e-ISSN XXXX-XXXX
FOCUS OF HUMAN RESOURCE MANAGEMENT JOURNAL

Pengaruh Kompetensi Digital dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Pertanahan Kabupaten Ciamis

Ari Purwanti [1*)]; Karona Cahya Susena [2)]

[1)] *Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Terbuka, Bandung, Indonesia*

[2)] *Program Studi Magister Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Dehasen Bengkulu, Bengkulu, Indonesia*

Email: [1)] purwantiari2023@gmail.com ;[2)] karonacahya@gmail.com

ARTICLE HISTORY
Received [28 Juli 2026]
Revised [30 Agustus 2026]
Accepted [31 Agustus 2026]

KEYWORDS
Digital Competence; Employee Performance; Land Services; Work Motivation.

This is an open access article under the CC–BY-SA license

ABSTRAK

Penelitian ini dirancang untuk menganalisis hubungan kompetensi digital dan motivasi kerja dengan kinerja pegawai pada Kantor Pertanahan Kabupaten Ciamis. Kompetensi digital dioperasionalkan melalui kemampuan mengelola informasi, berkomunikasi dan berkolaborasi, menghasilkan konten digital, menjaga keamanan, serta menyelesaikan masalah digital. Motivasi kerja mencakup arah, intensitas, dan ketekunan usaha. Kinerja dipahami melalui pelaksanaan tugas, kontribusi kontekstual, dan perilaku kontraproduktif. Penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif eksplanatori dengan survei potong lintang. Populasi penelitian terdiri atas 60 pegawai, yang meliputi 22 Pegawai Negeri Sipil (PNS) dan 38 Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK). Teknik pengambilan sampel menggunakan sampling jenuh, sehingga seluruh anggota populasi dijadikan responden penelitian. Data dikumpulkan melalui kuesioner dan dianalisis menggunakan regresi linear berganda dengan bantuan perangkat lunak SPSS. Hasil analisis menunjukkan bahwa kompetensi digital dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, baik secara parsial maupun simultan. Temuan ini menunjukkan pentingnya pengembangan kompetensi digital yang sesuai dengan kebutuhan jabatan serta penguatan motivasi kerja untuk mendukung peningkatan kinerja pegawai.

ABSTRACT

This study aims to analyze the relationships between digital competence, work motivation, and employee performance at the Ciamis Regency Land Office. Digital competence is operationalized through the ability to manage information, communicate and collaborate, create digital content, ensure security, and solve digital problems. Work motivation encompasses the direction, intensity, and persistence of effort. Employee performance is assessed in terms of task performance, contextual performance, and counterproductive work behavior. This study employs an explanatory quantitative approach using a cross-sectional survey design. The study population consists of 60 employees, comprising 22 civil servants (Pegawai Negeri Sipil/PNS) and 38 government employees under employment agreements (Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja/PPPK). A census sampling technique was employed, whereby all members of the population were included as research respondents. Data were collected through questionnaires and analyzed using multiple linear regression with the assistance of SPSS software. The results indicate that digital competence and work motivation have positive and statistically significant effects on employee performance, both partially and simultaneously. These findings highlight the importance of developing digital competence in accordance with job requirements and strengthening work motivation to improve employee performance.

PENDAHULUAN

Penggunaan teknologi dalam proses administrasi menuntut kesesuaian antara kemampuan pegawai dan kebutuhan pekerjaan. Pada konteks pelayanan pertanahan, penelitian ini memusatkan perhatian pada pengelolaan dokumen elektronik, pemeriksaan data, koordinasi, serta penyelesaian tugas sesuai kewenangan. Keberadaan perangkat dan aplikasi saja belum cukup untuk menjelaskan variasi kinerja individu.

Kompetensi digital menjadi relevan karena pekerjaan berbasis teknologi memerlukan kemampuan yang melampaui pengoperasian perangkat. DigComp 2.2 menyediakan kerangka untuk memahami kemampuan digital secara terstruktur (Vuorikari et al., 2022). Kerangka tersebut digunakan sebagai dasar adaptasi, dengan memperhatikan jenis tugas dan akses teknologi setiap pegawai.

Selain kemampuan, pegawai memerlukan dorongan untuk mengalokasikan usaha pada tujuan pekerjaan. Motivasi kerja menjelaskan pilihan arah usaha, besarnya usaha, serta keberlanjutannya (Kanfer, 2015). Oleh karena itu, kemampuan menggunakan teknologi dan kemauan menggunakannya secara tekun perlu dibedakan dari kinerja yang benar-benar terlaksana.

Masalah empiris di Kantor Pertanahan Kabupaten Ciamis harus ditetapkan melalui dokumen dan observasi yang dapat ditelusuri. Naskah awal belum menyertakan bukti pendukung mengenai waktu penyelesaian layanan, hasil survei internal, maupun tingkat penguasaan aplikasi. Penelitian ini tidak menganggap bahwa kompetensi atau motivasi pegawai rendah sebelum bukti tersebut tersedia. Data awal yang diperlukan meliputi rekap penyelesaian tugas, kebutuhan pelatihan, hambatan penggunaan aplikasi, dan kondisi akses teknologi.

Pegawai Kantor Pertanahan Kabupaten Ciamis dituntut dalam melaksanakan program-program yang sudah digitalisasi dari Kementerian ATR/BPN. daftar aplikasi yang umum digunakan di lingkungan Kementerian ATR/BPN untuk mendukung layanan dan administrasi:

Tabel 1.Aplikasi lingkungan Kementerian ATR/BPN

No.	APLIKASI	FUNGSI	Keterangan
1.	KKP (Komputerisasi Kegiatan Pertanahan)	Aplikasi untuk mendukung administrasi dan pelayanan pertanahan berbasis teknologi informasi	Terealisasi 70 %
2.	CSMS (Case Survey Managemen System)	Sistem untuk melaksanakan survey kepuasan masyarakat	Terealisasi
3.	SENTUH TANAHKU	Memudahkan masyarakat mengakses informasi pertanahan secara digital	Terealisasi 50 %
4.	SAKTI (Sistem Apliksai Keuangan Tingkat Instansi)	Aplikasi yang digunakan untuk pengelolaan anggaran	Terealisasi
5.	SIMPEG (Sistem Informasi Manajemen Kepegawaian)	Aplikasi untuk mengelola data dan administrasi kepegawaian	Terealisasi
6.	MY ASN	Layanan Digital BKN untuk mengkases informasi dan layanan kepegawaian secara mandiri	Terealisasi
7.	E-OFFICE (Elektronic Office)	Sistem Aplikasi untuk mendukung administrasi perkantoran secara digital	Terealisasi 40 %
8.	TAMS (Time Attandance Managament System)	Absensi Pegawai	Terealisasi
9.	TATA LETAK	Pemetaan Bidang Tanah	Terealisasi 40 %
10	SITATA	Draft dan Pengesahan Surat Ukur dan Peta Bidang Tanah	Terealisasi 40 %

Sumber: Data diolah, 2026

Berdasarkan Tabel 1. tentang aplikasi lingkungan Kementerian ATR/BPN terdapat beberapa aplikasi yang kurang dikuasai oleh pegawai yaitu aplikasi teknis pertanahan. Kurangnya penguasaan aplikasi teknis pertanahan dikarenakan kompetensi digital yang masih kurang baik di Kantor Pertanahan Kabupaten Ciamis.

Fokus penelitian adalah menjelaskan hubungan kemampuan digital dan motivasi dengan perilaku kerja individual pada satu kantor. Lokasi penelitian merupakan batas konteks, bukan bukti kebaruan teoretis dengan sendirinya. Kontribusi yang diusulkan adalah pemisahan pengukuran kemampuan, dorongan, dan perilaku kerja serta pemetaan dimensi yang relevan untuk pengembangan pegawai. Klaim kesenjangan literatur perlu dipertajam melalui penelusuran studi empiris yang sebanding sebelum pengiriman artikel.

Penelitian bertujuan menguji hubungan parsial dan bersama-sama antara kompetensi digital serta motivasi kerja dengan kinerja pegawai. Hasilnya diharapkan membantu menentukan prioritas pengembangan kemampuan dan dukungan kerja. Karena menggunakan survei satu waktu, kesimpulan dibatasi pada hubungan statistik dan tidak membuktikan sebab-akibat.

LANDASAN TEORI

Kompetensi Digital

(Vuorikari et al., 2022) memandang kompetensi digital sebagai kombinasi pengetahuan, keterampilan, dan sikap dalam penggunaan teknologi secara tepat, kritis, dan aman. Lima area DigComp 2.2 menjadi dasar pemilihan indikator penelitian ini. Versi 2.2 dipilih sebagai rujukan yang eksplisit, bukan dinyatakan sebagai versi terbaru.

Secara operasional, kompetensi digital adalah kemampuan yang dirasakan pegawai untuk menjalankan kegiatan digital sesuai tugas dan kewenangannya. Indikator diadaptasi untuk dokumen, komunikasi, pengolahan informasi, keamanan, dan penanganan kendala. Butir tidak mewajibkan semua pegawai menguasai aplikasi teknis yang berada di luar jabatannya.

Skor kuesioner menggambarkan persepsi kemampuan, bukan sertifikasi penguasaan teknis. Validitasnya dapat diperkuat melalui tugas praktik menggunakan data simulasi, misalnya menata berkas, memeriksa kesesuaian data, atau mengenali pesan mencurigakan. Keterbatasan akses aplikasi dicatat terpisah dari ketidakmampuan.

Motivasi kerja

Kanfer (2015) mendefinisikan motivasi kerja melalui proses psikologis yang mengatur arah, intensitas, dan ketekunan usaha. Tinjauan (Kanfer et al., 2017) menempatkan motivasi dalam hubungan antara karakteristik individu, konteks, dan proses pemilihan serta pencapaian tujuan.

Arah usaha menunjukkan sasaran yang ingin dicapai pegawai; intensitas menunjukkan kemauan mengerahkan energi; ketekunan menunjukkan dorongan mempertahankan usaha ketika menghadapi hambatan. Penelitian ini mengukur dorongan tersebut melalui pernyataan kemauan dan tekad, bukan dengan pernyataan keberhasilan memenuhi target.

Gaji, penghargaan, fasilitas, dan pengembangan diri dapat berkaitan dengan pembentukan motivasi, tetapi tidak diperlakukan sebagai indikator motivasi dalam model ini. Pembedaan tersebut memperbaiki naskah awal yang mencampurkan motivasi dengan faktor pendorongnya. Instrumen merupakan pengembangan konseptual, bukan skala baku Kanfer.

Kinerja pegawai

Koopmans et al. (2013) mengembangkan kerangka kinerja individual yang mencakup kinerja tugas, kinerja kontekstual, dan perilaku kontraproduktif. Kinerja tugas berkaitan dengan pekerjaan utama, kinerja kontekstual dengan kontribusi pendukung, dan perilaku kontraproduktif dengan tindakan yang menghambat pekerjaan.

Penelitian ini menggunakan perilaku kerja selama tiga bulan terakhir. Pernyataan tidak mensyaratkan satu jenis pekerjaan khusus sehingga dapat disesuaikan dengan kelompok jabatan. Instrumen bukan pengganti penilaian kinerja resmi instansi dan bukan terjemahan resmi IWPQ.

Hubungan antarvariabel

Kompetensi digital diperkirakan membantu pegawai memilih langkah yang tepat dalam pekerjaan berbasis teknologi. Motivasi diperkirakan mendukung pengalokasian usaha. Hubungan tersebut merupakan argumentasi konseptual penelitian, bukan temuan yang sudah terbukti pada lokasi penelitian. Kinerja juga dapat berkaitan dengan beban kerja, akses sistem, dan dukungan organisasi yang berada di luar dua prediktor utama.

Model ini menguji dua hubungan langsung. Penelitian tidak menguji motivasi sebagai mediator atau moderator dan tidak menguji pelatihan sebagai variabel bebas.

Kerangka Berpikir

Kerangka berpikir merupakan sebuah gambaran tentang bagaimana teori berhubungan dengan berbagai faktor yang diartikan. Berkaitan dengan hal tersebut, penelitian ini menggambarkan sebuah paradigma pemikiran yang menunjukan suatu analisis pengaruh pelatihan sumber daya manusia terhadap kinerja pegawai pada Kantor Pertanahan Kabupaten Ciamis.

Hipotesis

H_1: Kompetensi digital berhubungan positif dengan kinerja tugas pegawai.
H_2: Motivasi kerja berhubungan positif dengan kinerja tugas pegawai.
H_3: Kompetensi digital dan motivasi kerja secara bersama-sama berhubungan signifikan dengan kinerja tugas pegawai.

METODE PENELITIAN

Desain dan populasi

Penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif eksplanatori dengan survei potong lintang. Unit analisis adalah pegawai. Populasi terjangkau adalah pegawai Kantor Pertanahan Kabupaten Ciamis yang tercatat pada periode penelitian, telah bekerja minimal tiga bulan, dan menggunakan perangkat atau aplikasi digital dalam tugasnya. Status kepegawaian yang dicakup ditetapkan sebelum pendataan.

Jumlah populasi sebayak 60 orang yang terdiri dari PNS sebanyak 22 orang dan PPPK sebanyak 38 orang Seluruh anggota populasi yang memenuhi kriteria sebanyak 60 orang akan diundang melalui sensus. Jumlah undangan, respons, data layak analisis, dan tingkat respons dilaporkan terpisah.

Tabel 2. Variabel dan instrumen

Variabel	Definisi operasional	Indikator dan kode
Kompetensi digital X_1	Kemampuan digital yang dirasakan sesuai tugas dan kewenangan.	Informasi KD1–KD3; kolaborasi KD4–KD6; konten KD7–KD9; keamanan KD10–KD12; pemecahan masalah KD13–KD15.
Motivasi kerja X_2	Dorongan mengarahkan, mengerahkan, dan mempertahankan usaha kerja.	Arah MK1–MK3; intensitas MK4–MK6; ketekunan MK7–MK9.
Kinerja pegawai	Frekuensi perilaku kerja dalam tiga bulan terakhir.	Tugas KP1–KP4 sebagai Y utama; kontekstual KP5–KP7; kontraproduktif KP8–KP10.

Terdapat 34 butir adaptasi. Kompetensi menggunakan skala kemampuan 1–5, motivasi skala persetujuan 1–5, dan kinerja skala frekuensi 1–5. Skala kemampuan adalah rancangan penelitian, bukan tingkat kemahiran resmi DigComp. Pilihan tidak relevan dipisahkan dari nilai tengah.

Prosedur dan etika

Peneliti memperoleh izin penelitian dan persetujuan sukarela responden. Data tidak mencantumkan nama, NIP, kata sandi, atau informasi pemohon. Hasil disajikan secara agregat dan akses jawaban individual dibatasi pada tim penelitian. Pengelompokan profil disesuaikan agar pegawai pada unit kecil tidak mudah dikenali.

Instrumen ditelaah oleh ahli manajemen SDM dan pihak yang memahami proses kerja pertanahan, kemudian diuji keterbacaannya. Pengujian kemampuan dengan data simulasi serta penilaian atasan dapat digunakan sebagai pelengkap jika tersedia izin dan rancangan yang sesuai. Tidak ada hasil uji instrumen yang diasumsikan sebelum pengujian.

Rencana analisis data

Analisis diawali dengan pemeriksaan kelengkapan, distribusi jawaban, pola jawaban tidak relevan, dan karakteristik responden. Jawaban tidak relevan atau kosong diperlakukan sebagai data tidak tersedia. Aturan pembentukan skor ditetapkan sebelum pengujian hipotesis.

Sebagai aturan operasional awal, skor dimensi tiga butir dihitung apabila sedikitnya dua butir terjawab, sedangkan skor kinerja tugas empat butir memerlukan sedikitnya tiga jawaban. Aturan ini bukan ketentuan baku sumber teori. Laporkan proporsi kehilangan data dan periksa apakah hasil sensitif terhadap penggunaan data lengkap saja.

Kompetensi digital diringkas terlebih dahulu per lima area, motivasi per tiga aspek, dan kinerja per tiga dimensi. Pembentukan skor komposit X_1 dan X_2 harus memiliki dukungan konseptual serta evaluasi pengukuran; jika digunakan, rata-rata antardimensi memberi bobot setara. Jangan mengasumsikan semua dimensi reflektif atau hanya mengandalkan satu koefisien reliabilitas.

Kinerja tugas, yaitu rata-rata KP1–KP4, menjadi Y utama. Kinerja kontekstual dan kontraproduktif dianalisis terpisah sebagai luaran tambahan. Untuk kontraproduktif, skor asli yang tinggi berarti lebih banyak perilaku penghambat. Pembalikan 6 − skor hanya digunakan jika orientasi positif diperlukan dan tidak menjadi alasan otomatis menggabungkan seluruh kinerja.

Model regresi

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \varepsilon$$

Y adalah kinerja tugas;
X_1 kompetensi digital;
X_2 motivasi kerja;
α konstanta;
β koefisien regresi;
dan ε galat.

Uji t menilai koefisien parsial, uji F menilai kedua prediktor bersama-sama, dan R^2 serta adjusted R^2 menggambarkan variasi Y yang dijelaskan model. Laporkan koefisien, interval kepercayaan, dan nilai p, bukan hanya keputusan signifikan.

Periksa linearitas, multikolinearitas, heteroskedastisitas, distribusi residual, dan observasi berpengaruh. Normalitas yang relevan untuk inferensi model adalah residual, bukan kewajiban setiap variabel berdistribusi normal. Autokorelasi tidak dijadikan uji rutin semata-mata karena regresi digunakan pada survei potong lintang; independensi dinilai berdasarkan rancangan dan kemungkinan pengelompokan pegawai.

Jika sampel mendekati jumlah dalam naskah awal, model dipertahankan sederhana. Analisis faktor dengan banyak parameter tidak dipaksakan. Evaluasi reliabilitas dan validitas menyesuaikan ukuran sampel serta struktur konstruk. Keterbatasan penilaian diri dan sumber data tunggal harus dinyatakan. Hasil tidak ditafsirkan sebagai sebab-akibat.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil

Berikut hasil uji validitas dari variabel Kompetensi Digital (X1), Motivasi Kerja (X2), dan Kinerja Pegawai (Y) dapat dilihat dalam tabel dibawah ini:

Tabel 3 Uji Validitas

Kompetensi Digital			
No Item	**r_{hitung}**	**r_{tabel}**	**Keterangan**
1	0,660	0,300	Valid
2	0,554	0,300	Valid
3	0,719	0,300	Valid
4	0,386	0,300	Valid
5	0,451	0,300	Valid
6	0,689	0,300	Valid
7	0,706	0,300	Valid
8	0,370	0,300	Valid
9	0,444	0,300	Valid
10	0,315	0,300	Valid
11	0,603	0,300	Valid
12	0,501	0,300	Valid
13	0,411	0,300	Valid
14	0,655	0,300	Valid
15	0,523	0,300	Valid
Motivasi Kerja			
No Item	**r_{hitung}**	**r_{tabel}**	**Keterangan**
1	0,696	0,300	Valid
2	0,762	0,300	Valid
3	0,516	0,300	Valid
4	0,555	0,300	Valid
5	0,569	0,300	Valid
6	0,529	0,300	Valid
7	0,418	0,300	Valid
8	0,304	0,300	Valid
9	0,327	0,300	Valid
Kinerja Pegawai			
No Item	**r_{hitung}**	**r_{tabel}**	**Keterangan**
1	0,535	0,300	Valid
2	0,563	0,300	Valid
3	0,552	0,300	Valid
4	0,588	0,300	Valid
5	0,669	0,300	Valid
6	0,653	0,300	Valid
7	0,344	0,300	Valid
8	0,414	0,300	Valid
9	0,478	0,300	Valid
10	0,453	0,300	Valid

Berdasarkan hasil tabel diatas menujukkan bahwa dari perbandingan r-hitung dengan r-tabel yang bernilai 0,300 dari r tabel 5% (0,05). Maka seluruh pernyataan dinyatakan valid.

Hasil Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dilakukan untuk menilai konsistensi instrument penelitian. Pengujian reliabilitas dapat dilakukan dengan teknik Cronbach's Alpha, dimana apabila pengukuran yang dihasilkan > 0,6 maka dapat dikatakan reliabel. Berikut ini merupakan tabel yang menunjukkan hasil pengujian reliabilitas variabel Kompetensi Digital (X1), Motivasi Kerja (X2), dan Kinerja Karyawan (Y) yaitu:

Tabel 4 Hasil Uji Reliabilitas

No	Variabel	*Cronbach Alpha* (α)	r_{tabel}	Keterangan
1.	Kompetensi Digital	0,68024	0,60	Reliabel
2.	Motivasi Kerja	0,62597	0,60	Reliabel
3.	Kinerja Pegawai	0,63257	0,60	Reliabel

Dengan perhitungan tersebut, maka diketahui nilai cronbach's alpha variabel Kompetensi Digital (X1) sebesar 0,680, Motivasi Kerja (X2) sebesar 0,626, dan Kinerja Karyawan (Y) sebesar 0,633. Sehingga dapat disimpulkan bahwa semua variabel dinyatakan reliabel, karena cronbach alpha > 0.60.

Uji Parsial (Uji t)

Uji t dilakukan untuk mengetahui pengaruh variabel independen secara parsial terhadap variabel dependen, apakah berpengaruh signifikan atau tidak.

Tabel 5 Hasil Uji t

Coefficients[a]								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	5.142	1.719		2.991	.003		
	X1	.482	.067	.500	7.148	.000	.476	2.100
	X2	.366	.070	.364	5.203	.000	.476	2.100
a. Dependent Variable: Y								

Variabel Kompetensi Digital (X1) menunjukkan nilai signifikansi adalah 0,000< 0,05 dan hasil statistik uji t menunjukkan nilai t hitung = 7,148 lebih besar dari pada t tabel 1,975, sehingga dapat disimpulkan bahwa hipotesis H0 di tolak dan H1 diterima yang berarti untuk variabel Kompetensi Digital (X1) secara parsial terdapat pengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y).

Variabel Motivasi Kerja (X2) menunjukkan nilai signifikansi adalah 0,000 < 0,05 dan hasil statistik uji t menunjukkan nilai t hitung = 5,203 lebih besar dari pada t tabel 1,975, sehingga dapat disimpulkan bahwa hipotesis H0 ditolak dan H2 diterima yang berarti untuk variabel Motivasi Kerja (X2) secara parsial terdapat pengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y).

Uji Simultan (Uji F)

Tabel 5 Nilai Signifikansi (Uji F)

ANOVA[a]						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	994.937	2	497.469	138.586	.000[b]
	Residual	545.618	60	3.590		
	Total	1540.555	60			
a. Dependent Variable: Y						
b. Predictors: (Constant), X2, X1						

Dari tabel diatas diketahui pula bahwa nilai Fhitung adalah sebesar 138,586 dengan signifikansi 0,000 < 0,05. Sementara untuk menghitung Ftabel dengan mengunakan taraf nyata = 0,05, dengan derajat bebas (db), v1 = m - 1 (3 – 1 = 2); v2 = n - m (60 – 3 = 57) dimana m = jumlah variabel, maka nilai Ftabel dapat diketahui sebesar 3,06. Sehingga didapatkan hasil bahwa Fhitung > Ftabel (138,586 > 3,16) maka hipotesis diterima. Artinya hipotesis yang diajukan yaitu kompetesi digital dan motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai, dapat diterima atau teruji kebenarannya.

Koefisien Determinsi

Tabel 6 Koefisien Determinasi

Model Summary[b]				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.804[a]	.646	.641	1.89462
a. Predictors: (Constant), X2, X1				
b. Dependent Variable: Y				

Berdsarkan hasil koefisien determinasi pada tabel diatas, nilai R square 0,646 yang berarti variabel Kompetensi Digital (X1) dan Motivasi Kerja (X2) memberikan kontribusi terhadap Kinerja Pegawai (Y) yaitu sebesar 0,641 atau sebesar 64,1%, sedangkan sisanya yaitu 35,9% dipengaruhi oleh faktor atau variabel lain yang tidak diteliti.

Pembahasan

Pengaruh Kompetensi Digital terhadap Kinerja Pegawai

Hasil analisis regresi menunjukkan bahwa kompetensi digital memiliki koefisien regresi positif sebesar 0,482, dengan koefisien beta terstandar 0,500, nilai t sebesar 7,148, dan signifikansi 0,000 ($p < 0,001$). Dengan demikian, kompetensi digital berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai secara parsial berdasarkan output yang dilaporkan. Koefisien positif menunjukkan bahwa peningkatan kompetensi digital berkaitan dengan peningkatan kinerja pegawai ketika motivasi kerja dikendalikan dalam model.

Temuan ini relevan dengan konteks Kantor Pertanahan Kabupaten Ciamis yang menggunakan aplikasi layanan pertanahan, aplikasi manajemen dan administrasi, serta aplikasi teknis pertanahan. Kompetensi digital mencakup kemampuan menggunakan teknologi sesuai kebutuhan tugas, mengelola informasi dan dokumen digital, berkomunikasi melalui sarana elektronik, menjaga keamanan informasi, serta menangani kendala penggunaan teknologi. Pegawai yang memiliki kemampuan tersebut berpotensi menyelesaikan pekerjaan dengan lebih efisien dan akurat. Namun, penguasaan aplikasi perlu disesuaikan dengan tugas dan kewenangan setiap pegawai, bukan diasumsikan bahwa seluruh pegawai harus menguasai semua aplikasi teknis.

Temuan ini sejalan dengan (Ingsih et al., 2024), yang meneliti 262 aparatur sipil negara di Provinsi Jawa Tengah. Penelitian mereka menemukan bahwa kompetensi digital mendukung layanan digital yang lebih baik dan berkaitan dengan peningkatan kualitas layanan serta kinerja pegawai. Sulaiman et al. (2025), melalui penelitian terhadap 387 aparatur sipil negara di Pemerintah Provinsi Kalimantan Barat, juga melaporkan pengaruh signifikan kompetensi digital terhadap kinerja, baik secara langsung maupun tidak langsung melalui motivasi kerja. Penelitian-penelitian tersebut memperkuat relevansi kompetensi digital dalam organisasi sektor publik yang sedang menjalankan transformasi digital.

Implikasinya, Kantor Pertanahan Kabupaten Ciamis dapat mengembangkan pelatihan digital berbasis kebutuhan jabatan, pendampingan praktik, penyediaan panduan aplikasi, dan evaluasi kompetensi setelah pelatihan. Pemetaan kemampuan perlu dilakukan agar program pengembangan berfokus pada kesenjangan kompetensi yang benar-benar berkaitan dengan pekerjaan. Berdasarkan hasil analisis dan dukungan penelitian terdahulu, dapat disimpulkan bahwa kompetensi digital berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai dalam model penelitian ini.

Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Hasil uji parsial menunjukkan bahwa motivasi kerja memiliki koefisien regresi sebesar 0,366, beta terstandar sebesar 0,364, nilai t sebesar 5,203, dan signifikansi 0,000 ($p < 0,001$). Hasil tersebut menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai berdasarkan output yang dilaporkan. Dengan kata lain, tingkat motivasi kerja yang lebih tinggi berkaitan dengan kinerja yang lebih baik setelah kompetensi digital diperhitungkan dalam model.

Motivasi kerja berkaitan dengan arah perilaku, intensitas usaha, dan ketekunan pegawai dalam mencapai tujuan organisasi. Dalam pekerjaan pelayanan pertanahan, motivasi dapat tercermin dari kesungguhan menyelesaikan tugas, ketelitian dalam memproses dokumen, ketekunan ketika menghadapi hambatan, serta kemauan memenuhi target pelayanan. Motivasi tidak hanya berkaitan dengan gaji dan insentif, tetapi juga dapat didukung oleh penghargaan, fasilitas kerja, dukungan pimpinan, kesempatan pengembangan diri, dan kejelasan target kerja.

Hasil ini sejalan dengan Wang et al. (2024), yang melakukan meta-analisis terhadap data longitudinal dari 11 studi dengan total 4.389 pengamatan. Mereka menemukan bahwa motivasi kerja pada pengukuran awal memprediksi kinerja pada pengukuran berikutnya secara positif dan signifikan, sedangkan arah sebaliknya tidak signifikan dalam analisis tersebut. Temuan ini memberikan dukungan empiris bagi pandangan bahwa motivasi merupakan faktor penting yang berkaitan dengan kinerja. Sulaiman et al. (2025) juga menempatkan motivasi kerja sebagai faktor yang berperan dalam hubungan kompetensi digital dan

kinerja aparatur sipil negara.

Bagi organisasi, hasil ini mengisyaratkan pentingnya membangun lingkungan kerja yang mendorong pegawai untuk mengerahkan usaha secara konsisten. Langkah yang dapat dipertimbangkan antara lain penetapan target yang terukur, pemberian umpan balik berkala, penghargaan yang transparan, kesempatan pengembangan, serta dukungan untuk menyelesaikan hambatan kerja. Kebijakan tersebut sebaiknya didasarkan pada kebutuhan dan kondisi pegawai yang teridentifikasi, bukan pada asumsi tanpa data. Dengan demikian, hasil analisis dan penelitian terdahulu mendukung kesimpulan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Pengaruh Kompetensi Digital dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Hasil uji simultan dalam naskah menunjukkan nilai F sebesar 138,586 dengan signifikansi 0,000 ($p < 0,001$). Berdasarkan angka yang dilaporkan, kompetensi digital dan motivasi kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Model summary mencantumkan R Square sebesar 0,646 dan Adjusted R Square sebesar 0,641. Artinya, menurut nilai adjusted R square, model menjelaskan sekitar 64,1% variasi kinerja pegawai, sedangkan sekitar 35,9% berkaitan dengan faktor lain di luar model. Nilai R Square dan Adjusted R Square perlu dibedakan dalam pelaporan hasil.

Secara konseptual, kompetensi digital dan motivasi kerja merupakan dua aspek yang saling melengkapi. Kompetensi digital menggambarkan kemampuan pegawai menggunakan teknologi untuk melaksanakan tugas, sedangkan motivasi kerja menggambarkan kemauan dan ketekunan untuk mengerahkan kemampuan tersebut. Kemampuan yang baik belum tentu menghasilkan kinerja optimal jika tidak digunakan secara konsisten, sementara motivasi tinggi dapat kurang efektif apabila pegawai belum menguasai keterampilan yang diperlukan. Oleh karena itu, pengembangan kinerja di lingkungan kerja digital perlu menggabungkan peningkatan kemampuan dengan dukungan yang menjaga motivasi pegawai.

Koefisien beta terstandar kompetensi digital sebesar 0,500 lebih besar daripada beta motivasi kerja sebesar 0,364. Dalam model ini, kompetensi digital menunjukkan hubungan relatif lebih kuat dengan kinerja dibandingkan motivasi kerja ketika kedua prediktor dimasukkan secara bersamaan. Perbandingan tersebut tidak berarti bahwa motivasi dapat diabaikan, karena kedua variabel tetap menunjukkan pengaruh parsial yang signifikan dalam output yang dilaporkan.

Penelitian terdahulu mendukung penjelasan tersebut. Ingsih et al. (2024) menunjukkan pentingnya kompetensi digital dalam mendukung layanan digital dan kualitas layanan yang berkaitan dengan kinerja pegawai. Sulaiman et al. (2025) menemukan bahwa kompetensi digital berpengaruh terhadap kinerja aparatur sipil negara dan bahwa motivasi kerja berperan dalam hubungan tersebut. Sementara itu, Wang et al. (2024) memberikan dukungan berbasis meta-analisis bahwa motivasi kerja dapat memprediksi kinerja. Secara bersama-sama, temuan tersebut menguatkan argumen bahwa kinerja dalam organisasi publik yang terdigitalisasi perlu didukung oleh kompetensi yang relevan dan motivasi untuk menerapkannya.

Implikasi praktisnya adalah organisasi perlu mengintegrasikan pemetaan kompetensi digital, pelatihan sesuai kebutuhan jabatan, dukungan pimpinan, kejelasan target, serta penghargaan dan umpan balik yang adil. Dampak program tersebut sebaiknya dievaluasi menggunakan indikator kerja yang dapat diverifikasi, seperti ketepatan waktu penyelesaian pekerjaan, akurasi data, kepatuhan terhadap prosedur, dan kualitas pelayanan. Berdasarkan hasil uji F yang dilaporkan, kompetensi digital dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan, dapat disimpulkan bahwa:

1. Kompetensi digital berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Kantor Pertanahan Kabupaten Ciamis;
2. Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai;
3. Kompetensi digital dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

PERNYATAAN TRANSPARANSI

1. **Kontribusi Penulis CRediT (Contributor Roles Taxonomy): Ari Purwanti:** Konseptualisasi, Kurasi Data, Analisis Formal, Investigasi, Penulisan Draf Asli; **Karona Cahya Susena:** Supervisi, Validasi, Penulisan Telaah & Penyuntingan.
2. **Pendanaan:** Penelitian ini tidak menerima pendanaan eksternal.
3. **Konflik Kepentingan:** Para penulis menyatakan tidak terdapat konflik kepentingan.
4. **Persetujuan Etik:** Persetujuan komite etik tidak diperlukan karena penelitian berupa survei anonim tanpa data sensitive; seluruh responden berpartisipasi secara sukarela.
5. **Penggunaan AI Generatif:** Penulis tidak menggunakan AI generatif dalam penyusunan naskah ini.

DAFTAR PUSTAKA

Armstrong, M., & Taylor, S. (2020). Armstrong's handbook of human resource management practice (15th ed.). Kogan Page.

Badan Kepegawaian Daerah Ciamis. (2022). Laporan survei internal pegawai Kantor Pertanahan Kabupaten Ciamis.

Ferrari, A. (2020). Digital competence and digital skills in the context of digital transformation.

Ingsih, K., Astuti, S. D., & Riyanto, F. (2024). The role of digital competence in improving service quality and employee performance. SA Journal of Human Resource Management, 22, Article a2689. https://doi.org/10.4102/sajhrm.v22i0.2689

Kanfer, R., Frese, M., & Johnson, R. E. (2017). Motivation related to work: A century of progress. Journal of Applied Psychology, 102(3), 338–355. https://doi.org/10.1037/apl0000133

Kanfer, R. (2019). Handbook of industrial and organizational psychology: Work motivation and performance.

Kanfer, R., Frese, M., & Johnson, R. E. (2021). Motivation related to work and organizational behavior.

Kantor Pertanahan Kabupaten Ciamis. (2023). Laporan kinerja Kantor Pertanahan Kabupaten Ciamis tahun 2023.

Koopmans, L., Bernaards, C. M., Hildebrandt, V. H., van Buuren, S., van der Beek, A. J., & de Vet, H. C. W. (2013). Development of an individual work performance questionnaire. International Journal of Productivity and Performance Management, 62(1), 6–28. https://doi.org/10.1108/17410401311285273

Latham, G. P. (2021). Work motivation and performance.

Pranogyo, A. B., Hamidah, & Suyatno, T. (2022). Kinerja karyawan: Teori pengukuran dan implikasi. Feniks Muda Sejahtera.

Putra, & Wijaya. (2021). Human capital dan kompetensi digital dalam transformasi digital.

Sari, et al. (2022). Kompetensi digital dan peningkatan kinerja pelayanan publik.

Sinambela, L. P., & Sinambela, S. (2021). Manajemen kinerja: Pengelolaan, pengukuran, implikasi kinerja. Rajawali Pers.

Spencer, L. M., & Spencer, S. M. (2020). Competence at work: Models for superior performance.

Steers, R. M. (2022). Motivation, expectancy, instrumentality, and valence in organizational behavior.

Sugiyono. (2020). Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D (Ed. 2). Alfabeta.

Sulaiman, Saleh, C., Muluk, M. R. K., & Setyowati, E. (2025). Digital competence and employee performance: The mediating role of work motivation in the public sector. Journal of Cultural Analysis and Social Change, 10(2), 580–592. https://doi.org/10.64753/jcasc.v10i2.1646

Vuorikari, R., Kluzer, S., & Punie, Y. (2022). DigComp 2.2: The digital competence framework for citizens—with new examples of knowledge, skills and attitudes. Publications Office of the European Union. https://doi.org/10.2760/115376

Wang, N., Luan, Y., & Ma, R. (2024). Detecting causal relationships between work motivation and job performance: A meta-analytic review of cross-lagged studies. Humanities and Social Sciences Communications, 11, Article 595. https://doi.org/10.1057/s41599-024-03038-w

Wibowo & Santoso. (2021). Kompetensi teknis, motivasi kerja, dan efisiensi pelayanan di bidang pertanahan.

Wibowo, et al. (2023). Kompetensi digital dalam birokrasi dan transformasi digital.