

Pengaruh Motivasi kerja, Kompetensi digital, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan Perusahaan Umum daerah Daerah Air Minum (PERUMDA) Tirta Jeneberang Kabupaten Gowa

Muh. Khaerul Aco ✉ **Masdar Mas'ud, Junaidin Zakaria**

Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Muslim Indonesia, Makassar

Abstrak

Penelitian ini dilakukan dengan tujuan: (1) untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Perumda Air Minum Kab Gowa (2) untuk menganalisis pengaruh Kompetensi Digital Terhadap Kinerja Karyawan Perumda Air Minum Kab Gowa. (3) untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Perumda Air Minum Kaab Gowa. Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis Deskriptif dan Analisis Regresi Linier Berganda, dengan jumlah sampel sebanyak 85 responden. Berdasarkan hasil analisis regresi linier berganda, maka hasil penelitian menunjukkan bahwa : Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan Terhadap Kinerja Karyawan Perumda Air Minum Kab Gowa (2) Kompetensi Digital berpengaruh positif dan signifikan Terhadap Kinerja Karyawan Perumda Air Minum Kab Gowa. (3) Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan Terhadap Kinerja Karyawan Perumda Air Minum Kaab Gowa.

Kata Kunci: *Motivasi Kerja, Kompetensi digital Lingkungan Kerja, Kinerja.*

Abstract

This research was conducted with the aim of: (1) to determine and analyze the influence of work motivation on the performance of Perumda Air Minum Gowa Regency employees (2) to analyze the influence of Digital Competence on the performance of employees of Perumda Air Minum Gowa Regency. (3) to determine and analyze the influence of the environment Work on the Performance of Perumda Air Minum Employees, Gowa District. The research method used in this research is Descriptive analysis and Multiple Linear Regression Analysis, with a sample size of 85 respondents. Based on the results of multiple linear regression analysis, the results of the research show that: Work Motivation has a positive and significant effect on the performance of Perumda Air Minum Gowa Regency employees. (2) Digital Competence has a positive and significant effect on the performance of Perumda Air Minum Gowa Regency employees. (3) The work environment has a positive and significant effect on the performance of employees at Perumda Air Minum Kaab Gowa.

Keywords: *Work Motivation, Digital Competence Work Environment, Performance.*

Copyright (c) 2024 Muh. Khaerul Aco

✉ Corresponding author : muh.khaerul@gmail.com

Email Address : masdar.masud@umi.ac.id, junaidin.zakaria@umi.ac.id

PENDAHULUAN

Keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuan sangat bergantung pada sumber daya manusia yang bekerja dalam sebuah organisasi, tetapi untuk dapat memperoleh tujuan harus berdasarkan prinsip efisiensi dan efektifitas. Efisiensi berkaitan dengan dana yang digunakan sedangkan efektifitas berkaitan dengan penentuan strategi yang tepat dalam mencapai tujuan. Peran sumber daya manusia sangat penting dalam suatu organisasi, baik organisasi profit maupun non profit. Keberhasilan suatu organisasi sangat dipengaruhi oleh kinerja seorang karyawan.

Perusahaan Umum Daerah Air Minum (Perumda Air Minum) adalah badan usaha milik pemerintah daerah, yang melaksanakan fungsi pelayanan menghasilkan kebutuhan air minum, atau air bersih bagi masyarakat, diharapkan dapat memberikan pelayanan akan air bersih yang merata kepada seluruh lapisan masyarakat, membantu perkembangan bagi dunia usaha dan menetapkan struktur tarif yang disesuaikan dengan tingkat kemampuan masyarakat. Artinya Perumda air minum memiliki dua fungsi, yaitu fungsi pelayanan kepada masyarakat dan fungsi menambah penerimaan daerah.

Dalam hal ini keberadaan Perumda air minum sebagai BUMD dapat membantu memenuhi kebutuhan masyarakat, menunjang bagi perkembangan kelangsungan dunia usaha dan perkembangan ekonomi di daerah, percepatan pembangunan di daerah, karena air bersih yang dihasilkan Perumda air minum merupakan barang yang essensial yang menyangkut hajat hidup orang banyak.

Secara umum permasalahan yang dihadapi BUMD khususnya yang berbentuk perusahaan daerah adalah menyangkut 2 (dua) hal yaitu : terkait pengelolaan atau manajemennya dan menyangkut permodalan (keuangan) nya, dari sisi pengelolaan perusahaan, oleh karena Perusahaan Daerah modal keseluruhan adalah milik pemerintah daerah sehingga dalam perencanaan, pelaksanaan, pengawasan dan pertanggungjawabannya terjadi sentralisasi/dominasi person yaitu Kepala Daerah padahal seorang Kepala Daerah adalah jabatan politik yang selalu berhubungan dengan kekuasaan dan kepentingan, sementara BUMD merupakan lembaga ekonomi yang dibentuk dan berorientasikan pada keuntungan.

Di sisi lain dengan memproduksi air bersih ini perusahaan diharapkan juga memiliki efisiensi sehingga memiliki kemampuan dalam memupuk dana dan menghasilkan keuntungan, yang juga merupakan kontribusi bagi PAD (Pendapatan Asli Daerah). Dana dari PAD ini yang kemudian diharapkan mampu menunjang terselenggaranya rencana pembangunan di daerah, dan hasil pembangunan itu pada akhirnya dapat dinikmati kembali oleh masyarakat. Maka sejalan dengan itu agar perusahaan berjalan dengan tujuan dan fungsinya, memerlukan pengelolaan yang baik dan benar dengan memperhatikan segala kekuatan, kelemahan, peluang dan ancaman yang dimilikinya, dalam upayanya makin mensejahterakan masyarakat di era otonomi ini. Perusahaan Umum Daerah Air Minum merupakan salah satu Badan Usaha Milik Daerah (BUMD) yang bergerak di bidang penyediaan air bersih untuk kebutuhan masyarakat.

Keberadaan Perusahaan Umum Daerah Air Minum sebagai unsur pelayanan publik, harus mengutamakan aspek sosial. Hal ini tercermin di dalam penetapan harga produk lebih mempertimbangkan kemampuan masyarakat, namun di balik fungsinya sebagai unsur pelayanan publik juga tidak terlepas dari dimensi ekonomi,

yaitu mencari keuntungan, karena menjadi salah satu sumber Pendapatan Asli Daerah.

Berdasarkan pada penjabaran perumda air minum sebagai BUMD sebagaimana telah dipaparkan, maka ada dua bentuk hukum BUMD yaitu : Perumda dan Perseroda. Berdasarkan pada Pasal 334 ayat (1) UU No. 23 Tahun 2014 dan Pasal 5 ayat (1) PP No. 54 Tahun 2017, Perumda adalah BUMD yang seluruh modalnya dimiliki oleh satu daerah dan tidak terbagi atas saham. Dengan demikian, mengacu pada karakteristik BUMD yang terdapat dalam Pasal 6 PP No. 54 Tahun 2017, Perumda hanya dapat dimiliki oleh satu daerah. Sedangkan yang dimaksud dengan Perseroda berdasarkan Pasal 339 ayat (1) UU No. 23 Tahun 2014 dan Pasal 5 ayat (2) PP No. 54 Tahun 2017 adalah BUMD yang berbentuk Perseroan Terbatas (PT) yang seluruh modalnya terbagi dalam saham yang seluruhnya atau paling sedikit 51% (lima puluh satu persen) sahamnya dimiliki oleh satu daerah.

Salah satu Fenomena umum dalam implementasinya, BUMD memiliki berbagai tantangan dan permasalahan. Pertama, permasalahan efisiensi. Secara umum, seringkali terjadi BUMD tidak efisien, mengalami pemborosan dana karena pengelolanya tidak memiliki keahlian cukup. Keputusan terkait investasi baru seringkali dilakukan tidak profesional. Kedua, masalah intervensi dan birokrasi. Tidak dapat disangkal banyak BUMD kalah bersaing dengan sektor swasta salah satunya adalah besarnya campur tangan dan lambannya pemerintah daerah dalam mengantisipasi perubahan situasi dan lingkungan bisnis. Kadang keputusan diberikan berlarut-larut sehingga tidak dapat kompetitif dengan swasta. Ketiga, pengendalian dan pengawasan.

Di dalam BUMD, pemerintah daerah membentuk badan pengawas yang terkadang tidak memiliki latar belakang bisnis sama sekali. Hal ini menyebabkan pengawasan tidak profesional sehingga berdampak pada kesehatan BUMD. Kondisi ini dalam perspektif Manajemen, dapat dijustifikasi bahwa perusahaan menghadapi tantangan ambidekstrous, yaitu suatu keadaan yang mengharuskan perusahaan untuk menyeimbangkan dua hal yang sulit, dan bertentangan yaitu menghadapi konteks bisnis, dan sosial, atau efisiensi dan efektifitas. Sebagai perusahaan daerah yang memiliki aset yang besar, maka peran dari manajemen, dan sumberdaya manusia sangat penting untuk mengelola besarnya aset tersebut. Madjid, N., Mas'ud, M., & Rustan, D. (2023). Sumber daya manusia memang sangat berpengaruh untuk sebuah organisasi serta mempunyai posisi yang sangat strategis dalam organisasi, artinya manusia memiliki peranan penting dalam melakukan aktivitas untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan organisasi. Oleh karena itu, organisasi dituntut untuk menghormati segala aspek yang ada baik teknologi dan kesiapan karyawan supaya sumber daya yang berkualitas dan bekerja dengan unggul dapat terwujud.

Kinerja merupakan wujud nyata dari kemampuan seseorang atau merupakan hasil kerja yang dicapai karyawan dalam menjalankan tugas dan pekerjaan yang diberikan perusahaan. Menurut Basri, E. K., Serang, S., & Arfah, A. (2021:256), kinerja pada dasarnya adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan karyawan. Kinerja karyawan juga sangat berkaitan dengan seberapa banyak mereka memberi kontribusi kepada organisasi. Adanya hasil kerja yang dicapai dengan penuh tanggung jawab akan tercapai peningkatan kinerja yang efektif dan efisien. Kinerja pada dasarnya dapat dilihat dari dua segi, yaitu kinerja karyawan (perindividu) dan

kinerja organisasi, yang menggambarkan pencapaian pelaksanaan tugas dalam suatu organisasi, dalam upaya mewujudkan sasaran, tujuan, misi, dan visi organisasi tersebut (Bahri, S., Ramly, M., & Gani, A. (2021)

Ringkasan Kinerja Perusahaan Umum Daerah Air Minum (PERUMDA) Tirta Jeneberang Kab. Gowa 2022			
Indikator (uraian)	Kondisi (%)	Nilai	Hasil
A. Bidang Keuangan			
1. Rentabilitas			
a) ROE	3,43%	3	0,16
b) Rasio Operasi	0,97%	2	0,11
2. Likwiditas			
a) Rasio Kas	927,83%	5	0,28
b) Efektivitas Penagihan	90,50%	5	0,28
3. Solvabilitas			
380,30%			
Kinerja Bidang Keuangan			
0,98 (I)			
B. Pelayanan			
a) Cakupan Pelayanan	30,41 %	2	0,10
b) Pertumbuhan Pelanggan	6,01%	3	0,15
c) Tingkat penyelesaian Pengaduan	100,00%	5	0,12
d) Kualitas Air	14,54%	1	0,08
e) Konsumsi Air Domestik	15,40%	2	0,10
Kinerja Bidang Pelayanan			
0,55 (II)			
C. Operasional			
a) efisiensi Produksi	90,59	5	0,35
b) Tingkat Kehilangan Air	35,81	2	0,14
c) Jam Operasi Layanan/Hari	21,86	5	0,40
d) Tekanan Air pada SR	46,05	3	0,20
e) Penggantian Meter Air	6,35	2	0,13
Kinerja Bidang Operasi			
1,22 (III)			
D. Sumberdaya Manusia			
a) Rasio jumlah Pegawai/1000 Pelanggan	5,94	5	0,35
b) Rasio diklat Pegawai	2,57	1	0,04
c) Rasio Biaya Diklat	1,21	1	0,04
Kinerja Bidang SDM			
0,43 (IV)			
Tingkat Kesehatan Perusahaan			
3,18 (I+II+III+IV)			

Sumber data: Perumda Air Mir Minum Tirta Jeneberang 2023

Fenomena kinerja Perumda air minum kab. Gowa secara ringkas dapat dikatakan masih harus ditingkatkan pencapaiannya. Secara singkat bahwa sejak tahun 2022, kinerja Perumda air minum termasuk dalam kategori sehat, namun terdapat beberapa catatan yang menjadi hambatan bagi perusahaan. Faktor-faktor tersebut antara lain yaitu pertumbuhan pelanggan atau keterjangkauan pelayanan air bersih, dan konsumsi air domestik yang masih rendah, tingkat kehilangan air yang masih tinggi, serta pengalokasian biaya untuk pendidikan dan pelatihan bagi karyawan. Sedangkan menurut evaluasi BPPSPAM, kinerja Perumda air minum diseluruh Indonesia masih terkendala oleh SDM, yang harus ditingkatkan Kompetensinya sesuai dengan situasi yang kian berubah dengan cepat seperti saat ini. Kinerja Perusahaan sebagaimana dalam tabel 1, diketahui bahwa terdapat kontribusi dari kinerja karyawan.

Fenomena kinerja ini tidak terlepas dari motivasi karyawan dalam bekerja. Menyangkut semua hal yang berkaitan dengan desain pekerjaan, uraian pekerjaan dan sumber daya untuk melakukan pekerjaan pada lembaga publik menunjukkan bahwa pekerjaan aparatur belum menimbulkan motivasi secara intrinsik yang timbul dari perasaan diri karyawan bahwa mereka: (1) melakukan pekerjaan

penting; (2) merasa bertanggungjawab atas hasil kerjanya; dan (3) mengetahui hasil nyata dari pekerjaannya. Uraian di atas, tersurat bahwa motivasi merupakan salah satu faktor penting yang dapat mempengaruhi peningkatan kinerja karyawan. Motivasi merupakan salah satu hal yang mempengaruhi perilaku manusia, motivasi disebut juga sebagai pendorong, keinginan, pendukung atau kebutuhan yang dapat membuat seseorang bersemangat dan bertindak menurut cara-cara tertentu yang akan membawa ke arah yang optimal. (Andi Irwan; Mahfudnurnajamuddin; Syamsu Nujum; Suriyanti Mangkona, (2020).

Menurut Serang S, A.Ritamariani, Kamase, Gani A, (2023) menjelaskan aliran Behavioristik yang dipelopori John Broadus Watson (1878-1958) memandang manusia dengan konsep stimulus respon (S-R). Perilaku manusia terbentuk melalui pembiasaan klasik (classical conditioning), hukum akibat (law of effect), pembiasaan operant (operant conditioning), dan peneladanan (modeling). Sementara aliran Humanistik yang dipelopori Abraham H. Maslow memandang manusia memiliki potensi yang baik dan makhluk bermartabat, bertanggung jawab, dan mampu merealisasikan potensinya sesuai dengan jati dirinya sehingga mencapai aktualisasi diri. Motivasi memiliki tiga unsur yang paling berkaitan satu dengan yang lain, terdiri dari kebutuhan, dorongan dan tujuan. Heinz Weinhrice dan Haroled koontz (1993, 462) mengemukakan bahwa motivasi adalah istilah yang umum digunakan untuk semua bentuk keinginan, kebutuhan, rasa aman.

Selain motivasi karyawan, kompetensi juga menjadi faktor yang sangat penting dalam sebuah perusahaan. Dari aspek kompetensi karyawan, berdasarkan pengamatan yang dilakukan, masih banyak karyawan yang belum bisa menggunakan fasilitas teknologi secara merata dalam menunjang pekerjaannya, disamping itu juga kompetensi sosial karyawan masih belum meyakinkan, sehingga sering terjadi kendala-kendala dalam pelayanan. Hal ini tentunya berkaitan dengan perilaku karyawan, dan mindset yang sudah tidak sesuai dengan kondisi saat ini. Menurut Fletcher dan Griffiths (2020) transformasi digital wajib dilakukan oleh semua sektor, termasuk dalam menunjang akselerasi pelayanan publik berkualitas. Permasalahan yang timbul dapat diatasi jika SDM yang bersangkutan mempunyai digital skill untuk menggunakan teknologi yang sudah ada, tanpa adanya kapabilitas atau digital skill yang dibutuhkan, maka akan terjadi banyak masalah yang timbul didalam instansi atau organisasi itu sendiri, dengan adanya dampak daya saing antar SDM lain.

Kapabilitas atau skill untuk dapat menggunakan teknologi yang ada, akan sangat menguntungkan bagi individu itu sendiri maupun instansi. Memaksimalkan digital skill akan membuat individu menjadi efisien dalam bergerak dibidang apapun. Hal ini disebabkan karena era digital tidak lepas dari pengaruh teknologi dan akan mempermudah SDM tersebut dalam berbagai bidang ataupun dapat juga digunakan sebagai nilai penting jika SDM tersebut ingin masuk ke dalam organisasi ataupun instansi.

Selain motivasi dan kompetensi digital, maka faktor lingkungan kerja juga sangat penting untuk diperhatikan. Kondisi lingkungan kerja yang tidak sehat dapat menyebabkan para karyawan mudah stres, tidak semangat untuk bekerja, datang terlambat, demikian juga sebaliknya apabila lingkungan kerja itu sehat maka para karyawan tentunya akan semangat dalam bekerja, tidak mudah sakit, mudah untuk konsentrasi sehingga pekerjaan menjadi cepat selesai sesuai dengan target.

Lingkungan kerja sendiri mempunyai dua dimensi, yaitu dimensi fisik (pewarnaan ruangan, pencahayaan, kebersihan, tata ruang,dll) dan dimensi non fisik (kesejahteraan karyawan, suasana kerja, hubungan antar karyawan,dll).

Organisasi harus mampu menyediakan kedua dimensi tersebut dalam keadaan baik sehingga mampu membuat para karyawan untuk tetap bekerja dengan produktif dan saling bekerja sama antar karyawan maupun dengan pimpinan untuk mencapai tujuan organisasi. Untuk memberikan gambaran hubungan antara variabel motivasi kerja, kompetensi digital, dan lingkungan kerja, maka dapat dilihat dalam beberapa penelitian terdahulu. Penelitian yang dilakukan oleh Elisnawati, Masdar Mas'ud , Abbas Selong. (2023), Srang dkk (2023), Fadli dkk (2023), menemukan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada masing-masing objek yang diteliti. Ratna Sari, Herry Krisnandi, (2023), menyimpulkan bahwa dengan motivasi kerja yang tinggi akan memberikan pengaruh terhadap kinerja. Sedangkan dalam penelitian Rahmat Hidayat (2020), Meita Pragiwani, dkk, (2020). Mia Sumiati dan Niken Purbasari, (2020). Menemukan bahwa motivasi kerja tidak berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan.

Dalam hubungannya dengan kompetensi digital, maka penelitian yang dilakukan oleh Elisnawati, Masdar Mas'ud, Abbas Selong. (2023), Achmiyati Taki, dkk (2023). Raditya Sastrawan dan Nur Cahyadi S. (2023), Maryoline Ivone Ramschie, (2023). Maria Hildegardis dkk, (2023), dan penelitian Carvalo dkk (2023), menemukan bahwa kompetensi, dan kompetensi digital berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja, Namun dalam penelitian Sofwan Baharrudin, Maya Ludfiana, dkk (2021). Dan R. Anggiwidya Garini Muaf (2023), menemukan bahwa kompetensi digital tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Penelitian yang berkaitan dengan lingkungan kerja dan kinerja dapat diidentifikasi dari penelitian Ratna Sari, Herry Krisnandi (2023), Ahmad Said Baashen, dkk (2023), Achmiyati Taki, dkk (2023), Raditya Sastrawan dan Nur Cahyadi S. (2023), dengan temuan bahwa lingkungan berpengaruh positif signifikan dengan kinerja. Namun dalam penelitian Cahya Widuri Wulan, (2019). Anggi Dinanti Akhiriani, dan Taufik Risal (2023), menemukan bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Dari semua variabel yang akan diteliti ini masih menemukan adanya gap riset dan perbedaan-perbedaan dalam komposisi variabel dan aspek metodologisnya, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian kembali guna melihat adanya hal-hal baru yang ditemukan dari penelitian yang telah dilakukan sebelumnya.

METODOLOGI

Pendekatan penelitian yang digunakan adalah metode penelitian kuantitatif yaitu menggambarkan dan menjelaskan pengaruh Motivasi Kerja, Kompetensi digital, dan Lingkungan kerja terhadap Kinerja Karyawan Perumda Air Minum Kabupaten Gowa.

Jenis dan Sumber Data

Adapun jenis data yang digunakan dalam pembahasan ini adalah sebagai berikut :

- 1) Data Kuantitatif, yaitu data yang berbentuk angka-angka dan dapat dihitung, antara lain data jumlah pegawai, dan kinerja organisasi.

- 2) Data Kualitatif, yaitu data yang tidak berbentuk angka-angka, melainkan hanya berupa informasi baik berupa lisan maupun tulisan sebagai pendukung dalam penulisan, misalnya masalah fenomena dan keprilakuan.

Sedangkan sumber data yang diperlukan dalam penelitian ini, bersumber dari:

- a. Data Primer. Data primer adalah data yang diperoleh melalui pengamatan secara langsung pada objek penelitian serta dengan melalui kuisener dengan staf personil yang ada kaitannya dengan penelitian ini.
- b. Data Sekunder. Data Sekunder adalah data yang diperoleh dari luar organisasi yang diteliti. Data ini diperoleh dari literature, hasil penelitian, aturan UU,PP, dan Perda, Perwali dan dokumen-dokumen penting yang berhubungan langsung dengan penelitian ini.

Teknik Pengumpulan Data

Untuk mendapatkan data yang diperlukan dalam rangka melakukan analisis terhadap pembuktian jawaban sementara atau hipotesis dari permasalahan yang dikemukakan dalam penelitian ini, maka peneliti hanya menggunakan salah satu yaitu (kuisener) saja. Teknik pengumpulan data secara terdiri dari :

- a. Observasi, yaitu teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan jalan melakukan pengamatan secara langsung terhadap objek yang diteliti.
- b. Wawancara, yaitu teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan mengadakan wawancara langsung dengan sejumlah pegawai yang memiliki keterkaitan langsung dengan permasalahan yang peneliti kemukakan.
- c. Kuesioner, yaitu teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan jalan mengumpulkan jawaban dari para responden melalui pertanyaan secara instruktur yang diajukan dalam bentuk tertulis.
- d. Dokumentasi, yaitu teknik pengumpulan data dengan mempelajari dokumen-dokumen kantor yang ada kaitannya masalah yang akan diteliti khususnya mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja.

Populasi dan Sampel

1. Populasi Penelitian

Arikunto (2016: 174) berpendapat bahwa sampel akan menjadi responden atau sumber data peneliti, dan kelompok ini adalah seluruh objek penelitian. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan pada perusahaan umum daerah (PERUMDA) air minum kabupaten Gowa dengan jumlah Komposisi sebagai berikut:

No	Jabatan	Jumlah	Status Kepegawaian	
			Organik	Kontrak
1	Direksi	3	✓	-
2	Kepala bagian	10	✓	-
3	Kepala cabang	9	✓	-
4	Staf Kantor Pusat	147	138	9
5	staf Kantor Cabang	144	132	12
Jumlah		313	292	21

Sumber data: Perumda Air Mir Minum Tirta Jeneberang 2023

Menurut Sugiyono (2017: 80), Populasi adalah bidang yang digeneralisasikan, terdiri dari objek atau subyek dengan kualitas dan karakteristik tertentu, yang

ditentukan oleh peneliti dan kemudian disimpulkan.. Selanjutnya menurut Umar Sekaran dan Bougie (2013: 89) populasi adalah sekelompok orang, peristiwa atau hal yang menjadi minat peneliti.

Sampel Penelitian

Sampel penelitian merupakan sebagian dari populasi yang diteliti. Pengambilan sampel pada penelitian ini menggunakan sampel non-probability sampling dengan jenis purposive sampling. Menurut Sugiyono (2017: 82), nonprobability sampling merupakan teknik pengambilan sampel yang tidak memberikan peluang yang sama bagi setiap elemen atau anggota populasi yang dipilih sebagai sampel. Sedangkan Purposive sampling menurut Sugiyono (2017:85) merupakan teknik pengambilan sampel dengan pertimbangan tertentu. Pertimbangan tersebut dalam penelitian ini antara lain jarak, waktu, dan efisiensi.

Metode Analisis Data

- Analisis Deskriptif. Analisis deskriptif, yaitu suatu analisis yang dilakukan untuk memberi gambaran mengenai jawaban responden atas pengaruh Motivasi Kerja, Kompetensi digital, dan Lingkungan kerja terhadap Kinerja Karyawan Perumda Air Minum Kabupaten Gowa.
- Analisis kuantitatif. Untuk menguji hasil olah data mengenai responden atas pengaruh Motivasi Kerja, Kompetensi digital, dan Lingkungan kerja terhadap Kinerja Karyawan Perumda Air Minum Kabupaten Gowa maka perlu dilakukan : Analisis Regresi Berganda

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

Analisis Regresi Linier Berganda

Tabel.17 Analisis Regresi Linier Berganda

Model		Coefficients ^a					
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	
		B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	.219	.340		.643	.522	
	Motivasi Kerja	.446	.067	.483	6.690	.000	
	Kompetensi Digital	.359	.076	.367	4.720	.000	
	Lingkungan Kerja	.182	.084	.172	2.163	.034	
R = 0,813		F _{hitung} = 52.600		R ² = 0,661		Sig = 0,000	

Hasil Olahan SPSS-2024

Tabel diatas diketahui bahwa nilai konstan yaitu $b_0 = 0.219$, Koefisien Regresi variabel Motivasi Kerja (X_1) sebesar 0,446, Koefisien regresi variabel Kompetensi Digital (X_2) sebesar 0.359, Koefisien regresi variabel Lingkungan Kerja (X_3) sebesar ,0.182, sehingga persamaan regresi dapat diformulasi sebagai berikut :

$$Y = 0.219 + 0,446 X_1 + 0,359 X_2 + 0,182 X_3$$

- Nilai konstan yaitu $b_0 = 0,219$, mempunyai arti bahwa, apabila variabel variabel Motivasi Kerja (X_1) variabel Kompetensi Digital (X_2) dan variabel Lingkungan Kerja (X_3) tidak mengalami perubahan maka Kinerja Karyawan pada Perumda Air Minum Tirta Jeneberang Kab. Gowa sebesar 0,219.
- Koefisien variabel Motivasi Kerja (X_1) sebesar 0,446, hal ini berarti bahwa apabila Motivasi Kerja dapat ditingkatkan dalam satuan atau unit, maka akan meningkatkan Kinerja Karyawan, dengan asumsi apabila variabel X_2 dan X_3 dalam keadaan konstan.

Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap...

- Koefisien variabel Kompetensi Digital (X2) sebesar 0,359, hal ini berarti bahwa apabila Kompetensi Digital dapat ditingkatkan dalam satuan atau unit, maka akan meningkatkan Kinerja Karyawan, dengan asumsi apabila variabel X1 dan X3 dalam keadaan konstan.
- Koefisien variabel Lingkungan Kerja (X3) sebesar ,0.182, hal ini berarti bahwa apabila variabel lingkungan kerja dapat ditingkatkan dalam satu satuan atau unit maka akan meningkatkan Kinerja Karyawan, dengan asumsi X1 dan X2 dalam keadaan konstan.

Pembahasan

Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil pengujian statistik dinyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja Karyawan Perumda Air Minum Tirta Jeneberang Kabupaten Gowa. Motivasi kerja dalam penelitian ini menggunakan indikator Prestasi, Pengakuan, Pekerjaan itu sendiri dan Pengembangan potensi karyawan. Masing-masing dari indikator ini akan dijelaskan sebagai berikut: Indikator pertama yaitu prestasi, terkait dengan, pernyataan berikut. Promosi kerja dan kenaikan pangkat dilakukan berdasarkan atas kemampuan dan prestasi Karyawan. Berdasarkan hasil tanggapan karyawan diketahui bahwa indikator pertama memiliki hasil tanggapan lebih tinggi sebesar 4,0 dari rata-rata keseluruhan indikator yaitu sebesar 3,28. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan setuju bahwa perusahaan dalam melakukan promosi dan kenaikan pangkat karyawan didasarkan pada penilaian atas prestasi kerja dan kemampuan karyawan.

Hasil tanggapan pada indikator ini sesuai dengan teori prestasi kerja yang dikemukakan oleh Bernardin (2017:159) bahwa prestasi adalah catatan tentang hasil-hasil yang diperoleh dari fungsi-fungsi pekerjaan tertentu atau kegiatan tertentu selama kurun waktu tertentu. Teori prestasi lain juga dikemukakan oleh Badriyah (2018:136), bahwa prestasi kerja sebagai hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya, yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu. Sementara itu Dharma (2018:1) dalam teori MSDM dijelaskan bahwa Prestasi kerja adalah proses penampilan kerja atau pencapaian hasil kerja yang diberikan oleh seseorang atau sekelompok orang.

Pernyataan Kedua, Atasan selalu memberikan penghargaan bagi bawahan yang mampu menunjukkan prestasi kerja. Berdasarkan hasil tanggapan karyawan, maka diketahui bahwa sebagian besar karyawan memberikan tanggapan yang baik dengan pemberian penghargaan kepada karyawan dengan berdasar pada prestasi kerja. Hasil tanggapan ini sesuai dengan penelitian Trihudiyatmanto, dan Sukardi (2023) yang menyatakan bahwa penghargaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil tanggapan responden ini juga sesuai dengan penelitian Rita Mariani at.al (2023), bahwa organisasi yang memperhatikan manajemen kompensasi yang baik akan memberikan peningkatan pada kinerja pegawainya. Penelitian ini juga mendukung penelitian Engkus, (20232), yang melakukan penelitian PDAM di Sukabumi menjelaskan bahwa Perusahaan harus mempertimbangkan standar kehidupan dan biaya hidup normal dalam penetapan kompensasi.

Penghargaan sebagai derivasi dari kompensasi non finansial, sangat sesuai untuk menjelaskan aspek perilaku dalam teori motivasi. Seorang karyawan yang dihargai dan dimotivasi dengan baik akan merasa bahwa mereka telah dihargai oleh perusahaan atas pekerjaan apa yang telah mereka kerjakan. Perusahaan diharapkan dapat memberikan penghargaan serta motivasi yang setimpal dari apa yang telah dilakukan oleh pegawainya. Untuk itu ketergantungan antara kedua belah pihak akan tetap saling membutuhkan sehingga rencana yang akan dilaksanakan dapat berjalan dengan lancar.

Indikator ketiga, Pengakuan (Recognition). Indikator ini terkait dengan pernyataan Karyawan mendapatkan pengakuan dan penghargaan dari teman kerja saat berhasil melakukan tugas pekerjaan dengan baik. Berdasarkan hasil tanggapan dalam penelitian diketahui bahwa karyawan secara dominan memberikan tanggapan yang baik. Hasil tanggapan ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan Sikira R., Madaba R., Filbert R, (2024), pada perusahaan industri Tanjania, menjelaskan bahwa Pengakuan pribadi memupuk peningkatan dedikasi, keselarasan dengan teori motivasi. Program pengakuan juga meningkatkan semangat karyawan, memengaruhi produktivitas dan kerja tim. Publik pengakuan menumbuhkan komitmen, dan persepsi positif terhadap pekerjaan, tempat kerja, dan rekan kerja sangat penting untuk itu lingkungan kerja yang positif. Selanjutnya, apresiasi verbal dari atasan dan rekan kerja adalah yang paling banyak berdampak, karena bersifat langsung dan pribadi. Menerima sertifikat pengakuan juga signifikan, karena pengakuan formal dapat meningkatkan kinerja kerja karyawan.

Hasil tanggapan ini, sesuai dengan penelitian yang dilakukan Anastasia 2022, yang melakukan penelitian di AS dan Kanada menjelaskan bahwa pengakuan karyawan merupakan praktik penting dalam organisasi untuk memotivasi dan mempertahankan karyawan, dengan empat bentuk utama praktik pengakuan: pengakuan pribadi, pengakuan atas praktik kerja, pengakuan atas dedikasi kerja, dan pengakuan atas hasil. Demikian pula dengan penelitian Ampofo,at.al (2023), yang menjelaskan bahwa Perusahaan Industri di Amerika menerapkan berbagai praktik pengakuan untuk memenuhi kebutuhan karyawan, termasuk pengakuan horizontal dari rekan kerja, pengakuan vertikal dari manajer dan supervisor, dan pengakuan eksternal dari klien dan mitra. Pernyataan keempat, Atasan memberikan pengakuan bagi Karyawan yang mampu mencapai target pekerjaan yang telah ditetapkan perusahaan Berdasarkan hasil tanggapan responden diketahui bahwa responden memberikan tanggapan dengan baik, dai pernyataan yang diajukan. Hasil tanggapan ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Akinsola, T, at.al (2023), terhadap 497 pegawai Bank di Nigeria mengungkapkan bahwa pengakuan formal karyawan secara parsial memediasi hubungan antara strategi motivasi dan kinerja karyawan. Hasil tanggapan ini tidak sejalan dengan penelitian Sherly Rosita Putri at.al (2023), yang menyatakan bahwa target pekerjaan tidak berpengaruh terhadap turnover karyawan. Penetapan target karyawan adalah proses menetapkan tujuan yang spesifik, terukur dan berorientasi pada peran yang dikerjakan oleh karyawan selama berada di perusahaan.

Hasil tanggapan ini sesuai dengan teori Manajemen Sumberdaya Manusia Benjamin Bukit, dkk.,(2017:94), bahwa Karyawan yang termotivasi, terlibat dan antusias sangat penting untuk membangun dan mempertahankan target kerja dan membuat bisnis menjadi sukses. Pekerja yang merasa senang dengan apa yang

mereka lakukan dan tahu bahwa mereka dihargai akan mendorong kinerja, produktivitas, dan pada akhirnya, memiliki pengaruh positif pada kesehatan seluruh bisnis. Perusahaan sebagai sebuah organisasi yang mempunyai targettarget tertentu, akan selalu megarapkan dapat memperoleh sumber daya manusia (SDM) yang berkompetensi dan professional dibidangnya masing-masing. Pernyataan kelima, Dalam bekerja Karyawan berusaha untuk meningkatkan kualitas pekerjaan. Berdasarkan hasil tanggapan responden diketahui bahwa karyawan memberikan tanggapan yang termasuk dalam kriteria baik. Hasil ini mencerminkan bahwa karyawan Perumda Air Minum Tirta Jeneberang Kab. Gowa, memahami dengan baik bahwa kualitas kerja karyawan akan memberikan dampak terhadap kinerja. Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian Sari et al., (2017), yang menjelaskan bahwa Kualitas kerja yang ditunjukkan karyawan dalam rangka memberikan kinerja yang terbaik organisasi.

Indikator keenam. Karyawan siap menerima pengarahan dari atasan apabila melakukan kesalahan dalam pekerjaan. Berdasarkan hasil tanggapan responden diketahui bahwa karyawan merespon dengan kriteria baik dari pernyataan kuisener. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan memahami dan menerima pengarahan apabila dalam melaksanakan pekerjaannya terdapat hasil yang kurang memuaskan atau terjadi kesalahan didalamnya.

Hasil tanggapan ini tentunya secara teoritis, dapat diterima, karena pada umumnya perusahaan atau organisasi selalu berupaya untuk melaksanakan seluruh rencana yang telah ditetapkan sebelumnya. Rencana ini sering disebut sebagai program sebuah perusahaan sedikitnya meliputi : Direction, budgeting, actuating, controlling, dan evaluation. Hasil ini sesuai dengan penelitian Wayan Dunie, (2018), yang menemukan bahwa pengarahan memberikan efek terhadap motivasi dan kinerja karyawan.

Berdasarkan pada pembahasan pada masing-masing indikator atau pernyataan tersebut, maka dapat dipertegas bahwa Motivasi kerja merupakan hal yang dibutuhkan organisasi, karyawan dengan motivasi yang tinggi tentunya akan memiliki semangat dalam penyelesaian pekerjaan yang dibebankan kepadanya. Wijaya A, Semmaila, Serlin Serang (2020). Motivasi merupakan suatu proses psikologis yang mencerminkan interaksi antara sikap, kebutuhan, persepsi dan keputusan yang terjadi dalam diri seseorang. Dalam kehidupan kita sehari-hari, motivasi diartikan sebagai keseluruhan proses pemberian dorongan atau rangsangan kepada para karyawan sehingga mereka bersedia bekerja sama dengan rela dan tanpa paksa. Motivasi timbul diakibatkan oleh dua (2) faktor yaitu faktor internal adalah faktor yang timbul dari dalam diri seseorang sedang faktor eksternal adalah faktor di luar diri seseorang. Eldi A. I. Malka, Rahman Mus, Muhtar Lamo, (2020).

Secara keseluruhan hasil penelitian ini sudah sesuai dengan teori motivasi dalam MSDM. Bahwa manajemen memiliki lima fungsi utama yaitu planning, staffing, leading, dan controlling. Pada pelaksanaannya, setelah rencana dibuat (planning), organisasi dibentuk (organizing), dan disusun personalia (staffing), maka langkah berikutnya adalah menugaskan atau mengarahkan karyawan menuju kearah tujuan yang telah dtentukan.

Fungsi pengarahan (leading) ini secara sederhana membuat para karyawan melakukan sesuatu sesuai dengan apa yang diinginkan dan harus mereka lakukan. Memotifasi karyawan merupakan kegiatan kepemimpinan yang termasuk didalam

fungsi ini. Kemampuan manager untuk memotifasi karyawannya akan sangat menentukan efektifitas manager. Manager harus dapat memotifasi para bawahannya agar pelaksanaannya kegiatan dan kepuasan kerja mereka meningkat.

Pengaruh Kompetensi digital terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil penelitian ditemukan bahwa kompetensi digital berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Karyawan Perumda Airminum Tirta Jeneberang, dengan nilai koefisien 0,359 dan tingkat signifikansi 0,000. Dengan hasil ini maka dapat dijelaskan bahwa kompetensi digital yang meningkat akan mendorong peningkatan kinerja karyawan. Kompetensi digital dalam penelitian ini menggunakan empat indikator yaitu Akses, Penggunaan, Komunikasi, dan Pembuatan, yang mengadopsi teori yang dikemukakan oleh Perifanou dan Economides (2019). Masing-masing indikator dijelaskan sebagai berikut. Pertama, akses. Berdasarkan hasil analisis statistik ditemukan bahwa indikator akses memiliki nilai rata-rata 4,0, dengan kategori baik. Hasil ini menunjukkan bahwa karyawan Perumda Air Minum Tirta Jeneberang sudah memiliki pengetahuan dan keterampilan mengakses fasilitas berupa Website yang dapat menunjang pekerjaannya, disamping itu juga Karyawan dapat termotivasi mencari dan menemukan topik tertentu di berbagai kanal digital.

Kedua, Karyawan dapat mencari dan menemukan topik tertentu di berbagai kanal digital. Hasil tanggapan menunjukkan bahwa karyawan memahami dengan baik topik-topik dalam kanal digital. Hasil ini sesuai dengan penelitian Elisnawati, Masdar Mas'ud, Abbas Selong. (2023), bahwa dengan memahami kanal digital akan mendorong peningkatan dalam pengetahuan digital karyawan.

Ketiga, Perusahaan memberikan ruang literasi kepada semua karyawan dalam memberikan layanan digital. Hasil menunjukkan bahwa perusahaan memberikan perhatian yang baik menurut karyawan, sehingga dengan ruang literasi yang diberikan akan memberikan motivasi dan inovasi karyawan dalam mengembangkan kemampuan personal, dan kompetensi individunya dalam menunjang pekerjaan di perusahaan. Hasil penelitian ini sesuai dengan temuan Ratna Sari, Herry Krisnandi, (2023), yang menyatakan bahwa dengan memberikan inklusi literasi, maka perusahaan akan semakin terbuka dalam beradaptasi dengan lingkungan perubahan yang semakin maju. Keempat, Perusahaan mengsosialisasikan pemanfaatan teknologi digital dalam layanan publik. Hasil ini menunjukkan bahwa dalam menghadapi persaingan industri air bersih dalam konteks perusahaan yang menguasai hayat hidup orang banyak, maka pemanfaatan teknologi akan semakin memberikan dampak yang positif terhadap percepatan dan keterangkauan layanan pada seluruh segmen masyarakat. keberadaan Perumda air minum sebagai BUMD dapat membantu memenuhi kebutuhan masyarakat, menunjang bagi perkembangan kelangsungan dunia usaha dan perkembangan ekonomi di daerah. Keberadaan Perusahaan Umum Daerah Air Minum sebagai unsur pelayanan publik, harus mengutamakan aspek sosial. Hal ini tercermin di dalam penetapan harga produk lebih mempertimbangkan kemampuan masyarakat. Kelima, Karyawan bisa menggunakan internet untuk mempercepat pekerjaan dan informasi ke pelanggan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa karyawan memahami dengan baik bagaimana memanfaatkan kemudahan teknologi dalam menunjang percepatan layanan informasi ke masyarakat. Zimmermann (2020).

Keenam Perusahaan menggunakan sarana digital untuk berkomunikasi dengan karyawan dan pelanggan. Indikator ini mendapat tanggapan yang baik dari karyawan. Artinya bahwa karyawan memahami dengan baik, sarana teknologi dalam pelayanan publik. Hasil ini sesuai dengan penelitian Vuorikari et al (2016), bahwa salah satu tujuan penggunaan sarana komunikasi adalah fasilitas teknologi. Ketujuh Perusahaan berinovasi dalam kualitas produk dan layanan digital. Berdasarkan hasil tanggapan maka diketahui bahwa karyawan menyadari adanya inovasi perusahaan yang berkaitan dengan produk layanan. Hal ini tentunya bertujuan untuk semakin meningkatkan kualitas dan kepuasan dalam memberikan layanan yang dirasakan masyarakat. Pelayanan air bersih kepada masyarakat tentunya memberikan dampak pada pertumbuhan pelanggan dan kinerja perusahaan. Hasil ini sesuai dengan penelitian Fletcher dan Griffiths (2020) yang menyatakan bahwa transformasi digital wajib dilakukan oleh semua sektor.

Kedelapan Layanan digital bertujuan untuk memberikan kemudahan, efisiensi masyarakat. Indikator ini juga mendapat tanggapan yang baik dari karyawan. Efisiensi dalam birokrasi akan membuka jalan bagi terwujudnya pelayanan publik yang lebih responsif. Otomatisasi proses dan basis data yang saling terintegrasi akan menghapus proses birokrasi yang berbelit dan tidak diperlukan. Hal ini memungkinkan instansi pemerintah dapat memberikan respon yang lebih cepat dan akurat terhadap setiap permintaan layanan publik dari masyarakat. Digital government juga dapat menghemat biaya operasional. Penggunaan teknologi modern mengurangi pengeluaran terkait administrasi kertas dan birokrasi yang berlebih. Selain itu, digitalisasi sistem juga memungkinkan pelaksanaan administrasi pemerintahan yang transparan, sehingga menutup celah-celah terjadinya pemborosan serta penyalahgunaan anggaran yang merugikan negara.

Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil penelitian ditemukan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Karyawan Perumda Airminum Tirta Jeneberang, dengan nilai koefisien 0,359 dan tingkat signifikansi 0,000. Dengan hasil ini maka dapat dijelaskan bahwa lingkungan kerja yang baik akan mendorong peningkatan kinerja karyawan. lingkungan kerja dalam penelitian ini menggunakan indikator hubungan sesama karyawan, hubungan dengan atasan, dan fasilitas kerja. Masing-masing indikator dijelaskan sebagai berikut. Pertama hubungan antar sesama karyawan. Indikator ini menghasilkan nilai tanggapan yang baik dari karyawan. Hasil menunjukkan bahwa Hubungan antar karyawan (human relation) adalah hubungan kemanusiaan yang harmonis, tercipta atas kesadaran dan kesediaan melebur keinginan individu demi terciptanya kepentingan bersama. Hubungan antarmanusia (human relation) akan tercipta serta terpelihara dengan baik, jika ada kesediaan melebur sebagian keinginan individu demi menghargai, hormat-menghormati, toleransi, menghargai pengorbanan, dan peranan yang diberikan setiap individu anggota kelompok atau karyawan. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Karyawan dapat bersosialisasi dengan rekan kerja, baik dalam urusan pekerjaan ataupun kegiatan diluar pekerjaan, telah terjalin dengan baik, dengan tidak membedakan status kepegawaian.

Selanjutnya hubungan dengan karyawan dengan pimpinan. Hasil tanggapan karyawan menunjukkan bahwa karyawan Perumda Tirta Jeneberang memiliki hubungan yang baik dengan para pimpinannya. Sehingga hubungan ini akan

berdampak pada kinerja karyawan, karena mendorong adanya semangat dan motivasi dalam bekerja.

Dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan, selain tersedianya sumber daya manusia (SDM) yang kompeten terdapat salah satu faktor penting yaitu pemberian fasilitas kerja yang memadai. Fasilitas yang dimaksud disini adalah segala jenis peralatan, perlengkapan kerja dan fasilitas lain yang berfungsi sebagai alat bantu dalam melaksanakan pekerjaan. Fasilitas kerja sangat penting dalam menunjang kinerja karyawan suatu perusahaan karena fasilitas kerja yang baik dan alat yang sesuai akan mendukung kinerja karyawan lebih efektif dan efisien (Jufrizen, 2021). Fasilitas kerja adalah sesuatu yang harus disediakan oleh suatu perusahaan, baik fasilitas yang disediakan secara langsung maupun fasilitas penunjang. Selain fasilitas kerja yang menunjang pekerjaan, ada fasilitas lain yang juga tidak kalah pentingnya seperti tersedianya tempat ibadah, tempat olahraga, balai pengobatan dan lain sebagainya. Pemberian fasilitas merupakan salah satu bentuk kepedulian perusahaan terhadap karyawan agar mampu menunjang kinerja (Sabri dan Susanti, 2021).

SIMPULAN

Berasarkan hasil penelitian dan pembahasan, maka penelitian memberikan simpulan sebagai berikut: 1). Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Perumda Air Minum Tirta Jeneberang Kabupaten Gowa. Motivasi kerja yang tinggi akan mendorong peningkatan kinerja. 2). Kompetensi digital berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Perumda Air Minum Tirta Jeneberang Kabupaten Gowa. Dengan kompetensi digital akan mendorong peningkatan pelayanan publik dalam penyediaan air bersih dan peningkatan kualitas layanan kepada masyarakat. 3). Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Perumda Air Minum Tirta Jeneberang Kabupaten Gowa. Dengan lingkungan kerja yang kondusif akan menciptakan suasana kerja yang harmonis, dan iklim kerja lebih kondusif untuk meningkatkan kinerja karyawan dan kinerja pelayanan publik.

Referensi :

- Babatunde, T. J., Issa, O., Saliu, U. A., Babafemi, G. O., Abdulraheem, J. W., & Otonekwu, F. O. (2021). Effects Of Motivation On Staff Performance And Job Satisfaction In The University Of Ilorin Library.
- Caesario, A. (2022). The Impact Of Digital Work Systems And Information Systems On Employee Performance: Work Models In Society 5.0 Era. *Akademik: Jurnal Mahasiswa Ekonomi & Bisnis*, 2(3), 149-157.
- Cahen, F., & Borini, F. M. (2020). International Digital Competence. *Journal Of International Management*, 26(1), 100691.
- Cahyarini, B. R., & Samsara, L. (2021). The Challenges Of Digital Competency Implementation Towards World-Class Bureaucracy. *Jurnal Borneo Administrator*, 17(2), 259-274.
- Darsana, I. M., & Wijaya, N. S. (2022). Analysis Of The Influence Of Digitallity Aspects On Employee Performancein The Field Of Hospitality In Gianyar Regency, Bali. *Enrichment: Journal Of Management*, 12(3), 2352-2357.
- Elisnawati, E., Mas'ud, M., & Selong, A. (2023). Pengaruh Kompetensi Digital, Motivasi Kerja

- Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia (Bpsdm) Provinsi Sulawesi Selatan. *Journal On Education*, 5(3), 8308-8323.
- Fadli, M., Modding, B., & Zakari, J. (2023). The Influence Of Work Motivation, Emotional Intelligence, And Competence On Occupation Satisfaction Through Work Achievement In The Library Service In South Sulawesi. *International Journal Of Professional Business Review*, 8(6), E02306-E02306.
- Garini, R. A., & Muafi, M. (2023). The Effect Of Digital Competence, Work Life Balance And Work Stress Towards Service Performance With Moderation Of Emotional Intelligence On Employees Of Pt. X. *International Journal Of Business Ecosystem & Strategy* (2687-2293), 5(2), 01-11.
- Hidayat, R. (2021). Pengaruh Motivasi, Kompetensi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja. *Widya Cipta: Jurnal Sekretari Dan Manajemen*, 5(1), 16-23.
- Hidayat, R. (2021). Pengaruh Motivasi, Kompetensi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja. *Widya Cipta: Jurnal Sekretari Dan Manajemen*, 5(1), 16-23.
- Hutagaol, E., Pasaribu, S. E., & Rambe, M. F. (2022). Pengaruh Kompetensi, Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Perumahan Dan Kawasan Permukiman Kabupaten Labuhanbatu Utara. *Jurnal Pusat Studi Pendidikan Rakyat*, 143-159.
- Joni, J., & Hikmah, H. (2022). Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Value: Jurnal Manajemen Dan Akuntansi*, 17(1), 13-24.
- Lestari, E. (2021). Pengaruh Motivasi, Kompetensi, Disiplin Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Karyawan Pt. Tektonindo Henida Jaya Group? (Doctoral Dissertation, Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia Jakarta).
- Maryoleine Ivone, R. A. M. S. C. H. I. E. (2023). Analisis Kompetensi Digital Pada Badan Pengelolaan Keuangan Dan Aset Daerah Kabupaten Kepulauan Tanimbar (Doctoral Dissertation, Ipdn).
- Mazurchenko, A., & Zelenka, M. (2022). Employees' Digital Competency Development In The Construction And Automotive Industrial Sectors. *Central European Business Review*, 11(1), 41.
- Munstashir, F. D., & Tricahyono, D. (2021). Analisis Kompetensi Digital Aparatur Sipil Negara Di Lingkup Pemerintahan Kabupaten Bogor (Studi Pada Aparatur Sipil Negara Kabupaten Bogor). *Eproceedings Of Management*, 8(3).
- Munstashir, F. D., & Tricahyono, D. (2021). Digital Competency Analysis Of The State Civil Services In Bogor District Government (Studies In Bogor Regency State Civil Apparatus). *Eproceedings Of Management*, 8, 1-10.
- Nurjuha, A. A., & Faisal, T. The Effect Of Work Mutation, Motivation, And Work Engagement On Satisfaction And Their Impact On Staff Performance In The Environment Of Pt Pln (Persero) Of Aceh Regional Main Unit.
- Pallawagau, A. (2021). The Impact Of Organizational Culture, And Work Motivation On Employee Performance Through Employee Job Satisfaction Pt. Kasmar Tiar Raya. *International Journal Of Economics, Management, Business, And Social Science (Ijembis)*, 1(1), 11-21.
- Sari, R., & Krisnandi, H. (2023). The Effect Of Competence, Digitalization Technology And Work Environment On Employee Productivity Through Work Motivation At Jakarta Medical Center. *International Journal Of Economics Development Research (Ijedr)*, 4(1), 464-480.
- Sastrawan, R. (2023). Pengaruh Kompetensi Karyawan, Motivasi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Pt. Berkah Utama Traktor. *Digital Bisnis: Jurnal Publikasi Ilmu Manajemen Dan E-Commerce*, 2(3), 358-368.
- Seran, M. H., Suci, R. P., & Zulkifli, Z. (2023). Peranan Motivasi Kerja Dalam Memediasi

Hubungan Antara Servant Leadership Dan Kompetensi Digital Terhadap Kinerja Individu (Studi Pada Property Sales Executive Di Kota Malang). *Journal Of Innovation Research And Knowledge*, 2(9), 3617-3626.

Sumiati, M., & Purbasari, R. N. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja Dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Bisnis Dan Akuntansi*, 21(1a-2), 211-220.

Taki, R., Paramata, M. R., & Suyanto, M. A. (2023). The Influence Of Competence, Motivation, Work Environment, And Job Satisfaction On Employee Performance In The Department Of Public Works And Spatial Planning Of Gorontalo City. *International Journal Of Education, Social Studies, And Management (Ijessm)*, 3(2), 24-34.

Wiradendi Wolor, C. (2020). The Importance Of Work-Life Balance On Employee Performance Millennial Generation In Indonesia. *Journal Of Critical Reviews*.