

Pengaruh Kompetensi Digital dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil di Inspektorat Kota Metro

Amalia Ratna Sari¹, M. Oktaviannur²

Program Studi Magister Manajemen, Universitas Bandar Lampung
ratnaamalia16@gmail.com¹, oktavianur@ubl.ac.id²

ABSTRACT

The implementation of the Electronic-Based Government System (SPBE) requires civil servants, particularly Internal Government Supervisory Apparatus (APIP), to possess adequate digital competence and strong work motivation in order to support effective and accountable supervisory performance. The Metro City Inspectorate, as a regional APIP institution, still faces challenges related to digital adaptation and work motivation that affect employee performance. This study aims to analyze the effect of digital competence and work motivation on employee performance at the Metro City Inspectorate, both partially and simultaneously. A quantitative research approach was employed using a survey method involving all 52 employees of the Metro City Inspectorate. Data were collected using questionnaires and analyzed using the Structural Equation Modeling–Partial Least Square (SEM-PLS) method. The results show that digital competence has a positive and significant effect on employee performance, with a path coefficient of 0.418, a t-statistic value of 4.389, and a p-value of 0.000. Work motivation also has a positive and significant effect on employee performance, with a path coefficient of 0.512, a t-statistic value of 5.275, and a p-value of 0.000, and is identified as the most dominant variable. Simultaneously, digital competence and work motivation are able to explain 78.0% of the variation in employee performance, with an R-square value of 0.780. This result indicates that digital competence and work motivation play a very important role in determining employee performance. This study concludes that improving employee performance at the Metro City Inspectorate requires strengthening digital competence and work motivation simultaneously.

Keywords: Digital Competence, Work Motivation, Employee Performance, Inspectorate, SPBE.

ABSTRAK

Penerapan Sistem Pemerintahan Berbasis Elektronik (SPBE) menuntut Aparatur Sipil Negara, khususnya Aparat Pengawas Intern Pemerintah (APIP), untuk memiliki kompetensi digital dan motivasi kerja yang memadai guna mendukung kinerja pengawasan yang efektif dan akuntabel. Inspektorat Kota Metro sebagai APIP Daerah masih menghadapi tantangan dalam adaptasi teknologi digital dan optimalisasi motivasi kerja yang berdampak pada kinerja pegawai. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh kompetensi digital dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai Inspektorat Kota Metro, baik secara parsial maupun simultan. Penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei terhadap seluruh pegawai Inspektorat Kota Metro sebanyak 52 responden. Data dikumpulkan melalui kuesioner dan dianalisis menggunakan Structural Equation Modeling–Partial Least Square (SEM-PLS). Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompetensi digital berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai dengan nilai t-statistic sebesar 4,389 dan p-value sebesar 0,000. Motivasi kerja juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai dengan nilai t-statistic sebesar 5,275 dan p-value sebesar 0,000, serta merupakan variabel

yang paling dominan. Secara simultan, kompetensi digital dan motivasi kerja mampu menjelaskan 78,0% variasi kinerja pegawai dengan nilai R-Square sebesar 0,780, hasil ini menunjukkan bahwa Kompetensi Digital dan Motivasi memiliki peran yang sangat penting dalam menentukan Kinerja Pegawai. Penelitian ini menyimpulkan bahwa peningkatan kinerja pegawai Inspektorat Kota Metro memerlukan penguatan kompetensi digital dan motivasi kerja secara simultan.

Kata kunci: Kompetensi Digital, Motivasi Kerja, Kinerja Pegawai, Inspektorat, SPBE.

PENDAHULUAN

Era Revolusi Industri 4.0, akselerasi teknologi digital membawa transformasi signifikan dalam berbagai sektor, termasuk birokrasi pemerintahan di Indonesia. Kemajuan teknologi tidak hanya mengubah cara kerja organisasi publik, tetapi juga menuntut adanya pembaruan dalam tata kelola pemerintahan agar lebih responsif dan sesuai dengan dinamika masyarakat modern. Pemerintah Indonesia merespon perkembangan ini melalui penerapan Sistem Pemerintahan Berbasis Elektronik (SPBE), sebuah kebijakan strategis yang dirancang untuk meningkatkan kualitas penyelenggaraan pemerintahan melalui pemanfaatan teknologi informasi secara terpadu. Implementasi SPBE diharapkan mampu mewujudkan birokrasi yang semakin efektif, efisien, transparan, dan akuntabel, sehingga pelayanan publik dapat diberikan dengan lebih cepat, tepat, dan terukur. Dalam prosesnya, digitalisasi administrasi, sistem informasi manajemen, serta layanan publik menjadi elemen penting yang memperkuat transformasi tersebut. Kondisi ini juga mendorong Pegawai Negeri Sipil (PNS) untuk mengembangkan kompetensi digital dan beradaptasi secara cepat dengan inovasi teknologi, agar mampu menjalankan tugas dan tanggung jawab secara optimal sesuai tuntutan era digital.

Dalam menghadapi tantangan di atas, setiap instansi pemerintah dituntut untuk membekali PNS dengan keterampilan penggunaan digitalnya yang memadai, termasuk yang bertugas melakukan pengawasan internal seperti inspektorat. Inspektorat merupakan Aparat Pengawas Intern Pemerintah (APIP) yang dapat dijumpai di berbagai level pemerintahan seperti kementerian atau lembaga pemerintah setingkat kementerian dan daerah. Inspektorat daerah memiliki tugas untuk membantu Bupati, Wali Kota atau Gubernur melakukan pembinaan dan pengawasan terhadap pelaksanaan urusan pemerintah daerah dengan memberikan assurance dan konsultasi. Kegiatan assurance meliputi audit, revidu, evaluasi, dan pemantauan sedangkan konsultasi antara lain asistensi dan sosialisasi.

Kompetensi digital menjadi salah satu isu strategis yang sangat menentukan keberhasilan kinerja organisasi. Hal ini tidak terlepas dari pesatnya perkembangan teknologi informasi yang menuntut sumber daya manusia untuk memiliki kemampuan digital yang memadai agar mampu beradaptasi dengan perubahan pola kerja modern. Transformasi digital telah mengubah sistem dan tata kelola perkantoran melalui penerapan berbagai kebijakan dan prosedur berbasis teknologi, sehingga penguasaan keterampilan digital menjadi prasyarat utama

dalam pelaksanaan tugas dan fungsi organisasi.

Namun, dalam praktiknya, laju perkembangan teknologi sering kali tidak diimbangi dengan peningkatan kompetensi digital pegawai. Kesenjangan antara ketersediaan teknologi dan kemampuan sumber daya manusia dalam mengoperasikannya menyebabkan pemanfaatan teknologi belum optimal. Kondisi ini berpotensi menimbulkan berbagai permasalahan organisasi, seperti rendahnya efektivitas kerja, kesalahan operasional, serta hambatan dalam pengambilan keputusan berbasis data. Oleh karena itu, tanpa dukungan kapabilitas digital yang memadai, penerapan teknologi justru dapat menjadi faktor penghambat kinerja dan produktivitas organisasi, bukan sebagai pendorong peningkatan kinerja. Seperti pada saat ini bahwa penyusunan dokumen perencanaan pada Pemerintah Daerah menggunakan teknologi digital berupa Aplikasi SIPD (Sistem Informasi Pemerintah Daerah) mulai dari penyusunan Rencana Kegiatan Pemerintah Daerah (RKPD) Tahunan, Kebijakan Umum Anggaran (KUA) dan Prioritas dan Plafon Anggaran Sementara (PPAS), Rencana Kerja Organisasi Perangkat Daerah (Renja OPD) serta Rencana Kerja dan Anggaran Organisasi Perangkat Daerah (RKA OPD).

Dengan digitalisasi, proses penyusunan anggaran APIP yang memiliki tugas assurance berupa review atas dokumen-dokumen di atas sesuai amanah pada kebijakan penyelenggaraan pengawasan oleh Kementerian Dalam Negeri, maka kegiatan review tersebut harus dilaksanakan dengan Aplikasi yang sama. Kondisi tersebut memaksa APIP harus mampu menggunakan aplikasi SIPD dalam melaksanakan tugas tersebut. Artinya kompetensi APIP sangat mempengaruhi output dari penugasan yang dapat berpengaruh terhadap kinerja organisasi (Inspektorat). Kompetensi pada dasarnya mencakup kombinasi pengetahuan, keahlian, keterampilan teknis, serta pengalaman praktis yang memungkinkan seseorang menjalankan tugasnya secara efektif. Dalam konteks APIP, kompetensi bukan hanya diartikan sebagai kemampuan intelektual, tetapi juga kesiapan profesional yang tercermin dari penguasaan teori audit, kemampuan analitis, kecakapan menggunakan metode pemeriksaan, serta pengalaman lapangan yang cukup untuk memastikan setiap tahapan audit dapat dilaksanakan secara tepat dan akurat. Tandiontong (2015) menegaskan bahwa APIP yang kompeten adalah mereka yang dibekali dengan pengetahuan, pelatihan, dan pengalaman yang memadai untuk menyelesaikan pekerjaannya secara profesional. Sejalan dengan itu, Standar Audit Intern Pemerintah Indonesia (SAIPI, 2021) pada Seksi 2010 menekankan bahwa auditor wajib memiliki pendidikan yang relevan, pemahaman yang kuat terkait proses audit, keahlian dan keterampilan teknis, serta kompetensi tambahan lainnya yang mendukung pelaksanaan tanggung jawabnya. Dengan demikian, kompetensi auditor menjadi fondasi utama dalam menjamin kualitas, objektivitas, dan keandalan hasil audit dalam lingkungan pemerintahan.

Permasalahan yang dihadapi Inspektorat Kota Metro dapat dilihat dari kondisi kompetensi digital Aparat Pengawas Intern Pemerintah (APIP) dibawah ini:

Tabel 1. Kondisi Sertifikasi Kompetensi Digital APIP

Sumber: data sub bagian administrasi umum dan kepegawaian Tahun 2025

| No | Kategori APIP | Jumlah | Persentase |
|------------|--|----------|------------|
| 1 | APIP bersertifikasi audit berbasis teknologi | 4 orang | 7,69% |
| 2 | APIP telah mengikuti pelatihan reviu berbasis aplikasi | 4 orang | 7,69% |
| 3 | APIP belum memiliki sertifikasi/pelatihan digital | 44 orang | 84,62% |
| Total APIP | | 52 | 100% |

Tabel diatas menunjukkan adanya kesenjangan kompetensi digital yang cukup signifikan di antara APIP. Untuk mengatasi kesenjangan tersebut Inspektur selaku pimpinan APIP memerintahkan baik Pejabat Fungsional Auditor maupun Pejabat Fungsional Pejabat Pengawas Urusan Pemerintah Daerah (PPUPD) yang telah bersertifikasi atau telah mendapatkan pendidikan dan pelatihan dibidang digital untuk mentransfer pengetahuan yang telah didapat kepada APIP lainnya melalui Pelatihan Kantor Sendiri (PKS). Namun pada pratiknya, masih ditemukan beberapa masalah karna keterbatasan penyampaian materi dan penerimaan antar individu APIP yang berbeda sehingga menimbulkan perbedaan pemahaman yang pada akhirnya dapat menghambat kinerja pengawasan di lingkungan Inspektorat Kota Metro. Hal tersebut ditunjukkan dengan tidak seragamnya waktu penyelesaian laporan hasil penugasan pengawasan antar tim. Hal ini mengindikasikan output dari pekerjaan kurang optimal. Berikut data 2 (dua) tahun terakhir gap antara hari penugasan pengawasan dengan waktu penyelesaian:

Tabel 2. Ketepatan Waktu Penyusunan Laporan

Sumber: data sub bagian evaluasi dan pelaporan Tahun 2025

| No | Jenis Penugasan | Waktu Penugasan sesuai Surat Tugas (Target) | | Rata-rata waktu Penyelesaian/ Pelaporan | |
|----|-----------------|---|---------|---|------------|
| | | 2024 | 2025 | 2024 | 2025 |
| 1 | Audit Ketaatan | 12 hari | 12 hari | 12 hari | 12 hari |
| 2 | Audit Kinerja | 12 hari | 12 hari | 12-15 hari | 12-15 hari |
| | Reviu Laporan | 12 hari | 12 hari | 12 hari | 12 hari |

| | | | | | |
|---|--|---------|--------|-----------|----------|
| 3 | Keuangan Reviu RKPD dan Perubahannya | 6 hari | 6 hari | 7 hari | 7 hari |
| 4 | Reviu KUA- PPAS Perubahan dan n+1 | 6 hari | 6 hari | 6-8 hari | 6-8 hari |
| 5 | Reviu Renja OPD | 5 hari | 5 hari | 7-10 hari | 7-8 hari |
| 6 | Reviu RKA OPD Perubahan dan n +1 | 5 hari | 5 hari | 7-10 hari | 7 hari |
| 7 | Evaluasi Laporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (LAKIP) OPD | 5 hari | 5 hari | 10 hari | 7 hari |
| 8 | Audit SPBE | 12 hari | - | 20 hari | - |
| 9 | Tindak Lanjut Hasil Rekomendasi | 4 hari | 4 hari | 4 hari | 4 hari |

Tabel 2 di atas menunjukkan gap antara waktu penugasan dengan penyelesaian penugasan atau laporan. Penyelesaian tugas dalam menghasilkan laporan audit merupakan tahapan penting yang harus dilakukan sesuai dengan surat penugasan yang telah ditetapkan. Namun, dalam praktiknya seperti yang ditunjukkan pada tabel di atas masih ditemukan banyak laporan audit yang tidak diselesaikan tepat waktu sebagaimana jadwal yang tercantum dalam surat penugasan. Keterlambatan penyampaian laporan audit tersebut dapat berdampak pada menurunnya kualitas pengambilan keputusan manajemen, terhambatnya tindak lanjut hasil audit, serta berkurangnya tingkat kepercayaan pemangku kepentingan terhadap fungsi audit. Kondisi ini menunjukkan adanya permasalahan dalam proses pelaksanaan tugas audit, baik yang berkaitan dengan perencanaan maupun pengelolaan sumber daya (kemampuan auditor). Sebagaimana diketahui bahwa penugasan dengan batasan waktu yang ditunjukkan pada tabel di atas yaitu Reviu RKA OPD Perubahan, Evaluasi Laporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (LAKIP) OPD dan Audit SPBE memiliki rata-rata penyelesaian tugas yang melebihi waktu yang ditetapkan dalam surat tugas.

Ketidaktepatan waktu dalam penyusunan laporan atau penyelesaian pekerjaan mengindikasikan bahwa sebagian pegawai belum sepenuhnya mampu memanfaatkan teknologi pendukung secara efektif. Kondisi ini tidak hanya menggambarkan lemahnya penguasaan alat digital, tetapi juga mencerminkan kinerja yang belum optimal. Apabila situasi ini tidak segera ditangani melalui peningkatan kapasitas dan pendampingan teknologi, maka kualitas output pengawasan serta ketepatan waktu dalam pelaporan berpotensi terus menurun dan menghambat pencapaian tujuan organisasi.

Menurut Chaedir et al. (2024) apabila sebagian pegawai masih menghadapi hambatan dalam mengoperasikan perangkat lunak atau aplikasi yang menjadi bagian dari tugas rutin mereka maka akan muncul ketergantungan terhadap rekan kerja yang memiliki kompetensi digital lebih tinggi sehingga berpotensi mengganggu efektivitas dan kelancaran proses kerja.

Kesenjangan dalam penguasaan teknologi menggambarkan bahwa kemampuan digital kini menjadi elemen strategis dalam upaya meningkatkan kualitas sumber daya manusia, terutama pada instansi pemerintahan yang memiliki fungsi pengawasan. Ketidakmerataan kemampuan teknologi di antara pegawai dapat menghambat efektivitas fungsi organisasi, sehingga penguatan literasi dan kompetensi digital menjadi kebutuhan mendesak. Hutasoit et al. (2025) menegaskan bahwa kompetensi digital mencakup seperangkat pengetahuan, keterampilan, dan sikap yang diperlukan pegawai untuk menjalankan tugas secara profesional, efisien, dan efektif sesuai tuntutan era kerja modern. Dengan demikian, penilaian kinerja pegawai tidak lagi sekadar berfokus pada capaian output, tetapi juga pada kemampuan mereka memanfaatkan perangkat dan sistem teknologi guna mendukung kelancaran proses kerja, meningkatkan produktivitas, serta memastikan kualitas layanan yang lebih akuntabel.

Pengembangan kompetensi digital di atas juga memerlukan motivasi kerja dari setiap pegawai untuk mempelajarinya. Motivasi berperan penting sebagai pendorong individu untuk terlibat secara aktif dalam proses peningkatan kemampuan digital, terutama di tengah dinamika kerja yang terus mengalami digitalisasi. Terori motivasi menurut Herzberg dalam Ardana et al., (2012:196), dibagi menjadi dua faktor yaitu Faktor Higienis (Hygiene Factors/Dissatisfiers) meliputi kebijakan perusahaan/organisasi, supervisi, gaji, hubungan interpersonal, dan lingkungan kerja dan faktor motivator (Satisfiers) meliputi pengakuan, prestasi, tanggung jawab, pekerjaan itu sendiri, dan peluang untuk berkembang.

Berdasarkan fakta di lapangan yang ditemukan dalam penelitian ini, terdapat indikasi bahwa pengakuan atau penghargaan (Hygiene Factor) yang diterima Auditor maupun PPUPD dalam melaksanakan penugasan belum sepenuhnya mencerminkan perbedaan tanggung jawab dan beban kerja. Hal ini terlihat dari biaya pengawasan atau insentif yang diterima dalam melaksanakan penugasan, yang tidak memiliki perbedaan dalam tim yaitu antara pengendali mutu, pengendali teknis, dan anggota tim. Kondisi tersebut menunjukkan bahwa sistem

penghargaan yang diterapkan belum mempertimbangkan perbedaan peran, tingkat tanggung jawab, dan kontribusi masing-masing auditor dalam pelaksanaan audit.

Ketidaksesuaian dalam pemberian pengakuan atau penghargaan tersebut diduga dapat memengaruhi motivasi kerja Auditor maupun PPUPD yang memiliki tanggung jawab lebih besar, namun menerima pengakuan yang sama dengan Auditor maupun PPUPD lain, berpotensi mengalami penurunan motivasi seperti dalam Mangkunegara (2013) yang menyebutkan bahwa motivasi kerja yang bersumber dari tanggung jawab, prestasi, dan pengakuan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Masalah yang dikaji dalam penelitian ini berada dalam bidang ilmu Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM). Kompetensi digital sebagai bagian dari pengembangan kapasitas aparatur merupakan isu strategis yang berkaitan dengan reformasi birokrasi dan transformasi digital pemerintahan. Di sisi lain, motivasi kerja merupakan konsep fundamental dalam manajemen kinerja yang menjelaskan faktor-faktor psikologis pendorong produktivitas pegawai. Dengan demikian, penelitian ini menempati posisi penting dalam pengembangan kajian mengenai efektivitas kinerja PNS di era digital.

Meskipun berbagai penelitian telah membahas pentingnya kompetensi digital dan motivasi kerja dalam meningkatkan kinerja pegawai, namun kajian yang secara khusus meneliti hubungan kedua variabel tersebut dalam konteks lembaga pengawasan internal pemerintah, seperti Inspektorat Kota Metro, masih sangat terbatas. Penelitian terdahulu umumnya berfokus pada sektor pelayanan publik, pendidikan, atau organisasi berbasis teknologi, sehingga belum banyak yang mengkaji kebutuhan kompetensi digital pada unit pengawasan yang memiliki karakteristik tugas lebih kompleks, analitis, dan terkait kepatuhan regulasi. Oleh karena itu, penelitian ini menawarkan kebaruan dengan memberikan pemahaman empiris mengenai bagaimana kedua variabel tersebut berperan dalam meningkatkan kinerja pegawai inspektorat sebagai aktor kunci pengawasan penyelenggaraan pemerintahan daerah di era digital.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan jenis penelitian deskriptif kuantitatif, yang bertujuan untuk menggambarkan kondisi aktual variabel penelitian secara objektif berdasarkan data numerik yang diperoleh dari responden. Penelitian dilaksanakan pada Inspektorat Kota Metro, dengan subjek penelitian adalah pegawai yang melaksanakan fungsi audit dan pengawasan. Populasi dalam penelitian ini berjumlah 93 pegawai, namun tidak seluruh populasi dijadikan responden sehingga dilakukan pengambilan sampel. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah nonprobability sampling dengan metode purposive sampling, yaitu penentuan sampel berdasarkan kriteria tertentu, yakni pegawai yang menjalankan fungsi audit atau pengawasan yang terdiri dari 27 Auditor dan 25 PPUPD. Instrumen penelitian yang digunakan berupa kuesioner tertutup yang disusun secara sistematis

menggunakan skala Likert lima tingkat untuk mengukur kompetensi digital, motivasi kerja, dan kinerja pegawai. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah Structural Equation Modeling (SEM) dengan pendekatan Partial Least Square (PLS), yang bertujuan untuk menganalisis hubungan prediktif antar variabel laten serta menguji pengaruh kompetensi digital dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Kompetensi Digital terhadap Kinerja Pegawai Inspektorat Kota Metro

Berdasarkan hasil uji hipotesis parsial, Kompetensi Digital berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai Inspektorat Kota Metro dengan nilai original sample sebesar 0,418, t-statistic sebesar 4,389 ($>1,96$), dan p-value sebesar 0,000 ($<0,05$), sehingga hipotesis diterima. Temuan ini menunjukkan bahwa kompetensi digital merupakan faktor penting dalam meningkatkan kinerja pegawai, mengingat pelaksanaan tugas pengawasan, audit, reviu, dan evaluasi telah berbasis aplikasi digital seperti e-Reviu melalui Sistem Informasi Pemerintahan Daerah (SIPD) dan audit Sistem Pemerintahan Berbasis Elektronik (SPBE). Hasil ini sejalan dengan teori kompetensi digital Van Laar et al. (2020) yang menekankan kemampuan teknis, kognitif, dan adaptif, meskipun analisis deskriptif menunjukkan masih terdapat kelemahan pada kemampuan adaptasi teknologi yang berdampak pada keterlambatan penyelesaian laporan. Temuan ini konsisten dengan penelitian Sari dan Nugroho (2020) serta Baharrudin et al. (2021) yang menyatakan bahwa keterbatasan adaptasi terhadap aplikasi digital memengaruhi ketepatan waktu dan kinerja pegawai APIP.

Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai Inspektorat Kota Metro

Hasil pengujian hipotesis parsial menunjukkan bahwa Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai Inspektorat Kota Metro dengan nilai original sample sebesar 0,512, t-statistic sebesar 5,275 ($>1,96$), dan p-value sebesar 0,000 ($<0,05$), sehingga hipotesis diterima. Temuan ini mengindikasikan bahwa motivasi kerja menjadi faktor kunci dalam mendorong pegawai untuk bekerja secara profesional, disiplin, dan berorientasi pada hasil dalam pelaksanaan tugas pengawasan. Hasil penelitian ini sejalan dengan Two Factor Theory Herzberg dalam Ardana et al. (2012) yang menegaskan bahwa faktor motivator seperti achievement, recognition, work itself, responsibility, dan advancement berperan penting dalam meningkatkan kinerja. Keselarasan temuan ini juga diperkuat oleh penelitian Ardana et al. (2012) dan Elisnawati et al. (2022) yang menyimpulkan bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap peningkatan kinerja pegawai sektor publik.

Kompetensi Digital dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai Inspektorat Kota Metro

Hasil penelitian menunjukkan bahwa Kompetensi Digital dan Motivasi Kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai Inspektorat Kota Metro dengan nilai R-Square sebesar 0,780, yang berarti kedua variabel mampu menjelaskan 78,0% variasi kinerja pegawai, sedangkan 22,0% dipengaruhi faktor lain di luar model. Temuan ini selaras dengan teori kompetensi digital Van Laar et al. (2020) yang menekankan pentingnya pemanfaatan teknologi digital dalam lingkungan kerja modern serta Two Factor Theory Herzberg dalam Ardana et al. (2012) yang menempatkan motivasi kerja sebagai pendorong utama kinerja. Secara bersamaan, kompetensi digital berperan sebagai kemampuan teknis dalam menyelesaikan pekerjaan, sedangkan motivasi kerja menjadi pendorong internal untuk mengoptimalkan kemampuan tersebut, sehingga keduanya saling melengkapi dalam meningkatkan kinerja pegawai secara optimal dan berkelanjutan.

KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dilakukan mengenai pengaruh Kompetensi Digital dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai Inspektorat Kota Metro, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Kompetensi Digital berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai Inspektorat Kota Metro.
Kompetensi Digital berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai Inspektorat Kota Metro menunjukkan bahwa semakin baik kompetensi digital pegawai, maka semakin meningkat pula kinerja pegawai. Kompetensi digital sangat dibutuhkan dalam mendukung pelaksanaan tugas pengawasan, audit, revidu, evaluasi, dan pemantauan yang telah berbasis aplikasi digital, seperti e-Review melalui SIPD, audit SPBE, dan revidu dana transfer DAK maupun DAU.
2. Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai Inspektorat Kota Metro.
Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai Inspektorat Kota Metro menunjukkan bahwa motivasi kerja merupakan faktor penting dalam mendorong pegawai untuk bekerja secara profesional, bertanggung jawab, dan berorientasi pada pencapaian hasil. Faktor motivator sebagaimana dikemukakan dalam teori Herzberg, yaitu achievement, recognition, work itself, responsibility, dan advancement, terbukti berkontribusi dalam meningkatkan kinerja pegawai Inspektorat Kota Metro.
3. Kompetensi Digital dan Motivasi Kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai Inspektorat Kota Metro.
Kompetensi Digital dan Motivasi secara bersama-sama mampu menjelaskan sebesar 78,0% terhadap variasi Kinerja Pegawai, sedangkan sisanya dipengaruhi oleh faktor lain di luar model penelitian. Hal ini menunjukkan bahwa peningkatan kinerja pegawai akan lebih optimal apabila kompetensi digital dan motivasi kerja

ditingkatkan secara bersamaan dan terintegrasi.

DAFTAR PUSTAKA

- Ardana, I. K., Mujiati, N. W., & Utama, I. W. M. (2012). Manajemen sumber daya manusia. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Badrianto, Y., Ekhsan, M., & Mulyati, C. (2022). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Jesya (Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah)*, 5(1), 401–410. <https://doi.org/10.36778/jesya.v5i1.607>
- Baharrudin, S., Ludfiana, M., Santoso, B., Putra, E. M., & Pratiwi, R. (2021). Pengaruh kompetensi digital dan keterikatan SDM terhadap kinerja Dispermades Provinsi Jawa Tengah. *Prosiding Seminar Nasional Pertumbuhan Ekonomi 2021*, 2(1).
- Cahen, F., & Borini, F. M. (2020). International Digital Competence. *Journal of International Management*, 26(1), 100691
- Chaedir, Anwar, S. M., Pajarianto, H., & Tahier, I. (2024). The influence of digital competence, motivation and work discipline on employee performance. *International Journal of Entrepreneurship and Management Practices*, 7(27), 370–385. <https://doi.org/10.35631/IJEMP.727029>
- Chien, G. C. L., Mao, I., Nergui, E., Chang, W., Chien, G. C. L., Mao, I., Nergui, E., & Chang, W. (2020). The Effect Of Work Motivation On Employee Performance : Empirical Evidence From 4-Star Hotels In Mongolia Performance : Empirical Evidence From 4-Star Hotels. *Journal of Human Resources in Hospitality & Tourism*, 0(0), 1–23. <https://doi.org/10.1080/15332845.2020.1763766>
- 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.
- Gunarsa, S. D. (2008). Psikologi praktis: Anak, remaja, dan keluarga. Jakarta: BPK Gunung Mulia.
- Hair, J. F., Hult, G. T. M., Ringle, C. M., & Sarstedt, M. (2017). A primer on partial least squares structural equation modeling (PLS-SEM). Thousand Oaks: Sage.
- Hasibuan, M. S. P. (2017). Manajemen sumber daya manusia. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hutasoit, A. W., Satriawan, B., Khaddafi, M., & Friadi, J. (2025). Pengaruh inovasi, kompetensi digital, lingkungan, dan motivasi terhadap kinerja pegawai PU. *Studi Ilmu Manajemen dan Organisasi*, 6(1), 145–157. <https://doi.org/10.35912/simo.v6i1.3529>
- Kasmir. (2016). Manajemen sumber daya manusia. Jakarta: Grafindo.
- Mangkunegara, A. A. A. P. (2016). Manajemen sumber daya manusia perusahaan. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Mayes, T., & Fowler, C. (2013). Experts' views on digital competence: Commonalities and differences. *Computers & Education*, 68, 473–481.

Al-Kharaj: Jurnal Ekonomi, Keuangan & Bisnis Syariah

Vol 8 No 3 (2026) 2030 – 2040 P-ISSN 2656-2871 E-ISSN 2656-4351

DOI: 10.47467/alkharaj.v8i3.11471

<https://doi.org/10.1016/j.compedu.2013.06.008>

- Oberländer, M., Lorenz, J., & Deitelhoff, N. (2020). Digital competencies: A review of the literature and applications in the workplace. *Computers in Human Behavior*, 112, 106429. <https://doi.org/10.1016/j.chb.2020.106429>
- Pranata, T. H., Besari, B., Agustina, M., Maulana, I., Oktaviannur, M., Barusaman, A. R. P., & Heldan, E. (2024). The influence of motivation, work environment, and work professionalism on employee performance. *Journal of Administration, Policy, and Service Integration*, 1(1), 85–96.
- Rahmawati, R., & Oktaviannur, M. (2024). The effect of work motivation and work environment on employee performance at PDAM Way Rilau Bandar Lampung City. *International Journal of Economics, Business and Innovation Research*, 3(2), 1091–1101.
- Sari, D. P., & Nugroho, A. (2021). Pengaruh pengembangan SDM terhadap kinerja organisasi. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis Indonesia*, 36(2), 115–128.
- Simanjuntak, P. J. (2018). *Manajemen dan evaluasi kerja* (Ed. 5). Jakarta: Lembaga Penerbit FEUI.
- Sunyoto, D. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: CAPS (Center for Academic Publishing Service).
- Tandiontong, M. (2015). *Kualitas audit dan pengukurannya*. Bandung: Alfabeta.
- Van Laar, E., van Deursen, A. J. A. M., van Dijk, J. A. G. M., & de Haan, J. (2020). Determinants of 21st-century skills and 21st-century digital skills for workers: A systematic literature review. *SAGE Open*, 10(1), 1–14. <https://doi.org/10.1177/2158244019900176>