

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1. Hasil Penelitian

4.1.1 Gambaran Umum Objek Penelitian

4.1.1.1 Profil Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu (DPMPTSP) Kota Banjar

Sebagai amanat Peraturan Menteri Dalam Negeri Republik Indonesia Nomor 25 Tahun 2021 tentang Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu, Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu yang selanjutnya disingkat DPMPTSP adalah perangkat daerah pemerintah daerah provinsi atau pemerintah kabupaten/kota yang mempunyai tugas dan fungsi menyelenggarakan urusan pemerintahan di bidang penanaman modal yang menjadi kewenangan daerah.

Sebagaimana amanat Peraturan Menteri Dalam Negeri Republik Indonesia Nomor 138 Tahun 2017 tentang Penyelenggaraan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Daerah Penyelenggaraan PTSP adalah kegiatan penyelenggaraan perizinan dan non perizinan yang proses pengelolaannya mulai dari tahap permohonan sampai tahap terbitnya dokumen dilakukan secara terpadu dalam satu pintu dan satu tempat.

Penyelenggaran PTSP Daerah bertujuan:

- a) Meningkatkan kualitas PTSP, mewujudkan perlindungan dan kepastian hukum kepada masyarakat;
- b) Memberikan akses yang lebih luas kepada masyarakat untuk memperoleh pelayanan prima; dan

c) Meningkatkan kemudahan berusaha dan daya saing daerah.

Penyelenggaraan pelayanan Perizinan dan Non Perizinan oleh PTSP meliputi:

- a) Penerimaan dan/atau penolakan berkas permohonan;
- b) Penerbitan dokumen izin dan non izin;
- c) Penyerahan dokumen izin dan non izin;
- d) Pencabutan dan pembatalan dokumen izin dan non izin.

Dalam rangka mendukung kebijakan Pemerintah Pusat dalam upaya memberikan pelayanan kepada masyarakat melalui Pelayanan Terpadu Satu Pintu yang berkaitan dengan investasi Pemerintah Kota Banjar melalui Peraturan Daerah Kota Banjar Nomor 4 Tahun 2021 tentang Perubahan Atas Peraturan Daerah Kota Banjar Nomor 8 Tahun 2016 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah Kota Banjar, berupaya melalui pembentukan kelembagaan dengan nomenklatur Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kota Banjar secara administrasi resmi berdiri pada tahun 2009.

Sebagaimana amanat Peraturan Menteri Dalam Negeri Republik Indonesia Nomor 25 Tahun 2021 tentang Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu. Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu yang selanjutnya disingkat DPMPTSP adalah perangkat daerah pemerintah daerah provinsi atau pemerintah kabupaten/kota yang mempunyai tugas dan fungsi penyelenggaraan urusan pemerintah di bidang penanaman modal yang menjadi kewenangan daerah.

DPMPTSP dalam melaksanakan pelayanan Perizinan Berusaha wajib menerapkan manajemen Penyelenggaraan Perizinan Berusaha di daerah. Manajemen Penyelenggaraan Perizinan Berusaha di daerah meliputi:

- a) Pelaksanaan pelayanan;
- b) Pengelolaan pengaduan masyarakat;
- c) Pengelolaan informasi;
- d) Penyuluhan kepada masyarakat;
- e) Pelayanan konsultasi; dan
- f) Pendampingan hukum.

Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu yang selanjutnya ditetapkan Peraturan Wali Kota Banjar Nomor 82 Tahun 2022 tentang Kedudukan Susunan Organisasi, Tugas dan Fungsi Serta Tata Kerja Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu.

4.1.1.2 Moto, Visi dan Misi Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu

Satu Pintu (DPMPTSP) Kota Banjar

Adapun moto, visi, dan misi Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kota Banjar adalah sebagai berikut:

1. Moto

“SENYUMAN (SElalu NYaman Untuk Mengurus perizinAN)”

2. Visi

Dengan Iman dan Taqwa kita wujudkan Kota Banjar yang bersih Pemerintahannya, sejahtera masyarakatnya dan asri lingkungannya menuju Banjar Agropolitan.

Berdasarkan Gambar 4.1, susunan organisasi Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kota Banjar terdiri atas:

1. Kepala Dinas;
2. Sekretariat, Membawahkan:
 - a) Subbagian Umum, Kepegawaian dan Keuangan
 - b) Subbagian Perencanaan dan Evaluasi
3. Kelompok Jabatan Fungsional
4. Bidang Penanaman Modal, Membawahkan:
 - a) Seksi Promosi dan Kerjasama
 - b) Seksi Pengembangan Penanaman Modal
5. Bidang Pengendalian, Membawahkan:
 - a) Seksi Pengawasan dan Pengendalian
 - b) Seksi Pembinaan dan Pengaduan
6. Bidang Pelayanan, Membawahkan:
 - a) Seksi Pelayanan Informasi dan Pendaftaran
 - b) Seksi Verifikasi Perizinan
 - c) Seksi Penerbitan dan Pelaporan Perizinan

Deskripsi tugas dan pekerjaan dari masing-masing bagian adalah sebagai berikut:

1. Kepala Dinas, mempunyai tugas memimpin dan mengendalikan pelaksanaan urusan pemerintahan di bidang penanaman modal dan pelayanan terpadu satu pintu dengan uraian tugas meliputi:
 - a) Memimpin dan mengendalikan perumusan kebijakan daerah urusan

penanaman modal dan pelayanan terpadu satu pintu;

- b) Menetapkan kebijakan daerah lingkup Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu;
- c) Memimpin dan mengendalikan pelaksanaan kebijakan daerah urusan penanaman modal dan pelayanan terpadu satu pintu;
- d) Memimpin dan mengendalikan pelaksanaan evaluasi dan pelaporan urusan penanaman modal dan pelayanan terpadu satu pintu;
- e) Memimpin dan mengendalikan pelaksanaan administrasi Dinas urusan penanaman modal dan pelayanan terpadu satu pintu;
- f) Memimpin dan mengendalikan pembinaan Aparatur Sipil Negara pada DPMPTSP;
- g) Memimpin dan memotivasi setiap pegawai melalui: kepeloporan dalam bidang: keahlian profesional; analisis dan rekomendasi kebijakan; dan kepemimpinan manajemen;
- h) Pengembangan kerja sama dengan instansi lain;
- i) Keteladanan dalam mengamalkan nilai dasar dan melaksanakan kode etik dan kode perilaku Aparatur Sipil Negara; dan
- j) Melaksanakan tugas lain yang diberikan oleh Walikota terkait dengan tugas dan fungsinya.

2. Sekretaris Dinas mengoordinasikan pelayanan administratif dan pembinaan aparatur di lingkungan dinas dengan uraian tugas meliputi:

- a) Melakukan validasi rancangan kebijakan urusan penanaman modal dan pelayanan terpadu satu pintu serta bidang umum dan tata usaha,

keuangan dan aset daerah, kepegawaian, pendidikan dan pelatihan, perencanaan dan evaluasi, serta penelitian pengembangan data dan informasi;

- b) Mengoordinasikan pelaksanaan tugas DPMPTSP;
 - c) Mengoordinasikan pemantauan dan evaluasi pelaksanaan kebijakan daerah urusan penanaman modal dan pelayanan terpadu satu pintu serta bidang umum dan tata usaha, keuangan dan aset daerah, kepegawaian, pendidikan dan pelatihan, perencanaan dan evaluasi, serta penelitian pengembangan data dan informasi;
 - d) Mengoordinasikan pelayanan administratif dan pembinaan aparatur sipil negara pada DPMPTSP;
 - e) Memimpin pelaksanaan kebijakan teknis, pelaksanaan dukungan teknis, pemantauan, evaluasi dan pelaporan pelaksanaan tugas dukungan teknis, pembinaan teknis penyelenggaraan fungsi penunjang urusan perencanaan, penelitian dan pengembangan;
 - f) Memimpin pelaksanaan fungsi lain yang diberikan oleh Kepala Dinas terkait dengan tugas dan fungsinya.
3. Kepala Bidang Penanaman Modal mempunyai tugas mengoordinasikan perumusan dan pelaksanaan kebijakan di bidang penanaman modal dengan uraian tugas meliputi:
- a) Melakukan evaluasi dan verifikasi rancangan kebijakan urusan penanaman modal dan pelayanan terpadu satu pintu bidang promosi dan kerjasama dan bidang pengembangan penanaman modal;

- b) Memimpin pelaksanaan kebijakan urusan penanaman modal dan pelayanan terpadu satu pintu bidang promosi dan kerjasama dan bidang pengembangan penanaman modal;
 - c) Memimpin pelaksanaan evaluasi dan pelaporan bidang promosi dan kerjasama dan bidang pengembangan penanaman modal;
 - d) Memimpin pelaksanaan administrasi DPMPTSP bidang promosi dan kerjasama dan bidang pengembangan penanaman modal;
 - e) Memimpin pembinaan aparatur sipil negara pada Bidang Penanaman Modal;
 - f) Melaksanakan fungsi lain yang diberikan oleh Kepala Dinas terkait dengan tugas dan fungsinya.
4. Kepala Bidang Pelayanan mempunyai tugas mengoordinasikan perumusan dan pelaksanaan kebijakan di bidang pelayanan perizinan dengan uraian tugas meliputi:
- a) Melakukan evaluasi dan verifikasi rancangan kebijakan urusan penanaman modal dan pelayanan terpadu satu pintu bidang pelayanan informasi dan pendaftaran, verifikasi perizinan dan penerbitan pelaporan perizinan;
 - b) Memimpin pelaksanaan kebijakan urusan penanaman modal dan pelayanan terpadu satu pintu bidang pelayanan informasi dan pendaftaran, verifikasi perizinan dan penerbitan pelaporan perizinan;
 - c) Memimpin pelaksanaan evaluasi dan pelaporan bidang pelayanan informasi dan pendaftaran, verifikasi perizinan dan penerbitan

pelaporan perizinan;

- d) Memimpin pelaksanaan administrasi DPMPTSP bidang promosi dan kerjasama dan bidang pelayanan informasi dan pendaftaran, verifikasi perizinan dan penerbitan pelaporan perizinan;
 - e) Memimpin pembinaan aparatur sipil negara pada Bidang Pelayanan;
 - f) Melaksanakan fungsi lain yang diberikan oleh Kepala Dinas terkait dengan tugas dan fungsinya.
5. Kepala Bidang Pengendalian mempunyai tugas mengoordinasikan perumusan dan pelaksanaan kebijakan di bidang pengawasan, pengendalian, dan pengaduan dengan uraian tugas meliputi:
- a) Melakukan evaluasi dan verifikasi rancangan kebijakan urusan penanaman modal dan pelayanan terpadu satu pintu bidang pengawasan dan pengendalian, bidang pengaduan dan pembinaan;
 - b) Memimpin pelaksanaan kebijakan urusan penanaman modal dan pelayanan terpadu satu pintu bidang pengawasan dan pengendalian, bidang pengaduan dan pembinaan;
 - c) Memimpin pelaksanaan evaluasi dan pelaporan bidang pengawasan dan pengendalian, bidang pengaduan dan pembinaan;
 - d) Memimpin pelaksanaan administrasi DPMPTSP bidang pengawasan dan pengendalian, bidang pengaduan dan pembinaan;
 - e) Memimpin pembinaan aparatur sipil negara pada Bidang Pengendalian;
 - f) Melaksanakan fungsi lain yang diberikan oleh Kepala Dinas terkait

dengan tugas dan fungsinya.

4.1.2 Karakteristik Responden

Karakteristik responden merupakan penjelasan deskripsi identitas responden menurut sampel penelitian yang telah ditetapkan. Salah satu tujuan dari deskripsi karakteristik responden adalah memberikan gambaran yang menjadi sampel dalam penelitian ini.

Dari jawaban responden dapat diperoleh gambaran secara umum pegawai Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kota Banjar dari berbagai karakteristik yang berbeda-beda. Karakteristik yang dimaksud dalam penelitian ini adalah data berdasarkan jenis kelamin, usia, pendidikan terakhir, masa bekerja dan status kepegawaian. Berdasarkan berbagai karakteristik responden tersebut diharapkan akan memberikan gambaran tanggapan pegawai tentang pengaruh *digital competence* dan *knowledge sharing* terhadap kinerja pegawai pada Pegawai Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu (DPMPTSP) Kota Banjar.

4.1.2.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Adapun data karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin pada Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu (DPMPTSP) Kota Banjar:

Tabel 4.1

Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Frekuensi	Persentase
Laki-laki	23	46,94%
Perempuan	26	53,06%
Jumlah	49	100%

Sumber : Data Diolah 2026

Berdasarkan tabel 4.1 di atas, diketahui dari 49 responden yang diteliti, sebanyak 23 orang (46,94%) responden yang menjawab kuesioner adalah berjenis kelamin laki-laki dan sebanyak 26 orang (53,06%) responden yang menjawab kuesioner adalah berjenis kelamin perempuan. Hal ini menunjukkan karakteristik berdasarkan jenis kelamin sebagian besar pegawai Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu (DPMPTSP) Kota Banjar berjenis kelamin perempuan.

4.1.2.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Adapun data karakteristik responden berdasarkan usia pada Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu (DPMPTSP) Kota Banjar:

Tabel 4.2
Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Usia	Frekuensi	Persentase
<25 tahun	4	8,16%
25-35 tahun	15	30,61%
36-45 tahun	17	34,69%
>45 tahun	13	26,54%
Jumlah	49	100%

Sumber : Data Diolah 2026

Berdasarkan tabel 4.2 di atas, diketahui dari 49 responden yang diteliti, responden yang menjawab kuesioner penelitian ini memiliki rentang usia <25 tahun sebanyak 4 orang (8,16%), rentang usia 25 – 35 tahun sebanyak 15 orang (30,61%), rentang usia 36 – 45 tahun sebanyak 17 orang (34,69%), rentang usia ≥ 45 tahun sebanyak 13 orang (26,54%). Hal ini menunjukkan karakteristik berdasarkan usia sebagian besar pegawai Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu (DPMPTSP) Kota Banjar berusia 36-45 tahun.

4.1.2.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Adapun data karakteristik responden berdasarkan pendidikan terakhir pada Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu (DPMPTSP) Kota Banjar:

Tabel 4.3
Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Pendidikan	Frekuensi	Persentase
SMA/SMK	17	34,69%
D3/D4	1	2,04%
S1	24	48,98%
S2	7	14,29%
S3	-	-
Jumlah	49	100%

Sumber : Data Diolah 2026

Berdasarkan tabel 4.3 di atas, diketahui dari 49 orang responden yang diteliti, terlihat bahwa pegawai di Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu (DPMPTSP) Kota Banjar berpendidikan SMA/SMK sebanyak 17 orang (34,69%), pegawai yang berpendidikan D3/D4 sebanyak 1 orang (2,04%), pegawai yang berpendidikan S1 24 orang (48,98%), pegawai yang berpendidikan S2 sebanyak 7 orang (14,29%). Hal ini menunjukkan karakteristik berdasarkan pendidikan terakhir sebagian besar pegawai Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu (DPMPTSP) Kota Banjar menempuh pendidikan S1.

4.1.2.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja

Adapun data karakteristik responden berdasarkan masa kerja pada Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu (DPMPTSP) Kota Banjar:

Tabel 4.4
Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja

Lama Kerja	Frekuensi	Persentase
<5 tahun	31	63,27%
5-10 tahun	-	-
11-20 tahun	14	28,57%
>20 tahun	4	8,16%
Jumlah	49	100%

Sumber : Data Diolah 2026

Berdasarkan tabel 4.4 di atas, diketahui dari 49 orang responden yang diteliti, terlihat bahwa pegawai Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kota Banjar yang bekerja <5 tahun sebanyak 31 orang (63,27%), pegawai yang bekerja 11-20 tahun sebanyak 14 orang (28,57%) dan pegawai yang bekerja >20 tahun sebanyak 4 orang (8,16%). Hal ini menunjukkan karakteristik berdasarkan masa kerja sebagian besar pegawai yang bekerja <5 tahun.

4.1.2.5 Karakteristik Responden Berdasarkan Status Kepegawaian

Adapun data karakteristik responden berdasarkan status kepegawaian pada Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu (DPMPTSP) Kota Banjar:

Tabel 4.5
Karakteristik Responden Berdasarkan Status Kepegawaian

Status Kepegawaian	Frekuensi	Persentase
PNS	26	53,06%
PPPK	23	46,94%
Jumlah	49	100%

Sumber : Data Diolah 2026

Berdasarkan tabel 4.5 di atas, diketahui dari 49 orang responden yang diteliti, terlihat bahwa pegawai Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu (DPMPTSP) Kota Banjar yang berstatus PNS sebanyak 26 orang (53,06%) dan pegawai yang berstatus PPPK sebanyak 23 orang (46,94%). Hal ini

menunjukkan karakteristik berdasarkan status kepegawaian sebagian besar pegawai Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu (DPMPTSP) Kota Banjar berstatus PNS.

4.1.3 Deskripsi Variabel yang Diteliti

Deskripsi hasil penelitian ini digunakan untuk mengetahui penilaian responden dan untuk menginterpretasikan terhadap variabel yang meliputi *Digital Competence*, *Knowledge Sharing* dan Kinerja Pegawai. Maka digunakan hasil perhitungan skor pernyataan kuesioner sebagai berikut:

Selanjutnya peneliti sajikan tabel interpretasi jawaban responden, tabel ini digunakan untuk hasil perhitungan skor pernyataan kuesioner.

Kelas Interval = 5

Skor Tertinggi $5 \times 49 = 245$

Skor Terendah $1 \times 49 = 49$

Interval = $\frac{\text{Nilai Tertinggi}-\text{Nilai Terendah}}{\text{Kelas Interval}}$

$$= \frac{245-49}{5}$$

$$= 39,2$$

Berikut ini adalah tabel interpretasi perhitungan skor:

Tabel 4.6
Interpretasi Jawaban Responden Variabel *Digital Competence*

Interval	Kategori
49-88,2	Sangat Rendah
88,3-127,4	Rendah
127,5-166,6	Sedang
166,7-205,8	Tinggi
205,9-245	Sangat Tinggi

Sumber: Data Diolah (2026)

Tabel 4.7
Interpretasi Jawaban Responden Variabel *Knowledge Sharing* dan Kinerja Pegawai

Interval	Kategori
49-88,2	Sangat Tidak Baik
88,3-127,4	Tidak Baik
127,5-166,6	Cukup Baik
166,7-205,8	Baik
205,9-245	Sangat Baik

Sumber: Data Diolah (2026)

4.1.3.1 Deskripsi tentang *Digital Competence* pada Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu (DPMPTSP) Kota Banjar

Kompetensi digital merupakan integrasi kemampuan, pengetahuan, keterampilan, sikap, dan kesadaran individu dalam memanfaatkan teknologi informasi dan komunikasi secara optimal, kritis, kreatif, dan etis untuk menyelesaikan berbagai tugas dalam konteks pekerjaan, pembelajaran, maupun kehidupan sosial. Untuk mengetahui *Digital Competence* pada Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu (DPMPTSP) Kota Banjar, maka penulis melakukan pengumpulan data dengan hasil sebagai berikut:

1. Pengetahuan Digital (*Digital Knowledge*)

Tanggapan responden tentang pernyataan pegawai memahami konsep dasar teknologi *digital* yang digunakan dalam pelaksanaan tugas pekerjaannya. penulis sajikan dalam tabel berikut ini:

Tabel 4.8
Pegawai memahami konsep dasar teknologi *digital* yang digunakan
dalam pelaksanaan tugas pekerjaannya

Tanggapan	Skor	Frekuensi	Jumlah Skor	%
Sangat setuju	5	8	40	16,33
Setuju	4	24	96	48,98
Netral	3	15	45	30,61
Tidak Setuju	2	2	4	4,08
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0,00
Jumlah		49	185	100
Interpretasi			Tinggi	

Sumber: Data Diolah, 2026

Berdasarkan tabel 4.8 di atas, dapat diketahui tanggapan dari 49 responden yang diteliti 8 orang atau 16,33% menjawab sangat setuju, 24 orang atau 48,98% menjawab setuju, 15 orang atau 30,61% menjawab netral dan sebanyak 2 orang atau 4,08% menjawab tidak setuju. Berdasarkan tabel 4.6 di atas, skor tersebut berada dalam kategori tinggi. Hasil penelitian menunjukkan pegawai memahami konsep dasar teknologi *digital* yang digunakan dalam pelaksanaan tugas pekerjaannya.

Tanggapan responden tentang pernyataan pegawai mengetahui berbagai aplikasi/perangkat lunak yang relevan untuk mendukung pelaksanaan tugas pekerjaannya, penulis sajikan dalam tabel berikut ini:

Tabel 4.9
Pegawai mengetahui berbagai aplikasi/perangkat lunak yang relevan
untuk mendukung pelaksanaan tugas pekerjaannya

Tanggapan	Skor	Frekuensi	Jumlah Skor	%
Sangat setuju	5	10	50	20,41
Setuju	4	27	108	55,10
Netral	3	11	33	22,45
Tidak Setuju	2	1	2	2,04
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0,00
Jumlah		49	193	100
Interpretasi			Tinggi	

Sumber: Data Diolah, 2026

Berdasarkan tabel 4.9 di atas, dapat diketahui tanggapan dari 49 responden yang diteliti 10 orang atau 20,41% menjawab sangat setuju, 27 orang atau 55,10% menjawab setuju, 11 orang atau 22,45% menjawab netral dan sebanyak 1 orang atau 2,04% menjawab tidak setuju. Berdasarkan tabel 4.6 di atas, skor tersebut berada dalam kategori tinggi. Hasil penelitian menunjukkan pegawai mengetahui berbagai aplikasi/perangkat lunak yang relevan untuk mendukung pelaksanaan tugas pekerjaannya.

Tanggapan responden tentang pegawai mampu mencari dan memperoleh informasi yang akurat melalui internet dan media *digital*, penulis sajikan dalam tabel berikut ini:

Tabel 4.10
Pegawai mampu mencari dan memperoleh informasi yang akurat melalui internet dan media *digital*

Tanggapan	Skor	Frekuensi	Jumlah Skor	%
Sangat setuju	5	9	45	18,37
Setuju	4	32	128	65,31
Netral	3	8	24	16,32
Tidak Setuju	2	0	0	0,00
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0,00
Jumlah		49	197	100
Interpretasi			Tinggi	

Sumber: Data Diolah, 2026

Berdasarkan tabel 4.10 di atas, dapat diketahui tanggapan dari 49 responden yang diteliti 9 orang atau 18,37% menjawab sangat setuju, 32 orang atau 65,31% menjawab setuju, 8 orang atau 16,32% menjawab netral. Berdasarkan tabel 4.6 di atas, skor tersebut berada dalam kategori tinggi. Hasil penelitian menunjukkan pegawai mampu mencari dan memperoleh informasi yang akurat melalui internet dan media *digital*.

Tanggapan responden tentang pernyataan pegawai memahami pentingnya keamanan data dan privasi dalam penggunaan sistem *digital* di kantor, penulis sajikan dalam tabel berikut ini:

Tabel 4.11
Pegawai memahami pentingnya keamanan data dan privasi dalam penggunaan sistem *digital* di kantor

Tanggapan	Skor	Frekuensi	Jumlah Skor	%
Sangat setuju	5	4	20	8,16
Setuju	4	34	136	69,39
Netral	3	11	33	22,45
Tidak Setuju	2	0	0	0,00
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0,00
Jumlah		49	189	100
Interpretasi			Tinggi	

Sumber: Data Diolah, 2026

Berdasarkan tabel 4.11 di atas, dapat diketahui tanggapan dari 49 responden yang diteliti 4 orang atau 8,16% menjawab sangat setuju, 34 orang atau 69,39% menjawab setuju, 11 orang atau 22,45% menjawab netral. Berdasarkan tabel 4.6 di atas, skor tersebut berada dalam kategori tinggi. Hasil penelitian menunjukkan pegawai memahami pentingnya keamanan data dan privasi dalam penggunaan sistem *digital* di kantor.

2. Keahlian Digital (*Digital Skill*)

Tanggapan responden tentang pernyataan pegawai terampil mengoperasikan perangkat teknologi digital (komputer, laptop, *smartphone*) dalam menyelesaikan pekerjaan, penulis sajikan dalam tabel berikut ini:

Tabel 4.12
Pegawai terampil mengoperasikan perangkat teknologi digital
(komputer, laptop, *smartphone*) dalam menyelesaikan pekerjaan

Tanggapan	Skor	Frekuensi	Jumlah Skor	%
Sangat setuju	5	10	50	20,41
Setuju	4	27	108	55,10
Netral	3	10	30	20,41
Tidak Setuju	2	2	4	4,08
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0,00
Jumlah		49	192	100
Interpretasi			Tinggi	

Sumber: Data Diolah, 2026

Berdasarkan tabel 4.12 di atas, dapat diketahui tanggapan dari 49 responden yang diteliti 10 orang atau 20,41% menjawab sangat setuju, 27 orang atau 55,10% menjawab setuju, 10 orang atau 20,41% menjawab netral dan sebanyak 2 orang atau 4,08% menjawab tidak setuju. Berdasarkan tabel 4.6 di atas, skor tersebut berada dalam kategori tinggi. Hasil penelitian menunjukkan pegawai terampil mengoperasikan perangkat teknologi digital (komputer, laptop, *smartphone*) dalam menyelesaikan pekerjaan.

Tanggapan responden tentang pernyataan pegawai mampu menggunakan aplikasi pengolah data (*Microsoft Excel*, *Google Spreadsheet*) untuk keperluan administrasi, penulis sajikan dalam tabel berikut ini:

Tabel 4.13
Pegawai mampu menggunakan aplikasi pengolah data (*Microsoft Excel*,
***Google Spreadsheet*) untuk keperluan administrasi**

Tanggapan	Skor	Frekuensi	Jumlah Skor	%
Sangat setuju	5	14	70	28,57
Setuju	4	33	132	67,35
Netral	3	2	6	4,08
Tidak Setuju	2	0	0	0,00
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0,00
Jumlah		49	208	100
Interpretasi			Sangat Tinggi	

Sumber: Data Diolah, 2026

Berdasarkan tabel 4.13 di atas, dapat diketahui tanggapan dari 49 responden yang diteliti 14 orang atau 28,57% menjawab sangat setuju, 33 orang atau 67,35% menjawab setuju, 2 orang atau 4,08% menjawab netral. Berdasarkan tabel 4.6 di atas, skor tersebut berada dalam kategori sangat tinggi. Hasil penelitian menunjukkan pegawai mampu menggunakan aplikasi pengolah data (*Microsoft Excel, Google Spreadsheet*) untuk keperluan administrasi.

Tanggapan responden tentang pernyataan pegawai dapat memanfaatkan *platform digital* untuk berkoordinasi dan berkomunikasi dengan rekan kerja secara efektif, penulis sajikan dalam tabel berikut ini:

Tabel 4.14
Pegawai dapat memanfaatkan *platform digital* untuk berkoordinasi dan berkomunikasi dengan rekan kerja secara efektif

Tanggapan	Skor	Frekuensi	Jumlah Skor	%
Sangat setuju	5	7	35	14,29
Setuju	4	38	152	77,55
Netral	3	3	9	6,12
Tidak Setuju	2	1	2	2,04
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0,00
Jumlah		49	198	100
Interpretasi			Tinggi	

Sumber: Data Diolah, 2026

Berdasarkan tabel 4.14 di atas, dapat diketahui tanggapan dari 49 responden yang diteliti 7 orang atau 14,29% menjawab sangat setuju, 38 orang atau 77,55% menjawab setuju, 3 orang atau 6,12% menjawab netral dan sebanyak 1 orang atau 2,04% menjawab tidak setuju. Berdasarkan tabel 4.6 di atas, skor tersebut berada dalam kategori tinggi. Hasil penelitian menunjukkan pegawai dapat memanfaatkan *platform digital* untuk berkoordinasi dan berkomunikasi dengan rekan kerja secara efektif.

3. Sikap Digital (*Digital Attitude*)

Tanggapan responden tentang pernyataan pegawai terbuka dan antusias dalam mempelajari teknologi digital baru yang diterapkan di lingkungan kerja, penulis sajikan dalam tabel berikut ini:

Tabel 4.15
Pegawai terbuka dan antusias dalam mempelajari teknologi digital baru yang diterapkan di lingkungan kerja

Tanggapan	Skor	Frekuensi	Jumlah Skor	%
Sangat setuju	5	4	20	8,16
Setuju	4	40	160	81,63
Netral	3	5	15	10,20
Tidak Setuju	2	0	0	0,00
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0,00
Jumlah		49	195	100
Interpretasi			Tinggi	

Sumber: Data Diolah, 2026

Berdasarkan tabel 4.15 di atas, dapat diketahui tanggapan dari 49 responden yang diteliti 4 orang atau 8,16% menjawab sangat setuju, 40 orang atau 81,63% menjawab setuju, 5 orang atau 10,20% menjawab netral. Berdasarkan tabel 4.6 di atas, skor tersebut berada dalam kategori tinggi. Hasil penelitian menunjukkan pegawai terbuka dan antusias dalam mempelajari teknologi digital baru yang diterapkan di lingkungan kerja.

Tanggapan responden tentang pernyataan pegawai selalu berusaha memanfaatkan teknologi *digital* untuk meningkatkan kualitas hasil pekerjaan, penulis sajikan dalam tabel berikut ini:

Tabel 4.16
Pegawai selalu berusaha memanfaatkan teknologi *digital* untuk meningkatkan kualitas hasil pekerjaan

Tanggapan	Skor	Frekuensi	Jumlah Skor	%
Sangat setuju	5	5	25	10,20
Setuju	4	31	124	63,27
Netral	3	9	27	18,37
Tidak Setuju	2	4	8	8,16
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0,00
Jumlah		49	184	100
Interpretasi			Tinggi	

Sumber: Data Diolah, 2026

Berdasarkan tabel 4.16 di atas, dapat diketahui tanggapan dari 49 responden yang diteliti 5 orang atau 10,20% menjawab sangat setuju, 31 orang atau 63,27% menjawab setuju, 9 orang atau 18,37% menjawab netral, dan 4 orang atau 8,16% menjawab tidak setuju. Berdasarkan tabel 4.6 di atas, skor tersebut berada dalam kategori tinggi. Hasil penelitian menunjukkan pegawai selalu berusaha memanfaatkan teknologi *digital* untuk meningkatkan kualitas hasil pekerjaan.

Tanggapan responden tentang pernyataan pegawai bertanggung jawab dan menjaga etika dalam setiap penggunaan teknologi digital di tempat kerja, penulis sajikan dalam tabel berikut ini:

Tabel 4.17
Pegawai bertanggung jawab dan menjaga etika dalam setiap
penggunaan teknologi digital di tempat kerja

Tanggapan	Skor	Frekuensi	Jumlah Skor	%
Sangat setuju	5	8	40	16,33
Setuju	4	27	108	55,10
Netral	3	13	39	26,53
Tidak Setuju	2	1	2	2,04
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0,00
Jumlah		49	189	100
Interpretasi			Tinggi	

Sumber: Data Diolah, 2026

Berdasarkan tabel 4.17 di atas, dapat diketahui tanggapan dari 49 responden yang diteliti 8 orang atau 16,33% menjawab sangat setuju, 27 orang atau 55,10% menjawab setuju, 13 orang atau 26,53% menjawab netral dan sebanyak 1 orang atau 2,04% menjawab tidak setuju. Berdasarkan tabel 4.6 di atas, skor tersebut berada dalam kategori tinggi. Hasil penelitian menunjukkan pegawai bertanggung jawab dan menjaga etika dalam setiap penggunaan teknologi digital di tempat kerja.

Selanjutnya penulis melakukan rekapitulasi tanggapan responden tentang *Digital Competence* pada Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu (DPMPTSP) Kota Banjar, berdasarkan kuesioner yang disebar oleh penulis sajikan sebagai berikut:

Tabel 4.18
Rekapitulasi Hasil Jawaban Responden
Variabel *Digital Competence*

No	Pernyataan	Skor Capaian Target (245)	Skor Rata- Rata	Interpretasi
Pengetahuan Digital (<i>Digital Knowledge</i>)				
1	Pegawai memahami konsep dasar teknologi <i>digital</i> yang digunakan dalam pelaksanaan tugas pekerjaannya.	185	191	Tinggi
2	Pegawai mengetahui berbagai aplikasi/perangkat lunak yang relevan untuk mendukung pelaksanaan tugas pekerjaannya.	193		
3	Pegawai mampu mencari dan memperoleh informasi yang akurat melalui internet dan media <i>digital</i> .	197		
4	Pegawai memahami pentingnya keamanan data dan privasi dalam penggunaan sistem <i>digital</i> di kantor.	189		
Keahlian Digital (<i>Digital Skill</i>)				
5	Pegawai terampil mengoperasikan perangkat teknologi digital (komputer, laptop, <i>smartphone</i>) dalam menyelesaikan pekerjaan.	192	199,3	Tinggi
6	Pegawai mampu menggunakan aplikasi pengolah data (<i>Microsoft Excel</i> , <i>Google Spreadsheet</i>) untuk keperluan administrasi.	208		
7	Pegawai dapat memanfaatkan <i>platform digital</i> untuk berkoordinasi dan berkomunikasi dengan rekan kerja secara efektif.	198		
Sikap Digital (<i>Digital Attitude</i>)				
8	Pegawai terbuka dan antusias dalam mempelajari teknologi digital baru yang diterapkan di lingkungan kerja.	195	189,3	Tinggi
9	Pegawai selalu berusaha memanfaatkan teknologi <i>digital</i> untuk meningkatkan kualitas hasil pekerjaan.	184		
10	Pegawai bertanggung jawab dan menjaga etika dalam setiap penggunaan teknologi digital di tempat kerja.	189		
Jumlah		1930	579,6	
Rata-Rata		193	193.2	

Sumber: Data Diolah, 2026

Dari tabel 4.18 di atas, diperoleh skor 1.930 atau jika di rata-ratakan sebesar 193. Adapun skor rata-rata indikator yang tertinggi adalah pada indikator keahlian digital (*digital skill*) dengan skor rata-rata 199,3 , sementara skor rata-rata indikator yang paling rendah yaitu pada indikator sikap digital (*digital attitude*) dengan skor rata-rata 189,3. Selanjutnya untuk skor pernyataan tertinggi yaitu pada pernyataan pegawai mampu menggunakan aplikasi pengolah data (*Microsoft Excel, Google Spreadsheet*) untuk keperluan administrasi skor 208, sementara skor pernyataan paling rendah yaitu pada pernyataan pegawai selalu berusaha memanfaatkan teknologi *digital* untuk meningkatkan kualitas hasil pekerjaan dengan total skor 184.

Adapun untuk memberikan interpretasi maka penulis menggunakan interval sebagai berikut:

$$\text{Perhitungan skor tertinggi} = 5 \times 49 \times 10 = 2.450$$

$$\text{Perhitungan skor terendah} = 1 \times 49 \times 10 = 490$$

$$\text{Interval} = \frac{\text{Skor Tertinggi} - \text{Skor Terendah}}{\text{kriteria Pernyataan}}$$

$$= \frac{2.450 - 490}{5}$$

$$= 392$$

Berdasarkan perhitungan tersebut maka penulis gunakan interval sebagai berikut:

Tabel 4.19
Penentuan Interval

No	Interval	Kategori
1	490-882	Sangat Rendah
2	883-1.274	Rendah
3	1.275-1.666	Sedang
4	1.667-2.058	Tinggi
5	2.059-2.450	Sangat Tinggi

Sumber: Data Diolah, 2026

Berdasarkan tabel 4.19 di atas, maka *digital competence* di Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu (DPMPTSP) Kota Banjar berada pada kategori tinggi.

4.1.3.2 Deskripsi tentang *Knowledge Sharing* pada Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu (DPMPTSP) Kota Banjar

Knowledge sharing adalah aktivitas berbagi dan mentransfer pengetahuan, pengalaman, ide, atau keterampilan dari individu/kelompok kepada pihak lain yang memiliki kepentingan bersama melalui berbagai metode dan media, sebagai bagian penting dari manajemen pengetahuan untuk menciptakan kerja sama dan meningkatkan kinerja organisasi. Untuk mengetahui *Knowledge Sharing* pada Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu (DPMPTSP) Kota Banjar, maka penulis melakukan pengumpulan data dengan hasil sebagai berikut:

1. Mengumpulkan Pengetahuan

Tanggapan responden tentang pernyataan pegawai aktif mengumpulkan informasi dan pengetahuan baru yang berkaitan dengan tugas dan fungsi DPMPTSP, penulis sajikan dalam tabel berikut ini:

Tabel 4.20
Pegawai aktif mengumpulkan informasi dan pengetahuan baru yang berkaitan dengan tugas dan fungsi DPMPTSP

Tanggapan	Skor	Frekuensi	Jumlah Skor	%
Sangat setuju	5	5	25	10,20
Setuju	4	34	136	69,39
Netral	3	8	24	16,33
Tidak Setuju	2	2	4	4,08
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0,00
Jumlah		49	189	100
Interpretasi			Baik	

Sumber: Data Diolah, 2026

Berdasarkan tabel 4.20 di atas, dapat diketahui tanggapan dari 49 responden yang diteliti 5 orang atau 10,20% menjawab sangat setuju, 34 orang atau 69,39% menjawab setuju, 8 orang atau 16,33% menjawab netral dan sebanyak 2 orang atau 4,08% menjawab tidak setuju. Berdasarkan tabel 4.7 di atas, skor tersebut berada dalam kategori baik. Hasil penelitian menunjukkan pegawai aktif mengumpulkan informasi dan pengetahuan baru yang berkaitan dengan tugas dan fungsi DPMPTSP.

Tanggapan responden tentang pernyataan pegawai memanfaatkan berbagai sumber (buku, internet, pelatihan) untuk memperbarui pengetahuan terkait pekerjaan, penulis sajikan dalam tabel berikut ini:

Tabel 4.21
Pegawai memanfaatkan berbagai sumber (buku, internet, pelatihan) untuk memperbarui pengetahuan terkait pekerjaan

Tanggapan	Skor	Frekuensi	Jumlah Skor	%
Sangat setuju	5	8	40	16,33
Setuju	4	31	124	63,27
Netral	3	9	27	18,37
Tidak Setuju	2	1	2	2,04
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0,00
Jumlah		49	193	100
Interpretasi			Baik	

Sumber: Data Diolah, 2026

Berdasarkan tabel 4.21 di atas, dapat diketahui tanggapan dari 49 responden yang diteliti 8 orang atau 16,33% menjawab sangat setuju, 31 orang atau 63,27% menjawab setuju, 9 orang atau 18,37% menjawab netral dan sebanyak 1 orang atau 2,04% menjawab tidak setuju. Berdasarkan tabel 4.7 di atas, skor tersebut berada dalam kategori baik. Hasil penelitian menunjukkan pegawai memanfaatkan berbagai sumber (buku, internet, pelatihan) untuk memperbarui pengetahuan terkait pekerjaan.

Tanggapan responden tentang pernyataan pegawai memiliki pengetahuan dan pengalaman kerja yang dapat dijadikan referensi dalam menyelesaikan pekerjaan, penulis sajikan dalam tabel berikut ini:

Tabel 4.22
Pegawai memiliki pengetahuan dan pengalaman kerja yang dapat dijadikan referensi dalam menyelesaikan pekerjaan

Tanggapan	Skor	Frekuensi	Jumlah Skor	%
Sangat setuju	5	5	25	10,20
Setuju	4	34	136	69,39
Netral	3	10	30	20,41
Tidak Setuju	2	0	0	0,00
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0,00
Jumlah		49	191	100
Interpretasi			Baik	

Sumber: Data Diolah, 2026

Berdasarkan tabel 4.22 di atas, dapat diketahui tanggapan dari 49 responden yang diteliti 5 orang atau 10,20% menjawab sangat setuju, 34 orang atau 69,39% menjawab setuju, 10 orang atau 20,41% menjawab netral. Berdasarkan tabel 4.7 di atas, skor tersebut berada dalam kategori baik. Hasil penelitian menunjukkan pegawai memiliki pengetahuan dan pengalaman kerja yang dapat dijadikan referensi dalam menyelesaikan pekerjaan.

Tanggapan responden tentang pernyataan pegawai mengikuti perkembangan regulasi dan kebijakan terbaru yang berhubungan dengan bidang kerja, penulis sajikan dalam tabel berikut ini:

Tabel 4.23
Pegawai mengikuti perkembangan regulasi dan kebijakan terbaru yang berhubungan dengan bidang kerja

Tanggapan	Skor	Frekuensi	Jumlah Skor	%
Sangat setuju	5	5	25	10,20
Setuju	4	29	116	59,18
Netral	3	12	36	24,49
Tidak Setuju	2	3	6	6,12
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0,00
Jumlah		49	183	100
Interpretasi			Baik	

Sumber: Data Diolah, 2026

Berdasarkan tabel 4.23 di atas, dapat diketahui tanggapan dari 49 responden yang diteliti 5 orang atau 10,20% menjawab sangat setuju, 29 orang atau 59,18% menjawab setuju, 12 orang atau 24,49% menjawab netral dan sebanyak 3 orang atau 6,12% menjawab tidak setuju. Berdasarkan tabel 4.7 di atas, skor tersebut berada dalam kategori baik. Hasil penelitian menunjukkan pegawai mengikuti perkembangan regulasi dan kebijakan terbaru yang berhubungan dengan bidang kerja.

2. Menyumbang Pengetahuan

Tanggapan responden tentang pernyataan pegawai dengan senang hati berbagi pengetahuan yang dimiliki kepada rekan kerja yang membutuhkan, penulis sajikan dalam tabel berikut ini:

Tabel 4.24
Pegawai dengan senang hati berbagi pengetahuan yang dimiliki kepada rekan kerja yang membutuhkan

Tanggapan	Skor	Frekuensi	Jumlah Skor	%
Sangat setuju	5	4	20	8,16
Setuju	4	33	132	67,35
Netral	3	12	36	24,49
Tidak Setuju	2	0	0	0,00
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0,00
Jumlah		49	188	100
Interpretasi			Baik	

Sumber: Data Diolah, 2026

Berdasarkan tabel 4.24 di atas, dapat diketahui tanggapan dari 49 responden yang diteliti 4 orang atau 8,16% menjawab sangat setuju, 33 orang atau 67,35% menjawab setuju, 12 orang atau 24,49% menjawab netral. Berdasarkan tabel 4.7 di atas, skor tersebut berada dalam kategori baik. Hasil penelitian menunjukkan pegawai dengan senang hati berbagi pengetahuan yang dimiliki kepada rekan kerja yang membutuhkan.

Tanggapan responden tentang pernyataan pegawai aktif memberikan masukan dan saran berdasarkan pengetahuan dalam rapat atau diskusi kerja, penulis sajikan dalam tabel berikut ini:

Tabel 4.25
Pegawai aktif memberikan masukan dan saran berdasarkan pengetahuan dalam rapat atau diskusi kerja

Tanggapan	Skor	Frekuensi	Jumlah Skor	%
Sangat setuju	5	12	60	24,49
Setuju	4	35	140	71,43
Netral	3	2	6	4,08
Tidak Setuju	2	0	0	0,00
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0,00
Jumlah		49	206	100
Interpretasi			Sangat Baik	

Sumber: Data Diolah, 2026

Berdasarkan tabel 4.25 di atas, dapat diketahui tanggapan dari 49 responden yang diteliti 12 orang atau 24,49% menjawab sangat setuju, 35 orang atau 71,43% menjawab setuju, 2 orang atau 4,08% menjawab netral. Berdasarkan tabel 4.7 di atas, skor tersebut berada dalam kategori sangat baik. Hasil penelitian menunjukkan pegawai aktif memberikan masukan dan saran berdasarkan pengetahuan dalam rapat atau diskusi kerja.

Tanggapan responden tentang pernyataan pegawai bersedia meluangkan waktu untuk membimbing rekan baru agar cepat memahami pekerjaan, penulis sajikan dalam tabel berikut ini:

Tabel 4.26
Pegawai bersedia meluangkan waktu untuk membimbing rekan baru agar cepat memahami pekerjaan

Tanggapan	Skor	Frekuensi	Jumlah Skor	%
Sangat setuju	5	7	35	14,29
Setuju	4	41	164	83,67
Netral	3	1	3	2,04
Tidak Setuju	2	0	0	0,00
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0,00
Jumlah		49	202	100
Interpretasi			Baik	

Sumber: Data Diolah, 2026

Berdasarkan tabel 4.26 di atas, dapat diketahui tanggapan dari 49 responden yang diteliti 7 orang atau 14,29% menjawab sangat setuju, 41 orang atau 83,67% menjawab setuju, 1 orang atau 2,04% menjawab netral. Berdasarkan tabel 4.7 di atas, skor tersebut berada dalam kategori baik. Hasil penelitian menunjukkan pegawai bersedia meluangkan waktu untuk membimbing rekan baru agar cepat memahami pekerjaan.

3. Berbagi Pengalaman dan Informasi

Tanggapan responden tentang pernyataan pegawai rutin berbagi pengalaman kerja (*best practice*) dengan rekan kerja untuk meningkatkan kualitas layanan, penulis sajikan dalam tabel berikut ini:

Tabel 4.27
Pegawai rutin berbagi pengalaman kerja (*best practice*) dengan rekan kerja untuk meningkatkan kualitas layanan

Tanggapan	Skor	Frekuensi	Jumlah Skor	%
Sangat setuju	5	4	20	8,16
Setuju	4	30	120	61,22
Netral	3	13	39	26,53
Tidak Setuju	2	2	4	4,08
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0,00
Jumlah		49	183	100
Interpretasi			Baik	

Sumber: Data Diolah, 2026

Berdasarkan tabel 4.27 di atas, dapat diketahui tanggapan dari 49 responden yang diteliti 4 orang atau 8,16% menjawab sangat setuju, 30 orang atau 61,22% menjawab setuju, 13 orang atau 26,53% menjawab netral dan sebanyak 2 orang atau 4,08% menjawab tidak setuju. Berdasarkan tabel 4.7 di atas, skor tersebut berada dalam kategori baik. Hasil penelitian menunjukkan pegawai rutin berbagi pengalaman kerja (*best practice*) dengan rekan kerja untuk meningkatkan kualitas layanan.

Tanggapan responden tentang pernyataan pegawai menyebarkan informasi penting terkait pekerjaan kepada rekan kerja secara cepat dan akurat, penulis sajikan dalam tabel berikut ini:

Tabel 4.28
Pegawai menyebarkan informasi penting terkait pekerjaan kepada rekan kerja secara cepat dan akurat

Tanggapan	Skor	Frekuensi	Jumlah Skor	%
Sangat setuju	5	4	20	8,16
Setuju	4	30	120	61,22
Netral	3	12	36	24,49
Tidak Setuju	2	2	4	4,08
Sangat Tidak Setuju	1	1	1	2,04
Jumlah		49	181	100
Interpretasi			Baik	

Sumber: Data Diolah, 2026

Berdasarkan tabel 4.28 di atas, dapat diketahui tanggapan dari 49 responden yang diteliti 4 orang atau 8,16% menjawab sangat setuju, 30 orang atau 61,22% menjawab setuju, 12 orang atau 24,49% menjawab netral, 2 orang atau 4,08% menjawab tidak setuju, dan sebanyak 1 orang atau 2,04% menjawab sangat tidak setuju. Berdasarkan tabel 4.19 di atas, skor tersebut berada dalam kategori baik. Hasil penelitian menunjukkan pegawai menyebarkan informasi penting terkait pekerjaan kepada rekan kerja secara cepat dan akurat.

Tanggapan responden tentang pernyataan pegawai menggunakan media komunikasi (grup *WhatsApp*, *email*) untuk berbagi informasi yang bermanfaat bagi tim, penulis sajikan dalam tabel berikut ini:

Tabel 4.29
Pegawai menggunakan media komunikasi (grup *WhatsApp*, *email*) untuk berbagi informasi yang bermanfaat bagi tim

Tanggapan	Skor	Frekuensi	Jumlah Skor	%
Sangat setuju	5	5	25	10,20
Setuju	4	34	136	69,39
Netral	3	8	24	16,33
Tidak Setuju	2	2	4	4,08
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0,00
Jumlah		49	189	100
Interpretasi			Baik	

Sumber: Data Diolah, 2026

Berdasarkan tabel 4.29 di atas, dapat diketahui tanggapan dari 49 responden yang diteliti 5 orang atau 10,20% menjawab sangat setuju, 34 orang atau 69,39% menjawab setuju, 8 orang atau 16,33% menjawab netral dan sebanyak 2 orang atau 4,08% menjawab tidak setuju. Berdasarkan tabel 4.7 di atas, skor tersebut berada dalam kategori baik. Hasil penelitian menunjukkan pegawai menggunakan media komunikasi (grup *WhatsApp*, *email*) untuk berbagi informasi yang bermanfaat bagi tim.

Selanjutnya penulis melakukan rekapitulasi tanggapan responden tentang *Knowledge Sharing* pada Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu (DPMPTSP) Kota Banjar, berdasarkan kuesioner yang disebar oleh penulis sajikan sebagai berikut:

Tabel 4.30
Rekapitulasi Hasil Jawaban Responden
Variabel *Knowledge Sharing*

Variabel Knowledge Sharing				
No	Pernyataan	Skor Capaian Target (245)	Skor Rata- Rata	Interpretasi
Mengumpulkan Pengetahuan				
1	Pegawai aktif mengumpulkan informasi dan pengetahuan baru yang berkaitan dengan tugas dan fungsi DPMPTSP.	189	189	Baik
2	Pegawai memanfaatkan berbagai sumber (buku, internet, pelatihan) untuk memperbarui pengetahuan terkait pekerjaan.	193		
3	Pegawai memiliki pengetahuan dan pengalaman kerja yang dapat dijadikan referensi dalam menyelesaikan pekerjaan.	191		
4	Pegawai mengikuti perkembangan regulasi dan kebijakan terbaru yang berhubungan dengan bidang kerja.	183		
Menyumbang Pengetahuan				
5	Pegawai dengan senang hati berbagi pengetahuan yang dimiliki kepada	188		

No	Pernyataan	Skor Capaian Target (245)	Skor Rata- Rata	Interpretasi
	rekan kerja yang membutuhkan.		198,6	Baik
6	Pegawai aktif memberikan masukan dan saran berdasarkan pengetahuan dalam rapat atau diskusi kerja.	206		
7	Pegawai bersedia meluangkan waktu untuk membimbing rekan baru agar cepat memahami pekerjaan.	202		
Berbagi Pengalaman dan Informasi				
8	Pegawai rutin berbagi pengalaman kerja (<i>best practice</i>) dengan rekan kerja untuk meningkatkan kualitas layanan.	183	184,3	Baik
9	Pegawai menyebarkan informasi penting terkait pekerjaan kepada rekan kerja secara cepat dan akurat.	181		
10	Pegawai menggunakan media komunikasi (grup <i>WhatsApp</i> , <i>email</i>) untuk berbagi informasi yang bermanfaat bagi tim.	189		
Jumlah		1905	571,9	
Rata-Rata		190,5	190,6	

Sumber: Data Diolah, 2026

Dari tabel 4.30 di atas, diperoleh skor 1.905 atau jika dirata-ratakan sebesar 190,5. Adapun skor rata-rata indikator yang tertinggi adalah pada indikator menyumbang pengetahuan dengan skor rata-rata 198,6, sementara skor rata-rata indikator yang paling rendah yaitu pada indikator berbagi pengalaman dan informasi dengan skor rata-rata 184,3. Selanjutnya untuk skor pernyataan tertinggi yaitu pada pernyataan pegawai aktif memberikan masukan dan saran berdasarkan pengetahuan dalam rapat atau diskusi kerja skor 206, sementara skor pernyataan paling rendah yaitu pada pernyataan pegawai menyebarkan informasi penting terkait pekerjaan kepada rekan kerja secara cepat dan akurat dengan total skor 181.

Adapun untuk memberikan interpretasi maka penulis menggunakan interval sebagai berikut:

$$\text{Perhitungan skor tertinggi} = 5 \times 49 \times 10 = 2.450$$

$$\text{Perhitungan skor terendah} = 1 \times 49 \times 10 = 490$$

$$\text{Interval} = \frac{\text{Skor Tertinggi} - \text{Skor Terendah}}{\text{kriteria Pernyataan}}$$

$$= \frac{2.450 - 490}{5}$$

$$= 392$$

Berdasarkan perhitungan tersebut maka penulis gunakan interval sebagai berikut:

Tabel 4.31
Penentuan Interval

No	Interval	Kategori
1	490-882	Sangat Tidak Baik
2	883-1.274	Tidak Baik
3	1.275-1.666	Cukup Baik
4	1.667-2.058	Baik
5	2.059-2.450	Sangat Baik

Sumber: Data Diolah, 2026

Berdasarkan tabel 4.31 di atas, maka *knowledge sharing* di Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu (DPMPTSP) Kota Banjar berada pada kategori baik.

4.1.3.3 Deskripsi tentang Kinerja Pegawai pada Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu (DPMPTSP) Kota Banjar

Kinerja adalah suatu tingkat keberhasilan seseorang individu atau kelompok dalam melaksanakan suatu tugas atau pekerjaan yang dibebankan kepadanya yang mana sesuai dengan tanggung jawab sehingga mendapatkan hasil yang sesuai dengan yang diharapkan. Untuk mengetahui kinerja pegawai pada

Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu (DPMPTSP) Kota Banjar, maka penulis melakukan pengumpulan data dengan hasil sebagai berikut:

1. Kualitas Kerja

Tanggapan responden tentang pernyataan pegawai mampu menghasilkan pekerjaan yang sesuai dengan standar kualitas yang ditetapkan oleh instansi, penulis sajikan dalam tabel berikut ini:

Tabel 4.32
Pegawai mampu menghasilkan pekerjaan yang sesuai dengan standar kualitas yang ditetapkan oleh instansi

Tanggapan	Skor	Frekuensi	Jumlah Skor	%
Sangat setuju	5	5	25	10,20
Setuju	4	30	120	61,22
Netral	3	12	36	24,49
Tidak Setuju	2	2	4	4,08
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0,00
Jumlah		49	185	100
Interpretasi			Baik	

Sumber: Data Diolah, 2026

Berdasarkan tabel 4.32 di atas, dapat diketahui tanggapan dari 49 responden yang diteliti 5 orang atau 10,20% menjawab sangat setuju, 30 orang atau 61,22% menjawab setuju, 12 orang atau 24,49% menjawab netral dan sebanyak 2 orang atau 4,08% menjawab tidak setuju. Berdasarkan tabel 4.7 di atas, skor tersebut berada dalam kategori baik. Hasil penelitian menunjukkan pegawai mampu menghasilkan pekerjaan yang sesuai dengan standar kualitas yang ditetapkan oleh instansi.

Tanggapan responden tentang pernyataan pegawai berusaha meminimalkan kesalahan dalam setiap pekerjaan yang dilakukan, penulis sajikan dalam tabel berikut ini:

Tabel 4.33
Pegawai berusaha meminimalkan kesalahan dalam setiap pekerjaan yang dilakukan

Tanggapan	Skor	Frekuensi	Jumlah Skor	%
Sangat setuju	5	8	40	16,33
Setuju	4	31	124	63,27
Netral	3	9	27	18,37
Tidak Setuju	2	1	2	2,04
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0,00
Jumlah		49	193	100
Interpretasi			Baik	

Sumber: Data Diolah, 2026

Berdasarkan tabel 4.33 di atas, dapat diketahui tanggapan dari 49 responden yang diteliti 8 orang atau 16,33% menjawab sangat setuju, 31 orang atau 63,27% menjawab setuju, 9 orang atau 18,37% menjawab netral dan sebanyak 1 orang atau 2,04% menjawab tidak setuju. Berdasarkan tabel 4.7 di atas, skor tersebut berada dalam kategori baik. Hasil penelitian menunjukkan pegawai berusaha meminimalkan kesalahan dalam setiap pekerjaan yang dilakukan.

2. Kuantitas Kerja

Tanggapan responden tentang pernyataan pegawai mampu menyelesaikan seluruh volume pekerjaan yang menjadi tanggung jawab setiap harinya, penulis sajikan dalam tabel berikut ini:

Tabel 4.34
Pegawai mampu menyelesaikan seluruh volume pekerjaan yang
menjadi tanggung jawab setiap harinya

Tanggapan	Skor	Frekuensi	Jumlah Skor	%
Sangat setuju	5	5	25	10,20
Setuju	4	34	136	69,39
Netral	3	10	30	20,41
Tidak Setuju	2	0	0	0,00
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0,00
Jumlah		49	191	100
Interpretasi			Baik	

Sumber: Data Diolah, 2026

Berdasarkan tabel 4.34 di atas, dapat diketahui tanggapan dari 49 responden yang diteliti 5 orang atau 10,20% menjawab sangat setuju, 34 orang atau 69,39% menjawab setuju, 10 orang atau 20,41% menjawab netral. Berdasarkan tabel 4.7 di atas, skor tersebut berada dalam kategori baik. Hasil penelitian menunjukkan Pegawai mampu menyelesaikan seluruh volume pekerjaan yang menjadi tanggung jawab setiap harinya.

Tanggapan responden tentang pernyataan pegawai dapat memenuhi target kerja yang telah ditetapkan oleh pimpinan dalam setiap periode penilaian, penulis sajikan dalam tabel berikut ini:

Tabel 4.35
Pegawai dapat memenuhi target kerja yang telah ditetapkan oleh
pimpinan dalam setiap periode penilaian

Tanggapan	Skor	Frekuensi	Jumlah Skor	%
Sangat setuju	5	5	25	10,20
Setuju	4	29	116	59,18
Netral	3	12	36	24,49
Tidak Setuju	2	3	6	6,12
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0,00
Jumlah		49	183	100
Interpretasi			Baik	

Sumber: Data Diolah, 2026

Berdasarkan tabel 4.35 di atas, dapat diketahui tanggapan dari 49 responden yang diteliti 5 orang atau 10,20% menjawab sangat setuju, 29 orang atau 59,18% menjawab setuju, 12 orang atau 24,49% menjawab netral dan sebanyak 3 orang atau 6,12% menjawab tidak setuju. Berdasarkan tabel 4.7 di atas, skor tersebut berada dalam kategori baik. Hasil penelitian menunjukkan pegawai dapat memenuhi target kerja yang telah ditetapkan oleh pimpinan dalam setiap periode penilaian.

3. Ketepatan Waktu

Tanggapan responden tentang pernyataan pegawai mampu menyelesaikan tugas dan pekerjaan tepat waktu sesuai dengan batas waktu yang ditetapkan, penulis sajikan dalam tabel berikut ini:

Tabel 4.36
Pegawai mampu menyelesaikan tugas dan pekerjaan tepat waktu sesuai dengan batas waktu yang ditetapkan

Tanggapan	Skor	Frekuensi	Jumlah Skor	%
Sangat setuju	5	4	20	8,16
Setuju	4	33	132	67,35
Netral	3	12	36	24,49
Tidak Setuju	2	0	0	0,00
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0,00
Jumlah		49	188	100
Interpretasi			Baik	

Sumber: Data Diolah, 2026

Berdasarkan tabel 4.36 di atas, dapat diketahui tanggapan dari 49 responden yang diteliti 4 orang atau 8,16% menjawab sangat setuju, 33 orang atau 67,35% menjawab setuju, 12 orang atau 24,49% menjawab netral. Berdasarkan tabel 4.7 di atas, skor tersebut berada dalam kategori baik. Hasil penelitian menunjukkan pegawai mampu menyelesaikan tugas dan pekerjaan tepat waktu

sesuai dengan batas waktu yang ditetapkan.

Tanggapan responden tentang pernyataan pegawai menyelesaikan pekerjaan yang dibebankan tepat waktu, penulis sajikan dalam tabel berikut ini:

Tabel 4.37
Pegawai menyelesaikan pekerjaan yang dibebankan tepat waktu

Tanggapan	Skor	Frekuensi	Jumlah Skor	%
Sangat setuju	5	12	60	24,49
Setuju	4	37	148	75,51
Netral	3	0	0	0,00
Tidak Setuju	2	0	0	0,00
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0,00
Jumlah		49	208	100
Interpretasi			Sangat Baik	

Sumber: Data Diolah, 2026

Berdasarkan tabel 4.37 di atas, dapat diketahui tanggapan dari 49 responden yang diteliti 12 orang atau 24,49% menjawab sangat setuju, 37 orang atau 75,51% menjawab setuju. Berdasarkan tabel 4.7 di atas, skor tersebut berada dalam kategori sangat baik. Hasil penelitian menunjukkan pegawai menyelesaikan pekerjaan yang dibebankan tepat waktu.

4. Efektivitas

Tanggapan responden tentang pernyataan pegawai mampu memanfaatkan sumber daya yang tersedia (waktu, fasilitas, anggaran) secara optimal dalam bekerja, penulis sajikan dalam tabel berikut ini:

Tabel 4.38
Pegawai mampu memanfaatkan sumber daya yang tersedia (waktu, fasilitas, anggaran) secara optimal dalam bekerja

Tanggapan	Skor	Frekuensi	Jumlah Skor	%
Sangat setuju	5	11	55	22,45
Setuju	4	38	152	77,55
Netral	3	0	0	0,00
Tidak Setuju	2	0	0	0,00
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0,00
Jumlah		49	207	100
Interpretasi			Sangat Baik	

Sumber: Data Diolah, 2026

Berdasarkan tabel 4.38 di atas, dapat diketahui tanggapan dari 49 responden yang diteliti 11 orang atau 22,45% menjawab sangat setuju, 38 orang atau 77,55% menjawab setuju. Berdasarkan tabel 4.7 di atas, skor tersebut berada dalam kategori sangat baik. Hasil penelitian menunjukkan pegawai mampu memanfaatkan sumber daya yang tersedia (waktu, fasilitas, anggaran) secara optimal dalam bekerja.

Tanggapan responden tentang pernyataan metode kerja yang pegawai gunakan efektif sehingga menghasilkan output yang maksimal, penulis sajikan dalam tabel berikut ini:

Tabel 4.39
Metode kerja yang pegawai gunakan efektif sehingga menghasilkan output yang maksimal

Tanggapan	Skor	Frekuensi	Jumlah Skor	%
Sangat setuju	5	5	25	10,20
Setuju	4	30	120	61,22
Netral	3	13	39	26,53
Tidak Setuju	2	1	2	2,04
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0,00
Jumlah		49	186	100
Interpretasi			Baik	

Sumber: Data Diolah, 2026

Berdasarkan tabel 4.39 di atas, dapat diketahui tanggapan dari 49 responden yang diteliti 5 orang atau 10,20% menjawab sangat setuju, 30 orang atau 61,22% menjawab setuju, 13 orang atau 26,53% menjawab netral dan sebanyak 1 orang atau 2,04% menjawab tidak setuju. Berdasarkan tabel 4.7 di atas, skor tersebut berada dalam kategori baik. Hasil penelitian menunjukkan metode kerja yang pegawai gunakan efektif sehingga menghasilkan output yang maksimal.

5. Komitmen

Tanggapan responden tentang pernyataan pegawai memiliki dedikasi tinggi terhadap tugas dan tanggung jawabnya di DPMPTSP, penulis sajikan dalam tabel berikut ini:

Tabel 4.40
Pegawai memiliki dedikasi tinggi terhadap tugas dan tanggung jawabnya di DPMPTSP

Tanggapan	Skor	Frekuensi	Jumlah Skor	%
Sangat setuju	5	4	20	8,16
Setuju	4	26	104	53,06
Netral	3	16	48	32,65
Tidak Setuju	2	3	6	6,12
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0,00
Jumlah		49	179	100
Interpretasi			Baik	

Sumber: Data Diolah, 2026

Berdasarkan tabel 4.40 di atas, dapat diketahui tanggapan dari 49 responden yang diteliti 4 orang atau 8,16% menjawab sangat setuju, 26 orang atau 53,06% menjawab setuju, 16 orang atau 32,65% menjawab netral dan sebanyak 3 orang atau 6,12% menjawab tidak setuju. Berdasarkan tabel 4.7 di atas, skor tersebut berada dalam kategori baik. Hasil penelitian menunjukkan pegawai

memiliki dedikasi tinggi terhadap tugas dan tanggung jawabnya di DPMPTSP.

Tanggapan responden tentang pernyataan pegawai siap bekerja lebih keras demi terwujudnya visi dan misi DPMPTSP Kota Banjar, penulis sajikan dalam tabel berikut ini:

Tabel 4.41
Pegawai siap bekerja lebih keras demi terwujudnya visi dan misi DPMPTSP Kota Banjar

Tanggapan	Skor	Frekuensi	Jumlah Skor	%
Sangat setuju	5	5	25	10,20
Setuju	4	31	124	63,27
Netral	3	10	30	20,41
Tidak Setuju	2	3	6	6,12
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0,00
Jumlah		49	185	100
Interpretasi			Baik	

Sumber: Data Diolah, 2026

Berdasarkan tabel 4.41 di atas, dapat diketahui tanggapan dari 49 responden yang diteliti 5 orang atau 10,20% menjawab sangat setuju, 31 orang atau 63,27% menjawab setuju, 10 orang atau 20,41% menjawab netral dan sebanyak 3 orang atau 6,12% menjawab tidak setuju. Berdasarkan tabel 4.7 di atas, skor tersebut berada dalam kategori baik. Hasil penelitian menunjukkan pegawai siap bekerja lebih keras demi terwujudnya visi dan misi DPMPTSP Kota Banjar.

Selanjutnya penulis melakukan rekapitulasi tanggapan responden tentang Kinerja Pegawai pada Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu (DPMPTSP) Kota Banjar, berdasarkan kuesioner yang disebar oleh penulis sajikan sebagai berikut:

Tabel 4.42
Rekapitulasi Hasil Jawaban Responden
Variabel Kinerja Pegawai

No	Pernyataan	Skor Capaian Target (245)	Skor Rata-Rata	Interpretasi
Kualitas Kerja				
1	Pegawai mampu menghasilkan pekerjaan yang sesuai dengan standar kualitas yang ditetapkan oleh instansi.	185	189	Baik
2	Pegawai berusaha meminimalkan kesalahan dalam setiap pekerjaan yang dilakukan.	193		
Kuantitas Kerja				
3	Pegawai mampu menyelesaikan seluruh volume pekerjaan yang menjadi tanggung jawab setiap harinya.	191	187	Baik
4	Pegawai dapat memenuhi target kerja yang telah ditetapkan oleh pimpinan dalam setiap periode penilaian.	183		
Ketepatan Waktu				
5	Pegawai mampu menyelesaikan tugas dan pekerjaan tepat waktu sesuai dengan batas waktu yang ditetapkan.	188	198	Baik
6	Pegawai menyelesaikan pekerjaan yang dibebankan tepat waktu.	208		
Efektivitas				
7	Pegawai mampu memanfaatkan sumber daya yang tersedia (waktu, fasilitas, anggaran) secara optimal dalam bekerja.	207	196,5	Baik
8	Metode kerja yang pegawai gunakan efektif sehingga menghasilkan output yang maksimal.	186		
Komitmen				
9	Pegawai memiliki dedikasi tinggi terhadap tugas dan tanggung jawabnya di DPMPTSP.	178	181,5	Baik
10	Pegawai siap bekerja lebih keras demi terwujudnya visi dan misi DPMPTSP Kota Banjar.	185		
Jumlah		1904	952	
Rata-Rata		190.4	190.4	

Sumber: Data Diolah, 2026

Dari tabel 4.42 di atas, diperoleh skor 1.904 atau jika di rata-ratakan sebesar 190,4. Adapun skor rata-rata indikator yang tertinggi adalah pada indikator ketepatan waktu dengan skor rata-rata 198, sementara skor rata-rata indikator yang paling rendah yaitu pada indikator komitmen dengan skor rata-rata 181,5. Selanjutnya untuk skor pernyataan tertinggi yaitu pada pernyataan pegawai menyelesaikan pekerjaan yang dibebankan tepat waktu skor 208, sementara skor pernyataan paling rendah yaitu pada pernyataan pegawai memiliki dedikasi tinggi terhadap tugas dan tanggung jawabnya di DPMPTSP dengan total skor 178.

Adapun untuk memberikan interpretasi maka penulis menggunakan interval sebagai berikut:

$$\text{Perhitungan skor tertinggi} = 5 \times 49 \times 10 = 2.450$$

$$\text{Perhitungan skor terendah} = 1 \times 49 \times 10 = 490$$

$$\text{Interval} = \frac{\text{Skor Tertinggi} - \text{Skor Terendah}}{\text{kriteria Pernyataan}}$$

$$= \frac{2.450 - 490}{5}$$

$$= 392$$

Berdasarkan perhitungan tersebut maka penulis gunakan interval sebagai berikut:

Tabel 4.43
Penentuan Interval

No	Interval	Kategori
1	490-882	Sangat Tidak Baik
2	883-1.274	Tidak Baik
3	1.275-1.666	Cukup Baik
4	1.667-2.058	Baik
5	2.059-2.450	Sangat Baik

Sumber: Data Diolah, 2026

Berdasarkan tabel 4.43 di atas, maka kinerja pegawai di Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu (DPMPTSP) Kota Banjar berada pada kategori baik.

Tabel 4.44
Rekapitulasi Hasil Analisis Deskriptif

No	Variabel	Total	Kategori
1	<i>Digital Competence</i>	1.930	Tinggi
2	<i>Knowledge Sharing</i>	1.905	Baik
3	Kinerja Pegawai	1.904	Baik

Sumber: Data Diolah, 2026

Berdasarkan tabel 4.44 di atas, skor yang diperoleh dari tanggapan *digital competence* pada pegawai Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu (DPMPTSP) Kota Banjar sebesar 1.930 dalam tabel interpretasi 4.19 angka tersebut berada pada interval 1.667-2.058. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa *digital competence* pada Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu (DPMPTSP) Kota Banjar dalam kategori tinggi. Artinya pegawai memiliki keahlian, pengetahuan yang cukup memadai untuk mendukung pelaksanaan tugas pelayanan publik berbasis digital. Meskipun masih terdapat aspek tertentu seperti sikap digital yang perlu ditingkatkan.

Selanjutnya skor yang diperoleh dari tanggapan *knowledge sharing* pada pegawai Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu (DPMPTSP) Kota Banjar sebesar 1.905 dalam tabel interpretasi 4.31 Angka tersebut berada pada interval 1.667-2.058. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa *knowledge sharing* pada Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu (DPMPTSP) Kota Banjar dalam kategori baik. Dengan *knowledge sharing* yang baik kondisi ini mencerminkan telah terbentuknya budaya berbagi pengetahuan

yang positif, meski perlu ditingkatkan lagi berbagi pengalaman dan informasi secara langsung agar lebih konsisten dan merata di seluruh unit kerja demi mendukung meningkatnya kinerja pegawai secara berkelanjutan.

Selanjutnya skor yang diperoleh dari tanggapan kinerja pegawai pada pegawai Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu (DPMPTSP) Kota Banjar sebesar 1.904 dalam tabel interpretasi 4.43 angka tersebut berada pada interval 1.667-2.058. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa kinerja pegawai pada Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu (DPMPTSP) Kota Banjar dalam kategori baik. Artinya dalam hal ini menunjukkan bahwa kinerja pegawai telah memenuhi standar yang ditetapkan, namun indikator komitmen memperoleh skor terendah bahwa dedikasi pegawai terhadap tugas dan tanggung jawabnya di DPMPTSP masih perlu ditingkatkan. Hal ini penting untuk menjadi perhatian pimpinan dalam merancang strategi peningkatan motivasi dan komitmen untuk pegawai ke depannya.

4.1.4 Hasil Pengujian Hipotesis

4.1.4.1 Hasil Penelitian Tentang Pengaruh *Digital Competence* Terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu (DPMPTSP) Kota Banjar

Analisis ini dimaksudkan untuk mengetahui adanya pengaruh *digital competence* terhadap kinerja pegawai pada Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu (DPMPTSP) Kota Banjar. Analisis ini digunakan untuk memprediksi berubahnya nilai variabel tertentu bila variabel lain berubah.

Untuk mengetahui pengaruh *digital competence* terhadap kinerja pegawai pada Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu (DPMPTSP) Kota Banjar, maka penulis sajikan tabel menggunakan rumus koefisien Kolerasi sebagai berikut:

Tabel 4.45
Nilai-Nilai Perhitungan Korelasi
***Digital Competence* Terhadap Kinerja Pegawai**

No	X ₁	Y	X ₁ ²	Y ²	X ₁ Y
1	35	37	1225	1369	1295
2	44	38	1936	1444	1672
3	40	38	1600	1444	1520
4	38	39	1444	1521	1482
5	39	41	1521	1681	1599
6	38	37	1444	1369	1406
7	36	39	1296	1521	1404
8	37	39	1369	1521	1443
9	39	36	1521	1296	1404
10	38	40	1444	1600	1520
11	37	39	1369	1521	1443
12	36	37	1296	1369	1332
13	38	38	1444	1444	1444
14	38	39	1444	1521	1482
15	39	39	1521	1521	1521
16	36	33	1296	1089	1188
17	38	38	1444	1444	1444
18	38	37	1444	1369	1406
19	42	40	1764	1600	1680
20	43	45	1849	2025	1935
21	42	42	1764	1764	1764
22	43	39	1849	1521	1677
23	36	35	1296	1225	1260
24	30	28	900	784	840
25	41	41	1681	1681	1681
26	37	34	1369	1156	1258
27	38	37	1444	1369	1406
28	42	44	1764	1936	1848
29	39	39	1521	1521	1521

No	X ₁	Y	X ₁ ²	Y ²	X ₁ Y
30	44	44	1936	1936	1936
31	39	41	1521	1681	1599
32	38	40	1444	1600	1520
33	45	45	2025	2025	2025
34	43	39	1849	1521	1677
35	43	39	1849	1521	1677
36	45	36	2025	1296	1620
37	41	40	1681	1600	1640
38	39	37	1521	1369	1443
39	47	38	2209	1444	1786
40	40	39	1600	1521	1560
41	31	39	961	1521	1209
42	33	39	1089	1521	1287
43	38	34	1444	1156	1292
44	38	38	1444	1444	1444
45	40	37	1600	1369	1480
46	45	40	2025	1600	1800
47	43	45	1849	2025	1935
48	41	43	1681	1849	1763
49	40	43	1600	1849	1720
Σ	1930	1904	76612	74474	75288

Sumber: Data Diolah, 2026

a. Analisis Koefisien Korelasi Sederhana

Analisis koefisien korelasi sederhana digunakan untuk mengetahui tingkat hubungan antara *digital competence* dengan kinerja pegawai. Untuk mengetahui analisis korelasi sederhana dapat menggunakan rumus sebagai berikut:

$$r_{x_1y} = \frac{n(\sum x_1y) - (\sum x_1)(\sum y)}{\sqrt{\{n\sum x_1^2 - (\sum x_1)^2\}\{n\sum y^2 - (\sum y)^2\}}}$$

$$r_{x_1y} = \frac{49(75288) - (1930)(1904)}{\sqrt{\{49 \cdot 76612 - (1930)^2\}\{49 \cdot 74474 - (1904)^2\}}}$$

$$r_{x_1y} = \frac{3689112 - 3674720}{\sqrt{\{3753988 - 3724900\}\{3649226 - 3625216\}}}$$

$$r_{x_1y} = \frac{14392}{\{29088\}\{24010\}}$$

$$rx_1y = \frac{14392}{\sqrt{698402880}}$$

$$rx_1y = \frac{14392}{26427,31314}$$

$$rx_1y = 0,545$$

Untuk mengidentifikasi tinggi rendahnya koefisien korelasi atau memberikan interpretasi koefisien korelasi digunakan tabel kriteria pedoman untuk koefisien korelasi sebagai berikut:

Tabel 4.46
Pedoman Interpretasi Koefisien Korelasi dari Nilai r

Interval Koefisien	Tingkat Hubungan
0,00-0,199	Sangat Rendah
0,20-0,399	Rendah
0,40-0,599	Sedang
0,60-0,799	Kuat
0,80-1,000	Sangat Kuat

Sumber: Sugiyono (2019:184)

Berdasarkan hasil perhitungan korelasi *product moment* tersebut dapat diperoleh tingkat hubungan sebesar 0,545. Berdasarkan pendapat (Sugiyono 2019:184) tabel 4.46 berada pada kategori sedang. Nilai r juga positif artinya *digital competence* memiliki hubungan yang positif dengan kinerja pegawai pada pegawai Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu (DPMPTSP) Kota Banjar.

b. Uji Koefisien Determinasi

Uji Koefisien Determinasi digunakan untuk mengetahui besarnya pengaruh variabel *digital competence* terhadap kinerja pegawai pada pegawai Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu (DPMPTSP) Kota Banjar digunakan koefisien determinasi dengan rumus sebagai berikut:

$$Kd = r^2 \times 100\% \quad (\text{Sumber: Sugiyono, 2018:257})$$

$$Kd = (0,545)^2 \times 100\%$$

$$Kd = 0,297 \times 100\%$$

$$Kd = 29,7\%$$

Berdasarkan perhitungan analisis di atas, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa pengaruh *digital competence* terhadap kinerja pegawai pada pegawai Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu (DPMPTSP) Kota Banjar adalah sebesar 29,7%.

Perhitungan Koefisien Non Determinasi *Digital Competence* terhadap Kinerja Pegawai

$$KND = (1-r^2) \times 100\% \quad \text{Sumber: (Sugiyono, 2019:213)}$$

$$KND = (1-0,297) \times 100\%$$

$$KND = 0,703 \times 100\%$$

$$KND = 70,3\%$$

Berdasarkan perhitungan analisis koefisien non determinasi di atas, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa selain *digital competence* terdapat 70,3% faktor lain yang tidak diteliti yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai pada pegawai Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu (DPMPTSP) Kota Banjar. Faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai menurut Kasmir (2019:189-193) “Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai antara lain kemampuan keahlian, pengetahuan, rancangan kerja, kepribadian, motivasi kerja, kepemimpinan, gaya kepemimpinan, budaya organisasi, kepuasan kerja, lingkungan kerja, loyalitas, komitmen dan disiplin kerja”.

c. Uji Hipotesis (Uji t)

Uji Hipotesis (Uji t) adalah untuk mengetahui signifikansi pengaruh variabel independen (*digital competence*) secara parsial atau individual menerangkan variabel dependen (kinerja pegawai). Berikut adalah rumus uji statistik t:

$$t = \frac{r\sqrt{n-2}}{\sqrt{1-(r)^2}} \quad \text{Sumber: (Sugiyono, 2019: 244)}$$

$$t = \frac{0,545\sqrt{49-2}}{\sqrt{1-(0,545)^2}}$$

$$t = \frac{0,545\sqrt{47}}{\sqrt{1-0,297025}}$$

$$t = \frac{0,545 (6,855655)}{\sqrt{0,702975}}$$

$$t = \frac{3,736331757}{0,838436044}$$

$$t = 4,452$$

Untuk mengetahui t_{tabel} dengan tingkat keyakinan 95% dengan $\alpha = 0,05$ dan untuk $n=49$, $dk = n-2 = 49 - 2 = 47$, diperoleh nilai t_{tabel} sebesar 1,67793. Korelasi dapat dikatakan signifikan apabila $t_{\text{hitung}} > t_{\text{tabel}}$ hasil perhitungan di atas telah di uji dengan $dk = n - 2$ (47) diperoleh bobot t_{hitung} 4,452 sedangkan bobot t_{tabel} 1,67793. Dari perhitungan tersebut dapat diketahui bahwa $t_{\text{hitung}} > t_{\text{tabel}}$ pada $\alpha = 5\%$ maka H_a diterima dan H_o ditolak, artinya terdapat pengaruh positif dan signifikan *digital competence* terhadap kinerja pegawai. Maka dapat disimpulkan bahwa pengaruh *digital competence* terhadap kinerja pegawai pada Dinas

Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu (DPMPTSP) Kota Banjar diterima.

4.1.4.2 Hasil Penelitian Tentang Pengaruh *Knowledge Sharing* Terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu (DPMPTSP) Kota Banjar

Analisis ini dimaksudkan untuk mengetahui adanya pengaruh *knowledge sharing* terhadap kinerja pegawai pada Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu (DPMPTSP) Kota Banjar. Analisis ini digunakan untuk memprediksi berubahnya nilai variabel tertentu bila variabel lain berubah.

Untuk mengetahui pengaruh *knowledge sharing* terhadap kinerja pegawai pada Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu (DPMPTSP) Kota Banjar, maka penulis sajikan tabel menggunakan rumus koefisien korelasi sebagai berikut:

Tabel 4.47
Nilai-Nilai Perhitungan Korelasi
***Knowledge Sharing* Terhadap Kinerja Pegawai**

No	X ₂	Y	X ₂ ²	Y ²	X ₂ Y
1	38	37	1444	1369	1406
2	39	38	1521	1444	1482
3	38	38	1444	1444	1444
4	37	39	1369	1521	1443
5	43	41	1849	1681	1763
6	38	37	1444	1369	1406
7	37	39	1369	1521	1443
8	39	39	1521	1521	1521
9	37	36	1369	1296	1332
10	37	40	1369	1600	1480
11	40	39	1600	1521	1560
12	37	37	1369	1369	1369

No	X ₂	Y	X ₂ ²	Y ²	X ₂ Y
13	36	38	1296	1444	1368
14	39	39	1521	1521	1521
15	40	39	1600	1521	1560
16	36	33	1296	1089	1188
17	35	38	1225	1444	1330
18	37	37	1369	1369	1369
19	39	40	1521	1600	1560
20	42	45	1764	2025	1890
21	45	42	2025	1764	1890
22	41	39	1681	1521	1599
23	41	35	1681	1225	1435
24	37	28	1369	784	1036
25	32	41	1024	1681	1312
26	37	34	1369	1156	1258
27	36	37	1296	1369	1332
28	38	44	1444	1936	1672
29	41	39	1681	1521	1599
30	42	44	1764	1936	1848
31	42	41	1764	1681	1722
32	40	40	1600	1600	1600
33	46	45	2116	2025	2070
34	36	39	1296	1521	1404
35	37	39	1369	1521	1443
36	38	36	1444	1296	1368
37	40	40	1600	1600	1600
38	38	37	1444	1369	1406
39	39	38	1521	1444	1482
40	40	39	1600	1521	1560
41	39	39	1521	1521	1521
42	40	39	1600	1521	1560
43	37	34	1369	1156	1258
44	39	38	1521	1444	1482
45	34	37	1156	1369	1258
46	36	40	1296	1600	1440
47	48	45	2304	2025	2160

No	X ₂	Y	X ₂ ²	Y ²	X ₂ Y
48	42	43	1764	1849	1806
49	40	43	1600	1849	1720
Σ	1905	1904	74479	74474	74276

Sumber: Data Diolah, 2026

a. Analisis Koefisien Korelasi Sederhana

Analisis koefisien korelasi sederhana digunakan untuk mengetahui tingkat hubungan antara *knowledge sharing* dengan kinerja pegawai. Untuk mengetahui analisis korelasi sederhana dapat menggunakan rumus sebagai berikut:

$$rx_2y = \frac{n(\sum x_2y) - (\sum x_2)(\sum y)}{\sqrt{\{n\sum x_2^2 - (\sum x_2)^2\}\{n\sum y^2 - (\sum y)^2\}}}$$

$$rx_2y = \frac{49(74276) - (1905)(1904)}{\sqrt{\{49.74479 - (1905)^2\}\{49.74474 - (1904)^2\}}}$$

$$rx_2y = \frac{3639524 - 362712}{\sqrt{\{3649421 - 3629025\}\{3649226 - 3625216\}}}$$

$$rx_2y = \frac{12404}{\{20446\}\{24010\}}$$

$$rx_2y = \frac{12404}{\sqrt{490908460}}$$

$$rx_2y = \frac{12404}{22156,4541}$$

$$Rx_2y = 0,560$$

Untuk mengidentifikasi tinggi rendahnya koefesien korelasi atau memberikan interpretasi koefisien korelasi digunakan tabel kriteria pedoman untuk koefisien korelasi sebagai berikut:

Tabel 4.48
Pedoman Interpretasi Koefisien Korelasi dari Nilai r

Interval Koefisien	Tingkat Hubungan
0,00-0,199	Sangat Rendah
0,20-0,399	Rendah
0,40-0,599	Sedang
0,60-0,799	Kuat
0,80-1,000	Sangat Kuat

Sumber: Sugiyono (2019:184)

Berdasarkan hasil perhitungan korelasi *product moment* tersebut dapat diperoleh tingkat hubungan sebesar 0,560. Berdasarkan pendapat (Sugiyono 2019:184) tabel 4.48 berada pada kategori sedang. Nilai r juga positif artinya *knowledge sharing* memiliki hubungan yang positif dengan kinerja pegawai pada pegawai Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu (DPMPTSP) Kota Banjar.

b. Uji Koefisien Determinasi

Uji Koefisien Determinasi digunakan untuk mengetahui besarnya pengaruh variabel *knowledge sharing* terhadap kinerja pegawai pada pegawai Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu (DPMPTSP) Kota Banjar digunakan koefisien determinasi dengan rumus sebagai berikut:

$$Kd = r^2 \times 100\% \quad (\text{Sumber: Sugiyono, 2018:257})$$

$$Kd = (0,560)^2 \times 100\%$$

$$Kd = 0,313 \times 100\%$$

$$Kd = 31,3\%$$

Berdasarkan perhitungan analisis di atas, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa pengaruh *knowledge sharing* terhadap kinerja pegawai pada pegawai DPMPTSP Kota Banjar adalah sebesar 31,3%.

Perhitungan Koefisien Non Determinasi *Knowledge Sharing* terhadap Kinerja Pegawai

$$KND = (1-r^2) \times 100\% \quad \text{Sumber: (Sugiyono, 2019:213)}$$

$$KND = (1-0,313) \times 100\%$$

$$KND = 0,687 \times 100\%$$

$$KND = 68,7\%$$

Berdasarkan perhitungan analisis koefisien non determinasi di atas, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa selain *knowledge sharing* terdapat 68,7% faktor lain yang tidak diteliti yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai pada pegawai Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu (DPMPTSP) Kota Banjar. Faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai menurut Kasmir (2019:189-193) “Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai antara lain kemampuan keahlian, pengetahuan, rancangan kerja, kepribadian, motivasi kerja, kepemimpinan, gaya kepemimpinan, budaya organisasi, kepuasan kerja, lingkungan kerja, loyalitas, komitmen dan disiplin kerja”.

c. Uji Hipotesis (Uji t)

Uji Hipotesis (Uji t) adalah untuk mengetahui signifikansi pengaruh variabel independen (*knowledge sharing*) secara parsial atau individual menerangkan variabel dependen (kinerja pegawai). Berikut adalah rumus uji statistik t:

$$t = \frac{r\sqrt{n-2}}{\sqrt{1-(r)^2}} \quad (\text{Sugiyono, 2019: 244})$$

$$t = \frac{0,560\sqrt{49-2}}{\sqrt{1-(0.560)^2}}$$

$$t = \frac{0,560\sqrt{47}}{\sqrt{1-0,313}}$$

$$t = \frac{0,560 (6,8556546)}{\sqrt{0,6866}}$$

$$t = \frac{3,838048233}{0,828602846}$$

$$t = 4,632$$

Untuk mengetahui t_{tabel} dengan tingkat keyakinan 95% dengan $\alpha=0,05$ dan untuk $n=49$, $dk= n-2 = 49 - 2 = 47$, diperoleh nilai t_{tabel} sebesar 1,67793. Korelasi dapat dikatakan signifikan apabila $t_{\text{hitung}} > t_{\text{tabel}}$ hasil perhitungan di atas telah di uji dengan $dk= n - 2$ (47) diperoleh bobot t_{hitung} 4,632 sedangkan bobot t_{tabel} 1,67793. Dari perhitungan tersebut dapat diketahui bahwa $t_{\text{hitung}} > t_{\text{tabel}}$ pada $\alpha = 5\%$ maka H_a diterima dan H_o ditolak, artinya terdapat pengaruh positif dan signifikan *knowledge sharing* terhadap kinerja pegawai. Maka dapat disimpulkan bahwa pengaruh *knowledge sharing* terhadap kinerja pegawai pada Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu (DPMPTSP) Kota Banjar diterima.

4.1.4.3 Hasil Penelitian Tentang Pengaruh *Digital Competence* dan *knowledge sharing* Terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu (DPMPTSP) Kota Banjar

Analisis ini digunakan untuk mengetahui adanya pengaruh *digital competence* dan *knowledge sharing* terhadap kinerja pegawai pada pegawai Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu (DPMPTSP) Kota Banjar. Untuk mengetahui pengaruh *digital competence* dan *knowledge sharing* terhadap

kinerja pegawai, maka penulis sajikan tabel menggunakan rumus regresi linier berganda sebagai berikut:

Tabel 4.49
Nilai – Nilai Perhitungan Regresi Dan Korelasi Variabel *Digital Competence*
Dan *Knowledge Sharing* Terhadap Kinerja Pegawai

No	X ₁	X ₂	Y	X ₁ ²	X ₂ ²	Y ²	X ₁ Y	X ₂ Y	X ₁ X ₂
1	35	38	37	1225	1444	1369	1295	1406	1330
2	44	39	38	1936	1521	1444	1672	1482	1716
3	40	38	38	1600	1444	1444	1520	1444	1520
4	38	37	39	1444	1369	1521	1482	1443	1406
5	39	43	41	1521	1849	1681	1599	1763	1677
6	38	38	37	1444	1444	1369	1406	1406	1444
7	36	37	39	1296	1369	1521	1404	1443	1332
8	37	39	39	1369	1521	1521	1443	1521	1443
9	39	37	36	1521	1369	1296	1404	1332	1443
10	38	37	40	1444	1369	1600	1520	1480	1406
11	37	40	39	1369	1600	1521	1443	1560	1480
12	36	37	37	1296	1369	1369	1332	1369	1332
13	38	36	38	1444	1296	1444	1444	1368	1368
14	38	39	39	1444	1521	1521	1482	1521	1482
15	39	40	39	1521	1600	1521	1521	1560	1560
16	36	36	33	1296	1296	1089	1188	1188	1296
17	38	35	38	1444	1225	1444	1444	1330	1330
18	38	37	37	1444	1369	1369	1406	1369	1406
19	42	39	40	1764	1521	1600	1680	1560	1638
20	43	42	45	1849	1764	2025	1935	1890	1806
21	42	45	42	1764	2025	1764	1764	1890	1890
22	43	41	39	1849	1681	1521	1677	1599	1763
23	36	41	35	1296	1681	1225	1260	1435	1476
24	30	37	28	900	1369	784	840	1036	1110
25	41	32	41	1681	1024	1681	1681	1312	1312
26	37	37	34	1369	1369	1156	1258	1258	1369
27	38	36	37	1444	1296	1369	1406	1332	1368
28	42	38	44	1764	1444	1936	1848	1672	1596
29	39	41	39	1521	1681	1521	1521	1599	1599
30	44	42	44	1936	1764	1936	1936	1848	1848
31	39	42	41	1521	1764	1681	1599	1722	1638
32	38	40	40	1444	1600	1600	1520	1600	1520
33	45	46	45	2025	2116	2025	2025	2070	2070
34	43	36	39	1849	1296	1521	1677	1404	1548

No	X ₁	X ₂	Y	X ₁ ²	X ₂ ²	Y ²	X ₁ Y	X ₂ Y	X ₁ X ₂
35	43	37	39	1849	1369	1521	1677	1443	1591
36	45	38	36	2025	1444	1296	1620	1368	1710
37	41	40	40	1681	1600	1600	1640	1600	1640
38	39	38	37	1521	1444	1369	1443	1406	1482
39	47	39	38	2209	1521	1444	1786	1482	1833
40	40	40	39	1600	1600	1521	1560	1560	1600
41	31	39	39	961	1521	1521	1209	1521	1209
42	33	40	39	1089	1600	1521	1287	1560	1320
43	38	37	34	1444	1369	1156	1292	1258	1406
44	38	39	38	1444	1521	1444	1444	1482	1482
45	40	34	37	1600	1156	1369	1480	1258	1360
46	45	36	40	2025	1296	1600	1800	1440	1620
47	43	48	45	1849	2304	2025	1935	2160	2064
48	41	42	43	1681	1764	1849	1763	1806	1722
49	40	40	43	1600	1600	1849	1720	1720	1600
Σ	1930	1905	1904	76612	74479	74474	75288	74276	75161

Sumber: Data Diolah, 2026

Untuk mengetahui derajat atau kekuatan hubungan antara *digital competence* dan *knowledge sharing* terhadap kinerja pegawai maka penulis menggunakan rumus regresi linear berganda sebagai berikut:

a. Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis ini digunakan untuk mengetahui derajat atau kekuatan hubungan variabel *Digital Competence* (X₁) dan *Knowledge Sharing* (X₂) terhadap variabel Kinerja Pegawai (Y) secara bersamaan. Adapun rumus statistiknya yaitu analisis regresi linear berganda sebagai berikut:

Rumus bentuk persamaan dari regresi linier berganda adalah sebagai berikut

$$Y = a + b_1x_1 + b_2x_2$$

(Sumber: Sugiyono 2018:192)

untuk mencari nilai b_1 dan b_2 dan a , digunakan rumus sebagai berikut :

$$b_1 = \frac{(\sum x_2^2)(\sum x_1 y) - (\sum x_1 x_2)(\sum x_2 y)}{(\sum x_1^2)(\sum x_2^2) - (\sum x_1 x_2)^2}$$

$$b_2 = \frac{(\sum x_1^2)(\sum x_2 y) - (\sum x_1 x_2)(\sum x_1 y)}{(\sum x_1^2)(\sum x_2^2) - (\sum x_1 x_2)^2}$$

$$a = \frac{\sum Y}{n} - b_1 \left(\frac{\sum x_1}{n} \right) - b_2 \left(\frac{\sum x_2}{n} \right)$$

Dari tabel 4.48, diketahui data sebagai berikut :

$$\sum n = 49$$

$$\sum X_1 = 1930$$

$$\sum X_2 = 1905$$

$$\sum Y = 1904$$

$$\sum X_1^2 = 76612$$

$$\sum X_2^2 = 74479$$

$$\sum Y^2 = 74474$$

$$\sum X_1 Y = 75288$$

$$\sum X_2 Y = 74276$$

$$\sum X_1 X_2 = 75161$$

Masukan hasil dari nilai-nilai statistik ke dalam rumus :

$$a \quad \sum X_1^2 = \sum X_1^2 - \frac{(\sum X_1)^2}{n} = 76612 - \frac{(1930)^2}{49} = 593,63$$

$$b \quad \sum X_2^2 = \sum X_2^2 - \frac{(\sum X_2)^2}{n} = 74479 - \frac{(1905)^2}{49} = 417,27$$

$$c \quad \sum Y^2 = \sum Y^2 - \frac{(\sum Y)^2}{n} = 74474 - \frac{(1904)^2}{49} = 490$$

$$d \quad \sum X_1 Y = \sum X_1 Y - \frac{(\sum X_1)(\sum Y)}{n} = 75288 - \frac{(1930)(1904)}{49} = 293,71$$

$$e \quad \sum X_2 Y = \sum X_2 Y - \frac{(\sum X_2)(\sum Y)}{n} = 74276 - \frac{(1905)(1904)}{49} = 253,14$$

$$f \quad \sum X_1 X_2 = \sum X_1 X_2 - \frac{(\sum X_1)(\sum X_2)}{N} = 75161 - \frac{(1930)(1905)}{49} = 127,33$$

Untuk memperoleh nilai b_1 dihitung dengan menggunakan rumus sebagai berikut :

$$b_1 = \frac{(\sum X_2^2)(\sum X_1 Y) - (\sum X_1 X_2)(\sum X_2 Y)}{(\sum X_1^2)(\sum X_2^2) - (\sum X_1 X_2)^2}$$

$$b_1 = \frac{(417,27)(293,71) - (127,33)(253,14)}{(593,63)(417,27) - (127,33)^2}$$

$$b_1 = \frac{122556,781 - 32231,8017}{247702,31 - 16212,05}$$

$$b_1 = \frac{90324,980}{231490,27}$$

$$b_1 = 0,390$$

Untuk memperoleh nilai b_2 dihitung dengan menggunakan rumus sebagai berikut :

$$b_2 = \frac{(\sum X_1^2)(\sum X_2 Y) - (\sum X_1 X_2)(\sum X_1 Y)}{(\sum X_1^2)(\sum X_2^2) - (\sum X_1 X_2)^2}$$

$$b_2 = \frac{(593,63)(253,14) - (127,33)(293,71)}{(593,63)(417,27) - (127,33)^2}$$

$$b_2 = \frac{15273,866 - 37397,621}{247701,311 - 16212,045}$$

$$b_2 = \frac{11287,245}{231490,265}$$

$$b_2 = 0,488$$

Untuk memperoleh nilai a dihitung dengan menggunakan rumus sebagai berikut :

$$a = \frac{\sum Y}{n} - b_1 \left(\frac{\sum X_1}{n} \right) - b_2 \left(\frac{\sum X_2}{n} \right)$$

$$a = \frac{1904}{49} - 0,390 \left(\frac{1930}{49} \right) - 0,488 \left(\frac{1905}{49} \right)$$

$$a = 38,86 - 0,390 (39,39) - 0,488 (38,88)$$

$$a = 38,86 - 15,37 - 18,96$$

$$a = 4,532$$

Dari perhitungan analisis regresi berganda tersebut dapat diketahui persamaan regresi yaitu:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

$$Y = 4,532 + 0,390X_1 + 0,488X_2$$

Dari hasil perhitungan tersebut menggambarkan bahwa jika *digital competence* dan *knowledge sharing* bernilai konstan atau nol maka nilai kinerja pegawai sebesar 4,532. Apabila nilai *digital competence* bertambah 1 dan variabel lain bersifat konstan maka kinerja pegawai akan meningkat sebesar 0,390. Demikian pula, apabila *knowledge sharing* bertambah 1 dan variabel lain bersifat konstan maka kinerja pegawai akan meningkat sebesar 0,488.

b. Analisis Koefisien Korelasi Berganda

Untuk mengetahui arah dan kuatnya hubungan antara *digital competence* dan *knowledge sharing* dengan kinerja pegawai digunakan analisis korelasi. Diketahui r_{x_1y} 0,545 dan r_{x_2y} 0,560. Sedangkan nilai dari $r_{x_1x_2}$ belum diketahui, sehingga sebelum mensubstitusikan nilai r ke dalam rumus korelasi berganda maka terlebih dahulu mencari $r_{x_1x_2}$ dengan menggunakan rumus:

$$r_{x_1x_2} = \frac{n \cdot \sum X_1 X_2 - (\sum X_1)(\sum X_2)}{\sqrt{\{n \cdot \sum X_1^2 - (\sum X_1)^2\} \{n \cdot \sum X_2^2 - (\sum X_2)^2\}}}$$

Maka koefisien korelasi berganda dari penelitian ini dapat dihitung sebagai berikut:

$$\text{Diketahui : } r_{x_1y} = 0,545$$

$$r_{x_2y} = 0,560$$

Tahap pertama:

$$rx_1x_2 = \frac{n \cdot \sum X_1 X_2 - (\sum X_1)(\sum X_2)}{\sqrt{\{n \cdot \sum X_1^2 - (\sum X_1)^2\} \{n \cdot \sum X_2^2 - (\sum X_2)^2\}}}$$

$$rx_1x_2 = \frac{49(75161) - (1930)(1905)}{\sqrt{\{49(76612) - (1930)^2\} \{49(74479) - (1905)^2\}}}$$

$$rx_1x_2 = \frac{3682889 - 3676650}{\sqrt{\{3753988 - 3724900\} \{3649471 - 3629025\}}}$$

$$rx_1x_2 = \frac{6239}{\sqrt{(29088)(20446)}}$$

$$rx_1x_2 = \frac{6239}{\sqrt{594733248}}$$

$$rx_1x_2 = \frac{6239}{24387,1533394}$$

$$rx_1x_2 = 0,256$$

Untuk mengidentifikasi tinggi rendahnya koefisien korelasi atau memberikan interpretasi koefisien korelasi digunakan tabel kriteria pedoman untuk koefisien korelasi sebagai berikut:

Tabel 4.50
Pedoman Interpretasi Koefisien Korelasi dari Nilai r

Interval Koefisien	Tingkat Hubungan
0,00-0,199	Sangat Rendah
0,20-0,399	Rendah
0,40-0,599	Sedang
0,60-0,799	Kuat
0,80-1,000	Sangat Kuat

Sumber: Sugiyono (2019:184)

Dari hasil analisis tersebut diperoleh hasil r sebesar 0,256. Berdasarkan penafsiran tingkat pengaruh $r = 0,256$ termasuk kategori Rendah dengan tabel 4.50 dan mempunyai arah yang positif. Dengan demikian tingkat korelasi (hubungan) antara *digital competence* dan *knowledge sharing* terhadap kinerja pegawai dinyatakan memiliki hubungan yang rendah.

Selanjutnya didistribusikan kedalam rumus korelasi ganda seperti berikut ini:

$$rx_1x_2y = \sqrt{\frac{r^2x_1y + r^2x_2y - 2(rx_1y).(rx_2y).(rx_1x_2)}{1 - r^2x_1x_2}}$$

$$rx_1x_2y = \sqrt{\frac{(0,545)^2 + (0,560)^2 - 2(0,545)(0,560)(0,256)}{1 - (0,256)^2}}$$

$$rx_1x_2y = \sqrt{\frac{0,297 + 0,313 - 0,156}{1 - 0,065}}$$

$$rx_1x_2y = \sqrt{\frac{0,454}{0,935}}$$

$$rx_1x_2y = \sqrt{0,486293258}$$

$$rx_1x_2y = 0,697$$

Berdasarkan hasil perhitungan tersebut diperoleh hasil r sebesar 0,697. Berdasarkan pendapat Sugiyono (2019:184) pada tabel 4.50 interpretasi r = 0,697 termasuk kategori kuat dan mempunyai arah yang positif dan signifikan. Dengan demikian tingkat korelasi (hubungan) dua variabel bebas antara *digital competence* (X1) dan *knowledge sharing* (X2) secara simultan (bersama-sama) terhadap variabel terikat kinerja pegawai (Y) dinyatakan memiliki hubungan yang kuat. Artinya semakin tinggi tingkat *digital competence* dan semakin baik *knowledge sharing* maka kinerja pegawai akan meningkat.

c. Koefisien Determinasi

Untuk mengetahui besarnya persentase pengaruh antara variabel terikat (kinerja pegawai) terhadap variabel bebas (*digital competence* dan *knowledge sharing*), serta untuk mengetahui pengaruh dari faktor lain diluar variabel bebas digunakan rumus sebagai berikut:

$$Kd = r^2 \times 100\%$$

(Sumber : Sugiyono, 2018:257)

$$Kd = (0,697)^2 \times 100\%$$

$$Kd = 0,486 \times 100\%$$

$$Kd = 48,6\%$$

Perhitungan Koefisien Non Determinasi

$$KND = (1-r^2) \times 100\% \quad \text{Sumber: (Sugiyono, 2019:213)}$$

$$KND = (1- 0,486) \times 100\%$$

$$KND = 0,514 \times 100\%$$

$$KND = 51,4\%$$

Berdasarkan perhitungan analisis koefisien non determinasi di atas, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa selain *digital competence* dan *knowledge sharing* terdapat 51,4% faktor lain yang tidak diteliti yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai pada pegawai Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu (DPMPTSP) Kota Banjar. Faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai menurut Kasmir (2019:189-193) “Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai antara lain kemampuan keahlian, pengetahuan, rancangan kerja, kepribadian, motivasi kerja, kepemimpinan, gaya kepemimpinan, budaya organisasi, kepuasan kerja, lingkungan kerja, loyalitas, komitmen dan disiplin kerja”.

d. Uji Hipotesis Keseluruhan (Uji F)

Untuk mengetahui adanya pengaruh *digital competence* dan *knowledge sharing* terhadap kinerja pegawai pada pegawai Dinas Penanaman Modal dan

Pelayanan Terpadu Satu Pintu (DPMPTSP) Kota Banjar, maka dilakukan uji F yaitu untuk menguji nilai pengaruh seluruh sub variabel *digital competence* dan *knowledge sharing* terhadap kinerja pegawai. Adapun rumus Uji F yang digunakan dalam sebagai berikut:

$$F_{hitung} = \frac{R^2/k}{(1-R^2)/(n-k-1)} \quad (\text{Sugiyono , 2019 : 192})$$

Diketahui:

$$n = 49$$

$$K = 2$$

$$R^2 = 0,697$$

$$F_{hitung} = \frac{R^2/k}{(1 - R^2)/ (n - k - 1)}$$

$$F_{hitung} = \frac{0,697^2/2}{(1 - 0,697^2)/ (49 - 2 - 1)}$$

$$F_{hitung} = \frac{0,486/2}{(0,514)/ (46)}$$

$$F_{hitung} = \frac{0,242896237}{0,011178424}$$

$$F_{hitung} = 21,729$$

Dari hasil analisis tersebut diketahui F_{hitung} 21,729. Sementara itu untuk mencari F_{tabel} dengan dk pembilang = 2 dan dk penyebut = $n-k-1 = 46$, dk tersebut di dalam tabel f yang bernilai 3,20. Dengan perhitungan tersebut diperoleh $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau $21,729 > 3,20$, sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima karena $F_{hitung} 21,729 > F_{tabel} 3,20$ pada $\alpha = 5\%$, artinya hipotesis yang diajukan yaitu terdapat pengaruh positif dan signifikan *digital competence* dan *knowledge sharing* terhadap kinerja pegawai pada pegawai Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan

Terpadu Satu Pintu (DPMPTSP) Kota Banjar sehingga hipotesis tersebut dapat diterima/teruji kebenarannya.

Tabel 4.51
Rekapitulasi Hasil Analisis Verifikatif

Keterikatan	R	KD	Regresi	T _{hitung}	T _{tabel}	F _{hitung}	F _{tabel}	Hasil
X1→Y	0,545	29,7%	-	4,452	1,67793	-	-	Berpengaruh positif dan signifikan
X2→Y	0,560	31,3%	-	4,632	1,67793	-	-	Berpengaruh positif dan signifikan
X1 X2→Y	0,697	48,6%	Y=4,532 +0,390X ₁ +0,488X ₂	-	-	21,729	3,20	Berpengaruh positif dan signifikan

Sumber: Data Diolah, 2026

Berdasarkan tabel 4.51 diketahui bahwa uji koefisien korelasi sederhana antara variabel *digital competence* dengan kinerja pegawai sebesar 0,545 yang memiliki tingkat hubungan sedang, dengan tingkat pengaruh sebesar 29,7%. Selanjutnya berdasarkan uji hipotesis diketahui bahwa $t_{hitung} = 4,452 > t_{tabel} = 1,67793$ yang artinya hipotesis diterima. Kemudian uji korelasi sederhana antara variabel *knowledge sharing* dengan kinerja pegawai sebesar 0,560 yang memiliki tingkat hubungan sedang, dengan tingkat pengaruh sebesar 31,3%. Selanjutnya berdasarkan uji hipotesis diketahui bahwa $t_{hitung} = 4,632 > t_{tabel} = 1,67793$ yang artinya hipotesis diterima. Selanjutnya, berdasarkan hasil regresi linear berganda diperoleh persamaan $Y = 4.532 + 0,390X_1 + 0,488X_2$. Hasil uji korelasi berganda antara variabel *digital competence* dan *knowledge sharing* dengan kinerja pegawai sebesar 0,697 yang memiliki tingkat hubungan kuat, dengan tingkat pengaruh sebesar 48,6%. Selain itu, hasil uji hipotesis diketahui bahwa $F_{hitung} = 21,729 > F_{tabel} = 3,20$ yang artinya hipotesis diterima.

4.2 Pembahasan

4.2.1 Pengaruh *Digital Competence* Terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu (DPMPTSP) Kota Banjar

Kompetensi digital merupakan integrasi kemampuan, pengetahuan, keterampilan, sikap, dan kesadaran individu dalam memanfaatkan teknologi informasi dan komunikasi secara optimal, kritis, kreatif, dan etis untuk menyelesaikan berbagai tugas dalam konteks pekerjaan, pembelajaran, maupun kehidupan sosial. Kompetensi digital tidak hanya sekadar kemampuan teknis operasional, tetapi mencakup kapasitas untuk menggunakan teknologi secara konstruktif, bertanggung jawab, dan inovatif guna mencapai kinerja superior serta beradaptasi dengan tuntutan era digital. Menurut Ferrari dalam Usman et al (2022:10) menyatakan bahwa ‘*Digital Competence* merupakan penggunaan teknologi digital yang dilakukan secara percaya diri, kritis, dan kreatif untuk mencapai tujuan yang terkait dengan pekerjaan, pembelajaran, waktu luang, inklusi dan partisipasi dalam kehidupan Masyarakat’.

Berdasarkan hasil rekapitulasi variabel *digital competence* pada pegawai Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu (DPMPTSP) Kota Banjar pada tabel 4.18 Diketahui skor rata-rata tertinggi terdapat pada indikator keahlian digital (*digital skill*) sebesar 199,3 sementara skor terendah terdapat pada indikator sikap digital (*digital attitude*) yaitu sebesar 189,3 . Terdapat skor yang diperoleh dari tanggapan *digital competence* pada pegawai Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu (DPMPTSP) Kota Banjar sebesar 1.930

dalam tabel interpretasi 4.19 Angka tersebut berada pada interval 1.667-2.058. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa *digital competence* pada Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu (DPMPTSP) Kota Banjar dalam kategori tinggi. Artinya pegawai memiliki keahlian, pengetahuan yang cukup memadai untuk mendukung pelaksanaan tugas pelayanan publik berbasis digital. Meskipun masih terdapat aspek tertentu seperti sikap digital yang perlu ditingkatkan.

Berdasarkan hasil penelitian nilai koefisien korelasi antara *digital competence* terhadap kinerja pegawai sebesar 0,545 yang masuk kedalam tingkat koefisien korelasi antara 0,40 – 0,599 artinya *digital competence* di Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu (DPMPTSP) Kota Banjar adanya hubungan dengan kategori sedang dengan kinerja pegawai. Kemudian hasil koefisien determinasi diperoleh nilai sebesar 29,7%. Sisanya yaitu sebesar 70,3% yang dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti. Hasil pengujian hipotesis dengan uji t menunjukkan bahwa nilai t_{hitung} sebesar $4,452 > t_{tabel}$ 1,67793 yang artinya bahwa *digital competence* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu (DPMPTSP) Kota Banjar, artinya hipotesis diterima dan teruji kebenarannya. Sehingga hasil penelitian ini menunjukkan bahwa semakin tinggi tingkat *digital competence* maka akan meningkatkan kinerja pegawai pada pegawai Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu (DPMPTSP) Kota Banjar. Namun sebaliknya, jika tingkat *digital competence* menurun maka kinerja pegawai akan menurun.

Hal ini sejalan dengan teori yang dikemukakan oleh Sutrisno (2019:151) bahwa “kompetensi digital yang dimiliki oleh pegawai turut menentukan tingkat kinerja yang dihasilkan, karena penguasaan teknologi informasi memudahkan pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan secara lebih cepat, tepat, dan efisien”. Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Pangaribuan (2025) yang menunjukkan bahwa kompetensi digital berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Hasil serupa juga diperoleh Santoso (2024) yang menemukan bahwa *digital competence* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di lingkungan Direktorat Jenderal Pajak. Hal tersebut didukung juga oleh hasil penelitian Handayani, *et al.* (2024) dalam penelitiannya ditemukan bahwa kompetensi literasi digital memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Hal ini menunjukkan bahwa di era digital, kemampuan pegawai dalam menggunakan teknologi informasi dan komunikasi menjadi faktor penting yang mempengaruhi kualitas dan kuantitas hasil kerja mereka. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa semakin tinggi kompetensi digital seorang pegawai, semakin tinggi pula kinerja yang dihasilkannya.

4.2.2 Pengaruh *Knowledge Sharing* Terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu (DPMPTSP) Kota Banjar

Knowledge sharing merupakan aktivitas berbagi dan mentransfer pengetahuan, pengalaman, ide, atau keterampilan dari individu/kelompok kepada pihak lain yang memiliki kepentingan bersama melalui berbagai metode dan media, sebagai bagian penting dari manajemen pengetahuan untuk menciptakan

kerja sama dan meningkatkan kinerja organisasi. Menurut Susanto (2017:45) “*Knowledge sharing* adalah aktivitas transfer pengetahuan dari satu orang, kelompok atau organisasi kepada orang, kelompok atau organisasi lainnya melalui berbagai metode dan media”.

Berdasarkan hasil rekapitulasi variabel *knowledge sharing* pada pegawai Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu (DPMPTSP) Kota Banjar pada tabel 4.30 Diketahui skor rata-rata tertinggi terdapat pada indikator menyumbang pengetahuan sebesar 198,6 sementara skor terendah terdapat pada indikator berbagi pengalaman dan informasi yaitu sebesar 184,3. Terdapat skor yang diperoleh dari tanggapan *knowledge sharing* pada pegawai Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu (DPMPTSP) Kota Banjar sebesar 1.905 dalam tabel interpretasi 4.31 Angka tersebut berada pada interval 1.667-2.058. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa *knowledge sharing* pada Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu (DPMPTSP) Kota Banjar dalam kategori baik. Artinya dengan *knowledge sharing* yang baik kondisi ini mencerminkan telah terbentuknya budaya berbagi pengetahuan yang positif, meski perlu ditingkatkan lagi berbagi pengalaman dan informasi secara langsung agar lebih konsisten dan merata di seluruh unit kerja demi mendukung meningkatnya kinerja pegawai secara berkelanjutan.

Berdasarkan hasil penelitian nilai koefisien korelasi antara *knowledge sharing* terhadap kinerja pegawai sebesar 0,560 yang masuk kedalam tingkat koefisien korelasi antara 0,40 – 0,599 artinya *knowledge sharing* di Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu (DPMPTSP) Kota Banjar

adanya hubungan dengan kategori sedang dengan kinerja pegawai. Kemudian hasil koefisien determinasi diperoleh nilai sebesar 31,3%. Sisanya yaitu sebesar 68,7% yang dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti. Hasil pengujian hipotesis dengan uji t menunjukkan bahwa nilai t_{hitung} sebesar $4,632 > t_{tabel} 1,67793$ yang artinya bahwa *knowledge sharing* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada pegawai Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu (DPMPTSP) Kota Banjar, artinya hipotesis diterima dan teruji kebenarannya. Sehingga hasil penelitian ini menunjukkan bahwa semakin baik *knowledge sharing*, maka akan meningkatkan kinerja pegawai pada pegawai Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu (DPMPTSP) Kota Banjar. Namun sebaliknya, jika *knowledge sharing* menurun maka kinerja pegawai akan menurun.

Hal ini sejalan dengan teori yang dikemukakan oleh Raharso dan Tjahjawati (2016) dalam Organisasi Berbasis Pengetahuan Melalui *Knowledge sharing* menjelaskan bahwa “organisasi yang menerapkan budaya berbagi pengetahuan akan memiliki kemampuan yang lebih tinggi dalam berinovasi dan mencapai tujuan organisasi”. Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Kilo et al. (2025:132) membuktikan bahwa *knowledge sharing* berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Camat Desa Tabongo dengan nilai determinasi 76,5%. Penelitian Wahyuningsih (2025) juga menunjukkan bahwa *knowledge sharing* berpengaruh positif terhadap kinerja tenaga kependidikan di Universitas Pekalongan. Oleh karena itu, dapat disimpulkan

bahwa semakin kuat budaya berbagi pengetahuan di dalam organisasi, semakin meningkat pula kinerja pegawainya.

4.2.3 Pengaruh *Digital Competence* dan *Knowledge Sharing* Terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu (DPMPTSP) Kota Banjar

Kinerja pegawai memiliki peran sangat penting karena menjadi kunci dalam mewujudkan pelayanan yang berkualitas. Oleh karena itu, peningkatan kualitas sumber daya pegawai perlu dilaksanakan secara sistematis, terarah, dan berkelanjutan guna mengembangkan kapasitas dan profesionalisme mereka. Kompetensi digital dan *knowledge sharing* memiliki keterkaitan yang erat dalam meningkatkan kinerja pegawai. Pegawai yang memiliki kompetensi digital yang baik akan mampu mengoptimalkan penggunaan teknologi dalam proses kerja, sehingga tugas-tugas dapat diselesaikan dengan lebih cepat, akurat, dan efisien. Di sisi lain, *knowledge sharing* memungkinkan transfer pengetahuan dan *best practices* antar pegawai, sehingga seluruh anggota organisasi dapat belajar dari pengalaman satu sama lain dan meningkatkan kapabilitas mereka. Ketika kedua aspek ini bersinergi, pegawai tidak hanya memiliki kemampuan teknis dalam menggunakan teknologi, tetapi juga memiliki pengetahuan yang kaya dari berbagai pengalaman rekan kerja, yang pada akhirnya berdampak pada peningkatan kualitas dan produktivitas kerja mereka.

Berdasarkan hasil rekapitulasi variabel kinerja pegawai pada pegawai Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu (DPMPTSP) Kota Banjar pada tabel 4.42 Diketahui skor rata-rata tertinggi terdapat pada indikator

keahlian ketepatan waktu sebesar 198 sementara skor terendah terdapat pada indikator komitmen yaitu sebesar 181,5. Terdapat skor yang diperoleh dari tanggapan kinerja pegawai pada pegawai Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu (DPMPTSP) Kota Banjar sebesar 1.904 dalam tabel interpretasi 4.43 Angka tersebut berada pada interval 1.667-2.058. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa kinerja pegawai pada pegawai Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu (DPMPTSP) Kota Banjar dalam kategori baik. Artinya dalam hal ini menunjukkan bahwa kinerja pegawai telah memenuhi standar yang ditetapkan, namun indikator komitmen memperoleh skor terendah bahwa dedikasi pegawai terhadap tugas dan tanggung jawabnya di DPMPTSP masih perlu ditingkatkan. Hal ini penting untuk menjadi perhatian pimpinan dalam merancang strategi peningkatan motivasi dan komitmen untuk pegawai kedepannya.

Berdasarkan hasil penelitian dengan uji analisis regresi linear berganda dapat diketahui bahwa persamaan regresi berganda yaitu $Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$ atau $Y = 4,532 + 0,390 X_1 + 0,488 X_2$ yang artinya bahwa nilai X_1 bertambah 1 maka nilai Y akan mengalami kenaikan sebesar 0,390. Demikian pula, apabila X_2 bertambah 1 maka nilai Y akan mengalami kenaikan sebesar 0,488. Selanjutnya nilai koefisien korelasi antara *digital competence* dan *knowledge sharing* terhadap kinerja pegawai yaitu 0,697 berdasarkan tabel 4.50 termasuk kedalam tingkat koefisien korelasi antara 0,60 – 0,799 yang menunjukkan adanya hubungan dengan kategori kuat. Dengan demikian terdapat hubungan positif antara *digital competence* dan *knowledge sharing* terhadap kinerja pegawai pada pegawai Dinas

Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu (DPMPTSP) Kota Banjar. Dari hasil perhitungan di atas dapat diketahui besarnya pengaruh *digital competence* dan *knowledge sharing* sebesar 48,6% sedangkan sisanya 51,4% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti. Berdasarkan hasil uji F antara *digital competence* dan *knowledge sharing* terhadap kinerja pegawai yaitu $F_{hitung} 21,729 > F_{tabel} 3,20$ Artinya hipotesis diterima dan teruji kebenarannya, maka *digital competence* dan *knowledge sharing* secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Sehingga hasil penelitian ini menunjukkan bahwa semakin tinggi tingkat *digital competence* dan semakin baik *knowledge sharing*, maka kinerja pegawai akan meningkat. Namun sebaliknya, jika tingkat *digital competence* menurun dan *knowledge sharing* menurun maka kinerja pegawai akan menurun.

Hal ini sejalan dengan teori yang di kemukakan oleh Wibowo (2016:7) dalam Manajemen Kinerja, “kinerja adalah hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya berdasarkan kecakapan, pengalaman, kesungguhan serta waktu”. Kinerja pegawai tidak hanya dipengaruhi oleh faktor internal seperti kemampuan dan motivasi, tetapi juga oleh kemampuan pegawai dalam menguasai teknologi dan beradaptasi terhadap perkembangan digital, serta kemauan untuk berbagi pengetahuan antar rekan kerja. Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Dhaniswara et al. (2024) yang membuktikan bahwa *digital competence* dan *knowledge sharing* secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, baik secara langsung maupun melalui motivasi kerja sebagai variabel intervening. Penelitian

Utami et al. (2022:179) juga menunjukkan bahwa *digital competence* dan *knowledge sharing* berpengaruh positif terhadap motivasi dan kinerja pelaku usaha muda. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa semakin tinggi kompetensi digital dan praktik berbagi pengetahuan di dalam organisasi, semakin baik pula kinerja pegawai yang dihasilkan.