



Department of Digital Business

Journal of Artificial Intelligence and Digital Business (RIGGS)

Homepage: <https://journal.ilmudata.co.id/index.php/RIGGS>

Vol. 5 No. 2 (2026) pp: 25354-25362

P-ISSN: 2963-9298, e-ISSN: 2963-914X

Pengaruh Kompetensi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pelayanan Digital

Rosdiana Putri¹, Raisa Hillia Aini Syifa²

1,2 Manajemen, Ekonomi dan Bisnis, Universitas Cipasung Tasikmalaya

rosdianaputri884@gmail.com¹, raisa.hillia2019@uncip.ac.id²

Abstrak

Penelitian ini bertujuan menganalisis pengaruh kompetensi dan disiplin kerja terhadap kinerja pelayanan digital di Desa Mekarjaya. Penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode asosiatif. Populasi penelitian berjumlah 8.752 jiwa, sedangkan sampel sebanyak 100 responden ditentukan melalui probability sampling dengan teknik simple random sampling dan rumus Slovin pada tingkat kesalahan 10%. Data dikumpulkan menggunakan kuesioner berskala Likert lima poin yang mengukur kompetensi, disiplin kerja, dan kinerja pelayanan publik berbasis digital. Analisis data dilakukan dengan bantuan Statistical Package for the Social Sciences melalui uji validitas, reliabilitas, asumsi klasik, regresi linier berganda, koefisien determinasi, uji F, dan uji t. Hasil penelitian menunjukkan bahwa seluruh instrumen valid dan reliabel serta model regresi memenuhi asumsi klasik. Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pelayanan digital dengan koefisien regresi 0,567, nilai t-hitung 7,166, dan signifikansi kurang dari 0,001. Disiplin kerja juga berpengaruh positif dan signifikan dengan koefisien regresi 0,429, nilai t-hitung 6,261, dan signifikansi kurang dari 0,001. Secara simultan, kompetensi dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pelayanan digital, dengan nilai R Square sebesar 0,750. Kompetensi menjadi variabel yang lebih dominan. Temuan ini menegaskan bahwa peningkatan pengetahuan, keterampilan, kemampuan teknologi digital, kepatuhan terhadap aturan, ketepatan waktu, dan tanggung jawab perangkat desa diperlukan untuk menghasilkan pelayanan digital yang lebih efektif, responsif, mudah diakses, dan berkualitas.

Kata kunci: Kompetensi, Disiplin Kerja, Kinerja Pelayanan Digital, Desa Mekarjaya.

1. Latar Belakang

Transformasi digital dalam penyelenggaraan pelayanan publik menjadi salah satu agenda penting pemerintah untuk meningkatkan efektivitas, efisiensi, transparansi, dan kualitas layanan kepada masyarakat. Pemanfaatan teknologi informasi memungkinkan proses pelayanan menjadi lebih cepat, mudah diakses, serta mampu memenuhi kebutuhan masyarakat secara lebih responsif. Implementasi pelayanan publik berbasis digital juga menjadi bagian dari upaya mewujudkan tata kelola pemerintahan yang lebih baik (*good governance*) melalui optimalisasi pemanfaatan teknologi dalam setiap proses pelayanan (Iqbal & Mirza, 2024). Namun demikian, keberhasilan digitalisasi pelayanan publik tidak hanya ditentukan oleh ketersediaan teknologi, tetapi juga dipengaruhi oleh kualitas sumber daya manusia yang mengoperasikan sistem pelayanan tersebut (Djabbari et al., 2024). Kajian Susilawati et al. (2024) turut menegaskan bahwa layanan publik digital memerlukan kapasitas kelembagaan, infrastruktur, dan orientasi pelayanan kepada masyarakat.

Kinerja pelayanan digital merupakan indikator penting dalam menilai keberhasilan organisasi publik dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat. Kinerja pelayanan yang baik ditunjukkan oleh pelayanan yang cepat, tepat, mudah diakses, dan mampu memenuhi harapan masyarakat. Dalam konteks pemerintahan desa, peningkatan kualitas pelayanan digital menjadi tantangan tersendiri karena perangkat desa dituntut mampu beradaptasi dengan perkembangan teknologi sekaligus tetap memberikan pelayanan yang efektif kepada masyarakat. Oleh karena itu, peningkatan kinerja pelayanan digital menjadi salah satu faktor yang menentukan keberhasilan transformasi digital di tingkat pemerintahan desa (Marihot Manullang, 2025).

Salah satu faktor yang diduga memengaruhi kinerja pelayanan digital adalah kompetensi perangkat desa. Kompetensi mencerminkan kemampuan aparatur dalam melaksanakan tugas yang meliputi pengetahuan, keterampilan, serta kemampuan memanfaatkan teknologi digital. Aparatur yang memiliki kompetensi yang baik akan lebih mudah mengoperasikan sistem pelayanan berbasis digital, memahami prosedur pelayanan, serta mampu memberikan pelayanan yang efektif dan efisien kepada masyarakat. Peningkatan kompetensi aparatur juga menjadi salah satu strategi dalam mendukung optimalisasi pelayanan publik berbasis digital (Illahi et al., 2024).

Penelitian Hasanah dan Aprini (2024) menunjukkan bahwa kompetensi aparatur berpengaruh positif terhadap efektivitas pelayanan publik. Temuan tersebut diperkuat oleh penelitian IIS Azelya (2025) yang menjelaskan bahwa kompetensi digital perangkat desa berkontribusi dalam meningkatkan kinerja pelayanan publik berbasis digital. Temuan Nangameka et al. (2023) juga menunjukkan bahwa kompetensi aparatur desa dalam penggunaan layanan berbasis digital perlu diperkuat melalui pelatihan dan dukungan sarana.

Selain kompetensi, disiplin kerja juga menjadi faktor yang berperan dalam meningkatkan kinerja pelayanan digital. Disiplin kerja mencerminkan kepatuhan aparatur terhadap aturan organisasi, ketepatan waktu, serta tanggung jawab dalam melaksanakan tugas pelayanan. Aparatur yang memiliki disiplin kerja tinggi cenderung mampu memberikan pelayanan secara konsisten, tepat waktu, dan sesuai dengan standar operasional yang telah ditetapkan. Penelitian Yusuf Ehza Putra et al. (2025) menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif terhadap peningkatan kinerja pegawai. Hasil tersebut sejalan dengan penelitian Hasanah dan Aprini (2024) yang menyatakan bahwa disiplin kerja menjadi salah satu faktor yang mendukung efektivitas pelayanan publik.

Desa Mekarjaya merupakan salah satu desa yang telah menerapkan pelayanan publik berbasis digital sebagai bagian dari upaya meningkatkan kualitas pelayanan kepada masyarakat. Meskipun demikian, implementasi pelayanan digital masih menghadapi berbagai kendala. Berdasarkan hasil pra-survei yang dilakukan peneliti, kinerja pelayanan digital di Desa Mekarjaya masih belum optimal, terutama pada aspek kecepatan pelayanan, ketepatan pelayanan, dan kemudahan akses layanan digital. Kondisi tersebut menunjukkan bahwa masih terdapat ruang perbaikan dalam penyelenggaraan pelayanan digital sehingga diperlukan upaya untuk mengidentifikasi faktor-faktor yang memengaruhi peningkatan kinerja pelayanan digital. Kondisi tersebut sejalan dengan Ikhsaluddin (2021), yang menemukan bahwa pemanfaatan media daring untuk pelayanan publik di desa belum selalu berjalan optimal.

Beberapa penelitian terdahulu telah mengkaji hubungan kompetensi dan disiplin kerja dengan kinerja pelayanan publik. Hasanah dan Aprini (2024) membuktikan bahwa kompetensi aparatur dan disiplin kerja berpengaruh terhadap efektivitas pelayanan publik. Penelitian Pebby Regita Sinaga dan Bismar Arianto (2025) menitikberatkan pada pengembangan kompetensi digital aparatur sipil negara, sedangkan Djabbari et al. (2024) lebih memfokuskan penelitian pada implementasi *e-government* berbasis situs web. Penelitian lainnya oleh Salman Alfarizi Muhtar et al. (2025) mengkaji efektivitas kinerja pegawai dalam meningkatkan kualitas pelayanan publik secara umum. Meskipun demikian, penelitian yang secara khusus menganalisis pengaruh kompetensi dan disiplin kerja terhadap kinerja pelayanan digital pada tingkat pemerintahan desa masih relatif terbatas, sehingga masih terdapat kesenjangan penelitian yang perlu dikaji lebih lanjut.

Berdasarkan kondisi tersebut, penelitian ini memiliki kebaruan (*novelty*) berupa pengujian pengaruh kompetensi dan disiplin kerja terhadap kinerja pelayanan digital pada konteks pemerintahan desa sebagai penyelenggara pelayanan publik berbasis digital. Fokus penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi empiris dalam pengembangan manajemen sektor publik, khususnya terkait peningkatan kualitas pelayanan digital di tingkat pemerintahan desa.

Berdasarkan uraian tersebut, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh kompetensi dan disiplin kerja terhadap kinerja pelayanan digital di Desa Mekarjaya.

2. Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode asosiatif untuk menganalisis pengaruh kompetensi dan disiplin kerja terhadap kinerja pelayanan digital di Desa Mekarjaya. Pendekatan kuantitatif digunakan karena penelitian bertujuan menguji hubungan antarvariabel melalui analisis statistik, sedangkan metode asosiatif digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen (Creswell, 2022; Sugiyono, 2019).

Objek penelitian meliputi kompetensi (X_1), disiplin kerja (X_2), dan kinerja pelayanan digital (Y), sedangkan subjek penelitian adalah masyarakat Desa Mekarjaya sebagai penerima pelayanan publik berbasis digital. Populasi penelitian berjumlah 8.752 jiwa. Sampel penelitian sebanyak 100 responden yang ditentukan menggunakan teknik *probability sampling* dengan metode *simple random sampling*. Jumlah sampel ditetapkan menggunakan rumus Slovin dengan tingkat kesalahan (*margin of error*) sebesar 10%, sehingga diperoleh jumlah minimum 98,87 responden yang kemudian dibulatkan menjadi 100 responden.

Pengumpulan data dilakukan melalui penyebaran kuesioner yang disusun berdasarkan indikator masing-masing variabel penelitian. Seluruh item pernyataan diukur menggunakan skala Likert lima poin, mulai dari skor 1 (*sangat tidak setuju*) hingga skor 5 (*sangat setuju*). Variabel kompetensi diukur melalui indikator pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan teknologi digital. Variabel disiplin kerja diukur melalui indikator ketepatan waktu,

kepatuhan terhadap aturan, dan tanggung jawab kerja. Sementara itu, variabel kinerja pelayanan digital diukur melalui indikator kecepatan pelayanan, ketepatan pelayanan, dan kemudahan akses digital.

Data dianalisis menggunakan bantuan aplikasi *Statistical Package for the Social Sciences* (SPSS). Sebelum dilakukan pengujian hipotesis, instrumen penelitian diuji melalui uji validitas dan uji reliabilitas, kemudian dilakukan uji asumsi klasik yang meliputi uji normalitas, multikolinearitas, heteroskedastisitas, autokorelasi, dan linearitas. Selanjutnya, pengujian hipotesis dilakukan menggunakan analisis regresi linier berganda dengan uji parsial (*t-test*) untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel independen terhadap kinerja pelayanan digital.

3. Hasil dan Diskusi

Uji Validitas

Tabel 1. Hasil Uji Validitas

Variabel	Indikator	r hitung	r tabel	Kriteria
Kompetensi (X1)	X1.1	0,742	0,197	Valid
	X1.2	0,767	0,197	Valid
	X1.3	0,746	0,197	Valid
	X1.4	0,742	0,197	Valid
	X1.5	0,729	0,197	Valid
	X1.6	0,702	0,197	Valid
Disiplin Kerja (X2)	X2.1	0,795	0,197	Valid
	X2.2	0,842	0,197	Valid
	X2.3	0,825	0,197	Valid
	X2.4	0,812	0,197	Valid
	X2.5	0,830	0,197	Valid
	X2.6	0,800	0,197	Valid
Kinerja Pelayanan Publik Berbasis Digital (Y)	Y.1	0,750	0,197	Valid
	Y.2	0,783	0,197	Valid
	Y.3	0,787	0,197	Valid
	Y.4	0,774	0,197	Valid
	Y.5	0,697	0,197	Valid
	Y.6	0,722	0,197	Valid

Sumber: Data diolah, 2026.

Berdasarkan Tabel 1, seluruh indikator pada variabel kompetensi, disiplin kerja, dan kinerja pelayanan publik berbasis digital memiliki nilai *r hitung* yang lebih besar dibandingkan *r tabel* (0,197). Dengan demikian, seluruh item pernyataan dinyatakan valid dan layak digunakan sebagai instrumen penelitian.

Uji Reliabilitas

Tabel 2. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Nilai Batas	Keterangan
Kompetensi (X1)	0,832	0,60	Reliabel
Disiplin Kerja (X2)	0,899	0,60	Reliabel
Kinerja Pelayanan Publik Berbasis Digital (Y)	0,846	0,60	Reliabel

Sumber: Data primer diolah, 2026.

Berdasarkan Tabel 2, seluruh variabel penelitian memiliki nilai *Cronbach's Alpha* lebih besar dari 0,60, yaitu kompetensi sebesar 0,832, disiplin kerja sebesar 0,899, dan kinerja pelayanan publik berbasis digital sebesar

0,846. Hasil tersebut menunjukkan bahwa seluruh instrumen penelitian memenuhi kriteria reliabilitas dan layak digunakan dalam penelitian.

Uji Asumsi Klasik Uji Normalitas

**Tabel 3 Hasil Uji Normalitas
 One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

		Unstandardized Residual
N		100
Normal Parameters^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2986.644916
Most Extreme Differences	Absolute	.103
	Positive	.041
	Negative	-.103
Test Statistic		.103
Asymp. Sig. (2-tailed)^c		.181

Sumber: Data primer diolah, 2026.

Berdasarkan tabel 3, hasil uji normalitas menggunakan Kolmogorov-Smirnov, diperoleh nilai Asymp. Sig. (2-tailed) sebesar 0,181 > 0,05, sehingga data berdistribusi normal.

Uji Multikolinearitas

Tabel 4 Hasil Uji Multikolinearitas

	Model	Unstandardized Coefficients		Coefficients ^a	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Standardized Coefficients Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	-2217.200	2279.462		-.973	.333		
	KOMPETENSI	.567	.079	.545	7.166	<.001	.680	1.021
	DISIPLIN KERJA	.429	.069	.476	6.261	<.001	.680	1.021

a. Dependent Variable: KINERJA

Sumber: Data primer diolah, 2026.

Berdasarkan Tabel 4, hasil uji multikolinearitas menunjukkan bahwa variabel kompetensi (X1) dan disiplin kerja (X2) memiliki nilai *Tolerance* sebesar 0,680, yang lebih besar dari 0,10. Selain itu, kedua variabel memiliki nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) sebesar 1,021, yang lebih kecil dari 10. Hasil tersebut menunjukkan bahwa tidak terdapat gejala multikolinearitas antar variabel independen dalam model regresi. Dengan demikian, model regresi dalam penelitian ini memenuhi asumsi multikolinearitas dan layak digunakan untuk analisis lebih lanjut.

Uji Heteroskedastisitas

Tabel 5 Hasil Uji Heteroskedastisitas

Coefficients ^a					
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	
	Model	B	Std. Error	Beta	t
1	(Constant)	2.145	2279.462		1.143
	KOMPETENSI	.567	.079	.142	1.361
	DISIPLIN KERJA	-.057	.069	-.103	-.983

a. Dependent Variable: KINERJA

Sumber: Data primer diolah, 2026.

Berdasarkan Tabel 5, nilai signifikansi variabel kompetensi (X1) sebesar 0,177 dan disiplin kerja (X2) sebesar 0,328. Seluruh nilai signifikansi lebih besar dari 0,05, sehingga dapat disimpulkan bahwa model regresi tidak mengalami gejala heteroskedastisitas. Dengan demikian, model regresi telah memenuhi asumsi tidak terjadinya heteroskedastisitas dan layak digunakan untuk pengujian hipotesis.

Analisis Regresi Linier Berganda

Tabel 6 Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Coefficients ^a					
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	
	Model	B	Std. Error	Beta	t
1	(Constant)	4.215	2.184		1.930
	KOMPETENSI	.567	.079	.545	7.166
	DISIPLIN KERJA	.429	.069	.476	6.261

a. Dependent Variable: KINERJA

Sumber: Data primer diolah, 2026.

Berdasarkan Tabel 6, analisis regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui hubungan dan besarnya pengaruh variabel kompetensi (X1) dan disiplin kerja (X2) terhadap kinerja pelayanan publik berbasis digital (Y). Hasil pengolahan data menghasilkan persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = 4,215 + 0,567(X1) + 0,429(X2)$$

Berdasarkan persamaan regresi tersebut, dapat dijelaskan bahwa konstanta sebesar 4,215 menunjukkan nilai kinerja pelayanan publik berbasis digital ketika variabel kompetensi dan disiplin kerja dianggap konstan. Koefisien regresi kompetensi sebesar 0,567 menunjukkan bahwa setiap peningkatan satu satuan kompetensi akan meningkatkan kinerja pelayanan publik berbasis digital sebesar 0,567, dengan asumsi variabel lain tetap. Sementara itu, koefisien regresi disiplin kerja sebesar 0,429 menunjukkan bahwa setiap peningkatan satu satuan disiplin kerja akan meningkatkan kinerja pelayanan publik berbasis digital sebesar 0,429, dengan asumsi variabel lainnya konstan. Hasil tersebut menunjukkan bahwa kompetensi dan disiplin kerja memiliki pengaruh positif terhadap kinerja pelayanan publik berbasis digital.

Koefisien Determinasi R²

Tabel 7 Hasil Uji Koefisien Determinasi R²

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.671 ^a	.750	.639	5.11400

a. Predictors: (Constant), DISIPLIN KERJA, KOMPETENSI

Sumber: Data primer diolah, 2026.

Berdasarkan Tabel 7, hasil uji koefisien determinasi menunjukkan bahwa nilai R Square sebesar 0,750. Hasil tersebut menunjukkan bahwa variabel kompetensi dan disiplin kerja mampu menjelaskan variasi kinerja pelayanan publik berbasis digital sebesar 75,0%, sedangkan sisanya sebesar 25,0% dijelaskan oleh faktor-faktor lain di luar model penelitian yang tidak diteliti. Dengan demikian, kompetensi dan disiplin kerja memiliki kontribusi yang kuat dalam memengaruhi kinerja pelayanan publik berbasis digital di Desa Mekarjaya.

Uji Kelayakan (Uji F)

Tabel 8 Hasil Uji F

ANOVA ^a					
Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	1850.624	2	925.312	39.678	.000 ^b
Residual	2262.376	97	23.323		
Total	4113.000	99			

a. Dependent Variable: KINERJA

b. Predictors: (Constant), DISIPLIN KERJA, KOMPETENSI

Sumber: Data primer diolah, 2026.

Berdasarkan hasil uji kelayakan model (*uji F*) pada Tabel 8, diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,000, yang lebih kecil dari 0,05 ($0,000 < 0,05$). Selain itu, nilai F-hitung sebesar 39,678 menunjukkan bahwa model regresi yang digunakan mampu menjelaskan hubungan antara variabel kompetensi dan disiplin kerja terhadap kinerja pelayanan publik berbasis digital. Dengan demikian, model penelitian dinyatakan layak digunakan untuk menjelaskan pengaruh kompetensi dan disiplin kerja terhadap kinerja pelayanan publik berbasis digital di Desa Mekarjaya.

Uji Hipotesis (Uji t)

Tabel 9 Hasil Uji t

Coefficients^a

Unstandardized Coefficients			Standardized Coefficients		
Model	B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1 (Constant)	4.215	2.184		1.930	.057
KOMPETENSI	.567	.079	.545	7.166	<.001
DISIPLIN KERJA	.429	.069	.476	6.261	<.001

a. Dependent Variable: KINERJA

Sumber: Data primer diolah, 2026.

Berdasarkan hasil uji *t*, diketahui bahwa variabel kompetensi (X1) memiliki nilai signifikansi sebesar 0,000, yang lebih kecil dari 0,05 ($0,000 < 0,05$), serta nilai *t-hitung* sebesar 7,166. Hasil tersebut menunjukkan bahwa kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pelayanan publik berbasis digital. Dengan demikian, hipotesis pertama (H1) diterima. Temuan ini mengindikasikan bahwa semakin tinggi kompetensi perangkat desa, maka semakin baik pula kinerja pelayanan publik berbasis digital yang diberikan kepada masyarakat.

Selanjutnya, variabel disiplin kerja (X2) memiliki nilai signifikansi sebesar 0,000, yang lebih kecil dari 0,05 ($0,000 < 0,05$), serta nilai *t-hitung* sebesar 6,261. Hasil tersebut menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pelayanan publik berbasis digital. Dengan demikian, hipotesis kedua (H2) diterima. Temuan ini menunjukkan bahwa semakin baik disiplin kerja perangkat desa, maka semakin optimal kinerja pelayanan publik berbasis digital yang dihasilkan.

Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Pelayanan Digital

Hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pelayanan digital. Hal tersebut ditunjukkan oleh nilai koefisien regresi sebesar 0,567, nilai *t-hitung* sebesar 7,166, serta nilai signifikansi $< 0,001$, sehingga hipotesis pertama diterima. Temuan ini menunjukkan bahwa semakin tinggi kompetensi yang dimiliki perangkat desa, maka semakin baik pula kinerja pelayanan digital yang diberikan kepada masyarakat.

Kompetensi merupakan kemampuan perangkat desa yang meliputi pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan dalam memanfaatkan teknologi digital untuk mendukung penyelenggaraan pelayanan publik. Aparatur yang memiliki kompetensi yang baik cenderung mampu memahami prosedur pelayanan, mengoperasikan sistem digital secara efektif, serta memberikan pelayanan yang lebih cepat, tepat, dan mudah diakses oleh masyarakat. Oleh karena itu, peningkatan kompetensi menjadi salah satu faktor penting dalam mendukung keberhasilan transformasi pelayanan publik berbasis digital di tingkat desa.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Hasanah dan Aprini (2024) yang menyatakan bahwa kompetensi aparatur berpengaruh positif terhadap efektivitas pelayanan publik. Temuan ini juga didukung oleh IIS Azelya (2025) yang menunjukkan bahwa kompetensi digital perangkat desa mampu meningkatkan kinerja pelayanan publik berbasis digital. Selain itu, Illahi et al. (2024) menjelaskan bahwa pengembangan kompetensi aparatur melalui peningkatan pengetahuan dan keterampilan menjadi strategi penting dalam mengoptimalkan kualitas pelayanan kepada masyarakat. Hasil tersebut juga konsisten dengan Carvalho et al. (2023), yang menempatkan kompetensi digital sebagai faktor penting dalam mendorong perilaku kerja inovatif pada pegawai sektor publik.

Implikasi dari temuan ini adalah Pemerintah Desa Mekarjaya perlu meningkatkan kompetensi perangkat desa melalui pendidikan dan pelatihan, khususnya yang berkaitan dengan pemanfaatan teknologi informasi, pengoperasian sistem pelayanan digital, serta pengembangan kemampuan teknis dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat. Dengan meningkatnya kompetensi aparatur, kualitas pelayanan digital diharapkan menjadi lebih efektif, efisien, dan mampu memenuhi kebutuhan masyarakat secara optimal.

Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pelayanan Digital

Hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pelayanan digital. Hal tersebut ditunjukkan oleh nilai koefisien regresi sebesar 0,429, nilai t-hitung sebesar 6,261, serta nilai signifikansi $< 0,001$, sehingga hipotesis kedua diterima. Hasil ini menunjukkan bahwa semakin baik disiplin kerja perangkat desa, maka semakin tinggi pula kinerja pelayanan digital yang dihasilkan.

Disiplin kerja mencerminkan tingkat kepatuhan perangkat desa terhadap aturan organisasi, ketepatan waktu dalam melaksanakan tugas, serta tanggung jawab dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat. Aparatur yang memiliki disiplin kerja tinggi akan lebih konsisten dalam menjalankan prosedur pelayanan, menyelesaikan pekerjaan sesuai standar operasional, serta memberikan pelayanan yang responsif dan tepat waktu. Kondisi tersebut berkontribusi terhadap peningkatan kualitas pelayanan digital yang dirasakan oleh masyarakat.

Hasil penelitian ini mendukung penelitian Yusuf Ehza Putra et al. (2025) yang menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif terhadap peningkatan kinerja pegawai. Penelitian Hasanah dan Aprini (2024) juga menjelaskan bahwa disiplin kerja menjadi salah satu faktor yang mendukung efektivitas pelayanan publik. Selain itu, Pratama dan Trimarjono (2022) mengemukakan bahwa kepatuhan terhadap aturan kerja dan tanggung jawab dalam menjalankan tugas mampu meningkatkan kualitas kinerja organisasi.

Implikasi penelitian ini menunjukkan bahwa Pemerintah Desa Mekarjaya perlu memperkuat budaya disiplin kerja melalui peningkatan kepatuhan terhadap peraturan, penerapan standar operasional secara konsisten, serta pengawasan terhadap pelaksanaan tugas perangkat desa. Upaya tersebut diharapkan dapat meningkatkan kualitas pelayanan digital sehingga pelayanan yang diberikan kepada masyarakat menjadi lebih cepat, tepat, dan berkualitas.

4. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian, dapat disimpulkan bahwa kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pelayanan digital di Desa Mekarjaya. Hasil tersebut menunjukkan bahwa peningkatan kompetensi perangkat desa, baik dari aspek pengetahuan, keterampilan, maupun kemampuan dalam memanfaatkan teknologi digital, mampu meningkatkan kualitas kinerja pelayanan digital yang diberikan kepada masyarakat. Selain itu, disiplin kerja juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pelayanan digital di Desa Mekarjaya. Semakin tinggi tingkat disiplin kerja perangkat desa, yang tercermin dari kepatuhan terhadap aturan, ketepatan waktu, dan tanggung jawab dalam melaksanakan tugas, maka semakin optimal pula kinerja pelayanan digital yang dihasilkan. Dengan demikian, peningkatan kompetensi dan disiplin kerja menjadi faktor penting dalam mendukung penyelenggaraan pelayanan publik berbasis digital yang lebih efektif, responsif, dan berkualitas di Desa Mekarjaya.

Referensi

1. Creswell, J. W., & Creswell, J. D. (2022). *Research Design: Qualitative, Quantitative, and Mixed Methods Approaches* (6th ed.). Sage Publications.
2. Djabbari, M. H., B., I., Nugroho, T. C., Amiruddin, I., & Yanto, E. (2024). Implementasi *E-Government* dalam pelayanan publik berbasis website di Desa Tondowolio Kabupaten Kolaka. *Kolaborasi: Jurnal Administrasi Publik*, 10(2), 158–170. <https://doi.org/10.26618/kjap.v10i2.15588>
3. Hasanah, N., & Aprini, N. (2024). Pengaruh teknologi informasi, kompetensi aparatur dan disiplin kerja terhadap efektivitas pelayanan publik pada Kementerian Agama Kota Pagar Alam. *Jurnal Bisnis dan Manajemen (JURBISMAN)*, 2(2), 519–542.
4. IIS Azelya. (2025). Pengaruh digitalisasi administrasi desa dan kompetensi digital terhadap kinerja pelayanan perangkat desa di Kabupaten Kerinci. *Jurnal Rumpun Manajemen dan Ekonomi*, 2(6), 446–457. <https://doi.org/10.61722/jrme.v2i6.8059>
5. Illahi, A. D. N., Djono, D., & Sumaryati, S. (2024). Meningkatkan kompetensi pengarsipan perangkat desa melalui *e-modul* untuk optimalisasi pelayanan masyarakat. *JIIP – Jurnal Ilmiah Ilmu Pendidikan*, 7(2), 1280–1286. <https://doi.org/10.54371/jiip.v7i2.3352>
6. Iqbal, M., & Mirza, T. (2024). Digitalisasi pelayanan publik dalam sektor pelayanan kependudukan. *IAPA Proceedings Conference*, 62. <https://doi.org/10.30589/proceedings.2024.1042>
7. Manullang, M. (2025). *All Fields of Science J-LAS*, 5(2), 113–125.
8. Peppy Regita Sinaga, & Bismar Arianto. (2025). Pengembangan kompetensi digital ASN di Badan Kepegawaian Daerah Kepulauan Riau: Strategi dan tantangan implementasi. *Jurnal Ilmu Komunikasi, Administrasi Publik dan Kebijakan Negara*, 2(3), 74–83. <https://doi.org/10.62383/komunikasi.v2i3.444>
9. Pratama, Z. I., & Trimarjono, A. (2022). Pengaruh kompensasi, disiplin kerja, dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan (Studi pada karyawan PT Tam Cargo Cabang Surabaya). *Pragmatis*, 3(1), 48. <https://doi.org/10.30742/pragmatis.v3i1.2477>
10. Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Alfabeta.
11. Yusuf Ehza Putra, Q., Violinda, Q., & Kurniawan, B. (2025). Pengaruh disiplin kerja dan budaya kerja organisasi yang dimediasi motivasi kerja terhadap kepuasan kerja karyawan di PT Kelola Jasa Artha Semarang. *Politika Progresif: Jurnal Hukum, Politik dan Humaniora*, 2(4), 40–59. <https://doi.org/10.62383/progres.v2i4.2663>
12. Nangameka, T. I., M. P., H. R., & Rahman, A. (2023). Village officials' competence in digital-based services using E-Office in Mekarwangi Village, Sumedang Regency. *Jurnal MSDA (Manajemen Sumber Daya Aparatur)*, 11(2), 180–193. <https://doi.org/10.33701/jmsda.v11i2.3806>
13. Ikhbaluddin, I. (2021). Pelayanan publik berbasis online di desa (Studi pada empat desa di Kecamatan Jatinangor). *Jurnal Teknologi dan Komunikasi Pemerintahan*, 3(2). <https://doi.org/10.33701/jtkp.v3i2.2309>
14. Susilawati, S., Kurniawati, K., Ilham, D., Sunarsi, D., & Haedar, A. W. (2024). Digital-based public services in public sector organizations in Indonesia. *Jurnal Pallangga Praja*, 6(1), 67–74. <https://doi.org/10.61076/jpp.v6i1.4357>
15. Carvalho, L. P. d., Poletto, T., Ramos, C. C., Rodrigues, F. d. A., de Carvalho, V. D. H., & Nepomuceno, T. C. C. (2023). Predictors of digital competence of public university employees and the impact on innovative work behavior. *Administrative Sciences*, 13(5), 131. <https://doi.org/10.3390/admsci13050131>