Seminar Nasional
FMI 2026 Surabaya
Prosiding

FMI Jawa Timur XVIII 2026

e-ISSN: 3026-4499
Vol. 4
20-22 Oktober 2026

Kompetensi Digital: Inovasi Transformasi SDM Berkelanjutan

Yeyen Komalasari & Ni Putu Ratih Adnyana Putri

Universitas Dhyana Pura, Badung, Bali

Email: yeyenkomalasari@undhirabali.ac.id

Abstract

Digital transformation has become a strategic necessity for companies to stay relevant, efficient, and competitive amid the dynamics of modern business. However, the success and effectiveness of technology investments depend heavily on the readiness and performance of the human resources (HR) who use them. This study examines and maps the role of digital competence as a strategic innovation for achieving sustainable HR transformation. A qualitative-exploratory approach using narrative descriptive analysis was employed to gain an in-depth understanding of individual behaviors, perceptions, and work motivations. The findings indicate that digital competence is not limited to operational technical skills; it also encompasses thinking, collaboration, and digital awareness. Demographic factors, educational background, job specialization, and access to digital devices influence mastery of these four dimensions. Furthermore, digital competence has been shown to positively affect psychological factors, self-confidence, and work motivation, which directly enhance employee efficiency and performance. The study concludes that strengthening digital competence is a vital strategic investment.

Keywords digital competence, HR transformation, employee performance, work motivation, continuous innovation.

1. Pendahuluan

Pesatnya perkembangan teknologi informasi dan komunikasi telah membawa perubahan mendasar dalam lanskap bisnis modern. Era baru ini mendorong berbagai industri untuk beradaptasi demi mempertahankan relevansi dan daya saing mereka di pasar. Sebagai respons atas tuntutan zaman, transformasi digital tidak lagi menjadi sekadar pilihan opsional, melainkan sebuah kebutuhan strategis yang wajib dilakukan oleh perusahaan secara umum.Wujud nyata dari transformasi ini terlihat dari masifnya integrasi sistem informasi operasional dan penerapan otomasi pada berbagai proses bisnis. Perusahaan kini memanfaatkan platform digital terpadu untuk menyederhanakan alur kerja, mengoptimalkan pengelolaan data, serta mengurangi hambatan operasional. Langkah adaptif ini memungkinkan organisasi untuk memangkas birokrasi internal dan meningkatkan efisiensi kerja secara signifikan.

Implementasi teknologi modern tersebut pada akhirnya bermuara pada peningkatan kualitas layanan kepada pemangku kepentingan (*stakeholders*) dan pelanggan. Di era yang bergerak cepat ini, pasar menuntut transparansi, presisi, serta kecepatan dalam merespons kebutuhan. Melalui ekosistem berbasis digital, perusahaan mampu menyajikan informasi dan pelayanan yang tidak hanya cepat dan tepat, tetapi juga sangat relevan dengan dinamika tuntutan konsumen saat ini. Kendati demikian, kecanggihan infrastruktur teknologi yang dimiliki perusahaan tidak akan memberikan hasil optimal tanpa didukung oleh kesiapan penggunanya.

e-ISSN: 3026-4499
Vol. 4
20-22 Oktober 2026

Kualitas dan kinerja sumber daya manusia (SDM) menjadi faktor kunci yang paling menentukan efektivitas dan keberhasilan transformasi digital tersebut. Kinerja mencerminkan efektivitas individu dalam menjalankan tugas yang berorientasi pada hasil dan kualitas pelayanan (Sulaiman et al., 2025). Kinerja karyawan yang optimal mampu meningkatkan kualitas layanan, efisiensi, serta relevansi layanan bisnis di era digital (Supriati, 2024).

Sulaiman et al. (2025) menyatakan kompetensi digital merupakan integrasi antara pengetahuan, keterampilan, sikap, dan kesiapan diri yang memungkinkan seseorang memanfaatkan teknologi digital secara bijak, kritis, dan optimal. Elemen ini mencakup pemahaman literasi digital, efisiensi pemrosesan informasi, serta daya adaptasi dan inovasi terhadap kemajuan teknologi. Kompetensi digital berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, karena semakin tinggi penguasaan teknologi dan literasi digital yang dimiliki, maka semakin optimal pula kualitas layanan informasi yang diberikan kepada konsumen (Priyono, 2023). Kompetensi digital diperlukan agar pegawai mampu mengelola data dan informasi secara cepat, tepat, dan akurat, sementara dukungan organisasi dalam bentuk pelatihan, fasilitas, dan sistem kerja yang memadai menjadi penopang keberhasilan pelaksanaan tugas (Busa et al., 2026). Sebaliknya, rendahnya kompetensi digital dapat menghambat proses layanan, menyebabkan keterlambatan dalam pengelolaan informasi, serta menurunkan kualitas layanan yang diberikan kepada konsumen (Sofiyani et al., 2025).

Kompetensi digital juga berperan dalam meningkatkan motivasi kerja dan kinerja karyawan, karena dengan kompetensi digital yang baik cenderung memiliki motivasi yang lebih tinggi karena merasa lebih percaya diri dalam menyelesaikan tugas berbasis teknologi. Menurut Acim (2025:35), motivasi kerja merupakan dorongan internal yang mendorong individu untuk mencapai tujuan di tempat kerja, yang dipengaruhi oleh keyakinan bahwa usaha yang dilakukan akan berdampak pada pencapaian tersebut. Motivasi ini berkaitan dengan kondisi psikologis individu dan keyakinan terhadap hasil usaha dalam menyelesaikan tugas berbasis digital. Pada akhirnya, kemampuan adaptasi, keahlian teknis, dan etos kerja para karyawan yang mampu mengubah investasi teknologi menjadi nilai bisnis yang nyata.

2. Tinjauan Literatur

Di tengah pesatnya arus modernisasi, kompetensi digital telah bertransformasi dari sekadar fondasi akademis menjadi kapabilitas fundamental yang wajib dimiliki oleh setiap individu. Dalam lanskap era informasi saat ini, kompetensi digital tidak lagi dipandang sebatas penguasaan perangkat lunak, melainkan sebagai fondasi utama dalam mengarungi dinamika dunia kerja modern. Menurut Feriandy (2026: 30), kompetensi digital tidak hanya melingkupi kecakapan teknis semata, melainkan juga menuntut pemahaman kritis, pertimbangan etis, serta kreativitas individu agar pemanfaatan teknologi dapat berjalan secara optimal dan produktif.

Dalam ranah manajemen sumber daya manusia, penguatan kompetensi digital merepresentasikan sebuah inovasi strategis yang meredefinisi standar kapabilitas tenaga kerja modern. Akselerasi transformasi SDM tidak lagi berpusat pada pengembangan keahlian konvensional semata, melainkan berfokus pada pembentukan talenta yang adaptif, berdaya saing digital, dan mampu mengintegrasikan teknologi ke dalam efisiensi operasional organisasi.

FMI Jawa Timur XVIII 2026
e-ISSN: 3026-4499
Vol. 4
20-22 Oktober 2026

Integrasi kompetensi digital ke dalam program pengembangan sumber daya manusia menandai pergeseran paradigma (*paradigm shift*) dalam inovasi pengelolaan SDM. Inovasi ini tidak hanya membekali individu dengan kecakapan teknis, melainkan juga menanamkan pola pikir kritis, kesadaran etis, dan daya cipta yang diperlukan untuk mengoptimalkan kinerja di tengah lanskap ekosistem digital yang terus berkembang.

Penguasaan kompetensi digital berfungsi sebagai katalisator utama dalam pembaharuan kualitas SDM, di mana penguasaan literasi dan otomasi data bertindak sebagai instrumen pencipta nilai (*value creation*). Melalui pendekatan ini, transformasi SDM berevolusi dari sekadar penyesuaian fungsional menjadi sebuah inovasi berkelanjutan yang mampu meningkatkan ketahanan serta produktivitas organisasi secara menyeluruh. Peningkatan kompetensi digital merupakan wujud inovasi fundamental dalam transformasi sumber daya manusia, yang bertujuan menjembatani kesenjangan antara kapasitas individu dan kompleksitas tuntutan era digital.

Sejalan dengan pandangan tersebut, Widiyanti (2026: 44) menegaskan bahwa kompetensi digital merupakan integrasi antara pengetahuan, keahlian, dan sikap dalam mengoperasikan teknologi digital secara aman serta produktif. Cakupan kemampuan ini menembus batas kecakapan teknis perangkat lunak, yakni melibatkan pemikiran kritis, pemecahan masalah, kolaborasi, hingga analisis data untuk pembuatan keputusan. Pada intinya, kompetensi ini mengrefleksikan kapasitas individu dalam memahami, menilai, dan memanfaatkan teknologi secara kreatif serta bertanggung jawab.

Barboutidis dan Stiakakis (2023) mengidentifikasi beberapa faktor utama yang memengaruhi tingkat kompetensi digital seseorang, antara lain: (1) Usia. Generasi muda umumnya memiliki keahlian komunikasi dan kolaborasi digital yang lebih unggul ketimbang kelompok usia lanjut. Paparan teknologi sejak dini menjadi faktor pendorong utama, sementara generasi terdahulu cenderung menghadapi hambatan adaptasi dalam mengoperasikan media digital. (2) Tingkat Pendidikan. Lulusan perguruan tinggi cenderung lebih cakap dalam mengkreasi konten digital dibanding lulusan pendidikan vokasi atau pelatihan teknis. Hal ini dipengaruhi oleh kurikulum pendidikan tinggi yang secara intensif mengintegrasikan instrumen digital untuk riset, presentasi, dan penyelesaian proyek. (3) Latar Belakang Pekerjaan atau Spesialisasi. Praktisi di bidang spesifik, seperti teknologi informasi dan media, secara alami memiliki kecakapan komunikasi digital yang lebih matang karena keterlibatan teknologi dalam rutinitas kerja mereka. Seiring pesatnya era digital, keahlian ini kini menjadi kualifikasi krusial di hampir seluruh ranah profesional. (4) Kepemilikan dan Integritas Penggunaan Komputer. Kepemilikan serta penggunaan komputer secara berkala berbanding lurus dengan tingginya literasi data dan kapabilitas pemecahan masalah. Perangkat ini menyediakan akses luas ke berbagai alat analitis yang mengoptimalkan pemrosesan serta pengelolaan informasi. (5) Penggunaan Ponsel Pintar (*Smartphone*). Aktivitas yang intensif menggunakan *smartphone* memperkuat kemampuan berinteraksi dan berkolaborasi secara digital. Fungsi smartphone sebagai kanal komunikasi utama memfasilitasi penguasaan berbagai platform digital secara spontan. (6) Intensitas Akses Internet. Keaktifan berselancar di dunia maya meningkatkan kecakapan individu dalam mencari, menyeleksi, dan mengolah informasi. Ketersediaan platform pembelajaran mandiri,

FMI Jawa Timur XVIII 2026
e-ISSN: 3026-4499
Vol. 4
20-22 Oktober 2026

seperti kursus daring dan tutorial di internet turut mengakselerasi keterampilan pemecahan masalah serta daya inovasi pengguna.

Berbagai faktor yang diidentifikasi tersebut menunjukkan bahwa kompetensi digital tidak terbentuk secara instan, melainkan dipengaruhi oleh interaksi kompleks antara variabel demografi, latar belakang pendidikan, spesialisasi profesi, serta tingkat aksesibilitas terhadap infrastruktur digital.

Wahjusaputri dan Nastiti (2022) memetakan kompetensi digital ke dalam empat indikator utama, yaitu: (1) *Operation Skills* (Keterampilan Operasional). Cakupan kapabilitas teknis dalam mengoperasikan perangkat digital, yang mencakup penelusuran (*browsing*), pemilahan data, pengoperasian aplikasi, serta penanganan masalah teknis dasar. (2) *Thinking Skills* (Keterampilan Berpikir). Kapasitas kognitif individu untuk menelaah, menilai, dan mengolah data digital secara kritis maupun kreatif, sehingga informasi yang didapat dapat ditransformasikan secara berdaya guna. (3) *Collaboration Skills* (Keterampilan Kolaborasi). Keahlian dalam berkomunikasi, berinteraksi, dan bertukar informasi dengan pihak lain secara terintegrasi melalui platform digital. (4) *Awareness Skills* (Kesadaran Digital). Pemahaman menyeluruh mengenai regulasi, etika, dan keamanan siber, yang melandasi pemanfaatan teknologi digital secara bijak serta bertanggung jawab.

Dapat dikatakan keempat indikator tersebut tidak berdiri sendiri, melainkan saling melengkapi dalam membentuk profil kompetensi digital yang utuh. Penguasaan aspek teknis (*operation*) dan kognitif (*thinking*) yang dipadukan dengan kemampuan berinteraksi (*collaboration)* serta kesadaran etis (*awareness*) menjadi fondasi utama bagi individu untuk beradaptasi secara optimal di era digital.

3. Metode Penelitian

Penelitian ini menerapkan pendekatan kualitatif-eksploratif untuk mengkaji dan memahami fenomena yang dialami subjek penelitian seperti perilaku, persepsi, motivasi, dan tindakan secara holistik melalui deskripsi naratif yang sistematis (Creswell & Creswell, 2023). Desain eksploratif digunakan guna menggali faktor-faktor mendalam yang memengaruhi suatu fenomena yang belum terpeta secara utuh, sehingga menghasilkan pemahaman objek studi yang lebih komprehensif dan mendalam (Saunders et al., 2023).

4. Hasil dan Pembahasan

Di tengah akselerasi teknologi yang kian masif, dinamika persaingan di dunia industri telah bergeser secara fundamental dari efisiensi operasional konvensional menuju adaptabilitas berbasis teknologi. Kondisi ini menuntut setiap organisasi untuk meredefinisi pendekatan pengembangan modal manusianya. Dalam konteks tersebut, penguatan kompetensi digital hadir bukan sekadar sebagai respon atas modernisasi perangkat kerja, melainkan direalisasikan sebagai sebuah inovasi strategis dalam transformasi sumber daya manusia (SDM). Kompetensi ini mencakup perpaduan holistik antara kecakapan teknis, ketajaman berpikir kritis, serta kesadaran etis yang menjadi fondasi utama dalam menciptakan tenaga kerja yang tangguh di era digital.

FMI Jawa Timur XVIII 2026
e-ISSN: 3026-4499
Vol. 4
20-22 Oktober 2026

Lebih dari sekadar pencapaian kinerja jangka pendek, pengintegrasian kompetensi digital ke dalam kultur organisasi memegang peranan krusial dalam membangun keberlanjutan (sustainability) bisnis. Inovasi pengembangan SDM berbasis digital memungkinkan organisasi membentuk ekosistem kerja yang fleksibel, adaptif terhadap perubahan pasar, serta terus mendorong terciptanya nilai tambah (*value creation*) secara konsisten. Dengan menjadikan kompetensi digital sebagai pilar utama transformasi SDM berkelanjutan, perusahaan tidak hanya mampu meningkatkan kinerja karyawan dalam menjawab tantangan disrupsi saat ini, tetapi juga mengamankan daya saing dan resiliensi organisasi dalam jangka panjang.

Marguna dan Sangiasseri (2020) menyatakan bahwa kompetensi digital memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja melalui indikator efisiensi dan ketepatan dalam penggunaan teknologi. Sejalan dengan hal tersebut, Makhafola et al. (2025) menegaskan bahwa kompetensi digital tidak hanya berfokus pada kemahiran teknis semata, melainkan juga mencakup kemampuan mengintegrasikan teknologi ke dalam berbagai alur kerja untuk mendorong produktivitas karyawan. Peningkatan kompetensi digital menjadi faktor krusial dalam mengoptimalkan kinerja SDM karena adanya keterkaitan yang signifikan; semakin tinggi tingkat kompetensi digital yang dimiliki individu, semakin baik pula kinerja yang dihasilkan dalam menjawab tantangan transformasi digital di lingkungan perusahaan.

Penelitian Nurnabilah dan Apriadi (2025) membuktikan bahwa kecakapan digital mampu menstimulasi faktor psikologis dan motivasi kerja guna menghasilkan kinerja yang lebih baik. Hal ini diperkuat oleh Sulaeman et al. (2025) yang menyatakan bahwa kompetensi digital berbanding lurus dengan motivasi kerja dalam ekosistem berbasis digital. Penguasaan teknologi yang memadai menumbuhkan rasa percaya diri, kesiapan, dan relevansi diri pada individu, sehingga memicu lahirnya dorongan kerja yang lebih kuat saat menghadapi tantangan era digital.

Secara keseluruhan, rangkaian literatur tersebut menegaskan bahwa kompetensi digital bertindak sebagai katalis utama dalam transformasi SDM berkelanjutan. Penguasaan kapabilitas digital tidak hanya memicu efisiensi teknis dan ketepatan alur kerja, tetapi juga membangun kesiapan psikologis serta motivasi internal karyawan dalam menghadapi ekosistem kerja modern. Oleh karena itu, penguatan kompetensi digital yang terintegrasi secara holistik menjadi instrumen investasi strategis yang tidak hanya mendongkrak kinerja individu, melainkan juga mengamankan daya saing dan resiliensi organisasi di tengah era disrupsi.

5. Kesimpulan

Transformasi digital di lingkungan perusahaan tidak sekadar berfokus pada modernisasi infrastruktur dan otomasi sistem operasional, melainkan bertumpu pada kesiapan kapasitas Sumber Daya Manusia (SDM). Kompetensi digital terbukti menjadi inovasi strategis yang meredefinisi kapabilitas tenaga kerja dari keahlian konvensional menuju pembentukan talenta yang adaptif dan berdaya saing tinggi. Penguasaan teknologi yang holistik meliputi *operation skills, thinking skills, collaboration skills, dan awareness skills* menjadi fondasi utama dalam menciptakan efisiensi, presisi, serta kualitas layanan yang optimal bagi pemangku kepentingan.

FMI Jawa Timur XVIII 2026
e-ISSN: 3026-4499
Vol. 4
20-22 Oktober 2026

Pengembangan kompetensi digital berbanding lurus dengan peningkatan motivasi dan kinerja karyawan secara nyata. Penguasaan literasi digital yang memadai mampu menstimulasi aspek psikologis positif, seperti rasa percaya diri, kesiapan kerja, dan perasaan relevan terhadap tantangan era modern. Dorongan internal ini terbukti memicu dorongan kerja yang lebih kuat, sehingga karyawan tidak hanya mampu menyelesaikan tugas berbasis digital secara cepat dan akurat, tetapi juga mampu mengintegrasikan teknologi ke dalam alur kerja untuk mendorong produktivitas organisasi secara menyeluruh.

Kompetensi digital tidak terbentuk secara instan, melainkan dipengaruhi oleh interaksi variabel demografi, pendidikan, spesialisasi pekerjaan, hingga kepemilikan dan frekuensi penggunaan perangkat digital. Oleh karena itu, kompetensi digital berfungsi sebagai pilar sentral dan investasi jangka panjang dalam transformasi SDM berkelanjutan. Integrasi kompetensi digital ke dalam kultur organisasi secara komprehensif tidak hanya mendongkrak performa individu, tetapi juga memperkuat resiliensi, fleksibilitas, dan daya saing organisasi dalam menghadapi arus disrupsi teknologi.

Perusahaan disarankan untuk merancang program pelatihan dan pengembangan SDM yang terstruktur, inklusif, dan tidak hanya berfokus pada pelatihan teknis dasar (*operation skills*). Program pembaruan keahlian (*upskilling dan reskilling*) hendaknya turut menanamkan ketajaman berpikir kritis (*thinking skills*), kemampuan berkolaborasi secara digital, serta pemahaman akan keamanan siber dan etika digital (*awareness skills*). Selain itu, mempertimbangkan adanya perbedaan latar belakang usia dan tingkat pendidikan karyawan, manajemen perlu memfasilitasi pendekatan pelatihan yang fleksibel agar proses adaptasi teknologi dapat berjalan merata di seluruh jenjang organisasi.

Manajemen perusahaan perlu menyediakan fasilitas pendukung, infrastruktur teknologi yang memadai, serta ekosistem kerja yang kondusif guna memicu dorongan motivasi kerja karyawan. Penyediaan akses perangkat seperti komputer dan konektivitas internet yang optimal, disertai dukungan sistem operasional yang ramah pengguna, akan membangun rasa percaya diri karyawan dalam memanfaatkan teknologi. Perusahaan juga dapat memberikan apresiasi atau insentif bagi individu dan tim yang berhasil menerapkan inovasi berbasis digital secara efektif dalam alur kerja mereka.

Bagi peneliti selanjutnya, disarankan untuk memperluas cakupan studi dengan menerapkan pendekatan kuantitatif atau metode campuran (*mixed methods*) guna menguji dan mengukur sejauh mana besaran pengaruh masing-masing indikator kompetensi digital terhadap kinerja dan motivasi kerja secara empiris. Penelitian mendatang juga dapat melakukan analisis komparatif antar-sektor industri yang berbeda untuk memetakan dinamika dan tantangan spesifik dalam penerapan transformasi SDM digital secara lebih komprehensif.

Referensi

Acim. (2025). Pengaruh Kompetensi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai: Suatu Studi Pada Tenaga Pendidik dan Kependidikan Lembaga Kursus dan Pelatihan Kabupaten Ciamis. Indramayu: Penerbit Adab.

FMI Jawa Timur XVIII 2026
e-ISSN: 3026-4499
Vol. 4
20-22 Oktober 2026

Barboutidis, G., & Stiakakis, E. (2023). Identifying the Factors to Enhance Digital Competence of Students at Vocational Training Institutes. Technology, Knowledge and Learning, 28(2), 613-650. https://doi.org/10.1007/s10758- 023-09641-1

Busa, A., Hidayah, Z., & Nas, W. (2026). Pengaruh Kompetensi Digital dan Dukungan Organisasi terhadap Kinerja Pegawai dengan Work-Life Balance Sebagai Variabel Moderasi. Journal of Authentic Research, 5(1), 225-238. https://journal-center.litpam.com/index.php/jar/article/view/4483

Creswell, J.W. and Creswell, J.D., (2023). Research design: qualitative, quantitative, and mixed methods approaches. 6th ed. Thousand Oaks: SAGE Publications.

Feriandy, & Saragih, B. E. (2026). Kompetensi Digital Sumber Daya Manusia (SDM): Menyiapkan Talent untuk Masa Depan. Yogyakarta: Pohon Cahaya Semesta.

Makhafola, L., van Deventer, M. J., Holmner, M. A., & Van Wyk, B. (2025). A Scoping Review of Digital Literacy, Digital Competence, Digital Fluency and Digital Dexterity in Academic Libraries' Context. The Journal of Academic Librarianship, 51(3), 103053. https://doi.org/10.1016/j.acalib.2025.103053

Marguna, A. M., & Sangiasseri. (2020). Pengaruh Kompetensi Digital (E-Skills) terhadap Kinerja Pustakawan di UPT Perpustakaan Universitas Hasanuddin. Jupiter, XVII(2). https://journal.unhas.ac.id/index.php/jupiter/article/view/12726

Nurnabilah, K. A., & Apriadi, D. (2025). Pengaruh Kompetensi Digital dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan SMPN 29 Bandung. JUPEA: Jurnal Publikasi Ekonomi dan Akuntansi, 5(3), 628-637. https://journalcenter.org/index.php/jupea/article/view/4292

Priyono, R. (2023). Kompetensi Digital Pustakawan: Tuntutan ataukah Pilihan?. LibTech: Library and Information Science Journal, 4(2), 1-16. https://ejournal.uin-malang.ac.id/index.php/libtech/article/view/22440

Saunders, M., Lewis, P. and Thornhill, A., (2023). Research methods for business students. 9th ed. Harlow: Pearson Education.

Sofiyani, Z., Fahmi, F., Kurniasari, M. P., Mahadewi, M. P., Berlyanti, A. M., & Aysya, A. A. A. (2025). Peningkatan Kemampuan Pustakawan Sekolah dalam Mengelola Perpustakaan Berbasis Teknologi Digital: Penelitian. Jurnal Pengabdian Masyarakat dan Riset Pendidikan, 4(2), 8047-8054. https://jerkin.org/index.php/jerkin/article/view/2991

Sulaeman, M., Rasyiddin, A., Febri Sari Siahaan, & Ibrahim Tri Nugroho. (2025). Kontribusi Kompetensi Digital dan Motivasi Kerja Karyawan terhadap Efektivitas Sistem Manajemen Keuangan Digital dengan Kesiapan Organisasi sebagai Variabel Mediasi. Jurnal Penelitian Manajemen Terapan (PENATARAN), 10(2), 154-171. https://journal.stieken.ac.id/index.php/penataran/article/view/1012

Sulaiman, Saleh, C., Muluk, M. R. K., & Setyowati, E. (2025). Digital Competence and Employee Performance: The Mediating Role of Work Motivation in the Public Sector. Journal

FMI Jawa Timur XVIII 2026
e-ISSN: 3026-4499
Vol. 4
20-22 Oktober 2026

of Cultural Analysis and Social Change, 580–592. https://doi.org/10.64753/jcasc.v10i2.1646

Supriati, E. (2024). Kinerja Pustakawan Di Era Transformasi Digital. Pustakaloka, 16(1), 126-146. https://jurnal.iainponorogo.ac.id/index.php/pustakaloka/article/view/10000/

Wahjusaputri, S., & Nastiti, T. I. (2022). Digital Literacy Competency Indicator for Indonesian High Vocational Education Needs. Journal of Education and Learning (EduLearn), 16(1), 85-91. https://doi.org/10.11591/edulearn.v16i1.20390

Widiyanti, A. (2026). Transformasi SDM di Era Digital. Batam: Rey Media Grafika.

Copyrights

Copyright for this article is retained by the author(s), with first publication rights granted to the journal.

This is an open-access article distributed under the terms and conditions of the Creative Commons Attribution license (http://creativecommons.org/licenses/by/4.0/)