

ISSN (ONLINE) 2598-9936



INDONESIAN JOURNAL OF INNOVATION STUDIES
PUBLISHED BY
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SIDOARJO

Table Of Contents

Journal Cover	1
Author[s] Statement	3
Editorial Team	4
Article information	5
Check this article update (crossmark)	5
Check this article impact	5
Cite this article.....	5
Title page	6
Article Title	6
Author information	6
Abstract	6
Article content	7

Originality Statement

The author[s] declare that this article is their own work and to the best of their knowledge it contains no materials previously published or written by another person, or substantial proportions of material which have been accepted for the published of any other published materials, except where due acknowledgement is made in the article. Any contribution made to the research by others, with whom author[s] have work, is explicitly acknowledged in the article.

Conflict of Interest Statement

The author[s] declare that this article was conducted in the absence of any commercial or financial relationships that could be construed as a potential conflict of interest.

Copyright Statement

Copyright © Author(s). This article is published under the Creative Commons Attribution (CC BY 4.0) licence. Anyone may reproduce, distribute, translate and create derivative works of this article (for both commercial and non-commercial purposes), subject to full attribution to the original publication and authors. The full terms of this licence may be seen at <http://creativecommons.org/licences/by/4.0/legalcode>

Indonesian Journal of Innovation Studies

Vol. 27 No. 4 (2026): October

DOI: 10.21070/ijins.v27i4.2269

EDITORIAL TEAM

Editor in Chief

Dr. Hindarto, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia

Managing Editor

Mochammad Tanzil Multazam, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia

Editors

Fika Megawati, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia

Mahardika Darmawan Kusuma Wardana, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia

Wiwit Wahyu Wijayanti, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia

Farkhod Abdurakhmonov, Silk Road International Tourism University, Uzbekistan

Bobur Sobirov, Samarkand Institute of Economics and Service, Uzbekistan

Evi Rinata, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia

M Faisal Amir, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia

Dr. Hana Catur Wahyuni, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia

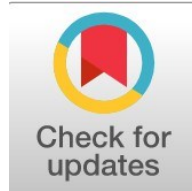
Complete list of editorial team ([link](#))

Complete list of indexing services for this journal ([link](#))

How to submit to this journal ([link](#))

Article information

Check this article update (crossmark)



Check this article impact (*)



Save this article to Mendeley



(*) Time for indexing process is various, depends on indexing database platform

Digital Competence, Work Motivation, and Discipline in Civil Servant Performance: Kompetensi Digital, Motivasi Kerja, dan Disiplin dalam Kinerja Pegawai Negeri Sipil

Toni Saputra, toni91cool@gmail.com (*)

Program Studi Magister Manajemen, Universitas Bandar Lampung , Indonesia

M. Oktavianur, oktavianur@ubl.ac.id

Program Studi Magister Manajemen, Universitas Bandar Lampung, Indonesia

(*) Corresponding author

Abstract

General Background: Digital government requires public employees capable of delivering professional, accurate, accountable, and technology-based administrative services. **Specific Background:** BKAD Mesuji employees face difficulties operating digital applications, insufficient workmotivation, and disciplinary problems involving tardiness and delayed taskcompletion; only 27% of employees have obtained certification or participated in SIPD technical training. **Knowledge Gap:** Although previous studies have examined individual workforce factors, no study identified in the manuscript has specifically assessed digital competence, work motivation, and work discipline together in relation to employee performance at BKAD Mesuji. **Aims:** This study examines these three factors through a quantitative explanatory survey involving all 44 BKAD Mesuji employees and multiple linear regression analysis. **Results:** Digital competence showed a positive significant association with employee performance ($\beta = 0.304$; $p = 0.005$), as did work motivation ($\beta = 0.384$; $p < 0.001$) and work discipline ($\beta = 0.322$; $p = 0.015$). Work motivation recorded the largest standardized coefficient among the three predictors. **Novelty:** The study jointly examines digital capability, motivationalconditions, and rule-compliantwork behavior within the specific administrative setting of BKAD Mesuji. **Implications:** The findings support workforce management that addresses technological capability, motivational conditions, and compliance, while the manuscript specifically recommends fair rewards, incentive systems, career-development opportunities, and a supportive work environment to reinforce motivation.

Highlights:

- Technology proficiency records a positive significant coefficient of $\beta = 0.304$.
- Internal drive records the largest standardized coefficient at $\beta = 0.384$.
- Rule compliance remains statistically significant with $\beta = 0.322$ and $p = 0.015$.

Keywords: Performance, ASN, Competence

Published date: 2026-09-17

Pendahuluan

Badan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Mesuji sebagai salah satu organisasi perangkat daerah memiliki peran penting dalam pengelolaan keuangan dan aset daerah. Dalam menjalankan tugas dan fungsinya, instansi ini dituntut untuk mampu memberikan pelayanan administrasi keuangan yang profesional, akurat, dan berbasis teknologi informasi. Oleh karena itu, kualitas kinerja ASN menjadi faktor utama dalam mendukung tercapainya tujuan organisasi.

Perkembangan teknologi informasi dan komunikasi telah membawa perubahan besar dalam sistem administrasi pemerintahan pada era digital. Instansi pemerintah dituntut untuk mampu memberikan pelayanan publik yang transparan, efektif, efisien, dan akuntabel dengan memanfaatkan teknologi digital. Transformasi digital dalam sektor pemerintahan menjadi salah satu strategi penting dalam mewujudkan tata kelola pemerintahan yang baik (*good governance*). Oleh karena itu, Aparatur Sipil Negara (ASN) sebagai pelaksana pelayanan publik harus memiliki kompetensi yang memadai agar mampu beradaptasi dengan perkembangan teknologi dan tuntutan pekerjaan yang semakin kompleks.

Namun demikian, dalam praktiknya masih terdapat beberapa kendala yang berkaitan dengan kompetensi digital, motivasi kerja, dan disiplin kerja ASN. Sebagian pegawai masih mengalami kesulitan dalam mengoperasikan aplikasi berbasis digital, kurangnya semangat kerja dalam menyelesaikan tugas, serta masih ditemukan pelanggaran disiplin kerja seperti keterlambatan dan ketidaktepatan waktu penyelesaian pekerjaan. Kondisi tersebut diduga dapat memengaruhi tingkat kinerja ASN pada Badan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Mesuji.

Kompetensi digital menjadi salah satu faktor penting dalam mendukung peningkatan kinerja ASN. Kompetensi digital mencakup kemampuan individu dalam menggunakan teknologi informasi, mengakses data, mengelola informasi, berkomunikasi secara digital, serta memanfaatkan aplikasi kerja berbasis teknologi. ASN yang memiliki kompetensi digital yang baik akan lebih mudah menyelesaikan pekerjaan secara cepat, tepat, dan akurat sehingga dapat meningkatkan produktivitas kerja. Sebaliknya, rendahnya kemampuan digital dapat menghambat pelaksanaan tugas dan berdampak pada menurunnya kualitas pelayanan publik.

ASN yang memiliki motivasi kerja tinggi cenderung menunjukkan semangat kerja, tanggung jawab, serta komitmen yang tinggi terhadap organisasi. Motivasi kerja yang baik akan mendorong ASN untuk bekerja lebih optimal, meningkatkan kreativitas, serta berusaha mencapai target kerja yang telah ditetapkan.

Disiplin kerja merupakan sikap taat dan patuh terhadap aturan, prosedur, dan ketentuan yang berlaku dalam organisasi. Disiplin kerja yang tinggi mencerminkan tanggung jawab ASN terhadap tugas dan kewajibannya. ASN yang disiplin akan hadir tepat waktu, mematuhi jam kerja, menyelesaikan pekerjaan sesuai target, serta menjaga etika kerja. Tingkat disiplin kerja yang baik akan berdampak positif terhadap efektivitas dan efisiensi pelaksanaan tugas organisasi.

Berdasarkan data BKAD yang ada di kabupaten Mesuji, Bidang Anggaran memiliki persentase pegawai bersertifikat/Bimtek SIPD tertinggi, yaitu 38% (3 dari 8 pegawai). Bidang Akuntansi dan Pelaporan memiliki 33% pegawai yang telah bersertifikat atau mengikuti Bimtek SIPD (3 dari 9 pegawai). Pada Sekretariat Kepegawaian, terdapat 2 dari 8 pegawai yang telah bersertifikat atau mengikuti Bimtek SIPD, dengan persentase 25%. Sementara itu, Bidang Pengelolaan Barang Milik Daerah memiliki persentase sebesar 22% (2 dari 9 pegawai), dan Bidang Perbendaharaan menunjukkan persentase terendah, yaitu 20% (2 dari 10 pegawai). Secara keseluruhan, tingkat pegawai yang telah memiliki sertifikasi atau mengikuti Bimtek SIPD masih tergolong rendah, karena baru mencapai 27% (12 orang) dari total pegawai. Artinya, sekitar 73% pegawai (32 orang) belum memiliki sertifikasi atau belum mengikuti Bimtek SIPD. Kondisi ini mengindikasikan bahwa penguatan kapasitas sumber daya manusia masih perlu ditingkatkan melalui pelatihan, bimbingan teknis, maupun program sertifikasi yang berkelanjutan agar seluruh bidang memiliki kompetensi yang memadai dalam mengoperasikan SIPD.

Studi yang dilakukan oleh [1] menunjukkan bahwa motivasi dan disiplin kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai di lingkungan DPRD Pandeglang. Sementara itu, [2] mengemukakan bahwa disiplin kerja menjadi faktor yang paling dominan dalam memengaruhi kinerja Aparatur Sipil Negara pada BKAD Kota Medan. Meskipun demikian, hingga saat ini masih terdapat keterbatasan penelitian yang secara spesifik mengkaji hubungan antara motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada BKAD Kabupaten Mesuji.

Penelitian yang paling relevan dengan penelitian ini dilakukan oleh [3] Temuan ini menunjukkan bahwa keberhasilan implementasi SPBE sangat dipengaruhi oleh kemampuan digital ASN serta dorongan motivasi dalam menjalankan tugasnya. Penelitian selanjutnya dilakukan oleh [4] hasil penelitian ini memperkuat bahwa peningkatan kinerja aparatur pemerintah tidak hanya ditentukan oleh kompetensi, tetapi juga oleh tingkat kedisiplinan dan motivasi kerja pegawai. Hingga saat ini, belum terdapat penelitian yang secara spesifik mengkaji pengaruh kompetensi digital, motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada BKAD Kabupaten Mesuji.

Kajian Pustaka dan Hipotesis

Secara teoritis, hubungan kompetensi digital terhadap kinerja pegawai dapat dijelaskan melalui Grand Theory Resource-Based View (RBV) yang dikembangkan oleh [5]. Teori RBV menjelaskan bahwa organisasi dapat mencapai kinerja unggul apabila mampu mengelola sumber daya internal yang memiliki nilai strategis. Kompetensi digital merupakan salah satu bentuk sumber daya manusia yang bersifat strategis karena kemampuan tersebut memungkinkan pegawai meningkatkan efektivitas kerja, mempercepat proses penyelesaian tugas, serta menciptakan inovasi dalam pelaksanaan pekerjaan. Pandangan tersebut diperkuat oleh [6] melalui konsep *dynamic capabilities*. Dengan demikian, pegawai yang memiliki kompetensi digital tinggi akan lebih mudah menyesuaikan diri terhadap perubahan sistem kerja dan mampu menghasilkan

kinerja yang lebih baik. Selain perspektif RBV, hubungan kompetensi digital terhadap kinerja pegawai juga dapat dijelaskan melalui Two Factor Theory yang dikemukakan oleh [7]. Kinerja pegawai dipengaruhi oleh kemampuan, motivasi, dan disiplin dalam melaksanakan pekerjaan [8]. Selanjutnya, [9] menjelaskan bahwa kompetensi digital merupakan kombinasi antara kemampuan teknis dan kemampuan kognitif yang memungkinkan seseorang mampu bekerja secara efektif dalam lingkungan digital. Dalam konteks sektor publik, [10] menyatakan bahwa kompetensi digital menjadi elemen penting dalam meningkatkan kualitas sumber daya manusia karena digitalisasi pemerintahan tidak hanya membutuhkan teknologi, tetapi juga kesiapan pegawai sebagai pengguna teknologi tersebut. Hasil penelitian empiris yang dilakukan oleh [2] menunjukkan bahwa kompetensi digital berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Selain itu kompetensi digital dan kemampuan adaptasi teknologi memberikan kontribusi terhadap peningkatan kinerja pegawai [1]. Penelitian terbaru yang dilakukan oleh [11] memperkuat bukti empiris bahwa kompetensi digital memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Selain penelitian nasional, studi internasional yang dilakukan oleh [12] menunjukkan bahwa kompetensi digital berperan penting dalam meningkatkan kinerja pegawai sektor publik melalui peningkatan kemampuan penggunaan layanan digital organisasi. Sejalan dengan penelitian [13]. Berdasarkan uraian tersebut, maka hipotesis penelitian dirumuskan sebagai berikut:

H1: Kompetensi Digital berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai pada Badan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Mesuji

Hubungan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai juga dapat dijelaskan melalui Two Factor Theory (Teori Dua Faktor) yang menjelaskan bahwa terdapat faktor motivator yang mampu meningkatkan kepuasan dan mendorong seseorang untuk mencapai prestasi kerja yang lebih tinggi [7]. Faktor tersebut meliputi pencapaian, penghargaan, pengakuan, tanggung jawab, dan kesempatan untuk berkembang. Dalam konteks organisasi pemerintahan, ASN yang memperoleh dorongan motivasional melalui penghargaan, pengakuan atas prestasi, lingkungan kerja yang mendukung, serta kesempatan pengembangan diri akan memiliki dorongan lebih besar untuk meningkatkan kualitas pekerjaannya.

Motivasi kerja merupakan pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mampu bekerja secara efektif dan terintegrasi dengan seluruh kemampuan yang dimilikinya untuk mencapai tujuan organisasi [8]. Motivasi menjadi faktor penting karena pegawai yang memiliki kemampuan tinggi sekalipun tidak akan menghasilkan kinerja maksimal apabila tidak memiliki dorongan untuk mengimplementasikan kemampuan tersebut dalam pekerjaan. Oleh karena itu, motivasi kerja menjadi salah satu faktor yang menentukan tingkat produktivitas dan keberhasilan pegawai dalam mencapai target organisasi.

Selanjutnya, penelitian [1] menemukan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Penelitian [11] juga memperkuat hubungan antara motivasi kerja dan kinerja pegawai. Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja menjadi salah satu variabel penting dalam meningkatkan kinerja ASN. Pegawai yang memiliki motivasi tinggi lebih mampu beradaptasi terhadap perubahan organisasi, meningkatkan kualitas pekerjaan, serta mencapai target kerja yang telah ditetapkan. Sejalan dengan penelitian [14] menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai melalui peningkatan kepuasan kerja. Selain itu, penelitian [15] pada sektor publik menemukan bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Penelitian tersebut menegaskan bahwa peningkatan kinerja organisasi publik dapat dilakukan melalui penguatan kompetensi dan pengelolaan motivasi kerja pegawai. Berdasarkan uraian tersebut, maka hipotesis penelitian dirumuskan sebagai berikut:

H2: Motivasi Kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai pada Badan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Mesuji.

Hubungan antara disiplin kerja dan kinerja pegawai dapat dijelaskan melalui Grand Theory Resource Based View (RBV) yang dikembangkan oleh [5]. Teori RBV menjelaskan bahwa organisasi dapat mencapai keunggulan dan kinerja yang lebih baik melalui pengelolaan sumber daya internal yang memiliki nilai strategis. Dalam perspektif ini, sumber daya manusia merupakan aset utama organisasi karena memiliki kemampuan, pengetahuan, sikap, dan perilaku kerja yang dapat menentukan keberhasilan organisasi. Disiplin kerja merupakan salah satu bentuk perilaku sumber daya manusia yang menjadi modal penting dalam menciptakan efektivitas organisasi. Pegawai yang memiliki disiplin tinggi mampu mengoptimalkan kemampuan yang dimiliki sehingga menghasilkan kinerja yang lebih baik.

Disiplin kerja merupakan kesadaran dan kesediaan seseorang untuk menaati seluruh peraturan organisasi serta norma sosial yang berlaku [8]. Disiplin menunjukkan sikap mental pegawai dalam menjalankan kewajiban pekerjaan secara sukarela tanpa adanya paksaan dari pihak lain. Pegawai yang memiliki disiplin tinggi akan bekerja sesuai prosedur, memanfaatkan waktu kerja secara efektif, dan berusaha mencapai target organisasi. Oleh karena itu, disiplin kerja menjadi salah satu faktor penting yang menentukan tingkat keberhasilan pegawai dalam menghasilkan kinerja yang optimal.

Penelitian [2] menemukan bahwa disiplin kerja menjadi salah satu faktor yang berkontribusi terhadap peningkatan kinerja pegawai. Selanjutnya, penelitian [1] menunjukkan bahwa disiplin kerja memiliki hubungan positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Penelitian [11] juga memperkuat hubungan antara disiplin kerja dan kinerja pegawai. Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja merupakan salah satu variabel penting yang memengaruhi peningkatan kinerja ASN. Pegawai yang memiliki disiplin tinggi mampu menunjukkan tanggung jawab kerja, kepatuhan terhadap aturan organisasi, serta kemampuan menyelesaikan pekerjaan sesuai standar yang ditetapkan. Selain penelitian nasional, penelitian internasional juga menunjukkan bahwa disiplin kerja memiliki kontribusi terhadap peningkatan kinerja individu. Perilaku kerja individu, termasuk kepatuhan terhadap aturan organisasi, memiliki hubungan dengan efektivitas dan produktivitas kerja [16]. Berdasarkan uraian tersebut, maka hipotesis penelitian dirumuskan sebagai berikut:

H3: Disiplin Kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai pada Badan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Mesuji.

Metode

Penelitian ini menerapkan pendekatan kuantitatif dengan rancangan eksplanatori yang berorientasi pada pengujian teori secara empiris. Data penelitian dikumpulkan dengan pendekatan survei, yaitu penyebaran kuesioner kepada seluruh pegawai BKAD Kabupaten Mesuji.

Kompetensi digital adalah kemampuan individu dalam menggunakan teknologi digital secara efektif, aman, dan bertanggung jawab yang mencakup lima dimensi utama [17], yaitu : (1) Literasi informasi dan data, (2) Komunikasi dan kolaborasi digital, (3) Pembuatan konten digital, (4) Keamanan digital, dan (5) Pemecahan masalah digital. Motivasi kerja adalah dorongan internal pegawai dalam melaksanakan tugas dan mencapai prestasi kerja. Variabel ini diukur melalui indikator berdasarkan teori [7] dan [18], yaitu : (1) Penghargaan atas prestasi, (2) Pengakuan dari atasan, (3) Tanggung jawab pekerjaan, (4) Peluang pengembangan karier, dan (5) Semangat kerja. Disiplin kerja adalah kesadaran dan kemauan pegawai untuk mematuhi peraturan organisasi dan melaksanakan tugas sesuai standar yang ditetapkan. Variabel ini diukur melalui indikator [8] dan PP No. 94 Tahun 2021, yaitu: (1) Kehadiran tepat waktu, (2) Ketepatan jam kerja, (3) Kepatuhan terhadap instruksi pimpinan, (4) Kepatuhan terhadap aturan dan SOP, dan (5) Tanggung jawab dalam menyelesaikan pekerjaan. Kinerja pegawai adalah hasil kerja pegawai dalam melaksanakan tugas sesuai kemampuan, keterampilan, serta tanggung jawabnya. Variabel ini diukur melalui indikator [18; 19] yaitu: (1) Kualitas pekerjaan, (2) Kuantitas pekerjaan, (3) Ketepatan waktu, (4) Tanggung jawab atas tugas, dan (5) Kemampuan bekerja sama.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai pada Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah (BKAD) Kabupaten Mesuji, yang terdiri dari pegawai ASN dan Non ASN dengan jumlah 44 orang. Pemilihan populasi tersebut dilakukan karena seluruh pegawai terlibat langsung dalam pelaksanaan tugas pengelolaan keuangan daerah dan aset, sehingga relevan untuk menilai motivasi kerja, disiplin kerja, dan kinerja pegawai.

Goodness of Fit Index (Uji Kecocokan Model) merupakan tahapan analisis yang bertujuan untuk mengevaluasi sejauh mana model penelitian yang dibangun mampu menjelaskan hubungan antara variabel independen dan variabel dependen. Dalam analisis regresi linear berganda, kelayakan model umumnya dinilai melalui koefisien determinasi (R^2 dan Adjusted R^2) serta uji signifikansi simultan (uji F). Pengujian hipotesis dilakukan menggunakan uji parsial (uji t) untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen.

Hasil dan Pembahasan

Tabel 1. Statistik Deskriptif

Variabel	Ukuran	Teoritis	Empiris
Kompetensi Digital (X_1)	Minimum	10	25
	Maksimum	50	52
	Mean	30	38.73
Motivasi Kerja (X_2)	Minimum	10	13
	Maksimum	50	50
	Mean	30	36.11
Disiplin Kerja (X_3)	Minimum	10	23
	Maksimum	50	50
	Mean	30	38.18
Kinerja Pegawai (Y)	Minimum	10	22
	Maksimum	50	50
	Mean	30	37.82

Tabel 1 analisis deskriptif diatas menunjukkan variabel kompetensi digital (X_1) memiliki nilai rata-rata empiris sebesar 38,73 yang berada di atas nilai teoritis sebesar 30, menunjukkan bahwa kemampuan digital pegawai tergolong baik. Variabel motivasi kerja (X_2) memperoleh nilai rata-rata empiris sebesar 36,11 yang juga lebih tinggi dari nilai teoritis 30, sehingga dapat diartikan bahwa tingkat motivasi kerja pegawai berada pada kategori cukup tinggi. Selanjutnya, variabel disiplin kerja (X_3) menunjukkan nilai rata-rata empiris sebesar 38,18 yang melampaui nilai teoritis 30, mengindikasikan bahwa tingkat kedisiplinan pegawai tergolong baik dalam pelaksanaan tugas. Demikian pula variabel kinerja pegawai (Y) memiliki nilai rata-rata empiris sebesar 37,82 yang lebih tinggi dari nilai teoritis 30, yang mencerminkan bahwa kinerja ASN pada BKAD Kabupaten Mesuji berada pada kondisi yang relatif baik.

Uji normalitas merupakan salah satu uji dalam analisis statistik yang digunakan untuk mengetahui apakah data penelitian berdistribusi normal atau tidak. Pengujian ini penting dilakukan karena menjadi salah satu asumsi dasar dalam analisis regresi, sehingga hasil pengolahan data dapat diinterpretasikan secara tepat dan tidak menimbulkan bias.

Tabel 2. One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		44
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000
	Std. Deviation	2,65741
Most Extreme Differences	Absolute	,193
	Positive	,193
	Negative	-,132
Kolmogorov-Smirnov Z		1,279
Asymp. Sig. (2-tailed)		,076
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		

Berdasarkan hasil pada tabel 2 uji normalitas menggunakan One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test terhadap residual tak terstandarisasi, diperoleh nilai Asymp. Sig. (2-tailed) sebesar 0,076. Nilai tersebut lebih besar dari 0,05, sehingga dapat disimpulkan bahwa data residual berdistribusi normal.

Tabel 3. Coefficients^a

		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	,095	1,574		,060	,952
	Kompetensi Digital	,319	,108	,304	2,940	,005
	Motivasi Kerja	,369	,081	,384	4,537	,000
	Disiplin Kerja	,320	,126	,322	2,533	,015
a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai						

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis pada tabel 3 secara parsial (uji t) pada tabel coefficients, dapat diketahui bahwa variabel Kompetensi Digital memiliki nilai t hitung sebesar 2,940 (t hitung 2,940 > t tabel 1.683) dengan tingkat signifikansi 0,005. Nilai signifikansi tersebut lebih kecil dari 0,05, sehingga dapat disimpulkan bahwa Kompetensi Digital berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai Aparatur Sipil Negara pada Badan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Mesuji.

Motivasi Kerja memiliki nilai t hitung sebesar 4,537 (t hitung 4,537 > t tabel 1.683) dengan tingkat signifikansi 0,000. Nilai signifikansi tersebut lebih kecil dari 0,05, sehingga dapat disimpulkan bahwa Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai Aparatur Sipil Negara (ASN) pada Badan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Mesuji.

Selanjutnya, variabel Disiplin Kerja menunjukkan nilai t hitung sebesar 2,533 (t hitung 2,533 > t tabel 1.683) dengan tingkat signifikansi 0,015. Nilai tersebut juga lebih kecil dari 0,05, yang berarti Disiplin Kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Dengan demikian, ketiga variabel independen dalam penelitian ini secara parsial terbukti berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, di mana Motivasi Kerja memiliki pengaruh yang lebih dominan dibandingkan Kompetensi Digital dan Disiplin Kerja berdasarkan nilai koefisien yang dihasilkan.

Hipotesis yang menyatakan bahwa Kompetensi Digital berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Aparatur Sipil Negara dapat diterima. Hasil tersebut mengindikasikan bahwa semakin tinggi kompetensi digital yang dimiliki pegawai, maka semakin baik pula kemampuan mereka dalam melaksanakan tugas, menyelesaikan pekerjaan secara efektif, memanfaatkan teknologi informasi, meningkatkan kualitas pelayanan publik, serta mendukung terwujudnya tata kelola pemerintahan yang berbasis digital. Temuan penelitian ini sejalan dengan Resource-Based View (RBV) yang dikemukakan oleh [5], yang menjelaskan bahwa sumber daya manusia yang memiliki kompetensi unggul merupakan aset strategis organisasi dalam menciptakan keunggulan bersaing. Selain itu, hasil penelitian ini juga memperkuat Human Capital Theory yang dikembangkan oleh [20], yang menyatakan bahwa investasi pada peningkatan pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan individu akan memberikan dampak positif terhadap peningkatan produktivitas dan kinerja organisasi. Kompetensi digital menjadi bagian dari modal manusia yang semakin penting di era transformasi digital karena memungkinkan pegawai bekerja secara lebih cepat, akurat, adaptif, dan inovatif dalam menghadapi perubahan lingkungan kerja. Hasil penelitian ini juga didukung oleh berbagai penelitian terdahulu. Penelitian [21] menunjukkan bahwa kompetensi digital memiliki pengaruh positif terhadap peningkatan kualitas pelayanan dan kinerja pegawai karena mampu meningkatkan efektivitas penggunaan teknologi dalam proses kerja. Penelitian [12] juga membuktikan bahwa kompetensi digital berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai sektor publik, baik secara langsung maupun melalui peningkatan layanan digital (smart digital services). Selanjutnya, penelitian [22] menemukan bahwa kompetensi digital memberikan kontribusi nyata terhadap peningkatan kinerja ASN dalam mendukung birokrasi berbasis digital, sehingga aparatur mampu bekerja lebih efektif, adaptif, dan responsif terhadap perkembangan teknologi. Temuan penelitian ini juga konsisten dengan penelitian [23] dan [24]. Selain itu, [21] juga membuktikan bahwa peningkatan kompetensi digital berkontribusi signifikan

terhadap peningkatan kualitas pelayanan dan kinerja pegawai dalam menghadapi transformasi digital organisasi.

Hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Pegawai Aparatur Sipil Negara pada Badan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Mesuji. Temuan ini menunjukkan bahwa semakin tinggi tingkat motivasi kerja yang dimiliki pegawai, maka semakin tinggi pula kinerja yang dihasilkan. Pegawai yang memiliki motivasi kerja yang kuat akan menunjukkan semangat, komitmen, tanggung jawab, dan kesungguhan dalam melaksanakan tugas sehingga mampu menghasilkan pekerjaan yang lebih berkualitas, tepat waktu, efektif, dan sesuai dengan target organisasi.

Hasil penelitian ini sejalan dengan Human Capital Theory yang dikemukakan oleh [20], yang menjelaskan bahwa sumber daya manusia merupakan aset utama organisasi yang perlu terus dikembangkan melalui peningkatan kemampuan, keterampilan, dan motivasi agar mampu menghasilkan produktivitas yang optimal. Theory yang dikembangkan oleh [25]. Teori tersebut menjelaskan bahwa seseorang akan terdorong untuk bekerja lebih baik apabila memiliki keyakinan bahwa usaha yang dilakukan akan menghasilkan kinerja yang tinggi, kinerja tersebut memperoleh penghargaan yang adil, dan penghargaan tersebut bernilai bagi dirinya. Dengan demikian, motivasi kerja menjadi faktor psikologis yang berperan penting dalam meningkatkan kualitas maupun kuantitas hasil kerja pegawai. Selanjutnya, hasil penelitian ini juga memperkuat Two-Factor Theory yang dikembangkan oleh [7], yang menjelaskan bahwa motivasi dipengaruhi oleh faktor intrinsik, seperti pencapaian, tanggung jawab, pengakuan, dan kesempatan berkembang, serta faktor ekstrinsik, seperti kebijakan organisasi, hubungan kerja, kondisi kerja, dan sistem kompensasi. Apabila kedua faktor tersebut dikelola secara baik, maka pegawai akan terdorong untuk memberikan kontribusi terbaik bagi organisasi.

Penelitian [26] menemukan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai sektor publik, karena motivasi mampu meningkatkan komitmen, produktivitas, dan kualitas pelayanan kepada masyarakat. Penelitian [27] juga membuktikan bahwa motivasi kerja menjadi salah satu determinan utama peningkatan kinerja Aparatur Sipil Negara, terutama dalam menghadapi perubahan organisasi dan digitalisasi pelayanan publik. Temuan tersebut menunjukkan bahwa pegawai yang memiliki motivasi tinggi cenderung bekerja lebih efektif, disiplin, dan bertanggung jawab dibandingkan pegawai dengan tingkat motivasi yang rendah. Pada tingkat internasional, penelitian [28] menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap peningkatan kinerja pegawai melalui peningkatan keterikatan kerja (work engagement) dan perilaku kerja positif. Demikian pula penelitian [29] menyimpulkan bahwa motivasi kerja memberikan kontribusi yang nyata terhadap peningkatan kinerja pegawai karena mampu meningkatkan komitmen organisasi, kepuasan kerja, serta loyalitas pegawai. Penelitian [30] juga menunjukkan bahwa motivasi intrinsik maupun ekstrinsik merupakan faktor penting yang memengaruhi produktivitas dan kualitas kinerja pegawai sektor publik, terutama pada organisasi yang sedang menjalankan transformasi digital. Keseluruhan hasil penelitian tersebut memperkuat temuan penelitian ini bahwa motivasi kerja merupakan determinan utama dalam meningkatkan kinerja Aparatur Sipil Negara.

Hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa variabel Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai Aparatur Sipil Negara pada Badan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Mesuji. Temuan ini menunjukkan bahwa peningkatan disiplin kerja pegawai akan diikuti oleh peningkatan kinerja, baik dari aspek kualitas pekerjaan, kuantitas pekerjaan, ketepatan waktu penyelesaian tugas, efektivitas pelaksanaan pekerjaan, maupun tanggung jawab dalam menjalankan tugas sebagai aparatur pemerintah. Hasil penelitian ini sejalan dengan Resource-Based View (RBV) yang dikemukakan oleh [5], yang menjelaskan bahwa sumber daya manusia merupakan aset strategis organisasi yang mampu menciptakan keunggulan apabila memiliki kompetensi, komitmen, dan perilaku kerja yang berkualitas. Disiplin kerja merupakan salah satu bentuk perilaku organisasi yang mencerminkan kepatuhan pegawai terhadap aturan, standar operasional, dan nilai-nilai organisasi. Pegawai yang memiliki tingkat disiplin tinggi akan lebih mampu mengoptimalkan potensi yang dimiliki sehingga memberikan kontribusi nyata terhadap peningkatan kinerja organisasi. Selain itu, hasil penelitian ini juga memperkuat Human Capital Theory yang dikembangkan oleh [20], yang menyatakan bahwa kualitas sumber daya manusia tidak hanya ditentukan oleh tingkat pendidikan dan keterampilan, tetapi juga oleh sikap, etika, tanggung jawab, dan kedisiplinan dalam melaksanakan pekerjaan. Oleh karena itu, disiplin kerja menjadi bagian penting dari modal manusia yang menentukan keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan. [8] menjelaskan bahwa disiplin kerja merupakan kesadaran dan kesediaan seseorang untuk menaati seluruh peraturan organisasi dan norma sosial yang berlaku. Sementara itu, [34] menyatakan bahwa disiplin kerja mencerminkan sikap hormat, kepatuhan, serta tanggung jawab pegawai terhadap tugas dan kewajibannya. Dalam lingkungan Badan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Mesuji, disiplin kerja tercermin melalui kepatuhan terhadap jam kerja, ketepatan waktu penyelesaian pekerjaan, kepatuhan terhadap prosedur pengelolaan keuangan daerah, tanggung jawab dalam menyelesaikan tugas, serta konsistensi dalam menjaga kualitas pelayanan kepada masyarakat. Temuan penelitian ini konsisten dengan berbagai hasil penelitian terdahulu. Penelitian [31] menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja ASN, terutama melalui peningkatan kepatuhan terhadap prosedur kerja, tanggung jawab, dan efektivitas pelaksanaan tugas. Penelitian [32] juga menemukan bahwa disiplin kerja merupakan salah satu faktor dominan yang menentukan keberhasilan organisasi sektor publik dalam meningkatkan kualitas pelayanan kepada masyarakat.

Penelitian [30] juga membuktikan bahwa disiplin kerja menjadi salah satu faktor penting dalam meningkatkan efektivitas kinerja pegawai sektor publik, khususnya pada organisasi yang sedang menghadapi transformasi digital dan tuntutan peningkatan kualitas pelayanan publik. Selain itu, penelitian [33] mengungkapkan bahwa budaya kerja yang menanamkan nilai disiplin mampu meningkatkan akuntabilitas, efisiensi, dan produktivitas pegawai dalam organisasi pemerintahan. Hasil-hasil penelitian tersebut semakin memperkuat temuan penelitian ini bahwa disiplin kerja merupakan determinan penting dalam meningkatkan kinerja aparatur sipil negara.

Simpulan

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa Kompetensi Digital, Motivasi Kerja, dan Disiplin Kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai Aparatur Sipil Negara pada Badan

ISSN 2598-9936 (online), <https://ijins.umsida.ac.id>, published by Universitas Muhammadiyah Sidoarjo

Copyright © Author(s). This is an open-access article distributed under the terms of the Creative Commons Attribution License (CC BY).

Kuangan dan Aset Daerah Kabupaten Mesuji. Semakin tinggi kemampuan pegawai dalam menguasai teknologi digital semakin meningkat pula kinerja yang dihasilkan; Peningkatan Motivasi Kerja pegawai akan diikuti oleh peningkatan kinerja dalam pelaksanaan tugas dan tanggung jawab serta dorongan internal maupun eksternal dalam bekerja mampu meningkatkan semangat, tanggung jawab, serta produktivitas pegawai; dan kepatuhan terhadap aturan, ketepatan waktu, serta konsistensi dalam menjalankan tugas menjadi faktor penting dalam meningkatkan kinerja Aparatur Sipil Negara. Secara simultan, ketiga variabel tersebut terbukti berperan penting dalam meningkatkan kinerja pegawai di lingkungan Badan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Mesuji.

Penelitian selanjutnya yaitu variabel Motivasi Kerja pegawai perlu diperkuat dengan adanya memberikan tambahan konstruk penghargaan yang adil, penguatan sistem insentif, peluang pengembangan karier, serta penciptaan lingkungan kerja yang kondusif dan suportif.

References

- [1] R. Tania, "Pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Sekretariat DPRD Kabupaten Pandeglang," *Jurnal Multidisiplin Indonesia*, vol. 2, no. 3, pp. 580–593, 2023, doi: 10.58344/jmi.v2i3.190.
- [2] K. A. Bacin and Nurwani, "Pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah (BPKAD) Kota Medan," *Bilancia: Jurnal Ilmiah Akuntansi*, vol. 7, no. 2, 2023, doi: 10.35145/bilancia.v7i2.2364.
- [3] A. R. Sari and M. Oktaviannur, "Pengaruh kompetensi digital dan motivasi kerja terhadap kinerja Pegawai Negeri Sipil di Inspektorat Kota Metro," *Al-Kharaj: Jurnal Ekonomi, Keuangan & Bisnis Syariah*, vol. 8, no. 3, 2026, doi: 10.47467/alkharaj.v8i3.11471.
- [4] Abd. Rahman, H. Basri, H. Al-Qudish, and Mas'odi, "Literasi linguistik dalam pendidikan inklusif untuk pengembangan kemampuan berbahasa pada anak berkebutuhan khusus," *Mutiara: Jurnal Penelitian dan Karya Ilmiah*, vol. 3, no. 1, pp. 155–163, 2025, doi: 10.59059/mutiara.v3i1.1997.
- [5] J. B. Barney, "Firm resources and sustained competitive advantage," *Journal of Management*, vol. 17, no. 1, pp. 99–120, 1991, doi: 10.1177/014920639101700108.
- [6] D. J. Teece, "Dynamic capabilities as (workable) management systems theory," *Journal of Management & Organization*, vol. 24, no. 3, pp. 359–368, 2018, doi: 10.1017/jmo.2017.75.
- [7] F. Herzberg, B. Mausner, and B. B. Snyderman, *The Motivation to Work*, 2nd ed. New York, NY, USA: John Wiley & Sons, 1959, doi: 10.7202/1022040ar.
- [8] M. S. P. Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, rev. ed., 24th ed. Jakarta, Indonesia: PT Bumi Aksara, 2020.
- [9] E. van Laar, A. J. A. M. van Deursen, J. A. G. M. van Dijk, and J. de Haan, "Determinants of 21st-century skills and 21st-century digital skills for workers: A systematic literature review," *SAGE Open*, vol. 10, no. 1, pp. 1–14, 2020, doi: 10.1177/2158244019900176.
- [10] A. D. Olofson, J. O. Lindberg, A. Y. Pedersen, A.-T. Arstorp, C. Dalsgaard, E. Einum, F. Caviglia, L. Ilomäki, M. Veermans, P. Häkkinen, and S. Willermark, "Digital competence across boundaries: Beyond a common Nordic model of the digitalisation of K-12 schools?" *Education Inquiry*, vol. 12, no. 4, pp. 317–328, 2021, doi: 10.1080/20004508.2021.1976454.
- [11] A. R. Sari and M. Oktaviannur, "Pengaruh kompetensi digital dan motivasi kerja terhadap kinerja Pegawai Negeri Sipil di Inspektorat Kota Metro," *Al-Kharaj: Jurnal Ekonomi, Keuangan & Bisnis Syariah*, vol. 8, no. 3, pp. 2030–2040, 2026, doi: 10.47467/alkharaj.v8i3.11471.
- [12] S. Nawawi, K. Ingsih, F. Riyanto, R. A. A. R. P. Sari, and M. Sartika, "Does digital competence improve employee performance? The role of smart digital services mediation in the public sector," *Jurnal Penelitian Ekonomi dan Bisnis*, vol. 11, no. 1, pp. 77–89, 2026, doi: 10.33633/jpeb.v11i1.15497.
- [13] H. Mulyono, M. I. Al Qohirie, D. J. Panjaitan, and M. F. Rahmadana, "Impact of digital transformation on human resource management: Linking competency development to employee performance," *International Journal of Accounting and Economics Studies*, vol. 13, no. 2, pp. 425–432, 2026, doi: 10.14419/09n66n41.
- [14] M. Effendi, "Kinerja pegawai dipengaruhi motivasi yang dimediasi kepuasan kerja," *Indonesian Journal of Economic and Business*, vol. 1, no. 1, pp. 25–38, 2023. [Online]. Available: <https://jurnal.pdpi.or.id/index.php/ijeb/article/view/5>
- [15] M. Roy, W. Saddewisasi, and E. Rusdianti, "Pengaruh kompetensi, kepuasan kerja dan beban kerja terhadap kinerja pegawai dengan motivasi kerja sebagai variabel intervening (studi pada Pengadilan Agama Semarang)," *Manajemen: Jurnal Ekonomi*, vol. 8, no. 1, pp. 142–159, 2026, doi: 10.36985/jegh7h57.
- [16] S. P. Robbins and T. A. Judge, *Organizational Behavior*, 19th ed. Pearson, 2022. [Online]. Available: <https://books.google.co.id/books?id=9-jcsiS8RSoc>
- [17] R. Vuorikari, S. Kluzer, and Y. Punie, *DigComp 2.2: The Digital Competence Framework for Citizens: With New Examples of Knowledge, Skills and Attitudes*. Luxembourg: Publications Office of the European Union, 2022, doi: 10.2760/115376.
- [18] A. A. A. P. Mangkunegara, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, 14th ed. Bandung, Indonesia: PT Remaja Rosdakarya, 2017.
- [19] Wibowo, *Manajemen Kinerja*, 5th ed. Jakarta, Indonesia: Rajawali Pers, 2016.
- [20] G. S. Becker, *Human Capital: A Theoretical and Empirical Analysis, with Special Reference to Education*. Chicago, IL, USA: National Bureau of Economic Research, 1964. [Online]. Available: <https://www.nber.org/books-and-chapters/human-capital-theoretical-and-empirical-analysis-special-reference-education>
- [21] K. Ingsih, S. D. Astuti, and F. Riyanto, "The role of digital competence in improving service quality and employee performance," *SA Journal of Human Resource Management*, vol. 22, Art. no. a2689, 2024, doi: 10.4102/sajhrm.v22i0.2689.
- [22] B. F. Supit and T. Pangalila, "Kompetensi digital dan kinerja aparatur sipil negara di era birokrasi berbasis digital," *Konstruksi Sosial: Jurnal Penelitian Ilmu Sosial*, vol. 5, no. 3, pp. 102–112, 2025, doi: 10.56393/konstruksisocial.v5i3.3672.

- [23] N. M. Ermawati, I. A. P. S. Widnyani, and I. M. Kartika, "Pengaruh kompetensi digital, sistem informasi sumber daya manusia dan integritas terhadap kinerja Pegawai Negeri Sipil Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Badung," *Jurnal Ilmiah Global Education*, vol. 5, no. 3, pp. 2050–2056, 2024, doi: 10.55681/jige.v5i3.3330.
- [24] A. Sabila, M. Afrina, and K. D. Tania, "The influence of knowledge management and digital competence on employee performance: Mediating role of innovative behavior," *Journal of Applied Informatics and Computing*, vol. 9, no. 6, pp. 3871–3882, 2025, doi: 10.30871/jaic.v9i6.11529.
- [25] V. H. Vroom, *Work and Motivation*. New York, NY, USA: John Wiley & Sons, 1964. [Online]. Available: <https://id.scribd.com/document/978329174/Vroom-v-h-1964-work-and-Motivation-Wiley>
- [26] E. Elisnawati, M. Mas'ud, and A. Selong, "Pengaruh kompetensi digital, motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BPSDM) Provinsi Sulawesi Selatan," *Journal on Education*, vol. 5, no. 3, pp. 8308–8323, 2023, doi: 10.31004/joe.v5i3.1619.
- [27] F. Saputra, S. Syekh, and F. R. Yamali, "Pengaruh penerapan e-government dan kompetensi terhadap kinerja pegawai dengan motivasi sebagai variabel intervening pada Biro Organisasi Setda Provinsi Jambi," *J-MAS (Jurnal Manajemen dan Sains)*, vol. 9, no. 1, pp. 117–127, 2024, doi: 10.33087/jmas.v9i1.1528.
- [28] M. Aboramadan, Y. M. Kundi, and C. Farao, "Examining the effects of environmentally-specific servant leadership on green work outcomes among hotel employees: The mediating role of climate for green creativity," *Journal of Hospitality Marketing & Management*, vol. 30, no. 8, pp. 929–956, 2021, doi: 10.1080/19368623.2021.1912681.
- [29] M. Paais and J. R. Pattiruhu, "Effect of motivation, leadership, and organizational culture on satisfaction and employee performance," *The Journal of Asian Finance, Economics and Business*, vol. 7, no. 8, pp. 577–588, 2020, doi: 10.13106/JAFEB.2020.VOL7.NO8.577.
- [30] T. T. Nguyen, T. H. Tran, and H. M. Le, "The impact of digital transformation in training, development and performance appraisal on employee performance in small and medium-sized enterprises," *Journal for International Business and Entrepreneurship Development*, vol. 17, no. 4, pp. 583–602, 2025, doi: 10.1504/JIBED.2025.152852.
- [31] N. P. Putri, Ubaidillah, and R. Abadiyah, "Motivation drives employee performance with key factors revealed in Indonesia," *Indonesian Journal of Law and Economics Review*, vol. 19, no. 2, 2024, doi: 10.21070/ijler.v19i2.1095.
- [32] Sulaiman, C. Saleh, M. R. K. Muluk, and E. Setyowati, "Digital competence and employee performance: The mediating role of work motivation in the public sector," *Journal of Cultural Analysis and Social Change*, vol. 10, no. 2, pp. 580–592, 2025, doi: 10.64753/jcasc.v10i2.1646.
- [33] B. Al Kurdi, R. El-Haddadeh, and T. Eldabi, "The role of organisational climate in managing knowledge sharing among employees: The impact on organisational performance," *Journal of Knowledge Management*, vol. 27, no. 3, pp. 620–648, 2023, doi: 10.1108/JKM-06-2022-0460.
- [34] E. Sutrisno, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, 11th ed. Jakarta, Indonesia: Kencana, 2020.