

Pengaruh Kompetensi Digital, Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia (Bpsdm) Provinsi Sulawesi Selatan

Elisnawati¹, Masdar Mas'ud², Abbas Selong³

^{1, 2, 3} Universitas Muslim Indonesia, Jl. Urip Sumoharjo No.km.5, Panaikang, Kec. Panakkukang, Kota Makassar, Sulawesi Selatan
elisnawatiely@gmail.com

Abstract

This research was conducted at Campus II of the Human Resources Development Agency (BPSDM) of South Sulawesi Province. The purpose of this research is to find out Digital Competence, Work Motivation and Work Discipline on Employee Performance at the Human Resource Development Agency (BPSDM) of South Sulawesi Province. This type of research is quantitative with the aim of finding answers to research questions based on the actual situation that is happening. This study used a sample of 51 respondents. This sample was taken using purposive sampling. The test equipment used is the research instrument test and path analysis with the SPSS version 26.0 program. The results of this study are that digital competence variables affect employee performance variables. Work motivation variables affect employee performance variables and work discipline variables affect employee performance variables. The influence given by the digital competency, work motivation and work discipline variables has a positive and significant effect where the dominant influence on employee performance is work motivation.

Keywords: Digital Competence, Work Motivation, Work Discipline and Employee Performanc

Abstrak

Penelitian ini dilakukan di kampus II Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BPSDM) Provinsi Sulawesi Selatan. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui Kompetensi Digital, Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BPSDM) Provinsi Sulawesi Selatan dibimbing. Jenis penelitian ini adalah kuantitatif dengan tujuan untuk mencari jawaban tentang pertanyaan-pertanyaan dalam penelitian berdasarkan keadaan sebenarnya yang sedang terjadi. Penelitian ini menggunakan sampel sebanyak 51 responden. Pengambilan sampel ini menggunakan purposive sampling. Alat uji yang digunakan adalah uji instrumen penelitian dan analisis jalur dengan program SPSS versi 26.0. Hasil penelitian ini adalah variabel kompetensi digital berpengaruh terhadap variabel kinerja pegawai. Variabel motivasi kerja berpengaruh terhadap variabel kinerja pegawai dan Variabel disiplin kerja berpengaruh terhadap variabel kinerja pegawai. Pengaruh yang diberikan oleh variabel kompetensi digital, motivasi kerja dan disiplin kerja adalah berpengaruh positif dan signifikan dimana yang dominan pengaruhnya terhadap kinerja pegawai adalah motivasi kerja.

Kata Kunci: Kompetensi Digital, Motivasi Kerja, Disiplin Kerja dan Kinerja Pegawai

Copyright (c) 2023 Elisnawat, Masdar Mas'ud, Abbas Selong

Corresponding author: Elisnawat

Email Address: elisnawatiely@gmail.com (Jl. Urip Sumoharjo No.km.5, Panaikang)

Received 03 February 2023, Accepted 09 February 2023, Published 09 February 2023

PENDAHULUAN

tujuannya, organisasi di buat berdasarkan berbagai visi untuk kepentingan manusia. Jadi manusia merupakan faktor strategis dalam semua kegiatan organisasi. Selanjutnya berarti manajemen sumber daya manusia mengatur sumber daya manusia berdasarkan visi organisasi agar tujuan organisasi tercapai secara optimum. Peran strategis sumber daya manusia juga dapat di kolaborasikan dari segi teori sumber daya manusia dimana fungsi instansi adalah mengarahkan dan memotivasi pegawainya untuk lebih baik lagi dalam menjalankan tugasnya. Peranan manajemen sumber daya manusia dalam setiap organisasi menjadi sangat penting dalam meningkatkan

kemampuan sumber daya manusia untuk mewujudkan tujuan dan sasaran organisasi. Manajemen sumber daya manusia selain berperan dalam hal pendayagunaan, pengembangan, pengelolaan dan perencanaan kinerja juga berperan pada upaya peningkatan kinerja. Strategi dasar yang dikembangkan untuk membangun dan memberdayakan potensi manusia adalah penguasaan ilmu pengetahuan dan teknologi serta memiliki ketrampilan teknis untuk menjadi pelaku pembangunan. Keberhasilan organisasi dalam otonomi daerah terletak pada pengetahuan. Kemampuan dan keahlian sumber daya manusia suatu organisasi dalam mengambil kondisi lingkungan yang ada. Keberhasilan ini juga dapat didukung oleh strategi organisasi dibidang sumber daya manusia. Pelaksanaan dan penyelenggaraan pemerintahan di setiap negara terdapat urusan di daerah yang menjadi tugas pemerintah pusat (sentralisasi) dan urusan yang menjadi tugas pemerintah daerah (Desentralisasi) yaitu hak untuk mengatur dana dan mengurus rumah tangganya sendiri. Cara pertama disebut sentralisasi yaitu segala urusan , tugas dan wewenang penyelenggaraan pemerintah berada pada pemerintah pusat yang penyelenggaraannya dilakukan secara dekonsentrasi. Sedangkan, cara kedua disebut desentralisasi yaitu urusan, tugas dan wewenang pelaksanaan pemerintahan diserahkan seluas-luasnya kepada daerah.

Sejalan dengan hal tersebut di atas, maka dalam perkembangannya sistem desentralisasi turut mengalami perubahan. Salah satu perubahan penting yang menyangkut penyelenggaraan pemerintahan daerah yaitu dikeluarkannya undang-undang nomor 20 tahun 1999. Kemudian diganti dengan undang-undang nomor 32 tahun 2004 tentang pemerintahan daerah secara tegas mengatakan bahwa pedoman mengenai pembinaan dan pengawasan atas penyelenggaraan otonomi daerah ditetapkan dengan peraturan daerah. Badan pengembangan sumber daya manusia (BPSDM) merupakan Unit pengembangan sumber daya manusia pemerintahan dalam negeri sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan. Pada badan pengembangan sumber daya manusia yang mempunyai tugas menyelenggarakan penyusunan dan pelaksanaan kebijakan daerah dibidang pendidikan dan pelatihan berdasarkan asas desentralisasi. Sumber daya manusia aparatur birokrasi harus terus berbenah menghadapi era globalisasi agar tidak kalah dalam persaingan, indikasi yang menandai derasnya arus globalisasi adalah era digit atau digitalisasi hampir semua aspek kehidupan. Trend digitalisasi membuat semua aspek pelayanan publik kian dimudahkan. Dampaknya, sumber daya manusia kian lama kian tidak dibutuhkan karena semua diarahkan ke digital dengan memanfaatkan kemajuan teknologi informasi. Ada beberapa hal yang bisa memberikan dampak pada kinerja pegawai diantaranya kompetensi digital, motivasi kerja dan disiplin kerja. Menurut (Sedarmayanti & Safer, 2016). Kompetensi digital lebih dekat pada kemampuan/kapabilitas yang diterapkan dan menghasilkan yang baik/sangat baik. Tidak semua pegawai/pemimpin mempunyai kewenangan/otoritas, otomatis mempunyai kompetensi digital hanya pegawai/pemimpin yang menunjukkan kinerja tinggi disebut mempunyai kompetensi digital. Kompetensi digital ialah sebuah kebiasaan yang dipunyai oleh seseorang berupa ilmu pengetahuan, skill, dan akhlak yang dibutuhkan dalam pelaksanaan tugas dan kewajibannya, sehingga dia dapat melaksanakan tugasnya secara

profesional, efektif dan efisien. (Ilmi, 2018) menyatakan bahwa kompetensi digital juga merupakan kemampuan si Pegawai, yang menunjukkan sikap dan tingkah laku cocok dan pantas dengan posisi mereka sebagai Pegawai di perusahaan, yang pada hasilnya berdampak pada target perusahaan yang diinginkan (Wahono et al., 2019) Kompetensi digital ialah the character dasar pribadi orang yang berhubungan dengan hasil kerja perorangan pada tugas dan pribadi perorangan yang memiliki causal basic atau sebagai causal character yang dirujuk. (Waris, 2015). Kompetensi digital dibangun dari tingkat pendidikan, pelatihan, dan pengalaman kerja seorang pegawai yang bersangkutan melakukan tugas-tugas dan tanggung jawabnya. Pemanfaatan teknologi informasi merupakan perilaku individu dalam pemanfaatan sistem informasi untuk memudahkan penyelesaian tugasnya (Shahlaei, et.al 2020). Trend ini harus disadari setiap entitas individu di organisasi, khususnya organisasi pemerintah agar selalu ambil bagian dalam setiap perubahan yang ada. Era yang muncul pada tahap ini adalah era kompetisi. Siapa yang mampu berkompetisi dan memiliki kompetensi digital dialah yang akan menjadi juara dalam pertarungan tersebut.

Dari UU No. 5 tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara (ASN) dan terbitnya Peraturan Pemerintah No. 11 Tahun 2017 tentang Manajemen ASN telah membawa transformasi baru terhadap tata kelola ASN di Indonesia, transformasi tata kelola itu antara lain berupa pembinaan ASN yang dimulai dari sistem rekrutmen hingga pengangkatan dalam jabatan yang menekankan pada tiga aspek mutlak yakni kualifikasi, kompetensi digital, dan kinerja. Seluruh instansi pemerintah harus bergerak cepat dalam menyiapkan sumber daya aparturnya yang profesional. Selain karena tuntutan perubahan, dengan dasar UU No. 5 tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara (ASN) telah merubah pondasi dasar sistem pengelolaan ASN di Indonesia. Dalam hal yang dititik beratkan dengan adanya PP No. 11 Tahun 2017 tentang Manajemen ASN adalah kualifikasi dan kompetensi digital jabatan yang dimiliki oleh masing masing individu pemangku jabatan. Kondisi ini mau tidak mau memacu kompetensi digital terbuka bagi para ASN. Jika anda memiliki kualifikasi dan kompetensi digital, berarti anda berhak untuk menduduki jabatan tersebut. Motivasi kerja merupakan suatu kondisi dan energi yang mendorong pegawai atau mengarahkan diri sendiri untuk mencapai tujuan organisasi (Mangkunegara & Octorend, 2015). Dengan adanya motivasi kerja itu akan membuat pegawai berusaha untuk mewujudkan apa yang diinginkannya. Motivasi kerja akan mendorong pegawai untuk melakukan pekerjaan mereka guna mencapai tujuan individu dan organisasi (Chien et al., 2020). Fenomena yang berkaitan dengan variabel motivasi adalah para pegawai belum sepenuhnya menyadari arti peranan motivasi, masih kurangnya tingkatan absensi dalam bekerja merupakan bukti nyata bahwa motivasi yang masih rendah. Hal ini dapat dilihat dari terdapat badan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BPSDM) Provinsi Sulawesi Selatan pada jam 08.00 masih ada kursi pegawai yang kosong dan belum melakukan absensi. Oleh karena itu pentingnya motivasi dari dalam diri untuk menjalankan segala aktifitas yang menjadi tugas dan tanggung jawab sehari-hari. Walaupun kemampuan seseorang dalam menjalankan tugas cukup baik, namun tidak didukung dengan motivasi kerja maka pelaksanaan tugas tersebut tidak akan diselesaikan dengan baik. Motivasi tinggi pasti akan

membawa dampak kinerja yang tinggi pula. Kinerja pegawai salah satu dimensi untuk mengukur, mengevaluasi dalam melaksanakan tugas dan kewajibannya terhadap organisasi dimana ia bekerja. Motivasi sendiri mempersoalkan bagaimana cara mengarahkan daya dan potensi bawahan, agar mau bekerja sama secara produktif berhasil mencapai dan mewujudkan tujuan yang telah ditentukan. Motivasi kerja sebagai kekuatan dalam diri orang yang mempengaruhi arah, intensitas dan ketekunan perilaku sukarela seseorang untuk melakukan pekerjaan. Motivasi kerja merupakan proses psikologis yang membangkitkan, mengarahkan dan ketekunan dalam melakukan tindakan secara sukarela yang diarahkan pada pencapaian tujuan. Kondisi lingkungan kerja yang baik juga merupakan salah satu faktor penunjang produktivitas pegawai yang pada akhirnya berdampak pada kenaikan tingkat kinerja pegawai. Motivasi adalah suatu proses yang menghasilkan suatu intensitas, arah dan ketekunan individual dalam usaha untuk mencapai suatu tujuan, Pada dasarnya motivasi dapat mengacu pegawai untuk bekerja keras sehingga dapat mencapai tujuannya, dengan demikian akan meningkatkan kinerja pegawai. Salah satu penelitian terdahulu dari kinerja pegawai yang banyak diteliti adalah disiplin kerja. Disiplin kerja ialah kepatuhan terhadap peraturan yang dilakukan untuk membentuk keadaan tertib, berdaya guna, dan berhasil guna di lingkungan kerja melalui suatu sistem pengaturan yang tepat (Hasibuan, 2012). Sedangkan menurut (Pawirosumarto, 2017) disiplin kerja ialah mekanis yang digunakan oleh pimpinan untuk berhubungan dengan pegawai sehingga para pegawai sanggup memperbaiki sikap dan usaha untuk mengoptimalkan kemauan individu untuk mematuhi aturan dan norma perusahaan.

Disiplin kerja pegawai negeri mutlak harus dijalankan dan ditegakkan demi tumbuh berkembangnya suatu aparatur pemerintah (Suprapti, 2018). Dalam mengamalkan tugas dan tanggung jawab yang telah dipercayakan. Bangsa dan Negara kepada pegawai Negeri oleh karena itu sudah menjadi kewajiban setiap pegawai untuk menegakkan disiplin. Disiplin kerja berpengaruh besar pada kinerja instansi (Maddatuang dkk, 2021). Ketika tingkat disiplin kerja suatu instansi itu tinggi maka diharapkan pegawai bekerja lebih baik, sehingga produktivitas instansi meningkat (Karim dkk, 2021). Selain itu disiplin kerja yang baik meningkatkan efisiensi kerja semaksimal mungkin, tidak menghabiskan waktu yang banyak bagi instansi untuk sekedar melakukan pembenahan di aspek kedisiplinan tersebut dan waktu dapat digunakan untuk mencapai tujuan instansi (Kusuma & Benita, 2018). Kinerja yang baik adalah kinerja yang optimal, yaitu kinerja yang sesuai dengan standar organisasi dan mendukung untuk mencapai produktivitas yang tinggi. Kinerja tidak akan berjalan baik apabila peran SDM yang belum optimal (Fauzi et al., 2016). Salah satu sektor yang mempengaruhi kinerja dalam penelitian ini adalah Kompetensi digital, Motivasi dan Disiplin Kerja. Kinerja pegawai dalam sebuah instansi adalah sangat penting karena secara langsung maupun tidak langsung akan mempengaruhi produktivitas kerja pegawai dalam suatu organisasi atau perusahaan. Karena apabila seorang pegawai tidak mencapai kepuasan kerjanya maka akan timbul sikap negatif dalam pekerjaannya seperti kurangnya rasa ketertarikan dalam diri pegawai terhadap pekerjaannya, mogok kerja dan keluhan keluhan lainnya. Kinerja pegawai berkaitan dengan pemenuhan kebutuhan,

pegawai yang merasa terpenuhi kebutuhannya akan mempersepsikan dirinya sebagai pegawai yang memiliki kepuasan atas pekerjaannya. Penilaian kinerja di kantor Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BPSDM) Provinsi Sulawesi Selatan menggunakan sasaran kerja pegawai (SKP). SKP sendiri dilaksanakan sejak tahun 2014, sehubungan dengan dikeluarkannya Peraturan Pemerintah (PP) Nomor 30 Tahun 2019 tentang Penilaian Kinerja Aparatur sipil negara (ASN), dilaksanakan dalam suatu sistem manajemen kinerja ASN yang terdiri atas perencanaan kinerja, pelaksanaan, pemantauan kinerja, pembinaan kinerja, penilaian kinerja, tindak lanjut dan Sistem Informasi Kinerja ASN. Perencanaan kinerja ini dilakukan oleh masing-masing pegawai dalam waktu satu tahun yang nantinya hasil kinerjanya akan dijadikan sebagai penilaian kuantitas oleh Kantor Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BPSDM) Provinsi Sulawesi Selatan. Perencanaan kinerja ini dilakukan oleh masing-masing pegawai dalam waktu satu tahun yang nantinya hasil kinerjanya akan dijadikan sebagai penilaian kuantitas oleh kantor Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BPSDM) Provinsi Sulawesi Selatan mengharapkan hasil kerja pegawainya memiliki kualitas kerja dengan predikat sangat baik (≥ 91).

Berikut hasil penilaian kualitas kerja pegawai Kantor Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BPSDM) Provinsi Sulawesi Selatan data Pra survei diketahui bahwa persentase hasil penilaian kualitas kerja pegawai Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Sulawesi Selatan belum sesuai dengan apa yang diharapkan yaitu belum mendapat predikat sangat baik, karena hasil penilaian belum mencapai angka 91 hingga 100. Namun demikian, persentase hasil kinerjanya cenderung naik dari tahun 2019 hingga tahun 2021 sehingga perlu adanya peningkatan kinerja agar mencapai predikat sangat baik. Fenomena yang terjadi pada kantor Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Sulawesi Selatan berkaitan dengan pegawai yang masih kurang dengan kompetensi digital yang dimiliki terkhusus pada kompetensi digital yang terbatas meskipun ia telah bekerja selama bertahun-tahun dan telah mengikuti pelatihan ataupun kursus masih saja ada pegawai yang kinerjanya monoton dari tahun ke tahun, tidak memanfaatkan perkembangan teknologi secara baik. Fenomena yang berkaitan dengan variabel motivasi kerja adalah para pegawai belum sepenuhnya menyadari arti peranan motivasi, masih kurangnya tingkatan absensi dalam bekerja merupakan bukti nyata bahwa motivasi pegawai yang masih rendah. Oleh karena itu pentingnya motivasi dari dalam diri untuk menjalankan segala aktifitas yang menjadi tugas dan tanggung jawab sehari-hari. Walaupun kemampuan seseorang dalam menjalankan tugas cukup baik, namun tidak didukung dengan motivasi maka pelaksanaan tugas tersebut tidak akan diselesaikan dengan baik. Dengan adanya motivasi tinggi pasti akan membawa dampak kinerja yang tinggi pula. Kinerja pegawai salah satu dimensi untuk mengukur, mengevaluasi dalam melaksanakan tugas dan kewajibannya terhadap organisasi dimana ia bekerja. Selain itu fenomena lain seperti dari segi inisiatif masih ada pegawai yang menyelesaikan pekerjaan sesedikit mungkin asal dapat memenuhi standar pekerjaan, pegawai mengabaikan aspek-aspek penting pekerjaan yang ditugaskan kepadanya, pegawai kurang perhatian terhadap pekerjaan yang ditugaskan. Dari segi kuantitas hasil kerja pegawai

merasa puas dengan pencapaian pekerjaan seadanya, sedangkan dari kinerja pegawai masih ada pegawai tidak peduli dengan aspek kualitas (mutu) hasil kerja, dari jangka waktu penyelesaian pekerjaan pegawai tidak bisa memenuhi target waktu yang ditentukan, dari segi kehadiran dan kegiatan di tempat kerja masih ada pegawai yang korupsi waktu diantaranya yaitu pegawai menggunakan waktu istirahat melebihi waktu yang diijinkan, pegawai mengeluh segala sesuatu yang tidak penting ditempat kerja, pegawai menggunakan banyak waktu untuk membicarakan masalah pribadi. Motivasi juga berperan penting dalam meningkatkan kinerja pegawai. Motivasi dalam manajemen hanya ditujukan pada sumber daya manusia umumnya dan bawahan pada khususnya. Motivasi sendiri mempersoalkan bagaimana cara mengarahkan daya dan potensi bawahan, agar mau bekerja sama secara produktif berhasil mencapai dan mewujudkan tujuan yang telah ditentukan. Motivasi sebagai kekuatan dalam diri orang yang mempengaruhi arah, intensitas dan ketekunan perilaku sukarela seseorang untuk melakukan pekerjaan. Motivasi merupakan proses psikologis yang membangkitkan, mengarahkan dan ketekunan dalam melakukan tindakan secara sukarela yang diarahkan pada pencapaian tujuan. Kondisi lingkungan kerja yang baik juga merupakan salah satu faktor penunjang produktivitas pegawai yang pada akhirnya berdampak pada kenaikan tingkat kinerja pegawai. Adapun pendapat para ahli yaitu Irviani & Fauzi (2018) mengemukakan bahwa motivasi adalah suatu proses yang menghasilkan suatu intensitas, arah dan ketekunan individual dalam usaha untuk mencapai suatu tujuan. Veithzal (2014) berpendapat bahwa pada dasarnya motivasi dapat mengacu pegawai untuk bekerja keras sehingga dapat mencapai tujuannya, dengan demikian akan meningkatkan kinerja pegawai.

Faktor lain yang mempengaruhi kinerja pegawai adalah Disiplin Kerja Menurut Hasibuan (2009 : 193) menyatakan bahwa : “Kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan instansi dan norma-norma sosial yang berlaku”. Sehingga kesadaran dan inisiatif pegawai harus dilaksanakan dan ditaati agar pegawai mampu melaksanakan tugas-tugas yang diberikan dan Kedisiplinan seharusnya dipandang sebagai bentuk- bentuk latihan bagi pegawai dalam melaksanakan aturan-aturan perusahaan. Semakin disiplin semakin tinggi produktivitas kerja pegawai dan kinerja sehingga tingkat efesiensi yang tinggi dapat tercapai. Fenomena dari sikap dan perilaku dalam disiplin kerja ditandai oleh berbagai inisiatif dan kehendak untuk mentaati peraturan, artinya orang yang dikatakan mempunyai disiplin yang tinggi, tidak semata-mata patuh dan taat terhadap peraturan, tetapi juga mempunyai kehendak atau niat untuk menyesuaikan diri dengan peraturan-peraturan organisasi. Fenomena kinerja Pegawai akan mendorong untuk dapat menyelesaikan dengan baik setiap pekerjaan yang diberikan oleh perusahaan atau telah menjadi tanggung jawabnya. Dari beberapa penelitian tersebut menunjukkan adanya perbedaan, adanya research gap tersebut peneliti bermaksud melanjutkan penelitian terdahulu dengan mengambil objek penelitian di Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Sulawesi Selatan. Sebagai salah satu komponen utama suatu organisasi, sumber daya manusia menjadi perencanaan sekaligus pelaku aktif dalam setiap aktivitas organisasi. Mereka mempunyai potensi seperti ide-ide dan pikiran, keahlian, perasaan,

keinginan, status dan latar belakang pendidikan, usia, jenis kelamin dan lain-lain yang heterogen yang jika dibawa ke dalam suatu organisasi dapat di manfaatkan dan di optimalkan potensinya untuk mencapai tujuan organisasi. Orang-orang yang menduduki posisi dalam organisasi baik sebagai pimpinan maupun anggota merupakan faktor terpenting yang saling berkaitan antara satu dengan yang lain dalam setiap organisasi atau instansi baik pemerintah maupun swasta. Hal ini terjadi karena berhasil tidaknya suatu organisasi sebagian besar dipengaruhi oleh faktor manusia selaku pelaksana dari pekerjaan. Salah satu hal yang diperhatikan dalam pelaksanaan pekerjaan yaitu tercapainya kinerja yang baik, sesuai dengan standar kinerja yang di di terapkan dan yang diinginkan organisasi dan sesuai dengan visi dan misi organisasi. Berdasarkan fenomena diatas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul: “Pengaruh Kompetensi Digital, Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BPSDM) Provinsi Sulawesi Selatan.

METODE

Pendekatan Penelitian

Jenis penelitian ini termasuk penelitian lapangan (*field research*) karena data-data yang diperlukan untuk menyusun karya ilmiah diperoleh dengan cara terjun langsung ke lapangan. Adapun penelitian ini menggunakan pendekatan penelitian secara pendekatan penelitian kuantitatif. Pendekatan penelitian kualitatif ditujukan untuk memahami fenomena-fenomena sosial dari sudut atau perspektif partisipan. Partisipan adalah orang-orang yang diajak berwawancara, diobservasi diminta memberikan data, pendapat, pemikiran dan persepsinya (Nana Syaodih, 2010:58). Penelitian kualitatif ini untuk mendapatkan data yang diangkakan. Dan selanjutnya angka-angka yang sudah pasti, yang melalui proses kualitatif datanya akan dikelola dalam pendekatan kuantitatif.

Metode Pengumpulan Data

Metode yang akan digunakan adalah metode pengumpulan data meliputi:

1. Dokumentasi. Dilakukan dengan cara mempelajari berbagai literatur yang berkenaan dengan pokok permasalahan yang akan dikaji serta hasil-hasil penelitian sebelumnya. Guna memperoleh landasan teoritis.
2. Observasi, yaitu melakukan pengamatan langsung terhadap objek kajian untuk memperoleh keterangan dan informasi sebagai data yang akurat tentang hal yang diteliti
3. Wawancara, yaitu dengan melakukan wawancara langsung dengan responden.
4. Kuesioner, yakni memberikan daftar pertanyaan kepada responden dengan memberikan kebebasan pada responden untuk mengisi daftar pertanyaan tersebut.

Jenis dan Sumber Data

Data yang dibutuhkan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Data primer yaitu data yang diperoleh langsung dari responden melalui wawancara dan kuesioner.

2. Data sekunder, yaitu data yang bersumber dari berbagai sumber diluar objek penelitian seperti dokumen-dokumen atau laporan-laporan tertulis yang dipandang relevan dengan penelitian ini.

Populasi dan Sampel

Populasi dari penelitian ini adalah seluruh pegawai yang bekerja terkait pada Bagian Bidang Sekretariat, Bidang Sertifikasi dan Pengelolaan Kelembagaan, Bidang Manajerial dan Pengembanagn Kompetensi dan Bidang Teknis Inti di Kantor Badan Sumber Daya Manusia Provinsi Sulawesi Selatan yang berjumlah 51 orang pegawai. Mengingat Bahwa Jumlah Populasi Sangat Kecil, Maka sampel yang digunakan sampel jenuh.

HASIL DAN DISKUSI

Hasil Pengujian Instrumen Penelitian

1. Pengujian Hipotesis Penelitian

Untuk menguji hipotesis yang digunakan dalam penelitian ini, maka digunakan uji F dan uji t. Uji-F digunakan untuk mengetahui pengaruh secara simultan atau bersama-sama faktor independen (bebas) terhadap faktor dependen (terikat). Sedangkan uji-t digunakan untuk mengetahui pengaruh secara parsial atau individu faktor independen (bebas) terhadap faktor dependen (terikat). Untuk lebih jelasnya akan diuraikan berikut ini.

a. Pengujian secara Simultan (uji-F)

Hasil pengujian secara simultan atau serempak menunjukkan bahwa variabel kompetensi digital, motivasi kerja dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BPSDM) Provinsi Adapun hasil pengujian secara simultan (uji F) dari penelitian ini dapat dilihat pada Tabel 1.

Tabel 1. Hasil Pengujian Secara Simultan (Uji-F)

ANOVA ^b						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	15.903	3	5.301	214.393	.000 ^a
	Residual	1.162	47	.025		
	Total	17.065	50			
a. Predictors: (Constant), X3, X1, X2						
b. Dependent Variable: Y						

Sumber: Hasil Analisis Data, 2023

Pada Tabel 1 menunjukkan bahwa hasil uji ANOVA (*Analysis of Variant*) atau uji F dalam penelitian diperoleh nilai $F_{hitung} 214,393 > \text{nilai } F_{tabel} 2,72$ ($df_1 = 3$; $df_2 = 47$; $\alpha 0,05$) atau nilai probabilitasnya $0,000 < \text{nilai } \alpha 0,05$. Hal ini berarti, secara simultan variabel kompetensi digital, motivasi kerja dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BPSDM) Provinsi Sulawesi Selatan.

b. Pengujian secara Parsial (Uji-t)

Pengujian secara parsial digunakan untuk melihat pengaruh antara variabel kompetensi digital, motivasi kerja dan disiplin kerja secara parsial (individu) terhadap kinerja pegawai Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BPSDM) Provinsi. Hasil pengujian secara parsial dapat dilihat dari nilai t-hitungnya. Adapun hasil pengujian secara parsial (t-hitung) dapat dilihat pada Tabel 2.

Tabel 2. Hasil Pengujian Secara Parsial

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.434	.295		1.471	.148
	X1	.373	.157	.294	2.376	.022
	X2	.403	.109	.445	3.688	.001
	X3	.298	.096	.258	3.103	.003
a. Dependent Variable:			Y			

Sumber: Data Primer Diolah, 2022

Berdasarkan data pada Tabel 14 dapat diketahui nilai t-hitung dan signifikansi/probabilitas dari variabel bebas tersebut, yakni: variabel kompetensi digital (X_1) dengan nilai t-hitung 2,376 dan sig. 0,022, variabel motivasi kerja (X_2) dengan nilai t-hitung 3,688 dan sig. 0,001, variabel Disiplin kerja (X_3) dengan nilai t-hitung 3,103 dan sig. 0,003. Sedangkan t-tabel pada df2 (47) dan tingkat kesalahan α 0,05 diperoleh t-tabel sebesar 2,021. Hal ini berarti t-hitung dari variabel bebas tersebut, yakni: untuk variabel kompetensi digital dengan t-hitung $2,376 > 2,021$ atau nilai signifikansi $0,022 < 0,05$ (berpengaruh signifikan); variabel motivasi kerja dengan nilai t-hitung $3,688 > 2,021$ atau nilai signifikansi $0,001 < 0,05$ (berpengaruh signifikan); dan variabel Disiplin kerja dengan nilai t-hitung $3,103 > 2,021$ atau nilai signifikansi $0,003 < 0,05$ (berpengaruh signifikan). Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa variabel kompetensi digital, motivasi kerja dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BPSDM) Provinsi.

c. Pengujian koefisien determinasi (R^2)

Selanjutnya koefisien determinasi (R^2) digunakan untuk menerangkan seberapa besar pengaruh dari seluruh variabel bebas terhadap variabel terikatnya. Perolehan nilai R^2 dapat dilihat pada Tabel 3.

Tabel 3. Hasil Pengujian Koefisien Determinasi

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.965 ^a	.932	.928	.15724
a. Predictors: (Constant), X3, X1, X2				

b. Dependent Variable: Y

Sumber: Hasil Analisis Data, 2023

Berdasarkan hasil pengujian determinasi pada Tabel 3 dapat dijelaskan bahwa besarnya koefisien determinasi (R^2) adalah 0,932. Angka koefisien determinasi ini menunjukkan bahwa besarnya pengaruh secara simultan dari variabel kompetensi digital, motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BPSDM) Provinsi Sulawesi Selatan adalah 93,2%, sedangkan sisanya sebesar 6,8% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini.

Selanjutnya pada tabel 14, dapat pula diketahui hasil persamaan regresi linier berganda dari model penelitian ini adalah sebagai berikut:

$$Y = b_0 + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

$$Y = 0,434 + 0,373X_1 + 0,403 X_2 + 0,298 X_3$$

Selanjutnya, hubungan fungsional variabel bebas X_1 dan variabel terikat Y dilihat dari koefisien *standardized beta*. Adapun hasil persamaan regresi linier berganda tersebut di atas, dapat diinterpretasi sebagai berikut:

- 1) Konstanta (β_0) sebesar 0,434, memberikan arti bahwa bila tidak ada motivasi, kompetensi, dan Disiplin, maka kinerja pada pegawai pada Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BPSDM) Provinsi, yang jika dianggakan adalah 0,434.
- 2) Koefisien regresi kompetensi digital (β_1) sebesar 0,373 memberikan arti bahwa apabila terjadi peningkatan kompetensi digital, maka cenderung akan terjadi peningkatan kinerja pegawai pada Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BPSDM) Provinsi. Besarnya pengaruh variabel kompetensi digital terhadap kinerja pegawai dapat diketahui melalui angka beta atau *standardized coefficient* yaitu 0,294 atau 29,4%.
- 3) Koefisien regresi motivasi kerja (β_2) sebesar 0,403 memberikan arti bahwa apabila terjadi peningkatan motivasi kerja, maka cenderung akan terjadi pula peningkatan kinerja pegawai Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BPSDM) Provinsi Sulawesi Selatan. Besarnya pengaruh variabel motivasi dapat diketahui melalui angka beta atau *standardized coefficient* yaitu 0,445 atau 44,5%.
- 4) Koefisien regresi Disiplin (β_3) sebesar 0,298 memberikan arti bahwa apabila terjadi peningkatan Disiplin Kerja, maka cenderung akan terjadi pula peningkatan kinerja pegawai pada Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BPSDM) Provinsi Sulawesi Selatan. Besarnya pengaruh variabel Disiplin dapat diketahui melalui angka beta atau *standardized coefficient* yaitu 0,258 atau 25,8%.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara simultan variabel kompetensi digital, kompetensi dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BPSDM) Provinsi Sulawesi Selatan. Selanjutnya hasil pengujian secara parsial menunjukkan bahwa variabel kompetensi digital, motivasi kerja dan disiplin

kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BPSDM) Provinsi Sulawesi Selatan, dan motivasi kerja yang berpengaruh dominan. Selanjutnya pembahasan mengenai pengaruh variabel kompetensi digital, motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai, akan diuraikan berikut ini:

Pengaruh Kompetensi Digital (X1) terhadap Kinerja Pegawai (Y)

ITU menyatakan kompetensi digital adalah kemampuan untuk meningkatkan hasil positif dari penggunaan TIK dan mengurangi hasil negatif yang terkait dengan keterlibatan digital. Kompetensi digital adalah cara melaksanakan pekerjaan yang dapat dikategorikan efektif, efisien, produktif dan berkualitas karena memiliki Akses (*Access*), Penggunaan(*Use*), Komunikasi (*Communicate*) dan Pembuatan (*Create*), yang sesuai dengan kondisi pekerjaan yang harus dikerjakan. Hasil pengujian secara parsial menunjukkan variabel kompetensi digital berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BPSDM) Provinsi Sulawesi Selatan. Hal ini mengindikasikan terdapat hubungan yang searah antara kompetensi digital dengan kinerja pegawai, dalam arti jika kompetensi digital baik dan ditingkatkan, maka kinerja pegawai juga cenderung baik dan meningkat. Pengaruh signifikan dari variabel kompetensi digital sangat ditentukan oleh besarnya peran indikator yang membentuknya, yakni: Akses (*Access*), Penggunaan(*Use*), Komunikasi (*Communicate*) dan Pembuatan (*Create*). Dari lima indikator tersebut, maka indikator pembentuk utama variabel kompetensi digital adalah indikator Akses (*Acces*) yaitu Pegawai dapat mencari dan menemukan informasi tertentu atau informasi serupa diberbagai perangkat pintar dengan nilai rata-rata 4,57, kemudian diikuti indikator Penggunaan(*Use*) yaitu Pegawai dapat merekam dan menyimpan data dalam berbagai format menggunakan berbagai perangkat dan alat digital dengan nilai rata-rata 4,53. Kemudian diikuti indikator Pembuat Aplikasi (*Create Aplication*) dengan nilai rata-rata 4,39. Kemudian diikuti indikator Pembuatan (*Create*) Pegawai dapat membuat ringkasan laporan dari berbagai format menggunakan berbagai perangkat dan alat digital Sedangkan indikator Komunikasi (*Communicate*) dengan nilai rata-rata 4,37 memberikan proporsi terkecil dalam membentuk variabel kompetensi digital, sehingga perlu memperhatikan indikator tersebut agar kinerja pegawai dapat ditingkatkan. Meskipun demikian, kelima indikator dari variabel kompetensi digital tersebut, baik uji validitas maupun uji reliabilitas menunjukkan nilai $r\text{-hitung} > 0,6$ yang berarti setiap butir pernyataan dari variabel kompetensi digital yang digunakan dalam penelitian ini adalah valid dan reliabel. Berdasarkan analisa tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa variabel kompetensi digital merupakan faktor penting dan menempati urutan kedua dalam peningkatan kinerja pegawai Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BPSDM) Provinsi Sulawesi Selatan . Oleh karena itu, kebijakan yang terkait dengan kompetensi digital pegawai perlu dipertahankan terutama pada indikator yang memberikan nilai rata- rata tertinggi, sedangkan indikator yang memiliki nilai rata-rata relatif terendah masih perlu ditingkatkan terutama pada indikator yang membentuknya guna mendukung meningkatkan kinerja pegawai di masa akan datang.

Hasil penelitian ini membuktikan kompetensi digital memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BPSDM) Provinsi Sulawesi Selatan, yang berarti semakin tinggi kompetensi digital maka kinerja pegawai akan semakin meningkat. Hasil penelitian ini memberikan bukti bahwa kompetensi digital memberikan pengaruh signifikan terhadap kinerja Pegawai Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BPSDM) Provinsi Sulawesi Selatan. Hasil penelitian ini sebanding dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Andi Milu Marguna (2020) yang menyatakan bahwa terdapat hubungan pengaruh positif yang signifikan antara variabel kompetensi digital (e-skills). terhadap kinerja pegawai.

Pengaruh Motivasi Kerja (X2) terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Munandar, (2001) Steers & Porter dalam Miftahun & Sugiyanto 2010) menyatakan bahwa motivasi kerja adalah suatu usaha yang dapat menimbulkan suatu perilaku, mengarahkan perilaku, dan memelihara atau mempertahankan perilaku yang sesuai dengan lingkungan kerja dalam organisasi. Motivasi kerja adalah suatu dorongan yang muncul dari dalam diri seseorang untuk melakukan suatu pekerjaan guna mencapai tujuan dalam rangka mewujudkan tujuan pribadi dan tujuan organisasi. Hasil pengujian secara parsial menunjukkan variabel motivasi digital berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BPSDM) Provinsi Sulawesi Selatan. Hal ini mengindikasikan ada hubungan yang searah antara motivasi dengan kinerja pegawai, dalam arti jika terjadi peningkatan motivasi, maka kinerja pegawai juga cenderung akan meningkat. Pengaruh signifikan dari variabel motivasi kerja sangat ditentukan oleh besarnya peran indikator yang membentuknya, yakni: (a) pemenuhan kebutuhan pokok termasuk makan dan lauk pauk; (b) pemenuhan rasa aman dalam bekerja; (c) pemenuhan kebutuhan sosial; (d) pemenuhan kebutuhan penghargaan; dan (e) pemenuhan kebutuhan aktualisasi diri. Dari kelima indikator tersebut, maka indikator pembentuk utama variabel motivasi digital adalah indikator pemenuhan kebutuhan pokok termasuk makan dan lauk pauk yaitu pegawai diberi kesempatan makan dan minum di waktu istirahat dengan nilai rata-rata 4,80, kemudian diikuti indikator pemenuhan rasa aman dalam bekerja dengan nilai rata-rata 4,71, kemudian indikator pemenuhan kebutuhan aktualisasi diri dengan nilai rata-rata 4,69, dan indikator pemenuhan kebutuhan sosial dengan nilai rata-rata 4,63. Sedangkan indikator pemenuhan kebutuhan penghargaan dengan nilai rata-rata 4,45 memberikan proporsi terkecil dalam membentuk variabel motivasi, sehingga penghargaan harus diberikan kepada pegawai yang berprestasi agar kinerja pegawai pada Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BPSDM) Provinsi Sulawesi Selatan dapat ditingkatkan. Meskipun demikian, kelima indikator dari variabel motivasi kerja tersebut, baik uji validitas maupun uji reliabilitas menunjukkan nilai $r\text{-hitung} > 0,6$ yang berarti setiap butir pernyataan dari variabel motivasi digital yang digunakan dalam penelitian ini adalah valid dan reliabel. Berdasarkan analisa tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa variabel motivasi kerja merupakan faktor penting dan menempati urutan pertama dalam peningkatan kinerja pegawai pada Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BPSDM) Provinsi Sulawesi Selatan. Oleh karena itu, kebijakan yang terkait dengan motivasi perlu ditingkatkan terutama

pada indikator yang memberikan proporsi terendah dalam membentuk variabel motivasi digital agar kinerja pegawai dapat ditingkatkan di masa akan datang.

Hasil penelitian ini membuktikan bahwa motivasi kerja memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BPSDM) Provinsi Sulawesi Selatan, yang berarti semakin meningkat motivasi, maka kinerja pegawai akan semakin meningkat pula. Hasil penelitian ini sejalan dengan Evi Wahyuningsih dkk (2013), Pilatus Deikme (2014), Kirimano Manao (2020) yang menyimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini menunjukkan bahwa dengan adanya motivasi yang baik dalam bekerja akan memperoleh kinerja pegawai yang maksimal.

Sejalan dengan hal tersebut Bangun (2012) menyatakan bahwa seorang pekerja mendapatkan daya penggerak berupa motivasi dari banyak faktor, diantaranya gaji serta diberikan pekerjaan yang berkualitas dan mendapatkan kesempatan untuk berprestasi, sehingga dapat meningkatkan kinerjanya. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa motivasi merupakan unsur penting untuk mempengaruhi kinerja pegawai, karena motivasi yang tinggi meningkatkan etos kerja pegawai, sehingga kinerja dan hasil kerjanya juga baik. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa semakin tinggi motivasi maka semakin tinggi pula kinerja pegawai, begitu juga sebaliknya, semakin rendah atau kurang baik motivasi maka kinerja pegawai semakin buruk.

Hasil penelitian ini tidak sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Adha et al (2019), Hidayat (2021) dan Cahya et al (2021) yang mengatakan bahwa motivasi tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai karena masih ada beberapa hal yang perlu ditingkatkan dan diperhatikan lagi oleh pimpinan instansi.

Pengaruh Disiplin Kerja (X3) terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Menurut (Hamali, 2018) mengemukakan bahwa, “**Disiplin Kerja** adalah suatu kekuatan yang berkembang di dalam tubuh karyawan dan menyebabkan karyawan dapat menyesuaikan diri dengan sukarela pada keputusan peraturan, dan nilai-nilai tinggi dari **pekerjaan** dan perilaku sedangkan Menurut Masyjui (2005) dalam Sudarmanto (2009) disiplin kerja diukur menggunakan indikator yang meliputi: ketepatan waktu, menggunakan peralatan kantor dengan baik, tanggung jawab tinggi, dan ketaatan terhadap aturan kantor. Disiplin adalah tambahan balas jasa yang diberikan kepada pegawai tertentu yang prestasinya di atas prestasi standar. Hasil pengujian secara parsial menunjukkan Disiplin berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BPSDM) Provinsi Sulawesi Selatan. Hal ini mengindikasikan terdapat hubungan yang searah antara Disiplin dengan kinerja pegawai, dalam arti jika terjadi peningkatan Disiplin, maka kinerja pegawai juga cenderung meningkat. Pengaruh signifikan dari variabel Disiplin sangat ditentukan oleh besarnya peran indikator yang membentuknya, yakni: (a) Pegawai selalu datang dan masuk kerja tepat waktu; (b) Pegawai mempunyai kinerja yang baik dan tidak membuang waktu dengan kegiatan lain; (c) Pegawai selalu mengerjakan tugas sesuai waktu yang ditetapkan dan tidak suka menunda pekerjaan yang harus diselesaikan; (d) Pegawai menggunakan peralatan kantor/barang

milik negara (BMN) dan dengan baik dan ikut menjaga/ merawatnya; dan (e) Pegawai selalu menjalankan tugas dengan baik, dan berusaha menyelesaikannya secara maksimal. Dari kelima indikator tersebut, maka indikator pembentuk utama variabel Disiplin kerja adalah indikator Disiplin kerja berupa Pegawai selalu menjalankan tugas dengan baik, dan berusaha menyelesaikannya secara maksimal dengan nilai rata-rata 4,73, kemudian diikuti indikator Disiplin kerja berupa t Pegawai selalu memakai pakaian dinas secara lengkap dan rapi dengan nilai rata-rata 4,71, kemudian indikator Disiplin kerja berupa Pencapaian Waktu Kerja dengan nilai rata-rata 4,69, dan indikator Disiplin kerja berupa Ketepatan Waktu dengan nilai rata-rata 4,65. Sedangkan indikator Disiplin kerja berupa Menggunakan Peralatan Kantor Dengan Baik nilai rata-rata 4,43 memberikan proporsi terkecil dalam membentuk variabel Disiplin, sehingga indikator tersebut perlu diberdayakan secara maksimal agar kinerja pegawai dapat ditingkatkan. Meskipun demikian, kelima indikator dari variabel Disiplin tersebut, baik uji validitas maupun uji reliabilitas menunjukkan nilai $t_{hitung} > 0,6$ yang berarti setiap butir pernyataan dari variabel Disiplin yang digunakan dalam penelitian ini adalah valid dan reliabel.

Berdasarkan analisa tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa variabel Disiplin merupakan salah faktor penting dan menempati urutan ketiga dalam peningkatan kinerja pegawai pada Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BPSDM) Provinsi Sulawesi Selatan. Oleh karena itu, kebijakan yang terkait dengan Disiplin masih perlu ditingkatkan terutama pada indikator-indikator yang membentuknya agar kinerja pegawai dapat ditingkatkan di masa akan datang.

Hasil penelitian ini membuktikan bahwa kedisiplinan memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Pegawai pada Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BPSDM) Provinsi Sulawesi Selatan, yang berarti semakin baik disiplin Pegawai, maka kinerja Pegawai akan semakin meningkat pula. Penelitian ini sesuai dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Novelisa Budiman dkk (2016) bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Pegawai.

KESIMPULAN

Berdasarkan uraian dan hasil analisis yang ditunjukkan pada bab sebelumnya, dapat disimpulkan hal-hal sebagai berikut:

1. Hasil penelitian menunjukkan bahwa baik secara simultan maupun secara parsial, variabel kompetensi digital, motivasi kerja dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BPSDM) Provinsi Sulawesi Selatan. Hal ini berarti semakin baik kompetensi digital, motivasi kerja dan disiplin kerja pegawai maka semakin baik pula kinerja pegawai tersebut. Dengan demikian, hipotesis pertama dan ketiga dari penelitian ini terbukti dan didukung oleh fakta dan data empiris.
2. Dari ketiga variabel tersebut, ternyata motivasi yang memberikan pengaruh dominan terhadap kinerja pegawai dengan indikator yang paling dominan pula adalah pemenuhan kebutuhan pokok termasuk makan dan lauk pauk yaitu pegawai diberi kesempatan makan dan minum di waktu

isterahat pada Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BPSDM) Provinsi Sulawesi Selatan. Dengan demikian, hipotesis kedua dari penelitian ini diterima dan terbukti.

Berdasarkan kesimpulan di atas, maka penulis memberikan beberapa saran sebagai berikut:

1. Sebaiknya kompetensi digital, motivasi kerja dan disiplin kerja yang memberikan pengaruh signifikan perlu dipertimbangkan dalam menyusun suatu kebijakan yang terkait dengan peningkatan kinerja pegawai, terutama dengan mengutamakan pemenuhan kebutuhan pokok, pengetahuan pegawai terus ditingkatkan, dan memberikan Disiplin kerja berupa tunjangan kesehatan.
2. Mengingat motivasi memberikan pengaruh dominan terhadap kinerja pegawai, maka disarankan mempertahankan kebijakan yang terkait dengan peningkatan motivasi kerja, sedangkan kompetensi digital, dan Disiplin kerja masih perlu ditingkatkan dengan memberdayakan secara maksimal indikator-indikator yang membentuknya termasuk memperhatikan Disiplin kerja berupa tunjangan kesehatan dan pengetahuan pegawai harus ditingkatkan agar dapat mendukung peningkatan kinerja pegawai di masa akan datang.

REFERENSI

- Fauzi, A., & Pradipta, I. W. (2018). Research methods and data analysis techniques in education articles published by Indonesian biology educational journals. *JPBI (Jurnal Pendidikan Biologi Indonesia)*, 4 (2), 123-134. <https://doi.org/10.22219/jpbi.v4i2.5889>
- Hidayat, R. (2021). Pengaruh Motivasi, Kompetensi digital Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja. *Widya Cipta: Jurnal Sekretari dan Manajemen*, 5(1), 16–23. <https://doi.org/10.31294/widyacipta.v5i1.8838>
- Karim, A., Imran Musa, C., Sahabuddin, R., & Azis, M. (2021). The Increase of Rural Economy at Baraka Sub-District through Village Funds. *The Winners*, 22(1). <https://doi.org/10.21512/tw.v22i1.7013>
- Mangkunegara, A. P., & Octorend, T. R. (2015). Effect of Work Discipline, Work Motivation and Job Satisfaction on Employee Organizational Commitment in the Company (Case Study in PT. Dada Indonesia). *Universal Journal of Management*, 3(8), 318–328. <https://doi.org/10.13189/ujm.2015.030803>
- Pawirosumarto, S., Sarjana, P. K., & Gunawan, R. (2017). The effect of work environment, leadership style, and organizational culture towards job satisfaction and its implication towards employee performance in Parador hotels and resorts, Indonesia. *International Journal of Law and Management*, 59(6), 1337–1358. <https://doi.org/10.1108/IJLMA-10-2016-0085>
- Sedarmayanti. (2016). Sedarmayanti. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia Reformasi Birokrasi Dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. Bandung: PT. Refika Aditama. In Refika Aditama. Refika Aditama.

- Shahlaei, M., Saeidifar, M., & Zamanian, A. (n.d.-a). Amniotic Fluid-derived Extracellular Vesicles Significantly Improved the Human PC12 Cell Proliferation and Neural Tissue Regeneration Manufacturing and characterization of biphasic scaffold based on polycaprolactone for dental pulp regeneration View proje. www.bmmj.org
- Shahlaei, M., Saeidifar, M., & Zamanian, A. (n.d.-b). Amniotic Fluid-derived Extracellular Vesicles Significantly Improved the Human PC12 Cell Proliferation and Neural Tissue Regeneration Manufacturing and characterization of biphasic scaffold based on polycaprolactone for dental pulp regeneration View project FOLINAS Publications' Sharing Network View project. www.bmmj.org
- Wahono, P., Poernomo, D., & Kusumah, M. S. (2019). Strategy for developing sustainable ecotourism. IOP Conference Series: Earth and Environmental Science, 361(1). <https://doi.org/10.1088/1755-1315/361/1/012014>