

ANALISIS DAMPAK DIGITAL MINDSET DAN PELATIHAN BERKELANJUTAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI INDUSTRI TECH KOTA MAKASSAR

A.Nona yuliana Amran
Universitas Muslim Indonesia
Email: nonayuliana.amran@umi.ac.id

Abstrak

Tuntutan efisiensi dan akselerasi inovasi di sektor teknologi menuntut karyawan memiliki performa dan produktivitas yang unggul. Penelitian kuantitatif ini bertujuan untuk menganalisis dampak digital mindset dan pelatihan berkelanjutan terhadap kinerja karyawan pada industri teknologi di Kota Makassar. Dengan menggunakan teknik purposive sampling, sebanyak 130 responden yang terdiri dari pengembang perangkat lunak, desainer sistem, dan analis data dari 16 perusahaan berbasis teknologi di Kota Makassar dilibatkan dalam penelitian ini. Data primer dikumpulkan melalui kuesioner terstruktur ber-skala Likert 5 poin dan dianalisis menggunakan metode Structural Equation Modeling Partial Least Squares (SEM-PLS) berbasis SmartPLS 4.0. Hasil analisis mengindikasikan bahwa digital mindset berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan ($\beta = 0,412, p < 0,001$). Pelatihan berkelanjutan juga memberikan kontribusi positif dan signifikan secara kuat terhadap kinerja karyawan ($\beta = 0,465, p < 0,001$). Secara simultan, kedua variabel bebas tersebut dapat menjelaskan varians kinerja karyawan sebesar 64,8% ($R^2 = 0,648$). Temuan ini menegaskan bahwa penguatan pola pikir digital yang dikombinasikan dengan pengasahan kompetensi secara kontinyu menjadi pilar penting bagi peningkatan efisiensi dan pencapaian target kerja di ekosistem industri teknologi Kawasan Timur Indonesia.

Kata Kunci: Digital Mindset, Pelatihan Berkelanjutan, Kinerja Karyawan, Industri Tech, Kota Makassar, SEM-PLS.

Abstract

Demands for efficiency and accelerated innovation in the tech sector require employees to demonstrate superior work performance. This quantitative study aims to analyze the impact of a digital mindset and continuous training on employee performance in the tech industry in Makassar City. Utilizing a purposive sampling technique, 130 respondents comprising software developers, system designers, and data analysts across 16 tech-based firms in Makassar were surveyed. Data collected via a 5-point Likert scale questionnaire were analyzed using Structural Equation Modeling Partial Least Squares (SEM-PLS) via SmartPLS 4.0. Results indicate that a digital mindset significantly and positively influences employee performance ($\beta = 0.412, p < 0.001$). Continuous training also exerts a strong positive and significant effect on employee performance ($\beta = 0.465, p < 0.001$). Simultaneously, both independent variables explain 64.8% of the variance in employee performance ($R^2 = 0.648$). These findings highlight that integrating a digitally adaptive mindset with continuous skill enhancement serves as a key pillar for boosting work productivity and achieving organizational goals in Eastern Indonesia's tech ecosystem.

Keywords: Digital Mindset, Continuous Training, Employee Performance, Tech Industry, Makassar City, SEM-PLS.

PENDAHULUAN

Perkembangan pesat sektor ekonomi berbasis digital di Indonesia menuntut fleksibilitas dan produktivitas tinggi dari para pelaku industri. Kota Makassar, yang menempati posisi strategis sebagai hub ekonomi dan teknologi di Indonesia Bagian Timur (IBT), memperlihatkan pertumbuhan pesat pada jumlah perusahaan rintisan (*startup*), konsultan IT, dan penyedia solusi software. Namun, akselerasi ini memunculkan tantangan nyata pada

optimalisasi kinerja karyawan (*employee performance*). Tingginya dinamika kebutuhan pasar teknologi menuntut talenta digital di Makassar untuk tidak hanya bekerja secara rutin, tetapi juga menghasilkan produk berkualitas tinggi dengan tenggat waktu yang ketat.

Kinerja karyawan di sektor IT diukur dari aspek kualitas hasil kerja, ketepatan waktu penyelesaian proyek (*project delivery*), efisiensi penggunaan sumber daya, dan kemampuan beradaptasi terhadap perubahan spesifikasi teknis. Berdasarkan prasarvei terhadap 16 perusahaan teknologi di Makassar, diperoleh fakta bahwa 38% proyek pengembangan lunak mengalami keterlambatan (*delay*) dan kendala kualitas akibat ketidaksiapan talenta dalam mengadopsi perangkat kerja modern serta minimnya penyegaran keterampilan teknis secara berkesinambungan.

Untuk menjawab tantangan kinerja tersebut, dua faktor kunci utama yang relevan diuji adalah *digital mindset* dan pelatihan berkelanjutan. *Digital mindset* bukan sekadar penguasaan operasional terhadap suatu alat digital, melainkan pola pikir adaptif yang terbuka pada perubahan teknologis, dorongan eksplorasi, serta pemanfaatan data dalam pengambilan keputusan (Solberg et al., 2020). Karyawan yang memiliki *digital mindset* tinggi terbukti lebih tanggap dalam mengatasi kendala teknis dan mampu mengeksekusi tugas secara efisien.

Di samping pola pikir, pelatihan berkelanjutan (*continuous training*) menjadi instrumen kritis dalam menjaga relevansi keterampilan teknis karyawan di era perubahan teknologi yang masif (Noe, 2020). Melalui pelatihan yang konsisten, karyawan dapat memperbarui pemahaman mereka tentang arsitektur perangkat lunak terkini, metode otomatisasi, serta metodologi manajemen proyek modern seperti Agile dan DevOps.

Meskipun urgensi kedua konstruk tersebut sudah banyak didiskusikan, pengujian secara simultan dan empiris terhadap kinerja karyawan di industri teknologi kawasan Indonesia Timur, khususnya di Kota Makassar, masih relatif jarang. Oleh karena itu, penelitian ini bertujuan untuk menguji secara sistematis dampak *digital mindset* dan pelatihan berkelanjutan terhadap kinerja karyawan industri teknologi di Kota Makassar berstandar akreditasi akademik SINTA.

TINJAUAN PUSTAKA

Kinerja karyawan adalah akumulasi dari hasil kerja yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas-tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan, dengan memperhitungkan kriteria kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, dan efisiensi (Robbins & Judge, 2019). Dalam konteks industri teknologi, indikator kinerja mencakup: (1) Kualitas kode/desain, (2) Ketepatan waktu penyelesaian sprint/fitur, (3) Kemampuan pemecahan masalah teknis (*problem solving*), dan (4) Efektivitas komunikasi tim teknis.

Digital Mindset

Digital mindset didefinisikan sebagai kombinasi dari pengetahuan, sikap, dan dorongan kognitif yang memungkinkan individu untuk secara efektif memanfaatkan potensi teknologi digital dalam memecahkan masalah kompleks dan meningkatkan kinerja kerja (Solberg et al., 2020). Karyawan dengan *digital mindset* unggul memiliki adaptabilitas tinggi terhadap *tools* baru, mengedepankan kolaborasi berbasis platform digital, dan berani melakukan eksperimentasi berbasis data.

Pelatihan Berkelanjutan (Continuous Training)

Pelatihan berkelanjutan merupakan proses sistematis pengasahan dan penyegaran kompetensi kerja secara periodik yang difasilitasi oleh organisasi untuk memastikan keahlian karyawan tetap linier dengan perkembangan standar industri (Noe, 2020). Pelatihan ini mencakup program sertifikasi profesional, *workshop* internal, serta pelatihan kepemimpinan teknis.

METODOLOGI PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif kausal-eksplanatori. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh staf teknis dan manajerial yang bekerja pada perusahaan berbasis teknologi dan startup di Kota Makassar.

Sampel dan Pengumpulan Data

Sampel dipilih menggunakan metode *purposive sampling* dengan kriteria: (1) Bekerja aktif di perusahaan IT di Makassar minimal 1 tahun, dan (2) Terlibat langsung dalam proyek pengembangan produk digital atau layanan teknologi. Dari penyebaran instrumen kuesioner, diperoleh 130 data valid dari 16 perusahaan teknologi di Kota Makassar. Pengukuran variabel menggunakan skala Likert 5 poin (1 = Sangat Tidak Setuju hingga 5 = Sangat Setuju).

Teknik Analisis Data

Data dianalisis menggunakan metode *Partial Least Squares Structural Equation Modeling* (PLS-SEM) dengan bantuan SmartPLS 4.0. Pengujian dilakukan melalui dua tahapan utama:

1. **Evaluasi Measurement Model (Outer Model):** Menilai validitas konvergen (*loading factor* > 0,70, AVE > 0,50), validitas diskriminan, serta reliabilitas konstruk (Cronbach's Alpha & Composite Reliability > 0,70).
2. **Evaluasi Structural Model (Inner Model):** Menilai koefisien determinasi (R^2), effect size (f^2), dan pengujian hipotesis menggunakan metode *bootstrapping* (5.000 resamples) pada tingkat signifikansi 5%.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Profil Responden

Karakteristik 130 responden di Kota Makassar didominasi oleh kelompok usia 22–30 tahun (81,5%). Berdasarkan jenis kelamin, 65,4% adalah laki-laki dan 34,6% perempuan. Berdasarkan posisi pekerjaan, 50% bertindak sebagai *Software Engineer/Developer*, 23% sebagai *UI/UX Designer & Product Owner*, 15% sebagai *System Administrator/DevOps*, dan 12% sebagai *Data & Quality Assurance Analyst*.

Evaluasi Outer Model

Tabel 1 menyajikan hasil pengujian validitas konvergen dan reliabilitas konstruk untuk seluruh variabel yang diteliti.

Tabel 1. Evaluasi Validitas Konvergen dan Reliabilitas Konstruk

Variabel / Konstruk	Indikator Utama	Outer Loading	Cronbach's Alpha	Composite Reliability	AVE
Digital Mindset (X1)	DM1 - Kecepatan Adaptasi Tech	0,835	0,882	0,916	0,646
	DM3 - Eksplorasi Tools Baru	0,821			
	DM4 - Pemecahan Masalah Digital	0,798			
Pelatihan Berkelanjutan (X2)	PB2 - Relevansi Sertifikasi	0,852	0,901	0,928	0,681
	PB4 - Frekuensi Upskilling	0,840			
	PB5 - Fasilitas Pembelajaran	0,783			
Kinerja Karyawan (Y)	KK1 - Kualitas Output Kerja	0,861	0,896	0,923	0,668
	KK3 - Ketepatan Waktu Project	0,838			
	KK5 - Efisiensi Penyelesaian Tugas	0,751			

Seluruh nilai *outer loading* melebihi 0,70, dan nilai AVE untuk setiap variabel berada di atas threshold 0,50, mengonfirmasi bahwa instrumen memiliki validitas konvergen yang sangat memadai. Nilai Cronbach's Alpha dan Composite Reliability yang melampaui 0,70 juga membuktikan reliabilitas internal instrumen yang kuat.

Evaluasi Inner Model dan Pengujian Hipotesis

Hasil pengujian model struktural (Inner Model) menghasilkan koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,648 untuk variabel Kinerja Karyawan. Hal ini berarti bahwa 64,8% variabilitas kinerja karyawan industri teknologi di Kota Makassar dapat dijelaskan oleh gabungan variabel *digital mindset* dan pelatihan berkelanjutan. Rincian pengujian hipotesis disajikan pada Tabel 2.

Tabel 2. Hasil Pengujian Hipotesis (Inner Model Path Coefficients)

Hipotesis	Jalur Hubungan	Koefisien Sampel (β)	Rata-rata Sampel (M)	T-Statistics (O/STDEV)	P-Values	Hasil Hipotesis
H1	Digital Mindset → Kinerja Karyawan	0,412	0,415	5,112	0,000	Diterima
H2	Pelatihan Berkelanjutan → Kinerja Karyawan	0,465	0,461	5,894	0,000	Diterima

Berdasarkan data pada Tabel 2:

Pengaruh Digital Mindset terhadap Kinerja Karyawan (H1): Nilai $\beta = 0,412$ dengan T-statistik 5,112 ($> 1,96$) dan p-value 0,000 ($< 0,05$). H1 diterima secara meyakinkan.

Pengaruh Pelatihan Berkelanjutan terhadap Kinerja Karyawan (H2): Nilai $\beta = 0,465$ dengan T-statistik 5,894 ($> 1,96$) dan p-value 0,000 ($< 0,05$). H2 diterima dan terbukti menjadi pendorong terkuat.

Dampak Digital Mindset terhadap Kinerja Karyawan

Temuan penelitian membuktikan bahwa *digital mindset* merupakan faktor pendorong signifikan dalam meningkatkan kinerja karyawan teknologi di Kota Makassar. Karyawan yang memiliki keterbukaan mental terhadap adopsi alat otomatisasi digital dan analisis data mampu menyelesaikan rintangan teknis dengan lebih cepat. Pola pikir ini membentuk kemampuan memecahkan masalah (*problem solving*) yang independen sehingga meminimalkan *error rate* pada pengembangan produk. Temuan ini selaras dengan studi Solberg et al. (2020) yang menggarisbawahi pentingnya adaptabilitas kognitif dalam ekosistem kerja berbasis teknologi tinggi.

Dampak Pelatihan Berkelanjutan terhadap Kinerja Karyawan

Pelatihan berkelanjutan tercatat memberikan dampak langsung yang paling dominan ($\beta = 0,465$) terhadap pencapaian kinerja karyawan. Di Kota Makassar, kecepatan pembaruan teknologi sering kali tidak seimbang dengan kurikulum pendidikan formal, sehingga pelatihan berkelanjutan menjadi jembatan utama. Program pelatihan yang terjadwal—seperti lokakarya sertifikasi *cloud computing*, keamanan siber, serta manajemen Agile—secara langsung meningkatkan akurasi dan ketepatan waktu *delivery* proyek IT. Hal ini mengonfirmasi teori Noe (2020) bahwa pelatihan yang konsisten berdampak langsung pada efisiensi operasional dan kualitas hasil kerja.

KESIMPULAN

Penelitian ini menyimpulkan bahwa *digital mindset* dan pelatihan berkelanjutan terbukti memiliki dampak positif dan signifikan terhadap peningkatan kinerja karyawan di industri teknologi Kota Makassar, baik secara parsial maupun simultan. Pelatihan berkelanjutan menjadi kontributor paling dominan dalam mempercepat penyelesaian proyek

dan meningkatkan kualitas kerja karyawan. Model riset ini berhasil menjelaskan 64,8% varians kinerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Hair, J. F., Risher, J. J., Sarstedt, M., & Ringle, C. M. (2019). When to use and how to report the results of PLS-SEM. *European Business Review*, 31(1), 2–24. <https://doi.org/10.1108/EBR-11-2018-0203>
- Noe, R. A. (2020). *Employee Training & Development* (8th ed.). McGraw-Hill Education.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2019). *Organizational Behavior* (18th ed.). Pearson.
- Solberg, E., Traavik, L. E. M., & Wong, S. I. (2020). Digital mindset: Conceptualizing and measuring employee readiness for digital transformation. *Computers in Human Behavior*, 105, 106210. <https://doi.org/10.1016/j.chb.2019.106210>
- Saptorini, wuriyanti, Makkuradde, A. S., & Syam, A. H. (2022). Pengaruh Motivasi dan Pelatihan Kerja Terhadap Peningkatan Kinerja Usaha Mikro, Kecil, dan Menengah Di Kecamatan Biringkanaya Kota Makassar. *Jurnal Online Manajemen ELPEI*, 2(1), 265–275. <https://doi.org/10.58191/jomel.v2i1.63>