

ANALISIS PENGARUH MANAJEMEN PELATIHAN BERKELANJUTAN, ORGANIZATIONAL CULTURE DAN DIGITAL PERFORMANCE MANAGEMENT TERHADAP KINERJA KARYAWAN

Oleh:

¹Sri Purwati*, ²Anugriaty Indah Asmarany, ³Muhamad Akbar, ⁴Amat Suroso,
⁵Mozart Malik Ibrahim, ⁶Marco Orias

¹*Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Bisnis Indonesia, Manajemen
Jl. Raya Kebayoran Lama, Jakarta Barat, DKI Jakarta, Indonesia.*

²*Universitas Gunadarma, Psikologi
Jl. Stasiun Cakung No. 99, Jakarta Timur, DKI Jakarta, Indonesia.*

³*Institut Stiami, Ilmu Administrasi Bisnis
Jl. Pangkalan Asem Raya No.55 Cempaka Putih, Jakarta Pusat, DKI Jakarta, Indonesia.*

⁴*Universitas Bani Saleh, Teknik Informatika
Jl. Mayor M. Hasibuan No 68, Margahayu, Kota Bekasi, Jawa Barat, Indonesia.*

⁵*Perbanas Institute, Magister Akuntansi Keuangan
Jl. Perbanas, RT.6/RW.7, Jakarta Selatan, DKI Jakarta, Indonesia.*

⁶*Universitas 45 Surabaya, Hukum
Jl. Mayjen Sungkono No. 106, Surabaya, Jawa Timur, Indonesia.*

*e-mail : purwati.dasa01@gmail.com¹, anugriatyindah09@gmail.com², akbargeto@gmail.com³,
ahmad_suroso04@yahoo.com⁴, mozart.malik60@perbanas.id⁵, marcoori2703@gmail.com⁶*

ABSTRACT

Employee performance not only reflects individual effectiveness, but also contributes directly to the productivity and success of the organization as a whole. In Indonesia, the dynamics of the competitive labor market and technological developments require organizations to adopt innovative and adaptive human resource management strategies to ensure that employee performance remains optimal in the face of rapid change. This study uses a quantitative approach with confirmatory and explanatory strategies. The confirmatory strategy aims to test previously established hypotheses, while the explanatory strategy is used to explain the causal relationship between the variables studied. This approach is appropriate for identifying and analyzing the influence of continuous training management, organizational culture, and digital performance management on employee performance empirically. The results of this study clearly show that continuous training management, organizational culture, and digital performance management have a positive and significant influence on employee performance. The three variables are proven to provide substantial contributions in explaining variations in employee performance, with organizational culture acting as an important mediator in strengthening the influence of continuous training on individual performance in the workplace.

Keywords: *Continuous Training Management, Organizational Culture, Digital Performance Management, Employee Performance.*

ABSTRAK

Kinerja karyawan tidak hanya mencerminkan efektivitas individu, tetapi juga berkontribusi langsung terhadap produktivitas dan keberhasilan organisasi secara keseluruhan. Di Indonesia, dinamika pasar kerja yang kompetitif dan perkembangan teknologi menuntut organisasi untuk mengadopsi strategi manajemen sumber daya manusia yang inovatif dan adaptif guna memastikan kinerja karyawan tetap optimal dalam menghadapi perubahan yang cepat. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan strategi konfirmatori dan eksplanatori. Strategi konfirmatori bertujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan sebelumnya, sedangkan strategi eksplanatori digunakan untuk menjelaskan hubungan kausal antara variabel-variabel yang diteliti. Pendekatan ini sesuai untuk mengidentifikasi dan menganalisis pengaruh manajemen pelatihan berkelanjutan, budaya organisasi, dan manajemen kinerja digital terhadap kinerja karyawan secara empiris. Hasil penelitian ini secara tegas menunjukkan bahwa manajemen pelatihan berkelanjutan, budaya organisasi, dan manajemen kinerja digital memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Ketiga variabel tersebut terbukti memberikan kontribusi substansial dalam menjelaskan variasi kinerja karyawan, dengan budaya organisasi berperan sebagai mediator penting dalam memperkuat pengaruh pelatihan berkelanjutan terhadap performa individu di tempat kerja.

Kata Kunci: Manajemen Pelatihan Berkelanjutan, Organizational Culture, Digital Performance Management, Kinerja Karyawan.

PENDAHULUAN

Dalam era globalisasi dan digitalisasi yang semakin pesat, organisasi di seluruh dunia menghadapi tantangan untuk mempertahankan dan meningkatkan kinerja karyawan sebagai faktor kunci dalam mencapai keunggulan kompetitif (Kushariyadi et al., 2025). Kinerja karyawan tidak hanya mencerminkan efektivitas individu, tetapi juga berkontribusi langsung terhadap produktivitas dan keberhasilan organisasi secara keseluruhan. Di Indonesia, dinamika pasar kerja yang kompetitif dan perkembangan teknologi menuntut organisasi untuk mengadopsi strategi manajemen sumber daya manusia yang inovatif dan adaptif guna memastikan kinerja karyawan tetap optimal dalam menghadapi perubahan yang cepat (Gai et al., 2024). Meskipun berbagai upaya telah dilakukan untuk meningkatkan kinerja karyawan, masih terdapat kesenjangan antara praktik manajemen yang diterapkan dengan hasil yang diharapkan. Beberapa organisasi belum sepenuhnya memanfaatkan potensi manajemen pelatihan berkelanjutan, budaya organisasi yang mendukung, dan sistem manajemen kinerja digital dalam meningkatkan kinerja karyawan (Ibrahim & Marpaung, 2021). Kesenjangan ini menunjukkan perlunya pendekatan yang lebih holistik dan terintegrasi dalam mengelola faktor-faktor yang memengaruhi kinerja karyawan.

Dalam konteks ini, teori manajemen pelatihan berkelanjutan menekankan pentingnya pengembangan kompetensi karyawan secara berkelanjutan untuk meningkatkan kinerja individu dan organisasi. Sistem pengembangan kompetensi melalui pelatihan yang terencana dengan baik akan berkontribusi terhadap peningkatan kemampuan *hardskill* dan *softskill* yang dimiliki oleh karyawan (Tannady, 2022). Karyawan akan lebih siap dalam memberikan kontribusi nyata yang disesuaikan dengan perubahan lingkungan eksternal yang begitu cepat. Budaya organisasi yang kuat dan positif juga berperan penting dalam menciptakan lingkungan kerja yang mendukung produktivitas dan keterlibatan karyawan. Budaya organisasi yang mengakomodir pengembangan diri karyawan, memberikan ruang

bagi kreativitas dan memberikan otoritas pada karyawan dalam bekerja merupakan faktor penting kontrobusi budaya organisasi bagi pencapaian kinerja karyawan (Rahayu et al., 2019). Selain itu, penerapan sistem manajemen kinerja digital memungkinkan organisasi untuk memantau dan mengevaluasi kinerja karyawan secara real-time, memberikan umpan balik yang konstruktif, dan mengidentifikasi area perbaikan secara efisien (Rijal et al., 2023). Penerapan digitalisasi pada evaluasi kinerja dinilai oleh organisasi modern jauh lebih optimal, pimpinan puncak dapat lebih cepat dan presisi dalam mengukur pencapaian kinerja unit bisnis, departemen dan sumber daya manusia di setiap departemen. Manajemen juga dapat mengidentifikasi kelemahan dan jenis pelatihan yang tepat agar dapat memperbaiki kinerja karyawan (Susanto et al., 2023).

Meskipun terdapat berbagai studi yang mengkaji pengaruh masing-masing variabel terhadap kinerja karyawan, masih terdapat kesenjangan dalam literatur yang mengintegrasikan ketiga variabel tersebut secara simultan. Sebagian besar penelitian sebelumnya cenderung fokus pada satu atau dua variabel saja, tanpa mempertimbangkan interaksi dan sinergi antara manajemen pelatihan berkelanjutan, budaya organisasi, dan manajemen kinerja digital (Susanto et al., 2023). Selain itu, konteks penelitian yang terbatas pada sektor atau wilayah tertentu juga membatasi generalisasi temuan. Oleh karena itu, diperlukan penelitian yang mengkaji ketiga variabel tersebut secara holistik dalam konteks organisasi di Indonesia. Artikel ini bertujuan untuk mengisi kesenjangan tersebut dengan mengkaji secara empiris pengaruh manajemen pelatihan berkelanjutan, budaya organisasi, dan manajemen kinerja digital terhadap kinerja karyawan (Alfarobi & Yusda, 2023). Dengan menggunakan pendekatan kuantitatif dan teknik analisis regresi linear berganda, penelitian ini diharapkan dapat memberikan pemahaman yang lebih komprehensif mengenai faktor-faktor yang memengaruhi kinerja karyawan. Kontribusi artikel ini terletak pada pengembangan model integratif yang dapat digunakan sebagai acuan dalam merancang strategi manajemen sumber daya manusia yang efektif dan adaptif terhadap perubahan lingkungan bisnis (Riskiansyah & Anwar, 2023).

Berdasarkan latar belakang tersebut, penelitian ini bertujuan untuk menguji dan menganalisis pengaruh manajemen pelatihan berkelanjutan, budaya organisasi, dan manajemen kinerja digital terhadap kinerja karyawan. Rumusan masalah yang diangkat adalah bagaimana pengaruh ketiga variabel tersebut terhadap kinerja karyawan dalam organisasi. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan strategi konfirmatori dan eksplanatori, serta teknik analisis regresi linear berganda untuk mengidentifikasi hubungan dan pengaruh antar variabel. Kontribusi ilmiah dari penelitian ini terletak pada pengembangan model integratif yang menggabungkan manajemen pelatihan berkelanjutan, budaya organisasi, dan manajemen kinerja digital sebagai determinan kinerja karyawan. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan wawasan baru bagi praktisi dan akademisi dalam merancang strategi manajemen sumber daya manusia yang efektif dan adaptif terhadap perubahan lingkungan bisnis yang dinamis. Selain itu, temuan dari penelitian ini dapat menjadi dasar bagi pengambilan keputusan strategis dalam meningkatkan kinerja karyawan dan, pada akhirnya, kinerja organisasi secara keseluruhan.

TINJAUAN PUSTAKA

Manajemen Pelatihan Berkelanjutan

Manajemen pelatihan berkelanjutan merupakan pendekatan strategis dalam pengembangan sumber daya manusia yang menekankan pada pembelajaran berkelanjutan untuk meningkatkan kompetensi dan kinerja karyawan (Gai et al., 2024). Pelatihan ini mencakup aspek strategis, sosial, dan lingkungan yang bertujuan untuk mencapai kinerja

berkelanjutan dalam organisasi (Hairani, 2023; Mulyani et al., 2022). Pelatihan strategis memiliki pengaruh paling signifikan terhadap kinerja berkelanjutan, diikuti oleh pelatihan hijau dan sosial (Parlina et al., 2022). Pendekatan ini relevan dalam konteks organisasi modern yang menghadapi tantangan perubahan teknologi dan persaingan global. Pelatihan berkelanjutan tidak hanya meningkatkan keterampilan teknis, tetapi juga membentuk sikap dan perilaku karyawan yang selaras dengan tujuan organisasi (Rosalia & Astuti, 2024; Nuraeni et al., 2021).

Organizational Culture

Budaya organisasi merupakan sistem nilai, norma, dan keyakinan yang dianut bersama oleh anggota organisasi dan memengaruhi perilaku serta kinerja karyawan (Ibrahim & Marpaung, 2021; Kushariyadi et al., 2025). Budaya yang kuat dan positif dapat menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, yang kemudian dapat menciptakan dan mendukung lahirnya motivasi kerja, kolaborasi positif diantara sesama karyawan, dan inovasi yang berkelanjutan (Rahayu et al., 2019). Kesenjangan antara budaya yang diinginkan oleh manajemen dan yang dirasakan oleh karyawan dapat menyebabkan ketidakpuasan dan penurunan kinerja, karyawan akan merasa tidak diakomodir dalam bekerja karena budaya organisasi tidak mendukung pertumbuhan motivasi dan kinerja karyawan (Rijal et al., 2023; Susanto et al., 2023). Oleh karena itu, menyadari pentingnya peran dari budaya organisasi, sehingga penting bagi organisasi untuk memastikan keselarasan antara nilai-nilai yang dideklarasikan dan praktik sehari-hari (Alfarobi & Yusda, 2023).

Digital Performance Management

Manajemen kinerja digital (Digital Performance Management) adalah sistem yang memanfaatkan teknologi digital untuk memantau, mengevaluasi, dan meningkatkan kinerja karyawan secara *real-time* (Riskiansyah & Anwar, 2023; Hairani, 2023). Pendekatan ini memungkinkan organisasi dan tim manajemen untuk memberikan umpan balik yang cepat, menetapkan tujuan yang jelas, dan mengidentifikasi area perbaikan secara efisien dan efektif (Mulyani et al., 2022). Praktik manajemen sumber daya manusia digital, seperti pelatihan digital dan penilaian kinerja digital, memiliki dampak signifikan terhadap motivasi dan kinerja karyawan, digitalisasi membuat siklus dan waktu kerja menjadi sangat ringkas, sehingga akhirnya dapat meningkatkan kinerja karyawan dan organisasi (Parlina et al., 2022). Implementasi manajemen kinerja digital juga dapat meningkatkan transparansi dan akuntabilitas dalam proses penilaian kinerja, praktik dimana kecurangan dan subyektifitas digunakan untuk menilai kinerja akan menjadi sangat minim terjadi dengan digitalisasi pada pengelolaan kinerja (Susanto et al., 2023).

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan strategi konfirmatori dan eksplanatori. Strategi konfirmatori bertujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan sebelumnya, sedangkan strategi eksplanatori digunakan untuk menjelaskan hubungan kausal antara variabel-variabel yang diteliti. Pendekatan ini sesuai untuk mengidentifikasi dan menganalisis pengaruh manajemen pelatihan berkelanjutan, budaya organisasi, dan manajemen kinerja digital terhadap kinerja karyawan secara empiris. Analisis regresi linear berganda dipilih sebagai teknik analisis data karena kemampuannya dalam mengukur pengaruh simultan beberapa variabel independen terhadap satu variabel dependen. Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer yang diperoleh langsung dari responden melalui survei. Metode pengumpulan data primer ini memungkinkan peneliti

untuk mengakses informasi terkini dan relevan langsung dari sumbernya, serta memberikan kontrol penuh atas proses pengumpulan data. Penggunaan data primer juga meningkatkan keakuratan dan relevansi data dengan konteks penelitian yang spesifik.

Teknik pengumpulan data dilakukan melalui kuesioner terstruktur yang dirancang untuk mengukur variabel-variabel penelitian. Kuesioner ini terdiri dari pertanyaan tertutup dengan skala Likert lima poin untuk mengukur tingkat persetujuan responden terhadap pernyataan yang berkaitan dengan manajemen pelatihan berkelanjutan, budaya organisasi, manajemen kinerja digital, dan kinerja karyawan. Kuesioner disebarakan secara daring kepada karyawan yang bekerja di lima kota besar di Indonesia, yaitu Jakarta, Surabaya, Bandung, Medan, dan Makassar. Pendekatan ini dipilih untuk menjangkau responden secara luas dan efisien, serta meminimalkan bias dalam pengumpulan data. Kriteria inklusi dalam penelitian ini meliputi karyawan yang bekerja di perusahaan swasta atau publik di lima kota besar tersebut, memiliki pengalaman kerja minimal satu tahun, dan bersedia mengisi kuesioner secara lengkap. Kriteria eksklusi mencakup karyawan yang sedang menjalani cuti panjang, tidak memiliki akses internet untuk mengisi kuesioner daring, atau tidak bersedia memberikan informasi yang diperlukan. Penetapan kriteria inklusi dan eksklusi ini bertujuan untuk memastikan bahwa responden memiliki pengalaman dan pemahaman yang memadai tentang variabel-variabel yang diteliti, serta untuk meningkatkan validitas internal dan eksternal penelitian.

Unit analisis dalam penelitian ini adalah individu, yaitu karyawan yang memenuhi kriteria inklusi. Pemilihan unit analisis individu memungkinkan peneliti untuk mengidentifikasi persepsi dan pengalaman karyawan secara langsung terkait dengan manajemen pelatihan berkelanjutan, budaya organisasi, manajemen kinerja digital, dan kinerja mereka sendiri. Hal ini penting untuk memahami bagaimana faktor-faktor tersebut memengaruhi kinerja karyawan pada tingkat individu. Teknik analisis data yang digunakan adalah regresi linear berganda, yang dilakukan dengan bantuan perangkat lunak IBM SPSS Statistics versi terbaru. Regresi linear berganda dipilih karena kemampuannya dalam menguji pengaruh simultan beberapa variabel independen terhadap satu variabel dependen, serta untuk mengidentifikasi kontribusi relatif masing-masing variabel independen. Sebelum melakukan analisis regresi, data akan diuji untuk memenuhi asumsi-asumsi dasar regresi, seperti normalitas, linearitas, homoskedastisitas, dan tidak adanya multikolinearitas. Uji validitas dan reliabilitas kuesioner juga akan dilakukan untuk memastikan bahwa instrumen pengumpulan data memiliki kualitas yang memadai.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh manajemen pelatihan berkelanjutan, budaya organisasi, dan manajemen kinerja digital terhadap kinerja karyawan di lima kota besar di Indonesia. Data dikumpulkan melalui kuesioner yang disebarakan kepada 250 responden, dengan tingkat respons sebesar 92%, menghasilkan 230 kuesioner yang layak dianalisis. Analisis data dilakukan menggunakan regresi linear berganda dengan bantuan perangkat lunak IBM SPSS Statistics versi terbaru. Analisis statistik deskriptif menunjukkan bahwa rata-rata skor untuk manajemen pelatihan berkelanjutan adalah 4,12 (SD = 0,45), budaya organisasi 4,05 (SD = 0,50), manajemen kinerja digital 4,08 (SD = 0,47), dan kinerja karyawan 4,15 (SD = 0,42) pada skala Likert 5 poin. Hal ini mengindikasikan bahwa responden secara umum memiliki persepsi positif terhadap variabel-variabel yang diteliti. Uji validitas dilakukan dengan mengukur korelasi antara skor item dengan total skor variabel. Semua item memiliki nilai korelasi lebih dari 0,30, menunjukkan validitas yang memadai. Uji reliabilitas menggunakan koefisien Cronbach's

Alpha menunjukkan nilai 0,89 untuk manajemen pelatihan berkelanjutan, 0,91 untuk budaya organisasi, 0,88 untuk manajemen kinerja digital, dan 0,90 untuk kinerja karyawan, yang semuanya melebihi ambang batas 0,70, menandakan reliabilitas yang tinggi. Uji normalitas menggunakan Kolmogorov-Smirnov menunjukkan nilai signifikansi lebih dari 0,05 untuk semua variabel, menandakan distribusi data normal. Uji multikolinearitas menunjukkan nilai Variance Inflation Factor (VIF) kurang dari 10 dan Tolerance lebih dari 0,10, menandakan tidak adanya multikolinearitas. Uji heteroskedastisitas menggunakan uji Glejser menunjukkan nilai signifikansi lebih dari 0,05, menandakan tidak adanya heteroskedastisitas. Koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,62 menunjukkan bahwa 62% variasi dalam kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh ketiga variabel independen tersebut, sementara sisanya 38% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak termasuk dalam model ini. Analisis tambahan menggunakan uji Sobel untuk menguji efek mediasi menunjukkan bahwa budaya organisasi memediasi pengaruh manajemen pelatihan berkelanjutan terhadap kinerja karyawan secara signifikan ($z = 2,45, p < 0,05$). Namun, manajemen kinerja digital tidak memediasi hubungan antara manajemen pelatihan berkelanjutan dan kinerja karyawan secara signifikan ($z = 1,12, p > 0,05$).

Secara keseluruhan, hasil penelitian ini menunjukkan bahwa manajemen pelatihan berkelanjutan, budaya organisasi, dan manajemen kinerja digital memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Budaya organisasi juga berperan sebagai mediator dalam hubungan antara manajemen pelatihan berkelanjutan dan kinerja karyawan. Hasil penelitian ini menegaskan bahwa manajemen pelatihan berkelanjutan, budaya organisasi, dan manajemen kinerja digital memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Temuan ini sejalan dengan tujuan penelitian untuk menguji dan menganalisis pengaruh ketiga variabel tersebut terhadap kinerja karyawan di lima kota besar di Indonesia. Analisis regresi linear berganda menunjukkan bahwa ketiga variabel independen tersebut secara simultan menjelaskan 62% variasi dalam kinerja karyawan, dengan budaya organisasi berperan sebagai mediator yang signifikan dalam hubungan antara manajemen pelatihan berkelanjutan dan kinerja karyawan.

Dalam kerangka teori manajemen sumber daya manusia, pelatihan berkelanjutan merupakan investasi strategis yang meningkatkan kompetensi dan adaptabilitas karyawan terhadap perubahan lingkungan kerja. Budaya organisasi yang kuat menciptakan lingkungan kerja yang mendukung, meningkatkan motivasi, dan mendorong perilaku positif yang berkontribusi pada kinerja. Sementara itu, manajemen kinerja digital memungkinkan pemantauan dan evaluasi kinerja secara real-time, memberikan umpan balik yang konstruktif, dan memfasilitasi pengambilan keputusan berbasis data.

Temuan ini konsisten dengan studi sebelumnya yang menunjukkan bahwa pelatihan berkelanjutan memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Demikian pula, budaya organisasi telah terbukti berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Manajemen kinerja digital juga telah diidentifikasi sebagai faktor penting dalam meningkatkan kinerja karyawan. Kontribusi ilmiah dari penelitian ini terletak pada pengembangan model integratif yang menggabungkan manajemen pelatihan berkelanjutan, budaya organisasi, dan manajemen kinerja digital sebagai determinan kinerja karyawan. Model ini memberikan kerangka kerja yang komprehensif bagi organisasi untuk merancang strategi manajemen sumber daya manusia yang efektif dan adaptif terhadap perubahan lingkungan bisnis. Selain itu, penelitian ini menyoroti peran mediasi budaya organisasi dalam memperkuat hubungan antara pelatihan berkelanjutan dan kinerja karyawan, yang belum banyak dibahas dalam literatur sebelumnya.

Meskipun penelitian ini memberikan wawasan yang berharga, terdapat beberapa keterbatasan yang perlu diakui. Pertama, penelitian ini menggunakan desain cross-sectional, sehingga tidak dapat menangkap dinamika perubahan variabel dari waktu ke waktu. Kedua,

data dikumpulkan melalui kuesioner yang dapat dipengaruhi oleh bias persepsi responden. Ketiga, penelitian ini terbatas pada lima kota besar di Indonesia, sehingga hasilnya mungkin tidak dapat digeneralisasi ke seluruh populasi karyawan di negara ini. Berdasarkan temuan dan keterbatasan tersebut, disarankan agar penelitian selanjutnya menggunakan desain longitudinal untuk mengamati perubahan variabel dari waktu ke waktu. Selain itu, pendekatan mixed-methods dapat digunakan untuk memperoleh pemahaman yang lebih mendalam tentang mekanisme hubungan antara variabel-variabel yang diteliti. Bagi praktisi, hasil penelitian ini menekankan pentingnya investasi dalam pelatihan berkelanjutan, pengembangan budaya organisasi yang positif, dan implementasi sistem manajemen kinerja digital untuk meningkatkan kinerja karyawan. Pembuat kebijakan juga dapat menggunakan temuan ini untuk merancang kebijakan yang mendukung pengembangan sumber daya manusia yang berkelanjutan dan adaptif terhadap perubahan teknologi.

PENUTUP

Hasil penelitian ini secara tegas menunjukkan bahwa manajemen pelatihan berkelanjutan, budaya organisasi, dan manajemen kinerja digital memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Ketiga variabel tersebut terbukti memberikan kontribusi substansial dalam menjelaskan variasi kinerja karyawan, dengan budaya organisasi berperan sebagai mediator penting dalam memperkuat pengaruh pelatihan berkelanjutan terhadap performa individu di tempat kerja. Pendekatan kuantitatif yang digunakan memungkinkan pengujian hipotesis secara empiris dan memberikan gambaran yang objektif mengenai hubungan antar variabel. Temuan ini menjawab rumusan masalah penelitian secara langsung, dengan memberikan bukti statistik yang mendukung pentingnya integrasi ketiga aspek tersebut dalam strategi manajemen sumber daya manusia.

Artikel ini memberikan kontribusi teoretis dengan memperkaya literatur yang membahas pengaruh simultan antara pelatihan berkelanjutan, budaya organisasi, dan sistem manajemen kinerja digital terhadap kinerja karyawan, terutama dalam konteks organisasi Indonesia. Secara praktis, model integratif yang dikembangkan dalam penelitian ini dapat menjadi panduan strategis bagi organisasi dalam merancang kebijakan pengembangan SDM yang berbasis pada pembelajaran berkelanjutan, penguatan budaya kerja, dan transformasi digital. Kontribusi konseptual juga tercermin dari pendekatan konfirmatori-eksplanatori yang digunakan, yang menegaskan keterkaitan kausal antara variabel-variabel yang diteliti secara metodologis.

Sebagai implikasi lebih lanjut, penelitian ini menyarankan agar organisasi tidak hanya fokus pada peningkatan kapasitas teknis melalui pelatihan, tetapi juga membangun lingkungan budaya kerja yang mendukung serta mengadopsi teknologi manajemen kinerja yang adaptif. Penelitian lanjutan dapat dilakukan dengan memperluas cakupan geografis, menerapkan desain longitudinal untuk memantau dinamika variabel dari waktu ke waktu, atau menggunakan pendekatan kualitatif untuk menggali dimensi kontekstual yang lebih dalam. Dengan demikian, pengembangan strategi manajemen karyawan akan lebih kontekstual, relevan, dan berdampak terhadap kinerja organisasi secara berkelanjutan.

DAFTAR PUSTAKA

- Alfarobi, M., & Yusda, D. D. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Perum Damri Cabang Lampung. *Akuntansi*, 2(4), 37-43.

- Gai, A. M., Chatra, A., Ibrahim, M. M., Anantadjaya, S. P., & Nawangwulan, I. M. (2024). Analysis of The Influence of Information Availability, Economic Factors and Changing Trends on Travel Agent Business Sustainability in Digital Era. *Jurnal Sistim Informasi dan Teknologi*, 6-11.
- Hairani, T. (2023). Determinan Budaya Organisasi dan Pelatihan dalam Peningkatan Kinerja Karyawan dalam Perspektif Ekonomi Islam. *Jurnal Ilmiah Ekonomi Islam*, 9(1), 339-345.
- Ibrahim, M. M., & Marpaung, N. N. (2021). Pengaruh Penilaian Kerja Terhadap Peningkatan Kinerja Pegawai Negeri Sipil. *Parameter*, 6(2), 26-40.
- Kushariyadi, K., Ilela, J. E., Ibrahim, M. M., Teng, F. P., Wisnu, B., & Lubis, F. M. (2025). ANALISIS PSYCHOLOGICAL CAPITAL, MINDFULNESS DAN EMOTIONAL INTELLIGENCE TERHADAP KINERJA KARYAWAN INDUSTRI JASA. *JURNAL LENTERA BISNIS*, 14(1), 828-836.
- Mulyani, S., Nurcahyati, S., Ismanto, B., & Abidin, A. Z. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Cv. Iwan Wedding Organizer. *Jurnal Semarak*, 5(1), 9-18.
- Nuraeni, B. E., Junianto, P., & Tamba, I. (2021). Pengaruh Motivasi Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Bank Ghi Di Kepri. *Rekaman: Riset Ekonomi Bidang Akuntansi dan Manajemen*, 5(2), 130-138.
- Parlina, L., Astuti, E. D., Luturmas, Y., Palupi, F. H., TP, N. R. I. A., Assery, S., ... & Arta, D. N. C. (2022). Faktor Determinan Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Rumah Sakit Swasta Berbasis Korporat di Jakarta). *Jurnal Kewarganegaraan*, 6(2), 3833-4835.
- Rahayu, M., Rasid, F., & Tannady, H. (2019). The effect of career training and development on job satisfaction and its implications for the organizational commitment of regional secretariat (SETDA) employees of Jambi provincial government. *International Review of Management and Marketing*, 9(1), 79-89.
- Rijal, S., Sinaga, I. N., Yulianadewi, I., Masyithah, S. M., Tannady, H., Setiawan, R., ... & Rukmana, A. Y. (2023). *Manajemen sumber daya manusia*. Global Eksekutif Teknologi.
- Riskiansyah, A., & Anwar, A. (2023). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Pengawasan Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perum Damri. *Jurnal Ilmu Manajemen, Ekonomi dan Kewirausahaan*, 3(3), 126-143.
- Rosalia, I., & Astuti, E. D. (2024). Analisis Organizational Citizenship Behavior Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Mahasiswa Kreatif*, 2(2), 35-41.
- Susanto, P. C., Parmenas, N. H., Febrian, W. D., Sani, I., Tannady, H., & Suryawan, R. F. (2023). Paternalistic Leadership in Law Firm: Indicators of Success and Implementation. *Journal of Law, Politic and Humanities*, 4(1), 28-35.

Susanto, P. C., Supardi, S., Parmenas, N. H., Tannady, H., & Soehaditama, J. P. (2023). Mini review: Work-life balance, psychological structure, employee resilience, and organization commitment to employee wellbeing: Human resource management. *International Journal of Psychology and Health Science*, 1(2), 56-64.

Tannady, H. (2022). Manajemen Sumber daya manusia.