
Pengaruh Perilaku Kerja Dan Literasi Digital Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Kelurahan Kecamatan Medan Timur

Kristina Helen¹, Marlan Hutahaean², Artha L. Tobing³

¹²³Universitas HKBP Nommensen Medan

kristina.helen@student.uhn.ac.id¹, marlanhutahaean1965@gmail.com²,
artha.tobing@uhn.ac.id³

ABSTRACT

This study aims to analyze the effect of Work Behavior (X_1) and Digital Literacy (X_2) on Employee Performance (Y) at the Sub-District Offices of Medan Timur. This research is motivated by the mandate of Presidential Regulation Number 95 of 2018 concerning Electronic-Based Government Systems (SPBE) to realize efficient digital governance; however, fields observations reveal fluctuations in service counter discipline and a technological ability gap between senior and junior employees in operating the Population Administration Information System (SIAP) and e-Kinerja applications. This type of research is causal associative quantitative. The research population consisted of 100 employees, with sampling conducted using the Proportional Stratified Random Sampling technique, yielding 80 respondents. Data collection was performed by distributing Likert-scale questionnaires that had passed validity and reliability tests. The data analysis methods included classical assumption tests, multiple linear regression analysis, hypothesis testing (t-test and F-test), and coefficient of determination analysis (R^2) using SPSS Version 26. The regression analysis produced the equation $Y = 6.687 + 0.496X_1 + 0.317X_2$. The t-test results proved that, partially, Work Behavior has a positive and significant effect on Employee Performance ($t_{count} = 5.842 > t_{table} = 1.991$; Sig. $0.000 < 0.05$) and Digital Literacy has a positive and significant effect on Employee Performance ($t_{count} = 3.745 > t_{table} = 1.991$; Sig. $0.000 < 0.05$). The F-test results showed that, simultaneously, Work Behavior and Digital Literacy have a significant effect on Employee Performance ($F_{count} = 30.479 > F_{table} = 2.72$; Sig. $0.000 < 0.05$). The R Square value of 0.442 indicates that Work Behavior and Digital Literacy jointly explain 44.2% of the variation in Employee Performance, while the remaining 55.8% is explained by other factors outside the model. The study concludes that the integration of responsible work attitudes and enhanced technological proficiency are key to optimizing service performance to support the Medan Satu Data program.

Keywords: Work Behavior, Digital Literacy, Employee Performance.

ABSTRAK

Artikel ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh Perilaku Kerja (X_1) dan Literasi Digital (X_2) terhadap Kinerja Pegawai (Y) Kantor Kelurahan Kecamatan Medan Timur. Artikel ini dilatarbelakangi oleh adanya amanat Peraturan Presiden Nomor 95 Tahun 2018 tentang Sistem Pemerintahan Berbasis Elektronik (SPBE) untuk mewujudkan tata kelola pemerintahan digital yang efisien, namun di lapangan masih ditemukan fluktuasi kedisiplinan petugas loket serta jurang kemampuan (ability gap) teknologi antara pegawai senior dan junior dalam mengoperasikan aplikasi Sistem Informasi Administrasi Kependudukan (SIAK) dan e-Kinerja. Jenis artikel ini adalah kuantitatif asosiatif kausal. Populasi artikel berjumlah 100 pegawai dengan penarikan sampel menggunakan teknik Proportional Stratified Random Sampling sehingga diperoleh 80 responden. Pengumpulan data dilakukan menggunakan kuesioner skala Likert yang telah lolos uji validitas dan reliabilitas. Metode analisis data meliputi uji asumsi klasik, analisis regresi linear berganda, pengujian hipotesis (uji t dan uji F), serta analisis koefisien determinasi (R^2) berbasis SPSS Versi 26. Hasil analisis regresi menghasilkan persamaan $Y = 6,687 + 0,496X_1 + 0,317X_2$. Hasil uji t membuktikan bahwa secara parsial Perilaku Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai ($(t_{hitung}) 5,842 > (t_{tabel}) 1,991$; Sig. $0,000 < 0,05$) dan Literasi Digital berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai ($(t_{hitung}) 3,745 > (t_{tabel}) 1,991$; Sig. $0,000 < 0,05$). Hasil uji F menunjukkan bahwa secara simultan Perilaku Kerja dan Literasi Digital berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai ($(F_{hitung}) 30,479 > (F_{tabel}) 2,72$; Sig. $0,000 < 0,05$). Nilai R Square sebesar 0,442 mengindikasikan bahwa Perilaku Kerja dan Literasi Digital secara bersama-sama mampu menjelaskan 44,2% variasi Kinerja Pegawai, sedangkan sisanya sebesar 55,8% dijelaskan oleh faktor lain di luar model. Kesimpulan artikel menunjukkan bahwa integrasi sikap kerja yang bertanggung jawab dan peningkatan kecakapan teknologi menjadi kunci utama optimalisasi performa pelayanan untuk mendukung program Medan Satu Data.

Kata Kunci: Perilaku Kerja, Literasi Digital, Kinerja Pegawai, Kantor Kelurahan

PENDAHULUAN

Artikel ini secara spesifik berfokus untuk menguji dan menganalisis pengaruh perilaku kerja dan literasi digital terhadap kinerja pegawai di Kantor Kelurahan wilayah Kecamatan Medan Timur, Kota Medan. Perkembangan teknologi informasi dan komunikasi pada era digital saat ini telah membawa transformasi yang sangat signifikan dalam seluruh aspek kehidupan manusia, tidak terkecuali pada sistem birokrasi pemerintahan di Indonesia. Transformasi ini mengharuskan adanya pergeseran paradigma pelayanan dari sistem konvensional yang berbasis analog dan manual menuju tata kelola pemerintahan yang berbasis digital atau yang dikenal dengan istilah *e-government*. Pemerintah Pusat sendiri telah menegaskan komitmen ini melalui penguatan implementasi Sistem Pemerintahan Berbasis Elektronik (SPBE) yang diatur dalam regulasi nasional. Regulasi nasional ini mewajibkan seluruh instansi pemerintah, termasuk

institusi pelayanan publik di tingkat kelurahan sebagai garda terdepan birokrasi, untuk mengintegrasikan teknologi informasi dan komunikasi ke dalam tata kelola pemerintahan. Implementasi regulasi ini menuntut kesiapan aparatur kelurahan untuk tidak hanya memiliki perilaku kerja yang responsif, tetapi juga kecakapan literasi digital yang mumpuni dalam mengoperasikan sistem aplikasi pelaporan seperti SIAK dan e-Kinerja demi mewujudkan tata kelola pemerintahan yang bersih, efektif, transparan, dan akuntabel. Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi (Kementerian PANRB) melalui instrumen Pemantauan dan Evaluasi Kinerja Penyelenggaraan Pelayanan Publik menekankan bahwa kompetensi aparatur, standarisasi tata kelola layanan, serta pemanfaatan teknologi informasi secara masif merupakan aspek-aspek krusial yang menentukan optimalisasi pelayanan publik sekaligus indeks kepuasan masyarakat. Sebagai unit organisasi pemerintahan terkecil, Kantor Kelurahan memegang peranan yang sangat vital dan strategis dalam struktur birokrasi di Indonesia. Kelurahan bertindak sebagai garda terdepan (*frontliner*) pelayanan publik sekaligus lini birokrasi yang paling dekat dan bersentuhan langsung dengan aktivitas kehidupan masyarakat sehari-hari. Segala bentuk urusan administrasi dasar, mulai dari pencatatan kependudukan, pengurusan surat keterangan, hingga fasilitasi program bantuan sosial bertumpu pada efektivitas kerja aparatur di tingkat kelurahan. Oleh karena itu, keberhasilan atau kegagalan program digitalisasi nasional serta implementasi SPBE pada tingkat makro sangat ditentukan oleh kesiapan operasional dan performa SDM di tingkat kelurahan ini. Apabila aparatur pada lini terdepan tidak memiliki kesiapan yang matang dalam mengadopsi teknologi digital, maka seluruh investasi infrastruktur teknologi yang telah dibangun oleh pemerintah daerah akan menjadi sia-sia dan tidak memberikan dampak perubahan yang berarti pada kualitas pelayanan publik.

Fokus ini diambil karena di era modern seperti sekarang, kinerja aparatur publik tidak lagi sekadar diukur dari kehadiran fisik atau penyelesaian tugas-tugas administratif rutin secara manual. Kinerja birokrasi saat ini diukur berdasarkan kecepatan respon, ketepatan data, efisiensi waktu proses, serta kemampuan adaptasi aparatur terhadap platform digital pelayanan. Lokus artikel ini ditetapkan di wilayah Kecamatan Medan Timur karena karakteristiknya sebagai salah satu wilayah urban paling strategis dengan tingkat kepadatan penduduk, heterogenitas masalah, dan mobilitas administrasi kependudukan yang sangat tinggi di Kota Medan. Pemerintah Kota Medan sendiri telah menerapkan kebijakan digitalisasi pelayanan yang ketat, seperti wajib menggunakan aplikasi *e-Kinerja* untuk pelaporan internal pegawai serta pelayanan administrasi terpadu secara daring di setiap kelurahan. Karakteristik dinamika urban dan tuntutan adopsi teknologi yang tinggi inilah yang menjadi alasan utama mengapa Kecamatan Medan Timur dipilih sebagai lokus artikel yang representatif.

Namun berdasarkan hasil pra-riset, wawancara, dan observasi awal yang dilakukan di lapangan, ditemukan kesenjangan yang mencolok antara kondisi ideal yang diharapkan dengan realitas kinerja aparatur di Kantor Kelurahan Kecamatan Medan Timur. Fenomena masalah pertama yang sangat krusial adalah fluktuasi kedisiplinan kerja dan lemahnya Perilaku Kerja positif dari para

pegawai. Masih ditemukan adanya aparatur yang memiliki kebiasaan terlambat masuk kantor, memperpanjang jam istirahat secara sepihak, serta menunda-nunda penyelesaian berkas permohonan masyarakat yang sebenarnya bisa diselesaikan pada hari yang sama. Fenomena kedua adalah adanya kesenjangan (*gap*) kompetensi teknologi yang sangat lebar antara generasi pegawai muda dengan pegawai usia senior. Pegawai senior di lapangan kerap kali mengalami kendala teknis dan kegagalan (*error*) saat mengoperasikan aplikasi SIAK maupun sistem pelayanan online lainnya. Kondisi ini menyebabkan penumpukan antrean warga dan memicu keluhan dari masyarakat terkait lambatnya proses pelayanan. Masalah ini diperparah oleh adanya kecenderungan ketergantungan di mana pegawai senior menyerahkan tugas-tugas berbasis aplikasi digital kepada pegawai yang lebih muda, sehingga terjadi ketimpangan beban kerja yang berujung pada penurunan produktivitas organisasi secara kolektif.

Secara teoritis, kinerja pegawai dalam organisasi publik merupakan refleksi langsung dari perilaku kerja sehari-hari yang ditampilkan oleh para pegawainya. Perilaku kerja merupakan tindakan, proses, dan sikap nyata yang ditunjukkan seseorang dalam situasi kerja, di mana hasil kerja (*output*) organisasi sesungguhnya merupakan keluaran langsung dari kualitas perilaku tersebut. Manajemen organisasi tidak akan pernah mencapai efektivitas maksimal jika pimpinan hanya berorientasi pada hasil akhir tanpa mau membenahi dan mengelola perilaku kerja pegawainya secara mendalam. Sejalan dengan pandangan tersebut, Robbins dan Judge (2023:302) dalam teori perilaku organisasinya menegaskan bahwa dimensi perilaku kinerja seperti kedisiplinan waktu, tanggung jawab penuh terhadap tugas, serta sikap responsif dan ramah dalam berinteraksi merupakan fondasi utama yang mutlak diperlukan untuk melahirkan kualitas pelayanan publik yang prima. Bukti empiris mengenai dampak buruk perilaku kerja yang negatif ini diperkuat oleh hasil riset terdahulu.

Sebagaimana dikemukakan dalam hasil artikel Sari (2024:112) ditemukan fakta empiris di lapangan bahwa terdapat sekitar 40% pegawai di tingkat kelurahan yang masih sering datang terlambat dan sengaja menunda penyelesaian pekerjaan yang seharusnya dapat diselesaikan hari itu juga. Fluktuasi kedisiplinan dan rendahnya tanggung jawab ini menjadi faktor utama terhambatnya efisiensi birokrasi pelayanan.

Selain faktor perilaku kerja, variabel literasi digital menjadi instrumen penentu yang tidak kalah penting dalam memengaruhi kinerja pegawai di era transformasi digital. Kementerian Komunikasi dan Informatika (Kominfo) mendefinisikan literasi digital bukan sekadar kemampuan teknis dalam mengoperasikan perangkat keras komputer atau menggunakan internet, melainkan sebuah kecakapan komprehensif yang mencakup kemampuan menggunakan teknologi informasi secara efektif, efisien, aman, serta menjunjung tinggi etika digital. Aparatur publik yang memiliki literasi digital tinggi akan mampu memanfaatkan data dan platform elektronik secara cerdas untuk mempercepat pengambilan keputusan, meminimalisir kesalahan input data, serta melahirkan inovasi pelayanan yang berorientasi pada kemudahan masyarakat. Urgensi mengenai penguasaan literasi digital bagi aparatur publik ini dipertegas oleh

Waldt dan Der (2023:45) dalam artikel jurnal internasional mereka yang menyatakan bahwa literasi digital merupakan kompetensi inti yang harus dimiliki pejabat publik dalam mengimplementasikan tata kelola berbasis teknologi. Hal ini melampaui keterampilan teknis hingga mencakup kapasitas berpikir kritis dalam memanfaatkan teknologi untuk mendukung peningkatan kinerja dan inovasi birokrasi.

Pengaruh positif literasi digital terhadap performa kerja juga didukung oleh riset dari Park dan Choi (2017:75). Hasil artikel tersebut menyimpulkan bahwa karyawan dengan literasi digital yang tinggi lebih mampu memanfaatkan teknologi informasi untuk menyelesaikan tugas-tugas mereka secara efisien, di mana hal tersebut secara langsung dan positif berdampak pada peningkatan kinerja kerja mereka secara keseluruhan.

Namun, realitas sosiologis di lapangan menunjukkan bahwa penerapan teknologi baru di sektor publik sering kali memicu hambatan berupa resistensi atau kesenjangan adaptasi antar-generasi pegawai. Kebijakan digitalisasi yang berjalan sangat cepat tidak dibarengi dengan pelatihan literasi digital yang merata dan berkelanjutan bagi seluruh lapisan aparatur. Fenomena hambatan sosiologis ini sesuai dengan temuan Wibowo (2025:128) dalam studinya yang mengungkapkan bahwa terdapat jurang kemampuan digital yang sangat signifikan antara kelompok pegawai usia muda dengan pegawai usia senior di instansi pemerintahan. Kesenjangan ini menimbulkan kendala operasional dalam akselerasi program *e-government* karena pegawai senior cenderung resisten terhadap perubahan sistem kerja digital.

Adanya kesenjangan fenomena (*phenomenon gap*) berupa penurunan efisiensi pelayanan akibat fluktuasi kedisiplinan kerja, serta adanya kesenjangan kemampuan (*ability gap*) dalam hal penguasaan literasi digital di Kantor Kelurahan Kecamatan Medan Timur menjadi landasan kuat mengapa artikel ini mendesak untuk dilakukan. Jika fluktuasi perilaku kerja yang negatif dan rendahnya literasi digital pada sebagian pegawai ini terus dibiarkan tanpa adanya evaluasi ilmiah yang objektif, maka target Pemerintah Kota Medan untuk mewujudkan pelayanan publik tingkat kelurahan yang cepat, akurat, dan berbasis digital tidak akan pernah tercapai. Berdasarkan latar belakang permasalahan, landasan teoritis, serta dukungan hasil riset terdahulu yang telah dipaparkan di atas, maka peneliti tertarik dan memandang perlu untuk melakukan kajian mendalam melalui artikel ilmiah yang dituangkan dalam judul: Pengaruh Perilaku Kerja dan Literasi Digital Terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Kelurahan Kecamatan Medan Timur.

METODOLOGI

Jenis artikel yang digunakan dalam artikel ini adalah metode kuantitatif dengan pendekatan asosiatif kausal. Menurut Sugiyono (2019:15), metode artikel kuantitatif merupakan metode ilmiah yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, dan analisis data bersifat

kuantitatif atau statistik dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.

Pendekatan artikel ini menggunakan pendekatan asosiatif kausal. Menurut Arikunto (2019:62), artikel asosiatif kausal adalah artikel yang bertujuan untuk mengetahui hubungan yang bersifat sebab akibat antara dua variabel atau lebih, di mana terdapat variabel independen (variabel yang memengaruhi) dan variabel dependen (variabel yang dipengaruhi). Melalui desain ini, artikel bertujuan untuk mengukur secara objektif dan menganalisis secara statistik besarnya Pengaruh Perilaku Kerja dan Literasi Digital Terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Kelurahan Kecamatan Medan Timur.

PEMBAHASAN

Teori Sumber Daya Manusia

Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) pada organisasi sektor publik memegang peranan yang sangat krusial dalam menggerakkan roda birokrasi pemerintahan. Menurut Dessler (2020:34), MSDM didefinisikan sebagai kebijakan dan praktik yang melibatkan penentuan posisi, perekrutan, pelatihan, pemberian kompensasi, dan penilaian kinerja karyawan demi mencapai keselarasan strategis organisasi. Dalam ranah institusi pelayanan publik, Mangkunegara (2021:12) menjelaskan bahwa pengelolaan aparatur negara berfokus pada pengoptimalan potensi psikis dan fisik pegawai agar berkontribusi maksimal pada pelayanan publik. Hal ini sejalan dengan arah kebijakan tata kelola pegawai yang akuntabel, di mana fungsi pengawasan perilaku harian dan peningkatan kecakapan teknologis pegawai menjadi determinan utama efektivitas kerja organisasi.

Sintesis Teoretis: Berdasarkan pandangan di atas, Teori Sumber Daya Manusia dalam artikel ini diposisikan sebagai kerangka makro pengelolaan pegawai di Kantor Kelurahan Kecamatan Medan Timur, yang diarahkan untuk memperbaiki perilaku pelayanan serta mengoptimalkan kapasitas adaptasi teknologi aparatur demi pencapaian target organisasi.

Teori Kinerja

Kinerja pada dasarnya merupakan visualisasi objektif dari hasil kerja nyata individu di dalam organisasi. Menurut Mangkunegara (2021:67), kinerja (*performance*) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja pegawai tidak terbentuk dalam ruang hampa, melainkan dipengaruhi oleh interaksi multi-faktor. Robbins dan Judge (2023:512) mengemukakan bahwa kinerja merupakan fungsi dari perkalian antara kemampuan (*ability*), motivasi (*motivation*), dan peluang (*opportunity*). Jika salah satu komponen tersebut bernilai rendah, maka total performa aparatur dalam sistem birokrasi akan mengalami penurunan yang signifikan.

Kinerja Pegawai Sektor Publik

Kinerja pegawai dalam organisasi publik merupakan refleksi langsung dari efektivitas sistem birokrasi pemerintahan dalam melayani masyarakat. Di era transformasi teknologi saat ini, standar pengukuran kinerja aparatur publik telah mengalami pergeseran paradigma. Kinerja birokrasi tidak lagi sekadar diukur dari kehadiran fisik secara formalitas atau penyelesaian tugas-tugas administratif rutin secara manual. Lebih dari itu, berdasarkan sintesis Teori Kinerja Publik menurut Dwiyanto (2006:89), kinerja aparatur pada sektor publik saat ini diukur secara objektif berdasarkan aspek-aspek sebagai berikut:

- a) Kecepatan Respon (*Responsiveness*): Kemampuan aparatur dalam menanggapi, mengolah, dan menyelesaikan permohonan pelayanan publik secara cepat, tanggap, dan solutif.
- b) Ketepatan Data (*Accuracy*): Tingkat ketelitian pegawai dalam memproses dokumen administrasi kependudukan guna meminimalisir kesalahan input data operasional birokrasi.
- c) Efisiensi Waktu Proses: Optimalisasi durasi waktu yang dibutuhkan untuk menyelesaikan alur birokrasi pelayanan dari awal hingga selesai sesuai *Standard Operating Procedure* (SOP).
- d) Kemampuan Adaptasi Platform Digital: Kapasitas aparatur dalam mengadopsi, mengoperasikan, dan menyesuaikan diri dengan sistem aplikasi penunjang kinerja pelayanan publik.

Sebagai unit organisasi pemerintahan terkecil yang bertindak sebagai garda terdepan (*frontliner*), Kantor Kelurahan memegang peranan yang sangat vital. Segala bentuk urusan administrasi dasar—mulai dari pencatatan kependudukan, pengurusan surat keterangan, hingga fasilitasi program bantuan sosial—bertumpu pada efektivitas kerja aparatur di tingkat kelurahan ini. Oleh karena itu, performa dan hasil kerja (*output*) operasional SDM di tingkat kelurahan merupakan instrumen utama yang menentukan keberhasilan implementasi tata kelola pemerintahan berbasis elektronik.

Indikator Kinerja Pegawai Sektor Publik

Indikator kinerja merupakan alat ukur kuantitatif maupun kualitatif yang digunakan untuk menggambarkan tingkat capaian keberhasilan suatu sasaran atau tujuan yang telah ditetapkan oleh organisasi. Menurut Mangkunegara (2021:75), pengukuran kinerja tidak dapat dilakukan secara abstrak, melainkan harus bersandar pada parameter konkret yang mencerminkan hasil akhir dari kontribusi kerja personal pegawai. Di dalam organisasi pelayanan publik, indikator kinerja tidak hanya mengevaluasi aspek kuantitas fisik, tetapi juga wajib menyentuh dimensi kualitas kebermanfaatan layanan bagi masyarakat luas (Dwiyanto, 2006:94). Merujuk pada sintesis teori dimensi kualitas kinerja publik menurut Dwiyanto (2006:102), maka indikator kinerja pegawai dalam konteks pelayanan administrasi di Kantor Kelurahan dijabarkan melalui aspek-aspek objektif sebagai berikut:

1. Kecepatan Respon (*Responsiveness*)

Penjelasan: Indikator ini mengukur kesigapan, daya tanggap, dan kapasitas psikomotorik aparatur kelurahan dalam mengenali serta menindaklanjuti permohonan warga. Kecepatan respon ditunjukkan melalui minimnya waktu tunggu (*waiting time*) sejak masyarakat menyerahkan berkas persyaratan hingga petugas mulai memprosesnya ke dalam sistem. Pegawai dengan tingkat *responsiveness* yang tinggi secara aktif akan memprioritaskan penyelesaian urusan publik secara taktis tanpa menunda-nunda antrean.

2. Ketepatan Data (*Accuracy*)

Penjelasan: Indikator ini berfokus pada tingkat ketelitian, kecermatan, dan kepatuhan pegawai terhadap kebenaran substansi informasi dalam dokumen operasional birokrasi. Dalam pengurusan administrasi kependudukan (seperti Kartu Keluarga, Kartu Tanda Penduduk, atau Surat Keterangan), aspek akurasi sangat krusial guna mewujudkan prinsip *zero error* (minim kesalahan input data). Pegawai dinilai berkinerja baik apabila mampu meminimalisir revisi atau kegagalan sistemik akibat kecerobohan pengisian elemen data warga.

3. Efisiensi Waktu Proses (*Time Efficiency*)

Penjelasan: Indikator ini mengukur optimalisasi total durasi waktu yang dihabiskan untuk menyelesaikan seluruh rangkaian alur birokrasi pelayanan dari tahap awal pendaftaran hingga tahap akhir penyerahan dokumen penunjang kepada warga. Tolok ukur efisiensi ini didasarkan pada keselarasan durasi kerja nyata di lapangan dengan batasan waktu yang tertuang dalam SOP resmi Kantor Kelurahan. Pegawai yang efisien mampu memotong birokrasi yang berbelit-belit demi menghemat waktu operasional masyarakat.

4. Kemampuan Adaptasi Platform Digital (*Digital Adaptability*)

Penjelasan: Indikator modern ini mengukur kapasitas dan fleksibilitas aparatur dalam mengadopsi, mengoperasikan, dan menyelaraskan ritme kerjanya dengan sistem aplikasi digital penunjang yang disediakan oleh pemerintah daerah. Pengukuran dimensi ini meliputi kemauan pegawai untuk melepaskan metode pencatatan manual beralih ke digital, kecepatan menguasai pembaruan fitur aplikasi (*update*), serta ketanggapan mengatasi kendala teknis mendasar pada perangkat lunak pelayanan.

Perilaku Kerja

Perilaku kerja merupakan tindakan, proses, dan sikap nyata yang ditunjukkan oleh seseorang dalam situasi kerja sehari-hari di dalam organisasi. Hasil kerja (*output*) organisasi sesungguhnya merupakan keluaran langsung dari kualitas perilaku tersebut. Manajemen organisasi tidak akan pernah mencapai efektivitas maksimal jika pimpinan hanya berorientasi pada hasil akhir tanpa membenahi dan mengelola perilaku kerja pegawainya secara mendalam. Sejalan dengan pandangan tersebut, Robbins dan Judge (2023:214) menegaskan bahwa dimensi perilaku individu di tempat kerja merupakan fondasi utama yang mutlak diperlukan untuk melahirkan kualitas pelayanan publik yang prima.

Dalam konteks sosiologi birokrasi pemerintahan, perilaku kerja aparatur ditekankan pada internalisasi nilai etika pelayanan dan kepatuhan terhadap sistem nilai organisasi (Mangkunegara, 2021:19). Hasil sintesis konseptual menunjukkan bahwa perilaku kerja dalam konteks pelayanan publik di tingkat kelurahan mencakup tiga dimensi krusial, yaitu:

- a) **Kedisiplinan Waktu:** Kepatuhan mutlak pegawai terhadap jam kerja formal, mencakup kebiasaan hadir tepat waktu serta kepatuhan pemanfaatan jam istirahat.
- b) **Tanggung Jawab Penuh Terhadap Tugas (*Accountable*):** Komitmen personal pegawai untuk menuntaskan seluruh beban kerja operasional dan menolak kecenderungan menunda berkas permohonan masyarakat yang dapat diselesaikan pada hari yang sama.
- c) **Sikap Responsif dan Ramah (*Service Oriented*):** Kesigapan dan kesantunan aparatur dalam berinteraksi serta memberikan solusi atas kebutuhan administrasi warga secara langsung.
- d) **Sintesis Teoretis:** Perilaku kerja dalam artikel ini didefinisikan sebagai manifestasi dari kedisiplinan, tanggung jawab tugas, dan etika keramahan pegawai Kantor Kelurahan Kecamatan Medan Timur dalam menjalankan fungsi pelayanan harian.

Indikator Perilaku Kerja (Variabel X₁)

Indikator perilaku kerja merupakan cerminan nyata dari nilai-nilai, sikap, dan tindakan yang diaktualisasikan oleh pegawai dalam mengemban tugas kedinasan sehari-hari. Menurut Robbins dan Judge (2023:218), perilaku kerja individu tidak diukur berdasarkan hasil akhir statis, melainkan melalui konsistensi tindakan proaktif, kepatuhan moral, dan cara pegawai berinteraksi dengan lingkungan kerjanya. Merujuk pada pemikiran Harlie (2010:119) serta sintesis teori penegakan etika aparatur dari Mangkunegara (2021:24), indikator perilaku kerja yang diselaraskan dengan kebutuhan pelayanan di tingkat kelurahan dijabarkan sebagai berikut:

1. Kedisiplinan Waktu

Penjelasan: Parameter ini mengukur tingkat kepatuhan reguler pegawai terhadap jam kerja formal yang berlaku. Menurut Harlie (2010:120), manifestasinya meliputi kebiasaan hadir tepat waktu sebelum jam pelayanan kelurahan dibuka, efisiensi dalam memanfaatkan jam istirahat tanpa memperpanjangnya secara sepihak, serta kehadiran penuh dalam agenda internal instansi. Pegawai yang disiplin waktu mencerminkan kesiapan mental untuk memberikan pelayanan prima sejak menit pertama kerja dimulai.

2. Tanggung Jawab Penuh Terhadap Tugas (*Accountable*)

Penjelasan: Parameter ini menilai komitmen personal pegawai untuk menuntaskan seluruh beban kerja operasional yang didelegasikan kepadanya. Berdasarkan konsep akuntabilitas aparatur dari Dwiyanto

(2006:96), indikator ini diwujudkan melalui penolakan terhadap kecenderungan menunda-nunda pemberkasan masyarakat. Pegawai yang bertanggung jawab penuh akan memperlakukan berkas warga sebagai prioritas yang harus diselesaikan pada hari yang sama (*same-day service*) selama seluruh syarat administratif terpenuhi.

3. Sikap Responsif dan Ramah (*Service Oriented*)

Penjelasan: Parameter ini mengukur kualitas empati, kesantunan verbal, dan kesiapan aparatur dalam menyambut serta memberikan solusi atas kebutuhan warga. Robbins dan Judge (2023:221) menyatakan bahwa indikator perilaku ini sangat vital di tingkat organisasi terdepan (*frontliner*). Pegawai dituntut menggunakan bahasa yang komunikatif, menunjukkan raut wajah yang menyapa, serta tanggap menawarkan bantuan tanpa membedakan latar belakang sosial ekonomi masyarakat.

Literasi Digital

Di era modern, variabel literasi digital menjadi instrumen penentu yang sangat penting dalam memengaruhi kinerja pegawai, khususnya di tengah gelombang transformasi tata kelola pemerintahan yang berbasis teknologi informasi (*e-government*). Paul Gilster (1997:15) sebagai pencetus pertama konsep ini mendefinisikan literasi digital sebagai sebuah kemampuan untuk memahami dan menggunakan informasi dalam berbagai bentuk dari berbagai sumber yang sangat luas yang diakses melalui piranti komputer. Hal ini menegaskan bahwa literasi digital melampaui keterampilan mekanis (*technical skills*) semata, melainkan sebuah kecakapan komprehensif untuk menggunakan teknologi informasi secara efektif, efisien, aman, serta menjunjung tinggi etika komunikasi.

Urgensi mengenai penguasaan literasi digital bagi aparatur publik ini dipertegas secara teoretis oleh Van Der Waldt (2023:45) dalam artikel ilmiahnya bertajuk "*Preparing for Digital Governance*". Beliau menyatakan bahwa literasi digital merupakan kompetensi inti (*core competency*) yang harus dimiliki oleh pejabat publik dalam mengimplementasikan tata kelola berbasis teknologi. Penguasaan ini mencakup kapasitas berpikir kritis dalam memanfaatkan teknologi untuk mendukung peningkatan kinerja dan inovasi birokrasi. Selaras dengan itu, Bawden (2001:224) mengonseptualisasikan kerangka literasi digital ke dalam empat pilar utama yang diadaptasi dalam artikel ini, yaitu:

- a) Kecakapan Digital (*Digital Skills*): Kemampuan teknis dalam memahami dan mengoperasikan peranti keras serta lunak aplikasi pelayanan kelurahan secara taktis.
- b) Budaya Digital (*Digital Culture*): Kemampuan membentuk kebiasaan kerja berbasis digital yang positif dan bersedia meninggalkan pola-pola kerja manual analog.
- c) Etika Digital (*Digital Ethics*): Kemampuan menerapkan tata krama berkomunikasi digital (*netiquette*) saat merespon warga lewat media komunikasi formal instansi.

- d) Keamanan Digital (*Digital Safety*): Tingkat kesadaran dan kehati-hatian pegawai dalam memproteksi data pribadi serta data kependudukan warga dari risiko kebocoran siber.

Sintesis Teoretis: Literasi digital dalam artikel ini adalah tingkat penguasaan teknis, etika komunikasi, dan kesadaran keamanan digital pegawai kelurahan dalam memanfaatkan infrastruktur teknologi daerah.

Indikator Literasi Digital (Variabel X₂)

Indikator literasi digital mengukur tingkat kecakapan, kesadaran, dan kebijaksanaan pegawai dalam mengadopsi instrumen teknologi informasi untuk mendukung efektivitas birokrasi. Van Der Walddt (2023:51) menegaskan bahwa literasi digital pada sektor publik bukan sekadar kemampuan mekanis menyalakan komputer, melainkan kapasitas kognitif untuk memanfaatkan ruang digital secara produktif demi mempercepat pelayanan publik. Merujuk pada sintesis konseptual pilar literasi digital dari Bawden (2001:230) dan Gilster (1997:22), variabel literasi digital bagi aparat diukur melalui aspek-aspek operasional berikut:

1. Kecakapan Digital (*Digital Skills*)

Penjelasan: Mengukur kemampuan teknis pegawai dalam memahami, mengonfigurasi, dan mengoperasikan perangkat keras (*hardware*) maupun perangkat lunak (*software*) pelayanan kelurahan (Gilster, 1997:24). Hal ini meliputi kefasihan mengetik, navigasi menu aplikasi kependudukan daerah, serta kemampuan dasar melakukan *troubleshooting* ringan apabila sistem mengalami kendala operasional minor.

2. Budaya Digital (*Digital Culture*)

Penjelasan: Mengukur kebiasaan dan kesadaran pegawai untuk menjadikan teknologi sebagai instrumen utama dalam mempermudah pekerjaan sehari-hari (Bawden, 2001:235). Budaya digital tecermin dari kerelaan pegawai meninggalkan pencatatan berbasis kertas (*paperless*) dan beralih ke pengarsipan berbasis pangkalan data elektronik demi keteraturan sistem birokrasi.

3. Etika Digital (*Digital Ethics*)

Penjelasan: Mengukur kapasitas pegawai dalam menerapkan tata krama dan kesantunan berkomunikasi di ruang digital (*netiquette*). Di tingkat kelurahan, etika ini diuji ketika pegawai merespon pertanyaan, aduan, atau permohonan warga yang masuk melalui kanal komunikasi resmi daring dengan kalimat yang formal, santun, dan informatif (Bawden, 2001:238).

4. Keamanan Digital (*Digital Safety*)

Penjelasan: Mengukur tingkat kewaspadaan dan kepatuhan pegawai dalam memproteksi kerahasiaan data kependudukan warga dari ancaman siber (Van Der Walddt, 2023:53). Indikator ini mencakup kedisiplinan pegawai dalam menjaga kerahasiaan password akun aplikasi dinas, tidak sembarangan mengunduh file asing di komputer kantor, serta memahami protokol perlindungan data pribadi agar terhindar dari risiko kebocoran data siber.

Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik dilakukan untuk mengetahui apakah model regresi yang digunakan dalam artikel telah memenuhi persyaratan sebelum dilakukan pengujian hipotesis. Pengujian asumsi klasik dalam artikel ini meliputi uji normalitas, uji multikolinearitas, dan uji heteroskedastisitas. Ketiga pengujian tersebut digunakan untuk memastikan bahwa model regresi dapat digunakan dalam menganalisis pengaruh Perilaku Kerja (X_1) dan Literasi Digital (X_2) terhadap Kinerja Pegawai (Y).

4.6.1 Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan untuk mengetahui apakah nilai residual dalam model regresi berdistribusi normal. Pengujian dalam artikel ini menggunakan metode One-Sample Kolmogorov-Smirnov dengan melihat nilai Asymp. Sig. (2-tailed). Data residual dinyatakan berdistribusi normal apabila nilai signifikansi lebih besar dari 0,05.

Tabel 4. 1 Hasil Uji Normalitas One-Sample Kolmogorov-Smirnov

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		Unstandardized Residual
N		80
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	3.19870400
Most Extreme Differences	Absolute	.079
	Positive	.048
	Negative	-.079
Test Statistic		.079
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

a. Test distribution is Normal.

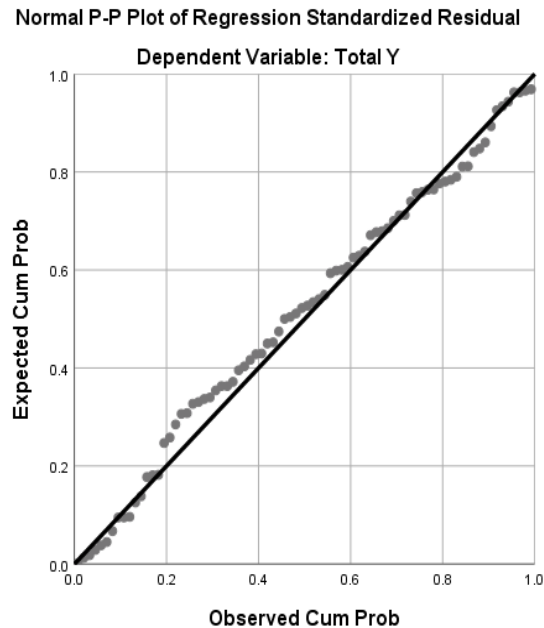
b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

d. This is a lower bound of the true significance.

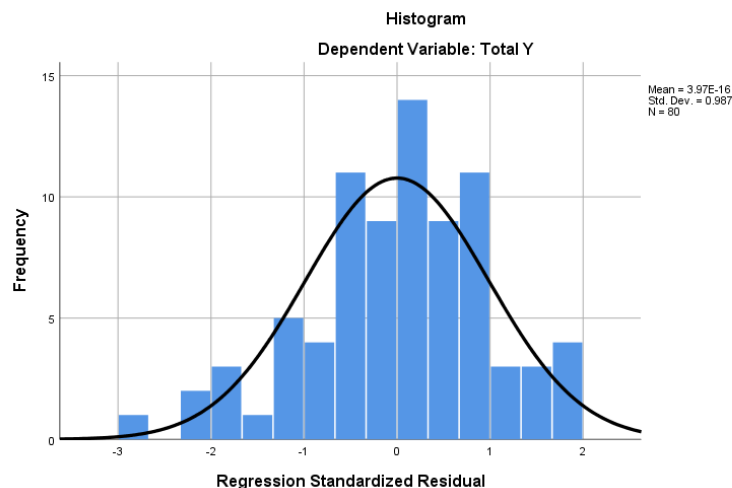
Berdasarkan Tabel 4.15, hasil uji normalitas menggunakan One-Sample Kolmogorov-Smirnov menunjukkan nilai Asymp. Sig. (2-tailed) sebesar 0,200 dengan jumlah data sebanyak 80 responden. Nilai signifikansi tersebut lebih besar dari 0,05, sehingga dapat disimpulkan bahwa residual dalam model regresi berdistribusi normal. Dengan demikian, asumsi normalitas telah terpenuhi dan data dapat dilanjutkan pada pengujian regresi linear berganda serta pengujian hipotesis.

Gambar 4. 1 Uji Normalitas (P-PLOT)



Berdasarkan gambar 4.1 diatas dapat dilihat bahwa titik-titik menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal. Grafik tersebut menunjukkan pola distrusi normal berbentuk simetris, tidak melenceng kekanan atau kekiri.

Gambar 4. 2 Uji Normalitas Histogram



Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas dilakukan untuk mengetahui ada atau tidaknya hubungan yang terlalu kuat antarvariabel independen dalam model regresi. Pengujian dilakukan dengan melihat nilai Tolerance dan Variance Inflation Factor (VIF) pada variabel Perilaku Kerja (X_1) dan Literasi Digital (X_2). Model regresi dinyatakan tidak mengalami multikolinearitas apabila nilai Tolerance lebih besar dari 0,10 dan nilai VIF lebih kecil dari 10.

Tabel 4. 2 Hasil Uji Multikolinearitas

Model	Coefficients ^a			t	Sig.	Collinearity Statistics	
	Unstandardized Coefficients	Std. Error	Standardized Coefficients			Tolerance	VIF
1 (Constant)	4.005	2.174		1.842	.069		
Total X1	-.057	.053	-.124	-.1071	.288	.950	1.052
Total X2	.010	.053	.023	.197	.844	.950	1.052

a. Dependent Variable: ABS_RES

Berdasarkan Tabel 4.16, variabel Perilaku Kerja (X₁) memiliki nilai Tolerance sebesar 0,950 dan VIF sebesar 1,052, sedangkan variabel Literasi Digital (X₂) memiliki nilai Tolerance sebesar 0,950 dan VIF sebesar 1,052. Nilai Tolerance kedua variabel lebih besar dari 0,10 dan nilai VIF lebih kecil dari 10. Hasil tersebut menunjukkan bahwa tidak terdapat gejala multikolinearitas antara variabel Perilaku Kerja dan Literasi Digital. Kedua variabel independen dapat digunakan secara bersamaan dalam model regresi untuk menganalisis Kinerja Pegawai.

Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas dilakukan untuk mengetahui apakah terdapat ketidaksamaan varians residual pada model regresi. Pengujian dalam artikel ini menggunakan metode Glejser dengan meregresikan nilai absolut residual terhadap variabel independen. Tidak terjadi gejala heteroskedastisitas apabila nilai signifikansi masing-masing variabel independen lebih besar dari 0,05.

Tabel 4. 3 Hasil Uji Heteroskedastitas

Model	Coefficients ^a			t	Sig.	Collinearity Statistics	
	Unstandardized Coefficients	Std. Error	Standardized Coefficients			Tolerance	VIF
1 (Constant)	4.005	2.174		1.842	.069		
Total X1	-.057	.053	-.124	-.1071	.288	.950	1.052
Total X2	.010	.053	.023	.197	.844	.950	1.052

a. Dependent Variable: ABS_RES

Berdasarkan Tabel 4.17, nilai signifikansi variabel Perilaku Kerja (X₁) sebesar 0,288, sedangkan variabel Literasi Digital (X₂) sebesar 0,844. Kedua nilai signifikansi tersebut lebih besar dari 0,05. Hasil pengujian menunjukkan bahwa variabel independen tidak berpengaruh signifikan terhadap nilai absolut residual. Model regresi artikel ini dinyatakan tidak mengalami gejala heteroskedastisitas dan dapat digunakan untuk analisis regresi linear berganda.

4.7 Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linear berganda digunakan untuk mengetahui arah dan besarnya pengaruh variabel Perilaku Kerja (X_1) dan Literasi Digital (X_2) terhadap Kinerja Pegawai (Y). Analisis ini menghasilkan nilai koefisien regresi yang menunjukkan perubahan Kinerja Pegawai berdasarkan perubahan masing-masing variabel independen. Hasil analisis regresi linear berganda yang diperoleh melalui pengolahan data menggunakan SPSS disajikan pada tabel berikut.

Tabel 4. 4 Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Coefficients ^a			95,0% Confidence Interval for B		Collinearity Statistics	
			Standardized Coefficients	t	Sig.	Lower Bound	Upper Bound	Tolerance	VIF
	B	Std. Error							
1 (Constant)	6.687	3.479		1.922	.058	-.240	13.614		
Total X1	.496	.085	.510	5.842	.000	.327	.665	.950	1.052
Total X2	.317	.085	.327	3.745	.000	.148	.486	.950	1.052

a. Dependent Variable: Total Y

Berdasarkan Tabel 4.18, diperoleh persamaan regresi linear berganda sebagai berikut:

$$Y = 6,687 + 0,496X_1 + 0,317X_2$$

Persamaan tersebut menunjukkan bahwa nilai konstanta sebesar 6,687 berarti apabila Perilaku Kerja (X_1) dan Literasi Digital (X_2) bernilai nol, maka nilai Kinerja Pegawai (Y) sebesar 6,687. Koefisien regresi Perilaku Kerja (X_1) sebesar 0,496 menunjukkan arah hubungan positif, artinya setiap peningkatan satu satuan Perilaku Kerja diperkirakan meningkatkan Kinerja Pegawai sebesar 0,496 satuan dengan Literasi Digital tetap. Koefisien regresi Literasi Digital (X_2) sebesar 0,317 menunjukkan arah hubungan positif, artinya setiap peningkatan satu satuan Literasi Digital diperkirakan meningkatkan Kinerja Pegawai sebesar 0,317 satuan dengan Perilaku Kerja tetap.

Uji Hipotesis

Uji hipotesis dilakukan untuk mengetahui pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen dalam penelitian. Pengujian hipotesis dalam artikel ini terdiri dari uji parsial (uji t) dan uji simultan (uji F). Uji t digunakan untuk mengetahui pengaruh Perilaku Kerja (X_1) dan Literasi Digital (X_2) secara parsial terhadap Kinerja Pegawai (Y), sedangkan uji F digunakan untuk mengetahui

pengaruh kedua variabel independen secara bersama-sama terhadap Kinerja Pegawai (Y).

Uji Parsial (Uji t)

Uji parsial (uji t) digunakan untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel independen secara individual terhadap Kinerja Pegawai (Y). Pengambilan keputusan dilakukan dengan melihat nilai signifikansi, yaitu apabila nilai Sig. < 0,05 maka variabel independen dinyatakan berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen. Hasil uji t diperoleh dari tabel *Coefficients* pada analisis regresi linear berganda.

Tabel 4. 5 Hasil Uji Parsial (Uji t)

Variabel	B	t	Sig.	Keterangan
Perilaku Kerja (X ₁)	0,496	5,842	0,000	Berpengaruh signifikan
Literasi Digital (X ₂)	0,317	3,745	0,000	Berpengaruh signifikan

Berdasarkan Tabel 4.19, variabel Perilaku Kerja (X₁) memiliki nilai t sebesar 5,842 dengan nilai signifikansi sebesar 0,000. Nilai signifikansi tersebut lebih kecil dari 0,05, sehingga Perilaku Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Variabel Literasi Digital (X₂) memiliki nilai t sebesar 3,745 dengan nilai signifikansi sebesar 0,000. Nilai signifikansi tersebut juga lebih kecil dari 0,05, sehingga Literasi Digital berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Hasil uji parsial menunjukkan bahwa Perilaku Kerja dan Literasi Digital secara individual berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai.

Uji Simultan (Uji F)

Uji simultan (uji F) digunakan untuk mengetahui apakah variabel Perilaku Kerja (X₁) dan Literasi Digital (X₂) secara bersama-sama berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai (Y). Pengujian dilakukan dengan melihat nilai F dan tingkat signifikansi pada tabel ANOVA. Variabel independen dinyatakan berpengaruh secara simultan apabila nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05.

Tabel 4. 6 Hasil Uji Simultan (Uji F)

		ANOVA ^a				
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	639.895	2	319.948	30.479	.000 ^b
	Residual	808.305	77	10.497		
	Total	1448.200	79			

a. Dependent Variable: Total Y

b. Predictors: (Constant), Total X₂, Total X₁

Berdasarkan Tabel 4.20, diperoleh nilai F sebesar 30,479 dengan nilai signifikansi sebesar 0,000. Nilai signifikansi tersebut lebih kecil dari 0,05, sehingga Perilaku Kerja (X_1) dan Literasi Digital (X_2) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y). Artinya, Perilaku Kerja dan Literasi Digital secara bersama-sama memberikan pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Hasil uji F menunjukkan bahwa H3 didukung.

4.9 Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Uji koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui seberapa besar kemampuan variabel Perilaku Kerja (X_1) dan Literasi Digital (X_2) dalam menjelaskan variasi Kinerja Pegawai (Y). Nilai yang digunakan dalam artikel ini adalah R Square dan Adjusted R Square yang diperoleh dari hasil pengolahan data menggunakan SPSS.

Tabel 4. 7 Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.665 ^a	.442	.427	3.240

a. Predictors: (Constant), Total X2, Total X1

Berdasarkan Tabel 4.21, nilai R Square sebesar 0,442 menunjukkan bahwa Perilaku Kerja (X_1) dan Literasi Digital (X_2) secara bersama-sama mampu menjelaskan 44,2% variasi Kinerja Pegawai (Y). Sisanya sebesar 55,8% dijelaskan oleh faktor lain di luar variabel yang digunakan dalam artikel ini. Nilai Adjusted R Square sebesar 0,427 menunjukkan bahwa setelah disesuaikan dengan jumlah variabel dan sampel penelitian, kemampuan Perilaku Kerja dan Literasi Digital dalam menjelaskan variasi Kinerja Pegawai sebesar 42,7%.

Pengaruh Perilaku Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil uji parsial (uji t), variabel Perilaku Kerja (X_1) memperoleh nilai koefisien regresi sebesar 0,496, nilai t hitung sebesar 5,842, dan nilai signifikansi sebesar 0,000. Nilai signifikansi tersebut lebih kecil dari 0,05, sehingga Perilaku Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Hasil tersebut menunjukkan bahwa hipotesis pertama (H_1) yang menyatakan bahwa Perilaku Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai terbukti dalam artikel ini.

Hasil tersebut menunjukkan bahwa peningkatan Perilaku Kerja memberikan pengaruh terhadap peningkatan Kinerja Pegawai di Kantor Kelurahan Kecamatan Medan Timur. Koefisien regresi sebesar 0,496 menunjukkan arah hubungan yang positif, artinya semakin baik Perilaku Kerja pegawai, semakin tinggi pula Kinerja Pegawai. Kondisi ini menunjukkan bahwa perilaku kerja yang tercermin melalui sikap, tanggung jawab, kedisiplinan, dan cara pegawai melaksanakan pekerjaan dapat mendukung pencapaian kinerja yang lebih baik. Nilai koefisien tersebut juga menunjukkan bahwa setiap peningkatan satu satuan Perilaku Kerja diperkirakan meningkatkan Kinerja Pegawai sebesar 0,496 satuan dengan Literasi Digital tetap.

Hasil artikel ini sejalan dengan artikel Barasa, Togatorop, dan Szesze (2021) mengenai pengaruh Perilaku Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Sumberbumi Global Niaga. Artikel tersebut menunjukkan adanya pengaruh Perilaku Kerja terhadap Kinerja Karyawan. Temuan tersebut mendukung hasil artikel ini bahwa perilaku kerja menjadi salah satu faktor yang berperan dalam meningkatkan kinerja pegawai atau karyawan (Barasa et al., 2021).

Hasil artikel ini memberikan gambaran bahwa Perilaku Kerja menjadi salah satu faktor yang berperan dalam meningkatkan Kinerja Pegawai pada Kantor Kelurahan Kecamatan Medan Timur. Nilai koefisien regresi yang positif dan nilai signifikansi sebesar 0,000 menunjukkan bahwa hubungan Perilaku Kerja dengan Kinerja Pegawai bersifat positif dan signifikan. Temuan ini menunjukkan pentingnya mempertahankan dan meningkatkan perilaku kerja pegawai melalui sikap kerja yang baik, tanggung jawab terhadap tugas, kedisiplinan, serta pelaksanaan pekerjaan sesuai dengan ketentuan yang berlaku..

Pengaruh Literasi Digital terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil uji parsial (uji t), variabel Literasi Digital (X_2) memperoleh nilai koefisien regresi sebesar 0,317, nilai t hitung sebesar 3,745, dan nilai signifikansi sebesar 0,000. Nilai signifikansi tersebut lebih kecil dari 0,05, sehingga Literasi Digital berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Hasil tersebut menunjukkan bahwa hipotesis kedua (H_2) yang menyatakan bahwa Literasi Digital berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai terbukti dalam artikel ini.

Hasil tersebut menunjukkan bahwa peningkatan Literasi Digital memberikan pengaruh terhadap peningkatan Kinerja Pegawai di Kantor Kelurahan Kecamatan Medan Timur. Nilai koefisien regresi sebesar 0,317 menunjukkan arah hubungan yang positif, artinya semakin baik Literasi Digital pegawai, semakin tinggi pula Kinerja Pegawai. Kondisi ini menunjukkan bahwa kemampuan pegawai dalam memahami, menggunakan, dan memanfaatkan teknologi digital dapat membantu pelaksanaan pekerjaan secara lebih efektif dan mendukung penyelesaian tugas. Nilai koefisien tersebut menunjukkan bahwa setiap peningkatan satu satuan Literasi Digital diperkirakan meningkatkan Kinerja Pegawai sebesar 0,317 satuan dengan Perilaku Kerja tetap.

Hasil artikel ini sejalan dengan artikel Adawiah dan Nurhidayati (2024) mengenai pengaruh Literasi Digital terhadap Kinerja Tenaga Kependidikan pada Universitas Lamappapoleonro. Artikel tersebut menggunakan analisis regresi linear sederhana dan menunjukkan bahwa Literasi Digital berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Tenaga Kependidikan. Temuan tersebut mendukung hasil artikel ini bahwa semakin baik kemampuan literasi digital yang dimiliki pegawai, semakin baik pula kinerja yang dihasilkan. Kemampuan dalam menggunakan dan memanfaatkan teknologi digital dapat membantu tenaga kependidikan dalam melaksanakan pekerjaan secara lebih efektif dan mendukung pencapaian kinerja yang optimal.

Hasil artikel ini memberikan gambaran bahwa Literasi Digital menjadi salah satu faktor yang berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai di Kantor

Kelurahan Kecamatan Medan Timur. Nilai koefisien regresi yang positif dan nilai signifikansi sebesar 0,000 menunjukkan bahwa hubungan Literasi Digital dengan Kinerja Pegawai bersifat positif dan signifikan. Temuan ini menunjukkan pentingnya peningkatan kemampuan pegawai dalam menggunakan teknologi digital, memahami informasi digital, serta memanfaatkan perangkat dan aplikasi digital untuk mendukung pelaksanaan tugas dan pencapaian kinerja pegawai.

Pengaruh Perilaku Kerja dan Literasi Digital terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil uji simultan (uji F), variabel Perilaku Kerja (X_1) dan Literasi Digital (X_2) memperoleh nilai F hitung sebesar 30,479 dengan nilai signifikansi sebesar 0,000. Nilai signifikansi tersebut lebih kecil dari 0,05, sehingga Perilaku Kerja dan Literasi Digital secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Hasil tersebut menunjukkan bahwa hipotesis ketiga (H_3) yang menyatakan bahwa Perilaku Kerja dan Literasi Digital secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai terbukti dalam artikel ini.

Hasil tersebut menunjukkan bahwa Perilaku Kerja dan Literasi Digital secara bersama-sama mampu memberikan pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Perilaku kerja yang baik dapat mendukung pelaksanaan tugas melalui sikap disiplin, tanggung jawab, dan kemampuan menyelesaikan pekerjaan, sedangkan literasi digital membantu pegawai dalam memanfaatkan teknologi untuk mendukung pelaksanaan pekerjaan. Kombinasi kedua aspek tersebut dapat mendukung peningkatan kinerja pegawai di Kantor Kelurahan Kecamatan Medan Timur.

Hasil artikel ini sejalan dengan artikel Metris dan Priambodo (2023) mengenai Literasi Digital dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai dengan Perilaku Kerja Inovatif sebagai Variabel Intervening. Artikel tersebut menunjukkan bahwa literasi digital berpengaruh terhadap kinerja pegawai serta memiliki hubungan dengan perilaku kerja inovatif dan kinerja pegawai. Temuan tersebut mendukung hasil artikel ini bahwa kemampuan pegawai dalam memanfaatkan teknologi digital, yang didukung oleh perilaku kerja yang baik, dapat berkontribusi terhadap pencapaian kinerja yang lebih optimal.

Nilai R Square sebesar 0,442 menunjukkan bahwa Perilaku Kerja (X_1) dan Literasi Digital (X_2) secara bersama-sama mampu menjelaskan 44,2% variasi Kinerja Pegawai (Y), sedangkan 55,8% lainnya dijelaskan oleh faktor lain di luar model penelitian. Hasil tersebut menunjukkan bahwa kedua variabel memiliki kontribusi yang cukup dalam menjelaskan Kinerja Pegawai. Perilaku Kerja dan Literasi Digital perlu diperhatikan secara bersama-sama dalam mendukung peningkatan kinerja pegawai di Kantor Kelurahan Kecamatan Medan Timur.

Variasi Kinerja Pegawai sebesar 55,8% yang belum dijelaskan oleh model menunjukkan adanya faktor lain di luar variabel artikel yang berpotensi memengaruhi kinerja pegawai sektor publik. Artikel terdahulu menunjukkan bahwa faktor seperti motivasi kerja, gaya kepemimpinan, lingkungan kerja, dan beban kerja memiliki hubungan dengan kinerja pegawai. Rumbi et al. (2021) serta Rahayu et al. (2026) menemukan bahwa motivasi kerja, kepemimpinan, dan

lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Selain itu, Bhaskara et al. (2024) dan Priyanti et al. (2025) menunjukkan bahwa beban kerja juga dapat memengaruhi kinerja pegawai. Dengan demikian, variasi Kinerja Pegawai yang belum dijelaskan oleh model dapat berkaitan dengan berbagai faktor organisasi dan individual di luar variabel yang digunakan dalam artikel ini.

KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan yang telah diuraikan pada Bab IV mengenai pengaruh Perilaku Kerja (X_1) dan Literasi Digital (X_2) terhadap Kinerja Pegawai (Y) Kantor Kelurahan Kecamatan Medan Timur dengan jumlah sampel sebanyak 80 responden, maka ditarik beberapa kesimpulan sebagai berikut:

1. Perilaku Kerja (X_1) berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap Kinerja Pegawai (Y) Kantor Kelurahan Kecamatan Medan Timur. Hal ini dibuktikan melalui pengujian hipotesis (uji t) yang menghasilkan nilai koefisien regresi sebesar 0,496, nilai (t_{hitung}) sebesar 5,842, dan nilai signifikansi sebesar 0,000 (lebih kecil dari 0,05). Arah koefisien yang positif menunjukkan bahwa semakin baik perilaku kerja yang ditunjukkan pegawai melalui sikap, tanggung jawab, kedisiplinan, dan cara kerja yang sesuai dengan ketentuan, maka akan semakin tinggi pula kinerja pegawai yang dihasilkan. Setiap peningkatan satu satuan Perilaku Kerja diperkirakan meningkatkan Kinerja Pegawai sebesar 0,496 satuan dengan asumsi Literasi Digital tetap. Kesimpulan ini didukung oleh data rekapitulasi deskriptif di mana jawaban Setuju (S) paling banyak terkonsentrasi pada indikator ketepatan waktu kehadiran (item X1.1) sebanyak 43 responden, dan jawaban Sangat Setuju (SS) paling banyak pada indikator tanggung jawab pelayanan (item X1.3) sebanyak 36 responden.
2. Literasi Digital (X_2) berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap Kinerja Pegawai (Y) Kantor Kelurahan Kecamatan Medan Timur. Hal ini dibuktikan melalui pengujian hipotesis (uji t) yang menghasilkan nilai koefisien regresi sebesar 0,317, nilai (t_{hitung}) sebesar 3,745, dan nilai signifikansi sebesar 0,000 (lebih kecil dari 0,05). Arah hubungan yang positif menunjukkan bahwa peningkatan kemampuan pegawai dalam memahami, menggunakan, dan memanfaatkan perangkat serta aplikasi digital secara optimal di lingkungan kerja dapat membantu pelaksanaan tugas pelayanan secara lebih efektif. Setiap peningkatan satu satuan Literasi Digital diperkirakan meningkatkan Kinerja Pegawai sebesar 0,317 satuan dengan asumsi Perilaku Kerja tetap. Berdasarkan sebaran deskriptif, pilar etika komunikasi digital (item X2.3) mencatat respons Sangat Setuju (SS) tertinggi dari responden yaitu sebanyak 28 orang.
3. Perilaku Kerja (X_1) dan Literasi Digital (X_2) secara simultan (bersama-sama) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y) Kantor Kelurahan Kecamatan Medan Timur. Pembuktian ini didasarkan pada hasil uji simultan (uji F) pada tabel ANOVA yang menghasilkan nilai (F_{hitung}) sebesar 30,479 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,000 (lebih kecil dari 0,05), sehingga hipotesis ketiga (H_3) terbukti didukung oleh data

lapangan. Perpaduan antara sikap kerja yang bertanggung jawab dan kompetensi pemanfaatan teknologi informasi terbukti memberikan kontribusi yang nyata terhadap peningkatan kualitas performa aparatur secara menyeluruh.

4. Berdasarkan pengujian koefisien determinasi (R^2), diperoleh nilai *R Square* sebesar 0,442. Angka tersebut mengindikasikan bahwa variabel Perilaku Kerja (X_1) dan Literasi Digital (X_2) secara bersama-sama mampu menjelaskan 44,2% variasi Kinerja Pegawai (Y). Sementara itu, sisanya sebesar 55,8% dijelaskan oleh faktor-faktor lain di luar model artikel ini yang tidak diteliti (seperti gaya kepemimpinan kepala wilayah, beban kerja fisik, lingkungan kantor, atau sistem pemberian insentif kerja).

Merujuk pada kesimpulan hasil artikel serta temuan variasi data di lapangan, peneliti merumuskan beberapa saran praktis dan akademis sebagai berikut:

Saran Praktis bagi Instansi

- a) Optimalisasi Aspek Kedisiplinan dan Tanggung Jawab Kerja:
Meningkatkan Perilaku Kerja memiliki kontribusi pengaruh yang dominan dalam meningkatkan Kinerja Pegawai (koefisien regresi 0,496), pihak manajemen di Kantor Kecamatan dan Kelurahan Medan Timur disarankan untuk senantiasa mengapresiasi dan memperketat pengawasan terhadap sikap kerja aparatur. Hal ini dapat diimplementasikan melalui penegakan disiplin waktu kehadiran petugas sebelum loket resmi dibuka (pukul 08.00 WIB) serta konsistensi penyelesaian berkas kependudukan warga pada hari yang sama (*same-day service*) demi menjaga kualitas pelayanan publik yang optimal.
- b) Mengatasi Kesenjangan Kemampuan Digital (*Ability Gap*):
Berdasarkan karakteristik demografis, responden artikel ini didominasi oleh pegawai berstatus PNS sebesar 76,3% (61 orang) dan memiliki kelompok usia produktif madya (36–49 tahun) sebanyak 53,8% (43 orang), namun masih terdapat kelompok usia senior (≥ 50 tahun) sebanyak 11,3% (9 orang). Instansi disarankan menginisiasi program pelatihan mandiri terstruktur (*peer-to-peer mentoring*), di mana kelompok pegawai generasi muda atau berstatus PPPK yang memiliki literasi teknologi lebih adaptif mendampingi pegawai kelompok usia senior dalam mengoperasikan pembaruan fitur aplikasi Sistem Informasi Administrasi Kependudukan (SIK) serta ketepatan pelaporan kinerja internal bulanan pada aplikasi e-Kinerja.
- c) Mendukung Gerakan Transformasi Digital Instansi:
Pihak kelurahan disarankan memberikan edukasi berkala mengenai pentingnya pilar keamanan digital (*digital safety*). Pegawai perlu didorong untuk meningkatkan kehati-hatian dalam memproteksi pangkalan data kependudukan sensitif milik warga guna meminimalkan risiko kesalahan input (*zero error*), yang mana hal ini selaras dengan arah kebijakan pemerintah daerah menuju pencapaian integrasi Medan Satu Data.

Saran Aksara/Akademis bagi Peneliti Selanjutnya

- a) Perluasan Model dan Variabel Penelitian:
Meningkatkan nilai koefisien determinasi baru menjelaskan 44,2% variasi variabel dependen dan menyisakan 55,8% pengaruh luar, peneliti selanjutnya disarankan untuk menambah variabel independen relevan lainnya yang erat dengan dinamika birokrasi perkotaan urban, seperti gaya kepemimpinan kepala wilayah (Lurah/Camat), budaya organisasi berbasis digital, lingkungan kerja fisik, atau tingkat stres kerja pegawai.
- b) Pengembangan Lokus dan Metode Penelitian:
Peneliti selanjutnya disarankan untuk memperluas cakupan sampel ke tingkat kecamatan lain di wilayah Pemerintah Kota Medan atau menggunakan metode kombinasi (*mixed methods*) antara kuantitatif berganda dengan pendekatan kualitatif (wawancara mendalam kepada warga) agar diperoleh luaran data yang lebih komprehensif dan mendalam.

DAFTAR PUSTAKA

Buku

- Arikunto, S. (2019). *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktik*. PT Rineka Cipta.
- Dessler, G. (2020). *Human Resource Management* (Global ed., 16th ed.). Pearson Education.
- Dwiyanto, A. (2006). *Mewujudkan Good Governance Melalui Pelayanan Publik*. Gadjah Mada University Press.
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25* (Ed. 9). Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Gilster, P. (1997). *Digital Literacy*. Wiley Computer Publishing.
- Mangkunegara, A. A. A. P. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan/Organisasi Sektor Publik*. PT Remaja Rosdakarya.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2023). *Organizational Behavior* (Global ed., 19th ed.). Pearson Education.
- Sugiyono. (2019). *Metode Artikel Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Alfabeta.

Artikel

-
- Adawiah, A., & Nurhidayati, A. (2024). Pengaruh Literasi Digital Terhadap Kinerja Tenaga Kependidikan Pada Universitas Lamappapoleonro. *Jurnal Ilmiah Metansi (Manajemen dan Akuntansi)*, 7(2), 436–446.
- Barasa, L., Togatorop, L. A., & Szesze, M. (2021). Pengaruh perilaku kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Sumberbumi Global Niaga. *METEOR STIP MARUNDA Jurnal Ilmiah Nasional Sekolah Tinggi Ilmu Pelayaran Jakarta*, 14(2), 100–129.
- Bawden, D. (2001). Information and digital literacies: a review of concepts. *Journal of Documentation*, 57(2), 218–259.
- Harlie, M. (2010). Pengaruh disiplin kerja, motivasi dan pengembangan karier terhadap kinerja pegawai negeri sipil pada pemerintah Kabupaten Tabalong di Tanjung Kalimantan Selatan. *Jurnal Manajemen dan Akuntansi*, 11(2), 117–124.
- Lestari, A., Wijaya, B., & Siregar, D. (2025). Implementasi perilaku kerja berbasis etika pelayanan secara signifikan meningkatkan kecepatan respon pegawai dalam melayani keluhan administrasi warga. *Journal of Public Management*, 8(3), 43–48.
- Metris, D., & Priambodo, A. (2023). Literasi Digital dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai dengan Perilaku Kerja Inovatif sebagai Variabel Intervening. *Bisman (Bisnis dan Manajemen): The Journal of Business and Management*, 6(3), 719–735. DOI: 10.36815/bisman.v6i3.2955.
- Park, S., & Choi, M. (2017). The effects of digital literacy on digital governance and employee job performance in public sectors. *International Journal of Public Sector Performance Management*, 11(2), 70–85.
- Pratama, R. (2023). Kesiapan teknologi dan performa kerja aparatur desa dalam memangkas alur birokrasi kependudukan. *Masyarakat Telematika: Jurnal Komunikasi dan Informatika*, 14(2), 75–80.
- Primandaru, N., & Prawitasari, M. D. (2022). Dampak Flexible Work Arrangements pada kinerja karyawan: Peran mediasi perilaku kerja inovatif pada masa pandemi COVID-19. *Procuratio: Jurnal Ilmiah Manajemen*, 10(1).
- Rahmadani, S., & Nasution, H. (2024). Kombinasi antara perilaku disiplin pegawai dan kemampuan adaptasi platform digital sebagai penentu akurasi data kependudukan. *Jurnal Tata Kelola Pemerintahan*, 10(2), 201–207.

-
- Saputra, D., & Handayani, T. (2024). Penguasaan literasi digital berbanding lurus dengan peningkatan kualitas luaran birokrasi sektor publik. *Jurnal Ilmu Administrasi Publik*, 12(1), 110–115.
- Sari, M. (2024). Fluktuasi perilaku kerja negatif dan pengaruhnya terhadap efisiensi birokrasi pelayanan di tingkat kelurahan. *Jurnal Administrasi dan Manajemen*, 15(2), 108–117.
- Van Der Walddt, G. (2023). Preparing for digital governance: Core competencies, digital literacy, and public sector performance. *International Journal of Public Administration and Digital Systems*, 29(1), 45–55.
- Wibowo, A. (2025). Jurang kemampuan digital (*ability gap*) intergenerasi antara kelompok pegawai usia muda dengan pegawai usia senior di instansi pemerintahan. *Jurnal Sosiologi Birokrasi*, 19(3), 120–132.