

ANALISIS PENGARUH SISTEM PENILAIAN KINERJA SECARA DIGITAL, PELATIHAN DIGITAL DAN EVALUASI KINERJA TERHADAP PERFORMA KARYAWAN PADA INDUSTRI MANUFAKTUR

Oleh:

¹Djunaedi, ²Fahrina Mustafa, ³Muhammad Kholil, ⁴Desi Kristanti,
⁵Basuki Wisnu, ⁶Arifin

¹IISIP YAPIS Biak, Prodi Magister Administrasi Publik
Jl. Condronegoro, Samofa, Kabupaten Biak Numfor, Papua 98111

²Universitas Hasanuddin, Prodi Manajemen
Jl. Perintis Kemerdekaan KM.10, Makassar, Sulawesi Selatan 90245

³Universitas Mercu Buana, Prodi Teknik Industri
Jl. Meruya Selatan Kembangan No.1, Jakarta Barat 11650

⁴Universitas Kediri, Prodi Manajemen
Pojok, Kec. Mojoroto, Kabupaten Kediri, Jawa Timur 64115

⁵Institut Teknologi Budi Utomo, Prodi Teknik Mesin
Jl. Raya Mawar Merah No.23, Pondok Kopi, Jakarta Timur 13460

⁶Universitas Tanjungpura, Prodi Ilmu Administrasi Publik
Jl. A.Yani No.1, Pontianak, Kalimantan Barat 78124

e-mail : haji.bosdjun.2011@gmail.com¹, fahrina_mustafa@fe.unhas.ac.id², m.kholil2009@gmail.com³,
desikristanti@unik-kediri.ac.id⁴, wisnubasuki@ymail.com⁵, arifin@fisip.untan.ac.id⁶

ABSTRACT

In the era of increasing digitalization, the manufacturing industry faces challenges to improve employee efficiency and performance through information technology. This study aims to analyze the effect of digital performance appraisal systems, digital training, and performance evaluations on employee performance in the manufacturing industry. The research method used is quantitative, using a survey approach involving 120 respondents from various positions in manufacturing companies that have implemented digital systems in HR management. The instrument used was a questionnaire with a Likert scale, which was then analyzed using the multiple linear regression method. The results of the study indicate that the digital performance appraisal system has a significant positive effect on employee performance. Digital training also shows a positive correlation in improving employee skills and productivity. Regular performance evaluations strengthen constructive feedback and increase work motivation. The three independent variables simultaneously contribute significantly to improving employee performance. These findings support the importance of digital transformation in human resource management in the manufacturing sector. The implications of this study provide an overview that digital adaptation not only supports process efficiency but also improves employee capabilities and work results. Thus, companies must continue investing in digital systems integrated with employee performance improvement strategies.

Keywords: *Digital Assessment System, Digital Training, Performance Evaluation, Employee Performance.*

ABSTRAK

Dalam era digitalisasi yang semakin berkembang, industri manufaktur menghadapi tantangan untuk meningkatkan efisiensi dan performa karyawan melalui pemanfaatan teknologi informasi. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh sistem penilaian kinerja secara digital, pelatihan digital, dan evaluasi kinerja terhadap performa karyawan pada industri manufaktur. Metode penelitian yang digunakan adalah kuantitatif dengan pendekatan survei, melibatkan 120 responden dari berbagai posisi di perusahaan manufaktur yang telah mengimplementasikan sistem digital dalam manajemen SDM. Instrumen yang digunakan adalah kuesioner dengan skala Likert, yang kemudian dianalisis menggunakan metode regresi linear berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa sistem penilaian kinerja secara digital memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap performa karyawan. Pelatihan digital juga menunjukkan korelasi positif dalam meningkatkan keterampilan dan produktivitas karyawan. Evaluasi kinerja secara berkala memperkuat feedback yang konstruktif dan meningkatkan motivasi kerja. Ketiga variabel bebas tersebut secara simultan memberikan kontribusi signifikan terhadap peningkatan performa karyawan. Temuan ini mendukung pentingnya transformasi digital dalam pengelolaan sumber daya manusia di sektor manufaktur. Implikasi dari penelitian ini memberikan gambaran bahwa adaptasi digital tidak hanya mendukung efisiensi proses, tetapi juga meningkatkan kapabilitas dan hasil kerja karyawan. Dengan demikian, perusahaan perlu terus berinvestasi pada sistem digital yang terintegrasi dengan strategi peningkatan kinerja karyawan.

Kata Kunci: Sistem Penilaian Digital, Pelatihan Digital, Evaluasi Kinerja, Performa Karyawan.

PENDAHULUAN

Transformasi digital telah menjadi elemen penting dalam perkembangan industri manufaktur modern, di mana efisiensi, kecepatan, dan ketepatan informasi menjadi aspek yang sangat krusial. Dalam era Revolusi Industri 4.0, teknologi informasi digunakan tidak hanya untuk proses produksi, tetapi juga merambah ke bidang manajemen sumber daya manusia (SDM). Implementasi digitalisasi dalam pengelolaan SDM mencakup sistem penilaian kinerja, pelatihan, hingga evaluasi karyawan yang sebelumnya dilakukan secara manual dan sering kali memakan waktu serta kurang akurat (Martoyo et al., 2020). Dengan dukungan teknologi, proses-proses tersebut menjadi lebih terstruktur, transparan, dan mudah dimonitor oleh manajemen secara real-time. Salah satu tujuan utama dari transformasi digital dalam manajemen SDM adalah untuk meningkatkan performa individu maupun organisasi secara keseluruhan. Sistem digital memungkinkan perusahaan untuk mengumpulkan data kinerja secara objektif, memberikan umpan balik secara cepat, serta menyusun rencana pengembangan karyawan berdasarkan data yang akurat. Melalui pendekatan ini, perusahaan dapat mengidentifikasi kebutuhan pelatihan, menetapkan standar evaluasi yang jelas, dan meningkatkan motivasi kerja karyawan (Arifin, 2022).

Salah satu aspek penting dalam manajemen sumber daya manusia (SDM) adalah sistem penilaian kinerja yang berfungsi sebagai dasar dalam mengevaluasi kontribusi dan produktivitas karyawan. Penilaian kinerja yang akurat sangat diperlukan untuk menentukan langkah-langkah pengembangan karyawan, pemberian insentif, promosi,

maupun penetapan kebijakan strategis perusahaan (Nim & Arifin, 2019). Namun, sistem penilaian konvensional sering kali menghadapi kendala seperti subjektivitas penilai, keterlambatan pelaporan, dan minimnya transparansi yang dapat memengaruhi keadilan dalam penilaian serta menurunkan motivasi kerja karyawan. Dengan hadirnya sistem penilaian kinerja berbasis digital, berbagai permasalahan tersebut dapat diminimalisir (Mustafa et al., 2018). Digitalisasi sistem penilaian menghadirkan proses yang lebih objektif, cepat, dan transparan. Data kinerja dapat dicatat secara real-time, dianalisis otomatis, dan dilaporkan dengan lebih akurat. Selain itu, aksesibilitas sistem memungkinkan berbagai pihak, mulai dari manajer hingga HR, untuk melihat perkembangan kinerja karyawan kapan saja (Sudirjo et al., 2023). Hal ini mendukung pengambilan keputusan yang lebih baik dan strategis dalam pengelolaan SDM, serta meningkatkan kepercayaan karyawan terhadap sistem penilaian yang digunakan (Sudadi et al., 2023).

Selain sistem penilaian, pelatihan digital juga merupakan komponen krusial dalam pengembangan sumber daya manusia. Di era digital, metode pelatihan tradisional yang membutuhkan tatap muka dan waktu yang terbatas mulai tergantikan oleh platform e-learning, video interaktif, webinar, dan modul daring (Mustafa et al., 2023). Pelatihan berbasis teknologi ini menawarkan fleksibilitas dalam hal waktu dan tempat, memungkinkan karyawan untuk belajar sesuai dengan kecepatan dan ketersediaan mereka masing-masing. Hal ini sangat penting, terutama dalam lingkungan manufaktur yang memiliki jadwal kerja yang padat dan dinamis. Efisiensi biaya juga menjadi keunggulan utama dari pelatihan digital karena perusahaan tidak perlu mengeluarkan dana besar untuk logistik, akomodasi, atau penyediaan fasilitas pelatihan fisik (Metris et al., 2024). Lebih dari itu, pelatihan digital mendukung proses belajar yang berkelanjutan, di mana materi dapat diakses kembali kapan saja sebagai referensi. Inisiatif ini secara tidak langsung meningkatkan kapabilitas dan produktivitas karyawan karena mereka dapat memperbarui pengetahuan dan keterampilan secara rutin. Dengan dukungan manajemen dan infrastruktur teknologi yang memadai, pelatihan digital dapat menjadi strategi jangka panjang dalam membangun tenaga kerja yang kompeten dan adaptif terhadap perubahan (Biantoro et al., 2019).

Evaluasi kinerja merupakan proses penting dalam menilai pencapaian kerja karyawan terhadap target yang telah ditetapkan. Ketika dilakukan secara sistematis dan berbasis digital, evaluasi ini dapat menghasilkan feedback yang lebih cepat, akurat, dan konsisten. Teknologi memungkinkan integrasi data dari berbagai sumber, seperti laporan kerja harian, pencapaian target, hingga absensi, yang semuanya dapat dianalisis secara otomatis untuk menghasilkan gambaran kinerja yang menyeluruh (Kholil et al., 2017). Kecepatan dan keakuratan dalam memberikan umpan balik ini menjadi sangat penting untuk membantu karyawan melakukan perbaikan atau penyesuaian kinerja secara langsung tanpa harus menunggu evaluasi tahunan. Laporan evaluasi yang terukur dan berbasis data konkret memberikan dasar yang kuat bagi manajemen dalam merancang strategi peningkatan performa. Perusahaan dapat dengan mudah mengidentifikasi area yang perlu dikembangkan, menentukan pelatihan yang relevan, atau melakukan rotasi kerja jika diperlukan (Nimran et al., 2024). Selain itu, sistem evaluasi digital memungkinkan penyesuaian indikator kinerja secara dinamis sesuai dengan perubahan target bisnis atau kebutuhan operasional. Dengan pendekatan ini, program pengembangan karyawan dapat lebih tepat sasaran dan efisien, serta berdampak langsung pada peningkatan produktivitas dan pencapaian tujuan perusahaan secara keseluruhan (Mulyadi et al., 2024).

Penelitian ini difokuskan pada industri manufaktur karena sektor ini memiliki karakteristik operasional yang sangat menuntut efisiensi, akurasi, dan ketepatan waktu dalam setiap prosesnya. Lingkungan kerja yang kompetitif dan padat aktivitas

mengharuskan perusahaan untuk mengelola sumber daya manusia secara optimal guna menjaga produktivitas. Oleh karena itu, implementasi sistem digital dalam aspek manajemen SDM, seperti penilaian kinerja, pelatihan, dan evaluasi, diharapkan dapat memberikan dampak yang signifikan terhadap peningkatan performa karyawan. Pemanfaatan teknologi informasi tidak hanya mendukung pengambilan keputusan berbasis data, tetapi juga mempercepat respons perusahaan terhadap perubahan kebutuhan operasional dan pasar. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menganalisis pengaruh dari sistem penilaian kinerja secara digital, pelatihan digital, dan evaluasi kinerja terhadap performa karyawan pada industri manufaktur.

TINJAUAN PUSTAKA

Sistem Penilaian Kinerja Secara Digital

Penilaian kinerja digital adalah proses evaluasi terhadap hasil kerja karyawan yang dilakukan dengan bantuan sistem berbasis teknologi informasi, yang dirancang untuk mencatat, memantau, dan menganalisis data kinerja secara sistematis. Sistem ini memungkinkan pelacakan kinerja secara real-time, sehingga manajer dan tim HR dapat melihat perkembangan karyawan secara langsung tanpa harus menunggu periode evaluasi tertentu. Selain itu, peningkatan akurasi dalam pemberian skor menjadi lebih mungkin karena indikator kinerja yang digunakan bersifat kuantitatif dan berbasis data aktual. Digitalisasi juga membantu meminimalkan subjektivitas penilai dengan menyediakan standar penilaian yang konsisten dan dapat diakses oleh semua pihak yang berwenang. Sistem penilaian kinerja digital yang baik harus bersifat adil, objektif, dan mudah diakses, yang kini lebih mudah diwujudkan berkat kemajuan teknologi. Transparansi dalam proses penilaian pun meningkat karena karyawan dapat mengetahui indikator penilaian yang digunakan dan melihat performa mereka secara berkala. Hal ini memperkuat akuntabilitas dan kepercayaan antara karyawan dan manajemen. Studi sebelumnya menunjukkan bahwa digitalisasi dalam penilaian kinerja berkontribusi terhadap percepatan proses umpan balik, yang pada akhirnya berdampak positif terhadap motivasi kerja. Karyawan merasa lebih dihargai dan diakui karena penilaian dilakukan berdasarkan data konkret, bukan persepsi semata, sehingga mendorong mereka untuk terus meningkatkan kualitas kerjanya (Djunaedi, 2025; Martoyo et al., 2020; Arifin, 2022).

Pelatihan Digital

Pelatihan digital mengacu pada penggunaan media berbasis teknologi, seperti e-learning, video tutorial, webinar, dan aplikasi pembelajaran interaktif, untuk meningkatkan keterampilan dan kompetensi karyawan. Dengan metode ini, proses pelatihan tidak lagi terbatas oleh waktu dan lokasi, sehingga memberikan fleksibilitas bagi karyawan untuk belajar sesuai dengan jadwal dan kondisi kerja masing-masing. Selain itu, pelatihan digital memungkinkan perusahaan untuk menyesuaikan materi secara spesifik dengan kebutuhan individu, jabatan, atau unit kerja tertentu, sehingga pembelajaran menjadi lebih relevan dan aplikatif. Penelitian sebelumnya menunjukkan bahwa pelatihan digital terbukti efektif dalam menyesuaikan kecepatan belajar masing-masing peserta, karena setiap individu dapat mengulang materi atau mempercepat proses belajar sesuai kemampuannya. Hal ini berbeda dengan pelatihan konvensional yang sering kali memiliki ritme tetap dan kurang fleksibel. Pelatihan berbasis digital juga mendorong keterlibatan peserta melalui fitur interaktif dan visualisasi materi yang menarik, yang pada akhirnya membantu karyawan menyerap informasi secara lebih efektif. Hasil pelatihan yang baik akan tercermin dalam peningkatan kemampuan kerja dan efisiensi tugas sehari-hari, menjadikan pelatihan digital

sebagai salah satu strategi penting dalam pengembangan SDM di industri manufaktur (Mustafa et al., 2018; Sudirjo et al., 2023; Metris et al., 2024).

Evaluasi Kinerja

Evaluasi kinerja merupakan proses sistematis untuk menilai sejauh mana kontribusi karyawan dalam mencapai tujuan organisasi. Evaluasi ini tidak hanya menjadi alat kontrol, tetapi juga dasar penting dalam pengambilan keputusan strategis terkait promosi jabatan, pemberian penghargaan, maupun penentuan kebutuhan pelatihan lanjutan. Untuk mencapai hasil yang obyektif dan adil, evaluasi harus dilakukan secara berkala dan berdasarkan indikator kinerja yang jelas, terukur, serta relevan dengan tugas dan tanggung jawab masing-masing individu. Dengan dukungan sistem digital, proses evaluasi menjadi lebih terstruktur, akurat, dan efisien. Teknologi memungkinkan pengumpulan dan analisis data kinerja secara otomatis, sehingga meminimalkan potensi kesalahan manusia dan bias subjektif. Hasil evaluasi yang dihasilkan dari sistem digital dapat langsung dikaitkan dengan pencapaian target individu maupun tim, memberikan gambaran konkret mengenai area yang perlu ditingkatkan. Pendekatan ini tidak hanya meningkatkan akuntabilitas dan transparansi, tetapi juga membantu perusahaan dalam merancang strategi peningkatan kinerja yang lebih tepat sasaran dan berorientasi pada hasil (Biantoro et al., 2019; Haekal et al., 2023; Kholil et al., 2017).

Performa Karyawan

Performa karyawan diartikan sebagai tingkat pencapaian hasil kerja yang diperoleh individu dalam menjalankan tugas yang menjadi tanggung jawabnya, baik secara kuantitatif maupun kualitatif. Performa kerja merupakan indikator penting dalam menilai kontribusi karyawan terhadap tujuan organisasi dan menjadi dasar dalam menetapkan kebijakan manajemen SDM. Faktor-faktor seperti motivasi, kemampuan, pengalaman, dan lingkungan kerja memiliki peran besar dalam menentukan tinggi rendahnya performa. Perusahaan yang mampu menciptakan lingkungan kerja yang mendukung serta memberikan fasilitas pengembangan diri cenderung memiliki karyawan dengan performa yang lebih baik. Dalam konteks digitalisasi, performa karyawan juga sangat dipengaruhi oleh kemudahan akses terhadap informasi, kejelasan alur kerja, serta sistem manajemen yang transparan dan responsif. Teknologi memungkinkan penyediaan feedback secara cepat dan berbasis data, sehingga karyawan dapat segera mengetahui area yang perlu ditingkatkan. Sistem digital yang efisien juga membantu mengurangi hambatan administratif, meningkatkan fokus pada tugas utama, serta mendorong karyawan untuk bekerja lebih produktif. Dengan dukungan infrastruktur teknologi yang tepat, digitalisasi menjadi salah satu faktor kunci dalam mendorong peningkatan performa karyawan secara berkelanjutan (Mulyadi et al., 2024; Nimran et al., 2024).

METODE PENELITIAN

Untuk mengumpulkan data primer, penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif melalui metode survei. Ukuran sampel penelitian ini adalah 120 orang, yang diambil dari tiga perusahaan manufaktur yang semuanya telah mengadopsi sistem manajemen berbasis digital. Pendekatan yang digunakan untuk pemilihan sampel adalah purposive sampling dengan kriteria karyawan tetap yang memiliki masa kerja minimal satu tahun. Variabel-variabel tersebut dievaluasi menggunakan kuesioner yang didasarkan pada skala Likert dari 1 hingga 5. Validitas dan reliabilitas kuesioner telah dievaluasi sebelum digunakan dalam pengumpulan data. Setelah itu, analisis regresi linier berganda

menggunakan SPSS digunakan untuk mengetahui bagaimana setiap variabel independen memengaruhi variabel dependen. Uji asumsi klasik (untuk normalitas, multikolinieritas, dan heteroskedastisitas) juga disertakan dalam penelitian ini untuk memastikan bahwa model regresi secara statistik memenuhi syarat.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil regresi dalam penelitian ini menunjukkan bahwa ketiga variabel bebas, yaitu penilaian kinerja digital, pelatihan digital, dan evaluasi kinerja, secara simultan berpengaruh signifikan terhadap performa karyawan. Ini menandakan bahwa penerapan sistem berbasis digital dalam ketiga aspek tersebut memiliki dampak yang saling mendukung dalam meningkatkan kualitas dan produktivitas karyawan di industri manufaktur. Secara keseluruhan, sistem digital yang terintegrasi memberikan kontribusi besar dalam menciptakan lingkungan kerja yang lebih efisien dan terstruktur. Secara parsial, sistem penilaian kinerja digital menunjukkan pengaruh yang paling dominan terhadap performa karyawan, dengan nilai koefisien regresi sebesar 0,42. Hal ini mengindikasikan bahwa digitalisasi dalam proses penilaian kinerja memberikan kontribusi signifikan dalam meningkatkan performa karyawan. Kemudahan akses informasi yang cepat dan transparan, serta objektivitas dalam penilaian, memungkinkan karyawan untuk mendapatkan umpan balik yang lebih akurat dan tepat waktu. Dengan demikian, penilaian kinerja digital tidak hanya meningkatkan efektivitas pengelolaan SDM, tetapi juga mendorong karyawan untuk terus berkembang dan meningkatkan kinerjanya secara berkelanjutan.

Pelatihan digital juga memberikan pengaruh positif yang signifikan terhadap performa karyawan, meskipun pengaruhnya tidak sebesar penilaian kinerja digital. Koefisien regresinya adalah 0,31, yang menunjukkan bahwa pelatihan berbasis digital mampu meningkatkan kompetensi karyawan secara efektif. Pelatihan yang dirancang dengan baik, menggunakan teknologi yang tepat, memberikan fleksibilitas waktu, dan menyesuaikan materi dengan kebutuhan individu, memungkinkan karyawan untuk mengembangkan keterampilan yang relevan dengan pekerjaan mereka. Dengan demikian, program pelatihan digital yang efektif dapat mempercepat proses pembelajaran, meningkatkan pengetahuan teknis, dan mendorong karyawan untuk menerapkan keterampilan baru mereka dalam tugas sehari-hari. Meskipun kontribusinya tidak sebesar sistem penilaian kinerja digital, pelatihan digital tetap memainkan peran penting dalam pengembangan SDM dan peningkatan produktivitas karyawan.

Evaluasi kinerja juga menunjukkan pengaruh yang signifikan terhadap performa karyawan, dengan koefisien regresi sebesar 0,28. Hasil ini mengindikasikan bahwa evaluasi yang dilakukan secara berkala dan berbasis sistem digital berkontribusi pada peningkatan kinerja karyawan. Proses evaluasi yang transparan dan terstruktur memungkinkan karyawan untuk lebih memahami ekspektasi yang diharapkan oleh perusahaan, serta memberikan gambaran yang jelas tentang area yang perlu diperbaiki. Selain itu, penggunaan sistem digital dalam evaluasi kinerja meningkatkan akuntabilitas karena hasil evaluasi dapat dilihat secara real-time dan berdasarkan data yang objektif. Dengan feedback yang lebih cepat dan akurat, karyawan dapat merespons dengan lebih tepat dan segera melakukan perbaikan, yang pada gilirannya meningkatkan performa kerja mereka.

Pengaruh Sistem Penilaian Kinerja Digital terhadap Performa Karyawan

Penelitian ini menunjukkan bahwa sistem penilaian kinerja digital berpengaruh signifikan terhadap performa karyawan, yang mendukung temuan dari penelitian sebelumnya. Penelitian terdahulu juga menegaskan bahwa penggunaan sistem berbasis teknologi dapat mengurangi bias dalam penilaian dan meningkatkan akurasi dalam mengukur kinerja karyawan. Dengan adanya sistem digital, proses penilaian menjadi lebih objektif, karena penilaian didasarkan pada data yang konkret dan terukur, bukan hanya persepsi subjektif dari atasan atau rekan kerja. Selain itu, dengan adanya akses terhadap laporan penilaian yang objektif dan real-time, karyawan dapat langsung mengetahui area yang perlu diperbaiki atau ditingkatkan. Umpan balik yang cepat dan jelas ini mendorong mereka untuk mengambil langkah-langkah perbaikan lebih awal, yang pada gilirannya dapat meningkatkan motivasi dan performa mereka. Proses penilaian yang transparan ini juga memperkuat rasa keadilan di antara karyawan, karena mereka merasa dihargai dan diakui berdasarkan kinerja yang dapat dipertanggungjawabkan. Hal ini menciptakan lingkungan kerja yang lebih produktif dan mendorong karyawan untuk terus berkembang dan menunjukkan performa yang optimal.

Pengaruh Pelatihan Digital terhadap Performa Karyawan

Pelatihan digital berkontribusi signifikan dalam meningkatkan pengetahuan dan keterampilan karyawan dengan cara yang lebih efisien dan fleksibel. Temuan dalam penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian sebelumnya yang menunjukkan bahwa metode e-learning dapat meningkatkan pemahaman peserta terhadap materi yang berkaitan dengan pekerjaan mereka. Dengan menggunakan platform digital, karyawan memiliki akses lebih mudah ke materi pelatihan, memungkinkan mereka untuk belajar sesuai dengan ritme dan waktu yang paling sesuai dengan kebutuhan mereka. Hal ini membuat pelatihan lebih dapat diakses dan lebih efisien dibandingkan dengan metode pelatihan konvensional yang mengharuskan tatap muka. Namun, efektivitas pelatihan digital sangat bergantung pada desain materi pelatihan itu sendiri serta motivasi peserta. Materi pelatihan yang tidak relevan dengan tugas pekerjaan atau tidak disusun dengan cara yang menarik dan mudah dipahami dapat mengurangi efektivitas pelatihan tersebut. Selain itu, motivasi peserta juga mempengaruhi sejauh mana mereka dapat memanfaatkan pelatihan digital dengan baik. Oleh karena itu, perusahaan perlu memastikan bahwa materi pelatihan disesuaikan dengan kebutuhan spesifik pekerjaan karyawan dan disajikan dengan cara yang interaktif dan menarik. Dengan pendekatan yang tepat, pelatihan digital dapat memberikan hasil yang maksimal dalam meningkatkan kompetensi karyawan dan mendukung kinerja mereka.

Pengaruh Evaluasi Kinerja terhadap Performa Karyawan

Evaluasi kinerja yang terstruktur dan dilakukan secara berkala melalui sistem digital terbukti meningkatkan performa karyawan, sebagaimana temuan dalam penelitian ini. Hal ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang menyatakan bahwa evaluasi yang jelas, terstruktur, dan transparan dapat meningkatkan rasa tanggung jawab dan motivasi karyawan. Dengan adanya sistem digital, proses evaluasi menjadi lebih objektif, terukur, dan mudah diakses oleh semua pihak yang terlibat, sehingga memudahkan karyawan dalam memahami ekspektasi dan standar yang harus dipenuhi. Sistem evaluasi digital memungkinkan karyawan untuk mendapatkan feedback yang cepat dan akurat, yang sangat penting untuk memperbaiki kekurangan atau meningkatkan area yang masih lemah dalam kinerja mereka. Dengan umpan balik yang cepat, karyawan dapat segera mengambil tindakan perbaikan, yang pada gilirannya menciptakan siklus peningkatan performa yang

berkelanjutan. Selain itu, dengan sistem evaluasi yang lebih transparan, karyawan merasa lebih dihargai dan diakui atas kontribusinya, yang semakin mendorong mereka untuk bekerja dengan lebih optimal. Seiring berjalannya waktu, evaluasi yang dilakukan secara terstruktur dan berbasis digital ini dapat meningkatkan keseluruhan kinerja organisasi.

PENUTUP

Berdasarkan hasil penelitian, dapat disimpulkan bahwa sistem penilaian kinerja digital, pelatihan digital, dan evaluasi kinerja secara simultan memberikan pengaruh yang signifikan terhadap performa karyawan pada industri manufaktur. Penerapan digitalisasi dalam manajemen sumber daya manusia terbukti mampu meningkatkan efisiensi dan efektivitas kerja, karena setiap proses dapat dilakukan dengan lebih cepat, transparan, dan berbasis data yang akurat. Sistem penilaian digital memberikan kontribusi paling besar terhadap peningkatan performa karyawan, karena menawarkan transparansi dan akuntabilitas yang lebih tinggi. Dengan adanya sistem ini, karyawan dapat mengakses penilaian mereka secara real-time, yang membantu mereka untuk terus berkembang berdasarkan feedback yang jelas dan objektif. Selain itu, pelatihan digital meningkatkan kompetensi karyawan dengan cara yang lebih fleksibel, memungkinkan mereka untuk mengakses materi pelatihan sesuai dengan kebutuhan dan waktu yang tersedia. Terakhir, evaluasi digital mendukung proses umpan balik yang cepat dan konstruktif, memungkinkan karyawan untuk segera mengetahui area yang perlu ditingkatkan dan mengambil langkah-langkah perbaikan secara lebih efektif. Secara keseluruhan, ketiga faktor ini bekerja secara sinergis untuk meningkatkan performa karyawan dan mendukung kemajuan organisasi. Implikasi dari penelitian ini adalah pentingnya bagi perusahaan manufaktur untuk terus mengembangkan dan mengintegrasikan teknologi digital dalam proses pengelolaan sumber daya manusia. Transformasi digital tidak hanya merupakan tuntutan zaman, tetapi juga menjadi strategi penting dalam meningkatkan daya saing organisasi.

DAFTAR PUSTAKA

- Arifin, A. (2022). The Exploration of Social Capital of the Religious Women Group in the Development of a Waste Bank in Banjar Serasan, East Pontianak. *Budapest International Research and Critics Institute-Journal (BIRCI-Journal)*, 5(1).
- Biantoro, A. W., Kholil, M., & Pranoto, H. (2019). Sistem dan Manajemen K3 perspektif dunia industri dan produktivitas kerja. *Jakarta: Mitra Wacana Media*.
- Djunaedi, D. (2025). Digital Transformation and the Strategic Role of Human Resources in Improving Organizational Performance. *MSJ: Majority Science Journal*, 3(1), 123-134.
- Haekal, J., Masood, I., & Kholil, M. (2023, December). Improvement of production line using Toyota production system and line balancing: A case study in an automotive sub-sector manufacturing company. In *AIP Conference Proceedings* (Vol. 2955, No. 1). AIP Publishing.

- Kholil, M., Sunaryo, H., & Khoirul, M. (2017). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Dinas Perindustrian Dan Perdagangan Kabupaten Malang. *E-JRM: Elektronik Jurnal Riset Manajemen*, 6(1).
- Martoyo, M., Elyta, E., Herlan, H., & Arifin, A. (2020). Economic development and sustainable human resources by supply chain management in government towards in west kalimantan Indonesia. *International Journal of Supply Chain Management*, 9(2), 1054-1063.
- Metris, D., Kraugusteeliana, K., Amory, J. D. S., Mustafa, F., & Risdiyanto, A. (2024). The influence of community support on the sustainability of MSMEs in the digital era. *Jurnal Terobosan Peduli Masyarakat (TIRAKAT)*, 1(1), 21-29.
- Mulyadi, M., Sudioanto, S., Amang, A., Dewi, S., & Djunaedi, D. (2024). THE EFFECT OF GREEN HUMAN CAPITAL ON EMPLOYEE PERFORMANCE WITH GREEN STRUCTURAL AS A MODERATING VARIABLE. *JURNAL ILMIAH EDUNOMIKA*, 8(2).
- Mustafa, M. Y., Mustafa, F., Mustafa, R., & Mustafa, R. (2018). Japanese enterprises role on SMEs development in Indonesia: inside tobiko export and import. *Hasanuddin Economics and Business Review*, 2(2), 83-95.
- Mustafa, F., Melinda, T. F., Yusnanto, T., Rukmana, A. Y., & Majid, J. (2023). The Role of E-Commerce Use, Capital Availability and Business Training on Performance of Small Medium Enterprise (SMEs) in Indonesia. *MALCOM: Indonesian Journal of Machine Learning and Computer Science*, 3(2), 247-252.
- NIM, F. N., & Arifin, H. (2019). Disiplin Kerja Pegawai Pada Dinas Penanaman Modal Tenaga Kerja Dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kota Pontianak. *PubliKA, Jurnal Ilmu Administrasi Negara*, 8(4).
- Nimran, U., Al Musadieq, M., & Afrianty, T. W. (2024). Empowerment effect on competence and organizational commitments: Organizational learning culture as moderating. *Multidisciplinary Reviews*, 7(2), 2024038-2024038.
- Sudirjo, F., Mustafa, F., Astuti, E. D., Tawil, M. R., & Putra, A. S. B. (2023). Analysis of the influence of hedonic motivation, digital devices ease of use perception, benefits of digital technology and digital promotion on intention to use of digital wallets consumers. *Jurnal Informasi Dan Teknologi*, 33-38.
- Sudadi, S., Lahiya, A., Rijal, S., Mustafa, F., & Lumingkewas, C. S. (2023). Analysis of The Role of Leadership Style Work Satisfaction and Work Motivation on Teacher Performance. *Mudir: Jurnal Manajemen Pendidikan*, 5(2), 420-424.