



PENGARUH PELATIHAN SOFT SKIL, KOMPETENSI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP PEGAWAI DI ERA DIGITAL PADA KEMENTERIAN AGAMA KABUPATEN PULAU MOROTAI

¹Mariani, ²Nurfaidah, ³Iksan Amar Jusman

¹²³Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi YPUP Makassar

marianiuwais@gmail.com, nurfaidahypup67@gmail.com, ikhsanamar40@gmail.com

Keywords:

Soft Skills Trainig,
Competence, Work
Dicipline and
Performance

Abstract:

The Effect of Soft Skill, Competence and Work Discipline Training on Employee Performance in the Digital Era at the Ministry of Religion of Morotai Island Regency, Guided by Nurfaidah as supervisor 1 and Ikhsan Amar Jusman as supervisor 2. The purpose of this study is to find out and analyze the Influence of Soft Skill, Competence and Work Discipline Training on Employee Performance in the Digital Era at the Ministry of Religion of Morotai Island Regency, both partially and simultaneously. The type of research uses a quantitative descriptive approach with the number of population to be used as a sample of 65 people. The sample used in the study used a saturated sample where the entire population was used as a sample of 65 people. The analysis method used was multiple linear regression analysis with hypothesis testing using partial t-test, simultaneous F-test and determination test (R^2). The results of the research obtained are (1) Soft Skill Training has a Positive and Significant Effect on Employee Performance in the Digital Era at the Ministry of Religion of Morotai Island Regency, (2) Competencies Have a Positive and Significant Effect on Employee Performance in the Digital Era at the Ministry of Religion of Morotai Island Regency, (3) Work Discipline Has a Positive and Significant Effect on Employee Performance in the Digital Era at the Ministry of Religion of Morotai Island Regency, (4). Soft Skills, Competencies and Work Discipline Training Simultaneously Have a Positive and Significant Effect on Employee Performance in the Digital Era at the Ministry of Religion of Morotai Island Regency. SoftSkill Training has a Dominant Influence on Employee Performance in the Digital Era at the Ministry of Religion of Morotai Island Regency.



PENDAHULUAN

Perkembangan teknologi digital telah memberikan dampak besar pada berbagai aspek kehidupan, termasuk pada organisasi sektor publik. Transformasi digital yang berlangsung cepat menuntut perubahan pola kerja dan sistem pelayanan yang lebih efektif, efisien, dan adaptif. Di era digital, instansi pemerintahan tidak hanya dituntut untuk mampu menguasai teknologi, tetapi juga harus mampu membangun sumber daya manusia (SDM) yang memiliki kualitas unggul dalam hal keterampilan teknis maupun nonteknis. Hal ini penting agar birokrasi tetap responsif terhadap kebutuhan masyarakat yang semakin kompleks. Kementerian Agama, sebagai salah satu institusi pelayanan publik, juga menghadapi tantangan yang sama. Kinerja pegawai menjadi indikator utama keberhasilan dalam mendukung pelaksanaan tugas dan fungsi lembaga, khususnya di tengah dinamika era digital yang serba cepat, transparan, dan berbasis teknologi informasi.

Kinerja pegawai secara umum dipahami sebagai hasil kerja seseorang dalam melaksanakan tugas sesuai standar dan target organisasi. Robbins (2021) menjelaskan bahwa kinerja merupakan fungsi dari motivasi dan kemampuan yang dipengaruhi oleh faktor internal dan eksternal. Dalam konteks era digital, kinerja tidak hanya diukur dari kuantitas hasil kerja, tetapi juga kualitas, ketepatan waktu, serta kemampuan dalam memanfaatkan teknologi informasi yang tersedia. Oleh karena itu, manajemen sumber daya manusia di sektor publik perlu diarahkan pada strategi penguatan pelatihan soft skill, peningkatan kompetensi, dan penegakan disiplin kerja sebagai pondasi utama dalam mewujudkan pegawai yang berdaya saing.

Pelatihan soft skill menjadi salah satu kebutuhan strategis yang tidak dapat diabaikan. Soft skill mencakup keterampilan komunikasi, kepemimpinan, kerja sama, manajemen waktu, hingga kecerdasan emosional yang berperan penting dalam membangun interaksi dan hubungan kerja yang harmonis. Menurut Goleman (2021), keberhasilan seseorang di tempat kerja lebih banyak ditentukan oleh kemampuan emosional dan interpersonal dibandingkan dengan kecerdasan intelektual semata. Dalam birokrasi digital, kemampuan ini sangat relevan, sebab pegawai dituntut tidak hanya mampu menguasai teknologi, tetapi juga memberikan pelayanan yang humanis, responsif, dan berkualitas kepada masyarakat. Penelitian Wibowo & Purwanto (2020) menegaskan bahwa pelatihan soft skill memiliki pengaruh signifikan terhadap peningkatan kinerja pegawai sektor publik. Dengan demikian, pelatihan yang terencana, terukur, dan berkelanjutan perlu dijadikan prioritas dalam pengembangan SDM aparatur negara.

Selain soft skill, kompetensi pegawai juga memegang peranan penting. Kompetensi merupakan kombinasi pengetahuan, keterampilan, dan sikap yang dibutuhkan dalam pelaksanaan tugas. Spencer & Spencer (2022) mendefinisikan kompetensi sebagai karakteristik mendasar individu yang berkaitan dengan kinerja unggul. Pegawai yang



kompeten tidak hanya mampu menyelesaikan pekerjaan dengan baik, tetapi juga dapat beradaptasi dengan perubahan teknologi, memahami tugas secara menyeluruh, serta menjalankan fungsi organisasi dengan efektif. Selain itu menurut Yuniza et.al (2024) kompetensi kemampuan individu sehingga mampu mendukung dalam kinerja yang lebih baik. Penelitian Putra & Juliana (2022) menunjukkan bahwa kompetensi memiliki korelasi erat dengan produktivitas dan efektivitas kerja. Dalam konteks Kementerian Agama, penguatan kompetensi pegawai diperlukan agar mampu mendukung program digitalisasi layanan publik yang sedang digalakkan. Selanjutnya, disiplin kerja menjadi faktor krusial dalam meningkatkan kinerja pegawai. Hasibuan (2021) menyatakan bahwa disiplin adalah kesediaan dan kesanggupan pegawai untuk menaati peraturan organisasi. Pegawai yang memiliki disiplin tinggi akan bekerja tepat waktu, mematuhi aturan, dan menjaga integritas kerja. Di era digital, disiplin kerja juga menyangkut kepatuhan dalam penggunaan aplikasi kerja, pengisian absensi elektronik, dan pelaporan digital. Penelitian Lestari & Prasetyo (2019) mengungkapkan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kualitas layanan pegawai. Dengan demikian, kedisiplinan menjadi landasan penting untuk menciptakan birokrasi yang profesional, akuntabel, dan berorientasi pada pelayanan publik yang optimal.

Beberapa penelitian terdahulu telah mengkaji hubungan variabel-variabel ini terhadap kinerja. Misalnya, Sinaga et al. (2021) menemukan bahwa kompetensi dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai negeri sipil, sedangkan pelatihan tidak menunjukkan pengaruh signifikan. Sementara itu, Dewi & Ariyanto (2017) membuktikan bahwa pelatihan, kompetensi, dan motivasi kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai PT Indosat. Penelitian Andi (2021) bahkan menyoroti bahwa pelatihan dan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja melalui kompetensi sebagai variabel intervening. Dari penelitian-penelitian tersebut dapat disimpulkan bahwa pelatihan, kompetensi, dan disiplin kerja secara parsial maupun simultan memiliki relevansi dalam peningkatan kinerja pegawai, meskipun hasilnya berbeda-beda sesuai konteks dan karakteristik organisasi.

Namun, terdapat celah penelitian (research gap) yang melatarbelakangi penelitian ini. Pertama, sebagian besar penelitian terdahulu lebih menekankan pada sektor swasta atau lembaga pendidikan, sedangkan kajian di sektor publik khususnya Kementerian Agama masih terbatas. Kedua, penelitian sebelumnya belum secara spesifik mengaitkan pelatihan soft skill, kompetensi, dan disiplin kerja secara simultan dalam konteks era digital di wilayah kepulauan seperti Kabupaten Pulau Morotai. Ketiga, fenomena empiris menunjukkan bahwa meskipun Kementerian Agama telah mengadopsi sistem digitalisasi, masih terdapat pegawai yang kesulitan beradaptasi dengan teknologi, kurang memiliki kemampuan interpersonal dalam tim digital, dan kurang disiplin dalam menyelesaikan



tugas tepat waktu. Hal ini menandakan perlunya pendekatan penelitian yang lebih komprehensif dengan menggabungkan ketiga variabel tersebut. Berdasarkan permasalahan tersebut, penelitian ini memiliki kebaruan (novelty) dalam tiga aspek: (1) menguji pengaruh pelatihan soft skill, kompetensi, dan disiplin kerja secara simultan terhadap kinerja pegawai di sektor publik berbasis digital; (2) menghadirkan konteks penelitian di wilayah kepulauan yang memiliki tantangan tersendiri dalam hal infrastruktur, aksesibilitas, dan kesiapan SDM; serta (3) memberikan kontribusi praktis berupa rekomendasi penguatan manajemen SDM berbasis digital di lingkungan Kementerian Agama. Adapun tujuan penelitian ini adalah: (1) menganalisis pengaruh pelatihan soft skill terhadap kinerja pegawai di era digital; (2) menganalisis pengaruh kompetensi terhadap kinerja pegawai di era digital; (3) menganalisis pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai di era digital; serta (4) menganalisis pengaruh pelatihan soft skill, kompetensi, dan disiplin kerja secara simultan terhadap kinerja pegawai Kementerian Agama Kabupaten Pulau Morotai. Manfaat penelitian ini dapat dilihat dari sisi teoritis dan praktis. Secara teoritis, penelitian ini diharapkan memperkaya literatur dalam bidang manajemen sumber daya manusia, khususnya mengenai pengaruh pelatihan soft skill, kompetensi, dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai di sektor publik digital. Secara praktis, penelitian ini diharapkan menjadi referensi bagi pengambil kebijakan di Kementerian Agama dalam merumuskan strategi penguatan SDM, baik melalui program pelatihan, peningkatan kompetensi, maupun pembinaan disiplin kerja. Selain itu, penelitian ini juga dapat menjadi rujukan bagi peneliti selanjutnya yang ingin mengkaji isu serupa dalam konteks instansi pemerintahan lainnya.

Dengan demikian, hal ini menegaskan bahwa keberhasilan transformasi digital di sektor publik tidak hanya ditentukan oleh kecanggihan teknologi yang digunakan, melainkan juga oleh kesiapan sumber daya manusia yang berkualitas. Kombinasi antara pelatihan soft skill, kompetensi, dan disiplin kerja merupakan faktor kunci yang saling melengkapi dalam mewujudkan kinerja pegawai yang optimal. Oleh sebab itu, penelitian ini penting dilakukan untuk memberikan gambaran empiris mengenai pengaruh ketiga variabel tersebut terhadap kinerja pegawai Kementerian Agama Kabupaten Pulau Morotai di era digital, sekaligus menawarkan kontribusi nyata bagi perbaikan manajemen SDM di lingkungan birokrasi.

METODE PENELITIAN

Dalam Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode deskriptif-verifikatif. Pendekatan kuantitatif dipilih karena penelitian ini bertujuan untuk menguji hipotesis dan menganalisis hubungan antarvariabel secara terukur menggunakan instrumen berupa kuesioner. Sementara sifat verifikatif digunakan untuk menguji

pengaruh pelatihan soft skill, kompetensi, dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai di era digital pada Kementerian Agama Kabupaten Pulau Morotai, baik secara parsial maupun simultan. Jenis penelitian yang digunakan adalah eksplanatori (explanatory research). Penelitian ini tidak hanya menggambarkan fenomena yang ada, tetapi juga menguji hubungan kausalitas antarvariabel independen (pelatihan soft skill, kompetensi, dan disiplin kerja) dengan variabel dependen (kinerja pegawai). Dengan demikian, penelitian ini memberikan gambaran empiris sekaligus menguji teori yang relevan dalam konteks birokrasi publik berbasis digital. Penelitian dilakukan di Kementerian Agama Kabupaten Pulau Morotai. Pemilihan lokasi ini didasarkan pada fenomena empirik yang menunjukkan masih adanya kesenjangan dalam penguasaan teknologi digital, keterampilan interpersonal, serta kedisiplinan pegawai dalam mendukung transformasi digital. Penelitian dilaksanakan pada tahun 2025, dengan rentang waktu mulai dari penyusunan instrumen, pengumpulan data, hingga analisis hasil. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai Kementerian Agama Kabupaten Pulau Morotai yang berjumlah 65 orang. Mengingat jumlah populasi relatif kecil, penelitian ini menggunakan teknik sampling jenuh (census sampling), yaitu semua anggota populasi dijadikan sampel penelitian. Dengan demikian, jumlah sampel penelitian adalah 65 responden. Teknik ini dipilih agar hasil penelitian lebih representatif dan tidak menimbulkan bias dalam generalisasi. Data yang digunakan dalam penelitian ini terdiri atas: menurut Sugiyono. (2019), Data Primer, diperoleh langsung melalui penyebaran kuesioner berbasis skala Likert kepada responden. Kuesioner disusun berdasarkan indikator variabel penelitian, yaitu pelatihan soft skill, kompetensi, disiplin kerja, dan kinerja pegawai. Data Sekunder, diperoleh melalui studi pustaka, dokumen resmi, laporan instansi, dan literatur ilmiah yang mendukung kerangka konseptual penelitian.

Instrumen penelitian berupa kuesioner, menurut analisis et.al (2024)(Analisis, n.d.), data yang diperoleh dari kategorisasi dan mempunyai peringkat dengan skala likert yaitu 1 = sangat tidak setuju, 2 = tidak setuju, 3 = cukup setuju , 4 = setuju 5 = sangat setuju yang mana telah diuji validitas dan reliabilitasnya sebelum digunakan dalam pengumpulan data. Uji validitas dilakukan dengan analisis korelasi item-total, sedangkan reliabilitas diuji menggunakan nilai Cronbach's Alpha. Teknik pengumpulan data dilakukan dengan tahapan berikut: Observasi, yakni pengamatan langsung terhadap fenomena kedisiplinan, pola kerja, dan penggunaan sistem digital di instansi. Kuesioner, disebarluaskan kepada seluruh pegawai dengan menggunakan skala Likert 5 poin untuk mengukur persepsi responden terhadap pernyataan terkait variabel penelitian. Dokumentasi, berupa pengumpulan data pendukung seperti laporan kepegawaian, data absensi elektronik, serta dokumen internal yang relevan.



Metode analisis data dilakukan secara bertahap dengan menggunakan pendekatan statistik inferensial. Tahapan analisis meliputi: Uji Instrumen Penelitian yaitu uji validitas untuk mengukur sejauh mana instrumen mampu mengukur konstruk yang diteliti. Setelah uji validitas terpenuhi maka selanjutnya melakukan uji reliabilitas untuk mengetahui konsistensi hasil pengukuran dengan menggunakan nilai Cronbach's Alpha. Setelah uji instrumen data terpenuhi maka dilakukan Uji Asumsi Klasik yang terdiri dari Uji normalitas, multikolinearitas, heteroskedastisitas, dan linearitas dilakukan guna memastikan model regresi memenuhi asumsi dasar statistik. Model regresi linier berganda digunakan untuk menganalisis pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Persamaan regresi umum yang digunakan adalah:

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + e$$

Keterangan:

- Y = Kinerja pegawai
- α = Konstanta
- $\beta_1, \beta_2, \beta_3$ = Koefisien regresi
- X_1 = Pelatihan soft skill
- X_2 = Kompetensi
- X_3 = Disiplin kerja
- e = Error term

Pengujian Hipotesis dengan melakukan Uji t (parsial) digunakan untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel independen terhadap kinerja pegawai. Uji F (simultan) digunakan untuk mengetahui pengaruh pelatihan soft skill, kompetensi, dan disiplin kerja secara bersama-sama terhadap kinerja pegawai. Uji Koefisien Determinasi (R^2) digunakan untuk melihat besarnya kontribusi variabel independen dalam menjelaskan variabel dependen. Seluruh analisis dilakukan dengan bantuan perangkat lunak SPSS versi 22 untuk memastikan hasil analisis lebih akurat dan objektif.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Profil Responden dan Deskripsi Jawaban

Penelitian ini melibatkan seluruh pegawai pada Kementerian Agama Kabupaten Pulau Morotai yang berjumlah 65 orang. Berdasarkan data yang diperoleh, sebagai berikut:

**Tabel 1. Profil Responden**

		Jenis_Kelamin	Pendidikan_Terakhir	Usia	Masa_Kerja
N	Valid	65	65	65	
	Missing	0	0	0	

Sumber : data rilis SPSS 2025

Berdasarkan pada tabel 1 responden didominasi oleh pegawai berusia produktif, dengan rentang usia 31–45 tahun sebesar 46%, sedangkan usia di atas 45 tahun sebesar 30%. Berdasarkan jenis kelamin, responden laki-laki berjumlah 37 orang (57%) dan perempuan 28 orang (43%). Dari segi pendidikan terakhir, mayoritas responden berpendidikan S1 (63%), diikuti SMA (25%), dan S2 (12%). Berdasarkan masa kerja, pegawai dengan pengalaman kerja di atas 10 tahun mencapai 55%, sedangkan 45% lainnya memiliki masa kerja di bawah 10 tahun.

Secara umum, hasil pengisian kuesioner menunjukkan bahwa tanggapan responden terhadap seluruh variabel penelitian berada pada kategori baik hingga sangat baik. Nilai rata-rata tertinggi terdapat pada variabel disiplin kerja (mean = 4,22), diikuti oleh pelatihan soft skill (mean = 4,18), kompetensi (mean = 4,14), dan kinerja pegawai (mean = 4,11). Temuan ini mengindikasikan bahwa sebagian besar pegawai telah memiliki tingkat kompetensi dan disiplin yang baik serta telah mengikuti pelatihan yang relevan dengan tuntutan era digital.

Uji Validitas dan Reliabilitas

Uji validitas dilakukan untuk memastikan setiap butir pernyataan dalam kuesioner mampu mengukur variabel yang diteliti. Berdasarkan hasil uji korelasi item-total, seluruh indikator variabel memiliki nilai r hitung $> 0,30$, yang berarti valid. Selanjutnya, uji reliabilitas dilakukan menggunakan nilai Cronbach's Alpha. Hasil uji menunjukkan bahwa semua variabel memiliki tingkat reliabilitas yang tinggi, dengan rincian sebagai berikut:

Tabel 2. Uji Validitas Reliabilitas

Variabel	Jumlah Item	Cronbach's Alpha	Keterangan
Pelatihan Soft Skill	10	0,896	Reliabel
Kompetensi	10	0,912	Reliabel
Disiplin Kerja	10	0,881	Reliabel
Kinerja Pegawai	10	0,903	Reliabel

Sumber : data rilis SPSS 2025



Dengan demikian, seluruh instrumen yang digunakan layak untuk dianalisis lebih lanjut karena memenuhi kriteria valid dan reliabel.

Uji Asumsi Klasik

Uji normalitas menggunakan Kolmogorov-Smirnov Test dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Unstandardized Residual		
N	65	
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	1,96938570
Most Extreme	Absolute	,165
Differences	Positive	,165
	Negative	-,091
Kolmogorov-Smirnov Z		1,332
Asymp. Sig. (2-tailed)		,058
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		

Sumber : data rilis SPSS 2025

Data terlihat semua sampel dianggap terdistribusi dengan normal, seperti yang ditunjukkan dalam daftar di atas; hasil uji normalitas dari Satu Sampel Uji Kolmogorov-Smirnov sesuai dengan teknik pengambilan keputusan, dengan nilai Asymp Sig. 0,058 lebih besar dari 0.05 yang berarti semua sampel terdistribusi normal. Selanjutnya pada uji linieritas dibawah ini:

Gambar 1. Uji Linieritas ScatterPlot

Sumber " data rilis SPSS 2025

Pada gambar 1 menunjukkan uji linieritas variabel indipenden terhadap variabel dependen. Jika sebuah garis ditarik dari ujung bawah kiri ke ujung atas kanan, akan terbentuk garis lurus yang menunjukkan bahwa hubungan yang linier antara variabel bebas (pelatihan softskill, kompetensi dan disiplin kerja) dan variabel terikat (kinerja) terjadi, sehingga dapat disimpulkan terdapat hubungan yang linier. Selanjutnya Uji multikolinearitas menunjukkan nilai Tolerance > 0,10 dan VIF < 10, menandakan tidak terjadi multikolinearitas antarvariabel independen. Dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

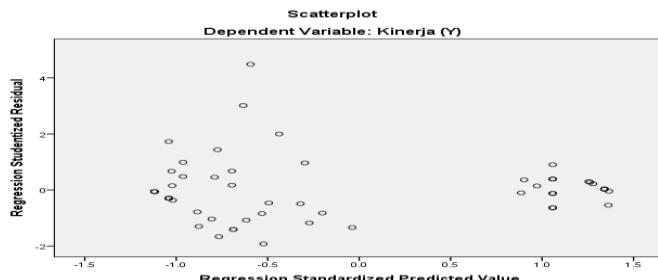
Tabel 3. Uji Multikolinieritas

Model	Unstandardize d Coefficients			Standardiz ed Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta				Toleranc e	VIF
1	(Constant)	,044	3,490		,013	,990		
	Pelatihan SoftSkill (X1)	,520	,119	,463	4,378	,000	,142	7,063
	Kompetensi (X2)	,099	,087	,018	3,398	,002	,752	1,330
	Disiplin Kerja (X3)	,472	,103	,497	4,568	,000	,134	7,481

a. Dependent Variable: Kinerja (Y)

Sumber : data rilis SPSS 2025

Berdasarkan hasil uji multikolinieritas pada tabel 3 diatas dimana koefesien yang dihasilkan nilai Tolerance pada variabel pelatihan softskill sebesar $0.142 > 0.10$ sedangkan nilai VIF kompetensi sebesar $7,063 < 10.00$ maka sesuai dengan pedoman keputusan maka tidak terdapat gejala multikolinieritas variabel pelatihan softskill terhadap kinerja, kemudian pada variabel kompetensi terlihat nilai tolerance $0,752 > 0.10$ dan nilai VIF $1.330 < 10.00$ sehingga tidak terdapat gejala multikolinieritas pada variabel kompetensi terhadap kinerja. Selanjutnya nilai pada variabel disiplin kerja nilai tolerance yang di peroleh $0.134 > 0,10$ dan nilai VIF yang diperoleh $7,481 < 10.00$ sehingga dapat diputuskan tidak terdapat gejala multikolinieoritas variabel disiplin kerja terhadap kinerja Sementara uji heteroskedastisitas menggunakan uji Scatterplot dimana keseluruhan model bebas dari gejala heteroskedastisitas.

Gambar 2. Uji Heteroskedastisitas ScatterPlot

Sumber : data rilis SPSS 2025

Uji heteroskedastisitas menunjukkan bahwa titik-titik data menyebar di atas dan di bawah angka nol (0), titik-titik tidak mengumpul hanya di atas atau di bawah, pola gelombang tidak melebar, kemudian menyempit, dan akhirnya tidak membentuk pola. Dengan demikian, hasil uji heteroskedasititas tidak menunjukkan tanda-tanda heteroskedasititas pada variabel independen dibandingkan dengan variabel dependen. Dengan demikian, seluruh uji asumsi klasik terpenuhi, dan data layak digunakan dalam model regresi linier berganda. Adapun model analisis regresi linier berganda dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 4. UJI Analisis Regresi Linier Berganda

Model	Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients	t	Sig.



		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	,044	3,490		,013	,990
	Pelatihan SoftSkill (X1)	,520	,119	,463	4,378	,000
	Kompetensi (X2)	,099	,087	,018	3,398	,002
	Disiplin Kerja (X3)	,472	,103	,497	4,568	,000

a. Dependent Variable: Kinerja (Y)

Sumber : data rilis SPSS 2025

Adapun rumus yang di gunakan dalam analisis regresi ini adalah sebagai berikut:

$$Y = ,044 + 0,520 X_1 + 0,099 X_2 + 0,472 X_3$$

Dari rumus diatas maka dapat Intrepretasikan bahwa persamaan dari hasil output coefficients di atas dapat dilihat di Unstandardized Coefficients pada kolom B (beta) Dengan Y adalah a = nilai konstan sebesar 0,044 dan nilai B (beta) variabel pelatihan softskill (X1) = 0,520, nilai variabel kompetensi (X2) = 0,099 dan nilai variabel disiplin kerja (X3) = 0,472. Dari hasil ini bentuk Interpretasi hasil persamaan diatas dapat dijelaskan sebagai berikut.

Bahwa Output pada kolom B (beta) bertanda positif menunjukkan hubungan positif antara kinerja guru dengan kompetensi profesional, motivasi, dan disiplin kerja. Variabel bebas, yaitu kompetensi, kompetensi, dan disiplin kerja, akan meningkat, dan variabel terikat, yaitu kinerja, juga akan meningkat. Asumsi tentang variabel lain tetap, nilai rata-rata Y (variabel terikat) dan nilai bebas X adalah 0,044 tanpa dipengaruhi. Hasil uji regresi sebelumnya menunjukkan bahwa variabel pelatihan softskill (X1) memiliki hubungan yang linier dengan kinerja. Dan nilai yang dihasilkan bertanda positif sebesar 0,520 Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa jika variabel pelatihan softskill (X1) meningkat setiap kali variabel lain bernilai konstan, maka nilai Y akan berubah 0,520 atau 52%. Nilai uji persamaan regresi pada variabel kompetensi B= 0,099 bertanda positif, hal ini dapat menunjukkan bahwa pada variabel kompetensi (X2) terdapat hubungan yang linier dengan kinerja pegawai (Y) .jadi dapat di simpulkan jika setiap kenaikan variabel kompetensi (X2) apabila variabel lain bernilai konstan maka nilai Y akan berubah 0,099, setiap dalam satuan (X2) maka variabel beta (Y) akan naik sebesar 0,099 atau sebesar 9,9% dengan asumsi variabel indenpenden yang lain dari model regresinya masih tetap. Adapun hasil uji persamaan regresi pada variabel disiplin kerja pegawai B= 0,472 bertanda positif, hal ini dapat menunjukkan bahwa pada variabel disiplin kerja (X3) terdapat hubungan yang linier dengan kinerja pegawai (Y) .jadi dapat di simpulkan jika setiap kenaikan variabel disiplin kerja (X3) apabila variabel lain bernilai konstan maka nilai Y akan berubah 0,472 setiap

dalam satuan (X3) maka variabel beta (Y) akan naik sebesar 0,472 atau sebesar 47,2% dengan asumsi variabel indenpenden yang lain dari model regresinya masih tetap.

Pada pengujian hipotesis dengan uji t pada penelitian ini untuk mengetahui pengaruh secara parsila pada masing-masing variabel berdasarkan pada tabel 4 dimana variabel pelatihan softskill, kompetensi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai, dapat dijabarkan satu persatu dibawah ini sebagai berikut.

Bahwa nilai yang di hasilkan pada kolom nilai sig. Pada variabel pelatihan softskill adalah $0,000 < 0,05$, Kemudian untuk pengujian kedua dapat di lihat bahwa hasil uji t hitung terhadap t tabel yaitu t hitung sebesar $4,378 > 1,999$, berdasarkan dasar keputusan uji t parsial maka dapat di simpulkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan variabel pelatihan softskill (X1) terhadap variabel kinerja (Y). dari hasil tersebut menunjukkan bahwa hipotesis pertama (H1) dapat di terima yaitu terdapat pengaruh positif dan signifikan variabel pelatihan softskil terhadap kinerja pegawai di kementerian agama di kabupaten pulau Morotai. Selanjutnya pada pengujian secara parsial variabel kompetensi terhadap kinerja pegawai dimana nilai signifikansi $0,002 < \text{probabilitas } 0,05$. sedangkan berdasarkan pada perbandingan uji t hitung terhadap t tabel menunjukkan bahwa nilai t hitung $3,398 > t \text{ tabel } 1,999$. dari hasil pengujian kedua output diatas maka pedoman pengambilan keputusan ini maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis kedua diterima, bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan kompetensi terhadap kinerja pegawai di kementerian agama kabupaten pulau Morotai. Pada hasil olah data uji t parsial pada variabel disiplin kerja (X3) dimana nilai signifikansi $0,000 < \text{probabilitas } 0,05$, Selanjutnya dalam pengujian perbandingan hasil uji t hitung dengan t_tabel, dimana hasil yang diperoleh menunjukkan $4,568 > t \text{ tabel } 1,999$, dari hasil perbandingan tersebut maka dapat di ambil kesimpulan bahwa terdapat pengaruh variabel disilin kerja (X3) terhadap kinerja (Y), berarti hipotesis kedua (H3) dapat diterima. Sedangkan untuk mengetahui Hasil dari uji F simultan atau pengujian secara serempak, yang melibatkan variabel pelatihan softskill, kompetensi dan disiplin kerja terhadap kinerja, digambarkan dalam tabel uji Anova berikut:

Tabel 5. Uji F

ANOVA ^a					
Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	2325,531	3	775,177	190,497
	Residual	248,223	61	4,069	
	Total	2573,754	64		

a. Dependent Variable: Kinerja (Y)



b. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja (X3), Kompetensi (X2), Pelatihan SoftSkill (X1)

Sumber : data rilis SPSS 2025

Berdasarkan pada tabel 26 ANOVA pada uji secara simultan maka dapat dijabarkan bahwa nilai signifikansi yang diperoleh pengujian f simultan adalah nilai signifikansi 0,000 < probabilitas 0,05. Selain itu berdasarkan cara pengambilan keputusan yang kedua dengan melihat berdasarkan pada perbandingan F hitung dengan F tabel dengan hasil f hitung 190,497 > 2,753 dari hasil dari kedua pengambilan keputusan tersebut maka dapat disimpulkan bahwa terhadap pengaruh positif dan signifikan secara simultan variabel pelatihan softskill, kompetensi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai di kementerian agama kabupaten pulau Morotai. Selanjutnya untuk mengetahui besaran pengaruh secara serempak yaitu pelatihan softskill, kompetensi dan disiplin kerja terhadap kinerja dapat dilihat berdasarkan hasil dari uji determinasi (R^2) pada tabel dibawah ini:

Tabel 6. Uji Determinasi (R^2)

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.951 ^a	,904	,899	2,017
a. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja (X3), Kompetensi (X2), Pelatihan SoftSkill (X1)				
b. Dependent Variable: Kinerja (Y)				

Sumber : data rilis SPSS 2025

Pengaruh variabel pelatihan softskill, kompetensi dan disiplin kerja terhadap variabel kinerja diperkirakan sebesar 0,904 atau besaran pengaruhnya 90,4%, seperti yang ditunjukkan dalam tabel model summary. Hasil dari Rsquare pada uji determinasi merupakan hasil dari perkalian nilai R^2 = 0,904, yang merupakan hasil dari perkalian nilai R sebesar 0,951 kali 0,951. Adapun Nilai untuk variabel alternatif di luar uji persamaan regresi dalam besaran varaiel yang disebut variabel error. Dimana nilai koefesien determinasi menurut rumus $e = 1 - R^2$ adalah antara 0 dan 1. Nilai error (e) dari hasil uji serempak adalah $1 - 0,904$ sehingga hasil yang diperoleh sebesar 0,096 karena hasil berada di kisaran antara 0 dan 1. Hasil uji determinasi ini dapat dimimpulkan bahwa kekuatan pengaruh secara simultan variabel pelatihan softskill, kompetensi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai sangat kuat.



Pengaruh Pelatihan Softskill Terhadap Kinerja Pegawai di era digital Pada Kementerian Agama Kabupaten Pulau Morotai. Pada hipotesis pertama yang telah dibahas sebelumnya terlihat jawaban responden pada variabel pelatihan softskill, yang terdiri dari nilai rata-rata untuk setiap item pernyataan lebih besar dari 4,21, yang menunjukkan bahwa semua item dalam variabel ini berada dalam kategori yang sangat baik. Hal ini menunjukkan bahwa pelatihan softskill cukup berjalan dengan baik, dimana rata-rata pegawai sudah cukup memiliki kemampuan secara individu maupun kelompok. Secara statistik nilai yang di hasilkan pada kolom nilai sig. Pada variabel pelatihan softskill adalah $0,000 < 0,05$, Kemudian untuk pengujian kedua dapat di lihat bahwa hasil uji t hitung terhadap t tabel yaitu t hitung sebesar $4,378 > 1,999$, berdasarkan dasar keputusan uji t parsial maka dapat di simpulkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan variabel pelatihan softskill terhadap variabel kinerja pegawai, hasil membuktikan bahwa hipotesis pertama diterima. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pelatihan softskill berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di era digital pada Kementerian Agama Kabupaten Pulau Morotai. Hal ini mengindikasikan bahwa semakin baik pelatihan softskill yang diterima oleh pegawai, maka semakin meningkat pula kinerja mereka. Pelatihan softskill yang dimaksud meliputi pengembangan kemampuan interpersonal, komunikasi efektif, kerja tim, manajemen waktu, pemecahan masalah, hingga adaptasi terhadap teknologi digital. Di era digital seperti saat ini, penguasaan softskill menjadi sangat penting karena mendukung pegawai untuk tetap produktif, kolaboratif, dan mampu berinovasi di tengah perubahan teknologi yang cepat. Peningkatan kinerja pegawai tercermin dalam beberapa indikator seperti efisiensi kerja, kualitas pelayanan, ketepatan waktu, serta kemampuan beradaptasi dalam sistem digital yang diterapkan di lingkungan kerja Kementerian Agama. Secara empiris penelitian sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Putra & Yuliana, (2022). Hasil penelitiannya menyatakan bahwa softskill seperti leadership, public speaking, dan critical thinking yang dilatih secara konsisten mampu memberikan pengaruh signifikan terhadap peningkatan kinerja dalam layanan publik berbasis digital. Dengan demikian, temuan dalam penelitian ini sejalan dengan berbagai studi terdahulu yang menegaskan pentingnya pelatihan softskill sebagai salah satu faktor strategis dalam peningkatan kinerja pegawai, khususnya di era digital. Oleh karena itu, pelatihan softskill harus menjadi bagian integral dari pengembangan SDM di lingkungan Kementerian Agama maupun instansi pemerintah lainnya.

Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai di era digital Pada Kementerian Agama Kabupaten Pulau Morotai. Pada hipotesis kedua pada tanggapan responden pada variabel kompetensi dimana hasil keseluruhan item tanggapan responden masuk dalam kategori sangat baik, hal ini berdasarkan interval kategori nilai mean (rata-rata) lebih besar dari 4,21. hasil jawaban responden ini membuktikan bahwa kompetensi yang di



miliki oleh pegawai kementerian agama di kabupaten pulau morotai sudah berjalan baik dan memenuhi standar kompetensi yang ada di kantor kementerian. Adapun hasil pengujian secara statistik variabel kompetensi terhadap kinerja pegawai dimana nilai signifikansi 0,002 lebih kecil dari 0,05. pada perbandingan uji t hitung terhadap t tabel menunjukkan bahwa nilai t hitung 3,398 lebih besar dari t tabel 1,999 . dari hasil pengujian kedua output diatas maka pedoman pengambilan keputusan pada hipotesis ini maka dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan kompetensi terhadap kinerja pegawai di era digital di kementerian agama kabupaten pulau Morotai, yang berarti hipotesis kedua diterima. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompetensi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di era digital pada Kementerian Agama Kabupaten Pulau Morotai. Hal ini mengindikasikan bahwa semakin tinggi tingkat kompetensi pegawai, maka semakin baik pula kinerja yang mereka tunjukkan dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya. Kompetensi yang dimaksud mencakup aspek pengetahuan (knowledge), keterampilan (skills), dan sikap (attitude) yang dimiliki oleh setiap pegawai dalam mendukung pelaksanaan tugas secara profesional. Di era digital, kompetensi teknologi dan digitalisasi layanan menjadi faktor penting yang memengaruhi efektivitas dan efisiensi kerja. Pegawai yang kompeten mampu memahami dan mengoperasikan sistem digital, beradaptasi dengan perubahan, serta mampu menyelesaikan pekerjaan secara cepat dan berkualitas. Kinerja pegawai yang meningkat tampak dari kemampuan menyelesaikan tugas tepat waktu, ketepatan dalam pelayanan kepada masyarakat, kualitas output kerja, serta kemampuan bekerja sama dalam tim yang menggunakan sistem berbasis digital. Secara empiris penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Sutrisno, (2020). Dalam penelitiannya disimpulkan bahwa kompetensi kerja yang meliputi kemampuan teknis, manajerial, dan sosial berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pemerintah di era digital. Temuan penelitian ini memperkuat hasil penelitian terdahulu yang menunjukkan bahwa kompetensi merupakan faktor penting dan strategis dalam peningkatan kinerja pegawai, terutama dalam menghadapi tuntutan kerja berbasis teknologi digital. Oleh karena itu, penguatan kompetensi pegawai baik dari sisi teknis, manajerial, maupun adaptif terhadap teknologi perlu menjadi prioritas dalam kebijakan pengembangan SDM di lingkungan Kementerian Agama Kabupaten Pulau Morotai.

Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di era digital Pada Kementerian Agama Kabupaten Pulau Morotai. Pada hipotesis ketiga yaitu pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja dimana, tanggapan responden pada variabel disiplin kerja hasil sebagian item tanggapan responden pada variabel disiplin kerja masuk dalam kategori sangat baik sebanyak 13 item pernyataan nilai mean yang diperoleh lebih besar 4,21 dan sebagian item responden sebanyak 2 item pernyataan masuk dalam kategori baik dimana nilai mean pada



interval 3,40-4,20. Tanggapan responden ini membuktikan bahwa rata-rata kedisiplinan sudah berjalan dengan baik. Adapun secara statistik dalam pengujian t parsial menunjukkan pada variabel disiplin kerja dimana nilai signifikansi 0,000 lebih kecil dari 0,05, Selanjutnya dalam pengujian perbandingan hasil uji t hitung dengan t_tabel, dimana hasil yang diperoleh menunjukkan 4,568 lebih besar dari t tabel 1,999, dari hasil perbandingan tersebut maka dapat diambil kesimpulan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan variabel disiplin kerja terhadap kinerja pegawai di era digital pada kementerian agama kabupaten pulau Morotai, berarti hipotesis ketiga dapat diterima. Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di era digital pada Kementerian Agama Kabupaten Pulau Morotai. Artinya, semakin tinggi tingkat disiplin kerja yang dimiliki oleh pegawai, maka semakin baik pula kinerja yang ditunjukkan dalam menjalankan tugas-tugas kedinasan. Disiplin kerja yang dimaksud mencakup ketepatan waktu hadir, kepatuhan terhadap aturan dan prosedur kerja, tanggung jawab terhadap tugas yang diberikan, serta komitmen dalam menyelesaikan pekerjaan dengan sebaik-baiknya. Di era digital, bentuk kedisiplinan juga tercermin dari kepatuhan menggunakan sistem digital secara efektif, misalnya absensi online, pelaporan berbasis aplikasi, serta komunikasi melalui platform digital resmi instansi. Kinerja pegawai meningkat karena dengan disiplin yang tinggi, pegawai lebih terorganisir, tidak menunda pekerjaan, dan menunjukkan sikap profesional. Hal ini berdampak pada kualitas layanan publik yang diberikan oleh Kementerian Agama, terutama dalam sistem birokrasi yang semakin terdigitalisasi. Secara empiris penelitian ini didukung oleh Hidayat & Wahyuni, (2021). Menunjukkan bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada instansi pemerintah, terutama dalam menghadapi tuntutan kerja di era digitalisasi. Penelitian ini sejalan dengan berbagai studi sebelumnya yang menunjukkan bahwa disiplin kerja merupakan elemen fundamental dalam peningkatan kinerja pegawai, termasuk di era digital. Maka dari itu, pembinaan disiplin kerja yang konsisten dan terintegrasi dengan sistem digital menjadi sangat penting untuk diterapkan di Kementerian Agama Kabupaten Pulau Morotai sebagai bagian dari reformasi birokrasi dan pelayanan publik berbasis teknologi.

Pengaruh Pelatihan Softskill, Kompetensi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di era digital Pada Kementerian Agama Kabupaten Pulau Morotai. Pada pembahasan ini pada hipotesis ke empat terlihat pada output jawaban responden pada variabel kinerja dimana nilai keseluruhan item tanggapan responden pada varoabel kinerja masuk dalam kategori sangat baik, hal ini berdasarkan interval kategori nilai mean lebih besar dari 4,21. Hasil ini membuktikan bahwa secara umum kinerja pegawai di era digital pada kementerian agama kabupaten pulau morotai sudah berjalan dengan baik. Adapun hasil secara statistik dengan menggunakan pengujian F simultan, bahwa nilai signifikansi



yang diperoleh pengujian F simultan adalah nilai signifikansi 0,000 lebih kecil dari probabilitas 0,05. Selain itu berdasarkan cara pengambilan keputusan yang kedua dengan melihat berdasarkan pada perbandingan F hitung dengan F tabel dengan hasil f hitung 190,497 lebih besar dari f tabel 2,753 dari hasil dari kedua pengambilan keputusan tersebut maka dapat di simpulkan bahwa terhadap pengaruh positif dan signifikan secara simultan variabel pelatihan softskill, kompetensi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai di era digital pada kemeneterian agama kabupaten pulau Morotai. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara simultan pelatihan softskill, kompetensi, dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di era digital pada Kementerian Agama Kabupaten Pulau Morotai. Artinya, ketiga variabel ini secara bersama-sama membentuk fondasi penting dalam meningkatkan kinerja pegawai dalam lingkungan kerja yang terdigitalisasi. Pelatihan Softskill memberikan pegawai kemampuan interpersonal seperti komunikasi efektif, kerja tim, dan adaptasi terhadap perubahan. Di era digital, keterampilan ini sangat penting karena banyak pekerjaan dilakukan secara kolaboratif menggunakan platform digital. Kompetensi, baik dari sisi pengetahuan, keterampilan teknis, maupun sikap kerja, sangat menentukan kemampuan pegawai dalam menjalankan tugas dengan efisien. Kompetensi digital seperti literasi teknologi, penguasaan aplikasi layanan publik, dan kemampuan analisis data mendukung pelaksanaan tugas-tugas berbasis sistem elektronik. Disiplin kerja mencerminkan kepatuhan terhadap aturan dan konsistensi dalam menjalankan tugas. Disiplin yang tinggi memastikan bahwa setiap proses kerja berjalan sesuai prosedur dan target kinerja tercapai. Secara simultan, ketiganya berperan saling melengkapi: pelatihan meningkatkan kompetensi, kompetensi mendukung kinerja, dan disiplin menjaga stabilitas serta konsistensi output kerja. Secara empiris penelitian ini didukung oleh penelitian yang dilakukan Lestari & Prasetyo, (2019). Menemukan bahwa gabungan antara pelatihan, kompetensi, dan disiplin kerja secara signifikan memengaruhi kinerja pegawai, terutama dalam organisasi publik yang tengah mengalami transformasi digital. Penelitian ini menegaskan bahwa pelatihan softskill, kompetensi, dan disiplin kerja secara simultan memiliki pengaruh signifikan dalam meningkatkan kinerja pegawai, terutama dalam konteks transformasi digital. Untuk itu, organisasi publik seperti Kementerian Agama perlu membangun strategi pengembangan SDM yang holistik, menggabungkan pelatihan yang relevan, peningkatan kompetensi teknis, serta budaya kerja disiplin yang berbasis teknologi.

KESIMPULAN

Pelatihan Soft Skill berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Kinerja Pegawai di era digital Pada Kementerian Agama Kabupaten Pulau Morotai. Hasil



membuktikan bahwa pelatihan softskill berpengaruh secara nyata terhadap peningkatan kinerja pegawai di era digital pada kementerian agama kabupaten pulau morotai. Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai di era digital Pada Kementerian Agama Kabupaten Pulau Morotai. Hasil membuktikan bahwa kompetensi berpengaruh nyata terhadap peningkatan kinerja pegawai di era digital pada kementerian agama kabupaten pulau morotai. Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai di era digital Pada Kementerian Agama Kabupaten Pulau Morotai. Hasil ini membuktikan bahwa disiplin kerja berpengaruh secara nyata terhadap peningkatan kinerja pegawai di era digital pada kantor kementerian agama kabuptaen pulau Moroatai. Pelatihan Soft Skill, Kompetensi dan Disiplin Kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai di era digital Pada Kementerian Agama Kabupaten Pulau Morotai. Hasil ini membuktikan bahwa pelatihan soft skill, kompetensi dan disiplin kerja secara nyata mampu meningkatkan kinerja pegawai di era digital pada kementerian agama kabupaten pulau Morotai. Mengingat ketiga variabel tersebut secara berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, maka disarankan agar Kementerian Agama Kabupaten Pulau Morotai mengintegrasikan ketiganya dalam satu kebijakan pengembangan sumber daya manusia yang terencana dan sistematis. Kolaborasi antara pelatihan, peningkatan kompetensi, dan pembinaan kedisiplinan akan menciptakan lingkungan kerja yang adaptif terhadap transformasi digital, produktif, dan berorientasi pada hasil kinerja yang optimal.

REFERENSI

- Analisis, M. (n.d.). (2024) *DASAR-DASAR STATISTIKA*.
- Andi, P. A. A. (2021). Pengaruh Pelatihan Dan Disiplin Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Kompetensi (Studi pada Kantor Syahbandar Otoritas Pelabuhan KSOP Kelas III Parepare) (Doctoral dissertation, Institut Teknologi Dan Bisnis Nobel).
- Dewi, R. S., & Ariyanto, E. (2017). Pengaruh Pelatihan, Kompetensi, dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan Group CTO Office PT Indosat. *Telaah Bisnis*, 17(2).
- Goleman, D. (2021). *Emotional Intelligence: Why It Can Matter More Than IQ*. Bantam.
- Lestari, D., & Prasetyo, B. (2019). Disiplin kerja sebagai determinan kinerja pegawai dalam organisasi sektor publik. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 7(1), 77–85.
- Hasibuan, M. S. P. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara
- Hidayat, R., & Wahyuni, S. (2021). Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai di era digitalisasi pelayanan publik. *Jurnal Manajemen dan Kinerja*, 8(2), 110–120
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2021). *Organizational Behavior, Updated Global Edition* (Edisi ke-18). Pearson.



- Sinaga, E. P., Ratnasari, S. L., & Hadi, M. A. (2021). Pengaruh Pelatihan, Kompetensi, Disiplin Kerja Komitmen Organisasional Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil. *EQUILIBIRIA: Jurnal Fakultas Ekonomi*, 8(2), 104-110.
- Spencer, L. M., & Spencer, S. M. (2022). Competency at Work: Models for Superior Performance. *Harvard Business Review*.
- Sugiyono. (2019). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Bandung: CV Alfabeta.
- Sutrisno, E. (2020). Pengaruh kompetensi kerja terhadap kinerja pegawai instansi pemerintah di era digital. *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia*, 14(1), 55–66.
- Putra, R., & Yuliana, E. (2022). Pengaruh softskill terhadap peningkatan kinerja pegawai dalam pelayanan publik berbasis digital. *Jurnal Sumber Daya Manusia*, 6(1), 75–85.
- Wibowo, A., & Purwanto, B. (2020). Pelatihan soft skill untuk peningkatan kinerja pegawai: Studi pada instansi pemerintahan X. *Jurnal Pengembangan Sumber Daya Manusia*, 8(2), 45–58.
- Yuniza, T. F., Suhartini, A. A., & Basri, B. (2024). Pengaruh Kompetensi Sumber Daya Manusia dan Penerapan Teknologi Informasi terhadap Kualitas Laporan Keuangan Sekretariat DPRD Kabupaten Maros. *Al-Buhuts*, 20(2), 754-766.