

The Influence of Digital Competence and Organizational Support on Employee Performance Mediated by Work Motivation at PT Lautan Berlian Utama Motor Lubuklinggau

Pengaruh Kompetensi Digital Dan Organizational Support Terhadap Kinerja Karyawan dengan Mediasi Motivasi Kerja Pada PT Lautan Berlian Utama Motor Lubuklinggau

Tegar Saputra ¹⁾; Dheo Rimbano ²⁾; Wisdalia Maya Sari ³⁾, Irma Idayati ⁴⁾

^{1,2,3,4)} Study Program of Management, Faculty Of Economics and Social Humanities, Bina Insan University

Email: tegarinibos@gmail.com

ARTICLE HISTORY

Received [28 Juli 2026]

Revised [27 Oktober 2026]

Accepted [31 Oktober 2026]

KEYWORDS

Digital Competence,
Organizational Support,
Employee Performance, Work
Motivation .

This is an open access
article under the [CC-BY-SA](#)
license



ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis dan menjelaskan pengaruh kompetensi digital serta dukungan organisasi (*organizational support*) terhadap kinerja karyawan, dengan menguji peran motivasi kerja sebagai variabel mediasi di PT Lautan Berlian Utama Motor Lubuklinggau. Penelitian kuantitatif ini melibatkan seluruh populasi karyawan PT Lautan Berlian Utama Motor Lubuklinggau yang berjumlah 42 orang sebagai responden melalui teknik *sampling jenuh*. Data primer dikumpulkan menggunakan kuesioner terstruktur berbasis skala Likert, kemudian dianalisis menggunakan metode regresi linear berganda, uji hipotesis (t dan F), serta Uji Sobel untuk mengukur efek mediasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompetensi digital ('hitung = 3.242 > $t_{tabel} = 2.021$) dan *organizational support* ('hitung = 4.632 > $t_{tabel} = 2.021$) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Secara simultan, kedua variabel independen tersebut juga terbukti memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Selain itu, hasil Uji Sobel mengonfirmasi bahwa motivasi kerja secara signifikan mampu memediasi hubungan antara kompetensi digital terhadap kinerja karyawan ('hitung = 2.162: $p = 0.000$), maupun hubungan antara *organizational support* terhadap kinerja karyawan ('hitung = 2.472: $p = 0.013$). Temuan ini menegaskan pentingnya peningkatan kecakapan digital dan dukungan lingkungan kerja guna menumbuhkan motivasi internal yang berdampak langsung pada optimalisasi kinerja karyawan.

ABSTRACT

This study aims to analyze and explain the influence of digital competence and organizational support on employee performance, while examining the role of work motivation as a mediating variable at PT Lautan Berlian Utama Motor Lubuklinggau. This quantitative study involved the entire employee population of PT Lautan Berlian Utama Motor Lubuklinggau—totaling 42 individuals—as respondents, utilizing a saturated sampling technique. Primary data were collected via a structured Likert-scale questionnaire and subsequently analyzed using multiple linear regression, hypothesis testing, and the Sobel test to measure mediation effects. The results indicate that digital competence ($t\text{-count} = 3.242 > t\text{-table} = 2.021$) and organizational support ($t\text{-count} = 4.632 > t\text{-table} = 2.021$) each exert a positive and significant partial influence on employee performance. Simultaneously, both independent variables were also found to have a significant impact on employee performance. Furthermore, the Sobel test results confirm that work motivation significantly mediates the relationship between digital competence and employee performance ($t\text{-count} = 2.162; p = 0.000$), as well as the relationship between organizational support and employee performance ($t\text{-count} = 2.472; p = 0.013$). These findings underscore the importance of enhancing digital proficiency and workplace support to foster the internal motivation that directly contributes to optimizing employee performance.

PENDAHULUAN

Dunia otomotif berkembang pesat di Indonesia kebutuhan akan kendaraan sudah tidak bersifat sekunder lagi melainkan menjadi kebutuhan primer. Sebagai contoh kebutuhan kendaraan, dimana setiap manusia pada saat ini membutuhkan kendaraan untuk melakukan berbagai aktivitasnya sehari-hari. Kendaraan bermotor (mobil) merupakan alat yang paling dibutuhkan sebagai media transportasi. Pesatnya kemajuan zaman membuat kendaraan bermotor sangat dibutuhkan sebagai media transportasi. Sumber daya manusia juga dapat berpotensi dalam menggerakkan jalannya roda perusahaan dengan kemampuan dan keterampilan yang dimiliki manusia. Perkembangan teknologi digital yang semakin pesat telah membawa perubahan signifikan dalam dunia bisnis, termasuk pada industri otomotif. Perusahaan otomotif saat ini tidak hanya dituntut untuk menghasilkan produk yang berkualitas, tetapi juga harus mampu mengelola sumber daya manusia secara efektif agar dapat bersaing dan mempertahankan kinerja organisasi. Salah satu aspek penting dalam pengelolaan sumber daya manusia

di era digital adalah kompetensi digital karyawan, yaitu kemampuan karyawan dalam memanfaatkan teknologi digital untuk mendukung pelaksanaan tugas dan pencapaian target kerja

Dalam konteks perusahaan otomotif, khususnya pada sektor penjualan dan pelayanan pelanggan, kompetensi digital menjadi faktor penting dalam menunjang kinerja karyawan. Penggunaan sistem *Customer Relationship Management* (CRM), aplikasi penjualan digital, media sosial, serta platform komunikasi daring menuntut karyawan untuk memiliki keterampilan digital yang memadai. Karyawan yang memiliki kompetensi digital yang baik akan lebih cepat beradaptasi dengan sistem kerja berbasis teknologi, sehingga mampu meningkatkan efektivitas dan efisiensi kerja. Sesuai dengan pendapat Intef (2017) dalam Dhaniswara et. al., (2024).

Selain kompetensi digital, *organizational support* (dukungan organisasi) juga memegang peranan penting dalam meningkatkan kinerja karyawan. Organizational support mencerminkan sejauh mana perusahaan memberikan perhatian, fasilitas, penghargaan, serta lingkungan kerja yang kondusif bagi karyawan. Dukungan organisasi juga berperan penting berperan dalam memperkuat hubungan antara self-efficacy dan kinerja karyawan. Dukungan ini dapat datang dalam bentuk kebijakan yang mempromosikan kompetensi karyawan pembangunan, fasilitas kerja yang memadai, dan lingkungan kerja yang kondusif (Musty dalam Dewi et al, 2025). Namun demikian, peningkatan kinerja karyawan tidak hanya ditentukan oleh kompetensi digital dan dukungan organisasi secara langsung, tetapi juga dipengaruhi oleh motivasi kerja sebagai variable mediasi. Motivasi kerja berperan sebagai dorongan internal yang mendorong karyawan untuk bekerja secara optimal, mencapai target, dan memberikan kontribusi terbaik bagi perusahaan. Kompetensi digital dan *organizational support* yang baik akan lebih efektif dalam meningkatkan kinerja apabila diiringi dengan tingkat motivasi kerja yang tinggi.

PT Lautan Berlian Utama Motor Lubuk Linggau sebagai salah satu perusahaan dealer resmi Mitsubishi di bidang penjualan mobil keluarga, niaga, komersial dan listrik menghadapi persaingan yang ketat serta tuntutan pencapaian target penjualan yang tinggi. Perusahaan dituntut untuk memiliki karyawan yang kompeten secara digital, didukung oleh organisasi yang responsif, serta memiliki motivasi kerja yang kuat. Berdasarkan pemaparan di atas dari penjelasan kompetensi digital, *organizational support* merupakan faktor penting dalam meningkatkan kinerja karyawan dengan di mediasi motivasi kerja pada PT Lautan Berlian Utama Motor Lubuk Linggau

LANDASAN TEORI

Kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2017), Sementara itu, Robbins, S. P., & Judge, T. A., (2018) menyatakan bahwa kinerja merupakan hasil dari fungsi kemampuan, motivasi, dan kesempatan kerja.

Kompetensi digital adalah kemampuan untuk menggunakan teknologi informasi dan komunikasi secara kreatif, kritis, dan percaya diri untuk mencapai tujuan yang berkaitan dengan pekerjaan, kelayakan kerja, pembelajaran, waktu luang, inklusi, dan partisipasi dalam masyarakat (Dhaniswara et. al., 2024). kompetensi digital mencakup kemampuan menggunakan teknologi digital, alat komunikasi, dan jaringan untuk mengakses, mengelola, mengevaluasi, dan menciptakan informasi (Ferrari, A, 2017).

Kompetensi digital mencakup kemampuan individu untuk menggunakan teknologi digital secara efektif untuk mencapai tujuan kerja (Dewi et al, 2025)

Organizational Support adalah keyakinan karyawan bahwa organisasi menghargai kontribusi mereka dan peduli terhadap kesejahteraan mereka. Organizational Support adalah keyakinan karyawan bahwa organisasi menghargai kontribusi mereka dan peduli terhadap kesejahteraan mereka Dukungan organisasi dapat meningkatkan loyalitas, motivasi, serta kinerja karyawan (Dewi et al, 2025)

Motivasi kerja adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif, dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan (Hasibuan, 2019). Motivasi sebagai hasil sejumlah proses yang bersifat internal atau eksternal bagi seorang menyebabkan individu, timbulnya yang sikap antusiasme dan persistence dalam hal melaksanakan kegiatan-kegiatan tertentu. Mengatakan Salah satu bahwa pandangan kebutuhankebutuhan yang tidak dapat diobservasi (kebutuhan internal) memotivasi perilaku (Ashifa Tania, 2020).

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan jenis penelitian eksplanatori. Penelitian eksplanatori bertujuan untuk menjelaskan hubungan atau pengaruh antar variabel melalui pengujian hipotesis. Penelitian ini akan menguji pengaruh kompetensi digital dan organizational support terhadap kinerja karyawan pada PT Lautan Berlian Utama Motor Lubuk Linggau.

Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan di PT Lautan Berlian Utama Motor Lubuk Linggau berjumlah 42 karyawan, dan menggunakan sampel jenuh. Sampel jenuh merupakan seluruh anggota populasi diikuti sertakan dalam penelitian ini sebanyak 42 karyawan

Untuk mengumpulkan data penelitian ini, peneliti menggunakan beberapa metode yaitu melalui observasi, penyebaran kuisioner/angket, dan dokumentasi. Observasi dilakukan secara langsung di lingkungan PT Lautan Berlian Utama Motor Lubuk Linggau. Kuesioner digunakan sebagai instrumen utama dalam pengumpulan data yang berisi sejumlah pernyataan terkait variabel budaya kerja, disiplin kerja, motivasi, dan kinerja pegawai. Setiap pernyataan diukur menggunakan skala Likert lima tingkat, yaitu sangat setuju, setuju, ragu-ragu, tidak setuju, dan sangat tidak setuju. Dalam proses pengolahan data penelitian ini menggunakan aplikasi SPSS

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil

Deskripsi Karakteristik Responden

Tabel 1. Distribusi Responden berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Frequency	Percent
Laki-laki	37	88.1
Perempuan	5	11.9
Total	42	100,0

Sumber : Olah data, tahun 2026.

Berdasarkan tabel 1 menunjukkan bahwa responden paling dominan pada penelitian ini yang berjenis kelamin laki-laki sebanyak 37 responden atau 88.1% dan responden dengan jenis kelamin perempuan sebanyak 5 responden atau 11.9%.

Tabel 2 Distribusi Responden berdasarkan Umur

Lama Bekerja	Frequency	Percent
17 - < 20 Tahun	0	0.0
20 – < 40 Tahun	11	26.19
40 – < 50 Tahun	30	71.43
> 50 Tahun	1	2.38
Total	42	100,0

Sumber : Olah data, tahun 2026

Berdasarkan tabel 2 menunjukkan bahwa responden paling dominan pada penelitian ini lama mengenal produk yaitu 17 – < 20 tahun sebanyak 0 responden atau 0,0%, 20 – < 40 tahun sebanyak 11 responden atau 26,19%, 40 - < 50 tahun sebanyak 30 responden atau 71,43%, dan > 50 tahun tahun sebanyak 1 responden atau 2,38%.

Tabel 3 Distribusi Responden berdasarkan Pendidikan

Informasi Produk	Frequency	Percent
SMA	27	64,28
D3	0	0,0
S1	15	35,72
S2	0	0,0
Total	42	100,0

Sumber : Olah data, tahun 2026

Berdasarkan tabel 3 menunjukkan bahwa responden paling dominan pada penelitian ini pernyataan informasi pendidikan terakhir yaitu SMA sebanyak 27 responden atau 64.28%, D3 sebanyak 0 responden atau 0,0%, S1 sebanyak 15 responden atau 35,72%, dan S2 sebanyak 0 responden atau 0,0%.

Uji Normalitas Kosmogorov Smirnov Test**Tabel 4 Uji Normalitas Kolmogorof=Smirnov Tes**

		One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test			
		Kompetensi Digital	Organization Support	Motivasi Kerja	Kinerja Karyawan
N		42	42	42	42
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	40.48	40.95	25.69	40.48
	Std. Deviation	1.903	2.913	1.787	2.402
Most Extreme Differences	Absolute	.124	.140	.173	.126
	Positive	.123	.104	.127	.126
	Negative	-.124	-.140	-.173	-.118
Test Statistic		.147	.124	.140	.173
Asymp. Sig. (2-tailed)		.100 ^c	.107 ^c	.067 ^c	.073 ^c

Hasil uji normalitas pada tabel 4 menggunakan *Kolmogorov Smirnov Test* menunjukkan bahwa nilai *Asymp.Sig* variabel kompetensi digital (X_1) adalah sebesar 0,100, variabel organization support (X_2) adalah sebesar 0,107, variabel motivasi kerja (Z) adalah sebesar 0,067, dan variabel kinerja karyawan (Y) adalah sebesar 0,073. Nilai ini lebih besar atau diatas dari 0,05 sehingga dapat disimpulkan data pada penelitian ini pada uji normalitas residual berdistribusi Normal.

Uji Linieritas**Tabel 5 Uji Linieritas Kompetensi Digital Terhadap Kinerja Karyawan**

ANOVA Table			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Kinerja Karyawan * Kompetensi Digital	Between Groups	(Combined)	61.535	7	8.791	1.708	.140
		Linearity	49.208	1	49.208	9.564	.004
		Deviation from Linearity	12.327	6	2.054	.399	.874
	Within Groups		174.942	34	5.145		
	Total		236.476	41			

Sumber: Olah data, tahun 2026.

Pengujian dengan menggunakan *test for linearity* dengan pada taraf signifikan 0,05. Jika Sig 0,000 > 0,05 maka dapat dinyatakan model adalah linier. Jika Sig 0,000 < 0,05 maka dapat dinyatakan model adalah non-linier. Dengan memperhatikan *definition from linierity*. Dari tabel di atas nilai sig 0,874 > 0,05 dengan demikian dinyatakan variabel kompetensi digital (X_1) model adalah linier.

Tabel 6 Uji Linieritas Organizational Support Terhadap Kinerja Karyawan

ANOVA Table			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Kinerja Karyawan * Organizational Support	Between Groups	(Combined)	93.593	12	7.799	1.583	.152
		Linearity	53.911	1	53.911	10.942	.003
		Deviation from Linearity	39.682	11	3.607	.732	.700
	Within Groups		142.883	29	4.927		
	Total		236.476	41			

Sumber : Olah data, tahun 2026.

Pengujian dengan menggunakan *test for linearity* dengan pada taraf signifikan 0,05. Jika Sig 0,000 > 0,05 maka dapat dinyatakan model adalah linier. Jika Sig 0,000 < 0,05 maka dapat dinyatakan model adalah nonlinier. Dengan memperhatikan *definition from linierity*. Dari tabel di atas nilai sig 0,700 > 0,05 dengan demikian dinyatakan variabel organizational support (X_2) model adalah linier

Tabel 7 Uji Linieritas Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

ANOVA Table			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Kinerja Karyawan * Motivasi Kerja	Between Groups	(Combined)	103.535	7	14.791	3.783	.004
		Linearity	89.369	1	89.369	22.856	.000
		Deviation from Linearity	14.166	6	2.361	.604	.725
	Within Groups		132.942	34	3.910		
	Total		236.476	41			

Sumber : Olah data, tahun 2026

Pengujian dengan menggunakan *test for linearity* dengan pada taraf signifikan 0,05. Jika Sig 0,000 > 0,05 maka dapat dinyatakan model adalah linier. Jika Sig 0,000 < 0,05 maka dapat dinyatakan model adalah nonlinier. Dengan memperhatikan *definition from linierity*. Dari tabel di atas nilai sig 0,725 > 0,05 dengan demikian dinyatakan variabel motivasi kerja (Z) model adalah linier.

Uji t

Tabel 8, Nilai Uji t variabel Kompetensi Digital terhadap kinerja karyawan

Model		T	Sig.
1	(Constant)	2.387	.022
	Kompetensi Digital	3.242	.002

Variabel Kompetensi Digital (X_1) nilai t_{hitung} (3,242) > t_{tabel} (2,021) berarti H_o ditolak dan H_a diterima. Hal ini menandakan adanya pengaruh yang signifikan antara kompetensi digital (X_1) terhadap kinerja karyawan (Y).

Tabel 9. Nilai Uji t variabel *Organizational Support* terhadap Kinerja Karyawan Coefficients^a

Model		T	Sig.
1	(Constant)	5.415	.000
	Organizational Support	4.632	.000

Variabel *Organizational Support* (X_2) nilai t_{hitung} (4,632) > t_{tabel} (2,021) berarti H_o ditolak dan H_a diterima. Hal ini menandakan adanya pengaruh yang signifikan antara *organizational support* (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y).

Uji F (Simultan)

Tabel 10. Hasil Uji F

ANOVA ^a					
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	Sig.
1	Regression	100.326	2	50.163	.000 ^b
	Residual	136.151	39	3.491	
	Total	236.476	41		

Sumber : Diolah dari data 2026.

Dari tabel Anova di atas, terlihat bahwa F_{hitung} adalah 14,369, sedangkan untuk F_{tabel} dengan tingkat signifikan 0,000 serta $\alpha = 5\%$, pembilang $k = 2$ adalah sebesar 3,23. Jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ maka H_o ditolak dan H_a diterima, sedangkan jika $F_{hitung} < F_{tabel}$ maka H_o diterima dan H_a ditolak. Dengan demikian hasil perhitungan di atas F_{hitung} sebesar 14,369 > F_{tabel} sebesar 3,23 maka H_o ditolak dan H_a diterima. Artinya terdapat pengaruh yang signifikan antara kompetensi digital (X_1) dan *organizational support* (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y) pada PT Lautan Berlian Utama Motor Lubuk Linggau.

Hasil Uji Analisis *Path/Sobel Test* variabel Kompetensi Digital (X_1) terhadap Kinerja Karyawan (Y) dimediasi Motivasi Kerja (Z)

Tabel 11. Hasil Analisis Mediasi

Coefficients ^a						
Variabel		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
	(Constant)	14.857	4.398		3.378	.002
	Kompetensi Digital	.276	.108	.360	2.549	.015
	Motivasi Kerja	.556	.190	.414	2.933	.006

Sumber: Olah data, 2026

Dari hasil uji mediasi diperoleh *coefficient* kompetensi digital (X_1) terhadap kinerja karyawan (Y) PT Lautan Berlian Utama Motor Lubuk Linggau dimediasi motivasi kerja (Z), diperoleh nilai-nilai beta dan *standard error* masing-masing sebagai berikut: $a = 0,576$ dengan standar error $S_a = 0,178$. Koefisien *direct effect* variabel independen kompetensi digital (X_1) terhadap variabel mediasi motivasi kerja (Z) diperoleh nilai $b = 0,556$ dengan Standard Error $S_b = 0,190$. Koefisien *direct effect* variabel mediasi motivasi kerja (Z) terhadap variabel dependen kinerja karyawan (Y). Dengan memasukkan nilai-nilai a , b , S_a , dan S_b ke dalam persamaan Sobel diperoleh nilai sebagai berikut:

Gambar 1. Output Tes Sobel Kompetensi Digital

Input:	Test statistic:	Std. Error:	p-value:
a 0.576	Sobel test: 2.16259494	0.1084031	0.03057235
b 0.407	Aroian test: 2.1076221	0.11123057	0.03506369
s_a 0.178	Goodman test: 2.22210665	0.10549989	0.0262761
s_b 0.140	Reset all	Calculate	

Sumber: Olah data, 2026

Untuk memperoleh nilai t hitung dari pengaruh tidak langsung variabel kompetensi digital (X_1) yang dimediasi oleh variabel motivasi kerja (Z) terhadap kinerja karyawan (Y) PT Lautan Berlian Utama Motor Lubuk Linggau digunakan persamaan : $t \text{ hitung} = ab / S_{ab}$. Dengan memasukkan nilai-nilai a , b , dan S_{ab} di atas diperoleh nilai t hitung = 2,162. Nilai t hitung (2,162) lebih besar dari t tabel 2,021 dan nilai Sign. 0.000 lebih kecil dari $\alpha = 0.05$ sehingga dapat disimpulkan: motivasi kerja (Z) mampu memediasi pengaruh kompetensi digital (X_1) terhadap kinerja karyawan (Y)

Hasil Uji Analisis *Path/Sobel Test* variabel *Organizational Support* (X_2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) dimediasi Motivasi Kerja (Z)

Tabel 13 Hasil Analisis Mediasi

Variabel		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
	(Constant)	14.857	4.398		3.378	.002
	Organizational Support	.276	.108	.360	2.549	.015
	Motivasi Kerja	.556	.190	.414	2.933	.006

Dari hasil uji mediasi diperoleh *coefficient organizational support* (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y) pada PT Lautan Berlian Utama Motor Lubuk Linggau, diperoleh nilai-nilai beta dan *standard error* masing-masing sebagai berikut: $a = 0,453$ dengan standar error $S_a = 0,098$. Koefisien *direct effect* variabel independen *organizational support* (X_2) terhadap variabel mediasi motivasi kerja (Z) diperoleh nilai $b = 0,556$ dengan Standard Error $S_b = 0,190$. Koefisien *direct effect* variabel mediasi motivasi kerja (Z) terhadap variabel dependen kinerja karyawan (Y). Dengan memasukkan nilai-nilai a , b , S_a , dan S_b ke dalam persamaan Sobel diperoleh nilai sebagai berikut:

Gambar 2. Output Tes Sobel Organizational Support

Input:		Test statistic:	Std. Error:	p-value:
a	0.453	Sobel test:	2.47250601	0.1018675
b	0.556	Aroian test:	2.43220871	0.10355526
s_a	0.098	Goodman test:	2.51487503	0.1001513
s_b	0.190	Reset all	Calculate	

Sumber: Olah data, 2026

Untuk memperoleh nilai t hitung dari pengaruh tidak langsung variabel *organizational support* (X_2) yang dimediasi oleh variabel motivasi kerja (Z) terhadap kinerja karyawan (Y) pada PT Lautan Berlian Utama Motor Lubuk Linggau digunakan persamaan : $t \text{ hitung} = ab / S_{ab}$. Dengan memasukkan nilai-nilai a , b , dan S_{ab} di atas diperoleh nilai t hitung = 2,472. Nilai t hitung (2,472) lebih kecil dari t tabel 1,96 dan nilai Sign. 0.013 lebih besar dari $\alpha 0.05$ sehingga dapat disimpulkan: motivasi kerja (Z) mampu memediasi pengaruh *organizational support* (X_1) terhadap kinerja karyawan (Y) pada PT Lautan Berlian Utama Motor Lubuk Linggau. Dengan demikian hipotesis H_5 diterima.

Pembahasan

Pengaruh Kompetensi Digital Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Lautan Berlian Utama Motor Lubuk Linggau

Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel kompetensi digital berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Lautan Berlian Utama Motor Lubuk Linggau. Hasil dalam penelitian ini menunjukkan bahwa terbukti dengan kompetensi digital yang baik memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Lautan Berlian Utama Motor Lubuk Linggau.

Pengaruh Organizational Support Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Lautan Berlian Utama Motor Lubuk Linggau

Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel *organizational support* berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Lautan Berlian Utama Motor Lubuk Linggau. Hasil dalam penelitian ini menunjukkan bahwa terbukti dengan *organizational support* yang tinggi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Lautan Berlian Utama Motor Lubuk Linggau. Penelitian ini juga menunjukkan tanggapan responden terhadap *organizational support* termasuk kategori baik, artinya semakin rendah *organizational support* yang dilakukan PT Lautan Berlian Utama Motor Lubuk Linggau kinerja karyawan akan terpengaruh. Temuan ini memperkuat pentingnya pembagian PT Lautan Berlian Utama Motor Lubuk Linggau dalam membangun kinerja karyawan PT Lautan Berlian Utama Motor Lubuk Linggau.

Sesuai dengan Hasil t_{hitung} menunjukkan bahwa variabel *organizational support* (X_2) mempunyai nilai t_{hitung} sebesar 4,632 lebih besar dibandingkan dengan nilai t_{tabel} sebesar 2,021. Ini menunjukkan bahwa $4,632 > 2,021$ dan Sig. 0.000 < 0.05. Maka dengan demikian dapat diambil keputusan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima, hipotesis 2 diterima.

Pengaruh Kompetensi Digital dan Organizational Support Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Lautan Berlian Utama Motor Lubuk Linggau

Berdasarkan hasil penelitian secara simultan menunjukkan bahwa variabel kompetensi digital dan organizational support berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT Lautan Berlian Utama Motor Lubuk Linggau. Hasil dalam penelitian ini menunjukkan bahwa terbukti dengan kompetensi digital yang baik memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan PT Lautan Berlian Utama Motor Lubuk Linggau. Penelitian ini juga menunjukkan tanggapan responden terhadap variabel organizational support berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Lautan Berlian Utama Motor Lubuk Linggau termasuk kategori baik, artinya semakin baik organizational support berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Temuan ini memperkuat pentingnya kompetensi digital dan organizational support dalam membangun kinerja karyawan PT Lautan Berlian Utama Motor Lubuk Linggau.

Berdasarkan hasil output SPSS diperoleh nilai $f_{hitung} 14,369 > f_{tabel} 3,23$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima sehingga dapat diketahui bahwa pengaruhnya sangat signifikan. Maka dengan demikian dapat diambil kesimpulan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima yang artinya terdapat adanya pengaruh signifikan kompetensi digital dan organizational support terhadap kinerja karyawan pada PT Lautan Berlian Utama Motor Lubuk Linggau hipotesis 3 diterima

Pengaruh Kompetensi Digital Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Lautan Berlian Utama Motor Lubuk Linggau dimediasi Motivasi Kerja

Hasil penelitian menunjukkan bahwa pada hasil uji *indirect effect* atau tidak langsung ini menjadi peran untuk menunjukkan peran variabel mediasi dalam penelitian. Hasil penelitian menunjukkan bahwa dari pengaruh tidak langsung variabel kompetensi digital terhadap kinerja karyawan PT Lautan Berlian Utama Motor Lubuk Linggau dimediasi motivasi kerja. Hasil uji secara tidak langsung membuktikan bahwa kompetensi digital terhadap kinerja karyawan PT Lautan Berlian Utama Motor Lubuk Linggau dimediasi motivasi kerja memiliki hasil yang signifikan. Maka dengan demikian dapat diambil keputusan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima, hipotesis 4 diterima.

Pengaruh Organizational Support Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Lautan Berlian Utama Motor Lubuk Linggau dimediasi Motivasi Kerja

Hasil penelitian menunjukkan bahwa pada hasil uji *indirect effect* atau tidak langsung ini menjadi peran untuk menunjukkan peran variabel mediasi dalam penelitian. Hasil penelitian menunjukkan bahwa dari pengaruh tidak langsung variabel *organizational support* yang dimediasi oleh variabel motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Lautan Berlian Utama Motor Lubuk Linggau. Hasil uji secara tidak langsung membuktikan bahwa *organizational support* terhadap kinerja karyawan pada PT Lautan Berlian Utama Motor Lubuk Linggau yang dimediasi oleh motivasi kerja memiliki hasil yang signifikan. Maka dengan demikian dapat diambil keputusan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima, hipotesis 5 diterima.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis data dan pengujian hipotesis yang telah dilakukan, dapat disimpulkan beberapa hal utama terkait kinerja karyawan pada PT Lautan Berlian Utama Motor Lubuklinggau:

Secara parsial, kompetensi digital terbukti memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, sehingga Hipotesis 1 diterima. Hal yang sama juga ditemukan pada variabel *organizational support*, di mana dukungan organisasi terbukti berpengaruh signifikan secara parsial terhadap peningkatan kinerja karyawan, yang menandakan Hipotesis 2 diterima. Selanjutnya, ketika diuji secara bersama-sama (simultan), kombinasi antara kompetensi digital dan *organizational support* secara signifikan mampu mendorong efektivitas kinerja karyawan secara keseluruhan, sehingga Hipotesis 3 diterima.

Di samping pengaruh langsung tersebut, penelitian ini juga mengonfirmasi peran penting motivasi kerja sebagai variabel mediasi. Hasil analisis menunjukkan bahwa motivasi kerja secara signifikan mampu memediasi hubungan antara kompetensi digital terhadap kinerja karyawan, sehingga Hipotesis 4 diterima. Begitu pula pada variabel *organizational support*, motivasi kerja terbukti secara signifikan memediasi pengaruh dukungan organisasi terhadap kinerja karyawan, yang berarti Hipotesis 5 diterima. Temuan ini menegaskan bahwa keberadaan motivasi kerja yang tinggi merupakan jembatan krusial dalam memaksimalkan dampak kompetensi digital dan dukungan organisasi terhadap kinerja akhir karyawan PT Lautan Berlian Utama Motor Lubuklinggau.

Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, terdapat beberapa saran yang dapat dijadikan bahan pertimbangan bagi pimpinan PT Lautan Berlian Utama Motor Lubuklinggau dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan secara optimal:

Penguatan kompetensi digital karyawan dapat terus ditingkatkan secara berkesinambungan. Hal ini dapat diupayakan melalui pendampingan berkelanjutan serta evaluasi rutin terhadap hasil kerja berbasis digital, guna memastikan setiap proses penyelesaian tugas tetap berjalan secara efisien dan selaras dengan standar operasional yang berlaku di organisasi.

Perhatian dan dukungan organisasi terhadap kegiatan operasional karyawan perlu terus dijaga dan dikembangkan. Melalui koordinasi yang responsif, pemantauan secara berkala, serta pemberian apresiasi maupun fasilitasi yang memadai, pimpinan dapat menciptakan lingkungan kerja yang kondusif. Hal ini diyakini mampu mendorong semangat kerja serta memaksimalkan pencapaian kinerja karyawan secara keseluruhan.

DAFTAR PUSTAKA

- Anoraga, P. (2018). *Psikologi Kerja*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Arikunto, S. (2020). *Prosedur Penelitian Edisi Revisi* (R. Cipta, Ed.; 10th ed.). Jakarta.
- Ashifa Tania. (2020). Pengaruh Komitmen Organisasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Bagian Service PT. Pekan Perkasa Berlian Motor Pekanbaru. *JOM FISIP*, 7(1).
- Bandura, A. (2019). Self-efficacy: The exercise of control. *New York, NY: Freeman*.
- Basem et al, Z. (2024). Pengaruh Kompetensi Dan Komitmen Terhadap Kinerja Karyawan PT. PLN (Persero) Wilayah Riau Dan Kepulauan Riau. *MEKANISDA*, 2(12), 103–110.
- Darmawan. (2019). *Prinsip-Prinsip Perilaku Organisasi*. Surabaya: Pena Semesta.
- Dewi et al. (2025). Transformational Leadership, Digital Competence, and Employee Performance: Examining the Mediating Role of Self-Efficacy and the Moderating Influence of Perceived Organizational Support. *Jurnal Manajemen Bisnis*, 16(1). <https://doi.org/10.18196/mb.v16i1.25429>
- Dhaniswara et. al. (2024). The Influence of Digital Competence and Knowledge Sharing on Employee Performance with Work Motivation as an Intervening Variable. *SINOMICS JOURNAL*, 3(1).
- Eisenberger et al. (2017). *Perceived organizational support*. *Journal of Applied Psychology*. 3(71), 500–507.
- Eisenberger et al. (2017). *Reciprocation of perceived organizational support*. *Journal of Applied Psychology*. 1(86), 42–51.
- Fahmi, I. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Teori dan Aplikasi* (M. A. Djalil) ((2nd ed.)). Alfabeta.
- Ferrari, A. (2017). DIGCOMP: A framework for developing and understanding digital competence in Europe. *Luxembourg: Publications Office of the European Union*.
- Ghozali. (2013). *Aplikasi analisis multivariate dengan program ibm spss 21*. semarang universitas diponegoro.
- Hasibuan, H. M. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia Dasar dan Kunci Keberhasilan*. PT. Bumi Aksara. Jakarta.
- Ilomäki L. et. al. (2016). Digital competence – an emergent boundary concept for policy and educational research. *S*, 21(3), 655–679. <https://doi.org/>. *Education and Information Technologies*, 3(21), 655–679.
- Mangkunegara. (2017). *Manajemen sumber daya manusia perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Nimas Ayu Aulia Pitasari, & Mirwan Surya Perdhana. (2020). Kepuasan Kerja Karyawan: Studi Literatur. *Diponegoro Journal of Management*, 7(4), 1–11.
- OECD. (2019). *OECD skills outlook 2019: Thriving in a digital world*. Paris: OECD. <https://doi.org/10.1787/df80bc12-en>.
- Razmayanti dan Kusuma. (2024). Pengaruh Kompensasi, Loyalitas Karyawan dan Pengembangan Karier Terhadap Kinerja Karyawan Hotel Sari Ater Kamboti Bandung. *JURNAL EKONOMI USI*, .
- Rhoades, & Eisenberger. (2002). Perceived organizational support: A review of the literature. *Journal of Applied Psychology*, 4(87), 698–714.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2018). *Organizational behavior (18th ed.)*. New York, NY: Pearson Education.
- Sardiyo, et al. (2022). *Metodologi Penelitian*. Perkumpulan Rumah Cemerlang Indonesia (PRCI).
- Sitorus dan Soesatyo. (2014). Pengaruh Kemampuan, Motivasi Kerja dan Komitmen Organisasi terhadap Karyawan pada PT Orela Shipyard. *JURNAL BISNIS DAN MANAJEMEN*, 7(1).

- Sugiyono. (2020). *Metodologi Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D* (Alfabheta, Ed.). Jakarta.
- Van Laar. et. al. (2017). The relation between 21st-century skills and digital skills: A systematic literature review. *Computers in Human Behavior*, 72, 577–588. <https://doi.org/10.1016/j.chb.2017.03.010>.
- Wibowo. (2019). *Manajemen Kinerja*. Grasindo Jakarta.
- Zamzam. (2017). *Manajemen iklim organisasi. In manajemen iklim organisasi*. Global Prince Inc.
- Zusep Khundori. (2024). Pengaruh Budaya Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT.Telkom Akses Witel Yogyakarta. Fakultas Ekonomi dan Psikologi Universitas Cendekia Mitra Indonesia Yogyakarta. *Universitas Cendekia Mitra Indonesia Yogyakarta*.