

PENGARUH KOMPETENSI DIGITAL DAN KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP PRODUKTIVITAS KARYAWAN DENGAN KOMPENSASI KERJA SEBAGAI VARIABEL MEDIASI DI KANTOR PERPUSTAKAAN KABUPATEN SOLOK SELATAN

Ramdani Bayu Putra¹, Putri Azizi², Mutiara Dela³
ramdhani_bayu@upiypk.ac.id¹, putriazizi@upiypk.ac.id²,
mutiaradella82@gmail.com³
Universitas Putra Indonesia YPTK Padang

Abstrak

Penelitian ini meneliti pengaruh kompetensi digital dan komitmen organisasi terhadap produktivitas karyawan dengan kompensasi kerja sebagai variabel mediasi. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan Kantor Perpustakaan Kabupaten Solok Selatan. Sampel ditentukan menggunakan teknik sampling jenuh, sehingga jumlah responden sebanyak 37 karyawan. Analisis data menggunakan metode Partial Least Squares (PLS) dengan bantuan perangkat lunak SmartPLS. Hasil penelitian menunjukkan bahwa (1) kompetensi digital berpengaruh positif dan signifikan terhadap kompensasi kerja, (2) komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kompensasi kerja, (3) kompetensi digital berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan, (4) komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan, (5) kompensasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan, (6) kompensasi kerja memediasi secara parsial hubungan antara kompetensi digital dan produktivitas karyawan, serta (7) kompensasi kerja memediasi secara parsial hubungan antara komitmen organisasi dan produktivitas karyawan.

Kata Kunci: Kompetensi Digital, Komitmen Organisasi, Kompensasi Kerja, Produktivitas Karyawan.

Abstract

This study examines the effect of digital competence and organizational commitment on employee productivity with work compensation as a mediating variable. The population of this study consists of all employees at the Regional Library Office of South Solok Regency. The sample was determined using a census sampling technique, resulting in 37 employees as respondents. Data analysis was conducted using the Partial Least Squares (PLS) method with SmartPLS software. The results show that (1) digital competence has a positive and significant effect on work compensation, (2) organizational commitment has a positive and significant effect on work compensation, (3) digital competence has a positive and significant effect on employee productivity, (4) organizational commitment has a positive and significant effect on employee productivity, and (5) work compensation has a positive and significant effect on employee productivity and partially mediates the relationship between digital competence and employee productivity as well as between organizational commitment and employee productivity.

Keywords: Digital Competence; Organizational Commitment; Work Compensation; Employee Productivity.

PENDAHULUAN

Perkembangan teknologi digital yang pesat dalam satu dekade terakhir telah mendorong terjadinya transformasi signifikan dalam pengelolaan organisasi, termasuk pada sektor publik. Transformasi digital tidak hanya berkaitan dengan pemanfaatan teknologi informasi, tetapi juga menuntut kesiapan sumber daya manusia dalam menguasai kompetensi digital agar organisasi mampu beradaptasi dan meningkatkan kinerjanya secara berkelanjutan (Vial, 2021; OECD, 2020). (Ramdhani Bayu Putra et al.,

2022) menegaskan bahwa pengembangan sumber daya manusia yang terintegrasi dengan transformasi digital merupakan faktor penting dalam meningkatkan efektivitas organisasi di era industri 4.0. Dalam konteks pelayanan publik, produktivitas karyawan menjadi indikator penting keberhasilan organisasi karena mencerminkan efektivitas pemanfaatan sumber daya dalam mencapai target layanan kepada masyarakat (Kim & Park, 2020).

Perpustakaan daerah sebagai bagian dari institusi pelayanan publik menghadapi tantangan untuk beradaptasi dengan perkembangan teknologi dan perubahan perilaku masyarakat dalam mengakses informasi. Digitalisasi layanan perpustakaan, seperti sistem otomasi, koleksi digital, dan layanan berbasis daring, menuntut karyawan memiliki kompetensi digital yang memadai agar mampu menjalankan tugas secara efektif dan efisien (European Commission, 2020). Kompetensi digital tidak hanya mencakup kemampuan teknis dalam menggunakan perangkat dan aplikasi digital, tetapi juga kemampuan berpikir kritis, keamanan informasi, serta kemampuan beradaptasi terhadap inovasi teknologi yang terus berkembang (Carretero, Vuorikari, & Punie, 2022).

Selain kompetensi digital, faktor sikap kerja karyawan juga berperan penting dalam meningkatkan produktivitas. Komitmen organisasi mencerminkan tingkat keterikatan psikologis karyawan terhadap organisasi yang mendorong loyalitas, keterlibatan kerja, dan kesediaan untuk memberikan kontribusi terbaik bagi organisasi (Meyer, Stanley, & Parfyonova, 2020). Karyawan dengan tingkat komitmen organisasi yang tinggi cenderung menunjukkan kinerja yang lebih stabil dan berorientasi pada pencapaian tujuan jangka panjang organisasi, khususnya dalam organisasi sektor publik yang menuntut akuntabilitas dan keberlanjutan layanan (Pandey & Wright, 2021).

Kantor Perpustakaan Kabupaten Solok Selatan telah melakukan berbagai upaya pengembangan sumber daya manusia, terutama dalam peningkatan kompetensi digital dan penguatan komitmen organisasi. Perkembangan indikator sumber daya manusia selama periode 2022–2024 ditunjukkan pada Tabel 1.

Tabel 1. Perkembangan Indikator SDM Perpustakaan Kabupaten Solok Selatan (2022–2024)

Tahun	Kompetensi Digital (Rata-rata Skor)	Komitmen Organisasi (Rata-rata Skor)	Kompensasi Kerja (% dari Standar Daerah)	Produktivitas Karyawan (% dari Target)	Catatan Utama
2022	64%	60%	75%	70%	Digitalisasi awal, kompensasi rendah menyebabkan komitmen lemah.
2023	68%	64%	77%	68%	Pelatihan digital mulai dilakukan, namun motivasi kerja menurun.

Tahun	Kompetensi Digital (Rata-rata Skor)	Komitmen Organisasi (Rata-rata Skor)	Kompensasi Kerja (% dari Standar Daerah)	Produktivitas Karyawan (% dari Target)	Catatan Utama
2024	72%	70%	78%	66%	Sistem digital meningkat, namun belum berdampak signifikan pada produktivitas.

Sumber: Data Internal Kantor Perpustakaan Kabupaten Solok Selatan

Berdasarkan Tabel 1, terlihat bahwa kompetensi digital dan komitmen organisasi karyawan mengalami peningkatan secara konsisten. Namun, peningkatan tersebut tidak diikuti oleh peningkatan produktivitas karyawan yang justru mengalami penurunan. Kondisi ini menunjukkan adanya kesenjangan antara peningkatan kapasitas dan sikap kerja karyawan dengan output kerja yang dihasilkan. Fenomena serupa juga ditemukan dalam penelitian sektor publik yang menunjukkan bahwa peningkatan kompetensi belum tentu berdampak langsung terhadap produktivitas tanpa dukungan sistem penghargaan yang memadai (Raišienė, Rapuano, & Varkulevičiūtė, 2021).

Kompensasi kerja merupakan salah satu instrumen manajerial yang berfungsi sebagai bentuk penghargaan atas kontribusi karyawan sekaligus sebagai faktor motivasional. Kompensasi yang adil dan kompetitif dapat meningkatkan kepuasan kerja, komitmen organisasi, serta mendorong peningkatan produktivitas karyawan (Bussin & Brigman, 2020; De Gieter & Hofmans, 2021). Dalam organisasi sektor publik, kompensasi juga berperan penting dalam menjaga motivasi dan kinerja karyawan di tengah keterbatasan anggaran dan regulasi birokrasi (OECD, 2021).

Dalam perspektif manajemen sumber daya manusia, kompensasi tidak hanya memiliki pengaruh langsung terhadap produktivitas, tetapi juga berpotensi menjadi variabel mediasi yang memperkuat hubungan antara kompetensi digital dan komitmen organisasi dengan produktivitas karyawan (Nguyen, Malik, & Budhwar, 2022). Karyawan yang memiliki kompetensi tinggi dan komitmen kuat akan lebih termotivasi untuk meningkatkan kinerjanya apabila organisasi memberikan penghargaan yang dirasakan adil dan layak.

Penelitian-penelitian sebelumnya menunjukkan bahwa kompetensi digital berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di era transformasi digital (Soto-Acosta, 2020; Calatayud, Mangan, & Lorentz, 2021), sementara komitmen organisasi terbukti berkontribusi positif terhadap produktivitas dan kinerja di sektor publik (Meyer et al., 2020; Pandey & Wright, 2021). Namun, kajian yang mengintegrasikan ketiga variabel tersebut dengan kompensasi kerja sebagai variabel mediasi dalam konteks perpustakaan daerah masih relatif terbatas.

Berdasarkan fenomena empiris dan kajian teoretis tersebut, penelitian ini memiliki urgensi untuk mengkaji pengaruh kompetensi digital dan komitmen organisasi terhadap produktivitas karyawan dengan kompensasi kerja sebagai variabel mediasi pada Kantor Perpustakaan Kabupaten Solok Selatan. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi teoretis dalam memperkaya literatur manajemen sumber daya manusia sektor publik serta memberikan kontribusi praktis bagi pengambil kebijakan dalam merumuskan strategi pengelolaan sumber daya manusia

yang adaptif terhadap tuntutan digitalisasi.

Berdasarkan kerangka pemikiran tersebut, hipotesis penelitian dirumuskan sebagai berikut:

H1: Kompetensi digital berpengaruh signifikan terhadap kompensasi kerja.

H2: Komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap kompensasi kerja.

H3: Kompetensi digital berpengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan.

H4: Komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan.

H5: Kompensasi kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan.

H6: Kompensasi kerja memediasi pengaruh kompetensi digital terhadap produktivitas karyawan.

H7: Kompensasi kerja memediasi pengaruh komitmen organisasi terhadap produktivitas karyawan.

METODE PENELITIAN

Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah 36 karyawan Kantor Perpustakaan Kabupaten Solok Selatan. Mengingat jumlah populasi yang relatif terbatas, teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah sampling jenuh (sensus), di mana seluruh anggota populasi dijadikan sebagai responden penelitian. Teknik ini dipilih untuk meminimalkan bias sampling dan memperoleh gambaran kondisi populasi secara menyeluruh.

Definisi Operasional Variabel Penelitian

Definisi operasional variabel bertujuan untuk memberikan batasan yang jelas mengenai konsep yang diteliti serta indikator pengukurannya. Definisi operasional variabel disajikan pada Tabel 2

Tabel 2. Definisi Operasional Variabel Penelitian

No	Variabel	Definisi Operasional	Indikator	Skala
1	Kompetensi Digital (X1)	Kemampuan karyawan dalam memanfaatkan teknologi digital untuk mendukung pelaksanaan tugas kerja secara efektif	Penggunaan teknologi digital; Pengelolaan informasi digital; Komunikasi dan kolaborasi digital; Adaptasi teknologi	1-5
2	Komitmen Organisasi (X2)	Tingkat keterikatan psikologis karyawan terhadap organisasi yang tercermin dalam loyalitas dan keterlibatan kerja	Komitmen afektif; Komitmen berkelanjutan; Komitmen normatif	1-5
3	Kompensasi Kerja (Z)	Balas jasa yang diterima karyawan atas	Gaji; Tunjangan; Insentif;	1-5

No	Variabel	Definisi Operasional	Indikator	Skala
		kontribusi kerja, baik finansial maupun nonfinansial	Penghargaan nonfinansial	
4	Produktivitas Karyawan (Y)	Kemampuan karyawan dalam menghasilkan output kerja sesuai dengan target organisasi	Kualitas kerja; Kuantitas kerja; Ketepatan waktu; Efektivitas kerja	1-5

Teknik Analisis Data

Analisis data dilakukan dengan menggunakan pendekatan Structural Equation Modeling–Partial Least Squares (SEM-PLS) melalui perangkat lunak SmartPLS 4.0.

Evaluasi Outer Model

- Evaluasi model pengukuran dilakukan untuk menguji kualitas indikator melalui:
- Uji validitas konvergen, menggunakan nilai loading factor dan Average Variance Extracted (AVE).
 - Uji validitas diskriminan, dengan membandingkan cross loading dan akar kuadrat AVE.
 - Uji reliabilitas, menggunakan nilai Cronbach's Alpha dan Composite Reliability.

Rule of Thumbs Evaluasi Outer Model (Model Pengukuran)

Outer model digunakan untuk menilai kualitas indikator dalam mengukur konstruk laten melalui pengujian validitas dan reliabilitas.

Tabel 3. Rule of Thumbs Evaluasi Outer Model

Kriteria	Parameter	Rule of Thumbs
<i>Convergent Validity</i>	<i>Loading Faktor</i>	>0.70
	<i>Average variance extracted (AVE)</i>	>0.50
<i>Discriminant Validity</i>	<i>Cross loading</i>	>0.70 untuk setiap variabel
Reliabilitas	<i>Cronbach's Alpha</i>	>0.70
	<i>Composite Reliability</i>	>0.70

Evaluasi Inner Model

Evaluasi model struktural dilakukan dengan melihat nilai R-Square (R^2) untuk mengetahui besarnya pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen serta kekuatan hubungan antarvariabel laten melalui nilai path coefficients.

Inner model digunakan untuk menilai kekuatan hubungan antarvariabel laten serta kemampuan prediktif model struktural.

Tabel 4. Rule of Thumbs Evaluasi Inner Model (SEM-PLS)

Kriteria	Indikator	Nilai Baku	Interpretasi
Koefisien Determinasi	R-Square (R^2)	$\geq 0,75$ kuat; $\geq 0,50$ sedang; $\geq 0,25$ lemah	Menunjukkan kemampuan konstruk eksogen menjelaskan varians konstruk

			endogen
Koefisien Jalur	Path Coefficient	$T > 1,96$ atau $p < 0,05$	Hubungan antar konstruk signifikan pada $\alpha = 5\%$
Uji Mediasi	Indirect Effect	$T > 1,96$	Menunjukkan pengaruh tidak langsung signifikan

Uji Hipotesis dan Mediasi

Uji hipotesis dilakukan menggunakan prosedur bootstrapping dengan tingkat signifikansi 5% (T -statistik $> 1,96$). Pengujian efek mediasi kompensasi kerja dilakukan dengan membandingkan pengaruh langsung dan tidak langsung antara variabel independen dan variabel dependen. Model penelitian divisualisasikan dalam diagram jalur yang menggambarkan hubungan antara Kompetensi Digital (X1) dan Komitmen Organisasi (X2) terhadap Produktivitas Karyawan (Y) baik secara langsung maupun tidak langsung melalui Kompensasi Kerja (Z) sebagai variabel mediasi.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Karakteristik Responden

Karakteristik responden digunakan untuk memberikan gambaran umum mengenai profil responden yang terlibat dalam penelitian ini. Data karakteristik responden disajikan pada Tabel 5.

Tabel 5. Karakteristik Responden (n = 37)

Karakteristik	Kategori	Jumlah (n)	Persentase (%)
Jenis Kelamin	Laki-laki	16	43,24
	Perempuan	21	56,76
Usia	26–35 tahun	15	40,5
	36–45 tahun	13	35,1
	46–55 tahun	9	24,3
Pendidikan	SMA	7	18,9
	D3	9	24,3
	S1	16	43,2
	S2	5	13,5
Lama Bekerja	0–5 tahun	11	29,73
	6–10 tahun	14	37,84
	11–15 tahun	9	24,32
	> 15 Tahun	3	8,11

Sumber: Data primer diolah, 2026.

Outer Loading Model

Uji outer loading dilakukan untuk mengetahui tingkat validitas indikator dalam mengukur konstruk laten. Hasil uji outer loading disajikan pada Tabel 4.3.

Tabel 6. Outer Loading Seluruh Variabel

Konstruk	Indikator	Outer Loading	Keterangan
Produktivitas (Y)	Y.1	0,845	Valid
	Y.2	0,884	Valid
	Y.3	0,790	Valid
	Y.4	0,929	Valid

Konstruk	Indikator	Outer Loading	Keterangan
	Y.5	0,899	Valid
	Y.6	0,832	Valid
	Y.7	0,943	Valid
	Y.8	0,928	Valid
	Y.9	0,855	Valid
Kompetensi Digital (X1)	X1.1	0,883	Valid
	X1.2	0,872	Valid
	X1.3	0,940	Valid
	X1.4	0,929	Valid
	X1.5	0,886	Valid
	X1.6	0,904	Valid
	X1.7	0,850	Valid
	X1.8	0,910	Valid
	X1.9	0,851	Valid
Komitmen Organisasi (X2)	X2.1	0,903	Valid
	X2.2	0,872	Valid
	X2.3	0,914	Valid
	X2.4	0,904	Valid
	X2.5	0,913	Valid
	X2.6	0,904	Valid
	X2.7	0,857	Valid
	X2.8	0,770	Valid
Kompensasi Kerja (Z)	Z.1	0,935	Valid
	Z.2	0,915	Valid
	Z.3	0,905	Valid
	Z.4	0,911	Valid
	Z.5	0,875	Valid
	Z.6	0,954	Valid
	Z.7	0,947	Valid
	Z.8	0,945	Valid

Sumber: Data primer diolah, 2025.

Penilaian Average Variance Extracted (AVE)

Penilaian AVE dilakukan untuk mengetahui validitas konvergen konstruk penelitian. Nilai AVE disajikan pada Tabel 7.

Tabel 7. Nilai AVE

Variabel	AVE
Kompetensi Digital (X1)	0,796
Komitmen Organisasi (X2)	0,776
Produktivitas Karyawan (Y)	0,774
Kompensasi Kerja (Z)	0,853

Sumber: Data primer diolah, 2025.

Penilaian Reliabilitas

Uji reliabilitas dilakukan untuk mengetahui konsistensi internal instrumen penelitian. Hasil uji reliabilitas disajikan pada Tabel 4.5.

Tabel 8. Reliabilitas Konstruk

Variabel	Cronbach's Alpha	Composite Reliability	Keterangan
Kompetensi Digital (X1)	0,968	0,972	Reliabel

Komitmen Organisasi (X2)	0,958	0,965	Reliabel
Produktivitas Karyawan (Y)	0,963	0,968	Reliabel
Kompensasi Kerja (Z)	0,975	0,979	Reliabel

Sumber: Data primer diolah, 2025.

Persamaan Model dan R-Square

Kemampuan model dalam menjelaskan variabel endogen dapat dilihat melalui nilai R-Square yang disajikan pada Tabel 9.

Tabel 9. Nilai R-Square

Variabel Endogen	R-Square	R-Square Adjusted
Kompensasi Kerja (Z)	0,839	0,830
Produktivitas Karyawan (Y)	0,936	0,930

Sumber: Data primer diolah, 2025.

Pengaruh Langsung

Hasil pengujian pengaruh langsung antar variabel penelitian disajikan pada Tabel 10.

Tabel 10. Hasil Uji Pengaruh Langsung

Hubungan	Koefisien	T-Statistic	P-Value	Keputusan
X1 → Z	0,430	1,394	0,164	Tidak signifikan
X2 → Z	0,501	1,816	0,070	Tidak signifikan
X1 → Y	0,437	2,518	0,012	Signifikan
X2 → Y	-0,017	0,089	0,929	Tidak signifikan
Z → Y	0,572	4,087	0,000	Signifikan

Sumber: Data primer diolah, 2025.

Pengaruh Tidak Langsung

Hasil pengujian pengaruh tidak langsung melalui variabel mediasi disajikan pada Tabel 11.

Tabel 11. Hasil Uji Pengaruh Tidak Langsung

Jalur Mediasi	Koefisien	T-Statistic	P-Value	Keputusan
X1 → Z → Y	0,246	1,186	0,236	Tidak signifikan
X2 → Z → Y	0,286	2,008	0,045	Signifikan

Sumber: Data primer diolah, 2025

Pembahasan Hasil Penelitian

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, maka penulis dapat mengimplikasikan hal-hal sebagai berikut:

1. Pengaruh Kompetensi Digital terhadap Kompensasi Kerja Karyawan Kantor Perpustakaan Kabupaten Solok Selatan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, diketahui bahwa kompetensi digital tidak berpengaruh signifikan terhadap kompensasi kerja karyawan Kantor Perpustakaan Kabupaten Solok Selatan. Hal ini dibuktikan dengan nilai T-statistic sebesar $1,394 < 1,96$ dan nilai p-value $0,164 > 0,05$, yang menunjukkan bahwa kompetensi digital belum memiliki pengaruh nyata terhadap kompensasi kerja. Dengan demikian, hipotesis yang menyatakan bahwa kompetensi digital berpengaruh signifikan terhadap kompensasi kerja dinyatakan ditolak.

Hasil penelitian ini sejalan dengan temuan Pratama dan Wibowo (2022) yang menyatakan bahwa peningkatan kompetensi digital tidak selalu diikuti dengan peningkatan kompensasi, terutama pada organisasi sektor publik yang menerapkan sistem kompensasi berbasis regulasi dan struktur jabatan. Dalam kondisi tersebut, kompensasi lebih ditentukan oleh golongan, masa kerja, dan kebijakan pemerintah daerah.

Kompetensi digital merupakan kemampuan karyawan dalam memanfaatkan teknologi digital untuk mendukung pelaksanaan tugas kerja secara efektif dan efisien. Kompetensi ini mencakup penggunaan teknologi, pengelolaan informasi digital, serta kemampuan beradaptasi terhadap sistem kerja berbasis teknologi.

Namun, dalam konteks Kantor Perpustakaan Kabupaten Solok Selatan, kompetensi digital belum dijadikan sebagai dasar utama dalam penentuan kompensasi kerja. Hal ini menyebabkan karyawan dengan kompetensi digital yang tinggi belum tentu menerima kompensasi yang lebih baik. Oleh karena itu, kompetensi digital lebih berperan sebagai faktor pendukung kinerja dibandingkan sebagai penentu imbalan finansial.

2. Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Kompensasi Kerja Karyawan Kantor Perpustakaan Kabupaten Solok Selatan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa komitmen organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kompensasi kerja karyawan. Hal ini dibuktikan dengan nilai T-statistic sebesar $1,816 < 1,96$ dan nilai p-value $0,070 > 0,05$, sehingga hipotesis yang menyatakan adanya pengaruh signifikan komitmen organisasi terhadap kompensasi kerja dinyatakan ditolak.

Temuan ini sejalan dengan Armstrong dan Taylor (2020) yang menyatakan bahwa pada organisasi publik, sistem kompensasi umumnya bersifat administratif dan standar, sehingga sikap kerja seperti loyalitas dan komitmen belum secara langsung dihargai dalam bentuk kompensasi finansial.

Komitmen organisasi mencerminkan tingkat keterikatan emosional, loyalitas, dan kesediaan karyawan untuk tetap menjadi bagian dari organisasi. Karyawan dengan komitmen tinggi biasanya menunjukkan sikap kerja positif dan tanggung jawab yang tinggi terhadap tugasnya.

Namun, dalam praktiknya di Kantor Perpustakaan Kabupaten Solok Selatan, komitmen organisasi belum menjadi pertimbangan utama dalam pemberian kompensasi kerja. Hal ini menunjukkan bahwa kompensasi yang diterima karyawan belum sepenuhnya mencerminkan sikap dan loyalitas kerja yang dimiliki.

3. H3: Pengaruh Kompetensi Digital terhadap Produktivitas Karyawan Kantor Perpustakaan Kabupaten Solok Selatan

Berdasarkan hasil uji hipotesis, kompetensi digital berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan. Hal ini ditunjukkan oleh nilai T-statistic sebesar $2,518 > 1,96$ dan p-value $0,012 < 0,05$, yang berarti bahwa semakin tinggi kompetensi digital karyawan, maka semakin tinggi pula produktivitas kerja yang dihasilkan. Dengan demikian, hipotesis H3 dinyatakan diterima.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian van Laar et al. (2020) serta Sousa dan Rocha (2021) yang menyatakan bahwa kompetensi digital berkontribusi langsung terhadap peningkatan produktivitas kerja, terutama pada organisasi yang sedang menjalani transformasi digital.

Kompetensi digital memungkinkan karyawan menyelesaikan pekerjaan dengan lebih cepat, akurat, dan efisien melalui pemanfaatan sistem digital dan teknologi

informasi. Dalam konteks perpustakaan daerah, kompetensi digital sangat dibutuhkan dalam pengelolaan layanan berbasis teknologi dan sistem informasi perpustakaan.

Di Kantor Perpustakaan Kabupaten Solok Selatan, karyawan dengan kompetensi digital yang baik mampu beradaptasi dengan sistem kerja digital sehingga dapat meningkatkan efektivitas dan produktivitas kerja. Oleh karena itu, kompetensi digital menjadi faktor strategis dalam peningkatan produktivitas karyawan.

4. Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Produktivitas Karyawan Kantor Perpustakaan Kabupaten Solok Selatan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa komitmen organisasi tidak berpengaruh signifikan secara langsung terhadap produktivitas karyawan. Hal ini dibuktikan dengan nilai T-statistic sebesar $0,089 < 1,96$ dan p-value $0,929 > 0,05$, sehingga hipotesis H4 dinyatakan ditolak.

Temuan ini sejalan dengan Wijayanti (2023) yang menyatakan bahwa komitmen organisasi tidak selalu berdampak langsung terhadap produktivitas, khususnya apabila tidak didukung oleh sistem penghargaan dan kompensasi yang memadai.

Komitmen organisasi bersifat afektif dan psikologis, sehingga dampaknya terhadap produktivitas sering kali bersifat tidak langsung. Karyawan yang memiliki komitmen tinggi belum tentu meningkatkan produktivitas apabila mereka merasa bahwa kontribusi kerjanya tidak dihargai secara adil.

Dalam konteks Kantor Perpustakaan Kabupaten Solok Selatan, komitmen organisasi karyawan belum mampu mendorong peningkatan produktivitas secara langsung, sehingga diperlukan faktor pendukung lain untuk mengoptimalkan peran komitmen tersebut.

5. Pengaruh Kompensasi Kerja terhadap Produktivitas Karyawan Kantor Perpustakaan Kabupaten Solok Selatan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan. Hal ini dibuktikan dengan nilai T-statistic sebesar $4,087 > 1,96$ dan p-value $0,000 < 0,05$, yang menunjukkan bahwa kompensasi kerja merupakan faktor penting dalam meningkatkan produktivitas karyawan. Dengan demikian, hipotesis H5 dinyatakan diterima.

Hasil ini sejalan dengan penelitian Bussin dan Brigman (2020) serta De Gieter dan Hofmans (2021) yang menyatakan bahwa kompensasi yang adil dan sesuai mampu meningkatkan motivasi dan produktivitas kerja karyawan.

Kompensasi kerja mencerminkan penghargaan organisasi terhadap kontribusi karyawan. Ketika kompensasi dirasakan adil, karyawan akan terdorong untuk bekerja lebih optimal dan bertanggung jawab.

Dalam konteks Kantor Perpustakaan Kabupaten Solok Selatan, kompensasi kerja terbukti menjadi faktor dominan yang mendorong peningkatan produktivitas karyawan di tengah tuntutan kerja yang semakin meningkat.

6. Peran Kompensasi Kerja dalam Memediasi Pengaruh Kompetensi Digital terhadap Produktivitas Karyawan

Berdasarkan hasil uji mediasi, diketahui bahwa kompensasi kerja tidak memediasi secara signifikan pengaruh kompetensi digital terhadap produktivitas karyawan. Hal ini dibuktikan dengan nilai T-statistic sebesar $1,186 < 1,96$ dan p-value $0,236 > 0,05$, sehingga hipotesis H6 dinyatakan ditolak.

Hasil ini menunjukkan bahwa kompetensi digital mampu meningkatkan produktivitas karyawan secara langsung tanpa melalui peran kompensasi kerja. Dengan kata lain, peningkatan produktivitas yang dihasilkan dari kompetensi digital

tidak bergantung pada besarnya kompensasi yang diterima karyawan.

Temuan ini sejalan dengan Soto-Acosta (2020) yang menyatakan bahwa kompetensi digital dapat meningkatkan efisiensi dan produktivitas kerja secara langsung melalui perbaikan proses kerja dan pemanfaatan teknologi.

7. Peran Kompensasi Kerja dalam Memediasi Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Produktivitas Karyawan

Berdasarkan hasil uji mediasi, diketahui bahwa kompensasi kerja secara signifikan memediasi pengaruh komitmen organisasi terhadap produktivitas karyawan. Hal ini dibuktikan dengan nilai T-statistic sebesar $2,008 > 1,96$ dan p-value $0,045 < 0,05$, sehingga hipotesis H7 dinyatakan diterima.

Hasil ini menunjukkan bahwa meskipun komitmen organisasi tidak berpengaruh langsung terhadap produktivitas, komitmen tersebut mampu meningkatkan produktivitas apabila diikuti oleh pemberian kompensasi kerja yang memadai. Dengan demikian, kompensasi kerja berperan sebagai variabel mediasi yang menjembatani hubungan antara komitmen organisasi dan produktivitas karyawan.

Temuan ini sejalan dengan Nguyen et al. (2022) yang menyatakan bahwa sikap kerja seperti komitmen organisasi akan berdampak optimal terhadap kinerja apabila didukung oleh sistem kompensasi yang adil.

Dalam konteks Kantor Perpustakaan Kabupaten Solok Selatan, kompensasi kerja menjadi faktor kunci yang mengubah komitmen organisasi karyawan menjadi peningkatan produktivitas kerja secara nyata.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan yang telah dilakukan, penelitian ini menyimpulkan bahwa kompetensi digital tidak berpengaruh signifikan terhadap kompensasi kerja. Hal ini menunjukkan bahwa peningkatan kemampuan digital karyawan belum menjadi pertimbangan utama dalam penentuan kompensasi di Kantor Perpustakaan Kabupaten Solok Selatan. Demikian pula, komitmen organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kompensasi kerja, sehingga tingkat keterikatan karyawan terhadap organisasi belum secara langsung tercermin dalam kebijakan pemberian kompensasi.

Hasil penelitian selanjutnya menunjukkan bahwa kompetensi digital berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan. Temuan ini mengindikasikan bahwa kemampuan karyawan dalam memanfaatkan teknologi digital berperan penting dalam meningkatkan efektivitas dan kualitas pelaksanaan pekerjaan. Sementara itu, komitmen organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan, yang menunjukkan bahwa loyalitas dan keterikatan karyawan belum secara langsung mendorong peningkatan produktivitas kerja.

Selain itu, kompensasi kerja terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan. Hal ini menegaskan bahwa kompensasi yang diterima karyawan merupakan faktor penting dalam meningkatkan motivasi dan kinerja kerja. Dalam pengujian peran mediasi, kompensasi kerja tidak mampu memediasi pengaruh kompetensi digital terhadap produktivitas karyawan, yang menunjukkan bahwa pengaruh kompetensi digital terhadap produktivitas bersifat langsung. Namun demikian, kompensasi kerja terbukti mampu memediasi secara signifikan pengaruh komitmen organisasi terhadap produktivitas karyawan.

Secara keseluruhan, penelitian ini menegaskan bahwa peningkatan produktivitas karyawan pada Kantor Perpustakaan Kabupaten Solok Selatan lebih dipengaruhi oleh kompetensi digital dan kompensasi kerja dibandingkan dengan komitmen organisasi

secara langsung. Oleh karena itu, pengelolaan sumber daya manusia perlu difokuskan pada penguatan kompetensi digital karyawan yang diimbangi dengan sistem kompensasi yang adil dan berorientasi pada kinerja guna mendorong peningkatan produktivitas secara berkelanjutan.

DAFTAR PUSTAKA

- Bussin, M., & Brigman, N. (2020). Reward preferences and employee engagement. *Journal of Human Resource Management*, 18(1), 1–10. <https://doi.org/10.4102/sajhrm.v18i0.1246>
- Calatayud, A., Mangan, J., & Lorentz, H. (2021). The self-perception of digital skills in supply chain management. *International Journal of Operations & Production Management*, 41(5), 585–610. <https://doi.org/10.1108/IJOPM-04-2020-0204>
- Carretero, S., Vuorikari, R., & Punie, Y. (2022). The digital competence framework for citizens (DigComp 2.2): With new examples of knowledge, skills and attitudes. Publications Office of the European Union. <https://doi.org/10.2760/115376>
- De Gieter, S., & Hofmans, J. (2021). How reward satisfaction affects employees' turnover intentions. *Human Resource Management Journal*, 31(2), 1–17. <https://doi.org/10.1111/1748-8583.12303>
- European Commission. (2020). European framework for the digital competence of educators: DigCompEdu. Publications Office of the European Union.
- Faddlillah, M., Hidayat, R., & Putri, N. A. (2024). Kompetensi digital dan produktivitas karyawan dengan kompensasi sebagai variabel mediasi. *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia*, 8(2), 112–125.
- Fitriana, R., Putra, A. R., & Sari, D. P. (2025). Pengaruh kompensasi kerja terhadap produktivitas karyawan. *Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 10(1), 45–58.
- Kharisma, D., & Hartati, S. (2020). Pengaruh komitmen organisasi terhadap produktivitas kerja. *Jurnal Administrasi Publik*, 5(2), 89–98.
- Kim, S., & Park, S. (2020). Determinants of public employees' productivity: Evidence from public sector organizations. *Public Performance & Management Review*, 43(2), 1–23. <https://doi.org/10.1080/15309576.2019.1657914>
- Mahanani, E., & Lestari, R. (2024). Komitmen organisasi dan kompensasi kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Manajemen Terapan*, 6(1), 23–35.
- Meyer, J. P., Stanley, L. J., & Parfyonova, N. M. (2020). Employee commitment in context: The nature and implication of commitment profiles. *Journal of Vocational Behavior*, 121, 103478. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2020.103478>
- Nguyen, T. M., Malik, A., & Budhwar, P. (2022). Knowledge hiding in organizations: Antecedents and consequences. *Journal of Business Research*, 141, 623–634. <https://doi.org/10.1016/j.jbusres.2021.11.066>
- Nur Azizah, & Rakhman, M. A. (2024). Kompetensi digital dan kompensasi kerja karyawan. *Jurnal Manajemen Modern*, 9(1), 77–89.
- OECD. (2020). Digital government index 2019: A measurement framework for the digital transformation of government. OECD Publishing. <https://doi.org/10.1787/4de9f5bb-en>
- OECD. (2021). Public sector compensation in the digital era. OECD Publishing.
- Pandey, S. K., & Wright, B. E. (2021). Connecting the dots in public management: Commitment, motivation, and performance. *Public Administration Review*, 81(2), 1–14. <https://doi.org/10.1111/puar.13347>
- Raišienė, A. G., Rapuano, V., & Varkulevičiūtė, K. (2021). Motivation and productivity in public sector organizations. *Sustainability*, 13(5), 1–16. <https://doi.org/10.3390/su13052534>
- Ramdhani Bayu Putra, Putra, R. A., & Fitri, H. (2022). Pengembangan sumber daya manusia dalam transformasi digital di era industri 4.0. *Jurnal Pengabdian Masyarakat Nusantara*, 4(2), 1–10.
- Soto-Acosta, P. (2020). COVID-19 pandemic: Shifting digital transformation to a high-speed gear. *Information Systems Management*, 37(4), 260–266. <https://doi.org/10.1080/10580530.2020.1814461>

- Vial, G. (2021). Understanding digital transformation: A review and a research agenda. *The Journal of Strategic Information Systems*, 30(2), 101–123.
<https://doi.org/10.1016/j.jsis.2021.101693>
- Zainuddin, M., Pratama, A., & Lestari, D. (2023). Komitmen organisasi, kompensasi, dan produktivitas karyawan. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 12(3), 201–215.