

## Pengaruh Literasi Digital, Pelatihan dan Pengembangan Terhadap Produktivitas Karyawan di Universitas Atma Jaya Yogyakarta

Rina Priastuti<sup>1\*</sup>, Subarjo<sup>2</sup>

<sup>1,2</sup>Program Studi Manajemen, Universitas Mercu Buana Yogyakarta, Jl. Wates KM 10, Yogyakarta 55753, Indonesia

E-mail: [rinapriastuti@gmail.com](mailto:rinapriastuti@gmail.com)

\*Corresponding Author



<https://doi.org/10.31004/jerkin.v4i1.2140>

### ARTICLE INFO

#### Article history

Received: 16 Juny 2025

Revised: 20 July 2025

Accepted: 6 August 2025

#### Kata Kunci

Literasi Digital, Pelatihan, Pengembangan, Produktivitas Karyawan

#### Keywords

Digital Literacy, Training, Development, Employee Productivity



### ABSTRACT

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh Literasi Digital, Pelatihan dan Pengembangan terhadap Produktivitas Karyawan di Universitas Atma Jaya Yogyakarta. Penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei, data dikumpulkan melalui instrumen kuisioner tertutup yang disebarikan kepada 75 karyawan tetap di Universitas Atma Jaya Yogyakarta sebagai responden. Analisis data dilakukan dengan uji validitas, reliabilitas uji asumsi klasik, serta analisis regresi linear berganda menggunakan aplikasi SPSS 25. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial, variabel literasi digital, pelatihan, dan pengembangan masing-masing berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan. Secara simultan, ketiga variabel tersebut juga terbukti berpengaruh signifikan terhadap produktivitas. Temuan ini mengindikasikan bahwa penguatan literasi digital, penyelenggaraan kegiatan pelatihan yang relevan, program pengembangan berkontribusi besar dalam meningkatkan produktivitas karyawan di lingkungan Universitas Atma Jaya Yogyakarta

*This study aims to analyze the influence of digital literacy, training, and development on employee productivity at Atma Jaya Yogyakarta University. The research employs a quantitative approach using a survey method. Data were collected through a closed-ended questionnaire distributed to 75 permanent employees at Atma Jaya Yogyakarta University as a respondent. Data analysis was conducted using validity and reliability test, classical assumption test, and multiple linear regression analysis with SPSS version 25. The result indicate that, partially, digital literacy, training, and development variables each have a positive and significant effect on employee productivity. Simultaneously, these three variables also have a significant influence on productivity. These findings suggest that strengthening digital literacy, implementing relevant training programs, and enhancing employee development contribute significantly to improving employee productivity within the academic environment of Atma Jaya Yogyakarta University.*



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

**How to Cite** Rina Priastuti, et al (2025). Pengaruh Literasi Digital, Pelatihan dan Pengembangan Terhadap Produktivitas Karyawan di Universitas Atma Jaya Yogyakarta, 4(1), 3441-3450,

<https://doi.org/10.31004/jerkin.v4i1.2140>

### PENDAHULUAN

Perkembangan teknologi informasi telah membawa dampak signifikan dalam dunia kerja dan Pendidikan, termasuk pada kebutuhan akan peningkatan kompetensi SDM melalui literasi digital, pelatihan, dan pengembangan. Universitas Atma Jaya Yogyakarta sebagai institusi Pendidikan tinggi juga terdampak oleh perubahan ini. Berdasarkan data BPS (2024), indeks penggunaan TIK terus meningkat, yang menuntut sumber daya manusia (SDM) di perguruan tinggi untuk adaptif dan produktif dalam penggunaan teknologi. Pada lingkungan Pendidikan tinggi, khususnya di Universitas Atma Jaya

Yogyakarta, fenomena ini semakin relevan karena semakin banyaknya pekerjaan yang membutuhkan keterampilan teknologi yang lebih canggih dan berbasis digital.

Literasi digital menurut Dahman et al. (2023) adalah kemampuan menggunakan media digital secara efektif untuk mengakses dan mengelola informasi. Tujuannya adalah mendukung komunikasi dan interaksi yang efektif dalam kehidupan sehari-hari, sekaligus melibatkan keterampilan membaca dan menulis. Kemampuan ini menjadi kunci untuk meningkatkan produktivitas kerja, baik di kalangan akademisi maupun karyawan yang bekerja di perguruan tinggi. Literasi ini terbukti mampu meningkatkan produktivitas kerja (Zakiyah et al., 2022). Di sisi lain, pelatihan dan pengembangan menjadi faktor penting yang mempengaruhi motivasi, keterampilan, dan kinerja karyawan (Nursaumi et al., 2022; Tanjung & Pardede, 2019).

Aspek yang penting juga untuk produktivitas adalah pelatihan dan pengembangan karyawan yang berkelanjutan. Hal ini memegang peranan penting dalam menjaga dan meningkatkan kemampuan kerja mereka, sehingga mampu beradaptasi dengan cepat terhadap perubahan yang terjadi. Berdasarkan penelitian (Nursaumi et al., 2022) temuan penelitian menunjukkan bahwa faktor pelatihan dan pengembangan karir secara signifikan meningkatkan produktivitas kerja, baik secara parsial maupun simultan. Menurut (Suryani et al., 2023) Tujuan pelatihan adalah untuk membantu anggota staf dalam memperoleh kemampuan, pengetahuan, pengalaman, dan sikap yang dituntut bisnis. Sehingga karyawan dapat melaksanakan pekerjaannya dengan efektif dan berkontribusi dalam pencapaian tujuan organisasi. Dalam banyak tugas kepegawaian, pelatihan sering dianggap sebagai salah satu tindakan yang paling terlihat dan umum. Menurut (Loliyana et al., 2023) pelatihan yang efektif dapat mendukung kesuksesan perusahaan. Kinerja pegawai memiliki peranan yang sangat penting dalam membantu instansi mencapai tujuannya, diharapkan dengan tingginya kinerja pegawai, tujuan instansi dapat tercapai sesuai dengan yang diinginkan. Oleh karena itu, pelaksanaan program pelatihan diyakini memberikan manfaat besar bagi instansi, terutama dalam meningkatkan produktivitas kerja pegawai.

Selain pelatihan, pengembangan juga penting untuk produktivitas karyawan, pengembangan pegawai bertujuan untuk meningkatkan produktivitas, efisiensi, dan kualitas kerja, yang memberikan manfaat bagi perusahaan, pegawai, dan konsumen. Menurut (Tanjung & Pardede, 2019), manfaat pengembangan mencakup peningkatan keterampilan teknis, human, dan manajerial pegawai, yang berdampak pada peningkatan kualitas produk, efisiensi sumber daya, pengurangan kerusakan dan kecelakaan, serta peningkatan pelayanan kepada konsumen. Selain itu, pengembangan pegawai juga berkontribusi pada peningkatan moral, karier, dan kepemimpinan, serta pemberian balas jasa yang lebih baik. Penelitian sebelumnya telah menunjukkan bahwa pengembangan sumber daya manusia secara signifikan dan positif mempengaruhi produktivitas kerja (Putra & Sobandi, 2019), pengembangan karier berpengaruh dan signifikan terhadap produktivitas (Bahri, 2016) dan pengembangan karir memiliki korelasi yang kuat dengan produktivitas kerja (Mukti, 2017).

Mempertimbangkan tantangan dan dinamika perubahan dunia kerja, penting untuk mengkaji seberapa besar pengaruh literasi digital, pelatihan, dan pengembangan terhadap produktivitas karyawan di lingkungan perguruan tinggi, khususnya di Universitas Atma Jaya Yogyakarta. Penelitian ini akan membantu memberikan gambaran tentang bagaimana ketiga faktor tersebut dapat mendukung pencapaian tujuan organisasi, meningkatkan efisiensi operasional, serta mempercepat proses adaptasi terhadap tuntutan zaman.

Dengan urgensi tersebut, penelitian ini bertujuan untuk mengetahui sejauh mana pengaruh literasi digital, pelatihan dan pengembangan terhadap produktivitas karyawan di Universitas Atma Jaya Yogyakarta.

## **METODE**

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan jenis penelitian asosiatif kausal. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh literasi digital, pelatihan, dan pengembangan terhadap produktivitas karyawan di Universitas Atma Jaya Yogyakarta. Penelitian dilakukan pada bulan Februari hingga April 2025.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan di lingkungan Universitas Atma Jaya Yogyakarta. Teknik pengambilan sampel menggunakan metode probability sampling dengan teknik simple random sampling. Jumlah sampel dalam penelitian ini adalah 75 responden.

Teknik pengumpulan data dilakukan melalui penyebaran kuesioner yang disusun menggunakan skala Likert dengan lima tingkat penilaian, mulai dari “sangat tidak setuju” hingga “sangat setuju”. Sebelum digunakan, instrumen penelitian diuji validitas dan reliabilitasnya. Uji validitas dilakukan dengan melihat nilai korelasi item total, sedangkan uji reliabilitas menggunakan nilai *Cronbach’s Alpha*.

Teknik analisis data dalam penelitian ini meliputi analisis regresi linear berganda untuk menguji pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Sebelum dilakukan analisis regresi, terlebih dahulu dilakukan uji asumsi klasik, yaitu uji normalitas, uji multikolinearitas, dan uji heteroskedastisitas untuk memastikan data memenuhi syarat analisis regresi. Selanjutnya dilakukan uji t untuk menguji pengaruh masing-masing variabel secara parsial, uji F untuk menguji pengaruh simultan, serta koefisien determinasi ( $R^2$ ) untuk mengetahui besar kontribusi variabel bebas terhadap variabel terikat.

Variabel independen adalah Literasi Digital (X1), Pelatihan (X2), dan Pengembangan (X3), sedangkan variabel dependen adalah Produktivitas Karyawan (Y).

**HASIL DAN PEMBAHASAN**

**Uji Validitas dan Realibilitas**

Sebelum melakukan analisis data, terlebih dahulu dilakukan uji validitas dan reliabilitas terhadap instrumen penelitian. Hasil uji validitas dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

Tabel 1. Hasil Uji Validitas Literasi Digital (X1)

Butir	Nilai Corrected Item Total Correlation / rhitung	Sig.	r tabel	Kriteria
1	0,629	0,000	0,227	Valid
2	0,822	0,000	0,227	Valid
3	0,608	0,000	0,227	Valid
4	0,742	0,000	0,227	Valid
5	0,724	0,000	0,227	Valid
6	0,774	0,000	0,227	Valid
7	0,596	0,000	0,227	Valid
8	0,698	0,000	0,227	Valid
9	0,607	0,000	0,227	Valid
10	0,312	0,000	0,227	Valid

Tabel 2. Hasil Uji Validitas Pelatihan (X2)

Butir	Nilai Corrected Item Total Correlation / rhitung	Sig.	rtabel	Kriteria
1	0,816	0,000	0,227	Valid
2	0,799	0,000	0,227	Valid
3	0,842	0,000	0,227	Valid
4	0,828	0,000	0,227	Valid
5	0,778	0,000	0,227	Valid
6	0,688	0,000	0,227	Valid
7	0,603	0,000	0,227	Valid
8	0,778	0,000	0,227	Valid
9	0,720	0,000	0,227	Valid

Tabel 3. Hasil Uji Validitas Pengembangan (X3)

Butir	Nilai Corrected Item Total Correlation / rhitung	Sig.	rtabel	Kriteria
1	0,685	0,000	0,227	Valid
2	0,570	0,000	0,227	Valid
3	0,647	0,000	0,227	Valid
4	0,764	0,000	0,227	Valid
5	0,707	0,000	0,227	Valid
6	0,662	0,000	0,227	Valid
7	0,608	0,000	0,227	Valid
8	0,632	0,000	0,227	Valid

9	0,628	0,000	0,227	Valid
10	0,704	0,000	0,227	Valid

Tabel 4. Hasil Uji Validitas Produktivitas Karyawan (Y)

Butir	Nilai Corrected Item Total Correlation / rhitung	Sig.	r tabel	Kriteria
1	0,673	0,000	0,227	Valid
2	0,751	0,000	0,227	Valid
3	0,685	0,000	0,227	Valid
4	0,658	0,000	0,227	Valid
5	0,570	0,000	0,227	Valid
6	0,525	0,000	0,227	Valid
7	0,699	0,000	0,227	Valid
8	0,714	0,000	0,227	Valid
9	0,670	0,000	0,227	Valid
10	0,778	0,000	0,227	Valid
11	0,647	0,000	0,227	Valid
12	0,599	0,000	0,227	Valid
13	0,743	0,000	0,227	Valid
14	0,657	0,000	0,227	Valid

Tabel 5. Hasil Uji Reliabilitas

No	Variabel	Alpha Cronbach	Kriteria
1	0,832	0,60	Valid
2	0,909	0,60	Valid
3	0,854	0,60	Valid
4	0,893	0,60	Valid

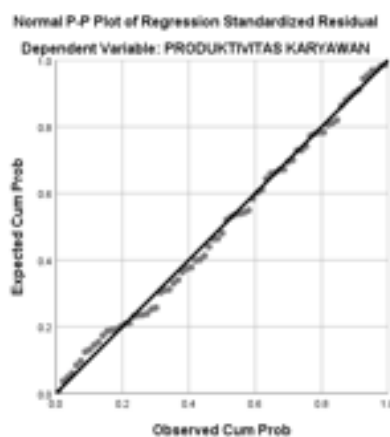
Hasil uji validitas menunjukkan bahwa seluruh item pertanyaan memiliki nilai korelasi > 0,227 dan signifikansi < 0,05, sehingga dinyatakan valid. Uji reliabilitas menggunakan Cronbach’s Alpha menghasilkan nilai > 0,6 untuk seluruh variabel, yang berarti bahwa instrumen penelitian tersebut reliabel.

**Uji Asumsi Klasik**

Uji asumsi klasik dilakukan untuk memastikan bahwa data memenuhi syarat dalam analisis regresi linear berganda.

**Uji Asumsi Klasik**

Uji normalitas dilakukan untuk menilai apakah ada variabel yang mengganggu atau residual dalam model regresi yang memiliki distribusi yang tidak teratur atau apakah data berdistribusi secara normal atau tidak. Proses uji normalitas dilakukan dengan memanfaatkan output grafik Normal Probability Plot atau P-P Plot dari SPSS serta uji statistik non-parametrik Kolmogorov-Smirnov (K-S).



Gambar 1. Grafik Normal P-P Plot

Berdasarkan grafik normal P-P Plot pada gambar 1, diperoleh sebaran data mengikuti garis diagonal, maka dapat ditarik kesimpulan data berdistribusi secara normal.

Tabel 1. *Non Parametrik Kolmogorv-Smirnov*

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		75
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	,0000000
	Std. Deviation	3,56184365
Most Extreme Differences	Absolute	,054
	Positive	,054
	Negative	-,040
Test Statistic		,054
Asymp. Sig. (2-tailed)		,200 <sup>c,d</sup>

- a. Test distribution is Normal.
- b. Calculated from data.
- c. Lilliefors Significance Correction.
- d. This is a lower bound of the true significance.

Hasil pengujian normalitas dengan metode non-parametrik K-S pada gambar 2, menunjukkan bahwa nilai Aymp. Sig > 0,05 yang menunjukkan bahwa data terdistribusi normal.

**Uji Multikolinearitas**

Uji multikolinearitas dilakukan untuk mengetahui apakah terdapat hubungan korelasi antara variabel independent dalam model regresi. Suatu variabel dianggap tidak mengindikasikan Multikolinearitas jika nilai *tolerance* lebih dari 0,1 dan nilai VIF di bawah 10.

Tabel 2. *Hasil Uji Multokolinearitas*

Coefficients <sup>a</sup>								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	7.324	4.824		1.518	.133		
	LITERASI DIGITAL	.271	.103	.205	2.630	.010	.787	1.271
	PELATIHAN	.001	.111	.001	.009	.993	.801	1.248
	PENGEMBANGAN	.927	.113	.698	8.171	.000	.653	1.530

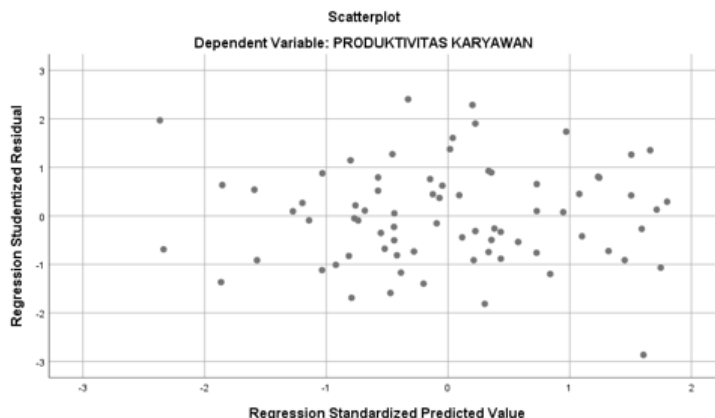
a. Dependent Variable: PRODUKTIVITAS KARYAWAN

Sumber: Olah Data SPSS 25

Berdasarkan tabel pada gambar 4.3 dapat dilihat bahwa seluruh variabel memiliki nilai VIF kurang dari 10 atau nilai tolerance lebih dari 0,01. Dengan demikian, disimpulkan bahwa tidak terdapat gejala multikolinearitas pada variabel-variabel tersebut, sehingga model regresi dinyatakan layak untuk digunakan dalam analisis.

**Uji Heterokedastisitas**

Uji heteroskedastisitas dilakukan untuk memeriksa apakah terdapat perbedaan variasi residual di antara pengamatan dalam model regresi. Jika variasi residual antar pengamatan tidak berubah, maka model tersebut dianggap homogen, sedangkan jika ada variasi disebut heterogen. Model regresi yang optimal adalah yang menunjukkan homogenitas residual. Hasil uji heterokedastisitas dapat dilihat pada gambar dibawah ini:



Gambar 2. Hasil Uji Heterokedastisitas (Scatterplot)

Sumber: Olah Data SPSS 25

Berdasarkan gambar 2, terlihat bahwa titik-titik tersebar secara tidak teratur, dengan distribusi yang seimbang di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y. Hal ini mengindikasikan bahwa tidak ada masalah heteroskedastisitas dalam model regresi. Oleh karena itu, model regresi ini dapat diterapkan untuk memprediksi produktivitas karyawan dengan memperhitungkan variabel independen seperti literasi digital, pelatihan, dan pengembangan.

Tabel 3. Hasil Uji Heterokedastisitas (Glejser)

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2,126	2,789		,762	,448
	Literasi Digital	-,073	,060	-,161	-1,227	,224
	Pelatihan	,050	,064	,102	,782	,437
	Pengembangan	,042	,066	,092	,634	,528

a. Dependent Variable: ABS\_RES

Berdasarkan Tabel 3, dapat diinterpretasikan nilai signifikansi yang dihitung dari variabel literasi digital, pelatihan dan pengembangan diperoleh nilai > 0,05, maka dapat disimpulkan tidak terjadi gejala heterokedastisitas.

**Uji Regresi Linear Berganda**

Analisis regresi linear berganda digunakan untuk menguji seberapa besar pengaruh variabel bebas yaitu, literasi digital (X1), pelatihan (X2), dan pengembangan (X3) terhadap variabel terikat yaitu, produktivitas karyawan (Y). Hasil dari analisis ini dapat dilihat pada gambar dibawah ini:

Tabel 4. Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	4.919	1.512		3.253	.002
	LITERASI DIGITAL	.202	.038	.183	5.251	.000
	PELATIHAN	.169	.056	.113	3.019	.004
	PENGEMABNG AN	.888	.033	.802	26.501	.000

a. Dependent Variable: PRODUKTIVITAS KARYAWAN

Berdasarkan data pada tabel yang terlihat pada table 4 hasil analisis regresi linear berganda yang telah dilakukan, diperoleh persamaan regresi linear berganda sebagai berikut:

$$Y = 4,919 + 0,202x_1 + 0,169x_2 + 0,888x_3$$

Berdasarkan persamaan regresi tersebut, setiap peningkatan satu satuan pada variabel literasi digital ( $X_1$ ) akan meningkatkan produktivitas karyawan sebesar 0,202 satuan, jika variabel lain konstan. Demikian pula, pelatihan ( $X_2$ ) meningkatkan produktivitas sebesar 0,169 dan pengembangan ( $X_3$ ) memberikan kontribusi paling besar sebesar 0,888 terhadap peningkatan produktivitas.

**Uji t (Parsial)**

Uji t digunakan untuk menguji masing-masing variabel bebas atau independent secara parsial, yaitu literasi digital, pelatihan dan pengembangan terhadap variabel terikat atau dependen produktivitas karyawan dalam analisis linear berganda. Adapun hasil uji t yang telah dilajukan diperoleh hasil sebagai berikut

Tabel 5. Hasil Uji Parsial (Uji t)

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	4.919	1.512		3.253	.002
	LITERASI DIGITAL	.202	.038	.183	5.251	.000
	PELATIHAN	.169	.056	.113	3.019	.004
	PENGEMABNG AN	.888	.033	.802	26.501	.000

a. Dependent Variable: PRODUKTIVITAS KARYAWAN

Sumber: Olah data SPSS 25

Hasil pengujian menunjukkan bahwa ketiga variabel memiliki nilai signifikansi < 0,05, yaitu:

1. Hasil uji signifikansi pada variabel literasi digital sebesar 0,000 < 0,05, dan nilai t hitung sebesar 5,251 > dari t tabel 1,992 menunjukkan bahwa hipotesis 1 diterima, menunjukkan adanya pengaruh positif dan signifikan literasi digital terdapat produktivitas kerja
2. Hasil uji signifikansi variabel pelatihan sebesar 0,004 < 0,05 dan t hidung sebesar 3,019 > dari t tabel 1,992, menunjukkan bahwa hipotesis 2 diterima, artinya pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan
3. Hasil uji signifikansi variabel pengembangan menunjukkan nilai signifikansi 0,000 < 0,05 dan nilai t hitung sebesar 26.501 > nilai t tabel 1,992. Hal ini mengindikasikan bahwa hipotesis 3 diterima, yang berarti pengembangan berpengaruh positif dan signifikan pada produktivitas karyawan.

**Uji F (Simultan)**

Uji F dilakukan untuk mengetahui variabel bebas yaitu literasi digital, pelatihan dan penebangan secara bersama-sama (simultan) mempengaruhi variabel terikat yaitu produktivitas karyawan. Hasil uji F dapat dilihat pada gambar berikut:

Tabel 6. Hasil Uji Simultas (Uji F)

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1844.888	3	614.963	522.722	.000 <sup>b</sup>
	Residual	83.529	71	1.176		
	Total	1928.417	74			

a. Dependent Variable: PRODUKTIVITAS KARYAWAN  
 b. Predictors: (Constant), PENGEMABNGAN, LITERASI DIGITAL, PELATIHAN

Berdasarkan hasil uji F pada Tabel 6 di atas didapatkan nilai signifikansi 0,000 < 0,05 menunjukkan hipotesis 4 diterima. Karena nilai F yang diperoleh lebih tinggi daripada nilai F tabel yaitu 522,722 > 2,734, maka dapat disimpulkan bahwa variabel literasi digital, pelatihan dan pengembangan

memberikan pengaruh secara bersamaan atau simultan terhadap produktivitas kerja karyawan di Universitas Atma Jaya Yogyakarta.

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

Koefisien determinasi berfungsi untuk mengukur seberapa pengaruh variabel independen secara bersama-sama (simultan) mempengaruhi variabel dependen yang dapat diindikasikan oleh nilai *R square*. Adapun hasil koefisien determinasi yang diperoleh adalah sebagai berikut:

Tabel 7. Hasil Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

<b>Model Summary</b>				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.978 <sup>a</sup>	.957	.955	1.08465

a. Predictors: (Constant), PENGEMABNGAN, LITERASI DIGITAL, PELATIHAN

Sumber: Olah Data SPSS 25

Berdasarkan hasil uji koefisien determinasi menunjukkan nilai Adjusted R Square sebesar 0,995 atau 95,5 % artinya pengaruh variabel literasi digital, pelatihan dan pengembangan terhadap produktivitas sebesar 95,5% dan 0,5% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak ada dalam penelitian ini.

### **Pembahasan**

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa literasi digital berperan penting dalam meningkatkan efisiensi kerja karyawan, khususnya dalam pemanfaatan teknologi informasi untuk menyelesaikan tugas-tugas administratif dan akademik. Hal ini sejalan dengan temuan Zakiyah et al. (2022) yang menyatakan bahwa literasi digital menjadi kompetensi dasar dalam era transformasi digital di lingkungan kerja.

Pelatihan yang diberikan secara sistematis dan relevan dengan kebutuhan kerja mampu meningkatkan kemampuan teknis serta sikap kerja karyawan. Penelitian ini mendukung hasil dari Nursaumi et al. (2022) yang menyatakan bahwa pelatihan memiliki korelasi positif terhadap kinerja dan produktivitas kerja.

Variabel pengembangan menunjukkan pengaruh paling dominan dalam penelitian ini. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan yang mendapatkan peluang pengembangan karier dan kompetensi cenderung lebih termotivasi, loyal, dan produktif. Temuan ini diperkuat oleh penelitian Tanjung & Pardede (2019) yang menekankan pentingnya program pengembangan berkelanjutan bagi pertumbuhan SDM organisasi.

Secara umum, hasil penelitian ini memberikan rekomendasi bahwa institusi pendidikan tinggi perlu memperkuat literasi digital, memperluas cakupan pelatihan yang bersifat adaptif terhadap perubahan teknologi, serta memberikan ruang bagi pengembangan kompetensi individu secara berkelanjutan untuk meningkatkan produktivitas karyawan.

### **SIMPULAN**

Literasi digital, pelatihan dan pengembangan terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan Universitas Atma Jaya Yogyakarta, baik secara parsial maupun simultan. Rekomendasi bagi institusi adalah untuk meningkatkan intensitas pelatihan berbasis teknologi serta pengembangan karir yang terarah guna meningkatkan mutu Sumber Daya Manusia (SDM).

### **UCAPAN TERIMA KASIH**

Peneliti menyampaikan ucapan terima kasih kepada Universitas Atma Jaya Yogyakarta atas dukungan selama proses pengumpulan data dan pelaksanaan penelitian ini.

### **REFERENSI**

- Adriansyah, T. M., & Rahmayati, T. E. (2023). Analisis Pengaruh Tingkat Literasi Digital terhadap Produktivitas Kerja Pada Dosen Dalam Menghadapi Pendidikan Era Society 5.0 di Kota Medan. *Jurnal Sains Dan Teknologi*, 5(1), 360–365. <https://doi.org/10.55338/saintek.v5i1.1645>
- Bahri, S. (2016). Ecoment Global. *PENGARUH PENGEMBANGAN KARIER DAN KOMPETENSI TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA SERTA IMPLIKASINYA PADA KINERJA PEGAWAI*

- DINAS PU BINA MARGA WILAYAH KERJA SUMATERA SELATAN, 1(2), 51–62. <https://doi.org/https://doi.org/10.35908/jeg.v1i1.84>
- Dahman, Y., Goso, G., Sahrir, S., & Salju, S. (2023). Peran Literasi Digital, Motivasi Kerja, Kemampuan Kerja dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan UMKM. *Jesyra*, 6(2), 1784–1793. <https://doi.org/10.36778/jesyra.v6i2.1191>
- Dedi Muliadi. (2025). Analisis Pengaruh Pelatihan dan Pengembangan Karyawan terhadap Produktivitas Kerja di Perusahaan Sinar Maju Indonesia. *Jurnal Ekonomi Manajemen Akuntansi*, 31(1), 17–26. <https://doi.org/10.59725/ema.v31i1.174>
- Fauziah, L. W., Askolani, A., & Sutrisna, A. (2023). Pengaruh Pengalaman Kerja dan Literasi Digital Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan An Sport Tasikmalaya. *Jurnal Manajemen Kreatif Dan Inovasi, Vol. 1 No.(4)*, 178–187.
- Firmansyah, D., Rifa'i, A. A., & Suryana, A. (2022). Human Resources: Skills and Entrepreneurship in Industry 4.0. *Formosa Journal of Applied Sciences*, 1(6), 1221–1240. <https://doi.org/10.55927/fjas.v1i6.1899>
- Guslani, S., Sari, I., & Wulandari, A. (2023). Pengaruh Program Pelatihan Dan Pengembangan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Pt Arminareka Perdana Di Jakarta. *SENTRI: Jurnal Riset Ilmiah*, 2(9), 3820–3826. <https://doi.org/10.55681/sentri.v2i9.1537>
- Holy, I., Haedar, H., & Dewi, S. R. (2023). Pengaruh Pelatihan Dan Pengembangan Karyawan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan. *Jesyra*, 6(2), 1761–1771. <https://doi.org/10.36778/jesyra.v6i2.1134>
- Iyas Muhadib, Arga Sutrisna, & Kusuma Agdhi Rahwana. (2023). Pengaruh Pelatihan Kerja Dan Literasi Digital Terhadap Kinerja Pegawai Badan Pusat Statistik Kota Tasikmalaya. *Intellektika : Jurnal Ilmiah Mahasiswa*, 1(5), 195–204. <https://doi.org/10.59841/intellektika.v1i5.437>
- Janah, A. F., Wiyanto, & Hartono. (2016). Penerapan Peta Konsep IPA Terpadu untuk Mengukur Minds-On and Hands-On Activity Siswa Sekolah Menengah Pertama. *Unnes Physics Education Journal*, 5(3), 1–8.
- Khaira, N. (2024). Peran Literasi Digital dan Kepemimpinan Digital terhadap Kinerja Karyawan: Studi Kasus Generasi Millennial dan Z di GoTo Group. *INOBISS: Jurnal Inovasi Bisnis Dan Manajemen Indonesia*, 7(2), 135–147. <https://doi.org/10.31842/jurnalinobis.v7i2.314>
- Khanafi, K., & Hidayatullah, H. (2022). Manajemen Motivasi Islam. *TADRIBUNA: Journal of Islamic Education Management*, 2(2), 12–26. <https://doi.org/10.61456/tjiec.v2i2.16>
- Kusjono, G., Ekonomi, F., Bisnis, D., Manajemen, S., & Pamulang, U. (2024). Dampak Pelatihan dan Pengembangan SDM terhadap Produktivitas Karyawan: Kajian Literatur. *Jurnal Disrupsi Bisnis*, 7(6), 811–815.
- Loliyana, R., Hadi, M., & Meidasari, E. (2023). PENGARUH PELATIHAN TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA PEGAWAI DENGAN MOTIVASI SEBAGAI VARIABEL MEDIASI (Pada PT. NISAN ABADI JAYA). *Jurnal Manajemen Dan Bisnis (JMB)*, 4(1), 65–74. <https://doi.org/10.57084/jmb.v4i1.1052>
- Mukti, S. (2017). Pengaruh Kualifikasi Pendidikan dan Pengembangan Karir Terhadap Produktivitas Kerja Guru. *STUDIA DIDAKTIKA: Jurnal Ilmiah Bidang Pendidikan*, 11(1), 81–90. <https://ftk.uinbanten.ac.id/journals/index.php/studiadidaktika/article/view/522/450>
- Nursaumi, I., Mulia Z, F., & Sunarya, E. (2022). Peningkatan Pelatihan Dan Pengembangan Karir Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan. *Journal of Economic, Bussines and Accounting (COSTING)*, 5(2), 1328–1335. <https://doi.org/10.31539/costing.v5i2.2482>
- Putra, Y. D., & Sobandi, A. (2019). Pengembangan sumber daya manusia sebagai faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja. *Jurnal Pendidikan Manajemen Perkantoran*, 4(1), 127. <https://doi.org/10.17509/jpm.v4i1.14963>
- Sadjuni, N. L. G. S., Andini, N. L. M. P., & Jata, I. W. (2024). Pengaruh Pelatihan Dan Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Departemen Front Office Di Mercure Bali Sanur Resort. *Journal of Hospitality Accommodation Management (JHAM)*, 3(2), 137–150. <https://doi.org/10.52352/jham.v3i2.1494>
- Sahrazad, sara, Cleopatra, S., Setyowati, M., Kusuma, L. M., Manurung, A., Wulansari, L., Pamungkas, L., Ahmad, A. N., & Kamilia, D. (2022). Peran Literasi Digital dan Motivasi Dalam Meningkatkan Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT Cahaya Abadhi Sedjahtera Jakarta. *Jurnal Ilmiah Wahana Pendidikan*, 2022(20), 461. <https://jurnal.peneliti.net/index.php/JIWP>
- Siti Nurul Hidayah, Aridha Prasetya, Harsono Teguh Santoso, Bambang Karnain, Sugiharto Sugiharto,

- & Achmad Daengs GS. (2024). Mengukur Indeks Kepuasan Mahasiswa Fakultas Ekonomi Universitas 45 Surabaya Terhadap Variabel Layanan Akademik. *Jurnal Mahasiswa Manajemen Dan Akuntansi*, 3(1), 01–19. <https://doi.org/10.30640/jumma45.v3i1.2303>
- Sugiono, Arif; Fordian, D. (2019). JENIS KAPABILITAS DINAMIS PELAKU RINTISAN START UP ENTREPRENEUR (Studi Pada Pelaku Subsektor Gastronomi di Industri Kreatif ). *AdBispreneur : Jurnal Pemikiran Dan Penelitian Administrasi Bisnis Dan Kewirausahaan*, 4(2), 89–99. <https://doi.org/https://doi.org/10.24198/adbispreneur.v4i2.23012>
- Suryani, S., Rindaningsih, I., & Hidayatulloh, H. (2023). Systematic Literature Review. *Perisai Jurnal Pendidikan Dan Riset Ilmu Sains*, 2(3), 363–370. <https://doi.org/https://doi.org/10.32672/perisai.v2i3.154>
- Tanjung, M., & Pardede, L. (2019). Analisa Eksistensi Pengembangan Pendidikan dan Pelatihan Pegawai terhadap Produktivitas Kerja pada Dinas Perhubungan Komunikasi dan Informatika Tapanuli Tengah. *Jesya (Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah)*, 2(1), 210–223. <https://doi.org/10.36778/jesya.v2i1.61>
- Wahyuningsih, S. (2019). Jurnal Warta Edisi: 60 April 2019 | ISSN: 1829-7463 Universitas Dharmawangsa. *Warta Edisi* 60, 13(2), 1829–7463. <https://doi.org/https://doi.org/10.46576/wdw.v0i60.413>
- Wulandari, S., Hapzi Ali, & Yayan Hendayana. (2024). Pengaruh Pelatihan dan Pengembangan serta Adopsi Teknologi terhadap Produktivitas dan Kinerja Karyawan di Universitas Bhayangkara Jakarta Raya. *Jurnal Ekonomi Manajemen Sistem Informasi*, 6(2), 522–542. <https://doi.org/10.38035/jemsi.v6i2.3261>
- Zakiah, A. R., (Program Studi Psikologi Islam, F. U. dan D. I. A. I. N. (IAIN) K., Sayekti, F. P., & (Program Studi Psikologi Islam, F. U. dan D. I. A. I. N. (IAIN) K. (2022). Journal of Psychology and Islamic Science. *Journal of Psychology and Islamic Science*, 6(1), 2022. <https://doi.org/https://doi.org/10.30762/happiness.v6i1.478>