

**PENGARUH KOMPETENSI DIGITAL DAN *SELF EFFICACY*
TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA
DINAS KESEHATAN ACEH**

SKRIPSI

**Disusun untuk Melengkapi Tugas-tugas dan
Memenuhi Syarat-Syarat Guna Memperoleh
Gelar Sarjana Ekonomi**

OLEH:

**AYU SAUNA
NPM : 2202120007**



**FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH ACEH
BANDA ACEH
2026**



UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH ACEH
FAKULTAS EKONOMI

JALAN MUHAMMADIYAH NO. 91 BATHOH LUENG BATA
TELEPON (0651) 21023 FAX. 21023 – 34092
BANDA ACEH 23245

Jurusan : Manajemen
Program : Sarjana S-1

Banda Aceh, 10 Agustus 2026

TANDA PERSETUJUAN/PENGESAHAN SKRIPSI

Dengan ini, kami menyatakan telah menyetujui/mengesahkan skripsi saudara:

AYU SAUNA
NPM : 2202120007

Dengan judul:

**PENGARUH KOMPETENSI DIGITAL DAN *SELF EFFICACY*
TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA DINAS KESEHATAN ACEH**

Yang diajukan untuk memenuhi sebagian dari syarat-syarat untuk memperoleh Gelar Sarjana
Ekonomi Pada Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh.

Menyetujui / Mengesahkan :

Ketua Program Studi
Manajemen

Dr. Zuraiddah, S.E., M.M
NIK: 19770123 200807 2 001

Pembimbing I

Dr. Agus Ariyanto, S.E., M.Si
NIK: 19760824 201112 1 001

Pembimbing II

Dr. Amelia Rahmi, S.E., M.M
NIK: 19830119 201306 2 001

Mengetahui,
Dekan,



Dr. Marhar, S.E., M.M
NIK: 19820911 201306 1 001



UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH ACEH
FAKULTAS EKONOMI

JALAN MUHAMMADIYAH NO. 91 BATHOH LUENG BATA
TELEPON (0651) 21023 FAX. 21023 – 34092
BANDA ACEH 23245

Jurusan : Manajemen
Program : Sarjana S-1

Banda Aceh, 10 Agustus 2026

TANDA PERSETUJUAN KOMISI UJIAN SKRIPSI

Dengan ini, kami menyatakan telah menyetujui/mengesahkan skripsi saudara:

AYU SAUNA
NPM : 2202120007

Dengan judul:

**PENGARUH KOMPETENSI DIGITAL DAN *SELF EFFICACY*
TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA DINAS KESEHATAN ACEH**

Yang telah dipertahankan di depan komisi ujian, pada tanggal 14 Juli 2026

Menyetujui / Mengesahkan :
Komisi Ujian

Ketua

Dr. Agus Ariyanto, S.E., M.Si
NIK: 19760824 201112 1 001

Sekretaris

Dr. Amelia Rahmi, S.E., M.M
NIK: 19830119 201306 2 001

Anggota

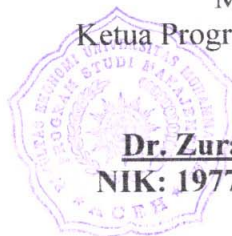
Syamsidar, S.E., M.Si., Ak
NIK: 19730921 199901 2 001

Anggota

Dr. Marlizar, S.E., M.M
NIK: 19820911 201306 1 001

Mengetahui

Ketua Program Studi Manajemen



Dr. Zuraidah, S.E., M.M
NIK: 19770123 200807 2 001

KATA PENGANTAR

Segala puji dan syukur penulis panjatkan kehadirat Allah SWT, yang telah memberikan rahmat, hidayah, kekuatan dan kesehatan kepada penulis sehingga dapat menyelesaikan penulisan skripsi yang berjudul **“Pengaruh Kompetensi Digital dan *Self Efficacy* terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Kesehatan Aceh”**. Selanjutnya salawat dan salam kepada junjungan alam Nabi Besar Muhammad SAW yang telah membawa syiar islam di atas muka bumi ini.

Dalam penyelesaian skripsi ini, penulis telah berusaha semaksimal mungkin sesuai dengan kemampuan dan pengalaman yang penulis miliki. Namun penulis menyadari bahwa penulisan skripsi ini masih jauh dari kesempurnaan, baik dalam isi maupun teknis penulisannya. Oleh karena itu dengan segala kerendahan hati penulis mengharapkan adanya pandangan pikiran, berupa kritik dan saran dari berbagai pihak demi kesempurnaan penulisan ini. Pada kesempatan ini, perkenankan penulis mengucapkan ribuan terima kasih dan penghargaan yang setinggi-tingginya kepada :

1. Ayahanda dan Ibunda tercinta yang telah mendidik, membesarkan, serta mencurahkan kasih sayangnya kepada penulis guna tercapainya cita-cita dan terima kasih juga kepada saudara penulis yang telah memberikan dukungan serta kasih sayang.
2. Bapak Dr. Marlizar, S.E., M.M selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh.
3. Ibu Dr. Zuraidah, S.E., M.M Selaku ketua program studi manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh.

4. Bapak Dr. Agus Ariyanto, S.E., M.Si selaku pembimbing pertama penulis yang telah memberikan dorongan, semangat, motivasi dan arahan dari merencanakan hingga selesainya penelitian ini.
5. Ibu Dr. Amelia Rahmi, S.E., M.M selaku pembimbing kedua penulis yang telah memberikan dorongan, semangat, motivasi dan arahan dari merencanakan hingga selesainya penelitian ini.
6. Seluruh dosen Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh khususnya staf pengajar pada jurusan manajemen yang telah banyak memberikan ilmu pengetahuan kepada penulis.
7. Teman-teman angkatan yang telah banyak memberikan dorongan semangat dalam penulisan skripsi ini.

Akhirnya kepada Allah SWT kita berserah diri, karena segala sesuatu tidak akan terjadi jika bukan atas kehendaknya.

Banda Aceh, 14 Juli 2026

Ayu Sauna

DAFTAR ISI

	Halaman
KATA PENGANTAR	i
DAFTAR ISI	iii
DAFTAR TABEL.....	v
DAFTAR GAMBAR	vi
DAFTAR LAMPIRAN	vii
ABSTRAK.....	viii
ABSTRACT.....	ix
 BAB I PENDAHULUAN	 1
1.1. Latar Belakang Penelitian	1
1.2. Rumusan Masalah Penelitian	6
1.3. Tujuan Penelitian	6
1.4. Manfaat Penelitian	7
1.5. Ruang Lingkup Penelitian	7
 BAB II KAJIAN KEPUSTAKAAN	 8
2.1 Landasan Teoritis	8
2.1.1 Kinerja Pegawai	8
2.1.1.1 Pengertian Kinerja Pegawai	8
2.1.1.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai.....	10
2.1.1.3 Indikator Kinerja Pegawai	11
2.1.2 Kompetensi Digital	12
2.1.2.1 Pengertian Kompetensi Digital	12
2.1.2.2 Dimensi Kompetensi Digital	14
2.1.2.3 Indikator Kompetensi Digital	15
2.1.3 <i>Self Efficacy</i>	16
2.1.3.1 Pengertian <i>Self Efficacy</i>	16
2.1.3.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi <i>Self Efficacy</i>	17
2.1.3.3 Indikator <i>Self Efficacy</i>	18
2.2. Penelitian Sebelumnya	19
2.3. Hubungan Antar Variabel	22
2.4. Kerangka Penelitian	24
2.5. Hipotesis	26
 BAB III METODE PENELITIAN	 26
3.1. Desain Penelitian	26
3.1.1. Lokasi dan Objek Penelitian.....	26
3.1.2. Jenis Penelitian.....	26
3.1.3. Horizon Waktu.....	26
3.1.4. Unit Analisis	27
3.2. Populasi dan Sampel Penelitian.....	28
3.3. Sumber dan Teknik Pengumpulan Data	30
3.4. Definisi dan Operasioanalisis Variabel	31

3.5. Teknik Analisis Data	33
3.6. Pengujian Data	34
3.6.1. Uji Validitas	34
3.6.2. Uji Reliabilitas	34
3.6.3. Uji Asumsi Klasik.....	35
3.6.3.1. Uji Normalitas.....	35
3.6.3.2. Uji Multikolinearitas	35
3.6.3.3. Uji Heterokedastisitas	35
3.7. Pengujian Hipotesis	36
3.7.1. Uji Secara Simultan (Uji-F)	36
3.7.2. Uji Secara Parsial (uji-t).....	36
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	38
4.1. Gambaran Umum Objek Penelitian.....	38
4.2. Karakteristik Responden	39
4.3. Hasil Pengujian Data	42
4.3.1. Uji Validitas Instrumen	42
4.3.2. Uji Reliabilitas Instrumen.....	44
4.3.3. Pengujian Asumsi Klasik	45
4.3.2.1. Normalitas	45
4.3.2.2. Multikolinearitas.....	46
4.3.2.3. Heteroskedastisitas	47
4.4. Analisis Deskriptif.....	48
4.4.1 Variabel Kinerja Pegawai.....	48
4.4.2 Variabel Kompetensi Digital.....	49
4.4.3 Variabel <i>Self Efficacy</i>	50
4.5. Pembahasan	52
4.5.1 Pengujian Hipotesis	52
4.5.2 Uji Simultan (uji t).....	54
4.5.3 Uji Parsial (uji F)	55
4.5.4 Implikasi Penelitian.....	56
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	58
5.1. Kesimpulan	58
5.2. Saran	58
DAFTAR PUSTAKA	60
LAMPIRAN-LAMPIRAN.....	

DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 2.1 Penelitian Sebelumnya	21
Tabel 3.1 Horison Waktu Penelitian	27
Tabel 3.2 Jumlah Pegawai Dinas Kesehatan Aceh Berdasarkan Jabatan	29
Tabel 3.3 Definisi Operasional Variabel.....	31
Tabel 3.4 Skala Pengukuran Kuisisioner	32
Tabel 4.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia.....	39
Tabel 4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan	40
Tabel 4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	41
Tabel 4.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Status Pernikahan	41
Tabel 4.5 Karakteristik Responden Berdasarkan Penghasilan.....	42
Tabel 4.6 Hasil Uji Validitas.....	43
Tabel 4.7 Uji Reliabilitas variabel penelitian (Alpha)	44
Tabel 4.8 Hasil Uji Multikolinearitas.....	46
Tabel 4.9 Penjelasan Responden Terhadap Kinerja Pegawai	48
Tabel 4.10 Penjelasan Responden Terhadap Kompetensi Digital	49
Tabel 4.11 Penjelasan Responden Terhadap <i>Self Efficacy</i>	51
Tabel 4.12 Pengaruh variabel bebas terhadap Kinerja Pegawai	52
Tabel 4.13 Model Sammary	54
Tabel 4.14 Annova.....	56

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran.....	25
Gambar 4.1 Hasil Uji Normalitas.....	45
Gambar 4.2 Hasil Pengujian Heteroskedastisitas.....	47



DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1.	Data Dari Kuisisioner.....
Lampiran 2.	Data Kuisisioner
Lampiran 3.	Persentase Identitas Responden.....
Lampiran 4.	Persentase Kinerja Pegawai.....
Lampiran 5.	Persentase Kompetensi Digital.....
Lampiran 6.	Persentase <i>Self Efficacy</i>
Lampiran 7.	Reliability dan Validitas Kinerja Pegawai.....
Lampiran 8.	Reliability dan Validitas Kompetensi Digital
Lampiran 9.	Reliability dan Validitas <i>Self Efficacy</i>
Lampiran 10.	Regression



PENGARUH KOMPETENSI DIGITAL DAN *SELF EFFICACY* TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA DINAS KESEHATAN ACEH

AYU SAUNA
NPM: 2202120007

Pembimbing I : Dr. Agus Ariyanto, S.E., M.Si
Pembimbing II : Dr. Amelia Rahmi, S.E., M.M

ABSTRAK

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh Kompetensi Digital dan Self Efficacy terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kesehatan Aceh. Objek penelitian ini yaitu Kompetensi Digital dan Self Efficacy terhadap kinerja pegawai pada Kantor Dinas Kesehatan Aceh dengan unit analisis yaitu pegawai Dinas Perumahan Rakyat dan Kawasan Permukiman. Jumlah sampel penelitian ini sebanyak 83 responden. Data penelitian dikumpulkan melalui kuisioner dan wawancara. Analisis data dalam penelitian ini menggunakan analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian berdasarkan uji simultan menunjukkan bahwa variabel Kompetensi Digital dan Self Efficacy berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kesehatan Aceh. Demikian juga secara parsial variabel Kompetensi Digital dan Self Efficacy berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kesehatan Aceh. Self Efficacy berpengaruh lebih besar dari Kompetensi Digital terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kesehatan Aceh

Kata Kunci: *Kompetensi Digital, Self Efficacy dan Kinerja Pegawai*

*THE INFLUENCE OF DIGITAL COMPETENCE AND SELF-EFFICACY ON
EMPLOYEE PERFORMANCE AT THE ACEH HEALTH OFFICE*

*AYU SAUNA
NPM: 2202120007*

*Supervisor I : Dr. Agus Ariyanto, S.E., M.Si
Supervisor II : Dr. Amelia Rahmi, S.E., M.M*

ABSTRACT

The purpose of this study is to determine the influence of Digital Competence and Self-Efficacy on employee performance at the Aceh Health Office. The study focuses on Digital Competence and Self-Efficacy in relation to employee performance at the Aceh Health Office, with the unit of analysis being the employees of the Aceh Health Office. The sample size for this study consists of 83 respondents. Research data were collected through questionnaires and interviews. Data analysis was conducted using multiple linear regression. The results of the simultaneous test indicate that the variables of Digital Competence and Self-Efficacy have a significant influence on employee performance at the Aceh Health Office. Similarly, the partial analysis shows that both Digital Competence and Self-Efficacy significantly influence employee performance at the Aceh Health Office. Self-Efficacy exerts a greater influence on employee performance at the Aceh Health Office than Digital Competence does.

Keywords: Digital Competence, Self-Efficacy, and Employee Performance

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Penelitian

Sumber daya manusia (SDM) merupakan aset terpenting dalam setiap organisasi, termasuk instansi pemerintah. SDM tidak hanya berperan sebagai pelaksana kebijakan, tetapi juga sebagai penggerak utama dalam pencapaian tujuan pembangunan nasional. Kualitas SDM sangat menentukan efektivitas pelayanan publik, efisiensi penggunaan anggaran, serta keberhasilan implementasi program-program pemerintah.

Instansi pemerintah berfungsi sebagai wadah yang mengatur, mengarahkan, dan mengembangkan potensi SDM agar dapat bekerja sesuai dengan visi dan misi lembaga. Sebaliknya, keberhasilan instansi dalam mencapai tujuan organisasi sangat bergantung pada kinerja dan kualitas SDM yang dimilikinya. Ketika pemerintah berinvestasi dalam pengembangan SDM melalui pendidikan, pelatihan, serta sistem penilaian kinerja yang adil maka hal tersebut akan berdampak langsung pada peningkatan efisiensi birokrasi, inovasi pelayanan publik, dan kepercayaan masyarakat terhadap kinerja pemerintahan.

Salah satu instansi pemerintah yang berperan penting dalam pelayanan publik di Provinsi Aceh adalah Dinas Kesehatan Aceh. Instansi ini berada di bawah Pemerintah Daerah Aceh dan memiliki tanggung jawab utama dalam merumuskan serta melaksanakan kebijakan di bidang kesehatan masyarakat. Dinas Kesehatan Aceh berfokus pada peningkatan derajat kesehatan masyarakat melalui berbagai program seperti pelayanan kesehatan dasar, pengendalian

penyakit menular dan tidak menular, peningkatan gizi masyarakat, serta pengawasan obat dan makanan.

Dalam menjalankan tugasnya, Dinas Kesehatan Aceh sangat bergantung pada kualitas sumber daya manusia yang dimilikinya, termasuk tenaga medis, paramedis, dan staf administrasi. SDM yang kompeten dan profesional menjadi faktor utama dalam keberhasilan program-program kesehatan pemerintah. Oleh karena itu, Dinas Kesehatan Aceh secara berkelanjutan melakukan pelatihan, pembinaan, serta peningkatan kapasitas pegawai untuk memastikan pelayanan yang diberikan kepada masyarakat sesuai dengan standar kesehatan nasional. Kolaborasi antara SDM yang unggul dan kebijakan kesehatan yang tepat menjadikan Dinas Kesehatan Aceh sebagai pilar penting dalam mewujudkan masyarakat Aceh yang sehat, produktif, dan sejahtera.

Kinerja pegawai menjadi aspek krusial karena berhubungan langsung dengan kualitas pelayanan publik dan citra lembaga di mata masyarakat. Pegawai yang memiliki kinerja tinggi akan menunjukkan kedisiplinan, tanggung jawab, serta kemampuan berinovasi dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat. Peningkatan kinerja pegawai di sektor publik memerlukan strategi yang berkelanjutan, seperti pelatihan kompetensi, pemberian motivasi, sistem evaluasi yang transparan, serta penerapan teknologi untuk mendukung efisiensi kerja. Kinerja pegawai yang optimal, instansi pemerintah dapat menjalankan fungsi dan tugasnya secara efektif guna mencapai tujuan pembangunan dan kesejahteraan masyarakat. Terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai di antaranya kompetensi digital dan *self efficacy*.

Dalam lingkungan kerja yang semakin terdigitalisasi, kemampuan pegawai dalam menguasai teknologi informasi dan komunikasi menjadi sangat menentukan efektivitas serta efisiensi pelaksanaan tugas. Pegawai yang memiliki kompetensi digital tinggi mampu memanfaatkan berbagai aplikasi, sistem informasi, dan perangkat digital untuk mempercepat proses kerja, meningkatkan ketepatan data, serta memperluas akses informasi. Hal ini pada akhirnya berdampak positif terhadap peningkatan kinerja dan kualitas hasil kerja, karena pekerjaan dapat diselesaikan dengan lebih cepat, akurat, dan inovatif (Islam, 2025).

Pegawai yang terbiasa dengan penggunaan teknologi akan lebih mudah menyesuaikan diri dengan sistem kerja berbasis digital, seperti administrasi online, komunikasi virtual, dan pengelolaan data elektronik. Hal ini tidak hanya meningkatkan kinerja individu, tetapi juga mendorong efektivitas organisasi secara keseluruhan. Peningkatan kompetensi digital melalui pelatihan, pendampingan, dan pembelajaran berkelanjutan menjadi strategi penting bagi instansi pemerintah maupun organisasi lainnya untuk memastikan bahwa kinerja pegawai tetap optimal di tengah perkembangan teknologi yang pesat.

Self-efficacy merupakan keyakinan individu terhadap kemampuannya dalam mengorganisasi dan melaksanakan tindakan yang diperlukan untuk mencapai hasil atau tujuan tertentu (Lestari, 2024). Keyakinan seseorang terhadap kemampuan dirinya akan memengaruhi cara berpikir, motivasi, serta perilakunya dalam menghadapi tantangan. Individu dengan *self-efficacy* tinggi cenderung memiliki rasa percaya diri yang kuat, pantang menyerah, dan mampu

mencari solusi ketika menghadapi kesulitan, sedangkan individu dengan *self-efficacy* rendah sering kali ragu dan mudah menyerah sebelum mencoba.

Self efficacy berperan penting dalam menentukan kinerja dan produktivitas pegawai. Pegawai yang memiliki tingkat *self-efficacy* tinggi biasanya lebih proaktif, berani mengambil tanggung jawab, serta berkomitmen untuk mencapai target organisasi. Mereka juga lebih mudah beradaptasi terhadap perubahan lingkungan kerja dan cenderung memiliki motivasi intrinsik yang kuat untuk belajar serta meningkatkan kompetensi diri. Organisasi perlu mendorong peningkatan *self-efficacy* pegawai melalui pelatihan, dukungan pimpinan, serta pemberian kepercayaan dalam pelaksanaan tugas, agar kepercayaan diri dan kinerja mereka dapat berkembang secara maksimal.

Fenomena peningkatan kompetensi digital terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kesehatan Aceh semakin terlihat seiring tuntutan digitalisasi layanan publik dan pengelolaan informasi kesehatan seperti aplikasi SatuSehat untuk integrasi data kesehatan. Banyak pegawai dituntut mampu mengolah data, menggunakan aplikasi kesehatan, serta berkomunikasi secara digital untuk mempercepat proses pelayanan. Namun, optimalnya pengaruh kompetensi digital terhadap kinerja sangat dipengaruhi oleh *self efficacy*, yaitu keyakinan diri pegawai dalam menggunakan teknologi. Pegawai yang memiliki kompetensi digital tetapi tingkat *self efficacy* rendah cenderung ragu, lambat, dan enggan memanfaatkan teknologi secara maksimal, sehingga kinerjanya tidak meningkat secara signifikan. Sebaliknya, ketika kompetensi digital didukung oleh *self efficacy* yang tinggi, pegawai lebih percaya diri mengoperasikan sistem digital,

menyelesaikan pekerjaan lebih cepat, dan memberikan pelayanan yang lebih responsif. Dengan demikian, *self efficacy* berperan penting sebagai mediator dalam memperkuat pengaruh kompetensi digital terhadap kinerja pegawai di Dinas Kesehatan Aceh.

Berdasarkan hasil survei awal pada tanggal 25 November 2025 dengan 18 pegawai Dinas Kesehatan Aceh bahwa permasalahan yang terjadi terkait kompetensi digital pada pegawai Dinas Kesehatan Aceh adalah masih adanya kesenjangan kemampuan dalam memanfaatkan teknologi informasi secara optimal dalam pelaksanaan tugas pelayanan kesehatan. Beberapa pegawai masih mengalami kendala dalam penggunaan aplikasi sistem informasi kesehatan, seperti pencatatan data berbasis digital, pelaporan *real-time*, serta pemanfaatan perangkat lunak untuk analisis data kesehatan. Hal ini menyebabkan keterlambatan dalam penyampaian laporan kegiatan dan menghambat kecepatan pengambilan keputusan. Selain itu, kurangnya pelatihan teknologi secara berkala membuat sebagian pegawai belum mampu mengikuti perkembangan sistem digital yang terus diperbarui. Fenomena ini menunjukkan bahwa peningkatan kompetensi digital menjadi kebutuhan penting untuk mendukung efektivitas kerja pegawai.

Fenomena *self efficacy* yang terjadi pada pegawai Dinas Kesehatan Aceh terlihat dari perbedaan tingkat keyakinan diri pegawai dalam menyelesaikan tugas berbasis teknologi maupun menghadapi tantangan pekerjaan yang kompleks. Beberapa pegawai merasa kurang percaya diri dalam mencoba sistem kerja baru, khususnya terkait penggunaan aplikasi digital untuk pelaporan

kesehatan, sehingga cenderung menghindari tanggung jawab tersebut atau bergantung pada rekan lain yang lebih mahir. Kondisi ini berdampak pada tidak meratanya beban kerja dan menurunnya produktivitas individu. Rendahnya *self efficacy* juga terlihat dari tingginya tingkat kecemasan pegawai dalam menghadapi perubahan sistem kerja digital yang dianggap sulit. Fenomena ini menunjukkan bahwa *self efficacy* berperan penting dalam membentuk kesiapan pegawai untuk meningkatkan kompetensi dan kinerja.

Berdasarkan permasalahan diatas, maka penulis tertarik untuk membuat sebuah karya tulis dengan judul “**Pengaruh Kompetensi Digital dan *Self Efficacy* terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Kesehatan Aceh**”.

1.2. Rumusan Masalah Penelitian

Berdasarkan dari permasalahan tersebut di atas, maka penulis merumuskan masalah penelitian sebagai berikut :

1. Bagaimana pengaruh kompetensi digital terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kesehatan Aceh.
2. Bagaimana pengaruh *self efficacy* terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kesehatan Aceh.
3. Bagaimana pengaruh kompetensi digital dan *self efficacy* terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kesehatan Aceh.

1.3. Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang penelitian yang telah diuraikan di atas, adapun tujuan yang ingin dicapai pada penelitian ini adalah :

1. Untuk menganalisis besarnya pengaruh kompetensi digital terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kesehatan Aceh.
2. Untuk menganalisis besarnya pengaruh *self efficacy* terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kesehatan Aceh.
3. Untuk menganalisis besarnya pengaruh kompetensi digital dan *self efficacy* terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kesehatan Aceh.

1.4. Manfaat Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah dan tujuan penelitian, kegunaan penelitian ini mengarah kepada aspek berikut:

1. Manfaat Teoritis

- a. Hasil penelitian ini dapat digunakan untuk menambah wawasan pengetahuan dan dapat menjadi salah satu referensi dalam masalah kompetensi digital, *self efficacy* dan kinerja pegawai.
- b. Hasil dari penelitian ini diharapkan memperdalam serta memperkaya pengetahuan dan wawasan peneliti dalam mempelajari ilmu manajemen sumber daya manusia.

2. Manfaat Praktis

Secara praktis, penelitian ini dapat dijadikan sebagai saran dan masukan bagi Dinas Kesehatan Aceh dalam meningkatkan pengetahuan dan keterampilan.

1.5. Ruang Lingkup Penelitian

Berdasarkan permasalahan yang telah dipaparkan di atas dan rumusan masalah, maka ruang lingkup dalam penelitian ini dibatasi dengan pengaruh kompetensi digital dan *self efficacy* terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kesehatan Aceh.

BAB II

KAJIAN KEPUSTAKAAN

2.1. Landasan Teoritis

2.1.1. Kinerja Pegawai

2.1.1.1. Pengertian Kinerja Pegawai

Kinerja seseorang ditentukan oleh kemampuan dan motivasi untuk melaksanakan pekerjaan sehingga dengan jelas *output* yang dihasilkan dalam kurun waktu tertentu, baik segi kualitas maupun kuantitasnya. Kinerja karyawan akan menunjuk pada efektivitas kerja karyawan, dimana hal ini akan menyangkut pengharapan untuk mencapai hasil yang terbaik sesuai dengan tujuan kebijakan. Menurut Sedarmayanti (2021:215-216) kinerja yang baik dapat dipengaruhi oleh kecakapan dan motivasi. Kecakapan tanpa motivasi atau motivasi tanpa kecakapan, keduanya tidak dapat menghasilkan keluaran yang tinggi. Kinerja akan tergantung kepada adanya perpaduan yang tepat antara pegawai dan pekerjaannya. Sedangkan menurut Irawan (2018:4) kinerja atau “*performance*” adalah hasil kerja seseorang pekerja, sebuah proses manajemen atau organisasi secara keseluruhan dimana hasil kerja tersebut harus dapat ditunjukkan dibuktinya secara konkrit dan dapat diukur dengan standar yang telah ditentukan.

Menurut Nasution (2021:24), kinerja adalah implementasi dari rencana yang telah disusun tersebut. Implementasi kinerja dilakukan oleh sumber daya manusia yang memiliki kemampuan, pengalaman kerja, dan kepentingan. Bagaimana organisasi menghargai dan memperlakukan sumber daya manusianya akan mempengaruhi sikap, perilaku serta kinerja pegawai. Menurut Sapran

(2021:8) kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan yang kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen, dan memberikan kontribusi pada ekonomi.

Kinerja adalah merupakan perwujudan hasil kerja yang dilakukan oleh karyawan yang biasanya dipakai sebagai dasar penilaian terhadap karyawan atau organisasi (Darmawan, 2020:7). Kinerja yang baik merupakan suatu langkah untuk menuju tercapainya tujuan organisasi. Oleh karena itu kinerja merupakan sasaran penentu dalam mencapai tujuan organisasi, tetapi hal ini tidak mudah dicapai, karena banyak faktor yang mempengaruhi tinggi rendahnya kinerja seseorang. Menurut Yulius (2018:8) kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan hasil yang diharapkan dalam rangka mencapai tujuan organisasi dalam periode waktu tertentu. Kinerja merupakan catatan outcome yang dihasilkan dari fungsi karyawan tertentu atau kegiatan yang dilakukan selama periode waktu tertentu. Kinerja suatu jabatan secara keseluruhan sama dengan jumlah (rata-rata) dari kinerja fungsi karyawan atau kegiatan yang dilakukan (Yanti, 2023:11)

Adapun menurut Hasibuan (2020:93) menyatakan bahwa “Kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu.” Menurut Simamora (2020:416) “Pengukuran kinerja adalah merupakan suatu alat manajemen untuk bisa meningkatkan kualitas pengambilan keputusan dan akuntabilitas”. Mengenai penilaian kinerja, menurut Simamora adalah proses yang mengukur karyawan, penilaian kinerja pada

umumnya mencakup baik aspek kualitatif maupun kuantitatif dari kinerja pelaksanaan pekerjaan.

Berdasarkan beberapa definisi menurut para ahli yang telah dijelaskan sebelumnya dapat disimpulkan bahwa kinerja pegawai merupakan hasil kerja yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang diberikan organisasi, baik dari segi kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, maupun efektivitas sesuai dengan standar dan tujuan yang telah ditetapkan. Kinerja mencerminkan kemampuan pegawai dalam menggunakan keterampilan, pengetahuan, serta sumber daya yang tersedia untuk menghasilkan output kerja yang optimal.

2.1.1.2. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai

Menurut Mangkunegara (2020:67) menyatakan bahwa faktor yang memengaruhi kinerja antara lain :

1. Faktor Kemampuan
Secara psikologis kemampuan (*ability*) pegawai terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan realita (pendidikan). Oleh karena itu pegawai perlu ditempatkan pada pekerjaan yang sesuai dengan keahliannya.
2. Faktor Pengalaman kerja
Pengalaman kerja terbentuk dari sikap (*attitude*) seorang pegawai dalam menghadapi situasi (*situasion*) kerja.

Kinerja karyawan merupakan salah satu gambaran tentang diri seorang karyawan atau karyawan dengan berbagai standar tugas yang telah diberikan kepada karyawan tersebut sebagai salah satu bentuk tanggung jawab. Menurut Robbins, (2021:114), faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu:

1. Faktor kompetensi pegawai yang terdiri dari: kemampuan dan keahlian, latar belakang dan demografi.

2. Mutasi merupakan ketaatan seorang karyawan terhadap tugas dan fungsinya serta kemampuan untuk mentaati setiap peraturan yang telah ditetapkan
3. Sikap kerja merupakan kesiapan atau kesediaan seorang karyawan untuk bertindak dalam beban organisasinya dan sikap dalam menjaga hubungan sesama rekan kerja.

Menurut Gibson (2018:53) ada 3 faktor yang berpengaruh terhadap kinerja pegawai:

1. Faktor Pegawai : kemampuan, keterampilan, latar belakang keluarga, pengalaman kerja, tingkat sosial dan demografi seseorang.
2. Faktor Psikologis : persepsi, peran, sikap, kepribadian, pengalaman kerja dan kepuasan kerja
3. Faktor Organisasi : pengalaman kerja, desain pekerjaan, kepemimpinan, sistem penghargaan (*reward system*).

2.1.1.3. Indikator Kinerja Pegawai

Kinerja karyawan yang mengacu pada prestasi seseorang yang diukur berdasarkan standar dan kriteria yang ditetapkan oleh perusahaan. Pengelolaan untuk mencapai kinerja penempatan kerja tinggi dimaksudkan guna meningkatkan perusahaan secara keseluruhan (Robbins, 2021:156). Adapun yang menjadi indikator dari kinerja karyawan adalah (Robbins, 2021:156),

- 1) Prestasi kerja
Ketika hasil tugas orang sulit ditentukan, perusahaan dapat mengevaluasi dari perilaku (hasil kerja) karyawan tersebut yang berhubungan dengan tugas tersebut.
- 2) Target
Pencapaian target menjadi faktor yang tepat untuk dievaluasi, dari hasil pencapaian target dapat dilihat kemampuan karyawan dalam menyelesaikan beban pekerjaannya.
- 3) Keterampilan
Meliputi sekumpulan kemampuan yang bersifat teknis, antar pribadi atau berorientasi bisnis.
- 4) Kepuasan
Merupakan kualitas kerja yang dicapai berdasarkan syarat-syarat kesesuaian dan kesiapan karyawan.

5) Inisiatif

Merupakan semangat untuk melaksanakan tugas-tugas baru dan dalam memperbesar tanggung jawabnya.

2.1.2. Kompetensi Digital

2.1.2.1. Pengertian Kompetensi Digital

Menurut Sedarmayanti (2021:126), kompetensi adalah karakteristik mendasar yang dimiliki seseorang yang berpengaruh langsung terhadap, atau dapat memprediksikan kinerja yang sangat baik. Kompetensi bisa dianalogikan seperti gunung es di mana keterampilan dan pengetahuan membentuk puncaknya yang berada di atas air. Bagian di bawah permukaan air tidak terlihat mata, namun menjadi fondasi dan memiliki pengaruh terhadap bentuk bagian yang berada di atas air. Peran sosial dan citra diri berada pada bagian sadar seseorang, sedangkan motif seseorang berada pada alam bawah sadarnya.

Simamora (2020:76) juga berpendapat bahwa kompetensi adalah jenis keahlian, pengetahuan dan kemampuan yang diperlukan untuk menunaikan sebuah pekerjaan secara efektif. Faktor kompetensi pegawai yang meliputi kesesuaian pengetahuan dan keterampilan dalam pelaksanaan tugas akan memberikan dampak pada kinerja pegawai sebagai perwujudan prestasinya. Berdasarkan definisi tersebut mengandung makna kompetensi adalah bagian kepribadian yang mendalam dan melekat kepada seseorang serta perilaku yang dapat diprediksi pada berbagai keadaan dan tugas pekerjaan.

Kompetensi digital adalah kemampuan seseorang dalam menggunakan teknologi digital secara efektif, efisien, dan bertanggung jawab untuk mencapai

tujuan tertentu dalam konteks kehidupan pribadi, sosial, pendidikan, maupun pekerjaan (Siregar et al., 2025:751). Kompetensi digital mencakup tidak hanya keterampilan teknis seperti mengoperasikan perangkat komputer atau aplikasi, tetapi juga pemahaman konseptual tentang bagaimana teknologi digunakan untuk mengelola informasi, berkomunikasi, dan berkolaborasi (Ermawati et al., 2024:5).

Kompetensi digital mencakup lima area utama, yaitu literasi informasi dan data, komunikasi dan kolaborasi, pembuatan konten digital, keamanan digital, serta pemecahan masalah. Kelima aspek ini menunjukkan bahwa kompetensi digital tidak hanya terbatas pada kemampuan menggunakan teknologi, tetapi juga mencakup pemahaman terhadap risiko, privasi, keamanan data, serta kemampuan berpikir kritis terhadap informasi digital yang beredar (Islam et al., 2025:139). Kompetensi digital menjadi indikator penting dari kesiapan seseorang menghadapi perubahan yang cepat akibat kemajuan teknologi. Pegawai yang memiliki kompetensi digital tinggi cenderung lebih adaptif terhadap inovasi, mampu bekerja secara kolaboratif lintas platform digital, dan lebih produktif dalam menyelesaikan tugas-tugas berbasis teknologi (Larasshati & Priyastiwi, 2024:517).

Berdasarkan beberapa definisi menurut para ahli yang telah dijelaskan sebelumnya dapat disimpulkan bahwa kompetensi digital merupakan kemampuan individu dalam memahami, menggunakan, dan memanfaatkan teknologi digital secara efektif dan bertanggung jawab dalam menyelesaikan tugas serta mendukung aktivitas kerja. Kompetensi ini mencakup keterampilan mengakses, mengolah, menganalisis, dan mengelola informasi digital; kemampuan

berkomunikasi dan berkolaborasi melalui platform digital; kemampuan menciptakan konten berbasis teknologi; pemahaman tentang keamanan data dan etika digital; serta kemampuan memecahkan masalah teknologi secara mandiri.

2.1.2.2. Dimensi Kompetensi Digital

Menurut Wibowo (2020:283) ada 5 (lima) dimensi utama dari kompetensi yang pada akhirnya akan mempengaruhi kinerja pegawai karyawan, yaitu:

1. Motif *motives*, yaitu sesuatu yang dipikirkan atau diinginkan oleh seseorang secara konsisten dan adanya dorongan untuk mewujudkannya dalam bentuk tindakan-tindakan.
2. Watak *traits*, yaitu karakteristik mental dan konsistensi respon seseorang terhadap rangsangan, tekanan, situasi, atau informasi.
3. Konsep diri *self concept*, yaitu tata nilai luhur yang dijunjung tinggi oleh seseorang yang mencerminkan tentang bayangan diri atau sikap diri terhadap masa depan yang dicita-citakan atau terhadap suatu fenomena yang terjadi di lingkungannya.
4. Pengetahuan *knowledge*, yaitu informasi yang dimiliki makna yang dimiliki seseorang dalam bidang kajian tertentu.
5. Keterampilan *skill*, yaitu kemampuan untuk melakukan suatu pekerjaan fisik dan mental.

Berikutnya Sutrisno (2021:206-207) menjelaskan dimensi dari kompetensi adalah sebagai berikut :

1. Motif (*motives*), adalah sesuatu di mana seseorang secara konsisten berpikir sehingga ia melakukan tindakan. Misalnya, orang memiliki motivasi berprestasi secara konsisten mengembangkan tujuan-tujuan yang memberi tantangan pada dirinya dan bertanggung jawab penuh untuk mencapai tujuan tersebut serta mengharapkan feedback untuk memperbaiki dirinya
2. Karakteristik (*traits*), adalah watak yang membuat orang untuk berperilaku atau bagaimana seseorang merespon sesuatu dengan cara tertentu. Misalnya, percaya diri, kontrol diri, stres atau ketabahan.
3. Konsep diri (*self concept*), adalah sikap dan nilai-nilai yang dimiliki seseorang. Sikap dan nilai diukur melalui tes kepada responden untuk mengetahui bagaimana nilai yang dimiliki seseorang. Misalnya, seseorang yang dinilai menjadi pimpinan sedianya harus memiliki perilaku kepemimpinan sehingga perlu adanya tes tentang leadership ability.

4. Pengetahuan (*knowledge*), adalah informasi yang dimiliki seseorang untuk bidang tertentu. Pengetahuan merupakan kompetensi yang kompleks.

Ada beberapa dimensi yang terkandung dalam konsep kompetensi yaitu sebagai berikut (Rosanti, 2018:4):

- 1) Pengetahuan (*knowledge*), yaitu kesadaran dalam bidang kognitif. Misalnya seseorang pegawai mengetahui cara melakukan identifikasi belajar, dan bagaimana melakukan pembelajaran yang baik sesuai dengan kebutuhan yang ada di organisasi;
- 2) Pemahaman (*understanding*), yaitu di dalam kognitif dan afektif yang dimiliki oleh pegawai. Misalnya seseorang pegawai dalam melaksanakan pembelajaran harus memiliki pemahaman yang baik tentang karakteristik dan kondisi kerja secara afektif dan efisien;
- 3) Kemampuan (*skill*), yaitu sesuatu yang dimiliki oleh pegawai untuk melaksanakan tugas atau pekerjaan yang dibebankan kepadanya. Misalnya kemampuan pegawai dalam memilih metode kerja yang dianggap lebih efektif dan efisien;
- 4) Nilai (*value*), adalah suatu standar perilaku yang telah diyakini dan secara psikologis telah menyatu dalam diri seseorang. Misalnya standar perilaku para pegawai dalam melaksanakan tugas (kejujuran, keterbukaan, demokratis);
- 5) Sikap (*attitude*), yaitu perasaan (senang-tidak senang, suka –tidak suka) atau reaksi terhadap suatu rangsangan yang datang dari luar. Misalnya reaksi terhadap krisis ekonomi , perasaan terhadap kenaikan gaji, dan sebagainya;
- 6) Minat (*interest*), yaitu kecenderungan seseorang untuk melakukan sesuatu perbuatan. Misalnya melakukan sesuatu aktifitas kerja

2.1.2.3. Indikator Kompetensi Digital

Terdapat lima indikator untuk mengukur kompetensi digital menurut Blyznyuk (2019:45):

1. Keterampilan Informasi dan Literasi Data
Indikator ini menekankan kemampuan seseorang dalam mencari, memilah, mengevaluasi, dan mengelola informasi secara efektif.
2. Komunikasi dan Kolaborasi
Aspek ini berkaitan dengan kemampuan menggunakan teknologi digital untuk berinteraksi, berkomunikasi, dan bekerja sama dengan orang lain.
3. Pembuatan Konten Digital
Indikator ini menggambarkan kemampuan menciptakan, mengedit, dan membagikan konten digital yang relevan dan bermanfaat.

4. Keamanan Digital (Digital Security)

Kompetensi ini menekankan pentingnya menjaga keamanan data pribadi, memahami ancaman siber, serta menerapkan langkah-langkah perlindungan digital seperti penggunaan kata sandi yang kuat, pengaturan privasi, dan kesadaran terhadap penipuan online.

5. Pemecahan Masalah Digital

Indikator ini menunjukkan kemampuan menggunakan teknologi digital untuk menemukan solusi terhadap permasalahan yang muncul, baik dalam konteks pekerjaan maupun kehidupan sehari-hari.

2.1.3. *Self Efficacy*

2.1.3.1. Pengertian *Self Efficacy*

Teori *self efficacy* merupakan cabang dari *Social Cognitive Theory* yang dikemukakan oleh Albert Bandura (juga bisa dikenal dengan *Social Learning Theory*). Menurut Bandura, teori kognitif sosial menyoroti pertemuan yang kebetulan (*chance encounters*) dan kejadian tak terduga (*fortuitous events*) meskipun pertemuan dan peristiwa tersebut tidak serta merta mengubah jalan hidup manusia. Menurut King (2020: 153) menyatakan bahwa “efikasi diri terkait dengan sejumlah perkembangan positif dalam kehidupan seseorang”. Friedman dan Schustack (2019: 283) menambahkan bahwa “*self efficacy* yang positif adalah keyakinan untuk mampu melakukan perilaku yang dimaksud. Tanpa efikasi diri (keyakinan tertentu yang sangat situasional), orang bahkan enggan melakukan suatu perilaku”.

Menurut Alwisol (2020:287), “efikasi diri adalah persepsi diri sendiri mengenai seberapa bagus diri dapat berfungsi dalam situasi tertentu. Efikasi diri berhubungan dengan keyakinan bahwa diri memiliki kemampuan melakukan tindakan yang diharapkan”. Efikasi diri berbeda dengan cita-cita karena cita-cita menggambarkan sesuatu yang ideal yang seharusnya dapat dicapai, sedangkan

efikasi menggambarkan penilaian kemampuan diri. Menurut Friedman dan Schustack (2019:284), “ *self efficacy* juga dapat dipandang sebagai sesuatu yang muncul dari interaksi struktur pengetahuan (apa yang diketahui orang tentang dirinya dan dunia) dan proses penilaian dimana seseorang terus menerus mengevaluasi situasinya”.

Menurut Hidayat (2020:157) “ *self efficacy* memengaruhi orang untuk membuat pilihan-pilihan. Apapun faktor yang mempengaruhi sebuah perilaku, pada dasarnya berakar pada keyakinan bahwa mereka memiliki keyakinan untuk dapat mencapai target yang diharapkan”. Menurut Bandura (2022:72-73) *self efficacy* atau efikasi diri: Sebagai bagian dari sikap kepribadian, yaitu yang berhubungan dengan keyakinan pribadi mengenai kompetensi dan kemampuan diri.

Berdasarkan beberapa definisi menurut para ahli yang telah dijelaskan sebelumnya dapat disimpulkan bahwa *self efficacy* adalah keyakinan individu terhadap kemampuan dirinya untuk merencanakan, mengendalikan, dan melaksanakan tindakan yang diperlukan dalam menghadapi tugas atau situasi tertentu guna mencapai hasil yang diinginkan.

2.1.3.2. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi *Self Efficacy*

Terdapat lima faktor yang dapat mempengaruhi *self efficacy* yaitu sebagai berikut (Amelia *et al.*, 2022:214):

1. Mastery experience

Pengalaman keberhasilan yang pernah dicapai individu. Keberhasilan sebelumnya akan meningkatkan keyakinan diri, sedangkan kegagalan yang berulang dapat menurunkannya.

2. *Vicarious experience*

Pengalaman tidak langsung melalui pengamatan terhadap keberhasilan orang lain. Melihat orang lain yang memiliki kemampuan serupa berhasil dapat memperkuat keyakinan bahwa individu juga mampu.

3. *Verbal persuasion*

Dorongan, motivasi, atau umpan balik positif dari orang lain, seperti atasan, dosen, atau rekan kerja, yang dapat meningkatkan kepercayaan individu terhadap kemampuannya.

4. *Physiological states*

Kondisi fisik dan emosional individu, seperti stres, kelelahan, atau kecemasan. Kondisi emosional yang stabil dan positif cenderung meningkatkan self-efficacy.

5. Kecerdasan intelektual

Kemampuan kognitif individu dalam memahami, menganalisis, dan menyelesaikan masalah. Semakin baik kemampuan intelektual, semakin tinggi keyakinan individu dalam menghadapi tugas atau tantangan.

Selanjutnya terdapat empat faktor yang dapat mempengaruhi *self efficacy*

yaitu sebagai berikut (Lutfi & Setyawai, 2023:3):

1. Pengalaman keberhasilan (*mastery experience*) merupakan faktor paling kuat dalam membentuk self-efficacy, karena keberhasilan yang pernah dicapai meningkatkan keyakinan individu bahwa ia mampu menyelesaikan tugas serupa di masa depan.
2. Pengalaman orang lain (*vicarious experiences/social modeling*) diperoleh melalui pengamatan terhadap keberhasilan orang lain yang memiliki kemampuan atau kondisi serupa, sehingga individu terdorong untuk percaya bahwa dirinya juga mampu.
3. Persuasi sosial atau verbal (*social persuasion/verbal persuasion*) berupa dukungan, motivasi, atau umpan balik positif dari orang lain yang dapat memperkuat kepercayaan individu terhadap kemampuannya.
4. Keadaan emosional dan fisiologis berkaitan dengan kondisi psikologis dan fisik seperti stres, kecemasan, atau kelelahan, yang dapat memengaruhi penilaian individu terhadap kemampuannya dalam menghadapi suatu tugas.

2.1.3.3. Indikator *Self Efficacy*

Efikasi diri merupakan keyakinan bahwa seseorang dapat menguasai suatu situasi dan menghasilkan berbagai hasil positif dalam suatu pekerjaan (Narendra,

2020:3) dan indikator yang digunakan untuk mengukur efikasi diri dalam penelitian ini menggunakan indikator, yaitu:

1. Yakin dapat menyelesaikan tugas tertentu.
2. Yakin dapat memotivasi diri sendiri untuk melakukan tindakan yang diperlukan dalam menyelesaikan tugas.
3. Yakin bahwa diri mampu berusaha dengan keras, gigih dan tekun.
4. Yakin bahwa diri mampu bertahan menghadapi hambatan dan kesulitan.
5. Yakin dapat menyelesaikan tugas yang memiliki range yang luas atau sempit (spesifik).

2.2. Penelitian Sebelumnya

Beberapa penelitian terdahulu yaitu Siregar (2025) dengan judul Pengaruh Kompetensi Digital dan Transformasi Digital terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Energi dan Sumber Daya Mineral Provinsi Kalimantan Timur. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompetensi digital dan transformasi digital secara parsial dan secara simultan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Energi dan Sumber Daya Mineral Provinsi Kalimantan Timur.

Islam et al., (2025) dengan judul Pengaruh Kompetensi Digital, Budaya Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Komisi Pemilihan Umum (KPU) Kota Makassar. Hasil penelitian menunjukkan secara simultan kompetensi digital, budaya kerja, disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja pegawai. Sedangkan secara parsial variabel kompetensi digital berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja pegawai. Variabel budaya kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja pegawai sedangkan Variabel disiplin kerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap variabel kinerja pegawai.

Ermawati et al., (2024) dengan judul Pengaruh Kompetensi Digital, Sistem Informasi Sumber Daya Manusia dan Integritas Terhadap Kinerja Pegawai Negeri

Sipil Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Badung. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompetensi digital, SISDM, dan integritas memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai negeri Sipil Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Badung.

Lestari (2024) dengan judul Pengaruh Kompetensi Digital, *Self Efficacy* dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Pegawai di Kementrian Agama Kabupaten Subang. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa secara bersama sama variabel kompetensi digital, *self efficacy* dan komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai secara simultan. kompetensi digital, *self efficacy* dan komitmen organisasi memiliki tingkat hubungan sangat kuat terhadap kinerja pegawai. Kompetensi digital berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. *Self efficacy* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai dengan besar pengaruh 22,8%. Komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Larasshati & Priyastiwi (2024) dengan judul Pengaruh Kompetensi Digital Terhadap Kinerja Karyawan PT Bank BPD DIY Cabang Bantul. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompetensi digital berpengaruh signifikan terhadap efektivitas kerja organisasi, juga berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja. Untuk mengetahui persamaan dan perbedaan antara penelitian sebelumnya dengan penelitian saat ini dapat dilihat pada Tabel 2.1.

Tabel 2. 1
Hasil-Hasil Deskripsi Penelitian Sebelumnya

No	Judul dan Peneliti (Tahun)	Metode Penelitian	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
1	Pengaruh Kompetensi Digital dan Transformasi Digital terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Energi dan Sumber Daya Mineral Provinsi Kalimantan Timur (Siregar, 2025)	Penelitian kuantitatif	Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompetensi digital dan transformasi digital secara parsial terhadap kinerja pegawai pada Dinas Energi dan Sumber Daya Mineral Provinsi Kalimantan Timur. Kemudian secara simultan kompetensi digital dan transformasi digital terhadap kinerja pegawai pada Dinas Energi dan Sumber Daya Mineral Provinsi Kalimantan Timur.	- Variabel kompetensi digital dan kinerja pegawai - Metode analisis data - Teknik pengumpulan data	- Variabel transformasi digital - Lokasi penelitian - Populasi dan sampel
2.	Pengaruh Kompetensi Digital, Budaya Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Komisi Pemilihan Umum (KPU) Kota Makassar (Islam et al., 2025)	Penelitian kuantitatif	Hasil penelitian menunjukkan secara simultan kompetensi digital, budaya kerja, disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja pegawai. Sedangkan secara parsial variabel kompetensi digital berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja pegawai. sedangkan Variabel disiplin kerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap variabel kinerja pegawai.	- Variabel kompetensi digital dan kinerja pegawai - Metode analisis data - Teknik pengumpulan data	- Variabel budaya kerja dan disiplin kerja - Lokasi penelitian - Populasi dan sampel
3	Pengaruh Kompetensi Digital, Sistem Informasi Sumber Daya Manusia dan Integritas Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Badung (Ermawati et al., 2025)	Penelitian kuantitatif	Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompetensi digital, SISDM, dan integritas memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai negeri Sipil Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Badung.	- Variabel kekompetensi digital dan kinerja pegawai - Metode analisis data - Teknik pengumpulan data	- Variabel sistem informasi SDM dan integritas - Lokasi penelitian - Populasi dan sampel

No	Judul dan Peneliti (Tahun)	Metode Penelitian	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
4	Pengaruh Kompetensi Digital, <i>Self Efficacy</i> dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Pegawai di Kementerian Agama Kabupaten Subang (Lestari, 2024)	Penelitian kuantitatif	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa secara bersama sama variabel kompetensi digital, <i>self efficacy</i> dan komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Kementerian Agama Kabupaten Subang baik secara simultan maupun secara parsial	- Variabel kompetensi digital, <i>self efficacy</i> dan kinerja pegawai - Metode analisis data - Teknik pengumpulan data	Variabel komitmen organisasi Lokasi penelitian Populasi dan sampel
5	Pengaruh Kompetensi Digital Terhadap Kinerja Karyawan PT Bank BPD DIY Cabang Bantul (Larasshati & Priyastiw, 2024)	Penelitian kuantitatif	Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompetensi digital berpengaruh signifikan terhadap efektivitas kerja organisasi, juga berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja.	- Variabel kompetensi digital dan kinerja pegawai - Metode analisis data - Teknik pengumpulan data	Lokasi penelitian Populasi dan sampel

2.3. Hubungan Antar Variabel

2.3.1 Hubungan Kompetensi Digital terhadap Kinerja Pegawai

Hasil penelitian dari Lestari (2024) menyatakan bahwa kompetensi digital memiliki berpengaruh kinerja pegawai. Di era transformasi digital saat ini di mana hampir seluruh proses kerja melibatkan teknologi. Pegawai yang memiliki kompetensi digital tinggi mampu memanfaatkan perangkat dan aplikasi digital untuk meningkatkan efisiensi, produktivitas, serta ketepatan dalam menyelesaikan tugas. Misalnya, kemampuan menggunakan sistem manajemen data, aplikasi perkantoran, atau platform kolaborasi daring memungkinkan pegawai bekerja lebih cepat dan terkoordinasi dengan baik. Dengan demikian, kompetensi digital

menjadi faktor penting dalam meningkatkan efektivitas kerja dan kualitas hasil pekerjaan yang dihasilkan.

Selain aspek teknis, kompetensi digital juga memperkuat kemampuan adaptasi dan inovasi pegawai dalam menghadapi perubahan lingkungan kerja yang dinamis. Pegawai yang menguasai teknologi digital cenderung lebih mudah menyesuaikan diri dengan sistem baru, berani mencoba metode kerja inovatif, serta mampu memecahkan masalah secara kreatif dengan bantuan teknologi. Hal ini berkontribusi langsung pada peningkatan kinerja organisasi secara keseluruhan, karena sumber daya manusia yang kompeten secara digital dapat menjadi motor penggerak efisiensi dan inovasi.

2.3.2 Hubungan *Self Efficacy* terhadap Kinerja Pegawai

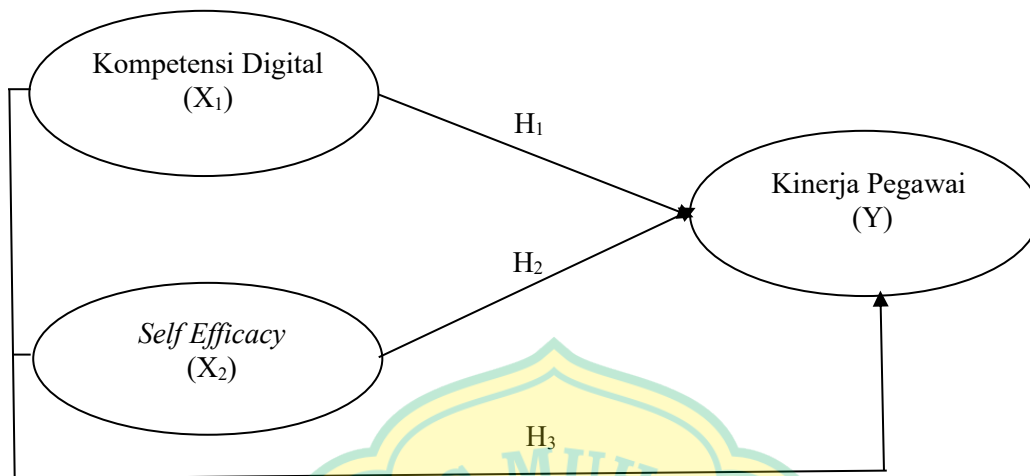
Hasil penelitian dari Lestari (2024) menyatakan *self efficacy* berpengaruh terhadap kinerja pegawai. *Self-efficacy* atau keyakinan diri terhadap kemampuan pribadi memiliki hubungan yang kuat dengan kinerja pegawai. Pegawai dengan tingkat *self-efficacy* yang tinggi cenderung memiliki motivasi, komitmen, dan ketekunan yang lebih besar dalam melaksanakan tugasnya. Mereka percaya bahwa usaha yang dilakukan akan menghasilkan hasil yang baik, sehingga lebih gigih dalam menghadapi tantangan dan tidak mudah menyerah ketika menemui hambatan. Kepercayaan diri ini berdampak positif pada cara pegawai menyelesaikan pekerjaan, mengambil keputusan, serta berinisiatif untuk meningkatkan kualitas kerja, yang pada akhirnya berkontribusi terhadap peningkatan kinerja individu maupun organisasi.

Sebaliknya, pegawai dengan *self-efficacy* rendah cenderung meragukan kemampuannya sendiri, mudah stres, dan enggan mengambil tanggung jawab atau mencoba hal baru. Hal ini dapat menghambat produktivitas serta mengurangi kualitas hasil kerja. Organisasi perlu menciptakan lingkungan kerja yang mendukung peningkatan *self-efficacy*, misalnya melalui pemberian pelatihan, umpan balik positif, serta kesempatan bagi pegawai untuk berhasil menyelesaikan tugas-tugas menantang.

2.4. Kerangka Pemikiran

Kerangka pemikiran merupakan alur logis yang menjelaskan hubungan antara konsep, teori, dan variabel yang digunakan dalam suatu penelitian. Kerangka ini disusun berdasarkan landasan teori dan hasil penelitian terdahulu untuk menunjukkan bagaimana variabel independen memengaruhi variabel dependen, baik secara langsung maupun tidak langsung. Dengan adanya kerangka pemikiran, arah penelitian menjadi lebih jelas dan sistematis. Adapun kerangka konseptual dalam penelitian ini dapat digambarkan sebagai berikut:

Gambar 2 1
Kerangka Penelitian



Sumber: Berdasarkan Penelitian sebelumnya (Lestari, 2024) dan dikembangkan oleh peneliti (2025).

2.4. Hipotesis Penelitian

Berdasarkan kajian teoritis dan penelitian sebelumnya, maka hipotesis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

H1 : Kompetensi digital berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kesehatan Aceh.

H2 : *Self efficacy* berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kesehatan Aceh.

H3 : Kompetensi digital dan *self efficacy* berpengaruh terhadap kinerja pegawai Dinas Kesehatan Aceh.

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1. Desain Penelitian

3.1.1. Lokasi dan Objek Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan pada pegawai Dinas Kesehatan Aceh yang beralamat di Jl. Tgk. Syech Muda Wali No.6, Kp. Baru, Kec. Baiturrahman, Kota Banda Aceh, Aceh 23116. Yang menjadi objek penelitian ini adalah pegawai pada Dinas Kesehatan Aceh.

3.1.2. Jenis Penelitian

Jenis penelitian penelitian ini adalah metode survei dengan pendekatan penelitian kuantitatif. Menurut Sugiyono (2021:8) “metode penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan”. Penelitian kuantitatif deskriptif dalam penelitian ini dilakukan untuk mengetahui nilai variabel mandiri, baik satu variabel atau lebih (independen) tanpa membuat perbandingan atau menghubungkan dengan variabel yang lain.

3.1.3. Horizon Waktu

Penelitian deskriptif yang digunakan berdasarkan rentang waktu (*time horizon*) yaitu *cross sectional*. Menurut Umar dalam Nurrahman (2021:60) “sebuah studi cross-sectional merupakan sebagai jenis penelitian observasional yang menganalisis data variabel yang dikumpulkan pada satu titik waktu tertentu

di seluruh populasi sampel atau yang telah ditentukan”. Penelitian ini dilakukan mulai dari bulan Oktober 2025 sampai dengan selesai. Horizon waktu dapat dilihat pada tabel 3.1.

Tabel 3.1
Horison Waktu Penelitian

Ketrangan	Oktober 2025	November-Desember 2025	Januari 2026	Februari-Mei 2026	Juli 2026
Pengajuan Judul Proposal					
Penyusunan Proposal					
Seminar Proposal					
Pembagian Kuisioner					
Penyusunan Skripsi					
Sidang					

Sumber: Data diolah, 2025

3.1.4. Unit Analisis

Data yang dikumpulkan secara pegawai digunakan untuk menghitung unit analisis pada tingkat agregasi yang lebih besar. Karakteristik tingkat analisis yaitu bahwa tingkat yang lebih rendah termaksud dalam tingkat yang lebih tinggi. Peneliti perlu memutuskan unit analisi bahkan saat kita merumuskan pertanyaan penelitian karena metode pengumpulan data, ukuran sample, dan bahkan variabel yang termaksud dalam kerangka kadang ditentukan oleh tingkat dimana data dijumlahkan untuk analisis. Berdasarkan unit observasi yang dijadikan unit analisis dari penelitian ini adalah pegawai pegawai Dinas Kesehatan Aceh.

3.2. Populasi dan Sampel Penelitian

Populasi merupakan keseluruhan subjek yang dikenakan dalam penelitian. Sugiyono (2021:80-81) mengemukakan bahwa: "Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya." Populasi penelitian adalah seluruh pegawai Dinas Kesehatan Aceh yaitu sebanyak 473 orang.

Dalam penelitian ini, metode pengambilan sampel menggunakan teknik *purposive sampling*, yaitu teknik penentuan sampel dengan pertimbangan atau kriteria tertentu yang telah ditetapkan oleh peneliti. Teknik ini dipilih karena tidak semua anggota populasi memiliki karakteristik yang sesuai dengan tujuan penelitian, sehingga peneliti hanya memilih responden yang dianggap paling relevan dan mampu memberikan informasi yang dibutuhkan. Kriteria tersebut biasanya disesuaikan dengan variabel penelitian, seperti pengalaman, pengetahuan, atau keterlibatan responden dalam objek yang diteliti. Dengan demikian, penggunaan *purposive sampling* diharapkan dapat menghasilkan data yang lebih akurat dan sesuai dengan kebutuhan analisis penelitian. Ukuran jumlah sampel pada penelitian ini ditentukan menggunakan rumus Slovin:

$$n = \frac{N}{1+N(e)^2}$$

di mana:

n = sample size

N = population size

e = acceptable margin of error

$$n = \frac{473}{1+473.10\%^2}$$

$$n = \frac{473}{1+473.0,01}$$

$$n = \frac{473}{1+4,73}$$

$$n = \frac{473}{5,73}$$

$n = 82,54$ responden dan dibulatkan menjadi 83 responden

Pada kajian ini *acceptable margin of error* ditentukan sebesar 10%, sehingga didapat sample size nya adalah 83 orang. Jumlah pegawai berdasarkan jabatan dapat dilihat pada Tabel 3.2.

Tabel 3.2
Jumlah Pegawai Dinas Kesehatan Aceh Berdasarkan Jabatan

No	Jabatan	Jumlah Pegawai	Jumlah Sampel
1	Kepala Dinas	1	-
2	Sekretaris	1	-
3	Kepala Subbagian Program, Informasi dan Humas	1	1
4	Kepala Subbagian Hukum, Kepegawaian dan Umum	1	1
5	Kepala Subbagian Keuangan dan Pengelolaan Aset	1	1
6	Kepala Bidang Kesehatan Masyarakat	1	1
7	Kepala Bidang Pencegahan dan Pengendalian Penyakit	1	1
8	Kepala Bidang Pelayanan Kesehatan	1	1
9	Kepala Bidang Sumber Daya Kesehatan	1	1
10	Kepala Seksi Kesehatan dan Gizi	1	1
11	Kepala Seksi Promosi dan Pemberdayaan Masyarakat	1	1
12	Kepala Seksi Kesehatan Lingkungan, Kerja dan Olahraga	1	1
13	Kepala Seksi Surveilans dan Imunisasi	1	1
14	Kepala Seksi Pencegahan dan Pengendalian Penyakit Menular	1	1
15	Kepala Seksi Pencegahan dan Pengendalian Penyakit Tidak Menular dan Kesehatan Jiwa	1	1
16	Kepala Seksi Pelayanan Kesehatan Primer dan Kesehatan Tradisional	1	1

No	Jabatan	Jumlah Pegawai	Jumlah Sampel
17	Kepala Seksi Pelayanan Kesehatan Rujukan	1	1
18	Kepala Seksi Mutu dan Akreditasi Fasilitas Pelayanan Kesehatan	1	1
19	Kepala Seksi Obat dan Pelayanan Kefarmasian	1	1
20	Kepala Seksi Standarisasi Alat Kesehatan	1	1
21	Kepala Seksi Sumber Daya Manusia Kesehatan	1	1
22	Kepala UPTD Balai Pelatihan Kesehatan	1	1
23	Kepala Subbab, Tata Usaha	1	1
24	Kepala Seksi Penyelenggaraan Pendidikan dan Pelatihan	1	1
25	Kepala Seksi Pengendalian Mutu	1	1
26	Kepala UPTD Balai Labkes dan Pengujian Alkes	1	1
27	Kepala Subbab Tata Usaha	1	1
28	Kepala Seksi Laboratorium	1	1
29	Kepala Seksi Pengujian Kesehatan	1	1
30	Staff pegawai Non Struktural	444	56
Jumlah		473	83

Sumber: Dinas Kesehatan Aceh, 2025

3.3. Sumber dan Teknik Pengumpulan Data

Sumber data dimaksudkan untuk memperoleh informasi yang relevan, akurat dan reliabel. Menurut Sugiyono (2021:139) “sumber data yang digunakan antara lain:

- 1) Data primer diperoleh dari dokumentasi dan daftar pertanyaan (kuisisioner). Untuk memperoleh data mengenai variabel yang diteliti maka dilakukan pengumpulan data dengan menggunakan Kuesioner. Kuesioner yang digunakan dalam penelitian ini adalah tertutup, yaitu pertanyaan yang dirancang berbentuk pilihan yang telah disediakan.
- 2) Data sekunder dalam penelitian ini bersumber dari studi pustaka melalui artikel majalah pemasaran maupun yang diambil dari internet untuk mendapatkan data-data dalam penelitian ini”.

Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini adalah:

1. Studi pustaka, dimaksudkan untuk mendapatkan kajian dasar teoritis yang relevan dengan masalah yang diteliti.
2. Kuisioner, yaitu teknik pengumpulan data dengan mengajukan sejumlah pertanyaan dengan format tertentu dan berbagai pilihan didalamnya untuk dijawab oleh responden.

3.4. Definisi Operasionalisasi Variabel

Berikut ini dikemukakan operasional masing-masing variabel dari variabel kompetensi digital, *self efficacy* dan kinerja pegawai. Untuk lebih jelas dapat dilihat pada tabel berikut;

Tabel 3.3
Operasional dan Indikator Variabel

No	Variabel	Definisi Variabel	Indikator	Ukuran	Skala	Item Kuis
Dependen Variabel						
1.	Kinerja pegawai (Y)	Kinerja karyawan yang mengacu pada prestasi seseorang yang diukur berdasarkan standar dan kriteria yang ditetapkan oleh perusahaan. (Robbins, 2021:156)	1) Prestasi kerja 2) Pencapaian target 3) Keterampilan 4) Kepuasan 5) Inisiatif (Robbins, 2021:156)	1-5	Likert	A1-A5
Independen Variabel						
2.	Kompetensi Digital (X ₁)	Kemampuan seseorang dalam menggunakan teknologi digital secara efektif, efisien, dan bertanggung jawab untuk mencapai tujuan tertentu dalam konteks kehidupan pribadi, sosial, pendidikan, maupun pekerjaan (Blyznyuk, 2019:45)	1. Keterampilan Informasi dan Literasi Data 2. Komunikasi dan Kolaborasi 3. Pembuatan Konten Digital 4. Keamanan Digital (Digital Security) 5. Pemecahan Masalah Digital (Blyznyuk, 2019:45)	1-5	Likert	B1-B5

No	Variabel	Definisi Variabel	Indikator	Ukuran	Skala	Item Kuis
3.	<i>Self Efficacy</i> (X ₂)	Efikasi diri merupakan keyakinan bahwa seseorang dapat menguasai suatu situasi dan menghasilkan berbagai hasil positif (Narendra, 2020:3)	1. Yakin dapat menyelesaikan tugas. 2. Yakin dapat memotivasi 3. Yakin bahwa diri mampu berusaha dengan keras. 4. Yakin bahwa diri mampu bertahan menghadapi hambatan. 5. Yakin dapat menyelesaikan tugas yang memiliki range yang luas atau sempit. (Narendra, 2020:3)	1-5	Likert	C1-C5

Skala yang digunakan dalam penelitian ini adalah menggunakan skala likert dari satu sampai lima instrumen penelitian merupakan alat ukur untuk mengukur variabel yang diteliti. Jumlah instrumen tergantung pada jumlah variabel. Setiap instrumen akan mempunyai skala. Untuk dapat mengkuantitatifkan data yang diperoleh dari daftar pertanyaan (*kuesioner*) yang telah dijawab oleh para responden. Sementara itu butir-butir pertanyaan kuesioner dibuat dalam bentuk pilihan ganda, di mana setiap butir pertanyaan terdiri dari lima alternatif jawaban. Kemudian data jawaban para responden diberi skor dengan menggunakan sistem *Skala Likert*. Dalam hal ini ada lima klasifikasi jawaban yang diberikan dengan kemungkinan pemberian skor sebagai berikut:

Tabel 3.4
Skala Pengukuran Kuisisioner

No.	Keterangan	Skor
1.	Sangat Tidak Setuju	1
2.	Tidak Setuju	2
3.	Kurang Setuju	3
4.	Setuju	4
5.	Sangat Setuju	5

Sumber: Arikunto (2021:45)

Instrumen penelitian yang digunakan adalah kuesioner. Pada penelitian ini, kuesioner diisi oleh responden yang mewakili dari Dinas Kesehatan Aceh. Terlebih dahulu dikonsultasikan kepada responden sebelum kuesioner disebarkan untuk mengetahui apakah kalimat-kalimat dalam kuesioner cukup dimengerti.

3.5. Teknik Analisis Data

Teknik analisis data yang digunakan pada penelitian ini yaitu teknik analisis regresi berganda. Analisis regresi berganda adalah pengembangan dari analisis regresi sederhana. Kegunaannya yaitu untuk meramalkan nilai variabel terikat (Y) apabila variabel bebas minimal dua atau lebih. Menurut Ghazali (2021:52) analisis regresi linear berganda digunakan untuk mengetahui arah dan seberapa besar pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Uji statistik regresi linier berganda digunakan untuk menguji signifikan atau tidaknya hubungan dua variabel melalui koefisien regresinya. Adapun persamaan regresi linier bergandanya adalah sebagai berikut :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

Dimana:

Y = Kinerja Pegawai

a = Konstanta

X₁ = Kompetensi Digital

X₂ = *Self Efficacy*

b = Koefisien regresi

e = *Standard error*

3.6. Pengujian Data

Instrumen yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuisioner yang di isi langsung oleh responden, oleh karena itu untuk mengukur handal atau tidaknya kuisioner digunakan analisis validitas dan reliabilitas.

3.6.1. Uji Validitas

Uji validitas dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan *analysis corelation* yang menjelaskan korelasi (hubungan) di antara sejumlah variabel dengan menggunakan satu set dimensi yang disebut faktor. Ukuran data dianggap valid apabila korelasi hitung lebih besar dari angka kritis nilai $-r$ (*table product moment*). menurut Sugiyono (2021:267) “Validitas merupakan derajat ketetapan antara data yang terjadi pada objek penelitian dengan data yang dapat dilaporkan oleh penelitian. Suatu instrumen dikatakan reliabel jika memiliki nilai alphanya lebih besar dari 0,60.”

3.6.2. Uji Reliabilitas

Reliabilitas instrument adalah tingkat konsistensi hasil yang dicapai oleh kuesioner, meskipun digunakan secara berulang-ulang. Pendekatan yang digunakan adalah dengan cara menghitung *Cronbach Alpha* masing-masing variabel yang terlibat. *Cronbach Alpha* menafsirkan korelasi antara skala yang dibuat dengan semua skala variabel yang ada. Menurut Sugiyono (2021:172) adalah “Uji reliabilitas digunakan untuk mengetahui apakah alat pengumpul data menunjukkan tingkat ketepatan, tingkat keakuratan, kestabilan atau konsistensi dalam mengungkapkan gejala tertentu)”.

3.6.3. Uji Asumsi Klasik

2.6.3.1. Uji Normalitas

Menurut Ghozali (2021:63) pengujian normalitas ini dilakukan untuk mengetahui distribusi normal terhadap masing-masing variabel indenpenden, dependen atau kedua variabel. Model regresi yang baik memiliki distribusi data normal atau mendekati normal. Data dikatakan berdistribusi normal apabila *probabilitas Kolmogorov Smirnov* $Z > 0,05$.

2.6.3.2. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas menurut Ghozali (2021:63) menjelaskan model regresi yang baik seharusnya tidak terdapat korelasi diantara variabel indenpenden. Apabila variabel indenpenden memiliki angka VIF (*Variance Inflating Factor*) lebih kecil dari 10, dan nilai torelansi lebih besar dari 0,10 maka dapat dikatakan tidak memiliki Multikolinearitas atau sebaliknya.

2.6.3.3. Uji Heteroskedastisitas

Pengujian heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari *residual* satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika *variance* dari *residual* satu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap maka disebut homoskedastisitas dan jika berbeda disebut heteroskedastisitas. Menurut Ghozali (2021:63) model regresi yang baik adalah yang homoskedastisitas atau tidak terjadi heteroskedastisitas. Deteksi ada tidaknya heteroskedastisitas dapat dilakukan dengan melihat ada tidaknya pola tertentu pada grafik *scatter plot*. Jika ada pola tertentu, seperti titik-titik yang ada membentuk pola tertentu yang teratur (bergelombang, melebar kemudian

menyempit), maka mengidentifikasi telah terjadi heteroskedastisitas. Jika tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

3.7. Pengujian Hipotesis

Pengujian hipotesis penelitian ini dilakukan dengan menggunakan uji F dan Uji t adalah sebagai berikut;

3.7.1. Uji Secara Simultan (Uji-F)

Untuk menguji hasil regresi terhadap hipotesis secara keseluruhan dilakukan uji statistik F, pengujian ini dilakukan pada tingkat keyakinan 95 % ($\alpha = 5\%$) dengan perumusan hipotesis sebagai berikut, (Umar, 2021).

Adapun formulasi hipotesisnya adalah sebagai berikut :

H_{03} : Artinya kompetensi digital dan *self efficacy* tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kesehatan Aceh.

H_{a4} : Artinya kompetensi digital dan *self efficacy* berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kesehatan Aceh.

Kriteria untuk menerima dan menolak hipotesis nol (H_0) di atas adalah sebagai berikut :

Jika $F_{hitung} > F_{tabel}$, maka menerima H_a dan menolak H_0

Jika $F_{hitung} < F_{tabel}$, maka menerima H_0 dan menolak H_a

3.7.2. Uji Secara Parsial (uji-t)

Sedangkan untuk menguji secara parsial (masing-masing) variabel digunakan uji-t pada tingkat keyakinan (*Convidence Likert* 95%) atau tingkat kesalahannya (α) sebesar 0,05, (Umar, 2021 : 34).

Adapun formulasi hipotesisnya adalah sebagai berikut :

H_{01} : Artinya kompetensi digital tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kesehatan Aceh.

H_{a1} : Artinya kompetensi digital berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kesehatan Aceh.

H_{02} : Artinya *self efficacy* tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kesehatan Aceh.

H_{a2} : Artinya *self efficacy* berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kesehatan Aceh.

Kriteria untuk menerima dan menolak hipotesis nol (H_0) di atas adalah sebagai berikut :

Jika nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ pada tingkat signifikansi $\alpha = 5\%$, maka H_a diterima.

Jika nilai $t_{hitung} < t_{tabel}$ pada tingkat signifikansi $\alpha = 5\%$, maka H_0 diterima.

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Gambaran Umum Objek Penelitian

Dinas Kesehatan Aceh beralamat di Jl. Tgk Syech Mudawali No. 6 Banda Aceh Dinas Kesehatan Aceh merupakan salah satu perangkat daerah di lingkungan Pemerintah Aceh yang memiliki peran strategis dalam menyelenggarakan urusan pemerintahan di bidang kesehatan. Instansi ini bertanggung jawab dalam merumuskan kebijakan teknis, melaksanakan program pembangunan kesehatan, serta melakukan pembinaan dan pengawasan terhadap pelayanan kesehatan di seluruh wilayah Aceh. Keberadaan Dinas Kesehatan Aceh sangat penting dalam mewujudkan derajat kesehatan masyarakat yang optimal sebagai bagian dari pembangunan daerah.

Secara umum, tugas utama Dinas Kesehatan Aceh meliputi perencanaan, pelaksanaan, dan evaluasi program kesehatan yang mencakup upaya promotif, preventif, kuratif, dan rehabilitatif. Dalam menjalankan fungsinya, instansi ini mengoordinasikan berbagai fasilitas pelayanan kesehatan seperti rumah sakit, puskesmas, serta tenaga kesehatan yang tersebar di kabupaten/kota. Selain itu, Dinas Kesehatan Aceh juga berperan dalam pengendalian penyakit, peningkatan gizi masyarakat, kesehatan lingkungan, serta penguatan sistem informasi kesehatan.

Dalam menghadapi tantangan pembangunan kesehatan, Dinas Kesehatan Aceh terus berupaya meningkatkan kualitas pelayanan melalui inovasi dan pemanfaatan teknologi informasi. Transformasi digital di bidang kesehatan

menjadi salah satu fokus utama, terutama dalam pengelolaan data kesehatan, sistem pelaporan, serta pelayanan berbasis elektronik. Hal ini bertujuan untuk meningkatkan efisiensi, akurasi data, serta mempercepat proses pengambilan keputusan yang berbasis bukti. Selain itu, Dinas Kesehatan Aceh juga berkomitmen dalam meningkatkan kapasitas sumber daya manusia di bidang kesehatan. Berbagai pelatihan, pembinaan, dan pengembangan kompetensi terus dilakukan guna memastikan bahwa tenaga kesehatan memiliki kemampuan yang memadai dalam memberikan pelayanan yang berkualitas.

4.2 Karakteristik Responden

Responden yang penulis jadikan sampel dalam penelitian memiliki karakteristik berdasarkan usia, jenis kelamin, status pernikahan, pendidikan, dan lama bekerja. Karakteristik berdasarkan usia dapat dilihat pada Tabel 4.1 sebagai berikut:

Tabel 4.1
Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

No	Uraian	Frekuensi	Persentase
1	Usia		
	a. 20-25 tahun	15	18,1
	b. 26-30 tahun	12	14,5
	c. 31-35 tahun	26	31,3
	d. 36-40 tahun	16	19,3
	e. 41-45 tahun	14	16,9
	f. > 46 tahun		
Total		83	100,0

Sumber: Hasil Penelitian, 2026 (Data diolah)

Berdasarkan Tabel 4.1 dapat dijelaskan bahwa yang berusia 20-25 tahun yaitu sebanyak 15 responden atau 18,1%, yang berusia 31–35 tahun yaitu sebanyak 12 responden atau 14,5%. Responden berusia 36–40 tahun sebanyak 26

responden atau 31,3%. Kemudian responden yang berusia 41–45 tahun sebanyak 16 responden atau 19,3% dan responden berusia di atas 46 tahun sebanyak 14 responden atau 16,9% Dominasi responden pada usia 36–40 tahun menunjukkan bahwa mayoritas pegawai berada pada fase usia produktif yang umumnya telah memiliki pengalaman kerja yang cukup, kematangan berpikir, serta kemampuan adaptasi yang baik terhadap perubahan. Karakteristik berdasarkan jenis kelamin dapat dilihat pada Tabel 4.2 sebagai berikut:

Tabel 4.2
Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No	Uraian	Frekuensi	Persentase
1	Jenis Kelamin		
	a. Laki-laki	50	60,2
	b. Perempuan	33	39,8
	Total	83	100,0

Sumber: Hasil Penelitian, 2026 (Data diolah)

Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin dapat dijelaskan bahwa sebanyak 50 responden atau 60,2% dengan jenis kelamin laki-laki dan sebanyak 33 responden atau 39,8% dengan jenis kelamin perempuan. Komposisi ini menunjukkan bahwa responden didominasi oleh pegawai laki-laki sehingga hal ini lebih relevan karena perbedaan karakteristik pegawai dapat memengaruhi cara pegawai merespons intensitas berbagi pengetahuan, yang pada akhirnya berimplikasi terhadap kinerja pegawai pada pegawai Dinas Kesehatan Aceh. Karakteristik berdasarkan status pernikahan dapat dilihat pada Tabel 4.3 sebagai berikut:

Tabel 4.3
Karakteristik Responden Berdasarkan Status Pernikahan

No	Uraian	Frekuensi	Persentase
1.	Status Pernikahan		
	a. Belum Menikah	2	2,4
	b. Menikah	81	97,6
Total		83	100,0

Sumber: Hasil Penelitian, 2026 (Data diolah)

Sedangkan karakteristik responden berdasarkan status perkawinan dapat dijelaskan bahwa sebanyak 81 responden atau 97,6% sudah menikah dan sebanyak 2 responden atau 2,4% berstatus belum menikah. Komposisi ini menunjukkan bahwa mayoritas responden merupakan pegawai yang telah menikah. Karakteristik berdasarkan pendidikan responden dapat dilihat pada Tabel 4.4 sebagai berikut:

Tabel 4.4
Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan

No	Uraian	Frekuensi	Persentase
1	Pendidikan terakhir		
	a. SLTA/Sederajat	0	0
	b. Diploma	21	25,3
	c. Sarjana (S1)	57	68,7
	d. Pascasarjana (S2-S3)	5	6,0
Total		83	100,0

Sumber: Hasil Penelitian, 2026 (Data diolah)

Karakteristik responden berdasarkan tingkat pendidikan responden, dapat dijelaskan sebanyak 21 responden atau 25,3% berpendidikan terakhir Diploma, sebanyak 57 responden atau 68,7% berpendidikan terakhir Sarjana dan sebanyak 5 responden atau 6,0% responden berpendidikan terakhir pascasarjana. Secara rata-rata, responden memiliki tingkat pendidikan terakhir sarjana, yang menunjukkan bahwa pegawai Dinas Kesehatan Aceh umumnya memiliki kapasitas intelektual

dan kompetensi akademik yang memadai. Karakteristik berdasarkan lama bekerja dapat dilihat pada Tabel 4.5 sebagai berikut:

Tabel 4.5
Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja

No	Uraian	Frekuensi	Persentase
1	Usia		
	a. < 5 tahun	0	0
	b. 6-10 tahun	16	19,3
	c. 11-15 tahun	21	25,3
	d. 16-20 tahun	24	28,9
	e. > 20 tahun	22	26,5
	Total	83	100,0

Sumber: Hasil Penelitian, 2026 (Data diolah)

Dari Tabel 4.5 dapat dilihat bahwa mayoritas yang masa kerja antara 6 sampai 10 tahun sebanyak 16 responden atau 19,3%, Kemudian yang masa kerja antara 11 sampai 15 tahun sebanyak 21 responden atau 25,3%, selanjutnya yang masa kerja antara 16 sampai 20 tahun sebanyak 24 responden atau 28,9% dan yang masa kerja di atas 20 tahun sebanyak 22 responden atau 26,5%. Berdasarkan karakteristik masa kerja, mayoritas responden memiliki masa kerja antara 16–20 tahun, yang menunjukkan bahwa sebagian besar pegawai Dinas Kesehatan Aceh telah memiliki pengalaman kerja yang panjang dan pemahaman mendalam terhadap budaya serta sistem organisasi.

4.3 Hasil Pengujian Data

4.3.1 Uji Validitas Instrumen

Pengujian validitas data dalam penelitian ini dilakukan secara statistik, yaitu dengan menggunakan uji *pearson product-moment coefficient of correlation* dengan bantuan SPSS version 27. Berdasarkan output komputer seluruh pernyataan dinyatakan valid karena semua pernyataan mempunyai nilai korelasi

diatas nilai kritis 5 % yaitu di atas 0,220, sehingga pernyataan-pernyataan tersebut adalah signifikan dan memiliki validitas kontras. Atau dalam bahasa statistik terdapat konsistensi (*internal consistence*) yang berarti pernyataan-pernyataan tersebut mengukur aspek yang sama. Ini berarti data yang diperoleh adalah valid dan dapat dipergunakan untuk penelitian. Untuk mengetahui hasil uji Validitas dapat dilihat pada Tabel 4.6 berikut:

Tabel 4. 6
Hasil Uji Validitas

No pertanyaan	Variabel	Koefisien korelasi	Nilai kritis 5 % (N=83)	Ket
1	A1	0,926	0,220	Valid
2	A2	0,891	0,220	Valid
3	A3	0,901	0,220	Valid
4	A4	0,931	0,220	Valid
5	A5	0,836	0,220	Valid
6	B1	0,875	0,220	Valid
7	B2	0,885	0,220	Valid
8	B3	0,824	0,220	Valid
9	B4	0,867	0,220	Valid
10	B5	0,768	0,220	Valid
11	C1	0,931	0,220	Valid
12	C2	0,841	0,220	Valid
13	C3	0,865	0,220	Valid
14	C4	0,773	0,220	Valid
15	C5	0,931	0,220	Valid

Sumber: Hasil Penelitian, 2026 (Data diolah)

Berdasarkan tabel di atas dapat dijelaskan bahwa semua variabel yang digunakan dalam penelitian ini dinyatakan semuanya valid, karena mempunyai koefisien korelasi diatas dari nilai kritis korelasi *product moment* yaitu sebesar 0,220 sehingga semua pertanyaan yang terkandung dalam kuesioner penelitian ini dinyatakan valid untuk dilanjutkan penelitian yang lebih mendalam.

4.3.2 Uji Reliabilitas Instrumen

Reliabilitas yang kurang dari 0,6 adalah kurang baik, dan apabila lebih besar dari 0,6 dan mendekati angka 1 berarti reliabilitas instrumen adalah baik”. *Cronbach Alpha* merupakan alat yang berguna untuk menilai reliabilitas internal, tetapi harus digunakan bersamaan dengan teknik lain untuk memastikan validitas dan konsistensi dari alat ukur yang digunakan. Hasil uji reliabilitas dapat dilihat pada Tabel 4.7.

Tabel 4.7
Uji Reliabilitas Variabel Penelitian (Alpha)

No	Variabel	Nilai Minimal Kehandalan	<i>Cronbach Alpha</i>	Kehandalan
1.	Kinerja Pegawai (Y)	0,60	0,963	Handal
2.	Kompetensi Digital (X ₁)	0,60	0,942	Handal
3.	<i>Self Efficacy</i> (X ₂)	0,60	0,952	Handal

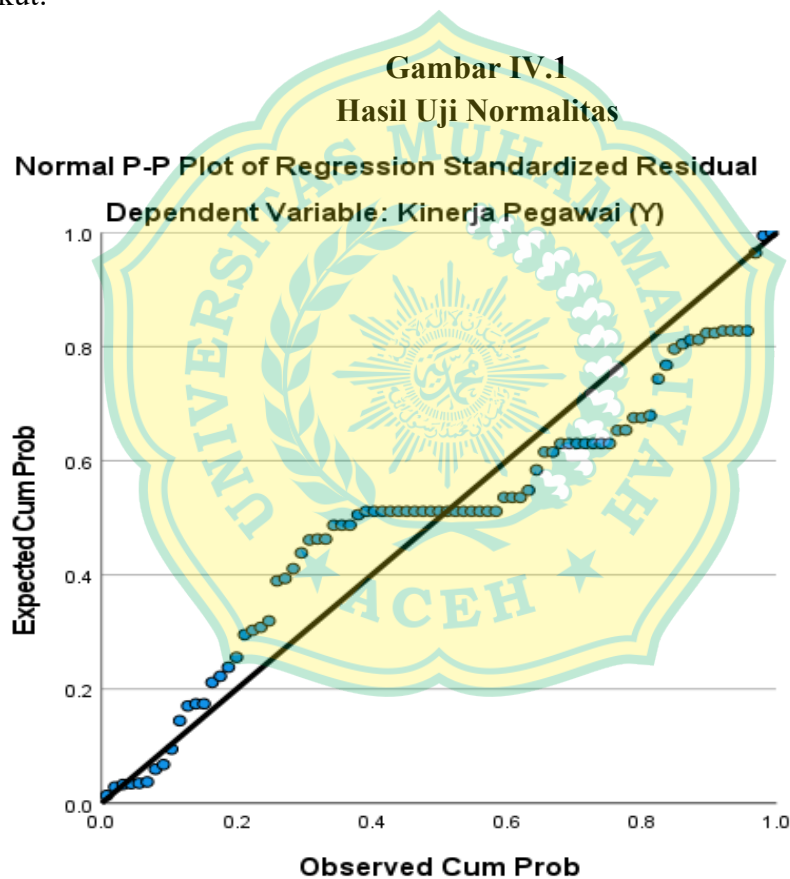
Sumber : Data diolah, 2026

Hasil uji reliabilitas dapat dilihat dari nilai *Cronbach Alpha*, nilai *Cronbach Alpa* reliabilitas yang baik adalah yang makin mendekati 1. “Reliabilitas yang kurang dari 0,6 adalah kurang baik, sedangkan lebih dari 0,6 dapat diterima. Dari hasil pengujian reliabilitas diatas dapat diketahui bahwa hasil pengujian variabel kinerja pegawai, kompetensi digital, *self efficacy* adalah reliabel karena melebihi dari 0,60. Nilai ini menunjukkan konsistensi internal yang baik. Skala ini dapat diandalkan untuk mengukur konsep yang dimaksud dengan cukup baik.

4.3.3 Uji Asumsi Klasik

4.3.3.1 Uji Normalitas

Untuk pengujian normalitas data, dalam penelitian ini hanya akan dideteksi melalui Analisis Grafik yang dihasilkan melalui perhitungan regresi dengan SPSS. Data yang normal ditandai dengan sebaran titik-titik data diseperti garis diagonal. Hasil pengujian normalitas data dapat dilihat pada Gambar IV.1 berikut:



Berdasarkan Gambar IV.1 tersebut dapat disimpulkan bahwa data yang digunakan menunjukkan indikasi normal. Analisis dari grafik diatas terlihat titik-titik menyebar disekitar garis diagonal, serta penyebarannya mengikuti arah garis diagonal. “Jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis

diagonal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas, dan sebaliknya apabila data menyebar jauh dari garis diagonal dan/atau tidak mengikuti garis diagonal, maka model regresi tidak memenuhi asumsi-asumsi normalitas”. Maka model regresi layak dipakai untuk memprediksi variabel berdasarkan masukan variabel independen.

4.3.3.2 Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel independen. Jika terjadi korelasi, maka terdapat masalah multikolinearitas. Pada model regresi yang baik tidak terjadi korelasi diantara variabel independen. Untuk uji multikolinearitas pada penelitian ini adalah melihat nilai Variance Inflation Factor (VIF). Hasil uji multikolinearitas dapat dilihat pada Tabel 4.8:

Tabel 4.8
Hasil Uji Multikolinearitas

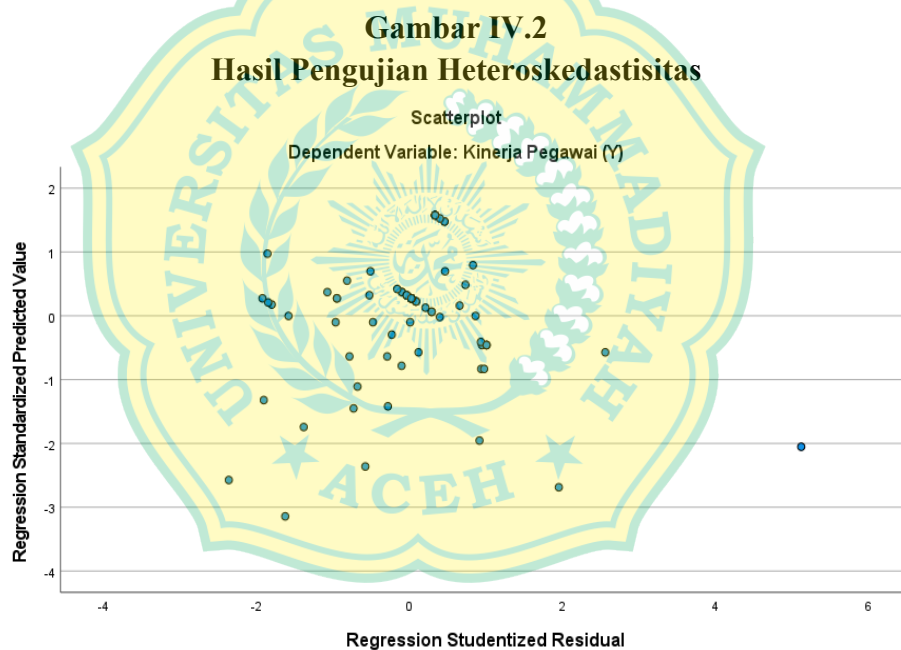
Variabel Bebas	Toleransi	VIF	Keterangan
Kompetensi digital (X1)	0,872	1,147	Non Multikolinieritas
<i>Self efficacy</i> (X2)	0,872	1,147	Non Multikolinieritas

Sumber: Hasil Penelitian, 2026 (Data diolah)

Berdasarkan Tabel 4.8 maka dapat menunjukkan bahwa tidak ada satu variabel independen yang memiliki nilai Tolerance yang kurang dari 0,10 berarti tidak ada korelasi antara variabel independen. Hasil perhitungan nilai Variance Inflation Factor (VIF) juga menunjukkan hal yang sama tidak ada satu variabel independen yang memiliki nilai VIF lebih dari 10. Jadi dapat disimpulkan bahwa tidak ada multikolonieritas antar variabel independen dalam model regresi pada penelitian ini.

.3.3.3 Uji Heterokedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam sebuah regresi terjadi ketidaksamaan varians dari residual pada satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap, maka disebut Homoskedastisitas, dan jika varians berbeda disebut Heteroskedastisitas. Hasil pengujian heteroskedastisitas data dalam penelitian ini menggunakan alat bantu SPSS dengan mengamati pola yang terdapat pada Scatterplot, dimana hasilnya dapat dilihat pada Gambar IV.2:



Cara mendeteksi ada tidaknya heteroskedastisitas dapat dilakukan dengan melihat ada tidaknya pola tertentu pada grafik *scatter plot* antara SRESID dan ZPRED, jika ada pola tertentu, seperti titik-titik yang ada membentuk pola tertentu yang teratur (bergelombang, melebar, kemudian menyempit), maka mengindikasikan telah terjadi heteroskedastisitas Model regresi yang baik adalah tidak terjadi heteroskedastisitas. Dari Gambar IV.2 uji heteroskedastisitas terlihat

titik-titik menyebar secara acak, tidak membentuk sebuah pola tertentu yang jelas, serta tersebar baik diatas maupun di bawah angka 0 pada sumbu Y. Hal ini berarti tidak terjadi heteroskedastisitas

4.4 Analisis Deskriptif

Penelitian ini mengamati dua variabel bebas (*independent variabel*) yaitu variabel kompetensi digital (X_1) dan variabel *self efficacy* (X_2), juga mengamati satu variabel terikat (*dependent variable*) yaitu variabel Y, kinerja pegawai.

4.4.1 Variabel Kinerja Pegawai

Penjelasan responden tentang variabel kinerja pegawai dapat dilihat pada Tabel 4.9 sebagai berikut:

Tabel 4.9
Penjelasan Responden Terhadap Variabel Kinerja Pegawai

No	Item pertanyaan	Sgt Tdk Setuju		Tidak Setuju		Kurang Setuju		Setuju		Sangat Setuju		Mean
		Frk	%	Frk	%	Frk	%	Frk	%	Frk	%	
1	Saya memiliki prestasi kerja yang baik	2	2,4	4	4,8	11	13,3	50	60,2	16	19,3	3,89
2	Saya dapat melakukan pencapain target pekerjaan tepat waktu	2	2,4	4	4,8	16	19,3	46	55,4	15	18,1	3,82
3	Saya memiliki keterampilan sesuai dengan bidang pekerjaan	2	2,4	4	4,8	14	16,9	49	59,0	14	16,0	3,83
4	Saya merasa mendapatkan kepuasan kerja yang sesuai dengan kemampuan kerja saya	2	2,4	4	4,8	11	13,3	51	61,4	15	18,1	3,88
5	Saya memiliki inisiatif pekerjaan tanpa adanya paksaan dari pihak lain	3	3,6	6	7,2	19	22,9	41	49,4	14	16,9	3,69
Rerata												3,82

Sumber : Data diolah, 2026

Berdasarkan indikator di atas dijelaskan bahwa saya memiliki prestasi kerja yang baik dengan nilai rata-rata sebanyak 3,89. Saya dapat melakukan pencapaian target pekerjaan tepat waktu dengan nilai rata-rata sebanyak 3,82. Saya memiliki keterampilan sesuai dengan bidang pekerjaan dengan nilai rata-rata sebanyak 3,83. Saya merasa mendapatkan kepuasan kerja yang sesuai dengan kemampuan kerja saya dengan nilai rata-rata sebanyak 3,88. Saya memiliki inisiatif pekerjaan tanpa adanya paksaan dari pihak lain (pimpinan/ rekan kerja) dengan nilai rata-rata sebanyak 3,69. Dapat disimpulkan nilai rerata variabel kinerja pegawai adalah 3,82 artinya responden menyatakan setuju dengan semua pernyataan yang ada pada kuisioner untuk variabel kinerja pegawai.

4.4.2 Variabel Kompetensi Digital

Hasil penelitian tentang Penjelasan responden mengenai kompetensi digital dapat dilihat pada Tabel 4.10 sebagai berikut:

Tabel 4.10
Penjelasan Responden Terhadap Variabel Kompetensi Digital

No	Item pertanyaan	Sgt Tdk Setuju		Tidak Setuju		Kurang Setuju		Setuju		Sangat Setuju		Mean
		Frk	%	Frk	%	Frk	%	Frk	%	Frk	%	
1	Saya mampu mencari informasi digital dari berbagai sumber secara efektif terkait dengan keterampilan dan literasi data pekerjaan	9	10,8	1	1,2	4	4,8	47	56,6	22	26,5	3,87
2	Saya mampu berkomunikasi dan berkolaborasi dengan rekan kerja melalui aplikasi kerja bersama	8	9,6	3	3,6	4	4,8	42	50,6	26	31,3	3,90
3	Saya mampu membuat konten digital yang diperlukan dalam pekerjaan, seperti presentasi hasil	9	10,8	2	2,4	3	3,6	48	57,8	21	25,3	3,84

No	Item pertanyaan	Sgt Tdk Setuju		Tidak Setuju		Kurang Setuju		Setuju		Sangat Setuju		Mean
		Frk	%	Frk	%	Frk	%	Frk	%	Frk	%	
4	Saya selalu menjaga kerahasiaan data dan dokumen kerja saat menggunakan perangkat digital.	6	7,2	3	3,6	8	9,6	43	51,8	23	27,7	3,89
5	Saya dapat menemukan solusi alternatif jika suatu aplikasi kerja mengalami kendala.	8	9,6	3	3,6	15	18,1	48	57,8	9	10,8	3,57
Rerata												3,81

Sumber : Data diolah, 2026

Berdasarkan indikator di atas dapat dijelaskan bahwa saya mampu mencari informasi digital dari berbagai sumber secara efektif terkait dengan keterampilan dan literasi data pekerjaan dengan nilai rata-rata sebanyak 3,87. Saya mampu berkomunikasi dan berkolaborasi dengan rekan kerja melalui aplikasi kerja bersama dengan nilai rata-rata sebanyak 3,90. Saya mampu membuat konten digital yang diperlukan dalam pekerjaan, seperti presentasi hasil pekerjaan dengan nilai rata-rata sebanyak 3,84. Saya selalu menjaga kerahasiaan data dan dokumen kerja saat menggunakan perangkat digital dengan nilai rata-rata sebanyak 3,89. Saya dapat menemukan solusi alternatif jika suatu aplikasi kerja mengalami kendala dengan nilai rata-rata sebanyak 3,57. Dapat disimpulkan nilai rerata variabel kompetensi digital adalah 3,81 artinya responden menyatakan setuju dengan semua pernyataan yang ada pada kuisioner untuk variabel kompetensi digital .

4.4.3 Variabel *Self efficacy*

Hasil penelitian tentang penjelasan responden terhadap variabel *self efficacy* dapat dilihat pada Tabel 4.11 sebagai berikut:

Tabel 4.11
Penjelasan Responden Terhadap Variabel *Self efficacy*

No	Item pertanyaan	Sgt Tdk Setuju		Tidak Setuju		Kurang Setuju		Setuju		Sangat Setuju		Mean
		Frk	%	Frk	%	Frk	%	Frk	%	Frk	%	
1	Saya yakin dapat menyelesaikan tugas dengan baik	3	3,6	6	7,2	11	13,3	51	61,4	12	14,5	3,76
2	Saya yakin dapat memotivasi saya sendiri dalam meningkatkan prestasi kerja	3	3,6	3	3,6	13	15,7	50	60,2	14	16,9	3,83
3	Saya yakin bahwa dengan bekerja keras akan mendapatkan hasil yang memuaskan	3	3,6	3	3,6	13	15,7	51	61,4	13	15,7	3,82
4	Saya yakin bahwa saya mampu menghadapi tantangan dalam menyelesaikan tugas	3	3,6	6	7,2	16	19,3	42	50,6	16	19,3	3,75
5	Saya yakin bahwa saya dapat menyelesaikan tugas dengan ruang lingkup yang lebih luas	3	3,6	6	7,2	11	13,3	51	61,4	12	14,5	3,76
Rerata												3,78

Sumber : Data diolah, 2026

Berdasarkan indikator di atas dapat dijelaskan bahwa saya yakin dapat menyelesaikan tugas dengan baik dengan nilai rata-rata sebanyak 3,76. Saya yakin dapat memotivasi saya sendiri dalam meningkatkan prestasi kerja dengan nilai rata-rata sebanyak 3,83. Saya yakin bahwa dengan bekerja keras akan mendapatkan hasil yang memuaskan dengan nilai rata-rata sebanyak 3,82. Saya yakin bahwa saya mampu menghadapi tantangan dalam menyelesaikan tugas dengan nilai rata-rata sebanyak 3,75. Saya yakin bahwa saya dapat menyelesaikan tugas dengan ruang lingkup yang lebih luas dengan nilai rata-rata sebanyak 3,76. Dapat disimpulkan nilai rerata variabel *self efficacy* adalah 3,78 artinya responden

menyatakan setuju dengan semua pernyataan yang ada pada kuisioner untuk variabel *self efficacy*.

4.5 Pembahasan

4.5.1 Pengujian Hipotesis

Hipotesis menyatakan bahwa kompetensi digital (X_1) dan *self efficacy* (X_2). terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kesehatan Aceh. Model yang digunakan untuk menduga pengaruh tersebut adalah:

Tabel 4.12
Pengaruh variabel bebas terhadap Kinerja Pegawai

Nama variabel	B	Standar Error	t_{hitung}	t_{tabel}	Sig.
Konstanta	0,614	0,295	2,079	1,990	0,041
Kompetensi digital	0,158	0,060	2,628	1,990	0,010
<i>Self efficacy</i>	0,685	0,073	9,359	1,990	0,000

Dependent variable : Kinerja Pegawai (Y)

Sumber: Hasil Penelitian, 2026 (Data diolah)

Berdasarkan hasil *ouput* komputer melalui program SPSS seperti terlihat tabel diatas, maka diperoleh persamaan regresi linier berganda sebagai berikut,

$$Y = 0,614 + 0,158X_1 + 0,685X_2$$

Dari persamaan regresi di atas dapat diketahui hasil penelitian sebagai berikut:

1) Koefesien Regresi (β)

- a. Dalam penelitian nilai konstanta adalah 0,614 artinya bila mana Kompetensi digital (X_1) dan *self efficacy* (X_2), dianggap konstan, maka kinerja pegawai pada Dinas Kesehatan Aceh, adalah sebesar 0,614 pada satuan skala likert atau kinerja pegawai berpengaruh masih rendah.

- b. Koefisien regresi kompetensi digital (X_1) sebesar 0,158. Artinya setiap 100% perubahan dalam variabel kompetensi digital secara relatif akan meningkatkan kinerja pegawai pada Dinas Kesehatan Aceh sebesar 15,8% dengan asumsi variabel *self efficacy* (X_2) dianggap konstan.
- c. Koefisien regresi *self efficacy* (X_2) sebesar 0,685. Artinya setiap 100% perubahan dalam variabel *self efficacy* secara relatif akan meningkatkan kinerja pegawai pada Dinas Kesehatan Aceh sebesar 68,5% dengan asumsi variabel kompetensi digital (X_1), dianggap konstan.

Berdasarkan hasil analisis diatas dapat diketahui bahwa dari ke dua variabel yang diteliti ternyata variabel *self efficacy* mempunyai pengaruh dominan dalam meningkatkan kinerja pegawai pada Dinas Kesehatan Aceh karena diperoleh koefisien regresi sebesar 68,5%.

2) Koefisien Korelasi (R) dan Determinasi (R^2)

a. Koefisien Korelasi (R)

Untuk mengetahui seberapa besar kenaikan suatu linier dapat dijelaskan melalui hubungan antara variabel-variabel (korelasi). Jika seluruh nilai dari variabel-variabel tersebut dapat memenuhi suatu persamaan dengan benar, maka dapat dikatakan terdapat korelasi yang sempurna dalam model analisis ini. Dari output SPSS dapat diketahui tingkat hubungan variabel bebas dengan variabel terikat antara lain:

Tabel 4.13
Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0,785 ^a	0,616	0,607	0,51723

Sumber: Hasil Penelitian, 2026 (Data diolah)

Berdasarkan dari *output* komputer diatas maka diperoleh koefisien korelasi dalam penelitian diperoleh nilai sebesar 0,785 dimana dengan nilai tersebut terdapat hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat adalah sebesar 78,5%. Artinya kompetensi digital (X_1) dan *self efficacy* (X_2) mempunyai hubungan yang kuat terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kesehatan Aceh.

b. Koefisien Determinasi (R^2)

Sementara itu koefisien determinasi yang diperoleh dengan nilai sebesar 0,607 artinya bahwa sebesar 60,7% perubahan-perubahan dalam variabel terikat (kinerja pegawai pada Dinas Kesehatan Aceh) dapat dijelaskan oleh perubahan-perubahan dalam faktor-faktor kompetensi digital (X_1) dan *self efficacy* (X_2). Sedangkan selebihnya sebesar 39,3% dijelaskan oleh faktor-faktor lain diluar 2 variabel seperti dijelaskan diatas seperti komitmen kerja, kecerdasan emosional dan prestasi kerja.

4.5.2 Uji Parsial

Untuk menguji pengaruh kompetensi digital dan *self efficacy* terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kesehatan Aceh, digunakan uji Statistik t (uji t). Apabila nilai $t_{hitung} > \text{nilai } t_{tabel}$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima, sebaliknya apabila nilai $t_{hitung} < \text{nilai } t_{tabel}$, maka H_0 diterima dan H_a ditolak. Hasil pengujian

hipotesis secara parsial dapat dilihat pada IV.12. Dapat ketahu besarnya nilai t_{hitung} dari setiap variable independen dalam penelitian ini. Nilai t_{hitung} dari setiap variabel independen akan dibandingkan dengan nilai t_{tabel} dengan menggunakan tingkat kepercayaan (*confidence interval*) 95% atau $\alpha = 0,05$.

1. Pengaruh Kompetensi Digital (X_1)

Pengaruh Kompetensi digital (X_1) terhadap variabel kinerja pegawai (Y) secara parsial dapat dilihat pada Tabel 4.12 nilai t_{hitung} (2,628) lebih besar dari t_{tabel} (1,990), maka keputusannya adalah menolak H_{01} dan menerima H_{a1} . Dari hasil uji secara parsial bahwa kompetensi digital berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kesehatan Aceh.

2. Pengaruh *Self Efficacy* (X_2)

Pengaruh *self efficacy* terhadap variabel kinerja pegawai (Y) secara parsial dapat dilihat pada Tabel 4.12 nilai t_{hitung} (9,359) lebih besar dari nilai t_{tabel} (1,990) nilai $t_{hitung} > \text{nilai } t_{tabel}$, maka keputusannya adalah menolak H_{02} dan menerima H_{a2} . Dari hasil uji secara parsial bahwa *self efficacy* berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Kesehatan Aceh.

4.5.3 Uji Simultan

Untuk menguji pengaruh Kompetensi digital dan *Self efficacy* secara simultan terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Kesehatan Aceh digunakan uji Statistik F (uji F). Apabila nilai $F_{hitung} > \text{nilai } F_{tabel}$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Sebaliknya apabila nilai $F_{hitung} < \text{nilai } F_{table}$, maka H_0 diterima dan H_a ditolak.

Tabel 4.14
ANOVA^a

	Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F _{hitung}	F _{tabel}	Sig.
1	Regression	34,389	2	17,194	64,273	3,112	0,000 ^b
	Residual	21,402	80	0,268			
	Total	55,791	82				

Sumber: Hasil Penelitian, 2026 (Data diolah)

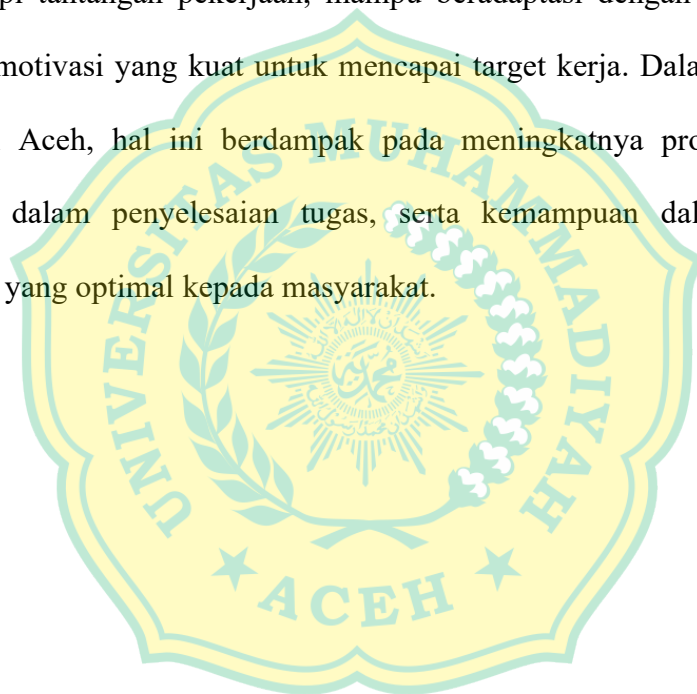
Berdasarkan hasil perhitungan diperoleh nilai F_{hitung} sebesar 64,273 dengan signifikansi 0,000, sedangkan F_{tabel} pada tingkat kepercayaan (*confidence interval*) 95% atau $\alpha = 0,05$ adalah 3,112. Dengan membandingkan nilai F_{hitung} dengan F_{tabel} , maka F_{hitung} (64,273) lebih besar dari F_{tabel} (3,112). Keputusannya adalah menerima H_{a3} dan menolak H_{o3} , artinya secara simultan variabel kompetensi digital dan *self efficacy* berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kesehatan Aceh.

4.5.4 Implikasi Penelitian

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompetensi digital dan *self efficacy* berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kesehatan Aceh. Artinya penelitian ini sama dengan penelitian sebelumnya yaitu penelitian dari Larasshati & Priyastiwi (2024) dan Lestari (2024) karena variabel independen yang diteliti sama-sama berpengaruh terhadap variabel dependen. Implikasi dalam penelitian ini yaitu semakin tinggi kemampuan pegawai dalam memanfaatkan teknologi informasi, maka semakin efektif dan efisien pelaksanaan tugas-tugas pelayanan kesehatan. Kompetensi digital memungkinkan pegawai untuk mengelola data kesehatan secara cepat, akurat, dan terintegrasi, terutama dalam penggunaan sistem informasi kesehatan, pelaporan berbasis elektronik, serta komunikasi

digital antar unit kerja. Dampaknya, kualitas pelayanan publik meningkat, proses administrasi menjadi lebih transparan, dan pengambilan keputusan dapat dilakukan secara lebih tepat berbasis data.

Sementara itu, *self-efficacy* atau keyakinan diri pegawai dalam menyelesaikan tugas juga memiliki dampak signifikan terhadap kinerja. Pegawai yang memiliki tingkat *self-efficacy* tinggi cenderung lebih percaya diri dalam menghadapi tantangan pekerjaan, mampu beradaptasi dengan perubahan, serta memiliki motivasi yang kuat untuk mencapai target kerja. Dalam konteks Dinas Kesehatan Aceh, hal ini berdampak pada meningkatnya produktivitas kerja, ketepatan dalam penyelesaian tugas, serta kemampuan dalam memberikan pelayanan yang optimal kepada masyarakat.



BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil pengujian, pengolahan, dan analisis data yang telah dilakukan, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut :

1. Kompetensi digital berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kesehatan Aceh. Artinya semakin baik kompetensi digital yang dikuasai oleh pegawai maka semakin meningkat kinerja pegawainya.
2. *Self efficacy* berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kesehatan Aceh. Artinya semakin baik *self efficacy* maka semakin meningkat kinerja pegawainya.
3. Kompetensi digital dan *self efficacy* secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kesehatan Aceh. Artinya semakin tinggi kompetensi digital dan *self efficacy* yang dimiliki pegawai secara bersamaan, maka semakin tinggi pula kinerja pegawai pada Dinas Kesehatan Aceh. Hal ini menunjukkan bahwa kemampuan pegawai dalam memanfaatkan teknologi digital yang didukung oleh keyakinan terhadap kemampuan diri sendiri mampu meningkatkan efektivitas, efisiensi, kualitas, serta produktivitas kerja.

5.2 Saran

Berdasarkan hasil penelitian maka, penulis ingin menyampaikan beberapa saran ke Dinas Kesehatan Aceh sebagai berikut:

1. Diharapkan kepada kepala Dinas Kesehatan Aceh mampu meningkatkan kinerja pegawai seperti keterampilan pegawai sesuai dengan bidang kerja

pegawai. Hal ini dapat dilakukan melalui penyelenggaraan pelatihan dan pengembangan kompetensi yang relevan dengan pekerjaan masing-masing. Sebagai contoh, pegawai yang bertugas mengelola data kesehatan diberikan pelatihan penggunaan aplikasi SatuSehat, Microsoft Excel tingkat lanjut, atau aplikasi pengolahan data kesehatan.

2. Disarankan kepada kepala Dinas Kesehatan Aceh dapat meningkatkan kompetensi digital pegawai misalnya saling menyelesaikan masalah terkait aplikasi yang diterapkan dengan mengadakan pelatihan kerja dan berbagi pengalaman kerja. Upaya tersebut dapat dilakukan dengan menyelenggarakan pelatihan penggunaan aplikasi kesehatan berbasis digital, seperti SatuSehat, SIMPUS (Sistem Informasi Manajemen Puskesmas), serta pelatihan pengolahan data menggunakan Microsoft Excel dan Microsoft Power BI.
3. Disarankan kepada pegawai Dinas Kesehatan Aceh dapat meningkatkan *self efficacy* dengan mampu menghadapi tantangan dalam menyelesaikan tugas dan adanya kemauan kerja dan semangat kerja yang baik dalam menyelesaikan tugas dengan tepat waktu.
4. Untuk penelitian selanjutnya, disarankan agar tidak hanya menggunakan variabel kompetensi digital dan *self efficacy* saja tapi juga meneliti variabel lainnya yang berhubungan dengan kinerja pegawai.

DAFTAR PUSTAKA

- Alwisol. (2020). *Psikologi Kepribadian*. Malang: UMM Press.
- Amelia, C., Rusdani., & Febriani, F. M. (2022). Faktor-Faktor Yang Berhubungan Dengan Self Efficacy Dalam Kegiatan Pembelajaran Siswa SMP Kartini 2 Kota Batam. *Zona Kedokteran*, Vol.12 No.3, 213-222.
- Arikunto, Suharsimi, (2021) *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*, Jakarta: PT. Rineka Cipta.
- Bandura, A. (2022). *Self Efficacy*. New York: Ademic Press
- Blyznyuk, T. (2019). Formation Of Teachers' Digital Competence: Domestic Challenges And Foreign Experience. *Journal Of Vasyl Stefanyk Precarpathian National University*, 5(1), 40-46
- Darmawan, I. G. (2020). Pengaruh Penempatan Kerja Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Gianyar. *Jurnal Ekonomi Manajemen*.
- Edison, Emron (2021) *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.
- Ermawati, N.M., Widnyani, I.A., & Kartika, M. (2024). Pengaruh Kompetensi Digital, Sistem Informasi Sumber Daya Manusia dan Integritas Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Badung. *Jurnal Ilmiah Global Education*, Vol. 5, No. 3, 1-7.
- Ghozali, Imam. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Gibson, M (2018) *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga.
- Hanum, Filia. (2018). Pengaruh Iklim Organisasi Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Dinas Perhubungan Provinsi Aceh. *Journal of Applied Business and Economic*, Vol. 5 No. 2, 130-140
- Hasibuan, Malayu S.P. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bumi Aksara, Jakarta
- Hidayat, Dede Rahmat. (2020). *Psikologi Kepribadian dalam Konseling*. Bogor: Ghalia Indonesia.

- Irawan, Bambang (2018) Pengaruh Kemampuan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perhubungan Komunikasi Dan Informatika Kabupaten Kutai Timur. *Jurnal Manajemen Universitas Mulawarman Samarinda*
- Islam, Z. Z., Amang, B., & Tjam, J.S. (2025). Pengaruh Kompetensi Digital, Budaya Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Komisi Pemilihan Umum (KPU) Kota Makassar. *Journal of Management & Business*, Vol. 8, No. 2, 132-141.
- King, Laura A. (2020). *Psikologi Umum*. (Alih Bahasa: Brian Marwendys). Jakarta: Salemba Humanika.
- Larasshati, K., & Priyastiwi. (2024). Pengaruh Kompetensi Digital Terhadap Kinerja Karyawan PT Bank BPD DIY Cabang Bantul. *Jurnal Riset Akuntansi dan Bisnis Indonesia STIE Widya Wiwaha*, Vol.4, No.2, Juni 2024, 514 – 527
- Lestari, A.D. (2024). *Pengaruh Kompetensi Digital, Self Efficacy dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Pegawai di Kementrian Agama Kabupaten Subang*. Skripsi (S1) thesis, Universitas Pasundan Bandung.
- Lutfi, A. D., & Setyawati, S. P. (2023). Peran Self Efikasi Akademik dan Keterikatan Akademik dalam Mencapai Prestasi Akademik. *Seminar Nasioanl Pendidikan dan Pembelajaran*, 1 (1), 1-11.
- Malhotra K Naresh, (2020), *Riset Pemasaran Pendekatan Terapan*. Jakarta: PT. Indeks Kelompok Gramedia.
- Mangkunegara A. A (2020) *Evaluasi Kinerja SDM*. Bandung: Rafika Aditama.
- Mutia. (2023). Pengaruh Efikasi Diri (*Self Efficacy*) Terhadap Minat Berwirausaha Siswa Di Sekolah Menengah Atas Negeri 1 Kampar Timur. *Jurnal Tarbiyah dan Keguruan*, Vol. 1, No.. 1, 1-19.
- Narendra, G. (2020). Pengaruh Efikasi Diri Trhadap Kepuasan Kerja Dengan Motivasi Sebagai Variabel Intervening Pada PDAM Surya Sembada Kota Surabaya. *Jurnal Ilmu Manajemen*, Vol.3 No. 3, 38-51.
- Nasution, I. R. (2021). Analisis Determinan Return on Assets pada PT . Pos Indonesia (Persero). *Jurnal Ekonomi*, 1, 96–102
- Nurrahman. (2021). Hubungan Masa Kerja dan Sikap Kerja terhadap Kejadian Low Back Pain pada Penenun di Kampoeng BNI Kab.Wajo. *Skripsi. Program Studi Fisioterapi Fakultas Kedokteran Universitas Hasanuddin, Makassar*.

- Renny, H (2019) Organizational Citizenship Behavior (OCB) Pada Pegawai UPN “VETERAN” JAKARTA. *Jurnal Bakti Masyarakat Indonesia Vol, 1, No, 1, Mei 2018, Hal 234-241*
- Robbins, Stephen. P. & Timothy, A. Judge. (2021). *Perilaku Organisasi*. Jakarta. Salemba Empat.
- Robbins, Stephen. P. dan Timothy. A. Judge. (2021). *Perilaku Organisasi*. Jakarta. Salemba Empat.
- Rosanti, D.I. (2018). Pengaruh Pendidikan, Kompetensi Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan PT Lati Prayogi. *Jurnal Ilmu & Riset Manajemen i Universitas Pamulang*, Vol. 3 No. 11, 34-48.
- Sapran, Renaldi (2021) Kepemimpinan dan Sikap Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Departemen SDM PT. Pupuk Sriwidjaja Palembang/Manajcmcn Sumber Daya Manusia. *Jurnal Ekonomi Manajemen*.
- Schustack. M. W. (2019). *Kepribadian: Teori Klasik dan Riset*. Modern (terjemahan). Jakarta: Erlangga.
- Sedarmayanti. (2021). *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: CV Mandar Maju.
- Simamora, Henry., (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta: BPFE Universitas Gajah Mada.
- Siregar, D. R., Karhab, R. S., & Anitra, V. (2025). Pengaruh Kompetensi Digital dan Transformasi Digital terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Energi dan Sumber Daya Mineral Provinsi Kalimantan Timur. *Journal Social Society* Vol 5 No 1, 748-758.
- Sugiyono. (2021). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R & B*. Bandung: Alfabeta.
- Sumaila, R. S., & Rossanty, N. P. E. (2022). Pengaruh *Self Efficacy* Dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Di PT. Makassar Raya Motor. *Jurnal Ilmu Manajemen Universitas Tadulako*, Vol. 8, No. 1, 28-41.
- Sutrisno, Edy. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Cetakan ke tujuh). Jakarta: Kencana Prenada Media.
- Thoha. (2018). *Kompetensi Plus : Teori, Desain, Kasus dan Penerapan untuk HR dan Organisasi yang Dinamis*. Jakarta: Penerbit : Gramedia Pustaka Utama.

Wibowo. (2020). *Manajemen Kinerja*. Jakarta: Rajawali Pers.

Yanti, V. M. (2023). Pengaruh Penempatan Kerja, Beban Kerja Dan Mutasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Sekretariat Badan Pendidikan Dan Pelatihan Keuangan (BPPK) Kementerian Keuangan Republik Indonesia. *Jurnal Ekonomi Manajemen*, Vol. 1, No. 1, 1-16.

Yulius, Saka (2018) Pengaruh Kemampuan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Bagian Sekretariat Di Dinas Pekerjaan Umum Provinsi Bengkulu. *Jurnal Manajemen Universitas Bengkulu*.

Yuniarsih., dan Suwatno. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.



Lampiran 1 Kuesioner

Kuesioner ini merupakan salah satu instrumen yang digunakan untuk mengumpulkan data penelitian dalam rangka penyusunan skripsi. Bersama ini, kami memohon bantuan saudara untuk *memberikan* jawaban atas pertanyaan dalam kuesioner penelitian kami. Besar harapan kami, agar saudara *memberikan* jawaban yang sebenarnya.

A. Identitas Responden

1. Umur
 - a. 20-25 Tahun ☐
 - b. 26-30 Tahun ☐
 - c. 31-35 Tahun ☐
 - d. 36-40 Tahun ☐
 - e. 41-45 Tahun ☐
 - f. ≥ 46 Tahun ☐
2. Jenis kelamin
 - a. Pria ☐
 - b. Wanita ☐
3. Status Perkawinan
 - a. Belum Menikah ☐
 - b. Menikah ☐
 - c. Pernah Menikah ☐
4. Tingkat Pendidikan
 - a. SLTA ☐
 - b. Diploma III ☐
 - c. Sarjana (S1) ☐
 - d. Pascasarjana (S2) ☐
5. Masa Kerja
 - a. < 5 Tahun ☐
 - b. 5-10 Tahun ☐
 - c. 11-15 Tahun ☐
 - d. 16-20 Tahun ☐
 - e. > 20 Tahun ☐

B. Petunjuk Pengisian

Berilah tanda (X) pada kolom yang sesuai dengan sikap anda terhadap pernyataan yang ada

STS : Sangat Tidak Setuju

TS : Tidak Setuju

KS : Kurang Setuju

S : Setuju

SS : Sangat Setuju

VARIABEL KINERJA PEGAWAI

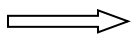
No	A. PERNYATAAN	PILIHAN JAWABAN				
		STS	TS	KS	S	SS
1	Saya memiliki prestasi kerja yang baik					
2	Saya dapat melakukan pencapaian target pekerjaan tepat waktu					
3	Saya memiliki keterampilan sesuai dengan bidang pekerjaan					
4	Saya merasa mendapatkan kepuasan kerja yang sesuai dengan kemampuan kerja saya					
5	Saya memiliki inisiatif pekerjaan tanpa adanya paksaan dari pihak lain (pimpinan/ rekan kerja)					

VARIABEL KOMPETENSI DIGITAL

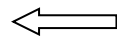
	B. PERNYATAAN	STS	TS	KS	S	SS
1	Saya mampu mencari informasi digital dari berbagai sumber secara efektif terkait dengan keterampilan dan literasi data pekerjaan					
2	Saya mampu berkomunikasi dan berkolaborasi dengan rekan kerja melalui aplikasi kerja bersama					
3	Saya mampu membuat konten digital yang diperlukan dalam pekerjaan, seperti presentasi hasil pekerjaan					
4	Saya selalu menjaga kerahasiaan data dan dokumen kerja saat menggunakan perangkat digital.					
5	Saya dapat menemukan solusi alternatif jika suatu aplikasi kerja mengalami kendala.					

VARIABEL *SELF EFFICACY*

	C. PERNYATAAN	STS	TS	KS	S	SS
1	Saya yakin dapat menyelesaikan tugas dengan baik					
2	Saya yakin dapat memotivasi saya sendiri dalam meningkatkan prestasi kerja					
3	Saya yakin bahwa dengan bekerja keras akan mendapatkan hasil yang memuaskan					
4	Saya yakin bahwa saya mampu menghadapi tantangan dalam menyelesaikan tugas					
5	Saya yakin bahwa saya dapat menyelesaikan tugas dengan ruang lingkup yang lebih luas					



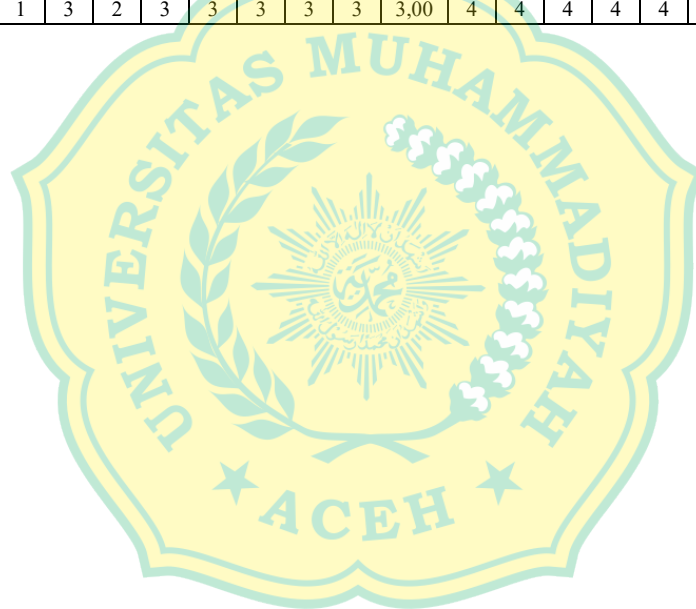
Terima Kasih Atas Kerja Sama dan Bantuan Anda



Lampiran 2 Data Jawaban Kuisioner

NO	Karakteristik					Indikator					Y	Indikator					X1	Indikator					X2
	IR1	IR2	IR3	IR4	IR5	A1	A2	A3	A4	A5		B1	B2	B3	B4	B5		C1	C2	C3	C4	C5	
1	6	2	2	4	5	4	4	4	4	4	4,00	4	4	4	4	4	4,00	4	4	4	4	4	4,00
2	2	2	2	3	2	4	3	4	4	3	3,50	4	4	4	4	4	4,00	4	4	4	4	4	4,00
3	6	2	2	3	5	4	4	4	4	4	4,00	4	4	4	4	4	4,00	4	4	4	3	4	3,80
4	3	1	2	2	3	4	4	4	4	4	4,00	4	4	4	4	4	4,00	4	4	4	4	4	4,00
5	2	2	2	2	2	5	4	4	4	4	4,25	5	5	4	5	3	4,40	4	4	4	3	4	3,80
6	4	1	2	3	3	4	4	4	4	4	4,00	3	4	1	3	3	2,80	4	4	4	4	4	4,00
7	5	1	2	3	4	4	4	4	4	4	4,00	4	4	4	4	4	4,00	4	4	4	4	4	4,00
8	5	1	2	3	5	3	3	3	3	3	3,00	4	3	2	5	4	3,60	4	4	4	4	4	4,00
9	2	1	2	3	2	5	5	5	5	5	5,00	5	5	5	5	5	5,00	5	5	5	5	5	5,00
10	4	2	2	2	4	5	5	5	5	5	5,00	5	5	5	5	5	5,00	5	5	5	5	5	5,00
11	6	2	2	2	5	5	5	5	5	5	5,00	5	5	5	5	5	5,00	5	5	5	5	5	5,00
12	4	1	2	3	4	5	5	5	5	5	5,00	5	5	5	5	5	5,00	5	5	5	5	5	5,00
13	3	2	2	3	3	4	3	4	4	3	3,50	4	5	4	3	4	4,00	3	4	3	3	3	3,20
14	4	2	2	3	4	4	4	4	4	2	3,50	4	4	4	5	4	4,20	4	4	4	2	4	3,60
15	5	2	2	3	5	5	5	5	5	5	5,00	4	5	5	5	4	4,60	5	5	5	5	5	5,00
16	4	2	2	3	4	4	4	4	4	4	4,00	5	5	4	4	4	4,40	4	4	4	4	4	4,00
17	5	1	2	3	5	5	5	5	5	5	5,00	4	5	5	5	4	4,60	5	5	5	5	5	5,00
18	3	1	2	3	3	4	3	3	4	4	3,50	4	4	1	4	4	3,40	5	5	5	4	5	4,80
19	5	2	2	2	3	4	4	4	4	4	4,00	4	5	4	4	4	4,20	4	4	4	4	4	4,00
20	4	1	2	3	4	4	4	4	4	3	3,75	4	5	4	4	4	4,20	4	4	4	4	4	4,00
21	5	1	2	3	5	4	4	4	4	4	4,00	4	4	4	4	4	4,00	4	4	4	4	4	4,00
22	5	2	2	3	5	3	3	3	3	3	3,00	4	4	4	4	4	4,00	4	4	4	4	4	4,00
23	3	1	2	3	3	4	4	4	4	4	4,00	4	4	4	3	4	3,80	4	4	4	4	4	4,00
24	3	1	2	3	3	4	4	3	4	4	3,75	4	4	5	4	4	4,20	3	3	4	5	3	3,60
25	4	2	2	3	4	4	4	4	4	4	4,00	5	5	4	4	4	4,40	4	4	4	4	4	4,00
26	2	1	2	3	2	4	4	4	4	4	4,00	4	4	3	4	4	3,80	4	4	4	4	4	4,00
27	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2,00	1	1	1	1	1	1,00	2	2	3	2	2	2,20
28	5	1	2	3	5	4	4	4	4	4	4,00	1	4	4	4	4	3,40	4	4	4	4	4	4,00
29	2	2	2	3	2	4	4	4	4	4	4,00	1	1	1	1	1	1,00	4	4	4	4	4	4,00
30	4	1	2	3	4	4	4	4	4	4	4,00	4	4	4	4	4	4,00	4	5	4	5	4	4,40
31	3	2	2	3	3	4	4	4	4	4	4,00	4	4	4	4	4	4,00	4	3	4	4	4	3,80
32	4	2	2	2	4	4	4	4	4	4	4,00	5	4	4	4	4	4,20	4	4	4	4	4	4,00
33	6	2	2	4	5	4	4	4	4	4	4,00	4	4	4	4	4	4,00	4	4	4	4	4	4,00
34	3	1	2	3	2	1	1	1	1	1	1,00	1	1	1	1	1	1,00	2	2	2	2	2	2,00
35	6	2	2	3	5	4	4	4	4	4	4,00	4	4	4	4	4	4,00	4	4	4	4	4	4,00
36	3	1	2	2	3	5	5	5	5	5	5,00	5	5	5	5	5	5,00	5	5	5	5	5	5,00
37	2	2	1	2	2	4	4	4	4	4	4,00	4	4	4	3	4	3,80	4	4	4	4	4	4,00
38	5	1	2	3	3	5	5	5	5	5	5,00	5	5	5	5	4	4,80	5	5	5	5	5	5,00
39	5	1	2	2	3	5	5	5	5	5	5,00	5	5	5	5	5	5,00	5	5	5	5	5	5,00
40	4	2	2	3	4	5	5	4	5	5	4,75	4	5	4	4	5	4,40	4	5	4	5	4	4,40
41	2	1	2	3	2	5	4	5	5	4	4,50	3	4	4	5	4	4,00	4	5	4	4	4	4,20
42	4	2	2	3	4	4	4	4	4	3	3,75	4	4	4	4	3	3,80	3	3	3	3	3	3,00
43	6	1	2	3	5	4	3	3	4	3	3,25	5	5	5	5	3	4,60	3	3	3	3	3	3,00
44	4	1	2	3	4	5	5	5	5	5	5,00	5	5	5	5	5	5,00	5	5	5	5	5	5,00
45	4	1	2	2	3	4	4	4	4	4	4,00	4	4	4	4	4	4,00	4	4	4	4	4	4,00
46	4	1	2	2	4	4	4	4	4	4	4,00	4	4	4	4	4	4,00	4	4	4	4	4	4,00
47	5	1	2	2	5	4	4	4	4	4	4,00	4	4	4	4	4	4,00	4	4	4	4	4	4,00
48	4	1	2	3	4	4	5	4	4	3	4,00	4	3	4	3	4	3,60	3	4	4	3	3	3,40
49	3	2	2	3	3	4	3	4	4	3	3,50	5	5	4	4	4	4,40	4	4	4	4	4	4,00
50	4	1	2	2	4	4	4	4	4	4	4,00	4	4	4	4	4	4,00	4	4	4	4	4	4,00
51	6	2	2	4	5	4	4	4	4	4	4,00	4	4	4	4	4	4,00	4	4	4	4	4	4,00
52	2	1	2	3	2	2	4	3	2	1	2,50	4	1	4	4	2	3,00	3	4	2	1	3	2,60
53	6	2	2	3	5	4	4	4	4	4	4,00	4	4	4	4	4	4,00	4	4	4	4	4	4,00
54	3	1	2	3	3	4	4	4	4	4	4,00	4	4	4	4	4	4,00	4	4	4	4	4	4,00
55	2	1	2	3	2	3	2	4	3	3	3,00	1	2	3	1	2	1,80	3	4	1	1	3	2,40
56	5	1	2	3	3	4	4	4	4	4	4,00	1	1	1	1	1	1,00	4	4	4	4	4	4,00
57	5	1	2	2	3	4	4	4	4	4	4,00	1	1	1	2	1	1,20	4	4	4	4	4	4,00
58	4	1	2	3	4	4	3	3	4	3	3,25	5	4	4	5	3	4,20	4	4	3	3	4	3,60
59	2	1	2	3	2	3	3	4	3	4	3,50	4	3	4	3	3	3,40	4	3	3	4	4	3,60
60	4	2	2	3	4	4	3	3	4	3	3,25	4	4	4	4	4	4,00	3	3	3	3	3	3,00
61	6	2	2	3	5	4	4	4	4	4	4,00	4	4	4	4	4	4,00	4	4	4	4	4	4,00
62	4	2	2	2	4	3	3	3	3	3	3,00	5	5	5	5	3	4,60	4	4	4	3	4	3,80
63	6	1	2	3	5	3	3	3	3	3	3,00	5	5	5	5	3	4,60	4	3	4	3	4	3,60
64	4	1	2	3	4	4	4	4	4	4	4,00	1	1	1	1	1	1,00	4	4	4	4	4	4,00
65	4	1	2	3	3	5	4	3	5	3	3,75	1	1	1	2	1	1,20	4	4	3	3	4	3,60

66	4	1	2	3	4	4	5	5	4	4	4,50	4	4	4	4	4	4,00	4	4	5	5	4	4,40
67	5	1	2	2	5	4	4	4	4	4	4,00	5	5	5	5	3	4,60	4	4	4	4	4	4,00
68	4	1	2	3	4	4	4	4	4	4	4,00	4	4	4	4	4	4,00	4	4	4	4	4	4,00
69	3	2	2	3	3	3	4	4	3	3	3,50	4	4	4	5	3	4,00	4	4	4	4	4	4,00
70	4	1	2	2	4	3	3	3	3	3	3,00	5	5	5	5	3	4,60	3	3	3	3	3	3,00
71	6	2	2	4	5	4	4	4	4	4	4,00	4	4	4	4	4	4,00	4	4	4	4	4	4,00
72	2	1	2	3	2	2	2	2	2	2	2,00	5	5	5	5	2	4,40	2	2	2	2	2	2,00
73	6	2	2	3	5	4	4	4	4	4	4,00	4	5	4	4	4	4,20	4	4	4	4	4	4,00
74	3	1	2	2	3	3	3	3	3	2	2,75	5	4	4	4	3	4,00	2	3	3	2	2	2,40
75	2	1	2	2	2	4	4	4	4	5	4,25	4	4	5	5	5	4,60	3	4	5	3	3	3,60
76	5	1	2	3	3	5	4	4	5	2	3,75	3	2	5	4	3	3,40	5	3	4	5	5	4,40
77	5	1	2	3	3	4	5	5	4	5	4,75	4	4	4	4	4	4,00	2	3	4	5	2	3,20
78	4	1	2	3	4	4	4	4	4	4	4,00	4	4	4	4	4	4,00	4	4	4	4	4	4,00
79	2	1	2	3	2	3	3	2	3	3	2,75	5	5	5	4	3	4,40	2	3	3	3	2	2,60
80	4	2	2	2	4	5	5	5	5	5	5,00	4	4	5	3	4	4,00	1	1	3	3	1	1,80
81	6	2	2	3	5	2	2	2	2	2	2,00	2	2	2	2	1	1,80	3	3	3	3	3	3,00
82	6	1	2	4	5	1	1	1	1	1	1,00	3	3	3	3	3	3,00	1	1	1	1	1	1,00
83	2	2	1	3	2	3	3	3	3	3	3,00	4	4	4	4	4	4,00	1	1	1	2	1	1,20



Lampiran 3 Frequencies Identitas Responden

		Umur			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	26-30 tahun	15	18.1	18.1	18.1
	31-35 tahun	12	14.5	14.5	32.5
	36-40 tahun	26	31.3	31.3	63.9
	41-46 tahun	16	19.3	19.3	83.1
	> 46 tahun	14	16.9	16.9	100.0
	Total	83	100.0	100.0	

		Jenis Kelamin			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Laki-Laki	50	60.2	60.2	60.2
	Perempuan	33	39.8	39.8	100.0
	Total	83	100.0	100.0	

		Status Perkawinan			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Belum menikah	2	2.4	2.4	2.4
	Menikah	81	97.6	97.6	100.0
	Total	83	100.0	100.0	

		Tingkat Pendidikan			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Diploma	21	25.3	25.3	25.3
	Sarjana (S1)	57	68.7	68.7	94.0
	Pasca Sarjana (S2)	5	6.0	6.0	100.0
	Total	83	100.0	100.0	

		Masa Kerja			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	6-10 Tahun	16	19.3	19.3	19.3
	11-15 Tahun	21	25.3	25.3	44.6
	16-20 Tahun	24	28.9	28.9	73.5
	> 20 Tahun	22	26.5	26.5	100.0
	Total	83	100.0	100.0	

Lampiran 4 Frequencies Kinerja Pegawai (Y)

A1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	2	2.4	2.4	2.4
	TS	4	4.8	4.8	7.2
	KS	11	13.3	13.3	20.5
	S	50	60.2	60.2	80.7
	SS	16	19.3	19.3	100.0
	Total	83	100.0	100.0	

A2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	2	2.4	2.4	2.4
	TS	4	4.8	4.8	7.2
	KS	16	19.3	19.3	26.5
	S	46	55.4	55.4	81.9
	SS	15	18.1	18.1	100.0
	Total	83	100.0	100.0	

A3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	2	2.4	2.4	2.4
	TS	4	4.8	4.8	7.2
	KS	14	16.9	16.9	24.1
	S	49	59.0	59.0	83.1
	SS	14	16.9	16.9	100.0
	Total	83	100.0	100.0	

A4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	2	2.4	2.4	2.4
	TS	4	4.8	4.8	7.2
	KS	11	13.3	13.3	20.5
	S	51	61.4	61.4	81.9
	SS	15	18.1	18.1	100.0
	Total	83	100.0	100.0	

A5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	3	3.6	3.6	3.6
	TS	6	7.2	7.2	10.8
	KS	19	22.9	22.9	33.7
	S	41	49.4	49.4	83.1
	SS	14	16.9	16.9	100.0
	Total	83	100.0	100.0	

Lampiran 5 Frequencies Kompetensi Digital (X₁)

B1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	9	10.8	10.8	10.8
	TS	1	1.2	1.2	12.0
	KS	4	4.8	4.8	16.9
	S	47	56.6	56.6	73.5
	SS	22	26.5	26.5	100.0
	Total	83	100.0	100.0	

B2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	8	9.6	9.6	9.6
	TS	3	3.6	3.6	13.3
	KS	4	4.8	4.8	18.1
	S	42	50.6	50.6	68.7
	SS	26	31.3	31.3	100.0
	Total	83	100.0	100.0	

B3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	9	10.8	10.8	10.8
	TS	2	2.4	2.4	13.3
	KS	3	3.6	3.6	16.9
	S	48	57.8	57.8	74.7
	SS	21	25.3	25.3	100.0
	Total	83	100.0	100.0	

B4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	6	7.2	7.2	7.2
	TS	3	3.6	3.6	10.8
	KS	8	9.6	9.6	20.5
	S	43	51.8	51.8	72.3
	SS	23	27.7	27.7	100.0
	Total	83	100.0	100.0	

B5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	8	9.6	9.6	9.6
	TS	3	3.6	3.6	13.3
	KS	15	18.1	18.1	31.3
	S	48	57.8	57.8	89.2
	SS	9	10.8	10.8	100.0
	Total	83	100.0	100.0	

Lampiran 6 Frequencies *Self Efficacy* (X₂)

C1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	3	3.6	3.6	3.6
	TS	6	7.2	7.2	10.8
	KS	11	13.3	13.3	24.1
	S	51	61.4	61.4	85.5
	SS	12	14.5	14.5	100.0
	Total	83	100.0	100.0	

C2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	3	3.6	3.6	3.6
	TS	3	3.6	3.6	7.2
	KS	13	15.7	15.7	22.9
	S	50	60.2	60.2	83.1
	SS	14	16.9	16.9	100.0
	Total	83	100.0	100.0	

C3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	3	3.6	3.6	3.6
	TS	3	3.6	3.6	7.2
	KS	13	15.7	15.7	22.9
	S	51	61.4	61.4	84.3
	SS	13	15.7	15.7	100.0
	Total	83	100.0	100.0	

C4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	3	3.6	3.6	3.6
	TS	6	7.2	7.2	10.8
	KS	16	19.3	19.3	30.1
	S	42	50.6	50.6	80.7
	SS	16	19.3	19.3	100.0
	Total	83	100.0	100.0	

C5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	3	3.6	3.6	3.6
	TS	6	7.2	7.2	10.8
	KS	11	13.3	13.3	24.1
	S	51	61.4	61.4	85.5
	SS	12	14.5	14.5	100.0
	Total	83	100.0	100.0	

Lampiran 7 Validitas dan Reliability Kinerja Pegawai (Y)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.963	5

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
A1	3.89	.856	83
A2	3.82	.872	83
A3	3.83	.853	83
A4	3.88	.847	83
A5	3.69	.962	83

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
A1	15.22	10.855	.926	.949
A2	15.29	10.915	.891	.954
A3	15.28	10.983	.901	.953
A4	15.23	10.886	.931	.948
A5	15.42	10.637	.836	.965

ANOVA

		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Between People		275.605	82	3.361		
Within People	Between Items	2.202	4	.551	4.405	.002
	Residual	40.998	328	.125		
	Total	43.200	332	.130		
Total		318.805	414	.770		

Grand Mean = 3.82

Lampiran 8 Validitas Dan Reliability Kompetensi Digital (X₁)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.942	5

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
B1	3.87	1.156	83
B2	3.90	1.175	83
B3	3.84	1.163	83
B4	3.89	1.082	83
B5	3.57	1.061	83

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
B1	15.20	16.336	.875	.923
B2	15.17	16.118	.885	.921
B3	15.23	16.666	.824	.932
B4	15.18	16.955	.867	.925
B5	15.51	17.838	.768	.942

ANOVA

	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig
Between People	423.913	82	5.170		
Within People	Between Items	6.569	4	1.642	5.483
	Residual	98.231	328	.299	.000
	Total	104.800	332	.316	
Total	528.713	414	1.277		

Grand Mean = 3.81

Lampiran 9 Validitas dan Reliability *Self Efficacy* (X₂)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.952	5

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
C1	3.76	.919	83
C2	3.83	.881	83
C3	3.82	.872	83
C4	3.75	.973	83
C5	3.76	.919	83

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
C1	15.16	10.963	.931	.929
C2	15.08	11.639	.841	.944
C3	15.10	11.576	.865	.940
C4	15.17	11.435	.773	.958
C5	15.16	10.963	.931	.929

ANOVA

		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Between People		286.482	82	3.494		
Within People	Between Items	.506	4	.127	.748	.560
	Residual	55.494	328	.169		
	Total	56.000	332	.169		
Total		342.482	414	.827		

Grand Mean = 3.78

Lampiran 10 Regression

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Self Efficacy (X2), Kompetensi Digital (X1) ^b	.	Enter

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai (Y)

b. All requested variables entered.

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.785 ^a	.616	.607	.51723

a. Predictors: (Constant), Self Efficacy (X2), Kompetensi Digital (X1)

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	34.389	2	17.194	64.273	.000 ^b
	Residual	21.402	80	.268		
	Total	55.791	82			

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai (Y)

b. Predictors: (Constant), Self Efficacy (X2), Kompetensi Digital (X1)

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.614	.295		2.079	.041
	Kompetensi Digital (X1)	.158	.060	.195	2.628	.010
	Self Efficacy (X2)	.685	.073	.694	9.359	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai (Y)

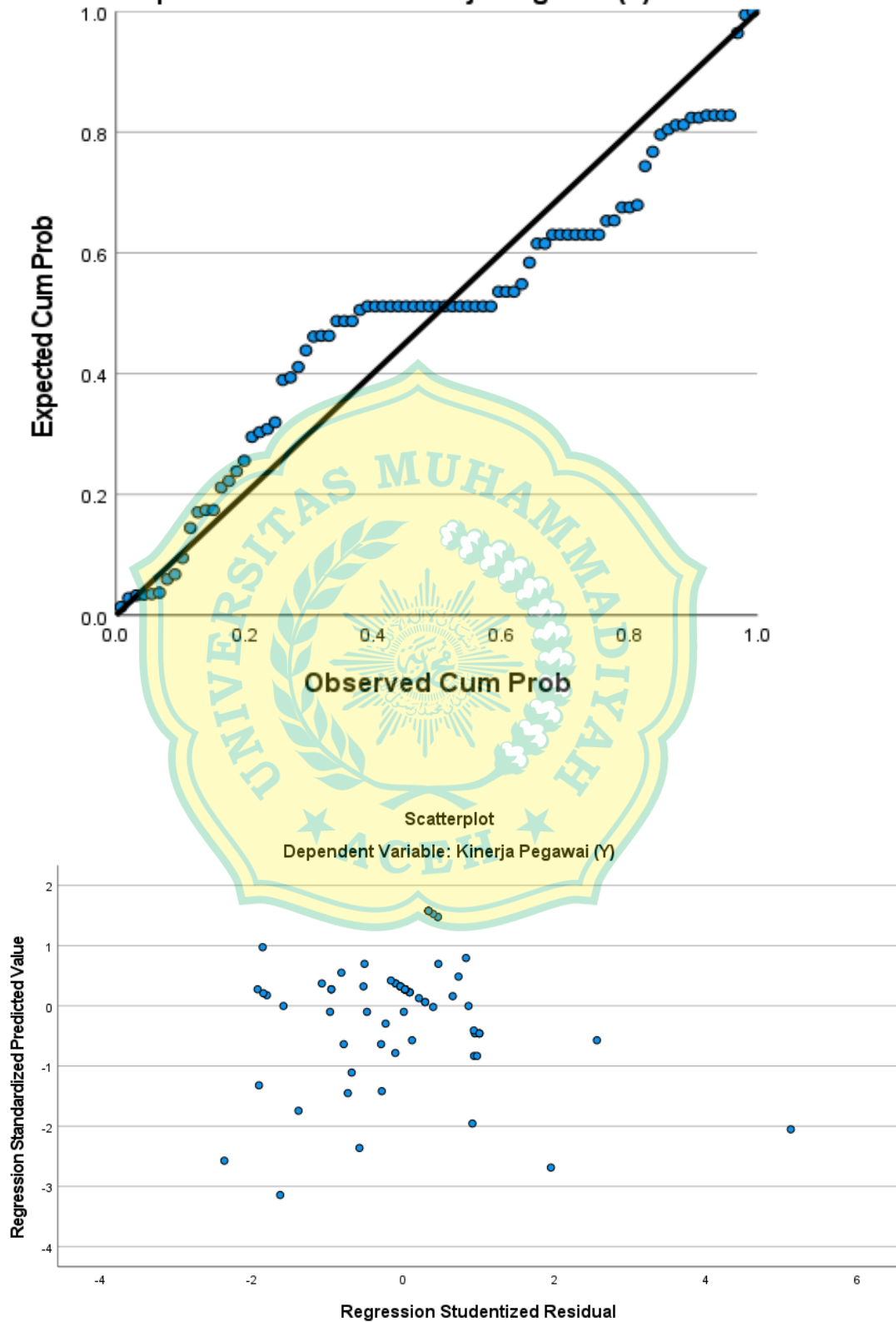
Coefficients^a

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	Kompetensi Digital (X1)	.872	1.147
	Self Efficacy (X2)	.872	1.147

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai (Y)

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual

Dependent Variable: Kinerja Pegawai (Y)



Nilai F Tabel Pada Tingkat Keyakinan 95%

DF 2	DF 1					
	1	2	3	4	5	6
1	161,446	199,499	215,707	224,583	230,160	233,988
2	18,513	19,000	19,164	19,247	19,296	19,329
3	10,128	9,552	9,277	9,117	9,013	8,941
4	7,709	6,944	6,591	6,388	6,256	6,163
5	6,608	5,786	5,409	5,192	5,050	4,950
6	5,987	5,143	4,757	4,534	4,387	4,284
7	5,591	4,737	4,347	4,120	3,972	3,866
8	5,318	4,459	4,066	3,838	3,688	3,581
9	5,117	4,256	3,863	3,633	3,482	3,374
10	4,965	4,103	3,708	3,478	3,326	3,217
11	4,844	3,982	3,587	3,357	3,204	3,095
12	4,747	3,885	3,490	3,259	3,106	2,996
13	4,667	3,806	3,411	3,179	3,025	2,915
14	4,600	3,739	3,344	3,112	2,958	2,848
15	4,543	3,682	3,287	3,056	2,901	2,790
16	4,494	3,634	3,239	3,007	2,852	2,741
17	4,451	3,592	3,197	2,965	2,810	2,699
18	4,414	3,555	3,160	2,928	2,773	2,661
19	4,381	3,522	3,127	2,895	2,740	2,628
20	4,351	3,493	3,098	2,866	2,711	2,599
21	4,325	3,467	3,072	2,840	2,685	2,573
22	4,301	3,443	3,049	2,817	2,661	2,549
23	4,279	3,422	3,028	2,796	2,640	2,528
24	4,260	3,403	3,009	2,776	2,621	2,508
25	4,242	3,385	2,991	2,759	2,603	2,490
26	4,225	3,369	2,975	2,743	2,587	2,474
27	4,210	3,354	2,960	2,728	2,572	2,459
28	4,196	3,340	2,947	2,714	2,558	2,445
29	4,183	3,328	2,934	2,701	2,545	2,432
30	4,171	3,316	2,922	2,690	2,534	2,421
31	4,160	3,305	2,911	2,679	2,523	2,409
32	4,149	3,295	2,901	2,668	2,512	2,399
33	4,139	3,285	2,892	2,659	2,503	2,389
34	4,130	3,276	2,883	2,650	2,494	2,380
35	4,121	3,267	2,874	2,641	2,485	2,372
36	4,113	3,259	2,866	2,634	2,477	2,364
37	4,105	3,252	2,859	2,626	2,470	2,356
38	4,098	3,245	2,852	2,619	2,463	2,349
39	4,091	3,238	2,845	2,612	2,456	2,342
40	4,085	3,232	2,839	2,606	2,449	2,336
41	4,079	3,226	2,833	2,600	2,443	2,330
42	4,073	3,220	2,827	2,594	2,438	2,324
43	4,067	3,214	2,822	2,589	2,432	2,319
44	4,062	3,209	2,816	2,584	2,427	2,313
45	4,057	3,204	2,812	2,579	2,422	2,308
46	4,052	3,200	2,807	2,574	2,417	2,304
47	4,047	3,195	2,802	2,570	2,413	2,299
48	4,043	3,191	2,798	2,565	2,409	2,295
49	4,038	3,187	2,794	2,561	2,404	2,290
50	4,034	3,183	2,790	2,557	2,400	2,286

DF 2	DF 1					
	1	2	3	4	5	6
51	4,034	3,183	2,790	2,557	2,400	2,286
52	4,030	3,179	2,786	2,553	2,397	2,283
53	4,027	3,175	2,783	2,550	2,393	2,279
54	4,023	3,172	2,779	2,546	2,389	2,275
55	4,020	3,168	2,776	2,543	2,386	2,272
56	4,016	3,165	2,773	2,540	2,383	2,269
57	4,013	3,162	2,769	2,537	2,380	2,266
58	4,010	3,159	2,766	2,534	2,377	2,263
59	4,007	3,156	2,764	2,531	2,374	2,260
60	4,004	3,153	2,761	2,528	2,371	2,257
61	4,001	3,150	2,758	2,525	2,368	2,254
62	3,998	3,148	2,755	2,523	2,366	2,251
63	3,996	3,145	2,753	2,520	2,363	2,249
64	3,993	3,143	2,751	2,518	2,361	2,246
65	3,991	3,140	2,748	2,515	2,358	2,244
66	3,989	3,138	2,746	2,513	2,356	2,242
67	3,986	3,136	2,744	2,511	2,354	2,239
68	3,984	3,134	2,742	2,509	2,352	2,237
69	3,982	3,132	2,739	2,507	2,350	2,235
70	3,980	3,130	2,737	2,505	2,348	2,233
71	3,978	3,128	2,736	2,503	2,346	2,231
72	3,976	3,126	2,734	2,501	2,344	2,229
73	3,974	3,124	2,732	2,499	2,342	2,227
74	3,972	3,122	2,730	2,497	2,340	2,226
75	3,970	3,120	2,728	2,495	2,338	2,224
76	3,968	3,119	2,727	2,494	2,337	2,222
77	3,967	3,117	2,725	2,492	2,335	2,220
78	3,965	3,115	2,723	2,490	2,333	2,219
79	3,963	3,114	2,722	2,489	2,332	2,217
80	3,962	3,112	2,720	2,487	2,330	2,216
81	3,960	3,111	2,719	2,486	2,329	2,214
82	3,959	3,109	2,717	2,484	2,327	2,213
83	3,957	3,108	2,716	2,483	2,326	2,211
84	3,956	3,107	2,715	2,482	2,324	2,210
85	3,955	3,105	2,713	2,480	2,323	2,209
86	3,953	3,104	2,712	2,479	2,322	2,207
87	3,952	3,103	2,711	2,478	2,321	2,206
88	3,951	3,101	2,709	2,476	2,319	2,205
89	3,949	3,100	2,708	2,475	2,318	2,203
90	3,948	3,099	2,707	2,474	2,317	2,202
91	3,947	3,098	2,706	2,473	2,316	2,201
92	3,945	3,095	2,704	2,471	2,313	2,199
93	3,943	3,094	2,703	2,470	2,312	2,198
94	3,942	3,093	2,701	2,469	2,311	2,197
95	3,941	3,092	2,700	2,467	2,310	2,196
96	3,940	3,091	2,699	2,466	2,309	2,195
97	3,939	3,090	2,698	2,465	2,308	2,194
98	3,938	3,089	2,697	2,465	2,307	2,193
99	3,937	3,088	2,696	2,464	2,306	2,192
100	3,936	3,087	2,696	2,463	2,305	2,191

NILAI T TABEL

DF	Tingkat Keyakinan			
	99%	97,5%	95%	90%
1	63,656	25,452	12,706	6,314
2	9,925	6,205	4,303	2,920
3	5,841	4,177	3,182	2,353
4	4,604	3,495	2,776	2,132
5	4,032	3,163	2,571	2,015
6	3,707	2,969	2,447	1,943
7	3,499	2,841	2,365	1,895
8	3,355	2,752	2,306	1,860
9	3,250	2,685	2,262	1,833
10	3,169	2,634	2,228	1,812
11	3,106	2,593	2,201	1,796
12	3,055	2,560	2,179	1,782
13	3,012	2,533	2,160	1,771
14	2,977	2,510	2,145	1,761
15	2,947	2,490	2,131	1,753
16	2,921	2,473	2,120	1,746
17	2,898	2,458	2,110	1,740
18	2,878	2,445	2,101	1,734
19	2,861	2,433	2,093	1,729
20	2,845	2,423	2,086	1,725
21	2,831	2,414	2,080	1,721
22	2,819	2,405	2,074	1,717
23	2,807	2,398	2,069	1,714
24	2,797	2,391	2,064	1,711
25	2,787	2,385	2,060	1,708
26	2,779	2,379	2,056	1,706
27	2,771	2,373	2,052	1,703
28	2,763	2,368	2,048	1,701
29	2,756	2,364	2,045	1,699
30	2,750	2,360	2,042	1,697
31	2,744	2,356	2,040	1,696
32	2,738	2,352	2,037	1,694
33	2,733	2,348	2,035	1,692
34	2,728	2,345	2,032	1,691
35	2,724	2,342	2,030	1,690
36	2,719	2,339	2,028	1,688
37	2,715	2,336	2,026	1,687
38	2,712	2,334	2,024	1,686
39	2,708	2,331	2,023	1,685
40	2,704	2,329	2,021	1,684
41	2,701	2,327	2,020	1,683
42	2,698	2,325	2,018	1,682
43	2,695	2,323	2,017	1,681
44	2,692	2,321	2,015	1,680
45	2,690	2,319	2,014	1,679
46	2,687	2,317	2,013	1,679
47	2,685	2,315	2,012	1,678
48	2,682	2,314	2,011	1,677
49	2,680	2,312	2,010	1,677
50	2,678	2,311	2,009	1,676

DF	Tingkat Keyakinan			
	99%	97,5%	95%	90%
51	2,676	2,310	2,008	1,675
52	2,674	2,308	2,007	1,675
53	2,672	2,307	2,006	1,674
54	2,670	2,306	2,005	1,674
55	2,668	2,304	2,004	1,673
56	2,667	2,303	2,003	1,673
57	2,665	2,302	2,002	1,672
58	2,663	2,301	2,002	1,672
59	2,662	2,300	2,001	1,671
60	2,660	2,299	2,000	1,671
61	2,659	2,298	2,000	1,670
62	2,657	2,297	1,999	1,670
63	2,656	2,296	1,998	1,669
64	2,655	2,295	1,998	1,669
65	2,654	2,295	1,997	1,669
66	2,652	2,294	1,997	1,668
67	2,651	2,293	1,996	1,668
68	2,650	2,292	1,995	1,668
69	2,649	2,291	1,995	1,667
70	2,648	2,291	1,994	1,667
71	2,647	2,290	1,994	1,667
72	2,646	2,289	1,993	1,666
73	2,645	2,289	1,993	1,666
74	2,644	2,288	1,993	1,666
75	2,643	2,287	1,992	1,665
76	2,642	2,287	1,992	1,665
77	2,641	2,286	1,991	1,665
78	2,640	2,285	1,991	1,665
79	2,639	2,285	1,990	1,664
80	2,639	2,284	1,990	1,664
81	2,638	2,284	1,990	1,664
82	2,637	2,283	1,989	1,664
83	2,636	2,283	1,989	1,663
84	2,636	2,282	1,989	1,663
85	2,635	2,282	1,988	1,663
86	2,634	2,281	1,988	1,663
87	2,634	2,281	1,988	1,663
88	2,633	2,280	1,987	1,662
89	2,632	2,280	1,987	1,662
90	2,632	2,280	1,987	1,662
91	2,631	2,279	1,986	1,662
92	2,630	2,279	1,986	1,662
93	2,630	2,278	1,986	1,661
94	2,629	2,278	1,986	1,661
95	2,629	2,277	1,985	1,661
96	2,628	2,277	1,985	1,661
97	2,627	2,277	1,985	1,661
98	2,627	2,276	1,984	1,661
99	2,626	2,276	1,984	1,660
100	2,626	2,276	1,984	1,660

Nilai-Nilai r Product Moment Pada Keyakinan 95%

n	Nilai r	n	Nilai r	n	Nilai r
3	0,997	27	0,381	55	0,266
4	0,950	28	0,374	60	0,254
5	0,878	29	0,367	65	0,244
6	0,811	30	0,361	73-74	0,235
7	0,754	31	0,355	75	0,227
8	0,707	32	0,349	80-84	0,220
9	0,666	33	0,344	85	0,213
10	0,632	34	0,339	90	0,207
11	0,602	35	0,334	96	0,202
12	0,576	36	0,329	100	0,194
13	0,553	37	0,325	125	0,176
14	0,532	38	0,320	150	0,159
15	0,514	39	0,316	175	0,148
16	0,497	40	0,312	200	0,138
17	0,482	41	0,308	300	0,113
18	0,468	42	0,304	400	0,098
19	0,456	43	0,301	500	0,088
20	0,444	44	0,297	600	0,080
21	0,433	45	0,294	700	0,074
22	0,423	46	0,291	800	0,070
23	0,413	47	0,288	900	0,065
24	0,404	48	0,284	1000	0,062
25	0,396	49	0,254		
26	0,388	50	0,279		

Note: n = Jumlah Sampel

Mulai 1 Maret 2023
PeduliLindungi Berubah Jadi
SATUSEHAT Mobile



- Profil anggota, sertifikat dan tiket vaksin COVID-19 tersinkronisasi secara otomatis
- Beberapa fitur baru: Diari kesehatan, imunisasi anak, resume medis elektronik, dan hasil tes lab
- Tahap awal bagi pengguna iOS, dan menyusul segera untuk pengguna Android

UPDATE

Aplikasimu Sekarang!