



Pengaruh Literasi Digital dan Kompetensi terhadap Produktivitas Karyawan pada PT. PLN (Persero) ULP Takalar

Fathiyah Ainil Mardiyah^{1*}, Muchriady Muchran², Nurinaya³

¹⁻³Manajemen, Universitas Muhammadiyah Makassar, Indonesia

*Penulis Korespondensi: fathiyaham239@gmail.com

Abstract. *This Study aims to analyze the effect of digital literacy and competence on employee productivity at PT PLN (Persero) Customer Service Unit (ULP) Takalar. This study employs a quantitative approach using a survey method. The population consists of all employees of PT PLN (Persero) ULP Takalar, and a census sampling technique was applied, meaning all members of the population were selected as respondents. Data were collected through questionnaires and analyzed using multiple linear regression with the assistance of SPSS software. The results indicate that digital literacy has a positive and significant effect on employee productivity. This means that the better the employees' ability to understand and utilize digital technology, the higher their level of productivity. In contrast, employee competence was found to have a negative and significant effect on productivity. This finding suggests that increasing competence does not automatically lead to higher productivity if it is not supported by other relevant factors. These findings imply that improving competence without proper job placement, effective task management, and optimal utilization of skills may actually reduce employee productivity. Therefore, it is recommended that PT PLN (Persero) ULP Takalar not only enhance employees' digital literacy and competence but also ensure alignment between competencies and job requirements through more effective human resource management in order to improve overall productivity*

Keywords: *Competence; Digital Literacy; Employee Productivity; Multiple Linear Regression; Survey.*

Abstrak. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh literasi digital dan kompetensi terhadap produktivitas karyawan pada PT PLN (Persero) Unit Layanan Pelanggan (ULP) Takalar. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei. Populasi penelitian adalah seluruh karyawan PT PLN (Persero) ULP Takalar, dengan teknik pengambilan sampel menggunakan metode sensus sehingga seluruh populasi dijadikan responden. Pengumpulan data dilakukan melalui penyebaran kuesioner, kemudian dianalisis menggunakan regresi linier berganda dengan bantuan program SPSS. Hasil penelitian menunjukkan bahwa literasi digital berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan. Artinya, semakin baik kemampuan karyawan dalam memahami dan memanfaatkan teknologi digital, maka semakin tinggi pula tingkat produktivitas kerja yang dihasilkan. Sebaliknya, kompetensi karyawan ditemukan berpengaruh negatif dan signifikan terhadap produktivitas. Hal ini menunjukkan bahwa peningkatan kompetensi tidak selalu berdampak langsung pada peningkatan produktivitas apabila tidak didukung oleh faktor-faktor lain yang relevan. Temuan ini mengindikasikan bahwa peningkatan kompetensi yang tidak diimbangi dengan kesesuaian penempatan kerja, pengelolaan tugas, dan pemanfaatan kompetensi yang optimal dapat berdampak pada penurunan produktivitas kerja. Berdasarkan hasil penelitian tersebut, disarankan agar PT PLN (Persero) ULP Takalar tidak hanya meningkatkan literasi digital dan kompetensi karyawan, tetapi juga memastikan kesesuaian kompetensi dengan kebutuhan pekerjaan melalui pengelolaan sumber daya manusia yang lebih efektif guna meningkatkan produktivitas karyawan.

Kata kunci: Kompetensi; Literasi Digital; Produktivitas Karyawan; Regresi Linier Berganda; Survei.

1. LATAR BELAKANG

Perkembangan teknologi digital telah membawa perubahan besar dalam cara organisasi, termasuk perusahaan layanan publik, menjalankan aktivitasnya. Transformasi digital tidak hanya mengubah sistem dan prosedur kerja, tetapi juga menuntut pegawai untuk mampu beradaptasi dengan teknologi yang semakin kompleks. Dalam konteks organisasi modern, literasi digital menjadi kompetensi mendasar yang harus dimiliki pegawai agar mampu mengakses, memahami, mengevaluasi, serta memanfaatkan informasi dan teknologi secara

efektif. Kemampuan ini berperan penting dalam meningkatkan efisiensi, ketepatan, dan kualitas pelayanan. Pegawai yang memiliki literasi digital yang baik cenderung lebih adaptif terhadap perubahan, lebih cepat dalam menyelesaikan pekerjaan, serta mampu mendukung sistem kerja berbasis teknologi secara optimal.

Secara nasional, penguatan literasi digital terus mengalami perkembangan. Kementerian Komunikasi dan Informatika melalui program Gerakan Nasional Literasi Digital melaporkan bahwa hingga akhir tahun 2023 lebih dari 24 juta masyarakat telah mengikuti pelatihan literasi digital yang mencakup aspek kecakapan, etika, keamanan, dan budaya digital. Hasil Indeks Literasi Digital Nasional tahun 2022 menunjukkan adanya peningkatan skor dari 3,49 menjadi 3,54, meskipun masih berada pada kategori sedang. Pilar budaya digital memperoleh skor tertinggi, sedangkan keamanan digital masih menjadi tantangan utama. Temuan ini menunjukkan bahwa meskipun terjadi peningkatan, penguatan literasi digital tetap menjadi agenda penting dalam mendukung transformasi digital nasional.

Pada tingkat regional, Provinsi Sulawesi Selatan menunjukkan capaian literasi yang cukup baik. Data Badan Pusat Statistik tahun 2024 mencatat bahwa provinsi ini menempati peringkat tertinggi secara nasional dalam skor literasi masyarakat. Kondisi ini mengindikasikan bahwa masyarakat relatif adaptif terhadap perkembangan teknologi informasi. Pemerintah daerah melalui Dinas Komunikasi dan Informatika Provinsi Sulawesi Selatan juga aktif melaksanakan berbagai program pelatihan digital bagi aparatur pemerintah, seperti pelatihan keamanan siber, penggunaan tanda tangan elektronik, serta pelatihan etika dan budaya digital. Di tingkat kabupaten, penguatan literasi digital juga dilakukan di Kabupaten Takalar melalui berbagai program pelatihan kewirausahaan digital dan pengembangan kapasitas masyarakat berbasis teknologi.

Fenomena tersebut menjadi relevan ketika dikaitkan dengan kinerja pegawai pada perusahaan layanan publik seperti PT PLN (Persero) Unit Layanan Pelanggan Takalar. Sebagai perusahaan penyedia layanan kelistrikan, PLN dituntut memberikan pelayanan yang cepat, tepat, dan berbasis teknologi. Dalam Road Map Literasi Digital Indonesia 2020–2024, literasi digital mencakup empat dimensi utama, yaitu digital skill, digital ethics, digital safety, dan digital culture. Keempat dimensi ini perlu diinternalisasikan dalam perilaku kerja pegawai agar produktivitas dapat tercapai secara optimal.

Selain literasi digital, kompetensi pegawai juga merupakan faktor penting dalam meningkatkan produktivitas kerja. Kompetensi mencakup kemampuan teknis, kemampuan melayani, orientasi pada prestasi, kepemimpinan, kemampuan berpikir analitis, serta kepribadian yang efektif. Kompetensi tersebut menjadi dasar bagi pegawai dalam menghadapi

perubahan teknologi sekaligus memberikan pelayanan yang berkualitas kepada pelanggan. Sementara itu, produktivitas kerja dapat dilihat dari kuantitas kerja, kualitas kerja, dan ketepatan waktu penyelesaian tugas. Dalam konteks layanan kelistrikan, ketiga aspek tersebut sangat krusial karena pelayanan listrik bersifat mendesak dan menyangkut kepentingan masyarakat luas.

Meskipun berbagai program penguatan literasi digital dan peningkatan kompetensi telah dilaksanakan, masih terdapat kesenjangan antara kondisi ideal dan realitas di lapangan. Secara normatif, pegawai diharapkan mampu menguasai teknologi digital dan memiliki kompetensi yang memadai untuk menunjang kualitas pelayanan. Namun demikian, sebagian pegawai masih menghadapi kendala dalam memahami sistem digital terbaru, belum optimal dalam memanfaatkan aplikasi pelayanan, serta memiliki keterbatasan kompetensi tertentu yang berdampak pada produktivitas kerja. Kondisi ini menunjukkan adanya gap antara tuntutan transformasi digital dengan kesiapan sumber daya manusia.

Dari sisi kajian ilmiah, penelitian mengenai literasi digital dan kompetensi telah banyak dilakukan, terutama pada sektor pendidikan dan usaha mikro, kecil, dan menengah. Namun, penelitian yang secara spesifik mengkaji pengaruh literasi digital dan kompetensi terhadap produktivitas karyawan pada sektor layanan publik energi, khususnya di unit layanan pelanggan PLN, masih relatif terbatas. Keterbatasan ini menunjukkan adanya celah penelitian (research gap) yang perlu diisi untuk memperoleh pemahaman yang lebih komprehensif mengenai faktor-faktor yang memengaruhi produktivitas pegawai dalam konteks transformasi digital di sektor kelistrikan.

Berdasarkan uraian tersebut, urgensi penelitian ini terletak pada kebutuhan untuk menganalisis secara empiris pengaruh literasi digital dan kompetensi terhadap produktivitas karyawan pada PT PLN (Persero) ULP Takalar. Kebaruan penelitian ini terletak pada fokus kajian yang secara spesifik mengintegrasikan variabel literasi digital dan kompetensi dalam konteks organisasi layanan publik energi di tingkat unit layanan pelanggan. Adapun tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh literasi digital dan kompetensi terhadap produktivitas karyawan, baik secara parsial maupun simultan, sehingga diharapkan dapat memberikan kontribusi akademis dalam pengembangan ilmu manajemen sumber daya manusia serta rekomendasi praktis bagi peningkatan kinerja organisasi di era transformasi digital.

2. KAJIAN TEORITIS

Transformasi digital mendorong organisasi, termasuk perusahaan layanan publik seperti PT PLN (Persero), untuk menyesuaikan sistem kerja berbasis teknologi. Perubahan ini menuntut sumber daya manusia yang adaptif serta memiliki kemampuan literasi digital dan kompetensi yang memadai guna mendukung produktivitas kerja.

Literasi digital merujuk pada kemampuan individu dalam mengakses, memahami, mengevaluasi, dan memanfaatkan informasi melalui media digital secara efektif dan bertanggung jawab. Konsep ini diperkenalkan oleh Paul Gilster yang menekankan bahwa literasi digital tidak hanya berkaitan dengan keterampilan teknis, tetapi juga kemampuan berpikir kritis. Dalam konteks Indonesia, Kementerian Komunikasi dan Informatika merumuskan empat pilar literasi digital, yaitu digital skill, digital ethics, digital safety, dan digital culture. Keempat aspek tersebut menjadi landasan penting dalam mendukung efektivitas kerja berbasis teknologi.

Selain literasi digital, kompetensi merupakan karakteristik dasar individu yang mencakup pengetahuan, keterampilan, sikap, dan perilaku yang berkontribusi terhadap keberhasilan kerja. Kompetensi mencerminkan kemampuan pegawai dalam menyelesaikan tugas secara profesional, memiliki orientasi pada prestasi, kemampuan melayani, berpikir analitis, serta tanggung jawab kerja. Dalam organisasi layanan publik, kompetensi berperan penting dalam menjaga kualitas pelayanan dan pencapaian target kerja.

Produktivitas kerja diartikan sebagai perbandingan antara hasil kerja dengan sumber daya yang digunakan. Menurut Simamora, produktivitas dapat diukur melalui kuantitas kerja, kualitas kerja, dan ketepatan waktu. Ketiga indikator ini relevan dalam menilai efektivitas karyawan pada organisasi yang menuntut pelayanan cepat dan akurat.

Secara konseptual, literasi digital dan kompetensi merupakan faktor yang saling melengkapi dalam meningkatkan produktivitas. Literasi digital mendukung efisiensi penggunaan sistem berbasis teknologi, sedangkan kompetensi menjadi fondasi dalam pelaksanaan tugas secara efektif. Oleh karena itu, keduanya dipandang memiliki keterkaitan dengan peningkatan produktivitas karyawan dalam lingkungan kerja yang terdigitalisasi.

Berdasarkan kajian teori dan hasil penelitian terdahulu, literasi digital dipandang sebagai faktor penting dalam mendukung efektivitas dan efisiensi kerja di era transformasi teknologi. Karyawan yang memiliki kemampuan dalam mengoperasikan sistem digital, memahami etika dan keamanan digital, serta mampu beradaptasi dengan budaya kerja berbasis teknologi cenderung lebih cepat dan tepat dalam menyelesaikan tugas. Dalam konteks perusahaan layanan publik seperti PT PLN (Persero) ULP Takalar, literasi digital memungkinkan pegawai

memanfaatkan aplikasi pelayanan, sistem administrasi berbasis digital, serta teknologi pendukung lainnya secara optimal. Hal tersebut berimplikasi pada peningkatan kuantitas pekerjaan yang diselesaikan, kualitas hasil kerja, serta ketepatan waktu pelayanan. Dengan demikian, semakin tinggi tingkat literasi digital karyawan, semakin tinggi pula produktivitas kerja yang dihasilkan.

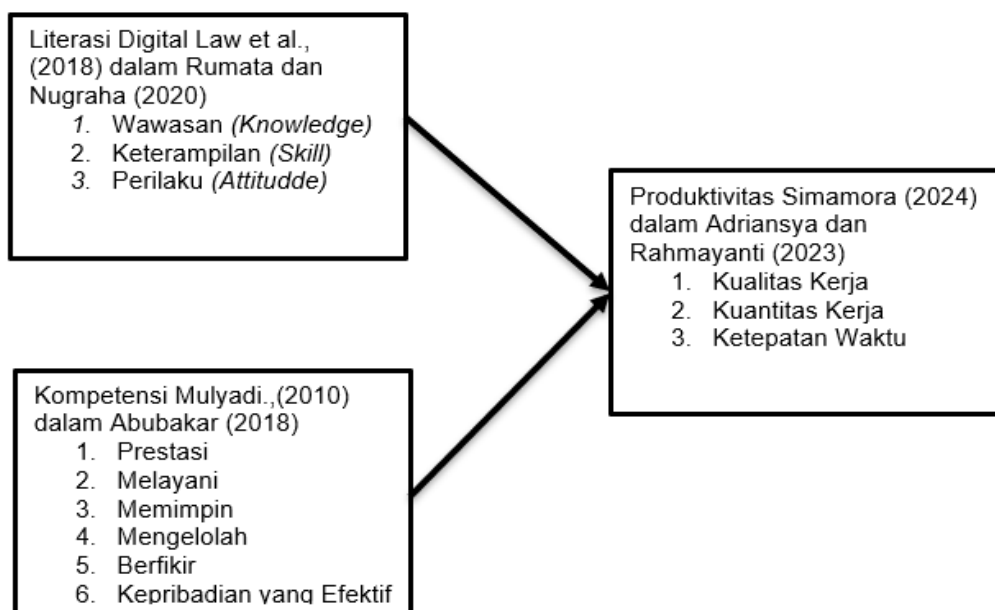
Berdasarkan argumentasi tersebut, maka dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

H1: Literasi digital berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan PT PLN (Persero) ULP Takalar.

Selain literasi digital, kompetensi karyawan juga merupakan determinan utama produktivitas kerja. Kompetensi mencakup pengetahuan, keterampilan, kemampuan, serta sikap kerja yang mendukung pelaksanaan tugas secara profesional. Karyawan yang memiliki orientasi pada prestasi, kemampuan melayani, berpikir analitis, serta tanggung jawab kerja yang baik akan lebih mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai standar yang ditetapkan organisasi. Dalam lingkungan kerja layanan kelistrikan yang menuntut ketepatan dan kecepatan respons, kompetensi yang memadai membantu meminimalkan kesalahan kerja serta meningkatkan kualitas pelayanan kepada pelanggan. Oleh karena itu, semakin tinggi kompetensi yang dimiliki karyawan, maka semakin besar kontribusinya terhadap peningkatan produktivitas kerja.

Berdasarkan uraian tersebut, hipotesis kedua dalam penelitian ini adalah:

H2: Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan PT PLN (Persero) ULP Takalar.



Gambar 1. Kerangka Pikir.

3. METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain penelitian eksplanatori (explanatory research), yaitu penelitian yang bertujuan menjelaskan hubungan kausal antara variabel literasi digital dan kompetensi terhadap produktivitas karyawan. Penelitian dilakukan pada karyawan PT PLN (Persero) ULP Takalar sebagai objek penelitian, dengan pertimbangan bahwa unit layanan publik ini telah menerapkan sistem kerja berbasis digital dalam operasionalnya.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT PLN (Persero) ULP Takalar. Mengingat jumlah populasi relatif terbatas, teknik pengambilan sampel menggunakan metode sampel jenuh (total sampling), sehingga seluruh anggota populasi dijadikan sebagai responden penelitian.

Teknik pengumpulan data dilakukan melalui penyebaran kuesioner secara langsung kepada responden. Instrumen penelitian disusun menggunakan skala Likert lima tingkat, mulai dari sangat tidak setuju hingga sangat setuju. Variabel literasi digital diukur berdasarkan empat dimensi, yaitu digital skill, digital ethics, digital safety, dan digital culture. Variabel kompetensi diukur melalui indikator orientasi pada prestasi, kemampuan melayani, kepemimpinan, kemampuan mengelola, berpikir analitis, dan kepribadian efektif. Sementara itu, variabel produktivitas diukur melalui indikator kuantitas kerja, kualitas kerja, dan ketepatan waktu.

Uji validitas dan reliabilitas dilakukan untuk memastikan kelayakan instrumen penelitian. Hasil pengujian menunjukkan bahwa seluruh item pernyataan memiliki nilai koefisien korelasi lebih besar dari nilai r-tabel, sehingga dinyatakan valid. Uji reliabilitas menggunakan koefisien Cronbach's Alpha menunjukkan nilai di atas 0,70 untuk seluruh variabel, sehingga instrumen dinyatakan reliabel dan layak digunakan dalam penelitian.

Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linear berganda untuk menguji pengaruh literasi digital dan kompetensi terhadap produktivitas karyawan. Pengujian hipotesis dilakukan melalui uji t untuk melihat pengaruh parsial masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen, serta uji F untuk menguji pengaruh simultan kedua variabel independen terhadap produktivitas. Tingkat signifikansi yang digunakan dalam penelitian ini adalah 5 persen ($\alpha = 0,05$). Perhitungan statistik dilakukan dengan bantuan perangkat lunak pengolah data statistik.

Model penelitian yang digunakan dalam penelitian ini dapat dirumuskan dalam persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = a + b^1x_1 + b^2 + e$$

Dalam model tersebut, Y menyatakan produktivitas karyawan, X1 menyatakan literasi digital, dan X2 menyatakan kompetensi. Simbol α merupakan konstanta, β_1 dan β_2 adalah koefisien regresi yang menunjukkan besarnya pengaruh masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen, sedangkan ε merupakan error term atau variabel gangguan yang tidak diteliti dalam model.

Melalui model tersebut, penelitian ini bertujuan untuk mengetahui besarnya pengaruh literasi digital dan kompetensi terhadap produktivitas karyawan, baik secara parsial maupun simultan, pada lingkungan kerja berbasis digital di PT PLN (Persero) ULP Takalar.

Tempat dan Waktu Penelitian

Tempat Penelitian

Penelitian akan dilaksanakan di PT. PLN (Persero) ULP Takalar. Jl. Syech Jalaluddin Kr Tojeng, Sombabella, Kec Pattalassang, Kabupaten Takalar, Sulawesi Selatan.

Waktu Penelitian

Waktu yang dibutuhkan untuk penelitian ini adalah 2 bulan. Mulai pada bulan November – Januari 2026, dengan estimasi bulan pertama penyebaran kuesioner serta bulan kedua pengelolaan data.

Jenis dan Sumber Data

Jenis Data

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data kuantitatif, yaitu data berbentuk angka yang dapat diolah dan dianalisis melalui metode statistik. Data tersebut diperoleh dari hasil pengisian kuesioner oleh responden mengenai variabel Literasi Digital, kompetensi Karyawan, serta produktivitas Karyawan pada PT PLN (Persero) ULP Takalar

Sumber Data

Dalam penelitian ini, jenis data yang digunakan adalah data primer. Data primer merupakan informasi yang dikumpulkan secara langsung dari sumber aslinya oleh peneliti atau organisasi. Pengumpulan data primer dapat dilakukan melalui berbagai metode, seperti survei, kuesioner, wawancara, maupun teknik lainnya. Pada penelitian ini, data primer diperoleh melalui kuesioner online yang telah diisi oleh responden.

Populasi Dan Sampel

Populasi

Populasi dalam penelitian ini mencakup seluruh karyawan PT PLN (Persero) ULP Takalar, baik yang berstatus tetap maupun kontrak yang secara langsung terlibat dalam kegiatan operasional perusahaan, dengan jumlah 60 orang. Pemilihan populasi tersebut didasarkan pada pertimbangan bahwa setiap karyawan memiliki peran dan tanggung jawab penting dalam mendukung pencapaian kinerja organisasi, terutama yang terkait dengan literasi digital, kompetensi, serta produktivitas.

Dengan menetapkan seluruh karyawan PT PLN (Persero) ULP Takalar yang berjumlah 60 orang sebagai populasi, penelitian ini diharapkan mampu memberikan gambaran menyeluruh mengenai kondisi aktual di lapangan serta menunjukkan bagaimana literasi digital dan kompetensi karyawan berkontribusi terhadap peningkatan produktivitas kerja

Sampel

Penelitian ini memakai teknik sampling jenuh (sensus), yaitu pendekatan pengambilan sampel di mana setiap elemen dari populasi dijadikan sampel Sugiyono, (2017) dalam Surip (2013). Pemilihan metode ini didasarkan atas karakteristik populasi yang relatif kecil, yakni sebanyak 60 karyawan PT PLN (Persero) ULP Takalar. Dengan demikian, seluruh populasi dijadikan responden penelitian, sehingga jumlah sampel yang digunakan adalah 60 orang.

Dengan demikian, penggunaan 60 responden dalam penelitian ini dianggap memadai dan sesuai dengan kaidah metodologis yang berlaku. Pemilihan ukuran sampel ini bertujuan agar hasil penelitian lebih reliabel dan memiliki kekuatan analisis yang memadai ketika diolah menggunakan perangkat lunak statistik seperti SPSS.

Metode Pengumpulan Data

Data yang dikumpulkan dalam penelitian ini berbentuk sumber data primer, melalui metode penyebaran kuesioner data primer tersebut dikumpulkan. Dalam penelitian ini juga menggunakan skala likert sebagai pedoman untuk mengajukan pertanyaan atau pernyataan. Dengan nilai 1 hingga 5 dengan keterangan.

Tabel 1. Pengukuran Skala Likert.

Pernyataan Penilaian	Skor Nilai
Sangat setuju (SS)	5
Setuju (S)	4
Kurang setuju (KS)	3
Tidak setuju (TS)	2
Sangat Tidak setuju (STS)	1

Varibel Penelitian dan Devinisi Operasional

Variabel yang digunakan dalam penelitian ini yaitu tiga variabel yang terdiri dua dari variabel bebas (X) dan satu variabel terikat (Y) dimana variabel Literasi Digital (X1), kompetensi Karyawan (X2), serta variabel terikat yaitu produktivitas Karyawan (Y).

Tabel 2. Definisi Operasional Variabel.

1	Definisi Ringkasan	Indikator	Skala	Sumber Rujukan
Literasi Digital	kemampuan karyawan PT PLN ULP Takalar dalam memahami dan menggunakan teknologi digital untuk mendukung pekerjaan. Hal ini mencakup penguasaan pengetahuan, keterampilan dalam mengoperasikan perangkat digital, serta sikap atau perilaku yang tepat dalam memanfaatkan teknologi.	Wawasan (knowledge) Keterampilan (skill) Perilaku (attitude)	Likert (1–5)	(Law, N., Woo, D., Torre, J. de la, & Wong 2018) dalam (Rumata and Nugraha 2020)
Kompetensi	kualitas yang dimiliki individu untuk melaksanakan tugas secara efektif, yang meliputi pencapaian prestasi, kemampuan melayani, kepemimpinan, pengelolaan, kemampuan berpikir, serta kepribadian yang efektif dalam bekerja.	Prestasi Melayani Memimpin Mengelola Berfikir Kepribadian yang efektif	Likert (1–5)	Mulyadi. (2010) dalam (Abubakar 2018)
Produktivitas	kemampuan tenaga kerja PT PLN ULP Takalar dalam menghasilkan output kerja sesuai standar perusahaan, yang dilihat dari kualitas hasil, jumlah pekerjaan yang diselesaikan, dan ketepatan waktu.	Kualitas Kerja Kuantitas Kerja Ketepatan Waktu	Likert (1–5)	(Simamora 2004) dalam (Adriansyah and Rahmayati 2023)

4. HASIL ANALISIS DAN PEMBAHASAN

Karakteristik Responden

Jenis Kelamin

Tabel 3. Karakteristik Jenis Kelamin.

Kategori	Jumlah	Persentase
Laki-laki	50 orang	83,33%
Perempuan	10 orang	16,67%
Total	60 orang	100%

Sumber: Data Kuesioner 2026

Berdasarkan data jenis kelamin responden, diketahui bahwa jumlah responden laki-laki sebanyak 50 orang atau 83,33% dari keseluruhan peserta. Sementara itu, responden perempuan berjumlah 10 orang, yang setara dengan 16,67%. Dengan demikian, total responden dalam penelitian ini adalah 60 orang, dan komposisi tersebut menunjukkan bahwa responden didominasi oleh laki-laki, dengan proporsi lebih dari empat kali lipat dibandingkan perempuan.

Usia

Tabel 4. Karakteristik Berdasarkan Usia.

Kelompok Usia	Jumlah Karyawan	Persentase
20–30 tahun	18 orang	30%
31–40 tahun	22 orang	36,67%
41–50 tahun	15 orang	25%
51–60 tahun	5 orang	8,33%
Total	60 orang	100%

Sumber: Data Kuesioner 2026

Berdasarkan distribusi usia karyawan, dapat dilihat bahwa kelompok usia 31–40 tahun merupakan kelompok terbesar, yaitu sebanyak 22 orang atau 36,67% dari total karyawan. Kelompok ini mendominasi komposisi tenaga kerja dan menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan berada pada usia produktif menengah.

Selanjutnya, kelompok usia 20–30 tahun berjumlah 18 orang atau 30%, menandakan bahwa hampir sepertiga karyawan masih berada pada fase awal karier. Kelompok usia 41–50 tahun sebanyak 15 orang atau 25%, yang menunjukkan keberadaan karyawan dengan pengalaman kerja yang lebih matang.

Adapun kelompok usia paling sedikit adalah 51–60 tahun, yaitu sebanyak 5 orang atau 8,33%, yang menunjukkan bahwa hanya sebagian kecil karyawan yang berada pada usia menjelang pensiun.

Secara keseluruhan, jumlah karyawan adalah 60 orang, dan pola ini menggambarkan bahwa struktur usia karyawan didominasi oleh kelompok usia produktif (20–40 tahun), yang dapat berdampak positif pada dinamika kerja dan produktivitas organisasi.

Lama Bekerja**Tabel 5.** Karakteristik Berdasarkan Lama Bekerja.

Kategori	Lama Bekerja	Jumlah	Persentase
Baru	< 3 tahun	15 orang	25%
Menengah	3–10 tahun	30 orang	50%
Senior	> 10 tahun	15 orang	25%
Total	–	60 orang	100%

Sumber: Data Kuesioner 2026

Berdasarkan distribusi lama bekerja karyawan, terlihat bahwa kategori menengah (3–10 tahun) merupakan kelompok dengan jumlah terbanyak, yaitu 30 orang atau 50% dari total karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa setengah dari tenaga kerja berada pada tahap pengalaman kerja yang sudah cukup matang, namun masih dalam fase produktif yang tinggi.

Kategori baru (< 3 tahun) berjumlah 15 orang atau 25%, yang mengindikasikan adanya regenerasi atau rekrutmen baru dalam organisasi. Proporsi ini menunjukkan bahwa seperempat karyawan masih berada pada tahap awal adaptasi dan pengembangan kompetensi kerja.

Sementara itu, kategori senior (> 10 tahun) juga berjumlah 15 orang atau 25%, menunjukkan bahwa seperempat karyawan memiliki pengalaman kerja yang panjang dan berpotensi menjadi sumber pengetahuan serta mentor bagi karyawan lainnya.

Secara keseluruhan, komposisi 60 karyawan ini menggambarkan struktur tenaga kerja yang cukup seimbang antara karyawan baru, menengah, dan senior. Hal ini dapat memberikan kombinasi ideal antara energi baru, stabilitas, dan pengalaman dalam organisasi.

Analisis Data**Tabel 6.** Uji Validitas.

Indikator	Korelasi terhadap Literasi Digital	Keterangan
X1.1	0,939	Valid
X1.2	0,947	Valid
X1.3	0,947	Valid
X1.4	0,974	Valid
X1.5	0,911	Valid
X1.6	0,907	Valid
X2.1	0,895	Valid
X2.2	0,903	Valid
X2.3	0,903	Valid
X2.4	0,936	Valid
X2.5	0,920	Valid
X2.6	0,877	Valid
X2.7	0,874	Valid
X2.8	0,872	Valid
X2.9	0,848	Valid
X2.10	0,943	Valid
X2.11	0,930	Valid
X2.12	0,906	Valid

Sumber:Olahdata SPSS 25 2026

Berdasarkan Tabel 1, seluruh indikator pada variabel Literasi Digital (X1), Kompetensi Karyawan (X2), dan Produktivitas (Y) memiliki nilai korelasi di atas 0,30 dengan tingkat signifikansi 0,000 ($< 0,05$). Hal ini menunjukkan bahwa seluruh item pernyataan dinyatakan valid dan mampu mengukur konstruk variabel secara tepat. Dengan demikian, instrumen penelitian layak digunakan untuk tahap analisis selanjutnya.

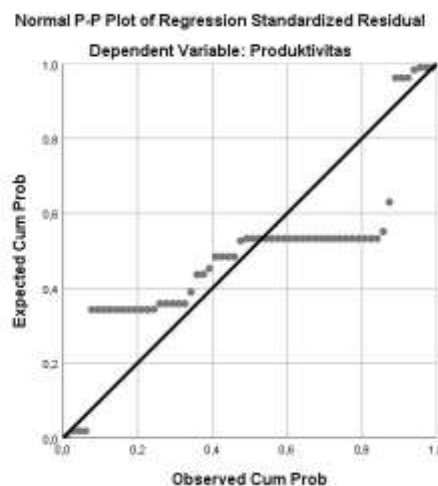
Tabel 7. Uji Reabilitas.

Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
Literasi Digital (X1)	0,972	Reliabel
Kompetensi Karyawan (X2)	0,979	Reliabel
Produktivitas (Y)	0,945	Reliabel

Sumber:Olahdata SPSS 25 2026

Berdasarkan nilai Cronbach's Alpha ($> 0,60$), ketiga instrumen memiliki reliabilitas, sehingga layak digunakan dalam penelitian karena menunjukkan konsistensi internal yang sangat baik.

Uji Normalitas



Gambar 1. P-P Plot Residual Model Regresi.

Gambar Normal P–P Plot menunjukkan pola hubungan antara expected cumulative probability dengan observed cumulative probability dari residual model regresi. Berdasarkan grafik tersebut, titik-titik residual terlihat berada cukup dekat dengan garis diagonal yang menggambarkan distribusi normal teoritis. Meskipun terdapat sedikit penyimpangan pada beberapa titik di bagian awal dan akhir grafik, pola penyebaran secara umum masih mengikuti garis diagonal.

Tabel 8. Uji Multikolinearitas.

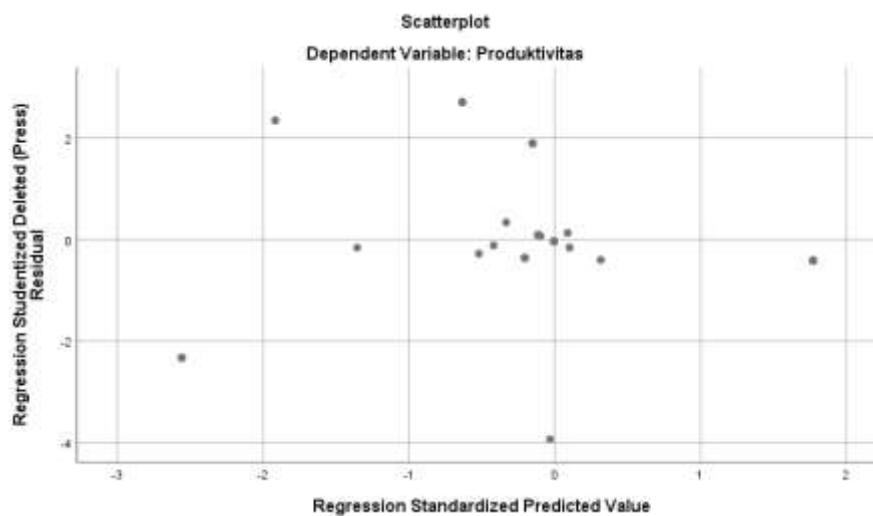
Variabel	B	Sig.	Tolerance	VIF	Keterangan
Literasi Digital	0.414	0.000	0.978	1.022	Tidak ada multikolinearitas
Kompetensi Karyawan	-0.220	0.000	0.978	1.022	Tidak ada multikolinearitas

Sumber: Data primer diolah dengan SPSS 25 (2026)

Berdasarkan Tabel 2, nilai Tolerance $> 0,10$ dan VIF < 10 , sehingga model regresi tidak mengalami multikolinearitas. Hasil regresi menunjukkan bahwa Literasi Digital berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas, sedangkan Kompetensi Karyawan berpengaruh signifikan namun dengan arah negatif. Dengan demikian, model regresi layak digunakan untuk menjelaskan variasi produktivitas karyawan.

Hasil tersebut menunjukkan bahwa tidak terdapat gejala multikolinearitas dalam model regresi. Dengan demikian, kedua variabel independen dapat digunakan secara bersama-sama untuk menjelaskan pengaruhnya terhadap variabel **Produktivitas Karyawan (Y)**.

Uji Heteroskedastisitas



Gambar 2. ScatterPlot.

Hasil uji heteroskedastisitas menggunakan metode **Scatterplot** menunjukkan bahwa titik-titik residual menyebar secara acak di sekitar garis horizontal pada nilai nol dan tidak membentuk pola tertentu. Hal ini menunjukkan bahwa varians residual bersifat konstan pada setiap nilai prediksi. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa **model regresi tidak mengalami heteroskedastisitas**, sehingga model regresi layak digunakan dalam analisis penelitian.

Uji Regresi Linear Berganda

Tabel 9. Persamaan Regresi.

Model		Coefficients ^a			t	Sig.
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	24,358	2,577		9,452	,000
	Literasi Digital	,414	,069	,529	6,024	,000
	Kompetensi Karyawan	-,220	,041	-,466	-5,314	,000

a. Dependent Variable: Produktivitas

Sumber: Olahdata SPSS 25 2026

Analisis regresi linear berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel Literasi Digital dan Kompetensi Karyawan terhadap Produktivitas Karyawan.

Hasil analisis menunjukkan bahwa Literasi Digital memiliki koefisien regresi sebesar 0,414 dengan nilai signifikansi 0,000, yang berarti literasi digital berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan.

Sementara itu, Kompetensi Karyawan memiliki koefisien regresi sebesar -0,220 dengan nilai signifikansi 0,000, yang menunjukkan bahwa variabel ini berpengaruh signifikan terhadap produktivitas namun dengan arah hubungan negatif.

Tabel 10. Uji T (Uji Parsial).

Model		Coefficients ^a			t	Sig.
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	24,358	2,577		9,452	,000
	Literasi Digital	,414	,069	,529	6,024	,000
	Kompetensi Karyawan	-,220	,041	-,466	-5,314	,000

a. Dependent Variable: Produktivitas

Sumber: Olahdata SPSS 25 2026

Berdasarkan Tabel 6, hasil uji t menunjukkan bahwa Literasi Digital (X1) memiliki nilai signifikansi $0,000 < 0,05$ sehingga berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas Karyawan. Hal ini berarti semakin baik literasi digital karyawan, maka semakin tinggi produktivitas kerja yang dihasilkan.

Sementara itu, Kompetensi Karyawan (X2) memiliki nilai signifikansi $0,000 < 0,05$ sehingga berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Karyawan, namun dengan arah hubungan negatif.

Tabel 11. Uji F (Uji Simultan).

Model		ANOVA ^a				
		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1004,058	2	502,029	37,838	,000 ^b
	Residual	756,275	57	13,268		
	Total	1760,333	59			

a. Dependent Variable: Produktivitas
b. Predictors: (Constant), Kompetensi Karyawan, Literasi Digital

Sumber: Olahdata SPSS 25 2026

Berdasarkan Tabel 7, hasil uji F menunjukkan bahwa nilai **signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$** . Hal ini berarti bahwa **Literasi Digital dan Kompetensi Karyawan secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Karyawan** pada PT PLN (Persero) ULP Takalar. Dengan demikian, model regresi yang digunakan dalam penelitian ini layak untuk menjelaskan hubungan antara variabel penelitian.

5. KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan mengenai *Pengaruh Literasi Digital dan Kompetensi terhadap Produktivitas Karyawan pada PT. PLN (Persero) ULP Takalar*, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

- 1) Literasi digital berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan PT. PLN (Persero) ULP Takalar.
- 2) Kompetensi karyawan berpengaruh negatif namun signifikan terhadap produktivitas karyawan PT. PLN (Persero) ULP Takalar.
- 3) Secara Simultan (uji F), literasi digital dan kompetensi berpengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan. Kedua variabel secara bersama-sama mampu menjelaskan variasi produktivitas karyawan, sehingga keduanya tetap menjadi faktor penting dalam meningkatkan kinerja di lingkungan kerja.

Adapun saran dari penelitian ini sebagai berikut:

Berdasarkan Kesimpulan yang telah di uraikan, maka peneliti memberikan saran seran sebagai berikut:

- 1) PT. PLN (Persero) ULP Takalar perlu terus meningkatkan literasi digital karyawan melalui pelatihan dan pemanfaatan teknologi kerja agar produktivitas semakin meningkat.

- 2) PT. PLN (Persero) ULP Takalar disarankan untuk mengevaluasi dan menyesuaikan pengembangan kompetensi karyawan agar kompetensi yang dimiliki benar-benar mendukung peningkatan produktivitas kerja.
- 3) PT. PLN (Persero) ULP Takalar disarankan Manajemen perlu mengintegrasikan pengembangan literasi digital dan kompetensi secara bersamaan dalam strategi pengelolaan SDM, karena kedua variabel tersebut terbukti secara simultan berpengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan.
- 4) Bagi Peneliti Selanjutnya disarankan untuk menambahkan variabel lain seperti motivasi kerja, kepuasan kerja, atau lingkungan kerja, serta memperluas objek penelitian agar diperoleh hasil yang lebih komprehensif mengenai faktor-faktor yang memengaruhi produktivitas karyawan.

DAFTAR REFERENSI

- Abubakar, R. (2018). Pengaruh kompetensi pegawai terhadap produktivitas kerja pegawai Dinas Kesehatan Kota Bandung. *Jurnal Administrasi Negara*, 24(1), 17–32. <https://doi.org/10.33509/jan.v24i1.63>
- Adriansyah, T. (2023). Analisis pengaruh tingkat literasi digital terhadap produktivitas kerja pada dosen dalam menghadapi pendidikan era Society 5.0 di Kota Medan. *Jurnal Sains dan Teknologi*, 5(1), 360–365. <https://doi.org/10.55338/saintek.v5i1.1645>
- Amanda, R. V. (2026). Pengaruh kepemimpinan transformasional dan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai pada Dinas Energi dan Sumber Daya Mineral Provinsi Kalimantan Timur. *Gemilang: Jurnal Manajemen dan Akuntansi*, 5(2), 532–548. <https://doi.org/10.56910/gemilang.v5i2.2491>
- Asbullah, A. S. (2022). Analisis kompetensi sumber daya manusia dalam mendukung kinerja pegawai UPT-KPHP Tana Tidung. *IDEAS: Jurnal Pendidikan, Sosial, dan Budaya*, 8(1), 27–34. <https://doi.org/10.32884/ideas.v8i1.589>
- Cao, J. N. J. (2024). Impact of work competencies on job performance among university counsellors. *PLOS ONE*, 19(12), 1–25. <https://doi.org/10.1371/journal.pone.0315494>
- Dessler, G. (2020). *Human resource management* (16th ed.). Pearson Education.
- Dinas Komunikasi dan Informatika Provinsi Sulawesi Selatan. (2023). Program literasi digital dan keamanan siber di Sulawesi Selatan. <https://diskominfo.sulselprov.go.id>
- Dyah, M. (2022). The influence of human resource competence in Spencer's concept to organizational performance. *Jurnal Manajerial*, 9, 1–10.
- Hasibuan, M. S. P. (2019). *Manajemen sumber daya manusia*. PT Bumi Aksara.

- Ingsih, K. S. F. (2024). The role of digital competence in improving service quality and employee performance. *SA Journal of Human Resource Management*, 22, 1–9. <https://doi.org/10.4102/sajhrm.v22i0.2689>
- Katadata Insight Center & Kementerian Komunikasi dan Informatika. (2023, January 5). Indeks literasi digital Indonesia naik jadi 3,54 pada 2022. <https://katadata.co.id/berita/nasional/63b68c826bb4a/indeks-literasi-digital-indonesia-naik-jadi-354-pada-2022>
- Kementerian Komunikasi dan Informatika. (2020). Roadmap literasi digital Indonesia 2020–2024. Direktorat Jenderal Aplikasi Informatika. <https://aptika.kominfo.go.id/roadmap-literasi-digital-2020-2024>
- Law, W. (2018). Global framework of reference on digital literacy skills for indicator 4.4.2. UNESCO Institute for Statistics.
- Mayasari, N. A. D. R. (2024). Analysis of the impact of digital competency training, job happiness, and employee productivity on turnover rates in the Indonesian e-commerce industry. *West Science Interdisciplinary Studies*, 2(4), 821–830. <https://doi.org/10.58812/wsis.v2i04.824>
- Mudji, H. I. (2023). Literasi digital dan transformasi pembelajaran di era digital. *Jurnal Pendidikan dan Teknologi Informasi*, 7(2), 45–56.
- Mujiono, M. (2024). Digital literacy: Fundamental competence for modern society. *Didaktika: Jurnal Pemikiran Pendidikan*, 30(1), 15–23. <https://doi.org/10.30587/didaktika.v30i1.6906>
- Mulyadi, H. (2010). Pengaruh motivasi dan kompetensi kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT Galamedia Bandung Perkasa. *Manajerial*, 9, 97–111. <https://doi.org/10.17509/manajerial.v9i2.1807>
- Mulyadi. (2010). *Manajemen sumber daya manusia*. RajaGrafindo Persada.
- Nugroho, E. A. (2026). Teacher digital literacy based on the pillars of skill, ethics, safety, and culture. *SCD Journal*, 3(2), 39–48. <https://doi.org/10.63158/SCD.v3i1.39>
- Nurbaeti, F. (2023). Literasi digital sebagai media pembelajaran. *Karimah Tauhid*, 2(3), 734–742. <https://doi.org/10.30997/karimahtauhid.v2i3.8867>
- Pangrazio, L. A. (2020). What is digital literacy? A comparative review of publications across three language contexts. *E-Learning and Digital Media*, 17(6), 442–459. <https://doi.org/10.1177/2042753020946291>
- Priastuti, R. (2026). Pengaruh literasi digital, pelatihan dan pengembangan terhadap produktivitas karyawan di Universitas Atma Jaya Yogyakarta. *Jurnal Ekonomi Riset dan Kinerja*, 4(1), 3441–3450. <https://doi.org/10.31004/jerkin.v4i1.2140>
- Riani, D. (2023). Kompetensi karyawan: Analisis pengetahuan, keterampilan, nilai, konsep diri, karakteristik pribadi dan motif. *Oikos: Jurnal Kajian Pendidikan Ekonomi dan Ilmu Ekonomi*, 8(1), 258–270.

- Rivai, V. (2013). Manajemen sumber daya manusia untuk perusahaan. Widina.
- Rumata, V. D. (2020). Rendahnya tingkat perilaku digital ASN Kementerian Kominfo: Survei literasi digital pada instansi pemerintah. *Jurnal Studi Komunikasi*, 4(2), 467–484. <https://doi.org/10.25139/jsk.v4i2.2230>
- Sedarmayanti. (2017). Perencanaan dan pengembangan sumber daya manusia untuk meningkatkan kompetensi, kinerja, dan produktivitas kerja. *Jurnal Wacana Ekonomi*, 1(1), 1–12.
- Simamora, H. (2004). Manajemen sumber daya manusia. STIE YKPN.
- Smith, N. K. J. (2020). Ensure inclusive and equitable quality education and promote lifelong learning opportunities for all. In *Mining, materials, and the sustainable development goals (SDGs)* (pp. 29–38). <https://doi.org/10.1201/9780367814960-4>
- Spencer, L., & Spencer, S. (1993). *Competence at work: Models for superior performance*. John Wiley & Sons.
- Sugiyono. (2008). *Metode penelitian pendidikan: Pendekatan kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Alfabeta.
- Sutrisno, E. (2009). *Manajemen sumber daya manusia*. Kencana.
- Universitas Pamulang. (2021). Perencanaan sumber daya manusia dalam organisasi modern. *Jurnal Ilmiah Manajemen*, 11(3), 245–258.
- Wibowo. (2023). *Manajemen sumber daya manusia*. Rajawali Pers.
- Wulandari, A., Anitra, Y., & Karhab, P. (2025). Pengaruh kompetensi dan komunikasi terhadap produktivitas karyawan pada perusahaan X. *The Journal of Business and Management Research*, 10(2), 45–56.
- Zulkifli, N. H. N. M. S. (2024). Pengaruh pengetahuan kognitif, teknis, dan sosial emosional terhadap penerapan literasi digital pada UMKM. *Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis*, 7(2), 921–929.