

**PERAN LITERASI DIGITAL, KOMPETENSI TEKNOLOGI DAN  
DUKUNGAN ORGANISASI TERHADAP KESIAPAN KERJA DIGITAL  
KADER SURABAYA HEBAT DI KELURAHAN SEMEMI**

**Achmad Nor Hidayah**

Progam Studi Manajemen,  
Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya  
[1212200361@surel.untag-sby.ac.id](mailto:1212200361@surel.untag-sby.ac.id)

**Tri Andjarwati**

Progam Studi Manajemen,  
Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya  
[triandjarwati@untag-sby.ac.id](mailto:triandjarwati@untag-sby.ac.id)

**ABSTRACT**

The rapid advancement of digital technology requires individuals to possess adaptive work readiness in facing technology-based systems. This study aims to analyze the influence of digital literacy, technology competence, and organizational support on the digital work readiness of Kader Surabaya Hebat in Sememi Village. The theoretical framework refers to the concept of digital literacy by Nikou & De Reuver (2022), technological competence by Praeditia & Sujipto (2025), and organizational support by Uludağ (2023), emphasizing the importance of structural support in enhancing workforce readiness in the digital era. This research employed a quantitative method using a survey approach with questionnaires distributed to 124 respondents. Data were analyzed using multiple linear regression through SPSS version 26. The results revealed that digital literacy and technological competence have a significant positive effect on digital work readiness, while organizational support shows no significant effect. Simultaneously, the three variables have a significant influence on digital work readiness. The findings highlight that enhancing digital literacy and technological competence is essential in shaping digital work readiness, providing important implications for human resource development strategies within local government organizations.

**Keywords:** *Digital Literacy, Technological Competence, Organizational Support, Digital Work Readiness, Kader Surabaya Hebat.*

**ABSTRAK**

Perkembangan teknologi digital menuntut individu untuk memiliki kesiapan kerja yang adaptif terhadap perubahan sistem berbasis digital. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh literasi digital, kompetensi teknologi, dan dukungan organisasi terhadap kesiapan kerja digital kader Surabaya Hebat di Kelurahan Sememi. Landasan teori yang digunakan dalam penelitian ini merujuk pada konsep literasi digital dari Nikou & De Reuver (2022), kompetensi teknologi dari Praeditia & Sujipto (2025), serta dukungan organisasi Menurut Uludağ (2023) yang menekankan pentingnya dukungan struktural dalam meningkatkan kesiapan tenaga kerja di era digital. Metode penelitian yang digunakan adalah kuantitatif dengan

pendekatan survei melalui kuesioner kepada 124 responden. Teknik analisis data dilakukan menggunakan regresi linier berganda dengan bantuan perangkat lunak SPSS versi 26. Hasil penelitian menunjukkan bahwa literasi digital dan kompetensi teknologi berpengaruh positif signifikan terhadap kesiapan kerja digital, sedangkan dukungan organisasi tidak berpengaruh signifikan. Secara simultan, ketiga variabel tersebut berpengaruh signifikan terhadap kesiapan kerja digital kader. Kesimpulan penelitian ini menegaskan bahwa peningkatan literasi digital dan kompetensi teknologi menjadi faktor utama dalam membentuk kesiapan kerja digital, dengan implikasi penting bagi strategi pengembangan SDM di Tingkat organisasi lokal.

**Kata Kunci:** *Literasi Digital, Kompetensi Teknologi, Dukungan Organisasi, Kesiapan Kerja Digital, Kader Surabaya Hebat.*

## **A. PENDAHULUAN**

### **Latar Belakang**

Perkembangan teknologi informasi dan komunikasi pada era Revolusi Industri 4.0 hingga menuju *Society 5.0* telah mendorong percepatan transformasi digital di berbagai sektor kehidupan, termasuk dalam pengelolaan sumber daya manusia. Perubahan ini menuntut tenaga kerja memiliki literasi digital dan kompetensi teknologi yang memadai agar mampu beradaptasi dengan sistem kerja berbasis teknologi. Di Indonesia, Tingkat literasi digital masyarakat masih tergolong sedang dengan skor rata-rata 3,45 dari skala 5,00 (Kominfo, 2023), yang menunjukkan masih adanya kesenjangan penguasaan teknologi digital, termasuk di kalangan tenaga kerja pelayanan publik seperti Kader Surabaya Hebat (KSH) di Kota Surabaya.

Kota Surabaya sebagai salah satu kota besar di Indonesia telah menerapkan konsep *smart city* dan meluncurkan program Kader Surabaya Hebat (KSH) untuk meningkatkan kualitas pelayanan publik berbasis teknologi. Namun, implementasi di lapangan masih menghadapi kendala, antara lain rendahnya literasi digital, keterbatasan kompetensi teknologi, serta dukungan organisasi yang belum optimal (Dermawan et al., 2025; Rahmat et al., 2024). Di kelurahan Sememi, Kecamatan Benowo, sebagian besar kader KSH masih berasal dari latar belakang non-teknis dan belum terbiasa menggunakan sistem digital karena minimnya pelatihan dan infrastruktur pendukung (Satiti & Mandiri, 2025). Kondisi ini berdampak pada rendahnya efisiensi pelayanan serta keterlambatan pencapaian visi *smart city* Surabaya.

Permasalahan utama yang muncul Dalam konteks tersebut adalah rendahnya kesiapan kerja digital para kader, yang dipengaruhi oleh tiga faktor utama: literasi digital, kompetensi teknologi, dan dukungan organisasi. Hal ini menimbulkan pertanyaan penelitian: Sejauh mana literasi digital, kompetensi teknologi, dan dukungan organisasi berpengaruh terhadap kesiapan kerja digital Kader Surabaya Hebat di Kelurahan Sememi, Kota Surabaya?.

Penelitian ini memiliki relevansi penting karena sebagian besar studi terdahulu masih berfokus pada sektor industri, pendidikan, dan UMKM (Tantowi & Riyono, 2023; Tasliah, 2024), sementara kajian mengenai kesiapan kerja digital kader sosial di tingkat kelurahan masih sangat terbatas. Oleh karena itu, penelitian

ini diharapkan dapat mengisi kesenjangan tersebut serta memberikan kontribusi ilmiah dalam memahami faktor-faktor yang memengaruhi kesiapan kerja digital pada sektor pelayanan publik berbasis teknologi.

Berdasarkan latar belakang tersebut, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh literasi digital, kompetensi teknologi, dan dukungan organisasi terhadap kesiapan kerja digital Kader Surabaya Hebat (KSH) di Kelurahan Sememi, Kota Surabaya.

## **B. KAJIAN TEORITIS**

### **Manajemen Sumber Daya Manusia**

Sumber daya manusia (SDM) merupakan asset utama Dalam organisasi yang menentukan keberhasilan pencapaian tujuan. Menurut (Dessler, 2020, p. 4), manajemen sumber daya manusia adalah proses yang mencakup perencanaan, pengorganisasian, pemeliharaan, dan pemberhentian karyawan agar tujuan organisasi, karyawan, dan Masyarakat dapat tercapai secara efektif dan efisien. Di era transformasi digital, pengelolaan SDM tidak lagi bersifat administratif semata, tetapi harus mampu mengembangkan kemampuan karyawan dalam menghadapi perubahan teknologi yang cepat. Oleh karena itu, organisasi dituntut untuk meningkatkan keterampilan digital dan kesiapan kerja pegawai agar dapat beradaptasi dengan lingkungan kerja berbasis teknologi informasi.

### **Literasi Digital**

Literasi digital merupakan kemampuan penting di era Revolusi Industri 4.0 dan *Society 5.0* yang menuntut individu mampu beradaptasi dengan perkembangan teknologi. Menurut (Nikou & Reuver, 2022), literasi digital adalah kemampuan mencari, memahami, mengevaluasi, dan menggunakan informasi digital secara efektif dan bertanggung jawab. Sejalan dengan itu, (Cetindamar et al. 2021) menekankan bahwa literasi digital mencakup aspek kognitif, teknis, dan sosial yang membantu individu memanfaatkan teknologi untuk meningkatkan produktivitas kerja. Literasi digital juga berperan penting dalam kesiapan kerja digital karena individu dengan kemampuan ini lebih mudah menyesuaikan diri terhadap perubahan lingkungan kerja berbasis teknologi (Rahmat et al., 2024; Zheng et al., 2025).

### **Kompetensi Teknologi**

Kompetensi teknologi merupakan kemampuan individu dalam menguasai dan memanfaatkan perangkat serta aplikasi digital untuk mendukung tugas kerja. Menurut (Tjahjadi et al., 2020), kompetensi ini mencakup keterampilan teknis, sikap terhadap teknologi, dan kesiapan sumber daya manusia dalam menghadapi proses digitalisasi. Sementara itu, (Rahmat et al., 2024) menegaskan bahwa kompetensi teknologi adalah kemampuan penting di era Revolusi Industri 4.0 yang memungkinkan pekerja beradaptasi dengan sistem kerja digital. Sejalan dengan itu, (Alindra et al., 2022) menyebut kompetensi teknologi sebagai bagian dari strategi pengembangan SDM untuk menghadapi masa depan kerja berbasis teknologi dan kecerdasan buatan.

### **Dukungan Organisasi**

Dukungan organisasi merupakan bentuk perhatian dan fasilitas yang diberikan organisasi kepada karyawan dalam menghadapi perubahan menuju

sistem kerja digital. Menurut Eisenberger et al. Dalam (Nurhikmah et al., 2024), dukungan organisasi mencerminkan sejauh mana tempat kerja menghargai kontribusi karyawan dan peduli terhadap kesejahteraan mereka. (Gul et al., 2024) menambahkan bahwa di era digital, dukungan organisasi mencakup penyediaan infrastruktur teknologi, pelatihan, serta lingkungan kerja yang kondusif. Sejalan dengan itu, (Uludağ, 2023) menegaskan bahwa dukungan organisasi berperan penting dalam mempercepat transformasi digital dan meningkatkan kesiapan individu dalam beradaptasi dengan teknologi baru.

### **Kesiapan Kerja Digital**

Kesiapan kerja digital merupakan tingkat kesiapan individu dalam melaksanakan pekerjaan berbasis teknologi digital, yang mencakup aspek pengetahuan, keterampilan, dan sikap adaptif. Menurut (Qu, 2024), kesiapan ini mencerminkan kemampuan seseorang untuk bekerja secara efektif di lingkungan digital, baik dari sisi teknis maupun sikap terhadap teknologi. (Satiti & Mandiri, 2025) menambahkan bahwa kesiapan kerja digital dipengaruhi oleh pelatihan, pengembangan kompetensi, serta dukungan organisasi yang memfasilitasi adaptasi terhadap transformasi digital. Sejalan dengan itu, (Rahmat et al., 2024) menegaskan bahwa kesiapan kerja digital erat kaitannya dengan tingkat literasi digital, kemampuan teknologi, dan fleksibilitas individu dalam menghadapi perubahan sistem kerja di era Revolusi Industri 4.0.

## **C. METODE PENELITIAN**

### **Desain Penelitian**

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan jenis penelitian asosiatif eksplanatori, yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh antarvariabel melalui analisis statistik. Data dikumpulkan menggunakan metode survei dengan instrumen kuesioner berskala Likert yang disebarkan kepada responden. Analisis data dilakukan dengan regresi linier berganda untuk menguji pengaruh literasi digital, kompetensi teknologi, dan dukungan organisasi terhadap kesiapan kerja digital pada kader Surabaya Hebat (KSH) di Kelurahan Sememi. Pengolahan data dilakukan menggunakan bantuan perangkat lunak SPSS, guna memperoleh hasil yang akurat dan terukur dalam menjelaskan hubungan antarvariabel penelitian.

### **Populasi dan Sampel**

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh Kader Surabaya Hebat (KSH) di Kelurahan Sememi, Kecamatan Benowo, Kota Surabaya, yang berjumlah 180 orang. Karena jumlah populasi cukup besar ( $>100$ ), maka penentuan jumlah sampel dilakukan menggunakan rumus Slovin dengan tingkat kesalahan 5%, sehingga diperoleh 124 responden. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah simple random sampling, di mana setiap kader memiliki karakteristik dan peran yang relatif homogen.

### **Teknik Pengumpulan Data**

Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan kuesioner sebagai instrumen utama yang disebarkan secara langsung kepada Kader Surabaya Hebat (KSH) di Kelurahan Sememi. Kuesioner disusun berdasarkan indikator variabel penelitian, yaitu literasi digital, kompetensi teknologi, dukungan organisasi, dan kesiapan kerja digital. Setiap pernyataan diukur menggunakan skala

Likert lima poin untuk menilai tingkat persetujuan responden terhadap pernyataan yang diajukan.

**Tabel 1. Skala Likert**

<b>Kategori</b>	<b>Bobot</b>
Sangat Setuju	5
Setuju	4
Netral	3
Tidak Setuju	2
Sangat Tidak Setuju	1

Sumber: Aplikasi SPSS

#### **D. HASIL DAN PEMBAHASAN**

Berdasarkan hasil penyebaran kuesioner kepada 124 responden, diperoleh data berdasarkan karakteristik responden yang dijelaskan sebagai berikut:

##### **Uji Deskripsi Berdasarkan Usia**

**Tabel 2. Data Berdasarkan Usia**

<b>Kelompok Usia</b>	<b>Jumlah Responden</b>	<b>Persentase (%)</b>
<25 Tahun	11	8.87%
25-35 Tahun	23	18.55%
36-45 Tahun	43	34.68%
>45 Tahun	47	37.90%
Total	124	100.00%

Sumber: Aplikasi SPSS

Berdasarkan tabel di atas dapat disimpulkan bahwa responden dengan usia >45 tahun berjumlah 47 orang (37,90%) dan menjadi kelompok terbanyak, diikuti usia 36-45 tahun sebanyak 43 orang (34,68%). Hal ini menunjukkan bahwa mayoritas Kader Surabaya Hebat (KSH) berada pada kelompok usia dewasa akhir yang telah memiliki pengalaman dan kematangan dalam menjalankan tugas di lingkungan kerja digital.

##### **Uji Deskripsi Berdasarkan Pendidikan Terakhir**

**Tabel 3. Data Berdasarkan Pendidikan Terakhir**

<b>Pendidikan Terakhir</b>	<b>Jumlah Responden</b>	<b>Persentase (%)</b>
SMA/SMK	110	88.71%
D3	3	2.42%
S1	11	8.87%
<b>Jumlah</b>	<b>124</b>	<b>100.00%</b>

Sumber: Aplikasi SPSS

Berdasarkan tabel diatas dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden memiliki tingkat pendidikan terakhir SMA/SMK sebanyak 110 orang (88,71%), diikuti S1 sebanyak 11 orang (8,87%) dan D3 sebanyak 3 orang (2,42%). Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar Kader Surabaya Hebat (KSH) memiliki latar belakang pendidikan menengah, sehingga peningkatan literasi digital dan

kompetensi teknologi masih perlu diperkuat melalui pelatihan dan dukungan organisasi.

#### **Uji Deskripsi Berdasarkan Lama Menjadi KSH**

**Tabel 4.** Data Berdasarkan Lama Menjadi KSH

<b>Lama Menjadi KSH</b>	<b>Jumlah Orang</b>	<b>Persentase (%)</b>
<1 Tahun	46	37.10%
1-3 Tahun	41	33.06%
>3 Tahun	37	29.84%
<b>Jumlah</b>	<b>124</b>	<b>100.00%</b>

Sumber: Aplikasi SPSS

Berdasarkan tabel di atas dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden memiliki masa kerja kurang dari 1 tahun sebanyak 46 orang (37,10%), diikuti masa kerja 1-3 tahun sebanyak 41 orang (33.06%), dan lebih dari 3 tahun sebanyak 37 orang (29,84%). Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar Kader Surabaya Hebat (KSH) masih tergolong baru dan berada pada tahap awal adaptasi terhadap sistem kerja berbasis digital.

#### **Uji Deskripsi Berdasarkan Frekuensi Pelatihan Digital**

**Tabel 5.** Data Berdasarkan Frekuensi Pelatihan Digital

<b>Frekuensi Pelatihan Digital</b>	<b>Jumlah Responden</b>	<b>Presentase (%)</b>
Belum Pernah	37	29.84%
1 Kali	35	28.23%
2-3 Kali	36	29.03%
>3 Kali	16	12.90%
<b>Jumlah</b>	<b>124</b>	<b>100.00%</b>

Sumber: Aplikasi SPSS

Berdasarkan tabel di atas dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden belum pernah mengikuti pelatihan digital sebanyak 37 orang (29,84%), diikuti yang mengikuti 1 kali sebanyak 35 orang (28,23%), 2-3 kali sebanyak 36 orang (29,03%), dan lebih dari 3 kali sebanyak 16 orang (12,90%). Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar Kader Surabaya Hebat (KSH) masih minim pengalaman pelatihan digital, sehingga peningkatan kapasitas melalui pelatihan dan pendampingan sangat diperlukan untuk mendukung kesiapan kerja digital.

#### **Uji Instrumen Uji Validitas**

**Tabel 6.** Uji Validitas X1

<b>Variabel</b>	<b>Indikator</b>	<b>R Hitung</b>	<b>R Tabel</b>	<b>Keterangan</b>
Literasi Digital	X1.1	0,743874	0,175	Valid
	X1.2	0,679176	0,175	Valid
	X1.3	0,628874	0,175	Valid
	X1.4	0,59783	0,175	Valid
	X1.5	0,74108	0,175	Valid
	X1.6	0,259248	0,175	Valid
	X1.7	0,557951	0,175	Valid

	X1.8	0,613252	0,175	Valid
--	------	----------	-------	-------

Sumber: Aplikasi SPSS

Berdasarkan hasil uji validitas menggunakan SPSS 26, diketahui bahwa seluruh indikator pada variabel literasi digital memiliki nilai  $r$  hitung  $>$   $r$  tabel (0,175). Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa seluruh item pertanyaan pada variabel literasi digital dinyatakan valid.

**Tabel 7. Uji Validitas X2**

Variabel	Indikator	R Hitung	R Tabel	Keterangan
Kompetensi Teknologi	X2.1	0,348605	0,175	Valid
	X2.2	0,548543	0,175	Valid
	X2.3	0,385757	0,175	Valid
	X2.4	0,561682	0,175	Valid
	X2.5	0,5245	0,175	Valid
	X2.6	0,46	0,175	Valid
	X2.7	0,391293	0,175	Valid
	X2.8	0,51269	0,175	Valid

Sumber: Aplikasi SPSS

Berdasarkan hasil uji validitas menggunakan SPSS 26, diketahui bahwa seluruh indikator pada variabel kompetensi teknologi memiliki nilai  $r$  hitung  $>$   $r$  tabel (0,175). Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa seluruh item pertanyaan pada variabel kompetensi teknologi dinyatakan valid.

**Tabel 8 Uji Validitas X3**

Variabel	Indikator	R Hitung	R Tabel	Keterangan
Dukungan Organisasi	X3.1	0,217256	0,175	Valid
	X3.2	0,522587	0,175	Valid
	X3.3	0,669412	0,175	Valid
	X3.4	0,702779	0,175	Valid
	X3.5	0,484714	0,175	Valid
	X3.6	0,487476	0,175	Valid
	X3.7	0,602389	0,175	Valid
	X3.8	0,571889	0,175	Valid

Sumber: Aplikasi SPSS

Berdasarkan hasil uji validitas menggunakan SPSS 26, diketahui bahwa seluruh indikator pada variabel dukungan organisasi memiliki nilai  $r$  hitung  $>$   $r$  tabel (0,175). Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa seluruh item pertanyaan pada variabel dukungan organisasi dinyatakan valid.

**Tabel 9 Uji Validitas Y**

Variabel	Indikator	R Hitung	R Tabel	Keterangan
Kesiapan Kerja Digital	Y.1	0,420196	0,175	Valid
	Y.2	0,33529	0,175	Valid
	Y.3	0,381392	0,175	Valid

	Y.4	0,45609	0,175	Valid
	Y.5	0,20827	0,175	Valid
	Y.6	0,369193	0,175	Valid
	Y.7	0,501118	0,175	Valid
	Y.8	0,515606	0,175	Valid

Sumber: Aplikasi SPSS

Berdasarkan hasil uji validitas menggunakan SPSS 26, diketahui bahwa seluruh indikator pada variabel kesiapan kerja digital memiliki  $r$  hitung  $> r$  tabel (0,175). Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa seluruh item pertanyaan pada variabel kesiapan kerja digital dinyatakan valid.

#### Uji Reliabilitas

**Tabel 10.** Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Alpha	Keterangan
Literasi Digital	0,873	0,7	Reliabel
Kompetensi Teknologi	0,922	0,7	Reliabel
Dukungan Organisasi	0,930	0,7	Reliabel
Kesiapan Kerja Digital	0,880	0,7	Reliabel

Sumber: Aplikasi SPSS

Berdasarkan hasil pengujian, seluruh variabel memiliki nilai *Cronbach's Alpha*  $> 0,7$ , yaitu literasi digital (0,873), kompetensi teknologi (0,922), dukungan organisasi (0,930), dan kesiapan kerja digital (0,880). Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa seluruh variabel dalam penelitian ini dinyatakan reliabel dan instrumen yang digunakan dapat dipercaya untuk mengukur masing-masing variabel.

#### Uji Normalitas Data

**Tabel 11.** One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		124
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.47725568
Most Extreme Differences	Absolute	.055
	Positive	.055
	Negative	-.043
Test Statistic		.055
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.		

Sumber: Aplikasi SPSS



Berdasarkan hasil uji normalitas dengan *One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test*, diperoleh nilai *Asymp. Sig (2-tailed)* sebesar 0,200, yang lebih besar dari tingkat signifikansi  $\alpha = 0,05$ . Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa data berdistribusi normal dan memenuhi asumsi normalitas.

#### Uji Multikolinearitas

**Tabel 12.** Uji Multikolinearitas

Coefficients <sup>a</sup>			
Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	Literasi Digital	.777	1.287
	Kompetensi Teknologi	.711	1.406
	Dukungan Organisasi	.744	1.344

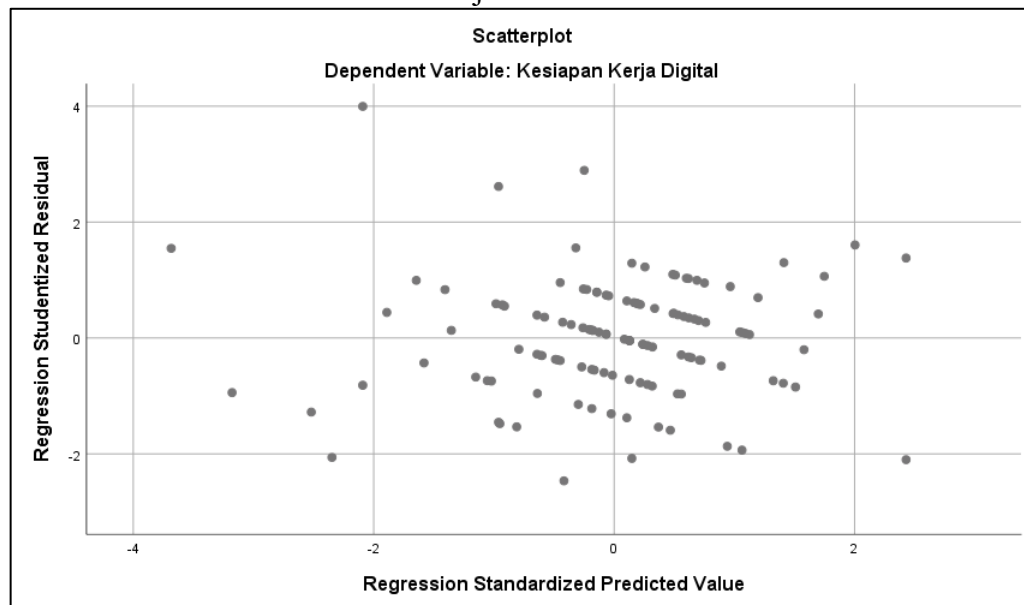
a. Dependent Variable: Kesiapan Kerja Digital

Sumber: Aplikasi SPSS

Diketahui bahwa nilai variabel literasi digital, kompetensi teknologi, dan dukungan organisasi terhadap kesiapan kerja digital memiliki nilai tolerance  $> 0,10$  dan VIF  $< 10$ . Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi multikolinearitas antarvariabel dalam model regresi.

#### Uji Heteroskedastisitas

**Gambar 1.** Uji Heteroskedastisitas



Sumber: Aplikasi SPSS

Berdasarkan grafik scatterplot, terlihat bahwa titik-titik data menyebar secara acak di atas dan di bawah sumbu nol (0) tanpa membentuk pola tertentu yang jelas, baik menyempit maupun melebar. Hal ini menunjukkan bahwa model regresi dalam penelitian ini tidak mengalami gejala heteroskedastisitas.

### Uji Hipotesis Uji Analisis Regresi Linear Berganda

**Tabel 13** Uji Analisis Regresi Linear Berganda

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	18.508	3.141		5.892	.000
	Literasi Digital	.146	.061	.213	2.375	.019
	Kompetensi Teknologi	.324	.080	.383	4.078	.000
	Dukungan Organisasi	.018	.058	.028	.304	.762

a. Dependent Variable: Kesiapan Kerja Digital

Sumber: Aplikasi SPSS

$$Y = 18,508 + 0,146X_1 + 0,324X_2 + 0,018X_3 + e$$

Berdasarkan Hasil pengolahan data menggunakan SPSS 26, dapat disimpulkan bahwa hasil analisis regresi linier berganda menunjukkan temuan sebagai berikut:

1. Konstanta sebesar 18,508 menunjukkan bahwa jika literasi digital, kompetensi teknologi, dan dukungan organisasi bernilai nol, maka nilai dasar kesiapan kerja digital adalah 18,508.
2. Koefisien  $X_1 = 0,146$  menunjukkan bahwa literasi digital berpengaruh positif dan signifikan terhadap kesiapan kerja digital, artinya peningkatan literasi digital akan meningkatkan kesiapan kerja digital.
3. Koefisien  $X_2 = 0,324$  menunjukkan bahwa kompetensi teknologi juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kesiapan kerja digital, serta merupakan variabel dengan pengaruh paling dominan.
4. Koefisien  $X_3 = 0,018$  menunjukkan bahwa dukungan organisasi berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap kesiapan kerja digital.

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

**Tabel 14** Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Model Summary <sup>b</sup>					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.498 <sup>a</sup>	.248	.229	1.496	1.771

a. Predictors: (Constant), Dukungan Organisasi, Literasi Digital, Kompetensi Teknologi

b. Dependent Variable: Kesiapan Kerja Digital

Sumber: Aplikasi SPSS

Berdasarkan tabel di atas, hasil uji menunjukkan nilai *Adjusted R Square* sebesar 0,229 atau 22,9%. Hal ini berarti variabel Literasi Digital ( $X_1$ ), Kompetensi Teknologi ( $X_2$ ), dan Dukungan Organisasi ( $X_3$ ) secara bersama-sama mampu menjelaskan 22,9% variasi pada variabel Kesiapan Kerja Digital ( $Y$ ), sedangkan

sisanya sebesar 77,1% dijelaskan oleh faktor lain di luar model penelitian ini. Nilai R sebesar 0,498 menunjukkan adanya hubungan yang cukup kuat antara variabel bebas terhadap variabel terikat.

### Uji T

**Tabel 15. Uji T**

<b>Coefficients<sup>a</sup></b>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	18.508	3.141		5.892	.000
	Literasi Digital	.146	.061	.213	2.375	.019
	Kompetensi Teknologi	.324	.080	.383	4.078	.000
	Dukungan Organisasi	.018	.058	.028	.304	.762

a. Dependent Variable: Kesiapan Kerja Digital

Sumber: Aplikasi SPSS

Berdasarkan tabel di atas, hasil uji parsial (uji t) menunjukkan bahwa:

- Variabel Literasi Digital berpengaruh signifikan terhadap Kesiapan Kerja Digital, dibuktikan dengan nilai signifikan  $0,019 < 0,05$  dan t hitung = 2,375, sehingga  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima
- Variabel Kompetensi Teknologi juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kesiapan Kerja Digital, dengan nilai signifikan  $0,000 < 0,05$  dan t hitung = 4,078, sehingga  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima.
- Variabel Dukungan Organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap Kesiapan Kerja Digital, karena nilai signifikan  $0,762 > 0,05$  dan t hitung = 0,304, sehingga  $H_0$  diterima dan  $H_1$  ditolak.

### Uji F (Simultan)

**Tabel 16. Uji F**

<b>ANOVA<sup>a</sup></b>						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	88.377	3	29.459	13.170	.000 <sup>b</sup>
	Residual	268.421	120	2.237		
	Total	356.798	123			

a. Dependent Variable: Kesiapan Kerja Digital

b. Predictors: (Constant), Dukungan Organisasi, Literasi Digital, Kompetensi Teknologi

Sumber: Aplikasi SPSS

Berdasarkan hasil uji F diperoleh nilai hitung sebesar 13,170 dengan nilai signifikan  $0,000 < 0,05$ . Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa variabel Literasi Digital, Kompetensi Teknologi, dan Dukungan Organisasi secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kesiapan Kerja Digital.

## **E. PENUTUP**

### **Simpulan**

Berdasarkan hasil pembahasan dan analisis data dalam penelitian ini, dapat disimpulkan mengenai pengaruh Literasi Digital, Kompetensi Teknologi, dan Dukungan Organisasi terhadap Kesiapan Kerja Digital pada Kader Surabaya Hebat (KSH) sebagai berikut:

1. Berdasarkan hasil uji t menggunakan IBM SPSS 26, menunjukkan bahwa  $H_1$  diterima dan  $H_0$  ditolak, yang berarti variabel Literasi Digital berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kesiapan Kerja Digital.
2. Hasil uji t menunjukkan bahwa  $H_1$  diterima dan  $H_0$  ditolak, yang berarti variabel Kompetensi Teknologi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kesiapan Kerja Digital.
3. Berdasarkan hasil uji t, diperoleh bahwa  $H_0$  diterima dan  $H_1$  ditolak, yang berarti variabel Dukungan Organisasi berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap Kesiapan Kerja Digital.
4. Hasil uji F menunjukkan bahwa variabel Literasi Digital, Kompetensi Teknologi, dan Dukungan Organisasi secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kesiapan Kerja Digital.

### **Saran**

Berdasarkan hasil penelitian yang diperoleh, beberapa saran yang dapat dijadikan masukan bagi pihak Progam Kader Surabaya Hebat (KSH) adalah sebagai berikut:

1. Peningkatan Literasi Digital perlu difokuskan pada aspek keterampilan teknis operasional, seperti penggunaan fitur-fitur aplikasi digital dan literasi Tingkat lanjut. Pelatihan berbasis praktik langsung perlu diperbanyak agar kader semakin terampil dan percaya diri dalam mengelola teknologi digital.
2. Penguatan Kompetensi Teknologi dapat dilakukan melalui pelatihan pemeliharaan perangkat serta penanganan kendala teknis dasar. Hal ini akan membantu kader menjadi lebih mandiri dan efisien dalam menjalankan tugas berbasis digital.
3. Dukungan Organisasi perlu ditingkatkan terutama pada aspek penyediaan fasilitas dan infrastruktur teknologi, seperti perangkat digital yang memadai dan akses internet stabil, disertai apresiasi bagi kader yang aktif memanfaatkan teknologi dalam pelayanan Masyarakat.
4. Pengembangan Kesiapan Kerja Digital dapat dilakukan dengan pelatihan manajemen waktu dan pengelolaan data digital. Tujuannya agar kader mampu bekerja lebih terstruktur, efisien, dan adaptif terhadap sistem kerja berbasis teknologi yang terus berkembang.

## **DAFTAR PUSTAKA**

- Alindra, B. M., Tarbiyah, F., Tarbiyah, F., & Yalina, N. (2022). *Information and Communication Technology Competence of Islamic Education Teachers*. 6(2), 97–109. <https://doi.org/10.35316/jpii.v6i2.328>
- Cetindamar, D; Kozanoglu, D. C., & Abedin, B. (2021). Understanding the role of employees in digital transformation: Conceptualization of digital literacy of employees as a multi-dimensional organizational affordance.

- Journal of Enterprise Information Management*, 34(6), 1649–1668.  
<https://doi.org/10.1108/JEIM-01-2020-0010>
- Dermawan, A., Wening, N., Vemberi, Y., & Fitriastuti, L. I. (2025). A Systematic Literature Review of Digital Skills and Human Resource Readiness for the Industrial Revolution Era 4.0 and 5.0. *JMKSP (Jurnal Manajemen, Kepemimpinan, Dan Supervisi Pendidikan)*, 10(1), 245–259.  
<https://doi.org/10.31851/jmksp.v10i1.17965>
- Dessler, G. (2020). *Human resource management* (16th ed.). Pearson.  
[https://www.academia.edu/44589772/Human\\_Resource\\_Management\\_16th\\_Edition\\_by\\_Gary\\_Dessler](https://www.academia.edu/44589772/Human_Resource_Management_16th_Edition_by_Gary_Dessler)
- Gul, S., Abbas, M., & Ilyas, M. A. (2024). *Enhancing organizational learning capabilities through digital transformation: Role of perceived organizational support and knowledge oriented leadership* *Enhancing Organizational Learning Capabilities through Digital Transformation: Role of Perceived Organizational Support and Knowledge Oriented Leadership*.
- Kominfo. (2023). Indeks Masyarakat Digital Indonesia (IMDI) 2023. *BPPTIK-Kominfo*.  
<https://aptika.kominfo.go.id/wp-content/uploads/2024/06/LAKIP-2023.pdf>
- Nikou, S., & Reuver, M. De. (2022). *Workplace literacy skills — how information and digital literacy affect adoption of digital technology*. 78(7), 371–391. <https://doi.org/10.1108/JD-12-2021-0241>
- Nurhikmah, H., Ramli, A. M., Bena, B. A., Arwadi, F., & Malik, I. D. (2024). *Teachers' Readiness in Online Learning: Digital Literacy -Self-Efficacy, Pedagogical Competence, Attitude, Infrastructure, and Management Support*. 22(8), 93–105.
- Qu, Z. (2024). Digital Readiness and Digital Competences Influence on Information Management System: Organizational Support as Moderator. *Profesional de La Informacion*, 33(4), 1–10.  
<https://doi.org/10.3145/epi.2024.ene.0408>
- Rahmat, T., Ashshiddiqi, M. T., & Apriliani, D. (2024). Urgency of Digital Literacy to Improving Work Readiness in the Industrial Revolution 4.0. *The Journal of Society and Media*, 8(1), 307–326.  
<https://doi.org/10.26740/jsm.v8n1.p307-326>
- Satiti, R. P., & Mandiri, P. P. (2025). *Human Resource Readiness in Facing the Implementation of Digital Technology: A Study of Training Needs and Competency Development*. 3, 69–79.
- Tantowi, A. A., & Riyono, B. (2023). *Literasi Digital dan Inovasi: Pilar Utama Mewujudkan Visi Indonesia Emas 2045*. 1(1), 4117–4123.
- Tasliah, A. L. (2024). *LITERASI DIGITAL: KUNCI MENUJU PENDIDIKAN BERKUALITAS MELALUI PERSPEKTIF SDGS 2030*. 1(3), 154–165.
- Tjahjadi, B., Soewarno, N., & Nadyaningrum, V. (2020). *Human capital readiness and global market orientation in Indonesian Enterprises business performance*. <https://doi.org/10.1108/IJPPM-04-2020-0181>
- Uludağ, C. Ç. (2023). *Digital Literacy (Competency) And Readiness for Organizational Change: The Mediator Role of Resistance to Change*.

15(1), 704–717.

Zheng, Q., Yuan, Z., & Pan, X. (2025). Examining the influencing effect of EFL students' digital literacy on their online learning power : the mediating role of perceived teacher support. *Asia Pacific Journal of Education*, 45(1), 20–34. <https://doi.org/10.1080/02188791.2024.2404669>