

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Perkembangan instansi pemerintah di Indonesia saat ini berfokus pada dinamika perubahan dalam sistem birokrasi, pelayanan publik, serta implementasi kebijakan pemerintahan yang berbasis teknologi. Pemerintah selalu memberikan himbauan pada instansi untuk senantiasa meningkatkan kualitas pelayanan publik yang diberikan kepada masyarakat. Hal ini sejalan dengan program pemerintah untuk mewujudkan pemerintahan yang lebih terbuka dan terpercaya di masyarakat. Seiring dengan semakin banyaknya instansi pemerintah yang mengadopsi teknologi informasi, hal ini menjadi salah satu upaya strategis dalam meningkatkan efisiensi dan efektivitas dalam pelayanan publik.

Kualitas instansi pemerintah merupakan hal penting yang perlu diperhatikan secara berkala karena berdampak langsung pada penilaian publik mengenai seberapa baik pemerintah beroperasi dan memberikan pelayanan publik. Instansi pemerintah yang baik mampu menyediakan layanan yang cepat dan sesuai dengan kebutuhan masyarakat. Dengan pelayanan publik yang baik maka akan meningkatkan kepuasan masyarakat serta meningkatkan kepercayaan terhadap pemerintah. Selain itu, lembaga pemerintah yang berkualitas tinggi dapat lebih baik mengelola kebijakan dan program pembangunan sehingga membantu dalam mencapai tujuan nasional.

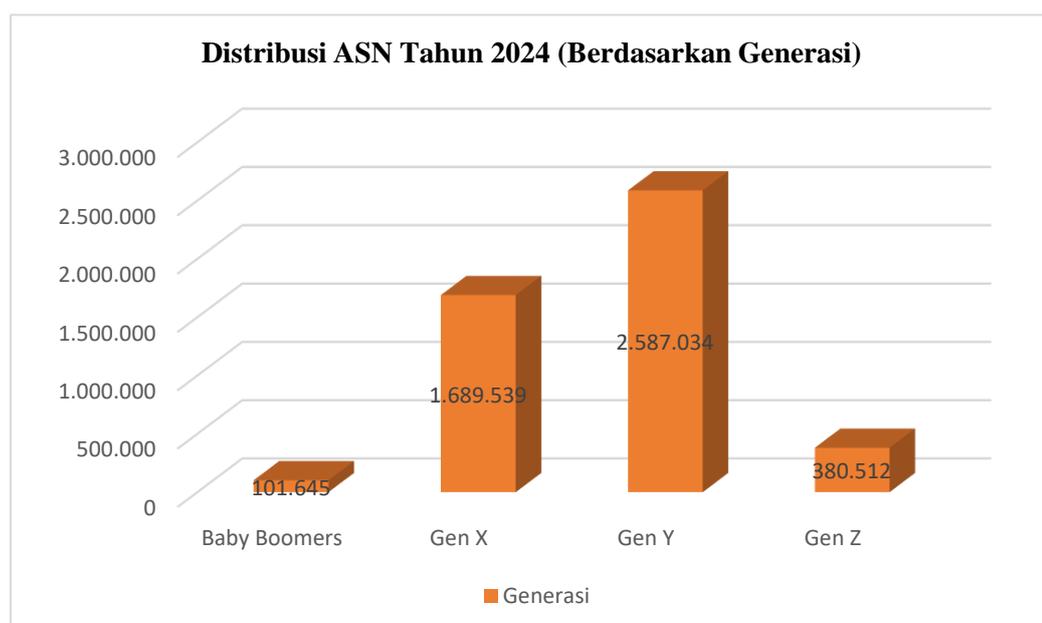
Sumber daya manusia merupakan komponen penting dalam sebuah perusahaan. Sumber daya manusia memegang peran yang besar dalam mendukung

keberhasilan perusahaan untuk mencapai tujuannya. Setiap instansi selalu berharap dapat mengoptimalkan sumber daya manusia dan mengelolanya dengan sebaik mungkin. Pengelolaan sumber daya manusia sangat berkaitan dengan pengelolaan pegawai yang diharapkan bisa memberikan kinerja terbaik agar tujuan instansi bisa tercapai secara maksimal. Menurut Koto et al. (2024), di dalam instansi, pegawai merupakan aset utama yang memiliki peran strategis sebagai pemikir, perencana, dan pengendali aktivitas instansi. Mengingat pentingnya peran pegawai dalam instansi, maka mereka diharapkan memberikan perhatian serius terhadap tugas-tugas mereka agar tujuan instansi dapat tercapai sesuai harapan.

Pegawai merupakan bagian dari birokrasi dan bertanggung jawab untuk menerapkan kebijakan pemerintah, menyediakan layanan publik, dan mengelola sumber daya secara efektif. Hal tersebut sesuai dengan Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara yang menjelaskan bahwa Aparatur Sipil Negara terdiri dari Pegawai Negeri Sipil (PNS) dan Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK) yang memiliki tugas dan fungsi untuk membantu penyelenggaraan pemerintahan dan pembangunan negara. Pegawai merupakan pemeran utama dalam kegiatan instansi sehingga perlu memiliki kemampuan dan keterampilan yang baik sesuai dengan kebutuhan dan perubahan yang terjadi dalam instansi. Aparatur Sipil Negara (ASN) diharapkan memiliki integritas yang tinggi dan berkompeten dalam menjalankan tugasnya.

Saat ini banyak instansi pemerintah yang mulai menggunakan sistem berbasis digital seiring dengan kemajuan teknologi untuk meningkatkan kinerja dan efektivitas pelayanan mereka. Meskipun demikian, beberapa pegawai instansi

pemerintah masih mengalami kesulitan untuk menyesuaikan diri dengan perubahan ini. Beberapa pegawai masih kesulitan mengadopsi teknologi karena beberapa alasan seperti, keterbatasan dalam teknologi, kurangnya pelatihan yang memadai, ketidaksesuaian antara latar belakang pendidikan pegawai, dan kebutuhan teknologi di tempat kerja. Faktor usia dan kebiasaan kerja manual juga menjadi kendala bagi sebagian orang. Berdasarkan data yang diterbitkan oleh Badan Pusat Statistik (2020) diketahui bahwa Indonesia memiliki jumlah penduduk usia produktif (15-64 tahun) lebih banyak dari jumlah penduduk usia non produktif (<15 tahun dan >65 tahun). Untuk meningkatkan produktivitas sumber daya manusia, kondisi demografi ini harus dimanfaatkan dengan memberikan pendidikan berkualitas tinggi, pelatihan keterampilan, dan kesempatan kerja yang memadai. Manajemen sumber daya manusia yang efektif memainkan peran penting untuk meningkatkan daya saing global Indonesia.



Gambar 1. 1 Distribusi Aparatur Sipil Negara Tahun 2024

Sumber: Badan Kepegawaian Negara (2024)

Dari gambar 1.1 di atas dapat diketahui bahwa saat ini komposisi Aparatur Sipil Negara (ASN) berdasarkan generasi terbagi menjadi empat yaitu, *Baby Boomer* yang memiliki jumlah paling sedikit sebanyak 101.645 (2%) berada pada kelahiran tahun 1946-1964, Generasi X dengan rentang tahun kelahiran 1965-1976 memiliki jumlah ASN sebanyak 1.689.539 (36%), Generasi Y pada rentang kelahiran tahun 1977-1994 memiliki jumlah ASN tertinggi yaitu sebanyak 2.587.034 (54%), dan Generasi Z dengan rentang kelahiran tahun 1995-2010 memiliki jumlah ASN sebanyak 380.512 (8%). Komposisi yang beragam ini memberikan pengaruh terhadap kegiatan operasional suatu instansi pemerintah. Generasi Y dan Z cenderung lebih responsif terhadap perubahan teknologi, sementara Generasi *Baby Boomers* dan Gen X memiliki pengalaman yang panjang dengan birokrasi. Namun, dengan adanya keberagaman tersebut terkadang dapat menimbulkan kesulitan dalam kolaborasi antar generasi karena perbedaan dalam cara berpikir, cara bekerja, dan kemampuan untuk beradaptasi dengan teknologi. Oleh karena itu, penting bagi manajemen untuk memastikan bahwa hubungan antar rekan kerja berjalan dengan baik dan adanya kolaborasi pengetahuan antar generasi.

Di sisi lain, dengan tingginya jumlah penduduk saat ini menimbulkan tingginya persaingan individu untuk mendapatkan pekerjaan guna memperoleh penghasilan. Di Indonesia, menjadi Aparatur Sipil Negara (ASN) masih dianggap sebagai pekerjaan yang menjanjikan bagi sebagian besar masyarakat. Berdasarkan data yang diunggah oleh Tirto (2024), diketahui pada tahun 2023 jumlah pendaftar CPNS dan PPPK sebanyak 2.409.882 orang dan mengalami kenaikan pada tahun 2024 mencapai 3.963.832 orang. Hal ini didukung dengan keuntungan-keuntungan

yang ditawarkan apabila menjadi seorang Aparatur Sipil Negara (ASN). Jaminan stabilitas pekerjaan menjadi salah satu keuntungan yang dapat dimiliki jika seseorang menjadi Aparatur Sipil Negara (ASN).

Dalam kondisi ekonomi yang tidak menentu, menjadi Aparatur Sipil Negara (ASN) memberikan jaminan pendapatan tetap setiap bulan, tunjangan, dan keamanan kerja hingga masa pensiun, yang sangat menarik bagi individu yang menginginkan stabilitas finansial. Selain itu, perusahaan cenderung menawarkan mekanisme kenaikan pangkat yang terorganisir dan jenjang karier yang jelas. Saat ini, pemerintah mulai mendorong transformasi digital dan reformasi birokrasi. Oleh karena itu, kompetensi Aparatur Sipil Negara (ASN) harus sesuai dengan tuntutan zaman, seperti kemampuan teknologi, inovasi, dan pelayanan publik yang efektif. Ini menunjukkan bahwa menjadi ASN tidak hanya menjanjikan stabilitas tetapi juga memberi orang kesempatan untuk berkontribusi langsung pada pembangunan negara.



Gambar 1. 2 Jumlah Aparatur Sipil Negara Tahun 2023

Sumber: Badan Pusat Statistik (2024), *diolah peneliti*

Berdasarkan Gambar 1.2, menampilkan distribusi dari jumlah Aparatur Sipil Negara (ASN) setiap wilayah di Indonesia. Wilayah Papua dan Maluku memiliki jumlah yang relatif kecil. Sumatera menjadi wilayah tertinggi kedua dengan komposisi Aparatur Sipil Negara (ASN) sebanyak 979.094 karena didukung oleh luasnya wilayah administratif dan tingginya jumlah penduduk di wilayah tersebut. Pulau Jawa menempati posisi tertinggi sebagai wilayah di Indonesia dengan jumlah komposisi Aparatur Sipil Negara (ASN) mencapai 1.419.418 yang mencerminkan tingginya kebutuhan Aparatur Sipil Negara (ASN) di wilayah ini sebagai pusat pemerintahan, ekonomi, dan pendidikan nasional. Distribusi Aparatur Sipil Negara (ASN) ini memainkan peran penting dalam membantu kegiatan operasional lembaga pemerintah di berbagai wilayah di Indonesia. Aparatur Sipil Negara (ASN) bertanggung jawab menjalankan pelayanan publik, melaksanakan kebijakan pemerintah, dan memberikan sumber daya untuk mewujudkan pemerataan pembangunan.

Tabel 1. 1

Jumlah Penduduk, ASN, dan Rasio di Pulau Jawa Tahun 2023

No	Provinsi	Jumlah Penduduk	Jumlah ASN	Rasio
1	Jawa Timur	41,14 Juta	397.900	0,96%
2	Jawa Tengah	37,49 Juta	365.008	0,97%
3	Jawa Barat	49,40 Juta	356.347	0,72%
4	DKI Jakarta	11,25 Juta	266.988	2,3%
5	Banten	12,15 Juta	68.729	0,56%
6	D.I. Yogyakarta	3,68 Juta	44.817	1,2%

Sumber: Badan Pusat Statistik (2024)

Berdasarkan tabel 1.1 menunjukkan bahwa Provinsi Jawa Barat memiliki jumlah penduduk tertinggi dibandingkan 5 kota lain di pulau jawa yaitu sebesar 49,40 juta jiwa, dengan jumlah Aparatur Sipil Negara (ASN) sebanyak 356.347

orang, yang menghasilkan rasio Aparatur Sipil Negara (ASN) terhadap jumlah penduduk sebesar 0,72%. Hasil tersebut mengindikasikan bahwa jumlah Aparatur Sipil Negara (ASN) di Jawa Barat relatif kecil dibandingkan dengan jumlah penduduknya. Fenomena tersebut menunjukkan potensi tantangan dalam pemenuhan kebutuhan sumber daya manusia (SDM) untuk mendukung pelayanan publik yang optimal. Distribusi sumber daya manusia di dalam sebuah instansi harus tepat karena memengaruhi kinerja instansi pemerintah di provinsi tersebut. Jika distribusi sumber daya manusia tidak tepat, maka dapat menyebabkan beban kerja yang tinggi pada Aparatur Sipil Negara (ASN), kurang optimalnya pelayanan publik, serta kesulitan dalam pengelolaan sumber daya manusia. Dengan adanya kendala tersebut dapat mempengaruhi kinerja instansi atau organisasi karena pekerjaan yang dihasilkan pegawai kurang maksimal. Dampaknya terhadap kinerja instansi di Jawa Barat adalah potensi penurunan efisiensi dan efektivitas dalam pelaksanaan program pemerintah.

Tabel 1. 2

Pengukuran Kinerja dan Realisasi Kinerja Perangkat Daerah Jawa Barat Tahun 2023

No	Instansi	Sasaran Kinerja	Target	Realisasi
1	Dinas Kesehatan	Meningkatnya Akses dan Kualitas Pelayanan Kesehatan yang Berdaya Saing.	100%	89%
2	Dinas Pendidikan	Meningkatkan Aksesibilitas, Mutu serta tata kelola Pendidikan menengah dan pendidikan khusus dan layanan khusus.	100%	96%
3	Dinas Penanaman Modal Dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu	Meningkatkan kualitas pelayanan perizinan sesuai standar pelayanan publik	100%	91%

No	Instansi	Sasaran Kinerja	Target	Realisasi
4	Dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi	Meningkatnya tenaga kerja yang bekerja, kompeten, tangguh, produktif dan berdaya saing dalam hubungan industrial yang kondusif untuk mendukung Jawa Barat Juara Lahir dan Batin.	100%	54%
5	Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil	Meningkatnya Fasilitas Pelayanan Administrasi Kependudukan dan Pencatatan Sipil.	100%	84%
6	Sekretariat Daerah	Meningkatnya Kualitas Layanan Sekretariat Daerah.	100%	89%
7	Badan Pendapatan Daerah	Meningkatnya Kualitas Pelayanan Publik.	100%	91%
8	Dinas Bina Marga Dan Penataan Ruang	Terwujudnya tata ruang wilayah Provinsi Jawa Barat yang efisien, berkelanjutan dan berdaya saing.	100%	94%
9	Dinas Pemberdayaan Perempuan, Perlindungan Anak Dan Keluarga Berencana	Meningkatnya perlindungan dan pemenuhan hak anak	100%	65%
10	Dinas Perumahan Dan Permukiman	Meningkatnya akses infrastruktur dasar permukiman	100%	78%
11	Dinas Sosial	Meningkatnya Taraf Kesejahteraan Penduduk Miskin dan Rentan	100%	43%
12	Dinas Sumber Daya Air	Meningkatnya Kinerja Layanan irigasi.	100%	56%
13	Dinas Koperasi Dan Usaha Kecil	Meningkatnya Kinerja Kelembagaan Koperasi dan Usaha Kecil	100%	33%

Sumber: e-sakip Jabarprov (2024)

Berdasarkan Tabel 1.2 diketahui bahwa pengukuran kinerja perangkat daerah di Provinsi Jawa Barat belum memenuhi target yang telah ditetapkan. Dinas Koperasi Dan Usaha Kecil Provinsi Jawa Barat menunjukkan bahwa realisasi

kinerja masih berada di bawah target. Capaian kinerja perangkat daerah yang masih di bawah target menunjukkan adanya kesenjangan antara rencana strategis dan pelaksanaannya. Hal ini dapat disebabkan oleh berbagai faktor, seperti keterbatasan sumber daya manusia, anggaran yang tidak mencukupi, atau kendala teknis dan non-teknis dalam pelaksanaan program. Dengan target capaian sebesar 100%, Dinas Koperasi Dan Usaha Kecil hanya berhasil merealisasikan 33%, sehingga terdapat sebesar 67% yang masih belum terpenuhi. Hal ini mengindikasikan perlunya upaya strategis untuk meningkatkan kinerja agar sesuai dengan target yang telah direncanakan. Kinerja yang berada di bawah target dapat berdampak negatif terhadap efektivitas pelayanan publik, kepuasan masyarakat, serta pencapaian tujuan pembangunan daerah.

Tabel 1. 3

Rekapitulasi Kinerja Unit Pelayanan Publik di Jawa Barat Tahun 2023

No	Nama Daerah	Rata-rata	
		Indeks	Kategori
1	Kota Sumedang	4,64	A
2	Kota Bandung	4,6	A
3	Kota Bekasi	4,49	A-
4	Kota Bogor	4,49	A-
5	Kota Tanggerang Selatan	4,48	A-
6	Kota Tanggerang	4,39	A-
7	Kabupaten Bandung	4,32	A-
8	Kota Cimahi	4,31	A-
9	Kota Depok	4,31	A-
10	Kabupaten Garut	4,29	A-
11	Kabupaten Karawang	4,27	A-
12	Kabupaten Bandung Barat	4,27	A-
13	Kota Cilegon	4,23	A-
14	Kota Bogor	4,23	A-
15	Kota Pandeglang	4,22	A-
16	Kabupaten Sukabumi	4,18	A-
17	Kota Tasikmalaya	4,18	A-
18	Kota Sukabumi	4,15	A-

No	Nama Daerah	Rata-rata	
		Indeks	Kategori
19	Kota Bekasi	4,15	A-
20	Kabupaten Tasikmalaya	4,14	A-
21	Kabupaten Tangerang	4,12	A-
22	Kabupaten Serang	4,09	A-
23	Kabupaten Purwakarta	4,08	A-
24	Kabupaten Majalengka	4,03	A-
25	Kabupaten Cianjur	4,01	B
26	Kota Banjar	3,98	B
27	Kabupaten Kuningan	3,96	B
28	Kabupaten Lebak	3,91	B
29	Kabupaten Ciamis	3,89	B
30	Kabupaten Cirebon	3,68	B
31	Kabupaten Indramayu	3,66	B
32	Kota Serang	3,49	B-
33	Kabupaten Subang	3,43	B-

Sumber: Kemenpanrb (2024)

Pada tabel 1.3 memuat daftar kota/kabupaten di Jawa Barat dengan dengan penilaian unit pelayanan publik dari yang tertinggi hingga terendah. Kota Sumedang menempati posisi tertinggi dengan nilai indeks 4,64 dan masuk ke dalam kategori penilaian A. Sementara, Kabupaten Subang hanya memperoleh nilai indeks sebesar 3,43 dan berada pada kategori B- di bawah kota/kabupaten lain di Jawa Barat. Dari hasil evaluasi tersebut menunjukkan bahwa pelayanan publik di Kabupaten Subang masih memerlukan banyak perbaikan untuk mencapai kualitas yang lebih baik. Posisi ini menyoroti perlunya upaya lebih serius dalam meningkatkan tata kelola pelayanan dan responsivitas terhadap kebutuhan masyarakat. Kabupaten Subang perlu melakukan evaluasi menyeluruh terhadap strategi pelayanan publik yang telah dijalankan, serta mengidentifikasi hambatan-hambatan yang mengakibatkan kinerja pelayanan belum maksimal. Dibutuhkan juga peningkatan kapasitas aparatur untuk standar pelayanan publik yang lebih baik

Pemerintah Kabupaten Subang memiliki sejumlah instansi yang berada di bawah pengelolaan dan pengawasan pemerintah daerah. Pemerintah Kabupaten Subang bertugas melakukan evaluasi terhadap kinerja setiap instansi yang berada dalam wilayahnya sehingga dapat mengetahui capaian kinerja setiap instansi. Adapun capaian kerja instansi di Kabupaten Subang pada tahun 2023 yaitu sebagai berikut:

Tabel 1. 4
Capaian Kinerja Instansi di Kabupaten Subang Tahun 2023

No	Instansi	Target	Realisasi
1	Dinas Pendidikan dan Kebudayaan	100%	94%
2	Dinas Sosial	100%	90%
3	Dinas Kearsipan dan Perpustakaan	100%	90%
4	Dinas Komunikasi dan Informatika	100%	87%
5	Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang	100%	83%
6	Dinas Pariwisata, Kepemudaan, dan Olahraga	100%	83%
7	Dinas Perhubungan	100%	83%
8	Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa	100%	82%
9	Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil	100%	81%
10	Dinas Pertanian	100%	81%
11	Dinas Kesehatan	100%	80%
12	Dinas Lingkungan Hidup	100%	80%
13	Dinas Koperasi, UMKM, Perdagangan, dan Perindustrian	100%	79%

Sumber: BKPSDM Kabupaten Subang (2024)

Berdasarkan data yang disajikan pada tabel 1.4 diketahui bahwa, Dinas Pendidikan Kabupaten Subang mencapai hasil kinerja tertinggi dengan persentase 94%, sedangkan Dinas Koperasi, UMKM, Perdagangan, dan Perindustrian Kabupaten Subang mencatatkan capaian terendah sebesar 79%. Oleh karena itu, Dinas Koperasi, UMKM, Perdagangan, dan Perindustrian Kabupaten Subang menjadi perhatian utama karena pencapaian kinerja yang masih lebih rendah

dibandingkan dengan beberapa instansi lainnya di Kabupaten Subang. Hal ini menunjukkan perlunya evaluasi dan peningkatan strategi serta pelaksanaan program agar target kerja dapat tercapai secara lebih maksimal.

Pada penelitian ini peneliti memilih lokasi penelitian di Dinas Koperasi, UMKM, Perdagangan, Dan Perindustrian Kabupaten Subang yang berlokasi di Jalan K. S. Tubun Nomor 14, Karanganyar, Subang, Jawa Barat 41211, yang merupakan kantor kedinasan yang bergerak dalam peningkatan perekonomian masyarakat Kabupaten Subang yang berada di bawah tanggung jawab pemerintah daerah Kabupaten Subang. Dalam pelaksanaan layanan yang maksimal kepada masyarakat, penting bagi Dinas Koperasi, UMKM, Perdagangan, Dan Perindustrian Kabupaten Subang dalam memiliki sumber daya manusia yang berkualitas dan berkompeten di bidangnya.

Tabel 1. 5

Data Capaian Kinerja Dinas Koperasi, UMKM, Perdagangan, dan Perindustrian Kabupaten Subang Tahun 2020-2024

Tahun	Capaian Kinerja	Klasifikasi Nilai
2020	90%	A
2021	88%	B
2022	80%	B
2023	79%	C
2024	80%	B

Sumber: Dinas Dinas Koperasi, UMKM, Perdagangan, dan Perindustrian Kabupaten Subang (2025)

Tabel 1.5 menunjukkan data capaian kinerja Dinas Koperasi, UMKM, Perdagangan, dan Perindustrian Kabupaten Subang pada tahun 2020–2024. Capaian kinerja pada tahun 2020 mencapai 90% dengan klasifikasi A, namun mengalami penurunan pada tahun-tahun berikutnya. Pada tahun 2023 mengalami

penurunan terendah hingga 79% dengan klasifikasi nilai C. Penurunan capaian kinerja ini menunjukkan bahwa kinerja Dinas Koperasi, UMKM, Perdagangan, dan Perindustrian Kabupaten Subang belum maksimal. Hal ini disebabkan oleh beberapa faktor, seperti kurang optimalnya disiplin kerja, rendahnya tanggung jawab pegawai, serta keterbatasan fasilitas pendukung. Maka, diperlukan upaya perbaikan dalam pengelolaan sumber daya agar capaian kinerja dapat kembali meningkat dan mencapai target yang lebih tinggi.

Berdasarkan hasil wawancara dengan narasumber di Dinas Koperasi, UMKM, Perdagangan, Dan Perindustrian Kabupaten Subang yaitu Ibu Lia Widayani, S.E., M.Si selaku Kasubag Umum Kepegawaian menunjukkan bahwa kinerja pegawai, kompetensi digital, disiplin kerja, dan lingkungan kerja di Dinas Koperasi, UMKM, Perdagangan, Dan Perindustrian Kabupaten Subang masih belum optimal. Hal-hal tersebut memerlukan perhatian dan langkah perbaikan untuk meningkatkan efisiensi serta efektivitas kinerja perusahaan secara keseluruhan. Oleh karena itu, diperlukan strategi pengembangan sumber daya manusia yang terarah guna menciptakan budaya kerja yang lebih produktif dan adaptif terhadap perkembangan teknologi.

Untuk memperkuat penelitian ini, maka peneliti melakukan pra-survei terhadap 30 pegawai Dinas Koperasi, UMKM, Perdagangan, Dan Perindustrian Kabupaten Subang mengenai kinerja pegawai. Hasil dari pra-survei ini memberikan gambaran awal mengenai kondisi kinerja pegawai di instansi tersebut, yang nantinya dapat dijadikan sebagai dasar dalam merumuskan fokus permasalahan

penelitian. Pada survei ini, dimensi kinerja pegawai yang digunakan yaitu berdasarkan Mangkunegara (2020) dimana dimensi dari kinerja pegawai terdiri dari Kuantitas Kerja, Kualitas Kerja, Tanggung Jawab, Kerjasama, dan Inisiatif. Adapun hasil pra-survei disajikan dalam sebuah tabel, yaitu sebagai berikut:

Tabel 1. 6

Hasil Pra-survei Kinerja Pegawai Dinas Koperasi, UMKM, Perdagangan, Dan Perindustrian Kabupaten Subang

No	Dimensi	Frekuensi Jawaban					Jumlah Skor	Rata-rata
		SS	S	KS	TS	STS		
		5	4	3	2	1		
1	Kuantitas Kerja	2	11	16	1	0	104	3,46
2	Kualitas Kerja	2	5	9	12	2	83	2,76
3	Tanggung Jawab	4	7	8	10	1	93	3,1
4	Kerjasama	6	8	9	5	2	101	3,36
5	Inisiatif	2	9	13	4	2	95	3,1
Skor rata-rata Kinerja Pegawai								3,14

Sumber: Hasil olah data kuisioner pra-survei (2025)

Berdasarkan Tabel 1.6, rata-rata skor kinerja pegawai di Dinas Koperasi, UMKM, Perdagangan, Dan Perindustrian Kabupaten Subang adalah 3,14. Kemudian, terdapat tiga dimensi kinerja yang memiliki skor terendah, yaitu kualitas kerja dengan skor rata-rata 2,8 dan tanggung jawab serta inisiatif dengan skor rata-rata 3,1. Hal ini selaras dengan hasil wawancara bersama Ibu Lia Widayani, S.E., M.Si selaku Kasubag Umum Kepegawaian di Dinas Koperasi, UMKM, Perdagangan, Dan Perindustrian Kabupaten Subang pada 24 Januari 2025. Beliau menyatakan bahwa masih banyak pegawai yang belum mencapai kualitas kerja yang diharapkan, kurangnya tanggung jawab terhadap pekerjaan mereka sendiri, dan rendahnya inisiatif pegawai untuk melakukan pekerjaan tanpa perintah atasan. Meskipun aspek kuantitas kerja dan kerjasama sudah cukup baik, masih terdapat

peluang untuk perbaikan guna mencapai kinerja yang lebih optimal secara keseluruhan.

Kinerja merupakan indikator seberapa efektifnya suatu program, kegiatan, atau kebijakan dalam mencapai sasaran, tujuan, visi, dan misi yang telah direncanakan oleh instansi melalui strategi instansi. Kinerja pegawai menjadi faktor penting bagi kesuksesan instansi dan merupakan fondasi yang penting bagi manajemen sumber daya manusia. Oleh karena itu, kinerja pegawai dianggap sebagai elemen pendukung yang penting dalam menjalankan operasional instansi secara optimal. Jika kinerja yang dihasilkan pegawai baik maka dampak yang diberikan kepada instansi akan positif begitupun sebaliknya jika kinerja yang dihasilkan pegawai buruk maka dampak yang diberikan kepada instansi negatif dan hal ini tentunya merugikan bagi instansi. Saat ini instansi harus berupaya meningkatkan kinerja para pegawai dan menciptakan inovasi yang mendukung hal tersebut agar mampu bersaing dalam industri global. Pada era digital seperti saat ini, menjadi tantangan bagi semua sektor industri dalam beradaptasi dengan perkembangan teknologi termasuk instansi pemerintah.

Berdasarkan penelitian terdahulu, beberapa faktor utama yang diduga memengaruhi kinerja pegawai telah diidentifikasi. Chaedir et al. (2024) menyatakan bahwa kinerja pegawai dalam organisasi dipengaruhi oleh kompetensi digital, disiplin kerja, dan motivasi. Sementara itu, Oktavia & Fernos (2023) menekankan bahwa lingkungan kerja dan budaya organisasi juga memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai. Faktor-faktor tersebut memiliki peran krusial dalam memengaruhi kinerja pegawai. Ilomaki dalam Marguna & Sangiasseri

(2020) menjelaskan bahwa kompetensi digital mencakup beberapa aspek penting, yaitu literasi digital, keterampilan TIK, keselamatan dan etika digital, pemecahan masalah digital, serta kreativitas dan inovasi digital. Dessler dalam Afandi (2021) menunjukkan bahwa dimensi disiplin kerja meliputi ketaatan terhadap waktu dan tanggung jawab dalam menjalankan pekerjaan. Di sisi lain, McClland (2020) mengidentifikasi bahwa motivasi pegawai terdiri atas tiga aspek utama yaitu, kebutuhan akan prestasi, kebutuhan akan afiliasi, dan kebutuhan akan kekuasaan. Siagian (2020) menyatakan bahwa dimensi lingkungan kerja dapat dibagi menjadi dua kategori, yaitu lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja nonfisik. Selain itu, Robbins & Judge (2020) menjelaskan bahwa budaya organisasi mencakup beberapa dimensi utama, seperti inovasi dan pengambilan risiko, perhatian terhadap hal-hal rinci, serta stabilitas organisasi.

Tabel 1. 7

Hasil Pra-Survei Faktor-Faktor Yang Di Duga Memengaruhi Kinerja Pegawai Dinas Koperasi, UMKM, Perdagangan, Dan Perindustrian Kabupaten Subang

Variabel	Dimensi	Frekuensi					Jumlah Skor	Rata-rata
		SS	S	KS	TS	STS		
		5	4	3	2	1		
Kompetensi Digital	Literasi Digital	2	4	8	14	2	76	2,5
	Keterampilan TIK	1	1	9	17	2	72	2,4
	Keselamatan dan Etika Digital	3	5	10	8	4	85	2,8
	Pemecahan Masalah Digital	4	6	14	6	0	98	3,3
	Kreativitas dan Inovasi Digital	6	13	4	3	2	102	3,4
Skor Rata-rata Kompetensi Digital								2,88
	Ketaatan Waktu	4	3	12	8	3	87	2,9

Variabel	Dimensi	Frekuensi					Jumlah Skor	Rata-rata
		SS	S	KS	TS	STS		
		5	4	3	2	1		
Disiplin Kerja	Tanggung Jawab terhadap Pekerjaan	3	8	10	7	2	93	3,1
	Skor Rata-rata Disiplin Kerja							3,0
Motivasi	Kebutuhan akan Prestasi	8	9	7	5	1	108	3,6
	Kebutuhan akan Afiliasi	6	10	8	4	2	106	3,5
	Kebutuhan akan Kekuasaan	5	7	11	6	1	99	3,3
Skor Rata-rata Motivasi							3,46	
Lingkungan Kerja	Lingkungan Kerja Fisik	4	3	9	10	4	83	2,8
	Lingkungan Kerja Non-fisik	8	9	7	4	2	107	3,5
Skor Rata-rata Lingkungan Kerja							3,15	
Budaya Organisasi	Inovasi dan Pengambilan Risiko	4	15	4	5	2	104	3,5
	Perhatian Hal Rinci	9	10	7	3	1	113	3,7
	Kemantapan	8	10	7	4	1	110	3,6
Skor Rata-rata Budaya Organisasi							3,6	

Sumber: Hasil Olah Data Kuisisioner Pra-survei (2025)

Tabel 1.7 menunjukkan hasil pra-survei mengenai faktor-faktor yang diduga memengaruhi kinerja pegawai di Dinas Koperasi, UMKM, Perdagangan, dan Perindustrian Kabupaten Subang. Hasil survei ini mencakup lima aspek utama, yaitu Kompetensi Digital, Disiplin Kerja, Motivasi, Lingkungan Kerja, dan Budaya Organisasi. Kompetensi digital memiliki skor rata-rata 2,88, menunjukkan bahwa literasi digital dan keterampilan TIK masih perlu ditingkatkan. Disiplin kerja memiliki skor 3,0, dengan tantangan utama dalam ketaatan waktu dan tanggung jawab pegawai. Motivasi pegawai cukup baik dengan skor 3,46, terutama dalam aspek kebutuhan akan prestasi. Lingkungan kerja memiliki skor 3,15, menunjukkan

bahwa kondisi fisik kantor masih kurang optimal. Sementara itu, budaya organisasi mencatat skor tertinggi, yaitu 3,6. Hasil ini mengindikasikan bahwa peningkatan kompetensi digital dan perbaikan lingkungan kerja dapat berkontribusi pada peningkatan kinerja pegawai secara keseluruhan.

Pelaksanaan reformasi birokrasi di Indonesia berupaya menyesuaikan dengan perkembangan zaman dengan memperbaiki tata kelola manajemen kepegawaian. Teknologi informasi dan komunikasi dapat dimanfaatkan karena memiliki dampak positif bagi instansi. *Modern* ini, teknologi informasi dapat menjadi pelopor perubahan dalam proses pemerintahan. Oleh karena itu, semua prosedur administratif yang sebelumnya dilakukan secara manual harus digantikan. Teknologi akan memudahkan aktivitas instansi pemerintahan menjadi lebih cepat, efektif, dan efisien Nada & Mursyidah (2022).

Kompetensi adalah perpaduan antara pengetahuan, keterampilan, sikap, serta karakteristik pribadi yang berkontribusi signifikan dalam mendukung kinerja seseorang secara efektif.. Kompetensi menjadi landasan penting bagi keberhasilan individu dalam berbagai situasi kerja, karena berperan dalam menentukan cara seseorang bertindak, mengambil keputusan, dan menyelesaikan tugas. Menurut *World Economic Forum* (2024), kompetensi di era industry 4.0 dibagi menjadi tiga yaitu, kompetensi kognitif, kompetensi digital dan literasi data, serta kompetensi emosional dan sosial.

Di era teknologi seperti saat ini, kompetensi digital merupakan kemampuan yang seharusnya dimiliki oleh setiap individu di dalam sebuah perusahaan atau instansi. Kompetensi Digital merupakan kemampuan seseorang untuk

menggunakan, memahami, dan berpartisipasi secara efektif dalam lingkungan digital yang semakin kompleks Liana et al. (2023). Dalam era digital yang terus berkembang, fenomena kompetensi digital menjadi semakin penting, karena teknologi informasi dan komunikasi telah menjadi bagian penting dari kehidupan sehari-hari. Kompetensi digital mencakup berbagai keterampilan, menurut Ilomaki dalam Marguna dan Sangiesseri (2020) dimensi kompetensi digital yaitu literasi digital, keterampilan TIK, keselamatan dan etika digital, pemecahan masalah digital, serta kreativitas dan inovasi digital. Berdasarkan penelitian yang dilakukan Elisnawati et al. (2023) menyatakan bahwa kompetensi digital berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai. Untuk meyakinkan pernyataan tersebut, maka dilakukan pra-survei untuk mengevaluasi dimensi-dimensi kompetensi digital di Dinas Koperasi, UMKM, Perdagangan, Dan Perindustrian Kabupaten Subang dengan hasil sebagai berikut:

Tabel 1. 8
Hasil Pra-survei Kompetensi Digital di Dinas Koperasi, UMKM,
Perdagangan, Dan Perindustrian Kabupaten Subang

Variabel	Dimensi	Frekuensi					Jumlah Skor	Rata-rata
		SS	S	KS	TS	STS		
		5	4	3	2	1		
Kompetensi Digital	Literasi Digital	2	4	8	14	2	76	2,5
	Keterampilan TIK	1	1	9	17	2	72	2,4
	Keselamatan dan Etika Digital	3	5	10	8	4	85	2,8
	Pemecahan Masalah Digital	4	6	14	6	0	98	3,3
	Kreativitas dan inovasi Digital	6	13	4	3	2	102	3,4
Skor Rata-rata Kompetensi Digital							2,88	

Sumber: Hasil olah data kuisioner pra-survei 2025

Berdasarkan tabel 1.8 diperoleh hasil dari pra-survei pada variabel kompetensi digital, aspek kreativitas dan inovasi digital mencatat skor rata-rata tertinggi sebesar 3,4, sedangkan beberapa dimensi memiliki skor rata-rata yang rendah, seperti pada dimensi keterampilan TIK memiliki skor rata-rata yakni 2,4, literasi digital dengan skor rata-rata 2,5 serta keselamatan dan etika digital yang memiliki skor rata-rata 2,8. Secara keseluruhan, kompetensi digital memiliki rata-rata skor 2,88, yang mengindikasikan perlunya peningkatan di berbagai aspek agar mencapai tingkat yang lebih baik.

Berdasarkan wawancara dengan Ibu Lia Widayani, S.E., M.Si selaku Kasubag Umum Kepegawaian di Dinas Koperasi, UMKM, Perdagangan, Dan Perindustrian Kabupaten Subang sejalan dengan data yang diperoleh, di mana keterampilan TIK pegawai masih tergolong rendah. Beberapa pegawai masih merasa memiliki keterbatasan dalam memahami dan menggunakan teknologi, sehingga mereka mengalami kesulitan dalam beradaptasi dengan perkembangan digital.

Tabel 1. 9

Hasil Pra-survei Disiplin Kerja di Dinas Koperasi, UMKM, Perdagangan, Dan Perindustrian Kabupaten Subang

Variabel	Dimensi	Frekuensi					Jumlah Skor	Rata-rata
		SS	S	KS	TS	STS		
		5	4	3	2	1		
Disiplin Kerja	Ketaatan Waktu	4	3	12	8	3	87	2,9
	Tanggung jawab terhadap Pekerjaan	3	8	10	7	2	93	3,1
Skor Rata-rata Disiplin Kerja								3,0

Sumber: Hasil olah data kuisioner pra-survei 2025

Tabel 1.9 menunjukkan hasil pra-survei pada variabel disiplin kerja di Dinas Koperasi, UMKM, Perdagangan, dan Perindustrian Kabupaten Subang. Survei ini mengukur dua dimensi disiplin kerja, yaitu ketaatan waktu dan tanggung jawab terhadap pekerjaan. Hasilnya, dimensi ketaatan waktu memiliki rata-rata 2,9, sementara tanggung jawab terhadap pekerjaan memiliki rata-rata 3,1, dengan skor rata-rata keseluruhan 3,0. Hal ini mengindikasikan bahwa aspek-aspek tersebut perlu mendapatkan perhatian dan peningkatan. Hal ini selaras dengan hasil wawancara yang dilakukan sebelumnya, bahwa pegawai masih belum disiplin dalam menaati jam kerja serta kurang maksimal dalam menjalankan tanggung jawab mereka. Situasi ini menandakan perlunya langkah perbaikan yang harus dilakukan oleh Dinas Koperasi, UMKM, Perdagangan, Dan Perindustrian Kabupaten Subang.

Disiplin kerja merupakan faktor penting dalam mendukung tercapainya kinerja karyawan yang baik. Disiplin adalah ketika pegawai selalu datang dan pulang tepat waktu, melakukan semua pekerjaan dengan baik, dan mematuhi semua peraturan yang berlaku. Peraturan dan sanksi diperlukan dalam sebuah perusahaan. Peraturan sangat penting untuk membimbing pegawai dalam upaya menciptakan lingkungan kerja yang baik. Hal ini akan membantu perusahaan dan pegawai mencapai tujuan mereka. Jika karyawan tidak mematuhi peraturan ini, perusahaan akan sulit mencapai tujuannya. Jika sebagian besar karyawan mematuhi peraturan, kedisiplinan perusahaan akan berjalan dengan baik. Berdasarkan penelitian Farisi et al. (2020) disiplin kerja memiliki pengaruh terhadap peningkatan kinerja pegawai

dalam sebuah perusahaan. Hapsari & Ichwani (2022), menghasilkan penelitian yang sama bahwa disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

Tabel 1. 10

Hasil Pra-survei Lingkungan Kerja di Dinas Koperasi, UMKM, Perdagangan, Dan Perindustrian Kabupaten Subang

Variabel	Dimensi	Frekuensi					Jumlah Skor	Rata-rata
		SS	S	KS	TS	STS		
		5	4	3	2	1		
Lingkungan Kerja	Lingkungan Kerja Fisik	4	3	9	10	4	83	2,8
	Lingkungan Kerja Non-Fisik	8	9	7	4	2	107	3,5
Skor Rata-rata Lingkungan Kerja								3,15

Sumber: Hasil olah data kuisioner pra-survei 2025

Hasil pra-survei pada Tabel 1.10 menunjukkan bahwa lingkungan kerja di Dinas Koperasi, UMKM, Perdagangan, dan Perindustrian Kabupaten Subang masih perlu perbaikan. Terutama pada dimensi lingkungan kerja fisik yang memiliki rata-rata skor 2,8. Nilai ini menunjukkan bahwa aspek fisik lingkungan kerja fisik masih belum optimal dan perlu ditingkatkan agar lebih mendukung kenyamanan dan produktivitas pegawai. Sedangkan dimensi lingkungan kerja non-fisik memperoleh nilai 3,5 sehingga berada pada kategori cukup baik, tetapi masih perlu ditingkatkan agar lebih baik. Sejalan dengan hasil wawancara yang mengungkapkan bahwa kurangnya fasilitas dan alat bantu kerja yang kurang mendukung serta pencahayaan yang tidak memadai menjadi faktor utama yang memengaruhi kenyamanan dan produktivitas pegawai. Kondisi lingkungan kerja yang kurang optimal ini dapat berdampak pada efektivitas kerja dan motivasi pegawai. Oleh karena itu, diperlukan perbaikan dan penyediaan fasilitas yang lebih baik guna menciptakan lingkungan kerja yang lebih nyaman.

Lingkungan kerja merupakan tempat di mana para pegawai menjalankan tugas dalam setiap harinya selama masa kerja mereka. Suasana kerja yang kondusif menciptakan rasa aman dan memungkinkan pegawai untuk bekerja secara optimal. Lingkungan kerja memiliki dampak pada emosi pegawai. Ketika pegawai merasa nyaman dengan lingkungan kerja di perusahaan maka mereka dapat bekerja secara efektif sehingga meningkatkan kinerja mereka Handoko et al. (2021). Pada penelitian yang dilakukan oleh Herlina (2020), penelitian menghasilkan secara parsial bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal tersebut didukung oleh hasil penelitian Irwan & Irfan (2021) yang menyatakan hasil bahwa ada pengaruh secara signifikan antara pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.

Dinas Koperasi, UMKM, Perdagangan, Dan Perindustrian Kabupaten Subang berusaha memastikan seluruh pegawai dapat menjalankan tugasnya dengan maksimal melalui peningkatan kompetensi digital, disiplin kerja, dan lingkungan kerja. Kinerja optimal dari para karyawan berperan penting dalam meningkatkan produktivitas, yang pada akhirnya mendukung organisasi untuk tumbuh dan bersaing secara lebih efektif.

Berdasarkan permasalahan dan kondisi yang telah diuraikan, penelitian ini difokuskan pada judul: **“PENGARUH KOMPETENSI DIGITAL, DISIPLIN KERJA, DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DINAS KOPERASI, UMKM, PERDAGANGAN, DAN PERINDUSTRIAN KABUPATEN SUBANG.”**

1.2 Identifikasi dan Rumusan Masalah

Identifikasi dan rumusan masalah dalam penelitian ini merupakan langkah penting, yang bertujuan agar peneliti dan pembaca dapat memahami berbagai isu yang berkaitan dengan judul penelitian. Penelitian ini berfokus pada merumuskan dan menjelaskan permasalahan yang berdampak pada kinerja pegawai di Dinas Koperasi, UMKM, Perdagangan, dan Perindustrian Kabupaten Subang. Tujuannya adalah untuk mempermudah pemahaman terhadap hasil penelitian yang mencakup faktor-faktor yang diduga mempengaruhi kinerja pegawai seperti kompetensi digital, disiplin kerja, dan lingkungan kerja.

1.2.1 Identifikasi Masalah

Setiap instansi tentu menginginkan agar semua pegawai dapat bekerja sesuai dengan aturan yang berlaku serta mampu meningkatkan kinerja yang dihasilkan. Namun dalam praktiknya, tidak semua pegawai mampu bekerja sesuai dengan harapan perusahaan. Berdasarkan uraian latar belakang, maka dapat disimpulkan identifikasi masalah penelitian ini sebagai berikut:

1. Kompetensi Digital
 - a. Kurangnya pemahaman dasar tentang literasi digital.
 - b. Rendahnya pengetahuan dan keterampilan pegawai dalam pengoperasian website atau aplikasi berbasis digital (dikenal dengan istilah TIK/Teknologi, Informasi, dan Komunikasi).
 - c. Kurangnya kesadaran akan keamanan dan etika digital.
2. Disiplin kerja
 - a. Pegawai kurang patuh terhadap jam kerja yang ditetapkan oleh kantor.

- b. Kurangnya tanggung jawab pegawai dalam melakukan pekerjaan.
3. Lingkungan Kerja
- a. Kurangnya fasilitas dan alat bantu kerja yang disediakan oleh kantor untuk mendukung pekerjaan pegawai.
 - b. Kurangnya kebersihan dan penerangan yang cukup di dalam ruangan kantor sehingga mampu mengganggu konsentrasi pegawai dalam bekerja.
4. Kinerja Karyawan
- a. Pekerjaan yang dihasilkan pegawai kurang sesuai dengan harapan perusahaan.
 - b. Rendahnya tanggung jawab pegawai dalam bekerja.
 - c. Kurangnya inisiatif pegawai dalam melaksanakan pekerjaan.

1.2.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang dijelaskan sebelumnya, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagaimana kompetensi digital di Dinas Koperasi, UMKM, Perdagangan, dan Perindustrian Kabupaten Subang.
2. Bagaimana disiplin kerja di Dinas Koperasi, UMKM, Perdagangan, dan Perindustrian Kabupaten Subang.
3. Bagaimana lingkungan kerja di Dinas Koperasi, UMKM, Perdagangan, dan Perindustrian Kabupaten Subang.
4. Bagaimana kinerja pegawai di Dinas Koperasi, UMKM, Perdagangan, dan Perindustrian Kabupaten Subang.

5. Bagaimana pengaruh kompetensi digital, disiplin kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai di Dinas Koperasi, UMKM, Perdagangan, dan Perindustrian Kabupaten Subang baik secara simultan dan parsial.

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan uraian latar belakang dan rumusan masalah, maka tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis:

1. Kompetensi digital di Dinas Koperasi, UMKM, Perdagangan, dan Perindustrian Kabupaten Subang.
2. Disiplin kerja di Dinas Koperasi, UMKM, Perdagangan, dan Perindustrian Kabupaten Subang.
3. Lingkungan kerja Dinas Koperasi, UMKM, Perdagangan, dan Perindustrian Kabupaten Subang.
4. Kinerja pegawai Dinas Koperasi, UMKM, Perdagangan, dan Perindustrian Kabupaten Subang.
6. Besarnya pengaruh kompetensi digital, disiplin kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai di Dinas Koperasi, UMKM, Perdagangan, dan Perindustrian Kabupaten Subang baik secara simultan dan parsial.

1.4 Kegunaan Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat bagi pihak-pihak terkait yang akan menggunakan penelitian ini. Semua hasil yang telah diperoleh dalam penelitian ini diharapkan dapat memberikan kegunaan baik secara teoritis maupun praktis seperti yang dijelaskan lebih lanjut sebagai berikut:

1.4.1 Kegunaan Teoritis

Secara teoritis hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi masukan bagi perkembangan ilmu manajemen sumber daya manusia mengenai Pengaruh Kompetensi Digital, Disiplin kerja, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai. Selain itu, dapat menjadi bahan kajian atau perbandingan penelitian lain untuk memperoleh informasi bagi pihak-pihak yang membutuhkan informasi yang masih terkait dengan penelitian ini.

1.4.2 Kegunaan Praktis

Sesuai dengan tujuan Usulan Penelitian yang sudah dijelaskan tersebut, Usulan Penelitian memiliki banyak kegunaan yang dapat diperoleh. Usulan Penelitian yang dilakukan di Dinas Koperasi, UMKM, Perdagangan, dan Perindustrian Kabupaten Subang dapat memberikan kegunaan untuk mahasiswa ataupun peneliti, Dinas Koperasi, UMKM, Perdagangan, dan Perindustrian Kabupaten Subang, dan bagi pihak lain. Adapun kegunaan-kegunaan yang diperoleh sebagai berikut:

1. Bagi Peneliti
 - a. Dengan penelitian ini, peneliti dapat memperoleh informasi secara langsung mengenai fenomena kompetensi digital, disiplin kerja, lingkungan kerja, dan kinerja pegawai di Dinas Koperasi, UMKM, Perdagangan, dan Perindustrian Kabupaten Subang.
 - b. Dapat menambah ilmu pengetahuan bagi peneliti serta penerapannya dalam teori-teori yang berkaitan dengan Kompetensi Digital, Disiplin kerja, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai.

2. Bagi Instansi

Diharapkan hasil dari penelitian ini dapat memberikan informasi tambahan atau referensi sebagai acuan dalam memperbaiki atau mengevaluasi sistem yang sudah ada pada instansi kedepannya agar dapat menyelesaikan permasalahan yang terkait dengan kompetensi digital, disiplin kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai.

3. Bagi Pihak Lain

- a. Diharapkan dapat menjadi referensi dan pembanding bagi peneliti selanjutnya yang meneliti bidang kajian yang sama.
- b. Sebagai bahan pertimbangan bagi Perusahaan atau Instansi lain yang mengalami permasalahan serupa.