

DAMPAK PROGRAM PELATIHAN TERHADAP KOMPETENSI DIGITAL KARYAWAN PT. BELANT PERSADA DI BANDUNG

Wa Ode Zusnita Muizu¹, Lisa Budiarti²

Program Studi S1 Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Padjadjaran

Jl. Dipati Ukur No. 35 Bandung

Telp. (022)2509055

E-mail : waode.zusnita@unpad.ac.id

ABSTRAK

Berkembangnya revolusi dunia digital, perubahan eksponensial teknologi dan informasi memerlukan strategi transformasi digital bagi pelaku bisnis maupun SDM di masa depan. Kenyataannya adalah sumber daya manusia di PT Belant Persada belum seluruhnya memiliki kompetensi digital tersebut, bahkan tidak seluruh SDM di dalam perusahaan mengetahui apa yang menjadi core competency dari perusahaannya. Kegiatan pelatihan sudah sering dilakukan namun spesifikasi dan kejelasan peserta latih menjadi kendala selanjutnya. Tidak jarang ditemukan karyawan yang sebenarnya membutuhkan kompetensi tersebut tapi enggan mengikuti pelatihan yang diadakan sebab tidak ada konsekuensi dari perusahaan terhadap mereka. Adapun tujuan penelitian ini adalah : (i) Mengkaji dan menganalisis gambaran dampak pelatihan dan kompetensi digital perusahaan, (ii) Mengkaji dan menganalisis dampak pelatihan terhadap kompetensi digital perusahaan. Metode yang digunakan adalah metode deskriptif dan verifikatif melalui pengumpulan data kepustakaan dan studi lapangan (observasi, wawancara dan kuisioner). Sampel yang digunakan 45 orang karyawan (sensus). Data yang diperoleh dianalisis dengan menggunakan analisis kualitatif dan regresi sederhana. Hasilnya menyatakan bahwa : (i) Pelatihan yang dilakukan telah memberikan dampak, tergambar dari reaksi, pembelajaran, perubahan tingkah laku hingga hasil pelatihan. Karyawan sudah melaksanakan pekerjaan dengan kemampuan digital sehingga pekerjaan lebih efisien dan efektif, (ii) Dampak program pelatihan karyawan tinggi dan pengaruhnya sebesar 92,2% terhadap kompetensi digital. Artinya, pelatihan yang diberikan dapat meningkatkan kompetensi digital karyawan.

Kata Kunci: Pelatihan, dampak pelatihan, kompetensi digital

1. PENDAHULUAN

Latar Belakang

Berkembangnya revolusi dunia digital, perubahan eksponensial teknologi dan informasi memerlukan strategi transformasi digital bagi pelaku bisnis maupun SDM di masa depan. Hasil riset di Amerika (2014) menyebutkan bahwa tahun lalu ada sekitar 35% dari 38.000 perusahaan penyedia kerja, melaporkan kesulitan memenuhi posisi yang mereka sediakan, karena kurangnya bakat atau talenta di pasar tenaga kerja. Artinya selisih *gap* yang ada sangat besar antara kebutuhan dan *supply* tenaga kerja. Gejala yang juga terkini adalah kalau dulu komunikasi media bersifat satu arah, semata untuk menyebarkan informasi sekarang konsumen hanya akan memilih media yang bisa berinteraksi langsung secara dua arah.

Geliat organisasi untuk menjadi digital memang sudah kelihatan. Hadirnya perusahaan-perusahaan yang bergerak dibidang digital juga sudah mudah di temui. Kekuatan organisasi digital ini membuktikan bahwa komunikasi, kreativitas dan kemauan untuk mengeksplorasi cara baru dalam memanfaatkan teknologi dan informasi akan membawa kesuksesan. Pemanfaatan kekuatan digital membuat organisasi bisa menciptakan proses bisnis yang jauh lebih cepat dan instan. Tanpa disadari kita sudah berada di dunia dengan tuntutan yang sangat berbeda dengan dekade lalu. Bahkan, para ahli yang sudah mapan di bidangnya pun akan tertinggal bila tidak melihat pada perkembangan sekarang. Preferensi pelanggan dan masyarakat pun bisa dibaca melalui media sosial. Kemampuan membaca data dari media sosial yang sifatnya *real time*, atau yang disebut "*nowcasting*" ini, adalah gabungan kemampuan bereksperimen, membaca, dan memilah data, serta peng-"kini"-an perolehan informasi yang berlangsung secara simultan. Dengan cara inilah organisasi bisa menjaga komunikasi dengan para *stakeholder*-nya.

Dalam dunia bisnis, penguasaan informasi ini harus memberi dampak komersial. Pemanfaatan *big data*, *cloud*, jejaring sosial, dan perangkat mobile ini harus bisa mencapai tingkat kolaborasi yang lebih tinggi dari sebelumnya. Setiap anggota tim perlu mengalami manfaat berada di dunia digital ini. Tren BYOD (*bring your own device*) perlu dirasakan gunanya bagi individu, dan mempermudah hidupnya, misalnya, dalam menjangkau pelanggan dan berinteraksi dengannya. Inilah kesempatan perusahaan untuk menjangkau pelanggan dengan cara yang lebih praktis dan terfokus. Sehingga perusahaan biasanya melakukan pelatihan untuk dapat terus meng-*upgrade* kompetensi SDM nya dengan berbagai macam pelatihan.

Disaat kompetisi antar organisasi berlangsung sangat ketat, persoalan produktivitas menjadi salah satu penentu keberlangsungan organisasi disamping persoalan kualitas dan kemampuan karyawan. Program pelatihan dan pengembangan SDM dapat memberi jaminan pencapaian ketiga persoalan tersebut pada

peringkat organisasional.

PT Belant Persada yang merupakan perusahaan yang bergerak di bidang digital dengan membuat berbagai macam *software* untuk digunakan berbagai perusahaan tentunya harus memiliki SDM dengan kompetensi-kompetensi yang berhubungan erat dengan teknologi atau disebut dengan kompetensi digital. Namun yang terjadi adalah sumber daya manusia di PT Belant Persada belum seluruhnya memiliki kompetensi digital tersebut, bahkan tidak seluruh SDM di dalam perusahaan mengetahui apa yang menjadi *core competency* dari PT Belant Persada. **Tom Koulopoulos (CEO of Delphi Group) menyatakan bahwa *Core business* berhubungan erat dengan *core competency***, walaupun demikian banyak staf hingga eksekutif senior yang tidak mengetahui *core competency* perusahaan mereka. PT Belant Persada sudah sering melakukan pelatihan mengenai teknologi. Namun PT Belant tidak menekankan bahwa pelatihan ini ditujukan untuk seluruh karyawan dan tidak adanya spesifikasi siapa karyawan yang seharusnya mengikuti pelatihan tersebut. Hal ini terjadi karena tidak adanya kejelasan siapa sebenarnya yang harus mengikuti proses pelatihan. Seluruh karyawan di bebaskan dalam mengikuti pelatihan-pelatihan yang diadakan oleh PT Belant Persada, namun tidak ada konsekuensi bagi karyawan yang tidak mengikuti pelatihan tersebut padahal sesungguhnya sangat membutuhkan pelatihan tersebut.

Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini adalah untuk :

1. Mengkaji dan menganalisis gambaran pelatihan dan kompetensi digital pada PT Belant Persada.
2. Mengkaji dan menganalisis pelatihan terhadap kompetensi digital pada PT Belant Persada

2. KAJIAN PUSTAKA

Pelatihan

DeCenzo dan Robin (1999:227) pelatihan adalah suatu pengalaman pembelajaran di dalam mencari perubahan permanen secara relatif pada suatu individu yang akan memperbaiki kemampuan dalam melaksanakan pekerjaannya itu. Sedangkan menurut Gomes (2003:197), pelatihan adalah setiap usaha untuk memperbaiki performansi pekerja pada suatu pekerjaan tertentu yang sedang menjadi tanggung jawabnya, atau satu pekerjaan yang ada kaitannya dengan pekerjaannya. Berdasarkan penjelasan diatas, dapat disimpulkan bahwa pelatihan merupakan hal yang penting dan harus dilakukan secara berkala sebab pelatihan ini sangatlah penting untuk menunjang kelangsungan perusahaan. Dalam sebuah pelatihan SDM, karyawan akan bisa meningkatkan kemampuan kerjanya sekaligus menggali potensinya sehingga bisa bekerja dengan lebih maksimal dalam mencapai tujuan perusahaan.

Mondy (2008: 212) mengemukakan bahwa pelatihan dan pengembangan dipengaruhi oleh beberapa faktor, seperti adanya dukungan top manajemen, kemajuan teknologi, kompleksitas organisasi. Dalam membuat pelatihan ada model yang sangat dikenal yaitu ADDIE Model, yaitu Analisis kebutuhan pelatihan, merancang model pelatihan, mengembangkan pelatihan, implementasi pelatihannya dan evaluasi program pelatihan tersebut.

Konsep Donald. L. Krikpatrick (1959) dengan menggunakan empat level dalam mengevaluasi, pertama reaksi yang di lihat dari apakah mereka menyukai programnya serta apakah menurut mereka pelatihan yang sudah di adakan memiliki manfaat untuk peserta pelatihan. Kedua, pembelajaran dengan cara menguji karyawan apakah mereka belajar sesuatu dari pelatihan atau tidak. Ketiga, tingkah laku dengan melihat adakah tindakan yang berubah setelah pelatihan. Misalnya atasan memberitahu seseorang yang mengikuti pelatihan cara baru mengerjakan tugas dan tanggung jawab. Terakhir hasil dimana hasil dari pelatihan dapat dilihat dari berkurangnya jumlah complain ketika pelatihan di adakan dan perubahan kinerja karyawan melalui laporan dari atasan karyawan.

Kompetensi Digital

Kompetensi digital adalah kompetensi yang mempengaruhi tingkat percaya diri serta kekritisan seseorang dalam bekerja, belajar, mengembangkan diri serta berpartisipasi dalam masyarakat (EC 2006).

Digital Kompetensi merupakan sebuah kebutuhan dan hak warga negara, jika mereka memiliki tanggung jawab secara fungsional di masyarakat saat ini. Namun, masyarakat tidak mampu berkembang sendiri ketika adanya perubahan teknologi dengan cepat. (Ferrari, 2012).

Konsep digital kompetensi adalah target pergerakan *multi-faceted*, yang meliputi banyak bidang dan kemahiran serta berkembang pesat sebagai teknologi yang baru muncul. Digital Kompetensi dikonvergensi dari beberapa bidang sehingga kompetensi digital ini menyiratkan kemampuan untuk memahami media (seperti sebagian besar media atau digital), yang digunakan untuk mencari informasi dan menjadi kritis tentang apa yang akan diambil dari internet (mengingat penyerapan yang tidak terbatas dari Internet) dan untuk dapat berkomunikasi dengan orang lain menggunakan berbagai alat digital dan aplikasi (Mobile, internet). Semua kemampuan ini milik berbagai disiplin ilmu seperti studi media, ilmu informasi, dan teori komunikasi yang digunakan untuk menganalisis kompetensi terkait dengan literasi digital.

Pada kegiatan seminar **Transformation and 21st Century Learning** Mendikbud menjelaskan setidaknya ada empat kompetensi dalam era digital ini yang disebut 4C yaitu, *Critical Thinking and Problem Solving, Creativity, Communication Skills, Ability to Work Collaboratively*.

Kompetensi di era digital yang pertama adalah *Critical Thinking and Problem Solving* yang berarti berpikir kritis dalam pemecahan masalah. Pemikiran yang kritis merupakan salah satu modal *mapping* pada setiap orang. Berpikir kritis berfokus pada berpikir logis tanpa mengeluarkan banyak energi negatif dan kemaran. Sehingga melalui alur berpikir yang baik, seseorang diharapkan mampu memecahkan berbagai permasalahan yang menggunakan cara yang logis. Terlebih lagi, saat ini banyak perangkat canggih yang mampu diaplikasikan.

Kompetensi kedua berkaitan dengan kreativitas seseorang dalam mengolah berbagai isu yang ada. Ada banyak cara yang ditawarkan dalam mengolah, tergantung bagaimana kita mencari inovasi dan menggunakan kreasi masing-masing agar menarik.

Kompetensi ketiga berkaitan dengan kecakapan dalam berkomunikasi. Semakin berkembangnya zaman, semakin luas pula ruang lingkup bahasa dan bahasan dunia. Bukan hanya sekedar berbicara yang sopan dan sesuai dengan EYD. Namun wawasan yang luas juga dibutuhkan supaya komunikasi dapat berjalan dengan baik. Dengan adanya fasilitas di era digital ini, bukan alasan lagi untuk tidak mengetahui berbagai perkembangan lokal maupun dunia. Cara berkomunikasi yang baik juga menandakan kepandaian seseorang dalam pemilihan verbal. Sehingga lawan bicara pun tak akan meremehkan setiap topik pembicaraan. Dalam era digital, setiap orang dituntut untuk tidak salah paham dalam penyampaian informasi.

Kompetensi keempat adalah kemampuan untuk bekerja sama. Tidak semua orang mampu cepat akrab dan beradaptasi dengan lawan bicaranya. Banyak media sosial di era ini menjadikan seseorang mampu bekerja sama hingga berdiskusi dalam satu grup. Bekerja sama dianggap sebagai suatu keharusan dalam mencapai tujuan secara serempak. Dalam menyikapi era digital ini, seharusnya setiap pimpinan mampu berkolaborasi dengan para karyawannya dan setiap karyawan mampu berkolaborasi dengan karyawan lain dalam melakukan hal positif. Sehingga tidak ada lagi individualisme dan egois yang berkepanjangan.

Kerangk Pemikiran

Teknologi telah menjelma menjadi amunisi yang mampu membius segala sektor kehidupan. Teknologi telah membawa banyak perubahan didalam semua sektor. Tugas dan tanggung jawab tidak lagi diselesaikan dengan cara-cara yang merepotkan dan melelahkan, namun dengan cara dan upaya yang bersifat efektif dan efisien. Hal ini menjadi suguhan yang sangat menantang tidak hanya untuk setiap organisasi ataupun perusahaan, namun bagi setiap individu yang masih bergerak atau bermigrasi dalam ruang globalisasi.

Namun sebagai imigran yang ingin bertahan bisa mendalami kultur, bahasa baru, dan *mindset* yang umum berlaku. Hal ini akan mempermudah untuk bertransisi ke lingkungan digital ini. Para pemimpin pun bisa mendorong organisasinya untuk paling tidak menjadi “*digitally fluent*”. Semakin melek digital pemimpinya, semakin mudah ia melaksanakan program pelatihan dan menggeser kebiasaan-kebiasaan lama, lalu membangun kompetensi digital yang menambah nilai jual perusahaan.

Pada kegiatan seminar **Transformation and 21st Century Learning** Mendikbud menjelaskan setidaknya ada empat kompetensi dalam era digital ini yang disebut 4C yaitu, *Critical Thinking and Problem Solving, Creativity, Communication Skills, Ability to Work Collaboratively*.

Kompetensi di era digital yang pertama adalah *Critical Thinking and Problem Solving* yang berarti berpikir kritis dalam pemecahan masalah. Pemikiran yang kritis merupakan salah satu modal *mapping* pada setiap orang. Berpikir kritis berfokus pada berpikir logis tanpa mengeluarkan banyak energi negatif dan kemaran. Sehingga melalui alur berpikir yang baik, seseorang diharapkan mampu memecahkan berbagai permasalahan yang menggunakan cara yang logis. Terlebih lagi, saat ini banyak perangkat canggih yang mampu diaplikasikan.

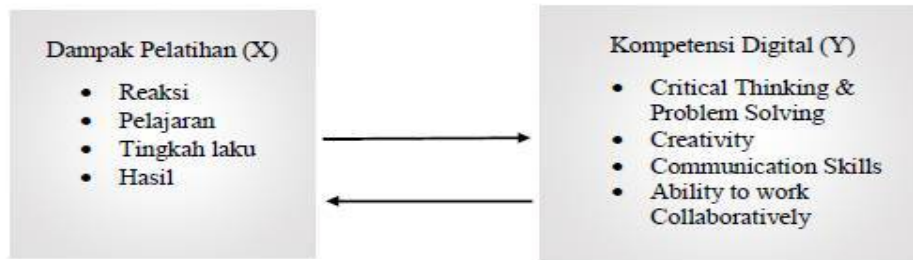
Kompetensi kedua berkaitan dengan kreativitas seseorang dalam mengolah berbagai isu yang ada. Ada banyak cara yang ditawarkan dalam mengolah, tergantung bagaimana kita mencari inovasi dan menggunakan kreasi masing-masing agar menarik. Kompetensi ketiga berkaitan dengan kecakapan dalam berkomunikasi. Semakin berkembangnya zaman, semakin luas pula ruang lingkup bahasa dan bahasan dunia. Bukan hanya sekedar berbicara yang sopan dan sesuai dengan EYD. Namun wawasan yang luas juga dibutuhkan supaya komunikasi dapat berjalan dengan baik. Dengan adanya fasilitas di era digital ini, bukan alasan lagi untuk tidak mengetahui berbagai perkembangan lokal maupun dunia. Cara berkomunikasi yang baik juga menandakan kepandaian seseorang dalam pemilihan verbal. Sehingga lawan bicara pun tak akan meremehkan setiap topik pembicaraan. Dalam era digital, setiap orang dituntut untuk tidak salah paham dalam penyampaian informasi.

Kompetensi keempat adalah kemampuan untuk bekerja sama. Tidak semua orang mampu cepat akrab dan beradaptasi dengan lawan bicaranya. Banyak media sosial di era ini menjadikan seseorang mampu bekerja sama hingga berdiskusi dalam satu grup. Bekerja sama dianggap sebagai suatu keharusan dalam mencapai tujuan secara serempak. Dalam menyikapi era digital ini, seharusnya setiap pimpinan mampu

berkolaborasi dengan para karyawannya dan setiap karyawan mampu berkolaborasi dengan karyawan lain dalam melakukan hal positif. Sehingga tidak ada lagi individualisme dan egois yang berkepanjangan.

Berdasarkan hal tersebut dibutuhkan program pelatihan karyawan untuk dapat terus meningkatkan dan mengembangkan kompetensi SDM perusahaan. Namun disisi lain pelatihan juga menjadi alat yang akan bertanggung jawab dalam pencapaian objektif pelatihan yaitu meningkatkan dan mengembangkan kompetensi digital melalui 4C dengan melakukan evaluasi setelah program pelatihan selesai dilaksanakan. Konsep Donald. L. Krikpatrick (1959) dengan menggunakan empat level dalam mengevaluasi, pertama reaksi yang di lihat dari apakah mereka menyukai programnya serta apakah menurut mereka pelatihan yang sudah di adakan memiliki manfaat untuk peserta pelatihan. Kedua, pembelajaran dengan cara mengujikaryawan apakah mereka belajar sesuatu dari pelatihan atau tidak. Ketiga, tingkah laku dengan melihat adakah tindakan yang berubah setelah pelatihan. Misalnya atasan memberitahu seseorang yang mengikuti pelatihan cara baru mengerjakan tugas dan tanggung jawab. Terakhir hasil dimana hasil dari pelatihan dapat dilihat dari berkurangnya jumlah komplain ketika pelatihan di adakan dan perubahan kinerja karyawan melalui laporan dari atasan karyawan.

Berdasarkan kangka pemikiran tersebut, maka terjadi hubungan timbal balik antara pelatihan dengan kompetensi digital, sehingga bentuk paradigma penelitian ini adalah sebagai berikut :



3. METODE PENELITIAN

Jenis penelitian yang digunakan untuk penelitian dampak program pelatihan terhadap kompetensi digital karyawan adalah metode deskriptif. Metode deskriptif yaitu suatu metode dalam meneliti status sekelompok manusia, suatu objek, suatu set kondisi, suatu sistem pemikiran ataupun suatu kelas peristiwa pada masa sekarang. Tujuan dari penelitian deskriptif ataupun suatu kelas peristiwa pada masa sekarang. Tujuan dari penelitian deskriptif ini adalah untuk membuta deskripsi, gambaran atau lukisan secara sistematis, faktual dan akurat mengenai fakta-fakta, sifat-sifat serta hubungan antar fenomena yang diselidiki (Nazir, 2003).

4. HASIL PENELITIAN

Berdasarkan hasil pengujian statistik, didapatkan hasil bahwa pada penelitian ini variabel program pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kompetensi digital di PT Belant Persada di Bandung dengan t_{hitung} sebesar 22,483 dan nilai t_{tabel} sebesar 2,004.

Hipotesis penelitian dampak program pelatihan yang memengaruhi kompetensi digital karyawan dinyatakan sebagai :

$$H_0 : \beta_0 = \beta_1 = 0$$

H_1 : Paling sedikit ada satu β yang tidak sama dengan 0 (Model regresi berarti)

Untuk menguji hipotesis model regresi dampak program pelatihan terhadap kompetensi digital karyawan digunakan suatu teknik analisis yang disebut *Analysis of Variance* (ANOVA), hasilnya disajikan dalam tabel berikut ini :

Tabel 4.27
Analisis Varians Model Regresi Dampak Program Pelatihan terhadap Kompetensi Digital Karyawan ANOVA^b

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.	
1	Regression	7973.831	1	7973.831	507.151	.000 ^a
	Residual	676.080	43	15.723		
	Total	8649.911	44			

a. Predictors : (Constant), Dampak Program Pelatihan

b. Dependent Variabel : Kompetensi Digital

Berdasarkan tabel tersebut di atas diperoleh nilai statistik uji :

$$F_{hitung} = 507,151$$

Dengan mengambil taraf nyata penelitian sebanyak $\alpha = 0,05$ pada derajat bebas pembilang $v_1 = 1$ dan derajat bebas penyebut $v_2 = 43$, diperoleh bilai kritis distribusi F Snedecor sebanyak $F_{tabel} = F_{(0,005;1,43)} = 4.07$

Kriteria uji :

Jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau signifikansi $< \alpha$, maka H_0 ditolak : lainnya H_0 diterima. Karena $F_{hitung} = 507,151 > F_{tabel} = 4.07$ atau signifikansi lebih kecil dari taraf nyata penelitian ($Sig. = 0.000 < \alpha = 0,005$), maka H_0 ditolak, artinya model regresi yang dibentuk berarti. Jadi setidaknya ada sebuah koefisien regresi yang memberikan kontribusi yang signifikan terhadap kompetensi digital. Selanjutnya dilakukan pengujian secara parsial untuk mengetahui koefisien mana yang kontribusinya signifikan, hasilnya ditunjukkan dalam tabel berikut :

Tabel 4.28
Uji Koefisien Regresi Dampak Program Pelatihan terhadap Kompetensi Digital Karyawan Coefficients*

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	23.530	4.458		5.278	.000
Dampak Program Pelatihan	.685	.030	.960	22.520	.000

a. Dependent Variabel : Kompetensi Digital

Hipotesis yang diajukan untuk menguji masing-masing koefisien kompetensi karyawan ini dinyatakan sebagai berikut :

$$H_0 : \beta_0 = 0, \text{ untuk } I = 0,1 \text{ (koefisien regresi tidak berarti)}$$

$$H_1 : \beta_1 \neq 0, \text{ untuk } I = 0,1 \text{ (koefisien regresi berarti)}$$

Kriteria uji :

Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau signifikansi $< \alpha$, maka H_0 diterima.

a. Koefisien Intersept (Konstanta)

Besarnya nilai statistik uji untuk koefisien intersept pada model regresi kompetensi digital :

$t_{hitung} = 5.278$ dengan taraf nyata penelitian sebanyak $\alpha = 0,05$ pada derajat bebas $v = n - 2 = 45 - 2 = 43$, diperoleh nilai kritis distribusi t student sebanyak $t_{tabel} = 2,004$. Karena $t_{hitung} = 5,278 > t_{tabel} = 2.004$ atau nilai signifikansinya lebih besar dari taraf nyata penelitian ($Sig. = 0,5567 > \alpha = 0,05$), maka H_0 diterima, artinya koefisien intersept tidak memberikan kontribusi yang berarti terhadap kompetensi digital.

b. Koefisien Slope (Dampak Program Pelatihan)

Besarnya nilai uji statistik untuk koefisien slope pada model regresi kompetensi digital :

$$t_{hitung} = 22.250$$

Dengan taraf nyata penelitian sebanyak $\alpha = 0,05$ pada derajat bebas $v = n - 2 = 45 - 2 = 43$, diperoleh nilai kritis distribusi t student sebanyak $t_{tabel} = 2,004$. Karena $t_{hitung} = 22.520 > t_{tabel} = 2,004$ atau nilai signifikansinya lebih kecil dari taraf nyata penelitian ($Sig. = 0,000 < \alpha = 0,05$), maka H_0 ditolak, artinya koefisien slope tidak memberikan kontribusi yang berarti terhadap kompetensi digital.

Karena koefisien slope tidak memberikan kontribusi yang nyata terhadap model, maka selanjutnya diuji keberartian besarnya pengaruh dari variable dampak program pelatihan terhadap kompetensi digital.

Selanjutnya melakukan uji t dimana untuk menguji apakah variabel benar-benar signifikan atau tidak dengan rumus :

$$t = \frac{r\sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}}$$

Dimana :

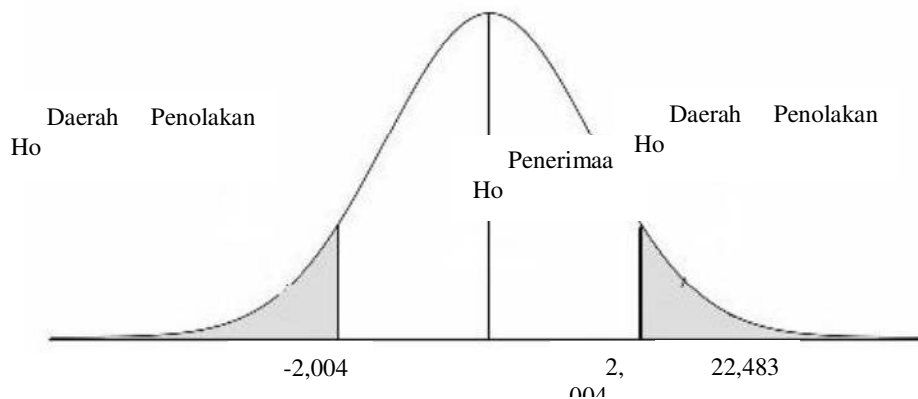
t = nilai t hitung

r = nilai koefisien korelasi

n = jumlah sampel

$$t = \frac{0,960\sqrt{45-2}}{\sqrt{1-0,960^2}} = 22,483$$

Dari hasil perhitungan uji-t, dapat diketahui bahwa uji hipotesis berpengaruh antara dampak program pelatihan terhadap kompetensi digital karyawan, diperoleh nilai t_{hitung} adalah 22,483 pada derajat bebas (df) = n-2 = 45-2 = 43, maka nilai t_{tabel} pada taraf kepercayaan 95% adalah 2,004, oleh karena itu $t_{hitung} > t_{tabel}$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Seperti terlihat pada gambar berikut :



Dengan demikian, dalam gambar terlihat bahwa $t_{hitung} > t_{tabel}$, maka berada pada daerah penolakan H_0 . Dapat disimpulkan bahwa program pelatihan memberi dampak secara positif terhadap kompetensi digital karyawan pada taraf kepercayaan 95%. Hal ini berarti bahwa apabila program pelatihan semakin tinggi maka kompetensi digital yang dimiliki karyawan pun terus meningkat.

6. KESIMPULAN & SARAN

Kesimpulan

Dari hasil penelitian yang dilakukan, diperoleh kesimpulan sebagai berikut :

- (i) Pelatihan yang dilakukan telah memberikan dampak, tergambar dari reaksi, pembelajaran, perubahan tingkah laku hingga hasil pelatihan. Karyawan sudah melaksanakan pekerjaan dengan kemampuan digital sehingga pekerjaan lebih efisien dan efektif,
- (ii) Dampak program pelatihan karyawan tinggi dan pengaruhnya sebesar 92,2% terhadap kompetensi digital. Artinya, pelatihan yang diberikan dapat meningkatkan kompetensi digital karyawan.

Saran

Saran yang dapat diberikan adalah :

1. Manajemen perusahaan harus bisa memfasilitasi karyawan untuk dapat terus meningkatkan kompetensi digital dengan menyediakan akses informasi yang relevan menggunakan media teknologi digital.
2. Manajemen perusahaan harus bisa memberikan kesempatan bagi setiap karyawan untuk belajar, mendapatkan pendidikan dan pengetahuan, karena pengetahuan mengenai teknologi di era digital sangat cepat perputarannya dan terus mengalami perubahan.
3. Menentukan karyawan yang harus mengikuti pelatihan berdasarkan analisis kebutuhan pelatihan, sehingga tujuan dari pelatihan jelas.
4. Cara lain untuk meningkatkan program pelatihan karyawan untuk meningkatkan kompetensi digital adalah dengan mengembangkan strategi dan sistem untuk mengelola pengetahuan terbaru. Hal ini juga

dapat membantu karyawan untuk berbagi pengetahuan dan berkolaborasi dengan karyawan lainnya di seluruh dunia.

PUSTAKA

- Arikunto, S. 1998. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. Rineka Cipta. Jakarta.
- Bassellier, G. , Reich, B. H. ., & Benbasat, I. . (2001). Information technology competence of business managers: A definition and research model. *Journal of Management Information Systems*, 17(4), 159–182. <https://doi.org/1289675>
- Bernardin And Russell, 1998, *Human Resource Management*, Second Edition, Singapore, McGraw-Hill Book Co.
- Boyatzis, R. E. 1982. *The Competent Manager. A Model for Effective Performance*. Jhon Wiley & Sons. USA.
- Byars, Lloyd L and Leslie W Rue. 1997. *Human Resource Management 5th Edition*. The McGraw-Hill Companies, Inc. United State of America.
- Cook, S. (2005). LEARNING NEEDS ANALYSIS □: PART 2 □: Linking Learning Needs Analysis to business needs. *Training Journal*, 50.
- Cushway, Barry. 2001. *The Fast Track MBA Series, Human Resource Management*. Kogan Page India PVT.LTD. India
- Davis, Charles H.; Shaw, Debora (eds). (2011). *Introduction to information science and technology*. Medford, NJ: Information Today
- DeCenzo and Robbins, 1999, *Human Resource Management*, Sixth Edition, New York, John Wiley & Sons, Inc.
- Dessler, Gary. 2015. *Human Resource Management 14th Edition*. Pearson Education. England.
- Dubois, D., & Rothwell, W. (2004). Competency-Based or a Traditional Approach to Training? *T & D*, 58(4), 46.
- Ferrari, A. (2012). *Digital Competence in Practice □: An Analysis of Frameworks. 7th European Conference on Technology Enhanced Learning, EC-TEL 2012*. <https://doi.org/10.1007/978-3-642-33263-0>
- Mathis, Robert L. dan John H. Jackson, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: PT Salemba empat, 2001), hlm. 61
- National Education Association. (2014). *Preparing 21st Century Students for a Global Society: An Educator 's Guide to the " Four Cs ,"* 1–38.
- Nazir, Mochammad. 2003. *Metode Penelitian*. Salemba Empat. Jakarta.
- Gomez-Mejia, Balkin, Cardy, 2001, *Managing Human Resources*, International Edition, Prentice Hall, Inc., New Jersey.
- Irianto, Jusuf. (2001). *Prinsip Prinsip dasar Manajemen Pelatihan (Dari Analisa Kebutuhan sampai Evaluasi Program Pelatihan)*. Surabaya : Insan Cendikia
- Khan, S., & Ramsey, P. (2013). Easy , Economic , Expedient – an Effective Training Evaluation Model for SMEs. *Proceedings of the International Conference on Intellectual Capital*, 540–551.
- McClelland, David C. 1976. *The Archieving Society*. New York. Irvington Publisher, inc.
- Mathison, S. (1994) *Evaluation*. In *Encyclopaedia of English Studies Language Arts*, Champaign, IL: NCTE and Scholastic, Inc
- Mondy, R. Wayne. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Terj. Edisi kesepuluh jilid I. Jakarta: Erlangga.
- Noe, Hollenbeck, Gerhart, Wright, 2003, *Human Resource Management*, International Edition, The McGraw-hill Companies, Inc. New York
- Rakhmat, Jalaludin. 2000. *Psikologi Komunikasi*. Bandung. Remaja Rosdakarya.
- Simamora, Bilson. 2004. *Panduan Riset Perilaku Konsumen*. Jakarta. Gramedia Utama
- Spencer, M. Lyle and Spencer, M. Signe, 1993, *Competence at Work: Models for Superior Performance*, John Wily & Son, Inc, New York, USA
- Supangat, Andi. 2007. *Statistika dalam Kajian Deskriptif, Inferensi dan Nonparametrik*. Edisi Pertama. Jakarta: Kencana Prenada Media Group
- Sugiyono. 2004. *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung. Alfabeta.
- Sugiyono. 2006. *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung. Alfabeta.
- Sugiyono. 2007. *Metode Penelitian Bisnis*. Jakarta. Gramedia.
- Umar, Sekaran. 2000. *Metode Penelitian Untuk Bisnis*. Edisi Keempat. Penerjemah: Kwan Men Yon. Penerbit Salemba Empat, Jakarta.
- Wang, G. and Wilcox, D. (2006) "Evaluation of Systematic Training: Knowing more than is practiced", *Advances in Developing Human Resources*, Vol. 8, No. 3, pp 528-539.
- PUBLIKASI LAINNYA**
- CNN Indonesia. 2015. <http://www.cnnindonesia.com/teknologi/20150520115043-185-54449/telkom-speedy-dihentikan-pelanggan-dirayu-pindah-ke-indihome/> . Kamis, 27 Oktober 2016. 14.14
- JPNN.com. 2015. <http://www.jpnn.com/read/2015/02/11/286907/Telkom-Setop-Layanan-Flexi-Secara-Bertahap> . Kamis, 27 Oktober 2016. Pukul 14:12

Kompas.2013.<http://bisniskeuangan.kompas.com/read/2013/06/18/17224527/Penjualan.TelkomVision.ke.Trans.Corp.Dinilai.Aneh> . Kamis, 27 Oktober 2016. Pukul 14:06

Wawancara, forbes dengan **Tom Koulopoulos**, founder and CEO of the Delphi Group
(http://www.forbes.com/2006/08/11/smartsourcing-outsourcing-business-improvement_cx_rm_0811smart.html)