

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

2.1 LANDASAN TEORI (Teori Pendukung)

1. Digital Learning

A. Pengertian Digital Learning

Digital learning adalah metode pembelajaran berbasis teknologi yang memungkinkan peserta mengakses materi pelatihan kapan saja dan di mana saja. Sistem ini menawarkan fleksibilitas, kecepatan, dan efisiensi dalam penyampaian materi Kirana (3) Secara sederhana yaitu *digital learning* dapat dipahami sebagai suatu proses pembelajaran yang memanfaatkan teknologi informasi berupa komputer yang dilengkapi dengan sarana telekomunikasi (internet, intranet, ekstranet) dan multimedia (grafis, audio, video) sebagai media utama dalam penyampaian materi dan interaksi antara pengajar dan pembelajar. Pada intinya, *digital learning* merupakan proses pembelajaran yang memanfaatkan media elektronik khususnya internet (4)

Menurut penelitian Riyanto (5) Secara garis besar, *digital learning* memiliki 3 komponen yaitu, sistem manajemen konten, sistem manajemen pembelajaran dan konten. Sistem manajemen konten digunakan untuk mengelola proses-proses yang berhubungan dengan konten seperti, pengunggahan, pencarian, pengarsipan, penghapusan konten, dan lain-lain. Sistem manajemen pembelajaran atau LMS adalah

tools atau perangkat lunak yang mengatur proses pembelajaran yang berjalan secara online. Selain itu, LMS juga memiliki banyak fungsi lainnya seperti untuk mengelola, menyimpan dan mendistribusikan materi pembelajaran yang bermacam-macam bentuk serta menambahkan ujian secara online. LMS dilengkapi juga katalog online sehingga kita dapat dengan mudah untuk mengakses maupun memilih materi pembelajaran yang ada

B. Indikator Digital Learning

Menurut Zhuang R (6) mencakup empat indikator utama yang menggambarkan kemampuan seseorang dalam memanfaatkan teknologi untuk kegiatan pembelajaran secara efektif.

- a) Aksesibilitas pembelajaran, bagi karyawan mengacu pada kemudahan karyawan dalam mengakses sistem digital learning yang disediakan perusahaan, baik dari segi waktu, tempat, maupun perangkat yang digunakan. Pembelajaran digital dikatakan memiliki aksesibilitas yang baik apabila karyawan dapat mengakses materi pelatihan kapan saja tanpa hambatan teknis yang berarti, sehingga tidak mengganggu aktivitas kerja utama.
- b) Kuantitas konten, menunjukkan kelengkapan dan jumlah materi pembelajaran digital yang tersedia bagi karyawan. Konten yang memadai memungkinkan karyawan memperoleh informasi dan pengetahuan yang cukup untuk mendukung peningkatan kompetensi kerja. Ketersediaan materi yang beragam juga membantu karyawan

menyesuaikan pembelajaran dengan kebutuhan dan bidang pekerjaannya.

c) Interaktivitas dan Dukungan, dalam digital learning berkaitan dengan tingkat keterlibatan karyawan selama proses pembelajaran serta dukungan yang diberikan oleh perusahaan atau instruktur. Interaksi melalui diskusi, latihan, atau umpan balik memungkinkan karyawan lebih aktif dalam belajar, sementara dukungan yang baik membantu karyawan mengatasi kesulitan dalam memahami materi maupun penggunaan platform pembelajaran digital.

d) Efektivitas pembelajaran, menggambarkan sejauh mana digital learning mampu meningkatkan pengetahuan, keterampilan, dan kinerja karyawan. Pembelajaran digital dianggap efektif apabila materi yang dipelajari dapat dipahami dengan baik dan diterapkan dalam pekerjaan sehari-hari, sehingga memberikan kontribusi nyata terhadap peningkatan kinerja karyawan.

C. Tujuan dan Manfaat Digital Learning

Digital learning dikembangkan oleh perusahaan untuk mencapai tujuan-tujuan tertentu. Salah satu tujuannya adalah untuk mengembangkan kualitas pegawai guna meningkatkan kinerja pegawai. Kinerja pegawai sangat menentukan kinerja perusahaan, maka pengembangan SDM sangat penting bagi kemajuan perusahaan. Untuk itu *digital learning* dibangun untuk memberikan manfaat baik bagi pegawai maupun bagi perusahaan. Pengetahuan baru yang dimiliki

dapat dimanfaatkan dalam pekerjaan sehari-hari. Selain menambah pengetahuan, *digital learning* juga meningkatkan kemampuan pegawai. Peningkatan pengetahuan dan kemampuan pegawai menunjukkan bahwa metode *digital learning* telah terbukti memberikan pengaruh yang cukup baik terhadap sumber daya manusia.

Berikut terdapat beberapa keuntungan implementasi *digital learning* bagi perusahaan dalam pengembangan karyawan, diantaranya yaitu:

- a) Fleksibel, Penerapan *digital learning* dalam perusahaan akan memberikan fleksibilitas yaitu *digital learning* akan lebih bersifat efisien dalam mengatur waktu pembelajaran. Proses training perusahaan Bank Syariah Indonesia (BSI) dapat dilakukan kapan saja dan dimana saja tanpa menghabiskan banyak waktu.
- b) Penerapan *digital learning* dalam perusahaan Bank Syariah Indonesia (BSI) bersifat mandiri. Materi pembelajaran dapat diakses melalui komputer, laptop, smartphone dengan menggunakan jaringan koneksi internet. Dengan begitu karyawan perusahaan dapat mengakses *digital learning* secara mandiri, belajar dengan kemauan sendiri dan karyawan dapat menentukan waktu yang tepat baginya untuk melakukan pembelajaran, hal itulah yang membedakan antara penerapan *digital learning* dengan proses pelatihan yang bersifat konvensional. selain itu karyawan akan bisa lebih fokus menerima pembekalan atau pembelajaran dari perusahaan.

c) Pembelajaran Secara *Continue*. Dengan menerapkan *digital learning* dalam Perusahaan Bank Syariah Indonesia (BSI) maka materi yang dibagikan kepada karyawan dapat dipelajari atau dibaca berulang kali dalam bentuk data, video, audio visual dan lain sebagainya.

d) Jangkauan Yang Luas. *Digital learning* dapat menjangkau siapa saja dan seberapa jauh jaraknya dengan begitu akan sangat menguntungkan perusahaan Bank Syariah Indonesia (BSI) dalam proses training karyawan (7)

D. Faktor yang mempengaruhi Digital Learning

Penerapan digital learning dalam organisasi dipengaruhi oleh berbagai faktor yang saling berkaitan antara aspek teknologi, organisasi, dan individu pengguna. Dari sisi teknologi, keberhasilan digital learning sangat ditentukan oleh kesiapan infrastruktur digital yang meliputi ketersediaan perangkat pendukung, kestabilan jaringan internet, serta desain sistem pembelajaran yang mudah digunakan. Platform digital learning yang memiliki tampilan sederhana, navigasi yang jelas, serta minim gangguan teknis akan memudahkan karyawan dalam mengakses materi pembelajaran tanpa menghambat aktivitas kerja utama. Selain itu, kualitas dan relevansi konten pembelajaran juga menjadi faktor penting, karena materi yang sesuai dengan kebutuhan pekerjaan akan meningkatkan minat belajar dan mendorong penerapan hasil pembelajaran dalam praktik kerja sehari-hari.

Dari sisi organisasi, dukungan manajemen memiliki peran yang sangat strategis dalam menentukan efektivitas digital learning.

Dukungan tersebut dapat berupa kebijakan yang memberikan waktu belajar bagi karyawan, penyediaan pendampingan atau helpdesk teknis, serta adanya evaluasi berkelanjutan terhadap program pembelajaran digital. Organisasi yang mampu membangun budaya belajar berkelanjutan (continuous learning) akan lebih berhasil dalam mengoptimalkan digital learning dibandingkan organisasi yang hanya memandangnya sebagai kewajiban administratif. Selain itu, sistem penghargaan dan pengakuan terhadap karyawan yang aktif mengikuti pembelajaran digital juga dapat meningkatkan partisipasi dan keseriusan dalam proses belajar.

Sementara itu, dari sisi individu, faktor motivasi belajar, tingkat literasi digital, serta kemampuan manajemen waktu sangat memengaruhi keberhasilan digital learning. Karyawan yang memiliki motivasi intrinsik untuk mengembangkan diri cenderung lebih aktif dan konsisten dalam mengikuti pembelajaran digital. Sebaliknya, keterbatasan kemampuan teknologi, resistensi terhadap perubahan, serta beban kerja yang tinggi dapat menjadi penghambat dalam pemanfaatan digital learning secara optimal. Oleh karena itu, keberhasilan digital learning tidak hanya bergantung pada kecanggihan teknologi, tetapi juga pada kesiapan organisasi dan karakteristik individu karyawan.

2. Employee Competency

A. Definisi Employee Competency

Menurut Maryani (8) kompetensi karyawan merupakan pengetahuan, keterampilan, kemampuan, dan kepribadian individu yang berpengaruh langsung terhadap kinerjanya. Kompetensi menjadi dasar

bagi seseorang untuk menampilkan perilaku kerja yang efektif dan berorientasi pada hasil. Sedangkan menurut Rustam A (9) pengembangan kompetensi karyawan di era digital mencakup kemampuan adaptasi teknologi, pembelajaran berkelanjutan, dan *soft skills interpersonal*. Kompetensi tidak hanya teknis tetapi juga mencakup kecepatan belajar dan keterampilan sosial untuk menghadapi transformasi digital. Menurut Prabowo (10) kompetensi karyawan merupakan kombinasi dari pengetahuan, keterampilan, sikap, dan perilaku yang memungkinkan individu melaksanakan tugas secara efektif dan berkontribusi terhadap pencapaian tujuan organisasi. Kompetensi tidak hanya mencerminkan kemampuan teknis, tetapi juga mencakup aspek psikologis seperti motivasi dan kepercayaan diri yang memengaruhi produktivitas kerja. Dalam konteks manajemen SDM, kompetensi menjadi dasar penting dalam proses rekrutmen, pelatihan, penilaian kinerja, dan pengembangan karier. Peneliti ini juga menekankan bahwa kompetensi terdiri atas tiga kategori utama, yaitu kompetensi inti, fungsional, dan perilaku, yang semuanya perlu dikembangkan secara berkelanjutan agar organisasi mampu beradaptasi dengan perubahan lingkungan kerja modern.

B. Indikator Employee Competency

Menurut penelitian Desi Kristanti (11) ini menunjukkan bahwa dalam menghadapi transformasi digital, kompetensi karyawan tidak hanya diukur dari kemampuan teknis, tetapi juga dari kemampuan untuk beradaptasi, belajar berkelanjutan, serta menguasai keterampilan interpersonal dan digital. Berdasarkan hasil penelitian, indikator utama pengembangan kompetensi karyawan meliputi:

- a) Pengetahuan (*Knowledge*) dalam kompetensi karyawan mencerminkan informasi, teori, konsep, prosedur, dan wawasan yang dimiliki seorang karyawan yang diperlukan untuk memahami tugas dan tanggung jawab pekerjaannya. Tingkat pengetahuan yang tinggi berarti karyawan tidak hanya mengetahui apa yang harus dilakukan tetapi juga mampu memahami konteks, prinsip, dan aturan yang relevan dalam pekerjaannya sehingga dapat membuat keputusan yang tepat dalam situasi profesional. Dengan demikian, pengetahuan menjadi landasan pemikiran yang mendukung kinerja kerja yang efektif dan terukur.
- b) Keterampilan (*skills*) adalah kemampuan nyata yang dimiliki karyawan untuk melakukan tindakan fisik maupun mental yang diperlukan dalam pelaksanaan tugas pekerjaan, termasuk kemampuan teknis dan non-teknis. Ini dapat berupa keterampilan teknis khusus sesuai bidang pekerjaan, kemampuan *problem solving*, penggunaan alat kerja, hingga keterampilan interpersonal yang mendukung kerja tim dan interaksi dengan pihak lain. Keterampilan yang kuat memungkinkan karyawan melaksanakan tugas secara efisien, akurat, dan hasilnya konsisten dengan standar organisasi
- c) Sikap kerja (*Attitude*) mencerminkan pola tingkah laku, nilai pribadi, dan kesiapan mental karyawan dalam melaksanakan tugas serta tanggung jawabnya, termasuk disiplin, tanggung jawab, kerja sama, serta respon terhadap lingkungan kerja. Sikap yang positif dan profesional menunjukkan bahwa karyawan tidak hanya kompeten secara teknis tetapi juga memiliki etika kerja dan karakter yang baik

sehingga dapat meningkatkan motivasi, hubungan kerja, dan kontribusi terhadap tujuan.

C. Faktor yang mempengaruhi Employee Competency

Kompetensi karyawan dipengaruhi oleh berbagai faktor internal dan eksternal yang membentuk kemampuan individu dalam melaksanakan tugas secara efektif. Faktor internal meliputi latar belakang pendidikan, pengalaman kerja, serta karakter personal seperti sikap, motivasi, dan kemauan untuk belajar. Pendidikan dan pengalaman kerja memberikan dasar pengetahuan dan keterampilan yang diperlukan dalam menyelesaikan pekerjaan, sementara motivasi dan sikap kerja menentukan sejauh mana karyawan bersedia mengembangkan kemampuan tersebut secara berkelanjutan. Karyawan yang memiliki orientasi pembelajaran yang tinggi cenderung lebih cepat beradaptasi terhadap perubahan, khususnya dalam menghadapi tuntutan digitalisasi di lingkungan kerja.

Selain faktor internal, kompetensi karyawan juga sangat dipengaruhi oleh faktor eksternal yang berasal dari organisasi. Program pelatihan dan pengembangan, termasuk pembelajaran berbasis digital, berperan penting dalam memperbarui pengetahuan dan meningkatkan keterampilan karyawan sesuai dengan kebutuhan organisasi. Lingkungan kerja yang mendukung, seperti adanya kesempatan untuk menerapkan hasil pelatihan, pemberian umpan balik yang konstruktif, serta dukungan dari atasan dan rekan kerja, akan mempercepat proses peningkatan kompetensi. Budaya organisasi yang mendorong inovasi dan pembelajaran juga menjadi faktor kunci dalam membentuk kompetensi

karyawan yang adaptif dan berdaya saing. Di era transformasi digital, kompetensi tidak hanya terbatas pada aspek teknis, tetapi juga mencakup kemampuan berpikir kritis, komunikasi, kerja sama tim, serta kemampuan beradaptasi terhadap teknologi baru. Oleh karena itu, pengembangan kompetensi karyawan perlu dilakukan secara berkelanjutan dan terintegrasi dengan strategi organisasi, agar karyawan mampu menghadapi perubahan lingkungan kerja dan memberikan kontribusi optimal terhadap pencapaian tujuan perusahaan.

3. Employee Performance

A. Definisi Kinerja Karyawan

Menurut Setyo Widodo (12) kinerja adalah tingkat keberhasilan seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas pekerjaannya dan seberapa besar kontribusinya terhadap pencapaian tujuan organisasi. Kinerja dipengaruhi oleh faktor individu (seperti kemampuan dan kepribadian), faktor psikologis (motivasi, persepsi, dan sikap), serta faktor organisasi (struktur, kepemimpinan, dan sistem penghargaan).

Kinerja karyawan dapat menjadi salah satu tolak ukur tentang bagaimana sumber daya manusia yang ada pada suatu perusahaan sudah berperan terhadap kemajuan perusahaan atau belum. Untuk mencapai tujuan terbaik dalam sebuah perusahaan, tentu diperlukan pengelolaan sumber daya manusia yang jelas melalui berbagai kebijakan perusahaan yang dapat menyesuaikan kepentingan bersama antara perusahaan dan karyawan. Namun, kinerja karyawan akan lebih baik jika adanya kesadaran diri dan kesungguhan dari masing-masing karyawan sebagai individu dalam melaksanakan tugas dan kewajiban tanggung jawabnya

(12).

B. Indikator Employee Performance

Menurut Ibrahim (14) indikator kinerja karyawan yang digunakan mencakup:

- a. Kualitas: Menilai sejauh mana hasil pekerjaan memenuhi standar dan ekspektasi yang ditetapkan.
- b. Kuantitas: Mengukur jumlah output atau volume pekerjaan yang dihasilkan dalam periode tertentu.
- c. Ketepatan Waktu: Menilai kemampuan karyawan dalam menyelesaikan tugas sesuai dengan tenggat waktu yang ditentukan.
- d. Efisiensi dan kemandirian: Mengukur sejauh mana hasil pekerjaan mencapai tujuan yang diinginkan dengan menggunakan sumber daya yang tersedia secara optimal serta menilai tingkat kemandirian karyawan dalam menyelesaikan tugas tanpa perlu pengawasan atau bantuan berlebihan.

C. Faktor yang mempengaruhi Employee Performance

Kinerja karyawan merupakan hasil dari interaksi kompleks antara faktor individu, faktor psikologis, dan faktor organisasi. Dari sisi individu, kinerja sangat dipengaruhi oleh tingkat kompetensi, kemampuan fisik dan mental, serta pengalaman kerja. Karyawan yang memiliki kompetensi sesuai dengan tuntutan pekerjaan cenderung mampu menyelesaikan tugas dengan kualitas dan kuantitas yang lebih baik. Selain itu, motivasi kerja menjadi faktor penting yang menentukan tingkat usaha, ketekunan, dan komitmen karyawan dalam mencapai target yang ditetapkan.

Faktor organisasi juga memiliki peran signifikan dalam membentuk kinerja karyawan. Kepemimpinan yang efektif, sistem penghargaan yang adil, pembagian beban kerja yang proporsional, serta kejelasan peran dan tanggung jawab akan menciptakan lingkungan kerja yang kondusif bagi peningkatan kinerja. Lingkungan kerja yang aman, nyaman, dan mendukung kolaborasi juga dapat meningkatkan fokus dan produktivitas karyawan. Sebaliknya, lingkungan kerja yang penuh tekanan, kurangnya dukungan atasan, serta sistem kerja yang tidak jelas dapat menurunkan kinerja meskipun karyawan memiliki kompetensi yang baik.

Selain itu, pemanfaatan teknologi dan sistem kerja yang efisien turut memengaruhi kinerja karyawan. Penggunaan sistem digital, termasuk digital learning dan sistem informasi kerja, dapat membantu karyawan bekerja lebih cepat, akurat, dan terorganisir. Namun, teknologi hanya akan berdampak positif terhadap kinerja apabila didukung oleh kompetensi karyawan yang memadai. Dengan demikian, peningkatan kinerja karyawan tidak dapat dilepaskan dari upaya pengembangan kompetensi dan dukungan organisasi yang berkelanjutan.

2.1.1 Penelitian Terdahulu

Peneliti telah menemukan penelitian terdahulu yang relevan dan memiliki hubungan dengan variabel independen yang terdiri atas *Digital Learning* (X), *Employee Performance* (Y) variable mediasi berupa *Employee Competency* (Z). Adapun penelitian terdahulu yang dimaksudkan adalah sebagai berikut:

Nama Peneliti dan Tahun Peneliti	Fokus dan Tujuan	Penelitian Populasi	Temuan Penelitian
---	-------------------------	----------------------------	--------------------------

Prasetyo R,2024 (15)	Menganalisis pengaruh e-learning, knowledge sharing, dan job rotation terhadap kinerja karyawan generasi Z, dengan pengembangan diri sebagai variabel intervening	Karyawan generasi Z di Kota Semarang.	E-learning berpengaruh positif terhadap kinerja dan pengembangan diri karyawan, sedangkan knowledge sharing dan job rotation tidak berpengaruh langsung. Pengembangan diri menjadi mediator penting dalam hubungan antara e-learning dan kinerja.
Cheesya Siska, 2025 (16)	Menganalisis peran platform pembelajaran digital dalam meningkatkan kompetensi karyawan di industri kreatif Semarang.	18 karyawan dan 6 manajer HR/L&D dari 5 perusahaan industri kreatif di Semarang.	Ditemukan bahwa platform digital learning menaikkan kompetensi karyawan 42% dalam 6 bulan melalui pembelajaran yang terpersonalisasi, dukungan organisasi, dan ekosistem kolaboratif
Nama Peneliti dan Tahun Peneliti	Fokus dan Tujuan	Penelitian Populasi	Temuan Penelitian
Efi,2023 (17)	Menganalisis literatur terkini (2018–2023) mengenai pemanfaatan e-learning dalam	61 artikel yang di-review melalui metode SLR	Pemanfaatan e-learning secara umum mampu meningkatkan kompetensi karyawan karena memperluas kesempatan belajar

	pelatihan karyawan dan bagaimana e-learning dapat meningkatkan kompetensi dan kinerja.	(Systematic Literature Review).	digital; dengan kompetensi yang meningkat, karyawan lebih mampu memenuhi tuntutan pekerjaan. Namun, efektivitas bervariasi tergantung kesiapan organisasi dan kualitas implementasi e-learning.
Rizki Faudzil,2024 (18)	Menganalisis bagaimana kompetensi karyawan (termasuk keterampilan digital, adaptabilitas, soft skills) mempengaruhi kinerja di era digital.	Karyawan perusahaan swasta di Indonesia	Ditemukan bahwa pengembangan keterampilan digital, adaptabilitas, dan dukungan perusahaan untuk pembelajaran terus-menerus sangat penting untuk mencapai kinerja optimal.

Nama Peneliti dan Tahun Peneliti	Fokus dan Tujuan	Penelitian Populasi	Temuan Penelitian
	mempengaruhi kinerja di era digital.		penting untuk mencapai kinerja optimal.
Sintia, 2023 (19)	Meneliti pengaruh organisasi pembelajar (learning organization) terhadap kinerja karyawan dengan kompetensi sebagai variabel mediasi.	150 pekerja di perusahaan perkebunan (PT Bumitama Gunajaya Agro), Indonesia.	Organisasi yang mengedepankan budaya pembelajaran secara signifikan meningkatkan kinerja karyawan, dan kompetensi karyawan terbukti menjadi mediator penting dalam hubungan antara budaya pembelajaran organisasi dan kinerja karyawan.

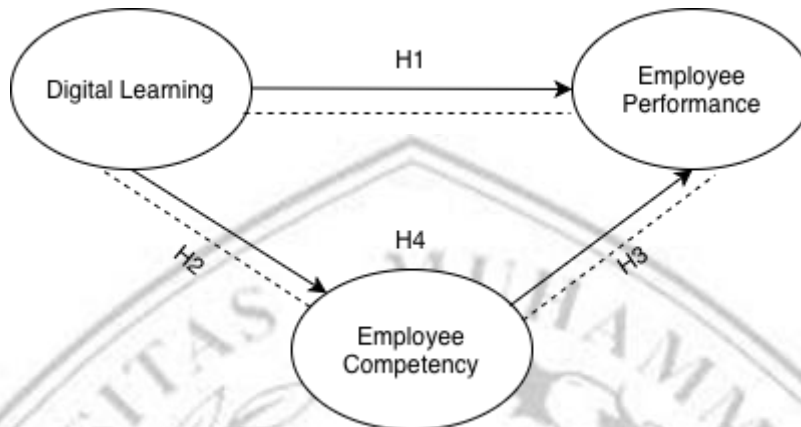
2.2 Kerangka Konsep/Pikir atau Model Penelitian dan Hipotesis

2.2.1 Kerangka Konsep/Pikir/Model Penelitian

Kerangka konsep berfungsi sebagai dasar pemikiran yang membantu peneliti dalam menentukan arah serta hubungan antar variabel dalam penelitian. Berdasarkan landasan teori dan penelitian terdahulu, penelitian ini berfokus pada pengaruh implementasi *Digital Learning Platform Bypedia* terhadap *Employee Performance* dengan *Employee Competency* sebagai variabel mediasi. *Digital Learning* berperan sebagai

variabel independen (X), *Employee Competency* sebagai variabel mediasi (Z), dan *Employee Performance* variabel dependen (Y).

Kerangka pikir penelitian ini ditampilkan sebagai berikut :



2.2.2 Hipotesis

A. Pengaruh Digital Learning terhadap Employee Competency

Digital learning sebagai metode pembelajaran modern yang berbasis teknologi memberikan kemudahan bagi karyawan untuk mengakses materi pembelajaran secara fleksibel dan mandiri. Melalui platform Bypedia, karyawan Bank Syariah Indonesia dapat memperkuat kemampuan teknis dan nonteknis yang relevan dengan pekerjaannya. Menurut Tiara dalam penelitian sebelumnya (1) dalam Jurnal Wawasan Ilmu Manajemen menyatakan bahwa pelatihan dan pengembangan berbasis digital memiliki pengaruh signifikan terhadap peningkatan kompetensi karyawan karena memungkinkan proses belajar berkelanjutan (*continuous learning*). Hal ini juga didukung oleh Zhuang (6) yang mengembangkan skala kompetensi

pembelajaran digital dan menemukan bahwa penggunaan platform pembelajaran digital meningkatkan penguasaan teknologi, kemampuan analisis, serta keterampilan kolaboratif individu.

H1: Diduga terdapat pengaruh signifikan antara *Digital Learning* terhadap *Employee Competency* pada Bank Syariah Indonesia KCP Mojokerto.

B. Pengaruh Digital Learning terhadap Employee Performance

Penerapan digital learning tidak hanya meningkatkan kompetensi, tetapi juga berdampak langsung pada kinerja karyawan. Karyawan yang mengikuti pembelajaran digital mampu bekerja lebih efisien dan adaptif terhadap perubahan teknologi. Menurut Augia Putri (20) menjelaskan bahwa penerapan *digital learning* dalam pengembangan karyawan perusahaan berpengaruh positif terhadap produktivitas dan efektivitas kerja. Anggraini (4) juga menegaskan bahwa pembelajaran berbasis digital di perbankan syariah mampu memperkuat kualitas sumber daya manusia dan meningkatkan hasil kerja.

H2: Diduga terdapat pengaruh signifikan antara *Digital Learning* terhadap *Employee Performance* pada Bank Syariah Indonesia KCP Mojokerto.

C. Pengaruh Employee Competency terhadap Employee Performance

Kompetensi karyawan mencakup kombinasi pengetahuan, keterampilan, dan sikap profesional yang memungkinkan individu

mencapai kinerja optimal. Karyawan yang memiliki kompetensi tinggi cenderung menunjukkan efektivitas kerja, tanggung jawab, dan kualitas hasil yang lebih baik. Menurut Maryani penelitian sebelumnya (8) penguatan kompetensi karyawan melalui pengembangan SDM yang terarah berdampak signifikan terhadap kinerja dan kepuasan kerja. Hasil serupa juga dikemukakan oleh Prabowo (10) yang menegaskan bahwa kompetensi merupakan variabel kunci dalam pencapaian kinerja organisasi karena berkorelasi positif dengan produktivitas.

H3: Diduga terdapat pengaruh signifikan antara *Employee Competency* terhadap *Employee Performance* pada Bank Syariah Indonesia KCP Mojokerto.

D. Peran *Employee Competency* dalam Memediasi Pengaruh Digital Learning terhadap *Employee Performance*

Digital learning berpotensi mempengaruhi kinerja karyawan secara tidak langsung melalui peningkatan kompetensi sebagai variabel mediasi. Pembelajaran digital yang efektif membantu karyawan memperoleh kemampuan baru, memperkuat pemahaman teknologi, serta meningkatkan profesionalisme kerja, yang kemudian berdampak pada peningkatan kinerja. Rustam (9) menegaskan bahwa pengembangan kompetensi di era digital tidak hanya meningkatkan kemampuan teknis, tetapi juga memperkuat soft skills dan motivasi kerja yang menjadi faktor utama peningkatan kinerja. Menurut

penelitian Desi Kristanti (11) juga menunjukkan bahwa kompetensi memiliki peran mediasi yang signifikan dalam hubungan antara pelatihan digital dan performa karyawan di sektor perbankan.

H4: Diduga terdapat pengaruh signifikan antara *Digital Learning* terhadap *Employee Performance* melalui *Employee Competency* sebagai variabel mediasi pada Bank Syariah Indonesia KCP Mojokerto.

