

**SINERGI KETERAMPILAN DAN TEKNOLOGI: PERAN MODERASI
DIGITALISASI TERHADAP KETERAMPILAN TEKNIS DAN
SOSIAL PADA PRESTASI KERJA PEGAWAI PDAM
TIRTANADI CABANG DISKI**

TUGAS AKHIR

**Diajukan untuk Memenuhi Sebagai Syarat
Memperoleh Gelar Sarjana Manajemen**



OLEH:

**NAMA : BAGUS
NPM : 2205160373
PROGRAM STUDI : MANAJEMEN
KONSENTRASI : SUMBER DAYA MANUSIA**

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
MEDAN
2026**



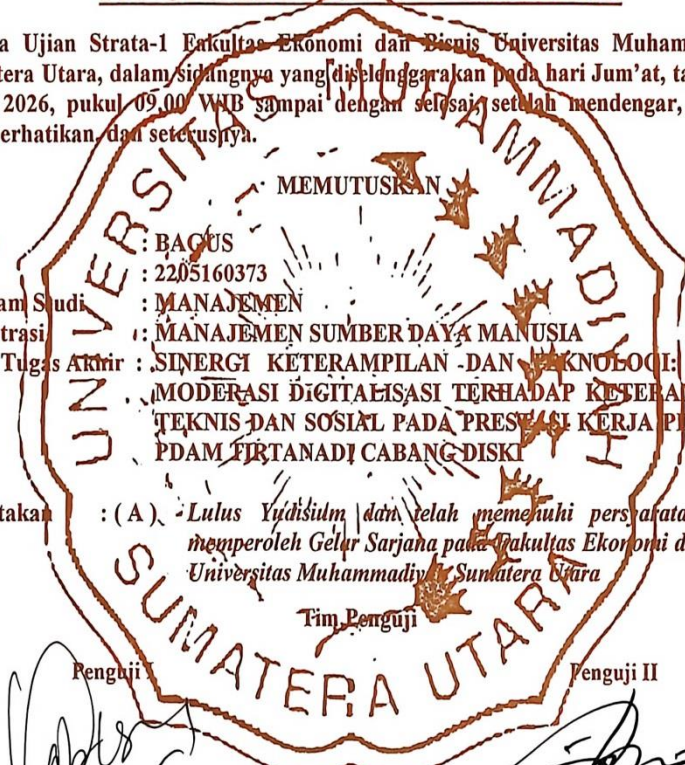
PENGESAHAN UJIAN TUGAS AKHIR

Panitia Ujian Strata-1 Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, dalam sidang yang diselenggarakan pada hari Jum'at, tanggal 17 April 2026, pukul 09.00 WIB sampai dengan selesai setelah mendengar, melihat, memperhatikan dan setekusnya.

MEMUTUSKAN

Nama : **BAGUS**
 NPM : **2205160373**
 Program Studi : **MANAJEMEN**
 Kosentrasi : **MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA**
 Judul Tugas Akhir : **SINERGI KETERAMPILAN DAN TEKNOLOGI: PERAN MODERASI DIGITALISASI TERHADAP KETERAMPILAN TEKNIS DAN SOSIAL PADA PRESELEKSI KERJA PEGAWAI PDAM TIRTANADI CABANG DISKI**

Dinyatakan : (A) *Lulus Yudisium dan telah memenuhi persyaratan untuk memperoleh Gelar Sarjana pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara*



Tim Penguji

Penguji I :
Dr. LELA BISMALA, ST, M.Si.

Penguji II :
EFRY KURNIA, S.E., M.Si.

UMSU

Perwakilan

AGUS SANI SE, M.Sc
Panitia Ujian

Ketua :
Dr. RADIMAN, S.E., M.Si

Sekretaris :
Dr. BASRUDNY TANJUNG, S.E., M.S





MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
Jl. Kapten Mukhtar Basri No. 3 (061) 6624567 Medan 20238

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

PENGESAHAN TUGAS AKHIR

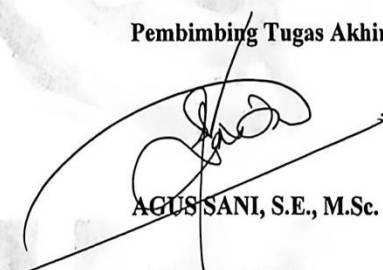
Tugas Akhir ini disusun oleh :

Nama : BAGUS
N.P.M : 2205160373
Program Studi : MANAJEMEN
Konsentrasi : SUMBER DAYA MANUSIA
Judul Tugas Akhir : SINERGI KETERAMPILAN DAN TEKNOLOGI: PERAN MODERASI DIGITALISASI TERHADAP PENGARUH KETERAMPILAN TEKNIS DAN SOSIAL PADA PRESTASI KERJA PEGAWAI PDAM TIRTANADI CABANG DISKI.

Disetujui dan memenuhi persyaratan untuk diajukan dalam ujian mempertahankan tugas akhir.

Medan, Maret 2026

Pembimbing Tugas Akhir


AGUS SANI, S.E., M.Sc.

Disetujui Oleh :

Ketua Program Studi Manajemen


AGUS SANI, S.E., M.Sc.

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis



DR. RADIMAN, S.E., M.Si.



UMSU
Unggul | Cerdas | Terpercaya

MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
Jl. Kapten Mukhtar Basri No. 3. Medan, Telp. 061-6624567, Kode Pos 20238

BERITA ACARA BIMBINGAN TUGAS AKHIR

Nama Mahasiswa : Bagus
NPM : 2205160373
Program Studi : Manajemen
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia
Dosen Pembimbing : Agus Sani, S.E., M.Sc.
Judul Tugas Akhir : Sinergi Keterampilan dan Teknologi: Peran Moderasi Digitalisasi terhadap Keterampilan Teknis dan Sosial pada Prestasi Kerja Pegawai PDAM Tirtana Cabang Diski

Item	Hasil Evaluasi	Tanggal	Paraf Dosen
Bab 1	OK		/
Bab 2	OK		/
Bab 3	OK		/
Bab 4	Pembahasan harus jelas didukung oleh penelitian terdahulu. Argumen dibangun dengan baik, dan penyusunan argumen di mana.		/
Bab 5	Mohon digunakan bahasa yg konklusif pada bagian ini		/
Daftar Pustaka	Mendeley, sitasi artikel dosen FEB UMSU		/
Persetujuan Sidang Meja Hijau	Agus Sani Meja Hijau	13/2/24	/

Diketahui oleh:
Ketua Program Studi

AGUS SANI, S.E., M.Sc.

Medan, Januari 2026
Disetujui oleh:
Dosen Pembimbing

AGUS SANI, S.E., M.Sc.



MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
Jl. Kapten Mukhtar Basri No. 3 (061) 6624567 Medan 20238

PERNYATAAN KEASLIAN TUGAS AKHIR



Saya yang bertanda tangan di bawah ini,

Nama : Bagus
N.P.M : 2205160373
Program Studi : Manajemen
Konsentrasi : Sumber Daya Manusia

Dengan ini menyatakan bahwa Tugas Akhir saya yang berjudul **“Sinergi Keterampilan dan Teknologi: Peran Moderasi Digitalisasi terhadap Pengaruh Keterampilan Teknis dan Sosial Pada Prestasi Kerja Pegawai Pdam Tirtanadi Cabang Diski.”** adalah bersifat asli (original), bukan hasil menyadur secara mutlak hasil karya orang lain.

Bilamana di kemudian hari ditemukan ketidaksesuaian dengan pernyataan ini, maka saya bersedia dituntut dan diproses sesuai dengan ketentuan yang berlaku di Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.

Demikian pernyataan ini dibuat dengan sesungguhnya dan dengan sebenar-benarnya.

Yang Menyatakan



Bagus

ABSTRAK

SINERGI KETERAMPILAN DAN TEKNOLOGI: PERAN MODERASI DIGITALISASI TERHADAP KETERAMPILAN TEKNIS DAN SOSIAL PADA PRESTASI KERJA PEGAWAI PDAM TIRTANADI CABANG DISKI

Bagus

2205160373

Program Studi Manajemen

Fakultas Ekonomi Dan Bisnis

Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui peran digitalisasi dalam memoderasi pengaruh keterampilan teknis dan sosial pada prestasi kerja pegawai PDAM Tirtanadi Cabang Diski. Sampel penelitian adalah sebanyak 60 orang karyawan dengan menyebarkan kuesioner. Metode analisis penelitian menggunakan *path coefficient* dengan SEM-PLS. Hasil penelitian menyimpulkan bahwa keterampilan teknis berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja. Keterampilan sosial berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja. Dalam peran moderasi, digitalisasi dapat memoderasi pengaruh keterampilan teknis terhadap prestasi kerja, serta digitalisasi juga memoderasi pengaruh keterampilan sosial terhadap prestasi kerja.

Kata kunci: keterampilan teknis, keterampilan sosial, digitalisasi, prestasi kerja

ABSTRACT

SYNERGY OF SKILLS AND TECHNOLOGY: THE MODERATING ROLE OF DIGITALIZATION ON TECHNICAL AND SOCIAL SKILLS ON THE WORK PERFORMANCE OF PDAM TIRTANADI EMPLOYEES AT THE DISKI BRANCH

Bagus

2205160373

*Management Study Program
Faculty of Economics and Business
Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara*

This study aims to determine the role of digitalization in moderating the influence of technical and social skills on the work performance of PDAM Tirtanadi Diski Branch employees. The research sample was 60 employees by distributing questionnaires. The research analysis method used the path coefficient with SEM-PLS. The results of the study concluded that technical skills have a significant effect on work performance. Social skills have a significant effect on work performance. In a moderating role, digitalization can moderate the effect of technical skills on work performance, and digitalization also moderates the effect of social skills on work performance.

Keywords: *hard skills, social skills, digitalization, work performance*

KATA PENGANTAR



Assalammu'alaikum Wr. Wb.

Puji syukur kehadiran Allah SWT yang telah melimpahkan rahmat dan hidayah-Nya kepada penulis sehingga penulis dapat menyelesaikan tugas akhir yang berjudul **“Sinergi Keterampilan Dan Teknologi: Peran Moderasi Digitalisasi Terhadap Keterampilan Teknis Dan Sosial Pada Prestasi Kerja Pegawai PDAM TIRTANADI Cabang Diski”**, sebagai salah satu syarat untuk menyelesaikan Program Sarjana (S1) Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.

Penulis menyadari bahwa banyak pihak yang telah membantu dalam proses penyelesaian tugas akhir ini. Maka dari itu, penulis ingin mengucapkan terima kasih kepada:

1. Ayahanda Suwadi dan Ibunda Sri Utari, yang telah mengasuh dan membesarkan penulis, yang memberikan semangat selama penulis menjalani pendidikan di Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
2. Bapak Prof. Dr. H. Agussani, M.AP selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
3. Bapak Dr. Radiman, S.E., M.Si selaku Dekan Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
4. Bapak Assoc. Prof. Dr. Hasrudy Tanjung, S.E., M.Si. selaku Wakil Dekan I Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.

5. Bapak Muhammad Shareza Hafiz, S.E., M.Acc, selaku Wakil Dekan III Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
6. Bapak Agus Sani SE., M.Sc., selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara sekaligus selaku Dosen Pembimbing akademik yang telah memberikan banyak masukan dan nasihat selama membimbing mahasiswa.
7. Bapak Arif Pratama Marpaung, S.E., M.M selaku Sekretaris Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara sekaligus selaku Dosen Pembimbing akademik yang telah memberikan banyak masukan dan nasihat selama membimbing mahasiswa
8. Bapak dan Ibu Dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara yang telah membimbing dan mengajarkan saya ilmu pengetahuan dari awal masuk sampai sekarang sehingga penulis dapat sampai di tahap penulisan tugas akhir ini.
9. Segenap Pegawai Biro Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara yang telah mempermudah jalannya pembuatan tugas akhir ini.
10. Serta untuk diri saya sendiri terima kasih telah kuat dan tetap semangat dalam melaksanakan tugas penulisan tersebut dan terima kasih juga buat adik-adik saya yang menaruh harapan besar untuk abangnya yang menjadi manusia yang bermanfaat bagi keluarga dan dapat mengangkat derajat keluarga dan juga sebagai contoh yang baik bagi mereka, serta seluruh

pihak yang tidak dapat penulis sebutkan satu persatu yang telah mendukung dan memotivasi sehingga bersemangat dalam penulisan tugas akhir ini, penulis bisa berharap semoga Allah Subhanahu Wata'ala membalas kebaikan kalian semua.

Akhirnya penulis mengharapkan tugas akhir ini bermanfaat bagi kita semua. Semoga Allah SWT selalu melimpahkan taufik dan hidayah-Nya pada kita semua serta memberikan keselamatan dunia dan akhirat. Amin

Wassalamualaikum Wr. Wb.

Medan, Februari 2026
Penulis,

Bagus
2205160373

DAFTAR ISI

ABSTRAK	ii
ABSTRACT	ii
KATA PENGANTAR.....	iii
DAFTAR ISI.....	vi
DAFTAR TABEL	ix
DAFTAR GAMBAR.....	x
BAB I PENDAHULUAN.....	1
1.1 Latar Belakang.....	1
1.2 Identifikasi Masalah.....	6
1.3 Batasan Masalah	7
1.4 Rumusan Masalah.....	8
1.5 Tujuan Penelitian	8
1.6 Manfaat Penelitian	9
BAB 2 LANDASAN TEORI.....	10
2.1 Uraian Teoritas	10
2.1.1 Teori Kinerja (<i>Performance Theory</i>).....	10
2.1.2 Prestasi Kerja.....	10
2.1.3 Keterampilan Teknis.....	14
2.1.4 Keterampilan Sosial.....	18
2.1.5 Digitalisasi.....	22
2.2 Penelitian Terdahulu	25
2.3 Kerangka Koseptual.....	27
2.3.1 Pengaruh Keterampilan Teknis Terhadap Prestasi Kerja	27
2.3.2 Pengaruh Keterampilan Sosial Terhadap Prestasi Kerja	27
2.3.3 Digitalisasi Memoderasi Dan Signifikan Pada Hubungan Antara Keterampilan Teknis Dan Prestasi Kerja	28
2.3.4 Digitalisasi Memoderasi Dan Signifikan Pada Hubungan Antara Keterampilan Sosial Dan Prestasi Kerja	28
2.4 Hipotesis.....	29
BAB 3 METODOLOGI PENELITIAN.....	31

3.1 Jenis Penelitian	31
3.2 Definisi Operasional Variabel	31
3.3 Tempat dan Waktu Penelitian	33
3.3.1 Tempat Penelitian	33
3.3.2 Waktu Penelitian	33
3.4 Populasi dan Sampel	34
3.4.1 Populasi	34
3.4.2 Sampel	34
3.5 Teknik Pengumpulan Data	34
3.6 Teknik Analisis Data	35
3.6.1 Analisis Data Kuantitatif	35
3.6.2 Analisis Jalur (<i>Path Analysis</i>)	35
3.6.3 Analisis Data Menggunakan <i>Partial Least Square (PLS)</i>	36
BAB 4 HASIL PENELITIAN	42
4.1 Hasil Penelitian	42
4.1.1 Deskripsi Variabel Penelitian	42
4.1.2 Identitas Responden	42
4.1.3 Deskripsi Hasil Penelitian	44
4.2 Hasil Analisa Data	49
4.2.1 Analisis Model Pengukuran (<i>Outer Model</i>)	49
4.2.2 Analisis Model Struktural (<i>Inner Model</i>)	55
4.3 Pembahasan	58
4.3.1 Pengaruh Keterampilan Teknis (X1) Terhadap Prestasi Kerja (Y)	58
4.3.2 Pengaruh Keterampilan Sosial (X2) Terhadap Prestasi Kerja (Y)	62
4.3.3 Pengaruh Keterampilan Teknis (X1) Terhadap Prestasi Kerja (Y) Dimoderasi Digitalisasi (Z)	66
4.3.4 Pengaruh Keterampilan Sosial (X2) Terhadap Prestasi Kerja (Y) Dimoderasi Digitalisasi (Z)	70
BAB 5 PENUTUP	73
5.1 Kesimpulan	73

5.2 Saran	73
DAFTAR PUSTAKA.....	75

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1	Data Prestasi Kerja PDAM TIRTANADI Cabang Diski	2
Tabel 2.1	Penelitian Terdahulu	25
Tabel 3.1	Definisi Operasional Variabel.....	31
Tabel 3.2	Rencana Penelitian	33
Tabel 4.1	Distribusi Jenis Kelamin	42
Tabel 4.2	Distribusi Rentang Usia.....	42
Tabel 4.3	Distribusi Pendidikan Terakhir	43
Tabel 4.4	Distribusi Jabatan	43
Tabel 4.5	Distribusi Frekuensi Variabel X1	44
Tabel 4.6	Distribusi Frekuensi Variabel X2.....	45
Tabel 4.7	Distribusi Frekuensi Variabel Z	46
Tabel 4.8	Distribusi Frekuensi Variabel Y.....	47
Tabel 4.9	Analisis Konsistensi Internal	50
Tabel 4.10	Uji Validitas Konvergen	51
Tabel 4.11	Uji Validitas Diskriminan.....	52
Tabel 4.12	Uji Kolinearitas	53
Tabel 4.13	R-Square	55
Tabel 4.14	Uji Hipotesis	56

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Konseptual.....	27
Gambar 4.1 Model PLS Algoritma Penelitian	49
Gambar 4.2 Model PLS Bootstrapping Penelitian	56

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Di era globalisasi saat ini, kualitas sumber daya manusia masih memegang peranan penting bagi setiap perusahaan agar dapat bertahan. Peranan sumber daya manusia sangat strategis dan penting sekali dalam pencapaian tujuan organisasi, baik jangka pendek maupun jangka panjang. Karena itu pengelolaan sumber daya manusia ini perlu dilakukan secara efektif. Oleh sebab itu, pengembangan sumber daya manusia merupakan topik yang sangat penting, sebab pengembangan sumber daya manusia merupakan suatu usaha untuk meningkatkan produktivitas serta dapat meningkatkan keunggulan bersaing organisasi. Pengembangan sumber daya manusia juga menciptakan kondisi dinamis di dalam organisasi. Jadi, usaha pengembangan karyawan merupakan faktor penting dalam menjaga kestabilan dan kelangsungan hidup perusahaan. Usaha pengembangan karyawan secara dini dapat menjaga keseimbangan penurunan prestasi kerja dan pengembangan ini perlu dilakukan untuk melihat karyawan yang berprestasi atau berpotensi besar untuk dikembangkan pengetahuannya, keterampilannya, dan keahliannya sesuai dengan kemampuan yang dimiliki (IQRA, 2024)

Prestasi kerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Prestasi kerja adalah sebagai perilaku nyata atau actual behavior yang ditunjukkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam organisasi. Jadi, fokusnya bukan hanya hasil, tetapi juga tindakan aktual yang dilakukan sebagai bagian dari tugas kerja. Dengan demikian prestasi kerja

mencerminkan bentuk tanggung jawab professional yang harus dicapai demi mendukung tercapainya visi dan misi perusahaan (Komalasari et al., 2020).

Berikut ini adalah tabel prestasi kerja pegawai PDAM TIRTANADI Cabang Diski:

Tabel 1.1
Data Prestasi Kerja PDAM TIRTANADI Cabang Diski

Indikator Kinerja	Target 2023	Realisasi 2023	Selisih	Keterangan
Kualitas Pelayanan	100%	94%	6	Tidak Tercapai
Ketepatan Laporan	100%	96%	4	Tidak Tercapai
Disiplin Kehadiran	100%	98%	2	Tercapai Sebagian
Produktivitas Kerja	100%	97%	3	Tercapai Sebagian
Kepuasan Pelanggan	100%	99%	1	Tercapai Sebagian
Indikator Kinerja	Target 2024	Realisasi 2024	Selisih	Keterangan
Kualitas Pelayanan	100%	98%	2	Tercapai Sebagian
Ketepatan Laporan	100%	100%	0	Tercapai
Disiplin Kehadiran	100%	99%	1	Tercapai Sebagian
Produktivitas Kerja	100%	100%	0	Tercapai
Kepuasan Pelanggan	100%	100%	0	Tercapai

Berdasarkan data hasil evaluasi kinerja pegawai PDAM Tirtanadi Cabang Diski tahun 2023–2024, diperoleh informasi mengenai tingkat pencapaian indikator kinerja yang meliputi kualitas pelayanan, ketepatan laporan, disiplin kehadiran, produktivitas kerja, dan kepuasan pelanggan. Pada tahun 2023, kinerja pegawai secara umum masih menunjukkan adanya beberapa indikator yang belum mencapai target. Indikator kualitas pelayanan memiliki target sebesar 100% dengan realisasi sebesar 94%, sehingga terdapat selisih sebesar 6% dan

dinyatakan tidak tercapai. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian pegawai masih perlu meningkatkan kemampuan teknis dan sikap pelayanan terhadap pelanggan. Selanjutnya, indikator ketepatan laporan memiliki target 100% dengan realisasi 96%, mengalami selisih sebesar 4% dan dikategorikan tidak tercapai. Artinya, masih terdapat keterlambatan atau ketidaksesuaian dalam penyampaian laporan kerja. Indikator disiplin kehadiran menunjukkan hasil yang cukup baik, yaitu target 100% dengan realisasi 98% dan selisih 2%. Kondisi ini dikategorikan tercapai sebagian, yang berarti tingkat kehadiran pegawai cukup tinggi meskipun masih ada sebagian kecil pegawai yang tidak hadir penuh selama periode penilaian. Untuk indikator produktivitas kerja, target ditetapkan sebesar 100% dan realisasi yang dicapai sebesar 97%, sehingga terdapat selisih sebesar 3% dan dikategorikan tercapai sebagian. Hal ini mengindikasikan bahwa masih terdapat pegawai yang belum sepenuhnya mencapai target output yang ditetapkan. Sementara itu, indikator kepuasan pelanggan menunjukkan capaian paling tinggi, yaitu target 100% dengan realisasi 99% dan selisih 1%. Hasil ini menunjukkan bahwa pelayanan PDAM Tirtanadi Cabang Diski telah memberikan tingkat kepuasan yang baik kepada pelanggan dan dikategorikan tercapai.

Pada tahun 2024, kinerja pegawai mengalami peningkatan yang signifikan. Indikator kualitas pelayanan meningkat dari 94% menjadi 98% dengan selisih 2% dan dinyatakan tercapai sebagian, menandakan adanya peningkatan kemampuan pelayanan pegawai. Indikator ketepatan laporan berhasil mencapai target 100% tanpa selisih, menunjukkan bahwa seluruh laporan telah diselesaikan tepat waktu dan sesuai standar perusahaan. Indikator disiplin kehadiran juga meningkat dengan realisasi 99%, menunjukkan tingkat kedisiplinan yang tinggi. Sementara

itu, produktivitas kerja juga mendapatkan target dengan realisasi sebesar 100%, yang berarti pegawai mampu menyelesaikan pekerjaan lebih dengan target yang ditetapkan. Terakhir, indikator kepuasan pelanggan tetap terjaga pada tingkat optimal yaitu 100%, menandakan bahwa pelayanan yang diberikan PDAM kepada masyarakat semakin memuaskan. Secara keseluruhan, data tersebut menunjukkan bahwa dari tahun 2023 ke 2024 terjadi peningkatan yang cukup signifikan dalam prestasi kerja pegawai PDAM Tirtanadi Cabang Diski. Peningkatan ini mengindikasikan adanya perbaikan dalam aspek keterampilan, disiplin, serta efektivitas sistem kerja yang diterapkan oleh manajemen. Dengan demikian, upaya pengembangan sumber daya manusia dan penerapan digitalisasi pelayanan yang dilakukan PDAM berkontribusi positif terhadap peningkatan prestasi kerja pegawai.

Dalam penelitian ini, terdapat dua variabel bebas (*independen*) terdiri dari keterampilan teknis dan keterampilan sosial. Keterampilan teknis (*technical skills*) adalah kemampuan untuk menggunakan prosedur, teknik, pengetahuan, dan alat yang dibutuhkan untuk melakukan tugas-tugas tertentu dalam suatu bidang kerja secara efektif (Robbins & Coulter 2020). Keterampilan teknis yang tidak seimbang seperti kurangnya kemampuan pegawai dalam mengoperasikan system digital dan perawatan alat system operasional air akan berdampak negatif terhadap prestasi kerja. Masalah ini perlu dilakukan penelitian teknis dan pembenahan sistem kerja agar prestasi kerja pegawai mengalami peningkatan khususnya pegawai divisi teknik dan operasional. Adapun keterampilan sosial mencakup kemampuan dalam berkomunikasi, bekerjasama dalam tim, dan membangun hubungan baik dengan pelanggan maupun rekan kerja.

Sementara itu, digitalisasi ditempatkan sebagai variabel moderasi yang diduga dapat memperkuat atau memperlemah pengaruh keterampilan terhadap prestasi kerja. Digitalisasi sebagai variabel moderasi, memiliki peran penting dalam meningkatkan efisiensi dan kemudahan kerja. Dengan sistem digital yang terintegrasi maka proses kerja bisa lebih cepat dan akurat. Namun, keberhasilan digitalisasi sangat bergantung pada kesiapan pegawai dalam mengoperasikannya. Oleh karena itu, digitalisasi diasumsikan dapat memoderasi atau mempengaruhi kekuatan hubungan antara keterampilan (baik teknis maupun sosial) dengan prestasi kerja.

Adapun dari hasil pendahuluan yang penulis lakukan, fenomena yang terjadi di PDAM TIRTANADI Cabang Diski dengan melakukan observasi dan kuisioner pra-riset kepada beberapa karyawan. Penulis menemukan masalah utama bagi pegawai bahwa masalah prestasi kerja pegawai yang masih kurang dalam mencapai hasil target prestasi kerja yang ditetapkan oleh perusahaan. Di sisi lain juga, keterampilan teknis dan sosial pegawai dalam melaksanakan tugasnya masih belum maksimal. Dalam hal ini menyebabkan keterampilan teknis dan sosial berpengaruh negatif terhadap prestasi kerja.

Untuk memperkuat fenomena penelitian, peneliti melakukan pra-riset terhadap 30 orang pegawai di lingkungan PDAM Tirtanadi Cabang Diski. Hasil pra-riset menunjukkan bahwa sebagian besar responden masih menghadapi berbagai kendala yang berkaitan dengan keterampilan dan pemanfaatan teknologi digital dalam pekerjaan. Adapun hasil pra-riset tersebut adalah sebagai berikut:

1. Sebanyak 21 orang (70%) responden menyatakan bahwa mereka masih mengalami kesulitan dalam mengoperasikan sistem digital yang digunakan dalam pekerjaan sehari-hari.
2. Sebanyak 18 orang (60%) responden mengungkapkan bahwa keterampilan komunikasi dan kerja sama tim masih perlu ditingkatkan.
3. Sebanyak 20 orang (66,7%) responden merasa bahwa keterampilan teknis yang dimiliki belum sepenuhnya mendukung peningkatan prestasi kerja.
4. Sebanyak 20 orang (66,7%) responden menyatakan bahwa kedisiplinan dan memiliki inisiatif masih perlu ditingkatkan agar bisa meningkatkan prestasi kerja.

Berdasarkan latar belakang tersebut, penulis tertarik untuk meneliti prestasi kerja karyawan pada PDAM TIRTANADI Cabang Diski, dengan judul tugas akhir **“Sinergi Keterampilan dan Teknologi: Peran Moderasi Digitalisasi terhadap Pengaruh Keterampilan Teknis dan Sosial pada Prestasi Kerja Pegawai PDAM Tirtanadi Cabang Diski”**.

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah di atas, maka identifikasi masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Keterampilan teknis dan keterampilan sosial merupakan dua faktor krusial secara signifikan memengaruhi prestasi kerja pegawai di bidang sumber daya manusia. Secara logis, keterampilan teknis yang rendah dan keterampilan sosial yang kurang mendukung cenderung memberikan dampak negatif terhadap produktivitas dan performa karyawan.

2. Digitalisasi saat ini menjadi salah satu tren utama dalam dunia kerja, termasuk di bidang sumber daya manusia. Namun demikian, peran digitalisasi sebagai variabel mediasi dalam hubungan antara keterampilan teknis, keterampilan sosial, dan prestasi kerja pegawai masih belum banyak diteliti secara mendalam, sehingga membuka peluang untuk eksplorasi akademik lebih lanjut.
3. Bidang keterampilan pegawai menjadi objek kajian yang menarik untuk diteliti, mengingat tingginya tingkat persaingan dan pesatnya perkembangan teknologi digital dalam dunia kerja. Kondisi tersebut menciptakan atmosfer kerja yang dinamis, namun juga berpotensi menimbulkan keterampilan teknis yang menantang serta keterampilan sosial yang kompleks.

1.3 Batasan Masalah

Berdasarkan latar belakang dan identifikasi masalah yang telah dikemukakan sebelumnya, maka untuk menjaga fokus dan ketepatan arah penelitian, studi ini dibatasi pada ruang lingkup tertentu. Adapun batasan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Penelitian ini akan menganalisis empat variabel, yang terdiri dari dua variabel bebas (*independen*), satu variabel moderasi, dan satu variabel terikat (*dependen*).
2. Fokus penelitian ini adalah pada pegawai yang bekerja di PDAM TIRTANADI Cabang Diski, sehingga seluruh populasi yang dijadikan objek penelitian berasal dari sektor tersebut.

3. Penelitian ini akan menggunakan pendekatan kuantitatif, dengan metode pengumpulan data berupa data yang relevan dan dapat dianalisis secara statistik.

1.4 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah dijabarkan di atas, maka dapat di rumuskan masalah yang terdapat dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Apakah keterampilan teknis berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja?
2. Apakah keterampilan sosial berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja?
3. Apakah digitalisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja?
4. Apakah digitalisasi berperan sebagai moderasi penghubung antara keterampilan teknis dan prestasi kerja?
5. Apakah digitalisasi berperan sebagai moderasi penghubung antara keterampilan sosial dan prestasi kerja?

1.5 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penelitian ini adalah untuk, antara lain:

1. Menguji dan menganalisis pengaruh keterampilan teknis terhadap prestasi kerja.
2. Menguji dan menganalisis pengaruh keterampilan sosial terhadap prestasi kerja.
3. Menguji dan menganalisis pengaruh digitalisasi terhadap prestasi kerja.

4. Menguji dan menganalisis peran moderasi digitalisasi pada keterampilan teknis terhadap prestasi kerja.
5. Menguji dan menganalisis peran moderasi digitalisasi pada keterampilan sosial terhadap prestasi kerja.

1.6 Manfaat Penelitian

Adapun manfaat yang sangat diharapkan dari penelitian tugas akhir ini adalah:

1. Kegunaan akademis

Penelitian ini dapat menambah wawasan mengenai keterampilan teknis dan keterampilan sosial terhadap prestasi kerja karyawan melalui digitalisasi sebagai variable moderating, serta memperkaya khazanah penelitian yang ada dan dapat digunakan sebagai penelitian sebelumnya.

2. Kegunaan praktis

a. Bagi peneliti

Penelitian ini dapat digunakan untuk memperkaya pengetahuan peneliti tentang pengaruh keterampilan teknis dan keterampilan sosial terhadap prestasi kerja karyawan melalui digitalisasi menjadi variabel moderasi.

b. Bagi perusahaan

Penelitian ini diharapkan dapat menambah pengetahuan perusahaan mengenai pengaruh keterampilan teknis dan keterampilan sosial terhadap prestasi kerja dan dapat menjadi bahan evaluasi bagi perusahaan dan karyawan untuk berkembang kearah yang lebih baik, serta membantu tujuan yang ingin dicapai bersama.

BAB 2

LANDASAN TEORI

2.1 Uraian Teoritas

2.1.1 Prestasi Kerja

2.1.1.1 Pengertian Prestasi Kerja

Pentingnya prestasi kerja dilihat dari hasil kerja terbaik dari para anggotanya. Namun hasil kerjanya itu tidak akan optimal penuh muncul dari anggota dan bermanfaat bagi organisasi. Namun, tanpa adanya laporan kondisi prestasi kerja pegawai, pihak organisasi atau perusahaan meliputi tidak cukup mampu membuat keputusan yakni jernih mengenai pegawai mana yakni patut diberi penghargaan atau pegawai mana pula yakni harus menerima hukuman selaras bersama pencapaian tinggi rendahnya prestasi kerja. Prestasi kerja merupakan sebuah hasil kerja yakni dicapai seorang karyawan dilihat dari karakteristik pribadinya serta persepsi terhadap perannya dalam pekerjaan itu, ataupun bentuk penilaian tersendiri dalam menjalankan dan meningkatkan program-program kerjanya. Hal terpenting dalam sebuah perusahaan merupakan meningkatkan prestasi kerja untuk mencapai tujuan sebuah perusahaan. *“Job performance refers to the set of employee behaviors that contribute, either positively or negatively, to organizational goal accomplishment.”* Artinya: prestasi kerja adalah serangkaian perilaku karyawan yang berkontribusi, baik secara positif maupun negatif, terhadap pencapaian tujuan organisasi (Cabarcos, M. Á. R., Vázquez-Rodríguez, P., & Quiño-Piñeiro, L. 2022)

“Job performance refers to the set of employee behaviors that contribute, either positively or negatively, to organizational goal accomplishment.” Artinya:

Prestasi kerja adalah serangkaian perilaku karyawan yang berkontribusi, baik secara positif maupun negatif, terhadap pencapaian tujuan organisasi (Cabarcos et al. 2022). Prestasi kerja merupakan hasil kerja yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas sesuai tanggung jawab, berdasarkan kemampuan dan pengalaman. Fokusnya adalah hasil kerja karyawan dilihat dari kualitas, kuantitas, dan tanggung jawab (Sutrisno & Marhaenis 2022). Prestasi kerja adalah hasil kerja yang dicapai karyawan dalam menjalankan tugas, diukur berdasarkan standar tertentu seperti efektivitas, efisiensi, dan ketepatan waktu (Handayani et al. 2022).

Dari definisi beberapa ahli maka penulis menyimpulkan bahwa prestasi kerja adalah hasil kerja dari setiap karyawan yang dinilai oleh perusahaan atau orang yang berwenang, sebagai pedoman atau acuan bagi perusahaan apakah karyawan tersebut berkualitas atau tidak serta berhak atau tidak untuk memperoleh kompensasi atau peningkatan jabatan yang lebih baik.

2.1.1.2 Tujuan Prestasi Kerja

Menurut Mathis & Jackson (2020) mengemukakan tujuan yang ingin dicapai dalam penilaian prestasi kerja:

1. Menilai dan meningkatkan kinerja karyawan melalui umpan balik dan intervensi pengembangan.
2. Mengidentifikasi kebutuhan pelatihan dan pengembangan karir individu.
3. Menjadi dasar keputusan administrative seperti promosi, kenaikan gaji, transfer, atau pemecatan.
4. Menyelaraskan kontribusi individu dengan target dan strategi organisasi.

2.1.1.3 Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi Prestasi Kerja

Prestasi kerja merupakan hasil kerja yang dicapai oleh pegawai dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya sesuai dengan standar yang telah ditetapkan oleh organisasi. Tinggi rendahnya prestasi kerja tidak terlepas dari berbagai faktor yang mempengaruhinya. Dalam penelitian ini, faktor-faktor yang mempengaruhi prestasi kerja difokuskan pada keterampilan teknis, keterampilan sosial, dan digitalisasi sebagai variabel moderasi sekaligus variabel yang dapat memberikan pengaruh langsung.

1. Keterampilan Teknis

Menurut Gary Dessler (2020), keterampilan teknis merupakan kemampuan spesifik yang diperlukan untuk melaksanakan pekerjaan tertentu yang melibatkan penggunaan teknik, prosedur, dan alat kerja secara tepat. Hal ini menunjukkan bahwa keterampilan teknis menjadi dasar dalam menentukan sejauh mana pegawai mampu menjalankan tugasnya sesuai dengan standar yang telah ditetapkan organisasi.

2. Keterampilan Sosial

Menurut Robbins dan Judge (2021), keterampilan sosial mencerminkan kemampuan individu dalam membangun hubungan interpersonal yang efektif di tempat kerja.. Keterampilan ini meliputi kemampuan komunikasi efektif, kerja sama tim, empati, serta kemampuan beradaptasi dalam lingkungan kerja. Dalam organisasi, keterampilan sosial sangat berperan dalam mendukung kelancaran aktivitas kerja. Pegawai yang memiliki keterampilan sosial yang baik akan lebih mudah berkoordinasi, menyelesaikan konflik, serta menciptakan suasana kerja yang kondusif.

3. Digitalisasi

Menurut Erik Brynjolfsson dan Andrew McAfee (2020), digitalisasi merupakan proses pemanfaatan teknologi digital untuk mengubah cara kerja, proses bisnis, dan interaksi dalam organisasi. Dalam konteks organisasi modern, digitalisasi mencakup penggunaan sistem informasi, aplikasi kerja, serta komunikasi berbasis teknologi yang bertujuan untuk meningkatkan efisiensi dan efektivitas kerja. Dalam penelitian ini, digitalisasi memiliki dua peran penting, yaitu sebagai variabel moderasi dan sebagai variabel yang memberikan pengaruh langsung terhadap prestasi kerja.

2.1.2.4 Indikator Prestasi Kerja

Menurut Mangkunegara (2017) prestasi kerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh karyawan sesuai tanggung jawabnya, dengan indikator:

a. Hasil Kerja (Kuantitas dan Kualitas)

Tingkat pencapaian hasil kerja baik dari jumlah maupun mutu pekerjaan.

b. Pengetahuan Pekerjaan

Tingkat pemahaman karyawan terhadap pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya.

c. Inisiatif

Kemampuan karyawan untuk bertindak proaktif dan mandiri dalam menyelesaikan pekerjaan.

d. Kecakapan Mental

Kemampuan berpikir, menganalisis masalah, serta mengambil keputusan secara tepat.

e. Sikap (Semangat dan Sikap Positif)

Sikap mental karyawan yang tercermin dari semangat kerja, tanggung jawab, dan perilaku positif dalam bekerja bersama hasil yakni tinggi harus dicapai oleh karyawan.

2.1.3 Keterampilan Teknis

2.1.3.1 Pengertian Keterampilan Teknis

Keterampilan teknis adalah pengetahuan dan kompetensi khusus yang diperlukan untuk menyelesaikan tugas yang terkait dengan pekerjaan atau industri tertentu. Keterampilan Teknis atau hard skill sangat erat kaitannya dengan keterampilan teknis yang melekat atau dibutuhkan untuk profesi tertentu. Misalnya seorang dokter harus menguasai bidang ilmu kedokteran, seorang penyanyi harus memiliki teknik vokal yang baik, dan pemain sepak bola yang mahir menggiring bola.

Menurut Wahyuni Sri Astutik & Mochamad Aeng Yuda Pambud (2019) hard skill atau Keterampilan Teknis dapat di nilai dari tes teknis atau tes praktis. Hard skill dalam penelitian ini adalah keterampilan teknis yang melekat atau dibutuhkan tenaga penjualan agar dapat melaksanakan pekerjaannya dengan baik. Dan menurut Fhalina Lisdiana (2019) Keterampilan Teknis (*Hard Skill*) seringkali dimaknai sebagai penetapan ukuran individu dalam hal kemampuan teknis yang bisa dilihat dari bukti-bukti yang dimilikinya, seperti sertifikat, penghargaan dan lain-lain. Hal ini berarti Hard Skill didapatkan seseorang lewat lembaga

pendidikan untuk memperoleh kemampuan yang menunjangnya dalam memecahkan masalah.

Dan seperti yang dikatakan Menurut Zulkifli Rasid (2018) Keterampilan Teknis atau hard skill yaitu penguasaan ilmu pengetahuan, teknologi dan keterampilan teknis yang berhubungan dengan bidang ilmunya. *Hard skill* merupakan penguasaan keterampilan teknis dari hasil pembelajaran yang berhubungan dengan suatu bidang ilmu tertentu. Contohnya bidang ilmu kedokteran, science, teknologi, olahraga, seni dan bidang ilmu lainnya. Kita bisa melihat atau mengukur hard skill seseorang dari riwayat pendidikannya. Menurut Feri Sulianta (2018:2) “*Hard Skill*, memaksudkan keahlian teknikal yang umumnya dipelajari orang-orang dalam berbagai pelatihan, training, serta keilmuan di perkuliahan atau lembaga edukasi lainnya. Hard Skill biasanya identic dengan perannya dalam pekerjaan, misalnya analisis informasi, manajer finansial, programmer, chef, arsitek, dan sebagainya.”

2.1.3.2 Tujuan Keterampilan Teknis

Beberapa tujuan utama dari keterampilan teknis adalah sebagai berikut:

1. Meningkatkan Produktivitas

Keterampilan teknis memungkinkan individu untuk menyelesaikan pekerjaan dengan lebih efisien dan cepat, sehingga meningkatkan produktivitas secara keseluruhan.

2. Meningkatkan Kualitas Pekerjaan

Dengan menguasai keterampilan teknis, individu dapat menghasilkan pekerjaan dengan kualitas yang lebih baik dan lebih akurat.

3. Memenuhi Kebutuhan Industri

Keterampilan teknis sangat penting untuk memenuhi kebutuhan pasar kerja yang terus berkembang dan berubah, terutama di bidang teknologi dan industri lainnya.

4. Mengembangkan Karir

Keterampilan teknis yang kuat dapat membuka peluang karir yang lebih luas dan memungkinkan individu untuk naik jabatan atau berpindah ke bidang yang berbeda.

5. Memecahkan Masalah

Keterampilan teknis memungkinkan individu untuk menganalisis masalah dan menemukan solusi yang efektif menggunakan pengetahuan dan kemampuan teknis yang mereka miliki.

2.1.3.3 Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi Keterampilan Teknis

Faktor yang mempengaruhi keterampilan teknis (Nurwiyati 2014), wahyuni (2016) meliputi:

1. Kemampuan teknis

Kemampuan untuk menggunakan pengetahuan, metode, tehnik-tehnik dalam menyelesaikan pekerjaan.

2. Ilmu pengetahuan

Keterampilan yang dilakukan secara sadar untuk meneliti, menyelidiki, meningkatkan Ilmu pengetahuan diperoleh dari pendapatan formal maupun non formal.

3. Ilmu tehnologi

Ilmu yang belum banyak digunakan oleh sebagian masyarakat, dimana ilmu teknologi ini dapat digunakan sebagai pendorong perubahan.

2.1.3.4 Indikator Keterampilan Teknis

Menurut Robert L. Katz (1974) Keterampilan teknis (technical skill) adalah kemampuan seseorang dalam menggunakan pengetahuan, metode, teknik, dan prosedur tertentu untuk melaksanakan pekerjaan secara efektif. Berdasarkan konsep tersebut, keterampilan teknis tercermin melalui indikator-indikator berikut:

1. Menetapkan langkah yang dapat diterapkan dalam penyelesaian tugas/pekerjaan.

Menunjukkan kemampuan individu dalam merancang tahapan kerja yang logis dan aplikatif sesuai dengan tuntutan pekerjaan.

2. Menetapkan prosedur yang paling baik dalam menjalankan tugas/pekerjaan.

Mencerminkan kemampuan memilih dan menerapkan metode atau prosedur kerja yang paling tepat agar pekerjaan dapat dilaksanakan secara efisien.

3. Merampungkan tugas dengan sebaik mungkin

Menunjukkan kemampuan teknis dalam menyelesaikan pekerjaan secara tuntas dengan hasil yang optimal sesuai standar yang ditetapkan.

4. Menentukan ukuran/volume tugas terbaik yang dapat diselesaikan.

Menggambarkan kemampuan memperkirakan kapasitas kerja dan beban tugas yang mampu diselesaikan secara efektif tanpa menurunkan kualitas hasil kerja.

5. Memprediksi hasil pelaksanaan tugas/pekerjaan

Menunjukkan kemampuan teknis dalam memperkirakan hasil akhir pekerjaan berdasarkan perencanaan, pengalaman, dan penguasaan teknik kerja.

2.1.4 Keterampilan Sosial

2.1.4.1 Pengertian Keterampilan Sosial

Keterampilan sosial merupakan bentuk perilaku, perbuatan, dan sikap yang di tunjukan oleh seorang individu terhadap orang lain secara verbal maupun non-verbal (Istianti, 2018). Selain itu menurut Teresia, (2018) menjelaskan bahwa keterampilan sosial adalah sebuah alat yang terdiri dari kemampuan interaksi, berkomunikasi secara verbal maupun non-verbal yang di tunjukan dengan perilaku yang baik serta kemampuan untuk menjalin hubungan baik dengan orang lain.

Menurut Anderson (dalam Minarni, 2016: 165) “Keterampilan sosial diartikan sebagai keterampilan berkomunikasi dan berinteraksi dengan orang lain”. Terdapat juga ahli yang menyamakan keterampilan sosial dengan kecerdasan emosional. Dalam taksonomi tujuan pembelajaran, keterampilan sosial (kecerdasan emosional) termasuk ke dalam ranah afektif. “Keterampilan sosial adalah kemampuan untuk berperilaku yang sesuai dengan tuntutan sosial menjadi orang yang mampu bermasyarakat”. Hurlock (dalam Huda 2016:154).

Secara garis besar dari beberapa referensi, keterampilan sosial diartikan sebagai keterampilan individu disertai dengan kecakapan yang dimiliki anak dalam memulai aktivitas ataupun mempertahankan suatu hubungan yang positif dalam berinteraksi secara sosial. Maka perilaku sosial merupakan perilaku dimana

seseorang harus berorientasi pada pencapaian suatu tujuan, nilai, dan penerimaan berdasarkan afeksi.

2.1.4.2 Tujuan Keterampilan Sosial

Keterampilan sosial penting dimiliki oleh manusia, karna keterampilan sosial dapat mempermudah manusia untuk berinteraksi, bekerjasama, dan bersosialisasi. Keterampilan sosial perlu dibelajarkan sejak usia dini, karna dalam kehidupan bermasyarakat begitu banyak orang menggantungkan hidup melalui kelompok.

Keterampilan sosial dapat diperoleh dari proses belajar, baik belajar dari orang tua sebagai figur yang paling dekat dengan kita, maupun belajar dari teman sebaya dan masyarakat sekitar. Menurut (Amin, 2022) bahwa keterampilan sosial menjadi kebutuhan yang perlu dimiliki seseorang sebagai bekal demi kelanjutan hidup dan manfaat dalam kehidupan sehari-hari di lingkungan keluarga dan sekitarnya.

2.1.4.3 Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi Keterampilan Sosial

Menurut Samancı dan Matson (2019), keterampilan sosial seseorang dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor utama yang berkaitan dengan perkembangan individu dan lingkungannya. Berikut adalah faktor-faktor yang mempengaruhi keterampilan sosial menurut mereka:

1. Faktor Individu (*Individual Factors*)
 - i. Kemampuan kognitif: Anak atau individu dengan kemampuan kognitif yang baik cenderung lebih mudah memahami norma sosial, membaca situasi sosial, dan merespons dengan cara yang sesuai.

- ii. Kemampuan komunikasi: Individu dengan kemampuan komunikasi verbal dan nonverbal yang baik memiliki peluang lebih besar untuk berinteraksi secara efektif.
 - iii. Temperamen dan kepribadian: Anak yang lebih terbuka dan ramah cenderung lebih mudah bergaul dibandingkan yang pemalu atau agresif.
2. Faktor Keluarga
- a. Gaya pengasuhan orang tua: Pola asuh yang suportif, hangat, dan konsisten mendukung perkembangan keterampilan sosial yang sehat.
 - b. Hubungan dalam keluarga: Keharmonisan hubungan antara anggota keluarga memberi contoh interaksi sosial yang baik bagi anak.
 - c. Keterlibatan orang tua: Orang tua yang aktif terlibat dalam kehidupan sosial anak membantu anak mengembangkan keterampilan sosial lebih baik.
3. Faktor Lingkungan Sosial
- a. Teman sebaya: Interaksi dengan teman sebaya penting untuk melatih keterampilan sosial, seperti berbagi, bekerja sama, dan menyelesaikan konflik.
 - b. Sekolah dan guru: Lingkungan sekolah dan pendekatan guru dalam mendukung interaksi sosial sangat berpengaruh terhadap pembentukan perilaku sosial anak.
 - c. Budaya dan norma masyarakat: Nilai-nilai budaya di sekitar individu memengaruhi bagaimana seseorang belajar berperilaku dalam situasi

sosial karakteristik individu, keluarga, sekolah, dan lingkungan masyarakat.

2.1.4.4 Indikator Keterampilan Sosial

Menurut Robert L. Katz (1974) Keterampilan sosial (human skill) adalah kemampuan seseorang dalam bekerja sama, berkomunikasi, memahami, dan memotivasi orang lain secara efektif dalam lingkungan kerja. Berdasarkan konsep tersebut, keterampilan sosial dijelaskan melalui indikator-indikator berikut:

1. Melayani Orang Lain

Kemampuan individu dalam membantu, menghargai, dan memberikan pelayanan yang baik kepada orang lain dengan sikap ramah, empati, dan tanggung jawab.

2. Memberikan Dorongan kepada Orang Lain

Kemampuan individu dalam memotivasi, memberi semangat, dan mendorong rekan kerja agar mampu meningkatkan kinerja dan mencapai tujuan bersama.

3. Berkomunikasi Lisan dan Tulisan

Kemampuan menyampaikan informasi, ide, dan instruksi secara jelas dan efektif baik secara lisan maupun tertulis, serta mampu memahami pesan yang disampaikan orang lain.

4. Bekerjasama dalam Regu Kerja

Kemampuan individu untuk bekerja secara kooperatif dalam tim, menghargai perbedaan pendapat, serta berkontribusi aktif demi tercapainya tujuan kelompok.

2.1.5 Digitalisasi

2.1.5.1 Pengertian Digitalisasi

Menurut KBBI, digitalisasi merupakan proses pemberian atau pemakaian sistem digital. Adapun pengertian digitalisasi sendiri yaitu merupakan suatu terminologi atau istilah yang biasa digunakan untuk menerangkan suatu proses peralihan media, yaitu peralihan dari penggunaan media cetak, video, maupun audio menjadi media digital yang bertujuan untuk dapat mengarsipkan dokumen berupa transformasi digital. Digitalisasi juga sering diartikan sebagai sebuah proses mengalihkan media dari bentuk tercetak atau analog menjadi media elektronik atau digital.

Hasbi AS mengartikan digitalisasi sebagai sebuah proses mengalihkan media cetak maupun analog ke dalam media elektronik maupun digital melalui proses seperti *digital photography*, *scanning*, atau teknik lainnya, Sedangkan menurut Khomsin mengartikan digitalisasi sebagai sebuah proses supaya mengubah informasi grafis yang tersedia dalam kertas ke dalam format digital. Pada prosesnya, digitalisasi memerlukan tenaga, biaya, serta waktu yang memerlukan kehadiran seorang tenaga ahli yang dapat menguasainya.

Sedangkan digitalisasi menurut Terry Kuny bahwa digitalisasi mengacu pada sebuah proses menerjemahkan suatu potongan informasi seperti sebuah buku, gambar, rekaman suara, ataupun video ke dalam bentuk bit. Bit sendiri merupakan satuan dasar informasi pada suatu sistem komputer. Sedangkan menurut Marilyn Deegan digitalisasi merupakan sebuah proses konversi dari awalnya berbentuk dokumen tercetak maupun analog, yang kemudian diubah menjadi penyajian ke dalam bentuk digital.

2.1.5.2 Tujuan Digitalisasi

Digitalisasi mempunyai tujuan secara umum antara lain adalah untuk membantu dan memudahkan segala pekerjaan atau aktivitas sehari-hari masyarakat yang biasa mereka kerjakan. Tujuan digitalisasi ini memberi manfaat dan keuntungan yang sangat efektif saat meningkatkan banyak hal sehingga dalam pekerjaannya masyarakat tidak harus memakan banyak usaha serta waktu untuk menggapai tujuan atau target dari pekerjaan-pekerjaan mereka.

Implementasi digitalisasi pada suatu pelayanan di dunia bisnis atau industri ini mempunyai tujuan untuk memberikan data-data atau informasi mengenai produk atau jasa yang mereka miliki untuk ditawarkan kepada pelanggan-pelanggan atau calon pelanggan.

2.1.5.3 Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi Digitalisasi

Seperti yang dijelaskan sebelumnya, digitalisasi merupakan bagian besar sebuah transformasi digital (Janowski, 2015; OECD, 2016). Gong et al. (2020) dalam *“Towards a Comprehensive Understanding of Digital Transformation Analysis of Flexibility and Enterprise Architecture”* menjelaskan bahwa proses digitalisasi terjadi secara mengakar, bertahap, dan melintasi periodisasi sehingga pelaksanaan digitalisasi tentunya akan melibatkan banyak faktor yang mendukung keberhasilan proses perubahan tersebut.

Mergel et al. (2018) mendeskripsikan faktor yang mempengaruhi dan mendominasi transformasi digital pada sektor publik yaitu tuntutan dari pengguna yang meminta kapabilitas organisasi yang dinamis serta mengikuti perkembangan teknologi, meminta keterlibatan pengguna jasa dalam mengonsept layanan digital; ketersediaan ruang publik untuk penyampaian ide; dan keterbukaan data.

Faktor eksternal yang dominan tersebut dilakukan pendalaman kembali oleh Mergel et al. (2019) dengan melakukan wawancara kepada praktisi di negara maju terkait faktor apa saja yang mendukung, yang hasilnya selain faktor lingkungan masyarakat terdapat juga faktor dorongan lingkungan bisnis dan politik, faktor perubahan dan perkembangan teknologi, masih terdapatnya kegiatan pengarsipan fisik, dan faktor tuntutan manajemen.

2.1.5.4 Indikator Digitalisasi

Indikator Digitalisasi Menurut Sutrisno (2017) dipahami sebagai proses pemanfaatan teknologi digital dalam perencanaan, pengelolaan, pelaksanaan, dan pengendalian aktivitas organisasi guna meningkatkan efektivitas dan efisiensi kerja.

1. Perencanaan Digitalisasi

Kemampuan organisasi atau individu dalam merancang kebutuhan, tujuan, serta strategi penerapan teknologi digital yang sesuai dengan proses kerja dan target organisasi.

2. Pengorganisasian Digitalisasi

Kemampuan dalam mengatur sumber daya digital, pembagian tugas, wewenang, serta koordinasi antarbagian agar penerapan digitalisasi berjalan terstruktur dan terintegrasi.

3. Pelaksanaan Digitalisasi

Kemampuan dalam mengimplementasikan teknologi digital sesuai rencana, termasuk penggunaan sistem, aplikasi, atau perangkat digital dalam aktivitas kerja sehari-hari.

4. Monitoring dan Evaluasi Digitalisasi

Kemampuan dalam memantau, mengendalikan, dan menilai efektivitas penerapan digitalisasi serta melakukan perbaikan berdasarkan hasil evaluasi.

5. Inputan Digitalisasi

Kemampuan dalam melakukan penginputan, pengelolaan, dan pemanfaatan data secara digital dengan akurat, tepat waktu, dan sesuai standar sistem yang digunakan.

2.2 Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu merupakan acuan penulis dalam penyusunan penelitian, penulis dapat memperkaya teori yang digunakan dalam penelitian yang dilakukan. Berikut beberapa penelitian terdahulu yang berkaitan dengan judul penelitian:

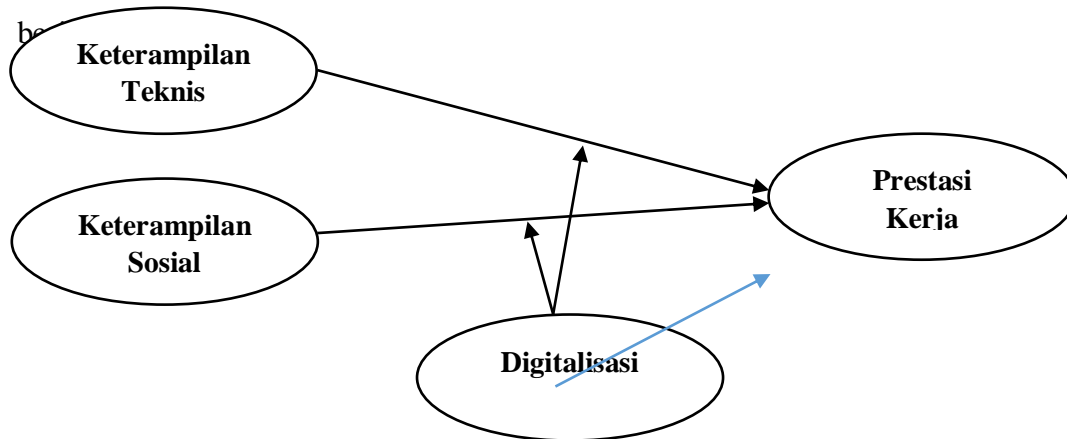
Tabel 2.1
Penelitian Terdahulu

No.	Peneliti	Judul	Variabel	Hasil
1	Safitri, R. (2020)	Pengaruh Keterampilan Teknis terhadap Kinerja Pegawai	X1 = Keterampilan Teknis Y = Kinerja Pegawai	Keterampilan teknis berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja, khususnya dalam bidang operasional dan teknis. Pegawai dengan keterampilan teknis tinggi cenderung menyelesaikan pekerjaan lebih efisien.
2	Minarni, L. (2016)	Pengaruh Keterampilan Sosial terhadap Prestasi Kerja Pegawai	X1 = Keterampilan Sosial Y = Prestasi Kerja Pegawai	Keterampilan sosial seperti komunikasi, kerjasama, dan empati berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja dan hubungan

No.	Peneliti	Judul	Variabel	Hasil
				antar pegawai.
3	Setiawan, B., & Nugroho, A. (2021)	Digitalisasi sebagai Moderasi Pengaruh Keterampilan terhadap Kinerja Karyawan	X = Keterampilan Y = Kinerja Karyawan Z = Digitalisasi	Digitalisasi memperkuat hubungan antara keterampilan teknis dan kinerja. Dalam organisasi yang menerapkan sistem digital, pegawai dengan keterampilan tinggi menunjukkan kinerja lebih tinggi.
4	Dewi, A., & Siregar, R. (2020)	Pemanfaatan Teknologi Informasi dan Dampaknya terhadap Kinerja Pegawai	X = Teknologi Informasi Y = Kinerja Pegawai	Pemanfaatan teknologi informasi mendukung efisiensi dan ketepatan kerja, meningkatkan prestasi kerja individu dan tim.

2.3 Kerangka Koseptual

Sugiyono (2016) menjelaskan kerangka konseptual merupakan model tentang bagaimana teori berhubungan bersama berbagai faktor yakni telah diidentifikasi sebagai masalah yakni penting. Kerangka Konseptual sebagai



Gambar 2.1 Kerangka Konseptual

2.3.1 Pengaruh Keterampilan Teknis Terhadap Prestasi Kerja

Keterampilan teknis memiliki pengaruh yang signifikan terhadap prestasi kerja. Pegawai dengan keterampilan teknis yang tinggi cenderung lebih produktif, efisien, dan mampu menyelesaikan tugas tepat waktu. Oleh karena itu, keterampilan teknis menjadi salah satu faktor penting dalam meningkatkan kinerja individu maupun organisasi.

2.3.2 Pengaruh Keterampilan Sosial Terhadap Prestasi Kerja

Keterampilan sosial yang baik memungkinkan pegawai untuk berinteraksi dengan rekan kerja dan pelanggan secara efektif. Hal ini berdampak pada peningkatan produktivitas, kolaborasi tim yang baik, serta pelayanan prima. Oleh

karena itu, keterampilan sosial memiliki pengaruh signifikan terhadap prestasi kerja pegawai, khususnya di sektor pelayanan publik seperti PDAM.

2.3.3 Pengaruh Digitalisasi Terhadap Prestasi Kerja

Digitalisasi berpengaruh terhadap prestasi kerja karena penggunaan teknologi dalam proses kerja dapat meningkatkan efisiensi, efektivitas, dan akurasi dalam penyelesaian tugas. Dengan adanya sistem digital, karyawan dapat bekerja lebih cepat, mengurangi kesalahan, serta meningkatkan kualitas hasil kerja. Selain itu, digitalisasi juga mempermudah komunikasi dan koordinasi antar karyawan sehingga berdampak positif terhadap peningkatan prestasi kerja.

2.3.4. Digitalisasi Memoderasi Dan Signifikan Pada Hubungan Antara Keterampilan Teknis Dan Prestasi Kerja

Digitalisasi dalam konteks organisasi modern telah menjadi faktor penting dalam memaksimalkan penggunaan keterampilan teknis pegawai. Beberapa studi menunjukkan bahwa dalam organisasi yang telah terdigitalisasi, keterampilan teknis memiliki pengaruh lebih kuat terhadap prestasi kerja dibandingkan organisasi yang masih manual (Setiawan & Nugroho, 2021). Hal ini menunjukkan bahwa digitalisasi berperan sebagai variabel moderator yang signifikan, karena memperkuat hubungan antara keterampilan teknis dan prestasi kerja.

2.3.4 Digitalisasi Memoderasi Dan Signifikan Pada Hubungan Antara Keterampilan Sosial Dan Prestasi Kerja

Dalam konteks kerja modern, interaksi dan kolaborasi tidak hanya terjadi secara langsung, tetapi juga melalui media digital. Oleh karena itu, digitalisasi berperan penting dalam memperkuat hubungan antara keterampilan sosial dan

prestasi kerja. Pegawai yang mampu menerapkan keterampilan sosial secara efektif dalam platform digital (seperti komunikasi daring, kolaborasi virtual, atau sistem layanan online) cenderung menunjukkan peningkatan prestasi kerja. Penelitian Wahyuni & Rahmawati (2022) membuktikan bahwa literasi digital memoderasi secara signifikan hubungan antara keterampilan sosial dan kinerja karyawan.

2.4 Hipotesis

Berdasarkan kerangka konseptual yakni telah diuraikan, maka hipotesis yakni akan diuji melalui penelitian ini bisa dirumuskan sebagai berikut:

H1: Keterampilan teknis berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja pegawai PDAM TIRTANADI Cabang Diski.

H2: Keterampilan sosial berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja pegawai PDAM TIRTANADI Cabang Diski.

H3: Digitalisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja pegawai PDAM TIRTANADI Cabang Diski.

H4 : Digitalisasi berperan sebagai moderasi penghubung antara keterampilan sosial dan prestasi kerja pegawai PDAM TIRTANADI Cabang Diski.

H5: Digitalisasi berperan sebagai moderasi penghubung antara keterampilan sosial dan prestasi kerja pegawai PDAM TIRTANADI Cabang Diski.

BAB 3

METODOLOGI PENELITIAN

3.1 Jenis Penelitian

Penelitian yang dilakukan terdiri dari empat variabel yaitu keterampilan teknis (X1) dan keterampilan sosial (X2) sebagai variabel bebas, prestasi kerja (Y) sebagai variabel terikat dan digitalisasi (Z) sebagai variabel moderating. Pendekatan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan pendekatan asosiatif. Menurut (Juliandi et al., 2015) pendekatan asosiatif adalah suatu pendekatan penelitian dimana peneliti tersebut bertujuan untuk menganalisis permasalahan bahwa adanya hubungan suatu variabel dengan variabel lainnya. Yang menggambarkan dan meringkaskan berbagai kondisi, situasi dan variabel sedangkan analisis jalur sering disebut sebagai analisis generasi kedua dari analisis multivariate. Analisis data bersifat kuantitatif/statistik dengan tujuan menguji hipotesis yang telah diterapkan.

3.2 Definisi Operasional Variabel

Definisi operasional adalah suatu usaha yang dilakukan untuk mendeteksi variabel-variabel dengan konsep-konsep yang berkaitan dengan masalah penelitian dan untuk memudahkan pemahaman dalam penelitian. Variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

Tabel 3.1
Definisi Operasional Variabel

Variabel	Definisi Operasional	Indikator	Skala
Keterampilan Teknis (X1)	Keterampilan Teknis atau hard skill yaitu penguasaan ilmu pengetahuan, teknologi dan keterampilan teknis yang	1. Menentukan langkah yang dapat diterapkan dalam penyelesaian tugas/pekerjaan	1

Variabel	Definisi Operasional	Indikator	Skala
	berhubungan dengan bidang ilmunya. (Zulkifli Rasid, 2018)	2. Menentukan prosedur yang paling baik dalam menjalankan tugas/pekerjaan 3. Merampungkan tugas dengan sebaik mungkin 4. Menentukan ukuran/volume tugas terbaik yang dapat diselesaikan 5. Memprediksi hasil pelaksanaan tugas/pekerjaan (Robert L. Katz, 1974)	2 3 4 5
Keterampilan Sosial (X2)	Keterampilan sosial adalah sebuah alat yang terdiri dari kemampuan interaksi, berkomunikasi secara verbal maupun non-verbal yang di tunjukan dengan perilaku yang baik serta kemampuan untuk menjalin hubungan baik dengan orang lain. (Teresia, 2018)	1. Melayani orang lain 2. Memberikan dorongan kepada orang lain 3. Berkomunikasi lisan dan tulisan 4. Bekerjasama dalam regu kerja (Robert L. K, 1974)	1 2 3 4-5
Digitalisasi (Z)	Digitalisasi adalah sebuah proses mengalihkan media cetak maupun analog ke dalam media elektronik maupun digital melalui proses seperti digital photography, scanning, atau teknik lainnya (Hasbi AS)	1. Perencanaan digitalisasi 2. Pengorganisasian digitalisasi 3. Pelaksanaan digitalisasi 4. Monitoring dan evaluasi digitalisasi 5. Inputan digitalisasi (Sutrisno, 2017)	1 2 3 4 5
Prestasi Kerja (Y)	Prestasi kerja adalah hasil kerja yang dicapai karyawan dalam menjalankan tugas, diukur berdasarkan standar tertentu seperti efektivitas, efisiensi, dan ketepatan waktu (Handayani et al. 2022).	1. Hasil Kerja 2. Pengetahuan Pekerjaan 3. Inisiatif 4. Kecakapan Mental 5. Sikap (Mangkunegara, 2017)	1 2 3 4-5

3.3 Tempat dan Waktu Penelitian

3.3.1 Tempat Penelitian

Penelitian ini dilakukan di PDAM Tirtanadi Cabang Diski yakni beralamat di Jl. Medan – Binjai Km 13, No. 8, Puji Mulyo, Kec. Sunggal, Kab. Deli Serdang, Sumatera Utara 20351.

3.3.2 Waktu Penelitian

Waktu penelitian ini dilakukan mulai dari bulan Mei 2025 s/d Agustus 2025. Untuk lebih jelasnya terhadap kegiatan ini dapat dilihat ada tabel dibawah ini:

Tabel 3.2
Rencana Penelitian

No.	Kegiatan	Tahun 2025-2026																							
		Sept				Okt				Nov				Des				Jan				Feb			
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
1.	Observasi Awal	■																							
2.	Pengajuan Judul		■																						
4.	Penulisan Proposal			■	■	■	■																		
5.	Bimbingan dan Revisi Proposal							■	■	■	■	■													
6.	Seminar Proposal															■									
7.	Penyempurnaan Proposal															■	■								
8.	Pengumpulan Data																	■	■						
9.	Pengolahan dan Analisis Data																			■	■				
10.	Bimbingan dan Revisi Skripsi																						■		
11.	Sidang Skripsi																								■

Sumber: Peneliti Sendiri (2026)

3.4 Populasi dan Sampel

3.4.1 Populasi

Menurut Sugiyono, populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang memiliki karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan di PDAM TIRTANDI Cabang Diski yang berjumlah 60 orang.

3.4.2 Sampel

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi (Sugiyono). Namun, dalam penelitian ini seluruh anggota populasi dijadikan sebagai responden. Oleh karena itu, teknik yang digunakan adalah Sensus atau total sampling, yaitu teknik penentuan sampel dengan mengambil seluruh anggota populasi sebagai sampel. Dengan demikian, jumlah sampel dalam penelitian ini adalah 60 responden..

3.5 Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data merupakan teknik mengumpulkan data yang di butuhkan untuk menjawab rumusan masalah penelitian. Dalam penelitian ini ada beberapa teknik yang paling relevan diantaranya adalah sebagai berikut:

1. Observasi

Pengamatan yang dilakukan penulis terhadap aktivitas kerja pegawai secara langsung untuk memperjelas kembali informasi.

2. Dokumentasi

Dokumentasi juga menjadi pendukung untuk pengumpulan data. Isi dokumentasi yang bisa digunakan adalah data kinerja pegawai, catatan penggunaan system/aplikasi digital, dan dan laporan evaluasi SDM internal.

3. Kuesioner (Angket)

Menggunakan teknik ini sangat utama karena semua variable bersifat persepsi subjektif (seperti keterampilan, digitalisasi, dan prestasi kerja).

Tabel 3.3 Bobot Nilai Angket

PERNYATAAN	BOBOT
Sangat Setuju (SS)	5
Setuju (S)	4
Kurang Setuju (KS)	3
Tidak Setuju (TS)	2
Sangat Tidak Setuju (STS)	1

3.6 Teknik Analisis Data

3.6.1 Analisis Data Kuantitatif

Teknik analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis data kuantitatif yang merupakan data yang menggunakan bantuan statistik untuk membantu penelitian dalam penghitungan angka-angka untuk menganalisis data yang diperoleh dan kemudian menarik kesimpulan dari pengujian tersebut.

3.6.2 Analisis Jalur (*Path Analysis*)

Analisis jalur digunakan untuk menguji pengaruh variabel intervening digunakan metode analisis jalur (*Path Analysis*) yang merupakan perluasan dari

analisis regresi linear berganda, atau analisis jalur adalah penggunaan analisis regresi untuk menaksirkan hubungan kausalitas antara variabel (model causal) yang telah diterapkan sebelumnya berdasarkan teor (Juliandi, 2018).

3.6.3 Analisis Data Menggunakan *Partial Least Square* (PLS)

Data dalam penelitian ini akan dianalisis dengan pendekatan kuantitatif menggunakan analisis statistik yakni *Partial Least Square – Structural Equation Model* (PLSSEM) yang bertujuan untuk melakukan jalur (path) dengan variabel laten. Analisis ini sering disebut sebagai generasi kedua dari analisis multivariate (Juliandi, 2018). Analisis Persamaan Struktural (SEM) berbasis varian yang secara simultan dapat melakukan pengujian model pengukuran sekaligus pengujian model structural. Model pengukuran digunakan untuk uji validitas dan reliabilitas, sedangkan model structural digunakan untuk uji kausalitas (pengujian hipotesis dengan model prediksi).

Tujuan dari penggunaan (*Partial Least Square*) PLS yaitu untuk melakukan prediksi. Yang mana dalam melakukan prediksi tersebut adalah untuk memprediksi hubungan antar konstruk, selain itu untuk membantu peneliti dan penelitiannya untuk mendapatkan nilai variabel iaten yang bertujuan untuk melakukan pemprediksian. Variabel laten adalah linear agregat dari indicator-indikatornya. *Weight estimate* untuk menciptakan kompenen skor variabel laten didapat berdasarkan bagaimana inner model (model pengukuran yaitu hubungan antar indicator dengan konstruknya) dispesifikasi. Hasilnya adalah residul variance dari variabel dependen (kedua variabel laten dan indicator) diminimumkan.

PLS merupakan metode analisis yang powerfull karena tidak didasarkan banyak asumsi dan data tidak harus berdistribusi normal multivariate (indicator dengan skala kategori, ordinal, interval sampai ratio dapat digunakan pada model yang sama). Pengujian model structural dalam PLS dilakukan dengan bantuan *software Smart PLS ver. 3 for Windows*.

Ada dua tahapan kelompok untuk menganalisis SEM-PLS yaitu analisis model pengukuran (*outer model*), yakni (1) realibilitas dan validitas konstruk (*construct reliability and validity*); dan (2) validitas diskriminan (*discriminant validity*) serta analisis model structural (linner model), yakni (1) koefisien determinasi (*R-square*); (2) *F-square*; dan (3) pengujian hipotesis yakni (a) pengaruh langsung (*direct effect*); (b) pengaruh tidak langsung (*indirect effect*) dan (c) total effect (Juliandi, 2018). Dalam metode (*Partial Least Square*) PLS teknik yang digunakan adalah sebagai berikut:

3.6.3.1 Analisis Model Pengukuran (*Outer Model*)

Analisis model pengukuran (*outer model*) dilakukan untuk memastikan bahwa measurement yang digunakan layak untuk dijadikan pengukuran (valid dan reliable). Dalam analisa model ini menspesifikasi hubungan antar variabel laten dengan indicator-indikatornya. Analisis model pengukuran/measurement model analysis (*outer model*) menggunakan pengujian, *Discriminant validity* (Juliandi, 2018).

1. Construct reliability and validity

Validitas dan reliabilitas konstruk adalah pengujian untuk mengukur kehandalan suatu konstruk. Kehandalan skor konstruk harus cukup tinggi.

Kriteria validitas dan reliabilitas konstruk dilihat dari composite reliability adalah > 0.6 (Juliandi, 2018).

2. *Discriminant Validity*

Discriminant Validity adalah sejauh mana suatu konstruk benar-benar berbeda dari konstruksi lain (konstruk adalah unik). Kriteria pengukuran terbaru yang terbaik adalah melihat nilai Heterotrait-Monotrait Ratio (HTMT). Jika nilai $HTMT < 0.90$ maka suatu konstruk memiliki validitas diskriminan yang baik (Juliandi, 2018).

3.6.3.2 Analisis Model Struktural (Inner Model)

Analisis Model Struktural (Inner Model) biasanya juga disebut dengan (*inner relation, structural model dan substantive theory*) yang mana menggambarkan hubungan antara variabel laten berdasarkan pada substantive theory. Analisis model struktural (*inner model*) menggunakan tiga pengujian antara lain (1) *R-square*, (2) *F-square*, dan (3) pengujian hipotesis yakni (a) *direct effect*, (b) *indirect effect* dan (c) *total effect* (Juliandi, 2018).

1. *R-Square*

R-Square adalah ukuran proporsi variasi nilai variabel yang dipengaruhi (endogen) yang dapat dijelaskan oleh variabel yang mempengaruhinya (eksogen). Ini berguna untuk memprediksi apakah model adalah baik/buruk. Kriteria dari R-Square adalah: (1) jika nilai (*adjusted*) = 0.75, maka model adalah *substansial* (kuat); (2) jika nilai (*adjusted*) = 0.25, maka model adalah lemah (buruk) (Juliandi, 2018).

2. *F-Square*

Pengukuran *F-Square* adalah ukuran yang digunakan untuk menilai dampak relatif dari suatu variabel yang mempengaruhi (eksogen) terhadap variabel yang dipengaruhi (endogen). Pengukuran F-Square disebut juga

efek perubahan artinya perubahan nilai saat variabel eksogen tertentu dihilangkan dari model, akan dapat digunakan untuk mengevaluasi apakah variabel yang dihilangkan memiliki dampak substansif untuk pada konstruk endogen (Juliandi, 2018).

Kriteria F-Square menurut (Juliandi, 2015) adalah sebagai berikut: (1) Jika nilai = 0.02 maka efek yang kecil dari variabel eksogen terhadap endogen, (2) Jika nilai = 0.15 maka efek yang sedang/moderat dari variabel eksogen terhadap endogen, dan (3) Jika nilai = 0.35 maka efek yang besar dari variabel eksogen terhadap endogen.

3. Pengujian Hipotesis

Pengujian Hipotesis (*hipotesis testing*) mengandung tiga sub analisis, antara lain: (a) *direct effect*; (b) *indirect effect*.

a. *Direct Effects* (Pengaruh Langsung)

Tujuan analisis *direct effect* berguna untuk menguji hipotesis pengaruh langsung suatu variabel yang mempengaruhi (eksogen) terhadap variabel yang dipengaruhi (endogen) (Juliandi, 2018).

Kriteria untuk pengujian hipotesis *direct effect* adalah seperti dilihat didalam bagian di bawah ini. Pertama, koefisien jalur (*path coefficient*): (a) Jika nilai koefisien jalur (*path coefficient*) adalah positif, maka pengaruh suatu variabel terhadap variabel lain adalah searah, jika nilai suatu variabel meningkat/naik, maka nilai variabel lainnya juga meningkat/naik; dan (b) Jika nilai koefisien jalur (*path coefficient*) adalah negative, maka pengaruh suatu variabel terhadap variabel lain adalah berlawanan arah, jika nilai suatu

variabel meningkat/baik, maka nilai variabel lainnya akan menurun/rendah. Kedua, nilai probabilitas/signifikan (P-Value): (1) Jika nilai P-Value < 0.05 , maka signifikan; dan (2) Jika nilai P-Value > 0.05 , maka n tidak signifikan (Juliandi, 2018).

b. *Indirect Effect (Pengaruh Tidak Langsung)*

Indirect effect adalah pengaruh variabel independen (X) terhadap variabel dependen (Y) melalui variabel perantara atau mediasi (M).

4. Uji Analisis Moderasi

Variabel moderasi merupakan variabel independen yang akan memperkuat atau meperlemah hubungan antara variabel independen lainnya terhadap variabel dependen (Ghozali, 2016). Dalam penelitian ini, yaitu uji interaksi (MRA), uji nilai selisih mutlak, dan uji residul. Penelitian ini menggunakan uji MRA sebagai pengujian hipotesis moderasi, dimana hipotesis diterima apabila variabel moderasi. Kriteria pengambilan keputusan dalam pengujian ini sebagai berikut:

- a. Jika $t \text{ hitung} > t \text{ table}$ dan $p\text{-value} < 0.05$, maka H_a diterima dan H_0 ditolak yang artinya variabel bebas (independen) mempengaruhi variabel moderasi secara signifikan.
- b. Jika $t \text{ hitung} < t \text{ table}$ dan $p\text{-value} > 0.05$, maka H_0 diterima dan H_a ditolak yang artinya variabel bebas (independen) tidak mempengaruhi variabel moderasi secara signifikan.

BAB 4

HASIL PENELITIAN

4.1 Hasil Penelitian

4.1.1 Deskripsi Variabel Penelitian

Penelitian ini terdiri atas variabel Keterampilan Teknis (X1), Keterampilan Sosial (X2), Digitalisasi (Z), dan Prestasi Kerja (Y) yang ditujukan terhadap PDAM Tirtanadi Cabang Diski. Penelitian ini memiliki 100 sampel yang terdiri dari seluruh pegawai PDAM Tirtanadi dengan menyebarkan angket kuesioner menggunakan skala likert.

4.1.2 Identitas Responden

4.1.2.1 Berdasarkan Jenis Kelamin

Tabel 4.1
Distribusi Jenis Kelamin

No.	Jenis Kelamin	Frekuensi	Persentase
1.	Laki-Laki	37	62%
2.	Perempuan	23	38%
	Total	60	100%

Sumber: Kuesioner Penelitian (data diolah)

Dari tabel 4.1 diketahui bahwa persentase responden yaitu terdiri dari 37% laki-laki dan 23% perempuan, maka dengan begitu responden didominasi oleh laki-laki pada PDAM Tirtanadi Diski.

4.1.2.2 Berdasarkan Rentang Usia

Tabel 4.2
Distribusi Rentang Usia

No.	Rentang Usia	Frekuensi	Persentase
1.	20-30 Tahun	22	37%
2.	31-40 Tahun	18	30%

No.	Rentang Usia	Frekuensi	Persentase
3.	41-50 Tahun	14	23%
4.	> 50 Tahun	6	10%
Total		60	100%

Sumber: Kuesioner Penelitian (data diolah)

Dari tabel 4.2 diketahui bahwa persentase responden yaitu terdiri dari 37% berusia 20-30 tahun, 30% berusia 31-40 tahun, 23% berusia 41-50 tahun, dan 10% berusia di atas 50 tahun, maka dengan begitu responden didominasi rentang usia 20-30 tahun.

4.1.2.3 Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Tabel 4.3
Distribusi Pendidikan Terakhir

No.	Pendidikan Terakhir	Frekuensi	Persentase
1.	SLTA	11	18%
2.	Diploma	17	28%
3.	S1	26	44%
4.	S2	6	10%
Total		60	100%

Sumber: Kuesioner Penelitian (data diolah)

Dari tabel 4.3 diketahui bahwa persentase responden yaitu terdiri dari 18% tamatan SLTA, 28% tamatan Diploma, 44% tamatan S1, dan 10% tamatan S2, maka dengan begitu responden didominasi pendidikan S1.

4.1.2.4 Berdasarkan Jabatan

Tabel 4.4
Distribusi Jabatan

No.	Jabatan	Frekuensi	Persentase
1.	Divisi PR	11	18%
2.	Divisi Perencanaan	5	8%
3.	Divisi Umum	17	28%
4.	Divisi Hublang	4	7%
5.	Aset Manajemen	9	15%

No.	Jabatan	Frekuensi	Persentase
6.	Divisi Produksi	2	3%
7.	Divisi SDM	2	3%
8.	Divisi Keuangan	1	3%
9.	Divisi Anggaran	2	3%
10.	Divisi SIM	2	3%
11.	Kadiv Transmisi Distribusi	2	3%
12.	Kadiv PLT	2	3%
13.	Kadiv PKA	1	2%
Total		60	100%

Sumber: Kuesioner Penelitian (data diolah)

Dari tabel 4.4 diketahui bahwa persentase responden yaitu terdiri dari berbagai divisi jabatan, mayoritas pegawai berada pada Divisi Umum sebanyak 28%, disusul Divisi Perencanaan 8%, dan Divisi PR 18%.

4.1.3 Deskripsi Hasil Penelitian

4.1.3.1 Keterampilan Teknis (X1)

Tabel 4.5
Distribusi Frekuensi Variabel X1

Keterampilan Teknis (X1)												
No.	STS		TS		KS		S		SS		Total	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1.	0	-	3	5%	18	30%	26	43%	13	22%	100	100%
2.	0	-	1	2%	24	40%	23	38%	12	20%	100	100%
3.	0	-	2	3%	20	33%	24	40%	14	24%	100	100%
4.	0	-	4	7%	22	37%	27	45%	7	11%	100	100%
5.	1	2%	1	2%	24	40%	24	40%	10	16%	100	100%

Sumber: Kuesioner Penelitian (data diolah)

Berdasarkan total 60 karyawan PDAM Tirtanadi Diski yang mengisi angket kuesioner Keterampilan Teknis (X1), diperoleh keterangan sebagai berikut:

1. Pernyataan “Saya mampu menentukan langkah-langkah kerja yang tepat sebelum memulai pekerjaan” secara mayoritas responden menjawab setuju dengan 43%.
2. Pernyataan “Saya mengetahui prosedur kerja yang paling efektif untuk mencapai hasil terbaik” secara mayoritas responden menjawab setuju dengan 40%.
3. Pernyataan “Saya selalu berupaya menyelesaikan setiap tugas dengan hasil terbaik” secara mayoritas responden menjawab setuju dengan 44%.
4. Pernyataan “Saya mengetahui batas kemampuan kerja saya dalam menyelesaikan tugas” secara mayoritas responden menjawab setuju dengan 40%.
5. Pernyataan “Saya dapat memperkirakan hasil pekerjaan sebelum tugas tersebut selesai” secara mayoritas responden menjawab setuju dengan 45%.

4.1.3.2 Keterampilan Sosial (X2)

Tabel 4.6
Distribusi Frekuensi Variabel X2

Keterampilan Sosial (X2)												
No.	STS		TS		KS		S		SS		Total	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1.	0	-	1	2%	18	30%	29	48%	12	20%	100	100%
2.	0	-	2	3%	21	35%	24	40%	13	22%	100	100%
3.	0	-	4	6%	19	32%	28	47%	9	15%	100	100%
4.	1	2%	3	5%	21	35%	22	37%	13	22%	100	100%
5.	0	-	6	10%	20	33%	24	40%	10	17%	100	100%

Sumber: Kuesioner Penelitian (data diolah)

Berdasarkan total 60 karyawan PDAM Tirtanadi Diski yang mengisi angket kuesioner Keterampilan Sosial (X2), diperoleh keterangan sebagai berikut:

1. Pernyataan “Saya selalu berusaha memberikan pelayanan terbaik kepada rekan kerja maupun pelanggan” secara mayoritas responden menjawab setuju dengan 48%.
2. Pernyataan “Saya bersikap sopan dan ramah kepada semua orang di lingkungan kerja” secara mayoritas responden menjawab setuju dengan 40%.
3. Pernyataan “Saya memberikan motivasi kepada rekan kerja agar mereka bersemangat dalam bekerja” secara mayoritas responden menjawab setuju dengan 47%.
4. Pernyataan “Saya mampu menyampaikan pendapat dengan jelas dan mudah dipahami” secara mayoritas responden menjawab setuju dengan 37%.
5. Pernyataan “Saya aktif berpartisipasi dalam kegiatan kerja kelompok” secara mayoritas responden menjawab setuju dengan 40%.

4.1.3.3 Digitalisasi (Z)

Tabel 4.7
Distribusi Frekuensi Variabel Z

Digitalisasi (Z)												
No.	STS		TS		KS		S		SS		Total	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1.	0	-	1	2%	21	35%	32	53%	6	10%	100	100%
2.	0	-	1	2%	21	35%	33	55%	5	8%	100	100%
3.	1	2%	1	2%	21	35%	31	51%	6	10%	100	100%
4.	0	-	2	3%	20	34%	33	55%	5	8%	100	100%
5.	0	-	2	3%	29	48%	22	36%	7	12%	100	100%

Sumber: Kuesioner Penelitian (data diolah)

Berdasarkan total 60 karyawan PDAM Tirtanadi Diski yang mengisi angket kuesioner Digitalisasi (Z), diperoleh keterangan sebagai berikut:

1. Pernyataan “Perusahaan memiliki rencana yang jelas dalam menerapkan sistem digitalisasi” secara mayoritas responden menjawab setuju dengan 53%.
2. Pernyataan “Struktur organisasi mendukung penerapan sistem digital dengan efektif” secara mayoritas responden menjawab setuju dengan 55%.
3. Pernyataan “Sistem digital yang diterapkan mempermudah karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan” secara mayoritas responden menjawab setuju dengan 51%.
4. Pernyataan “Masukan dari karyawan mengenai sistem digital dipertimbangkan oleh manajemen” secara mayoritas responden menjawab setuju dengan 55%.
5. Pernyataan “Proses input data digital dilakukan secara akurat dan tepat waktu” secara mayoritas responden menjawab setuju dengan 48%.

4.1.3.4 Prestasi Kerja (Y)

Tabel 4.8
Distribusi Frekuensi Variabel Y

Prestasi Kerja (Y)												
No.	STS		TS		KS		S		SS		Total	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1.	0	-	0	-	7	12%	24	40%	29	48%	100	100%
2.	0	-	0	-	8	13%	24	40%	28	47%	100	100%
3.	0	-	0	-	6	10%	21	35%	33	55%	100	100%
4.	0	-	0	-	5	8%	33	55%	22	37%	100	100%
5.	0	-	1	2%	10	17%	20	33%	29	48%	100	100%

Sumber: Kuesioner Penelitian (data diolah)

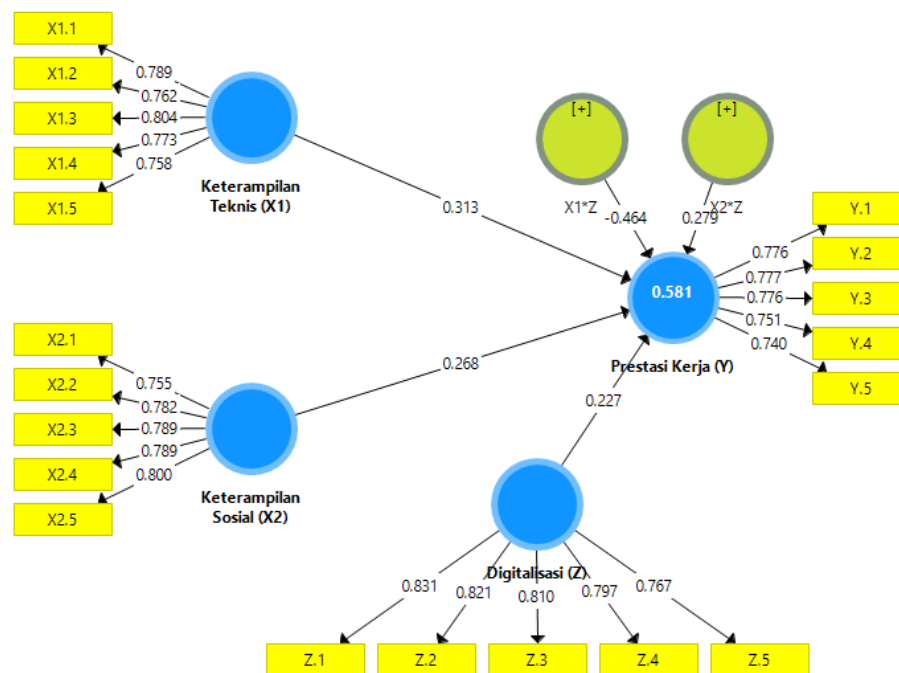
Berdasarkan total 60 karyawan PDAM Tirtanadi Diski yang mengisi angket kuesioner Prestasi Kerja (Y), diperoleh keterangan sebagai berikut:

1. Pernyataan “Saya mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan target yang ditentukan” secara mayoritas responden menjawab sangat setuju dengan 48%.
2. Pernyataan “Saya memahami dengan baik tugas dan tanggung jawab pekerjaan saya” secara mayoritas responden menjawab sangat setuju dengan 47%.
3. Pernyataan “Saya mengambil tindakan lebih awal ketika melihat pekerjaan yang harus segera diselesaikan” secara mayoritas responden menjawab sangat setuju dengan 55%.
4. Pernyataan “Saya cepat memahami instruksi yang diberikan oleh atasan” secara mayoritas responden menjawab setuju dengan 55%.
5. Pernyataan “Saya menunjukkan sikap positif terhadap pekerjaan setiap hari” secara mayoritas responden menjawab sangat setuju dengan 48%.

4.2 Hasil Analisa Data

4.2.1 Analisis Model Pengukuran (*Outer Model*)

Evaluasi model pengukurannya diuji dengan beberapa indikator antara lain: Validitas Konvergen, Validitas Diskriminan, dan Reliabilitas. Adapun model pengukuran dihitung dengan menggunakan *PLS Algorithm*.



Gambar 4.1 Model PLS Algoritma Penelitian

Sumber: SmartPLS 3 (data diolah)

4.2.1.1 Analisis Konsistensi Internal (*Construct Reliability and Validity*)

Analisis konsistensi internal adalah bentuk reliabilitas yang digunakan untuk menilai konsistensi hasil lintas item pada suatu tes yang sama. Pengujian konsistensi internal menggunakan nilai reliabilitas komposit dengan kriteria suatu variabel dikatakan reliabel jika nilai reliabilitas komposit (> 0.600) (Hair Jr. dkk., 2021).

Tabel 4.9
Analisis Konsistensi Internal

	Cronbach's Alpha	rho_A	Composite Reliability	Average Variance Extracted (AVE)
Digitalisasi (Z)	0.865	0.872	0.902	0.649
Keterampilan Sosial (X2)	0.843	0.846	0.888	0.613
Keterampilan Teknis (X1)	0.837	0.841	0.884	0.604
Prestasi Kerja (Y)	0.822	0.823	0.875	0.584

Sumber: SmartPLS 3 (data diolah)

Berdasarkan data analisis konsistensi internal pada tabel di atas diperoleh hasil bahwa variabel:

1. Keterampilan Teknis (X1) memiliki nilai reliabilitas sebesar $0,884 > 0,600$ maka variabel Keterampilan Teknis (X1) adalah reliabel.
2. Keterampilan Sosial (X2) memiliki nilai reliabilitas sebesar $0,888 > 0,600$ maka variabel Keterampilan Sosial (X2) adalah reliabel.
3. Digitalisasi (Z) memiliki nilai reliabilitas sebesar $0,902 > 0,600$ maka variabel Digitalisasi (Z) adalah reliabel.
4. Prestasi Kerja (Y) memiliki nilai reliabilitas sebesar $0,875 > 0,600$ maka variabel Prestasi Kerja (Y) adalah reliabel.

4.2.1.2 Uji Validitas Konvergen (*Outer Loading*)

Validitas konvergen digunakan untuk melihat sejauh mana sebuah pengukuran berkorelasi secara positif dengan pengukuran alternative dari konstruk yang sama. Untuk melihat suatu indikator dari suatu variabel konstruk adalah valid atau tidak, maka dilihat dari nilai *outer loading*-nya. Jika nilai *outer loading* lebih besar (> 0.4) maka suatu indikator adalah valid (Hair Jr. dkk., 2017).

Tabel 4.10
Uji Validitas Konvergen

	Digitalisasi (Z)	Keterampilan Sosial (X2)	Keterampilan Teknis (X1)	Prestasi Kerja (Y)
X1.1			0.789	
X1.2			0.762	
X1.3			0.804	
X1.4			0.773	
X1.5			0.758	
X2.1		0.755		
X2.2		0.782		
X2.3		0.789		
X2.4		0.789		
X2.5		0.800		
Y.1				0.776
Y.2				0.777
Y.3				0.776
Y.4				0.751
Y.5				0.740
Z.1	0.831			
Z.2	0.821			
Z.3	0.810			
Z.4	0.797			
Z.5	0.767			

Sumber: SmartPLS 3 (data diolah)

Berdasarkan tabel di atas dapat disimpulkan bahwa:

1. Nilai *outer loading* pada variabel Keterampilan Teknis (X1) lebih besar dari 0.4 maka semua indikator pada variabel Keterampilan Teknis (X1) dinyatakan valid.
2. Nilai *outer loading* pada variabel Keterampilan Sosial (X2) lebih besar dari 0.4 maka semua indikator pada variabel Keterampilan Sosial (X2) dinyatakan valid.
3. Nilai *outer loading* pada variabel Digitalisasi (Z) lebih besar dari 0.4 maka semua indikator pada variabel Digitalisasi (Z) dinyatakan valid.

4. Nilai *outer loading* pada variabel Prestasi Kerja (Y) lebih besar dari 0.4 maka semua indikator pada variabel Prestasi Kerja (Y) dinyatakan valid.

4.2.1.3 Uji Validitas Diskriminan (*Heterotrait-Monotrait Ratio of Corelation*)

Validitas diskriminan bertujuan untuk menilai validitas indikator dari suatu variabel konstruk, salah satunya adalah melihat nilai *Heterotrait-Monotrait Ratio of Corelation* (HTMT) dimana nilai HTMT < 0.900 maka variabel memiliki validitas diskriminan yang baik (Hair Jr. dkk., 2017).

Tabel 4.11
Uji Validitas Diskriminan

	Digitalisasi (Z)	Keterampilan Sosial (X2)	Keterampilan Teknis (X1)	Prestasi Kerja (Y)
Digitalisasi (Z)				
Keterampilan Sosial (X2)	0.632			
Keterampilan Teknis (X1)	0.572	0.775		
Prestasi Kerja (Y)	0.657	0.683	0.734	

Sumber: SmartPLS 3 (data diolah)

Berdasarkan tabel di atas diperoleh nilai *Heterotrait-Monotrait Ratio of Corelation* (HTMT) sehingga kesimpulannya sebagai berikut:

1. Korelasi *Heterotrait-Monotrait Ratio of Corelation* (HTMT) pada variabel Digitalisasi (Z) dengan variabel Keterampilan Sosial (X2) memiliki nilai 0,632, korelasi *Heterotrait-Monotrait Ratio of Corelation* (HTMT) pada variabel Digitalisasi (Z) dengan Keterampilan Teknis (X1) memiliki nilai 0,572, korelasi *Heterotrait-Monotrait Ratio of Corelation* (HTMT) pada Digitalisasi (Z) dengan Prestasi Kerja (Y) memiliki nilai 0,657. Sehingga seluruh nilai korelasi *Heterotrait-Monotrait Ratio of Corelation* (HTMT) pada Digitalisasi (Z) dinyatakan valid.

2. Korelasi *Heterotrait-Monotrait Ratio of Corelation* (HTMT) pada variabel Keterampilan Sosial (X2) dengan Keterampilan Teknis (X1) memiliki nilai 0,775, korelasi *Heterotrait-Monotrait Ratio of Corelation* (HTMT) pada Keterampilan Sosial (X2) dengan Prestasi Kerja (Y) memiliki nilai 0,683. Sehingga seluruh nilai korelasi *Heterotrait-Monotrait Ratio of Corelation* (HTMT) pada Keterampilan (X2) dinyatakan valid.
3. Korelasi *Heterotrait-Monotrait Ratio of Corelation* (HTMT) pada variabel Keterampilan Teknis (X1) dengan Prestasi Kerja (Y) memiliki nilai 0,734. Sehingga seluruh nilai korelasi *Heterotrait-Monotrait Ratio of Corelation* (HTMT) pada Keterampilan Teknis (X1) dinyatakan valid.

4.2.1.4 Uji Kolinearitas (*Colinearity/Variance Inflation Factor*)

Pengujian kolinearitas adalah untuk membuktikan korelasi antar variabel laten/konstruk apakah kuat atau tidak. Jika terdapat korelasi yang kuat berarti model mengandung masalah jika dipandang dari sudut metodologis, karena memiliki dampak pada estimasi signifikan statistiknya. Masalah ini disebut dengan kolinearitas (*colinearity*). Nilai yang digunakan untuk menganalisisnya adalah dengan melihat nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) (Hair Jr. dkk., 2017). Jika nilai VIF lebih besar dari 5,00 maka berarti terjadi masalah kolinearitas, dan sebaliknya tidak terjadi masalah kolinearitas jika nilai $VIF < 5$ (Hair Jr. dkk., 2017).

Tabel 4.12
Uji Kolinearitas

	VIF
X1.1	1.750
X1.2	1.667
X1.3	1.766
X1.4	1.706

X1.5	1.645
X2.1	1.666
X2.2	1.804
X2.3	1.790
X2.4	1.745
X2.5	1.736
Y.1	1.689
Y.2	1.715
Y.3	1.685
Y.4	1.680
Y.5	1.527
Z.1	2.160
Z.2	2.049
Z.3	1.970
Z.4	2.083
Z.5	1.861

Sumber: SmartPLS 3 (data diolah)

Berdasarkan tabel di atas maka uji kolinearitas dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Seluruh nilai VIF variabel Y kurang dari 5 ($VIF < 5$), maka variabel Y tidak terjadi masalah kolinearitas.
2. Seluruh nilai VIF variabel Z kurang dari 5 ($VIF < 5$), maka variabel Z tidak terjadi masalah kolinearitas.
3. Seluruh nilai VIF variabel X1 kurang dari 5 ($VIF < 5$), maka variabel X1 tidak terjadi masalah kolinearitas.
4. Seluruh nilai VIF variabel X2 kurang dari 5 ($VIF < 5$), maka variabel X2 tidak terjadi masalah kolinearitas.

4.2.1.5 R-Square

Uji *r-square* digunakan untuk mengevaluasi keakuratan prediksi variabel penelitian yang digunakan. Sehingga dapat disimpulkan bahwa uji ini adalah untuk mengetahui seberapa besar variasi pada variabel bebas mempengaruhi

variasi variabel terikat dalam sebuah *path coefficient* (Hair Jr. dkk., 2017). Berikut merupakan kriteria pengujian *r-square*:

1. Nilai *r-square* sebesar ≤ 0.25 menunjukkan model PLS yang lemah.
2. Nilai *r-square* sebesar $> 0.25 - \leq 0.50 < 0.70$ menunjukkan model PLS yang moderat/sedang.
3. Nilai *r-square* sebesar ≥ 0.70 menunjukkan model PLS yang kuat.

Berikut merupakan hasil pengujian *r-square* pada koefisien determinasi:

Tabel 4.13
R-Square

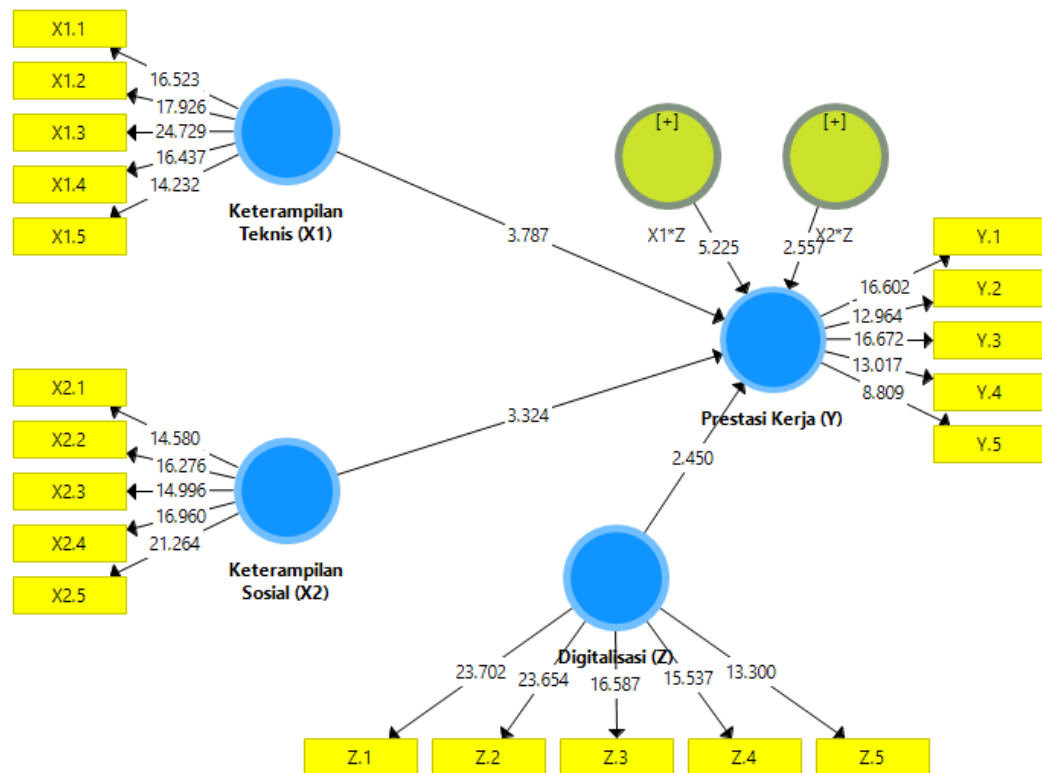
	R Square	R Square Adjusted
Prestasi Kerja (Y)	0.581	0.559

Sumber: SmartPLS 3 (data diolah)

Berdasarkan tabel di atas, diperoleh hasil *r-square* pada Prestasi Kerja (Y) sebesar 0,581 sehingga dapat diketahui bahwa variabel tersebut dipengaruhi oleh Keterampilan Teknis (X1), Keterampilan Sosial (X2), dan Digitalisasi (Z) sebesar 58,1%. Sehingga dapat disimpulkan bahwa koefisien determinasi yang dimiliki variabel Prestasi Kerja (Y) adalah sedang.

4.2.2 Analisis Model Struktural (*Inner Model*)

Dalam pengujian ini terdapat dua model hipotesis yaitu pengujian hipotesis pengaruh langsung dan pengujian hipotesis pengaruh tidak langsung. Berikut ini merupakan pengujian signifikansi koefisien jalur model struktural yang didapatkan pada pengujian hipotesis berdasarkan hasil *PLS Bootstrapping*:



Gambar 4.2 Model PLS Bootstrapping Penelitian

Sumber: SmartPLS 3 (data diolah)

4.2.2.1 Pengujian Hipotesis

Tabel 4.14
Uji Hipotesis

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics (O/STDEV)	P Values
Keterampilan Teknis (X1) -> Prestasi Kerja (Y)	0.313	0.313	0.083	3.787	0.000
Keterampilan Sosial (X2) -> Prestasi Kerja (Y)	0.268	0.276	0.081	3.324	0.001
Digitalisasi (Z) -> Prestasi Kerja (Y)	0.198	0.192	0.079	2.945	0.000
Keterampilan Teknis*Digitalisasi -> Prestasi Kerja (Y)	-0.464	-0.460	0.089	5.225	0.000
Keterampilan Sosial*Digitalisasi -> Prestasi Kerja (Y)	0.279	0.252	0.109	2.557	0.011

Sumber: SmartPLS 3 (data diolah)

Dari PLS pengujian secara statistik setiap hubungan yang di hipotesiskan, dilakukan dengan menggunakan simulasi. Dalam hal ini dapat digunakan metode *bootstrapping* terhadap sampel. Hasil analisis *bootstrapping* adalah sebagai berikut:

1. Keterampilan Teknis (X1) terhadap Prestasi kerja (Y) memiliki nilai *path coefficient* sebesar 0,313. Berdasarkan nilai P-Values, $0,000 < 0,05$ yang artinya hubungan kedua variabel adalah signifikan, dan nilai t-statistik sebesar $3,787 > 1,659$ (t-tabel). Maka disimpulkan bahwa Keterampilan Teknis (X1) berpengaruh signifikan terhadap Prestasi Kerja (Y).
2. Keterampilan Sosial (X2) terhadap Prestasi kerja (Y) memiliki nilai *path coefficient* sebesar 0,268. Berdasarkan nilai P-Values, $0,001 < 0,05$ yang artinya hubungan kedua variabel adalah signifikan, dan nilai t-statistik sebesar $3,324 > 1,659$ (t-tabel). Maka disimpulkan bahwa Keterampilan Sosial (X2) berpengaruh signifikan terhadap Prestasi Kerja (Y).
3. Digitalisasi (Z) terhadap Prestasi kerja (Y) memiliki nilai *path coefficient* sebesar 0,198. Berdasarkan nilai P-Values, $0,001 < 0,05$ yang artinya hubungan kedua variabel adalah signifikan, dan nilai t-statistik sebesar $3,324 > 1,659$ (t-tabel). Maka disimpulkan bahwa Keterampilan Sosial (X2) berpengaruh signifikan terhadap Prestasi Kerja (Y).
4. Digitalisasi (Z) dalam memoderasi Keterampilan Teknis (X1) terhadap Prestasi kerja (Y) memiliki nilai *path coefficient* sebesar -0,464. Berdasarkan nilai P-Values, $0,000 < 0,05$ yang artinya hubungan kedua variabel adalah signifikan, dan nilai t-statistik sebesar $5,225 > 1,659$ (t-

tabel). Maka disimpulkan bahwa Digitalisasi (Z) memoderasi pengaruh Keterampilan Teknis (X1) terhadap Prestasi kerja (Y).

5. Digitalisasi (Z) dalam memoderasi Keterampilan Sosial (X2) terhadap Prestasi kerja (Y) memiliki nilai *path coefficient* sebesar 0,279. Berdasarkan nilai P-Values, $0,011 < 0,05$ yang artinya hubungan kedua variabel adalah signifikan, dan nilai t-statistik sebesar $2,557 > 1,659$ (t-tabel). Maka disimpulkan bahwa Digitalisasi (Z) memoderasi pengaruh Keterampilan Sosial (X2) terhadap Prestasi kerja (Y).

4.3 Pembahasan

4.3.1 Pengaruh Keterampilan Teknis (X1) Terhadap Prestasi Kerja (Y)

Keterampilan Teknis (X1) berpengaruh signifikan terhadap Prestasi Kerja (Y) pada pegawai PDAM Tirtanadi Cabang Diski. Dari hasil pengujian yang telah dilakukan didapatkan nilai *path coefficient* sebesar 0,313 dengan nilai P-Values, $0,000 < 0,05$ dan nilai t-statistik sebesar $3,787 > 1,659$ (t-tabel).

Hasil penelitian menunjukkan bahwa keterampilan teknis memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap prestasi kerja. Dengan begitu ditegaskan bahwa keterampilan teknis (*hard skills*) yang digunakan untuk bekerja dapat menentukan hasil pekerjaan seseorang. Prestasi kerja yang dimiliki tiap pegawai tidak muncul begitu saja namun diraih dengan kerja keras seseorang. *Hard skills* sangat dibutuhkan untuk bekerja dan perusahaan tidak akan mungkin merekrut pegawai yang tidak punya kemampuan untuk mengerjakan tugasnya, apalagi perusahaan punya pencapaian target yang harus diraih. Maka dari itu untuk mencapai tujuan bersama, seorang pegawai harus menunjukkan kemampuannya dalam bekerja. Tanpa memiliki keterampilan teknis, seseorang

tidak bisa menguasai tugas yang dikerjakannya dan menyebabkan pekerjaannya menjadi lebih panjang dan menyulitkan.

Temuan ini sejalan dengan latar belakang masalah penelitian yang menyoroti bahwa terdapat gejala pada prestasi kerja yaitu tidak dapat memenuhi target akibat kurangnya kemampuan teknis dalam bekerja. Hal tersebut dapat dilihat dengan kualitas pelayanan, ketepatan laporan, dan disiplin kehadiran yang masih rendah. Artinya keterampilan teknis yang kurang akan berdampak pada menurunnya prestasi kerja. Masalah yang sering terjadi adalah kurangnya kemampuan pegawai dalam mengoperasikan sistem digital dan perawatan alat sistem operasional air. Hasil penelitian ini juga memperkuat teori kinerja oleh Campbell yang menyatakan bahwa terdapat tiga komponen dalam membangun kinerja, salah satunya adalah keterampilan teknis. Keterampilan teknis mencakup kompetensi dalam menggunakan alat, prosedur, atau sistem kerja yang berkaitan langsung dengan tugas-tugas fungsional. Karena hal terpenting dalam sebuah perusahaan merupakan peningkatan prestasi kerja, sehingga keterampilan teknis pegawai sangat besar pengaruhnya pada prestasi kerja. Penelitian ini juga mendukung hasil temuan oleh (Safitri, 2020) yang menyatakan keterampilan teknis yang dimiliki pegawai dapat mewujudkan prestasi kerja yang diinginkan oleh perusahaan.

Hasil pengujian menunjukkan bahwa seluruh indikator keterampilan teknis yang digunakan valid dan reliabel, sehingga seluruh butir pernyataan yang menggambarkan langkah-langkah bekerja, prosedur kerja, kemampuan menyelesaikan pekerjaan, batas-batas kemampuan diri, serta hasil kerja terbukti secara empiris mampu mengukur variabel keterampilan teknis dengan baik.

Berdasarkan distribusi jawaban responden yang ditinjau dari indikator menentukan langkah yang dapat diterapkan dalam penyelesaian tugas, diketahui bahwa jawaban yang dominan merupakan setuju. Hasil ini menunjukkan dengan jelas bahwa tiap jenis pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan, sepenuhnya mampu dikerjakan dengan terukur agar bisa diselesaikan dengan baik. Pada distribusi jawaban responden yang ditinjau dari indikator menentukan prosedur yang paling baik dalam menjalankan tugas, diketahui bahwa jawaban yang dominan merupakan setuju. Hasil ini menunjukkan karyawan mampu mencapai hasil terbaik karena prosedur kerja yang digunakan itu sudah efektif.

Selanjutnya pada distribusi jawaban responden yang ditinjau dari indikator merampungkan tugas dengan sebaik mungkin, diketahui bahwa jawaban yang dominan merupakan setuju. Hasil ini mencerminkan upaya karyawan untuk bekerja secara baik dalam menyelesaikan tugasnya. Pada distribusi jawaban responden yang ditinjau dari indikator menentukan ukuran tugas terbaik yang dapat diselesaikan, diketahui bahwa jawaban yang dominan merupakan setuju. Hasil ini menggambarkan bahwa tiap tugas memiliki jenjang efektivitas untuk dikerjakan, karyawan sudah mengetahui batas-batasan mana yang perlu untuk dihindari sehingga mereka bekerja sesuai dengan kemampuannya. Gejala baru yang ditimbulkan dari hal ini yaitu penyesuaian dengan lingkungan kerja, biasanya karyawan akan berlomba mengambil tugas pilihannya terlebih dahulu, namun jika yang tersisa adalah tugas yang berat biasanya karyawan menjadi kurang efektif dalam bekerja. Pada distribusi jawaban responden yang ditinjau dari indikator memprediksi hasil pelaksanaan pekerjaan, diketahui bahwa jawaban yang dominan merupakan setuju. Hasil ini menunjukkan karyawan telah paham

bagaimana mengaplikasikan pola atau sistemnya dalam bekerja sehingga dapat mengetahui apa yang harus dan tidak mereka lakukan untuk mengerjakan tugas-tugas yang sebelumnya dipilih agar menghindari ketidakefektifan dalam bekerja.

Mengutip pernyataan (Putro dan Yuliadi, 2022) Dalam dunia kerja, *hardskill* sering kali dianggap sebagai “tiket masuk” atau fondasi utama yang menentukan seberapa efektif seseorang dapat menyelesaikan tugasnya. Pengaruhnya terhadap prestasi kerja sangat signifikan karena *hardskill* adalah kemampuan teknis yang dapat diukur secara objektif. Efisiensi dan produktivitas harus ditingkatkan oleh karyawan agar dapat bekerja lebih cepat dan akurat. Mereka tidak perlu menghabiskan banyak waktu untuk mencari tahu cara menggunakan alat atau perangkat tertentu, biasanya dengan dedikasi yang tinggi mereka mempelajari suatu sistem secara mandiri untuk meningkatkan keterampilan teknis mereka dari sebelumnya. Contohnya seorang penginput data yang menggunakan bantuan aplikasi Excel dengan menguasai rumus-rumus kompleksnya akan menyelesaikan laporan jauh lebih cepat dibanding yang melakukannya masih meraba apa yang perlu dilakukan.

Keterampilan teknis juga berhubungan langsung dengan standar teknis hasil kerja. Semakin tinggi tingkat keahlian seseorang, semakin rendah risiko kesalahan yang akan terjadi nantinya. *Hardskill* biasanya mengutamakan akurasi atau tingkat presisi dalam bekerja untuk mencapai prestasi kerja yang aman dan berkualitas. Mengutip dari pernyataan (Sani, 2025) pada kasus karyawan generasi Z yang saat ini sering terjadi adalah kurangnya kesempatan untuk pengembangan karir yang jelas serta kurangnya pengakuan atas kontribusi mereka dalam

organisasi. Hal ini terlihat bahwa untuk memperoleh posisi yang aman maka karyawan memerlukan peningkatan atas keterampilan teknis mereka.

Menurut (Wahyuni dkk., 2024) prestasi kerja bukan hanya soal rutinitas, namun bagaimana seseorang menangani hambatan pada pekerjaannya. keterampilan teknis yang mendalam memungkinkan seseorang untuk mencari solusi saat terjadi kendala dalam pekerjaan. Maka karyawan harus benar-benar beradaptasi terhadap perkembangan teknologi untuk mempersiapkan diri dalam bekerja yang sepenuhnya hal tersebut berhubungan dengan pencapaian target secara teknis.

Penelitian ini sejalan dengan (Ratih dkk., 2023) dan (Prasetyo dkk., 2024) yang menyatakan keterampilan teknis berpengaruh terhadap prestasi kerja, namun penelitian ini tidak sejalan dengan (Putro dan Yuliadi, 2022) dan (Nawarini dkk., 2022) yang menyatakan bahwa keterampilan teknis tidak berpengaruh terhadap prestasi kerja.

4.3.2 Pengaruh Keterampilan Sosial (X2) Terhadap Prestasi Kerja (Y)

Keterampilan Sosial (X2) berpengaruh signifikan terhadap Prestasi Kerja (Y) pada pegawai PDAM Tirtanadi Cabang Diski. Dari hasil pengujian yang telah dilakukan didapatkan nilai *path coefficient* sebesar 0,268 dengan nilai P-Values, $0,001 < 0,05$ dan nilai t-statistik sebesar $3,324 > 1,659$ (t-tabel).

Hasil penelitian menunjukkan bahwa keterampilan sosial memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap prestasi kerja. Hasil ini merupakan bukti bahwa kemampuan bekerja sama pada setiap pekerjaan begitu penting, agar setiap pekerjaan dapat diselesaikan dengan baik. Pegawai harus memikirkan tanggung jawabnya dengan baik walaupun dengan hasil yang didapat cukup kecil,

pimpinan sangat menyukai pegawai yang bertanggung jawab pada pekerjaannya. Untuk itu diperlukan pula kemampuan dalam bersikap dan berkomunikasi yang baik agar tiap individu mampu memahami apa saja kendala yang sedang dihadapi dan menyelesaikan apa yang sudah dimulai. Artinya keterampilan sosial penting untuk mengelola pekerjaan dan memungkinkan seseorang memiliki kemampuan beradaptasi pada perusahaan, selain itu keterampilan sosial yang baik mampu membangun hubungan kerja yang positif.

Pada latar belakang masalah ditemukan bahwa data prestasi kerja yang ditunjukkan pada indikator disiplin kerja belum sepenuhnya tercapai, disebabkan adanya pegawai yang tidak hadir penuh selama periode penilaian kerja. Selain itu ada beberapa kendala pada laporan kerja, mulai dari keterlambatan pengerjaan hingga ketidaksesuaian dalam penyampaian laporan kerja. Tentu saja kondisi ini kurang mencerminkan pegawai yang baik karena belum sepenuhnya mencapai target yang diinginkan. Masalahnya tentu kemampuan setiap orang itu berbeda-beda, seorang atasan menginginkan agar bawahannya dapat mengikuti perintahnya, namun pegawai lain punya pandangan yang beragam mengenai pekerjaannya. Kedua hal itu merupakan bukti jika keterampilan sosial memainkan peran dalam mempengaruhi prestasi kerja,

Mengutip pendapat Samanci dan Matson, keterampilan sosial memang memiliki banyak faktor, namun yang menjadi faktor utamanya berkaitan dengan perkembangan individu dan lingkungan seseorang. Keterampilan sosial dapat ditingkatkan bahkan dengan hal sederhana, kuncinya adalah mau beradaptasi dan tidak memikirkan diri sendiri. Setiap pekerjaan memerlukan adanya konektivitas tidak hanya dengan rekan kerja, terhadap atasan atau bawahan, bahkan pihak-

pihak luar harus dibangun dengan *image* yang baik. Keterampilan sosial yang baik dapat mencerminkan hasil kerja yang baik pula, apresiasi dalam berbagai bentuk akan datang dengan sendirinya. Dukungan kenyamanan dan lingkungan kerja menjadi elemen kunci memiliki keterampilan yang baik. Penelitian ini juga mendukung hasil temuan oleh (Minarni, 2016) yang menyatakan keterampilan sosial seperti komunikasi, kerjasama, dan empati mempengaruhi produktivitas kerja dan hubungan antar pegawai.

Hasil pengujian menunjukkan bahwa seluruh indikator keterampilan teknis yang digunakan valid dan reliabel, sehingga seluruh butir pernyataan mampu mewakili variabel keterampilan sosial mengenai pelayanan kerja, sikap sopan dan ramah, memberikan motivasi, menyampaikan pendapat yang jelas, dan aktif berpartisipasi pada pekerjaan.

Berdasarkan distribusi jawaban responden yang ditinjau dari indikator melayani orang lain, diketahui bahwa jawaban yang dominan merupakan setuju. Hal ini mengindikasikan bahwa karyawan yang bekerja dibidang pelayanan pelanggan berusaha memberikan pelayanan terbaik untuk menunjukkan bahwa mereka merupakan orang yang dipekerjakan secara tepat untuk posisi tersebut. Pada distribusi jawaban responden yang ditinjau dari indikator memberikan dorongan kepada orang lain, diketahui bahwa jawaban yang dominan merupakan setuju. Hal ini mencerminkan bahwa dengan bersikap sopan dan ramah terhadap semua orang di lingkungan kerja memberikan peningkatan keterampilan sosial yang diperlukan karyawan untuk mengembangkan dirinya.

Selanjutnya pada distribusi jawaban responden yang ditinjau dari indikator berkomunikasi lisan dan tulisan, diketahui bahwa jawaban yang dominan

merupakan setuju. Hal ini membuktikan karyawan menjalin komunikasi yang berjalan dengan baik ketika hal tersebut berhubungan dengan pekerjaan yang sedang dilakukan. Pada distribusi jawaban responden yang ditinjau dari indikator bekerja sama dalam regu kerja, diketahui bahwa jawaban yang dominan merupakan setuju. Hasil tersebut mengindikasikan para karyawan berpartisipasi aktif secara berkelompok sesuai dengan petunjuk pekerjaan ketika telah diarahkan.

Menurut (Tupti dkk., 2022) sebagian besar pekerjaan tidak bisa dilakukan sendirian, kemampuan bekerja sama atau bersinergi dengan kelompok memungkinkan output yang lebih besar. Keterampilan sosial adalah kemampuan yang diperlukan untuk menyatukan berbagai ide, meredam konflik serta memastikan pekerjaan selesai tanpa drama internal yang dapat menghambat hasil kerja. Dengan begitu maka seseorang akan dianggap sebagai kunci yang mampu meningkatkan performa perusahaan secara keseluruhan.

Begitu pula dengan halnya komunikasi, hambatan yang sering terjadi yaitu berakar pada miskomunikasi. Dengan memahami prinsip kerja seperti melaksanakan instruksi sebelum bekerja artinya komunikasi berjalan lancar karena penyampaian hal tersebut dapat dipahami secara jelas dan detail. Selain itu diperlukan inisiasi oleh para karyawan untuk mengambil tanggung jawab memimpin suatu pekerjaan dengan berani memutuskan suatu hal yang perlu ketika menghadapi hambatan. Hal ini mempengaruhi prestasi kerja seseorang karena dengan menunjukkan keterampilan kepemimpinan biasanya lebih disorot agar menangani suatu jenis pekerjaan tertentu yang sifatnya memerlukan pengambilan keputusan (Suhanta dkk., 2022).

Penelitian ini sejalan dengan (Ratih dkk., 2023) dan (Prasetyo dkk., 2024) yang menyatakan keterampilan sosial berpengaruh terhadap prestasi kerja, namun penelitian ini tidak sejalan dengan (Putro dan Yuliadi, 2022) dan (Nawarini dkk., 2022) yang menyatakan bahwa keterampilan sosial tidak berpengaruh terhadap prestasi kerja.

4.3.3 Pengaruh Digitalisasi (Z) Terhadap Prestasi Kerja (Y)

Digitalisasi (Z) berpengaruh signifikan terhadap Prestasi Kerja (Y) pada pegawai PDAM Tirtanadi Cabang Diski. Dari hasil pengujian yang telah dilakukan didapatkan nilai *path coefficient* sebesar 0,198 dengan nilai P-Values, $0,001 < 0,05$ dan nilai t-statistik sebesar $2,945 > 1,659$ (t-tabel).

Hasil penelitian menunjukkan bahwa digitalisasi memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap prestasi kerja. Artinya, penerapan teknologi digital dalam proses kerja mampu memberikan kontribusi nyata dalam meningkatkan efektivitas dan efisiensi kinerja pegawai.

Lebih lanjut, digitalisasi memungkinkan pegawai untuk menyelesaikan pekerjaan dengan lebih cepat, akurat, dan terstruktur melalui penggunaan sistem informasi, aplikasi digital, serta otomatisasi proses kerja. Kondisi ini tidak hanya mengurangi kesalahan manual, tetapi juga meningkatkan produktivitas dan kualitas hasil kerja. Selain itu, digitalisasi juga mendukung komunikasi yang lebih efektif, akses informasi yang lebih luas, serta pengambilan keputusan yang lebih tepat dan berbasis data.

Dengan adanya transformasi digital di lingkungan kerja, pegawai dituntut untuk mampu beradaptasi dan memanfaatkan teknologi secara optimal. Oleh karena itu, semakin baik tingkat pemahaman dan penggunaan teknologi digital

oleh pegawai, maka semakin tinggi pula prestasi kerja yang dapat dicapai. Hasil penelitian ini sejalan dengan teori dan penelitian sebelumnya yang menyatakan bahwa digitalisasi merupakan salah satu faktor penting dalam meningkatkan kinerja individu maupun organisasi di era modern.

Secara keseluruhan, dapat disimpulkan bahwa digitalisasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja pegawai, sehingga organisasi perlu terus mengembangkan dan mengoptimalkan penerapan teknologi digital guna mendukung peningkatan kinerja secara berkelanjutan.

4.3.4 Pengaruh Keterampilan Teknis (X1) Terhadap Prestasi Kerja (Y)

Dimoderasi Digitalisasi (Z)

Digitalisasi (Z) memoderasi pengaruh Keterampilan Teknis (X1) terhadap Prestasi Kerja (Y) pada pegawai PDAM Tirtanadi Cabang Diski. Dari hasil pengujian yang telah dilakukan didapatkan nilai *path coefficient* sebesar -0,464 dengan nilai P-Values, $0,000 < 0,05$ dan nilai t-statistik sebesar $5,225 > 1,659$ (t-tabel).

Hasil penelitian menunjukkan bahwa digitalisasi memiliki peran dalam memperlemah pengaruh keterampilan teknis terhadap prestasi kerja. Hasil ini memberikan gambaran pada keterampilan teknis pegawai yang seharusnya dapat meningkat dengan dukungan teknologi, namun justru dengan penggunaan digitalisasi secara aktif dapat menurunkan keterampilan yang dimiliki pegawai. Di era modern memang beberapa pekerjaan dapat dikerjakan dengan bantuan digitalisasi, salah satunya adalah di bidang pelayanan pelanggan. Bahkan kemampuan manusia saat ini bisa digantikan oleh teknologi yang jauh lebih baik. Digitalisasi dapat menurunkan pengaruh *hard skill* seorang pegawai bukan karena

keterampilan itu tidak penting, namun penggunaan teknologi dalam menggantikan peran pegawai membuat beberapa pekerjaan tidak lagi relevan dengan keterampilan yang dimiliki oleh pegawai.

Jika melihat latar belakang masalah penelitian ini, penerapan digitalisasi pelayanan diharapkan berkontribusi positif terhadap prestasi kerja. Hal ini dapat dicapai jika penerapannya benar-benar dilakukan tepat sasaran dan digunakan untuk pekerjaan semestinya, bukan untuk menggantikan peran pegawai di PDAM Tirtanadi. Digitalisasi dapat meningkatkan efisiensi dan kemudahan kerja, dengan begitu maka proses kerja bisa lebih cepat dan akurat dengan adanya sistem digital yang terintegrasi. Namun apabila kesiapan infrastruktur serta sumber daya manusia ternyata tidak disiapkan dengan baik maka penggunaan digitalisasi akan tidak berguna untuk bekerja.

Hasil penelitian ini sejalan dengan teori ekspektansi Victor Vroom tentang hubungan keterampilan, teknologi, dan kinerja. Keberadaan teknologi digital akan memengaruhi tingkat "*expectancy*" dan "*instrumentality*" pegawai. Jika pegawai merasa bahwa keterampilan mereka dapat didukung oleh teknologi dalam menyelesaikan tugas, maka keyakinan mereka terhadap kemungkinan keberhasilan akan meningkat. Sebaliknya, jika digitalisasi tidak tersedia atau tidak sesuai, maka motivasi dan kinerja akan menurun. Maka dari itu digitalisasi yang tidak sesuai penggunaannya akan mengurangi efektivitasnya dalam membantu pekerjaan seorang karyawan dan hanya akan menimbulkan implikasi dari penggunaan yang tidak sewajarnya. Hasil penelitian ini tidak sejalan dengan (Setiawan & Nugroho, 2021) yang menyatakan digitalisasi memperkuat hubungan antara keterampilan teknis dengan kinerja.

Hasil pengujian menunjukkan bahwa seluruh indikator digitalisasi dengan butir pernyataan yang menggambarkan penerapan sistem digitalisasi, mendukung penerapan sistem digital, sistem digital dalam mempermudah pekerjaan, dan keakuratan digitalisasi dinyatakan valid dan reliabel untuk digunakan dalam hubungan dengan variabel keterampilan teknis terhadap prestasi kerja.

Berdasarkan distribusi jawaban responden yang ditinjau dari indikator perencanaan digitalisasi terdapat respon kurang setuju responden terhadap rencana digitalisasi yang diinisiasi oleh perusahaan. Hal ini menunjukkan bahwa terdapat keraguan dari para karyawan terhadap penerapan digital yang digunakan perusahaan untuk pelaksanaan kerja. Selanjutnya ditinjau dari indikator pengorganisasian digitalisasi juga memiliki respon kurang setuju. Artinya karyawan merasa struktur organisasi belum sepenuhnya siap menerapkan sistem digital. Selanjutnya jawaban dari indikator pelaksanaan digitalisasi, juga memiliki respon kurang setuju yang cukup banyak. Hal ini mengungkapkan bahwa penerapan sistem yang digital belum tentu mempermudah sistem kerja mereka. Selanjutnya pada indikator monitoring dan evaluasi juga memiliki respon kurang setuju. Artinya masukan-masukan dari karyawan belum sepenuhnya menjadi pertimbangan oleh perusahaan. Dan pada indikator inputan digitalisasi, terdapat cukup banyak respon kurang setuju yang menunjukkan proses input data secara digital tidak sepenuhnya baik dilaksanakan karena sistem yang diintegrasikan belum cukup mampu diterapkan.

Menurut (Setyako dkk., 2024) keunggulan dari penerapan sistem digital tentu saja baik untuk sebuah perusahaan. Singkatnya, digitalisasi menaikkan standar minimal seorang karyawan untuk dianggap mampu mengerjakan suatu

pekerjaan. Namun penerapan digital yang berlebihan seperti penggunaan AI pada setiap pekerjaan sebenarnya tidak mencerminkan kemampuan karyawan yang cerdas, mereka hanya mampu mengoperasikan sistem yang telah dirancang dan digunakan untuk membantu mempersingkat pekerjaan sehingga dengan begitu tentu saja seseorang akan merasa bergantung dengan teknologi tersebut. Dalam tingkatan lebih lanjut, artinya karyawan yang hanya bergantung pada keunggulan dan kecanggihan AI tidak dapat memberikan kemampuan diri yang sebenarnya dimiliki karena tertutupi oleh perkembangan digitalisasi (Prasetio, 2024).

4.3.5 Pengaruh Keterampilan Sosial (X2) Terhadap Prestasi Kerja (Y) Dimoderasi Digitalisasi (Z)

Digitalisasi (Z) memoderasi pengaruh Keterampilan Sosial (X2) terhadap Prestasi Kerja (Y) pada pegawai PDAM Tirtanadi Cabang Diski. Dari hasil pengujian yang telah dilakukan didapatkan nilai *path coefficient* sebesar 0,279 dengan nilai P-Values, $0,011 < 0,05$ dan nilai t-statistik sebesar $2,557 > 1,659$ (t-tabel).

Hasil penelitian menunjukkan bahwa digitalisasi memiliki peran dalam memperkuat pengaruh keterampilan sosial terhadap prestasi kerja. Hal ini berbanding terbalik dengan peran pada keterampilan teknis, digitalisasi dapat digunakan secara luas untuk membantu mempermudah cara bersosialisasi dalam bekerja. Misalnya dengan bantuan digitalisasi, saat ini absensi lebih mudah untuk dipantau, tidak lagi ada karyawan yang bermain-main dengan absensinya karena semua data sudah terekam secara *online*. Selain itu dengan digitalisasi saat ini sangat mudah untuk menghemat anggaran yang biasa digunakan dalam rapat

secara langsung dapat digantikan dengan rapat virtual menggunakan bantuan *online* video konferensi.

Pada latar belakang masalah digitalisasi diharapkan dapat mampu meningkatkan efektivitas, efisiensi, dan produktivitas kerja pegawai, maka diperlukan pelatihan, bimbingan teknis dan pendampingan yang lebih intensif agar seluruh pegawai dapat beradaptasi dengan sistem digital. Cara orang bekerja dapat berubah dengan adanya moderasi dari digitalisasi contohnya pada saat ini kebutuhan untuk melakukan komunikasi digital semakin meningkat agar penyampaian pesan dapat lebih jelas. Selain itu teknologi membuat pegawai mudah dalam melakukan pekerjaan yang berbasis pelayanan seperti di PDAM Tirtanadi yang melayani kebutuhan air untuk masyarakat.

Hasil pengujian menunjukkan bahwa seluruh indikator digitalisasi dengan butir pernyataan dinyatakan valid dan reliabel untuk digunakan dalam hubungan dengan variabel keterampilan sosial terhadap prestasi kerja. Hasil penelitian ini sejalan dengan (Setiawan & Nugroho, 2021) yang menyatakan digitalisasi memperkuat hubungan antara keterampilan sosial dengan kinerja.

Berdasarkan distribusi jawaban responden yang ditinjau dari indikator perencanaan digitalisasi, diketahui bahwa jawaban yang dominan yaitu setuju. Artinya perusahaan memiliki rencana yang jelas dalam penerapan digitalisasi sebagai sistem kerja. Selanjutnya pada indikator pengorganisasian digitalisasi, jawaban yang dominan yaitu setuju. Hal ini mengindikasikan struktur organisasi mendukung sistem digital untuk diterapkan pada pekerjaan agar berkonsentrasi pada perkembangan era digital. Selanjutnya pada indikator pelaksanaan digitalisasi, jawaban yang dominan yaitu setuju. Hal ini juga mengindikasikan

seluruh sistem digital telah terintegrasi secara baik dan mempermudah pekerjaan. Selanjutnya pada indikator monitoring dan evaluasi, jawaban yang dominan yaitu setuju. Artinya manajemen secara terbuka menerima masukan dari karyawan yang bekerja mengenai sistem digital yang diterapkan oleh perusahaan sudah berjalan baik atau belum. Selanjutnya pada indikator inputan digitalisasi, jawaban yang dominan yaitu setuju. Hal ini menunjukkan proses input data digital yang diterapkan dinyatakan akurat dan tepat waktu.

Proses digitalisasi memungkinkan karyawan yang kurang mahir menjadi aktif mencari solusi sehingga meningkatkan komunikasi secara baik. Selain itu digitalisasi berperan sebagai penyedia alat untuk dipahami secara mudah oleh karyawan. Digitalisasi dapat memperkuat keterampilan sosial karena dapat memfasilitasi kerja sama tim yang dampaknya peningkatan prestasi, karena dinilai atas seberapa besar kontribusi seseorang dalam kerja sama tim.

Berdasarkan pembahasan dari latar belakang digitalisasi masih memerlukan penerapan pelatihan secara intens guna seluruh karyawan mampu beradaptasi dengan sistem tersebut. Artinya dengan begitu memungkinkan peningkatan keterampilan sosial dengan adanya jalinan komunikasi serta kerja sama yang timbul akibat *problem solving* dalam mempelajari sistem digital. Namun dengan begitu, kerja sama ini menciptakan budaya organisasi yang baik yang bisa diterapkan kepada seluruh karyawan untuk membangun kepedulian terhadap rekan kerja untuk menguasai sistem digital yang telah diterapkan oleh perusahaan.

BAB 5

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Kesimpulan yang dapat dirangkum berdasarkan penelitian yang telah dianalisis diantaranya sebagai berikut:

1. Keterampilan Teknis (X1) berpengaruh signifikan terhadap Prestasi Kerja (Y) pada pegawai PDAM Tirtanadi Cabang Diski.
2. Keterampilan Sosial (X2) berpengaruh signifikan terhadap Prestasi Kerja (Y) pada pegawai PDAM Tirtanadi Cabang Diski.
3. Digitalisasi (Z) berpengaruh signifikan terhadap Prestasi Kerja (Y) pada pegawai PDAM Tirtanadi Cabang Diski.
4. Digitalisasi (Z) memoderasi pengaruh Keterampilan Teknis (X1) terhadap Prestasi Kerja (Y) pada pegawai PDAM Tirtanadi Cabang Diski.
5. Digitalisasi (Z) memoderasi pengaruh Keterampilan Sosial (X2) terhadap Prestasi Kerja (Y) pada pegawai PDAM Tirtanadi Cabang Diski.

5.2 Saran

Adapun saran yang dapat diberikan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Perusahaan perlu memperhatikan keterampilan teknis yang dimiliki oleh pegawai. Terdapat penurunan kualitas pegawai karena keterampilan teknisnya kurang dapat ditonjolkan padahal keterampilan teknis memiliki pengaruh yang signifikan terhadap prestasi kerja.
2. Perusahaan juga perlu memperhatikan keterampilan sosial pegawai, karena diketahui masih ada faktor disiplin yang harus ditingkatkan. Kendala

seperti ini mencerminkan pegawai perlu diawasi agar menunjukkan disiplin yang baik.

3. Perusahaan juga perlu memperhatikan penggunaan digitalisasi terhadap pegawai agar terampil dan dapat bersaing dengan perusahaan lain dibidang teknologi. Digitalisasi dapat memudahkan pekerjaan dan meningkatkan prestasi kerja lebih baik lagi.
4. Bagi peneliti selanjutnya, sebaiknya untuk mengembangkan penelitian dengan memperluas variasi variabel yang dapat diteliti lengkap dengan sumber penelitian terkait agar mendapatkan wawasan yang lebih komperhensif dan bermutu tentang hubungan di lingkungan kerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Albert, A. (2024). Sinergi Keterampilan Teknis dan Lunak: Pendekatan Komprehensif terhadap Pendidikan Kejuruan untuk Meningkatkan Kemampuan Kerja dan Kesuksesan Karir. *Indonesian Accounting Research Journal*, 254-260.
- Bandiyah, N., Ts, K. H., & Pawenang, S. (2021). Prestasi Kerja Pegawai Ditinjau Dari Komitmen Organisasi, Disiplin, Pelatihan, Dan Lingkungan Kerja Pada Dinas Kesehatan Kabupaten Klaten. *Jurnal Ilmiah Manajemen SDM*, 5(3).
- Butar-Butar, W. R., Pasaribu, F., & Tanjung, H. (2022). Pengaruh Disiplin Kerja, Pelatihan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pemberdayaan Perempuan, Perlindungan Anak Dan Pemberdayaan Masyarakat Di Medan Sumatera Utara. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 5(2), 204-218.
- Cabarcos, M. Á. R., Vázquez-Rodríguez, P., & Quiño-Piñeiro, L. (2022). Job Performance In Dynamic Contexts: The Influence Of Transformational Leadership And Emotional Intelligence. *European Research On Management And Business Economics*, 28(3), 100198. <https://doi.org/10.1016/j.iedeen.2022.100198>.
- Dewi, A., & Siregar, R. (2020). Pemanfaatan Teknologi Informasi dan Dampaknya terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Administrasi Bisnis*, Vol. 11 No. 2.
- Dewi, C. T.T., & Krisnadi, H. (2023). The Effects Of Using Digitalization, Work Life Balance And Work Engagement On Employee Performance Through Job Satisfaction. *Jurnal Manajemen, Kepemimpinan, Dan Supervisi Pendidikan*.
- Dewi, D.D., Bahri, H. M. S., et al. (2023). The Effect Of Digitalization Of Company Systems On Employee Performance With Talent Management As A Moderator. *International Journal Of Economic Literature*.
- Dessler, G. (2020). *Human Resource Management*. Pearson.
- Dismalasari, D. (2023). The Effect of Digitalization of Company Systems on Employee Performance with Talent Management as a Moderator. *International Journal of Economic Literature*.

- Fauzan, A., Tupti, Z., Pasaribu, F., & Tanjung, H. (2023). Pengaruh kepemimpinan transformasional dan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai dimediasi oleh komitmen organisasi. *Jesya (Jurnal Ekonomi dan Ekonomi Syariah)*, 6(1), 517-534.
- Hafiz, A., Romdaniah, L., Ramadhoni, M. (2022). Efektivitas Digitalisasi Pelayanan Pada Himpunan Penyelenggara Umrah Dan Haji (Himpuh) Dalam Meningkatkan Layanan Haji. *Jurnal Manajemen Dakwah*, 222-252.
- Hakim, A., Effendy, S., & Tanjung, H. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja, Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Lembaga Layanan Pendidikan Tinggi Wilayah I Sumatera Utara Yang Dimediasi Oleh Kepuasan Kerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 6(1), 28-33.
- Handayani, D., & Hasanah, U. (2022). Pengaruh Disiplin Dan Kepuasan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan. *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan*.
- Hadiansyah, C. & Supriadi, S. (2024). Improving Employee Performance through Digitalization and Skilling Processes. *Innovation Business Management and Accounting Journal*.
- Human Resource Development International. (2021). *Employee technical skills and performance*.
- Information Technology & People. (2022). *Digital technology and employee productivity*.
- Ingsih, A. & Riyanto, R. (2024). The Role of Digital Competence in Improving Service Quality and Employee Performance. *SA Journal of Human Resource Management*.
- Iskandar, D. (2021). Strategi Komunikasi Organisasi dalam Membangun Loyalitas Kerja Pegawai. *Persepsi: Communication Journal*, 4(1).
- Kastina, L. Samuel, P., & Mahananingtyas, M. (2025). Implementasi Model Pembelajaran Discovery Learning Dalam Meningkatkan Keterampilan Sosial Pada Siswa Kelas V Sd Kartika XIII-1 Ambon. *Jurnal Ilmiah Pendidikan Dasar*, 270-279.

- Nawarini, A. T., Widiastuti, E., & Indriati, S. (2022). Pencapaian Prestasi Kerja Pegawai Melalui Strategi Pengembangan Soft Skill Dan Hard Skill Di Universitas Jenderal Soedirman. *Probisnis*, 15(1), 1-8.
- Nugroho, A., Retnandari, N., Djunaedi, A. (2023). Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Digitalisasi Layanan Cukai di Direktorat Jenderal Bea Dan Cukai. *Jurnal Perspektif Bea dan Cukai*, 213-236.
- Prasetio, T. (2024). Persepsi Mahasiswa Program Studi Akuntansi Terhadap Dampak Artificial Intelligence Pada Profesi Akuntan. *Jurnal Perspektif*, 22(1), 29-36.
- Prasetyo, N. D., & Prabowo, H. (2024). Pengaruh Soft Skill dan Hard Skill Terhadap Kesiapan Kerja Mahasiswa Melalui Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Value Management Research*, 1(2), 87-96.
- Putro, S., & Yuliadi, K. (2022). Pengaruh pemberdayaan, hard skill dan soft skill terhadap kinerja karyawan sanggar seni di Yogyakarta. *JRTI (Jurnal Riset Tindakan Indonesia)*, 7(2), 320-325.
- Ratih, P., Aswan, M., & Waliamin, J. (2023). Pengaruh Pengaruh Soft Skill dan Hard Skill terhadap Prestasi Kerja. *Journal of Trends Economics and Accounting Research*, 3(4), 472-476.
- Ridwan, A., & Hidayat, F. P. (2021). Pengelolaan Komunikasi Organisasi Di Dinas Pendidikan Provinsi Sumatera Utara Dalam Meningkatkan Efektivitas Kinerja Pegawai. *KESKAP: Jurnal Kesejahteraan Sosial, Komunikasi dan Administrasi Publik*, 1(3).
- Stephen P. Robbins, S. P., & Timothy A. Judge, T. A. (2021). *Organizational behavior (18th ed.)*. Pearson.
- Saeful, A., & Ekhsan, M. (2024). The Effect Of Digital Skills On Employee Performance Mediated By Innovative Behavior In Digital Companies In Jababeka. *Assets: Jurnal Ekonomi, Manajemen dan Akuntansi*.
- Safitri, R. (2020). Pengaruh Keterampilan Teknis terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Manajemen dan Bisnis*, Vol. 7 No. 1.
- Sahabuddin, R., Indriyani, I., Ramadhani, V., Ramadhani, V. A., Maharani, P., & Nurahma, R. S. (2025). Pengaruh Keterampilan Hard Skills dan Soft Skills Terhadap Kesiapan Mahasiswa dalam Menghadapi Dunia Kerja dan Persaingan Global Sebagai Variabel Moderasi. *Jurnal Interdisipliner*, 2(1), 1-15.

- Sani, A. (2025). *Contributed Youths: Mengungkap Strategi Efektif Menggali Motivasi Kerja Gen Z di Indonesia*. Medan: Umsu Press.
- Setiawan, B., & Nugroho, A. (2021). Digitalisasi sebagai Moderasi Pengaruh Keterampilan terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Teknologi dan SDM*, Vol. 9 (SINTA 4).
- Setyako, S. D., Rahma, S., Rizal, Y., & Veranita, M. (2024). Pengembangan Soft Skill Dan Hard Skill Di Era Digital: Sebuah Tinjauan Sistematis. *Jurnal Pendidikan, Humaniora, Linguistik Dan Sosial (JAGADDHITA)*, 3(1), 22-25.
- Sinaga, A., Rismansyah, R., & Novalia, N. (2022). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Kecerdasan Emosional Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Puskesmas Pembina Palembang. *Jurnal Bina Manajemen*, 11(1), 152–162.
- Siregar, A. & Wahyuni, T. (2020). Pengaruh Kompetensi Teknis Terhadap Kinerja Pegawai Pada BKPSDM Kota Tebing Tinggi. *Jurnal Ilmu Manajemen Terapan (SINTA 4)*.
- Sulhansyah, A., & Hidayat, F. P. (2022). Komunikasi Organisasi SPBUN PTPN IV Sosa Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan. *KESKAP: Jurnal Kesejahteraan Sosial, Komunikasi dan Administrasi Publik*, 2(2).
- Sutrisno, A., & Marhaenis, A. B. (2022). Job Performance Pegawai Bea Cukai. *Journal of Humanities, Social Science and Business (JHSSB)*.
- Tahier, I., Khaddapi, M., & Kaya, Y. (2021). Penguasaan Kompetensi Teknis Dan Komitmen Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Tata Ruang Dan Permukiman Kabupaten Luwu. *JENIUS: Jurnal Ilmiah Manajemen SDM*, 5(3).
- Tupti, Z., Simarmata, K. S., & Arif, M. (2022). Faktor–Faktor Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 5(2), 161-176.
- Wahyuni, S., Wonua, A. R., & Astaginy, N. (2024). Pengaruh Hard Skill Dan Soft Skill Terhadap Kesiapan Kerja Mahasiswa Di Era Revolusi Industri 4.0. *Jurnal Inovasi Manajemen dan Akuntansi Berkelanjutan*, 5(4), 1-15.

LAMPIRAN
KUESIONER PENELITIAN

Kepada responden yang terhormat,

Dalam rangka untuk melaksanakan penelitian skripsi program sarjana (S1), saya memerlukan informasi untuk mendukung penelitian yang saya lakukan yang berjudul “**Sinergi Keterampilan dan Teknologi: Peran Moderasi Digitalisasi terhadap Pengaruh Keterampilan Teknis dan Sosial pada Prestasi Kerja Pegawai PDAM Tirtanadi Cabang Diski**”, maka saya mohon kesediaan Bapak/Ibu/Sdr/I meluangkan waktu untuk mengisi kuesioner atau pernyataan yang dilampirkan. Jawaban yang anda berikan akan sangat membantupenelitian ini dan kuesioner ini dapat digunakan apabila sudah terisi semua.

Seluruh data dan informasi yang Bapak/Ibu/Sdr/I berikan akan dijaga kerahasiaannya dan hanya digunakan untuk kepentingan akademis penelitian semata. Saya ucapkan terima kasih kepada Bapak/Ibu/Sdr/I yang telah bersedia meluangkan waktu untuk mengisi kuesioner ini secara objektif dan benar.

Peneliti,

Bagus
NPM. 2205160373

I. IDENTITAS RESPONDEN

Nama :

Jenis Kelamin :

Umur :

Jabatan :

II. PETUNJUK PENGISIAN KUESIONER

Pada setiap item kuesioner, berilah penilaian seberapa jauh Bapak/Ibu/Sdr/I setuju dengan pernyataan yang tersedia. Isilah jawaban atas

pernyataan pada kuesioner ini dan jangan ada yang terlewatkan. Berilah tanda check list (√) pada salah satu jawaban dengan pemahaman Bapak/Ibu/Sdr/I dengan keterangan sebagai berikut:

STS (Sangat Tidak Setuju) = 1

TS (Tidak Setuju) = 2

KS (Kurang Setuju) = 3

S (Setuju) = 4

SS (Sangat Setuju) = 5

1. KETERAMPILAN TEKNIS

NO.	KETERANGAN	SS	S	KS	TS	STS
1	Saya mampu menentukan langkah-langkah kerja yang tepat sebelum memulai pekerjaan.					
2	Saya mengetahui prosedur kerja yang paling efektif untuk mencapai hasil terbaik.					
3	Saya selalu berupaya menyelesaikan setiap tugas dengan hasil terbaik.					
4	Saya mengetahui batas kemampuan kerja saya dalam menyelesaikan tugas.					
5	Saya dapat memperkirakan hasil pekerjaan sebelum tugas tersebut selesai.					

Sumber: Jurnal Mahasiswa STIESIA <https://share.google/kX048EHCwjcJ8hDa1>

2. KETERAMPILAN SOSIAL

NO.	KETERANGAN	SS	S	KS	TS	STS
1	Saya selalu berusaha memberikan pelayanan terbaik kepada rekan kerja maupun pelanggan.					
2	Saya bersikap sopan dan ramah kepada semua orang di lingkungan kerja.					
3	Saya memberikan motivasi kepada rekan kerja agar mereka bersemangat dalam bekerja.					
4	Saya mampu menyampaikan pendapat dengan jelas dan mudah dipahami.					
5	Saya aktif berpartisipasi dalam kegiatan kerja kelompok.					

Sumber: <https://journal.unj.ac.id/unj/index.php/jmp/article/view/2469/1899>

3. DIGITALISASI

NO.	KETERANGAN	SS	S	KS	TS	STS
1	Perusahaan memiliki rencana yang jelas dalam menerapkan sistem digitalisasi.					
2	Struktur organisasi mendukung penerapan sistem digital dengan efektif.					
3	Sistem digital yang diterapkan mempermudah karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan.					
4	Masukan dari karyawan mengenai sistem digital dipertimbangkan oleh manajemen.					
5	Proses input data digital dilakukan secara akurat dan tepat waktu.					

Sumber: https://www.academia.edu/104616707/Pengaruh_Kompetensi_Komitmen_Organisasi_Dan_Digitalisasi_Terhadap_Kinerja_Karyawan_Divisi_Airport_Maintenance_PT_Angkasa_Pura_II_Bandara_Internasional_Kualanamu

4. PRESTASI KERJA

NO.	KETERANGAN	SS	S	KS	TS	STS
1	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan target yang ditentukan.					
2	Saya memahami dengan baik tugas dan tanggung jawab pekerjaan saya.					
3	Saya mengambil tindakan lebih awal ketika melihat pekerjaan yang harus segera diselesaikan.					
4	Saya cepat memahami instruksi yang diberikan oleh atasan.					
5	Saya menunjukkan sikap positif terhadap pekerjaan setiap hari.					

Sumber: <https://ojs.unitas-pdg.ac.id/index.php/manajemen/article/view/78>

Keterangan:

Indikator Prestasi Kerja

1. Hasil Kerja (Kuantitas dan Kualitas)
2. Pengetahuan Pekerjaan
3. Inisiatif
4. Kecakapan Mental
5. Sikap (Semangat dan Sikap Positif)

Indikator Keterampilan Teknis

1. Menetapkan langkah yang dapat diterapkan dalam penyelesaian tugas/pekerjaan
2. Menetapkan prosedur yang paling baik dalam menjalankan tugas/pekerjaan

3. Merampungkan tugas dengan sebaik mungkin
4. Menentukan ukuran/volume tugas terbaik yang dapat diselesaikan
5. Memprediksi hasil pelaksanaan tugas/pekerjaan

Indikator Keterampilan Sosial

1. Melayani Orang Lain
2. Memberikan Dorongan kepada Orang Lain
3. Berkomunikasi Lisan dan Tulisan
4. Bekerjasama dalam Regu Kerja

Indikator Digitalisasi

1. Perencanaan Digitalisasi
2. Pengorganisasian Digitalisasi
3. Pelaksanaan Digitalisasi
4. Monitoring dan Evaluasi Digitalisasi
5. Inputan Digitalisasi

ANGKET KUESIONER HASIL PENELITIAN

No.	(X1) Keterampilan Teknis					X1
	X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	
1	5	4	5	4	4	22
2	3	3	4	3	3	16
3	2	3	3	3	2	13
4	3	3	3	3	3	15
5	3	3	5	5	3	19
6	4	2	3	2	3	14
7	3	3	3	3	3	15
8	4	3	4	4	3	18
9	3	3	3	4	4	17
10	4	3	4	4	3	18
11	5	4	4	4	4	21
12	4	3	4	4	3	18
13	4	3	4	4	3	18
14	4	5	4	4	3	20
15	3	4	3	4	5	19
16	3	3	3	3	4	16
17	4	3	3	3	4	17
18	5	4	3	3	4	19
19	3	5	3	4	4	19
20	3	3	2	2	3	13
21	4	3	4	3	4	18
22	3	3	3	3	4	16
23	4	4	4	5	5	22
24	5	4	4	4	3	20
25	3	5	5	4	4	21
26	3	3	2	3	3	14
27	4	5	5	3	4	21
28	5	4	5	3	4	21
29	4	5	4	4	4	21
30	5	4	4	3	5	21
31	3	5	3	3	4	18
32	4	5	3	3	3	18
33	4	4	4	3	4	19
34	5	5	4	5	3	22
35	2	3	3	4	3	15
36	5	4	4	4	5	22
37	2	3	3	2	1	11
38	4	4	4	4	3	19
39	5	5	5	5	5	25

40	5	5	4	5	5	24
41	3	3	3	4	3	16
42	3	3	4	2	3	15
43	3	3	3	3	3	15
44	4	4	3	3	4	18
45	4	4	4	4	5	21
46	3	3	4	4	3	17
47	4	3	5	3	3	18
48	5	5	4	4	5	23
49	3	4	3	4	3	17
50	4	4	3	3	3	17
51	4	4	4	4	5	21
52	4	5	5	4	4	22
53	4	4	4	3	4	19
54	4	3	4	3	4	18
55	4	4	5	5	4	22
56	4	4	5	5	4	22
57	4	4	5	4	4	21
58	5	4	5	4	4	22
59	5	4	5	4	4	22
60	4	4	5	4	5	22

No.	(X2) Keterampilan Sosial					X2
	X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	
1	4	5	4	5	4	22
2	3	4	3	3	3	16
3	3	2	2	3	2	12
4	5	4	5	3	3	20
5	4	4	3	4	3	18
6	4	3	2	4	3	16
7	3	3	4	3	4	17
8	3	5	4	3	4	19
9	3	3	3	3	4	16
10	3	3	4	3	4	17
11	5	4	5	3	5	22
12	4	5	4	4	3	20
13	5	5	3	4	3	20
14	5	3	5	4	4	21
15	4	4	4	4	3	19
16	4	4	5	4	4	21
17	4	4	3	3	5	19
18	3	3	5	5	2	18

19	4	4	4	3	3	18
20	3	3	2	2	2	12
21	4	5	3	3	4	19
22	4	3	3	3	3	16
23	4	3	3	4	2	16
24	3	3	3	4	3	16
25	5	5	4	5	4	23
26	4	3	4	5	4	20
27	4	4	4	5	5	22
28	5	5	4	4	4	22
29	5	4	4	4	5	22
30	3	3	3	3	3	15
31	4	4	5	4	3	20
32	3	3	3	1	2	12
33	4	3	3	3	3	16
34	3	3	3	3	4	16
35	3	3	3	2	3	14
36	4	3	4	3	4	18
37	2	2	2	3	2	11
38	4	3	4	3	4	18
39	4	5	5	5	5	24
40	5	4	5	4	3	21
41	5	4	3	3	3	18
42	3	4	4	3	3	17
43	3	3	3	2	3	14
44	4	4	3	3	4	18
45	4	4	3	4	4	19
46	3	5	4	4	4	20
47	4	5	4	4	3	20
48	4	5	4	4	5	22
49	5	5	5	5	5	25
50	3	3	3	4	4	17
51	3	3	4	5	4	19
52	5	4	4	5	4	22
53	4	4	4	5	4	21
54	4	4	4	5	4	21
55	4	4	4	5	4	21
56	4	4	4	5	5	22
57	4	4	4	4	5	21
58	5	4	4	4	5	22
59	4	5	4	4	4	21
60	4	4	4	4	3	19

No.	(Z) Digitalisasi					Z
	Z.1	Z.2	Z.3	Z.4	Z.5	
1	4	3	3	4	3	17
2	3	3	3	3	3	15
3	3	3	2	3	3	14
4	3	3	3	3	2	14
5	3	3	3	3	3	15
6	3	3	3	2	3	14
7	3	3	3	4	4	17
8	4	4	4	4	4	20
9	4	4	4	4	4	20
10	4	4	4	4	4	20
11	4	4	4	4	4	20
12	5	5	5	5	5	25
13	4	4	4	4	4	20
14	5	5	4	4	4	22
15	3	3	4	4	5	19
16	4	4	4	4	3	19
17	5	5	5	4	5	24
18	3	4	4	4	5	20
19	3	4	3	4	3	17
20	2	2	1	2	2	9
21	4	4	3	4	3	18
22	4	4	3	4	3	18
23	4	4	4	4	4	20
24	4	4	4	3	4	19
25	3	3	3	3	4	16
26	3	3	4	4	4	18
27	5	4	4	5	5	23
28	3	3	4	4	3	17
29	4	4	4	4	4	20
30	4	4	3	3	3	17
31	5	5	5	4	4	23
32	3	3	3	4	4	17
33	3	4	3	3	3	16
34	3	3	3	3	3	15
35	3	3	4	3	3	16
36	4	4	3	4	4	19
37	4	4	3	4	3	18
38	4	4	4	4	4	20
39	5	4	5	5	5	24
40	4	5	5	4	4	22
41	4	4	4	4	3	19

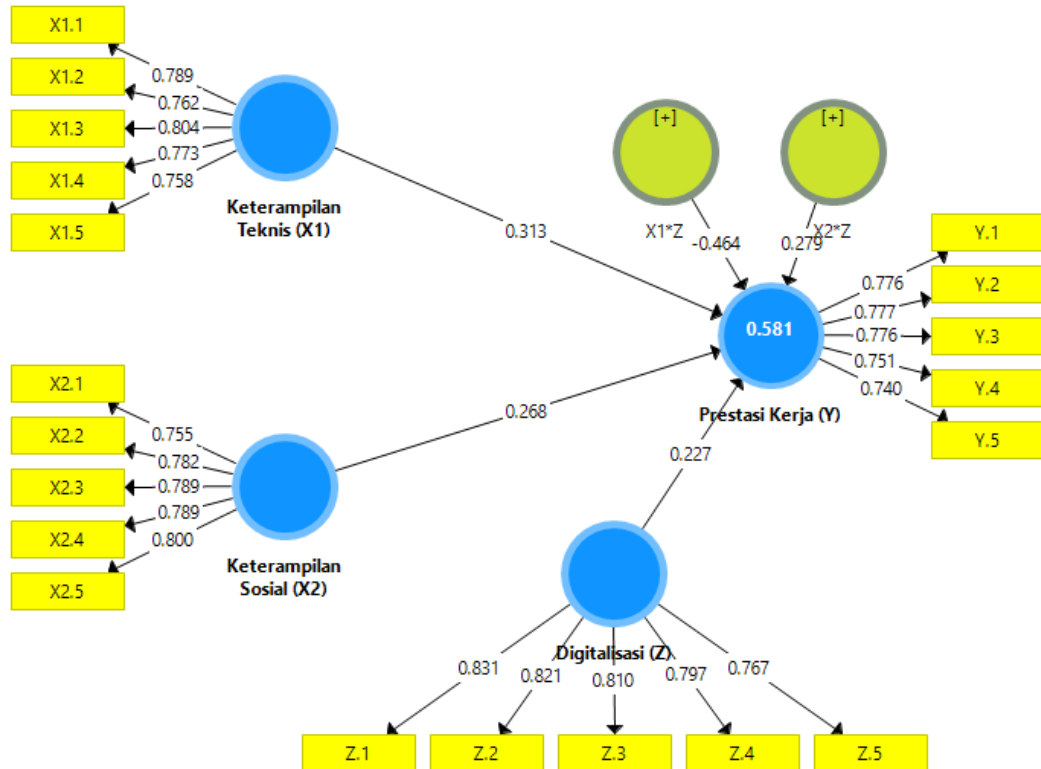
42	3	3	3	3	3	15
43	4	3	4	3	3	17
44	3	3	4	3	3	16
45	4	3	3	3	3	16
46	4	4	4	4	3	19
47	4	4	4	3	3	18
48	4	4	4	5	4	21
49	4	3	4	4	3	18
50	4	4	3	3	3	17
51	4	4	5	4	3	20
52	3	4	3	3	3	16
53	3	4	3	3	4	17
54	3	4	4	3	3	17
55	4	4	4	3	3	18
56	4	4	4	4	3	19
57	4	4	4	4	4	20
58	4	3	4	4	4	19
59	4	3	4	4	4	19
60	4	4	4	5	5	22

No.	(Y) Prestasi Kerja					Y
	Y.1	Y.2	Y.3	Y.4	Y.5	
1	4	4	5	5	5	23
2	4	3	4	4	3	18
3	3	3	3	3	2	14
4	4	3	3	3	3	16
5	3	5	4	4	5	21
6	3	4	3	3	3	16
7	4	4	5	5	3	21
8	4	4	5	4	4	21
9	4	4	5	4	4	21
10	4	5	5	5	4	23
11	4	4	5	5	3	21
12	5	5	5	5	5	25
13	5	5	5	5	5	25
14	5	5	4	5	5	24
15	5	5	5	4	4	23
16	5	4	4	5	4	22
17	5	5	5	5	3	23
18	5	5	4	4	4	22
19	4	5	4	4	4	21
20	4	3	4	4	3	18

21	4	4	5	5	5	23
22	3	3	3	4	4	17
23	5	4	4	5	5	23
24	4	5	4	4	5	22
25	4	5	5	4	5	23
26	4	5	4	4	4	21
27	4	5	5	5	4	23
28	5	5	5	5	5	25
29	5	5	5	5	5	25
30	4	4	5	4	4	21
31	5	5	5	4	4	23
32	5	4	4	4	5	22
33	4	4	5	5	5	23
34	4	5	5	5	5	24
35	4	3	3	3	5	18
36	4	4	4	5	5	22
37	3	4	4	4	3	18
38	4	4	5	5	5	23
39	5	5	5	4	5	24
40	5	3	5	4	5	22
41	5	5	4	4	4	22
42	3	3	4	3	3	16
43	3	4	3	4	3	17
44	4	5	4	4	5	22
45	5	5	5	5	5	25
46	5	4	4	4	4	21
47	5	5	5	5	4	24
48	4	4	5	5	5	23
49	4	4	4	4	4	20
50	5	4	5	5	5	24
51	5	5	4	4	4	22
52	5	4	4	4	4	21
53	5	4	4	4	4	21
54	5	4	5	4	5	23
55	5	5	5	4	5	24
56	5	5	5	4	5	24
57	5	5	5	4	5	24
58	5	5	5	4	5	24
59	5	5	5	4	5	24
60	5	4	5	4	4	22

HASIL ANALISIS UJI SEMPLS

PLS ALGORITMA



	Cronbach's Alpha	rho_A	Composite Reliability	Average Variance Extracted (AVE)
Digitalisasi (Z)	0.865	0.872	0.902	0.649
Keterampilan Sosial (X2)	0.843	0.846	0.888	0.613
Keterampilan Teknis (X1)	0.837	0.841	0.884	0.604
Prestasi Kerja (Y)	0.822	0.823	0.875	0.584

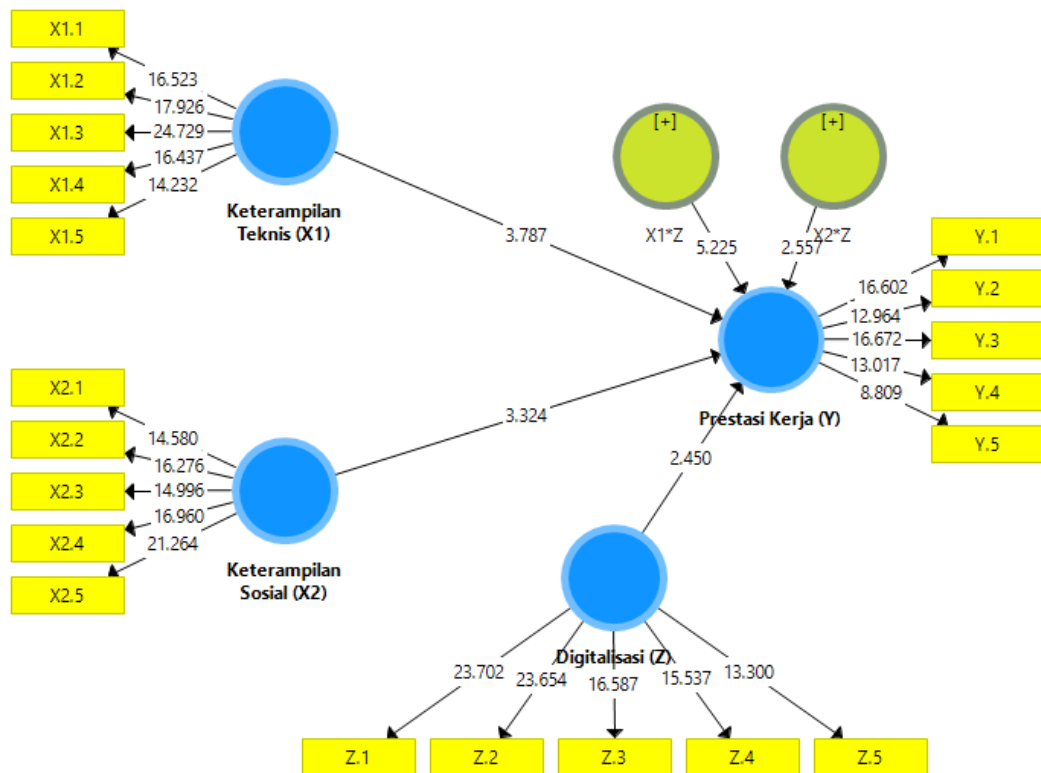
	Digitalisasi (Z)	Keterampilan Sosial (X2)	Keterampilan Teknis (X1)	Prestasi Kerja (Y)
X1.1			0.789	
X1.2			0.762	
X1.3			0.804	
X1.4			0.773	
X1.5			0.758	
X2.1		0.755		
X2.2		0.782		
X2.3		0.789		
X2.4		0.789		
X2.5		0.800		
Y.1				0.776
Y.2				0.777
Y.3				0.776
Y.4				0.751
Y.5				0.740
Z.1	0.831			
Z.2	0.821			
Z.3	0.810			
Z.4	0.797			
Z.5	0.767			

	Digitalisasi (Z)	Keterampilan Sosial (X2)	Keterampilan Teknis (X1)	Prestasi Kerja (Y)
Digitalisasi (Z)				
Keterampilan Sosial (X2)	0.632			
Keterampilan Teknis (X1)	0.572	0.775		
Prestasi Kerja (Y)	0.657	0.683	0.734	

	VIF
X1.1	1.750
X1.2	1.667
X1.3	1.766
X1.4	1.706
X1.5	1.645
X2.1	1.666
X2.2	1.804
X2.3	1.790
X2.4	1.745
X2.5	1.736
Y.1	1.689
Y.2	1.715
Y.3	1.685
Y.4	1.680
Y.5	1.527
Z.1	2.160
Z.2	2.049
Z.3	1.970
Z.4	2.083
Z.5	1.861

	R Square	R Square Adjusted
Prestasi Kerja (Y)	0.581	0.559

PLS BOOTSTRAPPING



	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics (O/STDEV)	P Values
Keterampilan Teknis (X1) -> Prestasi Kerja (Y)	0.313	0.313	0.083	3.787	0.000
Keterampilan Sosial (X2) -> Prestasi Kerja (Y)	0.268	0.276	0.081	3.324	0.001
Keterampilan Teknis*Digitalisasi -> Prestasi Kerja (Y)	-0.464	-0.460	0.089	5.225	0.000
Keterampilan Sosial*Digitalisasi -> Prestasi Kerja (Y)	0.279	0.252	0.109	2.557	0.011



MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

Jl. Kapten Mukhtar Basri No. 3, Medan, Telp. 061-6624567, Kode Pos 20237

PERMOHONAN JUDUL PENELITIAN

No. Agenda: 5035/JDL/SKR/MAN/FAK/UMSU/2015/2025

Kepada Yth.
Ketua Program Studi Manajemen
Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara
di Medan

Medan, 21/5/2025

Dengan hormat,
Saya yang bertanda tangan di bawah ini,

Nama : Bagus
NPM : 2205160373
Program Studi : Manajemen
Konsentrasi : Sumber Daya Manusia (SDM)

Dalam rangka proses penyusunan skripsi, saya bermohon untuk mengajukan judul penelitian berikut ini:

Identifikasi Masalah : Stres Kerja, Komunikasi Kerja, Kepuasan Kerja, Motivasi, Disiplin Kerja, Kompetensi Kerja, dan Pengalaman Kerja

Rencana Judul : 1. Pengaruh Stres Kerja, Komunikasi Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan
2. Pengaruh Motivasi, Disiplin Kerja dan Kompetensi Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan
3. Pengaruh Pengalaman Kerja, Motivasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan

Objek/Lokasi Penelitian : Pdam Tirtanadi Cabang Diski

Demikianlah permohonan ini saya sampaikan. Atas perhatiannya saya ucapkan terimakasih.

Hormat Saya
Pemohon

(Bagus)

MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

Jl. Kapten Mukhtar Basri No. 3, Medan, Telp. 061-6624567, Kode Pos 20238

PERSETUJUAN JUDUL PENELITIAN

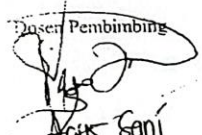
Nomor Agenda: 5035/JDL/SKR/MAN/FEB/2025/001

Nama Mahasiswa : Bagus
NPM : 2205160373
Program Studi : Manajemen
Konsentrasi : Sumber Daya Manusia (SDM)
Tanggal Pengajuan Judul : 21/5/2025
Nama Dosen Pembimbing* : Agus Sani, SE, M-SE

Judul Disetujui** : Sinergi Keterampilan dan Teknologi : Peran Moderasi Digitalisasi terhadap Pengaruh Keterampilan Teknis dan Sosial pada Prestasi Kerja Pegawai PDAM Tirtanad Cabang Diski

Disahkan oleh:
Ketua Program Studi Manajemen


(Jasman Sarifuddin Hasibuan, SE., M.Si.)

28 Mei 2025
Dosen Pembimbing

Agus Sani

Keterangan:

*1) Disetujui oleh Pimpinan Program Studi

**1) Disetujui oleh Dosen Pembimbing

Setelah disahkan oleh Prodi dan Dosen pembimbing, scan/foto dan uploadlah ke-2 ini pada laman web: <https://www.uin-su.ac.id>



UMSU
"Iqad Cordes Terpercaya"

MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI PERSATUAN ALUMNI DAN DOKTERAN
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

UMSU Terakreditasi Unggul Berdasarkan Keputusan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan Republik Indonesia Nomor 174/SK.B/KP/2018
Pusat Administrasi: Jalan Mukhtar Basil No. 3 Medan 20238 Telp. (061) 6622400 - 66224567 Fax. (061) 6625474 - 6631003
<http://feb.umsu.ac.id> feb@umsu.ac.id [umsumedan](https://www.facebook.com/umsumedan) [umsumedan](https://www.instagram.com/umsumedan) [umsumedan](https://www.youtube.com/umsumedan) [umsumedan](https://www.tiktok.com/umsumedan)

**PENETAPAN DOSEN PEMBIMBING
TUGAS AKHIR MAHASISWA**

NOMOR : 1792 / TGS / IL3-AU / UMSU-05 / F / 2025

Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Dekan Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, berdasarkan Persetujuan permohonan judul penelitian Tugas Akhir / Jurnal dari Ketua / Sekretaris.

Program Studi : Manajemen
Pada Tanggal : 28 Mei 2025

Dengan ini menetapkan Dosen Pembimbing Tugas Akhir/ Jurnal Mahasiswa :

Nama : Bagus
N P M : 2205160373
Semester : VI (Enam)
Program Studi : Manajemen
Judul Proposal / Skripsi : Sinergi Keterampilan dan Teknologi: Peran Moderasi Digitalisasi terhadap Pengaruh Keterampilan Teknis dan Sosial pada Prestasi Kerja Pegawai PDAM Tirtanadi Cabang Diski

Dosen Pembimbing : Agussani.,SE.,M.Sc

Dengan demikian di izinkan menulis Tugas Akhir / Jurnal dengan ketentuan :

1. Penulisan berpedoman pada buku panduan penulisan Tugas Akhir/ Jurnal Fakultas Ekonomi dan Bisnis UMSU.
2. Pelaksanaan Sidang Tugas Akhir / Jurnal harus berjarak 3 bulan setelah dikeluarkannya Surat Penetapan Dosen Pembimbing Tugas Akhir
3. **Tugas Akhir dinyatakan "BATAL"** bila tidak selesai sebelum Masa Daluarsa tanggal 10 Juni 2026 Revisi Judul.....

Wassalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh.



Ditetapkan di : Medan
Pada Tanggal : 14 Dzulhijjah 1446 H
10 Juni 2025 M

Dekan
Dr. H. JANURI, SE.,MM.,M.Si., CMA
ID N : 0109086502

Tembusan :
1. Peringgal.



STARS

Medan, 9 September 2025

Nomor : 789/SDM/02/2025
Sifat : -
Lampiran : -
Hal : Riset/Penelitian

Kepada Yth,
Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara
Jl. Muchtar Basri No. 3 Medan
di _
Tempat

Dengan hormat,

Sehubungan dengan surat Saudara Nomor : 1792/II.3-AU/UMSU-05/F/2025 tanggal 10 Juni 2025, perihal Izin Riset Pendahuluan. Dengan ini disampaikan bahwa permohonan yang dimaksud dapat kami penuhi. Mahasiswa/i yang disetujui untuk melaksanakan riset pada tanggal 15 – 19 September 2025 adalah :

NO	NAMA	NPM	UNIT KERJA
1	Bagus	2205160373	Cabang Diski

Sebagai tindak lanjutnya yang bersangkutan dapat menghubungi Divisi Sumber Daya Manusia Bidang Pengembangan Sumber Daya Manusia Perumda Tirtanadi Provinsi Sumatera Utara, Jalan Sisingamangaraja XII No. 1 Medan.

Demikian disampaikan, atas perhatiannya diucapkan terima kasih.

Direktor Administrasi dan Keuangan
u.b
Kepala Divisi Sumber Daya Manusia

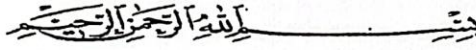
Hamdan Syahri Harahap





MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

Jl. Kapten Mukhtar Basri No. 3. Medan, Telp. 061-6624567, Kode Pos 20238



BERITA ACARA BIMBINGAN PROPOSAL

Nama Mahasiswa : Bagus
NPM : 2205160373
Program Studi : Manajemen
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia
Dosen Pembimbing : Agus Sani, S.E., M.Sc
Judul Penelitian : Sinergi Keterampilan dan Teknologi: Peran Moderasi Digitalisasi terhadap Keterampilan Teknis dan Sosial Pada Prestasi Kerja Pegawai PDAM Tirtan Cabang Diski

Item	Hasil Evaluasi	Tanggal	Paraf Dosen
Bab 1	- Penjelasan lebih detail terkait dgn Latar Belakang - Penguatan identifikasi masalah - Rumusan Masalah harus detail & didukung teori & data		af
Bab 2	- Teori utama harus jelas dan kuat dalam Membangun Model - Penelitian terdahulu harus kuat & Mendukung hipotesis.		af
Bab 3	- Metodologi kuantitatif harus difahami - Metode Sampling & Kriteria Pemilihan Sample - Kuesioner penelitian harus sesuai & didukung referensi yg jelas.		af
Daftar Pustaka	- Minimal tahun 2020 - Pengunaan Mendeley		af
Instrumen Pengumpulan Data Penelitian	- sudah diisi dan ds		af
Persetujuan Seminar Proposal	Acc seminar proposal		af

Medan, September 2025

Diketahui oleh:
Ketua Program Studi

Agus Sani, S.E., M.Sc.

Disetujui oleh:
Dosen Pembimbing

Agus Sani, S.E., M.Sc.



**UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PIMPINAN PUSAT
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
Jl. Kapt. Muchtar Basri No. 3 ☎ (061) 6624567 Ext: 304 Medan 20238**

BERITA ACARA SEMINAR PROPOSAL PROGRAM STUDI MANAJEMEN

Pada hari ini Kamis, 09 Oktober 2025 telah diselenggarakan seminar Proposal Program Studi Manajemen menerangkan bahwa :


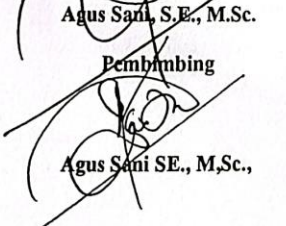
N a m a : Bagus
N . P . M . : 2205160373
Tempat / Tgl.Lahir : Sei Rotan, 10 Juni 2002
Alamat Rumah : Dusun XII Desa Sei Rotan
Judul Proposal : Sinergi Keterampilan dan Teknologi: Peran Moderasi Digitalisasi terhadap Pengaruh Keterampilan Teknis dan Sosial pada Prestasi Kerja Pegawai PDAM Tirtanadi Cabang Diski



Disetujui / tidak disetujui *)

Item	Komentar
Judul	OK
Bab I	Research SOP, datanya, sangat baik didukung oleh data
Bab II	logika berpikir & teori harus kuat, selanjutnya harus dapat memaksimalkan ketek & teliti
Bab III	Teori harus dijelaskan dengan baik di BAB III, definisi operasional
Lainnya	
Kesimpulan	<input type="checkbox"/> Lulus <input type="checkbox"/> Tidak Lulus

Medan, Kamis, 09 Oktober 2025

TIM SEMINAR

Ketua

 Agus Sani, S.E., M.Sc.
 Pembimbing

 Agus Sani SE., M.Sc.,

Sekretaris

 Arif Pratama Marpaung, S.E., M.M.
 Pembanding

 Assoc.Prof.Satria Tirtayasa, Ph.D.



MAJLIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH PIMPINAN PUSAT
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

Jl. Kapt. Mukhtar Basri No. 3 Tel. (061) 6624567 Ext 304 Medan 220238



PENGESAHAN PROPOSAL

Berdasarkan hasil Seminar proposal Program Studi Manajemen yang diselenggarakan pada hari *Kamis*, 09 Oktober 2025 menerangkan bahwa:

Nama : Bagus
N.P.M. : 2205160373
Tempat / Tgl.Lahir : Sei Rotan, 10 Juni 2002
Alamat Rumah : Dusun XII Desa Sei Rotan
JudulProposal : Sinergi Keterampilan dan Teknologi: Peran Moderasi Digitalisasi terhadap Pengaruh Keterampilan Teknis dan Sosial pada Prestasi Kerja Pegawai PDAM Tirtanadi Cabang Diski.

Proposal dinyatakan syah dan memenuhi Syarat untuk menulis Tugas Akhir dengan pembimbing :
Agus Sani SE., M.Sc.,

Medan, Kamis, 09 Oktober 2025

TIM SEMINAR

Ketua

Agus Sani, S.E., M.Sc.

Pembimbing

Agus Sani SE., M.Sc.,

Sekretaris

Arif Pratama Marpaung, S.E., M.M.

Pemanding

Assoc.Prof.Satria Tirtayasa, Ph.D.

Diketahui / Disetujui
A.n. Dekan
Wakil Dekan I

Assoc.Prof. Dr. ADE GUNAWAN, S.E., M.Si

SURAT PERNYATAAN PENELITIAN/TUGAS AKHIR

Saya yang bertandatangan dibawah ini :

Nama : Bagus
NPM : 2205160373
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis (Manajemen SDM)
Judul : Sinergi Keterampilan dan Teknologi: Peran Moderasi Digitalisasi terhadap Pengaruh Keterampilan Teknis dan Sosial pada Prestasi Kerja Pegawai PDAM Tirtanadi Cabang Diski

Perguruan Tinggi : Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara (UMSU)

Menyatakan bahwa:

1. Saya bersedia melakukan penelitian untuk penyusunan Tugas akhir atas usaha sendiri, baik dalam hal penyusunan proposal penelitian, pengumpulan data penelitian, dan penyusunan laporan akhir penelitian/Tugas akhir.
2. Saya bersedia dikenakan sanksi untuk melakukan penelitian ulang apabila terbukti penelitian saya mengandung hal-hal sebagai berikut :
 - Menjiplak/Plagiat hasil karya penelitian orang lain.
 - Merekayasa tanda angket, wawancara, observasi, atau dokumentasi.
3. Saya bersedia dituntut di depan pengadilan apabila saya terbukti memalsukan stempel, kop surat, atau identitas perusahaan lainnya.
4. Saya bersedia mengikuti sidang meja hijau secepat-cepatnya 3 bulan setelah tanggal dikeluarkannya surat “penetapan proyek proposal/makalah/ Tugas akhir dan penghunjakkan Dosen Pembimbing” dari Fakultas Ekonomi dan Bisnis UMSU.

Demikianlah surat pernyataan ini saya perbuat dengan kesadaran sendiri.

Medan, April 2026
Pembuat Pernyataan


Bagus

DAFTAR RIWAYAT HIDUP

Data Pribadi

Nama : Bagus
NPM : 2205160373
Tempat /Tgl Lahir : Sei Rotan, 10 Juni 2002
Jenis Kelamin : Laki-laki
Agama : Islam
Warga Negara : Indonesia
Alamat : Dusun XII Desa Sei Rotan
Anak Ke : 1 dari 3 bersaudara
Email : bagusmaulana10062002@gmail.com
No Hp/ WA : 0821-7216-5581

Nama Orang Tua

Ayah : Suwadi
Pekerjaan : Wiraswasta
Ibu : Sri Utari
Pekerjaan : Ibu Rumah Tangga
Alamat : Dusun XII Desa Sei Rotan
No. Telepon : 0812-6090-5992

Pendidikan Formal

1. SD Negeri 107398 Sei Rotan Tamat Tahun 2014
2. SMP Negeri 2 Percut Sei Tuan Tamat Tahun 2017
3. SMA Yapim Taruna Sei Rotan Tamat Tahun 2020
4. Kuliah pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Program Studi Manajemen Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara Tahun 2022 s/d Sekarang