

Pengaruh Kemampuan Digital dan Motivasi Pimpinan terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara di Lingkungan Sekretariat DPRD Provinsi Sulawesi Utara

Randy Vernando Kalesaran¹, Arje Cerullo Djamen², Olivia Eunike Selvie Liando³, Cindy O. Tanisia⁴

^{1,2,3} Jurusan Pendidikan Teknologi Informasi dan Komunikasi, Fakultas Teknik, Universitas Negeri Manado

⁴ Program Studi Akuntansi, Fakultas Manajemen Bisnis dan Komunikasi, Universitas Sariputra Indonesia Tomohon

Correspondent Author :
24208087@unima.ac.id

Abstract — The performance of the State Civil Apparatus is at the forefront of Service to the Community, thus Digital Ability and Leadership Motivation are needed in increasing the Performance Productivity of ASN. This study aims to analyze the influence of Performance Ability, Leadership Motivation on ASN Performance. This study uses a quantitative approach with an ex post facto method. The population and research sample were all ASN of the North Sulawesi Provincial DPRD Secretariat which amounted to 55 respondents. The data analysis technique used the Validity, Reliability, Classical Assumption Test, Normality Test, Multiple Linear Regression Test, Determination Coefficient Analysis (r²), Hypothesis Test Analysis with t-Test and f test. The results of the hypothesis study show that (1) Digital Ability has a significant effect on ASN Performance with t Count 3,882 and t Table 1,674 with a Probability Distribution value of t Table 0.05; (2) Leadership motivation also has a significant effect on the performance of ASN with t calculation of 5,445 and t table of 1,674 which thus t calculation is greater than T table, with a Probability Distribution value of T table of 0.05; and (3) simultaneously, Digital Ability and Leadership Motivation have a significant influence on ASN Performance. This finding confirms the importance of the use of Digital Technology in its implementation to ASN Performance. This study recommends improving the ability of ASN in Digital Competence, as well as Increasing Leadership Motivation in encouraging ASN Performance to be better.

Keyword — Digital Ability, Leadership Motivation, ASN Performance.

Abstrak — Kinerja Aparatur Sipil Negara adalah garda terdepan dalam Pelayanan terhadap Masyarakat, dengan demikian Kemampuan Digital dan Motivasi Pimpinan sangat dibutuhkan dalam peningkatan Produktifitas Kinerja dari ASN. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh bagaimana Kemampuan Kinerja, Motivasi Pimpinan terhadap Kinerja ASN. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan menggunakan metode ex post facto. Populasi dan sampel dalam penelitian ini adalah seluruh ASN Sekretariat DPRD Provinsi Sulawesi Utara yang berjumlah 55 Orang/Responden. Teknik analisis data menggunakan uji Validitas, Reliabilitas, Uji Asumsi Klasik Uji Normalitas Uji Regresi Linier Berganda, Analisis Koefisien Determinasi (r²), Analisis Pengujian Hipotesis dengan Uji t dan Uji f. Hasil penelitian Hipotesis menunjukkan bahwa (1) Kemampuan Digital berpengaruh signifikan terhadap Kinerja ASN dengan t Hitung 3.882 dan t Tabel 1.674 dengan nilai Distribusi Probabilitas t Tabel 0,05; (2) Motivasi Pimpinan juga berpengaruh signifikan terhadap Kinerja

ASN dengan t hitung sebesar 5.445 dan t Table 1.674 yang dengan demikian t hitung lebih besar daripada T table, dengan nilai Distribusi Probabilitas T table sebesar 0,05; dan (3) secara simultan, Kemampuan Digital dan Motivasi Pimpinan memiliki pengaruh signifikan terhadap Kinerja ASN. Temuan ini menegaskan pentingnya pemanfaatan Teknologi Digital dalam Implementasinya kepada Kinerja ASN. Penelitian ini merekomendasikan peningkatan Kemampuan ASN dalam Kompetensi Digital, serta Peningkatan Motivasi Pimpinan dalam mendorong Kinerja ASN menjadi lebih baik.

Kata kunci — Kemampuan Digital, Motivasi Pimpinan, Kinerja ASN.

I. PENDAHULUAN

Keberhasilan suatu pelayanan terhadap masyarakat ditentukan oleh sumber daya manusia yang berada di dalamnya, yang utama adalah sumber daya manusia dalam hal ini Aparatur Sipil Negara yang di gunakan untuk melayani masyarakat. Aparatur Sipil Negara merupakan subyek yang sangat berperan penting dalam menentukan suatu keberhasilan pelayanan kepada masyarakat pada suatu lembaga instansi pemerintahan untuk mencapai tujuannya. Menurut Wahyudi (2021), di era digital saat ini yang terus berkembang, instansi pemerintah dan dari sektor publik yang semakin menyadari pentingnya mengadopsi kemajuan teknologi informasi dan komunikasi (TIK) guna untuk meningkatkan efisiensi, efektivitas, dan kualitas pelayanan kepada publik. Oleh sebab itu, sangat perlu dilakukan upaya intensif dalam memperbarui kompetensi para aparatur sipil negara dalam rangka menghadapi tantangan transformasi digital dan kompetensi ASN dalam upayanya menciptakan "Smart ASN" yang sudah siap menghadapi tuntutan era digital yang semakin maju (Wahyudi, 2021).

Namun demikian, kemampuan digital saja tidak cukup tanpa adanya dukungan dari faktor kepemimpinan. Motivasi yang diberikan oleh pimpinan, baik secara langsung maupun tidak langsung, sangat berpengaruh terhadap semangat kerja dan produktivitas ASN, Menurut Naina & Yunita (2022); Clensia dkk (2022); Saiba dkk (2021); Kumala & Agustina (2018) kepemimpinan adalah tulang punggung pengembangan organisasi. Gaya kepemimpinan yang mampu membangun hubungan yang saling percaya, memberikan umpan balik

yang konstruktif, dan memfasilitasi kerja tim yang efektif, dapat meningkatkan prestasi kerja karyawan. Persepsi gaya kepemimpinan karyawan memiliki peran penting dalam menciptakan tingkat prestasi kerja yang lebih tinggi.

II. KAJIAN TEORI

1. Kemampuan Digital

Kompetensi digital merupakan kemampuan yang sangat penting dalam era digital saat ini, di mana penggunaan teknologi informasi dan komunikasi menjadi bagian integral dari proses kerja. Kompetensi digital sangat memungkinkan pegawai untuk lebih efektif dan Efisiensi dalam menyelesaikan tugas pokok dan fungsi, karena mereka dapat menggunakan kemajuan teknologi digital secara efisien dalam rangka meningkatkan produktivitas dan kualitas kinerja (Baharrudin, 2021). Penelitian sebelumnya Cahyarini, F. D. (2021). menunjukkan bahwa kompetensi digital memiliki pengaruh positif terhadap kinerja pegawai, terutama dalam hal kecepatan dan ketepatan penyelesaian tugas.

Bagi pemerintah daerah Kemampuan Digital bagi ASN memiliki arti penting karena Kemampuan Digital ASN sangat penting dalam meningkatkan kualitas Kinerja Aparatur Sipil Negara di daerah tersebut. Banyak yang kita tahu bahwa Kemampuan Digital yang tidak memadai dapat menurunkan prestasi kerja, motivasi kerja, bahkan menjadi celah Aparatur Sipil negara untuk tidak bekerja karena ketidakmampuan dalam mengoperasikan Teknologi untuk menunjang Kinerja.

2. Motivasi Pimpinan

Motivasi kerja merupakan sesuatu hal yang dapat menimbulkan semangat atau dorongan (motivasi) dalam bekerja secara individu atau kelompok terhadap pekerjaan untuk mencapai suatu tujuan yang baik. Menurut Robbins (2006:213) motivasi merupakan proses yang turut serta didalam menentukan suatu intensitas, arah, dan ketekunan suatu individu dalam usaha untuk mencapai sasaran. Kemudian Siagian (2008:138) mengemukakan bahwa motivasi kerja merupakan daya pendorong yang menimbulkan seseorang anggota organisasi mau dan rela untuk menggerakkan kemampuan dalam membentuk keahlian dan keterampilan tenaga dan waktu agar dapat menyelenggarakan berbagai macam kegiatan yang telah menjadi tanggung jawab dari pekerja dan menunaikan segala kewajibannya untuk mencapai suatu tujuan dan berbagai sasaran organisasi yang sudah ditentukan sebelumnya. Dengan demikian bahwa motivasi kerja perlu adanya perhatian oleh manajemen atau organisasi terutama para pemimpin/pejabat, yang mana pemimpin disetiap harinya berkontak secara langsung dengan bawahan di instansi atau kantor tempat bekerja.

Pada dasarnya motivasi dari seseorang itu sangatlah ditentukan oleh intensitas motivinya. Cahyono dan Suharto (2005:14) mengartikan motivasi merupakan dorongan kebutuhan, keinginan, dan rangsangan. Sedangkan menurut

Martoyo (2000:165) motiv adalah upaya dorongan atau tenaga pendorong dari seseorang yang mendorong seseorang untuk dapat bertindak. maka, dengan adanya motiv ddalam diri seseorang maka akan menimbulkkan motivasi.

Dasar atas pengertian tentang motivasi diatas maka dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja merupakan dorongan atau semangat yang muncul dalam diri seseorang atau pegawai untuk melakukan suatu Pekerjaan, dikarenakan adanya pengaruh dari luar baik itu dari atasan langsung dan lingkungan tempat bekerja, serta adanya dasar untuk dapat memenuhi kebutuhan dan rasa puas, serta memenuhi rasa tanggung jawab atas tugas-tugas yang diemban dan dilakukan dalam suatu organisasi.

3. Kinerja Pegawai ASN

Kinerja pegawai adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seorang pegawai dalam melaksanakan fungsinya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya, setiap pegawai dalam organisasi dituntut untuk dapat memberikan kontribusi positif melalui kinerja yang Produktif dan efisien, mengingat kinerja organisasi tergantung pada bagaimana kinerja dari pegawai itu sendiri (Gibson, et all, 1995:364).

Menurut Dessler (2006) kinerja pegawai merupakan prestasi kerja, yakni perbandingan antara hasil kerja yang dapat dilihat secara nyata dengan standar kerja yang telah ditetapkan organisasi. Kemudian Robbins (2008) mendefinisikan kinerja yaitu suatu hasil yang dicapai oleh pegawai dalam pekerjaannya menurut kriteria tertentu yang berlaku untuk suatu pekerjaan.

Lalu Mangkunegara (2005:9) kinerja ialah hasil kerja baik secara kualitas maupun kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melakukan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Sedangkan Rivai dan Basri (2005:14) mengemukakan kinerja merupakan kesediaan seseorang atau sekelompok orang untuk dapat melakukan sesuatu kegiatan dalam rangka menyempurnakannya sesuai dengan apa yang menjadi tugas dan fungsi dengan hasil yang baik seperti yang diharapkan.

Berdasarkan pengertian-pengertian kinerja dari beberapa pendapat diatas, dapat disimpulkan bahwa kinerja merupakan hasil kerja baik itu secara kualitas maupun kuantitas yang telah dicapai ASN, dalam menjalankan tugas-tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang telah diberikan oleh pemerintah, dan hasil dari kinerja tersebut disesuaikan dengan hasil kerja yang diharapkan oleh instansi pemerintah daerah, melalui berbagai kriteria-kriteria atau standar kinerja ASN yang berlaku dalam aturan-aturan pemerintah.

4. Kerangka Pemikiran

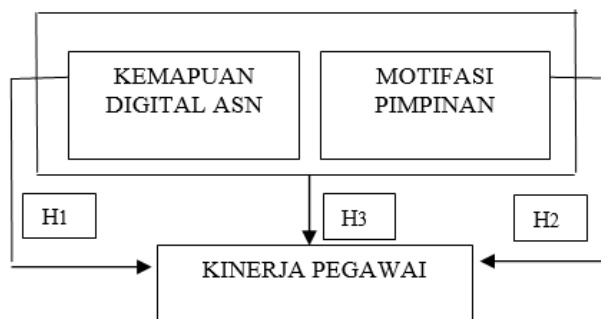
Kinerja pegawai adalah hal yang sangat penting dalam mencapai fungsinya sesuai dengan tanggung jawab yang diembannya, pegawai dalam hal ini Aparatur Sipil Negara dituntut untuk memberikan kontribusi yang baik, responsif dan efektif dalam menghasilkan kinerja yang tentunya sangat berpengaruh bagi pelayanan terhadap Masyarakat dan Negara.

Pegawai Negeri Sipil di Lingkungan Sekretariat DPRD Provinsi Sulawesi Utara, dituntut untuk melakukan Tugas dan Fungsinya Sebagai ASN yang Produktif, Responsif dan Efisien dalam menerapkan Tugas dan Fungsinya masing-masing sesuai dengan apa yang ditugaskan agar supaya Output dan Outcome bisa berpengaruh signifikan terhadap Pembangunan Daerah untuk mensejahterahkan Masyarakat. Dengan demikian perlu adanya perhatian Khusus pada Kemampuan ASN dalam Penerapan Teknologi dan Informasi (Kemampuan Digital), dan tentunya untuk meningkatkan Kinerja dari ASN itu sendiri perlu juga adanya Motivasi dari Pimpinan yang mampu mendorong kemampuan Kinerja yang baik agar supaya Output dari Tugas dan Fungsi ASN lebih baik.

Penelitian sebelumnya Cahyarini, F. D. (2021). Menerangkan bahwa kompetensi digital memiliki suatu pengaruh positif terhadap kinerja pegawai, terutama dalam hal kecepatan dan ketepatan dalam penyelesaian tugas.

Simanjuntak (2005), menyatakan bahwa kinerja adalah tingkatan pencapaian hasil atas pelaksanaan tugas tertentu dalam rangka mewujudkan pencapaian hasil untuk mencapai tujuan perusahaan atau instansi pemerintah

Hasibuan (2005:95), menjelaskan bahwa “motivasi merupakan pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerjasama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya dalam upayanya untuk mencapai kepuasan”.



Gambar 1. Kerangka Berpikir

5. Hipotesis

Hipotesis dalam Penelitian ini adalah terdapat Pengaruh Kemampuan Digital terhadap Kinerja ASN, terdapat Pengaruh Motivasi Pimpinan terhadap Kinerja ASN dan terdapat pengaruh Kinerja ASN dan Motivasi Pimpinan terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara di Lingkup Sekretariat DPRD Provinsi Sulawesi Utara.

III. METODE PENELITIAN

1. Waktu dan Tempat Penelitian

Adapun tempat penelitian ini berlokasi di Instansi Pemerintah yakni Sekretariat DPRD Provinsi Sulawesi Utara, yang berada di Jln. Manado-Bitung, Kairagi 1 Kota Manado, Provinsi Sulawesi Utara, dan penelitian ini dilakukan pada Bulan Mei Tahun 2025.

2. Metode dan Desain Penelitian

Dalam penelitian ini penulis menggunakan pendekatan Kuantitatif dengan Metode Korelasional, Menurut Creswell (2014), penelitian Kuantitatif Korelasional merupakan penelitian dengan menggunakan metode statistik untuk mengukur pengaruh antara dua variabel atau lebih dan ada dua Variable yang akan diteliti yakni Variable Bebas (Independen) dan Variable Terikat (Dependen).

3. Operasionalisasi Variabel

Menurut Widayat dan Amirullah (2002) definisi operasional variabel adalah suatu definisi yang akan diungkapkan secara jelas untuk masing-masing variabel dalam penelitian, dan dijabarkan ke dalam indikator- indikator.

Adapun Indikator dari ketiga Variable dalam penelitian ini adalah : Kemampuan Digital (kemampuan meningkatkan kualitas proses Kinerja organisasi, produk dan layanan, jaringan kerja, aplikasi teknologi, dan manajemen berbasis teknologi), Motivasi Pimpinan (Daya Pendorong, Kemauan, Kerelaan, Membentuk Keahlian, Membentuk Keahlian, Membentuk Keterampilan, Tanggungjawab, Kewajiban dan Tujuan), Kinerja ASN (Kualitas, Kuantitas, Ketepatan Waktu, Efektifitas dan Kemandirian).

Instrumen dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan alat ukur berupa kuesioner, Menurut Sugiyono (2009:76) Instrumen penelitian merupakan suatu alat yang digunakan untuk mengukur suatu fenomena alam atau sosial yang diteliti, secara mendalam semua fenomena ini disebut variabel penelitian. dalam penelitian ini, biasanya dikenal tiga alat penelitian yaitu daftar pertanyaan, wawancara, dan observasi langsung.

Adapun skor bagi penilaian lewat kuesioner tersebut dihitung dengan kriteria dapat dilihat pada tabel 1.

Tabel 1. Skor Kriteria Perhitungan Kuesioner

Kriteria	Skor	X1=10	X2=9	Y=10
Sangat Setuju	5	42,1-50	37,81-45	42,1-50
Setuju	4	34,1-42	30,61-37,8	34,1-42
Netral	3	26,1-34	23,41-30,6	26,1-34
Tidak Setuju	2	18,1-26	16,21-23,4	18,1-26
Sangat Tidak Setuju	1	10-18	9-16,2	10-18

4. Populasi, Sampel dan Metode Sampling

Populasi menurut Sugiyono (2009:115) yaitu populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya.

Dari pengertian diatas, dapat disimpulkan bahwa populasi tidak hanya jumlah yang ada pada objek atau subyek yang

dipelajari, tetapi meliputi seluruh karakteristik atau sifat yang dimiliki oleh subjek atau objek tersebut.

Dalam penelitian ini penulis memilih populasi yang digunakan adalah jumlah ASN di Sekretariat DPRD Provinsi Sulawesi Utara adalah 55 orang. Dengan jumlah populasi yang diperoleh kurang dari 100 maka tidak perlu menarik sampel dari populasi tersebut. Populasi tersebut dapat langsung dijadikan sebagai unit observasi penelitian. Teknik penggunaan seluruh populasi tanpa harus menarik sampel penelitian sebagai unit observasi biasa sehingga jawaban yang diberikan lebih tepat dan mendapatkan hasil yang lebih akurat, karena tidak memberikan persentase kelonggaran seperti yang biasa digunakan dalam penarikan sampel.

Karena populasi hanya berjumlah 67 orang dan peneliti memilih hanya 55 orang sebagai sampel dikarenakan 12 orang memilih untuk tidak terlibat, maka artinya menurut Sugiyono seluruh populasi yang kurang dari 100 harus diambil seluruhnya sebagai sampel, maka teknik pengambilan sampel ini disebut Purposive Sampling.

5. Sumber Data

Dalam rangka pengumpulan data untuk membuktikan hipotesis, maka digunakan metode Field Research (Penelitian Lapangan), Observasi (Pengamatan Langsung) dan Koesioner (memberikan daftar pernyataan kepada responden).

Data yang didapatkan oleh penulis bersumber dari data Primer yang merupakan data yang didapat langsung dari sumber asli, selanjutnya Data Sekunder yang merupakan Data yang didapatkan secara tidak langsung atau menggunakan perantara.

6. Uji Data

Dalam penelitian ini penulis menggunakan beberapa Teknik pengujian dalam rangka untuk mendapatkan hasil dari Variable-variable dalam penelitian ini yakni :

a. Uji Validitas

Untuk Menguji apakah data yang didapatkan benar-benar Valid dan dapat dipercaya untuk selanjutnya digunakan dalam pengujian selanjutnya.

b. Uji Reabilitas

Untuk mengetahui suatu alat ukur dapat digunakan, dipercaya dan diandalkan untuk meneliti suatu objek atau tidak. Adapun tehnik yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah Alpha Cronchbach.

c. Uji Asumsi Klasik

Uji Asumsi Klasik adalah persyaratan statistik yang harus dipenuhi pada analisis regresi linear berganda.

d. Uji Normalitas

Untuk menguji apakah model regresi mempunyai distribusi normal atau tidak normal, prinsip normalitas yakni dapat dideteksi dengan melihat apakah penyebaran data yang berupa titik pada sumbu diagonal grafik atau dengan melihat histogram dari residualnya

e. Uji Regresi Linier Berganda

Analisa regresi linear berganda dapat digunakan untuk menaksir bagaimana sebenar keadaan (naik turunnya) sebuah variabel independen

f. Analisis Koefisien Determinasi (r^2)

Koefisien determinasi adalah untuk mengetahui seberapa besar hubungan dari beberapa variable dalam hal ini dipergunakan untuk mengetahui presentase perubahan variabel tidak bebas (Y) yang disebabkan oleh variabel bebas (X).

7. Metode Analisis dan Pengujian Hipotesis

Pengujian hipotesis dilakukan dengan Uji-t namun sebelum dilakukan pengujian hipotesis, terlebih dahulu dilakukan pengujian terhadap model penelitian dengan menggunakan Uji-f, kemudian melihat koefisien korelasi (r) dan koefisien determinasi (r^2).

Uji t dilakukan guna mengetahui apakah variabel independen (X) secara individu berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen (Y), Uji t dilakukan untuk menguji signifikansi koefisien korelasi Kemampuan Digital (X1) dan motivasi (X2) terhadap kinerja karyawan (Y).

Uji f Uji F yaitu untuk mengetahui apakah variabel independem secara stimultasn berpengaruh signiffikan terhadap nilai variabel dependen yakni Anova test atau uji F ditunjukan untuk menguji seberapa kuat pengaruh variabel Kemampuan Digital dan motivasi terhadap kinerja ASN.

IV. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

1. Gambaran Umum Instansi

Sekretariat DPRD Provinsi Sulawesi Utara adalah Instansi Pemerintah yang terletak di Provinsi Sulawesi Utara, Kota Manado Kecamatan Kairagi I, yang mempunyai 55 Pegawai Aparatur Sipil Negara dan 78 Tenaga Harian Lepas, serta Tenaga Keamanan 7 Orang, Tenaga Keamanan dari Pihak Polisi 1 Orang serta Polisi Pamong Praja 8 Orang.

Kantor Sekretariat DPRD Provinsi Sulawesi Utara mempunyai Gedung 3 Lantai yang terdiri dari Lantai Pertama Khusus untuk Sekretariat DPRD Provinsi Sulawesi Utara, Lantai Kedua dan Ketiga Khusus Untuk Anggota Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Provinsi Sulawesi Utara yang berjumlah 45 Orang yang terdiri dari 4 Pimpinan DPRD (1 Ketua DPRD dan 3 Wakil Ketua DPRD) serta 42 Anggota DPRD, Sekretariat DPRD Provisnsi Sulawesi Utara juga Mempunyai Ruang Paripurna yang diperuntukkan untuk Rapat Paripurna, serta Kegiatan lainnya yang bisa Menampung Sekitar 1000 Orang.

2. Struktur Organanisasi

Sekretariat DPRD mempunyai Struktur Organisasi dengan 1 Kepala Kantor (Sekretaris DPRD), 3 Kepala Bagian, dan 6 kepala Sub Bagian (Pejabat Fungsional yang disetarakan) dapat dilihat pada Gambar 2.



Gambar 2. Struktur Organisasi DPRD Provinsi Sulawesi Utara

3. Tugas Pokok dan Fungsi

Sekretariat DPRD Provinsi Sulut berdasarkan Peraturan Gubernur Nomor 51 Tahun 2016 Tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas dan Fungsi serta Tata Kerja Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Provinsi Sulawesi Utara Mempunyai tugas dan fungsi menyelenggarakan Administrasi Kesekretariatan dan Administrasi Keuangan, mendukung pelaksanaan Tugas dan Fungsi DPRD, dan menyediakan serta mengkoordinasikan Tenaga Ahli yang diperlukan oleh DPRD sesuai dengan kemampuan keuangan daerah.

4. Profil Responden

Pada penelitian ini penulis menetapkan deskripsi responden berdasarkan :

- Lama responden dalam bekerja
- Jenis kelamin responden
- Kedudukan atau Jabatan dari responden

Hasil dari data ini diperlukan untuk menjadi bahan dalam menganalisis suatu pengaruh dalam penelitian ini.

5. Analisis Data

Dalam penelitian ini penulis mendapatkan hasil dari berbagai Uji dan Analisis dengan menggunakan aplikasi SPSS yakni :

a. Hasil Uji Validitas

Dari hasil Uji Validitas yang dilakukan dengan menggunakan Aplikasi SPSS, diketahui bahwa nilai r hitung semua bernilai Positif dimana indikator yang nilainya paling kecil adalah 0.534 dan paling besar 0.824 dan lebih besar dari r table yaitu 0.347. karena nilai r hitung lebih besar dari nilai r table maka dapat disimpulkan bahwa seluruh indikator dinyatakan Valid.

b. Hasil Uji Reliabilitas

Diketahui bahwa nilai Cronbach Alpha untuk ketiga variable telah memenuhi kriteria dalam pengujian reliabilitas dikarenakan nilai Cronbach Alpha adalah lebih besar dari 0,60 sesuai yang dikemukakan oleh Sugiyono (2009:179), seperti yang di gambarkan pada Table 2.

c. Uji Normalitas

Diketahui bahwa data yang diolah merupakan data yang berdistribusi normal sehingga uji normalitas terpenuhi, dikarenakan Table Kolmogorov-Smirnov menunjukkan Variable X1 (Kemampuan Digital) $0.039 < 0.05$, Variable

X2 (Motivasi Pimpinan) $0.079 > 0.05$ dan Variable Y (Kinerja ASN) $0.028 < 0.05$, maka dapat disimpulkan data Variable X1,X2 dan Y terdistribusi dengan Normal, seperti pada tabel 3.

Tabel 2. Hasil Uji Reabilitas

No	Variable/Indikator	Cronbach Alpha	Keterangan
1	Kemampuan Digital (X1)	0.941	Reliable
2	Motivasi Pimpinan	0.956	Reliable
3	Kinerja ASN	0.950	Reliable

Tabel 3. Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test				
		Kemampuan Digital	Motivasi Pimpinan	Kinerja ASN
N		55	55	55
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	85,18 18	87,0909	85,9636
	Std. Deviation	8,77727	8,84490	8,91932
Most Extreme Differences	Absolute	0,123	0,113	0,127
	Positive	0,123	0,113	0,125
	Negative	-0,079	-0,111	-0,127
Test Statistic		0,123	0,113	0,127
Asymp. Sig. (2-tailed)		.039 ^c	.079 ^c	.028 ^c
a. Test distribution is Normal. b. Calculated from data. c. Lilliefors Significance Correction.				

d. Analisis Regresi Linier Berganda

Diketahui bahwa Koefisien Kemampuan Digital sebesar 0.393, Motivasi Pimpinan 0.547 sedangkan nilai signifikansi dari variable X1 dan X2 adalah 0,000 ini berarti kedua Variable tersebut terdapat pengaruh terhadap Variable Y (Kinerja ASN) dapat lihat pada tabel 4.

Tabel 4. Hasil Regresi Linier Berganda

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	4,795	6,689		0,717	0,477
	Kemampuan Digital	0,393	0,101	0,387	3,882	0,000
	Motivasi Pimpinan	0,547	0,101	0,543	5,445	0,000

a. Dependent Variable: Kinerja ASN

e. Analisis Koefisien Determinasi

Dari hasil pengujian ini didapati Kemampuan Digital dan motivasi kerja (r square) berpengaruh sebesar 74.1% terhadap kinerja pegawai sedangkan sisanya 27,9 % dipengaruhi oleh Faktor lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel 5.

Tabel 5. Koefisien Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.861 ^a	.741	.731	4.62370
a. Predictors: (Constant), <u>Motivasi Pimpinan</u> , <u>Kemampuan Digital</u>				

6. Pengujian Hipotesis

Dalam pengujian Hipotesis peneliti menggunakan model penelitian menggunakan Uji t dan Uji f, dimana dari hasil Uji ini didapati hasil yang menentukan Hipotesis dari peneliti.

a. Uji t

Dari hasil yang didapati bahwa nilai signifikansi Variable Kemampuan Digital (X1) $0,000 < 0,05$ dan nilai t hitung 3.882 lebih besar dari nilai t table 1.674, sedangkan nilai signifikansi Variable Motivasi Pimpinan sebesar $0,000 < 0,05$ dan t hitung 5.445 lebih besar dari nilai t table 1.674, maka dapat disimpulkan bahwa Hipotesis pengaruh variable X1 terhadap Y dan X2 terhadap Y dapat diterima.

b. Uji f

Dari hasil Uji f didapati bahwa f hitung sebesar 74.473 dengan tingkat signifikansi pada 0.000 di bawah 0.05, Maka Hasil pengujian dengan bantuan SPSS menunjukkan nilai f hitung sebesar 74.473 sehingga f hitung $> f$ tabel ($74.473 > 3.18$) pada $\alpha = 5\%$. sehingga disimpulkan bahwa variabel Kemampuan Digital (X1) dan motivasi Pimpinan (X2) berpengaruh secara Signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y) ASN di Sekretariat DPRD Provinsi Sulawesi Utara.

7. Pembahasan Penelitian

Berdasarkan hasil analisis penelitian yang telah dilakukan pada sub bab sebelumnya maka penulis akan membahas hasil penelitian ini dalam beberapa poin yakni

- Dari hasil penelitian didapati bahwa Kemampuan Digital sangat berpengaruh terhadap kinerja ASN di lingkup Sekretariat DPRD Provinsi Sulawesi Utara.
- Sejalan dengan hasil penelitian Kemampuan Digital, terdapat juga Pengaruh yang signifikan Motivasi Pimpinan terhadap Kinerja ASN di lingkup Sekretariat DPRD Provinsi Sulawesi Utara.
- Berdasarkan hasil penelitian diatas didapati bahwa dari ketiga Variable yakni Kemampuan Digital (X1), Motivasi Pimpinan (X2) dan Kinerja ASN terdapat Pengaruh Positif secara Bersama-sama (Stimultan) terhadap Kinerja ASN.

V. KESIMPULAN DAN SARAN

Dari hasil penelitian ini dapat ditarik kesimpulan bahwa : (1) dari hasil pengujian Hipotesis terdapat pengaruh antara Kemampuan Digital terhadap Kinerja ASN dilihat dari Analisa perhitungan diatas, (2) hasil pengujian Hipotesis

membuktikan bahwa terdapat pengaruh Motivasi Pimpinan terhadap Kinerja ASN sesuai dengan hasil Analisa dan perhitungan diatas, (3) selanjutnya hasil pengujian Hipotesis didapati bahwa terdapat pengaruh antara Kemampuan Digital (X1), Motivasi Pimpinan (X2) dan Kinerja ASN (Y) ini terbukti dari hasil Analisa dan Perhitungan dengan menggunakan Aplikasi SPSS diatas, (4) maka dengan demikian seluruh Hipotesis dalam penelitian ini dapat diterima berdasarkan hasil Analisa dan Perhitungan yang sudah dilakukan oleh Peneliti.

Adapun saran yang dikemukakan oleh peneliti yakni perlu adanya peningkatan Kemampuan Digital Aparatur Sipil Negara sehingga Kinerja dapat lebih Efisien dan mendapatkan Output/Outcome yang baik. Motivasi juga mempunyai peranan penting dalam dunia pekerjaan agar supaya Pegawai terdorong untuk mengabdikan diri untuk melakukan pekerjaan yang lebih baik.

Penelitian ini juga diharapkan agar supaya dapat dikembangkan ke taraf yang lebih luas dengan responden yang lebih besar dan kasus yang lebih banyak agar hasil dari penelitian lebih representatif.

DAFTAR ACUAN

- Aida Ainul Mardiyah dan Listianingsih. (2005). "Pengaruh Sistem Pengukuran Kinerja, Sistem Reward, dan Profit Center Terhadap Hubungan Antara Total Quality Management Dengan Kinerja Manajerial. SNA VIII. Solo".
- Arikunto, Suharsimi. (2002). "Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan dan Praktek. Jakarta: Rineka Cipta".
- Basri, A. F. M., dan Rivai, V. (2005). "Performance appraisal. Jakarta: PT Raja. Grafindo Persada".
- Bernardin, H. John dan Russel. (2010). "Manajemen Sumber Daya Manusia. Diterjemahkan oleh: Bambang Sukoco. Bandung: PT. Armico".
- Creswell (2014) "Research Design Qualitative, Quantitatif and Mixed Methods Approaches".
- Dessler, Gary. (2006). "Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Kesepuluh. Jakarta: PT INDEKS".
- Ghozali, Imam. (2007). "Analisis Multivariate Dengan Program SPSS. Cetakan Empat. Badan Penerbit Universitas Diponegoro, Semarang".
- Gibson, et al. (1995). "Organisasi dan Manajemen, Edisi ke empat, Jakarta : Erlangga".
- Hasibuan, Malayu S.P. (2005). "Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Revisi, Jakarta: Bumi Aksara".
- J. Supranto, (2001). "Statistik Teori dan Aplikasi, Cetakan Kedua, Jakarta: Penerbit Erlangga".
- Mangkunegara, Anwar Prabu, (2005). "Evaluasi Kinerja, Bandung : Refika Aditama".
- Mas'ud, Fuad. (2004). "Survai Diagnosis Organisasional : Konsep dan Aplikasi. Badan Penerbit UNDIP, Semarang".
- Martoyo, Susilo, (2000), "Manajemen Sumber Daya Manusia Cetakan ke-5, BPFE, Yogyakarta".

-
- Robbins, P. Stephen. (2006), "Essentials Of Organizational Behavior. New Jersey: Prentice-Hall, Inc."
- Sardiman, A.M, (2006). "Interaksi dan Motivasi Belajar Mengajar, Jakarta: Grafindo".
- Sedarmayanti. (2001). "Dasar-Dasar Pengetahuan Tentang Manajemen Perkantoran (Suatu Pengantar) Edisi Revisi. Bandung: Mandar Maju".
- Siagian, Sondang. (2008). "Manajemen Sumber Daya Manusia (cetakan 15). Jakarta: Bumi Aksara".
- Simamora, Henry. (2006). "Manajemen Sumber Daya Manusia, Yogyakarta STIE YKPN".
- Sitanggang, Crimson. (2008). "Analisis Pengaruh Perilaku Pemimpin Terhadap Kinerja Pegawai Pada Sekretariat Kotamadya Jakarta Barat. Jurnal Ekonomi dan Bisnis Vol. 1, No. 2".
- Stoner, James A.F, DKK. (1994). "Manajemen Edisi Bahasa Indonesia, Jakarta: PT. Prenhalindo."
- Sugiyono. (2001). "Metode Penelitian Bisnis. Bandung: Alfabeta"
- Suharto dan Budi Cahyono, (2005), "Pengaruh Budaya Organisasi, Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Sumber Daya Manusia, di Sekretariat DPRD Propinsi Jawa Tengah, JRBI. Volume 1, Nomor 1, hal 14-30".
- Suranta, Sri, (2002), "Dampak Motivasi Karyawan Pada Hubungan Antara Gaya Kepemimpinan Dengan Kinerja Karyawan Perusahaan Bisnis. Empirika.Vol 15. No 2. Hal: 116-138".
- Wahyudi, E. (2021). The Importance of Digital Competency Development for Government Employees. Journal of Public Administration and Policy Research, 3(1), 32-39.
- Widayat dan Amirullah. (2002). "Riset Bisnis. Yogyakarta: Graha Ilmu".
- Widiyanto, Ibnu. (2008). "Pointers: Metodologi Penelitian. BP Undip, Semarang".
- Winardi, J. (2002). "Motivasi dan Pemoivasian Dalam Manajemen, Jakarta: Raja Grafindo Persada".