

## The Influence Of Character, Competence And Literacy Digital To Employee Performance At SMKN 1 Bengkulu Selatan

### Pengaruh Karakter, Kompetensi Dan Literasi Digital Terhadap Kinerja Pegawai Di SMKN 1 Bengkulu Selatan

Gioni Ogriansyah<sup>1)</sup>; Ida Anggriani<sup>2)</sup>; Bahman Effendi<sup>3)</sup>

<sup>1,2,3)</sup>Universitas Dehasen Bengkulu

Email: <sup>1)</sup> [giokw1839@gmail.com](mailto:giokw1839@gmail.com)

#### ARTICLE HISTORY

Received [20 Oktober 2025]

Revised [30 November 2025]

Accepted [03 Desember 2025]

#### KEYWORDS

Character, Competence, Digital Literacy.

This is an open access article under the [CC-BY-SA](https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/) license



#### ABSTRAK

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh Karakter, Kompetensi, dan Literasi Digital terhadap Kinerja Pegawai di SMK Negeri 1 Bengkulu Selatan. Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif. Berdasarkan hasil analisis regresi linier berganda, diperoleh persamaan:  $Y = 3,431 + 0,268X_1 + 0,147X_2 + 0,506X_3 + 0,752$ . Hasil uji parsial (uji t) menunjukkan bahwa variabel Karakter ( $X_1$ ) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai ( $Y$ ) dengan nilai thitung = 7,636 > ttabel = 1,983 dan signifikansi = 0,000 < 0,05. Variabel Kompetensi ( $X_2$ ) juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai dengan thitung = 3,983 > ttabel = 1,983 dan signifikansi = 0,000 < 0,05. Selanjutnya, variabel Literasi Digital ( $X_3$ ) memberikan pengaruh paling dominan, dengan thitung = 17,953 > ttabel = 1,983 dan signifikansi = 0,000 < 0,05. Secara simultan (uji F), ketiga variabel tersebut berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai, dengan nilai Fhitung = 1049,012 > Ftabel = 3,07 dan signifikansi = 0,000 < 0,05. Nilai koefisien determinasi ( $R^2$ ) sebesar 0,969 menunjukkan bahwa Karakter, Kompetensi, dan Literasi Digital secara bersama-sama mampu menjelaskan 96,9% variasi Kinerja Pegawai, sedangkan 3,1% sisanya dijelaskan oleh faktor lain di luar model penelitian ini. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa semakin baik karakter, semakin tinggi kompetensi, dan semakin kuat literasi digital pegawai, maka semakin tinggi pula kinerja pegawai di SMK Negeri 1 Bengkulu Selatan.

#### ABSTRACT

The purpose of this study is to determine the influence of Character, Competence, and Digital Literacy on Employee Performance at SMK Negeri 1 South Bengkulu. The type of research used in this study is a quantitative method. Based on the results of multiple linear regression analysis, the equation was obtained:  $Y = 3.431 + 0.268X_1 + 0.147X_2 + 0.506X_3 + 0.752$ . The results of the partial test (t-test) showed that the Character variable ( $X_1$ ) had a positive and significant effect on Employee Performance ( $Y$ ) with a tcal value = 7.636 > ttable = 1.983 and significance = 0.000 < 0.05. Competency Variable ( $X_2$ ) also has a positive and significant effect on Employee Performance with tcount = 3.983 > ttable = 1.983 and significance = 0.000 < 0.05. Furthermore, the Digital Literacy variable ( $X_3$ ) provided the most dominant influence, with tcount = 17.953 > ttable = 1.983 and significance = 0.000 < 0.05. Simultaneously (F test), the three variables had a significant effect on Employee Performance, with the value of Fcal = 1049.012 > Ftable = 3.07 and significance = 0.000 < 0.05. The determination coefficient value ( $R^2$ ) of 0.969 shows that Character, Competence, and Digital Literacy together are able to explain 96.9% of the variation in Employee Performance, while the remaining 3.1% is explained by other factors outside this research model. Thus, it can be concluded that the better the character, the higher the competence, and the stronger the digital literacy of employees, the higher the performance of employees at SMK Negeri 1 South Bengkulu.

## PENDAHULUAN

Kinerja pegawai merupakan salah satu faktor utama penentu keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuan, khususnya dalam lembaga pendidikan. Menurut Robbins (2018), kinerja adalah tingkat pencapaian hasil tugas yang sesuai dengan tanggung jawab yang diemban dalam pekerjaannya. Di era globalisasi dan kemajuan teknologi, kinerja pegawai tidak hanya diukur dari kuantitas hasil kerja, melainkan juga kualitas, kecepatan adaptasi, dan kemampuan berinteraksi dalam lingkungan kerja yang dinamis (Putra, 2024).

Dalam konteks kinerja pegawai, karakter menjadi landasan utama yang membentuk perilaku kerja. Karakter pegawai meliputi nilai-nilai moral seperti kejujuran, tanggung jawab, disiplin, dan etos kerja yang tinggi. Character Strength Theory oleh Peterson dan Seligman (2024) menyatakan bahwa kekuatan karakter yang baik dapat meningkatkan motivasi intrinsik dan menciptakan lingkungan kerja yang positif, sehingga mendukung peningkatan kinerja. Tanpa karakter yang baik, kompetensi dan pengetahuan yang dimiliki pegawai dapat kurang efektif atau bahkan disalahgunakan (Luthans, 2019).

Kompetensi pegawai merupakan perpaduan pengetahuan, keterampilan, dan sikap yang diperlukan untuk melaksanakan pekerjaan sesuai standar profesional. Menurut Spencer (2016),

kompetensi adalah karakteristik yang membedakan individu efektif dari yang kurang efektif dalam peran pekerjaan tertentu. Di lembaga pendidikan vokasi seperti SMKN 1 Bengkulu Selatan, kompetensi teknis dan pedagogis bagi tenaga pendidik serta kompetensi manajerial bagi tenaga kependidikan menjadi sangat penting untuk menghadapi tuntutan perubahan kurikulum dan metode pembelajaran inovatif (Noe, 2020). Kompetensi yang baik akan memastikan pegawai mampu bekerja secara produktif dan adaptif.

Di era digital, literasi digital menjadi variabel kritis yang mempengaruhi kinerja pegawai. Literasi digital diartikan sebagai kemampuan seseorang dalam mengakses, memahami, mengelola, dan memanfaatkan teknologi informasi dan komunikasi secara efektif (Ferrari, 2018). Pegawai yang memiliki literasi digital tinggi dapat menggunakan perangkat lunak administrasi, platform pembelajaran daring, dan teknologi komunikasi digital dengan lebih efisien, yang akhirnya mendorong peningkatan kinerja (Fattah Wagimin, 2023). Sebaliknya, kekurangan dalam literasi digital menghambat kemampuan berinovasi dan menyesuaikan diri dengan transformasi digital di organisasi.

SMKN 1 Bengkulu Selatan sebagai institusi pendidikan vokasi memiliki misi strategis dalam menghasilkan lulusan yang siap pakai dan kompeten sesuai kebutuhan industri. Namun, berdasarkan pengamatan di lapangan, masih ditemukan adanya variasi dalam karakter, kompetensi, dan adaptasi digital pegawai yang belum optimal. Hal ini menjadi tantangan nyata dalam meningkatkan kinerja secara menyeluruh agar proses pembelajaran serta administrasi sekolah dapat berjalan efektif dan efisien.

## LANDASAN TEORI

### Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) merupakan aspek yang sangat penting dalam pengelolaan organisasi serta berfokus pada optimalisasi kinerja pegawai secara sistematis dan strategis. Hal ini ditegaskan oleh Laa dan Susanto (2023), yang mendefinisikan MSDM sebagai teori atau metode yang digunakan untuk mengatur hubungan bisnis dan perjanjian personil (tenancy agreement) secara efisien dan efektif demi memenuhi tujuan organisasi. Dalam konteks ini, pengelolaan sumber daya manusia tidak hanya sebatas aktivitas administratif, melainkan juga melibatkan penataan hubungan kerja yang bertujuan agar sumber daya manusia mampu memberikan kontribusi maksimal terhadap pencapaian visi dan misi perusahaan.

Selanjutnya, Elburdah (2021) menegaskan bahwa MSDM merupakan bagian integral dari manajemen organisasi yang memusatkan perhatian pada unsur sumber daya manusia sebagai modal utama dalam operasional organisasi. Pernyataan tersebut menandakan bahwa MSDM merupakan fondasi esensial yang harus dikelola dengan baik agar organisasi dapat menjaga keberlanjutan dan peningkatan kinerja pegawai secara konsisten.

Pendapat yang serupa dikemukakan oleh Warongan, Dotulong, dan Lumintang (2022), yang menyatakan bahwa MSDM adalah ilmu atau metode untuk mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja secara efisien dan efektif, sehingga pemanfaatan sumber daya manusia dapat dilakukan secara maksimal demi mencapai tujuan perusahaan yang telah dirancang sebelumnya. Dalam hal ini, MSDM berperan sebagai penghubung antara kebutuhan organisasi dan potensi individu yang dimiliki oleh pegawai dengan tujuan menciptakan sinergi yang maksimal guna menghasilkan kinerja yang optimal.

### Karakter

Karakter adalah sifat-sifat kejiwaan, akhlak atau budi pekerti yang membedakan seseorang dari yang lain; tabiat; watak. Karakter Merujuk di kualitas moral dan etika yang mendalam di diri seseorang yang memandu perilaku dan keputusan mereka.

Lickona (2017) Karakter adalah kualitas moral seseorang yang meliputi enam nilai utama: kejujuran (dapat dipercaya), rasa hormat (rasa hormat), tanggung jawab (tanggung jawab), keadilan (fairness), kepedulian (caring), dan kewarganegaraan (kewarganegaraan). Karakter penting bagi individu yang sukses dan masyarakat yang baik.

Kemendiknas (2020) Karakter adalah nilai-nilai yang melandasi perilaku manusia berdasarkan norma agama, kebudayaan, hukum, psikologi, dan tata krama yang terinternalisasi dalam diri seseorang yang membentuk pola pikir, sikap, dan tindakan.

Gulo (2019) Karakter adalah ciri khas yang melekat di diri seseorang atau kelompok orang yang membedakannya dengan yang lain; ciri-ciri itu berupa watak, tabiat, dan kebiasaan.

Dari berbagai definisi di atas, dapat disimpulkan bahwa karakter adalah kumpulan nilai-nilai luhur yang terinternalisasi dalam diri individu, yang kemudian termanifestasi dalam pola pikir, sikap, perasaan, dan perilaku yang konsisten. Karakter membentuk identitas moral dan etika seseorang dalam berinteraksi dengan lingkungan dan melaksanakan tanggung jawabnya.

## Kompetensi

Kompetensi adalah kemampuan seseorang untuk melaksanakan suatu pekerjaan atau tugas yang dilandasi oleh pengetahuan, keterampilan, dan sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut. Kompetensi menunjukkan bagaimana seseorang dapat menerapkan pengetahuan dan keterampilannya dalam situasi nyata.

Menurut Spencer (2016) Kompetensi adalah karakteristik dasar yang dimiliki seseorang yang berkaitan dengan kinerja efektif atau superior dalam pekerjaan. Karakteristiknya bisa berupa motif, sifat, konsep diri, pengetahuan, atau keterampilan.

McClelland (dalam Robbins & Judge, 2017) Kompetensi adalah kemampuan atau keterampilan yang ditunjukkan individu dan mampu memberikan hasil yang diharapkan. Kompetensi mencakup berbagai unsur seperti pengetahuan, keterampilan, sikap, dan atribut pribadi.

Mangkunegara (2017) Kompetensi adalah suatu kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan pekerjaan atau tugas yang didasarkan di keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut.

Berdasarkan pendapat para ahli, dapat disintesis bahwa kompetensi adalah kombinasi terpadu antara pengetahuan (*knowledge*), keterampilan (*skill*), dan sikap (*attitude*) yang dimiliki oleh seorang individu, yang memungkinkan mereka untuk melaksanakan tugas dan tanggung jawab pekerjaan secara efektif, efisien, dan mencapai standar kinerja yang ditetapkan.

## Literasi Digital

Literasi digital mengacu di kemampuan individu untuk menemukan, menyebarkan, menciptakan, dan mengkomunikasikan informasi menggunakan teknologi digital secara efektif dan aman. Ini bukan hanya tentang menggunakan alat, tetapi juga memahami penerapannya dan menerapkannya secara kritis.

Bawden (2018) Literasi digital adalah “pengetahuan dan kemampuan untuk menggunakan teknologi informasi dan alat-alat komunikasi untuk menemukan, menyebarkan, membuat, dan mengkomunikasikan informasi.” Bawden tekanan di aspek kemampuan teknis dan kemampuan berpikir kritis.

UNESCO (2018) Literasi digital adalah kemampuan untuk mengakses, mengelola, memahami, mengintegrasikan, mengkomunikasikan, menyebarkan, dan menciptakan informasi secara aman dan tepat melalui teknologi digital untuk pekerjaan, pekerjaan, belajar, dan partisipasi sosial. Literasi digital membutuhkan berbagai kombinasi keterampilan, termasuk keterampilan teknis, kognitif, dan sosial-emosional.

Martin (2019) Literasi digital adalah kesadaran, sikap, dan kemampuan individu untuk memanfaatkan alat dan fasilitas digital secara tepat dan efektif dalam berbagai konteks kehidupan untuk mencari, mengakses, mengelola, mengintegrasikan, menyebarkan, menyebarkan, menciptakan, dan mengkomunikasikan informasi.

## METODE PENELITIAN

### Uji Validitas

Validitas adalah tingkat akurasi ataupun ketelitian sebuah *instrument* dalam melakukan pengukuran. Uji validitas berfungsi guna mengukur apakah valid ataupun tidak sebuah kuesioner. Sebuah kuesioner bisa dianggap valid kalau pertanyaan kuesioner bisa mengungkapkan sebuah aspek yang ingin diuji tersebut (Ghozali, 2013) Output uji validitas bisa dibilang valid jika output nilai dari  $r$  hitung  $> r$  table. Disisi lain, jika  $r$  hitung  $< r$  table disimpulkan bahwa instrument tak memiliki korelasi signifikan terhadap skor keseluruhan (tidak valid).

### Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas bertujuan untuk mengevaluasi kuesioner yang berfungsi sebagai indikator dari suatu variabel atau konstruk. Sebuah kuesioner dianggap *reliabel* atau dapat diandalkan jika respons yang diberikan oleh seseorang terhadap pertanyaan yang diajukan bersifat konsisten dan stabil seiring berjalannya waktu. Pengukuran reliabilitas dalam penelitian ini menggunakan uji *statistic cronbach alpha* ( $\alpha$ ). Menurut Hair, J.F., et al nilai *cronbach alpha*  $> 0,60 - 0,80$  dapat diklasifikasikan pada tingkat kehandalan yang handal. Suatu konstruk atau *variable* dikatakan *reliable* jika nilai *cronbach alpha*  $> 0,60$  (Ghozali, 2013).

### Analisis Regresi Linier Berganda

Metode analisis yang diterapkan dalam penelitian ini adalah model regresi linier berganda. Menurut Sugiyono, analisis regresi linier berganda bertujuan untuk memprediksi bagaimana perubahan di *variable*

*dependent* (kriterium) terjadi, ketika dua atau lebih variabel independen digunakan sebagai faktor prediktor dan dimanipulasi nilainya. Oleh karena itu, analisis regresi berganda akan dilaksanakan bila jumlah variabel independen minimal dua. Berikut ini adalah rumus persamaan regresi linier berganda yang telah ditetapkan : (Sugiyono, 2013) :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

Keterangan :

Y	= Kinerja Pegawai
a	= Koefisien Konstanta
b <sub>1</sub> , b <sub>2</sub> , b <sub>3</sub>	= Koefisien Regresi
X <sub>1</sub>	= Karakter
X <sub>2</sub>	= Kompetensi
X <sub>3</sub>	= Literasi Digital
e	= <i>error</i>

### Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>)

Uji koefisien determinasi (R<sup>2</sup>) dimaksudkan untuk mengetahui tingkat ketepatan yang paling baik dalam analisa regresi, hal ini ditunjukkan oleh besarnya koefisien determinasi (R<sup>2</sup>) antara 0 (nol) sampai dengan 1 (satu). Jika koefisien determinasi bernilai nol, hal ini menunjukkan bahwa variabel independen tidak memiliki pengaruh sama sekali terhadap variabel dependen. Sebaliknya, semakin mendekati satu nilai koefisien determinasi, semakin besar pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen.. Dari koefisien determinasi (R<sup>2</sup>) ini dapat diperoleh suatu nilai untuk mengukur besarnya sumbangan dari beberapa *variable X* terhadap variasi naik turunnya *variable Y* yang biasanya dinyatakan dalam persentase. Nilai koefisien determinasi dapat dihitung dari menggunakan rumus berikut:

$$K_d = R^2 \times 100\%$$

Keterangan:

Kd	=Koefisien Determinasi
R	=Koefisien Korelasi

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Hasil

#### Uji Validitas

Uji validitas merupakan suatu alat untuk mengukur apa yang akan diukur. Uji validitas dalam penelitian ini dengan cara membandingkan antara r-hitung (*product moment*) dengan r-tabel. Suatu instrumen dikatakan valid, apabila:

1. Apabila r hitung > r tabel (pada taraf  $\alpha = 10\%$ ), maka dapat dikatakan pernyataan tersebut valid.
2. Apabila r hitung  $\leq$  r tabel (pada taraf  $\alpha = 10\%$ ), maka dapat dikatakan pernyataan tersebut tidak valid.

**Tabel 1. Uji Validitas**

NO	Item Pernyataan	r-Tabel(n-2)	r-Hitung	Keterangan
<b>Karakter (X1)</b>				
1	P1	0.190	0,738	Valid
2	P2	0.190	0,811	Valid
3	P3	0.190	0,733	Valid
4	P4	0.190	0,703	Valid
5	P5	0.190	0,752	Valid
6	P6	0.190	0,715	Valid
7	P7	0.190	0,766	Valid
8	P8	0.190	0,817	Valid
9	P9	0.190	0,828	Valid
10	P10	0.190	0,719	Valid
<b>Kompetensi (X2)</b>				
1	P1	0.190	0,733	Valid
2	P2	0.190	0,759	Valid
3	P3	0.190	0,711	Valid
4	P4	0.190	0,724	Valid
5	P5	0.190	0,729	Valid
6	P6	0.190	0,798	Valid

7	P7	0.190	0,722	Valid
8	P8	0.190	0,777	Valid
9	P9	0.190	0,715	Valid
10	P10	0.190	0,825	Valid
<b>Literasi Digital (X3)</b>				
1	P1	0.190	0,783	Valid
2	P2	0.190	0,778	Valid
3	P3	0.190	0,810	Valid
4	P4	0.190	0,731	Valid
5	P5	0.190	0,768	Valid
6	P6	0.190	0,823	Valid
7	P7	0.190	0,788	Valid
8	P8	0.190	0,835	Valid
9	P9	0.190	0,816	Valid
10	P10	0.190	0,794	Valid
<b>Kinerja Pegawai (Y)</b>				
1	P1	0.190	0,783	Valid
2	P2	0.190	0,703	Valid
3	P3	0.190	0,758	Valid
4	P4	0.190	0,695	Valid
5	P5	0.190	0,676	Valid
6	P6	0.190	0,732	Valid
7	P7	0.190	0,736	Valid
8	P8	0.190	0,662	Valid
9	P9	0.190	0,712	Valid
10	P10	0.190	0,782	Valid

Sumber: Lampiran 4 dan Diolah Dengan SPSS 25, (2025)

Berdasarkan hasil uji validitas yang ditunjukkan dalam tabel di atas, seluruh item pernyataan pada variabel Karakter (X1), Kompetensi (X2), Literasi Digital (X3), dan Kinerja Pegawai (Y) dinyatakan valid, karena seluruh nilai *r-hitung* lebih besar daripada *r-tabel* (0.2564). Hal ini menunjukkan bahwa setiap butir pertanyaan mampu mengukur konstruk variabelnya secara tepat. Pada variabel Karakter, nilai *r-hitung* berkisar antara 0.703 hingga 0.828, yang menandakan hubungan kuat antara setiap item dengan total skor variabel. Demikian pula, variabel Kompetensi memiliki nilai *r-hitung* antara 0.711 sampai 0.825, menunjukkan bahwa seluruh pernyataan konsisten dalam merepresentasikan tingkat kompetensi responden. Untuk variabel Literasi Digital, nilai *r-hitung* yang tinggi (0.731–0.835) mengindikasikan bahwa butir pertanyaan efektif dalam mengukur kemampuan responden dalam menggunakan teknologi dan informasi digital. Sementara itu, variabel Kinerja Pegawai juga memiliki hasil yang valid dengan nilai *r-hitung* antara 0.662 hingga 0.783, menunjukkan bahwa setiap item dapat menggambarkan kinerja pegawai dengan baik. Secara keseluruhan, seluruh butir instrumen penelitian ini telah memenuhi syarat validitas, sehingga layak digunakan dalam tahap analisis selanjutnya, seperti uji reliabilitas dan uji hipotesis untuk menilai hubungan antarvariabel penelitian.

### Uji Reliabilitas

Untuk mengetahui uji reliabilitas dapat di percaya maka di lakukan pengujian dengan menggunakan program komputer Microsoft Excel dan SPSS versi 25. Pengolahan data di lakukan dengan menjumlahkan skor pertanyaan. Suatu instrumen penelitian diindikasikan memiliki tingkat reliabilitas memadai jika koefisien *Cronbach's Alpha* lebih besar atau sama dengan 0,60 (menurut standar yang masih digunakan dalam penelitian eksploratif) (Ghozali, 2021). Hasil pengujian reliabilitas variabel penelitian dapat dilihat pada Tabel 4 berikut:

**Tabel 2. Uji Reliabilitas**

Variabel	Cronbach`s Alpa	N of Items	Keterangan
Karakter (X1)	0,917	10	Reliabel
Kompetensi (X2)	0,912	10	Reliabel
Literasi Digiital (X3)	0,934	10	Reliabel
Kinerja Pegawai (Y)	0,899	10	Reliabel

Sumber: Lampiran 5 dan Diolah Dengan SPSS 25, (2025)

Berdasarkan hasil uji reliabilitas yang disajikan dalam tabel di atas, dapat disimpulkan bahwa seluruh variabel penelitian yaitu Karakter (X1), Kompetensi (X2), Literasi Digital (X3), dan Kinerja Pegawai (Y) dinyatakan reliabel, karena nilai Cronbach's Alpha masing-masing variabel berada di atas nilai ambang batas 0,70 yang umumnya digunakan sebagai standar reliabilitas instrumen penelitian (Nunnally & Bernstein, 1994). Nilai Cronbach's Alpha menunjukkan tingkat konsistensi internal antaritem dalam satu variabel, artinya semakin tinggi nilai Alpha, semakin konsisten jawaban responden terhadap setiap butir pertanyaan yang mengukur konstruk tersebut.

Pada variabel Karakter (X1), nilai Cronbach's Alpha sebesar 0,917 menunjukkan reliabilitas sangat tinggi, menandakan bahwa seluruh 10 item pertanyaan yang mengukur karakter pegawai memiliki tingkat kesesuaian dan kestabilan yang sangat baik. Variabel Kompetensi (X2) memiliki nilai 0,912, juga berada pada kategori reliabilitas sangat tinggi, yang berarti bahwa setiap item pernyataan mampu mengukur aspek kompetensi pegawai secara konsisten. Selanjutnya, variabel Literasi Digital (X3) memperoleh nilai tertinggi yaitu 0,934, yang menunjukkan bahwa instrumen untuk mengukur kemampuan pegawai dalam menggunakan teknologi digital memiliki tingkat keandalan yang sangat kuat dan stabil. Sementara itu, variabel Kinerja Pegawai (Y) memiliki nilai 0,899, yang juga termasuk kategori reliabilitas tinggi, menandakan bahwa seluruh item pernyataan pada variabel ini mampu menggambarkan kinerja pegawai secara konsisten dan akurat.

### Uji Regresi Linier Berganda

Untuk mempermudah perhitungan regresi dari data yang cukup banyak maka dalam penelitian ini diselesaikan dengan bantuan perangkat lunak (*software*) komputer program SPSS 25,0.

**Tabel 3 . Uji Regresi Linier Berganda**

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		Sig.
		B	Std. Error	Beta	t	
1	(Constant)	3,431	,752		4,563	,000
	Karakter	,268	,035	,312	7,636	,000
	Kompetensi	,147	,037	,149	3,983	,000
	Literasi Digital	,506	,028	,577	17,953	,000

Sumber: Lampiran 6 dan Diolah Dengan SPSS 25, (2025)

Dari tabel di atas, diperoleh persamaan regresi linear berganda sebagai berikut:

$$Y=3,431+0,268X1+0,147X2+0,506X3 + 0,752$$

Keterangan:

Y = Kinerja Pegawai

X1 = Karakter

X2 = Kompetensi

X3 = Literasi Digital

3,431 = Konstanta (nilai dasar Kinerja Pegawai saat variabel bebas bernilai 0)

Berdasarkan hasil analisis regresi linier berganda, diketahui bahwa ketiga variabel bebas, yaitu Karakter (X1), Kompetensi (X2), dan Literasi Digital (X3), memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y). Nilai konstanta sebesar 3,431 menunjukkan bahwa jika Karakter, Kompetensi, dan Literasi Digital dianggap konstan (tidak mengalami perubahan), maka nilai dasar Kinerja Pegawai tetap sebesar 3,431. Variabel Karakter memiliki koefisien regresi sebesar 0,268 dengan nilai  $t$  7,636 dan  $Sig.$  0,000, yang berarti peningkatan karakter pegawai akan meningkatkan kinerja secara signifikan. Selanjutnya, Kompetensi memiliki koefisien 0,147,  $t$  3,983, dan  $Sig.$  0,000, menunjukkan bahwa semakin tinggi kompetensi pegawai, semakin baik pula kinerjanya. Sementara itu, Literasi Digital menunjukkan koefisien terbesar, yaitu 0,506, dengan  $t$  17,953 dan  $Sig.$  0,000, sehingga menjadi variabel yang paling dominan dalam meningkatkan kinerja pegawai.

Nilai *Standardized Coefficients (Beta)* juga mendukung hasil ini, di mana Literasi Digital ( $\beta = 0,577$ ) memiliki pengaruh paling besar dibandingkan Karakter ( $\beta = 0,312$ ) dan Kompetensi ( $\beta = 0,149$ ). Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa ketiga variabel bebas tersebut berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai, dan faktor Literasi Digital merupakan yang paling kuat dalam mendorong peningkatan produktivitas dan efektivitas kerja di era digital.

### Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Uji koefisien determinasi dilakukan untuk mengetahui seberapa besar kemampuan variabel dependen dapat di jelaskan oleh variabel independen. Adapun uji koefisien determinasi dapat dilihat pada tabel 6 berikut ini:

**Tabel 4 . Uji Determinasi ( $R^2$ )**

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,984 <sup>a</sup>	,969	,968	,953

a. Predictors: (Constant), Literasi Digital , Kompetensi, Karakter

Sumber: Lampiran 7 dan Diolah Dengan SPSS 25, (2025)

Hasil tabel *Model Summary* menunjukkan bahwa nilai  $R = 0,984$  menandakan adanya hubungan yang sangat kuat antara variabel Literasi Digital, Kompetensi, dan Karakter dengan variabel terikat dalam penelitian ini. Nilai  $R$  Square =  $0,969$  berarti bahwa  $96,9\%$  variasi dari variabel dependen dapat dijelaskan oleh ketiga variabel tersebut, sementara sisanya  $3,1\%$  dipengaruhi oleh faktor lain di luar model. Nilai Adjusted  $R$  Square =  $0,968$  menunjukkan bahwa model regresi ini telah disesuaikan secara tepat dan tidak mengalami overfitting, sehingga seluruh variabel independen yang digunakan relevan dan berkontribusi signifikan. Selain itu, nilai Std. Error of the Estimate =  $0,953$  mengindikasikan bahwa tingkat kesalahan prediksi model tergolong rendah, sehingga hasil estimasi cukup akurat. Secara keseluruhan, model ini dapat dikatakan sangat baik karena mampu menjelaskan hampir seluruh variasi variabel dependen melalui pengaruh positif dari literasi digital, kompetensi, dan karakter.

### Pembahasan

#### Pengaruh Karakter Terhadap Kinerja Pegawai

Karakter memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di SMK Negeri 1 Bengkulu Selatan. Berdasarkan hasil uji parsial (uji t) pada tabel 8 diperoleh nilai t hitung sebesar  $7,636$  dengan nilai signifikansi  $0,000 < 0,05$ , yang berarti karakter berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik karakter yang dimiliki pegawai, maka semakin tinggi pula tingkat kinerja yang dihasilkan. Nilai koefisien regresi  $0,268$  menunjukkan arah hubungan positif, artinya peningkatan karakter seperti kejujuran, tanggung jawab, kedisiplinan, dan integritas akan meningkatkan kualitas kerja serta produktivitas pegawai dalam menjalankan tugasnya. Hasil penelitian ini sejalan dengan pendapat Wibowo (2022) yang menyatakan bahwa karakter yang kuat menjadi dasar terbentuknya perilaku kerja yang efektif dan berorientasi pada hasil. Demikian pula, Sutrisno (2021) menjelaskan bahwa pegawai yang memiliki karakter baik akan menunjukkan etos kerja tinggi dan komitmen terhadap tanggung jawabnya sehingga berdampak pada peningkatan kinerja individu maupun organisasi. Dengan demikian, karakter merupakan aspek penting yang memengaruhi keberhasilan kinerja pegawai di lingkungan kerja.

#### Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai

Kompetensi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di SMK Negeri 1 Bengkulu Selatan. Berdasarkan hasil uji parsial (uji t) pada tabel 8 diperoleh nilai t hitung sebesar  $3,983$  dengan nilai signifikansi  $0,000 < 0,05$ , yang berarti bahwa kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Nilai koefisien regresi  $0,147$  menunjukkan arah hubungan positif, artinya semakin tinggi kompetensi yang dimiliki pegawai, maka semakin meningkat pula kinerja yang dihasilkan. Kompetensi yang mencakup pengetahuan, keterampilan, dan sikap kerja menjadi dasar utama bagi pegawai dalam melaksanakan tugas secara efektif dan efisien sehingga mampu mencapai target organisasi. Temuan ini sejalan dengan pendapat Spencer dan Spencer (2021) yang menyatakan bahwa kompetensi merupakan karakteristik mendasar yang menentukan keberhasilan seseorang dalam bekerja karena berkaitan langsung dengan kemampuan dan perilaku kerja yang ditampilkan. Senada dengan itu, Hasibuan (2022) juga menegaskan bahwa pegawai yang memiliki kompetensi tinggi akan lebih mampu menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu, berkualitas, dan sesuai standar kinerja yang ditetapkan organisasi. Dengan demikian, peningkatan kompetensi pegawai menjadi faktor penting dalam mendukung peningkatan kinerja secara menyeluruh.

#### Pengaruh Literasi Digital Terhadap Kinerja Pegawai

Literasi digital memiliki pengaruh paling dominan, positif, dan signifikan terhadap kinerja pegawai di SMK Negeri 1 Bengkulu Selatan. Berdasarkan hasil uji parsial (uji t) pada tabel 8 diperoleh nilai t hitung sebesar  $17,953$  dengan nilai signifikansi  $0,000 < 0,05$ , yang menunjukkan bahwa literasi digital

berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Nilai koefisien regresi 0,506 menandakan hubungan positif, artinya semakin tinggi kemampuan literasi digital pegawai, maka semakin tinggi pula kinerja yang dicapai. Hal ini menunjukkan bahwa pegawai yang mampu memanfaatkan teknologi digital dengan baik akan lebih efisien dalam bekerja, cepat dalam mengakses informasi, serta mampu menyesuaikan diri dengan sistem kerja modern yang berbasis digital. Hasil ini sejalan dengan pendapat Putri dan Sari (2023) yang menyatakan bahwa literasi digital membantu pegawai dalam meningkatkan efektivitas dan produktivitas kerja melalui pemanfaatan teknologi informasi secara tepat guna. Selain itu, Nasution (2022) juga menegaskan bahwa pegawai yang memiliki kemampuan literasi digital tinggi akan lebih adaptif terhadap perubahan teknologi dan mampu mendukung inovasi kerja di lingkungan organisasi. Dengan demikian, literasi digital menjadi faktor penting dalam meningkatkan kinerja pegawai di era digitalisasi saat ini.

### **Pengaruh karakter, kompetensi, dan literasi digital secara simultan terhadap kinerja pegawai**

Berdasarkan hasil uji simultan (uji F) pada tabel 9 diperoleh nilai F hitung sebesar 1049,012 dengan nilai signifikansi  $0,000 < 0,05$ , yang berarti bahwa variabel karakter, kompetensi, dan literasi digital secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hasil ini menunjukkan bahwa model regresi yang digunakan layak untuk menjelaskan hubungan antara ketiga variabel independen dengan variabel dependen. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa kombinasi karakter yang baik, kompetensi yang memadai, serta kemampuan literasi digital yang tinggi mampu meningkatkan kinerja pegawai secara keseluruhan. Temuan ini sejalan dengan pendapat Mangkunegara (2022) yang menyatakan bahwa kinerja pegawai akan meningkat apabila individu memiliki karakter yang positif, kompetensi yang sesuai dengan bidang tugasnya, dan mampu beradaptasi dengan perkembangan teknologi digital di lingkungan kerja. Selain itu, Wibowo (2021) juga menegaskan bahwa penerapan nilai karakter, penguasaan kompetensi, dan kemampuan literasi digital merupakan komponen penting dalam membentuk sumber daya manusia yang unggul dan produktif. Oleh karena itu, peningkatan ketiga faktor tersebut secara bersamaan menjadi strategi penting dalam menciptakan kinerja pegawai yang optimal dan berdaya saing tinggi di era modern.

## **KESIMPULAN DAN SARAN**

### **Kesimpulan**

1. Karakter berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di SMKN 1 Bengkulu Selatan karena nilai signifikan  $0,000 < 0,05$ .
2. Kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di SMKN 1 Bengkulu Selatan karena nilai signifikan  $0,000 < 0,05$ .
3. Literasi digital berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di SMKN 1 Bengkulu Selatan karena nilai signifikan  $0,000 < 0,05$ .
4. Karakter, Kompetensi, dan Literasi Digital berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai di SMKN 1 Bengkulu Selatan karena nilai signifikan  $0,000 < 0,05$ .

### **Saran**

1. Bagi pihak sekolah, perlu memperkuat program pembinaan karakter pegawai melalui kegiatan yang menanamkan nilai-nilai integritas, tanggung jawab, disiplin, dan kerja sama tim. Budaya kerja positif harus dijaga agar seluruh pegawai memiliki kesadaran moral dan etika kerja yang tinggi.
2. Dalam aspek kompetensi, sekolah diharapkan terus menyediakan pelatihan dan workshop peningkatan keterampilan kerja yang relevan dengan perkembangan dunia pendidikan dan teknologi. Kegiatan pelatihan harus difokuskan pada pengembangan kemampuan profesional dan manajerial pegawai agar dapat menghadapi tuntutan kerja yang semakin kompleks.
3. Dalam bidang literasi digital, sekolah perlu memperluas pelatihan dan pendampingan penggunaan teknologi informasi bagi seluruh pegawai. Hal ini penting agar pegawai tidak hanya mampu menggunakan perangkat digital, tetapi juga memahami prinsip keamanan data, efisiensi administrasi berbasis teknologi, serta penggunaan aplikasi pendidikan yang inovatif.
4. Bagi peneliti selanjutnya, disarankan untuk menambah variabel lain seperti motivasi kerja, lingkungan kerja, dan kepemimpinan, yang kemungkinan juga memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Dengan demikian, hasil penelitian ke depan akan memberikan gambaran yang lebih komprehensif mengenai faktor-faktor yang memengaruhi kinerja pegawai di lembaga pendidikan.

5. Bagi pemerintah daerah dan dinas pendidikan, hasil penelitian ini dapat dijadikan dasar untuk merancang kebijakan pengembangan sumber daya manusia yang berfokus pada peningkatan karakter, kompetensi, dan kemampuan digital para pegawai di sekolah-sekolah kejuruan, sehingga dapat mendukung tercapainya kualitas pelayanan pendidikan yang unggul dan adaptif terhadap era digital.

#### DAFTAR PUSTAKA

- Bawden, D. (2018). *Digital literacy: What is it and why it matters*. *Journal of Information Science*, 44(2), 174-183.
- Bernardin, H. J., & Russel, J. E. A. (2018). *Human resource management: An experiential approach (7th ed.)*. McGraw-Hill Education.
- Carretero Gomez, S., Vuorikari, R., & Punie, Y. (2017). *DigComp 2.1: The Digital Competence Framework for Citizens with eight proficiency levels and examples of use*. Publications Office of the European Union.
- Dewi, A. S. (2019). Pengaruh karakter dan kompetensi terhadap kinerja guru di SMPN 1 Majalaya (Unpublished undergraduate thesis). Universitas Pendidikan Indonesia.
- Fattah, A., & Wagimin. (2023). Peningkatan pengetahuan literasi digital di kalangan SMK melalui program gerakan literasi digital sektor pendidikan SMK bersama Pandu Digital. *Jurnal Pengabdian Masyarakat dan Riset Pendidikan*, 14, 246-250.
- Ferrari, A. (2018). *Digital competence in practice: An analysis of frameworks*. *European Journal of Education*, 53(1), 62-69.
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi analisis multivariat dengan program IBM SPSS 21 (7th ed.)*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Gulo, W. (2019). *Manajemen personalia (5th ed.)*. PT Gramedia Widiasarana Indonesia.
- Harahap, D. M. (2018). Pengaruh karakter dan etos kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Bersama Maju (Unpublished master's thesis). Universitas Indonesia.
- Kemendiknas. (2020). Pengembangan karakter pendidikan (*Character education development*). Kementerian Pendidikan Nasional Republik Indonesia.
- Kuncoro, M. (2017). *Metode penelitian untuk bisnis dan ekonomi (3rd ed.)*. Erlangga.
- Lickona, T. (2017). *Character matters: How to help our children develop good judgment, integrity, and other essential virtues*. Touchstone.
- Mangkunegara, A. A. A. (2017). *Manajemen sumber daya manusia perusahaan (10th ed.)*. Remaja Rosdakarya.
- Martin, A. (2019). *Digital literacy and digital competence: Exploring concepts and levels*. *Nordic Journal of Digital Literacy*, 14(3), 253-270.
- Mathis, R. L., & Jackson, J. H. (2016). *Human resource management (15th ed.)*. Cengage Learning.
- McClelland, D. C. (2020). *Identifying competencies with behavioral-event interviews*. *Psychological Science*, 95, 331-341.
- Mariatuz Zakia, A. (2023). Metodologi penelitian kuantitatif. Penerbit Ilmiah Indonesia.
- Noe, R. A. (2020). *Employee training and development (7th ed.)*. McGraw-Hill Education.
- Peterson, C., & Seligman, M. E. P. (2024). *Character strengths and virtues: A handbook and classification*. Oxford University Press.
- Putra, B. A. W. (2024). Strategi mengembangkan literasi digital siswa di SMK. [Jurnal].

- Puspita, R. (2020). Pengaruh literasi digital dan inovasi pembelajaran terhadap kinerja dosen di perguruan tinggi (Unpublished master's thesis). Universitas Pendidikan Indonesia.
- Razak, I. S. A., Masud, M., Wahid, M., & Rahman, W. (2023). Pengaruh karakter, kompetensi, dan literasi digital terhadap kinerja pegawai di Universitas Muhammadiyah Luwuk. *Jurnal Ilmiah Manajemen EMOR Ekonomi Manajemen Orientasi Riset*, 6(2), 220-233.
- Sugiyono. (2016). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif dan R&D* (21st ed.). Alfabeta.
- Susanti, E. (2021). Analisis pengaruh kompetensi dan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai Dinas Pendidikan Kota Tegal (Unpublished thesis). Universitas Negeri Jakarta.
- UNESCO. (2018). *A global framework of reference on digital literacy skills for indicator 4.4.2. UNESCO Institute for Statistics*.
- Wijaya, R. (2022). Peran literasi digital dalam peningkatan produktivitas kerja pegawai di era digitalisasi: Studi kasus di Diskominfo. *Jurnal Manajemen Teknologi*, 21(1), 45-56.