

## Kompetensi SDM, Peran Industri 5.0, Literasi Digital Terhadap Kinerja Organisasi Dimediasi Motivasi Belajar Karyawan PT XYZ

Halimatusa'diah Halimatusa'diah<sup>1</sup>, Dewi Puspaningtyas Faeni<sup>2</sup>, Novita Wahyu Setyawati<sup>3</sup>, Achmad Fauzi<sup>4</sup>, Murti Wijayanti<sup>5</sup>

<sup>1-5</sup> Universitas Bhayangkara Jakarta Raya

Email: [Matusadiahali75@gmail.com](mailto:Matusadiahali75@gmail.com), [Dewi.puspaningtyas@dsn.ubharajaya.ac.id](mailto:Dewi.puspaningtyas@dsn.ubharajaya.ac.id),

[Novita.wahyu@dsn.ubharajaya.ac.id](mailto:Novita.wahyu@dsn.ubharajaya.ac.id)

Korespondensi penulis: [Matusadiahali75@gmail.com](mailto:Matusadiahali75@gmail.com)

**Abstract.** This study aims to determine HR competencies, the role of industry 5.0, and digital literacy on organizational performance through (mediated) learning motivation of PT XYZ employees. This research method is descriptive quantitative type by distributing questionnaires (Likert scale 1-5) to a sample size of 83 out of 500 respondents calculated using the Slovin formula and processed with SmartPLS 3.0 software. The results showed that the path coefficient and p-value of the HR Competency variable (0.191 and 0.002), the Role of Industry 5.0 (0.077 and 0.062), and Digital Literacy (0.150 and 0.025). This means that HR Competencies and Digital Literacy partially have a significant positive effect on the Organizational Performance of PT XYZ through (mediated) Employee Learning Motivation. While the Role of Industry 5.0 partially has no effect on the Organizational Performance of PT XYZ through (mediated) Employee Learning Motivation. Furthermore, the path coefficient and p-value of the Employee Learning Motivation variable are 0.410 and 0.002. This means that Employee Learning Motivation has a significant positive effect on the Organizational Performance of PT XYZ.

**Keywords:** HR Competencies, Role of Industry 5.0, Digital Literacy, Organizational Performance, Employee Learning Motivation.

**Abstrak.** Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui kompetensi SDM, peran industri 5.0, dan literasi digital terhadap kinerja organisasi melalui dimediasi motivasi belajar karyawan PT XYZ. Metode penelitian ini berjenis kuantitatif deskriptif dengan penyebaran kuesioner (skala likert 1-5) kepada jumlah sampel sebesar 83 dari 500 responden yang dihitung dengan rumus slovin dan diolah dengan software SmartPLS 3.0 Hasil penelitian menunjukkan bahwa path coefficient dan p-value variabel Kompetensi SDM (0,191 dan 0,002), Peran Industri 5.0 (0,077 dan 0,062), serta Literasi Digital (0,150 dan 0,025). Artinya Kompetensi SDM dan Literasi Digital secara parsial berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Organisasi PT XYZ melalui (dimediasi) Motivasi Belajar Karyawan. Sedangkan Peran Industri 5.0 secara parsial tidak berpengaruh terhadap Kinerja Organisasi PT XYZ melalui (dimediasi) Motivasi Belajar Karyawan. Selanjutnya path coefficient dan p-value variabel Motivasi Belajar Karyawan adalah sebesar 0,410 dan 0,002. Artinya Motivasi Belajar Karyawan berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Organisasi PT XYZ.

**Kata kunci:** Kompetensi SDM, Peran Industri 5.0, Literasi Digital, Kinerja Organisasi, Motivasi Belajar Karyawan.

### LATAR BELAKANG

Era globalisasi berarti bahwa lingkungan organisasi, dan bahkan organisasi itu sendiri, sudah sebagai dinamis serta telah membangun situasi yang kompetitif. Persaingan antar organisasi tidak lagi hanya melibatkan persaingan sumber daya material atau modal, tetapi juga persaingan asal daya manusia. Hal ini menjadikan sumber daya manusia (SDM) menjadi faktor strategis serta tolak ukur keberhasilan organisasi. Lebih dari itu, SDM bahkan bisa sebagai keunggulan kompetitif bagi suatu organisasi (Adha et al., 2019).

Kompetensi SDM menjadi fondasi bagi layanan PT XYZ yang optimal dan keberhasilan dalam menjalankan kegiatannya. PT XYZ menciptakan SDM yang unggul dalam menjalankan

proses bisnis yang sesuai dengan kompetensi profesional yang diperoleh melalui *implementasi Human Capital Management* dengan memperhatikan kebutuhan dalam mendukung keberhasilan perusahaan mencapai visi dan misinya. PT XYZ menekankan pada pentingnya peningkatan kualitas kompetensi SDM yang diwujudkan melalui sistem SDM Terintegrasi/sistem *Human Capital Managemen*. Manajemen memiliki komitmen yang tinggi untuk terus membudayakan integritas sebagai bagian yang tak terpisahkan dari pengembangan kompetensi dan kapasitas SDM (Bairizki, 2018).

Salah satu fenomena yang penting adalah kompetensi SDM yang kuat di PT XYZ menunjukkan bahwa memiliki pedoman perilaku yang mengatur etika dan perilaku karyawan dalam menjalankan tugasnya. Kompetensi sdm terhadap karyawan perlu memiliki kemampuan administrasi yang baik untuk menangani berbagai aspek administrasi dalam perusahaan, seperti manajemen risiko, kebijakan, dan prosedur. Kemampuan berkomunikasi tepat sangat penting bagi karyawan untuk menyampaikan informasi yang jelas dan efektif kepada rekan kerja dan pelanggan, serta untuk mengurangi konflik yang mungkin terjadi.

Industri 5.0 signifikan dalam peran teknologi dan kebutuhan keterampilan dalam dunia kerja. Perkembangan teknologi dalam industri 5.0 diharapkan dapat meningkatkan keselamatan kerja karyawan. Teknologi dapat digunakan untuk menciptakan lingkungan kerja yang lebih aman dan mengurangi risiko kecelakaan kerja. Dengan demikian, Industri 5.0 membawa perubahan yang signifikan dalam peran teknologi dan kebutuhan keterampilan, serta diharapkan dapat memberikan manfaat bagi industri, karyawan, dan masyarakat secara luas. *Hard skill* adalah keterampilan teknis yang spesifik untuk pekerjaan atau industri tertentu, sedangkan *soft skill* adalah keterampilan interpersonal seperti komunikasi, kerja sama tim, dan pemecahan masalah. PT XYZ, informasi yang tersedia mengenai *hardskill* dan *softskill* Industri 5.0 masih terbatas. Namun, tampaknya PT XYZ menyediakan program pelatihan untuk meningkatkan dan meningkatkan kembali keterampilan karyawan baik dalam hal *softskill* maupun *hardskill*. Dalam era Industri 5.0, karyawan harus memiliki kemampuan teknis yang mumpuni dan kemampuan interpersonal yang kuat untuk dapat bersaing di pasar kerja yang semakin ketat. Karyawan harus mengembangkan *hard skill* terkait dengan penguasaan teknologi dan aplikasi digital yang relevan dengan pekerjaan mereka, sementara *soft skill* seperti kemampuan beradaptasi dengan perubahan teknologi dan kemauan untuk terus belajar juga sangat penting. Dengan demikian, karyawan yang memiliki keterampilan teknis dan interpersonal yang akan dapat meningkatkan kinerja mereka dan memberikan kontribusi positif bagi perusahaan di era Industri 5.0 (Akundi et al., 2021).

Fenomena industri 5.0 pada PT XYZ belum memakai industri 5.0 di karenakan fokus utamanya adalah pada layanan asuransi kecelakaan penumpang alat angkutan umum dan asuransi tanggung jawab. Industri 5.0 merupakan konsep yang menggabungkan kecerdasan buatan dengan keterampilan manusia dan bertujuan untuk menciptakan lingkungan kerja yang aman, efisien serta meningkatkan kolaborasi antara manusia dan mesin. Menerapkan 5.0. Industri yang relatif dan perusahaan PT XYZ yang masih dalam proses transisi dari industri 4.0. Menerapkan teknologi baru pada industri 5.0 membutuhkan investasi yang signifikan, baik dalam hal uang maupun waktu. Memanfaatkan teknologi baru, perusahaan perlu memiliki karyawan dengan keterampilan yang tepat, tidak semua teknologi baru akan memberikan manfaat bagi setiap perusahaan. Industri asuransi ini di atur oleh sejumlah regulasi yang mungkin membatasi penerepan teknologi baru.

Literasi digital adalah kemampuan individu untuk menggunakan teknologi informasi dan komunikasi secara efektif dan kritis. Peningkatan literasi digital sangat penting dalam menghadapi tantangan di era digital, terutama dalam Industri 5.0. Literasi digital mengacu pada kemampuan individu untuk menggunakan teknologi informasi dan komunikasi secara efektif dan kritis. Peningkatan literasi digital dapat membantu individu meningkatkan kemampuan analisis, evaluasi, dan verifikasi informasi yang mereka temukan online. Literasi digital juga melibatkan kesadaran dan pemahaman tentang keamanan digital, seperti praktik keamanan online dan etika digital. Peningkatan literasi digital sangat penting untuk meningkatkan kinerja karyawan, karyawan harus memiliki kemampuan teknis *hard skill* dan kemampuan interpersonal *soft skill* yang mumpuni untuk dapat bersaing di pasar kerja yang semakin ketat. Peningkatan literasi digital dapat membantu karyawan meningkatkan kemampuan teknis dan interpersonal mereka, seperti kemampuan *coding*, *information security*, dan kemampuan beradaptasi dengan perubahan teknologi. Individu dapat memahami dan mengatasi ancaman *cyber*, mengevaluasi informasi secara efektif, dan menggunakan teknologi dengan aman (Sugiarto & Farid, 2023).

Fenomena Literasi Digital pada PT XYZ Integrasi sistem pelayanan santunan dengan Korlantas Polri, sistem kependudukan dan catatan sipil, salah satu contoh aplikasi asuransi di PT BPJS Kesehatan, dan rumah sakit juga terus dilakukan. Dalam melaksanakan pelatihan digital, termasuk pelatihan khusus literasi digital untuk disabilitas. Pelatihan ini bertujuan untuk mengembangkan kemampuan khusus literasi digital bagi peserta dan menjalankan inovasi digital juga diakui menjalankan penerimaan tiga penghargaan pada ajang Indonesia *Digital Innovation and Achievement Award 2023*.

Manusia untuk mengorganisir dirinya sendiri, mulai dari tingkat organisasi yang kecil sampai organisasi yang cukup besar. pada sebuah instansi, pegawai merupakan subjek yang memegang peranan penting pada aplikasi suatu organisasi pada perusahaan, mulai dari perbaikan hingga pengembangan organisasi dengan berbagai cara yang tersusun pada program peningkatan kinerja. Peran sdm pada suatu organisasi sangat penting baik dalam organisasi swasta maupun pemerintah. aktivitas suatu organisasi bisa terealisasi dengan baik dan meningkatnya kinerja organisasi pada mencapai tujuan yang sudah ditetapkan pula artinya salah satu dampak yang ditimbulkan karena adanya pengelolaan yang baik terhadap faktor manusia. Hal ini karena telah diketahui bersama bahwa sdm ialah salah satu faktor yang sangat penting dalam aplikasi proses aktivitas organisasi (Faeni, 2021).

Fenomena Kinerja Organisasi PT XYZ, jumlah karyawan hingga 31 Desember 2022 mencapai 1.812 orang, mengalami penurunan sebesar 3,41% dibandingkan jumlah karyawan per 31 Desember 2021 yang sebanyak 1.876 orang.

Motivasi merupakan salah satu faktor yang bertanggung jawab atas tinggi rendahnya kinerja karyawan Motivasi artinya dorongan atau kehendak yang membentuk seorang melakukan sesuatu. Motivasi dapat bertindak menjadi kekuatan pendorong yang mengarahkan karyawan ke arah tujuan mereka (Faeni, 2018).

Fenomena Motivasi belajar karyawan PT XYZ sangat penting untuk menghadapi tantangan di era Industri 5.0, sejumlah penelitian telah dilakukan untuk mendapatkan gambaran tentang motivasi karyawan diperusahaa serta bertujuan mengetahui dan menganalisis pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT XYZ. Hasil penelitian ini dapat memberikan gambaran mengenai sejauh mana motivasi kerja dan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT XYZ.

Kepemimpinan yang baik memperhatikan kesejahteraan karyawan dapat membantu meningkatkan motivasi kerja mereka. Memberikan kesempatan untuk pendidikan dan pelatihan guna meningkatkan keterampilan dan pengetahuan karyawan dapat membantu meningkatkan motivasi kerja mereka. Mengurangi stres kerja dapat membantu meningkatkan motivasi kerja karyawan. Motivasi belajar karyawan dapat mempengaruhi kinerja organisasi secara keseluruhan. Meningkatkan motivasi kerja karyawan antara lain adalah menciptakan lingkungan kerja yang positif, komunikasi antara manajemen dan karyawan, memberikan pengakuan dan penghargaan atas kontribusi karyawan, memberikan kesempatan untuk pendidikan dan pelatihan, meningkatkan keterampilan dan pengetahuan karyawan, serta memperhatikan kesejahteraan karyawan serta meningkatkan motivasi belajar karyawan, karyawan dapat meningkatkan keterampilan dan pengetahuan mereka, yang pada gilirannya

dapat meningkatkan kinerja organisasi secara keseluruhan. Karyawan yang termotivasi untuk belajar dapat membantu organisasi mencapai tujuan yang direncanakan dan meningkatkan komitmen mereka terhadap pekerjaan.

Berdasarkan penjelasan diatas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “Kompetensi SDM, Peran Industri 5.0, Literasi Digital Terhadap Kinerja Organisasi Dimediasi Motibasi Belajar Karyawan”.

## **KAJIAN TEORITIS**

### **KOMPETENSI SDM**

SDM merupakan suatu proses penggabungan metode dan teknologi yang paling efektif untuk mencapai tujuan organisasi. Unsur-unsur yang terkait dengan hal ini adalah kelebihan dan kekurangannya, yang diwujudkan dalam pendekatan eklektisisme tertentu. Kelemahan konsep ini diwujudkan dalam titik kunci manajemen, integrasi tujuan individu karyawan, dan tujuan strategis organisasi secara keseluruhan (Caputo et al., 2019).

Karyawan dianggap kompeten ketika mereka membagikan pengetahuan, keterampilan, perilaku, yang dibutuhkan untuk melaksanakan tanggung jawab mereka secara profesional, efektif, serta efisien. Kompetensi inti dalam SDM merupakan kemampuan untuk merekrut, mempekerjakan, serta memberikan kompensasi kepada pekerja. Kompetensi SDM terkait erat dengan menggunakan kemampuan ini (Fauziati & Yudianto, 2022). Indikator Pengukuran Kompetensi SDM yang mempengaruhi, Kompetensi SDM antara lain (Sugiyono, 2018): 1. Pengetahuan (*Knowledge*), 2. Pemahaman (*Understanding*), 3. Kemampuan/Keterampilan (*Skill*), 4. Nilai (*Value*), 5. Sikap (*Attitude*), 6. Minat (*Interest*).

### **PERAN INDUSTRI 5.0**

Industri 5.0 memungkinkan perusahaan asuransi untuk mengumpulkan dan menganalisis data secara lebih efisien, sehingga dapat memahami perilaku pelanggan, menentukan risiko dengan lebih akurat, dan mengembangkan produk asuransi yang lebih sesuai dengan kebutuhan pelanggan. Perusahaan asuransi dapat menggunakan teknologi *internet of things (IoT)* untuk mengumpulkan data dari berbagai sumber, seperti kendaraan atau rumah yang diasuransikan, sehingga dapat memantau risiko secara real-time dan memberikan tindakan pencegahan yang tepat. Perusahaan asuransi untuk menyediakan layanan digital yang lebih mudah diakses oleh pelanggan, seperti pembelian secara online. Klaim digital, dan layanan pelanggan melalui platform digital. Perusahaan asuransi dapat menggunakan *AI* dan *machine learning* untuk melakukan analisis risiko yang lebih mendalam, mendeteksi penipuan, dan

memberikan rekomendasi yang lebih akurat kepada pelanggan. Teknologi *blockchain* dapat digunakan untuk meningkatkan keamanan dan transparansi dalam proses klaim asuransi, serta memfasilitasi transaksi antara perusahaan asuransi dan mitra bisnisnya. Perusahaan asuransi dapat meningkatkan efisiensi operasional, inovasi produk, dan memberikan layanan yang lebih baik kepada pelanggan, sehingga dapat tetap bersaing di pasar yang semakin kompetitif (Rohida, 2018).

Aspek penting lainnya dari Industri 5.0 adalah penekanan yang lebih besar pada kreativitas dan intuisi manusia. Sementara Industri 4.0 memperkenalkan konsep pabrik pintar, Industri 5.0 membawa hal ini ke tingkat yang lebih tinggi dengan memanfaatkan teknologi untuk membantu para pekerja mengekspresikan ide dan desain mereka secara lebih maksimal. Teknologi seperti realitas virtual dan *augmented reality* dapat membantu pekerja memvisualisasikan dan menguji produk dan desain baru dengan cara yang lebih imersif dan interaktif, yang mengarah pada inovasi dan kreativitas yang lebih besar dalam proses produksi (Rosdiani & Hidayat, 2020). Indikator pengukuran beban kerja yaitu (Oktanianto, 2021): 1. Mengikuti perkembangan zaman dengan baik, 2. *Leadership* atau kepemimpinan, 3. Kemampuan berbahasa asing, 4. Menguasai *IT*, 5. Keahlian literasi.

## LITERASI DIGITAL

Literasi digital dapat diartikan sebagai ketertarikan, sikap, dan kemampuan individu menggunakan teknologi digital serta alat komunikasi yang digunakan untuk mengakses, mengelola, mengintegrasikan, menganalisis dan mengevaluasi informasi, membangun pengetahuan baru, membuat dan berkomunikasi dengan orang lain sehingga dapat berpartisipasi secara efektif dalam masyarakat. Saat ini literasi digital merupakan salah satu kebutuhan bagi terwujudnya operasional pendidikan (Sumiharyati & Arikunto, 2019).

Pada saat yang sama, dapat dikatakan dengan yakin bahwa lebih banyak penelitian upaya didasarkan pada pemahaman ekonomi pengetahuan dan pentingnya ekonomi pengetahuan untuk pengembangan kegiatan ekonomi. Dalam kondisi saat ini berfungsi dan perkembangan dinamis, lingkungan bisnis dicirikan oleh daya tarik SDM dan intelektual, yang merupakan dasar dari aktivitas bisnis. Pentingnya literasi juga dikemukakan bahwa proses berliterasi ini tidak hanya bahasa tapi lebih lanjut ialah kemampuan memecahkan masalah dan menganalisis informasi. Jika individu sudah memiliki kecakapan ini maka keberlangsungan hidup akan jauh lebih baik (Laksani, 2019) ; (Larasati, 2018).

Indikator pengukuran literasi digital antara lain (Nasrullah et al., 2018) : 1. *Kultural*, yaitu pemahaman ragam konteks pengguna dunia digital, 2. *Kognitif*, yaitu daya pikir dalam

menilai konten, 3. *Konstruktif*, yaitu reka cipta sesuatu yang ahli dan aktual., 4. *Komunikatif*, yaitu memahami kinerja jejaring dan komunikasi di dunia digital., 5. Kepercayaan diri yang bertanggung jawab., 6. *Kreatif*, melakukan hal baru dengan cara baru., 7. *Kritis* dalam menyikapi konten., 8. Bertanggung jawab secara sosial.

## **KINERJA ORGANISASI**

Kinerja karyawan yang baik juga dapat memberikan dampak positif pada motivasi dan semangat kerja karyawan, serta membantu perusahaan untuk mencapai keunggulan kompetitif di dalam pasar. Setiap fungsi manajemen, aktivitas manajemen SDM adalah suatu keharusan dikembangkan, dievaluasi dan dimodifikasi sesuai kebutuhan sehingga dapat berkontribusi pada daya saing organisasi dan individu di tempat kerja. Dapat disimpulkan bahwa Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dilakukan oleh pekerja dalam menunaikan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang dibebankan kepadanya (Budiyanto, 2022).

Organisasi harus mampu menentukan situasi dan kondisi perkembangan teknologi dan informasi agar dapat mencapai tujuan organisasi secara menyeluruh. Perubahan merupakan adaptasi untuk menyesuaikan diri dengan kondisi lingkungan dan meningkatkan kinerja organisasi. Organisasi yang tidak dapat beradaptasi cenderung lemah dalam hal perkembangannya dan tidak mampu bersaing dengan perusahaan lainnya karena tidak adanya peningkatan kualitas dan kuantitas organisasi (Shabrina, 2021).

Kinerja organisasi telah berkembang seiring dengan dinamika bisnis dan perkembangan ilmu manajemen. Budaya organisasi krusial antaran norma yang ditemukan melekat pada kerutinan yang ditemukan dijenjang organisasi sebagai standar sikap yang dianut oleh kelompok. Budaya organisasi sebagai kebiasaan yang mampu menciptakan terbentuknya organisasi yang kompeten (Latief et al., 2018).

Indikator pengukuran literasi digital antara lain kinerja organisasi (Firmansyah & Dede, 2022) : 1. Kuantitas Kerja., 2. Ketepatan Waktu., 3. Inisiatif., 4. Kemampuan., 5. Komunikasi.

## **MOTIVASI BELAJAR KARYAWAN**

Motivasi kerja adalah harapan yang berasal dari pada diri seseorang sebab didorong, terinspirasi, serta terdorong buat melakukan aktivitas yang didasari oleh perasaan suka, bahagia dan bersungguh-sungguh sebagai akibatnya mencapai hasil yang baik dan berkualitas. Motivasi karyawannya mendorong semangat kerja sebagai akibatnya mereka akan menyambungkan kemampuan dan keahliannya secara penuh. Ketika karyawan termotivasi. Mereka akan merasa

puas menggunakan pekerjaannya dan bekerja dengan semangat yang lebih dari sebelumnya yang berdampak di peningkatan kinerja (Haryono et al., 2020).

Indikator pengukuran literasi digital antara lain (Riyanto et al., 2021) (Riyanto et al., 2021): 1. Nilai dari suatu harapan., 2. Harapan., 3. Penentuan nasib sendiri.

## METODE PENELITIAN

Dalam penelitian ini, penulis menggunakan penelitian kuantitatif. Penelitian kuantitatif ialah metode penelitian yang berdasarkan filsafat *positivisme* yang dipakai untuk meneliti populasi dan sampel tertentu, pengumpulan data memakai instrument penelitian, analisis data bersifat kuantitatif atau statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang sudah ditetapkan (Sugiyono, 2018). Populasi di dalam penelitian ini ialah para karyawan pada PT XYZ dengan jumlah 500 karyawan dengan Teknik sampel menggunakan *Simple Random Sampling*. Analisis data menggunakan *smartpls 3.0* dan dilakukan pengujian yaitu metode analisis data (deskriptif dan verifikatif), evaluasi model pengukuran (*outer model*) yaitu uji validitas dan reliabilitas, evaluasi model struktural (*inner model*) dan pengujian hipotesis.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Kompetensi SDM melalui Mediasi Motivasi Belajar Karyawan Berpengaruh Positif Terhadap Kinerja Organisasi

Berdasarkan *Hierarchical Component Model* 1, diperoleh nilai koefisien jalur sebesar 0,456, artinya Kompetensi SDM berpengaruh dengan arah positif terhadap pilihan Motivasi Belajar Karyawan. Sedangkan berdasarkan hasil uji hipotesis *path koefisien* terdapat nilai *P-values* sebesar 0,000 atau  $< 0,05$  dan nilai *t-statistics* kompetensi SDM memiliki nilai 5,278 atau  $> 1,96$ , maka dinyatakan adanya pengaruh signifikan antara variabel Kompetensi SDM terhadap Motivasi Belajar Karyawan.

Berdasarkan uraian tersebut maka dapat disimpulkan bahwa  $H_{01}$  ditolak dan  $H_{a1}$  diterima. Maka hasil penelitian ini membuktikan bahwa minat memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Motivasi Belajar Karyawan ( $H_1$  terbukti secara signifikan).

Berdasarkan *Hierarchical Component Model* 2, diperoleh nilai koefisien jalur sebesar 0,023, artinya Kompetensi SDM tidak berpengaruh dengan arah positif terhadap pilihan Kinerja Organisasi. Sedangkan berdasarkan hasil uji hipotesis *path koefisien* (Tabel 4.23) terdapat nilai *P-values* sebesar 0,0793 atau  $> 0,05$  dan nilai *t-statistics* minat memiliki nilai 0,262 atau  $> 1,96$ , maka dinyatakan adanya pengaruh signifikan antara variabel Kompetensi SDM terhadap Kinerja Organisasi.



Berdasarkan uraian tersebut maka dapat disimpulkan bahwa  $H_{01}$  ditolak dan  $H_{a1}$  diterima. Maka hasil penelitian ini membuktikan bahwa Kompetensi SDM memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Organisasi ( $H_1$  terbukti secara signifikan).

### **Peran Industri 5.0 melalui Mediasi Motivasi Belajar Karyawan Berpengaruh Positif Terhadap Kinerja Organisasi**

Berdasarkan *Hierarchical Component Model 1*, diperoleh nilai koefisien jalur sebesar 0,187, artinya Peran Industri 5.0 berpengaruh dengan arah positif terhadap Motivasi Belajar Karyawan. Sedangkan berdasarkan hasil uji hipotesis *path koefisien* terdapat nilai *P-values* sebesar 0,012 atau  $>0,05$  dan nilai *t-statistics* minat memiliki nilai 2,522 atau  $>1,96$ , maka dinyatakan adanya pengaruh signifikan antara variabel Peran Industri 5.0 terhadap Motivasi Belajar Karyawan.

Berdasarkan uraian tersebut maka dapat disimpulkan bahwa  $H_{01}$  ditolak dan  $H_{a1}$  diterima. Maka hasil penelitian ini membuktikan bahwa Peran Industri 5.0 memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Motivasi Belajar Karyawan ( $H_1$  terbukti secara signifikan).

Berdasarkan *Hierarchical Component Model 2*, diperoleh nilai koefisien jalur sebesar 0,190, artinya Peran Industri 5.0 berpengaruh dengan arah positif terhadap Kinerja Organisasi. Sedangkan berdasarkan hasil uji hipotesis *path koefisien* terdapat nilai *P-values* sebesar 0,012 atau  $>0,05$  dan nilai *t-statistics* Peran Industri 5.0 memiliki nilai 2,522 atau  $>1,96$ , maka dinyatakan adanya pengaruh signifikan antara variabel Peran Industri 5.0 terhadap Kinerja Organisasi.

Berdasarkan uraian tersebut maka dapat disimpulkan bahwa  $H_{01}$  ditolak dan  $H_{a1}$  diterima. Maka hasil penelitian ini membuktikan bahwa Peran Industri 5.0 memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Organisasi ( $H_1$  terbukti secara signifikan).

### **Literasi Digital melalui Mediasi Motivasi Belajar Karyawan Berpengaruh Positif Terhadap Kinerja Organisasi**

Berdasarkan *Hierarchical Component Model 1*, diperoleh nilai koefisien jalur sebesar 0,366, artinya Literasi Digital berpengaruh dengan arah positif terhadap Motivasi Belajar Karyawan, sedangkan berdasarkan hasil uji hipotesis *path koefisien* terdapat nilai *P-values* sebesar 0,000 atau  $< 0,05$  dan nilai *t-statistics* minat memiliki nilai 3,666 atau  $>1,96$ , maka dinyatakan adanya pengaruh signifikan antara variabel Literasi Digital terhadap Motivasi Belajar Karyawan.

Berdasarkan uraian tersebut maka dapat disimpulkan bahwa  $H_{01}$  ditolak dan  $H_{a1}$  diterima. Maka hasil penelitian ini membuktikan bahwa Literasi Digital memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Motivasi Belajar Karyawan ( $H_1$  terbukti secara signifikan).

Berdasarkan *Hierarchical Component Model 2* (Tabel 4.18), diperoleh nilai koefisien jalur sebesar 0,370, artinya Literasi Digital berpengaruh dengan arah positif terhadap Kinerja Organisasi. Sedangkan berdasarkan hasil uji hipotesis *path koefisien* (Tabel 4.23) terdapat nilai *P-values* sebesar 0,001 atau  $>0,05$  dan nilai *t-statistics* Literasi Digital memiliki nilai 3,443 atau  $>1,96$ , maka dinyatakan adanya pengaruh signifikan antara variabel Literasi Digital terhadap Kinerja Organisasi.

Berdasarkan uraian tersebut maka dapat disimpulkan bahwa  $H_{01}$  ditolak dan  $H_{a1}$  diterima. Maka hasil penelitian ini membuktikan bahwa Literasi Digital memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Organisasi ( $H_1$  terbukti secara signifikan).

### **Kompetensi SDM, Peran industri 5.0, Literasi Digital melalui Mediasi Motivasi Belajar Karyawan Berpengaruh Positif Terhadap Kinerja**

Berdasarkan tentang *R-square* dapat diketahui bahwa pada variabel kinerja organisasi dan motivasi belajar karyawan menunjukkan memiliki nilai *R-Square* sebesar 0,908 artinya variabel motivasi belajar karyawan dapat dijelaskan oleh kompetensi SDM ( $X_1$ ), peran industri 5.0 ( $X_2$ ), dan literasi digital ( $X_3$ ) sebesar 90,3%, kemudian 9,7% adalah faktor lain yang mempengaruhi motivasi belajar karyawan yang tidak termasuk variabel dalam penelitian ini.

Berdasarkan pada uji kecocokan model (*Model fit*) menunjukkan bahwa terdapat nilai SRMR sebesar 0,060 atau  $>0,08$ , NFI sebesar 0.958 atau  $> 90$  dan rms Theta sebesar 0,026 atau  $>0,12$ .

Berdasarkan uraian tersebut maka dapat disimpulkan kompetensi SDM, peran industri 5.0, literasi digital melalui mediasi motivasi belajar karyawan berpengaruh secara simultan terhadap kinerja organisasi.

### **Motivasi Belajar Karyawan Berpengaruh Positif Terhadap Kinerja**

Berdasarkan *Hierarchical Component Model 1*, diperoleh nilai koefisien jalur sebesar 0,410, artinya motivasi belajar karyawan berpengaruh dengan arah positif terhadap kinerja organisasi. Sedangkan berdasarkan hasil uji hipotesis *path koefisien* terdapat nilai *P-values* sebesar 0,002 atau  $< 0,05$  dan nilai *t-statistics* minat memiliki nilai 3,125 atau  $>1,96$ , maka dinyatakan adanya pengaruh signifikan antara variabel motivasi belajar karyawan terhadap kinerja organisasi.

Berdasarkan uraian tersebut maka dapat disimpulkan bahwa  $H_{01}$  ditolak dan  $H_{a1}$  diterima. Maka hasil penelitian ini membuktikan bahwa Literasi Digital memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Motivasi Belajar Karyawan ( $H_1$  terbukti secara signifikan).

## KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh peneliti dengan judul “**Kompetensi SDM, Peran Industri 5.0, Literasi Digital terhadap Kinerja Organisasi Dimediasi Motivasi Belajar Karyawan**”. Maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Kompetensi SDM melalui mediasi motivasi belajar karyawan ada pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja organisasi. Karena pada variabel kompetensi SDM melalui mediasi motivasi belajar karyawan memiliki nilai original sample sebesar 0,456 yang artinya mempunyai pengaruh positif dan memiliki nilai standar pada tingkat *P-values* yaitu 0,000 atau  $>0,05$  dan nilai *t-statistics* kompetensi SDM memiliki nilai 2,771 atau  $>1,96$ , maka dinyatakan bahwa adanya pengaruh signifikan antara variabel kompetensi SDM terhadap motivasi belajar karyawan. Selanjutnya, variabel kompetensi SDM terhadap kinerja organisasi memiliki nilai original *sample* sebesar 0,023, artinya kompetensi SDM tidak berpengaruh terhadap kinerja organisasi dengan nilai standar pada tingkat nilai *P-values* sebesar 0,793 atau  $>0,05$  dan nilai *t-statistics* kompetensi SDM memiliki nilai 0,262 atau  $>1,966$ , maka dinyatakan bahwa adanya pengaruh signifikan antara variabel kompetensi SDM terhadap kinerja organisasi.
2. Peran industri 5.0 melalui mediasi motivasi belajar karyawan ada pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Organisasi. Karena pada variabel kompetensi SDM melalui mediasi motivasi belajar karyawan memiliki nilai original sample sebesar 0,187 yang artinya mempunyai pengaruh positif dan memiliki nilai standar pada tingkat *P-values* yaitu 0,012 atau  $>0,05$  dan nilai *t-statistics* kompetensi SDM memiliki nilai 2,522 atau  $>1,96$ , maka dinyatakan bahwa adanya pengaruh signifikan antara variabel Peran Industri 5.0 terhadap motivasi belajar karyawan. Selanjutnya, variabel kompetensi SDM terhadap kinerja organisasi memiliki nilai original sample sebesar 0,190, artinya kompetensi SDM berpengaruh terhadap kinerja organisasi dengan nilai standar pada tingkat nilai *P-values* sebesar 0,012 atau  $>0,05$  dan nilai *t-statistics* kompetensi SDM memiliki nilai 2,522 atau  $>1,966$ , maka dinyatakan bahwa adanya pengaruh signifikan antara variabel kompetensi SDM terhadap kinerja organisasi.
3. Literasi Digital melalui mediasi motivasi belajar karyawan ada pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Organisasi. Karena pada variabel literasi digital melalui mediasi motivasi belajar karyawan memiliki nilai original sample sebesar 0,366 yang artinya mempunyai pengaruh positif dan memiliki nilai standar pada tingkat *P-values* yaitu 0,000 atau  $>0,05$  dan nilai *t-statistics* kompetensi SDM memiliki nilai 3,666 atau  $>1,966$ , maka dinyatakan bahwa adanya pengaruh signifikan antara variabel literasi digital terhadap

motivasi belajar karyawan. Selanjutnya, variabel kompetensi SDM terhadap kinerja organisasi memiliki nilai original sample sebesar 0,370, artinya Literasi Digital berpengaruh terhadap kinerja organisasi dengan nilai standar pada tingkat nilai *P-values* sebesar 0,001 atau  $<0,05$  dan nilai *t-statistics* literasi digital memiliki nilai 3,443 atau  $>1,96$ , maka dinyatakan bahwa tidak adanya pengaruh signifikan antara variabel Literasi Digital terhadap kinerja organisasi.

4. Kompetensi SDM, Peran Industri 5.0, Literasi Digital melalui mediasi Motivasi Belajar Karyawan berpengaruh positif terhadap kinerja organisasi. Karena *F*-hitung pada variabel motivasi belajar karyawan sebesar 259,89  $>$  *F*-tabel 2.15 dan nilai *koefisien determinasi* ( $R^2$ ) pada *R-Square* pada variabel Motivasi Belajar Karyawan menunjukkan memiliki nilai *R-Square* sebesar 90,3%, yang artinya variabel Kompetensi SDM, Peran Industri 5.0 mempengaruhi Motivasi Belajar Karyawan. Selanjutnya variabel kinerja memiliki nilai *F*-hitung sebesar 259,89  $>$  *F*-tabel 2.15 dan nilai *koefisien determinasi* ( $R^2$ ) pada *R-Square* sebesar 90,3%, yang artinya Motivasi Belajar Karyawan mempengaruhi Kinerja Organisasi.
5. Motivasi belajar karyawan melalui mediasi ada pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Organisasi. Karena pada variabel literasi digital melalui mediasi motivasi belajar karyawan memiliki nilai original sample sebesar 0,410 yang artinya mempunyai pengaruh positif dan memiliki nilai standar pada tingkat *P-values* yaitu 0,002 atau  $>0,05$  dan nilai *t-statistics* kompetensi SDM memiliki nilai 3,125 atau  $>1,966$ , maka dinyatakan bahwa adanya pengaruh signifikan antara variabel motivasi belajar karyawan terhadap kinerja organisasi.

## SARAN

1. Pengembangan Kompetensi SDM: PT XYZ dapat fokus pada pengembangan kompetensi karyawan dalam menghadapi *era* industri 5.0 yang ditandai dengan teknologi canggih dan otomatisasi. Hal ini dapat dilakukan melalui pelatihan, workshop, dan pengembangan karir untuk memastikan karyawan memiliki keterampilan yang sesuai dengan tuntutan industri 5.0.
2. Peningkatan Literasi Digital: PT XYZ perlu memastikan bahwa seluruh karyawan memiliki literasi digital yang cukup untuk mengikuti perkembangan teknologi. Hal ini dapat dilakukan melalui program pelatihan dan pendidikan tentang teknologi digital dan penerapannya dalam lingkungan kerja.

3. Motivasi Belajar Karyawan: PT XYZ dapat mendorong motivasi belajar karyawan dengan memberikan insentif, pengakuan, dan kesempatan untuk pengembangan karir. Dengan demikian, karyawan akan termotivasi untuk terus belajar dan meningkatkan kinerja mereka.
4. Penerapan Industri 5.0: PT XYZ perlu mempertimbangkan penerapan teknologi canggih dan otomatisasi dalam proses produksi dan operasionalnya. Hal ini dapat meningkatkan efisiensi dan produktivitas perusahaan.
5. Pengukuran Kinerja Organisasi: PT XYZ perlu memperhatikan pengukuran kinerja organisasi dengan mempertimbangkan faktor-faktor seperti kompetensi SDM, literasi digital, motivasi belajar karyawan, dan penerapan industri 5.0. Hal ini dapat membantu perusahaan dalam mengevaluasi pencapaian tujuan dan mengidentifikasi area-area yang perlu ditingkatkan.

## DAFTAR REFERENSI

- Adha, C., Pranoto, Y. S., & Purwasih, R. (2019). Analisis Structure, Conduct, and Performance (SCP) pada Pemasaran Lada Putih (Muntok White Pepper) di Kabupaten Bangka Barat. *Journal of Integrated Agribusiness*, 1(2). <https://doi.org/10.33019/jia.v1i2.1043>
- Bairizki, A. (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia. [www.pustakaaksara.co.id](http://www.pustakaaksara.co.id)
- Budiyanto, A. (2022). PENGARUH SELF ESTEEM, SELF EFFICACY, KEPUASAN KERJA DAN PENGEMBANGAN KARIER TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT NEOTEKNO NUSANTARA. *ESENSI: Jurnal Manajemen Bisnis*, 24(3). <https://doi.org/10.55886/esensi.v24i3.412>
- Caputo, F., Cillo, V., Candelo, E., & Liu, Y. (2019). Innovating through digital revolution: The role of soft skills and Big Data in increasing firm performance. *Management Decision*, 57(8). <https://doi.org/10.1108/MD-07-2018-0833>
- Deri Firmansyah, & Dede. (2022). Kinerja Kewirausahaan: Literasi Ekonomi, Literasi Digital dan Peran Mediasi Inovasi. *Formosa Journal of Applied Sciences*, 1(5). <https://doi.org/10.55927/fjas.v1i5.1288>
- Fauziati, M. H., & Yudiarso, A. W. (2022). Pendekatan Balance Score Card dalam Menciptakan Keunggulan Bersaing Perguruan Tinggi Islam. *J-KIs: Jurnal Komunikasi Islam*, 3(1). <https://doi.org/10.53429/j-kis.v3i1.428>
- Hasanatina, F. H., Budiantoro, R. A., & Oktavia, V. (2021). Perbandingan Efisiensi Pada Industri Asuransi Jiwa Syariah Dan Konvensional Dengan Data Envelopment Analysis (DEA). *EKUITAS (Jurnal Ekonomi Dan Keuangan)*, 4(4), 503–521. <https://doi.org/10.24034/j25485024.y2020.v4.i4.4004>
- Karomah. (2020). The Effect Of Job Satisfaction And Job Insecurity On Turnover Intention In Sekolah X Contract Staffs. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 17(1), 38–47. <https://journal.uny.ac.id/index.php/jim/article/view/34774>
- Laksani, H. (2019). Teacher's Belief about Digital Literacy Based on Theory of Planned Behavior. *Orbital: Jurnal Pendidikan Kimia*, 7(1). <https://sinta.kemdikbud.go.id>.

- Larasati. (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia. <http://eprints.kwikkiangie.ac.id/3159/3/bab%202.pdf>
- Latief, A., Pribadi, K., & Zati, M. R. (2018). Analisis Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan. *JUPIIS: JURNAL PENDIDIKAN ILMU-ILMU SOSIAL*, 10(2), 167. <https://doi.org/10.24114/jupiis.v10i2.11137>
- Nasrullah, R., Wahyu Aditya, Tri Andira Satya P, Meyda Noorthertya Nento, Nur Hanifah, Miftahussururi, & Qori Syahriana Akbari. (2018). Materi pendukung literasi digital: gerakan literasi nasional. <https://gln.kemdikbud.go.id/glnsite/buku-literasi-digital/>
- Oktanianto, M. S. S. (2021). Pengaruh Beban Kerja, Tunjangan Dan Stres Terhadap Kinerja Karyawan (Suatu Penelitian Pada Non Manajer PT. Mandala Multifinance Tbk Tasikmalaya). <http://repositori.unsil.ac.id/id/eprint/5688>
- Pancasila, I., Haryono, S., & Sulistyono, B. A. (2020). Effects of work motivation and leadership toward work satisfaction and employee performance: Evidence from Indonesia. *Journal of Asian Finance, Economics and Business*, 7(6), 387–397. <https://doi.org/10.13106/jafeb.2020.vol7.no6.387>
- Riyanto, Setyo, Endri, Herlisha, & Novita. (2021). Effect of work motivation and job satisfaction on employee performance: Mediating role of employee engagement. *Problems and Perspectives in Management*, 19(3), 162–174. [https://doi.org/10.21511/ppm.19\(3\).2021.14](https://doi.org/10.21511/ppm.19(3).2021.14)
- Rohida, L. (2018). Pengaruh Era Revolusi Industri 4.0 terhadap Kompetensi Sumber Daya Manusia. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis Indonesia*, 6(1). <https://doi.org/10.31843/jmbi.v6i1.187>
- Rosdiani, N., & Hidayat, A. (2020). Pengaruh Derivatif Keuangan, Konservatisme Akuntansi dan Intensitas Aset Tetap terhadap Penghindaran Pajak. *Journal of Technopreneurship on Economics and Business Review*, 1(2). <https://jtebr.unisan.ac.id/index.php/jtebr/article/download/43/13>
- Setiawan, A. P., & Faeni, D. P. (2018). LEARNING ORGANIZATION DAN INFORMATION KNOWLEDGE MANAGEMENT TERHADAP KINERJA ORGANISASI PERGURUAN TINGGI DI JAKARTA. *Financial Marketing Operational Human Resources; Vol 1 No 01 (2017): Financial Marketing Operational Human Resources (FAMOUS)*.
- Shabrina, S. (2021). Hubungan antara Perubahan Organisasi, Budaya Organisasi, Kepemimpinan Transformasional, dan Kinerja Karyawan pada PT Pancaputra Mitratama Mandiri. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 9(1), 140. <https://doi.org/10.26740/jim.v9n1.p140-153>
- Sugiarto, & Farid, A. (2023). Literasi Digital Sebagai Jalan Penguatan Pendidikan Karakter Di Era Society 5.0. *Cetta: Jurnal Ilmu Pendidikan*, 6(3), 580–597. <https://doi.org/10.37329/cetta.v6i3.2603>
- Sugiyono, & Lestari, P. (2021). Metode Penelitian Komunikasi. CV Alfabeta. <http://eprints.upnyk.ac.id/27727/1/Buku%20Metode%20Penelitian%20Komunikasi.pdf>