

**PENGARUH PELATIHAN DIGITAL DAN PENILAIAN KINERJA  
DIGITAL TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN MOTIVASI  
KARYAWAN SEBAGAI MEDIASI: STUDI PADA PT TEMAN USAHA  
RINTISAN JAKARTA**

**Skripsi**

**Untuk Memenuhi Sebagian Persyaratan Mencapai Derajat  
Sarjana Manajemen (S1)  
Pada Program Studi Manajemen  
Fakultas Bisnis dan Ekonomika Universitas Atma Jaya Yogyakarta**



**Disusun Oleh:**

**Vikram Budhi Herlambang**

**NPM: 210325997**

**FAKULTAS BISNIS DAN EKONOMIKA  
UNIVERSITAS ATMA JAYA YOGYAKARTA  
YOGYAKARTA**

**2025**

**Skripsi**

**PENGARUH PELATIHAN DIGITAL DAN PENILAIAN KINERJA  
DIGITAL TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN MOTIVASI  
KARYAWAN SEBAGAI MEDIASI: STUDI PADA PT TEMAN USAHA  
RINTISAN JAKARTA**



**Pembimbing**

**Theresia Agung Maryudi Harsiwi, SE., M.Si.**

**13 Mei 2025**

**Skripsi**

**PENGARUH PELATIHAN DIGITAL DAN PENILAIAN KINERJA  
DIGITAL TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN MOTIVASI  
KARYAWAN SEBAGAI MEDIASI: STUDI PADA PT TEMAN USAHA  
RINTISAN JAKARTA**

**yang dipersiapkan dan disusun oleh**

**Vikram Budhi Herlambang**

**NPM: 210325997**

**telah dipertahankan di depan Panitia Penguji**

**Pada tanggal 05 Juni 2025**

**dan dinyatakan telah memenuhi syarat untuk dietirna sebagai salah satu  
persyaratan untuk mencapai gelar Sarjana Manajemen (S1)**

**Program Studi Manajemen**

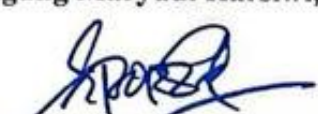
**SUSUNAN PANITIA PENGUJI**

**Ketua Penguji**

  
**Dr. M. Parnawa Putranta, MBA., Ph.D.**

**Anggota Penguji**

  
**Theresia Agung Maryudi Harsiwi, SE., M.Si.**

  
**Debora Wintriarsi-Handoko, SE, MM., M.Sc**

**Yogyakarta, 17 Juni 2025**

**Dekan Fakultas Bisnis dan Ekonomika**

**Universitas Atma Jaya Yogyakarta**

  
**Wenefrida Mahestu N. Krisjanti, SE., M.Sc., Ph.D.**

## HALAMAN PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini dengan sesungguhnya menyatakan bahwa skripsi dengan judul:

**PENGARUH PELATIHAN DIGITAL DAN PENILAIAN KINERJA  
DIGITAL TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN MOTIVASI  
KARYAWAN SEBAGAI MEDIASI: STUDI PADA PT TEMAN USAHA  
RINTISAN JAKARTA**

Benar-benar hasil karya saya sendiri. Pernyataan, ide, maupun kutipan baik langsung maupun tak langsung yang bersumber dari tulisan atau ide orang lain dinyatakan secara tertulis dalam skripsi ini dalam catatan perut dan daftar pustaka. Apabila di kemudian hari terbukti bahwa saya melakukan plagiasi sebagian atau seluruhnya dari skripsi ini, maka gelar dan ijazah yang saya peroleh dinyatakan batal dan akan saya kembalikan kepada Universitas Atma Jaya Yogyakarta.

Yogyakarta, 13 Mei 2025

Yang menyatakan



Vikram Budhi Herlambang

## Kata Pengantar

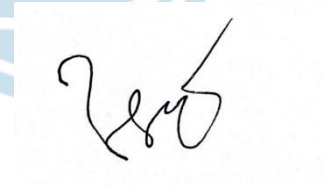
Puji Syukur kepada Tuhan Yang Maha Esa atas segala berkat dan karunia sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi dengan judul “Pengaruh Pelatihan Digital Dan Penilaian Kinerja Digital Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Karyawan Sebagai Mediasi: Studi Pada PT Teman Usaha Rintisan Jakarta. Dalam proses penyusunan skripsi ini, penulis menyadari sepenuhnya bahwa keberhasilan ini tidak lepas dari bimbingan, dukungan, dan bantuan yang tulus dari berbagai pihak. Oleh sebab itu, dengan kerendahan hati, penulis menyampaikan ucapan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada:

1. Kepada Tuhan Yesus Kristus yang senantiasa menganugerahkan kasih karunia, penyertaan, yang tak pernah putus, serta kekuatan yang membimbing penulis melewati setiap tahap penyusunan skripsi hingga selesai.
2. Orang tua dan keluarga tercinta yang selalu memberikan dukungan dan doa demi kelancaran studi dan penyelesaian skripsi ini.
3. Ibu Theresia Agung Maryudi Harsiwi, SE., M.Si., selaku dosen pembimbing yang dengan sabar telah meluangkan waktu, memberikan bimbingan, arahan yang konstruktif, serta masukan berharga sehingga skripsi dapat terwujud dengan baik.
4. Segenap Bapak dan Ibu Dosen serta staf Fakultas Bisnis dan Ekonomika Universitas Atma Jaya Yogyakarta yang telah dengan sabar memberikan ilmu, bimbingan, dan pelayanan selama masa perkuliahan.

5. Pemimpin dan seluruh karyawan PT Teman Usaha Rintisan Jakarta yang telah dengan sukarela meluangkan waktu untuk berpartisipasi dalam pengisian kuesioner.
6. Teman-teman seperjuangan khususnya Marcel, Ivane, Toni, Arda, Nia, Mecu, Vinsensia yang telah memberikan bantuan dan dukungan selama proses penyusunan skripsi ini.

Sebagai penutup, peneliti menyadari bahwa dalam penyusunan skripsi ini masih memiliki berbagai kekurangan dan keterbatasan. Oleh karena itu, peneliti dengan rendah hati mengharapkan saran dan kritik konstruktif untuk penyempurnaan di masa mendatang. Akhir kata peneliti berharap jika skripsi ini dapat memberikan kontribusi positif dan manfaat bagi berbagai pihak.

Yogyakarta, 13 Mei 2025



Vikram Budhi Herlambang

## **Motto Dan Persembahan**

”Hanya dekat Allah saja aku tenang, pada-Nyalah keselamatanku”

(Mazmur 62:2)

”Akan lebih baik jadi orang yang punya ambisi dan obsesi daripada orang yang tidak punya ambisi dan obsesi sama sekali, hidup tanpa ambisi layaknya orang mati berjalan”

(Windah Basudara)

Skripsi ini peneliti persembahkan untuk:

Orang tua dan adik saya

## DAFTAR ISI

|                                                   |             |
|---------------------------------------------------|-------------|
| <b>HALAMAN JUDUL .....</b>                        | <b>i</b>    |
| <b>HALAMAN PERSETUJUAN .....</b>                  | <b>ii</b>   |
| <b>HALAMAN PENGESAHAN .....</b>                   | <b>iii</b>  |
| <b>HALAMAN PERNYATAAN.....</b>                    | <b>iv</b>   |
| <b>KATA PENGANTAR.....</b>                        | <b>v</b>    |
| <b>MOTTO DAN PERSEMBAHAN.....</b>                 | <b>vii</b>  |
| <b>DAFTAR ISI.....</b>                            | <b>viii</b> |
| <b>DAFTAR TABEL .....</b>                         | <b>x</b>    |
| <b>DAFTAR GAMBAR.....</b>                         | <b>xi</b>   |
| <b>DAFTAR LAMPIRAN .....</b>                      | <b>xii</b>  |
| <b>ABSTRAK .....</b>                              | <b>xiii</b> |
| <b>BAB I PENDAHULUAN.....</b>                     | <b>1</b>    |
| 1.1    Latar Belakang Masalah .....               | 1           |
| 1.2    Rumusan Masalah .....                      | 3           |
| 1.3    Batasan Masalah.....                       | 3           |
| 1.4    Tujuan Penelitian.....                     | 4           |
| 1.5    Manfaat Penelitian.....                    | 5           |
| 1.6    Sistematika Laporan .....                  | 5           |
| <b>BAB II TINJAUAN PUSTAKA.....</b>               | <b>7</b>    |
| 2.1    Manajemen Sumber Daya Manusia Digital..... | 7           |
| 2.2    Motivasi Karyawan .....                    | 11          |
| 2.3    Kinerja Karyawan.....                      | 14          |
| 2.4    Penelitian Terdahulu.....                  | 15          |
| 2.5    Kerangka Penelitian.....                   | 19          |
| 2.6    Hipotesis .....                            | 20          |
| <b>BAB III METODOLOGI PENELITIAN .....</b>        | <b>23</b>   |
| 3.1    Bentuk Penelitian.....                     | 23          |
| 3.2    Lokasi Penelitian .....                    | 24          |
| 3.3    Populasi dan Sampel.....                   | 24          |
| 3.4    Metode Pengambilan Sampel .....            | 25          |
| 3.5    Data Penelitian.....                       | 26          |

|                                          |                                                                                               |           |
|------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------|-----------|
| 3.6                                      | Metode Pengumpulan Data .....                                                                 | 26        |
| 3.7                                      | Instrumen Penelitian.....                                                                     | 27        |
| 3.8                                      | Metode Pengujian Instrumen.....                                                               | 28        |
| 3.8.1                                    | Uji Validitas .....                                                                           | 28        |
| 3.8.2                                    | Uji Reliabilitas .....                                                                        | 29        |
| 3.9                                      | Metode Analisis Data .....                                                                    | 29        |
| 3.9.1                                    | Analisis deskriptif .....                                                                     | 29        |
| 3.9.2                                    | <i>Structural equation model</i> (SEM) .....                                                  | 30        |
| <b>BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN .....</b> |                                                                                               | <b>37</b> |
| 4.1                                      | Karakteristik Responden.....                                                                  | 37        |
| 4.2                                      | Statistik Deskriptif Variabel Penelitian .....                                                | 39        |
| 4.3                                      | Analisis SEM PLS.....                                                                         | 43        |
| 4.3.1                                    | Measurement Models ( <i>Outer Models</i> ) .....                                              | 43        |
| 4.3.2                                    | <i>Structural Model (Inner Models)</i> .....                                                  | 48        |
| 4.3.3                                    | Uji Hipotesis.....                                                                            | 49        |
| 4.4                                      | Pembahasan .....                                                                              | 53        |
| 4.4.1                                    | Pengaruh pelatihan digital terhadap motivasi karyawan.....                                    | 53        |
| 4.4.2                                    | Pengaruh penilaian kinerja digital terhadap motivasi karyawan.....                            | 54        |
| 4.4.3                                    | Pengaruh motivasi karyawan terhadap kinerja karyawan .....                                    | 55        |
| 4.4.4                                    | Motivasi karyawan tidak memediasi pengaruh pelatihan digital terhadap kinerja karyawan.....   | 56        |
| 4.4.5                                    | Motivasi karyawan memediasi pengaruh penilaian kinerja digital terhadap kinerja karyawan..... | 58        |
| <b>BAB V PENUTUP .....</b>               |                                                                                               | <b>60</b> |
| 5.1                                      | Kesimpulan.....                                                                               | 60        |
| 5.2                                      | Implikasi Manajerial.....                                                                     | 61        |
| 5.3                                      | Keterbatasan Penelitian .....                                                                 | 64        |
| 5.4                                      | Saran.....                                                                                    | 65        |
| <b>DAFTAR PUSTAKA .....</b>              |                                                                                               | <b>66</b> |
| <b>LAMPIRAN.....</b>                     |                                                                                               | <b>69</b> |

## DAFTAR TABEL

|                                                                        |    |
|------------------------------------------------------------------------|----|
| Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu.....                                    | 18 |
| Tabel 4.1 Profil Responden.....                                        | 37 |
| Tabel 4.2 Penilaian Responden Terhadap Pelatihan Digital .....         | 39 |
| Tabel 4.3 Penilaian Responden Terhadap Penilaian Kinerja Digital ..... | 40 |
| Tabel 4.4 Penilaian Responden Terhadap Motivasi Karyawan.....          | 41 |
| Tabel 4.5 Penilaian Responden Terhadap Kinerja Karyawan.....           | 42 |
| Tabel 4.6 <i>Outer Loading</i> .....                                   | 44 |
| Tabel 4.7 <i>Cross Loadings</i> .....                                  | 44 |
| Tabel 4.8 Validitas Diskriminan.....                                   | 46 |
| Tabel 4.9 Statistik Reliabilitas.....                                  | 47 |
| Tabel 4.10 Nilai <i>R Square</i> dan <i>Q Square</i> .....             | 49 |
| Tabel 4.11 <i>Path Coefficient</i> untuk <i>Direct Effect</i> .....    | 50 |
| Tabel 4.12 <i>Path Coefficient</i> untuk <i>Indirect Effect</i> .....  | 51 |

## DAFTAR GAMBAR

|                                                |    |
|------------------------------------------------|----|
| Gambar 2.1 Kerangka Penelitian .....           | 19 |
| Gambar 3.1 Model Analisis SEM .....            | 36 |
| Gambar 4.1 Model Penelitian Hasil SEM-PLS..... | 48 |



## DAFTAR LAMPIRAN

|                                                |    |
|------------------------------------------------|----|
| LAMPIRAN 1. KUESIONER PENELITIAN.....          | 69 |
| LAMPIRAN 2 HASIL JAWABAN KUESIONER.....        | 72 |
| LAMPIRAN 3 STATISTIK DESKRIPTIF VARIABEL ..... | 73 |
| LAMPIRAN 4 HASIL ANALISIS SEM PLS .....        | 74 |



**PENGARUH PELATIHAN DIGITAL DAN PENILAIAN KINERJA  
DIGITAL TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN MOTIVASI  
KARYAWAN SEBAGAI MEDIASI: STUDI PADA PT TEMAN USAHA  
RINTISAN JAKARTA**

**Disusun Oleh:**

**Vikram Budhi Herlambang**

**NPM: 210325997**

**Pembimbing:**

**Theresia Agung Maryudi Harsiwi, SE., M.Si.**

**Abstrak**

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh pelatihan digital dan penilaian kinerja digital terhadap kinerja karyawan serta menganalisis peran motivasi kerja dalam memediasi pengaruh pelatihan digital dan penilaian kinerja digital terhadap kinerja karyawan tersebut. Keberhasilan transformasi digital tidak tergantung pada teknologi itu sendiri, tetapi juga pada aspek psikologis karyawan. Teknologi canggih tidak akan efektif jika karyawan tidak merasa termotivasi untuk menggunakannya. Penelitian ini menggunakan desain kuantitatif dengan metode survei pada 56 karyawan perusahaan yang dipilih secara *purposive sampling* dengan kriteria masa kerja minimal 1 tahun. Kuesioner disebarkan secara *online* dan dianalisis dengan *Structural Equation Modeling* (SEM) untuk menguji keterkaitan antar variabel penelitian. Hasil penelitian menunjukkan pelatihan digital tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, penilaian kinerja digital berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan, sedangkan motivasi karyawan tidak memediasi pengaruh pelatihan digital terhadap kinerja karyawan, dan motivasi karyawan memediasi pengaruh pelatihan digital terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini memiliki keterbatasan pada tidak semua karyawan memiliki tingkat penerimaan teknologi yang sama, sehingga ada faktor kesiapan digital (*digital readiness*) menjadi kendala penerapan pelatihan digital dan penilaian kinerja digital, yang berdampak pada kinerja karyawan. Penelitian ini menunjukkan manajemen perlu memastikan pelatihan digital yang diterapkan tidak hanya bersifat teknis, tetapi juga mencakup aspek adaptasi dan kesiapan mental karyawan terhadap digitalisasi, sehingga dapat meningkatkan keterampilan karyawan dan mempercepat proses kerja. Selain itu manajemen perlu memastikan sistem penilaian kinerja digital yang diterapkan adil, transparan, dan berbasis data akurat untuk meningkatkan kepercayaan karyawan. Adanya sistem umpan balik (*feedback system*) yang terintegrasi dalam penilaian kinerja digital lebih efektif dalam meningkatkan motivasi dan kinerja karyawan. Kontribusi orisinalitas penelitian ini terletak pada pemahaman motivasi karyawan sebagai faktor kunci yang menjadi landasan perusahaan dalam merancang strategi digitalisasi SDM yang lebih efektif. Penelitian ini menjadi relevan di era digital saat perusahaan semakin mengandalkan teknologi pada pelatihan digital dan penilaian kinerja digital dalam pengelolaan SDM.

**Kata kunci:** pelatihan digital, penilaian kinerja digital, motivasi karyawan, kinerja karyawan