

## **BAB II**

### **TINJAUAN PUSTAKA**

#### **2.1 Tinjauan Teori**

##### 2.1.1 Kompetensi Digital

###### 2.1.1.1 Pengertian Kompetensi Digital

Kompetensi digital saat ini merupakan sebuah kemampuan wajib yang harus dimiliki agar dapat bertahan di era digital ini. Hal ini karena di era yang serba teknologi canggih ini, kita tidak cukup hanya mampu mengoperasikan teknologi saja, tetapi juga bisa mengoptimalkan penggunaannya secara positif untuk pribadi maupun orang lain. Selanjutnya apa itu kompetensi digital? Kompetensi digital adalah seperangkat kemampuan, pengetahuan dan sikap yang esensial dalam mengintegrasikan kehidupan dengan menyikapi, memanfaatkan, dan mengkomunikasikan perubahan teknologi. Berdasarkan Muizu dan Budiarti (2017) kompetensi digital adalah kompetensi yang mempengaruhi tingkat percaya diri serta kekritisannya seseorang dalam bekerja, belajar, mengembangkan diri serta berpartisipasi dalam masyarakat. Kemampuan digital adalah pengetahuan dan kecakapan untuk menggunakan alat-alat komunikasi, media digital, atau jaringan dalam menemukan, menggunakan, membuat informasi, mengevaluasi, dan memanfaatkannya secara sehat, bijak, cerdas, cermat, tepat dan patuh hukum dalam rangka membina komunikasi dan interaksi dalam kehidupan sehari-hari (Cahen dan Borini, 2020). Sedangkan kompetensi digital sendiri adalah kompetensi terkait teknologi, produk, serta pelayanan digital. Menurut Mayes dan Folwer (2013) kompetensi digital sendiri menekankan pada keterampilan, pendekatan, perilaku dan konsep. Selain itu, ada juga penggunaan digital yang fokus pada pengaplikasian kompetensi digital.

Dari pengertian di atas dapat disimpulkan bahwa kompetensi digital merupakan salah satu variabel penting dalam sebuah proses pelayanan, demi meningkatkan

kualitas pelayanan dan kinerja dari sumber daya manusia itu sendiri. Dalam memaksimalkan kinerja di era digital ini, sangat diperlukan peningkatan serta pergeseran kompetensi yang harus dimiliki oleh karyawan. Sebab dimungkinkan variabel kompetensi digital mempunyai pengaruh yang sangat kuat dalam peningkatan kinerja sumber daya manusia.

#### 2.1.1.2 Penerapan Kompetensi Digital

Perkembangan bisnis jasa pengiriman yang semakin menjanjikan dalam beberapa tahun terakhir telah mendatangkan sejumlah pemain baru. Salah satunya adalah PT Indah Logistik, yang bergerak dalam bidang usaha jasa angkutan barang hingga dokumen, dengan tujuan seluruh provinsi di Indonesia bahkan ke luar negeri. Perusahaan yang hadir pada tahun 2011, oleh H. Arisal Aziz pengusaha asal kota Pariaman, yang berkecimpung di bisnis travel dan angkutan barang sejak tahun 2020. Dalam perkembangannya, perusahaan yang di kenal dengan brand Indah Logistik ini telah memiliki 519 cabang, 2.880 karyawan, dan 1.800 kendaraan operasional. Untuk semakin di kenal secara digital, Indah Logistik memanfaatkan ranah digital baik untuk pelayanan maupun campaign. Tidak hanya itu perusahaan juga mengharuskan semua karyawannya agar paling tidak menguasai beberapa media sosial seperti Instagram, facebook, Tiktok, hingga youtube, sebagai upaya mendekati diri dengan para pelanggannya. Selain aktif di media, pihaknya juga mempunyai layanan dengan memanfaatkan website dan aplikasi. Dalam layanan aplikasi, para pelanggan bisa dengan mudah mengetahui tarif untuk pengiriman barang hingga cek resi barang.

Tidak bisa di pungkiri persaingan di industri jasa pengiriman saat ini semakin sengit. Untuk dapat bersaing dengan pemain lainnya, Indah Logistik unggul dalam layanan penjemputan, pemanfaatan media digital, yang di mana memungkinkan pengirim tidak perlu datang ke kantor cabang atau agen. Perusahaan mengakui efek pandemic cukup membuat bisnis logistic menjadi lesu, makanya perusahaan merubah strategi dengan pelayanan menggunakan digital. Berkat strategi di atas, Indah

Logistik saat ini menjadi salah satu pemain jasa cargo yang diperhitungkan di Indonesia. Selain itu, berkat popularitas nya di ranah digital, Indah Logistik masuk jajaran brand peraih Indonesia Digital Popular Award 2022, yang merupakan penghargaan bergengsi bagi brand-brand di Indonesia yang telah sukses membangun popularitas serta meningkatkan aktivitas brandnya melalui media digital atau internet.

Dari penjelasan diatas, dapat disimpulkan bahwa kemampuan digital sangat berperan penting dalam proses usaha khususnya pada PT. Indah Logistik Cargo. Hal ini bisa dilihat bahwa dengan adanya digital, dapat mempermudah pelanggan untuk mengakses serta mengirimkan dan atau menerima barang.

### 2.1.1.3 Indikator Kompetensi Digital

Menurut Elisnawati *at al.*,(2022) dalam jurnal pengaruh kompetensi digital, motivasi kerja, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan, terdapat beberapa indikator kompetensi digital diantaranya sebagai berikut:

1. Akses (*access*) yaitu karyawan dapat mencari dan menemukan informasi tertentu atau informasi serupa diberbagai perangkat digital.
2. Menggunakan (*use*) yaitu karyawan dapat merekam dan menyimpan data dalam berbagai format menggunakan berbagai perangkat dan alat digital.
3. Pembuat aplikasi (*create application*) yaitu karyawan yaitu karyawan mampu membuat sebuah aplikasi sebagai implementasi dari pengetahuannya tentang TIK yang tentunya dapat digunakan untuk menunjang kegiatan perusahaan.
4. Pembuatan (*create*) yaitu karyawan dapat membuat ringkasan laporan dari berbagai format menggunakan berbagai perangkat menggunakan alat digital.
5. Komunikasi (*communicate*)

Sedangkan menurut Andi Milu Marguna (2020) ada beberapa indikator kompetensi digital yakni sebagai berikut:

1. Memiliki pengetahuan yang cukup tentang TIK dan literasi informasi
2. Memiliki keterampilan TIK yang sangat mendukung pekerjaannya
3. Pekerjaan rutin selalu menggunakan TIK yang mudah dioperasikan

4. Mampu dengan cepat menyelesaikan pekerjaannya karena memiliki kemampuan TIK
5. Hasil kerja lebih akurat dan berkualitas dengan adanya penguasaan TIK

Berdasarkan pendapat Elisnawati (2022), dan andi Milu Marguna (2020) dapat disimpulkan bahwa era digitalisasi mengharuskan setiap karyawan untuk memiliki pengetahuan yang baik tentang TIK, memiliki keterampilan dalam mengoperasikan TIK secara teknis karena di era digital ini bukan kompetensi yang dibutuhkan perusahaan bukan lagi hanya tentang pengetahuan, melainkan lebih kepada kompetensi yang berbasis digital.

### 2.1.2 Motivasi Kerja

#### 2.1.2.1 Pengertian Motivasi Kerja

Manajemen sumber daya manusia pada dasarnya berisikan langkah-langkah perencanaan, penarikan, seleksi, pengembangan, pemeliharaan dan penggunaan sumber daya manusia untuk mencapai tujuan tertentu, baik tujuan individu maupun organisasi. Keberhasilan pengelolaan perusahaan bisnis sangat ditentukan oleh efektivitas kegiatan pendayagunaan sumber daya manusia. Dalam hal ini, seorang manajer harus memiliki teknik yang dapat memelihara prestasi dan kepuasan kerja, antara lain dengan memberikan motivasi kepada karyawan agar dapat melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya sesuai tujuan berdasarkan ketentuan yang berlaku.

Menurut Samsudin, (2015) motivasi adalah proses mempengaruhi atau mendorong dari luar terhadap seseorang atau sekelompok kerja agar mereka mau melakukan sesuatu yang telah ditetapkan. Menurut Sunyoto, (2015), motivasi kerja adalah sebagai keadaan yang mendorong keinginan individu untuk melakukan kegiatan-kegiatan tertentu untuk mencapai keinginannya. Menurut Fahmi, (2013), motivasi adalah aktivitas perilaku yang bekerja dalam usaha untuk memenuhi kebutuhan-kebutuhan yang diinginkan.

Berdasarkan pengertian motivasi menurut para ahli diatas, maka dapat disimpulkan bahwa motivasi adalah suatu kondisi atau keadaan dimana dimaksudkan untuk mempengaruhi maupun mendorong seseorang melakukan tindakan dengan tujuan untuk memenuhi kebutuhan hidup seperti yang diinginkan. Dengan adanya motivasi dalam diri seseorang, maka akan dengan mudah untuk mengarahkan dan menggerakkan orang tersebut untuk melakukan sesuatu hal seperti yang diinginkan untuk mencapai tujuan yang di kehendaki. Motivasi untuk setiap individu dalam melakukan sesuatu pada dasarnya berbeda-beda, sehingga hal ini menjadi salah satu masalah yang harus dihadapi oleh manajemen sebab motivasi yang menurun dalam diri karyawan akan berpengaruh langsung terhadap kinerja karyawan.

#### 2.1.2.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Motivasi

Motivasi yang ada dalam diri setiap individu lazimnya tidak sama dan cenderung dapat berubah dengan cepat dimana perubahan motivasi dalam diri individu disebabkan oleh banyak faktor, baik faktor internal maupun eksternal. Oleh sebab itu, manajemen sumber daya manusia harus mengetahui faktor yang mendominasi perubahan motivasi dalam diri karyawan. Menurut Sutrisno, (2014) ada dua faktor yang mempengaruhi motivasi dalam diri karyawan yaitu:

##### 1. Faktor internal, yang terdiri dari:

a. keinginan untuk dapat hidup merupakan kebutuhan mutlak setiap manusia. Maka untuk mempertahankan hidup ini, orang mau melakukan apa saja, apakah pekerjaan itu baik atau jelek, apakah halal atau haram, dan sebagainya. Keinginan untuk dapat bertahan hidup meliputi (a) Memperoleh kompensasi yang memadai, (b) Pekerjaan tetap walaupun penghasilan tidak memadai, (c) Kondisi kerja yang aman dan nyaman.

b. Keinginan untuk dapat memiliki benda dapat mendorong seseorang untuk mau melakukan pekerjaan. Hal ini banyak dialami untuk kehidupan kita sehari-hari,

bahwa keinginan yang keras untuk dapat memiliki itu dapat mendorong orang untuk mau bekerja.

c. Keinginan untuk memperoleh penghargaan. Seseorang mau bekerja disebabkan salah satunya adalah adanya keinginan untuk diakui, dihormati oleh orang lain. Untuk memperoleh status sosial yang lebih tinggi orang mau mengeluarkan uangnya, dan untuk memperoleh uang itupun ia harus bekerja dengan keras. Keinginan ini apabila diperinci maka dapat meliputi: (a) Adanya penghargaan terhadap status, (b) Adanya hubungan kerja yang harmonis dan kompak, (c) Pimpinan yang adil dan bijaksana, (d) Perusahaan tempat bekerja dihargai oleh masyarakat.

d. Keinginan untuk berkuasa. Kadang-kadang keinginan untuk berkuasa ini dipenhi melalui cara-cara yang tidak terpuji, namun cara-cara yang dilakukan itu maasih termasuk dalam bekerja juga. Karyawan akan merasa puas apabila dalam pekerjaan terdapat: (a) Hak otonomi, (b) Variasi dalam melakukan pekerjaan, (c) Kesempatan untuk memberikan sumbangan pemikiran, (d) Kesempatan memperoleh umpan balik tentang hasil pekerjaan yang telah dilakukan.

2. Faktor eksternal, terdiri dari:

a. Kondisi lingkungan kerja. Lingkungan kerja adalah keseluruhan sarana dan prasaran kerja yang ada disekitar karyawan yang sedan melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaannya. Lingkungan kerja ini meliputi tempat bekerja, fasilitas dan alat bantu pekerjaan, kebersihan, pencahayaan, ketenangan dan termasuk juga hubungan kerja antara orang-orang yang ada ti tempat tersebut.

b. Kompensasi yang memadai. Kompensasi merupakan sumber penghasilan utama bagi karyawan untuk menghidupi diri serta keluarganya. Kompensasi yang memadai merupakan alat motivasi yang paling ampuh bagi perusahaan untuk mendorong karyawan bekerja dengan baik. Adapun kompensasi yang kurang memadai akan membuat mereka kurang tertarik untuk bekerja keras, dan memungkinkan mereka bekerja tidak tenang, dari sini jelaslah bahwa ukuran kompensasi sangat mempengaruhi motivasi kerja pada diri karyawan.

c. Supervisi yang baik. Fungsi supervisi dalam suatu pekerjaan adalah memberikan pengarahan, membimbing kerja pada karyawan agar dapat melaksanakan pekerjaan dengan baik dengan prosentase kesalahan kecil. Dengan demikian posisi supervisi sangat dekat dengan karyawan dan selalu menghadapi karyawan dalam melaksanakan tugas sehari-hari. Bila supervisi yang dekat para karyawan ini menguasai lika-liku pekerjaan dan penuh dengan sifat kepemimpinan, maka suasana kerja akan bergairah dan bersemangat.

d. adanya jaminan pekerjaan. Setiap orang akan mau bekerja mati-matian mengorbankan apa yang ada pada dirinya untuk perusahaan, jika yang bersangkutan merasa ada jaminan karier yang jelas dalam melakukan pekerjaan. Mereka bekerja bukan untuk hari ini saja, tetapi mereka berharap akan bekerja sampai tua cukup dalam satu perusahaan saja. Hal ini akan dapat terwujud bila perusahaan dapat memberikan jaminan karier untuk masa depan, baik jaminan akan adanya promosi jabatan, pangkat, maupun jaminan pemberian kesempatan untuk mengembangkan potensi diri.

e. Status dan tanggung jawab. Status atau kedudukan dalam jabatan tertentu merupakan dambaan setiap karyawan dalam bekerja. Karyawan bukan hanya mengharapkan kompensasi semata, tetapi pada suatu masa mereka juga berharap akan dapat kesempatan menduduki jabatan dalam suatu perusahaan. Dengan menduduki jabatan, orang akan merasa dirinya akan dipercayai, diberi tanggung jawab, dan wewenang yang besar untuk melakukan kegiatan.

Berdasarkan penjelasan diatas, maka dapat diambil kesimpulan bahwa ada banyak sekali faktor yang dapat memengaruhi motivasi yang ada didalam diri seseorang. Oleh sebab itu, sangat sulit untuk menentukan satu-persatu secara spesifik faktor yang mempengaruhi motivasi seseorang. Akan tetapi secara umum pada dasarnya sebagian besar individu yang bekerja di perusahaan mempunyai motivasi yang hampir sama bilamana bekerja di perusahaan. Dengan demikian, manajemen dapat menetapkan secara umum garis besar motivasi yang mempengaruhi karyawan untuk dapat bekerja dan melaksanakan tugasnya demi mencapai tujuan.

### 2.1.2.3 Indikator Motivasi Kerja.

Menurut Sunyoto, (2015) pengukuran motivasi kerja adalah sebagai berikut:

#### 1) Kebutuhan akan prestasi (need for achievement)

Berhubungan dengan kesulitan orang untuk memilih tugas yang dijalankan. Mereka yang memiliki need for achievement rendah, mungkin akan memilih tugas yang mudah, untuk meminimalisasi risiko kegagalan, atau tugas dengan kesulitan tinggi sehingga bila gagal maka tidak akan mau melakukan lagi. Mereka yang memiliki need for achievement tinggi, cenderung memilih tugas dengan tingkat kesulitan moderat, mereka akan merasa tertantang tetapi masih dapat dicapai. Orang seperti ini memiliki karakteristik dengan kecenderungan untuk mencari tantangan dan tingkat kemandirian tinggi.

#### 2) Kebutuhan akan afiliasi (need for affiliation)

Kebutuhan akan afiliasi adalah hasrat untuk berhubungan antar pribadi yang ramah dan akrab. Individu merefleksikan keinginannya untuk mempunyai hubungan yang erat, kooperatif dan penuh sikap persahabatan dengan pihak lain. Individu yang mempunyai kebutuhan afiliasi yang tinggi umumnya berhasil dalam pekerjaan yang memerlukan interaksi sosial yang tinggi.

#### 3) Kebutuhan akan kekuasaan (need for power)

Kebutuhan akan kekuasaan adalah kebutuhan untuk membuat orang lain berperilaku dalam suatu cara dimana orang-orang itu tanpa dipaksa tidak akan berperilaku demikian atau suatu bentuk ekspresi dari individu untuk mengendalikan dan mempengaruhi orang lain.

Sedangkan menurut Maslow (2016) indikator yang digunakan untuk mengukur motivasi kerja adalah sebagai berikut :

- 1) Kebutuhan fisiologi
- 2) Kebutuhan keselamatan
- 3) Kebutuhan sosial

- 4) Kebutuhan akan penghargaan
- 5) Aktualisasi dan pengembangan diri

Berdasarkan dua pendapat diatas, dapat disimpulkan bahwa sebuah perusahaan harus bisa mengetahui motivasi intrisik daei masing-masing karyawannya. Hal ini bertujuan agar motivasi yang diberikan oleh perusahaan sesuai dengan apa yang dibutuhkan oleh karyawan yang nantinya akan meningkatkn motivasi kerja para karyawannya.

### 2.1.3 Disiplin Kerja

#### 2.1.3.1 Pengertian Disiplin kerja

Pencapaian tujuan organisasi diperlukan kerja sama yang serasi dalam tim, dan kesadaran yang tinggi bagi setiap anggota organisasi untuk bekerja sama secara bersungguh-sungguh serta patuh terhadap peraturan yang telah disepakati. Secara umum, kedisiplinan seseorang dapat dilihat dari perilaku orang tersebut dalam menjalankan tugasnya. Secara lebih mendalam, kedisiplinan memuat dimensi sikap yang melibatkan mental seseorang. Mangkunegara, (2017) mengemukakan bahawa ‘‘ Dicipline is management action to enforce orgnization standars’’. Berdasarkan pendapat tersebut, disiplin dapat diartikan sebagai pelaksanaan manajemen untuk memperteguh pedoman-pedoman organisasi.

Syuaib, (2017) mengartikan disiplin sebagai suatu kondisi yang tercipta dan terbentuk melalui proses dari serangkaian perilaku yang menunjukkan nilai-nilai ketaatan, kepatuhan, kesetiaan, keteraturan, dan ketertiban. Dalam hal ini, sikap dan perilaku tersebut tercipta melalui proses keteladanan lingkungannya. Gibson dkk, (2017) mengemukakan bahwa disiplin sebagai penggunaan beberapa bentuk hukuman atau sanksi apabila karyawan melakukan suatu penyimpangan. Dalam konteks ini, disiplin berkaitan erat dengan hukuman dan peraturan. Rivai (2017) disiplin merupakan suatu alat yang digunakan para pemimpin untuk berkomunikasi dengan para karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku, serta

sebagai upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang untuk menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Nanawi dalam Salutondok dan Soegoto, (2015) disiplin sebagai usaha mencegah terjadinya pelanggaran-pelanggaran terhadap ketentuan yang telah disetujui bersama dalam melaksanakan kegiatan, agar pembinaan hukuman pada seseorang atau kelompok dapat dihindari.

Sahanggamu dan Mandey (2014) mengemukakan bahwa disiplin yaitu setiap perseorangan atau kelompok yang menjamin adanya kepatuhan terhadap perintah dan berinisiatif untuk melakukan suatu tindakan yang diperlukan seandainya tidak ada perintah. Sidanti, (2015) disiplin merupakan sikap yang sangat diperlukan oleh setiap orang dalam usaha untuk meningkatkan kinerja guna mencaai tujuan perusahaan. Sutrisno, dkk (2016) disiplin merupakan salah satu aspek dalam sistem kerja yang harus diperhatikan oleh sebuah perusahaan untuk meningkatkan kinerja sebuah perusahaan. Siagian dalam Katiandagho, dkk (2014) disiplin yaitu bentuk pelatihan yang berusaha memperbaiki dan membentuk pengetahuan, sikap dan perilaku karyawan sehingga para karyawan secara sukarela berusaha bekerja secara kooperatif dengan para karyawan lainnya dalam perusahaan.

Berdasarkan beberapa definisi tersebut, dapat ditarik suatu kesimpulan bahwa disiplin kerja merupakan suatu proses tindakan yang akan mengendalikan perilaku seseorang yang menunjukkan nilai-nilai ketaatan, kepatuhan, kesetiaan, keteraturan, dan ketertiban dalam bekerja di sebuah perusahaan tersebut.

#### 2.1.3.2 Indikator Disiplin Kerja

Menurut Hasibuan (2017) ada beberapa indikator disiplin yaitu:

1. Tujuan dan kemampuan. Tujuan dan kemampuan ikut mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan

2. Teladan pemimpin. Teladan pemimpin sangat berperan dalam menentukan kedisiplinan karyawan karena pemimpin pada umumnya dijadikan panutan bagi bawahannya.
3. Balas jasa. Balas jasa (Gaji dan Kesejahteraan) ikut mempengaruhi kedisiplinan karyawan karena balas jasa akan memberikan kepuasan dan kecintaan karyawan terhadap perusahaan dan pekerjaannya.
4. Keadilan. Keadilan ikut mendorong terwujudnya kedisiplinan karyawan, karena ego dan sifat manusia yang selalu merasa dirinya penting dan minta diperlakukan sama dengan manusia lainnya.
5. Waskat (Pengawasan Ketat). Tindakan nyata paling efektif dalam mewujudkan kedisiplinan karyawan perusahaan.
6. Sanksi hukuman. Sanksi dan hukuman berperan penting dalam memelihara kedisiplinan karyawan.
7. Ketegasan. Pemimpin harus berani dan tegas, bertindak untuk menghukum setiap karyawan yang idisipliner sesuai dengan sanksi hukuman yang telah ditetapkan.
8. Hubungan kemanusiaan. Pimpinan harus berusaha menciptakan suasana hubungan kemanusiaan yang serasi serta mengikat, vertikan maupun horizontal diantara semua karyawannya.

Menurut Mangkunegara dan Octorent (2015) disiplin kerja dapat diukur dengan indikator sebagai berikut:

1. Ketepatan waktu datang ke tempat kerja
2. Ketepatan jam pulang ke rumah
3. Kepeatuhan terhadap peraturan yang berlaku
4. Penggunaan seragam kerja yang telah ditentukan
5. Tanggung jawab dalam mengerjakan tugas
6. Melaksanakan tugas-tugas kerja sampai selesai setiap harinya

Terdapat dua perbedaan indikator disiplin kerja karyawan yaitu menurut Hasibuan, dapat disimpulkan bahwa indikasi disiplin kerja lebih di pengaruhi oleh faktor diluar dari pada diri karyawan misalnya gaya kepemimpinan manager

perusahaan, rasa keadilan dalam memberikan punishment yang di terapkan perusahaan, sedangkan menurut Mangkunegara dan Ochterent indikasi disiplin kerja lebih mengarah pada aktualisasi karyawan dalam bekerja misalnya tepat waktu, taat pada aturan perusahaan, penggunaan seragam yang ditentukan.

## 2.2 Tinjauan Peneliti Terdahulu

Penelitian terkait kompetensi dan atau literasi digital, motivasi kerja, disiplin kerja, kinerja karyawan ini sudah banyak dilakukan. Lalu muncul pertanyaan mengapa peneliti ingin meneliti kasus atau masalah yang sama?. Sebagaimana yang telah di cantumkan dalam latar belakang penulisan ini bahwa peneliti tertarik untuk lebih menganalisis apakah benar di era digitalisasi ini, karyawan mampu beradaptasi dalam meningkatkan kinerjanya, disiplin kerjanya, dan juga peneliti terpacu untuk lebih mendalami seberapa besar dampak yang di terima oleh perusahaan khususnya PT. Indah Logistik Malang, dengan adanya digitalisasi. Berikut adalah beberapa penelitian terdahulu yang juga menjadi referensi peneliti dalam menganalisis fenomena ini.

**Tabel 2. 1 Penelitian Terdahulu**

| peneliti                                                       | Judul                                                                                                | Variabel X                                                                      | Variabel Y                | Hasil penelitian                                                                                                           |
|----------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------|---------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Elisnawati ,<br>Masdar<br>Mas'ud,<br>Abbas<br>Selong<br>(2022) | Pengaruh<br>Kompetensi<br>Digital,<br>Motivasi<br>kerja dan<br>Disiplin kerja<br>Terhadap<br>Kinerja | Kompetensi<br>digital (X1)<br>Motivaasi<br>Kerja (X2)<br>Disiplin<br>Kerja (X3) | Kinerja<br>Pegawai<br>(Y) | Besarnya<br>pengaruh secara<br>simultan dari<br>variabel<br>kompetensi<br>digital, motivasi<br>kerja dan<br>disiplin kerja |

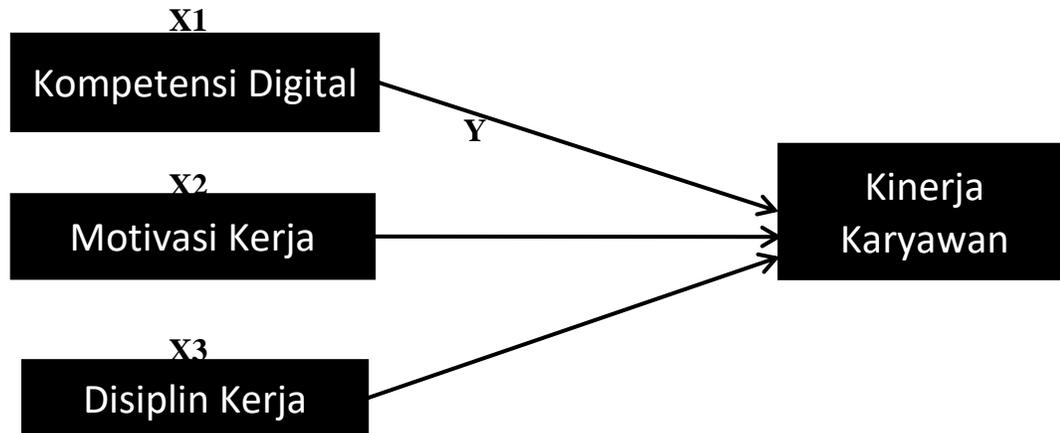
|                                       |                                                                                                                |                                  |                        |                                                                                                                                                                        |
|---------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------|------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
|                                       | Pegawai Pada Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia (Bsdm) Provinsi Sulawesi Selatan                           |                                  |                        | terhadap kinerja pegawai badan pengembangan sumber daya manusia provinsi Sulawesi Selatan yakni sebesar 93,2% dan sisanya sebesar 6,8% dipengaruhi oleh variabel lain. |
| Andi Milu Marguna, Sangiasseri (2020) | Pengaruh Kompetensi Digital (e-Skills) Terhadap Kinerja Pustakawan di UPT Perpustakaan Universitas Hasanuddin. | Kompetensi Digital (e-skill) (X) | Kinerja Pustakawan (Y) | Kompetensi digital berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pustakawan                                                                                      |
| Kirana vallennia, Atik Atikah,        | Pengaruh Disiplin kerja Terhadap                                                                               | Disiplin kerja (x)               | Kinerja karyawan (Y)   | Persamaan regresi yang dihasilkan                                                                                                                                      |

|                                                    |                                                                                                          |                                                                            |                      |                                                                                                                   |
|----------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------|----------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Fitri Nur Azijah (2020)                            | Kinerja karyawan (Studi kasus PT. Sinar Sosro Rancaekek).                                                |                                                                            |                      | menunjukkan disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan PT. Sinar Sosro Rancaekek.               |
| Nurwin, Frianto A. (2022) Jurnal ilmu manajemen    | Pengaruh Kompetensi Digital dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Asuransi.                  | Kompetensi Digital (X1) Motivasi (X2)                                      | Kinerja karyawan (Y) | Kompetensi digital berpengaruh pada kinerja karyawan dan motivasi kerja sangat berpengaruh pada kinerja karyawan. |
| Mendy Andriana, Ardi Jurnal Ilmiah Ilmu pendidikan | Pengaruh Servant Leadership dan Digital Competence Terhadap Job Satisfaction dan Work Performance dengan | Servant leadership (X1) Digital competence (X2) Work performance (mediasi) | Job satisfaction (Y) | Servant Leadership berpengaruh positif terhadap work Motivation, Digital Competence berpengaruh positif terhadap  |

|                                                                                                |                                                                                                                                 |                                                                         |                                     |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                       |
|------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
|                                                                                                | mediasi<br>Work<br>Motivation,<br>di Sekolah<br>XYZ Jakarta<br>Barat.                                                           |                                                                         |                                     | Work<br>Performance,<br>Work<br>motivation<br>berpengaruh<br>positif terhadap<br>Job satisfaction.                                                                                                                                                                                                                    |
| Bahrudin,<br>Maya,<br>Santoso,<br>Egi (2021)<br>Smeminar<br>Nasional<br>dan Call for<br>Papers | Pengaruh<br>Kompetensi<br>Digital dan<br>Keterikatan<br>SDM<br>terhadap<br>Kinerja<br>Disperamade<br>s Provinsi<br>Jawa Tengah. | Kompetensi<br>digital ( <b>X1</b> )<br>Keterikatan<br>SDM ( <b>X2</b> ) | Kinerja<br>karyawan<br>( <b>Y</b> ) | Dari hasil<br>regresi linier<br>berganda<br>dinyatakan<br>bahwa<br>kompetensi<br>digital tidak<br>berpengaruh<br>signifikan<br>terhadap<br>kinerja. Hal ini<br>dibuktikan<br>dengan nilai Sig<br>$0,264 > 0,05$<br>dan t hitung =<br>1,125.<br>sedangkan pada<br>variabel<br>keterikatan<br>SDM sangat<br>berpengaruh |

|                                                                                               |                                                                                                                               |                                                                               |                      |                                                                                    |
|-----------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------|----------------------|------------------------------------------------------------------------------------|
|                                                                                               |                                                                                                                               |                                                                               |                      | terhadap kinerja.<br>Dibuktikan dengan hasil t hitung = 5,807.                     |
| Muhamad farhan,<br>Eryanto, Ari Saptono<br>(transekonomika:<br>akuntansi, bisnis dan keuangan | Pengaruh literasi digital dan orientasi kewirausahaan terhadap kinerja usaha UMKM sektor food and beverage di Jakarta Selatan | Pengaruh Literasi Digital ( <b>X1</b> ) Orientasi Kewirausahaan ( <b>X2</b> ) | Kinerja ( <b>Y</b> ) | Literasi digital dan orientasi kewirausahaan berpengaruh positif terhadap kinerja. |
|                                                                                               |                                                                                                                               |                                                                               |                      |                                                                                    |

### 2.3 Model Konseptual



*Gambar 2. 1 Model Konseptual*

H<sub>1</sub> : Kompetensi digital berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan

H<sub>2</sub> : Motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan

H<sub>3</sub> : Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan

### 2.4 Pengembangan Hipotesis

#### 2.4.1 Pengaruh Kompetensi Digital Terhadap Kinerja Karyawan

Kompetensi digital memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan dalam lingkungan kerja modern yang didorong oleh teknologi digital. Pertama, karyawan yang memiliki kompetensi digital yang baik cenderung lebih efisien dan produktif dalam menjalankan tugas-tugas mereka. Mereka dapat dengan lancar menggunakan perangkat keras dan perangkat lunak yang digunakan dalam pekerjaan sehari-hari, mengelola informasi secara efektif, dan menggunakan alat-alat digital untuk berkomunikasi dan berkolaborasi dengan rekan kerja. Kompetensi digital yang kuat juga memungkinkan karyawan untuk mengakses sumber daya online, memperoleh informasi yang relevan, dan menyelesaikan tugas dengan lebih cepat dan efisien. Hal ini secara langsung berkontribusi pada peningkatan kinerja karyawan dan dapat membantu mereka mencapai target kerja dengan lebih baik.

Selain itu, kompetensi digital juga memungkinkan karyawan untuk beradaptasi dengan perubahan teknologi dan inovasi di tempat kerja. Dalam era digital yang terus berkembang, teknologi dan alat kerja yang digunakan dapat berubah dengan cepat. Karyawan yang memiliki kompetensi digital yang kuat memiliki kemampuan untuk menguasai alat-alat baru dan menghadapi perubahan dengan lebih mudah. Mereka lebih mampu memanfaatkan teknologi terbaru untuk meningkatkan efisiensi kerja, mengidentifikasi dan mengimplementasikan solusi digital yang inovatif, dan berpartisipasi dalam proyek-proyek yang melibatkan teknologi digital. Dalam konteks ini, kompetensi digital berperan sebagai pendorong utama adaptabilitas karyawan terhadap perkembangan teknologi, yang pada gilirannya meningkatkan kinerja mereka dalam menghadapi tantangan digital di tempat kerja. Dengan demikian, kompetensi digital memiliki dampak yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan membantu mereka menjadi lebih efisien, produktif, dan adaptif dalam lingkungan kerja yang semakin digital.

Hipotesa ini juga didukung dengan penelitian yang sudah dilakukan oleh Andi Milu Marguna Sangiasseri (2020) tentang “Pengaruh Kompetensi Digital (*e-Skills*) Terhadap Kinerja Pustakawan di UPT Perpustakaan Universitas Hasanuddin”.

H<sub>1</sub> : kompetensi digital berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

#### 2.4.2 Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Motivasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan dalam suatu organisasi. Ketika karyawan memiliki motivasi yang tinggi, mereka cenderung lebih bersemangat, berdedikasi, dan berfokus untuk mencapai tujuan organisasi. Motivasi yang kuat juga dapat meningkatkan tingkat energi, ketekunan, dan komitmen karyawan terhadap pekerjaan mereka. Karyawan yang termotivasi

akan cenderung menghadapi tantangan dengan sikap positif dan berusaha mencari solusi yang kreatif. Mereka akan lebih cenderung mengambil inisiatif, bertanggung jawab, dan melakukan pekerjaan dengan penuh dedikasi. Motivasi yang tinggi juga berdampak positif terhadap produktivitas, karena karyawan yang termotivasi cenderung bekerja lebih efisien, menghasilkan kualitas yang lebih tinggi, dan mencapai target yang ditetapkan. Selain itu, motivasi yang kuat juga berkontribusi pada peningkatan kolaborasi dan komunikasi antar karyawan, karena mereka lebih terlibat dalam kerja tim dan saling mendukung untuk mencapai kesuksesan bersama.

Secara keseluruhan, motivasi yang tinggi berperan sebagai pendorong utama untuk meningkatkan kinerja karyawan. Motivasi yang kuat memicu dedikasi, inisiatif, dan komitmen yang tinggi, serta berkontribusi pada peningkatan produktivitas, kualitas kerja, dan kerjasama tim. Oleh karena itu, penting bagi organisasi untuk menciptakan lingkungan yang mendukung motivasi karyawan melalui pengakuan, penghargaan, peluang pengembangan, dan memberikan arti yang jelas terkait tujuan organisasi kepada karyawan.

Hipotesa ini juga didukung dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Elisnawati , Masdar Mas'ud, Abbas Selong (2022) tentang "Pengaruh Kompetensi Digital, Motivasi kerja dan Disiplin kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan”.

H<sub>2</sub> : Motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

#### 2.4.3 Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan sangat signifikan. Disiplin kerja yang baik mencerminkan kemampuan karyawan untuk menjalankan tugas-tugasnya dengan konsisten, mengikuti prosedur yang ditetapkan, dan memiliki tanggung jawab yang tinggi terhadap pekerjaan mereka. Karyawan yang memiliki

disiplin kerja yang kuat cenderung lebih efisien, produktif, dan dapat menghasilkan kinerja yang lebih baik secara keseluruhan. Mereka cenderung menyelesaikan tugas-tugas mereka tepat waktu, menghormati aturan dan kebijakan perusahaan, dan menunjukkan ketekunan dalam mencapai target yang ditetapkan. Dengan memiliki disiplin kerja yang baik, karyawan juga lebih mampu mengelola waktu dengan efektif, menghindari penundaan atau kecerobohan, serta mengatasi tantangan yang mungkin muncul selama proses kerja. Hal ini dapat berdampak positif pada produktivitas tim, kualitas hasil kerja, dan reputasi individu maupun perusahaan secara keseluruhan.

Di sisi lain, kurangnya disiplin kerja dapat memiliki dampak negatif terhadap kinerja karyawan. Ketidaksiplinan dapat menyebabkan keterlambatan dalam menyelesaikan tugas, ketidakpatuhan terhadap prosedur kerja, dan kurangnya tanggung jawab terhadap pekerjaan. Karyawan yang tidak disiplin cenderung mengalami kesulitan dalam mengatur waktu, terlalu banyak menghabiskan waktu untuk hal-hal yang tidak relevan atau mengabaikan tanggung jawab utama mereka. Hal ini dapat mengganggu produktivitas, meningkatkan risiko kesalahan, dan menurunkan kualitas hasil kerja. Selain itu, kurangnya disiplin kerja juga dapat menciptakan ketidakharmonisan dalam tim dan mengurangi efisiensi keseluruhan operasional perusahaan. Oleh karena itu, penting bagi karyawan untuk memiliki disiplin kerja yang kuat agar dapat mencapai kinerja yang optimal dan mendukung kesuksesan baik pada tingkat individu maupun organisasi.

Hipotesa ini juga didukung dengan penelitian terdahulu yang di lakukan oleh Kirana vallennia, Atik Atikah, Fitri Nur Azijah (2020) tentang Pengaruh Disiplin kerja Terhadap Kinerja karyawan (Studi kasus PT. Sinar Sosro Rancaekek)

H<sub>3</sub> : Disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.