

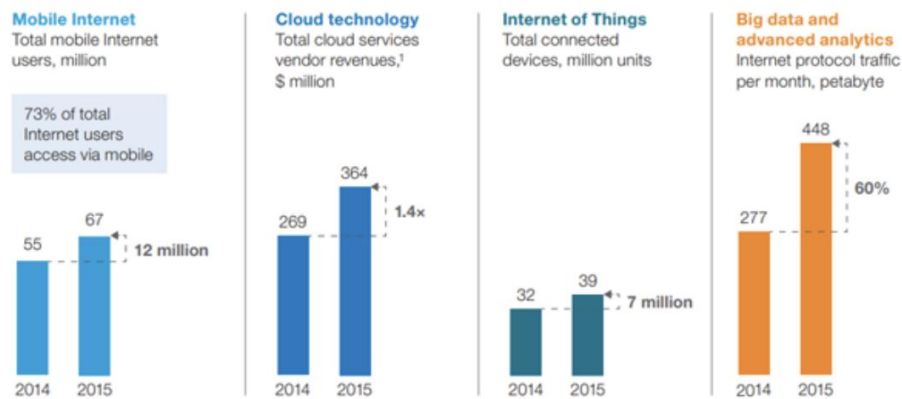
BAB I PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Kemajuan teknologi digital telah membawa perubahan signifikan dalam berbagai aspek kehidupan, termasuk dunia kerja. Transformasi digital menuntut peningkatan kompetensi digital karyawan guna memastikan efektivitas dan efisiensi dalam operasional perusahaan. Di sektor energi, khususnya perusahaan listrik negara, kompetensi digital menjadi faktor krusial dalam menunjang kinerja karyawan dan meningkatkan motivasi kerja mereka.

Pada era globalisasi dan perkembangan *Industry 4.0*, adopsi teknologi digital tidak hanya sebatas penggunaan alat teknologi informasi, tetapi juga mencakup pemahaman yang mendalam tentang cara kerja sistem digital yang terintegrasi, pemanfaatan data untuk pengambilan keputusan, serta adaptasi terhadap lingkungan kerja yang semakin terdigitalisasi.

Kompetensi digital mencakup berbagai keterampilan, mulai dari penguasaan perangkat lunak hingga pemahaman mendalam terhadap sistem digital yang diterapkan dalam lingkungan kerja. Studi oleh Huu (2023) menekankan bahwa kompetensi digital tidak hanya mempengaruhi produktivitas karyawan tetapi juga berkontribusi terhadap inovasi dalam lingkungan kerja. Kompetensi digital juga berkaitan erat dengan otonomi digital dan perilaku inovatif dalam pekerjaan. Otonomi digital memungkinkan karyawan memiliki kontrol lebih besar terhadap cara mereka bekerja, sehingga meningkatkan kreativitas dan inovasi. Ketika karyawan memiliki kebebasan untuk mengeksplorasi teknologi digital dalam menyelesaikan tugas mereka, motivasi intrinsik mereka juga meningkat, yang pada akhirnya berkontribusi terhadap kinerja yang lebih baik.



Gambar 1.1. Revolusi Digital di Indonesia

Sumber: WCIS, Machina, IDC worldwide public cloud services and cloud IT infrastructure tracker, World Robotics report.

Berdasarkan gambar yang menunjukkan revolusi digital di Indonesia, terlihat bahwa perkembangan teknologi digital semakin pesat, mencakup peningkatan penggunaan *mobile internet*, teknologi *cloud*, *Internet of Things (IoT)*, serta pemrosesan *big data* dan analitik canggih. Hal ini menunjukkan bahwa digitalisasi telah menjadi bagian penting dalam berbagai sektor, termasuk di dunia kerja.



Gambar 1.2. Aplikasi New PLN Mobile

Selain sebagai upaya untuk mempermudah kebutuhan pelanggan, adanya aplikasi New PLN Mobile ini juga menjadi salah bentuk digitalisasi kinerja karyawan PT. PLN yakni penggunaan aplikasi New PLN Mobile. Terbukti lewat dukungan PLN Mobile, perusahaan berhasil menurunkan rata-rata frekuensi gangguan per pelanggan. Dari yang sebelumnya 5,62 kali gangguan per pelanggan pada 2022, menjadi hanya 2,7 kali per pelanggan dari Januari hingga Oktober 2024. Keberhasilan PLN Mobile tidak hanya terlihat dari rating aplikasi, tetapi juga dari jumlah unduhan yang meningkat tajam. Tercatat, semula di tahun 2020 PLN Mobile hanya diunduh sebanyak 500 ribu kali, kini PLN Mobile telah diunduh hampir 55 juta kali (<https://web.pln.co.id/cms/media/siaran-pers/2024/12/kualitas-layanan-terus-meningkat-komisi-xii-dpr-ri-apresiasi-aplikasi-pln-mobile/>).

Dalam konteks penelitian pengaruh kompetensi digital terhadap motivasi dan kinerja karyawan di Perusahaan Listrik Negara (PLN) UP3 Mamuju, dalam hal ini pun secara data klasifikasi tingkat pendidikan di PLN UP3 Mamuju secara jenjang pendidikan yang mana secara jenjang pendidikan akhir SLTA / sederajat sebanyak 29 %, Strata 1 (S1) sebanyak 44 %, Strata 2 (S2) sebanyak 7 %, dan Diploma 3 (D3) sebanyak 20 %. data dari gambar ini menguatkan urgensi pengembangan keterampilan digital bagi karyawan. Beberapa poin relevan yang dapat dikaitkan dengan latar belakang penelitian ini antara lain:

1) Peningkatan Akses Mobile Internet

Gambar menunjukkan bahwa jumlah pengguna *mobile internet* meningkat dari 55 juta pada 2014 menjadi 67 juta pada 2015, dengan 73% pengguna internet mengaksesnya melalui perangkat seluler. Ini mengindikasikan bahwa akses terhadap teknologi digital semakin luas, yang seharusnya diiringi dengan

peningkatan kompetensi digital karyawan agar dapat memanfaatkan teknologi dalam pekerjaan mereka.

2) Pertumbuhan Teknologi Cloud

Pendapatan layanan *cloud computing* meningkat sebesar 1,4 kali lipat dari \$269 juta pada 2014 menjadi \$364 juta pada 2015. Ini menunjukkan bahwa semakin banyak perusahaan yang beralih ke teknologi berbasis cloud untuk efisiensi operasional. Bagi PLN, adopsi teknologi cloud dapat membantu dalam pengelolaan data operasional dan layanan pelanggan, sehingga karyawan perlu memiliki kompetensi digital yang memadai untuk menggunakannya secara efektif.

3) Perkembangan Internet of Things (IoT)

Jumlah perangkat yang terhubung (*connected devices*) meningkat dari 32 juta unit pada 2014 menjadi 39 juta unit pada 2015. Dalam industri kelistrikan, penerapan IoT dapat membantu dalam pengawasan jaringan listrik secara real-time dan meningkatkan efisiensi operasional. Karyawan perlu memiliki keterampilan untuk memahami dan mengoperasikan sistem berbasis IoT agar dapat bekerja secara lebih efektif.

4) Lonjakan Big Data dan Analitik Canggih

Volume lalu lintas internet meningkat sebesar 60% dari 277 petabyte per bulan pada 2014 menjadi 448 petabyte per bulan pada 2015. Ini menegaskan bahwa pengolahan data dalam skala besar semakin penting. PLN dapat memanfaatkan *big data* untuk menganalisis pola konsumsi listrik, memprediksi kebutuhan energi, dan meningkatkan layanan pelanggan. Oleh karena itu, kompetensi digital dalam analitik data menjadi faktor kunci dalam meningkatkan kinerja karyawan.

Motivasi karyawan merupakan faktor penting dalam pencapaian tujuan organisasi. Beberapa penelitian menunjukkan bahwa kompetensi digital berperan

dalam meningkatkan kepuasan kerja, keterlibatan karyawan, serta semangat kerja. Karyawan yang memiliki keterampilan digital yang baik cenderung lebih percaya diri dalam menjalankan tugasnya dan merasa lebih termotivasi untuk mencapai hasil yang optimal.

Menurut Ndlovu & Ncube (2025), digitalisasi menuntut adanya kepemimpinan strategis yang mampu mengarahkan karyawan untuk lebih memahami dan mengadopsi teknologi digital dalam pekerjaan mereka. Hal ini menunjukkan bahwa kompetensi digital tidak hanya berpengaruh secara langsung terhadap motivasi karyawan, tetapi juga membutuhkan dukungan dari manajemen untuk menciptakan lingkungan kerja yang kondusif bagi transformasi digital.

Grand teori yang sesuai dengan penelitian ini adalah *Technology Acceptance Model (TAM)* yang dikembangkan oleh Davis (1989). Teori ini menjelaskan bagaimana individu menerima dan menggunakan teknologi berdasarkan dua faktor utama, yaitu *Perceived Usefulness (PU)* dan *Perceived Ease of Use (PEU)*. PU mengacu pada sejauh mana seseorang percaya bahwa teknologi akan meningkatkan kinerjanya, sedangkan PEU berkaitan dengan sejauh mana seseorang merasa bahwa teknologi tersebut mudah digunakan. Dalam konteks pengaruh kompetensi digital terhadap motivasi dan kinerja karyawan di Perusahaan Listrik Negara (PLN), *TAM* relevan karena menunjukkan bahwa adopsi teknologi di tempat kerja sangat bergantung pada persepsi karyawan terhadap manfaat dan kemudahan penggunaan teknologi digital tersebut.

Adapun *TAM* menjelaskan bahwa rendahnya kompetensi digital dapat menghambat penerimaan teknologi karena karyawan merasa bahwa sistem yang baru diperkenalkan sulit digunakan dan tidak memberikan manfaat langsung terhadap pekerjaannya. Temuan hasil penelitian terdahulu dari Malkawi &

Khayrullina (2021) yang menunjukkan bahwa kompetensi digital berperan penting dalam meningkatkan otonomi digital dan perilaku inovatif di tempat kerja. Jika kompetensi digital karyawan meningkat, mereka akan lebih mungkin untuk menerima dan memanfaatkan teknologi secara optimal, sehingga berdampak positif terhadap motivasi dan kinerja mereka. Dengan demikian, *TAM* menjadi dasar teoritis yang kuat dalam memahami bagaimana peningkatan kompetensi digital dapat mempercepat adopsi teknologi, meningkatkan motivasi, dan akhirnya meningkatkan produktivitas karyawan di lingkungan PLN UP3 Mamuju

Sebagai perusahaan yang bergerak di sektor energi, Perusahaan Listrik Negara (PLN) menghadapi tantangan besar dalam menghadapi perubahan teknologi digital. Penggunaan teknologi dalam pengelolaan jaringan listrik, pemeliharaan infrastruktur, serta layanan pelanggan membutuhkan keterampilan digital yang mumpuni dari para karyawan. Pengembangan kompetensi digital di PLN tidak hanya meningkatkan efisiensi operasional tetapi juga membantu dalam pengambilan keputusan yang lebih akurat berbasis data. Dalam era digital, pengelolaan data yang efektif menjadi kunci keberhasilan bagi organisasi dalam meningkatkan layanan kepada pelanggan dan mengoptimalkan sumber daya yang tersedia.

PT PLN (Persero) berhasil mengubah cara pandang dan sekaligus cara kerja Pelayanan Teknis (Yantek) yang selama ini melayani kebutuhan dan tuntutan pelanggan menuju pelayanan terbaik (Web.pln.co.id, 2022). Hasilnya, layanan makin dirasakan manfaatnya oleh pelanggan, dan sekaligus langsung meningkatkan reputasi perusahaan. Melalui transformasi layanan yang mengedepankan pelayanan terbaik kepada pelanggannya, proses bisnis diubah. Yang dulunya kompleks, lambat, terfragmentasi, berbelit-belit, tidak termonitor dan kurang terkontrol, tidak efisien dan lemah, manual, diubah menjadi berbasis digital.

Hasilnya, layanan PLN kepada pelanggan kini menjadi lebih sederhana, cepat, terintegrasi, mudah, dan dapat dimonitor serta dikontrol secara real-time. Ujung tombak dari pelayanan terbaik berada pada petugas Yantek di lapangan.

Berdasarkan pra observasi, dalam konteks transformasi digital di lingkungan kerja, terdapat *gap fenomena* yang sering terjadi antara tuntutan perubahan teknologi dengan kesiapan sumber daya manusia dalam mengadopsinya. Banyak perusahaan, termasuk di sektor energi seperti Perusahaan Listrik Negara (PLN), telah berinvestasi dalam teknologi digital untuk meningkatkan efisiensi dan daya saing. Namun, implementasi teknologi tersebut sering kali tidak diimbangi dengan kesiapan kompetensi digital karyawan. Studi oleh Malkawi & Khayrullina (2021) menunjukkan bahwa meskipun otonomi digital dapat meningkatkan kinerja dan inovasi, masih banyak karyawan yang mengalami kesulitan dalam beradaptasi dengan sistem digital baru.

Fenomena yang sering terlihat pada lapangan tampak dalam bentuk resistensi terhadap perubahan, masih belum optimalnya literasi digital, serta kurangnya pelatihan yang memadai sebagai konsekuensi dari penerimaan SDM dari multidisiplin ilmu. Steinlechner et al., (2021) menyoroti bahwa perusahaan sering kali gagal dalam menilai tingkat kematangan kompetensi digital karyawan sebelum menerapkan teknologi baru, yang berujung pada kesenjangan antara harapan perusahaan dan realitas di lapangan. Hal ini menyebabkan penurunan motivasi kerja karena karyawan merasa tidak memiliki keterampilan yang cukup untuk memenuhi ekspektasi perusahaan.

Pada penelitian terdahulu dari Kurniasih et al (2022) juga dijelaskan bahwa kepemimpinan strategis berperan penting dalam mengarahkan transformasi digital, tetapi sering kali para pemimpin tidak memiliki pendekatan yang efektif dalam membangun budaya digital yang adaptif di lingkungan kerja. Akibatnya,

meskipun teknologi telah diterapkan, manfaatnya tidak dapat dioptimalkan karena masih adanya kesenjangan keterampilan dan kurangnya dukungan dari manajemen dalam proses transisi digital. Oleh karena itu, diperlukan strategi yang lebih terarah untuk mengatasi *gap* ini, termasuk peningkatan pelatihan kompetensi digital, program mentoring, serta kebijakan perusahaan yang lebih proaktif dalam mendukung pengembangan keterampilan karyawan di era digital.

1.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan penjelasan latar belakang di atas maka rumusan masalah dalam penelitian ini dapat diuraikan sebagai berikut:

- 1) Apakah kompetensi digital berpengaruh terhadap motivasi kerja karyawan PLN UP3 Mamuju?
- 2) Apakah kompetensi digital berpengaruh terhadap kinerja karyawan PLN UP3 Mamuju?
- 3) Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PLN UP3 Mamuju?
- 4) Apakah kompetensi digital berpengaruh terhadap kinerja karyawan PLN UP3 Mamuju jika dimediasi oleh motivasi kerja?

1.3. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah di atas maka tujuan penelitian ini dapat diuraikan sebagai berikut:

- 1) Menganalisis pengaruh kompetensi digital terhadap motivasi kerja karyawan PLN UP3 Mamuju
- 2) Menganalisis pengaruh kompetensi digital terhadap kinerja karyawan PLN UP3 Mamuju
- 3) Menganalisis pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PLN UP3 Mamuju.

- 4) Menganalisis pengaruh kompetensi digital terhadap kinerja karyawan PLN UP3 Mamuju jika dimediasi oleh motivasi kerja.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Kinerja Karyawan

Kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai oleh individu, kelompok, atau organisasi dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya sesuai dengan tujuan yang telah ditetapkan. Kinerja dapat diukur berdasarkan efektivitas, efisiensi, kualitas, dan produktivitas dalam menyelesaikan suatu pekerjaan. Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja meliputi kompetensi, motivasi, lingkungan kerja, serta sistem dan prosedur yang diterapkan dalam suatu organisasi. Dalam konteks manajemen, kinerja menjadi indikator utama dalam menilai keberhasilan suatu individu atau organisasi dalam mencapai target yang telah ditentukan. Peningkatan kinerja dapat dilakukan melalui pelatihan, pemberian insentif, peningkatan fasilitas kerja, serta penerapan strategi yang tepat sesuai dengan kebutuhan dan tujuan yang ingin dicapai.

Kinerja karyawan adalah hasil kerja yang dicapai oleh seorang karyawan dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya sesuai dengan standar yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Kinerja karyawan dapat diukur berdasarkan produktivitas, kualitas kerja, efisiensi, serta kedisiplinan dalam bekerja. Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan meliputi keterampilan, motivasi, lingkungan kerja, kepemimpinan, serta sistem penghargaan dan sanksi yang diterapkan oleh perusahaan. Kinerja karyawan yang optimal sangat penting bagi keberhasilan organisasi, karena berkontribusi langsung terhadap pencapaian tujuan bisnis. Oleh karena itu, perusahaan perlu terus mendorong peningkatan kinerja karyawan melalui pelatihan, pengembangan keterampilan, pemberian insentif, serta menciptakan lingkungan kerja yang kondusif.

Setiap organisasi selalu berusaha agar produktivitas kerja karyawan dapat ditingkatkan. Untuk itu pimpinan perlu mencari cara dan solusi guna menimbulkan kinerja para karyawan. Hal ini penting, sebab kinerja mencerminkan kesenangan yang mendalam terhadap pekerjaan yang dilakukan sehingga pekerjaan lebih cepat dapat diselesaikan dan hasil yang lebih baik dapat dicapai. (Rase et al., 2021) menyatakan bahwa kinerja menggambarkan perasaan berhubungan dengan jiwa, semangat kelompok, kegembiraan, dan kegiatan. Apabila pekerja tampak merasa senang, optimis mengenai kegiatan dan tugas, serta ramah satu

sama lain, maka karyawan itu dikatakan mempunyai semangat yang tinggi. Sebaliknya, apabila karyawan tampak tidak puas, lekas marah, sering sakit, suka membantah, gelisah, dan pesimis, maka reaksi ini dikatakan sebagai bukti semangat yang rendah. Menurut (Adhika et al., 2021) kinerja adalah refleksi dari sikap pribadi atau sikap kelompok terhadap kerja dan kerja sama. Kinerja berarti sikap individu dan kelompok terhadap seluruh lingkungan kerja dan terhadap kerja sama dengan orang lain untuk mencapai hasil yang maksimal sesuai dengan kepentingan perusahaan. menggambarkan perasaan senang individu atau kelompok yang mendalam dan puas terhadap pekerjaan, kerja sama, dan lingkungan kerja serta mendorong mereka untuk bekerja secara lebih baik dan produktif. Menurut (Haryadi et al., 2022) Kinerja sangat penting bagi organisasi karena :

1. Kinerja yang tinggi tentu dapat mengurangi angka absensi atau tidak bekerja karena malas, Dengan kinerja yang tinggi dari buruh dan karyawan maka pekerjaan yang diberikan atau ditugaskan kepadanya akan dapat diselesaikan dengan waktu yang lebih singkat atau lebih cepat,
2. Kinerja yang tinggi pihak organisasi memperoleh keuntungan dari sudut kecilnya angka kerusakan karena semakin tidak puas dalam bekerja, semakin tidak bersemangat dalam bekerja, maka semakin besar angka kerusakan,
3. Kinerja yang tinggi otomatis membuat karyawan akan merasa senang bekerja sehingga kecil kemungkinan karyawan akan pindah bekerja ke tempat lain,
4. Kinerja yang tinggi dapat mengurangi angka kecelakaan karena karyawan yang mempunyai kinerja tinggi cenderung bekerja dengan hati-hati dan teliti sehingga bekerja sesuai dengan prosedur yang ada.

Kinerja merupakan kesepakatan batiniah yang muncul dari dalam diri karyawan yang sifatnya abstrak, tetapi sangat esensial dalam dunia kerja. Kinerja dapat dibedakan menjadi dua dimensi, yaitu kinerja tinggi dan kinerja rendah. Kinerja karyawan yang tinggi akan membawa sumbangan positif bagi perusahaan. Karyawan yang mempunyai kinerja tinggi karakteristiknya seperti manusia dewasa. Ciri-cirinya adalah bekerja dengan senang hati, menyelesaikan tugas dengan tepat waktu, interaksinya sangat dinamis, partisipasi maksimal, dapat bekerja sama dengan teman sejawat, dan inovatif. Sebaliknya, karyawan dengan

kinerja rendah akan membawa perusahaan kepada kehancuran. Kinerja rendah ditandai dengan kegelisahan, yaitu perpindahan, ketidakhadiran, keterlambatan, ketidakdisiplinan, dan menurunnya hasil kerja. Selain itu, karakteristiknya tidak jauh berbeda dengan sifat kekanak-kanakan dengan ciri-ciri bekerja tidak tenang, menunda pekerjaan, menghambat, bersifat menunggu perintah, tidak kreatif, dan bekerja dengan pola kaca mata kuda yang hanya dapat memandang dirinya tanpa mau bekerja sama dengan orang lain. Kinerja berada pada satu rentangan yang dapat bergerak dari suasana batin positif ke suasana batin negatif. Kinerja dapat berubah dari kinerja rendah menjadi kinerja tinggi atau sebaliknya sesuai dengan faktor yang mempengaruhi dan upaya untuk membangun kinerja.

Naik turunnya kinerja karyawan disebabkan oleh beberapa faktor. (Aji, 2023) menyatakan bahwa moral kerja meliputi tiga bidang:

1. Kepuasan di luar pekerjaan seperti pendapatan, rasa aman, dan kedudukan yang lebih tinggi.
2. Kepuasan terhadap pekerjaan, yaitu minat kerja, peluang untuk maju, dan prestise dalam organisasi.
3. Kepuasan pribadi dan rasa bangga atas profesinya.

(Putra, 2023) mengatakan bahwa faktor yang mempengaruhi kinerja adalah kebanggaan pekerja atas pekerjaannya, hasrat untuk maju, kesempatan untuk mendapatkan kemajuan, lingkungan kerja, rekan sekerja yang baik, dan gaji atau pendapatan.

Menurut (Saragih, 2019) faktor yang mempengaruhi moral adalah hubungan yang harmonis, kepuasan terhadap pekerjaan, suasana dan iklim kerja, rasa kemanfaatan, kepuasan ekonomi dan materiil, dan adanya ketenangan jiwa.

Menurut (Silaban, 2018) faktor yang mempengaruhi moral kerja adalah kesadaran akan tujuan organisasi, hubungan antarmanusia dalam organisasi berjalan harmonis, kepemimpinan yang menyenangkan, tingkatan organisasi, upah dan gaji, kesempatan untuk meningkat atau promosi, pembagian tugas dan tanggung jawab, kemampuan individu, perasaan diterima dalam kelompok, dinamika lingkungan, dan kepribadian. Dari sekian banyak faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan, maka faktor yang sama dikelompokkan menjadi satu sehingga dapat dikatakan bahwa faktor yang mempengaruhi kinerja adalah penempatan karyawan, minat kerja, kesempatan berprestasi, kesempatan

berpartisipasi, hubungan kerja, kepemimpinan, kompensasi, lingkungan kerja, karakteristik pekerjaan, kebijakan manajemen, dan kepribadian.

Indikator kinerja karyawan menurut (Pancasasti, 2022):

1. Kualitas kerja
2. Kuantitas
3. Ketepatan waktu
4. Efektifitas
5. Kemandirian

2.2 Motivasi kerja

Motivasi merupakan salah satu hal yang mempengaruhi perilaku manusia, motivasi disebut juga sebagai pendorong, keinginan, pendukung atau kebutuhan kebutuhan yang dapat membuat seseorang bersemangat dan termotivasi untuk mengurangi serta memenuhi dorongan diri sendiri, sehingga dapat bertindak dan berbuat menurut cara-cara tertentu yang akan membawa ke arah yang optimal.

Motivasi berasal dari kata latin (*movemore*) yang berarti dorongan atau menggerakkan. Motivasi (*motivation*) dalam manajemen hanya ditujukan pada sumber daya manusia pada umumnya dan bawahan khususnya. Motivasi mempersoalkan bagai mana cara mengarahkan daya potensi bawahan, agar mau bekerja sama produktif berhasil mencapai dan mewujudkan tujuan yang telah ditentukan (Priyono et al., 2018).

Menurut (A. P. Mangkunegara & Agustine, 2016) motivasi terbentuk dari sikap (*attitude*) karyawan dalam menghadapi situasi kerja di perusahaan (*situation*). Motivasi merupakan kondisi atau energi yang menggerakkan diri karyawan yang terarah atau tertuju untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan.

Tindakan memotivasi akan lebih dapat berhasil jika tujuannya jelas dan disadari oleh yang dimotivasi serta sesuai dengan kebutuhan orang yang dimotivasi. Oleh karena itu, setiap orang yang akan memberikan motivasi harus mengenal dan memahami benar-benar latar belakang kehidupan, kebutuhan, dan kepribadian orang yang akan dimotivasi.

Tujuan Menejer dalam memotivasi harus menyadari bahwa orang akan mau bekerja keras dengan harapan ia akan dapat memenuhi kebutuhan dan

keinginan keinginannya dari hasil pekerjaannya (M. A. P. Mangkunegara & Hasibuan, 2009) :

1. Mendorong gairah dan semangat kerja
2. Meningkatkan moral dan kepuasan kerja
3. Meningkatkan produktifitas kerja
4. Mempertahankan loyalitas dan kestabilan karyawan
5. Meningkatkan ke disiplin dan menurunkan tingkat absensi karyawan
6. Mengefektifkan pengadaan karyawan
7. Menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik
8. Meningkatkan kretifitas dan partisipasi karyawan
9. Meningkatkan kesejahteraan karyawan Mempertinggi rasa tanggung jawab karyawan terhadap tugas-tugasnya
10. Mendrong untuk berprestasi dan peraihan peluang karir

Menurut (Kartika & Kaihatu, 2010) faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi kerja yaitu :

1. Kebutuhan fisiologis (Physiological Needs) : Kebutuhan untuk mempertahankan hidup, yang termasuk dalam kebutuhan ini adalah makan, minum, perumahan, udara, dan sebagainya. Keinginan untuk memenuhi kebutuhan ini merangsang seseorang berperilaku dan giat bekerja.
2. Kebutuhan akan rasa aman (Safety and Security Needs) : Kebutuhan akan kebebasan dari ancaman yakni rasa aman dari ancaman kecelakaan dan keselamatan dalam melaksanakan pekerjaan. Kebutuhan ini mengarah kepada dua bentuk yakni kebutuhan akan keamanan jiwa terutama keamanan jiwa di tempat bekerja pada saat mengerjakan pekerjaan dan kebutuhan akan keamanan harta di tempat pekerjaan pada waktu bekerja.
3. Kebutuhan sosial, atau afiliasi (Affiliation or acceptance Needs) : Kebutuhan sosial, teman afiliasi, interaksi, dicintai dan mencintai, serta diterima dalam pergaulan kelompok pekerja dan masyarakat lingkungannya. Pada dasarnya manusia normal tidak mau hidup menyendiri seorang diri di tempat terpencil, ia selalu membutuhkan kehidupan berkelompok.
4. Kebutuhan yang mencerminkan harga diri (Esteem or Status Needs) : Kebutuhan akan penghargaan diri dan pengakuan serta penghargaan

prestise dari karyawan dan masyarakat lingkungannya. Idealnya prestise timbul karena adanya prestasi, tetapi tidak selamanya demikian. Akan tetapi perlu juga diperhatikan oleh pimpinan bahwa semakin tinggi kedudukan seseorang dalam masyarakat atau posisi seseorang dalam organisasi semakin tinggi pula prestisenya. Prestise dan status dimanifestasikan oleh banyak hal yang digunakan sebagai simbol status itu.

5. **Kebutuhan Aktualisasi Diri (Self Actualization)** : Kebutuhan akan aktualisasi diri dengan menggunakan kemampuan, keterampilan dan potensi optimal untuk mencapai prestasi kerja yang sangat memuaskan. Kebutuhan ini merupakan realisasi lengkap potensi seseorang secara penuh. Keinginan seseorang untuk mencapai kebutuhan sepenuhnya dapat berbeda satu dengan yang lainnya, pemenuhan kebutuhan dapat dilakukan pimpinan perusahaan dengan menyelenggarakan pendidikan dan pelatihan.

(Nugroho & Hartono, 2016) berpendapat bahwa karyawan mempunyai cadangan energi dilepaskan dan digunakan tergantung pada kekuatan-dorongan motivasi-seseorang dari situasi serta peluang yang tersedia peluang yang tersedia. Energi ini akan dimanfaatkan oleh karyawan karena didorong oleh :

1. Kekuatan motif dan kebutuhan dasar yang terlibat.
2. Harapan keberhasilan.
3. Nilai insentif yang terlekat dengan tujuan.

Menurut (Sitinjak, 2024) indikator motivasi kerja sebagai berikut:

1. Kebutuhan Fisik
2. Kebutuhan Rasa Aman dan Keselamatan
3. Kebutuhan Sosial
4. Kebutuhan akan Penghargaan sesuai dengan Kemampuannya
5. Kebutuhan Aktualisasi Diri

2.3 Kompetensi digital

Kompetensi digital mengacu pada kemampuan individu atau organisasi untuk menggunakan teknologi digital secara efektif dalam berbagai konteks. Dalam dunia yang semakin digital, kompetensi ini sangat penting untuk memfasilitasi transformasi digital yang mencakup penguasaan alat-alat teknologi, pemahaman data, serta kemampuan beradaptasi dengan perubahan yang cepat

dalam teknologi. Buku "Digital Futures, Digital Transformation" menjelaskan bahwa transformasi digital menuntut pemahaman yang lebih mendalam tentang interaksi antara teknologi dan organisasi. Kapabilitas digital bukan hanya tentang kemampuan teknis, tetapi juga bagaimana teknologi dapat diterapkan untuk menciptakan nilai dalam organisasi melalui pemanfaatan data, platform digital, dan inovasi terbuka. Menurut (Bounfour, 2016), organisasi harus terus memperbarui dan mengelola kompetensi digital mereka untuk tetap relevan dalam ekosistem yang didominasi oleh digitalisasi, dengan menekankan pentingnya pengembangan sistem produksi baru yang mendukung percepatan aliran nilai antara berbagai aktor dalam jaringan digital. Dengan mengoptimalkan kompetensi digital, organisasi dapat mendorong inovasi yang lebih terbuka dan meningkatkan daya saing di era digital ini.

Liquid Enterprise adalah konsep yang mengacu pada organisasi yang memiliki fleksibilitas tinggi dan kemampuan untuk beradaptasi dengan cepat terhadap perubahan dalam lingkungan bisnis yang dinamis. Dalam konteks kompetensi digital, Liquid Enterprise mengandalkan teknologi dan sistem digital untuk meningkatkan kelincahan, inovasi, dan kolaborasi antar berbagai bagian dalam organisasi. Perusahaan yang bersifat "liquid" tidak terikat pada struktur yang kaku, melainkan lebih mengutamakan kemampuan untuk bertransformasi, berinovasi, dan merespons peluang atau tantangan yang muncul secara cepat.

Dalam buku Digital Futures, Digital Transformation, organisasi yang disebut sebagai "liquid" digambarkan mampu mengelola ketidakpastian dan kompleksitas yang datang dengan percepatan digitalisasi. Keberhasilan sebuah liquid enterprise sangat bergantung pada kompetensi digital para karyawannya—kemampuan mereka dalam menggunakan teknologi untuk bekerja secara efisien, berkolaborasi dengan cepat, dan berinovasi untuk menciptakan solusi baru. Liquid Enterprise menuntut adanya sistem yang adaptif, penggunaan data yang lebih baik untuk pengambilan keputusan, dan budaya yang memungkinkan organisasi bergerak cepat untuk mengantisipasi perubahan pasar (Bounfour, 2016).

Kompetensi adalah kombinasi dari pengetahuan, keterampilan, sikap, dan perilaku yang dimiliki seseorang untuk melaksanakan tugas atau pekerjaan dengan efektif dan efisien. Kompetensi mencakup aspek teknis, seperti keahlian dalam suatu bidang tertentu, serta aspek non-teknis, seperti komunikasi, kepemimpinan, dan kemampuan bekerja dalam tim. Dalam dunia kerja,

kompetensi menjadi faktor utama yang menentukan kinerja individu dan organisasi, karena semakin tinggi kompetensi seseorang, semakin baik pula hasil kerja yang dihasilkan. Kompetensi dapat dikembangkan melalui pendidikan, pelatihan, pengalaman kerja, serta pembelajaran berkelanjutan sesuai dengan tuntutan perkembangan zaman dan kebutuhan industri.

Kompetensi digital adalah kemampuan individu dalam menggunakan teknologi digital secara efektif, kreatif, dan bertanggung jawab untuk mencari, mengelola, menilai, berkomunikasi, serta menciptakan informasi di lingkungan digital. Kompetensi ini mencakup keterampilan dalam mengoperasikan perangkat keras dan perangkat lunak, memahami keamanan siber, serta berpikir kritis terhadap informasi digital. Dalam dunia kerja dan pendidikan, kompetensi digital menjadi semakin penting karena hampir semua aspek kehidupan kini berbasis teknologi. Beberapa aspek yang termasuk dalam kompetensi digital meliputi literasi digital, keamanan data, komunikasi daring, pemecahan masalah digital, serta pemanfaatan teknologi untuk inovasi dan produktivitas. Pengembangan kompetensi digital dapat dilakukan melalui pelatihan, pengalaman langsung, serta pembelajaran berkelanjutan agar dapat beradaptasi dengan perkembangan teknologi yang terus berubah.

Kompetensi digital adalah kemampuan individu dalam memahami, mengelola, dan menggunakan teknologi digital secara efektif, kreatif, dan bertanggung jawab untuk mencari, mengolah, menyampaikan, serta menciptakan informasi dalam lingkungan digital (Nugraha, 2022). Dalam konteks dunia kerja, kompetensi digital menjadi faktor kunci dalam meningkatkan efisiensi, keamanan, dan produktivitas pekerjaan, terutama di sektor keuangan yang semakin terdigitalisasi.

Kompetensi digital adalah kemampuan individu dalam menggunakan teknologi digital secara efektif, kreatif, dan bertanggung jawab untuk mencari, mengelola, menilai, berkomunikasi, serta menciptakan informasi di lingkungan digital (RACHMAWATI, 2022). Kompetensi ini mencakup pemahaman terhadap perangkat keras dan perangkat lunak, kemampuan mengelola data dan informasi secara aman, serta keterampilan dalam berpikir kritis dan etis dalam menggunakan teknologi digital.

Menurut (Sulianta, 2020) kompetensi digital tidak hanya terbatas pada keterampilan teknis dalam mengoperasikan perangkat digital, tetapi juga

mencakup literasi digital, keamanan siber, serta pemecahan masalah berbasis teknologi. Kompetensi ini semakin menjadi kebutuhan utama di era digital untuk meningkatkan produktivitas individu dan organisasi dalam berbagai sektor, seperti pendidikan, bisnis, dan pemerintahan.

Menurut (Setyaningsih et al., 2019) kompetensi digital terdiri dari lima aspek utama, yaitu:

1. Literasi Informasi dan Data – Kemampuan dalam mencari, mengevaluasi, mengelola, serta menggunakan informasi dari berbagai sumber digital secara kritis dan bertanggung jawab.
2. Komunikasi dan Kolaborasi Digital – Keterampilan dalam berinteraksi, berbagi informasi, serta berkolaborasi melalui teknologi digital dengan cara yang etis dan efektif.
3. Keamanan Digital – Pemahaman tentang perlindungan data pribadi, keamanan siber, serta penggunaan teknologi digital secara aman dan etis.
4. Pemecahan Masalah Digital – Kemampuan dalam mengidentifikasi, menganalisis, serta memecahkan masalah yang berkaitan dengan teknologi digital secara kreatif dan inovatif.
5. Pembuatan Konten Digital – Keterampilan dalam menciptakan dan mengembangkan konten digital secara orisinal dengan mempertimbangkan aspek hak cipta dan legalitas.

Kompetensi digital menjadi faktor utama dalam meningkatkan daya saing tenaga kerja di era digital. Menurut (Tahar et al., 2022) pekerja yang memiliki keterampilan digital yang baik memiliki peluang lebih besar untuk berkembang dalam karirnya, terutama dalam industri berbasis teknologi. Selain itu, transformasi digital dalam dunia kerja menuntut pekerja untuk mampu mengelola data, menggunakan perangkat lunak yang relevan, serta beradaptasi dengan perkembangan teknologi baru.

Kompetensi digital juga sangat penting dalam sektor bisnis, terutama dalam pemasaran digital, manajemen data, serta otomatisasi bisnis. Bisnis yang mampu mengadopsi teknologi digital dengan baik memiliki keunggulan kompetitif yang lebih besar dalam menghadapi persaingan global. Menurut (Erwin et al., 2023) perusahaan yang menerapkan teknologi digital secara efektif dapat meningkatkan produktivitas hingga 25% lebih tinggi dibandingkan dengan perusahaan yang belum mengadopsi digitalisasi.

Menurut (Elisnawati et al., 2023) 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*) yaitu kemampuan karyawan berkomunikasi melalui media digital

2.4 Penelitian Terdahulu

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu

No	Nama (Tahun)	Judul	Hasil Penelitian
1	(Elisnawati et al., 2023)	Pengaruh Kompetensi Digital, Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia (Bpsdm) Provinsi Sulawesi Selatan	Hasil penelitian menunjukkan bahwa baik secara simultan maupun secara parsial, variable kompetensi digital, motivasi kerja dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BPSDM) Provinsi Sulawesi Selatan.
2	(Marguna, 2020)	Pengaruh Kompetensi Digital (e-Skills) Terhadap Kinerja Pustakawan Di Upt Perpustakaan Universitas Hasanuddin	Terdapat hubungan pengaruh positif yang signifikan antara variabel kompetensi digital(e-Skills), terhadap variabel kinerja pustakawan. Hasil analisis menunjukkan bahwa semakin tinggi kompetensi digital(e-Skills) dari pustakawan, maka semakin meningkat pula kinerja pustakawan di UPT Perpustakaan Unhas.
3	(Baharrudin et al., 2021)	Pengaruh Kompetensi Digital dan Keterikatan SDM terhadap Kinerja	Hasil penelitian ini menunjukkan kompetensi digital tidak

No	Nama (Tahun)	Judul	Hasil Penelitian
		DISPERMADES Provinsi Jawa Tengah	berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.
4	(Larasshati & Priyastiwi, 2024)	Pengaruh Kompetensi Digital Terhadap Kinerja Karyawan	Kompetensi digital berpengaruh secara signifikan meningkatkan kinerja. Kompetensi digital yang dimiliki oleh SDM akan mendorong organisasi dalam mencapai tujuannya.
5	(BACHRUDIN, 2024)	Pengaruh Kompetensi Digital, Budaya Kerja Dan Iklim Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Pemberdayaan Psikologis Sebagai Pemediasi Pada Pegawai Politeknik Keselamatan Transportasi Jalan (PKTJ)	Kompetensi digital berpengaruh terhadap kinerja pegawai
6	(Phitoeng, 2023)	Pengaruh Kompetensi Digital Pegawai Terhadap Kinerja Pegawai Perpustakaan Dinas Sejarah TNI Angkatan Darat	Hasil penelitian menunjukkan bahwa Kompetensi Digital Pegawai Dalam Menghadapi Tranformasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai Perpustakaan Disjarah TNI AD.
7	(Syawalia,2024)	Pengaruh Kompetensi Digital, Komunikasi Internal, Dan Pelatihan Sdm Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil	Kompetensi Digital secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja PNS Ditjen PPDT.
8	(Ady & Wijono, 2013)	Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	Secara parsial motivasi kerja yang terdiri dari mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.
9	(Rozalia, 2015)	Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	Berdasarkan hasil pengujian hipotesis yang telah dilakukan peneliti, dapat diketahui bahwa motivasi kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan.
10	(Yanuari, 2019)	Analisis Pengaruh Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	Terdapat pengaruh yang kuat dan positif antara motivasi kerja (X_1) terhadap kinerja karyawan (Y).
11	(Adha et al., 2019)	Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dinas Sosial Kabupaten Jember	Hasil pengujian hipotesis pertama (H_1) menunjukkan bahwa tidak ada pengaruh yang signifikan antara motivasi kerja terhadap kinerja karyawan dengan tingkat signifikansi sebesar 0.549 ($p>0,05$).

No	Nama (Tahun)	Judul	Hasil Penelitian
12	(Suristya & Adi, 2021)	Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening	kompetensi berpengaruh terhadap kinerja pegawai Teknis Dinas Pekerjaan Umum Dan Penataan Ruang Kabupaten Rokan Hilir melalui motivasi kerja.
13	(WIRAHADI & RAHARDJA, 2024)	Pengaruh Kompetensi Dan Kepuasan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi pada Karyawan PT Prioritas Group Cabang Semarang)	Motivasi kerja tidak dapat memediasi atau menjadi variabel intervening pada masing-masing variabel eksogen (kompetensi dan kepuasan kompensasi) terhadap variabel endogen yaitu kinerja karyawan.
14	(Fauzi & Nugroho, 2024)	Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Pegawai dengan Motivasi Kerja sebagai Variabel Intervening	Hasil penetitan ini menunjukkan bahwa X (kompetensi) berpengaruh secara signifikan terhadap Z (motivasi),

