

## KOMPETENSI DIGITAL, DISIPLIN KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PERUSAHAAN INDAH LOGISTIK PEKANBARU

Yuyuk Liana<sup>1</sup>, Nikodemus Kolo<sup>2</sup>, Agus Salim<sup>3</sup>, Ali Lating<sup>4</sup>

ylian@stie-mce.ac.id, nikodemusk37@gmail.com, agussalim@stie-mce.ac.id,  
Alilating@stie-mce.ac.id

<sup>1234</sup>Manajemen, STIE Malangkucecwara

### Abstrak

*Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh kompetensi digital, motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Indah Logistik Cargo Pekanbaru. Penelitian ini menggunakan sampel sebanyak 61 responden dengan menggunakan teknik purposive sampling. Hasil penelitian ini adalah variabel kompetensi digital berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, variabel motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, dan variabel disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan analisis data, diketahui bahwa variabel disiplin kerja merupakan variabel yang paling dominan berpengaruh terhadap kinerja karyawan.*

**Kata Kunci:** kompetensi digital, Motivasi kerja, disiplin kerja, dan kinerja karyawan.

### PENDAHULUAN

Perusahaan didirikan pada dasarnya ingin mencapai tujuan dan sasaran yang telah disepakati bersama dengan lebih efisien, efektif, dan rasa tanggung jawab para karyawannya. Perusahaan publik dikembangkan tidak terlepas dari pengelolaan Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) untuk menunjang efektifitas kerjanya. Perusahaan publik menjadi efektif, apabila dalam operasional SDM dapat menjalankan fungsi pelayanan sesuai dengan kebutuhan para pelanggan (*customer*). Salah satu perusahaan yang memberikan pelayanan serta jasa dalam pengiriman yaitu perusahaan Indah Logistik. Harapan pelanggan (*customer*) sebagai penerima layanan adalah bagaimana layanan yang diberikan dapat berkualitas, transparan, dapat dipercaya dari para SDM (karyawan) perusahaan Indah Logistik tersebut. Merespon tuntutan ini, kepala perusahaan Indah Logistik terus mengusahakan peningkatan kualitas pelayanan yang lebih baik kepada pelanggan. Karyawan diharuskan memiliki kemampuan, keahlian, dan kompetensi digital untuk menjalankan kegiatan pelayanan dari perusahaan tersebut. Disaat bersamaan perusahaan berinovasi dengan system pelayanan digital untuk menyikapi perkembangan teknologi informasi yang mengubah system pelayanan manual menjadi berbasis digital.

Kompetensi digital pada era saat ini menjadi hal mutlak yang harus dimiliki setiap karyawan perusahaan. Kompetensi digital merujuk pada kemampuan seseorang untuk menggunakan, memahami, dan berpartisipasi secara efektif dalam lingkungan digital yang semakin kompleks. Fenomena kompetensi digital telah menjadi semakin penting dalam era digital yang terus berkembang, dimana teknologi informasi dan komunikasi telah menjadi bagian integral dari kehidupan sehari-hari. Kompetensi digital mencakup berbagai keterampilan, mulai dari kemampuan dasar seperti mengoperasikan perangkat

keras dan perangkat lunak, hingga kemampuan yang lebih kompleks seperti memahami dan mengevaluasi informasi secara kritis, berkolaborasi secara online, dan menjaga keamanan dan privasi digital..

Motivasi yang tinggi dapat meningkatkan tingkat produktivitas dan kualitas kerja karyawan. Ketika karyawan merasa termotivasi, mereka cenderung lebih bersemangat dalam menyelesaikan tugas-tugasnya, mencari solusi kreatif, dan menghasilkan hasil yang lebih baik.

Disiplin menjadi faktor berikutnya yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan setelah kompetensi digital dan motivasi di era digital dalam perusahaan. Disiplin yang tinggi mencakup keteraturan, konsistensi, dan tanggung jawab dalam menjalankan tugas-tugas yang diberikan. Dalam era digital yang penuh dengan distraksi dan kesempatan untuk terlibat dalam aktivitas yang tidak produktif, disiplin menjadi sangat penting untuk menjaga fokus dan produktivitas karyawan. disiplin karyawan dapat dilihat dari tanggung jawab, sikap, perilaku dan tindakan karyawan tersebut sesuai dengan segala bentuk regulasi selama mereka bekerja di perusahaan tersebut (Febiningtyas dan Ekaningtyas, 2014).

### **Kompetensi Digital**

Kompetensi digital merupakan salah satu variabel penting dalam sebuah proses pelayanan, demi meningkatkan kualitas pelayanan dan kinerja dari sumber daya manusia itu sendiri. Dalam memaksimalkan kinerja di era digital ini, sangat diperlukan peningkatan serta pergeseran kompetensi yang harus dimiliki oleh karyawan. Indikator Kompetensi Digital menurut Elisnawati *at al.*,(2022) 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 aplication*) 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*)

### **Motivasi Kerja**

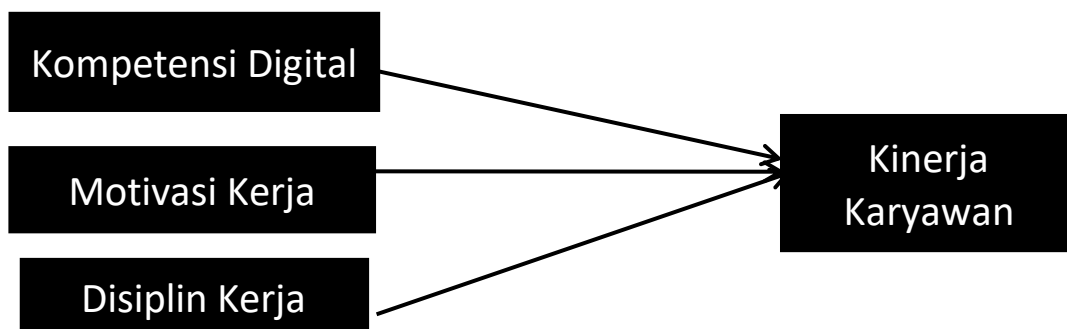
Keberhasilan pengelolaan perusahaan bisnis sangat ditentukan oleh efektivitas kegiatan pendayagunaan sumber daya manusia. Dalam hal ini, seorang manejer harus memiliki teknik yang daat memelihara prestasi dan kepuasan kerja, antara lain dengan memberikan motivasi kepada karyawan agar dapat melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya sesuai tujuan berdasarkan ketentuan yang berlaku. Adapun Indikator Motivasi Kerja menurut Sanyoto, (2009) meliputi: (1) Kebutuhan akan prestasi (*need for achievement*) (2) Kebutuhan akan afiliasi (*need for affiliation*) (3) Kebutuhan akan kekuasaan (*need for power*). Sedangkan menurut Maslow (2017) indikator yang digunakan untuk mengukur motivasi kerja adalah sebagai berikut: (1) Kebutuhan fisiologi (2) Kebutuhan keselamatan (3) Kebutuhan social (4) Kebutuhan akan penghargaan dan (5) Aktualisasi dan pengembangan diri

### Disiplin Kerja

Disiplin kerja merupakan suatu proses tindakan yang akan mengendalikan perilaku seseorang yang menunjukkan nilai-nilai ketaatan, kepatuhan, kesetiaan, keteraturan, dan ketertiban dalam bekerja di sebuah perusahaan tersebut. Indikator Disiplin Kerja menurut Hasibuan (2017) yaitu:

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

### Model Konseptual



**Gambar 1. Model Konseptual**

Hipotesis:

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

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

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

## **Pengembangan Hipotesis**

### **Pengaruh Kompetensi Digital Terhadap Kinerja Karyawan**

Kompetensi digital memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan dalam lingkungan kerja modern yang didorong oleh teknologi digital. Pertama, karyawan yang memiliki kompetensi digital yang baik cenderung lebih efisien dan produktif dalam menjalankan tugas-tugas mereka. Mereka dapat dengan lancar menggunakan perangkat keras dan perangkat lunak yang digunakan dalam pekerjaan sehari-hari, mengelola informasi secara efektif, dan menggunakan alat-alat digital untuk berkomunikasi dan berkolaborasi dengan rekan kerja. Kompetensi digital yang kuat juga memungkinkan karyawan untuk mengakses sumber daya online, memperoleh informasi yang relevan, dan menyelesaikan tugas dengan lebih cepat dan efisien. Hal ini secara langsung berkontribusi pada peningkatan kinerja karyawan dan dapat membantu mereka mencapai target kerja dengan lebih baik. Dalam konteks ini, kompetensi digital berperan sebagai pendorong utama adaptabilitas karyawan terhadap perkembangan teknologi, yang pada gilirannya meningkatkan kinerja mereka dalam menghadapi tantangan digital di tempat kerja. Dengan demikian, kompetensi digital memiliki dampak yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan membantu mereka menjadi lebih efisien, produktif, dan adaptif dalam lingkungan kerja yang semakin digital. Hipotesa seiring dengan dengan penelitian Andi Milu Marguna Sangiasseri (2020)

### **Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan**

Motivasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan dalam suatu organisasi. Ketika karyawan memiliki motivasi yang tinggi, mereka cenderung lebih bersemangat, berdedikasi, dan berfokus untuk mencapai tujuan organisasi. Motivasi yang kuat juga dapat meningkatkan tingkat energi, ketekunan, dan komitmen karyawan terhadap pekerjaan mereka. Karyawan yang termotivasi akan cenderung menghadapi tantangan dengan sikap positif dan berusaha mencari solusi yang kreatif. Mereka akan lebih cenderung mengambil inisiatif, bertanggung jawab, dan melakukan pekerjaan dengan penuh dedikasi. Motivasi yang tinggi juga berdampak positif terhadap produktivitas, karena karyawan yang termotivasi cenderung bekerja lebih efisien, menghasilkan kualitas yang lebih tinggi, dan mencapai target yang ditetapkan. Selain itu, motivasi yang kuat juga berkontribusi pada peningkatan kolaborasi dan komunikasi antar karyawan, karena mereka lebih terlibat dalam kerja tim dan saling mendukung untuk mencapai kesuksesan bersama. Hipotesa ini juga didukung oleh Elisnawati (2020) , Masdar Mas'ud, Abbas Selong (2022)

### **Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan**

Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan sangat signifikan. Disiplin kerja yang baik mencerminkan kemampuan karyawan untuk menjalankan tugas-tugasnya dengan konsisten, mengikuti prosedur yang ditetapkan, dan memiliki tanggung jawab yang tinggi terhadap pekerjaan mereka. Karyawan yang memiliki disiplin kerja yang kuat cenderung lebih efisien, produktif, dan dapat menghasilkan kinerja yang lebih baik secara keseluruhan. Mereka cenderung menyelesaikan tugas-tugas mereka tepat waktu, menghormati aturan dan kebijakan perusahaan, dan menunjukkan ketekunan dalam mencapai target yang ditetapkan. Dengan memiliki disiplin kerja yang baik, karyawan juga lebih mampu mengelola waktu dengan efektif, menghindari penundaan atau kecerobohan, serta mengatasi tantangan yang mungkin muncul selama proses kerja. Hal ini dapat berdampak positif pada produktivitas tim,

kualitas hasil kerja, dan reputasi individu maupun perusahaan secara keseluruhan. Hipotesa ini juga didukung dengan penelitian terdahulu yang di lakukan oleh Kirana vallennia, Atik Atikah, Fitri Nur Azijah (2020)

## **METODOLOGI PENELITIAN**

### **Populasi dan Sampel**

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Indah logistik Cargo pekan baru yang berjumlah 154 orang. Sedangkan sampel yang diambil dengan menggunakan metode Slovia adalah sebanyak 61 responden. Adapun Variabel bebasnya adalah :

1. Kompetensi Digital (X1), dengan indicator menurut Andi Milu Marguna (2020) ada beberapa indikator kompetensi digital diantaranya:
  - a. Memiliki pengetahuan yang cukup tentang TIK dan literasi informasi
  - b. Memiliki keterampilan TIK yang sangat mendukung pekerjaannya
  - c. Pekerjaan rutin selalu menggunakan TIK yang mudah dioperasikan
  - d. Mampu dengan cepat menyelesaikan pekerjaan menggunakan teknologi atau media digital
  - e. Hasil kerja lebih akurat dan berkualitas tinggi dengan penggunaan TIK
2. Motivasi Kerja (X2). Menurut Anwar Purba Mangkunegara (2013), mengemukakan beberapa indikator motivasi kerja:
  - a. Tanggung jawab
  - b. Prestasi kerja
  - c. Peluang untuk maju/berkembang
  - d. Pengakuan atas kinerja
  - e. Pekerjaan yang menantang
3. Disiplin Kerja (X3), dengan indicator Sutrisno (2019) mengemukakan beberapa indikator disiplin kerja:
  - a. Tujuan dan kemampuan
  - b. Teladan pemimpin
  - c. Balas jasa
  - d. Keadilan
  - e. Pengawasan
  - f. Sanksi hukum

Variabel terikatnya Kinerja karyawan menurut (Hendra, 2020) yaitu:

1. Kualitas
2. Kuantitas
3. Keandalan

## **HASIL DAN PEMBAHASAN**

### **Hasil Uji Validitas**

Berikut hasil uji validitas dari variabel Kompetensi Digital (X1), Motivasi Kerja (X2), Disiplin Kerja (X3) dan Kinerja Karyawan (Y) dapat dilihat dalam tabel dibawah ini:

*Tabel 1. Hasil Uji Validitas*

Variabel	Nomor Pernyataan	$r_{hitung}$	$r_{tabel}$	Hasil
<b>Kompetensi Digital (X1)</b>	X1.1	0.773	0,252	Valid
	X1.2	0.677	0,252	Valid
	X1.3	0.783	0,252	Valid
	X1.4	0.724	0,252	Valid
	X1.5	0.514	0,252	Valid
<b>Motivasi Kerja (X2)</b>	X2.1	0.669	0,252	Valid
	X2.2	0.520	0,252	Valid
	X2.3	0.667	0,252	Valid
	X2.4	0.593	0,252	Valid
	X2.5	0.707	0,252	Valid
<b>Disiplin Kerja (X3)</b>	X3.1	0.664	0,252	Valid
	X3.2	0.746	0,252	Valid
	X3.3	0.714	0,252	Valid
	X3.4	0.850	0,252	Valid
	X3.5	0.771	0,252	Valid
<b>Kinerja Karyawan (Y)</b>	Y1	0.779	0,252	Valid
	Y2	0.840	0,252	Valid
	Y3	0.845	0,252	Valid

Berdasarkan hasil tabel diatas menunjukkan bahwa dari perbandingan r-hitung dengan r-tabel yang bernilai 0,252 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), Disiplin Kerja (X3) dan Kinerja Karyawan (Y) yaitu:

**Tabel 4. 1 Hasil Uji Reliabilitas**

No	Variabel	<i>Cronbach Alpha</i>	Item	N
1	Kompetensi Digital (X1)	0,728	5	61
2	Motivasi Kerja (X2)	0,626	5	61
3	Disiplin Kerja (X3)	0,805	5	61
4	Kinerja Karyawan (Y)	0,753	3	61

Dengan perhitungan tersebut, maka diketahui nilai cronbach's alpha variabel Kompetensi Digital (X1) sebesar 0,728, Motivasi Kerja (X2) sebesar 0,626, Disiplin Kerja (X3) sebesar 0,805 dan Kinerja Karyawan (Y) sebesar 0,753. Sehingga dapat disimpulkan bahwa semua variabel dinyatakan reliabel, karena cronbach alpha  $> 0.60$ .

## Pengujian Hipotesis

### Uji Parsial (Uji t)

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

**Tabel 2 Hasil Uji t**

Variabel	t hitung	Sig	Beta	Keterangan
<i>Constant</i>	1,064	0,292		
Kompetensi Digital (X1)	2,114	0,039	0,236	<i>Signifikan</i>
Motivasi Kerja (X2)	2,068	0,043	0,241	<i>Signifikan</i>
Disiplin Kerja (X3)	3,731	0,000	0,414	<i>Signifikan</i>

Berdasarkan tabel di atas dapat dilihat bahwa:

1. Variabel Kompetensi Digital (X1) menunjukkan nilai signifikansi adalah  $0,039 < 0,05$  dan hasil statistik uji t menunjukkan nilai t hitung = 2,114 lebih besar dari pada t tabel 2,002, sehingga dapat disimpulkan bahwa hipotesis  $H_0$  di tolak dan  $H_1$  diterima yang berarti untuk variabel Kompetensi Digital (X1) secara parsial terdapat pengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y).
2. Variabel Motivasi Kerja (X2) menunjukkan nilai signifikansi adalah  $0,043 < 0,05$  dan hasil statistik uji t menunjukkan nilai t hitung = 2,068 lebih besar dari pada t tabel 2,002, sehingga dapat disimpulkan bahwa hipotesis  $H_0$  di tolak dan  $H_2$  diterima yang berarti untuk variabel Motivasi Kerja (X2) secara parsial terdapat pengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y).
3. Variabel Disiplin Kerja (X3) menunjukkan nilai signifikansi adalah  $0,000 < 0,05$  dan hasil statistik uji t menunjukkan nilai t hitung = 3,731 lebih besar dari pada t tabel 2,002, sehingga dapat disimpulkan bahwa hipotesis  $H_0$  di tolak dan  $H_a$  diterima yang berarti untuk variabel Disiplin Kerja (X3) secara parsial terdapat pengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y).

### Analisis Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Analisis ini digunakan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah antara nol dan satu.

**Tabel 4. Hasil Analisis Koefisien Determinasi**

Model Summary <sup>b</sup>				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.754 <sup>a</sup>	.569	.546	1.09753
a. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja (X3), Kompetensi Digital (X1), Motivasi Kerja (X2)				
b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)				

Berdasarkan hasil koefisien determinasi pada tabel diatas, nilai *R square* adalah 0,569 yang berarti variabel Kompetensi Digital (X1), Motivasi Kerja (X2), dan Disiplin Kerja (X3) memberikan kontribusi terhadap Kinerja Karyawan (Y) yaitu sebesar 56,9%.

sedangkan sisanya 43,1% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan kedalam penelitian ini.

## **Pembahasan**

### **Kompetensi Digital (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y)**

Dalam era teknologi informasi saat ini, kompetensi digital karyawan sangat diperlukan untuk dapat berguna dalam proses mengakses, mengelola, mengintegrasikan, mengevaluasi, menciptakan, serta mengkomunikasikan informasi secara baik dalam rangka mencapai tujuan perusahaan. Kompetensi digital adalah kemampuan untuk meningkatkan hasil positif dari penggunaan TIK dan mengurangi hasil negatif yang terkait dengan keterlibatan digital. Kompetensi digital adalah cara melaksanakan pekerjaan yang dapat dikategorikan efektif, efisien, produktif dan berkualitas karena memiliki *access, use, communicate* dan *create application*, yang sesuai dengan kondisi pekerjaan yang harus dikerjakan.

Hasil pengujian secara parsial menunjukkan variabel kompetensi digital berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di Indah Logistik Pekanbaru. Hal ini mengindikasikan terdapat hubungan yang searah antara kompetensi digital dengan kinerja karyawan, dalam arti jika kompetensi digital baik dan ditingkatkan, maka kinerja karyawan juga cenderung baik dan meningkat.

Pengaruh signifikan dari variabel kompetensi digital sangat ditentukan oleh besarnya peran indikator yang membentuknya yakni: *access, use, communicate* dan *create application*. Oleh karena itu, kebijakan yang terkait dengan kompetensi digital karyawan perlu dipertahankan terutama pada indikator yang memberikan nilai rata-rata tertinggi, sedangkan indikator yang memiliki nilai rata-rata relatif terendah masih perlu ditingkatkan terutama pada indikator yang membentuknya guna mendukung meningkatkan kinerja karyawan di masa akan datang.

Penelitian ini didukung peneliti yang dilakukan juga oleh Elisnawati, Masdar Mas'ud, Abbas Selong (2022), yang menyatakan bahwa kompetensi digital berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan.

### **Motivasi Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y)**

Motivasi kerja adalah suatu usaha yang dapat menimbulkan suatu perilaku, mengarahkan perilaku, dan memelihara atau mempertahankan perilaku yang sesuai dengan lingkungan kerja dalam organisasi. Motivasi kerja adalah suatu dorongan yang muncul dari dalam diri seseorang untuk melakukan suatu pekerjaan guna mencapai tujuan dalam rangka mewujudkan tujuan pribadi dan tujuan organisasi.

Hasil pengujian secara parsial menunjukkan variabel motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di Indah Logistik Pekanbaru. Hal ini mengindikasikan ada hubungan yang searah antara motivasi kerja dengan kinerja karyawan, dalam arti jika terjadi peningkatan motivasi kerja maka kinerja karyawan juga cenderung akan meningkat. Pengaruh signifikan dari variabel motivasi kerja sangat ditentukan oleh besarnya peran indikator yang membentuknya, yaitu: pemenuhan kebutuhan pokok termasuk makan dan lauk pauk, pemenuhan rasa aman dalam bekerja, pemenuhan kebutuhan sosial, pemenuhan kebutuhan penghargaan, dan pemenuhan kebutuhan aktualisasi diri.

Berdasarkan analisa tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa variabel motivasi kerja merupakan faktor penting dalam peningkatan kinerja karyawan pada di perusahaan Indah Logistik Pekanbaru karena motivasi yang tinggi meningkatkan etos kerja pegawai, sehingga kinerja dan hasil kerjanya juga baik. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa semakin tinggi motivasi maka semakin tinggi pula kinerja



pegawai, begitu juga sebaliknya, semakin rendah atau kurang baik motivasi maka kinerja pegawai semakin buruk. Oleh karena itu, kebijakan yang terkait dengan motivasi kerja perlu ditingkatkan. Seorang pekerja yang mendapatkan motivasi dari banyak faktor, diantaranya gaji serta diberikan pekerjaan yang berkualitas dan mendapatkan kesempatan untuk berprestasi, sehingga dapat meningkatkan kinerjanya. Penelitian ini didukung peneliti yang dilakukan juga oleh Nurwin, Frianto A. (2022) yang menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan.

### **Disiplin Kerja (X3) terhadap Kinerja Karyawan (Y)**

Disiplin Kerja adalah suatu kekuatan yang berkembang di dalam tubuh karyawan dan menyebabkan karyawan dapat menyesuaikan diri dengan sukarela pada keputusan peraturan, dan nilai-nilai tinggi dari pekerjaan dan perilaku. Disiplin kerja diukur menggunakan indikator yang meliputi: ketepatan waktu, menggunakan peralatan kantor dengan baik, tanggung jawab tinggi, dan ketaatan terhadap aturan kantor. Disiplin adalah tambahan balas jasa yang diberikan kepada karyawan tertentu yang prestasinya di atas prestasi standar.

Hasil pengujian secara parsial menunjukkan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini mengindikasikan terdapat hubungan yang searah antara Disiplin kerja dengan kinerja karyawan, dalam arti jika terjadi peningkatan Disiplin kerja, maka kinerja karyawan juga cenderung meningkat. Berdasarkan analisa tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa variabel disiplin kerja merupakan salah faktor penting dalam peningkatan kinerja karyawan di Indah Logistik Pekanbaru. Oleh karena itu, kebijakan yang terkait dengan disiplin kerja masih perlu ditingkatkan terutama pada indikator-indikator yang membentuknya agar kinerja karyawan dapat ditingkatkan di masa akan datang. Penelitian ini didukung peneliti yang dilakukan juga oleh Kirana vallennia, Atik Atikah, Fitri Nur Azijah (2020) yang menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan yang berarti semakin baik disiplin kerja yang dilakukan karyawan maka kinerja karyawan akan semakin meningkat juga.

## **KESIMPULAN**

Kesimpulan yang dijabarkan sebagai berikut :

1. Tujuan penelitian X1 (kompetensi digital) mempunyai pengaruh yang positif terhadap kinerja karyawan. Variabel X2 (Motivasi kerja) berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, variabel disiplin kerja (X3) mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja.
2. Populasinya adalah karyawan pada PT. Indah Logistik Cargo Pekanbaru. Penelitian ini menggunakan sampel sebanyak 61 responden dengan menggunakan teknik purposive sampling.
3. Hasil analisis data variabel X1 (kompetensi digital) mempunyai pengaruh yang positif terhadap kinerja karyawan. Variabel X2 (Motivasi kerja) berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, variabel disiplin kerja mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja.

## **SARAN**

Saran diantaranya sebagai berikut :

- a. Memberikan pelatihan, pendidikan serta pembelajaran lainnya tentang kompetensi digital sehingga karyawan mampu bersaing, beradaptasi serta berinovasi sesuai dengan perkembangan teknologi digitalisasi yang berkembang sangat cepat.
- b. Untuk peneliti selanjutnya khususnya yang meneliti tentang kompetensi digital, motivasi, dan disiplin terhadap kinerja karyawan dalam perusahaan jasa cargo, disarankan untuk menggunakan alat analisis yang bisa mengetahui hubungan langsung maupun tidak langsung antar variabel yang terlibat dalam penelitian.

## DAFTAR PUSTAKA

Anwar Prabu Mangkunegara, (2013). Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan, Remaja Rosdakarya, Bandung.

Febiningtyas dan Ekaningtyas, 2014, 'Pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan'.

Elisnawati, Masdar Mas'ud, Abbas Selong, (2022) "Pengaruh Kompetensi Digital, Motivasi kerja dan Disiplin kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BSDM) Provinsi Sulawesi Selatan".

Andi Milu Marguna, Sangiasseri (2020), 'Pengaruh Kompetensi Digital (e-Skills) Terhadap Kinerja Pustakawan di UPT Perpustakaan Universitas Hasanuddin'.

Kirana vallennia, Atik Atikah, Fitri Nur Azijah (2020), 'Pengaruh Disiplin kerja Terhadap Kinerja karyawan(Studi kasus PT. Sinar Sosro Rancaekek'.

Maslow, A. H. (2017). Motivation and Personality (Achmad Fawaid dan Maufur: Penerjemah). Yogyakarta: Cantrik Pustaka

Nurwin, Frianto A. (2022) (Jurnal ilmu manajemen), 'Pengaruh Kompetensi Digital dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Asuransi'.

Hasibuan, Malayu S.P., Drs., H. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi, Cetakan kedua puluh, PT Bumi Aksara.

Sutrisno, Edi. 2009. Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi pertama. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.

Sanyoto, Sadjiman Ebd. 2009. Nirmana Elemen-Element Seni dan Dasar. Yogyakarta: Jala Sutra