

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Organisasi sebagai bagian dari kehidupan manusia merupakan suatu sistem yang saling berinteraksi antara individu dalam kelompok yang bekerja sama demi mencapai sasaran tertentu. Kualitas sumber daya manusia yang ada didalamnya memiliki dampak besar terhadap efisiensi dan efektivitas organisasi. Sehingga, sumber daya manusia memegang peran krusial yang sangat menentukan pencapaian sasaran organisasi (Rizaludin & Astuti, 2025).

Aset utama dalam kegiatan operasional suatu organisasi adalah sumber daya manusia, kualitas dan kinerja berperan penting dalam pencapaian tujuan organisasi, termasuk dalam sektor pemerintahan. Aparatur pemerintah dituntut mampu memberikan pelayanan publik secara optimal. Dengan demikian, pengelolaan sumber daya manusia harus dilaksanakan dengan perencanaan matang dan pendekatan berkelanjutan. Dengan demikian, faktor manusia memegang peranan sentral karena tanpa dukungan tenaga kerja yang kompeten, peralatan maupun sistem kerja yang baik maka tidak akan menghasilkan *output* sesuai dengan tujuan instansi (Nurul Muhliza, Andi Astinah Adnan, 2024).

Salah satu indikator penting yang signifikan dalam mengevaluasi kinerja pegawai adalah produktivitas kerja. Menurut Andriyany (2021), pada dasarnya, produktivitas dirumuskan sebagai rasio antara output yang dihasilkan dan total input sumber daya yang dikonsumsi. Konsep produktivitas mencakup penjelasan mengenai hubungan antara hasil yang diraih dengan durasi waktu kerja yang dihabiskan oleh pegawai. Ini menunjukkan bahwa produktivitas erat kaitannya dengan efisiensi pemanfaatan waktu dan sumber daya guna mewujudkan keluaran yang diinginkan. Produktivitas kerja sangat mendukung kesuksesan organisasi dalam bersaing agar lebih efisien, sehingga sasaran organisasi dapat terpenuhi (Adisti, 2025). Akan tetapi dalam beberapa tahun terakhir, produktivitas tenaga kerja tetap menjadi aspek penting dalam pembahasan sumber daya manusia di Indonesia, di tengah dinamika kondisi ekonomi dan dunia kerja. Hal ini terlihat

dari adanya peningkatan yang konsisten setiap tahun pada tingkat produktivitas tenaga kerja di Indonesia selama periode 2020-2024.



Gambar 1. 1 Produktivitas Tenaga Kerja Indonesia Tahun 2020-2024

Sumber: (Umum, 2025)

Berdasarkan informasi dari studi mengenai Analisis Produktivitas Tenaga Kerja di Indonesia tahun untuk tahun 2020 - 2024 yang dilakukan oleh BPS, Sakernas dan PDB (*diolah Pusdatik Kemnaker*), tingkat efisiensi tenaga kerja di Indonesia menunjukkan adanya perubahan yang signifikan selama tahun 2020-2024. Pada tahun 2020, produktivitas tenaga kerja tercatat sebesar 83,48 juta per tenaga kerja dan mengalami peningkatan hingga mencapai 89,33 juta per tenaga kerja pada tahun 2024. Perubahan tersebut menggambarkan adanya kenaikan nilai tambah yang dihasilkan oleh setiap pekerja dari waktu ke waktu. Kondisi ini mencerminkan dinamika efisiensi tenaga kerja serta proses pemulihan ekonomi yang berlangsung dalam periode tersebut.

Dalam konteks organisasi, peningkatan produktivitas pegawai diperlukan untuk memastikan tujuan instansi dapat dicapai secara efektif. Produktivitas kerja pada hakikatnya mencerminkan sikap dan komitmen pegawai untuk bekerja lebih baik dari waktu ke waktu. Pegawai yang produktif tidak hanya mampu menghasilkan *output* yang lebih banyak atau lebih bermutu, tetapi juga mampu

bekerja secara efisien, efektif, dan penuh tanggung jawab. Menurut Rivanto dalam (Faruq, 2021) berbagai faktor memengaruhi produktivitas pekerja, yang mencakup aspek internal dari individu pekerja maupun faktor luar. Aspek yang terkait langsung dengan pekerja mencakup jenjang pendidikan, kompetensi, disiplin kerja, orientasi perilaku, norma kerja, dorongan intrinsik, status nutrisi, serta kondisi kesehatan. Selain itu, faktor lain yang turut berperan meliputi tingkat pendapatan, perlindungan sosial, suasana kerja, budaya organisasi, pemanfaatan teknologi, ketersediaan sarana produksi, mekanisme pengelolaan, dan pencapaian kinerja.

Peningkatan produktivitas kerja pegawai memerlukan disiplin kerja yang prima. Disiplin kerja pegawai merujuk pada sikap kesadaran serta kesediaan seorang pegawai dalam mematuhi seluruh regulasi organisasi serta aturan-aturan sosial yang diterapkan dalam masyarakat (Ichsan et al. 2020). Dalam pengelolaan sumber daya manusia, disiplin kerja menjadi faktor krusial yang menjadi penentu utama pencapaian sasaran organisasi. Dengan disiplin yang baik, pencapaian sasaran perusahaan menjadi lebih mudah. Tingkat disiplin kerja yang tinggi menunjukkan seberapa besar individu bertanggung jawab atas tugas yang dipercayakan kepadanya. Untuk memastikan tercapainya visi perusahaan melalui implementasi tanggung jawab yang efektif dan pemeliharaan keteraturan, dibutuhkan karyawan yang memiliki disiplin tinggi untuk meningkatkan motivasi kerja. Pencapaian perusahaan tidak semata-mata bergantung pada keahlian teknis, melainkan juga dari keteraturan perilaku, terutama dalam hal regulasi kerja. Disiplin kerja mencakup sikap, perilaku, serta upaya pegawai dalam taat pada ketentuan yang berlaku di perusahaan (Edison, 2020). Hal ini sejalan pada penelitian Setyanti et al. (2022), Rahwana & Oktaviani (2024), Edison (2020), yang mengatakan jika disiplin kerja mempengaruhi produktivitas. Sedangkan Tarigan (2021), mengatakan bahwa disiplin kerja tidak mempengaruhi produktivitas.

Selain faktor disiplin kerja, pengelolaan sumber daya manusia juga dipengaruhi oleh budaya yang tumbuh dan diimplementasikan di suatu organisasi atau instansi. Budaya organisasi yang kuat bisa menjadi penguat dalam mencapai tujuan organisasi, sedangkan budaya yang lemah atau bersifat negatif justru dapat

menghalangi atau bertolak belakang dengan target organisasi. Budaya organisasi mencerminkan sikap dan etika kerja yang positif dalam suatu entitas, di mana perilaku pegawai sangat berkaitan dengan tindakan dan sikap mereka. Hal ini menciptakan pola kegiatan yang dilakukan dengan teratur dan berulang, sehingga pada akhirnya membentuk budaya organisasi secara bertahap. Peningkatan produktivitas kerja berkinerja tinggi sangat ditentukan oleh peran krusial budaya organisasi, mempengaruhi bagaimana pegawai berperilaku dan bertindak dalam organisasi. Pengelolaan budaya organisasi yang efektif dapat berkontribusi pada pencapaian target organisasi, menyoroti pentingnya evaluasi yang berkelanjutan sebagai elemen kunci dalam manajemen sumber daya (Syarifuddin, 2022).

Pengelolaan budaya organisasi yang efektif juga berperan krusial dalam proses pengambilan keputusan serta evaluasi kinerja sumber daya secara berkelanjutan. Dengan diterapkannya budaya organisasi yang kuat, produktivitas kerja pegawai akan mengalami peningkatan dalam melaksanakan pekerjaan utama, peran, serta tanggung jawab yang diamanahkan kepada mereka. Hal ini memungkinkan setiap pekerjaan dapat diselesaikan sesuai dengan harapan yang telah ditentukan (DJ, 2020). Dalam penelitian oleh Varlansyah (2024), Ramadhani (2024), Madjidu et al. (2022), menunjukkan bahwa budaya organisasi mempengaruhi produktivitas. Namun, pada penelitian Sukmawati (2022) dan Aris et al. (2024), yang menyimpulkan tidak adanya pengaruh budaya organisasi terhadap produktivitas.

Kemajuan teknologi digital yang pesat dan terus menerus berubah mengharuskan tenaga kerja untuk selalu memperbarui ilmu serta kemampuan mereka agar tetap relevan serta mampu bersaing di lingkungan kerja yang semakin digital (Amananti, 2024). Kompetensi digital menggambarkan kemampuan sumber daya manusia untuk bekerja dengan percaya diri, kritis, serta mampu belajar dan beradaptasi dalam pengembangan diri maupun pekerjaan. Berdasarkan penelitian Novrianti et al. (2020), kompetensi digital adalah salah satu kebutuhan krusial bagi tenaga kerja di zaman kemajuan teknologi saat ini. Secara umum, individu mampu menjalankan tanggung jawab fungsional sesuai dengan tugas yang diberikan, namun belum tentu dapat beradaptasi dan berkembang secara mandiri ketika terjadi

perubahan teknologi yang berlangsung dengan cepat. Dengan demikian, kompetensi yang dimiliki sumber daya manusia, khususnya kompetensi digital, memiliki peran penting dalam meningkatkan efektivitas kerja serta mendukung pencapaian tujuan organisasi.

Produktivitas kerja karyawan menjadi elemen pokok yang memengaruhi pengaruh positif maupun negatif dari kompetensi digital. Pemanfaatan kompetensi digital mampu meningkatkan produktivitas kerja pegawai, di antaranya melalui percepatan proses kerja, perbaikan kualitas hasil pekerjaan, tersedianya sarana komunikasi dan kolaborasi yang lebih efisien, serta mendorong terciptanya inovasi dan kreativitas dalam bekerja. Keterkaitan antara kompetensi digital dan produktivitas kerja bersifat rumit karena dipengaruhi oleh beragam faktor pendukung lainnya. Oleh sebab itu, di era digital saat ini, pegawai tidak hanya diharuskan untuk memiliki kompetensi digital dasar, tetapi juga harus mampu mengintegrasikan secara strategis dan efisien dalam pelaksanaan tugas dan pekerjaan sehari-hari. Kompetensi digital kini bukan lagi sebuah pilihan, melainkan suatu keharusan. Kompetensi ini meliputi kemampuan untuk mengakses, mengatur, dan menganalisis data, serta menerapkan teknologi terkini dalam penyusunan kebijakan dan pelayanan publik (Syawalia, 2024). Dalam penelitian oleh Adisti, (2025) Azizah (2023), Al Faridzi (2024), Awlia et al. (2024), kompetensi digital berpengaruh produktivitas. Sedangkan Fadhilah (2025) mengatakan bahwa kompetensi digital tidak mempengaruhi produktivitas.

Penelitian ini berfokus pada Badan Keuangan dan Aset Daerah (BKAD) Kabupaten Cirebon, yang merupakan salah satu instansi pemerintah daerah yang memiliki peran penting dalam mendukung Bupati Cirebon dalam pelaksanaan pemerintahan daerah, khususnya dalam ranah pengelolaan keuangan dan aset daerah. BKAD Kabupaten Cirebon bertanggung jawab utama dalam merancang dan melaksanakan kebijakan daerah yang berkaitan dengan pengelolaan keuangan, akuntansi, perbendaharaan, serta pengelolaan barang milik daerah, yang dilakukan melalui beberapa divisi, yaitu Sekretariat, Bidang Anggaran, Bidang Perbendaharaan, Bidang Akuntansi, dan Bidang Aset Daerah. Dalam menjalankan tugasnya, BKAD berkomitmen untuk menciptakan pengelolaan keuangan daerah

yang transparan, akuntabel, serta efisien, elaras dengan prinsip *good governance*. Untuk mencapai visi dan misi tersebut, BKAD Kabupaten Cirebon membutuhkan sumber daya manusia dengan tingkat produktivitas kerja optimal. Produktivitas kerja yang optimal diharapkan dapat mendorong pegawai dalam menjalankan tugas serta tanggung jawab secara efektif, efisien, dan menghasilkan kinerja berkualitas demi mendukung tercapainya tujuan organisasi dan optimalnya pelayanan publik di wilayah Pemerintah Kabupaten Cirebon.

Pada Badan Keuangan dan Aset Daerah (BKAD) Kabupaten Cirebon, masih ditemukan fenomena permasalahan produktivitas terkait disiplin kerja, terutama dalam hal ketepatan waktu kehadiran atau keterlambatan masuk kerja. Berdasarkan pengamatan, sejumlah pegawai masih sering terlambat, khususnya pada jam masuk pagi setelah apel atau pada hari-hari tertentu seperti awal pekan. Saat ini, BKAD Kabupaten Cirebon telah menerapkan sistem absensi berbasis digital melalui aplikasi Presensi ASN Kab. Cirebon, yang digunakan untuk memantau kehadiran pegawai secara *real time*. Penerapan aplikasi ini bertujuan untuk meningkatkan kedisiplinan, transparansi, dan akurasi dalam pencatatan waktu kerja pegawai secara real time. Namun demikian, pelaksanaannya masih menghadapi kendala, seperti keterlambatan pegawai dalam melakukan presensi atau menggunakan aplikasi yang belum optimal dilapangan. Berdasarkan hasil rekapitulasi data presensi dari bulan Januari – November tahun 2025, masih terdapat beberapa pegawai yang tercatat terlambat hadir lebih dari tiga kali dalam satu bulan. Adapun data keterlambatan pegawai BKAD Kabupaten Cirebon selama Januari – November tahun 2025 bisa dilihat pada Tabel 1.1 berikut ini.

Tabel 1. 1 Kasus Keterlambatan Pegawai BKAD Kabupaten Cirebon Januari- November 2025

Bulan	Total Pegawai BKAD	Pegawai yang Terlambat	Persentase Pegawai yang Terlambat	Keterangan
Januari	58	17	29,3%	73 kali kasus terlambat
Februari	58	17	29,3%	110 kali kasus terlambat
Maret	58	25	43,1%	150 kali kasus terlambat
April	58	10	17,2%	37 kali kasus terlambat
Mei	58	17	29.3%	75 kali kasus terlambat

Juni	58	24	41,4%	76 kali kasus terlambat
Juli	62	32	51,6%	137 kali kasus terlambat
Agustus	62	34	54,8%	140 kali kasus terlambat
September	62	32	51,6%	155 kali kasus terlambat
Oktober	62	34	54,8%	145 kali kasus terlambat
November	62	32	51,6%	166 kali kasus terlambat

Sumber: BKAD Kabupaten Cirebon, diolah peneliti (2025)

Berdasarkan data yang diperoleh dari Badan Keuangan dan Aset Daerah (BKAD) Kabupaten Cirebon, tingkat keterlambatan pegawai selama rentang waktu Januari hingga November 2025 menunjukkan pola yang tidak stabil dan cenderung tinggi, yang mengindikasikan adanya permasalahan dalam disiplin kerja pegawai. Pada bulan Januari tercatat sebanyak 73 kasus keterlambatan dengan 17 pegawai atau 29,3% dari total 40 pegawai yang pernah terlambat, kemudian meningkat pada bulan Februari menjadi 110 kasus dengan persentase pegawai terlambat yang tetap sebesar 29,3%. Peningkatan yang lebih signifikan terjadi pada bulan Maret, di mana jumlah pegawai yang mengalami keterlambatan meningkat menjadi 25 orang atau 43,1% dengan total kasus keterlambatan mencapai 150 kasus. Namun, terjadi penurunan yang cukup tajam pada bulan April dengan hanya 37 kasus keterlambatan dan 10 pegawai atau 17,7% yang pernah terlambat. Namun, penurunan tersebut belum bersifat konsisten karena pada bulan Mei dan Juni kasus keterlambatan kembali meningkat, masing-masing sebesar 75 dan 76 kasus, dengan persentase pegawai terlambat mencapai 29,3% dan 41,4%. Selanjutnya, pada periode Juli hingga November 2025, meskipun jumlah pegawai BKAD meningkat menjadi 62 orang, tingkat keterlambatan masih berada pada kisaran yang relatif tinggi, dengan persentase pegawai yang pernah terlambat antara 51,6% hingga 54,8% dan total kasus keterlambatan yang terus meningkat hingga mencapai 166 kasus pada bulan November. Kondisi ini mencerminkan rendahnya konsistensi disiplin waktu pegawai.

Menurut Deden Firmansyah (2020) disiplin kerja menjadi penentu utama produktivitas pegawai, karena disiplin yang baik menandakan tingkat kepatuhan terhadap peraturan yang ada serta tanggung jawab penuh atas tugas dan pekerjaan yang menjadi kewajibannya. Sejalan dengan pendapat Salsabilla Harianto (2025)

rendahnya disiplin kehadiran dapat mempengaruhi secara langsung pada menurunnya efektivitas kerja dan produktivitas organisasi. Namun demikian, berdasarkan kondisi empiris, produktivitas pegawai masih rendah menghadapi berbagai tantangan. Hal ini tidak hanya terlihat dari serapan APBD Kabupaten Cirebon yang masih belum optimal, dimana pada September 2025 baru mencapai sekitar 59% dari target ideal sekitar 70% (Junaedi, 2025), tetapi juga tercermin dari capaian internal pegawai. Kondisi tersebut menunjukkan bahwa masih terdapat kendala dalam efektivitas pelaksanaan pekerjaan dan administrasi. Sejalan dengan hal tersebut, produktivitas pegawai dalam penelitian ini diukur berdasarkan persentase kehadiran pegawai dan pelaksanaan tugas harian sesuai jadwal kerja yang telah ditetapkan.



Gambar 1. 2 Grafik Produktivitas Pegawai BKAD Kab. Cirebon Jan–Nov 2025

Sumber: Data diolah (2025)

Berdasarkan Gambar 1.2, produktivitas pegawai pada Badan Keuangan dan Aset Daerah (BKAD) Kabupaten Cirebon selama periode Januari hingga November 2025 mengalami fluktuasi. Pada bulan Januari, produktivitas pegawai tercatat sebesar 70,7% dan berada pada tingkat yang sama pada bulan Februari. Namun, pada bulan Maret mengalami penurunan mencolok hingga menjadi 59,9%, yang menandakan peningkatan jumlah keterlambatan pegawai pada periode tersebut. Kemudian, pada bulan April produktivitas pegawai kembali mengalami peningkatan hingga mencapai 82,8%, yang merupakan capaian tertinggi selama

periode pengamatan. Akan tetapi, peningkatan tersebut belum bersifat konsisten karena pada bulan Mei produktivitas kembali menurun menjadi 70,7% dan pada bulan Juni kembali mengalami penurunan menjadi 58,6%. Memasuki bulan Juli hingga November 2025, tingkat produktivitas pegawai berada pada kisaran 45,2% hingga 48,4%, yang menunjukkan bahwa produktivitas pegawai masih berada pada tingkat sedang dan belum menunjukkan tren peningkatan yang stabil.

Dari aspek budaya organisasi, Badan Keuangan dan Aset Daerah (BKAD) Kabupaten Cirebon telah menerapkan nilai-nilai dasar ASN BerAKHLAK sebagai pedoman dalam menjalankan aktivitas kerja sehari-hari, yang meliputi Berorientasi Pelayanan, Akuntabel, Kompeten, Harmonis, Loyal, Adaptif, dan Kolaboratif (BKAD Kabupaten Cirebon, n.d.). Nilai-nilai tersebut menjadi landasan dasar dalam membangun perilaku kerja pegawai yang profesional, berintegritas, serta berorientasi pada pelayanan publik. Penerapan budaya organisasi ini bertujuan untuk menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, meningkatkan kualitas kinerja, serta mendukung pengelolaan keuangan daerah yang transparan dan akuntabel.

Sementara itu, dalam menghadapi perkembangan teknologi, BKAD Kabupaten Cirebon juga telah melakukan berbagai upaya digitalisasi, seperti pengembangan sistem ISUN KATON, OSS SIDA KATON, SIGAP KATON, SIRAOS, serta SIKATON dalam pengelolaan keuangan daerah (BKAD Kabupaten Cirebon, n.d.). Hal ini menunjukkan bahwa kompetensi digital menjadi faktor penting dalam mendukung peningkatan produktivitas pegawai.

Kajian ini mengembangkan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Varlansyah (2024), yang mengkaji dampak budaya organisasi serta disiplin kerja terhadap produktivitas pegawai. Meskipun terdapat berbagai penelitian yang membahas pengaruh disiplin kerja, budaya organisasi, dan kompetensi digital terhadap produktivitas, mayoritas penelitian tersebut masih terfokus pada sektor swasta atau perusahaan. Di sisi lain, penelitian yang secara khusus menganalisis faktor-faktor tersebut dalam instansi pemerintahan di daerah masih tergolong sedikit.

Berdasarkan adanya perbedaan hasil penelitian terdahulu serta fenomena yang terjadi dilapangan, peneliti menilai bahwa tingkat produktivitas pegawai

menjadi aspek yang penting untuk dikaji lebih lanjut. Dengan demikian, peneliti memiliki tujuan untuk mengkaji produktivitas pegawai dalam penelitian berjudul: **“Pengaruh Disiplin Kerja, Budaya Organisasi, dan Kompetensi Digital terhadap Tingkat Produktivitas Pegawai Badan Keuangan dan Aset Daerah (BKAD) Kabupaten Cirebon”**.

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan penjelasan sebelumnya, identifikasi masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Disiplin kerja pegawai, khususnya berkenaan dengan ketepatan waktu dalam penginputan data, penyusunan laporan, serta kepatuhan terhadap regulasi administrasi masih belum mencapai tingkat optimal
2. Budaya organisasi di lingkungan BKAD Kabupaten Cirebon belum sepenuhnya mendukung terciptanya kerja yang konsisten, inovatif, dan kolaboratif, sehingga berdampak pada motivasi dan semangat kerja pegawai.
3. Kompetensi digital pegawai dalam mengoperasikan sistem informasi keuangan dan teknologi pendukung lainnya masih terbatas, sehingga memengaruhi efektivitas dan efisiensi kerja.
4. Produktivitas pegawai masih belum menunjukkan hasil yang maksimal, ditandai dengan lemahnya pengawasan internal serta rendahnya efisiensi kerja secara keseluruhan.

C. Pembatasan Masalah

Berdasarkan analisis masalah yang telah disajikan, untuk memperjelas batasan penelitian agar menjaga fokus dan arah yang jelas, kajian ini membatasi ruang lingkup pada pembahasan pengaruh disiplin kerja, budaya organisasi, dan kompetensi digital terhadap tingkat produktivitas pegawai di Badan Keuangan dan Aset (BKAD) Daerah Kabupaten Cirebon. Penelitian ini hanya dilaksanakan pada pegawai BKAD Kabupaten Cirebon dengan periode pengumpulan data selama tahun 2025.

D. Rumusan Masalah

Berdasarkan pembahasan di atas, rumusan masalah penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagaimana pengaruh disiplin kerja terhadap tingkat produktivitas pegawai di BKAD Kabupaten Cirebon?
2. Bagaimana pengaruh budaya organisasi terhadap tingkat produktivitas pegawai di BKAD Kabupaten Cirebon?
3. Bagaimana pengaruh kompetensi digital terhadap tingkat produktivitas pegawai di BKAD Kabupaten Cirebon?
4. Bagaimana pengaruh Disiplin kerja, budaya organisasi, dan kompetensi digital terhadap tingkat produktivitas pegawai di BKAD Kabupaten Cirebon?

E. Tujuan dan Manfaat Penelitian

1. Tujuan Penelitian

- a. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap tingkat produktivitas pegawai di BKAD Kabupaten Cirebon
- b. Untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi terhadap tingkat produktivitas di lingkungan BKAD Kabupaten Cirebon.
- c. Untuk mengetahui pengaruh kompetensi digital terhadap tingkat produktivitas pegawai di BKAD Kabupaten Cirebon.
- d. Untuk mengetahui pengaruh Disiplin kerja, budaya organisasi, dan kompetensi digital secara simultan terhadap tingkat produktivitas pegawai di BKAD Kabupaten Cirebon

2. Manfaat Penelitian

Dari hasil penelitian yang diungkapkan dalam penulisan ini, penulis mengharapkan agar penelitian ini memberikan kontribusi bagi:

a. Manfaat bagi penulis

Penelitian ini diharapkan dapat memperluas pandangan dan pemahaman peneliti yang diperoleh sepanjang masa perkuliahan, serta menjadi sarana untuk membandingkan antara konsep yang dipelajari diperkuliahan dengan kondisi yang ada di lapangan.

b. Manfaat bagi pembaca

Penelitian ini diharapkan mampu menyediakan pemahaman baru serta data segar yang bermanfaat bagi para pembaca, baik itu dari latar belakang akademis seperti mahasiswa maupun masyarakat luas.

c. Manfaat bagi instansi

Penelitian ini diharapkan mampu menyediakan informasi dan pemahaman yang bernilai bagi instansi sebagai dasar pertimbangan dalam meningkatkan disiplin kerja, budaya organisasi, dan kompetensi digital yang berdampak terhadap produktivitas karyawan di instansi tersebut.

F. Sistematika Penulisan

Untuk memudahkan pemahaman terkait struktur pembahasan dalam studi ini, susunan penulisan karya disusun seperti berikut:

BAB I PENDAHULUAN

Berisi pengantar umum mengenai latar belakang permasalahan, identifikasi masalah, pembatasan masalah, rumusan masalah, tujuan yang ingin dicapai, manfaat dari penelitian, serta diakhiri dengan gambaran mengenai susunan bab dalam penelitian ini.

BAB II KAJIAN TEORI

Pada bab II memuat landasan teori yang digunakan dalam penelitian ini, literatur *review* yang menjadi acuan serta referensi, menyajikan kerangka berpikir yang mendasari arah penelitian, serta pengembangan hipotesis sementara sesuai masing-masing variabel yang telah ditetapkan.

BAB III METODE PENELITIAN

Bab metode penelitian menjelaskan jenis dari penelitian; populasi penelitian dan teknik sampling; sumber data dan teknik pengumpulannya; variabel dependen dan independen penelitian; operasional variabel penelitian; metode analisis data, yang terdiri dari analisis deskriptif, uji asumsi klasik (uji normalitas,

multikolonieritas, serta pengujian hipotesis setiap variabel, meliputi uji parsial (t), uji simultan (F), dan uji determinasi (R²).

BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN

Pada bab dipaparkan data hasil penelitian, karakteristik responden, hasil pengolahan serta analisis data, serta interpretasi dan pembahasan terhadap temuan penelitian berdasarkan kerangka teori.

BAB V PENUTUP

Di bab penutup, memaparkan simpulan yang diperoleh dari keseluruhan hasil pembahasan, kemudian keterbatasan yang ada, serta saran atau masukan yang dapat dimanfaatkan pada penelitian berikutnya.

