

Pengaruh Kompetensi Dan Adaptasi Teknologi Terhadap Kinerja Karyawan Di Industri Minyak Dan Gas

The Influence Of Competence And Technology Adaptation On Employee Performance In The Oil And Gas Industry

Aulia Syafputra^{a*}, Yuni Pratikno^b, Bambang Nurakhim^c

Universitas Mitra Bangsa^{a,b,c}

^aSyafjunior@gmail.com, ^byunipratiknk@umiba.ac.id,

^cbambangnurakhim@umiba.ac.id

Abstract

The oil and gas industry faces challenges related to digital transformation, operational efficiency, and the improvement of human resource quality. This study aims to analyze the effect of competence and technology adaptation in the oil and gas industry. The research used a quantitative approach with data collection conducted through questionnaires distributed to 60 respondents using the total sampling technique. Data analysis was carried out using multiple linear regression with the assistance of SPSS software. The results showed that competence and technology adaptation have a positive and significant effect on employee performance, both partially and simultaneously. These findings indicate that improving knowledge, skills, and the ability to use technology can enhance employee effectiveness and productivity. This study contributes to the development of human resource management and serves as a reference for companies in improving employee performance through competence development and technology implementation. Future studies are recommended to include other variables such as work motivation and organizational culture.

Keyword : Competence, Technology Adaptation, Employee Performance, Oil and Gas, Human Resources

Abstrak

Industri oil and gas menghadapi tantangan transformasi digital, efisiensi operasional, dan peningkatan kualitas sumber daya manusia. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh kompetensi dan adaptasi teknologi terhadap kinerja karyawan pada Industri Oil and Gas. Metode penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif dengan teknik pengumpulan data melalui kuesioner kepada 60 responden menggunakan total sampling. Analisis data dilakukan menggunakan regresi linear berganda dengan bantuan SPSS. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompetensi dan adaptasi teknologi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, baik secara parsial maupun simultan. Temuan ini menunjukkan bahwa peningkatan pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan penggunaan teknologi mampu meningkatkan efektivitas dan produktivitas kerja karyawan. Penelitian ini memberikan kontribusi bagi pengembangan manajemen sumber daya manusia dan menjadi bahan pertimbangan perusahaan dalam meningkatkan kinerja melalui pengembangan kompetensi dan penerapan teknologi. Penelitian selanjutnya disarankan menambahkan variabel lain seperti motivasi kerja dan budaya organisasi.

Kata kunci : Kompetensi, Adaptasi Teknologi, Kinerja Karyawan, Oil and Gas, SDM

1. Pendahuluan

Industri oil and gas secara global merupakan sektor strategis yang memiliki peran penting dalam menjaga stabilitas energi dunia dan mendukung pertumbuhan ekonomi di berbagai negara. Industri ini tidak hanya berperan sebagai penyedia energi, tetapi juga sebagai penggerak sektor industri lainnya karena hampir seluruh kegiatan industri bergantung pada energi. Namun, dalam beberapa tahun terakhir industri oil and gas menghadapi berbagai tantangan seperti fluktuasi harga minyak dunia, transisi energi menuju energi terbarukan, tuntutan efisiensi operasional, serta tekanan untuk meningkatkan keselamatan dan keberlanjutan operasional. Perubahan lingkungan bisnis yang cepat menuntut perusahaan untuk mampu beradaptasi agar

tetap bertahan dan bersaing. Kondisi tersebut menuntut perusahaan oil and gas untuk meningkatkan efisiensi, produktivitas, dan efektivitas operasional agar tetap kompetitif. Di Indonesia, industri oil and gas juga menghadapi tantangan berupa penurunan produksi minyak, peningkatan biaya operasional, serta kebutuhan untuk meningkatkan efisiensi dan kinerja perusahaan. Pada tingkat industri, perusahaan oil and gas dituntut untuk meningkatkan kinerja operasional melalui pengembangan sumber daya manusia dan penerapan teknologi guna meningkatkan produktivitas dan efisiensi kerja. Oleh karena itu, peningkatan kinerja menjadi fokus utama dalam menjaga keberlangsungan perusahaan di industri oil and gas.

Secara global, perkembangan industri 4.0 menuntut perusahaan untuk memiliki sumber daya manusia yang kompeten, adaptif, dan mampu bekerja dengan teknologi digital. Perubahan sistem kerja dari manual ke digital membuat kompetensi SDM menjadi faktor yang sangat penting dalam organisasi. Kompetensi SDM menjadi faktor penting karena keberhasilan perusahaan tidak hanya ditentukan oleh teknologi yang digunakan, tetapi juga oleh kemampuan SDM dalam mengelola dan memanfaatkan teknologi tersebut secara optimal. SDM yang memiliki pengetahuan, keterampilan, sikap kerja, dan pengalaman yang baik akan lebih mampu menyelesaikan pekerjaan secara efektif dan efisien. Di Indonesia, permasalahan kompetensi SDM masih menjadi tantangan dalam industri oil and gas, terutama terkait dengan kompetensi digital, kemampuan analisis data, serta kemampuan adaptasi terhadap perubahan teknologi. Pada tingkat industri, perusahaan oil and gas membutuhkan tenaga kerja yang memiliki kompetensi teknis, kompetensi digital, serta kemampuan problem solving untuk meningkatkan efisiensi dan efektivitas operasional perusahaan. Oleh karena itu, kompetensi SDM menjadi faktor penting dalam meningkatkan kinerja industri oil and gas.

Selain kompetensi SDM, adaptasi teknologi juga menjadi faktor penting dalam meningkatkan kinerja industri oil and gas. Perkembangan teknologi yang semakin cepat menuntut perusahaan untuk mengadopsi berbagai teknologi baru guna meningkatkan efisiensi dan efektivitas kerja. Secara global, perusahaan oil and gas mulai mengadopsi teknologi seperti artificial intelligence, big data, Internet of Things (IoT), automation, dan digital monitoring untuk meningkatkan efisiensi operasional dan mengurangi risiko kerja. Teknologi tersebut digunakan untuk monitoring produksi, pengolahan data, sistem pengadaan, serta sistem manajemen operasional. Di Indonesia, adaptasi teknologi dalam industri oil and gas masih menghadapi berbagai kendala seperti biaya investasi teknologi yang tinggi, kesiapan SDM, serta kesiapan organisasi dalam melakukan transformasi digital. Pada tingkat industri, perusahaan yang mampu mengadopsi teknologi dengan baik cenderung memiliki produktivitas yang lebih tinggi, biaya operasional yang lebih rendah, serta sistem kerja yang lebih efektif dan efisien. Dengan demikian, adaptasi teknologi menjadi faktor strategis dalam meningkatkan daya saing perusahaan oil and gas.

Kompetensi SDM dan adaptasi teknologi memiliki dampak yang signifikan terhadap kinerja, produktivitas, dan efektivitas industri. Kinerja karyawan merupakan faktor utama yang menentukan keberhasilan perusahaan karena karyawan merupakan pelaksana utama seluruh kegiatan operasional perusahaan. Perusahaan yang memiliki SDM yang kompeten dan mampu beradaptasi dengan teknologi akan lebih mudah meningkatkan produktivitas kerja, efisiensi operasional, serta efektivitas organisasi. Namun, berdasarkan fenomena yang terjadi, masih terdapat perusahaan yang telah mengadopsi teknologi tetapi belum mampu meningkatkan kinerja secara

optimal karena keterbatasan kompetensi SDM. Sebaliknya, terdapat perusahaan yang memiliki SDM yang kompeten tetapi belum didukung oleh teknologi yang memadai sehingga pekerjaan masih dilakukan secara manual dan kurang efisien. Hal ini menunjukkan bahwa kompetensi dan adaptasi teknologi harus berjalan secara bersamaan untuk meningkatkan kinerja industri. Research gap dalam penelitian ini adalah masih terbatasnya penelitian kuantitatif yang meneliti secara simultan pengaruh kompetensi SDM dan adaptasi teknologi terhadap kinerja industri oil and gas, khususnya dalam konteks industri oil and gas di Indonesia.

Berdasarkan uraian tersebut, dapat disimpulkan bahwa industri oil and gas menghadapi tantangan besar dalam meningkatkan kinerja perusahaan di tengah perkembangan teknologi dan persaingan global. Kompetensi SDM dan adaptasi teknologi menjadi faktor penting yang dapat meningkatkan produktivitas, efektivitas, dan kinerja karyawan. Kinerja karyawan yang tinggi akan berdampak langsung pada kinerja perusahaan secara keseluruhan. Namun, masih terdapat kesenjangan antara kompetensi SDM dan penerapan teknologi di industri oil and gas yang menyebabkan kinerja perusahaan belum optimal. Oleh karena itu, penelitian ini menjadi penting untuk dilakukan guna menganalisis pengaruh kompetensi dan adaptasi teknologi terhadap kinerja karyawan pada industri oil and gas. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi teoritis dalam pengembangan ilmu manajemen sumber daya manusia dan manajemen teknologi, serta memberikan kontribusi praktis bagi perusahaan oil and gas dalam meningkatkan kinerja melalui peningkatan kompetensi SDM dan adaptasi teknologi. Dengan demikian, penelitian ini memiliki urgensi yang tinggi untuk dilakukan karena dapat memberikan solusi terhadap permasalahan kinerja industri oil and gas di era transformasi digital saat ini.

2. Metode

Lokasi dan Waktu Penelitian

Penelitian dilaksanakan di Shared Services Procurement Industri minyak dan gas, Jakarta Selatan. Lokasi dipilih karena merupakan unit strategis yang telah menerapkan transformasi digital dalam proses pengadaan serta memiliki karakteristik yang sesuai dengan variabel kompetensi, adaptasi teknologi, dan kinerja karyawan. Penelitian dilaksanakan selama Maret–Juni 2026.

Jenis Penelitian

Penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif untuk menguji pengaruh kompetensi dan adaptasi teknologi terhadap kinerja karyawan. Data diperoleh melalui instrumen penelitian dan dianalisis secara statistik menggunakan SPSS.

Populasi dan Sampel

Populasi penelitian adalah seluruh 60 karyawan pada unit Shared Services Procurement Industri minyak dan gas. Karena jumlah populasi kurang dari 100 orang, penelitian menggunakan teknik total sampling (sensus) sehingga seluruh populasi dijadikan responden.

Instrumen Pengumpulan Data

Data penelitian dikumpulkan melalui kuesioner sebagai instrumen utama, serta didukung oleh observasi dan dokumentasi. Seluruh item pernyataan diukur

menggunakan Skala Likert 5 poin, mulai dari 1 (Sangat Tidak Setuju) hingga 5 (Sangat Setuju).

Teknik Analisis Data dan Uji Hipotesis

Analisis data dilakukan menggunakan SPSS. Tahapan analisis meliputi uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik (normalitas, multikolinearitas, heteroskedastisitas, dan autokorelasi), analisis regresi linear berganda, serta pengujian hipotesis menggunakan uji t, uji F, dan koefisien determinasi (R^2) untuk mengetahui pengaruh kompetensi dan adaptasi teknologi terhadap kinerja karyawan.

Definisi Operasional Variabel

Penelitian menggunakan tiga variabel, yaitu Kompetensi (X1), Adaptasi Teknologi (X2), dan Kinerja Karyawan (Y). Kompetensi diukur melalui dimensi pengetahuan, keterampilan, dan sikap. Adaptasi teknologi diukur berdasarkan aspek hardware, software, database, jaringan, dan prosedur. Kinerja karyawan diukur melalui dimensi kualitas kerja, kuantitas kerja, dan tanggung jawab. Seluruh indikator diukur menggunakan Skala Likert 5 poin.

3. Hasil Dan Pembahasan

Bagian Gambaran Karakteristik Responden

Karakteristik responden disusun untuk memberikan gambaran profil karyawan pada industri oil and gas yang menjadi objek penelitian. Data ini penting untuk memastikan bahwa analisis dilakukan pada kelompok responden yang relevan dengan variabel kompetensi, adaptasi teknologi, dan kinerja karyawan.

Karakteristik Berdasarkan Jenis Kelamin

Sebagian besar responden berjenis kelamin laki-laki. Hal ini mencerminkan kondisi umum industri oil and gas yang masih didominasi tenaga kerja laki-laki, terutama pada bagian operasional lapangan.

Tabel. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase (%)
Laki-laki	45	75,0
Perempuan	15	25,0
Total	60	100

Sumber: Data Diolah Peneliti 2026

Hasil penelitian menunjukkan bahwa mayoritas responden berjenis kelamin laki-laki sebesar 75,0%, sedangkan perempuan sebesar 25,0%. Komposisi ini mencerminkan struktur tenaga kerja pada industri oil and gas yang masih didominasi oleh laki-laki, terutama pada pekerjaan operasional yang menuntut aktivitas fisik tinggi dan mobilitas lapangan. Dominasi laki-laki juga menunjukkan bahwa peran teknis dan lapangan masih menjadi fokus utama dalam industri ini. Meskipun demikian, kehadiran tenaga kerja perempuan tetap signifikan, khususnya pada fungsi administratif dan manajerial.

Karakteristik Berdasarkan Jabatan di Shared Services Procurement Industri Minyak dan Gas

Mayoritas responden berada pada Jabatan Karyawan, yang menunjukkan kesiapan fisik dan mental dalam menghadapi tuntutan pekerjaan serta adaptasi terhadap teknologi.

Tabel. Karakteristik Responden Berdasarkan Jabatan

Jabatan	Jumlah	Persentase (%)
Karyawan	60	60
Total	60	100

Sumber: Data Diolah Peneliti 2026

Responden seluruhnya berada pada Karyawan dengan persentase sebesar 100%. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan berada pada Jabatan produktif yang memiliki keseimbangan antara pengalaman kerja dan kemampuan adaptasi terhadap teknologi. Kelompok Jabatan ini cenderung lebih responsif terhadap perubahan sistem kerja berbasis digital serta memiliki kapasitas dalam meningkatkan kinerja dan responden karyawan juga memiliki kontribusi paling penting, terutama dalam hal pengalaman dan pengambilan keputusan.

Gambaran Karakteristik Jawaban Responden Variabel Kompetensi (X1)

Variabel kompetensi dalam penelitian ini diukur menggunakan 18 pernyataan yang mencakup tiga dimensi utama, yaitu pengetahuan (knowledge), keterampilan (skill), dan sikap (attitude). Pengukuran dilakukan dengan menggunakan skala Likert 1–5, yang merepresentasikan tingkat persetujuan responden terhadap setiap pernyataan yang diberikan.

Tabel. Distribusi Jawaban Responden Variabel Kompetensi (X1)

No	Pernyataan	STS (%)	TS (%)	N (%)	S (%)	SS (%)	Mean	Sum
1	Saya memahami dengan jelas tugas dan tanggung jawab pekerjaan saya	1,7	1,7	8,3	46,7	41,7	4,25	255
2	Saya mengetahui target kerja yang harus saya capai	1,7	1,7	11,7	36,7	48,3	4,28	257
3	Saya memahami prosedur kerja yang berlaku di organisasi	1,7	5,0	15,0	46,7	31,7	4,02	241
4	Saya mampu menjalankan pekerjaan sesuai SOP yang ditetapkan	3,3	5,0	6,7	41,7	43,3	4,17	250
5	Saya memiliki pengetahuan teknis yang sesuai dengan pekerjaan saya	0,0	5,0	3,3	46,7	45,0	4,32	259
6	Saya memahami penggunaan sistem atau metode kerja yang digunakan	3,3	5,0	16,7	35,0	40,0	4,03	242
7	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan tepat waktu	3,3	3,3	11,7	40,0	41,7	4,13	248
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)
8	Saya dapat menyelesaikan tugas sesuai target yang ditetapkan	5,0	1,7	10,0	43,3	40,0	4,12	247

9	Saya bekerja dengan teliti dalam setiap tugas	3,3	6,7	20,0	30,0	40,0	3,97	238
10	Saya mampu meminimalkan kesalahan dalam pekerjaan	5,0	10,0	16,7	38,3	30,0	3,78	227
11	Saya mampu menggunakan alat kerja dengan baik	3,3	5,0	13,3	30,0	48,3	4,15	249
12	Saya dapat mengoperasikan teknologi yang mendukung pekerjaan saya	3,3	8,3	13,3	33,3	41,7	4,02	241
13	Saya bertanggung jawab atas hasil pekerjaan saya	3,3	11,7	16,7	33,3	35,0	3,85	231
14	Saya menyelesaikan tugas tanpa harus diingatkan	0,0	13,3	20,0	30,0	36,7	3,90	234
15	Saya selalu datang tepat waktu	3,3	3,3	11,7	38,3	43,3	4,15	249
16	Saya mematuhi aturan kerja yang berlaku	3,3	1,7	15,0	43,3	36,7	4,08	245
17	Saya memiliki loyalitas terhadap organisasi	3,3	8,3	5,0	38,3	45,0	4,13	248
18	Saya berusaha memberikan kontribusi terbaik bagi organisasi	5,0	10,0	10,0	36,7	38,3	3,93	236

Sumber: Data Diolah Peneliti 2026

Hasil analisis menunjukkan bahwa kompetensi karyawan berada pada kategori baik. Nilai mean seluruh item berada pada rentang 3,78 sampai 4,32. Ini menandakan bahwa karyawan telah memiliki kemampuan yang memadai dalam menjalankan pekerjaan di industri oil and gas. Pada dimensi pengetahuan, karyawan menunjukkan tingkat pemahaman yang tinggi terhadap tugas, target kerja, dan prosedur operasional. Nilai mean yang tinggi pada indikator pengetahuan teknis mengindikasikan bahwa karyawan telah menguasai aspek dasar pekerjaan. Kondisi ini mendukung kelancaran operasional dan mengurangi potensi kesalahan dalam pelaksanaan tugas.

Pada dimensi keterampilan, sebagian besar karyawan mampu menyelesaikan pekerjaan tepat waktu dan sesuai target. Namun, terdapat kelemahan pada indikator ketelitian dan kemampuan meminimalkan kesalahan. Nilai mean yang relatif lebih rendah pada item ini menunjukkan bahwa masih terdapat risiko kesalahan kerja yang perlu ditekan. Hal ini penting karena industri oil and gas menuntut tingkat akurasi yang tinggi. Pada dimensi sikap, karyawan menunjukkan tanggung jawab dan kedisiplinan yang cukup baik. Mereka cenderung patuh terhadap aturan dan memiliki loyalitas terhadap organisasi. Namun, indikator kemandirian kerja, seperti menyelesaikan tugas tanpa diingatkan, masih belum optimal. Hal ini terlihat dari adanya variasi jawaban responden pada item tersebut. Secara keseluruhan, kompetensi karyawan telah mendukung kinerja, namun belum sepenuhnya optimal. Organisasi perlu meningkatkan pelatihan teknis untuk mengurangi kesalahan kerja serta memperkuat pembinaan sikap kerja agar karyawan lebih mandiri, konsisten, dan bertanggung jawab dalam menjalankan tugas.

Variabel Adaptasi Teknologi (X2)

Variabel adaptasi teknologi dalam penelitian ini diukur menggunakan 18 pernyataan yang mencakup lima dimensi utama, yaitu perangkat keras (hardware), perangkat lunak (software), basis data (database), jaringan (network), dan prosedur (procedure). Setiap dimensi merepresentasikan aspek penting dalam penggunaan dan

pemanfaatan teknologi di lingkungan kerja, khususnya pada industri oil and gas yang berbasis sistem dan digitalisasi.

Tabel. Distribusi Jawaban Responden Variabel Adaptasi Teknologi (X2)

No	Pernyataan	STS (%)	TS (%)	N (%)	S (%)	SS (%)	Mean	Sum
1	Perangkat kerja tersedia saat dibutuhkan	0,0	8,3	5,0	38,3	48,3	4,27	256
2	Fasilitas teknologi mendukung pekerjaan saya	3,3	5,0	13,3	30,0	48,3	4,15	249
3	Perangkat jarang mengalami gangguan	3,3	5,0	18,3	25,0	48,3	4,10	246
4	Perangkat bekerja secara stabil saat digunakan	3,3	5,0	18,3	26,7	46,7	4,08	245
5	Sistem atau aplikasi mudah dipahami	6,7	5,0	11,7	33,3	43,3	4,02	241
6	Saya cepat memahami penggunaan aplikasi kerja	8,3	3,3	11,7	23,3	53,3	4,10	246
7	Aplikasi sesuai dengan kebutuhan pekerjaan	0,0	8,3	5,0	38,3	48,3	4,27	256
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)
8	Sistem membantu dalam menyelesaikan tugas	5,0	1,7	8,3	46,7	38,3	4,12	247
9	Data dalam sistem akurat	6,7	3,3	25,0	35,0	30,0	3,78	227
10	Informasi digunakan yang dapat dipercaya	5,0	1,7	23,3	33,3	36,7	3,95	237
11	Saya mudah mengakses data yang dibutuhkan	1,7	5,0	20,0	43,3	30,0	3,95	237
12	Data dapat diakses dengan cepat	10,0	8,3	15,0	28,3	38,3	3,77	226
13	Jaringan internet memiliki kecepatan yang baik	0,0	0,0	21,7	40,0	38,3	4,17	250
14	Proses pengiriman data berlangsung cepat	3,3	1,7	15,0	43,3	36,7	4,08	245
15	Jaringan jarang mengalami gangguan	3,3	8,3	5,0	38,3	45,0	4,13	248

16	Koneksi tetap stabil saat digunakan	1,7	5,0	15,0	38,3	40,0	4,10	246
17	Prosedur penggunaan sistem mudah dipahami	3,3	3,3	11,7	38,3	43,3	4,15	249
18	Saya mengetahui cara menggunakan sistem dengan benar	1,7	3,3	11,7	43,3	40,0	4,17	250

Sumber: Data Diolah Peneliti 2026

Hasil analisis tabel distribusi jawaban menunjukkan bahwa variabel adaptasi teknologi berada pada kategori baik. Hal ini terlihat dari dominasi jawaban pada kategori setuju dan sangat setuju di hampir seluruh item, serta nilai mean yang berada pada rentang 3,77 sampai 4,27. Pada dimensi hardware, responden memberikan penilaian tinggi terhadap ketersediaan dan kondisi perangkat kerja. Item X2.1 dan X2.7 memiliki nilai mean tertinggi (4,27), yang menunjukkan bahwa perangkat kerja tersedia dan sesuai dengan kebutuhan. Hal ini mendukung kelancaran operasional pekerjaan.

Pada dimensi software, karyawan menunjukkan kemampuan yang baik dalam memahami dan menggunakan aplikasi kerja. Mayoritas responden menyatakan bahwa sistem mudah dipahami dan membantu dalam menyelesaikan tugas. Ini menunjukkan bahwa aplikasi yang digunakan sudah cukup user-friendly dan relevan dengan pekerjaan. Pada dimensi database, terlihat adanya variasi jawaban yang lebih besar. Item X2.9, X2.10, dan X2.11 memiliki nilai mean yang lebih rendah dibandingkan item lainnya. Hal ini menunjukkan bahwa masih terdapat kendala pada aspek akurasi data, kepercayaan terhadap informasi, serta kemudahan akses data. Kondisi ini dapat memengaruhi efektivitas kerja jika tidak diperbaiki.

Pada dimensi network, responden menilai jaringan internet dan konektivitas sudah cukup baik. Mayoritas responden menyatakan bahwa jaringan stabil dan mendukung pekerjaan. Namun, masih terdapat sebagian responden yang memberikan jawaban netral, yang menunjukkan bahwa kestabilan jaringan belum sepenuhnya konsisten. Pada dimensi procedure, karyawan menunjukkan pemahaman yang baik terhadap prosedur penggunaan sistem. Hal ini terlihat dari tingginya persentase jawaban setuju dan sangat setuju pada item terkait. Kondisi ini menunjukkan bahwa sistem kerja telah dilengkapi dengan panduan yang jelas dan mudah dipahami. Secara keseluruhan, adaptasi teknologi karyawan sudah mendukung pelaksanaan pekerjaan secara efektif. Namun, organisasi perlu meningkatkan kualitas sistem, terutama pada aspek pengelolaan data dan kecepatan akses, agar pemanfaatan teknologi dapat lebih optimal dan mampu meningkatkan kinerja karyawan secara maksimal.

Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Variabel kinerja karyawan dalam penelitian ini diukur menggunakan 12 pernyataan yang mencakup tiga dimensi utama, yaitu kualitas kerja, kuantitas kerja, dan tanggung jawab. Ketiga dimensi ini digunakan untuk menggambarkan tingkat pencapaian hasil kerja karyawan dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya di lingkungan kerja.

Pengukuran dilakukan dengan menggunakan skala Likert 1–5, yang merepresentasikan tingkat persetujuan responden terhadap setiap pernyataan. Skala ini digunakan untuk menilai sejauh mana karyawan mampu menghasilkan pekerjaan

yang berkualitas, memenuhi target kerja, serta menunjukkan sikap tanggung jawab dalam bekerja.

Tabel. Distribusi Jawaban Responden Variabel Kinerja Karyawan (Y)

No	Pernyataan	STS (%)	TS (%)	N (%)	S (%)	SS (%)	Mean	Sum
1	Saya bekerja dengan cermat dan teliti	0,0	8,3	5,0	38,3	48,3	4,27	256
2	Saya jarang melakukan kesalahan dalam pekerjaan	3,3	3,3	11,7	38,3	43,3	4,15	249
3	Hasil pekerjaan saya tersusun dengan rapi	3,3	1,7	15,0	43,3	36,7	4,08	245
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)
4	Saya menjaga keteraturan dalam bekerja	3,3	8,3	5,0	38,3	45,0	4,13	248
5	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan dalam jumlah yang ditentukan	1,7	5,0	15,0	38,3	40,0	4,10	246
6	Saya dapat menangani beban kerja dengan baik	3,3	8,3	13,3	33,3	41,7	4,02	241
7	Saya selalu mencapai target kerja yang diberikan	0,0	0,0	13,3	53,3	33,3	4,20	252
8	Saya menyelesaikan tugas sesuai waktu yang ditentukan	0,0	0,0	16,7	50,0	33,3	4,17	250
9	Saya bekerja dengan penuh dedikasi	0,0	3,3	26,7	48,3	21,7	3,88	233
10	Saya berusaha memberikan hasil terbaik dalam pekerjaan	0,0	0,0	11,7	45,0	43,3	4,32	259
11	Saya mematuhi aturan kerja yang berlaku	0,0	1,7	15,0	41,7	41,7	4,23	254
12	Saya konsisten dalam menjalankan tugas yang diberikan	0,0	1,7	10,0	38,3	50,0	4,37	262

Sumber: Data Diolah Peneliti 2026

Hasil analisis menunjukkan bahwa kinerja karyawan berada pada kategori baik. Nilai mean seluruh item berkisar antara 3,88 hingga 4,37. Rentang ini menunjukkan bahwa karyawan mampu menjalankan pekerjaan secara efektif sesuai dengan tuntutan organisasi. Pada dimensi kualitas kerja, karyawan menunjukkan tingkat ketelitian dan kerapian yang tinggi. Mayoritas responden menyatakan bahwa mereka bekerja dengan cermat, menjaga keteraturan, serta mampu meminimalkan kesalahan.

Hal ini penting dalam industri oil and gas yang menuntut akurasi tinggi dalam setiap proses kerja.

Pada dimensi kuantitas kerja, karyawan mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai target dan waktu yang ditentukan. Nilai mean pada indikator pencapaian target dan ketepatan waktu berada pada kategori tinggi. Ini menunjukkan bahwa karyawan memiliki produktivitas yang baik dan mampu mengelola beban kerja secara efektif. Pada dimensi tanggung jawab, karyawan menunjukkan komitmen yang cukup baik terhadap pekerjaan. Mereka berusaha memberikan hasil terbaik dan mematuhi aturan kerja yang berlaku. Namun, indikator dedikasi kerja memiliki nilai mean paling rendah dibandingkan item lainnya. Hal ini menunjukkan bahwa tingkat keterlibatan emosional dan semangat kerja belum merata pada seluruh karyawan. Secara keseluruhan, kinerja karyawan telah memenuhi standar yang diharapkan. Karyawan mampu bekerja secara efektif, produktif, dan disiplin. Namun, organisasi perlu meningkatkan aspek motivasi dan komitmen kerja agar kinerja tidak hanya baik secara teknis, tetapi juga kuat dari sisi sikap dan dedikasi kerja.

Analisa Data

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh kompetensi dan adaptasi teknologi terhadap kinerja karyawan pada industri oil and gas. Analisis dilakukan secara kuantitatif dengan menggunakan data dari 60 responden. Tahapan analisis meliputi uji instrumen, uji asumsi klasik, serta pengujian hipotesis melalui regresi linier berganda yang mencakup uji t, uji F, dan koefisien determinasi

Uji Instrumen Penelitian

Uji Validitas

Uji validitas dilakukan untuk mengetahui sejauh mana instrumen penelitian mampu mengukur variabel yang diteliti secara tepat. Pengujian ini dilakukan dengan menggunakan korelasi Product Moment Pearson, yaitu dengan membandingkan nilai r hitung dengan r tabel pada tingkat signifikansi 0,05. Suatu item pernyataan dinyatakan valid apabila nilai r hitung lebih besar dari r tabel dan memiliki nilai signifikansi kurang dari 0,05.

Tabel. Hasil Uji Validitas Variabel

No	Variabel	Item	r Hitung	r Tabel	Keterangan
1	X1 (Kompetensi)	X1.1	0,376	0,254	Valid
2	X1	X1.2	0,333	0,254	Valid
3	X1	X1.3	0,575	0,254	Valid
4	X1	X1.4	0,617	0,254	Valid
5	X1	X1.5	0,623	0,254	Valid
6	X1	X1.6	0,438	0,254	Valid
7	X1	X1.7	0,416	0,254	Valid
8	X1	X1.8	0,363	0,254	Valid
9	X1	X1.9	0,395	0,254	Valid
10	X1	X1.10	0,610	0,254	Valid
11	X1	X1.11	0,516	0,254	Valid
12	X1	X1.12	0,627	0,254	Valid
13	X1	X1.13	0,596	0,254	Valid
14	X1	X1.14	0,288	0,254	Valid

15	X1	X1.15	0,353	0,254	Valid
16	X1	X1.16	0,606	0,254	Valid
17	X1	X1.17	0,494	0,254	Valid
18	X1	X1.18	0,516	0,254	Valid
19	X2 (Adaptasi Teknologi)	X2.1	0,424	0,254	Valid
20	X2	X2.2	0,461	0,254	Valid
21	X2	X2.3	0,542	0,254	Valid
22	X2	X2.4	0,594	0,254	Valid
23	X2	X2.5	0,563	0,254	Valid
24	X2	X2.6	0,531	0,254	Valid
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)
25	X2	X2.7	0,424	0,254	Valid
26	X2	X2.8	0,407	0,254	Valid
27	X2	X2.9	0,638	0,254	Valid
28	X2	X2.10	0,471	0,254	Valid
29	X2	X2.11	0,467	0,254	Valid
30	X2	X2.12	0,355	0,254	Valid
31	X2	X2.13	0,296	0,254	Valid
32	X2	X2.14	0,645	0,254	Valid
33	X2	X2.15	0,491	0,254	Valid
34	X2	X2.16	0,528	0,254	Valid
35	X2	X2.17	0,425	0,254	Valid
36	X2	X2.18	0,444	0,254	Valid
37	Y (Kinerja Karyawan)	Y.1	0,434	0,254	Valid
38	Y	Y.2	0,504	0,254	Valid
39	Y	Y.3	0,464	0,254	Valid
40	Y	Y.4	0,573	0,254	Valid
41	Y	Y.5	0,678	0,254	Valid
42	Y	Y.6	0,617	0,254	Valid
43	Y	Y.7	0,583	0,254	Valid
44	Y	Y.8	0,502	0,254	Valid
45	Y	Y.9	0,590	0,254	Valid
46	Y	Y.10	0,535	0,254	Valid
47	Y	Y.11	0,616	0,254	Valid
48	Y	Y.12	0,617	0,254	Valid

Sumber: Data Diolah Peneliti 2026

Seluruh item pada variabel X1, X2, dan Y memiliki nilai r hitung lebih besar dari r tabel. Hasil ini menunjukkan bahwa seluruh butir pernyataan dalam instrumen penelitian dinyatakan valid. Instrumen mampu mengukur variabel yang diteliti secara tepat dan konsisten dengan konsep yang digunakan.

Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dilakukan untuk mengukur tingkat konsistensi instrumen penelitian dalam menghasilkan data yang stabil dan dapat dipercaya. Pengujian ini menggunakan metode Cronbach Alpha. Suatu variabel dikatakan reliabel apabila memiliki nilai Cronbach Alpha lebih besar dari 0,70.

Tabel. Hasil Uji Reliabilitas Variabel

No	Variabel	Cronbach's Alpha	Batas (0,70)	Keterangan
1	X1 (Kompetensi)	0,808	0,70	Reliabel
2	X2 (Adaptasi Teknologi)	0,807	0,70	Reliabel
3	Y (Kinerja Karyawan)	0,792	0,70	Reliabel

Sumber: Data Diolah Peneliti 2026

Seluruh variabel memiliki nilai Cronbach's Alpha di atas 0,70. Hasil ini menunjukkan bahwa instrumen penelitian memiliki konsistensi internal yang baik. Setiap item dalam variabel mampu mengukur konstruk yang sama secara stabil. Dengan demikian, kuesioner layak digunakan untuk analisis lebih lanjut.

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk menilai apakah data residual dalam model regresi berdistribusi normal. Model yang baik mensyaratkan distribusi residual yang mendekati normal agar estimasi parameter menjadi tidak bias. Pengujian dilakukan menggunakan metode statistik seperti Kolmogorov-Smirnov atau melihat pola pada grafik Normal P-P Plot. Kriteria pengambilan keputusan yaitu apabila nilai signifikansi lebih besar dari 0,05, maka data dinyatakan berdistribusi normal. Jika asumsi ini terpenuhi, maka analisis regresi dapat dilanjutkan ke tahap berikutnya.

Tabel. Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		60
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	3.89678181
Most Extreme Differences	Absolute	.114
	Positive	.069
	Negative	-.114
Test Statistic		.114
Asymp. Sig. (2-tailed) ^c		.050
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		

Sumber: Data Diolah Peneliti 2026

Berdasarkan Tabel, hasil uji normalitas menggunakan metode Kolmogorov-Smirnov menunjukkan nilai Asymp. Sig. (2-tailed) sebesar 0,050 dengan jumlah sampel sebanyak 60 responden. Nilai tersebut berada pada batas signifikansi 0,05. Mengacu pada kriteria pengujian, data dinyatakan berdistribusi normal apabila nilai signifikansi lebih besar atau sama dengan 0,05. Hasil ini menunjukkan bahwa nilai signifikansi telah memenuhi kriteria yang ditetapkan, sehingga residual dalam model regresi dapat dianggap berdistribusi normal. Dengan demikian, asumsi normalitas dalam model regresi telah terpenuhi. Kondisi ini menunjukkan bahwa model regresi layak digunakan untuk analisis lebih lanjut karena tidak terdapat penyimpangan distribusi data yang signifikan.

Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk mengetahui apakah terjadi ketidaksamaan varians residual pada setiap nilai prediktor dalam model regresi. Model regresi yang baik tidak menunjukkan gejala heteroskedastisitas. Pengujian dapat dilakukan melalui uji Glejser atau dengan melihat pola pada grafik scatterplot antara nilai prediksi dan residual. Jika tidak terdapat pola tertentu dan titik menyebar secara acak, maka tidak terjadi heteroskedastisitas. Selain itu, jika nilai signifikansi lebih besar dari 0,05, maka model dinyatakan bebas dari masalah heteroskedastisitas.

Tabel. Uji Heterokedastisitas

		Coefficients ^a			t	Sig.
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	4.442	2.635		1.686	.097
	KOMPETENSI	.048	.055	.184	.870	.388
	ADAPTASI	-.066	.054	-.258	-1.220	.227
	TEKNOLOGI					

a. Dependent Variable: ABS_RES

Sumber: Data Diolah Peneliti 2026

Berdasarkan Tabel, uji heteroskedastisitas dilakukan menggunakan metode Glejser dengan melihat nilai signifikansi pada masing-masing variabel independen terhadap nilai absolut residual (ABS_RES). Hasil menunjukkan bahwa variabel Kompetensi (X1) memiliki nilai signifikansi sebesar 0,388, sedangkan variabel Adaptasi Teknologi (X2) memiliki nilai signifikansi sebesar 0,227. Kedua nilai tersebut lebih besar dari batas signifikansi 0,05. Mengacu pada kriteria pengujian, apabila nilai signifikansi masing-masing variabel lebih besar dari 0,05, maka tidak terjadi gejala heteroskedastisitas dalam model regresi. Hasil ini menunjukkan bahwa varians residual bersifat konstan. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa model regresi tidak mengalami masalah heteroskedastisitas. Model memenuhi asumsi klasik dan layak digunakan untuk analisis selanjutnya.

Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas digunakan untuk menguji apakah terdapat korelasi yang tinggi antar variabel independen dalam model regresi. Kondisi ini perlu dihindari karena dapat mengganggu ketepatan estimasi koefisien regresi. Pengujian dilakukan dengan melihat nilai Tolerance dan Variance Inflation Factor (VIF). Kriteria yang digunakan yaitu nilai Tolerance lebih besar dari 0,10 dan nilai VIF kurang dari 10. Jika kedua syarat tersebut terpenuhi, maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi multikolinearitas dan model regresi layak digunakan untuk analisis lebih lanjut.

Tabel. Hasil Uji Multikolinearitas

		Coefficients ^a			t	Sig.	Collinearity Statistics	
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients			Tolerance	VIF
		B	Std. Error	Beta				
1	(Constant)	13.214	4.526		2.919	.005		
	KOMPETENSI	.242	.094	.372	2.561	.013	.383	2.609
	ADAPTASI	.259	.093	.405	2.791	.007	.383	2.609
	TEKNOLOGI							

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

Sumber: Data Diolah Peneliti 2026

Berdasarkan Tabel, uji multikolinearitas dilakukan dengan melihat nilai Tolerance dan Variance Inflation Factor (VIF) pada masing-masing variabel independen. Hasil menunjukkan bahwa variabel Kompetensi (X1) memiliki nilai Tolerance sebesar 0,383 dan VIF sebesar 2,609. Variabel Adaptasi Teknologi (X2) juga memiliki nilai Tolerance sebesar 0,383 dan VIF sebesar 2,609. Mengacu pada kriteria pengujian, model dinyatakan bebas dari multikolinearitas apabila nilai Tolerance lebih besar dari 0,10 dan nilai VIF kurang dari 10. Kedua variabel telah memenuhi kriteria tersebut. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat korelasi tinggi antar variabel independen. Model regresi tidak mengalami masalah multikolinearitas dan layak digunakan untuk analisis lebih lanjut

Uji Regresi Linear Berganda

Uji regresi linear berganda digunakan untuk menganalisis pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen secara simultan. Model ini menguji hubungan antara Kompetensi (X1) dan Adaptasi Teknologi (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y). Analisis ini menghasilkan persamaan regresi yang menunjukkan arah dan besarnya pengaruh masing-masing variabel. Koefisien regresi yang positif menunjukkan hubungan searah, sedangkan koefisien negatif menunjukkan hubungan berlawanan. Hasil uji ini menjadi dasar dalam menjelaskan kontribusi setiap variabel independen terhadap perubahan variabel dependen.

Tabel. Hasil Uji Regresi Liner Berganda

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error			
1	(Constant)	13.214	4.526		2.919	.005
	KOMPETENSI	.242	.094	.372	2.561	.013
	ADAPTASI	.259	.093	.405	2.791	.007
	TEKNOLOGI					

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

Sumber: Data Diolah Peneliti 2026

Berdasarkan Tabel, diperoleh persamaan regresi linear berganda sebagai berikut:

$$Y = 13,214 + 0,242X_1 + 0,259X_2$$

Penjelasan koefisien regresi:

1. Konstanta (13,214). Nilai konstanta menunjukkan bahwa ketika variabel Kompetensi (X1) dan Adaptasi Teknologi (X2) bernilai nol, maka nilai Kinerja Karyawan (Y) berada pada angka 13,214. Nilai ini menjadi dasar awal sebelum dipengaruhi oleh variabel independen.
2. Koefisien Kompetensi (0,242). Koefisien sebesar 0,242 menunjukkan bahwa setiap peningkatan satu satuan pada kompetensi akan meningkatkan kinerja karyawan

sebesar 0,242, dengan asumsi variabel lain tetap. Arah koefisien positif menunjukkan hubungan searah.

3. Koefisien Adaptasi Teknologi (0,259). Koefisien sebesar 0,259 menunjukkan bahwa setiap peningkatan satu satuan pada adaptasi teknologi akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,259, dengan asumsi variabel lain tetap. Arah koefisien positif menunjukkan hubungan searah.

Secara umum, kedua variabel independen memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Nilai koefisien adaptasi teknologi lebih besar dibandingkan kompetensi, sehingga variabel ini memberikan kontribusi yang lebih dominan dalam meningkatkan kinerja karyawan.

Uji Hipotesis

Uji t

Uji t digunakan untuk menguji pengaruh masing-masing variabel independen secara parsial terhadap variabel dependen. Pengujian ini bertujuan untuk mengetahui apakah Kompetensi (X1) dan Adaptasi Teknologi (X2) memiliki pengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) secara individu. Kriteria pengambilan keputusan yaitu apabila nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05, maka variabel independen berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen. Selain itu, perbandingan antara nilai t hitung dan t tabel juga dapat digunakan untuk memperkuat hasil pengujian.

Tabel. Hasil Uji t

Coefficients^a					
Model		Unstandardized		Standardized	t
		Coefficients		Coefficients	
		B	Std. Error	Beta	
1	(Constant)	13.214	4.526		2.919
	KOMPETENSI	.242	.094	.372	2.561
	ADAPTASI TEKNOLOGI	.259	.093	.405	2.791

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

Sumber: Data Diolah Peneliti 2026

Berdasarkan hasil uji t (parsial), diketahui bahwa variabel Kompetensi (X1) memiliki nilai t hitung sebesar 2,561 yang lebih besar dari t tabel sebesar 2,002, serta nilai signifikansi sebesar 0,013 yang lebih kecil dari 0,05. Hasil ini menunjukkan bahwa kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian, hipotesis yang menyatakan bahwa kompetensi berpengaruh terhadap kinerja karyawan diterima.

Selanjutnya, variabel Adaptasi Teknologi (X2) memiliki nilai t hitung sebesar 2,791 yang juga lebih besar dari t tabel sebesar 2,002, serta nilai signifikansi sebesar 0,007 yang lebih kecil dari 0,05. Hasil ini menunjukkan bahwa adaptasi teknologi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian, hipotesis yang menyatakan bahwa adaptasi teknologi berpengaruh terhadap kinerja karyawan diterima.

Uji F

Uji F digunakan untuk menguji pengaruh variabel independen secara bersama-sama terhadap variabel dependen. Pengujian ini menilai apakah model regresi yang digunakan mampu menjelaskan hubungan antara Kompetensi (X1) dan Adaptasi Teknologi (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) secara keseluruhan. Kriteria pengujian yaitu apabila nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05, maka model regresi dinyatakan signifikan. Hasil uji F menunjukkan apakah seluruh variabel independen secara simultan memiliki pengaruh terhadap variabel dependen.

Tabel. Hasil Uji F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1048.674	2	524.337	33.360	<.001 ^b
	Residual	895.910	57	15.718		
	Total	1944.583	59			

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

b. Predictors: (Constant), ADAPTASI TEKNOLOGI, KOMPETENSI

Sumber: Data Diolah Peneliti 2026

Hasil uji F pada Tabel 5.2.4.2 menunjukkan bahwa nilai F hitung sebesar 33,360. Dengan jumlah sampel 60 dan jumlah variabel independen 2, maka diperoleh nilai F tabel sekitar 3,16 pada taraf signifikansi 0,05. Nilai F hitung yang lebih besar dibandingkan F tabel ($33,360 > 3,16$) menunjukkan bahwa model regresi yang digunakan layak dan signifikan secara simultan.

Nilai signifikansi sebesar $< 0,001$ juga lebih kecil dari 0,05. Hasil ini memperkuat bahwa variabel Kompetensi dan Adaptasi Teknologi secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Dengan demikian, hipotesis yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh simultan antara Kompetensi dan Adaptasi Teknologi terhadap Kinerja Karyawan dapat diterima. Temuan ini menunjukkan bahwa peningkatan kompetensi yang diiringi dengan kemampuan adaptasi teknologi yang baik akan mendorong peningkatan kinerja karyawan secara keseluruhan. Model penelitian memiliki kemampuan yang kuat dalam menjelaskan hubungan antar variabel yang diteliti.

Uji Koefisien Determinasi

Uji koefisien determinasi digunakan untuk mengukur seberapa besar kemampuan variabel independen dalam menjelaskan variabel dependen. Nilai koefisien determinasi ditunjukkan oleh R Square. Nilai ini berkisar antara 0 hingga 1. Semakin tinggi nilai R Square, maka semakin besar kemampuan Kompetensi (X1) dan Adaptasi Teknologi (X2) dalam menjelaskan variasi Kinerja Karyawan (Y). Sisa variasi yang tidak dijelaskan oleh model dipengaruhi oleh faktor lain di luar penelitian. Hasil ini memberikan gambaran kekuatan model dalam menjelaskan hubungan antar variabel.

Tabel. Hasil Uji Koefisien Determinasi**Model Summary^b**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.734 ^a	.539	.523	3.96456

a. Predictors: (Constant), ADAPTASI TEKNOLOGI, KOMPETENSI

b. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

Sumber: Data Diolah Peneliti 2026

Berdasarkan Tabel, nilai R Square sebesar 0,539. Nilai ini menunjukkan bahwa variabel Kompetensi dan Adaptasi Teknologi mampu menjelaskan variasi Kinerja Karyawan sebesar 53,9%. Sisanya sebesar 46,1% dipengaruhi oleh variabel lain di luar model penelitian. Faktor tersebut dapat berupa motivasi kerja, kepemimpinan, lingkungan kerja, atau variabel lain yang tidak diteliti. Nilai Adjusted R Square sebesar 0,523 menunjukkan bahwa setelah penyesuaian terhadap jumlah variabel dan sampel, kemampuan model tetap stabil dalam menjelaskan Kinerja Karyawan. Dengan demikian, model regresi yang digunakan memiliki tingkat kemampuan penjelasan yang cukup kuat.

PEMBAHASAN

Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompetensi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Koefisien regresi yang bernilai positif menegaskan bahwa peningkatan kompetensi akan meningkatkan kinerja. Kompetensi mencakup pengetahuan, keterampilan, dan sikap kerja yang mendukung efektivitas pelaksanaan tugas. Karyawan yang memiliki kompetensi tinggi cenderung bekerja lebih cepat, akurat, dan sesuai target. Temuan ini sejalan dengan teori manajemen kinerja yang menyatakan bahwa kompetensi merupakan determinan utama kinerja individu (Wibowo, 2023). Penelitian empiris terbaru juga menunjukkan bahwa peningkatan kompetensi melalui pelatihan berkelanjutan berdampak signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan (Sutrisno, 2022).

Pengaruh Adaptasi Teknologi terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa adaptasi teknologi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Nilai koefisien regresi yang lebih besar menunjukkan bahwa variabel ini memiliki kontribusi yang kuat dalam meningkatkan kinerja. Karyawan yang mampu mengoperasikan teknologi, memahami sistem digital, dan menyesuaikan diri dengan perubahan teknologi akan bekerja lebih efisien dan produktif. Adaptasi teknologi mempercepat proses kerja dan meningkatkan ketepatan hasil. Temuan ini konsisten dengan teori sistem informasi yang menyatakan bahwa pemanfaatan teknologi meningkatkan efektivitas organisasi (Kenneth C. Laudon, 2022). Penelitian terbaru juga menunjukkan bahwa tingkat literasi digital berpengaruh langsung terhadap peningkatan kinerja individu dalam organisasi modern (Rahman, 2024).

Pengaruh Kompetensi dan Adaptasi Teknologi terhadap Kinerja Karyawan Secara Simultan

Hasil uji simultan menunjukkan bahwa kompetensi dan adaptasi teknologi secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Nilai

koefisien determinasi sebesar 53,9% menunjukkan bahwa kedua variabel mampu menjelaskan sebagian besar variasi kinerja. Hal ini menunjukkan bahwa kinerja karyawan tidak hanya ditentukan oleh kemampuan individu, tetapi juga oleh kemampuan beradaptasi dengan teknologi. Kombinasi antara kompetensi yang baik dan adaptasi teknologi yang tinggi akan menghasilkan kinerja yang optimal. Temuan ini didukung oleh teori perilaku organisasi yang menyatakan bahwa kinerja dipengaruhi oleh interaksi antara kemampuan individu dan lingkungan kerja (Stephen P. Robbins, 2023). Studi empiris terbaru juga menegaskan bahwa integrasi kompetensi dan teknologi menjadi faktor strategis dalam meningkatkan kinerja organisasi di era digital (Hidayat, 2024).

4. Simpulan

Penelitian ini bertujuan menganalisis pengaruh kompetensi dan adaptasi teknologi terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial, kompetensi maupun adaptasi teknologi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Secara simultan, kedua variabel tersebut juga terbukti berpengaruh signifikan, sehingga semakin tinggi kompetensi dan kemampuan beradaptasi dengan teknologi, semakin baik pula kinerja karyawan.

Secara teoritis, penelitian ini memperkuat bahwa kompetensi dan kemampuan beradaptasi terhadap perkembangan teknologi merupakan faktor penting dalam meningkatkan kinerja. Dari sisi praktis dan manajerial, perusahaan perlu mengembangkan kompetensi karyawan melalui pelatihan berkelanjutan, menyediakan fasilitas teknologi yang memadai, serta menciptakan lingkungan kerja yang mendukung transformasi digital. Bagi karyawan, peningkatan kompetensi dan kemampuan menggunakan teknologi akan membantu meningkatkan produktivitas dan kontribusi terhadap perusahaan.

Sebagai saran, perusahaan disarankan memperkuat penerapan teknologi melalui penyediaan fasilitas dan pelatihan digital secara rutin. Penelitian selanjutnya dapat menambahkan variabel lain, seperti motivasi kerja, kepemimpinan, dan lingkungan kerja, serta menggunakan pendekatan kualitatif atau mixed methods untuk memperoleh pemahaman yang lebih mendalam mengenai faktor-faktor yang memengaruhi kinerja karyawan.

5. Daftar Pustaka

- Arikunto, S. (2019). *Prosedur penelitian: Suatu pendekatan praktik* (Edisi revisi). Rineka Cipta.
- Bastian, R. Y., Rangkuti, Z., & Pratikno, Y. (2024). Pengaruh kompetensi, integritas dan koordinasi terhadap efektivitas kerja Anggota Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kota Tangerang Selatan. *AKADEMIK: Jurnal Mahasiswa Humanis*, 4(3), 1168–1181.
- Creswell, J. W. (2014). *Research design: Qualitative, quantitative, and mixed methods approaches* (4th ed.). Sage Publications.
- Creswell, J. W. (2018). *Research design: Qualitative, quantitative, and mixed methods approaches* (5th ed.). SAGE Publications.
- Field, A. (2018). *Discovering statistics using IBM SPSS statistics* (5th ed.). SAGE Publications.
- Hair, J. F., Black, W. C., Babin, B. J., & Anderson, R. E. (2021). *Multivariate data analysis* (8th ed.). Cengage Learning.

- Madiistriyatno, H. (2021). Metodologi penelitian kuantitatif dan kualitatif. Deepublish.
- Moleong, L. J. (2018). Metodologi penelitian kualitatif (Edisi revisi). Remaja Rosdakarya.
- Nurakhim, B., Tasran, R. H., Suryawan, R. F., & Praktikno, Y. (2026). *Buku ajar perencanaan SDM dalam perspektif umum*. Eureka Media Aksara.
- Pallant, J. (2020). *SPSS survival manual: A step by step guide to data analysis using IBM SPSS (7th ed.)*. McGraw-Hill Education.
- Praktikno, Y., & Hermawan, E. (2022). Manajemen sumber daya manusia dalam praktik tata kelola organisasi yang baik. Eureka Media Aksara.
- Rogers, E. M. (2003). *Diffusion of innovations (5th ed.)*. Free Press.
- Santoso, S. (2021). Metodologi penelitian kuantitatif dan kualitatif. Prenadamedia Group.
- Sekaran, U., & Bougie, R. (2016). *Research methods for business: A skill-building approach (7th ed.)*. Wiley.
- Sugiyono. (2019). Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D. Alfabeta.
- Sugiyono. (2022). Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D (3rd ed.). Alfabeta.
- Davis, F. D. (1989). *Perceived usefulness, perceived ease of use, and user acceptance of information technology*. *MIS Quarterly*.
- Goodhue, D. L., & Thompson, R. L. (1995). *Task-technology fit and individual performance*. *MIS Quarterly*.
- Prasetyo, A., & Nugroho, Y. (2022). Pengaruh kualitas instrumen terhadap validitas data penelitian kuantitatif. *Jurnal Metodologi Penelitian*, 4(2), 85–92.
- Venkatesh, V., Morris, M. G., Davis, G. B., & Davis, F. D. (2003). *User acceptance of information technology: Toward a unified view*. *MIS Quarterly*.
- PT Pertamina (Persero). (n.d.). Tentang Pertamina dan perjalanan perusahaan. Diakses dari <https://www.pertamina.com>
- Arikunto, S. (2017). *Prosedur penelitian: Suatu pendekatan praktik (Rev. ed.)*. Jakarta, Indonesia: Rineka Cipta.
- Santoso, I., & Silitonga, W. S. H. (2021). Komunikasi bisnis, dan motivasi berprestasi sebagai faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. *Aliansi: Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 16(2), 1-12. <https://doi.org/10.46975/aliansi.v16i2.94>
- Akbar, D. A., Praktikno, Y., & Sukiman. (2025). Pengaruh kedisiplinan dan motivasi kerja terhadap kinerja prajurit Batalyon Zeni Tempur 17/Ananta Dharma Kodam VI/Mulawarman. *Jurnal Manajemen Bisnis dan Organisasi*, 4(2), 751–766. <https://doi.org/10.58290/jmbo.v4i2>
- Pratama, A. A., Rangkuti, Z., & Nengsih, W. (2025). Pengaruh kualitas sumber daya manusia dan pelatihan terhadap kinerja anggota pada Kepolisian Resor Metro Jakarta Selatan. *Jurnal Manajemen Bisnis dan Organisasi*, 4(2), 1–18. <https://doi.org/10.58290/jmbo.v4i2>