisis, hasil penelitian menunjukkan bahwa stimulus berupa peningkatan kompetensi digital dan penyediaan fasilitas kerja berbasis digital akan berdampak positif pada peningkatan kinerja Sumber Daya Manusia di Bidang Penyelenggaraan Haji dan Umrah, Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Sulawesi Selatan. Jumlah sample yang spesifik tersebut merupakan keterbatasan penelitian ini, sehingga diharapkan peneliti berikutnya dapat melakukan penelitian dengan mengembangkan jumlah sample sehingga temuan penelitian dapat digeneralisir pada organisasi public.

REFERENSI

- Aris, V., Alam, S., Ashdaq, M., Taufik, M., & Jamil, M. (2023). Pelatihan Perancangan Website Profil Kelurahan Bontonompo. *ABDIKAN: Jurnal Pengabdian Masyarakat Bidang Sains Dan Teknologi*, 2(3), 393–399.
- Aris, V., Ashdaq, M., & Taufik, M. (2024). Data Mining and Social Media Analysis to Identify Key Dimension of Service Quality for BTN Mobile App in Indonesia. *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Digital*, 3(1), 143–154.
- Ashdaq, M., Aris, V., Taufik, M., & Mandasari, N. F. (2023). PERAN KUALITAS PELAYANAN BERBASIS DIGITAL DALAM Mendukung KEPERCAYAAN PENUMPANG MASKAPAI BERBIAYA RENDAH MASA KENORMALAN BARU DI INDONESIA. *JBMI (Jurnal Bisnis, Manajemen, Dan Informatika)*, 19(3), 176–192.
- 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(2022), 131–138.
- Asri Choirinisa, A., & Ikhwan, K. (2022). PENGARUH PENGGUNAAN APLIKASI DIGITAL TERHADAP EFEKTIVITAS KERJA PEGAWAI. *Transekonomika*. <https://transpublika.co.id/ojs/index.php/Transekonomika>
- Bibi, M. (2019). Impact of talent management

- practices on employee performance: an empirical study among healthcare employees. *SEISENSE Journal of Management*, 2(1), 22–32.
- Cahyarini, F. D. (2021). Implementasi Digital Leadership dalam Pengembangan Kompetensi Digital pada Pelayanan Publik. *Jurnal Studi Komunikasi Dan Media*, 25(1), 47. <https://doi.org/10.31445/jskm.2021.3780>
- Choirinisa, A. A., & Ikhwan, K. (2022). Pengaruh Penggunaan Aplikasi Digital Terhadap Efektivitas Kerja Pegawai. *Transekonomika: Akuntansi, Bisnis Dan Keuangan*, 2(5), 483–492.
- Elisnawati, E., Mas'ud, M., & Selong, A. (2023). Pengaruh Kompetensi Digital, Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia (Bpsdm) Provinsi Sulawesi Selatan. *Journal on Education*, 5(3), 8308–8323.
- Hanita, M. (2023). Kepemimpinan Strategis Untuk Ketahanan Wilayah Di Era Digital (Studi di Kota Pariaman, Provinsi Sumatera Barat). *Jurnal Ketahanan Nasional*, 29(2), 199–219.
- Jarad, G. A., & Shaalan, M. A. (2020). Assessment of Digital Competence of Employees and Teaching Staff at The Technical College of Management Kufa. *International Journal of Innovation, Creativity and Change*, 12(12), 1027–1043.
- Juniarti, A. T., Setia, B. I., & Fahmi, H. N. (2021). Lingkungan Organisasi Dan Etos Kerja Dalam MSDM. *Penerbit Cv. Pena Persada*.
- Larasshati, K., & Priyastiwati, P. (2024). PENGARUH KOMPETENSI DIGITAL TERHADAP KINERJA KARYAWAN. *Jurnal Riset Akuntansi Dan Bisnis Indonesia*, 4(2), 514–527.
- Mandasari, N. F., Hasanuddin, R., & Ashdaq, M. (2023). Dampak Citra Terhadap Loyalitas Perguruan Tinggi: Peran Social Media Engagement Mahasiswa & Alumni. *Jurnal Ekobistek*, 12(3), 700–705.
- Marguna, A. M. (2020). Pengaruh kompetensi digital (e-skills) terhadap kinerja pustakawan di UPT Perpustakaan Universitas Hasanuddin. *Jupiter*, 17(2), 104–117.
- Nur, T., Politeknik, R., Yogyakarta, A., & Artikel, I. (2020). KINERJA SUMBER DAYA MANUSIA DIMASA NEW NORMAL BERBASIS KOMPETENSI DIGITAL. *Journal of Management & Business*, 3(1), 70.
- Saputra, N., Nasip, I., & Sudiana, K. (2021). The effect of availability digital facility at home on work productivity. *2021 International Conference on Information Management and Technology (ICIMTech)*, 1, 783–788.
- Shidqi, M. F., Darmastuti, I., & Wicaksono, B. S. (2023). Pengaruh Digitalisasi Sistem Perusahaan Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Pt. Bank Negara Indonesia Kantor Wilayah Semarang). *Diponegoro Journal of Management*, 12(1).
- Suartini, N. K. (2023). Optimalisasi Manajemen Sumber Daya Manusia Pada Pegawai Negeri Sipil: Praktik Terbaik Dan Tantangan. *Ganaya: Jurnal Ilmu Sosial Dan Humaniora*, 6(4), 809–819.
- Yandi, A., Ismiasih, I., & Trimerani, R. (2023). indikator fasilitas kerja dan kinerja karyawan di pt. karya makmur langgeng kalimantan baraT. *Jurnal Imiah Management Agribisnis (Jimanggis)*, 4(1), 31–42.
- Zati, M. R. (2024). Kompetensi Sumber Daya Manusia di Era Digital. *ORIENTASI BARU*, 47.