Jurnal Ilmiah Metansi (Manajemen dan Akuntansi) p-ISSN:2621-4547
Volume 9 Nomor 2, Oktober 2026 e-ISSN:2723-7478
DOI : 10.57093/metansi.v9i2.625

Pengaruh Organisasi Pembelajaran, Manajemen Talenta Dan Kompetensi Digital Terhadap Kinerja Organisasi Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Mediasi, di UPTD PSDA Wampu Besitang

Ari Pranata Tarigan [*1], Yohny Anwar [2], Muhammad Toyib Daulay [3]
Program Studi Magister Manajemen, Universitas Pembangunan Panca Budi
Email : aripranata24des@gmail.com[1], yohny.anwar@yahoo.com [2,] m.toyib.daulay.01@gmail.com [3]

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh organisasi pembelajaran, manajemen talenta dan kompetensi digital terhadap kinerja organisasi dengan komitmen organisasi sebagai variabel mediasi di UPTD PSDA Wampu Besitang. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode Structural Equation Modeling-Partial Least Square (SEM-PLS). Jumlah sampel sebanyak 85 responden. Pengumpulan data dilakukan melalui penyebaran kuesioner, sedangkan analisis data menggunakan SmartPLS melalui pengujian model pengukuran dan model struktural. Hasil penelitian menunjukkan bahwa organisasi pembelajaran berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi, manajemen talenta berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi organisasi, kompetensi digital berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja, organisasi pembelajaran berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja, malenta berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja organisasi, kompetensi digital berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja organisasi, komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja organisasi, organisasi pembelajaran berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja organisasi, manajemen talenta berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja organisasi melalui komitmen organisasi dan kompetensi digital berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja organisasi

Kata Kunci: Organisasi Pembelajaran, Manajemen Talenta, Kompetensi Digital, Komitmen Organisasi, Kinerja Organisasi, SEM-PLS

ABSTRACT

This study aims to analyze the influence of the learning organization, talent management, and digital competence on organizational performance, with organizational commitment serving as a mediating variable, at UPTD PSDA Wampu Besitang. The study employs a quantitative approach using the Structural Equation Modeling-Partial Least Square (SEM-PLS) method. The sample consists of 85 respondents. Data collection was conducted via questionnaires, while data analysis was performed using SmartPLS through the testing of measurement and structural models. The results indicate that the learning organization has a positive and significant effect on organizational commitment; talent management has a positive and significant effect on organizational commitment; digital competence has a positive and significant effect on performance; the learning organization has a positive and significant effect on performance; talent management has a positive but insignificant effect on organizational performance; digital competence has a positive and significant effect on organizational performance; organizational commitment has a positive and significant effect on organizational performance; the learning organization has a positive and significant effect on organizational performance; talent management has a positive and significant effect on organizational performance mediated by organizational commitment; and digital competence has a positive but insignificant effect on organizational performance.

Keywords: *Learning Organization, Talent Management, Digital Competence, Organizational Commitment, Organizational Performance, SEM-PLS.*

p-ISSN:2621-4547
e-ISSN:2723-7478

1. PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan faktor penting dalam keberhasilan organisasi, termasuk organisasi sektor publik. Kinerja pegawai berperan dalam mendukung pencapaian tujuan organisasi melalui pelaksanaan tugas dan pemberian pelayanan yang optimal. Kinerja merupakan hasil kerja dan perilaku kerja yang dicapai pegawai dalam menjalankan tanggung jawabnya (Kasmir, 2021).

Suatu organisasi merupakan suatu kumpulan beberapa orang dengan berbagai latar belakang, karakter kepribadian, pemikiran dan kebiasaan yang berbeda satu dengan yang lainnya namun memiliki satu tujuan yang sama dalam memajukan organisasi (Daulay et al, 2024). Oleh karena itu, organisasi perlu memperhatikan faktor-faktor yang dapat meningkatkan kinerja pegawai, antara lain organisasi pembelajaran, manajemen talenta, kompetensi digital, dan komitmen organisasi.

UPTD PSDA Wampu Besitang sebagai unit pelaksana teknis di lingkungan Pemerintah Provinsi Sumatera Utara membutuhkan pegawai yang mampu bekerja secara efektif dan bertanggung jawab. Namun, data penilaian kinerja menunjukkan bahwa capaian kedisiplinan sebesar 80%, sedangkan ketepatan waktu dan pemanfaatan teknologi masing-masing sebesar 85%. Hasil pra-survei terhadap 20 pegawai juga menunjukkan adanya permasalahan terkait penyelesaian pekerjaan, kesempatan belajar, pengembangan karier, kemampuan digital, dan keterikatan pegawai terhadap organisasi. Kondisi tersebut menunjukkan perlunya upaya peningkatan kinerja melalui pengelolaan sumber daya manusia yang lebih baik.

Organisasi pembelajaran menjadi salah satu faktor yang dapat mendukung peningkatan kinerja melalui kegiatan belajar, berbagi pengetahuan, dan kerja sama. Ju et al (2021) menemukan hubungan positif antara organisasi pembelajaran, kinerja organisasi, dan sikap pegawai, termasuk komitmen organisasi. Namun, hasil pra-survei menunjukkan bahwa dukungan pimpinan dan fasilitas pembelajaran di UPTD PSDA Wampu Besitang masih perlu ditingkatkan. Selain itu, manajemen talenta juga penting untuk mengidentifikasi potensi, mengembangkan kemampuan, serta memberikan kesempatan karier kepada pegawai. Rahman et al (2026) melaporkan bahwa manajemen talenta berhubungan positif dengan kinerja dan komitmen organisasi. Penelitian Farah et al (2023) menunjukkan bahwa kompetensi digital berpengaruh positif terhadap kinerja organisasi.

Selain ketiga faktor tersebut, komitmen organisasi juga perlu diperhatikan karena berkaitan dengan keterikatan dan kesediaan pegawai untuk berkontribusi dalam mencapai tujuan organisasi. Hasil pra-survei menunjukkan bahwa kebanggaan, keterikatan emosional, dan keinginan pegawai untuk tetap menjadi bagian organisasi masih perlu ditingkatkan. Penelitian Anisah (2026) serta Zakaria et al. (2025) turut memberikan perhatian terhadap peran komitmen organisasi dalam hubungan antara faktor sumber daya manusia dan kinerja. Dengan demikian, komitmen organisasi dalam penelitian ini digunakan sebagai variabel mediasi untuk menguji apakah organisasi pembelajaran, manajemen talenta, dan kompetensi digital dapat meningkatkan kinerja pegawai melalui penguatan komitmen terhadap organisasi.

2. LANDASAN TEORI

Kinerja

Kinerja merupakan hasil kerja beserta perilaku kerja yang ditunjukkan dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawab yang diberikan selama periode tertentu (Kasmir, 2021). Kinerja merupakan output kerja yang dihasilkan seorang karyawan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan (Anwar, 2021). Pendapat lainnya juga menegaskan bahwa kinerja adalah hasil kerja yang dicapai individu berdasarkan kemampuan, pengalaman, kesungguhan, serta penggunaan

p-ISSN:2621-4547
e-ISSN:2723-7478

waktu dalam menyelesaikan tugas yang menjadi tanggung jawabnya (Hasibuan,2021).

Komitmen Organisasi

Komitmen mencerminkan kesediaan seorang karyawan untuk tetap berada dalam perusahaan pada masa mendatang (Kaswan, 2021). Sementara itu, (Robbins & Judges, 2021)menjelaskan bahwa komitmen merupakan tingkat sejauh mana seorang karyawan mengidentifikasi dirinya dengan organisasi, termasuk tujuan dan harapan yang ingin dicapainya sebagai bagian dari organisasi tersebut.

Manajemen Talenta

Manajemen Talenta merupakan serangkaian proses strategis organisasi untuk memperoleh, mengidentifikasi, mengembangkan, menempatkan, mempertahankan dan mengoptimalkan individu yang memiliki kemampuan serta potensi penting bagi pencapaian tujuan organisasi. (Hariyanto & Said, 2020).

Kompetensi Digital

Kompetensi digital merupakan kemampuan untuk menggunakan dan berinteraksi dengan teknologi digital secara percaya diri, kritis, dan bertanggung jawab, baik untuk belajar, bekerja, maupun berpartisipasi dalam masyarakat (Vuorikari, 2022). Kemampuan pegawai memanfaatkan teknologi digital secara efektif, kritis, aman dan bertanggung jawab untuk mendukung pekerjaan, komunikasi, pengelolaan informasi, penciptaan konten dan pemecahan masalah.

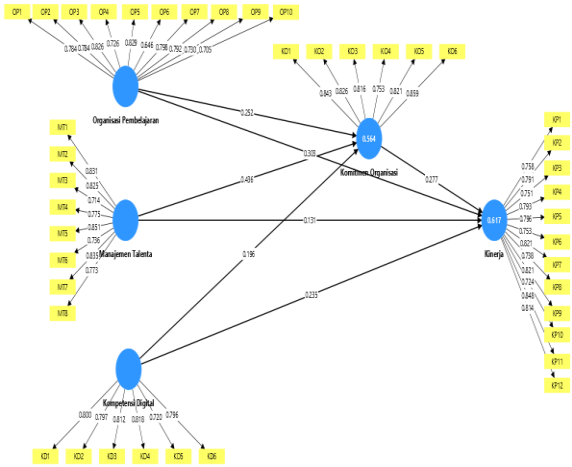
3. METODE PENELITIAN

Metode penelitian yang digunakan adalah metode kuantitatif, yang bertujuan untuk menguji hubungan antara dua variabel atau lebih sehingga dapat membangun teori yang mampu menjelaskan, memprediksi, dan mengendalikan suatu fenomena (Sugiyono, 2021). Jumlah total sampel pada penelitian ini ada sebanyak 85 orang. Pengumpulan data dengan angket. Teknik analisis data dalam penelitian ini menggunakan analisis intervening dengan dukungan perangkat lunak PLS-SEM.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

Outer Model



Gambar 1. Outer Model

Tabel 1. Outer Loading

Variabel	Outer Loading	Ket
Organisasi Pembelajaran		
OP1	0,784	Valid
OP2	0,784	Valid
OP3	0,826	Valid
OP4	0,726	Valid
OP5	0,829	Valid
OP6	0,646	Valid
OP7	0,798	Valid
OP8	0,792	Valid
OP9	0,730	Valid
OP10	0,705	Valid
Manajemen Talenta		
MT1	0,831	Valid
MT2	0,825	Valid
MT3	0,714	Valid
MT4	0,775	Valid
MT5	0,851	Valid
MT6	0,736	Valid
MT7	0,835	Valid
MT8	0,773	Valid
Kompetensi Digital		
KD1	0,800	Valid
KD2	0,797	Valid
KD3	0,812	Valid
KD4	0,818	Valid
KD5	0,720	Valid
KD6	0,796	Valid
Komitmen Organisasi (Z)		

p-ISSN:2621-4547
e-ISSN:2723-7478

KO1	0.843	Valid
KO2	0.826	Valid
KO3	0.816	Valid
KO4	0.753	Valid
KO5	0.821	Valid
KO6	0.859	Valid
Kinerja		
KP1	0,758	Valid
KP2	0,791	Valid
KP3	0,751	Valid
KP4	0,793	Valid
KP5	0,796	Valid
KP6	0,753	Valid
KP7	0,821	Valid
KP8	0,738	Valid
KP9	0,821	Valid
KP10	0,724	Valid
KP11	0,848	Valid
KP12	0,814	Valid

Sumber: Output SmartPLS ver.4

Secara umum, seluruh indikator menunjukkan nilai *outer loadings* > 0,50, yang menandakan bahwa model telah memenuhi kriteria validitas konvergen.

Tabel 2. Average Variance Extracted

Variabel	AVE	Ket
Kinerja Organisasi	0,616	Valid
Komitmen Organisasi	0,673	Valid
Organisasi Pembelajaran	0,584	Valid
Manajemen Talenta	0,630	Valid
Kompetensi Digital	0,626	Valid

Sumber: Output SmartPLS ver.4

Secara umum, seluruh indikator menunjukkan nilai AVE > 0,50, yang menandakan bahwa model telah memenuhi kriteria validitas konvergen.

Tabel 3. Validitas Fornell–Larcker

	Y	Z	X1	X2	X3
Y	**0,785**				
Z	0,683	**0,820**			
X1	0,605	0,547	**0,791**		
X2	0,630	0,692	0,517	**0,794**	
X3	0,671	0,617	0,497	0,613	**0,764**

Sumber: Output SmartPLS ver.4

Nilai akar kuadrat AVE pada masing-masing konstruk lebih besar dibandingkan nilai korelasi antar konstruk sehingga dalam penelitian telah memenuhi kriteria validitas diskriminan.

Tabel 4. Uji Heterotrait-Monotrait Ratio (HTMT)

	Y	Z	X1	X2	X3
Y					
Z	0,733				
X1	0,655	0,610			
X2	0,657	0,748	0,567		
X3	0,707	0,660	0,545	0,648	

Sumber: Output SmartPLS ver.4

Seluruh nilai HTMT antar konstruk berada di bawah nilai ambang 0,90

Uji Reliabilitas

Tabel 5. Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Composite Reliability (rho_a)	Keterangan
Y	0,943	0,945	Reliabel
Z	0,903	0,907	Reliabel
X1	0,880	0,882	Reliabel
X2	0,916	0,925	Reliabel
X3	0,920	0,929	Reliabel

Sumber: Output SmartPLS ver.4

Evaluasi Model Struktural (Inner Model)

Tabel 6. Hasil Uji R-Square

Variabel	R-square	R-square adjusted
Kinerja Organisasi	0.617	0.598
Komitmen Organisasi	0.564	0.548

Sumber: Output SmartPLS ver.4

Nilai R-Square Kinerja Organisasi sebesar 0,617 menunjukkan bahwa 61,7% variasi Kinerja Organisasi dapat dijelaskan oleh variabel dalam model penelitian, sedangkan nilai R-Square Adjusted sebesar 0,598 menunjukkan kemampuan penjelasan model setelah penyesuaian sebesar 59,8%. Sisanya

p-ISSN:2621-4547
e-ISSN:2723-7478

sebesar 40,2% dijelaskan oleh faktor lain di luar model.

Nilai R-Square Komitmen Organisasi sebesar 0,564 menunjukkan bahwa 56,4% variasinya dapat dijelaskan oleh Organisasi Pembelajaran, Manajemen Talenta, dan Kompetensi Digital. Sementara itu, nilai R-Square Adjusted sebesar 0,548 menunjukkan kemampuan penjelasan model setelah penyesuaian sebesar 54,8%, sedangkan sisanya sebesar 45,2% dijelaskan oleh faktor lain di luar model.

Tabel 7. Hasil Uji F-Square

Hubungan Variabel	F-Square	Kategori	Interpretasi
X1→ Z	0.085	Kecil	Efek kecil
X2→ Z	0.247	Sedang	Efek sedang
X3→ Z	0.060	Kecil	Efek kecil
X1→ Y	0.128	Sedang	Efek sedang
X2→ Y	0.020	Kecil	Efek kecil
X3→ Y	0,093	Kecil	Efek kecil
Z → Y	0,088	Kecil	Efek kecil

Sumber: Output SmartPLS ver.4

Nilai f^2 terbesar terdapat pada hubungan manajemen talenta terhadap Komitmen Organisasi sebesar 0,247, yang menunjukkan bahwa Manajemen talenta memiliki kontribusi relatif paling besar dalam menjelaskan Komitmen Organisasi.

Uji Hipotesis

Hasil Pengujian Pengaruh Langsung *(Direct Effect)*

Tabel 8. Hasil Uji Path Coefficient (Direct Effect)

Direct Effect	**Original Sample**	**T-Statistics**	**P-Values**	**Ket**
X1→ Z	0,252	2,854	0,004	Positif & signifikan
X2→ Z	0,436	4,725	0,000	Positif & signifikan
X3→ Z	0,196	2,243	0,025	Positif & signifikan
X1→ Y	0,303	3,362	0,001	Positif & signifikan
X2→ Y	0,131	1,098	0,272	Positif tidak signifikan
X3→ Y	0,235	2,780	0,005	Positif & signifikan
Z → Y	0,277	3,235	0,001	Positif & signifikan

Sumber: Output SmartPLS ver.4

1. Pengaruh Organisasi Pembelajaran Terhadap Komitmen Organisasi

Nilai Original Sample 0,252 menunjukkan pengaruh positif. Nilai t-statistic 2,854 > 1,66 dan p-value 0,004 < 0,05, artinya H_1 diterima sehingga pengaruhnya signifikan. Artinya, penerapan organisasi pembelajaran yang semakin baik dapat meningkatkan keterikatan dan komitmen karyawan terhadap organisasi. Dengan demikian, organisasi pembelajaran berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi.

2. Pengaruh Manajemen Talenta Terhadap Komitmen Organisasi

Nilai Original Sample sebesar 0,436 menunjukkan bahwa manajemen talenta memiliki arah pengaruh positif terhadap komitmen organisasi. Nilai t-statistic 4,725 > 1,66 dan p-value 0,000 < 0,05, artinya H_2 diterima sehingga pengaruh tersebut signifikan. Artinya, semakin baik peneapan manajemen talenta, semakin kuat pula komitmen mereka terhadap organisasi. Dengan demikian, manajemen talenta berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi.

3. Pengaruh Kompetensi Digital Terhadap Komitmen Organisasi. Nilai original sample 0,196 menunjukkan pengaruh positif. Nilai t-statistic 2,243 > 1,66 dan p-value 0,025 < 0,05, artinya H_3 diterima sehingga pengaruhnya signifikan. Artinya, semakin baik peningkatan kompetensi digital maka semakin tinggi pula komitmen mereka terhadap

p-ISSN:2621-4547
e-ISSN:2723-7478

organisasi. Dengan demikian, kompetensi digital berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi.

4. Pengaruh Organisasi Pembelajaran terhadap Kinerja Organisasi

Nilai original sample 0,303 menunjukkan arah pengaruh positif. Nilai t-statistic 3,362 > 1,66 dan p-value 0,001 < 0,05, artinya H_4 diterima sehingga pengaruhnya signifikan. Artinya, semakin baik organisasi pembelajaran maka semakin baik pula kinerja yang dihasilkan. Dengan demikian, organisasi pembelajaran berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja organisasi.

5. Pengaruh Manajemen Talenta Terhadap Kinerja Organisasi

Nilai original sample 0,131 menunjukkan bahwa arah hubungan positif, tetapi nilai t-statistic hanya 1,098 < 1,66 dan p-value 0,272 > 0,05, artinya H_5 ditolak sehingga pengaruh tersebut tidak signifikan. Artinya Manajemen Talenta berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja organisasi.

6. Pengaruh Kompetensi Digital Terhadap Kinerja Organisasi

Nilai original sample 0,235 menunjukkan pengaruh positif. Nilai t-statistic 2,780 > 1,66 dan p-value 0,005 < 0,05, artinya H_6 diterima sehingga pengaruhnya signifikan. Artinya, peningkatan kompetensi digital cenderung diikuti oleh peningkatan kinerja organisasi. Dengan demikian, kompetensi digital berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja organisasi.

7. Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Organisasi

Nilai original sample 0,277 menunjukkan pengaruh positif. Nilai t-statistic 3,235 > 1,66 dan p-value 0,001 < 0,05, artinya H_7 diterima sehingga pengaruhnya signifikan. Artinya, peningkatan komitmen organisasi cenderung diikuti oleh peningkatan kinerja organisasi. Dengan demikian, komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja organisasi.

Tabel 9. Hasil Uji Path Coefficient (Direct Effect)

Indirect Correlation	Original Sample	T-Statistics	P-Value	Ket
X1 → Z→ Y	0,070	2,109	0,035	Positif & signifikan
X → Z→ Y	0,121	2,604	0,009	Positif & signifikan
X → Z → Y	0,054	1,886	0,059	Positif & tidak signifikan

Sumber: Output SmartPLS ver.4

1. Pengaruh Organisasi Pembelajaran Terhadap Kinerja Melalui Komitmen Organisasi. Nilai original sample sebesar 0,070 menunjukkan bahwa pengaruh tidak langsung organisasi pembelajaran terhadap kinerja organisasi melalui komitmen organisasi memiliki arah positif. Nilai T-statistic sebesar 2,109 > 1,66 dan P-value sebesar 0,035 < 0,05, sehingga pengaruh tidak langsung tersebut signifikan. Dengan kata lain, semakin tinggi organisasi pembelajaran, semakin kuat komitmen organisasi, yang selanjutnya berkontribusi terhadap peningkatan kinerja organisasi. Komitmen organisasi mampu memediasi pengaruh organisasi pembelajaran terhadap kinerja organisasi. Pengaruh Manajemen Talenta Terhadap Kinerja Melalui Komitmen Organisasi

Nilai original sample sebesar 0,121 menunjukkan bahwa pengaruh tidak langsung manajemen talenta terhadap kinerja organisasi melalui komitmen organisasi memiliki arah positif. Nilai T-statistic sebesar 2,604 > 1,66 dan P-value sebesar 0,009 < 0,05, sehingga pengaruh tidak langsung tersebut signifikan. Dengan kata lain, semakin tinggi manajemen talenta, semakin kuat komitmen organisasi, yang selanjutnya berkontribusi terhadap peningkatan kinerja organisasi. Komitmen organisasi mampu memediasi pengaruh manajemen talenta terhadap kinerja organisasi. Pengaruh Kompetensi Digital Terhadap Kinerja Melalui Komitmen Organisasi Nilai

p-ISSN:2621-4547
e-ISSN:2723-7478

original sample sebesar 0,054 menunjukkan bahwa pengaruh tidak langsung kompetensi digital terhadap kinerja organisasi melalui komitmen organisasi memiliki arah positif. Nilai T-statistic sebesar 1,886 < 1,66 dan P-value sebesar 0,059 > 0,05, sehingga pengaruh tidak langsung tersebut tidak signifikan. Dengan kata lain, semakin tinggi kompetensi digital, semakin kuat komitmen organisasi, yang selanjutnya berkontribusi terhadap peningkatan kinerja organisasi secara tidak signifikan. Komitmen organisasi tidak mampu memediasi pengaruh kompetensi digital terhadap kinerja organisasi.

Pembahasan

1. Pengaruh Organisasi Pembelajaran Terhadap Komitmen Organisasi.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa organisasi pembelajaran berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi hal ini dilihat dari uji hipotesis *path coefficient (direct effect)* dimana nilai dari p values 0.004 < 0.05. Hasil penelitian ini memperkuat hasil penelitian sebelumnya oleh (Sulistyaningsih & Pangalila, 2024) yang menyatakan bahwa organisasi pembelajaran berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi. Penelitian ini juga memperkuat hasil penelitian dari (Ju et al, 2021) yang menyatakan bahwa organisasi pembelajaran dapat meningkatkan komitmen organisasi. Organisasi pembelajaran merupakan faktor penting dalam membangun komitmen pegawai. Peningkatan budaya belajar, misalnya melalui pelatihan, diskusi, dan keterbukaan terhadap ide baru, dapat menjadi strategi untuk memperkuat komitmen organisasi di UPTD PSDA Wampu Besitang.

2. Pengaruh Manajemen Talenta Terhadap Komitmen Organisasi.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa manajemen talenta berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi hal ini dilihat dari uji hipotesis *path coefficient (direct effect)* dimana nilai dari p values 0.000 < 0.05. Hasil penelitian ini memperkuat hasil penelitian sebelumnya oleh (Rahman et al, 2026) yang menyatakan bahwa manajemen talenta berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi. Penelitian ini juga memperkuat hasil penelitian dari (Gautam, 2024) yang menyatakan bahwa manajemen talenta dapat meningkatkan komitmen organisasi. Manajemen talenta merupakan salah satu faktor penting dalam membangun komitmen pegawai. Pemetaan potensi, pengembangan karier, dan penempatan yang tepat dapat menjadi strategi untuk memperkuat komitmen organisasi di UPTD PSDA Wampu Besitang.

3. Pengaruh Kompetensi Digital Terhadap Komitmen Organisasi.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompetensi digital berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi hal ini dilihat dari uji hipotesis *path coefficient (direct effect)* dimana nilai dari p values 0,025 < 0.05. Hasil penelitian ini memperkuat hasil penelitian sebelumnya oleh (Dari et al, 2025) yang menyatakan bahwa kompetensi digital berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi. Penelitian ini juga memperkuat hasil penelitian dari (Nawawi, 2026) yang menyatakan bahwa kompetensi digital dapat meningkatkan komitmen organisasi. Kompetensi digital merupakan faktor penting dalam membangun komitmen pegawai. Peningkatan keterampilan digital melalui pelatihan dan dukungan sarana teknologi dapat memperkuat komitmen organisasi di UPTD PSDA Wampu Besitang.

4. Pengaruh Organisasi Pembelajaran Terhadap Kinerja Organisasi

Hasil penelitian menunjukkan bahwa organisasi pembelajaran berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja organisasi hal ini dilihat dari uji hipotesis *path coefficient (direct effect)* dimana nilai dari p values 0.001 < 0.05. Hasil penelitian ini memperkuat hasil penelitian sebelumnya oleh (Anisah, 2026) yang menyatakan bahwa organisasi

p-ISSN:2621-4547
e-ISSN:2723-7478

pembelajaran berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja organisasi. Penelitian ini juga memperkuat hasil penelitian dari ((Ju et al, 2021) yang menyatakan bahwa organisasi pembelajaran dapat meningkatkan kinerja organisasi. Organisasi yang mendorong pembelajaran berkelanjutan, berbagi pengetahuan, keterbukaan terhadap ide baru, dan evaluasi bersama membuat pegawai lebih terampil, adaptif, dan mampu memperbaiki cara kerja. Pengetahuan yang terus diperbarui membantu pegawai menyelesaikan tugas secara lebih efektif, tepat waktu, dan berkualitas. Dalam konteks UPTD PSDA, hal ini dapat terlihat pada pelaksanaan tugas teknis seperti pengelolaan irigasi, pemeliharaan jaringan, dan pelaporan.

5. Pengaruh Manajemen Talenta Terhadap Kinerja Organisasi

Hasil menunjukkan bahwa manajemen talenta berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja organisasi hal ini dilihat dari uji hipotesis *path coefficient (direct effect)* dimana nilai dari p values 0.272> 0.05 sehingga variabel manajemen talenta t berpengaruh positif tidak signifikan terhadap kinerja organisasi. Hasil penelitian ini memperkuat hasil penelitian sebelumnya oleh (Oktaruna et al, 2023) yang menyatakan bahwa manajemen talenta tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja organisasi. Ketika organisasi mengidentifikasi potensi pegawai, mengembangkan kompetensinya, dan menempatkannya sesuai keahlian, pegawai bekerja lebih efektif, termotivasi, dan produktif. Penempatan yang tepat dan pengembangan karier yang jelas membuat tugas teknis dan administratif terlaksana dengan lebih baik.

6. Pengaruh Kompetensi Digital Terhadap Kinerja Organisasi.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompetensi digital berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja organisasi hal ini dilihat dari uji hipotesis *path coefficient (direct effect)* dimana nilai dari p values 0.005 < 0.05. Hasil penelitian ini memperkuat hasil penelitian sebelumnya oleh (Zakaria et al, 2025) yang menyatakan bahwa kompetensi digital berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja organisasi. Penelitian ini juga memperkuat hasil penelitian dari (Dari et al, 2025) yang menyatakan bahwa kompetensi digital dapat meningkatkan kinerja organisasi.

7. Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan hal ini dilihat dari uji hipotesis *path coefficient (direct effect)* dimana nilai dari p values 0.001 < 0.05. Hasil penelitian ini memperkuat hasil penelitian sebelumnya oleh (Ginanjar & Berliana, 2022) yang menyatakan bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Temuan ini mengindikasikan bahwa karyawan yang memiliki keterikatan yang kuat terhadap organisasi cenderung menunjukkan kesungguhan, loyalitas, tanggung jawab, serta kesediaan untuk mengerahkan kemampuan dalam mencapai tujuan perusahaan. Komitmen organisasi dapat memperkukuh orientasi karyawan terhadap kepentingan organisasi sehingga mendorong karyawan untuk melaksanakan pekerjaan secara lebih konsisten dan bertanggung jawab.

8. Pengaruh Organisasi Pembelajaran Terhadap Kinerja Organisasi Melalui Komitmen Organisasi

Hasil penelitian menunjukkan nilai P-value sebesar 0,035 < 0,05, sehingga pengaruh tidak langsung tersebut signifikan. Organisasi pembelajaran dapat meningkatkan kinerja organisasi melalui peningkatan komitmen organisasi. Dengan kata lain, semakin tinggi organisasi pembelajaran, semakin kuat komitmen organisasi, yang selanjutnya berkontribusi terhadap peningkatan kinerja organisasi. Komitmen organisasi mampu memediasi pengaruh organisasi pembelajaran

p-ISSN:2621-4547
e-ISSN:2723-7478

terhadap kinerja oganisasi. Hasil penelitian ini sejalan dengan (Anisah, 2026) yang menemukan bahwa komitmen organisasi mampu memediasi secara parsial pengaruh organisasi pembelajaran terhadap kinerja organisasi. Temuan tersebut juga didukung oleh (Ju et al, 2021), yang menunjukkan bahwa organisasi pembelajaran berpengaruh terhadap kinerja baik secara langsung maupun melalui komitmen organisasi. Pelatihan, budaya berbagi pengetahuan, dan keterbukaan terhadap ide baru membuat pegawai merasa dihargai dan didukung, sehingga tumbuh rasa memiliki dan loyalitas. Komitmen yang tinggi ini mendorong pegawai bekerja lebih sungguh-sungguh, disiplin, dan bertanggung jawab, sehingga kinerja meningkat. Karena itu, pimpinan UPTD PSDA Wampu Besitang perlu merancang program pembelajaran yang sekaligus membangun komitmen pegawai.

9. Pengaruh Manajemen Talenta Terhadap Kinerja Organisasi Melalui Komitmen Organisasi

Hasil penelitian menunjukkan nilai P-value sebesar 0,009 < 0,05, sehingga pengaruh tidak langsung tersebut signifikan. Manajemen talenta dapat meningkatkan kinerja organisasi melalui peningkatan komitmen organisasi. Dengan kata lain, semakin tinggi manajemen talenta, semakin kuat komitmen organisasi, yang selanjutnya berkontribusi terhadap peningkatan kinerja organisasi. Komitmen organisasi mampu memediasi pengaruh manajemen ta;enta terhadap kinerja oganisasi. Hasil penelitian ini sejalan dengan (Rahman et al, 2026) yang menemukan bahwa komitmen organisasi mampu memediasi secara parsial pengaruh manajemen talenta terhadap kinerja organisasi. Temuan tersebut juga didukung oleh (Gautam, 2004), yang menunjukkan bahwa manajemen talenta berpengaruh terhadap kinerja baik secara langsung maupun melalui komitmen organisasi. Dengan demikian, komitmen organisasi dapat dipandang sebagai mekanisme psikologis yang mentransformasikan dorongan manajemen talenta menjadi keterikatan terhadap organisasi dan selanjutnya berkontribusi terhadap pencapaian kinerja.

10. Pengaruh Kompetensi Digital Terhadap Kinerja Organisasi Melalui Komitmen Organisasi

Hasil penelitian menunjukkan nilai P-value sebesar 0,059 > 0,05, sehingga pengaruh tidak langsung tersebut tidak signifikan. Kompetensi dapat meningkatkan kinerja organisasi melalui peningkatan komitmen organisasi secara tidak signifikan. Penelitian ini mendukung penelitian dari Halim et al (2025) Penelitian ini melaporkan bahwa kapabilitas digital memiliki pengaruh positif, tetapi tidak signifikan terhadap kinerja dan komitmen. Dengan kata lain, semakin tinggi kompetensi digital, semakin kuat komitmen organisasi, yang selanjutnya berkontribusi terhadap peningkatan kinerja organisasi secara tidak signifikan. Komitmen organisasi tidak dapat memediasi pengaruh kompetensi digital terhadap kinerja organisasi. Kompetensi digital memengaruhi kinerja bukan melalui komitmen organisasi. Peningkatan kompetensi digital tidak otomatis meningkatkan komitmen yang kemudian mendorong kinerja.

5. SIMPULAN DAN SARAN

Simpulan

1. Organisasi pembelajaran berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi di UPTD PSDA Wampu Besitang.
2. Manajemen Talenta berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi di UPTD PSDA Wampu Besitang.
3. Kompetensi digital berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di UPTD PSDA Wampu Besitang.
4. *Organisasi Pembelajaran* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di UPTD PSDA Wampu Besitang.

p-ISSN:2621-4547
e-ISSN:2723-7478

5. Manajemen Talenta berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai di UPTD PSDA Wampu Besitang.
6. Kompetensi digital berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja organisasi di UPTD PSDA Wampu Besitang.
7. Komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja organisasi di UPTD PSDA Wampu Besitang.
8. Organisasi pembelajaran berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja organisasi melalui komitmen organisasi di UPTD PSDA Wampu Besitang.
9. Manajemen Talenta berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja organisasi melalui komitmen organisasi di UPTD PSDA Wampu Besitang.
10. Kompetensi digital berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja organisasi melalui komitmen organisasi di UPTD PSDA Wampu Besitang.

Saran

1. Pimpinan sebaiknya memperkuat organisasi pembelajaran dengan menjadwalkan pelatihan, bimtek, dan forum berbagi pengetahuan (misalnya diskusi rutin soal pengelolaan sumber daya air dan irigasi) secara berkala; mendorong budaya kerja yang terbuka terhadagp masukan, ide baru, dan evaluasi bersama. mendokumentasikan pengalaman kerja dan praktik baik agar dapat dipelajari seluruh pegawai.
2. UPTD PSDA Wampu Besitang diharapkan dapat meningkatkan efektivitas manajemen talenta karena manajemen talenta terbukti meningkatkan komitmen organisasi, tetapi pengaruh langsungnya terhadap kinerja belum signifikan. Artinya program talenta yang ada belum langsung terasa pada hasil kerja. Maka disarankan agar pimpinan menyelaraskan pemetaan talenta, pengembangan karier, dan penempatan pegawai dengan kebutuhan tugas teknis di lapangan, memberi kesempatan pengembangan, promosi, dan penugasan yang transparan serta berbasis kompetensi dan mengevaluasi program talenta secara berkala dan mengaitkannya dengan target kinerja yang terukur.
3. Pimpinan perlu meningkatkan komitmen organisasi dengan menjaga rasa memiliki dan loyalitas pegawai melalui kepemimpinan yang komunikatif, penghargaan atas prestasi, kejelasan jenjang karier, dan lingkungan kerja yang suportif.
4. UPTD PSDA Wampu Besitang diharapkan dapat mengoptimalkan kompetensi digital dengan melanjutkan pelatihan literasi dan keterampilan digital (aplikasi pelaporan, sistem informasi SDA, pengolahan data.
5. Kebijakan pengembangan SDM sebaiknya dirancang agar sekaligus membangun komitmen, bukan hanya meningkatkan keterampilan teknis.
6. Bagi peneliti selanjutnya diharapkan agar dapat menambahkan variabel lain yang berpotensi memengaruhi kinerja, seperti kepemimpinan, budaya organisasi, motivasi kerja, kepuasan kerja, atau beban kerja.
7. Perluas objek dan jumlah sampel ke UPTD atau instansi pengelola sumber daya air lain agar hasilnya lebih dapat digeneralisasi.
8. Gunakan pendekatan longitudinal atau data pendukung seperti penilaian kinerja objektif, bukan hanya persepsi responden.

DAFTAR PUSTAKA

Anisah (2026). Meningkatkan Kinerja SDM Melalui *Organisasi Pembelajaran* dan Komitmen Organisasi. *Economics, Business, Management, & Accounting Journal (Ebisma)* Vol. 6 No. 2, DOI: https://doi.org/10.61083/ebisma.v6i2.157

Anwar, Y. (2021). Pengaruh Iklim Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Ukm Binaan Bank Sumut Cabang Kampung Baru Medan. *SULTANIST: Jurnal Manajemen Dan Keuangan*, *9*(1), 75–85.

p-ISSN:2621-4547
e-ISSN:2723-7478

https://doi.org/10.37403/sultanist.v9i1.251

Dari, R. W., Sundjoto, & Rahayu, S. (2025). Pengaruh kompetensi digital dan budaya kerja terhadap kinerja pegawai melalui komitmen pegawai. *Jurnal Ilmiah Edunomika, 9*(2).

Daulay, M, T., Sanny, A., Khairiah, P (2025). Peran Semangat Kerja, Budaya Organisasi, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja PNS Kantor Desa Purwodadi. *JEMSI (Jurnal Ekonomi, Manajemen, dan Akuntansi).*

Farah, I., Suseno, B, D., & Sudama, U (2023). The antecedents and consequences of digital competence: How to support the performance of organizations. *Jurnal Ekonomi Modernisasi.* http://ejournal.unikama.ac.id/index.php/JEKO

Gautam, K. K. (2024). *Manajemen Talenta Practices and Organizational Performance: Mediation Role of Organizational Commitment.* Nepalese Journal of Management Science and Research, 7(1), 55–75.

Ginanjar, H., & Berliana, B. (2021). Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Sinar Citra Abadi Di Jakarta. Jurnal Ekonomi Efektif, 3(4), 430–435. https://doi.org/10.32493/JEE.v3i4.11278

Halim, A., Brasit, N., & Payangan, O. R. (2025). Competence, Digital Capability, and Workload: Their Impact on Organizational Commitment and Performance of PDDIKTI Administrators. *International Journal of Environmental Sciences,* 11(8), 1752–1767. https://doi.org/10.64252/azdj2d65

Hariyanto, B., & Said, L. R. (2020). *Evaluating Manajemen Talenta Practices in Indonesia State-Owned Enterprises: A Case of Adhi Karya Ltd.* Systematic Reviews in Pharmacy, 11(3), 640–650. DOI: 10.31838/srp.2020.3.86.

Hasibuan, M. (2021). *Manajemen Sumber Data Manusia Edisi Revisi*. PT Bumi Aksara Jakarta.

Ju, B., Lee, Y., Park, S., & Yoon, S. W. (2021). A meta-analytic review of the relationship between *Organisasi Pembelajaran* and organizational performance and employee attitudes: Using the Dimensions of the *Organisasi Pembelajaran* Questionnaire. *Human Resource Development Review, 20*(2), 207–251. https://doi.org/10.1177/1534484320987363

Kasmir. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik).* PT Raja Grafindo Persada.

Kaswan. (2021). *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Alfabeta.

Oktaruna, M. T., Sinambela, L. P., Wibowo, M., & Hidayah, Z. (2023). The nexus between talent management and corporate university: Its impacts on organizational performance. *Husnayain Business Review,* 3(2), 82–95. https://doi.org/10.54099/hbr.v3i2.731

Robins, & Judges. (2021). *Perilaku Organisasi*. Salemba Empat.

Rahman, A., Sriwiyani, & Ahmed, A. (2026). The Influence of *Manajemen Talenta* on Employee Performance with Organizational Commitment as a Mediating Variable. Al-Tanzim: *Jurnal Manajemen Pendidikan Islam, 10*

Sugiyono. (2021). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Alfabeta.

Sulistyaningsih, E., & Pangalila, T. S. (2024). Commitment mediates, culture moderates: How learning impacts performance at an energy company. *Journal of Management and Business Environment, 6(1).*