JEMSI: Jurnal Ekonomi Manajemen Sistem Informasi
E-ISSN: 2686-5238
P-ISSN: 2686-4916
https://dinastirev.org/JEMSI dinasti.info@gmail.com +62 811 7404 455

DOI: https://doi.org/10.38035/jemsi.v8i1.9487
https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/
Received: 15 Juli 2026 | **Revised:** 17 Juli 2026 | **Accepted:** 20 Agustus 2026

Pengaruh Disiplin Kerja dan Budaya Digital terhadap Kinerja Pegawai di masa *Work from Home* (WFH): Studi Kasus Pada Biro Administrasi Pimpinan Setda Provinsi Jawa Barat

Riza Marisa Hermawati[1], Yenny Maya Dora[2]
[1]Universitas Widyatama, Bandung, Indonesia, riza.hermawati@widyatama.ac.id
[2]Universitas Widyatama, Bandung, Indonesia, yenny.maya@widyatama.ac.id

Corresponding Author: riza.marisa@widyatama.ac.id

Abstract: *This study aims to analyze the effect of work discipline and digital culture on employee performance during work from home (WFH) at the Leadership Administration Bureau of the Regional Secretariat of West Java Province. The background of this study is based on the shift toward a digital-based work system that emphasizes efficiency; however, irregularities in performance administration and employees' adaptation to technology are still observed. This research employs a quantitative method with descriptive and verificative approaches. Data were collected through questionnaires distributed to 100 respondents and analyzed using multiple linear regression. The results indicate that work discipline, digital culture, and employee performance are generally in the good category. Partially, both work discipline and digital culture have a positive and significant effect on employee performance. Simultaneously, both variables also have a positive and significant effect on employee performance with the t-value for work discipline (13.399) and digital culture (14.080), as well as the R^2 value (0.840) The conclusion of this study shows that improving employee performance in a WFH system is influenced by the level of work discipline and the ability to adapt to digital culture. Therefore, both aspects need to be continuously enhanced.*

Keyword: *Work Discipline, Digital Culture, Employee Performance, Work from Home*

Abstrak: Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh disiplin kerja dan budaya digital terhadap kinerja pegawai pada masa *work from home* (WFH) di Biro Administrasi Pimpinan Sekretariat Daerah Provinsi Jawa Barat. Latar belakang penelitian ini didasarkan pada perubahan sistem kerja berbasis digital yang menuntut efisiensi, namun masih ditemukan ketidakteraturan dalam administrasi kinerja dan adaptasi teknologi pegawai. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan pendekatan deskriptif dan verifikatif. Data dikumpulkan melalui kuesioner kepada 100 responden, kemudian dianalisis menggunakan regresi linear berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja, budaya digital, dan kinerja pegawai berada pada kategori baik. Secara parsial, disiplin kerja dan budaya digital berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Secara simultan, kedua variabel tersebut juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai dengan nilai t hitung

untuk disiplin kerja (13,399) dan budaya digital (14,080), serta nilai R^2 (0,840). Kesimpulan penelitian ini menunjukkan bahwa peningkatan kinerja pegawai dalam sistem WFH dipengaruhi oleh kedisiplinan kerja dan kemampuan adaptasi terhadap budaya digital, sehingga kedua aspek tersebut perlu ditingkatkan secara berkelanjutan.

Kata Kunci: Disiplin Kerja, Budaya Digital, Kinerja Pegawai, *Work from Home*

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan penggerak utama dalam setiap organisasi publik yang bertugas memastikan pelayanan masyarakat berjalan secara optimal. Kualitas kinerja aparatur sipil negara menjadi tolok ukur utama dalam keberhasilan pencapaian visi dan misi pemerintah daerah. Oleh karena itu, pengelolaan manajemen kinerja yang adaptif terhadap perubahan zaman menjadi sebuah keharusan bagi instansi pemerintah agar tetap relevan dalam melayani publik.

Seiring dengan transformasi digital dan tuntutan efisiensi anggaran, pemerintah menerapkan berbagai kebijakan adaptif, salah satunya melalui sistem kerja fleksibel seperti *Work from Home* (WFH) dan hybrid working yang mengintegrasikan teknologi dalam berbagai aktivitas kerja, seperti pelaksanaan apel pagi secara virtual, rapat koordinasi melalui Zoom Meeting, serta kegiatan seremonial yang dilakukan secara hybrid. Transformasi ini menunjukkan bahwa birokrasi mulai beradaptasi dengan sistem kerja berbasis digital yang menekankan fleksibilitas dan efektivitas kerja.

Dalam rangka menjawab tuntutan efisiensi tersebut, Pemerintah Provinsi Jawa Barat mengoptimalkan penerapan sistem kerja work from home (WFH) sebagai strategi organisasi. Kebijakan ini tidak lagi dipandang sebagai solusi sementara, melainkan sebagai langkah strategis untuk menciptakan efisiensi anggaran yang berkelanjutan tanpa mengurangi produktivitas kerja pegawai.

Untuk melihat dampak penerapan kebijakan tersebut terhadap efisiensi operasional, khususnya penggunaan listrik, berikut disajikan data pemakaian listrik di lingkungan Pemerintah Provinsi Jawa Barat.

Tabel 1. Pemakaian KWH

Bulan (2025)	Pemakaian (Kwh)	Pembayaran (Rupiah)	Keterangan
Januari	4.298	Rp34.501.354	Operasional Normal (WFO)
Februari	4.245	Rp37.262.797	Operasional Normal (WFO)
Maret	2.616	Rp29.996.808	Uji Coba WFH Tahap I
April	4.767	Rp32.079.504	Kenaikan (Persiapan Lebaran)
Mei	5.057	Rp32.093.504	Puncak Pemakaian Fasilitas
Juni	4.155	Rp33.732.989	Penyesuaian Sistem Kerja
Juli	4.605	Rp32.700.455	Monitoring Berkala
Agustus	4.418	Rp32.324.965	Stabilitas Penggunaan
September	4.172	Rp30.931.252	Implementasi WFH Efisiensi
Oktober	3.541	Rp28.142.665	Penurunan Signifikan
November	3.125	Rp26.850.300	Optimalisasi Efisiensi
Desember	2.850	Rp25.100.450	WFA Akhir Tahun

Sumber: Data olahan peneliti 2026

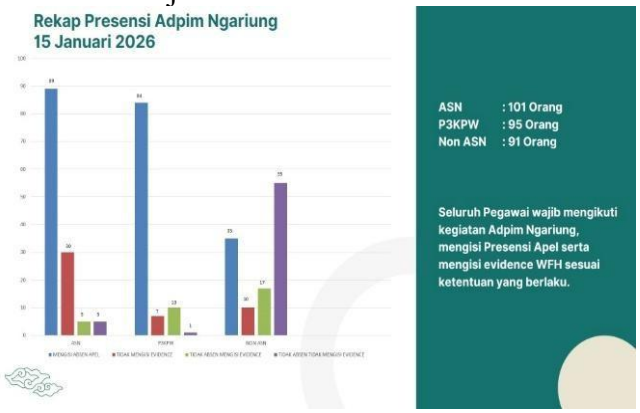
Berdasarkan data pada Tabel 1, terlihat adanya korelasi positif yang sangat kuat antara penerapan kebijakan WFH dengan penurunan biaya operasional kantor secara berkala. Pada awal tahun 2025, saat operasional masih berjalan normal secara fisik (WFO), pemakaian listrik

berada pada level tertinggi di atas 4.200 Kwh dengan biaya mencapai Rp37 juta lebih per bulan. Namun, pasca diberlakukannya instruksi efisiensi melalui mekanisme kerja hybrid yang lebih intensif, angka pembayaran bulanan berhasil ditekan secara konsisten hingga mencapai titik terendah pada bulan Desember sebesar Rp25.100.450. Berdasarkan data pada Tabel 1.1, terlihat adanya korelasi positif yang sangat kuat antara penerapan kebijakan WFH dengan penurunan biaya operasional kantor secara berkala. Pada awal tahun 2025, saat operasional masih berjalan normal secara fisik (WFO), pemakaian listrik berada pada level tertinggi di atas 4.200 Kwh dengan biaya mencapai Rp37 juta lebih per bulan. Namun, pasca diberlakukannya instruksi efisiensi melalui mekanisme kerja hybrid yang lebih intensif, angka pembayaran bulanan berhasil ditekan secara konsisten hingga mencapai titik terendah pada bulan Desember sebesar Rp25.100.450.

Meskipun tujuan efisiensi anggaran telah tercapai dengan sangat memuaskan, implementasi WFH pada unit kerja yang memiliki karakter pelayanan pimpinan tetap menghadapi tantangan operasional yang sangat kompleks. Biro Administrasi Pimpinan (Adpim) Setda Provinsi Jawa Barat memiliki karakteristik tugas yang sangat dinamis, beragam, dan seringkali tidak terduga karena mengikuti jadwal pimpinan daerah. Terdapat perbedaan kontras antara pegawai dengan tugas administratif substantif yang bisa dilakukan sepenuhnya secara daring dengan pegawai yang melayani pimpinan secara langsung dalam kegiatan fisik harian.

Dalam pelaksanaan WFH di Biro Adpim, Pemerintah telah menetapkan berbagai mekanisme pengawasan digital yang ketat seperti program "Adpim Ngariung" yang merupakan apel pagi virtual. Pegawai diwajibkan melakukan absensi berbasis tautan daring serta pengisian eviden kerja secara digital secara berkala sebagai bentuk akuntabilitas publik. Namun, dalam praktiknya di lapangan, mekanisme pengawasan digital ini seringkali ditemukan tidak sinkron dengan aktivitas nyata pegawai, terutama bagi mereka yang memiliki tugas operasional di luar kantor.

Fenomena masalah yang ditemukan di lapangan menunjukkan adanya ketidakteraturan yang cukup mengkhawatirkan dalam pemenuhan administrasi kinerja digital selama masa WFH berlangsung. Ditemukan banyak kasus pegawai yang hadir dalam pertemuan virtual melalui aplikasi Zoom namun sama sekali tidak mengisi tautan absensi atau eviden kerja yang diwajibkan secara sistematis. Sebaliknya, terdapat pula fenomena pegawai yang tertib mengisi absensi digital namun tidak berpartisipasi aktif dalam rapat koordinasi daring yang telah dijadwalkan oleh pimpinan unit kerja.



Sumber: Data Internal Biro Adpim 2026

Gambar 1. Rekapitulasi Presensi dan Eviden Kerja Digital Biro Adpim

Masalah lain yang muncul ke permukaan adalah adanya sejumlah pegawai yang tidak mengikuti seluruh rangkaian kegiatan pemantauan kinerja harian tanpa memberikan keterangan yang jelas kepada atasan. Kondisi ini mengindikasikan bahwa kinerja pegawai selama masa WFH belum mencapai titik optimal sesuai dengan standar kinerja yang telah

ditetapkan oleh organisasi. Ketidakoptimalan ini perlu ditelisik lebih jauh untuk mengetahui apakah akar masalahnya disebabkan oleh rendahnya disiplin individu atau adanya ketidaksiapan mental dan teknis dalam menghadapi budaya digital.

Variabel pertama yang diduga kuat mempengaruhi kondisi penurunan kinerja dan ketidakteraturan administrasi ini adalah Disiplin Kerja pegawai. Disiplin merupakan sikap mental yang mencerminkan ketaatan terhadap peraturan, waktu, dan prosedur yang telah ditetapkan oleh organisasi (Noviani, 2021).

Dalam konteks WFH, disiplin kerja menjadi variabel yang sangat krusial karena fungsi pengawasan langsung dari atasan menjadi sangat terbatas dan jarak jauh jika dibandingkan saat bekerja secara fisik di kantor. Penerapan sistem work from home (WFH) dalam organisasi tidak selalu berjalan optimal, karena dalam beberapa kasus masih ditemukan penurunan pencapaian target kerja selama masa implementasi WFH. Hal ini menunjukkan bahwa efektivitas sistem kerja jarak jauh sangat dipengaruhi oleh faktor pendukung, salah satunya adalah disiplin kerja pegawai. Disiplin kerja yang rendah dalam kondisi WFH berpotensi menurunkan kinerja, sedangkan penerapan WFH yang didukung oleh disiplin kerja yang baik justru dapat meningkatkan kinerja pegawai. Dengan demikian, WFH dan disiplin kerja menjadi faktor penting yang mempengaruhi kinerja pegawai (Syahfitri & Mardhiyah, 2022).

Tingkat disiplin pegawai tercermin secara nyata dari ketepatan waktu dalam mengikuti kegiatan daring serta konsistensi dalam melaporkan hasil pekerjaan setiap harinya. Menurut Rycan Fahmi et al. (2021), faktor sering telatnya pegawai saat melakukan absensi digital merupakan salah satu indikator nyata dari rendahnya tingkat disiplin kerja dalam sebuah organisasi publik. Rendahnya disiplin ini jika dibiarkan akan berpotensi besar menyebabkan kegagalan dalam pencapaian target kerja individu maupun target unit kerja secara keseluruhan di Biro Adpim.

Pentingnya faktor disiplin dalam meningkatkan performa organisasi juga ditegaskan oleh Novita Ekasari et al. (2022) yang menyatakan adanya pengaruh positif disiplin kerja terhadap kinerja pegawai di masa adaptasi baru. Pegawai yang memiliki disiplin diri yang tinggi akan tetap menjaga produktivitasnya secara konsisten meskipun bekerja dalam lingkungan rumah yang penuh dengan berbagai distraksi domestik. Tanpa adanya disiplin yang kuat dari dalam diri pegawai, kebijakan WFH justru dapat menjadi bumerang yang merugikan bagi pencapaian efektivitas organisasi di lingkungan Biro Adpim.

Selain variabel disiplin, variabel kedua yang memegang peranan sangat vital dalam keberhasilan sistem kerja jarak jauh ini adalah Budaya Digital. Budaya digital menggambarkan pola nilai, keyakinan, dan kebiasaan pegawai dalam memanfaatkan teknologi informasi untuk mendukung tugas-tugas kedinasan mereka sehari-hari. Rendy Suparman & Eko Sugiyanto (2022) menegaskan dalam penelitiannya bahwa budaya digital memiliki pengaruh yang sangat signifikan terhadap kinerja pegawai, terutama dalam lingkungan kerja yang berbasis digital.

Di lingkungan Biro Administrasi Pimpinan, tingkat kesiapan budaya digital pegawai ditemukan sangat beragam karena adanya perbedaan latar belakang pendidikan, jabatan, serta faktor usia. Pegawai dari generasi muda cenderung lebih adaptif dan cepat dalam menguasai penggunaan aplikasi pertemuan daring serta sistem pelaporan berbasis cloud. Sementara itu, pegawai dengan masa kerja lama atau mereka yang bertugas di bagian operasional lapangan seringkali menghadapi hambatan serius dalam hal literasi digital yang bersifat teknis.

Kesenjangan literasi digital ini mengakibatkan beberapa pegawai kesulitan dalam mengoperasikan aplikasi seperti Zoom atau mengisi formulir pelaporan digital dengan benar dan tepat waktu. Akibatnya, kinerja yang sebenarnya sudah mereka lakukan secara luar biasa di lapangan tidak tercatat secara sistematis dalam sistem administrasi digital organisasi. Hal ini menunjukkan bahwa rendahnya budaya digital dapat menghambat pengakuan organisasi atas kontribusi nyata yang telah diberikan oleh para pegawainya, terutama bagi staf operasional lapangan. Perkembangan teknologi dalam era transformasi digital menuntut organisasi untuk

mampu beradaptasi secara cepat dan fleksibel dalam menjalankan aktivitas kerja. Digitalisasi yang semakin pesat, didukung oleh kemajuan jaringan telekomunikasi dan perangkat teknologi, telah mengubah pola kerja dari sistem konvensional menjadi berbasis digital. Kondisi ini mendorong organisasi untuk mengembangkan budaya digital yang mampu mendukung pemanfaatan teknologi secara optimal. Budaya digital yang baik akan membantu pegawai dalam memanfaatkan teknologi sebagai sarana untuk meningkatkan efisiensi, mempercepat penyelesaian pekerjaan, serta meningkatkan kinerja secara keseluruhan. Sebaliknya, tanpa budaya digital yang memadai, pemanfaatan teknologi justru dapat menjadi hambatan dalam pelaksanaan pekerjaan (Telaumbanua et al., 2024).

Pentingnya inovasi perilaku dalam ekosistem digital menunjukkan bahwa digitalisasi yang disertai kreativitas dan inovasi perilaku dapat meningkatkan keberlanjutan kinerja organisasi secara signifikan (Dora, 2020). Kolaborasi digital merupakan kunci utama bagi keberlanjutan usaha dan organisasi dalam menghadapi persaingan yang semakin ketat. Oleh karena itu, sinergi antara disiplin kerja yang kokoh dan budaya digital yang inklusif menjadi kunci utama bagi kemajuan Biro Administrasi Pimpinan.

Berdasarkan seluruh uraian fenomena dan landasan teoritis di atas, terlihat adanya research gap atau celah masalah antara pencapaian efisiensi anggaran yang sukses dengan kendala operasional kinerja di lapangan. Maka dari itu, diperlukan sebuah analisis ilmiah yang mendalam untuk memetakan pengaruh disiplin kerja dan budaya digital terhadap kinerja pegawai secara empiris di lingkungan Pemerintah Provinsi Jawa Barat.

METODE

Penelitian ini menggunakan jenis penelitian kuantitatif dengan pendekatan asosiatif kausal untuk menguji pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Metode ini dipilih untuk memberikan pembuktian secara statistik mengenai seberapa besar pengaruh Disiplin Kerja (X1) dan Budaya Digital (X2) terhadap Kinerja Pegawai (Y) di Biro Adpim. Metode penelitian yang diterapkan adalah survei penjelasan (*explanatory* survey) dengan menyebarkan kuesioner kepada responden dari berbagai bagian di Biro Adpim.

Penentuan sampel menggunakan rumus Slovin dengan Tingkat kesalahan sebesar 10%, dengan jumlah populasi 287 sehingga diperoleh jumlah sampel sebanyak 100 responden.Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah proportionate stratified random sampling. Menurut Sugiyono (2023), proportionate stratified random sampling merupakan teknik pengambilan sampel yang dilakukan dengan membagi populasi ke dalam beberapa strata yang bersifat homogen, kemudian sampel diambil secara proporsional dari setiap strata.

Instrumen penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuesioner yang disusun berdasarkan indikator dari masing-masing variabel penelitian, yaitu disiplin kerja, budaya digital, dan kinerja pegawai. Kuesioner dirancang dalam bentuk pernyataan yang bertujuan untuk memperoleh data mengenai persepsi responden terhadap kondisi kerja selama penerapan sistem *Work from Home* (WFH) di Biro Administrasi Pimpinan Sekretariat Daerah Provinsi Jawa Barat.

Teknik analisis data dalam penelitian ini menggunakan analisis statistik dengan bantuan perangkat lunak Statistical Product and Service Solutions (SPSS). Penggunaan SPSS dipilih karena memiliki tingkat akurasi yang tinggi dalam melakukan analisis statistik baik deskriptif maupun inferensial yang diperlukan untuk menjawab rumusan masalah.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisis Regresi Linier Berganda

Hasil regresi linear berganda dapat dilihat dari hasil output SPSS di bawah ini :

Tabel 2. Regresi Linier Berganda

Coefficients[a]

Model	Unstandardized Coefficients B	Unstandardized Coefficients Std. Error	Standardized Coefficients Beta	t	Sig.	Collinearity Statistics Tolerance	Collinearity Statistics VIF
(Constant)	-13.635	2.048		-6.657	.000		
Disiplin Kerja	.723	.054	.563	13.399	.000	.932	1.073
Budaya Digital	.726	.052	.592	14.080	.000	.932	1.073

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber: Output SPSS 2026

Berdasarkan hasil pengolahan data, diperoleh persamaan regresi linear berganda sebagai berikut:

$$Y = -13{,}635 + 0{,}723X_1 + 0{,}726X_2 + e$$

Keterangan:
Y = Kinerja
Pegawai X_1 =
Disiplin Kerja
X_2 = Budaya
Digital e = error

Berdasarkan persamaan regresi yang dihasilkan, dapat diketahui bahwa variabel Disiplin Kerja (X_1) dan Budaya Digital (X_2) memiliki pengaruh terhadap Kinerja Pegawai (Y). Model regresi ini menunjukkan hubungan linier antara variabel independen dan variabel dependen, sehingga dapat digunakan untuk menjelaskan pengaruh Disiplin Kerja dan Budaya Digital terhadap Kinerja Pegawai.

Koefisien regresi variabel Disiplin Kerja bernilai positif sebesar 0,723 dengan tingkat signifikansi 0,000. Nilai signifikansi yang lebih kecil dari 0,05 menunjukkan bahwa Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Artinya, semakin tinggi tingkat disiplin kerja pegawai, maka kinerja pegawai juga akan semakin meningkat.

Selanjutnya, koefisien regresi variabel Budaya Digital juga bernilai positif sebesar 0,726 dengan tingkat signifikansi 0,000. Hal ini menunjukkan bahwa Budaya Digital berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Dengan kata lain, semakin baik penerapan budaya digital dalam bekerja, maka akan semakin meningkatkan kinerja pegawai.

Nilai konstanta dalam persamaan regresi bernilai negatif sebesar −13,635 dan bersifat matematis, sehingga tidak diinterpretasikan secara substantif. Fokus utama interpretasi terletak pada koefisien regresi variabel independen yang menunjukkan arah dan kekuatan pengaruh terhadap variabel dependen.

Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa Disiplin Kerja dan Budaya Digital secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai di Biro Administrasi Pimpinan Setda Provinsi Jawa Barat.

Uji Hipotesis

Uji Parsial (Uji T)

Hasil uji parsial dapat dilihat dari hasil output SPSS di bawah ini:

Tabel 3. Uji Parsial (Uji t)

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients B	Unstandardized Coefficients Std. Error	Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
1	(Constant)	-13.635	2.048		-6.657	.000
	Disiplin Kerja	.723	.054	.563	13.399	.000

	Budaya Digital	.726	.052	.592	14.080	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber: Output SPSS 2026

Berdasarkan hasil uji t, variabel Disiplin Kerja (X_1) memiliki nilai t hitung sebesar 13,399 dengan nilai signifikansi sebesar 0,000. Nilai signifikansi yang lebih kecil dari 0,05 menunjukkan bahwa Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Dengan demikian, hipotesis yang menyatakan bahwa Disiplin Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai dapat diterima.

Selanjutnya, variabel Budaya Digital (X_2) memiliki nilai t hitung sebesar 14,080 dengan nilai signifikansi sebesar 0,000. Hasil ini menunjukkan bahwa Budaya Digital berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Oleh karena itu, hipotesis yang menyatakan bahwa Budaya Digital berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai juga dapat diterima.

Berdasarkan hasil pengujian tersebut, dapat disimpulkan bahwa secara parsial Disiplin Kerja dan Budaya Digital masing-masing memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Hal ini menunjukkan bahwa peningkatan Disiplin Kerja dan penguatan Budaya Digital mampu meningkatkan Kinerja Pegawai di Biro Administrasi Pimpinan Setda Provinsi Jawa Barat.

Uji Simultan (Uji F)

Hasil uji simultan dapat dilihat dari hasil output SPSS di bawah:

Tabel 4. Uji F

ANOVA[a]

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	2805.080	2	1402.540	255.285	.000[b]
	Residual	532.920	97	5.494		
	Total	3338.000	99			

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

b. Predictors: (Constant), Budaya Digital, Disiplin Kerja

Sumber: Output SPSS 2026

Berdasarkan hasil uji F pada tabel ANOVA, diperoleh nilai F hitung sebesar 255,285 dengan nilai signifikansi sebesar 0,000. Nilai signifikansi tersebut lebih kecil dari 0,05, sehingga dapat disimpulkan bahwa model regresi yang digunakan dalam penelitian ini signifikan.

Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa variabel Disiplin Kerja dan Budaya Digital secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Hal ini menunjukkan bahwa kedua variabel independen tersebut secara bersama-sama mampu menjelaskan perubahan Kinerja Pegawai di Biro Administrasi Pimpinan Setda Provinsi Jawa Barat.

Koefisien Determinasi

Hasil koefisien determinasi dapat dilihat dari hasil output SPSS di bawah ini:

Tabel 5. Koefisien Determinasi

Model Summary[b]

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics					Durbin-Watson
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change	
1	.917[a]	.840	.837	2.344	.840	255.285	2	97	.000	1.765

a. Predictors: (Constant), Budaya Digital, Disiplin Kerja

b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber: Output SPSS 2026

Berdasarkan hasil analisis pada tabel Model Summary, diperoleh nilai R Square sebesar

0,840. Hal ini menunjukkan bahwa sebesar 84,0% tingkat Kinerja Pegawai dipengaruhi oleh Disiplin Kerja dan Budaya Digital. Artinya, sebagian besar kinerja pegawai ditentukan oleh tingkat kedisiplinan dalam bekerja serta kemampuan dan perilaku dalam memanfaatkan teknologi digital.

Sementara itu, nilai Adjusted R Square sebesar 0,837 menunjukkan bahwa setelah disesuaikan dengan jumlah variabel independen yang digunakan, model regresi masih mampu menjelaskan sebesar 83,7% variasi Kinerja Pegawai. Hal ini menandakan bahwa model regresi yang digunakan memiliki tingkat ketepatan yang sangat baik dalam menjelaskan hubungan antara variabel Disiplin Kerja, Budaya Digital, dan Kinerja Pegawai.

Adapun sisa sebesar 16,0% variasi Kinerja Pegawai dipengaruhi oleh faktor lain di luar variabel yang diteliti dalam penelitian ini. Faktor-faktor tersebut dapat berupa motivasi kerja, kepemimpinan, lingkungan kerja, beban kerja, komunikasi organisasi, serta faktor individu lainnya yang tidak dianalisis dalam penelitian ini.

Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa Disiplin Kerja dan Budaya Digital memiliki kontribusi yang sangat kuat dalam mempengaruhi Kinerja Pegawai di Biro Administrasi Pimpinan Setda Provinsi Jawa Barat. Hasil ini menunjukkan bahwa peningkatan kedisiplinan kerja serta penguatan budaya digital menjadi faktor penting dalam meningkatkan kinerja pegawai, terutama dalam sistem kerja berbasis WFH.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan yang telah dilakukan, maka kesimpulan penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut:

1. **Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Biro Administrasi Pimpinan Setda Provinsi Jawa Barat**

   Hal ini dibuktikan dengan nilai t hitung sebesar 13,399 dan tingkat signifikansi sebesar 0,000 yang lebih kecil dari 0,05. Hasil ini menunjukkan bahwa Disiplin Kerja memiliki peran penting dalam meningkatkan Kinerja Pegawai selama pelaksanaan *Work from Home* (WFH). Artinya, semakin tinggi tingkat kedisiplinan pegawai, maka kinerja pegawai juga akan semakin meningkat. Disiplin kerja dalam penelitian ini tercermin dari ketepatan waktu kehadiran, kepatuhan terhadap aturan kerja, penyelesaian tugas sesuai deadline, serta responsivitas dalam komunikasi pekerjaan. Responden menilai bahwa Disiplin Kerja menjadi faktor penting dalam mendukung kinerja, terutama dalam sistem kerja WFH yang memiliki keterbatasan pengawasan langsung. Ketika pegawai mampu menjaga kedisiplinan secara mandiri, seperti tepat waktu dalam absensi, konsisten dalam pelaporan pekerjaan, serta patuh terhadap instruksi pimpinan, maka pekerjaan dapat diselesaikan dengan lebih efektif dan efisien. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Dwi Meli Noviani (2021), Rendy C. Suparman dan Eko Sugiyanto (2022) yang menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai selama WFH.

2. **Budaya digital berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Biro Administrasi Pimpinan Setda Provinsi Jawa Barat**

   Hal ini dibuktikan dengan nilai t hitung sebesar 14,080 dan tingkat signifikansi sebesar 0,000 yang lebih kecil dari 0,05. Temuan ini menunjukkan bahwa Budaya Digital memiliki peran yang besar dalam memengaruhi Kinerja Pegawai selama pelaksanaan *Work from Home* (WFH). Artinya, semakin baik penerapan budaya digital dalam lingkungan kerja, maka kinerja pegawai juga akan semakin meningkat. Budaya digital dalam penelitian ini mencakup kemampuan menggunakan teknologi, pengelolaan data secara digital, adaptasi terhadap sistem kerja digital, serta etika dalam komunikasi digital. Responden menilai bahwa Budaya Digital menjadi faktor penting dalam menunjang kinerja, terutama dalam sistem kerja WFH yang sangat bergantung pada teknologi. Pegawai yang mampu

menggunakan aplikasi kerja dengan baik, mengelola dokumen secara digital, serta menjaga komunikasi yang efektif akan lebih mudah dalam menyelesaikan pekerjaan secara optimal. Hasil penelitian ini sejalan dengan Rendy C. Suparman dan Eko Sugiyanto (2022) yang menunjukkan bahwa budaya digital memiliki pengaruh positif terhadap kinerja pegawai selama WFH.

3. **Disiplin Kerja dan Budaya Digital secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Biro Administrasi Pimpinan Setda Provinsi Jawa Barat**

   Hal ini dibuktikan dengan nilai F hitung sebesar 255,285 dan tingkat signifikansi sebesar 0,000 yang lebih kecil dari 0,05. Hasil tersebut menunjukkan bahwa model regresi yang digunakan dalam penelitian ini layak dan mampu menjelaskan hubungan antara variabel independen dan variabel dependen secara bersama-sama. Hal ini juga diperkuat dengan nilai koefisien determinasi sebesar 0,840 yang menunjukkan bahwa kedua variabel tersebut mampu menjelaskan sebagian besar variasi kinerja pegawai. Temuan penelitian ini sejalan dengan penelitian oleh Rendy C. Suparman dan Eko Sugiyanto (2022) yang menyatakan bahwa disiplin kerja dan budaya digital secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai selama WFH. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa Disiplin Kerja dan Budaya Digital secara bersama-sama merupakan faktor utama dalam meningkatkan Kinerja Pegawai. Oleh karena itu, organisasi perlu memperhatikan kedua aspek tersebut secara seimbang agar kinerja pegawai dapat terus meningkat, khususnya dalam menghadapi sistem kerja digital dan WFH.

REFERENSI

Dora, Y. M., & Saudi, M. H. (2020). The role of digital marketing with creativity and innovation for sustainable Msmes. PalArch's Journal of Archaeology of Egypt/Egyptology, 17(10), 2902-2913.

Ekasari, N., Harsasi, M., Priyati, R. Y., & Qomariah, N. (2022). The Effect of Work from Home (WFH) and Work Discipline on Employee Performance Through Work-Life Balance (WLB) in the Covid-19 Pandemic: Explanatory Study at BPKAD Office, Bondowoso Regency. *Journal of International Conference Proceedings (JICP)*.

Fahmi, R., Wibowo, E., & Syukri, A. M. (2021). Pengaruh Disiplin dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Dengan Work from Home (WFH) Sebagai Variabel Moderating pada Masa Pandemi Covid-19. *Syntax Idea*, 3(9).

Noviani, D. M. (2021). Pengaruh Work Life Balance dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dimasa Work from Home pada Kantor Kementerian Agama Kabupaten Indramayu. *Jurnal Syntax Admiration*, 2(11).

Suparman, R. C., & Sugiyanto, E. (2022). Pengaruh Budaya Digital dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Masa WFH di Ditjen Dukcapil Tahun 2020-2021. *Populis: Jurnal Sosial dan Humaniora*.

Syahfitri, K. D., & Mardhiyah, A. (2022). The Effect of Work from Home and Work Discipline on the Performance of BPJS Ketenagakerjaan Medan City Branch. Jurnal Sosial Sains dan Komunikasi, 1(01), 8-21.

Telaumbanua, E., Halawa, F., Silitonga, D., Sukardi, S., Zega, Y., Mbate, C. A. & Hasya, A. (2024). Manajemen Kinerja: Mengurai Konsep Dan Menerapkan Teori.