



Pengaruh Kompetensi Digital Terhadap Kinerja Pegawai: Studi Kasus Pada Asn Kantor Camat Jatisampurna

Cindy Emilia¹, Imas Soemaryani²

Universitas Padjadjaran

Abstrak

Received: 20 Mei 2025

Revised: 27 Mei 2025

Accepted: 01 Juni 2025

Perkembangan aplikasi yang begitu masif pada sektor pemerintahan perlu diikuti dengan kompetensi digital yang memadai bagi Aparatur Sipil Negara (ASN). Mckinsey & Company mengungkapkan bahwa ASN dengan keterampilan digital adalah kunci kesuksesan transformasi digital. Selain itu, ASN Kantor Camat Jatisampurna merupakan representasi pemerintah di tingkat Kecamatan yang bersinggungan langsung dengan masyarakat, sehingga kinerja berupa pelayanan yang diberikan kepada masyarakat harus dapat sebaik mungkin. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara kompetensi digital terhadap kinerja pegawai ASN Kantor Camat Jatisampurna. Metode penelitian yang digunakan adalah deskriptif dan verifikatif dengan pendekatan kuantitatif yang diukur dengan menggunakan uji regresi linear sederhana. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kompetensi digital ASN Kantor Camat Jatisampurna sedang, kinerja ASN Kantor Camat Jatisampurna sedang, dan terhadap hubungan positif yang kuat antara kompetensi digital dengan kinerja pegawai.

Kata Kunci: *Kompetensi Digital, Kinerja Pegawai, Aparatur Sipil Negara, Kecamatan Jatisampurna.*

(*) Corresponding Author: cinddyemiliaa@gmail.com¹, imas.soemaryani@unpad.ac.id²

How to Cite: Emilia, C., & Soemaryani, I. (2025). Pengaruh Kompetensi Digital Terhadap Kinerja Pegawai: Studi Kasus Pada Asn Kantor Camat Jatisampurna. *Jurnal Ilmiah Wahana Pendidikan*, 11(6.A), 163-184. Retrieved from <https://jurnal.peneliti.net/index.php/JIWP/article/view/10551>

PENDAHULUAN

Di era digitalisasi dan globalisasi yang berkembang begitu cepat, teknologi informasi memiliki peran yang sangat penting dalam berbagai aspek kehidupan manusia, termasuk dunia kerja. Transformasi digital kini digalakan begitu masif oleh pemerintah, salah satunya melalui program Peta Jalan Indonesia Digital yang dibuat oleh Kementerian Komunikasi dan Informatika (Kominfo). Peta Jalan Indonesia Digital dibuat sebagai panduan strategis untuk memandu perjalanan transformasi digital negara. Peta Jalan Indonesia Digital berfokus pada sepuluh sektor prioritas untuk mempercepat pembangunan infrastruktur, pemerintahan, ekonomi, dan masyarakat digital. Sepuluh sektor tersebut adalah transportasi dan pariwisata digital, perdagangan, jasa keuangan digital, media dan hiburan digital, pertanian dan perikanan digital, real estate dan kota digital, pendidikan digital, kesehatan digital, digitalisasi perindustrian, dan digitalisasi pemerintahan. Pada sektor digitalisasi pemerintahan, upaya yang dilakukan adalah mengotomatisasi dan mengintegrasikan berbagai dokumen ke dalam sistem atau aplikasi. Langkah ini bertujuan untuk meningkatkan efisiensi, transparansi, dan akurasi dalam pengelolaan administrasi publik.

Dilansir dari CNN Indonesia, data dari Presiden Joko Widodo hingga Mei 2024 lalu menunjukkan bahwa terdapat 27 ribu aplikasi di instansi pemerintah yang telah menghabiskan anggaran hingga Rp6,2 triliun, dengan rata-rata terdapat 500 aplikasi per kementerian. Hal ini dianggap kurang efisien oleh Ekonom Economic and Law Studies (Celios) Nailul Huda karena instansi pemerintah terkesan hanya berlomba-lomba untuk membuat aplikasi atau website baru. Berdasarkan Laporan Kinerja Karyawan Tahun 2022 dari Badan Kepegawaian Negara (BKN), meskipun banyak aplikasi yang telah dibuat, belum ada integrasi proses bisnis dan pemanfaatan data terpadu dalam penyediaan layanan. Penerapan inovasi layanan publik elektronik (e-service) juga belum terintegrasi antar jenis layanan dengan tingkat kematangan (maturitas) yang berbeda.

Perkembangan aplikasi yang begitu masif pada sektor pemerintahan, seharusnya diikuti dengan kompetensi digital yang memadai bagi Aparatur Sipil Negara (ASN) untuk tercapainya tujuan yang telah direncanakan pemerintah. Kompetensi digital adalah kemampuan teknis untuk menggunakan alat digital yang diantaranya, kemampuan untuk menggunakan teknologi digital pada pekerjaan, pembelajaran, dan kehidupan sehari-hari; kemampuan untuk mengevaluasi secara kritis teknologi digital; dan keinginan untuk berpartisipasi dalam budaya digital (Ilomäki, 2011). McKinsey & Company mengungkapkan bahwa ASN dengan keterampilan digital adalah kunci kesuksesan transformasi digital. Namun, menurut survei yang dilakukan pada tahun 2022 oleh Kementerian Komunikasi dan Informatika dan Katadata Insight Center (KIC), kapasitas literasi digital nasional orang Indonesia berada di angka 3.54 dari 5.00. Ini termasuk dalam kategori "sedang", dengan skor 4,0 menunjukkan bahwa orang-orang di Indonesia memiliki literasi digital yang baik (Zahra, 2023). Selain itu, berdasarkan data dari Badan Kepegawaian Negara Republik Indonesia (BKN RI), hingga tahun 2019, hanya terdapat 0,17% ASN yang mampu mengoperasikan teknologi informasi dan berspesialisasi pada bidang tersebut. Pencerdasan dan sosialisasi mengenai digitalisasi ini seharusnya mendapatkan perhatian lebih oleh pemerintah, terutama untuk ASN, mengingat banyaknya jumlah aplikasi baru yang bermunculan dalam waktu yang cukup berdekatan, pada saat yang bersamaan pula, ASN dituntut untuk lebih adaptif terhadap perkembangan dengan tetap memberikan pelayanan terbaik kepada masyarakat.

Berdasarkan beberapa penelitian terdahulu yang membahas mengenai kompetensi digital, diantaranya dari Yohana (2024) dan Setyawan (2024) menunjukkan bahwa kompetensi digital memiliki hubungan yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Dengan kata lain, apabila seorang pegawai memiliki kompetensi digital yang tinggi maka pegawai tersebut akan memiliki kinerja yang tinggi pula. Begitupun sebaliknya, apabila seorang pegawai memiliki kompetensi digital yang rendah maka akan memiliki kinerja yang rendah pula.

Kinerja pegawai adalah tingkat kesuksesan atau hasil kerja yang dicapai oleh pegawai dalam bidang pekerjaannya, yang dapat dilihat secara langsung dari output yang dihasilkan, baik dalam jumlah maupun kualitas (Widodo dan Yandi, 2022). Menurut Anitha (2014), kinerja pegawai menjadi sangat penting karena memiliki hubungan langsung dengan kinerja dan pencapaian organisasi. Namun, kinerja ASN yang tersebar di seluruh instansi pemerintah masih menghadapi permasalahan yang cukup serius. Berdasarkan Laporan Kinerja Karyawan Tahun

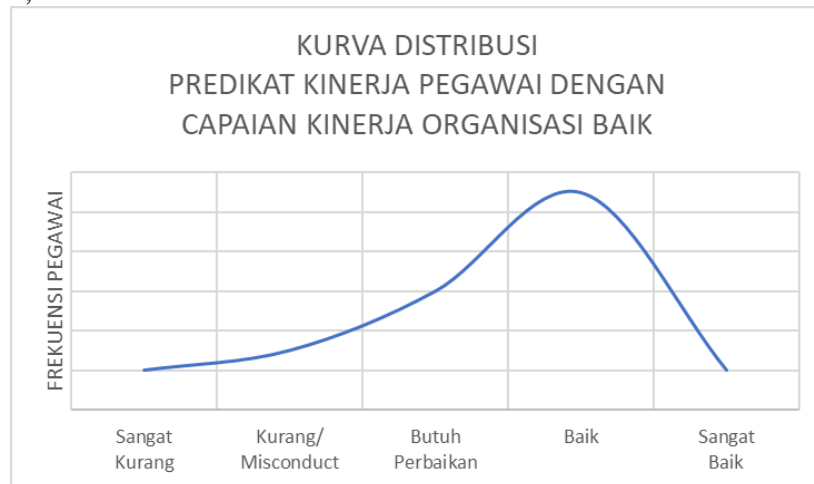
2022 dari Badan Kepegawaian Negara (BKN), jumlah pengaduan masyarakat terkait pelayanan memiliki kenaikan yang signifikan dan masih menjadi isu strategis utama dalam lima tahun terakhir. Mayoritas pengaduan mengenai penundaan berlarut dan penyimpangan prosedur.

Sesuai Peraturan Pemerintah Nomor 72 Tahun 2019, Kantor Camat Jatisampurna ditugaskan untuk membantu 5 (lima) kelurahan di bawahnya dalam melaksanakan fungsi penyelenggaraan pemerintahan, pelayanan publik, dan pemberdayaan masyarakat. Lima kelurahan tersebut diantaranya, yaitu, Kelurahan Jatisampurna, Kelurahan Jatikarya, Kelurahan Jatiranggon, Kelurahan Jatirangga, dan Kelurahan Jatiraden. Pada fungsi pelayanan publik sendiri, Kantor Camat Jatisampurna menyediakan 7 (tujuh) layanan, diantaranya penerbitan rekomendasi nikah non muslim, penerbitan surat pernyataan ahli waris, penerbitan surat keterangan domisili yayasan pendidikan/organisasi, penerbitan surat keterangan domisili haji, surat keterangan belum menikah, penerbitan surat pengantar izin rame-rame, surat pengantar rekomendasi pendirian rumah ibadat, dan penerbitan surat keterangan tidak mampu (SKTM) yang dimana layanan tersebut telah terintegrasi pada beberapa sistem yang berbeda-beda. Selain dalam hal pelayanan, Kantor Camat Jatisampurna juga perlu melaporkan berbagai hal kepada pemerintah Kota Bekasi, seperti mengajukan pembangunan di wilayah Kecamatan Jatisampurna pada Sistem Informasi Pembangunan Daerah (SIPD), melaksanakan survei kepuasan masyarakat kemudian melaporkannya pada aplikasi Survey Kepuasan Masyarakat (SKM), melaporkan kinerja pegawai pada sistem e-kinerja, dan lain-lain.

Peningkatan digitalisasi yang begitu cepat pada hampir seluruh aspek pemerintahan menjadikan ASN di Kantor Camat Jatisampurna perlu beradaptasi lebih cepat terhadap perubahan yang ada agar efektivitas penyelesaian pekerjaan dan pelayanan terhadap masyarakat tetap berjalan dengan baik. Hal ini sejalan dengan nilai inti yang harus dipegang oleh seluruh lapisan ASN yaitu “BerAKHLAK”, dimana huruf “K” pertama berorientasi pada kompeten. Sesuai dengan arahan Badan Kepegawaian Negara (BKN), ASN yang kompeten harus terus berupaya meningkatkan kompetensi diri mereka untuk menghadapi tantangan yang terus berubah, membantu orang lain belajar, dan melaksanakan tugas dengan kualitas terbaik. Namun, ketika peneliti mendalami fenomena masalah yang ada di Kantor Camat Jatisampurna melalui wawancara dengan pihak kepegawaian Kantor Camat Jatisampurna, permasalahan yang cukup mendapat perhatian saat ini adalah tidak meratanya kompetensi digital yang dimiliki setiap lapisan ASN di Kantor Camat Jatisampurna. Banyaknya otomatisasi dan digitalisasi yang diberikan oleh pemerintah pusat melalui beberapa sistem yang muncul dalam waktu berdekatan menjadi tantangan tersendiri bagi ASN Kantor Camat Jatisampurna. Metode sosialisasi dari pemerintah pusat terhadap peluncuran sistem baru biasanya dilakukan dengan meminta perwakilan dari setiap lapisan instansi pemerintah, kemudian perwakilan tersebut akan membagikan isi sosialisasi kepada ASN lainnya ketika kembali. Di Kantor Camat Jatisampurna sendiri membutuhkan waktu sekitar enam bulan untuk mencapai efektivitas penggunaan aplikasi secara “auto-pilot” atau tanpa pendampingan dari perwakilan sosialisasi. Hal ini juga didukung dengan hasil Laporan Rencana Strategis Kecamatan Jatisampurna, hingga tahun 2024, salah satu masalah pokok yang dihadapi oleh Kantor Camat Jatisampurna adalah

keterbatasan kompetensi sumber daya manusia yang menghambat pemenuhan layanan prima bagi masyarakat sehingga pelayanan terhadap masyarakat belum optimal.

Hasil kerja dan perilaku kerja adalah dua komponen yang digunakan untuk menilai kinerja pegawai di Kantor Camat Jatisampurna (SKP). Hasil kerja sendiri dinilai dari kuantitas layanan yang dapat diselesaikan, kualitas layanan yang diberikan, dan waktu penyelesaian layanan. Sementara itu, perilaku kerja dinilai dari nilai inti ASN yaitu “BerAKHLAK” dengan kata “Ber” merupakan singkatan dari berorientasi layanan, “A” adalah akuntabel, “K” adalah kompeten, “H” adalah harmonis, “K” adalah kolaboratif, “A” adalah adaptif, dan “L” adalah loyal. Sistem penilaian kinerja pegawai di Kantor Camat Jatisampurna sendiri adalah dengan memberikan predikat untuk setiap aspek penilaian kinerja dimulai dari yang terendah hingga tertinggi mulai dari sangat kurang, kurang/*misconduct*, butuh perbaikan, baik, dan sangat baik. Berdasarkan SKP tahun 2023, rata-rata kinerja ASN Kantor Camat Jatisampurna masuk ke dalam predikat “baik” seperti kurva dibawah ini,



Gambar 1.1 Kurva Distribusi Kinerja Pegawai

Sumber: Data internal Kantor Camat Jatisampurna

Kinerja pegawai Kantor Camat Jatisampurna apabila dilihat dari evaluasi secara internal memang sudah masuk kedalam kategori baik. Namun, perlu untuk memperhatikan pula penilaian kinerja dari sisi masyarakat sebagai penerima layanan. Oleh karena itu, dilakukan Survei Kepuasan Masyarakat (SKM) berkonsentrasi pada sembilan faktor: persyaratan, prosedur, biaya, waktu penyelesaian, produk, kompetensi, perilaku, sarana prasarana, dan pengaduan. Hasil akhir dari Survei Kepuasan Masyarakat (SKM) menunjukkan bahwa pada unsur “kompetensi”, ASN Kantor Camat Jatisampurna mendapatkan predikat “kurang baik” atau dengan nilai interval konversi 65.00 - 76.60 dari 100. Dengan kata lain, masyarakat menilai bahwa kompetensi yang dimiliki oleh ASN Kantor Camat Jatisampurna berdasarkan pelayanannya masih dalam kategori kurang baik. Perbedaan evaluasi kinerja antara internal Kantor Camat Jatisampurna dengan masyarakat menjadi salah satu pendorong peneliti untuk melakukan pengukuran

dengan menggunakan indikator yang berbeda untuk aspek kinerja pegawai pada penelitian ini.

Apabila melihat penelitian sebelumnya, bahwa kompetensi digital memiliki hubungan yang positif terhadap kinerja pegawai, maka untuk membantu dalam meningkatkan kinerja pegawai melalui pemberian layanan terbaik bagi masyarakat, Kantor Camat Jatisampurna dapat mengambil potensi untuk berfokus dalam meningkatkan kompetensi digital ASN, apabila hasil penelitian yang dilakukan di Kantor Camat Jatisampurna menunjukkan hubungan yang positif antara kompetensi digital dengan kinerja pegawai.

Berdasarkan latar belakang penelitian yang telah dijabarkan dan fenomena dari masing-masing variabel, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian lebih dalam mengenai **“Pengaruh Kompetensi Digital terhadap Kinerja Pegawai: Studi Kasus Pada ASN Kantor Camat Jatisampurna”**.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Pendekatan kuantitatif, berdasarkan filsafat positivisme, digunakan untuk menyelidiki populasi atau sampel tertentu dengan menggunakan analisis data statistik untuk memvalidasi hipotesis yang telah dibuat (Sugiyono, 2017). Pendekatan kuantitatif dapat membantu peneliti dalam membuat kesimpulan yang dapat digeneralisasikan dan menemukan pola dan hubungan dalam data (Bryman dan Cramer, 2009).

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Karakteristik Aparatur Sipil Negara (ASN) Kantor Camat Jatisampurna

Penelitian ini melibatkan seluruh Aparatur Sipil Negara (ASN) di Kantor Camat Jatisampurna yang berjumlah 61 orang. Berikut rincian karakteristik ASN Kantor Camat Jatisampurna.

Karakteristik berdasarkan Pangkat/Golongan

Berikut pengelompokan karakteristik ASN Kantor Camat Jatisampurna berdasarkan pangkat/golongan:

Tabel 4.1 Pangkat/Golongan ASN Kantor Camat Jatisampurna

Pangkat/ Golongan	reku ensi	rese ntas e
IV		%
III	2	9%
II	4	3%

I		%
Total	1	00 %

Sumber: Data olahan peneliti, 2024

Setiap kenaikan golongan menunjukkan bahwa tanggung jawab yang diemban semakin besar dan tugas menjadi lebih strategik. Semakin tinggi golongan maka seharusnya semakin tinggi pula kompetensi digital yang dimiliki. Hal ini dikarenakan pemahaman dan penggunaan teknologi informasi pada setiap golongan tentunya akan berbeda juga semakin kompleks. Seperti contohnya, pada golongan satu, ASN hanya perlu melakukan pengelolaan administratif dasar namun kompetensi digital diperlukan agar dapat menyelesaikan tugas secara lebih efisien. Kemudian, pada golongan dua perlu menggunakan teknologi informasi untuk mengolah data mengakses sistem dari Pemerintah Kota Bekasi dan Pemerintah Pusat sehingga dapat meningkatkan produktivitas dalam pengelolaan arsip. Golongan tiga perlu untuk dapat menganalisis data dan manajemen proyek sehingga dapat memberikan inovasi pelayanan publik yang lebih efektif. Terakhir, golongan empat perlu dapat menyusun kebijakan berbasis digital sehingga dapat meningkatkan kinerja keseluruhan pegawai.

Berdasarkan tabel 4.1 dapat disimpulkan bahwa ASN Kantor Camat Jatisampurna sebagian besar berada di golongan III, dengan total 42 orang (69%), kemudian disusul dengan golongan II sebesar 14 orang (23%), golongan I sebesar 3 orang (5%), dan terakhir pada golongan IV hanya 2 orang (3%). Maka, dengan perbedaan jumlah yang signifikan antar golongan seharusnya dapat mempengaruhi kemampuan digital dan kinerja ASN Kantor Camat Jatisampurna.

Karakteristik berdasarkan Pendidikan

Berikut pengelompokan karakteristik ASN Kantor Camat Jatisampurna berdasarkan gender:

Tabel 4.2 Karakteristik Pendidikan Responden

Pe ndidika n	F rekuensi	P erentase
S2	9	15%
S1	21	34%
SL TA/Sede rajat	31	51%
To tal	61	100%

Sumber: Data olahan peneliti, 2024

Pada umumnya pegawai yang datang dari latar belakang pendidikan yang berbeda juga akan memiliki kompetensi yang berbeda. Sama halnya dengan kompetensi digital, dengan latar belakang pendidikan yang berbeda mungkin memiliki variasi dalam pemahaman dan penerapan keterampilan digital. Pada umumnya, pegawai dengan latar belakang pendidikan SLTA hanya memiliki keterampilan dasar dalam penggunaan teknologi informasi, berbeda dengan pegawai yang berlatar belakang pendidikan S1, umumnya mereka memiliki keterampilan digital yang lebih baik terutama dalam hal penguasaan *software*. Terakhir, pegawai dengan latar belakang pendidikan S2 memiliki potensi besar dalam menggunakan teknologi secara lebih *advance*. Pada era digital dimana berbagai aspek pemerintahan telah terintegrasi dalam satu sistem, tentunya kemampuan digital masing-masing ASN akan berdampak pada pelayanan yang diberikan kepada masyarakat.

Berdasarkan tabel 4.2 dapat disimpulkan bahwa ASN Kantor Camat Jatisampurna mayoritas berpendidikan SLTA/Sederajat dengan total 31 orang (51%), kemudian disusul dengan ASN yang berpendidikan S1 sebanyak 21 orang (34%), dan terakhir 9 orang (15%) berpendidikan S2.

Karakteristik berdasarkan Gender

Berikut pengelompokan karakteristik ASN Kantor Camat Jatisampurna berdasarkan gender:

Tabel 4.3 Karakteristik Gender Responden

Gender	Frekuensi	Presentase
Laki-Laki	43	70%
Perempuan	18	30%
Total	61	100%

Sumber: Data olahan peneliti, 2024

Berdasarkan tabel 4.3 dapat disimpulkan bahwa mayoritas gender responden adalah laki-laki dengan jumlah sebanyak 43 orang (70%) kemudian untuk perempuan sendiri hanya pada jumlah 18 orang (30%). Perbedaan gender terkadang dikaitkan dengan kompetensi digital karena pada umumnya, laki-laki ditempatkan pada tugas-tugas yang lebih teknis dengan menggunakan teknologi canggih dalam pengelolaan sistem berbasis digital. Sementara perempuan umumnya ditempatkan pada posisi administrasi atau pelayanan publik.

Kompetensi Digital ASN Kantor Camat Jatisampurna

Pada penelitian ini, analisis deskriptif dilakukan untuk memberikan gambaran mengenai variabel yang diteliti melalui pengolahan data kuesioner. Selain itu, analisis deskriptif juga dilakukan untuk memberikan pemahaman yang lebih mendalam mengenai kompetensi digital 61 ASN Kantor Camat Jatisampurna.

Analisis deskriptif penelitian ini mempertimbangkan rata-rata skor penelitian, dengan meringkas dan mentransformasikan skala likert menjadi 3 (tiga) kategori agar memudahkan dalam membuat kesimpulan terhadap kemampuan digital ASN Kantor Camat Jatisampurna. Pembuatan interval baru dilakukan dengan menggunakan median sebagai pembatas. Dengan skala likert 1-5, maka nilai median ada pada angka 3, yang dimana pada nilai median dianggap “sedang”. Maka rincian untuk kategorisasi interval berdasarkan rata-rata skor adalah sebagai berikut:

Tabel 4.4 Kategori Interval Variabel Kompetensi Digital

Rentang	Kategori
1.0-2.9	Rendah
3.0-3.9	Sedang
4.0-5.0	Tinggi

Sumber: Data olahan peneliti, 2024

Variabel kompetensi digital memiliki 7 (tujuh) dimensi, yaitu keterampilan teknis, manajemen informasi, komunikasi, kolaborasi, kreativitas, berpikir kritis, dan pemecahan masalah. Dari ketujuh dimensi tersebut terdapat 14 indikator yang diturunkan kedalam 16 pernyataan. Berikut rekapitulasi tanggapan responden terhadap semua pernyataan yang diajukan pada penelitian ini:

Tabel 4.5 Rekapitulasi Variabel Kompetensi Digital

Indikator	Skala Likert (Pn)					Total Skor (Pn x T)	Rata Rata Skor (Pn /61)	Kategori Interval (Rata-rata)
Dimensi Keterampilan Teknis								
Pengetahuan dasar mengenai pengoperasian teknologi informasi						39	.9	Seorang
Kemampuan dalam mengoperasikan aplikasi pemerintahan						24	.7	Seorang
Dimensi Manajemen Informasi								
Kemampuan dalam mencari informasi						35	.9	Seorang
Kemampuan dalam mengevaluasi sumber informasi						26	.7	Seorang
Kemampuan dalam pengorganisasian informasi digital						31	.8	Seorang
Dimensi Komunikasi								
Adaptabilitas komunikasi (berdasarkan platform)						29	.8	Seorang

	Adaptabilitas komunikasi (berdasarkan individu)							32	.8	Sedang
	Kemampuan dalam menggunakan berbagai platform digital sebagai alat komunikasi							35	.9	Sedang
Dimensi Kolaborasi										
	Efektivitas diskusi online							31	.8	Sedang
	Kemampuan untuk menggunakan alat kolaborasi online							19	.6	Sedang
Dimensi Kreativitas										
	Intensitas penggunaan platform digital dalam menyampaikan gagasan							25	.7	Sedang
	Kemampuan dalam membuat konten digital							09	.4	Sedang
Dimensi Berpikir Kritis										
	Kemampuan untuk menjadikan sumber informasi digital sebagai referensi							33	.8	Sedang
	Kemampuan untuk memanfaatkan teknologi informasi untuk menciptakan ide-ide baru							31	.8	Sedang
Dimensi Pemecahan Masalah										
	Kemampuan untuk menggunakan teknologi informasi sebagai pemecah masalah teknis dasar							28	.7	Sedang
	Kemampuan untuk memanfaatkan teknologi informasi dalam menentukan solusi dari sebuah permasalahan							26	.7	Sedang
Total Skor								653	.7	Sedang

Sumber: Data olahan peneliti, 2024

Berdasarkan rekapitulasi skor pada tabel 4.5 dapat terlihat bahwa rata-rata skor untuk variabel kompetensi digital ASN Kantor Camat Jatisampurna termasuk kedalam kategori “sedang” karena berada pada angka 3.7, sesuai dengan kategorisasi yang ada pada tabel 4.4.

Kompetensi digital ASN Kantor Camat Jatisampurna hanya berada pada tingkat “sedang”, sejalan dengan permasalahan yang dipaparkan pada latar belakang penelitian, dimana permasalahan ini menjadi salah satu isu utama Kantor Camat Jatisampurna sebagai representasi lembaga Pemerintah Kota Bekasi di tingkat kecamatan. Berdasarkan hasil penelitian, dimensi keterampilan teknis berada pada kriteria “sedang” sehingga dapat disimpulkan bahwa ASN Kantor Camat Jatisampurna mampu mengoperasikan teknologi informasi pada tingkat menengah dan cukup mampu menggunakan berbagai aplikasi/sistem yang dikeluarkan oleh berbagai lembaga untuk pemerintah tingkat kecamatan. Selanjutnya, dimensi manajemen informasi memberikan hasil “sedang”, hal tersebut mengindikasikan bahwa ASN Kantor Camat Jatisampurna cukup mampu untuk mencari informasi di internet, kemudian cukup mampu menilai kredibilitas dan kevalidan informasi yang didapatkan, dan cukup mampu untuk mengorganisir informasi yang didapatkan agar lebih mudah diakses di masa depan apabila dibutuhkan. Hasil pengukuran berdasarkan dimensi komunikasi memberikan hasil “sedang”, yang mengindikasikan bahwa ASN Kantor Camat Jatisampurna cukup mampu menyesuaikan gaya berkomunikasi melalui berbagai media/platform digital maupun berdasarkan individu yang dihubungi. Selanjutnya, hasil pengukuran untuk dimensi kolaborasi menunjukkan hasil “sedang”, hal ini menunjukkan bahwa kemampuan ASN Kantor Camat Jatisampurna untuk melakukan diskusi secara online dan menggunakan alat kolaborasi online berada pada tingkat sedang.

Hasil dimensi kreativitas menunjukkan hasil “sedang”, hal ini mengindikasikan bahwa, ASN Kantor Camat Jatisampurna cukup mampu memanfaatkan platform digital untuk menyalurkan gagasan. Namun, pada indikator “kemampuan dalam membuat konten digital” memiliki skor terkecil dibanding indikator pada dimensi lainnya. Hal ini mengindikasikan bahwa ASN Kantor Camat Jatisampurna kurang memiliki kemampuan yang memadai dalam membuat konten digital baik membuat video kreatif maupun desain foto kreatif untuk membantu menunjang pekerjaan. Sementara itu, dimensi berpikir kritis menunjukkan hasil “sedang”, yang berarti bahwa ASN Kantor Camat Jatisampurna cukup mampu memanfaatkan informasi digital sebagai alat bantu dalam menyelesaikan atau menunjang pekerjaan dan menjadi referensi untuk menemukan ide/gagasan baru. Terakhir, pada dimensi pemecahan masalah memberikan hasil “sedang” pula, yang mengindikasikan bahwa ASN Kantor Camat Jatisampurna cukup mampu untuk memanfaatkan teknologi informasi untuk mencari solusi atau memecahkan masalah dasar.

Kompetensi digital ASN Kantor Camat Jatisampurna berada pada kategori sedang karena setengah dari ASN berpendidikan SLTA dimana pada umumnya, pegawai dengan tingkat pendidikan SLTA hanya memiliki keterampilan dasar dalam penggunaan teknologi informasi. Selanjutnya, ASN Kantor Camat Jatisampurna juga hanya dapat mengikuti pelatihan dari Pemerintah Kota Bekasi

maupun Pemerintah Pusat dengan mengirimkan perwakilan saja yang berisi dua hingga tiga orang. Sementara, kemampuan digital ASN tentu saja tidak sama rata, seringkali pula perwakilan yang dikirimkan oleh pihak Kantor Camat Jatisampurna orang yang sama, sehingga tentu saja pemahaman mengenai digital yang dimiliki oleh perwakilan akan jauh lebih tinggi. Meskipun tentunya setelah pulang dari pelatihan, ilmu dan materi pelatihan akan diberikan dan disosialisasikan kepada ASN Kantor Camat Jatisampurna lainnya, namun tidak ada *assessment* lanjutan mengenai tingkat pemahaman dan penguasaan ASN Kantor Camat Jatisampurna terhadap materi mengenai kompetensi digital yang diberikan. Selanjutnya, hal ini juga dapat terjadi karena pola kerja yang “kaku” masih berlaku di kalangan tingkat atas Kantor Camat Jatisampurna. Kepala bagian dan jabatan tinggi lainnya hingga saat ini cenderung masih menggunakan *paper-based* dalam pelaporan internal dan berbagai *approval* dokumen, sehingga menghambat kemampuan staff dibawahnya dalam menyelami atau memahami lebih lanjut hal-hal yang berkaitan dengan teknologi informasi.

Mengingat kompetensi digital ASN Kantor Camat Jatisampurna belum termasuk kedalam kategori “tinggi”, maka terdapat banyak ruang yang perlu ditingkatkan dengan mengambil berbagai langkah dan melibatkan berbagai pihak untuk bergotong royong meningkatkan kompetensi digital ASN Kantor Camat Jatisampurna. Langkah pertama yang dapat dilakukan oleh pihak Kantor Camat Jatisampurna adalah menentukan skala prioritas pada dimensi atau aspek mana yang ingin ditingkatkan. Peneliti merekomendasikan untuk berfokus terlebih dahulu pada dimensi kreativitas karena memiliki nilai rata-rata terkecil dibanding yang lainnya, dengan kata lain, ASN Kantor Camat Jatisampurna kurang menguasai aspek kreativitas digital. Selanjutnya, peneliti juga merekomendasikan Kantor Camat Jatisampurna untuk mengadakan berbagai pelatihan yang dikhususkan untuk ASN Kantor Camat Jatisampurna, sesuai dengan skala prioritas yang telah dibuat. Hal ini dikarenakan, sampai saat ini, ASN Kantor Camat Jatisampurna hanya mengikuti pelatihan yang diadakan oleh Pemerintah Kota Bekasi, dimana belum tentu dapat memenuhi kebutuhan ASN yang sebenarnya.

Kinerja ASN Kantor Camat Jatisampurna

Pada penelitian ini, analisis deskriptif dilakukan untuk memberikan gambaran mengenai variabel yang diteliti melalui pengolahan data kuesioner. Selain itu, analisis deskriptif juga dilakukan untuk memberikan pemahaman yang lebih mendalam mengenai kinerja 61 ASN Kantor Camat Jatisampurna.

Analisis deskriptif penelitian ini mempertimbangkan rata-rata skor penelitian, dengan meringkas dan mentransformasikan skala likert menjadi 3(tiga) kategori agar memudahkan dalam membuat kesimpulan terhadap kinerja ASN Kantor Camat Jatisampurna. Pembuatan interval baru dilakukan dengan menggunakan median sebagai pembatas. Dengan skala likert 1-5, maka nilai median ada pada angka 3, yang dimana pada nilai median dianggap “sedang”. Maka rincian untuk kategorisasi interval berdasarkan rata rata skor adalah sebagai berikut:

Tabel 4.6 Kategori Interval Variabel Kinerja Pegawai

Ren tang	Kateg ori
---------------------	----------------------

1.0-2.9	Rendah
3.0-3.9	Sedang
4.0-5.0	Tinggi

Sumber: Data olahan peneliti, 2024

Variabel kinerja pegawai memiliki 3 (tiga) dimensi, yaitu *task performance*, *adaptive performance*, dan *contextual performance*. Dari ketiga dimensi tersebut terdapat lima indikator yang diturunkan kedalam 11 pernyataan. Berikut rekapitulasi tanggapan responden terhadap semua pernyataan yang diajukan pada penelitian ini:

Tabel 4.7 Rekapitulasi Variabel Kinerja Pegawai

Indikator	Skala Likert (Pn)					Total Skor (Pn x T)	rata-rata Skor (Pn /61)	Kategori Interval (Rata-rata)
<i>Dimensi Task Performance</i>								
Pandangan pegawai terhadap pekerjaannya (standar kerja)						51	.1	tinggi
Pandangan pegawai terhadap pekerjaannya (semangat bekerja)						57	.2	tinggi
Kemampuan pegawai dalam menyelesaikan tugas (tepat waktu)						54	.2	tinggi
Kemampuan pegawai dalam menyelesaikan tugas (tanpa pengawasan)						42	.99	sedang
<i>Dimensi Adaptive Performance</i>								
Kemampuan pegawai dalam beradaptasi dengan						35	.9	sedang

pada dimensi *adaptive performance* memberikan hasil rata-rata “sedang” dengan rincian bahwa ASN Kantor Camat Jatisampurna cukup mampu dan terbiasa dalam beradaptasi dengan perubahan bagaimanapun situasinya, ASN Kantor Camat Jatisampurna juga sangat nyaman dengan fleksibilitas kerja yang diterapkan di Kantor Camat Jatisampurna. Terakhir, pada dimensi *contextual performance* memberikan hasil rata-rata “sedang” dengan indikasi bawa ASN Kantor Camat Jatisampurna memiliki inisiatif yang tinggi dalam membantu kolega berkembang, baik dengan memberikan bantuan apabila dibutuhkan maupun membagikan ide atau pengetahuan yang dimiliki. ASN Kantor Camat Jatisampurna cukup senang apabila menangani tanggung jawab ekstra dan memiliki kesadaran tinggi untuk berpartisipasi aktif dalam diskusi di berbagai forum.

Indikator yang memiliki skor terendah adalah indikator “inisiatif pegawai terhadap pekerjaan” yang memuat mengenai pernyataan kemauan ASN dalam menangani tanggung jawab ekstra. Hal ini dapat menjadi, mengingat loyalitas dalam mengerjakan tugas perlu terus ditumbuhkan untuk mengantisipasi apabila terdapat keadaan dimana karyawan memang harus mengerjakan tugas ekstra. Selain itu, indikator mengenai “pandangan pegawai terhadap pekerjaannya” memiliki skor yang paling tinggi, hal ini mengindikasikan bahwa ASN Kantor Camat Jatisampurna telah paham sepenuhnya tugas dan tanggung jawab seperti apa yang harus dijalankan. membanding

Kinerja ASN Kantor Camat Jatisampurna hanya berada pada kategori sedang terjadi karena *angle* penilaian kinerja yang digunakan berbeda. Seperti pada penelitian Yusanti dan Suprapti (2023) yang mengukur kinerja pegawai berdasarkan tanggung jawab pegawai terhadap pekerjaan, pelayanan, kepatuhan terhadap peraturan, bekerja sesuai kualitas yang ditetapkan, bekerja sama dengan rekan kerja, dan bekerja sesuai etika. Hal yang berbeda dengan penelitian ini adalah tidak diukur kemampuan pegawai dalam menghadapi perubahan. Selain itu, faktor eksternal seperti kebijakan baru mengenai penggunaan berbagai sistem dapat mempengaruhi persepsi ASN Kantor Camat Jatisampurna dalam melihat atau berpendapat mengenai kinerjanya.

Terdapat beberapa indikator pada kinerja pegawai yang memiliki skor dengan kategori “sedang”, menjadikan kinerja ASN Kantor Camat Jatisampurna sedang. Oleh karena itu, terdapat banyak ruang yang dapat ditingkatkan oleh ASN Kantor Camat Jatisampurna terutama mengenai *adaptive performance* dan *contextual performance*. Pada *adaptive performance*, peneliti merekomendasikan Kantor Camat Jatisampurna untuk membuat program atau pelatihan untuk meningkatkan kemampuan ASN Kantor Camat Jatisampurna apabila terjadi perubahan. Kantor Camat Jatisampurna juga perlu menumbuhkan lagi rasa kebersamaan dan hubungan antara ASN dalam rangka meningkatkan *contextual performance* melalui program yang melibatkan seluruh ASN dengan berfokus dalam menciptakan *bonding* antar ASN.

Pengaruh kompetensi digital terhadap kinerja ASN di Kantor Camat Jatisampurna

Berikut hasil analisis regresi linear sederhana berdasarkan pengolahan data yang dilakukan menggunakan *software* IBM SPSS:

Tabel 4.8 Model Koefisien Regresi Sederhana

Coefficients*						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error			
	(Constant)	17.057	.207		81.33	.001
	Kompetensi Digital	.477	.056	.741	8.33	.001

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber: Data olahan peneliti, 2024

Berdasarkan perhitungan analisis regresi linear sederhana pada variabel kompetensi digital sebagai variabel independen terhadap variabel kinerja pegawai sebagai variabel dependen, maka persamaan regresi sederhana sebagai berikut:

$$Y = 17.057 + 0.477X + \epsilon$$

Persamaan regresi diatas dapat diartikan bahwa apabila variabel kompetensi digital (X) sama dengan 0, maka nilai rata-rata kinerja pegawai (Y) sebesar 17.057. Selanjutnya, 0.477 merupakan koefisien regresi untuk variabel kompetensi digital (X,) dimana setiap peningkatan satu satuan kompetensi digital (X,), maka rata-rata nilai kinerja pegawai (Y) akan meningkat sebesar 0.477.

Selanjutnya untuk menguji hipotesis berikut,
Hipotesis 1: Kompetensi Digital Berpengaruh Positif Terhadap Kinerja Pegawai

Dilakukan dengan menerapkan syarat dalam uji t dengan dasar pengambilan keputusan sebagai berikut:

- Apabila t hitung > t tabel, signifikansi >0.05, maka hipotesis diterima

- Apabila $t_{hitung} < t_{tabel}$, signifikansi >0.05 , maka hipotesis ditolak
 Nilai t_{tabel} pada penelitian ini adalah sebesar 1.670 untuk 61 responden. Sementara itu, berdasarkan tabel 4.8, nilai t_{hitung} pada penelitian ini adalah sebesar 8.5. Maka, dapat disimpulkan bahwa t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} dan **hipotesis 3 (tiga) diterima**.
 Selanjutnya, untuk melihat seberapa besar keberpengaruhannya antara kompetensi digital terhadap kinerja pegawai maka dapat melihat tabel berikut,

Tabel 4.9 Ringkasan Model Regresi Sederhana

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of The Estimate
1	.741 ^a	.548	.541	3.939

a. Predictors : (Constant), Kompetensi Digital

Sumber: Data olahan peneliti, 2024

Berdasarkan tabel 4.9, hubungan antara kompetensi digital sebagai variabel independen dengan kinerja pegawai sebagai variabel dependen memiliki hubungan yang linear dan positif, hal ini ditunjukkan dari nilai R sebesar 0.741, dimana angka tersebut termasuk angka positif yang mendekati satu. Kemudian, hubungan kompetensi digital dengan kinerja pegawai termasuk kuat karena memiliki nilai R Square sebesar 0.548, dimana angka tersebut menjelaskan bahwa 54.8% kinerja pegawai dijelaskan atau dipengaruhi oleh kompetensi digital dan sisanya dijelaskan oleh faktor lain. Berdasarkan beberapa literatur faktor lainnya dapat berupa motivasi kerja, gaya kepemimpinan, budaya organisasi, dan komunikasi organisasi (Armstrong, 2020)

Hasil penelitian mengenai hubungan antara kompetensi digital dengan kinerja pegawai ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang membahas hal serupa. Penelitian sebelumnya seperti dari Yusanti dan Suprpti (2023), Saerang dan Nelwan (2024), juga Sary et al. (2023) menunjukkan bahwa kompetensi digital berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal yang menjadi pembeda antara penelitian ini dengan penelitian terdahulu adalah menjadikan ASN Kantor Camar Jatisampurna sebagai objek penelitian. ASN Kantor Camat Jatisampurna sebagai representasi pemerintah di tingkat Kecamatan, dimana merupakan lembaga yang bersentuhan langsung dengan masyarakat, dituntut untuk memberikan layanan terbaik untuk masyarakat. Di era transisi menuju *e-government* atau pengimplementasian berbagai hal kedalam sistem, kompetensi digital menjadi sangat penting untuk ASN Kantor Camat Jatisampurna, sehingga hasil penelitian

ini dapat memberikan gambaran sejauh mana tingkat kompetensi digital dan kinerja ASN Kantor Camat Jatisampurna.

Untuk membantu meningkatkan kinerja ASN Kantor Camat Jatisampurna, maka perlu dilakukan peningkatan terhadap kompetensi digital. Seperti yang telah disinggung pada latar belakang, bahwa pada saat ini seluruh layanan di Kantor Camat Jatisampurna beralih menjadi *system-based*, maka pelatihan mengenai teknis dasar dan pengoperasian teknologi informasi yang dikustomisasi sesuai kebutuhan ASN Kantor Camat Jatisampurna menjadi sangat krusial dan harus segera dilakukan.

PENUTUP

Kesimpulan

Berdasarkan pengkajian terhadap variabel kompetensi digital dan kinerja pegawai juga pengolahan data kuesioner pada 61 ASN Kantor Camat Jatisampurna, maka berikut kesimpulan yang dapat diambil:

1. Kompetensi digital ASN Kantor Camat Jatisampurna diukur dari 7(tujuh) aspek diantaranya, keterampilan teknis, manajemen informasi, komunikasi, kolaborasi, kreativitas, berpikir kritis, dan pemecahan masalah. Berdasarkan pengolahan data yang telah dilakukan, kompetensi digital ASN Kantor Camat Jatisampurna “sedang”.
2. Kinerja ASN Kantor Camat Jatisampurna diukur dari 3(tiga) aspek diantaranya, *task performance*, *adaptive performance*, dan *contextual performance*. Berdasarkan pengolahan data yang telah dilakukan, kinerja ASN Kantor Camat Jatisampurna “sedang”.
3. Kompetensi digital memiliki hubungan linear dengan kinerja pegawai sebesar 0.741. Berdasarkan angka tersebut, dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan positif yang kuat atau signifikan antara kedua variabel. Selain itu, 54.8% kinerja pegawai dapat dijelaskan atau disebabkan oleh kompetensi digital.

Keterbatasan Penelitian dan Saran

Setelah melewati proses penelitian, peneliti menemukan beberapa keterbatasan diantaranya, penelitian ini kurang mewakili baik dari sisi kompetensi digital maupun kinerja seluruh pegawai yang terikat dengan Kecamatan Jatisampurna karena penelitian ini hanya berfokus pada Aparatur Sipil Negara (ASN) yang berada di Kantor Camat Jatisampurna, tidak mengikutsertakan Kelurahan-Kelurahan yang ada dibawahnya.

Adapun saran yang dapat peneliti berikan, terutama bagi pihak-pihak yang berkepentingan dan linear dengan penelitian ini, sebagai berikut:

1. Untuk penelitian selanjutnya dapat melakukan kombinasi pengumpulan data dengan wawancara terhadap beberapa responden untuk memperkaya hasil penelitian, sehingga tidak hanya memberikan angka atau presentase namun juga dapat memberikan gambaran secara kualitatif mengenai keluhan atau kendala yang dialami oleh masing-masing responden. Selain itu, dapat dipertimbangkan mengenai arah penelitian dengan menjadikan masyarakat sebagai subjek penelitian, sehingga kinerja pegawai Kantor Camat Jatisampurna dapat dinilai pula oleh masyarakat sebagai penerima layanan.

2. Untuk Kantor Camat Jatisampurna direkomendasikan untuk mengadakan berbagai pelatihan yang dikhususkan untuk ASN Kantor Camat Jatisampurna, sesuai dengan skala prioritas kompetensi yang perlu ditingkatkan. Selanjutnya untuk kinerja pegawai, direkomendasikan untuk membuat program atau pelatihan untuk meningkatkan kemampuan ASN Kantor Camat Jatisampurna apabila terjadi perubahan. Kantor Camat Jatisampurna juga perlu menumbuhkan lagi rasa kebersamaan dan hubungan antara ASN dalam rangka meningkatkan *contextual performance* melalui program yang melibatkan seluruh ASN dengan berfokus dalam menciptakan *bonding* antar ASN.

DAFTAR PUSTAKA

- Ahmad, S. dan Shahzad, K. (2011). HRM and employee performance: A case of university teachers of Azad Jammu and Kashmir (AJK) in Pakistan. *African Journal of Business Management*, 5(13), 5249.
- Ala-Mutka, K. (2011). Mapping digital competence: Towards a conceptual understanding. *Sevilla: Institute for Prospective Technological Studies*, 7-60.
- Allen, I. E., & Seaman, C. A. (2007). Likert scales and data analyses. *Quality Progress*, 40(7), 64-65.
- Anitha, J. (2014). Determinants of employee engagement and their impact on employee performance. *International journal of productivity and performance management*, 63(3), 308-323.
- Arikunto, S. (2006). *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Armstrong, M. & Taylor, S. (2020). *Armstrong's Handbook of Human Resource Management Practice (15th ed.)*. Kogan Page.
- Badan Kepegawaian Negara (BKN). (2022). Laporan Kinerja Wasdal 2022. <https://www.bkn.go.id/unggahan/2023/06/7.-Laporan-Kinerja-Wasdal-2022.pdf>
- Badan Kepegawaian Negara (BKN). (2023). Buku Statistik Aparatur Sipil Negara Semester I 2023 (Semester I ed.). Badan Kepegawaian Negara. <https://www.bkn.go.id/unggahan/2023/09/BUKU-STATISTIK-SEMESTER-I-2023.pdf>
- Boyatzis, R. E. (1982). *The competent manager: A mode for effective performance*. New York: Wiley.
- Bryman, A., & Cramer, D. (2009). *Quantitative data analysis with SPSS 14, 15 & 16: A guide for social scientists*. Routledge/Taylor & Francis Group.
- Calvani, A., Cartelli, A., Fini, A., & Ranieri, M. (2008). Models and instruments for assessing digital competence at school. *Journal of E-Learning and Knowledge Society*, 4(3), 183-193.
- Chung, R. G., & Lo, C. L. (2007). The development of teamwork competence questionnaire: Using students of the business administration department as an example. *International Journal of Technology and Engineering Education*, 55-57.
- CNN Indonesia. (2024, May 29). Jokowi Geram Ada 27 Ribu Aplikasi Pemerintah, Pakar Sorot Ego Sektoral. Retrieved July 20, 2024, from

- <https://www.cnnindonesia.com/teknologi/20240529092808-185-1103162/jokowi-geram-ada-27-ribu-aplikasi-pemerintah-pakar-sorot-ego-sektoral>
- Creswell, J. W. (2010). *Research design: pendekatan kualitatif, kuantitatif, dan mixed*. Yogyakarta: PT Pustaka Pelajar.
- Hair, J. F., Hult, G. T. M., Ringle, C. M., & Sarstedt, M. (2017). *A Primer on Partial Least Squares Structural Equation Modeling (PLS-SEM)* (2nd ed.). Sage Publications.
- Faiza, T. A., & Nazir, F. S. (2015). Capacity building boost employee performance. *Industrial and Commercial Training*, 47(2), 61-66.
- Ferrari, A., Punie, Y., & Redecker, C. (2012). Understanding digital competence in the 21st Century: An analysis of current frameworks. In Ravenscroft A., Lindstaedt S., Kloos C.D., HernándezLeo D. (Eds.), *21st-century learning for 21st-century skills*. EC-TEL 2012. *Lecture notes in computer science: Vol. 7563*. (pp. 79–92). Berlin, Heidelberg: Springer. https://doi.org/10.1007/978-3-642-33263-0_7.
- Ghozali, Imam., & Latan, H. (2020). *Partial Least Squares: Konsep, Teknik, dan Aplikasi Menggunakan Program SmartPLS 3.0* (2nd ed.). Badan Penerbit Undip.
- Hidayat, F., Sumantri, S., Rumengan, A. E., Wibisono, C., & Khaddafi, M. (2023). The Effect of Digital Leadership, Information Technology and Digital Competency on Employee Performance in the Digital Era: Mediating Role of Job Satisfaction. *International Journal of Advances in Social Sciences and Humanities*, 2(2), 144-151.
- Iiomäki, L., Kantosalo, A., Lakkala, M. (2011). *What is digital competence?* In Linked portal. Brussels: European Schoolnet.
- Jundt, D. K., Shoss, M. K., & Huang, J. L. (2015). Individual adaptive performance in organizations: A review. *Journal of Organizational Behavior*, 36(S1), S53-S71.
- Kecamatan Jatisampurna. (2024). Rencana Strategis Kecamatan Jatisampurna Kota Bekasi Tahun 2024 - 2026.
- Kementerian Komunikasi dan Informatika. (2021, September 8). 10 Sektor Prioritas untuk Memacu Transformasi Digital. Retrieved July 20, 2024, from <https://www.kominfo.go.id/content/detail/36895/10-sektor-prioritas-untuk-memacu-transformasi-digital/0/artikel>
- Mangkunegara, A. A. P. (2005). Perilaku dan budaya organisasi.
- Meliansyah, Eki (2015). Tinjauan Pustaka Pengertian dan Langkah Penulisan. <https://penerbitbukudeepublish.com/tinjauan-pustaka/>.
- Page, C., & Wilson. (1994). *Management competencies in New Zealand. On the inside looking in Wellington*. Ministry of Commerce – 5.
- Pradhan, R. K., & Jena, L. K. (2017). Employee performance at workplace: Conceptual model and empirical validation. *Business perspectives and research*, 5(1), 69-85.
- Rosidah, R., & Arantika, T. (2018). Peran Teknologi untuk Pengembangan Karir Sekretaris. *Efisiensi: Kajian Ilmu Administrasi*, 15(1), 43-50.

- Saerang, I. S., & Nelwan, O. S. (2024). The Influence of Digital Competency, Digital Organizational Culture and Organizational Citizenship Behavior on Employee Performance at Bank Sulutgo. *International Journal of Human Capital and Innovative Management*, 1(2), 15-31.
- Seran, M. H., Suci, R. P., & Zulkifli, Z. (2023). Peranan Motivasi Kerja dalam Memediasi Hubungan antara Servant Leadership dan Kompetensi Digital terhadap Kinerja Individu (Studi pada property sales executive di Kota Malang). *Journal of Innovation Research and Knowledge*, 2(9), 3617-3626.
- Setyawan, M. A. (2024). *Pengaruh Kompetensi Digital dan Pelatihan Perusahaan terhadap Kinerja pegawai dengan Technostress sebagai Variabel Mediasi (Studi pada Karyawan Tenaga Alih Daya PT. PLN (Persero) UP3 Tegal Bagian Transaksi Energi Listrik)* (Doctoral dissertation).
- Søby, M. (2013). Learning to be: Developing and understanding digital competence. *The Norwegian Context*, 8(3), 134–138.
- Spencer, L. M., & Spencer, S. M. (1993). *Competence at work: Models for superior performance*. New York: John Wiley & Sons, Inc.
- Sugiyono, P. D. (2017). *Metode penelitian bisnis: pendekatan kuantitatif, kualitatif, kombinasi, dan R&D*. Bandung: CV. Alfabeta.
- Tamunomiebi, M. D., & Oyibo, C. (2020). Work-life balance and employee performance: A literature review. *European Journal of Business and Management Research*, 5(2).
- Torres-Coronas, T., & Vidal-Blasco, M. A. (2011). Adapting a face-to-face competence framework for digital competence assessment. *International Journal of Information and Communication Technology Education*, 7(1), 60–69. <https://doi.org/10.4018/jicte.2011010106>.
- Ubaidillah, M. J. F., Setiadi, P. B., & Rahayu, S. (2023). Pengaruh kompetensi, pelatihan, dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai. *Journal on Education*, 5(4), 10892-10900.
- Van Laar, E., Van Deursen, A. J., Van Dijk, J. A., & De Haan, J. (2017). The relation between 21st-century skills and digital skills: A systematic literature review. *Computers in human behavior*, 72, 577-588.
- Widodo, D. S., & Yandi, A. (2022). Model kinerja pegawai: kompetensi, kompensasi dan motivasi, (Literature Review MSDM). *Jurnal Ilmu Multidisplin*, 1(1), 1-14.
- Wirawan. (2009). *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia Teori Aplikasi dan Penelitian*. Jakarta. Jakarta: Salemba Empat.
- Yohana, Y. (2024). *Pengaruh Budaya Digital dan Kompetensi Digital terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Perusahaan PT. Telkom Witel Yogyakarta)* (Doctoral dissertation, UPN" Veteran" Yogyakarta).
- Yusanti, T. I., & Suprpti, S. (2023). Influence Of Workload And Digital Competency On Performance Of Employees. In *Proceeding of The International Conference on Business and Economics* (Vol. 1, No. 1, pp. 73-85).

Zahra, N. (2023). Meningkatkan Inklusi dalam Indeks Literasi Digital Nasional: Dari Pengukuran hingga Pemberdayaan.