

KOMPETENSI DIGITAL DAN PELATIHAN: KUNCI PENINGKATAN KINERJA PEGAWAI KEMENTERIAN AGAMA KABUPATEN KUNINGAN

Ratu Nursyifa Fathiyatuzzahra¹, Fetty Poerwita Sary²

Universitas Telkom^{1,2}

ratunursyifa@student.telkomuniversity.ac.id¹

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kompetensi digital dan pelatihan terhadap kinerja pegawai. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai Kantor Kementerian Agama Kabupaten Kuningan dengan jumlah sampel sebanyak 191 pegawai. Data yang digunakan pada penelitian ini bersumber dari data primer maupun skunder berdasarkan hasil kuesioner, wawancara, dan dokumentasi. Metode pengambilan sampel pada penelitian ini menggunakan *probability sampling* (sampling acak) dengan menggunakan rumus slovin, Teknik analisis yang digunakan adalah analisis deskriptif, uji asumsi klasik, regresi linear berganda dan koefisien determinasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompetensi digital, pelatihan, dan kinerja pegawai berada pada kategori baik. Sedangkan hasil uji simultan bahwa kompetensi digital dan pelatihan berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja pegawai Kantor Kementerian Agama Kabupaten Kuningan sebesar 65%.

Kata Kunci: Kinerja Pegawai, Kompetensi Digital, Pelatihan

ABSTRACT

This research aims to determine the effect of digital competence and training on employee performance. The population in this study were all employees of the Kuningan Regency Ministry of Religion Office with a sample size of 191 employees. The data used in this research comes from primary and secondary data based on the results of questionnaires, interviews and documentation. The sampling method in this research uses probability sampling (random sampling) using the Slovin formula. The analysis technique used is descriptive analysis, classical assumption test, multiple linear regression and coefficient of determination. The research results show that digital competency, training and employee performance are in the good category. Meanwhile, the results of the simultaneous test show that digital competency and training have a significant positive effect on the performance of employees at the Kuningan Regency Ministry of Religion Office by 65%.

Keywords: *Employee Performance, Digital Competence, Training*

PENDAHULUAN

Perkembangan zaman di era globalisasi saat ini, teknologi menjadi alat dapat membantu sebagian besar manusia. Seseorang dapat menggunakan teknologi untuk mempermudah melakukan apapun tugas dan pekerjaan. Peran penting teknologi inilah yang dapat membawa peradaban manusia memasuki era digital. Perubahan Teknologi yang semakin canggih sehingga mengharuskan setiap perusahaan maupun instansi pemerintahan menggunakan teknologi digital agar mampu bersaing. Menurut (Wijaya

& Johanes, 2019) berpendapat bahwa untuk mendapatkan eksistensi pada era globalisasi saat ini, hal utama yang perlu diperhatikan adalah SDM. Sumber daya manusia menjadi salah satu tolak ukur dalam keberhasilan suatu organisasi. Maka dari itu, pegawai dinilai sebagai sumber daya perusahaan yang sangat berharga karena memiliki kemampuan, tenaga, serta kreatifitas yang dibutuhkan oleh organisasi sehingga wajib untuk dikelola dengan sangat baik agar dapat memberikan kontribusi serta kinerja yang optimal. Dalam upaya meningkatkan kinerja, organisasi perlu mengetahui faktor-faktor apa saja yang dapat mempengaruhi kinerja itu sendiri, sehingga nantinya perusahaan dapat memiliki SDM yang berkualitas untuk mencapai tujuan organisasi.

Sektor pemerintahan merupakan sektor yang berperan penting dalam pelayanan masyarakat dan pemnyelenggaraan tugas kementerian maupun Lembaga negara. Pelayanan publik oleh aparatur pemerintahan (ASN) merupakan wujud dan fungsi aparatur negara sebagai pelayan masyarakat, aparatur negara dituntut meningkatkan kinerjanya dan pelayanan yang prima (Masloman et al., 2018). Kinerja yang baik dari seorang karyawan ditandai dengan kualitas kerja yang tinggi dalam penyelesaian tugas tepat waktu yang diberikan oleh manajer untuk mencapai tujuan yang ditetapkan masing-masing perusahaan. Kinerja sumber daya manusia merupakan aset penting bagi suatu organisasi karena memiliki dampak pada kualitas organisasi, terutama organisasi pemerintahan yang mengutamakan aspek layanan (Karyono, 2018). Ada berbagai cara yang dapat dilakukan untuk meningkatkan kinerja pegawai yaitu dengan meningkatkan kompetensi. Kompetensi dan kinerja memiliki hubungan yang sangat erat, dimana jika seorang pegawai ingin dapat meningkatkan kinerjanya maka hal pertama yang harus dilakukan adalah memiliki kompetensi yang sesuai dengan tugas dari bagian pekerjaannya tersebut. Sejalan dengan penelitian yang dilakukan Abdi dan Wahid, (2019) dalam (Krisnawati & Bagia, 2021) meningkatnya kompetensi akan mempengaruhi kinerja pegawai. Oleh karena itu, kompetensi sangat penting dalam upaya meningkatkan kinerja pegawai.

Berdasarkan evaluasi hasil kinerja beberapa Lembaga pemerintahan pada Laporan Kinerja Kementerian PANRB (Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi), pada Lembaga Ketahanan Nasional Republik Indonesia memiliki peringkat komposit sangat efektif dengan skor sebesar 98,33, Kementerian Kelautan dan Perikanan memiliki nilai komposit sangat efektif dengan skor sebesar 97,94, dan pada Kementerian PANRB memiliki nilai komposit sangat efektif dengan skor sebesar 82,64, sedangkan Kementerian Agama mendapatkan peringkat komposit efektif dengan skor sebesar 76,49, akan tetapi jika dibandingkan dengan hasil Laporan Kinerja Lembaga Pemerintahan lainnya. Kementerian Agama merupakan lembaga yang memiliki skor yang paling rendah. Kementerian Agama merupakan instansi yang bergerak di bidang keagamaan yang memiliki tugas dan fungsi untuk melayani, membimbing dan membina masyarakat, tidak hanya itu kementerian agama juga bergerak di bidang Pendidikan, kinerja pegawai sangat menentukan kualitas pelayanan yang diberikan kepada masyarakat sehingga untuk meningkatkan kualitas kinerja pegawai sangat dibutuhkan.

Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan peneliti kepada Bapak Asep Sugiharto bagian Analis kepegawaian muda Kantor Kementerian Agama Kabupaten Kuningan pada Tanggal, 09 November 2022 bahwa kinerja pegawai Kementerian Agama Kabupaten Kuningan pada tahun 2019 memiliki rata-rata capaian kinerja sebesar 94,99% dengan sebanyak 5 sasaran sedangkan pada tahun 2021 capaian kinerja Kementerian Agama Kabupaten Kuningan memiliki tambahan sasaran sebanyak 50 sasaran akan tetapi mengalami penurunan rata-rata capaian kinerja sebesar 57,23%.

Instansi pemerintahan saat ini harus memiliki kompetensi dan daya saing yang tinggi agar mampu bersaing dengan Lembaga Kementerian lainnya dikarenakan pegawai sangat mempengaruhi keberhasilan transformasi digital. Penerapan teknologi informasi juga diharapkan dapat memberikan pelayanan yang efektif dan efisien kepada masyarakat. Upaya digitalisasi pelayanan publik agar pelayanan menjadi lebih cepat dan mudah. dapat diketahui bahwa terdapat 24 layanan Kementerian Agama Kabupaten Kuningan, yaitu terdapat 10 daftar layanan yang melakukan pelayanan secara online maupun digital, dan 14 pelayanan yang belum dilakukan secara online maupun digital yang berarti layanan Kantor Kementerian Agama Kabupaten Kuningan hanya 41,6% layanan dari 100% yang dilakukan secara online maupun digital.

Salah satu upaya untuk mempunyai pegawai yang berkompeten, Kantor Kementerian Agama Kabupaten Kuningan melakukan pemilihan pegawai dengan melihat dari latar Pendidikan pegawai yang tinggi. Hal tersebut sejalan dengan pendapat (Ramdani et al., 2021) bahwa tingkat Pendidikan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kompetensi. Berdasarkan data pendidikan pegawai Kementerian Agama Kabupaten Kuningan dapat diketahui bahwa mayoritas tingkat pendidikan pegawai adalah sarjana. Dari hasil wawancara peneliti dengan bagian Analis kepegawaian Kantor Kementerian Agama Kabupaten Kuningan pada tanggal, 02 Desember 2022 beliau mengatakan bahwa hanya 5 orang dari 362 pegawai yang mempunyai kompetensi di bidang digital sehingga, pelayanan yang diberikan oleh Kantor Kementerian Agama Kabupaten Kuningan belum 100% diterapkan secara digital.

KAJIAN TEORI

Kompetensi Digital

Menurut (Perifanou & Economides, 2019) kompetensi digital ialah pengetahuan, keterampilan, dan sikap seseorang tentang menggunakan, mengakses, membuat, dan berbagi sumber daya digital secara efektif maupun efisien, serta untuk berkolaborasi dan berkomunikasi dengan orang lain menggunakan teknologi digital untuk mencapai tujuan tertentu.

Pelatihan

Menurut (Sary et al., 2022) Pelatihan merupakan sebuah upaya yang dapat dilakukan secara terorganisasi atau berurutan untuk dapat mengembangkan kemahiran, sikap, serta pengetahuan agar dapat meningkatkan kemampuan orang, kelompok dan juga organisasi. (Purwodono et al., 2018) menyatakan bahwa *training* merupakan salah satu usaha yang bisa dikerjakan oleh kantor untuk meningkatkan kualitas karyawan.

Kinerja Pegawai

Menurut (Farisi et al., 2020) kinerja merupakan suatu hal yang diberikan karyawan dalam bentuk hasil produksi atau pelayanan yang diberikan untuk menentukan seberapa banyak kontribusi yang diberikan oleh karyawan tersebut. (Widyaputri & Sary, 2022) kinerja pegawai merupakan hasil dari pekerjaan yang dilakukan pegawai dalam melaksanakan tugas di suatu perusahaan dalam jangka waktu tertentu. Rendahnya kinerja seorang karyawan dapat merepresentasikan bahwa perusahaan tidak berhasil dalam mengembangkan karyawan sesuai dengan standar yang telah ditentukan perusahaan. Hal ini akan menjadi suatu ancaman apabila tidak ditangani dengan cepat.

Kompetensi Digital Terhadap Kinerja Pegawai

Menurut (Marguna, 2020) menyatakan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan dari kompetensi digital terhadap kinerja. Kompetensi Digital akan mendorong niat dan motivasi untuk menerima teknologi informasi dan komunikasi menciptakan motivasi kerja yang tinggi sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan.

Pelatihan terhadap Kinerja Pegawai

Menurut (Khasanah Uswatun et al., 2019) terdapat pengaruh signifikan antara pelatihan terhadap kinerja karyawan. Pelatihan merupakan suatu cara untuk memenuhi kebutuhan karyawan menambah keterampilan kerjanya.

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian yang digunakan pada penelitian ini adalah kuantitatif dengan tujuan untuk mendeskripsikan pengaruh kompetensi digital dan pelatihan terhadap kinerja pegawai kantor Kementerian Agama Kabupaten Kuningan. Lokasi penelitian ini bertempat di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Kuningan di jalan Otto Iskandardinata. Penelitian ini dilaksanakan dalam jangka waktu 6 bulan, yakni November 2022 sampai April 2023. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai di kantor Kementerian Agama Kabupaten Kuningan dengan jumlah sampel sebanyak 191 pegawai dengan menggunakan teknik *random sampling*, sampel acak merupakan cara pengumpulan sampel dari populasi yang dilangsungkan secara random dan tidak memperdulikan kedudukan yang ada di populasi tersebut (Sugiyono, 2018). Informasi yang di dapatkan dikumpulkan dari sumber data primer maupun sekunder. Teknik pengumpulan data yang digunakan pada penelitian ini adalah melalui penyebaran kuisioner dengan *skala likert*.

HASIL PENELITIAN

Karakteristik Responden

Karakteristik responden pegawai Kantor Kementerian Agama Kabupaten Kuningan berdasarkan jenis kelamin dapat diketahui dari 191 responden sebanyak 82,7% atau 158 orang responden berjenis kelamin Pria dan sisanya 17,3% atau 33 orang berjenis kelamin Wanita. Dapat disimpulkan bahwa penelitian ini mayoritas berjenis kelamin Pria dan minoritas Wanita. Pada karakteristik responden berdasarkan usia sebagian besar responden sebanyak 53,9% atau 103 reponden berusia >50 tahun, pada urutan kedua sebanyak 16,8% pada usia >40-45 tahun dan usia >45-50 tahun, selanjutnya 5,8% responden berusia >35-40 tahun, dan paling sedikit sebanyak 2,1% berusia 25-30 tahun. Mayoritas pegawai kantor Kementerian Agama Kabupaten Kuningan Berusia >50 tahun atau yang disebut sebagai *Baby Boomer*. Karakteristik responden berdasarkan Pendidikan terakhir dapat diketahui bahwa responden dengan Pendidikan terakhir SMA/SMK berjumlah 30 pegawai dengan persentase sebesar 15,7%, responden dengan Pendidikan terakhir Diploma berjumlah 6 pegawai dengan persentase sebesar 3,1%, responden dengan Pendidikan terakhir S1 berjumlah 110 pegawai dengan persentase sebesar 57,6%, responden dengan Pendidikan terakhir S2 berjumlah 44 pegawai dengan persentase sebesar 23% dan responden dengan Pendidikan terakhir S3 berjumlah 1 pegawai dengan persentase sebesar 0,5%. Dari data diatas, dapat ditarik kesimpulan bahwa mayoritas pegawai Kantor Kementerian Agama Kabupaten Kuningan telah menempuh pendidikan terakhir pada jenjang S1.

Tabel 2.
Kriteria Penilaian Berdasarkan Hasil Skor

| No. | Persentase | Kriteria Penilaian |
|-----|-------------|--------------------|
| 1. | 20% - 36% | Sangat Tidak Baik |
| 2. | >36% - 52% | Tidak Baik |
| 3. | >52% - 68% | Cukup Baik |
| 4. | >68% - 84% | Baik |
| 5. | >84% - 100% | Sangat Baik |

Tabel 3.
Kriteria Penilaian Berdasarkan Hasil Skor Variabel Kompetensi Digital

| No. | Dimensi | Persentase (%) | Kriteria Penilaian |
|-----|-------------------|----------------|--------------------|
| 1. | Informasi | 75,7% | Baik |
| 2. | Komunikasi | 76,6% | Baik |
| 3. | Pembuatan Konten | 72,5% | Baik |
| 4. | Keamanan | 74,6% | Baik |
| 5. | Pemecahan Masalah | 79,0% | Baik |
| | Total | 75,7% | Baik |

Secara keseluruhan variabel kompetensi digital berada pada kategori baik dengan persentase sebesar 75,7%, disimpulkan bahwa dimensi pemecahan masalah memperoleh persentase paling tinggi yaitu sebesar 79,0% termasuk ke dalam kategori baik, sementara dimensi yang memiliki jumlah persentase terendah adalah dimensi pembuatan konten yaitu sebesar 72,5% termasuk ke dalam kategori baik.

Tabel 4.
Kriteria Penilaian Berdasarkan Hasil Skor Variabel Pelatihan

| No. | Dimensi | Persentase (%) | Kriteria Penilaian |
|-----|------------------------------|----------------|--------------------|
| 1. | Tujuan dan Sasaran Pelatihan | 80,8% | Baik |
| 2. | Kualitas Pelatih | 80,5% | Baik |
| 3. | Materi Pelatihan | 81,7% | Baik |
| 4. | Metode Pelatihan | 80,3% | Baik |
| 5. | Peserta Pelatihan | 82,1% | Baik |
| | Total | 81,1% | Baik |

Secara keseluruhan variabel pelatihan berada pada kategori baik dengan persentase sebesar 81,1%, disimpulkan bahwa dimensi peserta pelatihan memperoleh persentase paling tinggi yaitu sebesar 82,1% termasuk ke dalam kategori baik, sementara dimensi yang memiliki jumlah persentase terendah adalah dimensi metode pelatihan yaitu sebesar 80,3% termasuk ke dalam kategori baik.

Tabel 5.
Kriteria Penilaian Berdasarkan Hasil Skor Variabel Kinerja Pegawai

| No. | Dimensi | Persentase (%) | Kriteria Penilaian |
|-----|-----------|----------------|--------------------|
| 1. | Kualitas | 81,9% | Baik |
| 2. | Kuantitas | 79,8% | Baik |

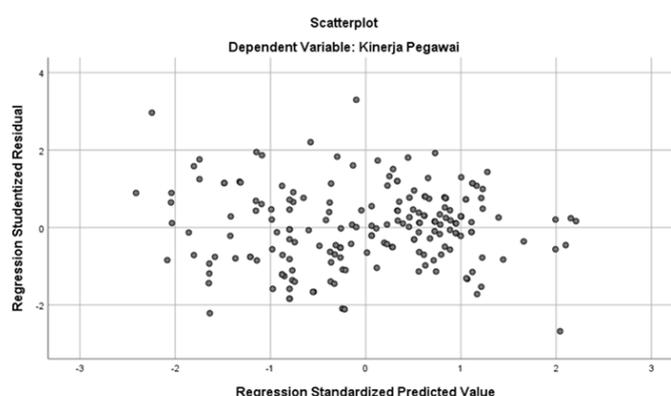
| | | | |
|----|-------------------------|-------|------|
| 3. | Waktu | 80,4% | Baik |
| 4. | Penekanan Biaya | 79,1% | Baik |
| 5. | Pengawasan | 79,0% | Baik |
| 6. | Hubungan Antar Karyawan | 83,6% | Baik |
| | Total | 80,6% | Baik |

Berdasarkan hasil skor kriteria penilaian pada Tabel 5. Secara keseluruhan variabel kinerja pegawai berada pada kategori baik dengan persentase sebesar 80,6%, Berdasarkan hasil rekapitulasi hasil variabel kinerja pegawai di atas, dapat disimpulkan bahwa dimensi hubungan antar karyawan memperoleh persentase paling tinggi yaitu sebesar 83,6% termasuk ke dalam kategori baik, sementara dimensi yang memiliki jumlah persentase terendah adalah dimensi Pengawasan yaitu sebesar 79,0% termasuk ke dalam kategori baik.

Tabel 6.
One – Sample Kolmogorov- Smirnov test

| <i>One-Sampel Kolmogorof-Smirnov Test</i> | | |
|---|----------------|--------------------------------|
| | | <i>Unstandardized Residual</i> |
| N | | 191 |
| | Mean | .0000000 |
| | Std. Deviation | 3.94532428 |
| Most Extreme Difference | Absolute | .028 |
| | Positive | .028 |
| | Negative | -.027 |
| Test Statistic | | .028 |
| Asymp. Sig. (2-tailed) | | .200 ^{c,d} |

Bahwa dari nilai Asymp. Sig. (2-tailed) sebesar $0.200 > 0.05$ yang berarti bahwa data untuk penelitian berdistribusi normal.



Gambar 2. Scatterplot
Sumber: Hasil Olahan Peneliti (2023)

Berdasarkan gambar *scatterplot* diatas hasil uji heteroskedastisitas dapat terlihat bahwa tidak terdapat pola yang jelas serta titik-titik yang terdapat pada gambar 2. menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y. Hal tersebut menunjukkan bahwa data dalam penelitian ini tidak terjadi heteroskedastisitas.

Tabel 7.
Hasil Uji Multikolinearitas

| Model | <i>Standardized Coefficients</i> | | <i>Collinearity Statistics</i> | |
|--------------------|----------------------------------|------------------|--------------------------------|--|
| | <i>Beta</i> | <i>Tolerance</i> | <i>VIF</i> | |
| 1 (Constant) | | | | |
| Kompetensi Digital | .289 | .808 | 1.238 | |
| Pelatihan | .895 | .808 | 1.238 | |

Berdasarkan hasil Uji Multikoleniaritas pada Tabel 7. dapat diketahui variabel nilai *tolerans* variabel Kompetensi Digital sebesar 0.289 dan VIF sebesar 1.238, sedangkan variabel Pelatihan memiliki nilai toleransi sebesar 0.896 dan nilai VIF sebesar 1.238 yang berarti dari kedua variabel tersebut dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi multikoleniaritas dikarenakan nilai toleransi dari kedua variabel tersebut diatas 0.10 dan VIF dibawah 10.00.

Tabel 8.
Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

| Model | <i>Unstandarized Coefficients</i> | | <i>Standardized Coefficients</i> |
|--------------------|-----------------------------------|-------------------|----------------------------------|
| | <i>B</i> | <i>Std. Error</i> | <i>Beta</i> |
| 1 (Constant) | 6.698 | 2.469 | |
| Kompetensi Digital | .289 | .045 | .310 |
| Pelatihan | .895 | .069 | .620 |

Diketahui persamaan regresi linear berganda dari penelitian ini adalah $Y = \alpha + \beta_1 \cdot X_1 + \beta_2 \cdot X_2 + \varepsilon$, $Y = 6.698 + 0.289(X_1) + 0.895(X_2) + \varepsilon$. Dari persamaan ini dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh positif searah antara variabel Kompetensi Digital dan Pelatihan dengan Kinerja Pegawai. Artinya apabila Kompetensi Digital dan Pelatihan ditingkatkan maka variabel Kinerja Pegawai akan meningkat.

Tabel 9.
Hasil Pengujian Hipotesis Uji T

| Model | <i>Standardized Coefficients</i> | <i>t</i> | <i>Sig.</i> |
|--------------------|----------------------------------|----------|-------------|
| | <i>Beta</i> | | |
| 1 (Constant) | | 2.712 | .007 |
| Kompetensi Digital | .310 | 6.461 | .000 |
| Pelatihan | .620 | 12.917 | .000 |

Untuk mengetahui hipotesis mana yang akan diterima variabel secara parsial, maka diperlukan t tabel dengan tingkat signifikansi sebesar 0.05. Dalam menentukan t tabel, dapat menggunakan rumus $(\alpha / 2; n - (k - 1))$, $t \text{ tabel} = (0,05/2 ; 191 - (3 - 1))$, $t \text{ tabel} = (0,025; 187)$ maka diperoleh t tabel sebesar 1.97273 Berdasarkan hasil uji t, dapat dilihat bahwa: a) Variabel Kompetensi Digital (X_1) memiliki t hitung (6.461) > t tabel (1,97) dan signifikansi $0.000 < 0.05$, maka hasil tersebut menunjukkan bahwa H_0 ditolak dan H_1 diterima, artinya terdapat pengaruh yang signifikan antara Kompetensi Digital terhadap Kinerja Pegawai Kantor Kementerian Agama Kabupaten Kuningan. b) Variabel Pelatihan (X_2) memiliki t hitung (12.917) > t tabel (1,97) dan signifikansi

0.000<0.05, maka hasil tersebut menunjukkan bahwa H_0 ditolak dan H_1 diterima, artinya terdapat pengaruh yang signifikan antara Pelatihan terhadap Kinerja Pegawai Kantor Kementerian Agama Kabupaten Kuningan.

Tabel 10.
Hasil Pengujian Hipotesis Uji F

| <i>Model</i> | <i>Sum Of quares</i> | <i>df</i> | <i>Mean Square</i> | <i>F</i> | <i>Sig.</i> |
|--------------|----------------------|-----------|--------------------|----------|-------------------|
| 1 Regression | 5490.256 | 2 | 2745.128 | 174.502 | .000 ^b |
| Residual | 2957.461 | 188 | 15.731 | | |
| Total | 8447.717 | 190 | | | |

Pengujian hipotesis simultan Uji F dilakukan dengan membandingkan nilai F hitung dan F tabel. Dapat diketahui bahwa nilai signifikansi adalah 0,000. Maka nilai signifikan (0,000) < 0.05 Hal ini menunjukkan bahwa H_0 ditolak dan H_1 diterima, artinya terdapat pengaruh secara simultan antara Kompetensi Digital dan Pelatihan terhadap Kinerja Pegawai.

Tabel 11.
Koefisien Determinasi

| <i>Model</i> | <i>R</i> | <i>R Square</i> | <i>Adjusted R Square</i> | <i>Std. Error of the Estimate</i> | <i>Durbin Watson</i> |
|--------------|-------------------|-----------------|--------------------------|-----------------------------------|----------------------|
| 1 | .806 ^a | .650 | .646 | 3.96625 | 1.445 |

Dapat diketahui Nilai Korelasi (R) sebesar 0.806 dan R square (R^2) 0.650. Nilai tersebut digunakan untuk melihat besarnya pengaruh Kompetensi Digital dan Pelatihan terhadap Kinerja Pegawai secara simultan. Terdapat cara untuk menghitung R square menggunakan koefisien determinasi (KD) adalah sebagai berikut $D = R^2 \times 100\%$. = $(0.806)^2 \times 100\% = 65\%$. Koefisien determinasi (KD) sebesar 65%. Artinya pengaruh variabel independen Kompetensi Digital (X_1), dan Pelatihan (X_2) terhadap variabel dependen Kinerja Pegawai (Y) adalah sebesar 65% sedangkan 35% dipengaruhi oleh variabel lain.

PEMBAHASAN

Kompetensi Digital

Dari pengolahan data di atas dapat dilihat bahwa terdapat 5 dimensi kompetensi digital. Dari 5 dimensi tersebut berada pada kategori baik, dapat dikatakan masih bisa lebih optimal. hal tersebut dapat dilihat dari nilai skor tiap dimensi masih terdapat nilai persentase dibawah 75% yaitu pada dimensi pembuatan konten dengan persentase sebesar 72,5% dan pada dimensi keamanan dengan persentase sebesar 74,6%. Untuk itu dibutuhkan upaya dalam meningkatkan dimensi tersebut yang masih dibawah rata-rata tersebut. Untuk dimensi pembuatan konten masih banyak pegawai kantor yang yang belum paham secara mendetail mengenai konten digital hal tersebut disebabkan karena mayoritas pegawai kantor Kementerian Agama Kabupaten Kuningan berusia diatas 50 tahun atau disebut generasi *Baby Boomer*. Menurut (Nielsen & Katsingris, 2017) generasi *baby boomer* merupakan mereka yang lahir pada tahun 1947 sampai dengan 1964 atau yang saat ini berusia antara 54 tahun sampai dengan 71 tahun. Menurut (Fozard & Wahl, 2012) dalam (Nuriana et al., 2019) masalah yang muncul pada generasi *baby boomer* sulit untuk memahami teknologi berbagai tipe, masalah lain yang

dihadapi oleh lansia atau baby boomer yaitu, pada adaptasi lansia terhadap penggunaan teknologi ditempat kerja.

Dalam pembuatan suatu konten digital dibutuhkan *skill* kemampuan khusus agar informasi yang disampaikan dapat menarik masyarakat, maka informasi tersebut harus dikemas dalam bentuk yang menarik. Oleh karena itu, pembuatan konten digital memerlukan pengetahuan khusus sehingga informasi yang dibuat sampai kepada masyarakat. Mengingat pentingnya pembuatan konten digital tersebut Kantor Kementerian Agama Kabupaten Kuningan mengadakan pelatihan aplikasi perkantoran dengan salah satu materinya yaitu pembuatan konten digital berupa aplikasi. Menurut hasil wawancara kepada bapak Asep Sugiharto bagian analis kepegawaian kemampuan yang harus dimiliki oleh pegawai yaitu, mampu mengoperasikan komputer untuk mendukung pekerjaan sesuai dengan standar dan spesifikasinya, dan memiliki pengetahuan operasional yang lengkap seperti, program aplikasi pengolah kata, program aplikasi pengolah angka, program aplikasi presentasi, program aplikasi pengolah data, program aplikasi *web browser*, dan program aplikasi *e-mail*. Pada dimensi keamanan pegawai kantor Kementerian Agama Kabupaten Kuningan hanya mengetahui dari antivirus bawaan perangkat digital yang dimilikinya. Sehingga tahu bahwa perangkat digital memiliki resiko atau ancaman yang yang dapat terjadi pada perangkat digital. Akan tetapi Sebagian besar pegawai kantor Kementerian Agama tidak bisa menghindari resiko ancaman yang terjadi pada perangkat digital.

Pelatihan

Pelatihan pada pegawai kantor Kementerian Agama Kabupaten Kuningan dapat dikatakan belum optimal seluruhnya. Hal tersebut dapat dilihat dari ke-lima dimensi pada dimensi Metode pelatihan memiliki skor terendah sebesar 80,3% Skor tersebut termasuk ke dalam kategori “Baik”. Hal ini menunjukkan bahwa pelatihan yang diadakan sudah sesuai dengan metode pelatihan akan tetapi masih perlu ditingkatkan. Metode pelatihan yang dilakukan pada pegawai kantor Kementerian Agama Kabupaten Kuningan jika dilihat dari karakteristik responden mayoritas pegawai kantor Kementerian Agama Kabupaten Kuningan berusia diatas 50 tahun atau disebut generasi *Baby Boomer* sulit untuk menangkap informasi mengenai teknologi. Biasanya para generasi *Baby Boomer* membutuhkan bantuan dalam hal yang berkaitan dengan teknologi, sehingga generasi *Baby Boomer* membutuhkan Metode yang sesuai yaitu dengan metode *Micro learning*. Menurut (Lianovanda, 2021) metode *Micro Learning* adalah sebuah sistem untuk mengkatalogkan materi pembelajaran ke dalam segmen-segmen kecil. Hal ini membantu peserta mempelajari materi pelatihan secara terfokus. Selain itu, materi yang ringkas dan padat lebih mudah dipahami dan diingat.

Kinerja Karyawan

Dari pengolahan data di atas dapat dilihat bahwa terdapat 6 dimensi Kinerja Pegawai dari ke 6 dimensi tersebut berada pada kategori baik, dapat dikatakan masih bisa lebih optimal. Yaitu pada dimensi pengawasan dengan skor 79,0% termasuk ke dalam kategori baik, walaupun masuk kedalam kategori Baik, Hal ini menyatakan bahwa ada beberapa pegawai yang mengerjakan tugas tidak dengan baik karena tanpa pengawasan dari atasan, yang artinya ada aspek lain yang mempengaruhinya. Pada dimensi penekanan biaya memiliki nilai skor 79,1% termasuk ke dalam kategori baik akan tetapi masih bisa ditingkatkan dengan biaya yang sudah dianggarkan tersebut merupakan sebagai acuan agar tidak melebihi dari yang sudah dianggarkan. Lalu pada

dimensi kuantitas memiliki skor sebesar 79,8% termasuk ke dalam kategori baik, hal tersebut masih bisa ditingkatkan, yaitu dengan selalu berusaha meningkatkan standar kerja yang telah ditetapkan oleh kantor Kementerian Agama Kabupaten Kuningan, masih banyak pekerja yang implementasinya dapat dikatakan kurang. Jika tugas diselesaikan sesuai dengan waktu yang diberikan dan semakin banyak pekerjaan yang dilakukan maka semakin baik hasilnya. Pegawai yang selalu berusaha melakukan pekerjaan yang ditugaskan menunjukkan tanggung jawab yang besar.

Pada variabel pelatihan terdapat 5 dimensi, dari kelima dimensi tersebut secara keseluruhan mendapatkan kategori “Baik” dengan nilai skor total sebesar 81,1%. Hal tersebut menandakan bahwa pelatihan yang dilakukan oleh Kantor Kementerian Agama Kabupaten Kuningan sudah dilakukan secara tepat dan sesuai dengan apa yang diharapkan. Dan pada variabel Kinerja pegawai memiliki 6 dimensi yaitu, dimensi Kualitas, dimensi Kuantitas, dimensi Waktu, dimensi Penekanan Biaya, dimensi pengawasan, dan Hubungan Antar Karyawan. Kinerja Pegawai Kantor Kementerian Agama Kabupaten Kuningan jika dilihat dari hasil tanggapan responden terhadap variabel kinerja menunjukkan persentase sebesar 80,6% dapat diartikan bahwa kinerja pegawai Kantor Kementerian Agama Kabupaten Kuningan sudah termasuk ke dalam kategori baik yang dimaksud tingkat kinerja pegawai tersebut sudah memnuhi harapan dari kantor Kementerian Agama Kabupaten Kuningan. Hasil yang diperoleh pada penelitian ini adalah terdapat pengaruh positif dan signifikan Kompetensi Digital dan Pelatihan terhadap Kinerja Pegawai Kementerian Agama Kabupaten Kuningan. Hasil tersebut dapat dibuktikan dengan melihat dari hasil koefisien determinasi yaitu sebesar 65%. Artinya pengaruh variabel independen Kompetensi Digital (X_1), dan Pelatihan (X_2) terhadap variabel dependen Kinerja Pegawai (Y) adalah sebesar 65% sedangkan 35% dipengaruhi oleh variabel lain. Hal tersebut menyatakan bahwa adanya hubungan Kompetensi digital dan Pelatihan terhadap Kinerja pegawai Kantor Kementerian Agama Kabupaten Kuningan yang berarti apabila pelatihan kompetensi digital dilakukan oleh kantor Kementerian Agama Kabupaten Kuningan maka semakin baik pula performa kinerja pegawainya.

SIMPULAN

Bahwa berdasarkan hasil analisis deskriptif menunjukkan secara keseluruhan tanggapan responden pada variabel Kompetensi Digital terdapat 5 dimensi termasuk ke dalam kategori “Baik” dengan nilai skor total sebesar 75,7%. Hal tersebut menandakan bahwa pegawai telah mampu menggunakan beragam perangkat pintar dengan mampu membuat suatu ringkasan dari suatu konten, dan mampu menggunakan fitur untuk berkomunikasi dengan orang atau organisasi tertentu menggunakan berbagai alat komunikasi di perangkat pintar.

DAFTAR PUSTAKA

- Farisi, S., Irnawati, J., & Fahmi, M. (2020). Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Perkebunan Nusantara V (Persero) Kebun Tanah Putih Provinsi Riau. *Jurnal Humaniora*, 4(1), 15–33. <http://103.52.61.43/index.php/humaniora/article/download/420/pdf>
- Fozard, J. L., & Wahl, H. W. (2012). Age and cohort effects in gerontechnology: A reconsideration. *Gerontechnology*, 11(1), 10–21. <https://doi.org/10.4017/gt.2012.11.01.003.00>

- Karyono, O. (2018). Faktor Determinan Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Serta Dampaknya Pada Mutu Pelayanan Pada Dinas Pemuda, Olahraga, Budaya Dan Pariwisata (Disporabudpar) Kabupaten Majalengka. *Proceeding Stima*, 1(1). <https://garuda.kemdikbud.go.id/documents/detail/1488791>
- Khasanah Uswatun, Nuttaqien Fauzan, & Barlian Aisyah Noer. (2019). Pengaruh Pelatihan Kerja dan Motivasi Kerja Karyawan KUD Tani Makmur di Kecamatan Senduro Kabupaten Lumajan. *Progress Conference*, 2(July), 452–457. <http://repository.itbwigalumajang.ac.id/1039/>
- Krisnawati, N. K. D., & Bagia, I. W. (2021). Pengaruh Kompetensi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Bisma: Jurnal Manajemen*, 7(1), 29. <https://doi.org/10.23887/bjm.v7i1.28736>
- Marguna, A. M. (2020). Pengaruh Kompetensi Digital (E-Skills) Terhadap Kinerja Pustakawan Di Upt Perpustakaan Universitas Hasanuddin. *Jupiter*, XVII, 104–117. <https://journal.unhas.ac.id/index.php/jupiter/article/view/12726>
- Masloman, C., Londa, V. Y., & Mambo, R. (2018). Peranan Aparatur Pemerintah dalam Pelayanan Publik Di Puskesmas Bahu Kota Manado. *Jurnal Administrasi Publik*, 4(49), 1–9. <https://ejournal.unsrat.ac.id/v3/index.php/JAP/article/download/18453/17982/37245>
- Nielsen, & Katsingris, P. (2017). *The Nielsen Total Audience Report*. 1–36. <https://www.nielsen.com/id/insights/2017/the-nielsen-total-audience-report-q1-2017/>
- Nuriana, D., Rizkiyah, I., Efendi, L., Wibowo, H., & Raharjo, S. T. (2019). Generasi Baby Boomers (Lanjut Usia) Dalam Menghadapi Era Revolusi Industri 4.0. *Focus : Jurnal Pekerjaan Sosial*, 2(1), 32. <https://doi.org/10.24198/focus.v2i1.23117>
- Oktadilah, S., & Syarifuddin, S. (2022). Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Cv Indah Baru Group Genteng. *Jurnal Ilmiah Administrasi Bisnis Dan Inovasi*, 5(2), 155–167. <https://doi.org/10.25139/jiabi.v5i2.3735>
- Perifanou, M., & Economides, A. (2019). the Digital Competence Actions Framework. *ICERI2019 Proceedings*, 1, 11109–11116. <https://doi.org/10.21125/iceri.2019.2743>
- Purwodono, B. F. A., Areros, W. A., & Sumayku, S. M. (2018). Pengaruh Pelatihan Dan Kompensasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Pt Sumber Alfarria Trijaya, Tbk Cabang Manado. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 6(4), 3783–3792.
- Ramdani, H. F., Suhaedah, & Mulyani, S. (2021). Pengaruh Tingkat Pendidikan dan Pengalaman Mengajar terhadap Kompetensi Profesional Guru SD di Kecamatan Purwakarta. *Renjana Pendidikan*, 1790–1799. <http://proceedings2.upi.edu/index.php/semnaspgsdpwk/article/view/2162%0Ahttp://proceedings2.upi.edu/index.php/semnaspgsdpwk/article/download/2162/1995>
- Sary, F. P., Indiyati, D., Disastra, G. M., & Moslem, M. (2022). Pengaruh Pelatihan Daring Dan Kesiapan Teknologi Terhadap Motivasi Berwirausaha Umkm Di Indonesia (Studi Pada Umkm Di 5 Destinasi Super Prioritas Dan Bali). *Jurnal Pemikiran Dan Penelitian Administrasi Bisnis Dan Kewirausahaan*, 7(3), 245–260. <http://journal.unpad.ac.id/adbispreneur/article/view/37815/19330>

- Vuorikari, R., Kluzer, S., & Punie, Y. (2022). *DigComp 2.2 The Digital Competence Framework for Citizens With new examples of knowledge, skills and attitudes*. <https://doi.org/10.2760/115376>
- Widyaputri, P., & Sary, F. P. (2022). Digital Leadership and Organizational Communication Toward Millennial Employees in a Telecommunication Company. *Corporate Governance and Organizational Behavior Review*, 6(4), 157–167. <https://doi.org/10.22495/cgobrv6i4p15>
- Wijaya, H., & Johanes. (2019). Pengaruh Disiplin Kerja dan Kompetensi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Berlian Transtar Abadi Medan. *Jurnal Ekonomi Bisnis Manajemen Prima*, I(1), 20–30. <http://jurnal.unprimdn.ac.id/index.php/JEBIM/article/download/478/328>