

Pengaruh Kompetensi Digital, Budaya Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Komisi Pemilihan Umum (KPU) Kota Makassar

Zuwaeda Zul Islam, Baso Amang, Julianty Sidik Tjan✉

Magister Akuntansi Pascasarjana, Universitas Muslim Indonesia

Abstrak

Penelitian ini dilakukan di Komisi Pemilihan Umum (KPU) Kota Makassar. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui Pengaruh Kompetensi Digital, Budaya Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Komisi Pemilihan Umum (KPU) Kota Makassar Jenis penelitian ini adalah kuantitatif dengan tujuan untuk mencari jawaban tentang pertanyaan-pertanyaan dalam penelitian berdasarkan keadaan sebenarnya yang sedang terjadi. Penelitian ini menggunakan analisis regresi berganda dengan bantuan alat aplikasi SPSS versi 25.0. sampel penelitian ini sebanyak 35 responden. Pengambilan sampel ini menggunakan sampling jenuh. 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.

Kata Kunci: *Kompetensi Digital, Budaya Kerja, Disiplin Kerja dan Kinerja Pegawai.*

Abstract

This research was conducted at the General Election Commission (KPU) of Makassar City. The purpose of this study was to determine the effect of digital competence, work culture and work discipline on the performance of employees of the General Election Commission (KPU) of Makassar City This type of research is quantitative with the aim of finding answers to questions in research based on the actual situation that is happening. This study uses multiple regression analysis with the help of the SPSS version 25.0 application tool. The sample of this study was 35 respondents. This sampling uses saturated sampling. The results showed that simultaneously digital competence, work culture, work discipline had a positive and significant effect on employee performance variables. While partially digital competency variables have a positive and significant effect on employee performance variables. Work culture variables have a positive and significant effect on employee performance variables while work discipline variables have a negative and insignificant effect on employee performance variables.

Keywords: *Digital Competence; Work Culture; Work Discipline and Employee Performance.*

Copyright (c) 2025 Zuwaeda Zul Islam

✉ Corresponding author : zuwaedazul@gmail.com

Email Address : email zuwaedazul@gmail.com, baso.amang@umi.ac.id, juliyanti.sidiktjan@umi.ac.id

PENDAHULUAN

Dalam sebuah organisasi, kinerja pegawai memegang peranan yang sangat penting dalam menentukan kesuksesan dan pencapaian tujuan jangka panjang. Kinerja pegawai tidak hanya terkait dengan produktivitas individu, tetapi juga dengan bagaimana kontribusi mereka mendukung visi dan misi organisasi secara keseluruhan. Oleh karena itu, organisasi perlu memberikan perhatian serius terhadap pengelolaan dan pengembangan kinerja pegawai. Menurut Khan et al. (2024), "Kinerja pegawai yang efektif dan efisien tidak hanya berkontribusi pada hasil finansial, tetapi juga membentuk budaya organisasi yang sehat dan produktif." Hal ini menunjukkan bahwa peningkatan kinerja pegawai adalah salah satu faktor yang sangat mempengaruhi daya saing organisasi dalam jangka panjang. Salah satu contoh organisasi yang sangat bergantung pada kinerja pegawainya adalah Komisi Pemilihan Umum (KPU). KPU memiliki tanggung jawab besar dalam menyelenggarakan pemilu dan pilkada yang adil, transparan, dan akuntabel. Untuk itu, kinerja pegawai KPU sangat berpengaruh terhadap keberhasilan proses demokrasi. Dari tingkat provinsi hingga kota, pegawai KPU harus bekerja secara efisien, koordinatif, dan responsif terhadap berbagai dinamika pemilu dan pilkada yang selalu berkembang. Kinerja pegawai yang tinggi dan kolaboratif memungkinkan KPU untuk memastikan pemilu dan pilkada berjalan lancar, mulai dari proses pendaftaran pemilih, pencalonan, hingga penghitungan suara.

Dalam era globalisasi dan perkembangan teknologi yang pesat, kompetensi digital menjadi salah satu aspek penting yang harus dimiliki oleh setiap pegawai, termasuk di lingkungan Komisi Pemilihan Umum (KPU) Kota Makassar. Zahayu et al (2023) Kompetensi digital merujuk pada kemampuan individu dalam membaca, menulis, keterampilan teknis, pemikiran kritis, serta kemampuan untuk menemukan, mengevaluasi, menggunakan, berbagi, dan menciptakan konten menggunakan teknologi informasi. Elisnawati et al (2023) mengemukakan bahwa disiplin kerja mampu memperkuat hubungan kompetensi digital dengan kinerja. Pegawai dengan disiplin tinggi lebih mampu memanfaatkan kompetensi digital mereka untuk menyelesaikan tugas secara efisien. Selain kompetensi digital, budaya kerja yang positif di lingkungan KPU juga memainkan peran vital dalam meningkatkan kinerja pegawai. Edgar Schein (2021) Budaya kerja adalah sekumpulan nilai, keyakinan, dan praktik yang berkembang di dalam suatu organisasi sebagai hasil dari pembelajaran bersama oleh anggota organisasi tersebut dalam menghadapi tantangan eksternal dan internal. Budaya kerja mencakup bagaimana karyawan berinteraksi, membuat keputusan, dan bekerja sama untuk mencapai tujuan bersama. Menurut Baso Amang (2024), penting bagi perusahaan untuk menciptakan lingkungan kerja yang nyaman bagi karyawannya. Hal ini sejalan dengan penelitian Siti Fatimah (2020) Budaya kerja yang positif mendorong pegawai untuk lebih bersemangat dan berdedikasi, meningkatkan produktivitas, serta menciptakan suasana kerja yang kondusif. Dengan budaya kerja yang kuat, organisasi mampu mencapai tujuan secara lebih efisien.

Disiplin kerja adalah komponen penting lainnya yang berpengaruh terhadap kinerja pegawai KPU. Disiplin kerja mencakup ketepatan waktu, kepatuhan terhadap aturan, serta dedikasi dalam menjalankan tugas. Karyawan dengan tingkat disiplin kerja yang tinggi tetap dapat bekerja secara optimal tanpa pengawasan langsung, serta mampu mematuhi peraturan kerja yang berlaku dengan penuh tanggung jawab (Nadia Rahmawati et al, 2023). Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan

Jufrizen et al (2021) Disiplin kerja yang baik dapat mencerminkan kepatuhan karyawan terhadap berbagai peraturan organisasi dan meningkatkan kredibilitas karyawan dalam mencapai hasil kerja yang optimal untuk kesuksesan perusahaan. Pegawai yang disiplin akan lebih konsisten dalam mengikuti prosedur, mengurangi risiko kesalahan, dan memastikan bahwa setiap tahapan pemilu dan pilkada berjalan sesuai dengan jadwal yang telah ditetapkan. Disiplin kerja yang tinggi juga mencerminkan komitmen pegawai terhadap tugas-tugas mereka, yang pada akhirnya akan meningkatkan kepercayaan publik terhadap KPU. Penelitian ini berfokus pada Komisi Pemilihan Umum (KPU) Kota Makassar yang berlokasi di Makassar. Komisi Pemilihan Umum (KPU) Kota Makassar adalah lembaga yang bertanggung jawab atas penyelenggaraan pemilihan umum di kota Makassar. Sebagai institusi yang memiliki peran penting dalam demokrasi, kinerja pegawai KPU sangat mempengaruhi kualitas penyelenggaraan pemilu. Oleh karena itu, peningkatan kinerja pegawai KPU menjadi prioritas utama. KPU Kota Makassar menghadapi permasalahan mendasar dalam kinerja pegawainya, yang dipengaruhi oleh menjelang pelaksanaan Pemilu dan Pilkada di Kota Makassar kecenderungan sejumlah pegawai, khususnya yang terlibat dalam proses administratif dan teknis di Komisi Pemilihan Umum (KPU), beberapa pegawai mengabaikan kewajiban absensi dengan alasan keterlambatan yang kerap terjadi akibat meningkatnya beban kerja, tingginya tekanan waktu.

Selain itu, terdapat beberapa permasalahan yaitu tantangan pegawai dalam adaptasi teknologi, terutama terkait dengan penggunaan aplikasi baru dalam proses Pemilu dan Pilkada. Hal ini menunjukkan perlunya peningkatan kompetensi digital dikalangan pegawai untuk mendukung kinerja yang lebih efektif. Tantangan dalam Pengelolaan Sumber Daya Manusia Mengelola sumber daya manusia di KPU Kota Makassar menghadapi berbagai tantangan, termasuk kebutuhan untuk menyeimbangkan antara kompetensi teknis dan soft skills seperti kemampuan bekerja dalam tim dan adaptabilitas. Fenomena yang sering terjadi adalah ketidakseimbangan antara pegawai yang memiliki kompetensi digital tinggi tetapi kurang dalam soft skills, atau sebaliknya. Oleh karena itu, program pengembangan pegawai harus dirancang secara komprehensif untuk mencakup peningkatan kompetensi digital, pembentukan budaya kerja yang positif, dan peningkatan disiplin kerja. Fenomena-fenomena tersebut menggambarkan kompleksitas faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai KPU Kota Makassar. Dengan memahami dan mengelola pengaruh kompetensi digital, budaya kerja, dan disiplin kerja secara efektif, KPU dapat meningkatkan kinerja pegawai dan menyelenggarakan pemilu dan pilkada yang lebih efisien, akurat, dan transparan. Berdasarkan fenomena diatas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul: "Pengaruh Kompetensi Digital, Budaya Kerja, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Komisi Pemilihan Umum (KPU) Kota Makassar".

METODOLOGI

Pendekatan ini menggunakan metode penelitian pendekatan asosiatif atau korelasional dengan pendekatan kuantitatif. Penelitian asosiatif atau korelasional merupakan penelitian yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh ataupun juga hubungan antara dua variabel atau lebih. Pendekatan kuantitatif adalah metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu (Sugiyono, 2018).

Jenis dan Sumber Data

1. Data primer yaitu data yang diperoleh langsung dari responden melalui wawancara dan kuesioner.
2. Data sekunder, yaitu data yang bersumber dari berbagai sumber diluar objek penelitian seperti dokumen - dokumen atau laporan - laporan tertulis yang dipandang relevan dengan penelitian ini.

Populasi dan Sampel

Populasi dari penelitian ini adalah seluruh ASN dan honorer yang terkait pada Komisi Pemilihan Umum (KPU) Kota Makassar yang berjumlah 35 orang ASN dan honorer. Mengingat Bahwa Jumlah Populasi Sangat Kecil, Maka sampel yang digunakan sampel jenuh.

Teknik Pengumpulan Data

Untuk mendapatkan data, maka peneliti menggunakan Teknik pengumpulan data sebagai berikut.

1. Dokumentasi. Dilakukan dengan cara mempelajari berbagai literatur yang berkenaan dengan pokok permasalahan yang akan dikaji serta hasil - hasil penelitian sebelumnya. Guna memperoleh landasan teoritis.
2. Observasi, yaitu melakukan pengamatan langsung terhadap objek kajian untuk memperoleh keterangan dan informasi sebagai data yang akurat tentang hal yang diteliti
3. Wawancara, yaitu dengan melakukan wawancara langsung dengan responden.
4. Kuesioner, yakni memberikan daftar pertanyaan kepada responden dengan memberikan kebebasan pada responden untuk mengisi daftar pertanyaan tersebut.

Teknik Analisis Data

Metode analisi adalah proses penyederhanaan data ke dalam bentuk yang lebih mudah dibaca. Metode yang dipilih untuk analisis data harus sesuai dengan pola penelitian dan variabel yang akan diteliti.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji hipotesis ini dilakukan untuk mengetahui kebenaran suatu pernyataan secara statistik sehingga dapat membuat kesimpulan menerima atau menolak pernyataan tersebut. Uji hipotesis pada penelitian ini menggunakan analisis regresi berganda.

Hasil Uji Signifikansi Simultan (Uji F)

Uji F digunakan untuk menguji tingkat signifikansi dari pengaruh variabel independen secara bersama-sama terhadap variabel dependen.

Tabel 19 Hasil Uji F

ANOVA ^b						
Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.	
1	Regression	50,941	3	16,980	33,312	.000 ^b
	Residual	15,802	31	.510		
	Total	66,743	34			
a. Dependent Variable: Y						
b. Predictors: (Constant), X3, X1, X2						

Sumber: Data primer yang diolah peneliti, 2025 (Lampiran 7)

Berdasarkan Tabel 19 menunjukkan bahwa hasil uji ANOVA (Analysis of Variant) atau uji F dalam penelitian diperoleh nilai F-hitung adalah 33,312 > nilai F-tabel 2,911 (df1=3; df2=31; α 0,05) atau nilai probabilitasnya 0,000 < nilai α 0,05. Hal

ini berarti, secara simultan variabel kompetensi digital, budaya kerja dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Komisi Pemilihan Umum (KPU) Kota Makassar.

Hasil Uji Signifikansi Secara parsial (Uji t)

Pengujian secara parsial digunakan untuk melihat pengaruh antara variabel kompetensi digital, budaya kerja dan disiplin kerja secara parsial (individu) terhadap kinerja pegawai Komisi Pemilihan Umum (KPU) Kota Makassar. Hasil pengujian secara parsial dapat dilihat dari nilai t-hitungnya. Adapun hasil pengujian secara parsial (t-hitung) dapat dilihat pada Tabel 20.

Tabel 20 Hasil Uji t

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	8.394	1.725		4.868	.000
	X1	.373	.066	.588	5.661	.000
	X2	.304	.081	.415	3.753	.001
	X3	-.015	.064	-.024	-.241	.811
a. Dependent Variable:		Y				

Sumber: Data primer yang diolah peneliti, 2025 (Lampiran 7)

Berdasarkan Tabel 20 dapat dilihat hasil dari uji t agar dapat mengetahui besarnya pengaruh antar variabel independen secara parsial (individu) terhadap variabel dependen sebagai berikut:

1) Pengaruh Kompetensi Digital (X1) Terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Berdasarkan Tabel 21 nilai t hitung untuk kompetensi digital 5,661 dan untuk nilai t-tabelnya 2,039. Diketahui t hitung > t-tabel atau (5,661 > 2,039) dan untuk tingkat signifikansinya lebih kecil dari 0,05 atau (0.000<0,05). Jadi, dengan demikian kompetensi digital berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

2) Pengaruh Budaya Kerja (X2) Terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Berdasarkan Tabel 21 nilai t hitung untuk budaya kerja 3,753 dan untuk nilai t-tabelnya 2,039. Diketahui t hitung > t-tabel atau (3,753 > 2,039) dan untuk tingkat signifikansinya lebih kecil dari 0,05 atau (0.001<0,05). Jadi, dengan demikian budaya kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

3) Pengaruh Disiplin Kerja (X3) Terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Berdasarkan Tabel 21 nilai t hitung untuk disiplin kerja -0,241 dan untuk nilai t-tabelnya 2,039. Diketahui t hitung < t-tabel atau (-0,241 < 2,039) dan untuk tingkat signifikansinya lebih besar dari 0,05 atau (0.811>0,05). Jadi, dengan demikian disiplin kerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai.

a) Hasil Uji Koefisien Determinasi (R2)

Selanjutnya koefisien determinasi (R2) digunakan untuk menerangkan seberapa besar pengaruh dari seluruh variabel bebas terhadap variabel terikatnya. Perolehan nilai R2 dapat dilihat pada Tabel 21.

Tabel 21 Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate

1	.874 ^a	.763	.740	.71396
a. Predictors: (Constant), X3, X1, X2				
b. Dependent Variable: Y				

Sumber: Data primer yang diolah peneliti, 2025 (Lampiran 7)

Berdasarkan hasil pengujian determinasi pada Tabel 21 dapat dijelaskan bahwa besarnya koefisien determinasi (R²) adalah 0,763. Angka koefisien determinasi ini menunjukkan bahwa besarnya pengaruh secara simultan dari variabel kompetensi digital, budaya kerja, disiplin kerja terhadap kinerja pegawai Komisi Pemilihan Umum (KPU) Kota Makassar adalah 76,3%, sedangkan sisanya sebesar 23,7% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini. Selanjutnya pada tabel 21, dapat pula diketahui hasil persamaan regresi linear berganda dari model penelitian ini adalah sebagai berikut:

$$Y = b_0 + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

$$Y = 8,394 + 0,374X_1 + 0,304X_2 - 0,15X_3$$

- 1) Konstanta (b₀) sebesar 8,394, memberikan arti bahwa bila tidak ada kompetensi digital, budaya kerja, maka kinerja pegawai Komisi Pemilihan Umum (KPU) Kota Makassar yang jika dianggakan adalah 8,394.
- 2) Koefisien regresi kompetensi digital (b₁) sebesar, 0,374 memberikan arti bahwa apabila terjadi peningkatan kompetensi digital, maka akan terjadi peningkatan kinerja pegawai Komisi Pemilihan Umum (KPU) Kota Makassar. Besarnya pengaruh variabel kompetensi digital terhadap pegawai dapat diketahui melalui angka beta atau standardized coefficient yaitu 0,588 atau 58,8%.
- 3) Koefisien regresi budaya kerja (b₂) sebesar, 0,304 memberikan arti bahwa apabila terjadi peningkatan budaya kerja, maka akan terjadi peningkatan kinerja pegawai Komisi Pemilihan Umum (KPU) Kota Makassar. Besarnya pengaruh variabel budaya kerja terhadap pegawai dapat diketahui melalui angka beta atau standardized coefficient yaitu 0,415 atau 41,5%.
- 4) Koefisien regresi disiplin kerja (b₃) sebesar, -0,15 memberikan arti bahwa apabila terjadi peningkatan disiplin kerja, maka akan terjadi penurunan kinerja pegawai Komisi Pemilihan Umum (KPU) Kota Makassar. Besarnya pengaruh variabel disiplin kerja terhadap pegawai dapat diketahui melalui angka beta atau standardized coefficient yaitu -0,24 atau -24%.

Pembahasan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara simultan variabel kompetensi digital, budaya kerja, disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Komisi Pemilihan Umum (KPU) Kota Makassar. Selanjutnya hasil pengujian secara parsial menunjukkan bahwa variabel kompetensi digital, budaya kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Komisi Pemilihan Umum (KPU) Kota Makassar dan untuk variabel disiplin kerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai. Selanjutnya pembahasan mengenai pengaruh variabel kompetensi digital, budaya kerja, disiplin kerja terhadap kinerja pegawai, akan diuraikan sebagai berikut:

Pengaruh Kompetensi Digital (X1) terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Pada hasil uji t yang telah dilakukan diperoleh hasil bahwa kompetensi digital berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Komisi Pemilihan Umum (KPU) Kota Makassar artinya hipotesis pertama diterima. Setiap instansi memiliki tingkat kebutuhan kompetensi digital yang berbeda untuk menunjang efektivitas dan efisiensi kerja pegawai. Dalam konteks Komisi Pemilihan Umum (KPU) Kota Makassar, Kompetensi digital menjadi aspek penting dalam peningkatan kinerja pegawai karena memungkinkan mereka untuk bekerja lebih efektif dengan teknologi yang mendukung efisiensi kerja. Pegawai yang memiliki kompetensi digital yang baik akan lebih mudah dalam mengakses, mengelola, serta menganalisis informasi yang relevan untuk mendukung pekerjaannya. Dalam Komisi Pemilihan Umum (KPU) Kota Makassar, kemampuan pegawai dalam menggunakan teknologi digital dijadikan sebagai acuan dalam peningkatan kinerja, karena dengan kompetensi yang lebih baik, pegawai dapat menyelesaikan tugas dengan lebih cepat, akurat, dan efisien. Semakin baik kompetensi digital pegawai maka akan meningkatkan kinerja. Pegawai juga merasa lebih percaya diri dalam menjalankan tugasnya karena memiliki keterampilan yang cukup dalam menangani alat-alat digital yang mendukung pekerjaannya. Oleh karena itu sangat penting untuk meningkatkan pelatihan dan workshop digital serta meningkatkan kesadaran akan keamanan digital agar pegawai dapat bekerja lebih efektif dan efisien dalam lingkungan kerja berbasis teknologi digital. Pada kompetensi digital terdapat lima indikator yaitu kemampuan membaca informasi dan data, kolaborasi serta komunikasi, pembuatan konten digital, keamanan digital, dan pemecahan masalah digital.

Indikator dengan rata-rata tertinggi adalah keamanan digital, yang menunjukkan bahwa kesadaran pegawai dalam menjaga keamanan sistem dan informasi sudah sangat baik. Sebaliknya, indikator dengan rata-rata terendah adalah pembuatan konten digital, yang berarti masih ada ruang untuk perbaikan dalam hal keterampilan pegawai dalam mengembangkan konten digital yang efektif. Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Elisnawati (2023) pada Pegawai Pada Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BPSDM) Provinsi Sulawesi Selatan yang menyatakan bahwa Kompetensi digital berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Pengaruh Budaya Kerja (X2) terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Pada hasil uji t yang telah dilakukan diperoleh hasil bahwa budaya kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Komisi Pemilihan Umum (KPU) Kota Makassar artinya hipotesis kedua diterima. Budaya kerja merupakan elemen penting dalam suatu organisasi karena dapat menciptakan lingkungan kerja yang lebih produktif, dan selaras dengan visi serta misi instansi. Budaya kerja menjadi pedoman bagi pegawai dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab. Budaya kerja yang baik dapat meningkatkan motivasi serta rasa tanggung jawab pegawai terhadap pekerjaannya. Jika pegawai bekerja dalam lingkungan yang memiliki budaya kerja yang kuat, pegawai akan lebih termotivasi untuk bekerja dengan baik dan menghasilkan kinerja yang berkualitas. Pada budaya kerja ini terdapat lima indikator yaitu konsistensi, sikap, peraturan, nilai-nilai, dan kebiasaan.

Indikator dengan rata-rata tertinggi adalah nilai-nilai, yang menunjukkan bahwa pemahaman pegawai terhadap prinsip dasar budaya kerja sangat baik dan menjadi faktor utama dalam peningkatan kinerja. Sementara itu, indikator lainnya memiliki nilai yang relatif tinggi dan merata, menunjukkan bahwa budaya kerja secara

keseluruhan telah diterapkan dengan baik dalam instansi ini. Dengan demikian, budaya kerja berperan membangun motivasi internal. Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Nurgalia (2024) menunjukkan hasil Budaya kerja berpengaruh langsung positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Pengaruh Disiplin Kerja (X3) terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Pada hasil uji t yang telah dilakukan diperoleh bahwa disiplin kerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai Komisi Pemilihan Umum (KPU) Kota Makassar artinya hipotesis ketiga ditolak. Dengan kata lain, meskipun pegawai Komisi Pemilihan Umum (KPU) Kota Makassar memiliki tingkat disiplin kerja yang tinggi, hal ini tidak serta merta meningkatkan kinerja mereka secara signifikan. Hasil ini menunjukkan bahwa disiplin kerja yang kuat ternyata justru berkontribusi terhadap penurunan kinerja pegawai, khususnya dalam konteks beban kerja tinggi yang terjadi menjelang pelaksanaan Pilkada dan Pemilu. Pada periode tersebut, pegawai KPU Kota Makassar dihadapkan pada tuntutan tugas yang sangat intensif, dengan jam kerja yang sering kali melampaui waktu kerja normal hingga larut malam. Kondisi ini menyebabkan kelelahan fisik dan mental yang berdampak pada penurunan produktivitas dan kualitas kerja. Walaupun pegawai tetap menunjukkan tingkat disiplin yang tinggi dalam memenuhi kehadiran dan menyelesaikan tugas-tugas administrasi, beban kerja berlebih menyebabkan berkurangnya efektivitas kerja.

Dari hasil penelitian ini, di mana disiplin kerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja, hal ini menunjukkan bahwa Komisi Pemilihan Umum (KPU) Kota Makassar lebih cocok dengan pendekatan Teori Y, di mana faktor seperti kepemimpinan, budaya kerja, kompetensi digital, dan motivasi memiliki pengaruh lebih besar terhadap kinerja pegawai dibandingkan sekadar aturan disiplin yang ketat. Jika Komisi Pemilihan Umum (KPU) Kota Makassar menerapkan pendekatan Teori X, maka seharusnya disiplin kerja memiliki pengaruh yang kuat terhadap kinerja pegawai. Namun, karena hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja, maka pendekatan Teori X kurang relevan di lingkungan kerja ini. Pendekatan Teori Y lebih sesuai, karena pegawai di Komisi Pemilihan Umum (KPU) Kota Makassar tampaknya bekerja dengan baik bukan karena tekanan disiplin yang ketat, tetapi karena adanya motivasi, kompetensi digital, kepemimpinan yang mendukung, serta budaya kerja yang kondusif.

SIMPULAN

Berdasarkan uraian dan hasil analisis yang ditunjukkan pada bab sebelumnya, dapat disimpulkan hal-hal sebagai berikut: 1). Kompetensi digital berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Komisi Pemilihan Umum (KPU) Kota Makassar. 2). Budaya kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Komisi Pemilihan Umum (KPU) Kota Makassar. 3). Disiplin kerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai Komisi Pemilihan Umum (KPU) Kota Makassar.

Referensi :

- Amang, B., Pahlevi, F., Rachmat, R. R., & Ratasya, N. (2024). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kementerian Agama Kota Makassar. *SEIKO : Journal of Management & Business*, 7(1), 1337–1345.
- Amang, B., Rosmawati, Abduh, L. M., & Hasyim, M. I. (2024). Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, dan Semangat Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Semen Bosowa. 6(1), 465–475.
- Arfah, A., & Mapparenta. (2020). Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Tenaga Pendidik Di Sekolah Polisi Negara (Spn) Batua Polda Sulawesi Selatan. *Jurnal Mirai Managemnt*, 5(2), 608–615.
- Budung, A., Mas'ud, M., & Hamzah, M. (2022). Pengaruh Kepemimpinan, Disiplin, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Sekretariat Dprd Kabupaten Pinrang. *Jurnal Bisnis Dan Kewirausahaan*, 11(2), 156–162.
- Eius Lestari, & Desty Febrian, W. (2024). Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi, dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada PT Billy Indonesia). *Jurnal Manajemen Dan Bisnis Madani*, 6(1), 46–64. <https://doi.org/10.51353/jmbm.v6i1.895>
- Elisnawati, Mas'ud, M., & Selong, A. (2023). Pengaruh Kompetensi Digital, Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia (Bpsdm) Provinsi Sulawesi Selatan. *Journal on Education*, 5(3), 8308–8323. <https://doi.org/10.31004/joe.v5i3.1619>
- Fatimah, S., & Frinaldi, A. (2020). Pengaruh Budaya Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Kecamatan Sungai Geringging. *Jurnal Manajemen Dan Ilmu Administrasi Publik (JMIAP)*, 2(3), 134–144.
- Jufrizen, J. (2021b). Pengaruh Fasilitas Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja. *Sains Manajemen*, 7(1), 35–54.
- Martin, A., & Grudziecki, J. (2006). DigEuLit: Concepts and Tools for Digital Literacy Development. *Innovation in Teaching and Learning in Information and Computer Sciences*, 5(4), 249–267. <https://doi.org/10.11120/ital.2006.05040249>
- Muna, N., & Isnowati, S. (2022). Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada PT LKM Demak Sejahtera). *Jesya*, 5(2), 1119–1130. <https://doi.org/10.36778/jesya.v5i2.652>
- Nawir, M., Bachtiar, R. A., & Afifah, S. R. (2024). INDIKATOR DISIPLIN KERJA. Penambahan Natrium Benzoat Dan Kalium Sorbat (Antiinversi) Dan Kecepatan Pengadukan Sebagai Upaya Penghambatan Reaksi Inversi Pada Nira Tebu, 03(September), 301–320. <https://doi.org/https://doi.org/10.36989/didaktik.v10i03.4451>
- Nurgalia, N., Iriani, N., Rostini, R., Putera, W., Sucianti, R., & Agusniati, A. (2024). Budaya Kerja dan Disiplin Kerja dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai Pada KPU Kabupaten Kolaka Utara. *Jurnal Ilmiah Ecosystem*, 24(3), 488–496.
- Putri Fajriah, Salim Basalamah, & Aminuddin. (2023). Pengaruh Motivasi, Kompetensi dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perhubungan Kota Makassar. *Tata Kelola*, 9(2), 141–156. <https://doi.org/10.52103/jtk.v9i2.1331>
- Rahmawati, N., Ratnasari, S. L., Azis, D. A., Sutjahjo, G., & Winarso, W. (2023). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Dimensi*, 12(1), 202–211.
- Riduan, M., & Riza Firdaus, M. (2024). Transformasi Digital Dan Kinerja: Kajian Peran Budaya Organisasi, Kompetensi Digital, Strategi Bisnis Di Bisnis Telekomunikasi. *Jurnal Maneksi*, 13(1), 48–58. <https://doi.org/https://doi.org/10.31959/jm.v13i1.2065>
- Ridwan, R., Ridwan, S. F., & Mursalim, M. (2023). Pengaruh Budaya Kerja Stres Kerja dan Semangat Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Manajemen STIE Muhammadiyah Palopo*, 9(1), 165. <https://doi.org/10.35906/jurman.v9i1.1541>
- Samsul, Mallongi, S., & Imaduddin. (2024). Pengaruh Lingkungan Kerja, Budaya Kerja dan Fasilitas Berbasis Teknologi terhadap Kinerja Pegawai Pengadilan Agama

Pasangakayu. YUME: Journal of Management, 7(1), 176-185.
<https://journal.stieamkop.ac.id/index.php/yume/article/view/6310/4222>