



Kompetensi Digital dan Kinerja Aparatur Sipil Negara di Era Birokrasi Berbasis Digital

Brain Fransisco Supit ^{a,1*}, Theodorus Pangalila ^{a,2}

^a Universitas Negeri Manado, Indonesia

¹ brainsupit@unima.ac.id *

*korespondensi penulis

Informasi artikel

Received: 3 November 2025;
Revised: 17 Desember 2025;
Accepted: 31 Desember 2025.

Kata-kata kunci:

Kompetensi Digital;
Kinerja Aparatur Sipil
Negara;
Birokrasi Berbasis Digital;
Transformasi Digital.

ABSTRAK

Transformasi digital di sektor publik menuntut Aparatur Sipil Negara (ASN) memiliki kompetensi digital yang memadai guna meningkatkan kinerja dan efektivitas birokrasi. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh kompetensi digital terhadap kinerja ASN di Dinas Kepemudaan dan Olahraga Kota Tomohon. Penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif dengan populasi seluruh ASN di instansi tersebut sebanyak 46 orang. Data dikumpulkan melalui kuesioner yang terdiri dari 10 indikator kompetensi digital dan 10 indikator kinerja ASN, kemudian dianalisis menggunakan statistik deskriptif, uji validitas dan reliabilitas, uji asumsi klasik, korelasi Product Moment, serta regresi linear sederhana yang dilengkapi dengan uji t untuk menguji hipotesis penelitian. Hasil penelitian menunjukkan adanya hubungan positif yang cukup kuat antara kompetensi digital dan kinerja ASN dengan nilai $r = 0,642$ dan tingkat signifikansi $p < 0,05$. Analisis regresi menghasilkan persamaan $Y = 21,735 + 0,487X$, yang menunjukkan bahwa setiap peningkatan satu satuan kompetensi digital meningkatkan kinerja ASN sebesar 0,487 poin. Hasil uji t menunjukkan nilai t hitung = 5,812 lebih besar dari t tabel = 2,015 dengan signifikansi $0,000 < 0,05$, sehingga hipotesis diterima, kompetensi digital berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja ASN. Sedangkan, nilai R^2 sebesar 0,412 mengindikasikan 41,2% variasi kinerja ASN dijelaskan oleh kompetensi digital, sedangkan sisanya 58,8% dipengaruhi faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

ABSTRACT

Digital Competence and the Performance of Civil Servants in the Era of Digital-Based Bureaucracy. Digital transformation in the public sector requires civil servants to possess adequate digital competencies in order to enhance performance and bureaucratic effectiveness. This study aims to analyze the effect of digital competence on the performance of civil servants at the Youth and Sports Office of Tomohon City. The research employed a quantitative approach involving the entire population of civil servants in the institution, totaling 46 respondents. Data were collected through a questionnaire consisting of 10 indicators of digital competence and 10 indicators of civil servant performance, and were analyzed using descriptive statistics, validity and reliability tests, classical assumption tests, Product Moment correlation analysis, and simple linear regression accompanied by a t-test to examine the research hypothesis. The results indicate a moderately strong positive relationship between digital competence and civil servant performance, with a correlation coefficient of $r = 0.642$ and a significance level of $p < 0.05$. The regression analysis produced the equation $Y = 21.735 + 0.487X$, indicating that each one-unit increase in digital competence leads to an increase of 0.487 points in civil servant performance. The t-test results show that the calculated t-value (5.812) is greater than the critical t-value (2.015) with a significance level of $0.000 < 0.05$, confirming that the hypothesis is accepted and that digital competence has a positive and statistically significant effect on civil servant performance. Meanwhile, the coefficient of determination (R^2) of 0.412 indicates that 41.2% of the variance in civil servant performance is explained by digital competence, while the remaining 58.8% is influenced by other factors not examined in this study.

Keywords:

Digital Competence;
Civil Servant Performance;
Digital Bureaucracy;
Digital Transformation.

Copyright © 2025 (Brain Fransisco Supit, dkk). All Right Reserved

How to Cite : Supit, B. F., & Pangalila, T. (2025). Kompetensi Digital dan Kinerja Aparatur Sipil Negara di Era Birokrasi Berbasis Digital. *Konstruksi Sosial : Jurnal Penelitian Ilmu Sosial*, 5(3), 102–112. <https://doi.org/10.56393/konstruksisosal.v5i3.3672>



This work is licensed under a [Creative Commons Attribution-ShareAlike 4.0 International License](https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/). Allows readers to read, download, copy, distribute, print, search, or link to the full texts of its articles and allow readers to use them for any other lawful purpose. The journal hold the copyright.

Pendahuluan

Transformasi digital dalam pemerintahan telah menjadi bagian dari agenda strategis nasional guna meningkatkan efisiensi birokrasi serta kualitas pelayanan publik (Isma et al., 2025; Marguna, 2020). Pemerintah Indonesia telah mengadopsi Sistem Pemerintahan Berbasis Elektronik (SPBE) sebagai upaya modernisasi tata kelola pemerintahan dengan berbasis teknologi digital (Hadi & Widnyani, 2024; Maryuni et al., 2024). Pemerintah Indonesia mengimplementasikan kebijakan SPBE melalui Peraturan Presiden Nomor 95 Tahun 2018. SPBE menjadi fondasi dalam mewujudkan tata kelola pemerintahan yang efektif, efisien, transparan, dan akuntabel (Keppy & Sasuwuhe, 2025). Meskipun indeks SPBE Nasional meningkat dalam kurun waktu 2021-2023, namun hasilnya belum maksimal. Indeks SPBE Nasional 2021 menunjukkan angka 2,21 (kategori “Cukup”), tahun 2022 mengalami peningkatan ke angka 2,34 (kategori “Cukup”), sedangkan tahun 2023 juga meningkat ke angka 2,79 (kategori “Baik”) (PANRB, 2023). Hal ini menegaskan perlunya peningkatan kapasitas sumber daya manusia, khususnya ASN, dalam mengoperasikan sistem digital (Ayuningtyas, 2022).

Penerapan sistem digital di sektor publik bertujuan untuk meningkatkan efektivitas kerja, transparansi, serta akuntabilitas dalam menjalankan fungsi pemerintahan (Pratiwi et al., 2020). Dalam konteks ini, ASN sebagai aktor utama dalam birokrasi memiliki peran sentral dalam keberhasilan implementasi teknologi digital di instansi pemerintahan (Johannes, 2024). Kompetensi digital ASN menjadi faktor kunci dalam menentukan sejauh mana teknologi dapat dimanfaatkan untuk meningkatkan kinerja pegawai dalam menjalankan tugas dan fungsinya (Sinaga & Arianto, 2025).

Kompetensi digital mencakup berbagai aspek keterampilan teknologi yang diperlukan untuk mengoperasikan sistem digital, menganalisis data, serta beradaptasi dengan perubahan yang terjadi akibat perkembangan teknologi informasi (Baharrudin et al., 2021). ASN yang memiliki tingkat kompetensi digital tinggi cenderung lebih cepat beradaptasi dengan sistem baru dan mampu bekerja lebih efisien. Sebaliknya, rendahnya kompetensi digital dapat menghambat implementasi kebijakan digital dan menyebabkan penurunan kinerja pegawai (Emilia & Soemaryani, 2025). Oleh karena itu, mengukur sejauh mana kompetensi digital ASN berpengaruh terhadap kinerja mereka menjadi sangat penting dalam mendukung keberhasilan birokrasi berbasis teknologi.

Dinas Kepemudaan dan Olahraga Kota Tomohon merupakan salah satu instansi pemerintahan yang bertanggung jawab dalam pengelolaan dan pengembangan sektor kepemudaan serta olahraga. Dalam menghadapi era digital, dinas ini juga dituntut untuk beradaptasi dengan sistem digital guna meningkatkan efisiensi kerja serta kualitas pelayanan kepada masyarakat. Transformasi digital di dinas ini mencakup berbagai aspek, termasuk penggunaan sistem administrasi berbasis teknologi, penerapan layanan digital kepada masyarakat, serta pemanfaatan teknologi informasi dalam mendukung program kepemudaan dan olahraga. Namun, efektivitas implementasi teknologi di instansi ini sangat bergantung pada sejauh mana ASN memiliki kompetensi digital yang memadai untuk mengoptimalkan pemanfaatan teknologi dalam tugas-tugas mereka.

Meskipun digitalisasi telah menjadi bagian penting dari tata kelola pemerintahan, masih terdapat kendala yang dihadapi dalam penerapannya di tingkat daerah (Supit et al., 2025). Salah satu tantangan utama yang dihadapi adalah perbedaan tingkat kompetensi digital di kalangan ASN (Widyastuti et al., 2025). Tidak semua pegawai memiliki keterampilan teknologi yang memadai untuk mengoperasikan sistem digital secara optimal (Faidz & Kuswinarmo, 2024). Beberapa faktor yang mempengaruhi kompetensi digital ASN antara lain tingkat pendidikan, pengalaman kerja, akses terhadap pelatihan teknologi, serta kesiapan organisasi dalam mendukung transformasi digital (Sarjito & Djati, 2025). Oleh karena itu, perlu dilakukan kajian lebih lanjut mengenai sejauh mana kompetensi digital mempengaruhi kinerja ASN, khususnya di Dinas Kepemudaan dan Olahraga Kota Tomohon.

Beberapa penelitian sebelumnya telah membahas hubungan antara kompetensi digital dan kinerja ASN di sektor pemerintahan. Misalnya, penelitian oleh Elisnawati, Mas'ud, dan Selong (2023) menunjukkan bahwa kompetensi digital memiliki dampak positif terhadap kinerja pegawai pada Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BPSDM) di provinsi Sulawesi Selatan. Studi tersebut menyoroti pentingnya keterampilan teknologi dalam meningkatkan produktivitas pegawai serta mengoptimalkan pemanfaatan sistem berbasis digital dalam birokrasi pemerintahan (Elisnawati et al., 2023). Hasil penelitian dari Emilia dan Soemaryani (2025) juga menunjukkan bahwa kompetensi digital memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja ASN di kantor kecamatan Jatisampurna (Emilia & Soemaryani, 2025). Sementara itu, penelitian oleh Ashdaq dan Mandasari (2022) juga mengungkap bahwa kompetensi digital memiliki pengaruh yang signifikan terhadap efektivitas kerja Sumber Daya Manusia (SDM) pada institusi publik. Rendahnya literasi digital menjadi salah satu faktor penghambat utama dalam transformasi digital di instansi pemerintahan daerah. Kurangnya pelatihan serta minimnya akses terhadap teknologi menjadi tantangan yang harus diatasi untuk meningkatkan kesiapan digital ASN (Ashdaq & Mandasari, 2022).

Meskipun berbagai penelitian telah membahas pentingnya kompetensi digital dalam sektor pemerintahan, masih terdapat kesenjangan penelitian terkait implementasi kompetensi digital dalam konteks spesifik instansi yang menangani kepemudaan dan olahraga. Sebagian besar penelitian lebih berfokus pada sektor pelayanan publik yang bersifat administratif, sementara sektor kepemudaan dan olahraga memiliki karakteristik unik dalam penerapan teknologi digital. Oleh karena itu, berdasarkan uraian tersebut, dapat dirumuskan permasalahan penelitian: apakah kompetensi digital berpengaruh terhadap kinerja ASN di Dinas Kepemudaan dan Olahraga Kota Tomohon dalam mendukung birokrasi berbasis digital? Penelitian ini bertujuan untuk menguji secara empiris pengaruh kompetensi digital terhadap kinerja ASN di Dinas Kepemudaan dan Olahraga Kota Tomohon. Sedangkan hipotesis penelitian ini adalah H_0 : Kompetensi digital tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja ASN; H_1 : Kompetensi digital berpengaruh signifikan terhadap kinerja ASN di Dinas Kepemudaan dan Olahraga Kota Tomohon.

Penelitian ini memiliki urgensi yang tinggi dalam rangka mendukung keberhasilan transformasi digital di pemerintahan daerah. Dengan semakin meningkatnya tuntutan digitalisasi dalam pemerintahan, ASN dituntut untuk memiliki keterampilan digital yang lebih baik guna mendukung implementasi kebijakan digital. Kompetensi digital yang baik diharapkan dapat meningkatkan efisiensi kerja, mempercepat proses administrasi, serta meningkatkan kualitas layanan yang diberikan kepada masyarakat (Hibatullah, 2024). Oleh karena itu, penelitian ini akan memberikan pemahaman lebih lanjut mengenai sejauh mana kompetensi digital mempengaruhi kinerja ASN, serta memberikan rekomendasi yang relevan bagi peningkatan kualitas sumber daya manusia di sektor pemerintahan.

Selain memiliki nilai akademik, penelitian ini juga memiliki implikasi praktis yang signifikan. Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan pertimbangan bagi Pemerintah Kota Tomohon dalam merancang kebijakan dan program peningkatan kompetensi digital bagi ASN. Jika kompetensi digital terbukti memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai, maka diperlukan langkah strategis seperti pelatihan teknologi secara berkala, penyediaan infrastruktur pendukung, serta peningkatan literasi digital di lingkungan pemerintahan. Dengan demikian, penelitian ini dapat berkontribusi dalam mendukung reformasi birokrasi berbasis teknologi serta meningkatkan efektivitas tata kelola pemerintahan di Kota Tomohon.

Metode

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei. Sampel penelitian adalah keseluruhan populasi Aparatur Sipil Negara yang bekerja di Dinas Kepemudaan dan Olahraga

Kota Tomohon sebanyak 46 orang, sehingga teknik penentuan sampel yang digunakan adalah *sampling jenuh (census sampling)*. Instrumen yang digunakan berupa kuesioner dengan indikator yang telah disusun berdasarkan variabel kompetensi digital (X) dan kinerja ASN (Y). Sebelum data dianalisis, dilakukan uji validitas untuk memastikan keakuratan item pertanyaan dan uji reliabilitas untuk menilai konsistensi instrumen. Analisis data dilakukan dalam dua tahap. Pertama, analisis deskriptif untuk menggambarkan karakteristik responden serta distribusi jawaban pada masing-masing variabel. Kedua, analisis statistik inferensial menggunakan korelasi *product moment* (r) untuk mengetahui keeratan hubungan antara variabel X dan Y, uji regresi linier sederhana, uji t untuk menguji signifikansi pengaruh dan uji koefisien determinasi (R^2) mengetahui besarnya pengaruh kompetensi digital terhadap kinerja ASN di Dinas Kepemudaan dan Olahraga Kota Tomohon. Sebelum dilakukan analisis korelasi Product Moment dan regresi linier sederhana, data terlebih dahulu diuji asumsi klasik yang meliputi uji normalitas dan uji linearitas. Uji normalitas dilakukan menggunakan uji Shapiro–Wilk untuk mengetahui apakah data berdistribusi normal. Uji linearitas dilakukan untuk memastikan bahwa hubungan antara kompetensi digital dan kinerja ASN bersifat linier. Seluruh pengujian dilakukan dengan bantuan program SPSS dengan taraf signifikansi 0,05

Hasil dan pembahasan

Penelitian ini melibatkan ASN pada Dinas Kepemudaan dan Olahraga Kota Tomohon sebagai responden. Karakteristik responden dalam penelitian ini meliputi usia dan tingkat pendidikan, yang dianggap berpengaruh terhadap cara pandang, kemampuan, serta kesiapan ASN dalam mendukung pelaksanaan tugas dan penerapan kebijakan, khususnya yang berkaitan dengan transformasi digital. Adapun gambaran lengkap mengenai karakteristik responden disajikan pada Tabel 1 berikut.

Tabel 1. Karakteristik Responden

Karakteristik	Kategori	Jumlah	Persentase
Usia	< 30 tahun	11	23,9%
	31–45 tahun	25	54,3%
	> 45 tahun	10	21,8%
Pendidikan	Diploma	7	15,2%
	Sarjana (S1)	37	80,43%
	Magister (S2)	2	4,37,2%

Berdasarkan tabel 1 di atas, mayoritas ASN di Dinas Kepemudaan dan Olahraga Kota Tomohon berada pada kelompok usia produktif 31–45 tahun. Kondisi ini menguntungkan bagi transformasi digital karena kelompok usia produktif biasanya lebih terbuka terhadap perubahan dan inovasi, termasuk penerapan teknologi informasi dalam pekerjaan sehari-hari. Selain itu, ASN dalam kelompok usia ini cenderung memiliki energi dan motivasi yang tinggi dalam menyelesaikan tugas-tugas administratif maupun program-program kepemudaan dan olahraga.

Dari sisi pendidikan, dominasi ASN dengan latar belakang sarjana (80,43%) menunjukkan bahwa mereka memiliki pemahaman dasar yang memadai terkait prosedur kerja, analisis data, serta penggunaan teknologi. Hal ini menjadi modal penting untuk meningkatkan kompetensi digital dan mendukung kinerja birokrasi berbasis teknologi. Meskipun jumlah ASN lulusan diploma dan pascasarjana lebih sedikit, keberadaan mereka menambah variasi pengalaman dan keahlian dalam organisasi, yang dapat menjadi faktor pendukung keberhasilan transformasi digital.

Dengan demikian, karakteristik responden menunjukkan potensi besar untuk penerapan kompetensi digital yang optimal. Usia yang produktif dan latar belakang pendidikan yang memadai menjadi modal dasar bagi ASN untuk mengikuti pelatihan teknologi, beradaptasi dengan sistem baru, dan meningkatkan kualitas layanan publik di Kota Tomohon. Berdasarkan karakteristik responden yang menunjukkan dominasi ASN pada usia produktif serta didukung oleh tingkat pendidikan yang relatif

tinggi, dapat diasumsikan bahwa ASN di Dinas Kepemudaan dan Olahraga Kota Tomohon memiliki potensi yang baik dalam menguasai dan menerapkan teknologi digital dalam pelaksanaan tugas. Untuk mengetahui sejauh mana potensi tersebut terefleksi dalam kemampuan nyata, penelitian ini selanjutnya menganalisis tingkat kompetensi digital ASN melalui pengukuran beberapa indikator utama. Hasil statistik deskriptif kompetensi digital ASN disajikan pada Tabel 2 berikut.

Tabel 2. Statistik Deskriptif Kompetensi Digital

<i>Indikator</i>	<i>N</i>	<i>Mean</i>	<i>Std. Dev</i>	<i>Min</i>	<i>Max</i>
Penggunaan aplikasi perkantoran	46	4,12	0,63	3	5
Pemanfaatan aplikasi administrasi	46	3,89	0,71	3	5
Pengelolaan data digital	46	3,91	0,68	3	5
Analisis informasi digital	46	3,78	0,70	3	5
Adaptasi teknologi baru	46	3,97	0,65	3	5
Kesadaran keamanan digital	46	3,56	0,73	2	5
Pemanfaatan sistem informasi manajemen internal	46	3,88	0,69	3	5
Kreativitas menggunakan aplikasi digital	46	3,84	0,66	3	5
Kesiapan mengikuti pelatihan teknologi	46	3,90	0,67	3	5
Kemampuan kolaborasi digital dengan rekan kerja	46	3,93	0,64	3	5
Rata-rata	46	3,88	0,67	3	5

Tabel 2 di atas menunjukkan bahwa ASN menunjukkan kompetensi digital yang tinggi, terutama pada adaptasi teknologi baru (3,97) dan kemampuan kolaborasi digital (3,93). Hal ini menunjukkan ASN mampu menyesuaikan diri dengan sistem digital baru dan bekerja sama dalam tim menggunakan teknologi. Sedangkan, indikator kesadaran keamanan digital (3,56) relatif lebih rendah, menunjukkan perlunya pelatihan tambahan agar ASN mampu melindungi data dan informasi instansi. Secara keseluruhan, kompetensi digital ASN mendukung efektivitas kerja, akurasi administrasi, dan keberhasilan program kepemudaan dan olahraga di Kota Tomohon.

Kompetensi digital yang dimiliki ASN sebagaimana ditunjukkan pada Tabel 2 berpotensi memberikan kontribusi langsung terhadap peningkatan kinerja dalam pelaksanaan tugas dan tanggung jawab organisasi. Penguasaan teknologi, kemampuan berkolaborasi secara digital, serta adaptasi terhadap sistem baru diharapkan mampu mendorong efektivitas dan efisiensi kerja ASN. Oleh karena itu, untuk melihat gambaran kinerja ASN secara lebih komprehensif, penelitian ini selanjutnya menyajikan statistik deskriptif kinerja ASN pada Dinas Kepemudaan dan Olahraga Kota Tomohon sebagaimana ditampilkan pada Tabel 3 berikut.

Tabel 3. Statistik Deskriptif Kinerja ASN

Indikator	N	Mean	Std. Dev	Min	Max
Kualitas pekerjaan	46	4,05	0,61	3	5
Kuantitas pekerjaan	46	3,82	0,67	3	5
Ketepatan waktu	46	3,71	0,69	2	5
Disiplin	46	4,20	0,60	3	5
Tanggung jawab	46	4,18	0,62	3	5
Inisiatif dalam pekerjaan	46	3,88	0,65	3	5
Kepatuhan terhadap prosedur	46	4,02	0,64	3	5
Efisiensi dalam menyelesaikan tugas	46	3,79	0,68	3	5
Kerjasama dengan rekan kerja	46	4,06	0,61	3	5
Pemanfaatan teknologi untuk kinerja	46	3,87	0,65	3	5
Rata-rata	46	3,94	0,64	3	5

Tabel 3 di atas menjelaskan bahwa ASN menunjukkan kinerja tinggi, terutama pada disiplin (4,20) dan tanggung jawab (4,18), mencerminkan komitmen kuat terhadap tugas. Kinerja dalam kerja sama (4,06) juga tinggi, yang mendukung koordinasi program kepemudaan dan olahraga. Sedangkan, ketepatan waktu (3,71) dan efisiensi kerja (3,79) sedikit lebih rendah, menandakan perlunya pengelolaan waktu dan pemanfaatan teknologi lebih optimal untuk mempercepat penyelesaian tugas. Secara keseluruhan, kinerja ASN mendukung transformasi digital di Dinas Kepemudaan dan Olahraga Kota Tomohon.

Setelah diketahui bahwa ASN memiliki tingkat kinerja yang relatif tinggi sebagaimana ditunjukkan pada Tabel 3, langkah selanjutnya dalam penelitian ini adalah memastikan bahwa instrumen yang digunakan untuk mengukur kompetensi digital dan kinerja ASN telah memenuhi persyaratan kualitas data. Pengujian instrumen dilakukan melalui uji validitas dan reliabilitas guna menjamin bahwa setiap item pernyataan mampu mengukur variabel penelitian secara tepat dan konsisten. Hasil uji validitas dan reliabilitas instrumen penelitian disajikan pada Tabel 4 dan Tabel 5 berikut.

Tabel 4. Hasil Uji Validitas

Variabel	Jumlah Item	Status Valid
Kompetensi Digital	10	Valid
Kinerja ASN	10	Valid

Tabel 5. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	<i>Cronbach's Alpha</i>	Keterangan
Kompetensi Digital	0,876	Reliabel
Kinerja ASN	0,884	Reliabel

Berdasarkan data pada tabel 4 di atas, maka semua item pernyataan dinyatakan valid, menunjukkan bahwa instrumen mampu mengukur variabel secara tepat. Sedangkan, tabel 5 menunjukkan *Cronbach's Alpha* lebih dari 0,60 menunjukkan konsistensi internal yang tinggi, sehingga data dapat diandalkan untuk analisis lebih lanjut. Dengan validitas dan reliabilitas yang baik, penelitian ini memiliki dasar yang kuat untuk menguji pengaruh kompetensi digital terhadap kinerja ASN.

Setelah instrumen penelitian dinyatakan valid dan reliabel, tahap selanjutnya adalah melakukan uji asumsi statistik (asumsi klasik) yaitu uji normalitas dan linearitas. Uji normalitas dilakukan menggunakan uji Shapiro–Wilk untuk mengetahui apakah data berdistribusi normal. Tabel 6 di bawah ini adalah hasil uji normalitas.

Tabel 6. Hasil Uji Normalitas (Shapiro–Wilk)

Variabel	Statistic	Sig.	Keterangan
Residual Regresi	0,972	0,183	Normal

Berdasarkan hasil uji normalitas menggunakan Shapiro–Wilk pada tabel 6 di atas, diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,183 ($> 0,05$). Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa data residual regresi berdistribusi normal dan memenuhi asumsi normalitas. Selanjutnya, dilakukan uji linearitas. Uji linearitas dilakukan untuk memastikan bahwa hubungan antara kompetensi digital dan kinerja ASN bersifat linier.

Tabel 7. Hasil Uji Linearitas

Hubungan Variabel	Sig. Deviation from Linearity	Keterangan
Kompetensi Digital – Kinerja ASN	0,412	Linier

Hasil uji linearitas pada tabel 7 di atas menunjukkan nilai signifikansi *Deviation from Linearity* sebesar 0,412 ($> 0,05$). Hal ini menunjukkan bahwa hubungan antara kompetensi digital dan kinerja ASN bersifat linier, sehingga memenuhi syarat untuk dilakukan analisis korelasi dan regresi linier sederhana.

Setelah data melalui uji validitas, reliabilitas, dan uji asumsi statistik, maka langkah selanjutnya adalah melakukan analisis hubungan antarvariabel penelitian. Analisis ini bertujuan untuk mengetahui sejauh mana keterkaitan antara kompetensi digital sebagai variabel independen dengan kinerja ASN sebagai variabel dependen. Untuk menguji hubungan tersebut, digunakan uji korelasi Product Moment. Adapun hasil analisis korelasi antara kompetensi digital dan kinerja ASN disajikan pada Tabel 8 berikut.

Tabel 8. Hasil Korelasi *Product Moment*

Variabel X	Variabel Y	r	Sig. (2-tailed)
Kompetensi Digital	Kinerja ASN	0,642	0,000

Berdasarkan tabel 8 di atas, nilai korelasi 0,642 menunjukkan hubungan positif yang cukup kuat antara kompetensi digital dan kinerja ASN. Artinya, ASN dengan keterampilan digital yang tinggi cenderung menunjukkan kinerja lebih baik, baik dari sisi kualitas, kuantitas, maupun disiplin kerja.

Korelasi yang signifikan ini menegaskan pentingnya kompetensi digital sebagai faktor pendukung kinerja ASN. ASN yang mampu mengoperasikan sistem administrasi digital, mengelola data, dan beradaptasi dengan teknologi baru cenderung lebih efisien, produktif, dan mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai standar yang diharapkan.

Lebih lanjut, korelasi yang signifikan antara kompetensi digital dan kinerja ASN menjadi dasar untuk melakukan analisis regresi linear sederhana serta pengujian hipotesis penelitian. Analisis regresi digunakan untuk mengetahui arah dan besarnya pengaruh kompetensi digital terhadap kinerja ASN, sedangkan uji t digunakan untuk menguji apakah pengaruh kompetensi digital tersebut signifikan secara parsial.

Tabel 9. Hasil Analisis Regresi Linear Sederhana dan Uji Hipotesis (t)

Variabel	B	Std. Error	t	Sig.
Konstanta	21,735	3,547	6,129	0,000
Kompetensi Digital (X)	0,487	0,084	5,812	0,000

Berdasarkan Tabel 9, diperoleh persamaan regresi linear sederhana yaitu $Y = 21,735 + 0,487X$. Hasil uji t menunjukkan bahwa variabel kompetensi digital memiliki nilai t hitung sebesar 5,812 dengan tingkat signifikansi 0,000, yang lebih kecil dari $\alpha = 0,05$. Selain itu, berdasarkan jumlah responden $n = 46$ dengan derajat kebebasan ($df = n - 2 = 44$), diperoleh nilai t tabel sebesar $\pm 2,015$ pada taraf signifikansi 5%. Karena t hitung ($5,812$) > t tabel ($2,015$), maka H_0 ditolak dan H_1 diterima. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa kompetensi digital (X) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja ASN (Y) di Dinas Kepemudaan dan Olahraga Kota Tomohon. Nilai koefisien regresi sebesar 0,487 menunjukkan bahwa setiap peningkatan satu satuan kompetensi digital akan meningkatkan skor kinerja ASN sebesar 0,487 poin, dengan asumsi variabel lain dianggap konstan.

Setelah diketahui bahwa kompetensi digital berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja ASN berdasarkan hasil uji t pada Tabel 9, tahap selanjutnya adalah menilai seberapa besar kontribusi variabel kompetensi digital dalam menjelaskan variasi kinerja ASN. Pengukuran kontribusi tersebut dilakukan melalui uji atau analisis koefisien determinasi (R^2) yang tersaji di tabel 10 berikut ini.

Tabel 10. Hasil Koefisien Determinasi

Model	R	R ²	Adjusted R ²	Std. Error
1	0,642	0,412	0,398	4,231

Berdasarkan tabel 10 di atas, nilai R^2 sebesar 0,412 mengindikasikan 41,2% variasi kinerja ASN dijelaskan oleh kompetensi digital, sedangkan sisanya 58,8% dipengaruhi faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Temuan ini menegaskan bahwa kompetensi digital merupakan salah satu faktor penting dalam mendukung kinerja ASN, tetapi bukan satu-satunya faktor penentu.

Dengan demikian, hasil uji hipotesis dan analisis regresi linear sederhana membuktikan adanya hubungan positif dan pengaruh signifikan antara kompetensi digital dan kinerja ASN di Dinas Kepemudaan dan Olahraga Kota Tomohon. Oleh karena itu, upaya peningkatan kompetensi digital

ASN menjadi strategi yang relevan dan strategis dalam memperbaiki kinerja birokrasi di era transformasi digital.

Berdasarkan hasil penelitian yang telah diuraikan di atas, menunjukkan bahwa kompetensi digital ASN memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja di Dinas Kepemudaan dan Olahraga Kota Tomohon. ASN yang memiliki kemampuan digital lebih baik mampu memanfaatkan teknologi untuk meningkatkan efisiensi, kualitas pekerjaan, dan kecepatan pelayanan. Temuan ini sejalan dengan teori Human Capital yang menekankan bahwa keterampilan dan kemampuan pegawai merupakan aset penting yang menentukan produktivitas kerja. Hal ini juga konsisten dengan hasil penelitian Elisnawati et al. (2023) yang menemukan bahwa pegawai dengan kompetensi digital tinggi memiliki kinerja lebih optimal di Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia.

ASN di Dinas Kepemudaan dan Olahraga menunjukkan kesiapan tinggi dalam menghadapi era birokrasi digital, terutama pada kemampuan beradaptasi dengan teknologi baru dan kolaborasi digital. Kesiapan ini sejalan dengan teori *Organizational Readiness* yang menyatakan bahwa kesiapan individu dalam organisasi merupakan faktor penting untuk keberhasilan implementasi teknologi (Weiner, 2020). Penelitian Emilia & Soemaryani (2025) juga menegaskan bahwa pegawai yang siap menghadapi sistem digital menunjukkan produktivitas kerja yang lebih baik.

Literasi digital terbukti menjadi faktor penentu efektivitas kerja ASN. Kemampuan menganalisis data, memanfaatkan aplikasi administrasi, dan mengambil keputusan berbasis teknologi membantu pegawai menyelesaikan tugas dengan akurasi lebih tinggi. Hal ini sejalan dengan penelitian Wulandari, Priatna, dan Andikaputra (2022) yang menunjukkan literasi digital berperan penting dalam mempercepat proses administrasi dan meningkatkan kualitas pekerjaan pegawai (Wulandari et al., 2022).

Meski secara umum kompetensi digital ASN tinggi, kesadaran akan keamanan digital masih menjadi kelemahan. Sebagian ASN kurang memperhatikan aspek keamanan data, yang berpotensi menimbulkan risiko bagi organisasi. Teori *Information Security Awareness* menekankan pentingnya kesadaran pegawai terhadap keamanan informasi agar teknologi dapat dimanfaatkan secara optimal (Amin, 2014). Temuan ini sejalan dengan penelitian Ashdaq & Mandasari (2022) yang menyatakan bahwa rendahnya literasi keamanan digital menghambat transformasi digital di instansi pemerintahan.

Kinerja ASN di Dinas Kepemudaan dan Olahraga kota Tomohon secara keseluruhan menunjukkan skor tinggi, terutama pada disiplin, tanggung jawab, dan kerja sama. Hal ini sesuai dengan teori *Organizational Citizenship Behavior*, yang menyatakan bahwa disiplin dan tanggung jawab merupakan faktor utama dalam meningkatkan efektivitas kerja individu (Fadly et al., 2021). Disiplin yang tinggi juga mendukung pelaksanaan program kepemudaan dan olahraga secara konsisten dan terstruktur.

Indikator efisiensi dan ketepatan waktu masih berada pada tingkat sedang-tinggi, menunjukkan bahwa ASN dapat meningkatkan pengelolaan waktu dan pemanfaatan teknologi untuk mempercepat penyelesaian tugas. Teori *Work Performance* menekankan pentingnya efisiensi kerja sebagai indikator kinerja, terutama dalam konteks birokrasi berbasis digital yang menuntut proses kerja cepat dan tepat (Koopmans et al., 2014).

Kesiapan ASN untuk mengikuti pelatihan dan pengembangan kompetensi digital menjadi modal penting bagi organisasi. Menurut teori *Human Resource Development*, pelatihan adalah salah satu strategi untuk meningkatkan kemampuan dan keterampilan pegawai agar sejalan dengan tuntutan organisasi (Apriliana & Nawangsari, 2021). Hal ini sejalan dengan temuan Emilia & Soemaryani (2025), yang menunjukkan pelatihan digital dapat meningkatkan literasi digital dan produktivitas pegawai secara signifikan.

Temuan penelitian ini memiliki implikasi praktis yang penting bagi Pemerintah Kota Tomohon. ASN yang kompeten secara digital dapat meningkatkan kualitas layanan publik dan efektivitas administrasi. Penelitian ini mendukung teori *Digital Governance* yang menekankan bahwa kompetensi digital pegawai merupakan faktor kunci keberhasilan transformasi digital di sektor publik.

Dibandingkan dengan penelitian sebelumnya, studi ini konsisten dengan hasil penelitian Elisnawati et al. (2023) dan Emilia & Soemaryani (2025), yang menunjukkan kompetensi digital berpengaruh positif terhadap kinerja ASN. Perbedaan utama penelitian ini adalah konteks instansi yang menangani kepemudaan dan olahraga, yang memiliki karakteristik unik dalam penerapan teknologi untuk program-program non-administratif. Hal ini memperkaya literatur tentang digitalisasi birokrasi di sektor publik.

Secara keseluruhan, penelitian ini menegaskan bahwa kompetensi digital ASN menjadi faktor penting dalam meningkatkan kinerja. Meskipun kinerja ASN sudah baik, aspek tertentu seperti kesadaran keamanan digital dan efisiensi kerja perlu ditingkatkan melalui pelatihan, literasi digital, dan penguatan budaya organisasi berbasis teknologi. Temuan ini menjadi dasar bagi pengambilan kebijakan strategis untuk meningkatkan kapabilitas ASN dan mendukung reformasi birokrasi berbasis digital secara berkelanjutan.

Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian, kompetensi digital ASN di Dinas Kepemudaan dan Olahraga Kota Tomohon terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja ASN. Hasil analisis korelasi Product Moment menunjukkan adanya hubungan yang cukup kuat antara kedua variabel dengan nilai $r = 0,642$ dan tingkat signifikansi $p < 0,05$. Selanjutnya, analisis regresi linear sederhana menghasilkan persamaan $Y = 21,735 + 0,487X$, yang menunjukkan bahwa setiap peningkatan satu satuan kompetensi digital berkontribusi terhadap peningkatan kinerja ASN sebesar 0,487 poin. Hasil uji t sebagai bagian dari uji hipotesis menunjukkan nilai t hitung ($5,812$) $>$ t tabel ($2,015$) dengan tingkat signifikansi $0,000 < 0,05$, sehingga H_0 ditolak dan H_1 diterima. Hal ini menegaskan bahwa kompetensi digital berpengaruh signifikan secara statistik terhadap kinerja ASN. Sedangkan, nilai R^2 (koefisien determinasi) sebesar 0,412 mengindikasikan 41,2% variasi kinerja ASN dijelaskan oleh kompetensi digital, sedangkan sisanya 58,8% dipengaruhi faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Dengan demikian, penguasaan teknologi digital merupakan faktor penting dalam meningkatkan efektivitas, produktivitas, dan kualitas kerja ASN di era birokrasi berbasis digital. Namun demikian, penelitian ini memiliki keterbatasan, antara lain jumlah responden yang relatif terbatas sebanyak 46 orang dan ruang lingkup penelitian yang hanya mencakup satu instansi pemerintah. Oleh karena itu, hasil penelitian ini belum dapat digeneralisasikan secara luas pada seluruh ASN di daerah lain dan memerlukan penelitian lanjutan dengan cakupan dan jumlah responden yang lebih besar.

Referensi

- Amin, M. (2014). Information security awareness level measurement using multiple criteria decision analysis (MCDA). *Jurnal Penelitian Dan Pengembangan Komunikasi Dan Informatika*, 5(1).
- Apriliana, S. D., & Nawangsari, E. R. (2021). Pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia berbasis kompetensi. *Forum Ekonomi: Jurnal Ekonomi, Manajemen Dan Akuntansi*, 23(4), 804–812.
- Ashdaq, M., & Mandasari, N. F. (2022). Pengaruh kompetensi digital dan penempatan kerja terhadap efektivitas kerja sumber daya manusia pada institusi publik. *MANDAR: Management Development and Applied Research Journal*, 5(1), 131–138. <https://doi.org/10.31605/mandar.v5i1.2154>
- Ayuningtyas, A. (2022). Pengembangan sumber daya aparatur menuju era Smart ASN. *TheJournalish: Social and Government*, 3(4), 255–266. <https://doi.org/10.55314/tsg.v3i4.312>
- Baharrudin, S., Ludfiana, M., Santoso, B., Putra, E. M., & Pratiwi, R. (2021). Pengaruh kompetensi digital dan keterikatan SDM terhadap kinerja DISPERMADES Provinsi Jawa Tengah. *E-Prosiding Seminar Nasional Manajemen Dan Akuntansi STIE Semarang (SENMAS)*, 2(1), 51–59. <https://eprosiding.stiesemarang.ac.id/index.php/SNMAS/article/view/12>
- Elisnawati, E., Mas'ud, M., & Selong, A. (2023). Pengaruh kompetensi digital, motivasi kerja, dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BPSDM) Provinsi Sulawesi Selatan. *Journal on Education*, 5(3), 8308–8323. <https://garuda.kemdiktisaintek.go.id/documents/detail/3311500>
-

- Emilia, C., & Soemaryani, I. (2025). Pengaruh kompetensi digital terhadap kinerja pegawai: Studi kasus pada ASN Kantor Camat Jatisampurna. *Jurnal Ilmiah Wahana Pendidikan*, 11(6), 163–184. <http://www.jurnal.peneliti.net/index.php/JIWP/article/view/10551>
- Fadly, F., Ansori, M., & Aldhalia, D. (2021). Pengaruh organizational citizenship behavior terhadap kinerja pegawai di Kantor Kecamatan Banjarmasin Utara. *Jurnal Publisitas*, 7(2), 80–86. <https://doi.org/10.37858/publisitas.v7i2.49>
- Faidz, N., & Kuswinarmo, M. (2024). Pengembangan SDM di era digital: Transformasi dan adaptasi kompetensi. *Jurnal Media Akademik*, 2(11). <https://doi.org/10.62281/v2i11.904>
- Hadi, I., & Widnyani, I. A. P. S. (2024). Modernisasi dan digitalisasi pelayanan publik: Mewujudkan Indonesia Emas melalui harmonisasi sistem pemerintahan berbasis elektronik (SPBE). *Jurnal Kridatama Sains Dan Teknologi*, 6(2), 639–658. <https://doi.org/10.53863/kst.v6i02.1398>
- Hibatullah, M. N. R. (2024). Transformasi administrasi publik di era digital: Menuju tata kelola pemerintahan yang inovatif dan transparan. *Distingsi: Journal of Digital Society*, 2(4), 11–21. <https://jurnal.panengeningsani.com/index.php/djods/article/view/15>
- Isma, Y. S., Kardiati, D., Muslem, M., Fadhillah, S. K., KN, J., Akmal, F., & Chairunnisak, S. (2025). Transformasi digital sebagai instrumen untuk memperluas aksesibilitas layanan publik. *Journal of Administrative and Social Science*, 6(2), 66–77. <https://doi.org/10.55606/jass.v6i2.1891>
- Johannes, R. A. (2024). Optimalisasi Smart ASN dalam mendukung transformasi birokrasi di era digital di Provinsi Sulawesi Utara. *Jurnal Ilmiah Administrasi Pemerintahan Daerah*, 16(2), 151–165. <https://doi.org/10.33701/jiapid.v16i2.4744>
- Keppy, T. Q. S., & Sasuwuhe, M. S. (2025). Analisis kebijakan sistem pemerintahan berbasis elektronik (SPBE) di Indonesia: Tinjauan literatur. *Jurnal Ilmu Sosial Dan Politik*, 1(1). <https://sagandonginstitute.com/index.php/jisp/article/view/27>
- Koopmans, L., Bernaards, C. M., Hildebrandt, V. H., de Vet, H. C. W., & van der Beek, A. J. (2014). Measuring individual work performance: Identifying and selecting indicators. *Work*, 48(2), 229–238. <https://doi.org/10.3233/WOR-131659>
- Marguna, A. M. (2020). Pengaruh kompetensi digital (e-skills) terhadap kinerja pustakawan di UPT Perpustakaan Universitas Hasanuddin. *Jupiter*, 17(2), 104–117. <https://journal.unhas.ac.id/index.php/jupiter/article/view/12726>
- Maryuni, S., Darmawan, D., Apriyani, E., Zesa, P., & Selpiani, W. (2024). Transformasi pelayanan digital terpadu dalam penerapan sistem pemerintahan berbasis elektronik. *Jurnal Pembelajaran Pemberdayaan Masyarakat*, 5(4), 1011–1028. <https://doi.org/10.33474/jp2m.v5i4.22479>
- Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Republik Indonesia. (2023). *Laporan hasil evaluasi sistem pemerintahan berbasis elektronik tahun 2023*. <https://www.menpan.go.id/site/download/file/6886-6-laporan-hasil-evaluasi-spbe-tahun-2023>
- Pratiwi, H. D., Putra, W. H. N., & Herlambang, A. D. (2020). Evaluasi penerapan e-government di Pemerintah Kabupaten Sumbawa Besar menggunakan kerangka kerja SPBE. *Jurnal Pengembangan Teknologi Informasi Dan Ilmu Komputer*, 4(11), 4116–4124. <https://j-ptiik.ub.ac.id/index.php/j-ptiik/article/view/8249>
- Sarjito, A., & Djati, S. P. (2025). Implikasi kompetensi digital aparat sipil negara milenial terhadap reformasi birokrasi digital. *Jurnal Administrasi Publik*, 21(1), 87–109. <https://doi.org/10.52316/jap.v21i1.610>
- Sinaga, P. R., & Arianto, B. (2025). Pengembangan kompetensi digital ASN di Badan Kepegawaian Daerah Kepulauan Riau. *Jurnal Ilmu Komunikasi, Administrasi Publik Dan Kebijakan Negara*, 2(3), 74–83. <https://doi.org/10.62383/komunikasi.v2i3.444>

- Supit, B. F., Polii, H. E., & Mewengkang, R. (2025). Konsep dan implementasi kepemimpinan kolaboratif dalam organisasi sektor publik. *Konstruksi Sosial: Jurnal Penelitian Ilmu Sosial*, 5(1), 32–44. <https://doi.org/10.56393/konstruksisosal.v5i1.3346>
- Weiner, B. J. (2020). A theory of organizational readiness for change. In *Handbook on implementation science* (pp. 215–232). Edward Elgar Publishing.
- Widyastuti, R., Trang, I., & Taroreh, R. N. (2025). The influence of digital competency and leadership on employee performance with job satisfaction as a mediation variable. *Abdurrauf Science and Society*, 1(4), 850–861. <https://doi.org/10.70742/asoc.v1i4.329>
- Wulandari, I., Priatna, R., & Andikaputra, F. A. T. (2022). Literasi digital ASN Kabupaten Sumedang. *PubBis: Jurnal Pemikiran Dan Penelitian Administrasi Publik Dan Administrasi Bisnis*, 6(2), 192–202. <https://doi.org/10.35722/jurnalpubbis.v6i2.638>