

PENGARUH DIGITALISASI DAN PELATIHAN KARYAWAN TERHADAP KEPUASAN KERJA DENGAN KOMITMEN ORGANISASI SEBAGAI VARIABEL INTERVENING PADA UPTD DINAS PERKEBUNAN TANAMAN PANGAN DAN HORTIKULTURA SUMBAR

Rifki Ramadhan Doza¹, Vicky Brama Kumbara², Andre Ilyas³
^{1,2,3}Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Putra Indonesia "YPTK" Padang

Info Artikel

Sejarah artikel:

Received: 11 Feb 2026
Revised: 26 Feb 2026
Accepted: 1 Feb 2026
Published: 30 maret 2026

Kata kunci:

Digitalisasi,
Pelatihan Karyawan,
Kepuasan Kerja,
Komitmen Organisasi

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh digitalisasi dan pelatihan karyawan terhadap kepuasan kerja dengan komitmen organisasi sebagai variabel intervening pada UPTD Dinas Perkebunan Tanaman Pangan dan Hortikultura Provinsi Sumatera Barat. Metode pengumpulan data dilakukan melalui survei dengan menyebarkan kuesioner kepada 71 responden. Metode analisis yang digunakan adalah analisis jalur (path analysis) dengan menggunakan SmartPLS. Hasil penelitian yang diperoleh berdasarkan uji parsial menunjukkan terdapat pengaruh yang signifikan digitalisasi terhadap komitmen organisasi. Terdapat pengaruh yang signifikan pelatihan karyawan terhadap komitmen organisasi. Terdapat pengaruh yang signifikan digitalisasi terhadap kepuasan kerja. Terdapat pengaruh yang signifikan pelatihan karyawan terhadap kepuasan kerja. Terdapat pengaruh yang signifikan komitmen organisasi terhadap kepuasan kerja. Terdapat pengaruh yang tidak signifikan digitalisasi terhadap kepuasan kerja melalui komitmen organisasi. Terdapat pengaruh yang signifikan pelatihan karyawan terhadap kepuasan kerja melalui komitmen organisasi.

Ini adalah artikel akses terbuka di bawah [lisensi CC BY-SA](#).



Penulis yang sesuai:

Rifki Ramadhan Doza
Departemen ekonomi, Fakultas ekonomi dan bisnis
Universitas Putra Indonesia
Padang, Sumatera Barat
Email: rifikidoza@icloud.com

PENDAHULUAN

Perkembangan teknologi dan perubahan lingkungan kerja yang dinamis telah menuntut setiap organisasi, termasuk instansi pemerintahan, untuk beradaptasi agar tetap efektif dan efisien dalam menjalankan fungsinya. Salah satu aspek penting yang dipengaruhi oleh berbagai upaya tersebut adalah kepuasan kerja. Kepuasan kerja menggambarkan sejauh mana seorang pegawai merasa senang dan puas terhadap pekerjaan yang dijalankannya, baik dari sisi tanggung jawab, penghargaan, hubungan dengan rekan kerja, maupun kesempatan pengembangan diri. Tingkat kepuasan dalam kerja merupakan cara mendukung untuk dapat menerima rasa yang hadir dalam pekerjaan dalam pekerjaan yang menjadi hasil dari perolehan sikap bekerja tersebut kepada pekerjaannya (Achmad Fauzi et al., 2023). Oleh karena itu, memahami faktor-faktor yang dapat memengaruhi kepuasan kerja menjadi hal yang krusial bagi instansi pemerintah dalam menjaga kinerja pegawainya.

Kepuasan kerja merupakan salah satu faktor yang sangat penting untuk mendapatkan hasil yang optimal (Sahari et al., 2023).

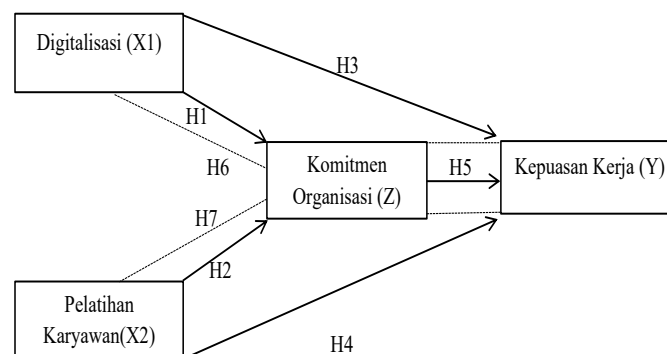
Selanjutnya, digitalisasi memiliki peranan strategis dalam menciptakan sistem kerja yang modern dan efisien. Digitalisasi memungkinkan proses administrasi, pelaporan, dan pelayanan publik dilakukan dengan lebih cepat dan akurat melalui pemanfaatan teknologi informasi. Dalam konteks organisasi pemerintahan, penerapan digitalisasi tidak hanya sekadar penggunaan perangkat teknologi, tetapi juga perubahan budaya kerja menuju transparansi dan akuntabilitas. Pegawai yang mampu beradaptasi dengan sistem digital biasanya akan merasa lebih mudah dalam melaksanakan tugas, sehingga dapat meningkatkan efektivitas kerja serta mendukung kepuasan dalam bekerja. Namun, keberhasilan digitalisasi juga sangat bergantung pada kesiapan dan penerimaan pegawai terhadap perubahan tersebut. Digitalisasi adalah proses perubahan yang terjadi dari teknologi analog menjadi teknologi digital. Perubahan ini dipengaruhi oleh perkembangan teknologi dan industri yang semakin modern, serta sistem operasionalnya sangat bergantung pada teknologi. Digitalisasi mendorong peningkatan efisiensi dan efektivitas kinerja industri, memanfaatkan tenaga manusia dan waktu seoptimal mungkin (Sakti et al., 2024).

Selain digitalisasi, faktor lain yang tidak kalah penting adalah pelatihan karyawan. Pelatihan berfungsi untuk meningkatkan pengetahuan, keterampilan, dan sikap pegawai agar mampu menjalankan tugas secara optimal. Melalui pelatihan, pegawai dapat memahami prosedur kerja baru, termasuk penerapan sistem digital yang terus berkembang. Program pelatihan yang terencana dengan baik dapat menumbuhkan rasa percaya diri, meningkatkan produktivitas, serta menumbuhkan rasa puas terhadap pekerjaan karena pegawai merasa diperhatikan dan didukung dalam pengembangan kariernya. Pelatihan adalah proses dalam mengejar keterampilan yang dibutuhkan pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya, yang mana pelatihan karyawan memberikan pengetahuan praktis dan penerapannya dalam dunia kerja perusahaan untuk meningkatkan produktivitas kerja dalam mencapai tujuan yang diinginkan organisasi perusahaan (Gustiana, 2022).

Namun, pengaruh digitalisasi dan pelatihan terhadap kepuasan kerja tidak selalu bersifat langsung. Dalam hal ini, komitmen organisasi dapat berperan sebagai variabel intervening yang menjembatani hubungan tersebut. Komitmen organisasi menggambarkan tingkat keterikatan emosional, moral, dan loyalitas pegawai terhadap instansinya. Pegawai yang memiliki komitmen tinggi akan lebih antusias mengikuti pelatihan, beradaptasi dengan sistem digital, serta memiliki keinginan kuat untuk berkontribusi pada tujuan organisasi. Komitmen organisasi merupakan suatu kekuatan dari identifikasi seseorang terhadap keterlibatannya di dalam perusahaan atau organisasinya kekuatan dari identifikasi seseorang terhadap keterlibatannya di dalam perusahaan atau organisasinya (Sari & Amri, 2022).

KERANGKA FIKIR

Berdasarkan teori dan hasil penelitian terdahulu berkaitan dengan Digitalisasi (X1), Pelatihan Karyawan (X2), Kepuasan Kerja (Y), dan Komitmen Organisasi (Z) maka kerangka fikir dalam penelitian ini adalah:



TINJAUAN LITERATUR

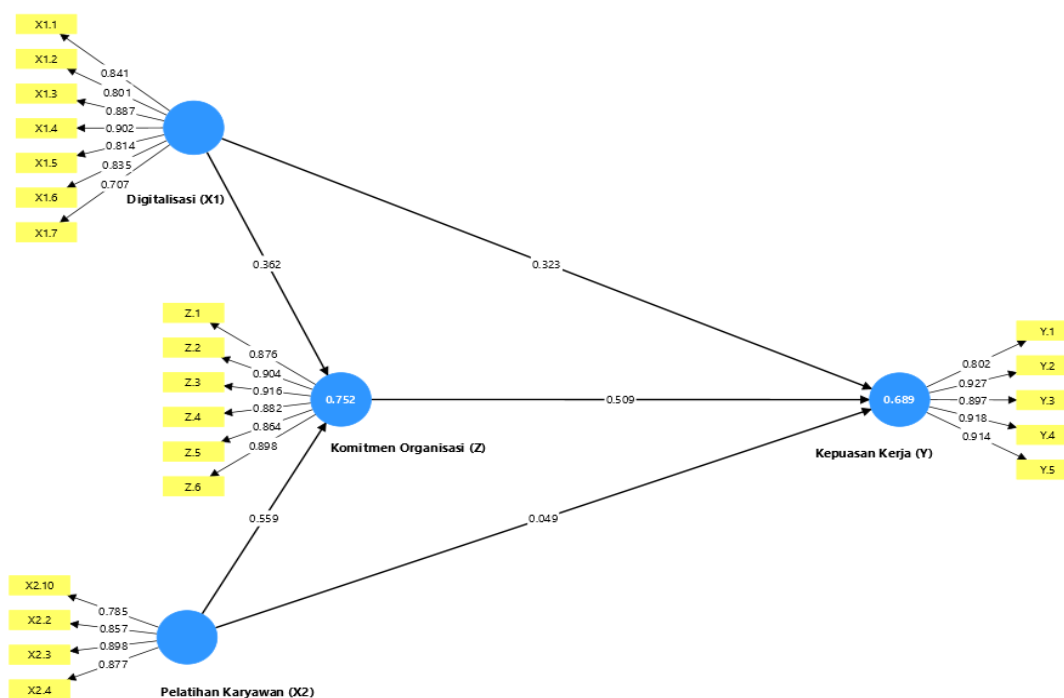
Untuk menjaga fokus penelitian ini, penulis membatasi ruang lingkup permasalahan pada aspek-aspek yang terkait dengan Digitalisasi (X1) dan Pelatihan Karyawan (X2) sebagai variabel bebas, Kepuasan Kerja (Y) sebagai variabel terikat, serta Komitmen Organisasi (Z) sebagai variabel intervening di UPTD Dinas Perkebunan Tanaman Pangan Dan Holtikultura Sumbar.

METODE

Dalam penelitian ini menggunakan alat analisis *Structural Equation Modeling* (SEM) dengan menggunakan program *Partial Least Square* (PLS). PLS adalah model persamaan *structural equation modeling* (SEM) yang berbasis komponen atau varian.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Outer Model (Structural Model)



Gambar Outer Model

Dalam tahap pengembangan korelasi 0,50 sampai 0,6 dianggap masih memadai atau masih dapat diterima. Dalam penelitian batasan nilai *convergent validity* di atas 0,7. Indikator yang tereliminasi yaitu X1.8, X1.9, X1.10, X2.1, X2.5, X2.6, X2.7, X2.8, X2.9, Y.6, Y.7, Y.8, Y.9, Y.10, Z.7, Z.8, Z.9, Z.10.

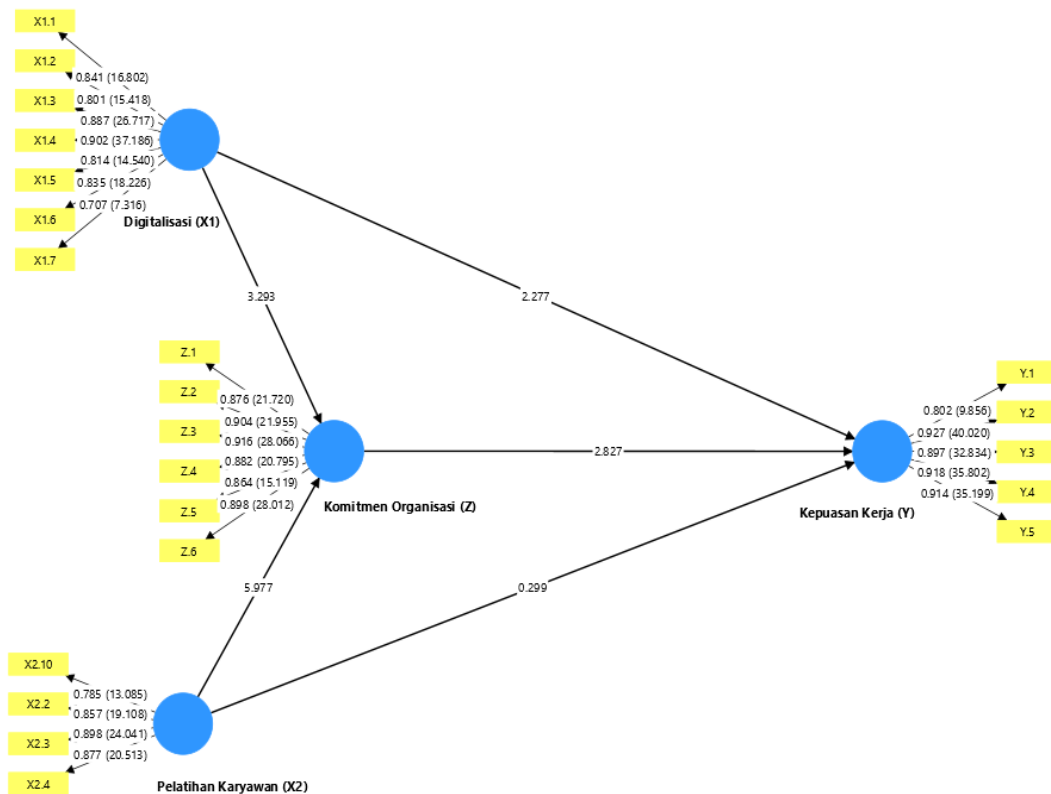
Penilaian Average Variance Extracted (AVE)

Penilaian *outer model* bertujuan untuk menilai korelasi antara *score item* atau indikator dengan skor konstraknya yang menunjukkan tingkat kevalidan suatu item pernyataan. Pengujian *outer model* dilakukan berdasarkan hasil uji coba angket yang telah dilakukan untuk seluruh variabel penelitian. Kriteria *validity* suatu konstruk atau variabel juga dapat dinilai *Average Variance Extracted* (AVE) dari masing-masing konstruk atau variabel. Konstruk dikatakan memiliki validitas yang tinggi jika nilainya berada diatas 0,50

Tabel Report Hasil Pengujian AVE

Variabel	Average Variance Extracted (AVE)
Kepuasan Kerja (Y)	0.797
Digitaliasasi (X1)	0.687
Pelatihan Karyawan (X2)	0.731
Komitmen Organisasi (Z)	0.792

Sumber: Hasil Uji *Inner Model SmartPLS*, Tahun 2025



Gambar *Structural Model Inner*

Berdasarkan gambar diatas model struktur diatas dapat dibentuk Persamaan Model sebagai berikut:

- Model persamaan I, merupakan gambaran besarnya pengaruh konstruk Digitalisasi dan Pelatihan Karyawan terhadap Komitmen Organisasi dengan koefisien yang ada ditambah dengan tingkat error yang merupakan kesalahan estimasi atau yang tidak bisa dijelaskan dalam model penelitian.

$$Z = 3,293 X1 + 5,997 X2$$

- Model Persamaan II, merupakan gambaran besarnya pengaruh konstruk Digitalisasi, Pelatihan Karyawan, dan Komitmen Organisasi terhadap Kepuasan Kerja dengan masing-masing koefisien yang ada untuk masing-masing konstruk ditambah dengan error yang merupakan kesalahan estimasi.

$$Y = 2,277 X1 + 0,299 X2 + 2,827 Z$$

Berikutnya sebagaimana yang dijelaskan sebelumnya penilaian inner model akan dievaluasi melalui nilai R-Squared, untuk menilai pengaruh konstruk laten eksogen tertentu terhadap konstruk laten endogen apakah mempunyai pengaruh yang substantive, berikut estimasi R-Square:

Evaluasi Nilai R-Square

Keterangan	R-Square	Adjusted R-Square
Kepuasan Kerja (Y)	0.689	0.675
Komitmen Organisasi (Z)	0.752	0.745

Sumber: Hasil Uji *Inner Model SmartPLS*, Tahun 2026

Pada tabel diatas terlihat nilai R-Square variabel Kepuasan Kerja sebesar 0,689 atau sebesar 68,9% yang menggambarkan besarnya pengaruh yang diterimanya oleh konstruk Kepuasan Kerja dari konstruk Digitalisasi, Pelatihan Karyawan, dan Komitmen Organisasi, sisanya 31,1% dipengaruhi oleh variabel lain diluar penelitian.

Sementara nilai R-Square untuk konstruk Komitmen Organisasi sebesar 0,752 atau 75,2% menunjukkan besarnya pengaruh yang diberikan oleh konstruk Digitalisasi dan Pelatihan Karyawan, sisanya 24,8% dipengaruhi oleh variabel lain diluar penelitian.

Tabel *Dirrect Effect*

Indikator	<i>Original Sampel (O)</i>	<i>Sample Mean (M)</i>	<i>Standard Deviation (STDEV)</i>	<i>T Statistic (O/STDEV)</i>	<i>P Values</i>	Ket
Digitalisasi (X1) – Komitmen Organisasi (Z)	0.362	0.352	0.110	3.293	0.001	Diterima
Pelatihan Karyawan (X2) – Komitmen Organisasi (Z)	0.559	0.566	0.094	5.977	0.000	Diterima
Digitalisasi (X1) – Kepuasan Kerja (Y)	0.507	0.502	0.121	4.181	0.000	Diterima
Pelatihan Karyawan (X2) – Kepuasan Kerja (Y)	0.333	0.335	0.140	2.377	0.017	Diterima
Komitmen Organiasasi (Z) – Kepuasan Kerja (Y)	0.509	0.520	0.180	2.827	0.005	Diterima

Sumber: Hasil Uji *Inner Model SmartPLS*, Tahun 2026

Berdasarkan hasil pengujian *SmartPLS* pada tabel diatas dapat terlihat hasil pengujian hipotesis penelitian dimulai dari hipotesis pertama sampai dengan hipotesis kelima yang merupakan pengaruh langsung konstruk Digitalisasi dan Pelatihan Karyawan terhadap Komitmen Organisasi dan pengaruh konstruk Digitalisasi, Pelatihan Karyawan, dan Komitmen Organisasi terhadap Kepuasan Kerja.

Indirect Effect

Indikator	<i>Original Sampel (O)</i>	<i>Sample Mean (M)</i>	<i>Standard Deviation (STDEV)</i>	<i>T Statistic (O/STDEV)</i>	<i>P Values</i>	Ket
Digitalisasi (X1) – Komitmen Organisasi (Z) – Kepuasan Kerja (Y)	0.184	0.192	0.106	1.745	0.081	Ditolak
Pelatihan Karyawan (X2) – Komitmen Organisasi (Z) – Kepuasan Kerja (Y)	0.285	0.289	0.098	2.897	0.004	Diterima

Sumber: Hasil Uji *Inner Model SmartPLS* Tahun 2026

DISKUSI

Berdasarkan diagram jalur nilai t-statistik atau t-hitung berguna untuk menilai diterima atau ditolaknya hipotesis, dengan membandingkan nilai t-statistik atau t-hitung dengan t-tabel pada 1,96 (pada kesalahan menolak data 5%).

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis, digitalisasi terbukti berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi. Hal ini ditunjukkan oleh nilai t-statistic sebesar 3,293 yang lebih besar dari

nilai batas nilai 1,96 serta nilai p-value sebesar 0,001 yang lebih kecil dari 0,05. Dengan demikian, hipotesis yang menyatakan bahwa digitalisasi berpengaruh terhadap komitmen organisasi diterima.

Hasil pengujian menunjukkan bahwa pelatihan karyawan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap komitmen organisasi. Hal ini dibuktikan dengan nilai t-statistic sebesar 5,977 yang lebih besar dari 1,96, serta nilai p-value sebesar 0,000 yang lebih kecil dari 0,05, sehingga hipotesis diterima.

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis, digitalisasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Hal ini ditunjukkan oleh nilai t-statistic sebesar 4,181 yang lebih besar dari 1,96 serta nilai p-value sebesar 0,000 yang lebih kecil dari 0,05. Dengan demikian, hipotesis mengenai pengaruh digitalisasi terhadap kepuasan kerja diterima.

Hasil pengujian menunjukkan bahwa pelatihan karyawan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Hal ini dibuktikan dengan nilai t-statistic sebesar 2,377 yang lebih besar dari 1,96 dan nilai p-value sebesar 0,017 yang lebih kecil dari 0,05, sehingga hipotesis diterima.

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis, komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Hal ini ditunjukkan oleh nilai t-statistic sebesar 2,827 yang lebih besar dari 1,96 serta nilai p-value sebesar 0,005 yang lebih kecil dari 0,05, sehingga hipotesis diterima.

Hasil pengujian pengaruh tidak langsung menunjukkan bahwa digitalisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja melalui komitmen organisasi. Hal ini ditunjukkan oleh nilai t-statistic sebesar 1,745 yang lebih kecil dari 1,96 serta nilai p-value sebesar 0,081 yang lebih besar dari 0,05, sehingga hipotesis ditolak.

Berdasarkan hasil pengujian, pelatihan karyawan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja melalui komitmen organisasi. Hal ini dibuktikan dengan nilai t-statistic sebesar 2,897 yang lebih besar dari 1,96 serta nilai p-value sebesar 0,004 yang lebih kecil dari 0,05, sehingga hipotesis diterima.

KESIMPULAN

1. Terdapat pengaruh signifikan digitalisasi terhadap komitmen organisasi pada UPTD Dinas Perkebunan Tanaman Pangan dan Hortikultura Provinsi Sumatera Barat.
2. Terdapat pengaruh signifikan pelatihan karyawan terhadap komitmen organisasi pada UPTD Dinas Perkebunan Tanaman Pangan dan Hortikultura Provinsi Sumatera Barat.
3. Terdapat pengaruh signifikan digitalisasi terhadap kepuasan kerja pada UPTD Dinas Perkebunan Tanaman Pangan dan Hortikultura Provinsi Sumatera Barat.
4. Terdapat pengaruh signifikan pelatihan karyawan terhadap kepuasan kerja pada UPTD Dinas Perkebunan Tanaman Pangan dan Hortikultura Provinsi Sumatera Barat.
5. Terdapat pengaruh signifikan komitmen organisasi terhadap kepuasan kerja pada UPTD Dinas Perkebunan Tanaman Pangan dan Hortikultura Provinsi Sumatera Barat.
6. Tidak terdapat pengaruh signifikan digitalisasi terhadap kepuasan kerja melalui komitmen organisasi pada UPTD Dinas Perkebunan Tanaman Pangan dan Hortikultura Provinsi Sumatera Barat.
7. Terdapat pengaruh signifikan pelatihan karyawan terhadap kepuasan kerja melalui komitmen organisasi pada UPTD Dinas Perkebunan Tanaman Pangan dan Hortikultura Provinsi Sumatera Barat.

DAFTAR PUSTAKA

- Achmad Fauzi, Hutajulu, L., M. Rijal, Hendrik Moses, Indra Samuel, & Muhammad Sidik. (2023). Analisis Pengaruh Kepuasan Kerja, Beban Kerja, Serta Lingkungan Kerja Pada Performa Pegawai (Literature Review Metodologi Riset Bisnis). *Jurnal Ilmu Multidisplin*, 1(4), 874–885. <https://doi.org/10.38035/Jim.V1i4.130>
- Ali, M. M., Hariyati, T., Pratiwi, M. Y., & Afifah, S. (2022). Metodologi Penelitian Kuantitatif Dan Penerapannya Dalam Penelitian. *Education Journal*.2022, 2(2), 1–6.
- Febri Marda Tristiyanto, Ramanata Disurya, & Putri Cicilia Kristina. (2023). Pengaruh Latihan Small Sided Games Terhadap Peningkatan Kemampuan Dribbling Permainan Sepak Bola Smp Negeri 32 Palembang. *Jurnal Ilmiah Stok Bina Guna Medan*, 11(2), 129–132. <https://doi.org/10.55081/Jsbg.V11i2.1229>
- Gustiana, R. (2022). Pelatihan Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (Suatu Kajian Literatur Review Ilmu Manajemen Sumber Daya Manusia). *Jurnal Ekonomi Manajemen Sistem*

- Informas*, 3(6). <https://doi.org/10.31933/Jemsi.V3i6.1107>
- Maudya, A., & Hamzah, M. I. (2022). Analisis Pengaruh Celebrity Endorsement, Kualitas Produk Dan Packaging Terhadap Keputusan Pembelian (Studi Kasus Pada Produk Skincare Klarity). *Jebi: Jurnal Ekonomi Bisnis Indonesia*, 17(1), 1–17.
- Nur Fadilah Amin, Sabaruddin Garancang, K. A. (2023). Konsep Umum Populasi Dan Sampel Dalam Metode Penelitian Pendekatan Kuantitatif, 14(1), 103–116.
- Putlely, Z., Lesnussa, Y. A., Wattimena, A. Z., & Matdoan, M. Y. (2021). Structural Equation Modeling (Sem) Untuk Mengukur Pengaruh Pelayanan, Harga, Dan Keselamatan Terhadap Tingkat Kepuasan Pengguna Jasa Angkutan Umum Selama Pandemi Covid-19 Di Kota Ambon. *Indonesian Journal Of Applied Statistics*, 4(1), 1. <https://doi.org/10.13057/Ijas.V4i1.45784>
- Sahari, Adi, Y., & Irwan, A. (2023). Pengaruh Motivasi Kerja Budaya Organisasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Guru Sekolah Dasar Di Kecamatan Malunda Provinsi Sulawesi Barat. *Jomel: Jurnal Online Manajemen Elpei*, 3(1), 437–452.
- Sakti, R. D., Saputra, D. G., & Makassar, U. N. (2024). Kemajuan Digital : Bagaimana Teknologi Membentuk Ulang Kemajuan Digital : Bagaimana Teknologi Membentuk Ulang Cara Kita Berkomunikasi. *Jurnal Bahasa Dan Sastra Daerah*, 1(1), 13–20.
- Sari, A. E., & Amri, F. (2022). Pengaruh Keadilan Organisasional Dan Keterlibatan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi Pada Pegawai Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kabupaten Kerinci. *Bussman Journal : Indonesian Journal Of Business And Management*, 2(1), 42–53. <https://doi.org/10.53363/Buss.V2i1.35>