

# PENGARUH PROGRAM PELATIHAN DIGITALISASI DAN PENGEMBANGAN KARYAWAN TERHADAP PENINGKATAN KOMPETENSI PADA KANTOR DINAS KOMUNIKASI DAN INFORMATIKA KOTA SAMARINDA

Ria Jahrani Noviana <sup>1</sup>, Titin Ruliana <sup>2</sup>, Rina Masithoh Hariyadi <sup>3</sup>  
Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas 17 Agustus 1945 Samarinda  
Email : rianoviana31@gmail.com

---

## **Keywords :**

*Digitalization Training Program, Employee Development, Competency Improvement*

## **ABSTRACT**

*This study aims to determine and analyze: (1) the effect of digitalization training program on competency improvement at the Office of Communication and Information Technology of Samarinda City, (2) the effect of employee development on competency improvement, and (3) the effect of digitalization training program and employee development simultaneously on competency improvement. The theoretical basis used in this study includes human resource management, digitalization training, employee development, and increasing employee competence.*

*This research was conducted on employees of the Samarinda City Communication and Information Office with a sample size of 91 respondents, using saturated sampling techniques. Data collection was done through a questionnaire with a Likert scale to measure each variable indicator. The analysis method used in this research is multiple linear regression to see the effect of each variable on employee competence.*

*The results showed that: (1) digitalization training programs have a positive and significant effect on increasing competence, (2) employee development has a positive and significant effect on increasing competence, and (3) digitalization training programs and development together have a positive and significant effect on increasing employee competence.*

*These results indicate that increasing employee competence can be achieved by implementing effective digitalization training and sustainable employee development programs.*

---

## **PENDAHULUAN**

Program pelatihan digitalisasi dirancang untuk membantu adaptasi terhadap kemajuan teknologi, dengan jenis pelatihan, termasuk pelatihan teknis yang fokus pada penggunaan *software* baru, pengelolaan data digital, dan keamanan siber pelatihan manajerial yang bertujuan untuk meningkatkan kemampuan kepemimpinan dan perencanaan proyek berbasis teknologi informasi serta pelatihan *soft skills* untuk mengasah kemampuan komunikasi efektif dan kerja tim. Penelitian yang dilakukan oleh Rukhvianti dkk

menunjukkan bahwa pelatihan dan pengembangan melalui *e-learning* berpengaruh positif terhadap kompetensi karyawan di Perusahaan X.

Pengembangan karyawan di instansi bertujuan untuk meningkatkan kemampuan dan keterampilan karyawan. Dimulai dengan kebutuhan karier, yang membantu karyawan menyesuaikan aspirasi dengan kebutuhan instansi. Penelitian yang dilakukan oleh Ardhi Gige Pranowo, dkk menunjukkan bahwa pelatihan dan pengembangan berpengaruh signifikan terhadap kompetensi karyawan, baik secara simultan maupun parsial.

Peningkatan kompetensi karyawan melibatkan beberapa faktor penting. Keterampilan yang tinggi memungkinkan karyawan untuk mengerjakan tugas dengan lebih mudah dan tepat. Penelitian yang dilakukan oleh Rahayu dkk menunjukkan bahwa pelatihan dan pengembangan karir berpengaruh positif terhadap kompetensi karyawan di departemen *food and beverage* Favehotel LTC Glodok. Namun, secara parsial, hanya pengembangan karir yang memiliki pengaruh signifikan terhadap kompetensi karyawan, sementara pelatihan tidak memberikan pengaruh yang signifikan.

Dinas Komunikasi dan Informatika Kota Samarinda menunjukkan komitmen tinggi dalam mendukung pelayanan publik melalui pemanfaatan teknologi informasi dan komunikasi. Sebagai instansi yang bergerak di bidang teknologi, Diskominfo Samarinda tidak hanya menjalankan tugas pemerintahan di bidang informasi, persandian, dan statistik, tetapi juga terus berupaya meningkatkan kapasitas sumber daya manusianya. Salah satu bentuk konkret dari adaptasi ini adalah peluncuran aplikasi *Samarinda Santer*, yang menyediakan layanan CCTV online real-time untuk memantau kondisi lalu lintas dan area publik. Namun, pada tahap awal peluncurannya, aplikasi ini menghadapi kendala teknis akibat keterbatasan infrastruktur server lokal, terutama saat musim hujan ketika lalu lintas akses pengguna meningkat tajam.

Sebagai respons terhadap tantangan tersebut, pada tahun 2023 Diskominfo melakukan transformasi digital dengan bermigrasi ke layanan cloud Amazon Web Services (AWS) guna meningkatkan keandalan sistem. Langkah ini tidak hanya berfokus pada peningkatan infrastruktur, tetapi juga menekankan pentingnya pelatihan dan pengembangan kompetensi karyawan agar mampu mengelola dan memanfaatkan teknologi secara efektif. Program pelatihan ini disesuaikan dengan kebutuhan dan peran kerja masing-masing karyawan, serta dilengkapi evaluasi untuk memastikan efektivitasnya dalam meningkatkan kinerja. Pelatihan tambahan juga diberikan secara fleksibel sesuai kebutuhan, menjadikan pengembangan kompetensi sebagai strategi berkelanjutan untuk memastikan kesiapan menghadapi tantangan era digital.

## METODE PENELITIAN

### Teknik Pengumpulan Data

Pengumpulan data yang dibutuhkan dalam penelitian ini adalah dengan cara sebagai berikut:

1. Penelitian Lapangan (*Field Work Research*)
  - a. Wawancara, dilakukan langsung kepada karyawan Dinas Komunikasi dan Informatika Kota Samarinda untuk memperoleh data dan melengkapi informasi yang kurang.
  - b. Kuesioner, berisi pernyataan terkait pelatihan digitalisasi, pengembangan karyawan, dan peningkatan kompetensi, dibagikan kepada karyawan dengan skala Likert sebagai alat ukur.
2. Penelitian Kepustakaan (*Library Research*)

Mengumpulkan data sekunder melalui buku, jurnal, hasil penelitian, dan arsip yang relevan.

## **Populasi dan Sampel**

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan Dinas Komunikasi dan Informatika Kota Samarinda sebanyak 91 orang. Sampel menggunakan sampling jenuh, yaitu seluruh populasi dijadikan sampel karena jumlahnya memungkinkan untuk diteliti seluruhnya.

## **Alat Analisis**

### **1. Uji Instrumen**

Uji instrumen dilakukan melalui uji validitas dan reliabilitas. Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Suatu item pernyataan ataupun pertanyaan dikatakan valid apabila  $r_{hitung} > r_{tabel}$ , begitu pula sebaliknya. Uji reliabilitas merupakan tingkat keandalan suatu instrument penelitian. Instrument yang reliabel adalah instrumen yang apabila digunakan berulang kali untuk mengukur objek yang sama akan menghasilkan data yang sama. Uji reliabilitas dapat menunjukkan bahwa jawaban responden konsisten dengan kuesioner.

### **2. Regresi Linear Berganda**

Regresi linear berganda digunakan untuk mengetahui arah dan seberapa besar pengaruh dua atau lebih variabel independen terhadap satu variabel dependen. Analisis ini mengukur hubungan antara variabel bebas dan variabel terikat dalam penelitian yang melibatkan satu variabel dependen dan dua variabel independen. Penelitian ini dilakukan untuk menguji dan mengetahui pengaruh beberapa variabel bebas X terhadap variabel terikat Y, maka dilakukan dengan uji t, uji f sebagai berikut :

- a. Uji t adalah uji signifikan parameter individual. Uji ini menunjukkan seberapa jauh pengaruh variabel independen secara parsial terhadap variabel dependen.
- b. Uji f digunakan untuk mengetahui variabel independen secara bersama-sama atau simultan mempengaruhi variabel dependen. Kriteria pengambilan keputusan dengan mengambil nilai sig.

## **HASIL DAN PEMBAHASAN**

### **Hasil**

#### **Uji Instrumen**

##### **1. Uji Validitas**

Uji validitas dilakukan untuk memastikan bahwa item-item dalam kuesioner dapat mengukur variabel yang dimaksud secara akurat. Penelitian ini melibatkan 91 responden, sehingga derajat kebebasan  $df = 91 - 2 = 89$ , dengan tingkat signifikansi 5% menghasilkan nilai  $r_{tabel}$  sebesar 0,206. Suatu item dikatakan valid jika nilai  $r_{hitung}$  lebih besar dari  $r_{tabel}$  tersebut. Berdasarkan hasil pengolahan data menggunakan SPSS 25, seluruh item pada variabel Program Pelatihan Digitalisasi  $X_1$  menunjukkan nilai r-hitung antara 0,575 hingga 0,624, pada variabel Pengembangan Karyawan  $X_2$  berkisar antara 0,520 hingga 0,666, dan pada variabel Peningkatan Kompetensi Y berada pada rentang 0,554 hingga 0,685. Karena seluruh nilai r-hitung melebihi  $r_{tabel}$  0,206, maka seluruh item pernyataan pada ketiga variabel tersebut dinyatakan valid.

##### **2. Uji Reliabilitas**

Uji reliabilitas dilakukan untuk mengukur sejauh mana suatu alat ukur dapat memberikan hasil yang konsisten apabila digunakan pada waktu yang berbeda namun pada objek yang sama. Berdasarkan hasil pengolahan data menggunakan SPSS 25, diperoleh nilai *Cronbach's*

*Alpha* untuk masing-masing variabel sebagai berikut: variabel Program Pelatihan Digitalisasi  $X_1$  sebesar 0,649, variabel Pengembangan Karyawan  $X_2$  sebesar 0,655, dan variabel Peningkatan Kompetensi  $Y$  sebesar 0,692. Karena ketiga nilai *Cronbach's Alpha* tersebut lebih besar dari 0,60, maka seluruh variabel dinyatakan reliabel dan layak digunakan dalam penelitian ini.

## **Uji Regresi Linear Berganda**

### **1. Uji Regresi Linear Berganda**

Uji regresi linear berganda digunakan untuk melihat pengaruh Program Pelatihan Digitalisasi  $X_1$  dan Pengembangan Karyawan  $X_2$  terhadap Peningkatan Kompetensi  $Y$ . Berdasarkan hasil analisis dengan SPSS 25, diperoleh persamaan regresi:  $Y = 11,025 + 0,308X_1 + 0,272X_2$ . Koefisien  $X_1$  sebesar 0,308 dan  $X_2$  sebesar 0,272 menunjukkan bahwa kedua variabel independen berpengaruh positif terhadap  $Y$ . Nilai signifikansi keduanya adalah  $0,000 < 0,05$ , yang berarti pengaruh tersebut signifikan. Dengan demikian, baik Program Pelatihan Digitalisasi maupun Pengembangan Karyawan terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap Peningkatan Kompetensi.

### **2. Uji T (Uji Parsial)**

Uji parsial menunjukkan bahwa Program Pelatihan Digitalisasi  $X_1$  dan Pengembangan Karyawan  $X_2$  berpengaruh positif dan signifikan terhadap Peningkatan Kompetensi  $Y$ . Dengan  $t_{hitung}$  masing-masing 3,625 dan 4,298, serta nilai signifikansi  $0,000 < 0,05$ , keduanya lebih besar dari  $t_{tabel}$  1,988. Artinya, semakin baik pelatihan dan pengembangan yang diberikan, semakin meningkat kompetensi karyawan.

### **3. Uji F (Simultan)**

Uji simultan digunakan untuk mengetahui pengaruh bersama antara variabel Program Pelatihan Digitalisasi dan Pengembangan Karyawan terhadap Peningkatan Kompetensi. Berdasarkan hasil SPSS, diperoleh nilai  $F_{hitung}$  sebesar 22,113 dengan signifikansi 0,000, yang lebih besar dari  $F_{tabel}$  3,101  $df = 87$ ,  $\alpha = 0,05$ . Hal ini menunjukkan bahwa kedua variabel bebas secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap peningkatan kompetensi karyawan di Dinas Komunikasi dan Informatika Kota Samarinda.

## **Pembahasan**

### **A. Pengaruh Program Pelatihan Digitalisasi Terhadap Peningkatan Kompetensi**

Variabel Program Pelatihan Digitalisasi ( $X_1$ ), diperkuat dengan hasil analisis uji  $t$  parsial pada Tabel 4, yang menunjukkan bahwa nilai  $t_{hitung}$  sebesar 3,625 lebih besar dari nilai  $t_{tabel}$  sebesar 1,988. Selain itu, nilai signifikansi sebesar 0,000 dalam Tabel 4 lebih kecil dari 0,05 sesuai dengan alat analisis uji regresi, yang semakin menegaskan bahwa Program Pelatihan Digitalisasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap peningkatan kompetensi karyawan.

Hasil pengujian hipotesis mendukung hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini, yaitu bahwa Program Pelatihan Digitalisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap peningkatan kompetensi karyawan. Temuan ini menunjukkan bahwa pelatihan berbasis digital dapat meningkatkan keterampilan, pengetahuan, serta kesiapan karyawan dalam menghadapi tantangan teknologi di tempat kerja. Nilai  $t_{hitung}$  3,625 yang lebih besar daripada  $t_{tabel}$  1,988 mengindikasikan bahwa ada hubungan yang kuat antara variabel pelatihan digitalisasi dan kompetensi karyawan. Selain itu, nilai signifikansi sebesar 0,000 yang lebih kecil dari 0,05 mengonfirmasi bahwa hubungan tersebut signifikan secara statistik.

Hasil penelitian ini selaras dengan temuan Novi Rukhvianti dkk. (2021) dalam studi berjudul "Pengaruh Pelatihan dan Pengembangan melalui *E-learning* terhadap Kompetensi Karyawan di Perusahaan X", penelitian tersebut menunjukkan bahwa pelatihan melalui *e-learning* berpengaruh positif terhadap kompetensi karyawan di Perusahaan X, metode pelatihan digitalisasi yang diterapkan pada Dinas Komunikasi dan Informatika Kota Samarinda memiliki efektivitas yang serupa dalam meningkatkan daya saing dan produktivitas karyawan.

### **B. Pengaruh Pengembangan Karyawan Terhadap Peningkatan Kompetensi**

Variabel Pengembangan Karyawan ( $X_2$ ), diperkuat dengan hasil analisis uji t parsial pada Tabel 4, yang menunjukkan bahwa nilai  $t_{hitung}$  sebesar 4,298 lebih besar dari nilai  $t_{tabel}$  sebesar 1,988. Selain itu, nilai signifikansi sebesar 0,000 dalam Tabel 4 lebih kecil dari 0,05 sesuai dengan alat analisis uji regresi, yang semakin menegaskan bahwa Pengembangan Karyawan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap peningkatan kompetensi karyawan.

Hasil pengujian hipotesis mendukung hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini, yaitu bahwa Pengembangan Karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap peningkatan kompetensi karyawan. Temuan ini menunjukkan bahwa strategi pengembangan yang mencakup peningkatan keterampilan teknis, konseptual, serta dukungan moral dan materi dapat meningkatkan keterampilan, pengetahuan, serta kesiapan karyawan dalam menghadapi tuntutan pekerjaan yang berbasis teknologi. Nilai  $t_{hitung}$  4,298 yang lebih besar daripada  $t_{tabel}$  1,988 mengindikasikan bahwa ada hubungan yang kuat antara variabel Pengembangan Karyawan dan kompetensi karyawan. Selain itu, nilai signifikansi sebesar 0,000 yang lebih kecil dari 0,05 mengonfirmasi bahwa hubungan tersebut signifikan secara statistik.

Hasil penelitian ini selaras dengan penelitian Ardhi Gige Pranowo dkk. (2024) dalam studi berjudul "Pengaruh Pelatihan dan Pengembangan terhadap Kompetensi Karyawan di Malang". Penelitian tersebut menunjukkan bahwa strategi pengembangan karyawan yang berkelanjutan berpengaruh positif terhadap kompetensi karyawan, sehingga strategi pengembangan yang diterapkan di Dinas Komunikasi dan Informatika Kota Samarinda memiliki efektivitas yang serupa dalam meningkatkan daya saing dan produktivitas karyawan

### **C. Pengaruh Program Pelatihan Digitalisasi dan Pengembangan Karyawan Terhadap Peningkatan Kompetensi**

Variabel Program Pelatihan Digitalisasi ( $X_1$ ) dan Pengembangan Karyawan ( $X_2$ ), diperkuat dengan hasil analisis uji F pada Tabel 5 yang menunjukkan bahwa nilai  $F_{hitung}$  sebesar 22,113 lebih besar dari nilai  $F_{tabel}$  sebesar 3,10, nilai signifikansi sebesar 0,000 dalam Tabel 5 lebih kecil dari 0,05 sesuai dengan alat analisis uji regresi, yang semakin menegaskan bahwa Program Pelatihan Digitalisasi dan Pengembangan Karyawan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap peningkatan kompetensi karyawan di Dinas Komunikasi dan Informatika Kota Samarinda.

Hasil pengujian hipotesis mendukung hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini, yaitu bahwa Program Pelatihan Digitalisasi dan Pengembangan Karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap peningkatan kompetensi karyawan. Temuan ini menunjukkan bahwa pelatihan berbasis digital dan pengembangan karyawan secara simultan dapat meningkatkan keterampilan, pengetahuan, serta kesiapan karyawan dalam menghadapi tantangan di tempat kerja.

Hasil penelitian ini juga sejalan dengan Dina Sepri Rahayu dkk. (2024) dalam studi berjudul "Analisis Pengaruh Pelatihan dan Pengembangan Karir Terhadap Kompetensi Karyawan *Food and Beverage* di Industri Perhotelan (Studi Kasus: Favehotel LTC Glodok. Studi tersebut menunjukkan bahwa pelatihan yang terstruktur dan berkelanjutan, serta

program pengembangan yang terarah, mampu meningkatkan kompetensi karyawan secara signifikan. Dengan demikian, metode pelatihan digitalisasi dan program pengembangan karyawan yang diterapkan pada Dinas Komunikasi dan Informatika Kota Samarinda memiliki efektivitas yang serupa dalam meningkatkan daya saing dan produktivitas karyawan

## KESIMPULAN DAN SARAN

### Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan, dapat disimpulkan bahwa program pelatihan digitalisasi dan pengembangan karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap peningkatan kompetensi karyawan pada Kantor Dinas Komunikasi dan Informatika Kota Samarinda. Program pelatihan digitalisasi terbukti mampu meningkatkan keterampilan teknis karyawan dalam mengoperasikan sistem digital serta memahami teknologi yang digunakan dalam pekerjaan mereka, dengan metode interaktif seperti simulasi dan studi kasus yang turut memperkuat pemahaman dan kemampuan menghadapi tantangan digitalisasi, sehingga hipotesis pertama diterima. Pengembangan karyawan melalui pelatihan kepemimpinan, promosi jabatan, dan rotasi pekerjaan juga menunjukkan dampak positif terhadap peningkatan keterampilan teknis dan manajerial, motivasi kerja, serta kesiapan menghadapi perubahan, yang mendukung diterimanya hipotesis kedua. Secara simultan, kedua program tersebut memberikan hasil yang lebih optimal karena pelatihan digitalisasi memperkuat aspek teknis, sementara pengembangan karyawan memperluas kapasitas individu dan jenjang karier, sehingga mampu menciptakan karyawan yang lebih kompeten, adaptif, dan efektif dalam menjalankan tugas, yang mendasari diterimanya hipotesis ketiga.

### Saran

Berdasarkan simpulan dari penelitian ini, disarankan agar Dinas Komunikasi dan Informatika Kota Samarinda terus memperbarui program pelatihan dan pengembangan keterampilan guna meningkatkan kompetensi karyawan agar tidak tertinggal oleh kemajuan zaman. Materi pelatihan sebaiknya disesuaikan dengan perkembangan teknologi terkini dan tren digitalisasi yang terus berubah, serta pelaksanaannya dilakukan secara sistematis dan berbasis praktik langsung agar karyawan mampu menguasai keterampilan yang relevan dengan kebutuhan industri saat ini, sehingga kompetensi SDM dapat berkembang seiring kemajuan teknologi. Bagi peneliti selanjutnya, disarankan untuk menambahkan variabel lain seperti motivasi kerja atau budaya organisasi yang juga dapat mempengaruhi peningkatan kompetensi karyawan, serta memperluas cakupan penelitian ke instansi lain agar hasil yang diperoleh lebih komprehensif dan dapat dibandingkan dengan sektor yang berbeda.

## REFRENSI

- Achmad, Faddlillah, et.al. 2024. "Pengaruh Kompetensi SDM Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Produktivitas Kerja Sebagai Variabel Intervening". *Digital Bisnis: Jurnal Publikasi Ilmu Manajemen Dan E Commerce*, 3(2), 539–563. <https://doi.org/10.30640/digital.v3i2.2790>. Diakses pada hari Jum'at 18 Okobter 2024, jam 11:55
- Ghozali, Imam. 2016. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan program IBM SPSS 23*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Semarang.

- Ghozali, Imam 2018. *Aplikasi Analisis Multivariete dengan program IBM SPSS 23*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Semarang.
- Hasibuan, H. M. 2016. *Manajemen sumberdaya manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Pranowo, A. G., et.,al. 2021. "Pengaruh pelatihan dan pengembangan terhadap kompetensi karyawan". *Jurnal Ilmiah Manajemen (JRM)*, 10(09). <https://jim.unisma.ac.id/index.php/jrm/article/view/13644>. Diakses pada hari Sabtu 12 Oktober 2024 jam 10.36
- Priansa, D. J. 2014. *Perencanaan & pengembangan SDM*. Bandung: Alfabeta.
- Rahayu, D. S., et.,al .2024. "Analisis pengaruh pelatihan dan pengembangan karir terhadap kompetensi karyawan food and beverage di industri perhotelan: Studi kasus Favehotel LTC Glodok". *Jurnal Manajemen dan Riset Bisnis Indonesia*, 13(1), <https://jmrbi.stiemi.ac.id/index.php/lppm/article/view/68>. Diakses pada hari Jum'at 18 Oktober 2024, jam 13:55
- Rukhvianti, N., et.,al .2021. "Pengaruh pelatihan dan pengembangan melalui e-learning terhadap kompetensi karyawan di Perusahaan X". *Prosiding Seminar Nasional Inovasi dan Adopsi Teknologi (INOTEK)*, 1(1). <https://e-journal.rosma.ac.id/index.php/inotek/article/view/123>. Diakses pada hari Selasa 15 Oktober 2024, jam 20:22
- Sugiyono. 2016. *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif dan R&D*. Bandung: PT Alfab.