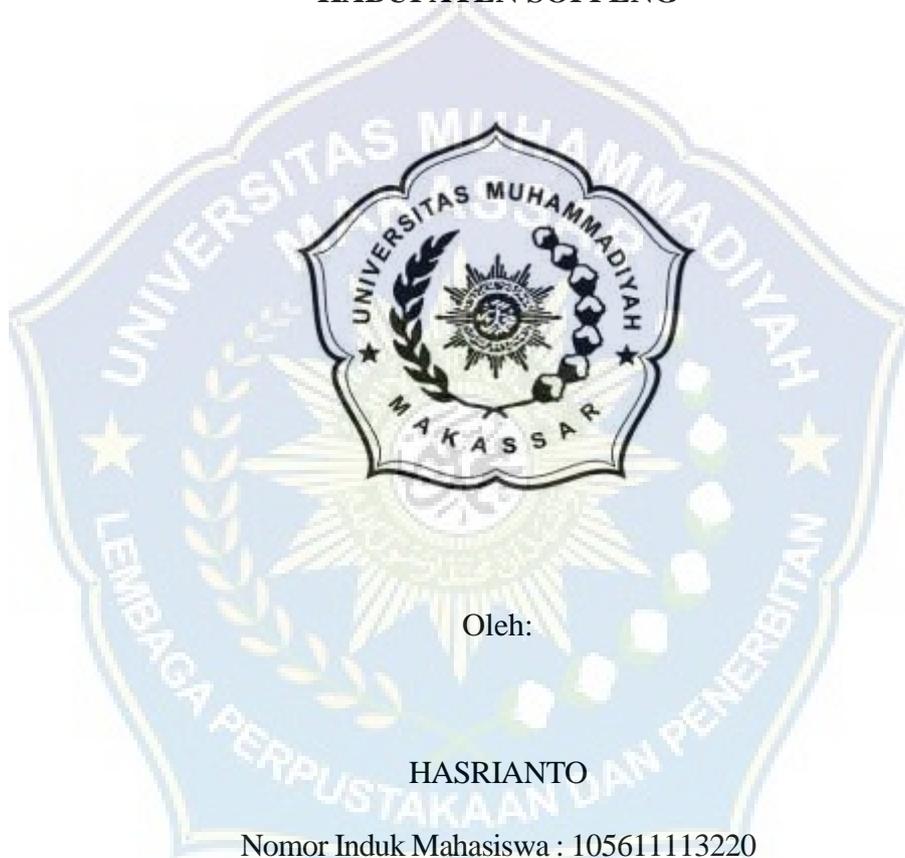


SKRIPSI

**PENGARUH LITERASI DIGITAL TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI  
KANTOR KECAMATAN MARIORIWAWO  
KABUPATEN SOPPENG**



Oleh:

**HASRIANTO**

Nomor Induk Mahasiswa : 105611113220

**PROGRAM STUDI ILMU ADMINISTRASI NEGARA  
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK  
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR**

**2024**

**SKRIPSI**  
**PENGARUH LITERASI DIGITAL TERHADAP KINERJA PEGAWAI**  
**PADA KANTOR KECAMATAN MARIORIWAWO**  
**KABUPATEN SOPPENG**

Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Menyelesaikan Studi dan Memperoleh  
Gelar Sarjana Ilmu Administrasi Negara (S.AP)

Disusun dan Diajukan Oleh:

**HASRIANTO**

Nomor Stambuk : 105611113220

**PROGRAM STUDI ILMU ADMINISTRASI NEGARA**  
**FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK**  
**UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR**

**2024**

## HALAMAN PERSETUJUAN SKRIPSI

Judul Penelitian : Pengaruh Literasi Digital Terhadap Kinerja  
Pegawai Di Kantor Kecamatan Marioriwawo  
Kabupaten Soppeng

Nama Mahasiswa : Hasrianto

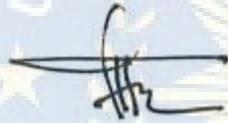
Nomor Induk Mahasiwa : 105611113220

Program Studi : Ilmu Administrasi Negara

Menyetujui:

Pembimbing I

Pembimbing II



**Dr. Jaelan Usman, M.Si**



**Arni, S.Kom., M.I.Kom**

Mengetahui:

Dekan

Ketua Program Studi



**Dr. Hj. Ihyani Malik, S.Sos., M.Si**

NBM : 730727



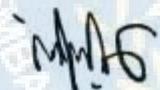
**Dr. Nur Wahid, S.Sos., M.Si**

NBM : 991742

**HALAMAN PENERIMAAN TIM**

Telah diterima oleh TIM Penguji Skripsi Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Muhammadiyah Makassar berdasarkan Surat Keputusan Dekan Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Muhammadiyah Makassar Nomor : 0288/FSP/A.4-II/VIII/45/2024 sebagai salah satu syarat untuk menyelesaikan studi dan memperoleh gelar sarjana dalam Program Studi Ilmu Administrasi Negara yang dilaksanakan di Makassar pada hari Kamis, tanggal 15 Agustus Tahun 2024.

Mengetahui;

Ketua	Sekertaris
	
<u>Dr. Hj. Ihyani Malik, S.Sos., M.Si</u> NBM: 730727	<u>Dr. Andi Luhur Prianto, S.IP., M.Si</u> NBM: 992797

Tim Penguji;

1. Dr. Jaelan Usman, M.Si (  )
2. Dr. Hj. Ihyani Malik, S.Sos., M.Si (  )
3. Dr. Nur Wahid, S.Sos., M.Si (  )

## HALAMAN PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama Mahasiswa : Hasrianto

Nomor Induk Mahasiswa : 105611113220

Program Studi : Ilmu Administrasi Negara

Menyatakan bahwa benar proposal penelitian ini adalah karya saya sendiri dan bukan hasil plagiat dari sumber lain. Pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya dan apabila dikemudian hari pernyataan ini tidak benar, maka saya bersedia menerima sanksi akademik sesuai aturan yang berlaku di Universitas Muhammadiyah Makassar.

Makassar, 8 Juli 2024

Yang Menyatakan,



Hasrianto

## ABSTRAK

### **Hasrianto, Jaelan Usman dan Arni 2024. Pengaruh Literasi Digital Terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Kecamatan Marioriwawo Kabupaten Soppeng.**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh literasi digital terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Marioriwawo, Kabupaten Soppeng serta untuk mengetahui dan menganalisis indikator Literasi Digital yang dominan berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kecamatan Marioriwawo, Kabupaten Soppeng. Adapun metode penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif dengan tipe penelitian deskriptif dengan jumlah responden 32 orang, kemudian dianalisis menggunakan analisis regresi linier berganda secara parsial dan simultan.

Hasil pengujian secara parsial (uji t), Variabel Wawasan Digital (X1) dan Keterampilan Digital (X2) memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y) dengan nilai t-hitung > t-tabel masing-masing nilai X1 yaitu  $2.708 > 2.048$  dengan nilai signifikansi  $0,011 < 0,05$  dan nilai X2 yaitu  $3.043 > 2.048$  dengan nilai signifikansi  $0,005 < 0,05$ . sedangkan Perilaku Digital (X3) memiliki pengaruh negatif yang signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y) dengan nilai t-hitung > t-tabel yaitu  $-2.246 > 2.048$  dengan nilai signifikansi  $0,033 < 0,05$ . Untuk hasil uji secara simultan (uji f), literasi digital memiliki pengaruh signifikan dengan nilai f-hitung > f-tabel yaitu  $12,390 > 2,947$  terhadap kinerja pegawai dengan nilai signifikan sebesar  $0,001^b < 0,05$ . Berdasarkan hasil pengujian, baik secara parsial dan simultan, dapat disimpulkan bahwa Literasi Digital berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai dan indikator Literasi Digital yang dominan berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai adalah indikator Keterampilan Digital dengan t-hitung 3,043 dan nilai signifikan sebesar 0,005.

**KATA KUNCI :** Literasi Digital, Kinerja Pegawai

## KATA PENGANTAR

Segala puji dan syukur penulis panjatkan kehadirat Allah SWT atas berkat, rahmat dan hidayahnya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul “*Pengaruh Literasi Digital Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Kecamatan Marioriwawo, Kabupaten Soppeng*”. Shalawat serta salam tetap tercurah kepada Nabi kita yaitu Nabi besar Muhammad SAW.

Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih memiliki banyak kekurangan baik dari segi isi maupun segi bahasa dalam penulisan yang digunakan karena masih terbatasnya kemampuan dan pengetahuan penulis. Secara khusus penulis mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada semua pihak yang telah terlibat dalam penyusunan skripsi ini. Banyak masukan dan motivasi yang diberikan kepada penulis hingga akhirnya penulis dapat menyelesaikan skripsi ini. Pada kesempatan ini penulis ingin mengucapkan terima kasih kepada:

1. Terimakasih tak terhingga kepada kedua orang tua penulis, Ibunda Dahang dan Ayahanda Sinangka yang selalu memberikan dukungan, doa, semangat, nasehat dan kasih sayang yang tak terhingga selama ini.
2. Bapak Prof. Dr. H Ambo Asse, M.Ag., Selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Makassar.
3. Ibu Dr. Hj Ihyani Malik, S.Sos., M.Si selaku dekan Fakultas Ilmu Sosial Dan Ilmu Politik Universitas Muhammadiyah Makassar.
4. Bapak Dr. Nur Wahid, S.Sos., M.Si selaku ketua program studi Ilmu Administrasi Negara.

5. Bapak Dr. Jaelan Usman, M.Si selaku pembimbing I dan Ibu Arni, S.Kom.,M.I.Kom selaku Pembimbing II yang telah meluangkan waktu, tenaga dan ilmunya dalam bimbingan sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini
6. Kepada seluruh Bapak dan Ibu dosen yang telah memberikan ilmunya kepada penulis dan seluruh staf pegawai di ruang lingkup Fakultas Ilmu Sosial Dan Ilmu Politik Universitas Muhammadiyah Makassar.
7. Seluruh Pegawai Kantor Kecamatan Marioriwawo Kabupaten Soppeng yang telah bersedia memberikan bantuan kepada penulis selama meneliti.
8. Sahabat-sahabat saya Rahmad dan Muhammad Febrian yang telah kebersamai. Teman-teman kelas saya IAN D, Penghuni Asrama III IMPS dan PMM III UNIGA serta terimakasih atas support dan dukungannya serta Semua pihak yang tidak dapat disebutkan satu persatu yang telah membantu memberikan dukungan.

Akhir kata penulis mengucapkan kepada semua pihak yang terlibat dalam Penyusunan skripsi ini, semoga bantuan dari semua pihak yang telah memberi motivasi kepada penulis akan senantiasa memperoleh kebaikan dan pahala yang berlipat ganda di sisi Allah SWT. Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih banyak kekurangan, oleh sebab itu penulis mengharapkan kritik dan saran yang membangun untuk kesempurnaan skripsi ini. Sekian dan terimakasih.

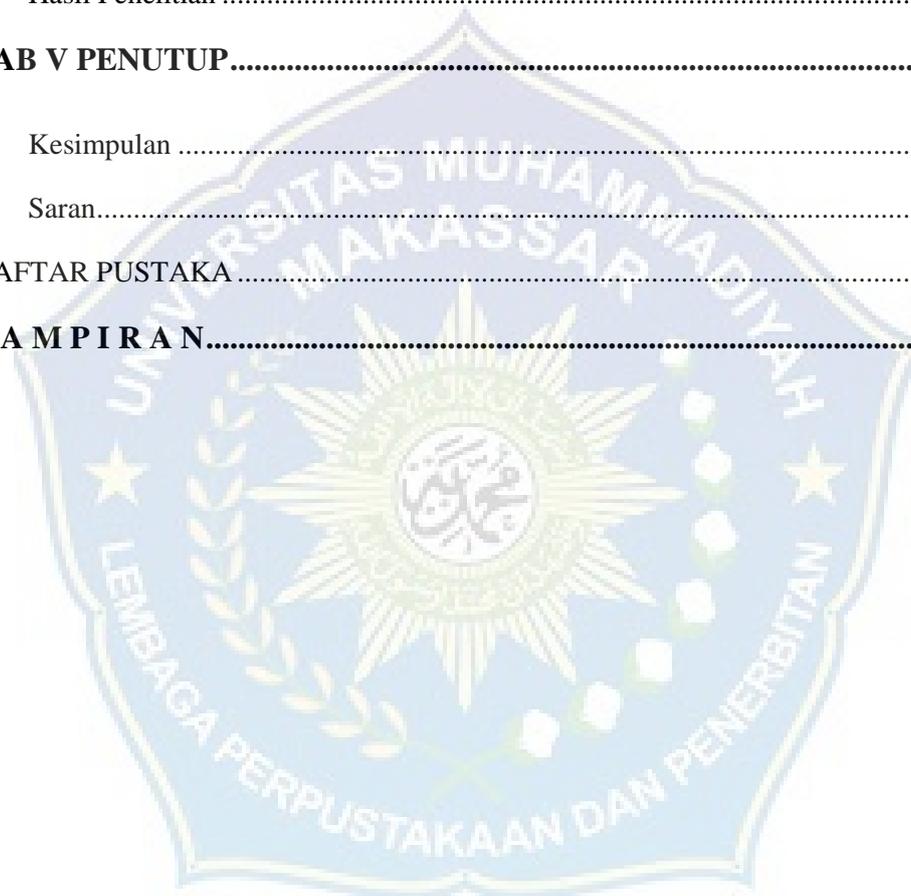
Makassar, 08 Juli 2024

penulis

## DAFTAR ISI

<b>HALAMAN PERSETUJUAN SKRIPSI .....</b>	<b>iii</b>
<b>HALAMAN PENERIMAAN TIM .....</b>	<b>iv</b>
<b>HALAMAN PERNYATAAN.....</b>	<b>v</b>
<b>ABSTRAK .....</b>	<b>vi</b>
<b>KATA PENGANTAR.....</b>	<b>vii</b>
<b>DAFTAR ISI.....</b>	<b>ix</b>
<b>DAFTAR TABEL .....</b>	<b>xii</b>
<b>BAB I PENDAHULUAN.....</b>	<b>1</b>
A. Latar Belakang .....	1
B. Rumusan Masalah .....	5
C. Tujuan Penelitian .....	5
D. Manfaat Penelitian .....	5
<b>BAB II TINJAUAN PUSTAKA.....</b>	<b>7</b>
A. Penelitian Terdahulu .....	7
B. Konsep dan Teori .....	8
C. Kerangka Pikir .....	18
D. Hipotesis Penelitian.....	19
E. Definisi Oprasional .....	20
<b>BAB III METODE PENELITIAN .....</b>	<b>25</b>
A. Waktu dan Lokasi .....	25
B. Jenis dan tipe penelitian .....	25
C. Populasi dan Sampel .....	26

D. Teknik Pengumpulan Data.....	27
E. Teknik Analisis Data.....	28
F. Teknik Pengabsahan Data.....	30
<b>BAB IV HASIL PENELITIAN.....</b>	<b>33</b>
A. Deskripsi Umum Lokasi Penelitian.....	33
B. Hasil Penelitian .....	42
<b>BAB V PENUTUP.....</b>	<b>61</b>
B. Kesimpulan .....	61
C. Saran.....	62
DAFTAR PUSTAKA .....	64
<b>L A M P I R A N.....</b>	<b>66</b>



## DAFTAR GAMBAR

Gambar 2. 1. Kerangka Pikir.....	19
Gambar 4. 1. Struktur Organisasi Kantor Ke camatan Marioriwawo.....	36



## DAFTAR TABEL

Tabel 2. 1. Penelitian Terdahulu .....	7
Tabel 4. 1. Jenis Kelamin .....	42
Tabel 4. 2. Usia .....	43
Tabel 4. 3. Latar Belakang Pendidikan Terakhir .....	43
Tabel 4. 4. Lama Bekerja .....	44
Tabel 4. 5. Hasil Uji Validitas Variabel Wawasan Digital .....	45
Tabel 4. 6. Hasil Uji Validitas Variabel Keterampilan Digital .....	45
Tabel 4. 7. Hasil Uji Validitas Variabel Keterampilan Digital .....	46
Tabel 4. 8. Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Pegawai .....	46
Tabel 4. 9. Uji Reliabilitas Variabel Penelitian.....	47
Tabel 4. 10. Hasil Analisis Deskriptif.....	48
Tabel 4. 11. Hasil Uji Analisis Regresi Linear berganda.....	50
Tabel 4. 12. Hasil Uji Determinasi ( $R^2$ ) .....	52
Tabel 4. 13. Hasil Uji F Hitung (Simulitan).....	53
Tabel 4. 14. Hasil Uji Parsial (Uji T).....	54

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang**

Peran sumber daya manusia merupakan hal yang penting dan utama dalam melakukan suatu kegiatan di instansi, baik instansi pemerintah maupun swasta. Meskipun sarana dan prasarana semakin berkembang pesat, yang tidak terlepas dari peran manusia sebagai sumber daya yang nantinya akan mengelola sarana dan prasarana tersebut. Menurut Lestari, (2023) Perkembangan zaman menuntut untuk mendapatkan, menciptakan dan memelihara SDM yang berkualitas.

Dalam transformasi digital yang terus berkembang, teknologi dan digitalisasi telah mengubah lanskap dunia kerja secara signifikan. Baik instansi pemerintah maupun swasta. menghadapi tantangan baru dan peluang yang ditawarkan oleh transformasi digital. Teknologi digital telah mengubah cara kerja dan interaksi di berbagai sektor termasuk sektor pemerintahan.

Berdasarkan (Peraturan Presiden Nomor 95 Tahun 2018 tentang Sistem Pemerintahan Berbasis Elektronik (SPBE) bahwa untuk mewujudkan tata kelola pemerintahan yang bersih, efektif, transparan, dan akuntabel serta pelayanan publik yang berkualitas dan terpercaya diperlukan sistem pemerintahan berbasis elektronik. Istitusi pemerintah dituntutan untuk mengadopsi teknologi digital dan memanfaatkannya secara optimal

untuk meningkatkan efisiensi, transparansi, dan kualitas pelayanan publik. Sehingga pegawai juga harus memiliki kemampuan dalam mengoperasikan teknologi di era digitalisasi saat ini dengan tujuan untuk menunjang pekerjaan mereka serta mempermudah dan memperoleh informasi secara cepat.

Menurut Gilster dalam Techataweewan & Prasertsin, (2018) Literasi Digital mendefinisikannya sebagai kemampuan untuk memahami dan menggunakan informasi dalam berbagai format dari berbagai sumber ketika disajikan melalui komputer. Bawden dalam (Mashuri et al., 2022) menambahkan bahwasanya literasi digital bukan saja mengenai bagaimana seseorang mencari informasi di media digital tetapi berfokus pada kemampuan dan keterampilan seseorang dalam menggunakan teknologi dan informasi melalui perangkat digital. Sedangkan menurut (Law et al., 2018) Literasi digital adalah kemampuan untuk mengakses, mengelola, memahami, mengintegrasikan, mengomunikasikan, mengevaluasi, dan membuat informasi dengan aman dan tepat melalui teknologi digital untuk pekerjaan, pekerjaan layak, dan kewirausahaan.

Di era digital ini, literasi digital menjadi salah satu kompetensi penting yang harus dimiliki oleh setiap orang termasuk pegawai di instansi pemerintahan. Kompetensi Literasi Digital yang harus dimiliki oleh pegawai menurut Law et al dalam Rumata & Nugraha, (2020) ada tiga yaitu wawasan Digital (*knowledge*), keterampilan (*skills*), dan perilaku (*attitude*).

1) Wawasan Digital (*knowledge*) adalah suatu pengetahuan atau

pemahaman pegawai terhadap teknologi digital, termasuk implikasi dan dampak terhadap tugas dan fungsinya. 2) Keterampilan Digital (*skills*) adalah kemampuan pegawai dalam menggunakan teknologi digital sebagai penunjang pekerjaan. 3) Perilaku Digital (*attitude*) adalah kesadaran pegawai akan penggunaan teknologi digital secara bijak dan bertanggung jawab.

Survei mengenai Indeks Literasi Digital Nasional Kementerian Komunikasi dan Informatika dan *Katadata Insight Center* (KIC) Tahun 2022 menunjukkan kapasitas Literasi Digital masyarakat Indonesia berada di angka indeks 3.54 dari 5.00 (Amelia et al., 2022). Peringkat Daya Saing Digital Dunia, yang dihasilkan oleh *IMD World Competitiveness Center*, Indonesia berada di peringkat ke 45 dari 64 negara yang disurvei (*IMD World Competitiveness Center*, 2023). Sedangkan di sektor pemerintahan, kapasitas literasi digital aparatur pemerintah, (Tenaga Kerja ASN non tenaga pendidik, TNI, dan Polri) berdasarkan hasil survey Kementerian Komunikasi dan Informatika dan *Katadata Insight Center* (KIC) berada di angka indeks 3.71 dari 5.00 (Amelia et al., 2022) dan hasil survey *United Nations E-Government Development Index* (EGDI) Indeks Pengembangan *E-Government* Perserikatan Bangsa-Bangsa Tahun 2022, Indonesia berada di Peringkat 77 dari 193 negara (Aptika, 2022). Berdasarkan data tersebut dapat dilihat bahwasanya Literasi digital di Indonesia masih perlu untuk ditingkatkan

Literasi digital menjadi kemampuan yang harus dimiliki bagi aparatur

pemerintah dalam menunjang pelayanan yang lebih baik, termasuk pegawai di Kantor Kecamatan Marioriwawo, Kabupaten Soppeng. Namun yang terjadi di lapangan sering terjadi masalah. Adapun permasalahan dalam kantor Kecamatan Marioriwawo yaitu terjadinya ketidak stabilan kinerja pegawai, dikarena penyesuaian sistem kerja dengan adanya Peraturan Presiden Nomor 95 Tahun 2018 tentang Sistem Pemerintahan Berbasis Elektronik (SPBE), Pengenalan atau perubahan sistem informasi di kantor kecamatan bisa memengaruhi cara pegawai bekerja. Misalnya, adopsi sistem baru yang membutuhkan keterampilan digital tertentu dapat memperlihatkan perbedaan kinerja antara pegawai yang memiliki literasi digital tinggi dan rendah. Pengenalan teknologi baru di kantor kecamatan, seperti aplikasi atau perangkat lunak manajemen data baru, dapat mengubah cara pegawai bekerja. Pegawai mungkin mengalami kesulitan menyesuaikan diri dengan pola kerja baru ini, yang dapat memengaruhi produktivitas dan kinerja mereka. Penyesuaian dengan sistem kerja yang lebih digital dan remote mungkin menimbulkan tantangan bagi pegawai yang kurang memiliki literasi digital atau akses terhadap teknologi yang diperlukan.

Oleh karena itu, berdasarkan pernyataan-pernyataan di tersebut, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Literasi Digital Terhadap Kinerja Pegawai Di Kecamatan Marioriwawo”**

## **B. Rumusan Masalah**

Berdasarkan pernyataan di atas, maka peneliti menarik rumusan masalah dalam penelitian ini yaitu sebagai berikut:

1. Apakah ada pengaruh literasi digital terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Marioriwawo Kabupaten Soppeng?
2. Indikator Literasi digital apa yang paling berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Kantor Kecamatan Marioriwawo Kabupaten Soppeng?

## **C. Tujuan Penelitian**

Berdasarkan rumusan masalah diatas, maka tujuan penelitian ini dilakukan yaitu sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui adakah pengaruh literasi digital terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Marioriwawo Kabupaten Soppeng.
2. Untuk mengetahui Indikator Literasi digital yang paling mendominasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Kantor Kecamatan Marioriwawo Kabupaten Soppeng.

## **D. Manfaat Penelitian**

Berdasarkan tujuan penelitian yang telah dikemukakan, maka manfaat penelitian ini adalah:

1. Manfaat teoritis

Penelitian ini memberikan kontribusi pada bidang penelitian ilmiah sekaligus upaya untuk meningkatkan kemampuan penulis

dalam berpikir kritis, khususnya dengan menentukan dampak literasi digital terhadap kinerja karyawan.

## 2. Manfaat praktis

### a. Bagi Peneliti

Dengan adanya penelitian ini, penulis berharap dapat menambag wawasan serta pengetahuan sekaligus memperkaya pengalaman dalam pembuatan karya tulis ilmiah. Penelitian ini juga merupakan cara untuk menerapkan berbagai teori dan pengetahuan yang dipelajari dalam masa perkuliahan ke dalam praktik.

### b. Bagi Istansi terkait

Diharapkan hasil temuan penelitian ini dapat menjadi masukan dan pertimbangan bagi instansi terkait dalam menentukan langkah selanjutnya, khususnya dalam bidang kepegawaian yang terkait dengan literasi digital pada instansi pemerintah.

### c. Bagi Pihak Lain

Penelitian ini dapat digunakan sebagai dasar perbandingan dengan penelitian lain yang bekerja di bidang yang sama dan sebagai sumber informasi bagi mereka yang ingin melakukan penelitian baru.

## BAB II

### TINJAUAN PUSTAKA

#### A. Penelitian Terdahulu

Hasil penelitian sebelumnya dapat dibandingkan dengan penelitian ini dan digunakan dalam penyusunan penelitian ini juga. Berikut adalah contoh penelitian sebelumnya:

**Tabel 2. 1. Penelitian Terdahulu**

No	Nama Peneliti (Tahun Penelitian)	Judul	Hasil Penelitian
1	Wiwit Melya Lestari (2023)	Pengaruh lingkungan kerja dan literasi digital Terhadap kinerja karyawan Studi Pada PT. SMP (Selago Makmur Plantation) di Sumatera Barat)	1.Kinerja pekerja PT dipengaruhi secara signifikan dan positif oleh lingkungan kerja. SMP di Sumatera Barat Hal ini menunjukkan bahwa kinerja seorang pegawai akan meningkat sebanding dengan lingkungan kerjanya. 2.literasi digital memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di SMP Sumatera Barat. Hal ini menunjukkan bahwa kinerja seorang pegawai akan meningkat sebanding dengan kemampuannya dalam menggunakan teknologi literasi digital.
2	Bella Elpira(2018)	Pengaruh Penerapan Literasi Digital Terhadap Peningkatan Pembelajaran Siswa Di Smp Negeri 6 Banda Aceh	Penerapan literasi digital berpengaruh terhadap peningkatan pembelajaran siswa di SMP Negeri 6 Banda Aceh.. Hal ini terbukti dari analisis regresi linier sederhana dengan memperoleh nilai koefisiensi korelasi sebesar 0,669. Hal ini menunjukan bahwa terdapat pengaruh yang kuat dari pengaruh penerapan literasi digital terhadap peningkatan pembelajaran siswa di SMP Negeri 6 Banda Aceh

3	Ikhda Aimatul Alawiyah(2020)	Pengaruh Literasi Digital Terhadap Kemampuan Penggunaan Aplikasi Rapor Digital Di Ma Minhajut Tholabah Purbalingga	Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara literasi digital (X) terhadap kemampuan penggunaan aplikasi rapor digital (Y) di MA Minhajut Tholabah Purbalingga. Hipotesis yang berbunyi “Terdapat pengaruh antara literasi digital terhadap penggunaan aplikasi rapor digital” diterima.
---	------------------------------	--	--

## B. Konsep dan Teori

### 1. Teori literasi digital

Literasi digital merupakan kemampuan membaca dan menulis yang berbentuk atau bersumber dari media digital. Saat ini terdapat berbagai bentuk literasi digital yang tersedia secara online. E-book, bahan bacaan digital yang terpajang di internet, atau bahan bacaan digital merupakan contoh literasi digital yang sering kita lihat di internet.. Jadi apapun bentuk dari informasi yang kita terima melalui komputer atau media digital lainnya disebut dengan literasi digital (Tombili et al., 2024).

Literasi digital pertama kali kemukakan oleh Paul Gilster . Menurut Paul Gilster (Mashuri et al., 2022) Literasi Digital merupakan kemampuan dalam memahami dan menggunakan informasi dari berbagai sumber yang dapat diakses melalui perangkat komputer atau perangkat digital lainnya. Bawden dalam (Mashuri et al., 2022) menambahkan bahwasanya literasi digital bukan saja mengenai bagaimana seseorang mencari informasi di media digital

tetapi berfokus pada kemampuan dan keterampilan seseorang dalam menggunakan teknologi dan informasi melalui perangkat digital secara efektif dan efisien. Pemanfaatan literasi digital dapat digunakan dalam berbagai situasi seperti akademisi, pekerjaan, dan kehidupan sehari-hari.

Literasi digital secara sederhana diartikan sebagai kecakapan memahami dan menggunakan informasi dari berbagai tipe format sumber-sumber informasi yang lebih luas, dan mampu ditampilkan melalui perangkat komputer (Sutisna, 2020). Dengan demikian, mengacu pada pendapat Bawden, (Mashuri et al., 2022) literasi digital lebih banyak dikaitkan dengan keterampilan teknis mengakses, merangkai, memahami, dan menyebarkan informasi. Dengan literasi digital, seseorang mampu mengoperasikan perangkat komputer dan menggunakan berbagai aplikasi dan platform untuk mengakses, mengolah, dan berinteraksi dengan informasi secara efektif dan efisien dalam berbagai konteks, baik itu dalam pendidikan, pekerjaan, maupun kehidupan sehari-hari.

Berdasarkan pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa literasi digital adalah kemampuan dalam membaca, menggunakan, memahami segala bentuk informasi yang bersumber dari media digital. Literasi digital bukan hanya mengenai membaca dan menggunakan media digital, tetapi bagaimana cara kemampuan

memahami, menganalisis, mengevaluasi, dan mengatur informasi dengan menggunakan teknologi digital.

Menurut (Mashuri et al., 2022) literasi digital memiliki tujuan sebagai berikut:

- a. Membangun dan menumbuhkan budaya penggunaan teknologi yang bertanggung jawab
- b. Memanfaatkan teknologi, mendorong dan menumbuhkan budaya membaca dan rasa ingin tahu,
- c. Meningkatkan pengetahuan dengan cepat dan *update* dengan menggali informasi berbagai sumber di media digital,
- d. meningkatkan pemahaman seseorang tentang inti sari dari berita online,
- e. Memberikan informasi secara cepat dan *uptodate*,
- f. mengevaluasi karya tulis seseorang secara kritis di media online.
- g. Meningkatkan pengetahuan secara luas dengan membaca dan menulis dari sumber online.

Pilar literasi digital adalah prinsip utama yang menjadi dasar dalam memahami dan mengembangkan kemampuan literasi digital. Pilar-pilar ini mencakup berbagai aspek penting dalam mengelola informasi dan teknologi digital dengan bijaksana. Dengan memahami dan menguasai pilar-pilar literasi digital, seseorang dapat menjadi lebih terampil dalam menggunakan teknologi digital dan berinteraksi secara efektif dalam lingkungan digital. Menurut Mudji & Hum,

(2023) terdapat 4 pilar literasi digital yaitu:

a. *Digital Skills*

*Digital Skills* adalah keterampilan dan kemampuan yang diperlukan untuk menggunakan teknologi digital dengan efektif dan efisien. Ini mencakup berbagai kemampuan praktis, seperti kemampuan menggunakan perangkat keras dan perangkat lunak komputer, kemampuan navigasi internet, kemampuan menggunakan aplikasi dan platform digital, serta kemampuan untuk berkomunikasi dan berkolaborasi secara online. *Digital Skills* juga mencakup kemampuan untuk memecahkan masalah teknis, mengelola informasi digital, dan melindungi diri dari risiko keamanan online. Dengan memiliki *Digital Skills* yang baik, seseorang dapat lebih percaya diri dan produktif dalam menghadapi tuntutan teknologi digital dalam kehidupan sehari-hari.

b. *Digital Ethic*

*Digital Ethics* adalah seperangkat prinsip dan nilai yang mengatur perilaku dan interaksi individu dalam lingkungan digital. Ini melibatkan pertimbangan etika dan moral dalam menggunakan teknologi digital, berinteraksi secara online, dan mengelola informasi digital. *Digital Ethics* mencakup isu-isu seperti privasi online, keamanan data, perlakuan yang adil terhadap orang lain dalam dunia maya, dan tanggung jawab atas

konten yang dibagikan secara online. Memiliki Digital Ethics yang baik berarti menghormati hak privasi orang lain, tidak menyebarkan informasi palsu atau merugikan, dan bertindak secara etis dalam semua aktivitas digital. Dengan mematuhi prinsip-prinsip Digital Ethics, individu dapat menciptakan lingkungan online yang lebih aman, inklusif, dan bermartabat.

c. *Digital Safety*

kemampuan individu dalam mengenali, mempolakan, menerapkan, menganalisis dan meningkatkan kesadaran keamanan digital dalam kehidupan sehari-hari. Kemampuan individu dalam keamanan digital adalah serangkaian kemampuan penting untuk melindungi diri dari bahaya online. Kemampuan ini meliputi: mengenali berbagai jenis ancaman siber, memahami pola dan modus operandi pelaku kejahatan siber, menerapkan langkah-langkah pencegahan, menganalisis situasi dan risiko keamanan digital, dan meningkatkan pengetahuan dan pemahaman tentang keamanan digital. Dengan memiliki kemampuan ini, individu dapat menggunakan internet dan media sosial dengan aman dan bertanggung jawab, serta membantu menciptakan ruang digital yang lebih aman dan nyaman bagi semua orang.

d. *Digital Culture*

*Digital Culture* adalah budaya dan norma-norma yang berkembang di dalam lingkungan digital. Ini mencakup cara individu dan kelompok berinteraksi, berkomunikasi, dan berbagi informasi dalam dunia maya. *Digital Culture* mencerminkan cara orang menggunakan teknologi digital untuk mengekspresikan diri, membangun komunitas online, dan menciptakan konten yang bermakna. Budaya digital juga mencakup tren, gaya hidup, dan nilai-nilai yang muncul dari interaksi online, seperti meme, viral content, dan fenomena media sosial. Dengan memahami Digital Culture, seseorang dapat lebih memahami dinamika sosial dan perilaku dalam ruang digital, serta dapat beradaptasi dengan perubahan yang terjadi dalam budaya digital secara lebih efektif.

Kompetensi Literasi Digital mengacu pada keterampilan, pengetahuan, dan sikap yang diperlukan untuk dapat beroperasi secara efektif dalam lingkungan digital. Ini melibatkan pemahaman yang mendalam tentang bagaimana menggunakan teknologi digital dengan bijak, kritis, dan etis. Kompetensi Literasi Digital yang harus dimiliki oleh pegawai menurut Law et al dalam (Rumata & Nugraha, 2020) yaitu sebagai berikut:

a. Wawasan Digital (*knowledge*)

Wawasan Digital merupakan paham pegawai mengenai teknologi digital, termasuk implikasi dan konsekuensinya

terhadap tugas dan fungsinya. mengacu pada pemahaman yang mendalam tentang bagaimana teknologi digital dapat digunakan untuk meningkatkan efisiensi, transparansi, dan pelayanan publik dalam administrasi pemerintahan. Ini melibatkan penerapan teknologi informasi dan komunikasi (TIK) untuk mendukung berbagai fungsi pemerintahan, seperti pengumpulan data, pengolahan informasi, pengambilan keputusan, dan interaksi dengan masyarakat.

b. Keterampilan Digital (*skills*)

Keterampilan Digital yang merupakan kecakapan dalam mengaplikasikan teknologi digital baik dalam aktivitas kerja maupun aktivitas lainnya. Keterampilan digital pegawai merujuk pada kemampuan dan pengetahuan yang diperlukan oleh para pegawai untuk dapat menggunakan teknologi digital secara efektif dalam lingkungan kerja. Keterampilan digital ini sangat penting dalam era digital saat ini di mana teknologi memainkan peran kunci dalam hampir semua aspek pekerjaan.

c. Perilaku Digital (*attitude*)

Perilaku digital adalah kesadaran bagaimana menggunakan teknologi digital secara bijak dan bertanggung jawab.. Perilaku Digital pegawai merujuk pada cara pegawai berinteraksi, berkomunikasi, dan menggunakan teknologi digital dalam lingkungan kerja. Perilaku digital ini mencakup etika dalam

penggunaan teknologi, keamanan informasi, serta cara berkomunikasi dan berkolaborasi secara online.

## 2. Teori Kinerja Pegawai

Kinerja merupakan hasil kerja seseorang pegawai selama periode tertentu dibandingkan dengan berbagai kemungkinan misalnya standard, target/sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan disepakati bersama. (Rivai, 2020). Kinerja dapat dikatakan baik dan sukses apabila tujuan yang diinginkan dapat dicapai dengan baik (Bukhari & Pasaribu, 2019)

Istilah kinerja berasal dari kata job performance atau actual performance (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai seseorang) yaitu hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, dalam Widodo & Yandi, 2022). Dengan pengertian tersebut jelaslah bahwa kinerja adalah kemampuan seseorang untuk diamati dan dievaluasi oleh orang lain dalam melaksanakan tugasnya.

Pada dasarnya ukuran kinerja adalah kualitas. Menurut Widodo & Yandi, 2022, Kinerja merupakan hasil kerja atau tingkat keberhasilan yang dicapai pekerja di bidangnya yang mencerminkan secara langsung output dari yang dihasilkan serta Kuantitas dan kualitas pekerjaan yang dihasilkan sesuai dengan kebutuhan pekerjaan. Kinerja berpacu pada tingkat keberhasilan atau kesuksesan

seorang pekerja tergambar dari hasil yang dihasilkan, baik itu berupa jumlah maupun kualitasnya, sesuai dengan kriteria yang diberlakukan untuk pekerjaan tersebut. Unsur nilai kualitas pada kinerja meliputi aspek keefektifan, efisiensi, kecermatan, keawetan dalam organisasi, kecocokan, mengesankan, dan pemenuhan terhadap standar.

Ada beberapa faktor yang memengaruhi kinerja, seperti yang dijelaskan oleh Hasibuan, dalam (Marjaya & Pasaribu, 2019) Kinerja merupakan hasil gabungan dari tiga faktor utama yaitu kemampuan dan minat individu, kemampuan mendelegasikan dan berpartisipasi dalam tugas, dan tingkat motivasi. Jika kinerja individu atau karyawan baik maka diharapkan keberhasilan kinerja perusahaan dapat tercapai.

Indikator kinerja pegawai adalah ukuran yang digunakan untuk menilai dan mengukur kinerja individu dalam suatu organisasi. Indikator ini membantu organisasi untuk menentukan seberapa efektif dan efisien seorang pegawai dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawabnya. Indikator Kinerja Pegawai menurut Amstrong dalam (Muhadib et al., 2023) yaitu sebagai berikut:

a. Kualitas pekerjaan (*Quality of work*).

Kualitas pekerjaan adalah ukuran atau standar yang digunakan untuk mengevaluasi sejauh mana hasil pekerjaan mencapai persyaratan yang ditetapkan. Kualitas pekerjaan mencakup berbagai aspek, termasuk akurasi, keandalan, efisiensi,

kepuasan pelanggan, dan kepatuhan terhadap standar atau prosedur yang relevan.

b. Komunikasi (*Communication*).

Komunikasi adalah proses pengiriman, penerimaan, dan pertukaran informasi, gagasan, pikiran, atau perasaan antara dua atau lebih individu atau entitas. Tujuan utama komunikasi adalah untuk memahami dan dipahami, membagikan informasi, mempengaruhi perilaku, dan membangun hubungan. Komunikasi yang efektif melibatkan penyampaian pesan yang jelas, dipahami dengan benar oleh penerima, dan menghasilkan respons yang diinginkan.

c. Kecepatan (*Promptness*).

Kecepatan mengacu pada kemampuan pegawai untuk menyelesaikan tugas dengan cepat dan efisien, termasuk dalam menanggapi permintaan, menyelesaikan proyek, atau mengatasi tantangan kerja sehari-hari. Kecepatan dalam kinerja pegawai penting karena dapat berdampak pada produktivitas, efisiensi, dan kepuasan pelanggan. Pegawai yang dapat bekerja dengan cepat dan mengatasi tugas-tugas dengan efisien seringkali dapat menghasilkan hasil yang lebih baik dalam waktu yang lebih singkat.

d. Kemampuan (*Capability*).

Kemampuan adalah kapasitas seseorang atau orang-orang untuk melaksanakan tugas yang ditugaskan kepadanya. Ini mencakup kombinasi keterampilan, pengetahuan, dan atribut lain yang memungkinkan individu atau tim untuk menyelesaikan pekerjaan dengan efektif. Kemampuan yang baik memungkinkan seseorang untuk menghasilkan hasil yang diinginkan dengan tingkat keahlian yang memadai, memastikan bahwa tugas-tugas dapat diselesaikan dengan baik dan tujuan yang ditetapkan dapat dicapai.

e. Inisiatif (*Intiative*).

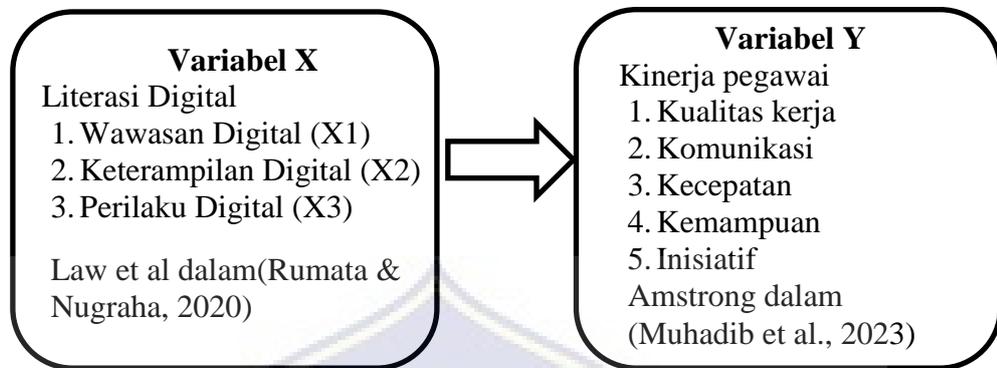
Inisiatif adalah Kemampuan untuk memutuskan dan melakukan sesuatu yang benar tanpa harus diberi tahu, mampu menemukan apa yang seharusnya dikerjakan terhadap sesuatu yang ada di sekitar, berusaha untuk terus bergerak untuk melakukan beberapa hal walau keadaan terasa semakin sulit.

**C. Kerangka Pikir**

Kerangka berpikir atau kerangka pemikiran adalah dasar pemikiran dari penelitian yang disintesiskan dari fakta-fakta, observasi dan kajian kepustakaan (Syahputri et al., 2023). Kerangka penelitian ini bertujuan untuk menghubungkan atau menjelaskan suatu pokok bahasan yang akan dibahas. Struktur ini diperoleh dari ilmu pengetahuan atau hipotesis yang digunakan sebagai premis hipotetis yang dikaitkan dengan

faktor-faktor yang dipertimbangkan.

**Gambar 2. 1. Kerangka Pikir**



#### **D. Hipotesis Penelitian**

Berdasarkan gambar bagan kerangka piker di atas, maka penulis merumuskan hipotesis dalam penelitian ini yaitu sebagai berikut :

$H_1$  : Wawasan Digital berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di Kantor kecamatan Marioriwawo.

$H_0$  : Wawasan Digital tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di Kantor kecamatan Marioriwawo.

$H_2$  : Keterampilan Digital berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di Kantor kecamatan Marioriwawo.

$H_0$  : Keterampilan Digital tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di Kantor kecamatan Marioriwawo.

$H_3$  : Perilaku Digital berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di Kantor kecamatan Marioriwawo.

$H_0$  : Perilaku Digital tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor kecamatan Marioriwawo.

$H_4$  : Literasi Digital berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di Kantor kecamatan Marioriwawo.

$H_0$  : Literasi Digital tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di Kantor kecamatan Marioriwawo.

### **E. Definisi Oprasional**

Berdasarkan permasalahan yang akan diangkat, Penulis memberikan penjelasan mengenai variabel-variabel yang akan digunakan dalam penelitian ini yaitu sebagai berikut:

1. Variable Literasi Digital
  - a. Wawasan Digital (X1)

Wawasan Digital yang dimaksud yakni pengetahuan dan pemahaman pegawai mengenai teknologi digital, termasuk implikasi dan konsekuensinya terhadap tugas dan fungsinya. dalam hal ini pegawai memiliki pengetahuan yang memadai tentang perkembangan teknologi digital dan dapat mengaplikasikan teknologi tersebut dalam menjalankan tugas dan fungsinya dengan efektif. Indikator yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

- 1) Mengetahui perangkat keras dan perangkat lunak penunjang dalam melakukan aktivitas kerja.
- 2) Mengetahui istilah dasar penggunaan teknologi digital.
- 3) Memahami cara kerja internet dan bagaimana informasi ditransmisikan secara online
- 4) Mampu melakukan pencarian data dan informasi yang relevan serta memahami tantangan penelusuran melalui internet

- 5) Memiliki wawasan global tentang perkembangan teknologi digital
- 6) Mengetahui tujuan dan rencana teknologi digital nasional, serta kaitannya dengan tanggung jawab pekerjaan unit atau lembaga

b. Keterampilan Digital (X2)

Keterampilan digital mengacu pada kemampuan pegawai untuk menggunakan teknologi digital secara efektif dan produktif.

Indikator yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

- 1) Mampu mengoperasikan aplikasi dan memanfaatkan fitur yang biasa digunakan dalam berkomunikasi melalui teknologi digital dalam membantu aktivitas kerja
- 2) Mampu mencari data dan informasi yang relevan dan memahami kesulitan pencarian online
- 3) Mampu menemukan data dan informasi yang relevan dan dapat dipercaya untuk referensi
- 4) Mampu menghubungkan perkembangan teknologi digital dengan tugas dan tanggung jawab organisasi atau kelompok kerja.
- 5) Mampu memanfaatkan teknologi digital untuk mengambil keputusan

c. Perilaku Digital (X3)

Perilaku digital merujuk pada cara pegawai berinteraksi, berkomunikasi, dan berperilaku dalam konteks teknologi digital dan ruang online. Ini mencakup norma-norma, etika, dan tanggung jawab pegawai dalam penggunaan teknologi digital. Indikator yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

- 1) Memgetahui mengenai bahaya dan resiko pemanfaatan teknologi digital dan kemampuan dalam mengendaliannya
- 2) Mengenali kelemahan dan dampak dari komunikasi digital
- 3) Dapat membedakan, menyajikan data dan informasi, serta memahami etika dan regulasi terkait konten digital
- 4) Menghasilkan inovasi kebijakan bagi institusi yang memiliki dampak terhadap peningkatan kualitas pelayanan publik

2. Variabel Kinerja pegawai (Y)

a. Kualitas kerja

Kualitas pekerjaan yang berhasil dilaksanakan berasal dari kondisi yang memenuhi prasyarat dan aksesibilitas yang ideal sehubungan dengan mereka yang bertanggung jawab untuk mencapai penghargaan dan kemajuan yang berwibawa. Kantor Kecamatan Marioriwawo Kabupaten Soppeng terus memajukan ke arah ilmu pengetahuan dan teknologi, sehingga pencapaian ini juga mencakup perluasan pemahaman dan keterampilan ke arah tersebut.

Berikut indikator yang menjadi fokus penelitian ini:

- 1) Pegawai mampu meningkatkan kualitas kerja sesuai standar SOP instansi

b. Komunikasi

Komunikasi merupakan Kemampuan pegawai dalam berkomunikasi secara efektif dengan masyarakat di Kantor Kecamatan Marioriwawo Kabupaten Soppeng. Indikator yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

- 1) Dalam berkomunikasi, pegawai selalu menggunakan bahasa yang mudah dimengerti.
- 2) pegawai secara konsisten mengkomunikasikan informasi secara efektif kepada masyarakat maupun sesama rekan kerja.

c. Kecepatan

Pegawai di Kantor Kecamatan Marioriwawo Kabupaten Soppeng diharapkan bekerja dengan cepat untuk mencapai tingkat kepuasan dan peningkatan kerja. Dalam penelitian ini, indikator kecepatan yang akan dianalisis adalah sebagai berikut:

- 1) Pegawai selalu cepat dalam menyelesaikan pekerjaannya sesuai dengan SOP kerja yang ada
- 2) Pegawai langsung mengerjakan apa yang menjadi tugas dan tanggung jawabnya

d. Kemampuan

Dalam menyelesaikan pekerjaan secara maksimal, kemampuan karyawan sangatlah penting. Berikut indikator

kemampuan yang akan diteliti dalam penelitian ini:

- 1) Fasilitas kantor dimanfaatkan oleh pegawai untuk menunjang hasil kerjanya.
- 2) Keterampilan pegawai sesuai dengan pekerjaan dan tanggung jawab yang diembannya saat ini.
- 3) Pegawai selalu berusaha untuk menjaga agar kesalahan dalam hasil pekerjaannya dapat di minimalisir.

e. Inisiatif

Inisiatif adalah Kemampuan untuk memutuskan dan melakukan sesuatu yang benar tanpa harus diberi tahu, mampu menemukan apa yang seharusnya dikerjakan terhadap sesuatu yang ada di sekitar, berusaha untuk terus bergerak untuk melakukan beberapa hal walau keadaan terasa semakin sulit. Indikator inisiatif yang akan diukur dalam penelitian ini adalah :

- 1) Pegawai selalu memberikan bantuan ketika melayani masyarakat.
- 2) Membuat ide yang kreatif untuk memberikan pilihan dalam mempercepat pekerjaan.
- 3) Memiliki sifat mengakui kelebihan dan kekurangan dari hasil yang diperoleh.

## **BAB III**

### **METODE PENELITIAN**

#### **A. Waktu dan Lokasi**

Lokasi penelitian bertempat di Kantor Kecamatan Marioriwawo Kabupaten Soppeng. Kantor Kecamatan Marioriwawo dipilih menjadi lokasi penelitian dengan fokus penelitian yaitu Pengaruh Literasi Digital Terhadap Kinerja Pegawai. Adapun waktu yang dibutuhkan dalam penelitian ini kurang lebih selama 2 bulan lamanya.

#### **B. Jenis dan tipe penelitian**

Metode yang akan diambil peneliti dalam penelitian ini adalah Penelitian kuantitatif. Data akan dianalisis untuk memahami hubungan antar variabel, itulah sebabnya dipilih penelitian kuantitatif. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menjelaskan bagaimana variabel-variabel yang diteliti yaitu pengaruh literasi digital terhadap kinerja pegawai di Kecamatan Marioriwawo kabupaten soppeng saling berhubungan satu sama lain.

Tipe deskriptif kuantitatif menjadi tipe penelitian yang diambil dengan bertujuan untuk memahami peristiwa-peristiwa atau keanehan-keanehan yang ada dengan melibatkan informasi sebagai angka-angka untuk menggambarkan karakteristik seseorang atau kelompok. Peneliti menggunakan jenis penelitian ini karena ingin memahami, mengumpulkan, dan merangkum beberapa data untuk analisis selanjutnya.

## C. Populasi dan Sampel

### 1. Populasi

Menurut (Darwin et al., 2021), Populasi adalah keseluruhan wilayah suatu wilayah umum yang terdiri atas obyek-obyek atau subyek-subyek yang mempunyai jumlah, mutu, dan sifat tertentu, yang ditentukan oleh peneliti. Objek atau subjek tersebut digunakan untuk menyusun interpretasi dan data penelitian, yang berujung pada kegiatan penarikan kesimpulan. Berdasarkan hasil observasi awal, jumlah pegawai yang ada di Kantor Kecamatan Marioriwawo, Kabupaten Soppeng yaitu 32 orang. Oleh karena itu populasi dalam penelitian ini adalah pegawai yang bekerja di Kantor Kecamatan Marioriwawo yaitu sebanyak 32 orang.

### 2. Sampel

Sampel adalah sebagian kecil atau besar dari objek atau subjek suatu populasi penelitian (Darwin et al., 2021). Sampel diambil dari sebagian dari populasi yang dianggap mewakili jawaban dari seluruh populasi.

Menurut Arikunto dalam (Ma'rif dan Harnaeni, 2023) jika populasinya dibawah 100 orang maka teknik pengambilan sampel dapat dilakukan dengan cara mengambil seluruh dari total populasi. Tetapi jika populasi melebihi 100 individu maka dalam penentuan pengambilan sampel dapat diambil berkisar 10-15 % atau 20-25% dari populasi dapat diambil. Dalam konteks penelitian ini, penulis

memutuskan untuk mengambil seluruh populasi yaitu 32 responden karena jumlah populasi tidak lebih dari 100 orang. Pendekatan yang dimana seluruh populasi digunakan dalam pengambilan sampel dikenal sebagai teknik sensus atau sampel jenuh.

#### **D. Teknik Pengumpulan Data**

Dalam penelitian ini metode angket dan dokumentasi digunakan untuk mengumpulkan data.

##### **1. Kuisisioner /Angket**

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan cara membagikan kuisisioner kepada responden. Kuisisioner ini menanyakan sejumlah pertanyaan tentang pengaruh literasi digital terhadap kinerja pegawai di Kantor Marioriwawo Kabupaten Soppeng dan menawarkan berbagai kemungkinan jawaban. Ada tiga bagian dalam pengisian kuisisioner ini yaitu identitas responden, petunjuk pengisian, dan pernyataan mengenai pengaruh literasi digital terhadap kinerja pegawai.

Ada 5 alternatif jawaban yang diberikan kepada responden dalam mengisi kuisisioner ini dan diberi skor menggunakan skala likert, yaitu :

- |                                |                 |
|--------------------------------|-----------------|
| 1. Jawaban Sangat Setuju       | : diberi skor 5 |
| 2. Jawaban Setuju              | : diberi skor 4 |
| 3. Jawaban Ragu-Ragu           | : diberi skor 3 |
| 4. Jawaban Tidak Setuju        | : diberi skor 2 |
| 5. Jawaban Sangat Tidak Setuju | : diberi skor 1 |

Kuesioner yang disusun oleh peneliti ini akan diuji validitas dan reabilitasnya. Uji validitas dilakukan untuk menguji keakuratan dan kevalidannya kuesioner penelitian., sedangkan uji reabilitas dilakukan untuk menguji kehandalan/ konsistensi kuesioner penelitian.

#### 1. Dokumentasi

Teknik dokumentasi adalah salah satu metode pengumpulan data yang digunakan untuk memperoleh informasi dan data dari dokumen-dokumen yang terkait dengan penelitian. Dokumen tersebut dapat berupa dokumen tertulis, gambar, foto, video, dan rekaman audio.

### E. Teknik Analisis Data

#### 1. Teknik analisis statistik deskriptif

Teknik analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik analisis statistik deskriptif yaitu Pengelolaan data dengan mendeskripsikan data kuesioner yang telah dikumpulkan dari jawaban responden di Kantor Kecamatan Marioriwawo

Teknik analisis statistic deskriptif, data akan disajikan dalam bentuk tabel, median, modus, mean (sebagai ukuran tendensi sentral), dan perhitungan persentase (%). Dari data yang diperoleh dari kuesioner, nilai presentasekan dari setiap variable dapat dihitung menggunakan rumus perhitungan presentase sebagai berikut:

$$\% = \frac{n}{N} \times 100\%$$

Keterangan rumus:

n = Nilai atau skor yang diperoleh

N = nilai Skor ideal

% = Persentasi

## 2. Teknik Analisis Regresi Linier Berganda

Pada Kantor Kecamatan Marioriwawo Kabupaten Soppeng, teknik analisis regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel Literasi Digital (X) terhadap variabel Kinerja Pegawai (Y). Persamaan juga dirumuskan menggunakan metode ini, dan prediksi dibuat dengan cara yang sama. Penelitian ini menggunakan persamaan regresi langsung berikut:

$$Y = a + B_1X_1 + B_2X_2 + B_2X_3$$

Keterangan rumus:

Y = Variabel Kinerja Pegawai

a = Konstanta

b1 b2 = konstanta

X1, X2,X3 = Variabel Literasi Digital

Software SPSS versi 22 akan digunakan untuk analisis regresi pada penelitian ini. Hipotesis yang diajukan pada awalnya juga diuji dengan menggunakan hasil analisis regresi. Keputusan akan diambil berdasarkan dasar hasil analisis sebagai berikut.

- a. Apabila nilai nilai P (sig)  $\geq 0,05$ , maka hipotesis nol ( $H_0$ ) diterima sementara hipotesis alternatif ( $H_1, H_2, H_3$ , dan  $H_4$ ) ditolak

- b. Apabila nilai nilai P ( $\text{sig} \leq 0,05$ ), maka hipotesis nol ( $H_0$ ) ditolak dan hipotesis alternatif ( $H_1$ ,  $H_2$ ,  $H_3$ , dan  $H_4$ ) diterima

## F. Teknik Pengabsahan Data

Teknik pengabsahan data merupakan serangkaian metode yang digunakan untuk memastikan bahwa data yang dikumpulkan dalam sebuah penelitian akurat, reliabel, dan valid. Tujuan utama dari pengabsahan data adalah untuk meningkatkan kepercayaan terhadap temuan penelitian.

### 1. Uji Validitas

Tujuan uji validitas adalah untuk mengetahui seberapa valid suatu kuesioner. Apabila pertanyaan-pertanyaan suatu kuesioner secara akurat mencerminkan konsep yang diukur, maka pertanyaan tersebut dianggap valid. Oleh karena itu, pengujian validitas berfokus pada penentuan apakah pertanyaan-pertanyaan dalam kuesioner menggambarkan secara akurat aspek-aspek yang perlu diukur. Dengan melakukan korelasi bivariat antara skor indikator setiap pertanyaan dengan total konstruk, Pearson Correlation dapat digunakan sebagai metode pengukuran validitas. Jika hasil korelasi indikator pertanyaan signifikan pada tingkat tersebut, maka pertanyaan dianggap valid jika tingkat signifikansi yang diinginkan kurang dari 0,05. Suatu kesimpulan dapat dikatakan valid jika tingkat signifikansi masing-masing indikator pertanyaan kurang dari 0,05 (Ghozali, 2018).

### 2. Uji Reabilitas

Tujuan dari pengujian reliabilitas adalah untuk mengetahui apakah suatu perangkat cukup dapat dipercaya untuk digunakan dalam pengumpulan data. Kemampuan suatu instrumen untuk memberikan hasil yang konsisten dan dapat diandalkan ditunjukkan oleh fakta bahwa instrumen tersebut telah lulus uji reliabilitas dan dinilai baik. Selain itu, instrumen yang buruk umumnya akan mempengaruhi responden dalam memilih tanggapan tertentu. Instrumen yang dapat diandalkan dan solid akan menghasilkan informasi yang solid pula. “Reliabilitas menyangkut derajat konsistensi dan stabilitas data atau temuan,” menurut Sugiyono (Aripin et al., 2021). Metode Cronbach Alpha() yang dapat diakses melalui software SPSS digunakan untuk mengevaluasi instrumen penelitian ini. Jika nilai Cronbach Alpha melampaui 0,6 maka instrumen tersebut dianggap memiliki ketergantungan. Koefisien ini mempunyai rentang antara 0 sampai 1, dan semakin mendekati 1 maka alat ukur tersebut semakin konsisten dan dapat diandalkan.

### 3. Uji Parsial (uji T)

Uji parsial atau Uji-T secara mendasar menunjukkan sejauh mana variable bebas berpengaruh terhadap variable terikat (Ghozali, dalam Khaerunnisa, 2024 ). Uji parsial atau Uji-T dipakai untuk menguji hipotesis 1 dan 2 dengan metode yang mencakup:

- a. Hipotesis akan ditolak jika nilai signifikansinya  $\alpha < 0,05$ , menunjukkan bahwa variabel independen mempunyai pengaruh secara parsial terhadap variabel dependen. Sebaliknya hipotesis

akan diterima jika nilai signifikansinya  $\alpha > 0,05$ , menunjukkan bahwa variabel independen tidak berpengaruh terhadap variabel dependen.

- b. Nilai kritis dari tabel tersebut dapat dibandingkan dengan nilai t statistik yang dihitung. Membandingkan nilai statistik t yang dihitung dengan nilai kritis dari tabel. Apabila nilai t-hitung lebih tinggi daripada nilai t tabel, maka suatu variabel independen secara individual memiliki pengaruh pada variabel dependen. Adapun nilai T-tabel pada penelitian ini bisa ditentukan dengan rumus:

$$T\text{-tabel} = \frac{\alpha}{2} ; n - k - 1$$

$$T\text{-tabel} = \frac{0,05}{2} ; 32 - 3 - 1$$

$$T\text{-tabel} = 0,025 ; 28$$

Selanjutnya dengan melihat Distribusi Nilai T-tabel maka nilai T-tabel yang berada df 28; dan pr 0,025 yaitu 2.048

#### 4. Uji Simultan (uji F)

Uji simultan yang disebut juga dengan uji Anova digunakan untuk menguji signifikansi model regresi atau untuk menilai pengaruh seluruh variabel independen terhadap variabel dependen.

## **BAB IV**

### **HASIL PENELITIAN**

#### **A. Deskripsi Umum Lokasi Penelitian**

##### **1. Gambaran Singkat Kecamatan Marioriwawo**

Marioriwawo merupakan sebuah Kecamatan yang ada di Kabupaten Soppeng dan merupakan kecamatan yang paling luas di Kabupaten Soppeng. Kecamatan Marioriwawo berpusat di takalala dengan jarak akses dari Makassar ke pusat kecamatan sekitar 175 kilometer. Kecamatan marioriwawo berbatasan langsung dengan Kabupaten Bone di sebelah timur dan selatan, Kabupaten Barru di sebelah barat . Di sebelah utara Kecamatan Marioriwawo berbatasan dengan Kabupaten Barru.

Kecamatan Marioriwawo memiliki 11 desa dan 2 kelurahan. Desa yang terdapat di kecamatan Marioriwawo antara lain Desa Marioriaja, Gattareng, Gattareng toa Watu, Watu toa, Marioritenga, Goarie, Barae, Mariorilau, Congko, dan Soga. Untuk Kelurahan dikecamatan ini terdiri dari dua keluarahan yaitu Tettikenrarae dan Labessi.

##### **2. Visi dan Misi Kantor Kecamatan Marioriwawo**

Dalam sebuah organisasi atau lembaga pastinya memiliki tujuan atau Visi dan Misi. Adapun Visi dari kecamatan marioriwawo yaitu "Terwujudnya Kecamatan Marioriwawo Sebagai Lembaga

Penyelenggara Pelayanan Publik Yang Profesional, Terbuka Dan Berkeadilan”.

Agar arah dan tujuan dapat terealisasi, maka Misi Kecamatan Marioriwawo adalah sebagai berikut :

- a. Meningkatkan kinerja aparatur pemerintahan kecamatan, desa dan kelurahan.
- b. Meningkatkan upaya pemeliharaan keamanan dan ketertiban, kerukunan hidup beragama.
- c. Meningkatkan fungsi koordinasi dan fasilitasi dalam penyelenggaraan pembangunan dan pemberdayaan ekonomi masyarakat.

### 3. **Tugas Pokok dan Fungsi Kecamatan Marioriwawo**

Kecamatan merupakan sebagai perangkat daerah yang dipimpin oleh camat dan bertanggung jawab kepada Bupati melalui Sekretaris Daerah. Camat bertugas menyelenggarakan sebagian urusan pemerintahan yang dilimpahkan Bupati, serta mengoordinasikan penyelenggaraan pemerintahan umum, pelayanan publik, dan pemberdayaan masyarakat. Dalam melaksanakan tugasnya, camat menyelenggarakan fungsi sebagai berikut:

- a. Penyusunan rencana kerja perangkat daerah di tingkat kecamatan
- b. Penetapan pendekatan khusus dalam rangka penyelenggaraan urusan pemerintahan umum, tata usaha negara, penguatan perangkat daerah, dan penyelenggaraan sebagian urusan

kewenangan umum yang ditetapkan oleh Bupati.

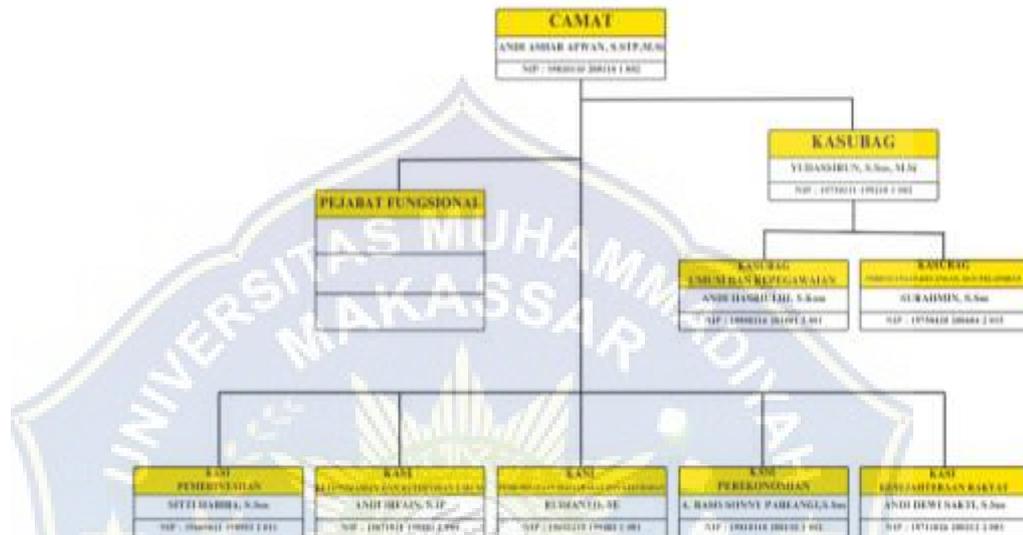
- c. Pelaksanaan kebijaksanaan umum pemerintahan dalam bentuk tindakan nyata
- d. Pengawasan dan pembinaan pelaksanaan kegiatan desa.
- e. Koordinasi pelaksanaan kegiatan pemerintahan oleh perangkat daerah tingkat kecamatan.
- f. Penyelenggaraan upaya pembinaan keamanan dan ketertiban masyarakat.
- g. Koordinasi pelaksanaan dan penerapan petunjuk teknis daerah dan petunjuk Bupati.
- h. Koordinasi pemberdayaan masyarakat di bidang ekonomi dan pembangunan.
- i. Koordinasi pemeliharaan sarana dan prasarana pelayanan public
- j. Koordinasi kegiatan pemberdayaan masyarakat
- k. Penyelenggaraan dan pembinaan pelayanan publik
- l. Penyelenggaraan sebagian kegiatan pemerintahan di bidang pelayanan publik yang dilimpahkan Bupati.
- m. Pelaksanaan tugas tambahan yang diberikan Bupati sesuai dengan kewenangan dan fungsinya..

#### 4. **Struktur Organisasi Kantor Kecamatan Marioriwawo**

Struktur organisasi merupakan aspek yang sangat penting guna menjalankan tugas dan tanggung jawab, oleh karena itu Kantor Kecamatan Marioriwawo, Kabupaten Soppeng telah di terapkan

struktur organisasi yang menjadi kerangka dalam menjalankan tugas. Struktur organisasi Kantor Kecamatan Marioriwawo dapat dilihat pada gambar di bawah ini:

**Gambar 4. 1. Struktur Organisasi Kantor Kecamatan Marioriwawo**



Adapun tugas dan fungsi Pegawai sesuai dengan jabatan yang pada kantor Kecamatan Marioriwawo sebagai berikut;

- a. Camat. Camat mempunyai tugas yaitu melaksanakan koordinasi penyelenggaraan pemerintahan umum, pelayanan publik dan pemberdayaan masyarakat serta melaksanakan sebagian urusan pemerintahan yang dilimpahkan oleh Bupati.
- b. Sekertariat mempunyai tugas melaksanakan urusan umum, urusan kepegawaian, urusan keuangan, urusan perencanaan dan evaluasi dan mengordinasikan pelaksanaan tugas satuan organisasi. Sekertariat dalam melaksanakan tugas mempunyai fungsi:
  - 1) Penyusunan rencana kerja sekretariat dan kecamatan.

- 2) Melaksanakan urusan umum
- 3) Melaksanakan urusan kepegawaian
- 4) Melaksanakan urusan keuangan
- 5) Melaksanakan urusan perencanaan dan evaluasi
- 6) Pengordinasian pelaksanaan tugas satuan organisasi  
lingkuh kecamatan
- 7) Evaluasi dan penyusunan laporan pelaksana kerja  
sekertariat dankecamatan.

c. Sub bagian umum kepegawaian mempunyai tugas menyiapkan bahan pelaksanaan urusan umum dan urusan kepegawaian. Sub umum dan kepegawaian mempunyai fungsi sebagai berikut;

- 1) Menyusun rencana kerja sub bagian umum kepegawaian
- 2) Merumuskan kebijakan teknis pelaksanaan urusan umum dan urusan kepegawaian
- 3) Pengelolaan perelengkapan, keamanan dan kebersihan
- 4) Pengelolaan dokumentasi dan informasi
- 5) Penyusunan perencanaan kebutuhan pengembangan dan pembinaan pegawai
- 6) Pelayanan administrasi pegawai dan pengelolaan tata usaha kepegawaian
- 7) Evaluasi dan penyusunan laporan pelaksana kerja sub bagian umum dan kepegawaian.

d. Sub bagian keuangan, perencanaan dan evaluasi mempunyai tugas menyiapkan bahan pelaksanaan urusan perencanaan dan evaluasi. Sub bagian keuangan, perencanaan dan evaluasi mempunyai fungsi:

- 1) Penyusunan rencana kerja sub bagian keuangan, perencanaan dan evaluasi.
- 2) Perumusan kebijakan teknis pelaksanaan urusan keuangan, urusan perencanaan dan evaluasi.
- 3) Pengoordinasian penyusunan rencana sekretariat dan rencana kerja kecamatan.
- 4) Pelaksanaan pembendaharaan, pembukaan, dan pelaporan keuangan.
- 5) Pengoordinasian evaluasi dan pelaporan pelaksanaan kerja sekretariat dan pelaksanaan kerja kecamatan
- 6) Evaluasi dan penyusunan laporan kerja subbagian keuangan, perencanaan dan evaluasi.

e. Kasi pemerintahan mempunyai tugas pokok merumuskan dan melaksanakan kebijakan teknis di bidang pemerintahan. Seksi pemerintahan mempunyai fungsi sebagai berikut;

- 1) Penyusunan bahan perumusan kebijakan teknis bidang pemerintahan.
- 2) Penyusunan program dan kegiatan seksi pemerintahan.

- 3) Penyiapan bahan pembinaan kordinasi dan fasilitas pelaksana kegiatan bidang pemerintahan .
  - 4) Penyelenggaraan kegiatan bidang pemerintahan.
- f. Kasi ketentraman dan ketertiban umum mempunyai tugas mengoordinasikan upaya penyekenggaraan ketentraman dan ketertiban umum, mengoordinasikan penerapan dan penegakan peraturan daerah dan peraturan bupati dan melaksanakan sebagian urusan pemerintahan lingkup ketentraman dan ketertiban yang dilimpahkan oleh Bupati. Seksi ketenrraman mempunyai fungsi sebagai berikut;
- 1) Penyusunan rencana kerja seksi ketentraman dan ketertiban.
  - 2) Perumusan kebijakan teknis pengordinasian upaya penyelenggaraan ketenraman dan ketertiban umum serta pengoordinasian penerapan dan penegakan peraturan daerah dan peraturan Bupati.
  - 3) Pengordinasian upaya penyelenggaraan ketentraman dan ketertiban umum.
  - 4) Pengoordinasian penerapan dan penegakan peraturan daerah dan peraturan Bupati.
  - 5) Pelaksanaan sebagian urusan pemerintahan lingkup ketentraman dan ketertiban yang dilimpahkan Bupati.

- 6) Evaluasi dan penyusunan laporan pelaksanaan kerja seksi ketentraman dan ketertiban.
- g. Kasi perekonomian mempunyai tugas mengoordinasikan lingkup kegiatan perekonomian dan pembangunan, mengoordinasikan pemeliharaan prasarana dan sarana pelayanan umum dan melaksanakan sebagian urusan pemerintahan lingkup perekonomian dan pembangunan yang dilimpahkan Bupati. Seksi perekonomian dan pembangunan mempunyai fungsi:
- 1) Penyusunan rencana kerja Seksi perekonomian dan pembangunan.
  - 2) Perumusan kebijakan teknis pengoordinasian pemberdayaan masyarakat lingkup perekonomian dan pembangunan serta pengoordinasian pemeliharaan prasarana dan sarana pelayanan umum.
  - 3) Pengoordinasian pemeliharaan prasarana dan sarana pelayanan umum.
  - 4) Pelaksanaan sebagian urusan pemerintahan lingkup perekonomian dan pembangunan yang dilimpahkan Bupati.
  - 5) Evaluasi dan penyusunan laporan pelaksanaan kerja kasi perekonomian
- h. Kasi kesejahteraan rakyat mempunyai tugas melaksanakan pengoordinasian kegiatan pemberdayaan masyarakat lingkup

kesejahteraan masyarakat dan melaksanakan sebagian urusan pemerintahan lingkup kesejahteraan masyarakat yang dilimpahkan oleh Bupati. Seksi kesejahteraan mempunyai fungsi sebagai berikut:

- 1) Penyusunan rencana kerja Seksi kesejahteraan masyarakat.
  - 2) Perumusan kebijakan teknis pemberdayaan masyarakat lingkup kesejahteraan masyarakat
  - 3) Pengoordinasian kegiatan pemberdayaan masyarakat lingkup kesejahteraan masyarakat.
  - 4) Pelaksanaan sebagian urusan pemerintahan lingkup kesejahteraan masyarakat yang dilimpahkan oleh Bupati.
  - 5) Evaluasi dan penyusunan laporan pelaksanaan kerja seksi kesejahteraan masyarakat.
- i. Kasi Melaksanakan sebagian tugas Camat dalam perumusan kebijakan teknis, pengoordinasian, pembinaan, pengawasan, pengendalian, pengelolaan, fasilitasi, evaluasi, dan pelaporan kegiatan di bidang pemberdayaan masyarakat, perekonomian, pembangunan desa/kelurahan, sosial, peningkatan sarana prasarana fasilitas umum serta lingkungan hidup.
- j. Kelompok jabatan fungsional mempunyai tugas pokok melaksanakan sebagian tugas kecamatan sesuai dengan keahlian.

## B. Hasil Penelitian

### a. Analisis Karakteristik Responden

Responden dalam penelitian ini adalah pegawai yang bekerja di Kantor Kecamatan Marioriwawo, Kabupaten Soppeng. Jumlah Responden yang digunakan dalam penelitian ini berjumlah 32 orang. Berdasarkan kuesioner yang disebar dan diisi oleh responden, maka peneliti akan membedakan karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin, usia, latar belakang pendidikan terakhir dan lamam bekerja. Adapun karakteristik responden sebagai berikut :

#### a. Jenis Kelamin

Identitas dari responden yang di pandang patut untuk di sajikan adalah jenis kelamin. Adapun jumlah Responden Berdasarkan jenis kelamin dapat di lihat pada di bawah ini:

**Tabel 4. 1. Jenis Kelamin**

No	Jenis Kelamin	Frekuensi	Presentase
1	Laki-laki	13	41%
2	Perempuan	19	59%
<b>Total</b>		32	100%

Sumber : Diolah Peneliti (2024)

Berdasarkan tabel diatas, dapat dilihat bahwasanya jumlah responden pria sebanyak 13 orang, dengan presentase sekitar 41%, sedangkan jumlah responden wanita sebanyak 19 orang, dengan presentase sekitar 59%.

#### b. Usia

usia merupakan faktor yang penting untuk diketahui. Kebutuhan manusia berubah seiring bertambahnya usia, yang

pada gilirannya mempengaruhi inovasi produk atau layanan.

Tabel data kelompok umur responden adalah sebagai berikut:

**Tabel 4. 2. Usia**

No	Rentan Usia	Frekuensi	Presentase
1	20-29	3	9%
2	30-39	5	16%
3	40-49	13	41%
4	50-59	11	34%
<b>Total</b>		32	100%

Sumber : Diolah Peneliti (2024)

Berdasarkan tabel di atas, terdapat 3 responden yang berusia antara 20-29 tahun dengan persentase 9%, 5 responden berusia antara 30-39 tahun dengan persentase 16%, 13 responden berusia antara 40-49 tahun dengan persentase 41%, dan 11 responden berusia antara 50-59 tahun dengan persentase 34%.

c. Latar Belakang Pendidikan Terakhir

Dalam penelitian ini, tingkat pendidikan responden dibagi menjadi empat jenjang yaitu SMA/SMA, Diploma III (D-III), Sarjana (S1), dan Pascasarjana (S2). Pengetahuan dan daya pikir pegawai ditentukan oleh tingkat pendidikan. Tabel berikut memberikan informasi mengenai tingkat pendidikan responden:

**Tabel 4. 3. Latar Belakang Pendidikan Terakhir**

No	Tingkat Pendidikan	Frekuensi	Presentase
1	SMA	2	6%
2	D3	1	3%
3	S1	27	84%
4	S2	2	6%
<b>Total</b>		32	100%

Sumber : Diolah Peneliti (2024)

Berdasarkan tabel diatas, dapat dilihat Pegawai yang memiliki Tingkat Pendidikan terakhir paling banyak ada ditingkat sarjana (S1).Hal ini menunjukkan bahwa latar belakang pendidikan pegawai dapat menunjang hasil Kinerja Pegawai di Kantor Kecamatan Marioriwawo Kabupaten Soppeng

d. Lama Bekerja

Karakteristik ini menjelaskan berapa lama Pegawai yang bekerja di Kantor Kecamatan Marioriwawo, Kabupaten Soppeng. dari 32 responden yang dijadikan sampel penelitian. Table berikut menunjukan sudah berapa lama pegawai bekerja:

**Tabel 4. 4. Lama Bekerja**

No	Lama Bekerja	Frekuensi	Presentase
1	1-10	9	28%
2	11-20	15	47%
3	21-30	4	13%
4	31-40	4	13%
<b>Total</b>		32	100%

Sumber : Diolah Peneliti (2024)

Berdasarkan tabel diatas, dapat dilihat bahwasanya kebanyakan pegawai sudah bekerja lebih dari 10 tahun hal ini menunjukan bahwa Pegawai di Kantor Kecamatan Marioriwawo sudah memiliki jam terbang yang cukup berpengalaman.

**b. Hasil Uji Instrumen**

a. Hasil Uji Validitas

Tujuan uji validitas adalah untuk mengetahui layak atau tidaknya jawaban yang diberikan responden dan siap untuk

diproses lebih lanjut. Nilai  $r$  tabel dapat dihitung dengan menggunakan rumus  $df = n-2$ , yang dimana  $N$  merupakan jumlah responden sehingga nilai dari  $df = 32-2$  jadi  $df = 30$  dengan signifikan 5% maka  $r$  tabel = 0,349. Setiap butir pernyataan dapat dikatakan valid apabila nilai  $r$  hitung  $>$   $r$  tabel. Adapun hasil dari uji validitas yaitu sebagai berikut:

**Tabel 4. 5. Hasil Uji Validitas Variabel Wawasan Digital**

No	Indikator	r hitung	r tabel	Signifikan	Keterangan
1	X.1.1	0, 526	0.349	0,000	Valid
2	X.1.2.	0, 670	0.349	0,000	Valid
3	X.1.3.	0, 678	0.349	0,000	Valid
4	X.1.4	0, 658	0.349	0 ,000	Valid
5	X.1.5	0, 615	0,349	0,000	Valid
6	X.1.6	0, 539	0,349	0,000	Valid

Sumber : Hasil Olah Data IBM SPSS Statistics 29.0.2.0 (2024)

Pada tabel 4.5, item pertanyaan variabel Wawasan Digital (X1) ada 6 item pernyataan menggambarkan *coefisien pearson correlation* pada tiap item pernyataan  $>$ 0,349. artinya valid.

**Tabel 4. 6. Hasil Uji Validitas Variabel Keterampilan Digital**

No	Indikator	r hitung	r tabel	Signifikan	Keterangan
1	X.2.1	0, 476	0.349	0,000	Valid
2	X.2.2.	0, 629	0.349	0,000	Valid
3	X.2.3.	0, 675	0.349	0,000	Valid
4	X.2.4	0, 721	0.349	0,000	Valid
5	X.2.5	0, 974	0,349	0,000	Valid

Sumber : Hasil Olah Data IBM SPSS Statistics 29.0.2.0 (2024)

Pada tabel 4.6, item pertanyaan variabel Keterampilan Digital (X2) ada 5 item pernyataan menggambarkan *coefisien pearson correlation* pada tiap item pernyataan  $>0,349$  artinya valid.

**Tabel 4. 7. Hasil Uji Validitas Variabel Perilaku Digital**

No	Indikator	r hitung	r tabel	Signifikan	Keterangan
1	X.3.1	0, 647	0.349	0,000	Valid
2	X.3.2.	0, 893	0.349	0,000	Valid
3	X.3.3.	0, 714	0.349	0,000	Valid
4	X.3.4	0, 873	0.349	0,000	Valid

Sumber : Hasil Olah Data IBM SPSS Statistics 29.0.2.0 (2024)

Pada tabel 4.7, item pertanyaan variabel Perilaku Digital (X3) ada 4 item pernyataan menggambarkan *coefisien pearson correlation* pada tiap item pernyataan  $>0,349$  artinya valid.

**Tabel 4. 8. Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Pegawai**

No	Indikator	r hitung	r tabel	Signifikan	Keterangan
1	Y.1	0, 741	0.349	0,000	Valid
2	Y.2	0, 551	0.349	0,000	Valid
3	Y.3.	0, 652	0.349	0,000	Valid
4	Y.4	0, 760	0.349	0,000	Valid
5	Y.5	0,468	0.349	0,000	Valid
6	Y.6	0,433	0.349	0,000	Valid
7	Y.7	0,732	0.349	0,000	Valid
8	Y.8	0,738	0.349	0,000	Valid
9	Y.9	0,551	0.349	0,000	Valid
10	Y.10	0,774	0.349	0,000	Valid
11	Y.11	0,715	0.349	0,000	Valid

Sumber : Hasil Olah Data IBM SPSS Statistics 29.0.2.0 (2024)

Pada tabel 4.8, item pertanyaan variabel Kinerja Pegawai (Y) ada 11 item pernyataan menggambarkan *coefisien pearson correlation* pada tiap item pernyataan  $>0,349$  artinya valid.

b. Hasil Uji Rehabilitas

Uji reliabilitas dilakukan untuk melihat apakah data berjalan konsisten atau reliabel untuk dilanjutkan ke perhitungan selanjutnya. Suatu instrumen dinyatakan reliabel apabila nilai Cronbach Alpha  $> 0,60$ . Adapun hasil uji reliabilitas dapat dilihat dari tabel di bawah:

**Tabel 4. 9. Uji Reliabilitas Variabel Penelitian**

No	Variabel	Cronbach Alpha	Keterangan
1	Wawasan Digital	0,672	Reliable
2	Keterampilan Digital	0,746	Reliable
3	Perilaku Digital	0,781	Reliable
4	Kinerja Pegawai	0,865	Reliable

Sumber : Hasil Olah Data IBM SPSS Statistics 29.0.2.0 (2024)

Berdasarkan tabel pengujian reliabilitas variabel diatas, dapat kita simpulkan bahwa semua variabel yang digunakan dalam penelitian ini *reliable* karena memiliki nilai koefisien *Cronbach Alpha*  $> 0,6$ . Maka dari itu, semua variabel dalam penelitian ini layak digunakan dan diteliti.

c. Hasil Uji Analisis Deskriptif

Uji analisis deskriptif dalam penelitian ini bertujuan untuk memberikan penjelasan dan interpretasi terhadap hasil penelitian yang diperoleh, yang melibatkan penjabaran dari masing-masing variabel. Instrumen penelitian yang digunakan adalah kuesioner yang disebarkan kepada 32 responden. Kuesioner tersebut terdiri dari 26 item pertanyaan, dengan rincian 6 butir pertanyaan untuk

variabel Wawasan Digital, 5 butir pertanyaan untuk variabel Keterampilan Digital, 4 butir pertanyaan untuk variabel Perilaku Digital, dan 11 butir pertanyaan untuk variabel Kinerja Pegawai.

Adapun hasil analisis deskriptif dari variabel dependen dan variabel independen dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel di bawah ini

**Tabel 4. 10. Hasil Analisis Deskriptif**

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Wawasan Digital	32	23	30	26,06	1,883
Keterampilan Digital	32	17	24	21,41	1,478
Perilaku Digital	32	15,08	20,15	17,00	1,37061
Kinerja Pegawai	32	38	55	48.72	3,837
Valid N (Listwise)	32				

*Sumber* : Hasil Olah Data IBM SPSS Statistics 29.0.2.0 (2024)

Berdasarkan Hasil Analisis Deskriptif di atas, dapat kita gambarkan distribusi data yang didapat oleh peneliti adalah:

- 1) Variabel Wawasan Digital (X1) dalam penelitian ini menunjukkan nilai rata-rata yaitu 26,06 dan nilai standar deviasi yaitu 1,883, dari hasil tersebut memberikan penjelasan nilai mean > dari nilai standar deviasi sehingga dapat disimpulkan bahwa tingkat variabel wawasan digital dalam penelitian ini baik digunakan sebagai representasi data.
- 2) Variabel Keterampilan Digital (X2), dalam penelitian ini menunjukkan nilai rata-rata yaitu 21,41 dan nilai standar deviasi

yaitu 1,478, dari hasil tersebut memberikan penjelasan nilai mean > dari nilai standar deviasi sehingga dapat disimpulkan bahwa tingkat variabel keterampilan digital dalam penelitian ini baik digunakan sebagai representasi data.

3) Variabel Perilaku Digital (X3), dalam penelitian ini menunjukan nilai rata-rata yaitu 17,00 dan nilai standar deviasi yaitu 1,37061, dari hasil tersebut memberikan penjelasan nilai mean > dari nilai standar deviasi sehingga dapat disimpulkan bahwa tingkat variabel perilaku digital dalam penelitian ini baik digunakan sebagai representasi data.

4) Variabel Kinerja Pegawai (Y), dalam penelitian ini menunjukan nilai rata-rata yaitu 48,72 dan nilai standar deviasi yaitu 3,837, dari hasil tersebut memberikan penjelasan nilai mean > dari nilai standar deviasi sehingga dapat disimpulkan bahwa tingkat variabel kinerja pegawai dalam penelitian ini baik digunakan sebagai representasi data.

d. Hasil Uji Analisis Berganda

Uji analisis regresi linear berganda berfungsi untuk mengetahui pengaruh variabel Wawasan Digital (X1), Keterampilan Digital (X2), Perilaku Digital (X3) terhadap Kinerja Pegawai (Y) pada Pegawai di Kantor Kecamatan Marioriwawo, Kabupaten Soppeng. Berikut hasil pengujian ini melalui perhitungan menggunakan SPSS:

**Tabel 4. 11. Hasil Uji Analisis Regresi Linear berganda**

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	13,768	8,324		1,654	,109
	Wawasan digital (X1)	,897	,331	,440	2,708	,011
	Keterampilan Digital (X2)	1,216	,400	,468	3,043	,005
	Perilaku Digital (X3)	-,850	,379	-,304	-2,246	,033
a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai (Y)						

Sumber : Hasil Olah Data IBM SPSS Statistics 29.0.2.0 (2024)

Berdasarkan tabel 4.11 diatas, menggambarkan nilai a (konstan) 13,768, koefisien variabel Wawasan Digital (X1) yaitu 0,897, Variabel Keterampilan Digital (X2) yaitu 1,216 dan variabel Perilaku Digital (X3) yaitu -0,850, maka dapat dirumuskan sebagai berikut :

$$Y = a + B1X1 + B2X2 + B2X3$$

$$Y = 13,768 + 0,897 + 1,216 - 0,850$$

Berdasarkan perolehan diatas, maka dapat dijabarkan sebagai berikut :

- 1) Nilai konstanta ( $a$ ) memiliki nilai positif sebesar 13,768. Tanda positif artinya menunjukkan pengaruh yang searah antara variabel independen dan variabel dependen. Hal ini menunjukkan bahwa jika semua variabel independen yang meliputi Wawasan Digital ( $X_1$ ), Keterampilan Digital ( $X_2$ ), Perilaku Digital ( $X_3$ ) bernilai 0 persen atau tidak mengalami perubahan, maka nilai agresivitas pajak adalah 13,768
- 2) Nilai koefisien regresi untuk variabel Wawasan Digital ( $X_1$ ) memiliki nilai positif sebesar 0,897. Hal ini menunjukkan jika Wawasan Digital mengalami peningkatan 1%, maka Kinerja Pegawai akan naik sebesar 0,897 dengan asumsi variabel independen lainnya dianggap konstan. Tanda positif artinya menunjukkan pengaruh yang searah antara variabel independen dan variabel dependen.
- 3) Nilai koefisien regresi untuk variabel Keterampilan Digital ( $X_2$ ) memiliki nilai positif sebesar 1,216. Hal ini menunjukkan jika Keterampilan Digital mengalami peningkatan 1%, maka Kinerja Pegawai akan naik sebesar 1,216 dengan asumsi variabel independen lainnya dianggap konstan. Tanda positif artinya menunjukkan

pengaruh yang searah antara variabel independen dan variabel dependen.

- 4) Nilai koefisien regresi untuk variabel Perilaku Digital (X3) yaitu sebesar -0,850. Nilai tersebut menunjukkan pengaruh negatif (berlawanan arah) antara variabel Perilaku Digital dengan Kinerja Pegawai. Hal ini artinya jika Perilaku Digital mengalami peningkatan 1%, maka sebaliknya variabel akan mengalami penurunan sebesar 0,850. Dengan asumsi bahwa variabel lainnya dianggap konstan.

e. Hasil Uji Determinasi ( $R^2$ )

Koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui besarnya pengaruh variabel literasi digital terhadap kinerja pegawai, Dimana diketahui koefisien determinasi ( $R^2$ ) sebagai berikut:

**Tabel 4. 12. Hasil Uji Determinasi ( $R^2$ )**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error Of The Estimate
1	0,755 <sup>a</sup>	0,570	0,524	2,647

Sumber : Hasil Olah Data IBM SPSS Statistics 29.0.2.0 (2024)

Berdasarkan hasil analisis uji determinasi ( $R^2$ ) diatas, menunjukkan bahwa bahwa nilai R adalah 0,755 dan dijelaskan besarnya pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat yang disebut koefisien determinasi (R Square) sebesar 0,570 yang

artinya bahwa pengaruh literasi digital (X1,X2,X3) terhadap kinerja pegawai (Y) sebesar 57%

f. Uji F Dan Uji T

1) Hasil Uji F Hitung (Simulitan)

Pengujian hipotesis secara simultan bertujuan untuk mengukur besarnya pengaruh variabel independen secara bersama-sama terhadap variabel dependen. Hasil uji F hitung menunjukkan variabel independen secara bersama-sama berpengaruh terhadap variabel dependen. Hasil uji F hitung dapat dilihat dari table Anova, nilai F hitung dapat dilihat dari p-value pada table. Adapun hasil uji simultan dapat dilihat pada tabel di bawah ini :

**Tabel 4. 13. Hasil Uji F Hitung (Simulitan)**

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	260.349	3	86.783	12.390	<,001 <sub>b</sub>
Residual	196.120	28	7.004		
Total	456.469	31			

Keterangan :a. Dependent Variable: Y

b. Predictors: (Constant), X1, X2,X3

*Sumber:* Hasil Olah Data IBM SPSS Statistics 29.0.2.0 (2024)

Berdasarkan table 4.12 , menunjukkan nilai F sebesar 12.390 dengan signifikansi sebesar <0,001b. Hal tersebut menandakan bahwa nilai signifikasi Wawasan Digital (X1), Keterampilan Digital (X2) dan Perilaku digital (X3) terhadap Kinerja Pegawai (Y) adalah sebesar <0,001b< 0,05 dan f-

hitung  $12.390 >$  nilai  $f$ -tabel  $2,947$ . Sehingga dapat ditarik kesimpulan bahwa Wawasan Digital (X1), Keterampilan Digital (X2) dan Perilaku digital (X3) ketika di uji secara bersama sama mempunyai pengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y).

## 2) Hasil Uji Parsial (Uji T)

Uji statistik  $t$  pada dasarnya mengindikasikan sejauh mana pengaruh satu variabel penjelas/independen secara individual dapat menjelaskan variasi pada variabel dependen. Kaidah pengambilan keputusan dalam uji parsial ini adalah apabila nilai  $t$ -hitung  $>$   $t$ -tabel atau nilai signifikansi lebih kecil dari taraf signifikansi  $(0,05)$ , maka dapat dikatakan bahwa  $H_1$  diterima dan  $H_0$  ditolak. Hasil uji parsial dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

**Tabel 4. 14. Hasil Uji Parsial (Uji T)**

No	Hipotesis	T	Sig
1	X1 Terhadap Y	2.708	0,011
2	X2 Terhadap Y	3.043	0,005
3	X3 Terhadap Y	-2.246	0,033

Sumber: Hasil Olah Data IBM SPSS Statistics 29.0.2.0 (2024)

Berdasarkan table 4.13, bahwasanya:

- a) Pengaruh Wawasan Digital (X1) terhadap Kinerja Pegawai (Y) dapat dilihat dari hasil olah data yang menunjukkan bahwa nilai signifikan. yaitu  $0,011$  dan nilai  $t$ -hitung yaitu  $2.708$ . Dari kedua nilai tersebut maka

Wawasan Digital (X1) memiliki pengaruh terhadap Kinerja Pegawai (Y). Maka hipotesis  $H_1$  diterima.

b) Pengaruh Keterampilan Digital (X2) terhadap Kinerja Pegawai (Y) : Adapun nilai yang didapatkan dari output SPSS adalah sig. yaitu 0,005 dan nilai t-hitung yaitu 3.043. Dari kedua nilai tersebut maka Keterampilan Digital (X2) berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai (Y). Maka  $H_2$  diterima.

c) Pengaruh Perilaku Digital (X3) terhadap Kinerja Pegawai (Y) : Adapun nilai yang didapatkan dari output SPSS adalah sig. yaitu 0,033 dan nilai t-hitung yaitu -2.246. Dari kedua nilai tersebut maka Perilaku Digital (X3) berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai (Y). Maka  $H_3$  diterima.

### **C. Pembahasan Hasil Penelitian**

Berdasarkan data dan hasil penelitian dapat diketahui Literasi Digital diukur melalui tiga variabel, yaitu Wawasan Digital, Keterampilan Digital, dan Perilaku Digital. Berdasarkan data dan hasil penelitian literasi digital.

1. Pengaruh Literasi Digital Terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Kecamatan Marioriwawo Kabupaten Soppeng.

a. Pengaruh Wawasan Digital terhadap Kinerja Pegawai

Wawasan Digital berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai di Kantor Kecamatan Marioriwawo. Hasil regresi

menunjukkan bahwa koefisien variabel wawasan digital (X1) sebesar 0,897. Hasil uji t menunjukkan bahwa Wawasan Digital (X1) berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Pegawai dengan t-hitung sebesar 2.708 dan nilai signifikansi 0.011 ( $p < 0.05$ ). Ini berarti setiap peningkatan satu unit dalam Wawasan Digital akan meningkatkan Kinerja Pegawai sebesar 0,897 unit, dengan asumsi variabel lainnya konstan.

Wawasan Digital mencakup pengetahuan dan pemahaman pegawai mengenai teknologi digital, termasuk implikasi dan konsekuensinya terhadap tugas dan fungsinya (Law et al dalam Rumata & Nugraha, 2020) . Pegawai yang memiliki wawasan digital yang baik cenderung lebih efisien dan efektif dalam menjalankan tugas-tugas mereka, sehingga meningkatkan kinerja mereka.

b. Pengaruh Keterampilan Digital terhadap Kinerja Pegawai

Keterampilan digital berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai di Kantor Kecamatan Marioriwawo. Hasil regresi menunjukkan Koefisien variabel Keterampilan Digital (X2) sebesar 1,216. Hasil uji t menunjukkan bahwa keterampilan digital (X2) berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Pegawai dengan t-hitung sebesar 3,043 dan nilai signifikansi 0.005 ( $p < 0.05$ ) . Hal ini menunjukkan bahwa setiap peningkatan satu unit dalam

Keterampilan Digital akan meningkatkan kinerja pegawai sebesar 1,216 unit, dengan asumsi variabel lainnya konstan.

Keterampilan Digital mencakup kemampuan dalam memanfaatkan teknologi digital sebagai penunjang aktivitas kerja (Law et al dalam Rumata & Nugraha, 2020). Keterampilan Digital pegawai merujuk pada kemampuan dan pengetahuan yang diperlukan oleh para pegawai untuk dapat menggunakan teknologi digital secara efektif dalam lingkungan kerja. kemampuan untuk menggunakan alat dan aplikasi digital, serta kemampuan untuk mengatasi masalah teknis. Pegawai yang terampil dalam menggunakan teknologi digital dapat menyelesaikan tugas dengan lebih cepat dan tepat, yang berkontribusi pada peningkatan kinerja mereka.

c. Pengaruh Perilaku Digital terhadap Kinerja Pegawai

Perilaku Digital berpengaruh negative signifikan terhadap kinerja pegawai di Kantor Kecamatan Marioriwawo. Koefisien variabel Perilaku Digital (X3) adalah -0,850. Hasil uji t menunjukkan bahwa Perilaku Digital (X3) berpengaruh negatif signifikan terhadap Kinerja Pegawai dengan t-hitung sebesar -2.246 dan nilai signifikansi 0.033 ( $p < 0.05$ ). Ini menunjukkan bahwa setiap peningkatan satu unit dalam Perilaku Digital akan menurunkan Kinerja Pegawai sebesar 0,850 unit, dengan asumsi variabel lainnya konstan.

Perilaku digital mengacu pada kesadaran dalam memanfaatkan teknologi digital secara bertanggung jawab dan bijaksana (Law et al dalam Rumata & Nugraha, 2020). Perilaku Digital yang tidak tepat, seperti penggunaan media sosial secara berlebihan selama jam kerja, dapat mengganggu konsentrasi dan produktivitas, sehingga berdampak negatif terhadap Kinerja Pegawai.

d. Pengaruh Literasi Digital (Wawasan Digital , Keterampilan Digital Dan Perilaku Digital) terhadap Kinerja Pegawai

Dari hasil penelitian dan pengolahan data, literasi digital memiliki pengaruh terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Kecamatan Marioriwawo Kabupaten Soppeng. Hal tersebut dibuktikan bahwa nilai signifikansi Wawasan Digital (X1), Keterampilan Digital (X2) dan Perilaku digital (X3) terhadap Kinerja Pegawai (Y) adalah sebesar  $<0,001 < 0,05$  dan  $f\text{-hitung } 12,390 > \text{nilai } f\text{-tabel } 2,636$ . disimpulkan bahwa Wawasan Digital, Keterampilan Digital, dan Perilaku Digital secara simultan memiliki pengaruh yang sangat signifikan terhadap kinerja pegawai di Kantor Kecamatan Marioriwawo Kabupaten Soppeng.

Berdasarkan hasil analisis uji determinasi ( $R^2$ ) menunjukkan bahwa bahwa nilai R adalah 0,755 dan dijelaskan besarnya pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat yang disebut

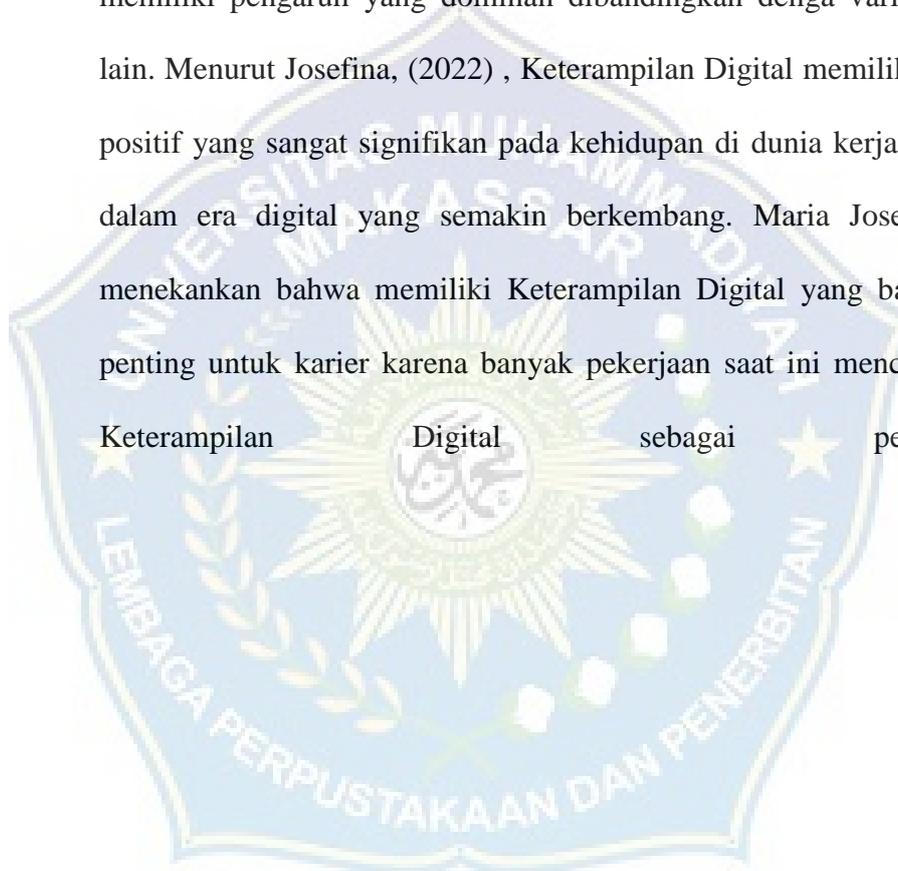
koefisien determinasi (R Square) sebesar 0,570. Ini menunjukkan bahwa pengaruh literasi digital (X1,X2,X3) terhadap kinerja pegawai (Y) sebesar 57%. Oleh karena itu semakin tinggi tingkat literasi digital pegawai maka semakin baik pula Kinerja Pegawai di Kantor Kecamatan Marioriwawo Kabupaten Soppeng. Hal ini sejalan dengan hasil penelitian (Lestari, 2023) menyatakan bahwa semakin baik kemampuan pegawai dalam menggunakan teknologi Literasi Digital) pegawai, maka semakin baik kinerja pegawai yang akan dihasilkan.

2. Indikator Literasi Digital yang paling berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai di Kecamatan Marioriwawo Kabupaten Soppeng

Untuk mengetahui indikator Literasi Digital yang paling berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai dapat dilihat dari hasil uji parsial (Uji T) dan hasil analisis regresi berganda. Nilai X yang memiliki koefisien regresi dan nilai T-hitung yang paling besar dianggap sebagai variabel yang paling dominan berpengaruh terhadap Y.

Berdasarkan hasil uji parsial, nilai t-hitung X1 sebesar 2,708 dan nilai sinifikansi sebesar 0,011. Nilai t-hitung X2 sebesar 3.043 dan nilai sinifikansi sebesar 0,005. Nilai t-hitung X3 sebesar -2,246 dan nilai sinifikansi sebesar 0,033. Sedangkan hasil analisis regresi berganda menunjukkan bahwa  $Y = 13,768 + 0,897 X_1 + 1,216 X_2 - 0,850 X_3$ .

Berdasarkan hasil hasil uji parsial(uji T) dan hasil analisis regresi berganda, nilai variabel X yang memiliki nilai koefisien regresi dan nilai T-hitung paling besar yaitu nilai variable X2 dengan nilai koefisien regresi sebesar 1,216 dan nilai T-hitung sebesar 3.043 hal ini menunjukkan bahwasanya variable X2 yaitu keterampilan digital memiliki pengaruh yang dominan dibandingkan dengan variable yang lain. Menurut Josefina, (2022) , Keterampilan Digital memiliki dampak positif yang sangat signifikan pada kehidupan di dunia kerja, terutama dalam era digital yang semakin berkembang. Maria Josefina juga menekankan bahwa memiliki Keterampilan Digital yang baik sangat penting untuk karier karena banyak pekerjaan saat ini mencantumkan Keterampilan Digital sebagai persyaratan.



## BAB V

### PENUTUP

#### B. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh penulis di Kantor Kecamatan Marioriwawo, Kabupaten Soppeng dengan judul “Pengaruh Literasi Digital Terhadap Kinerja Pegawai Di Kecamatan Marioriwawo”, dengan mengacu pada pertanyaan , hasil dan pembahasan penelitian yang telah disampaikan, dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Wawasan digital (X1) dan Keterampilan Digital (X2) memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Pegawai yang memiliki Wawasan Dan Keterampilan Digital yang baik tentang teknologi dan informasi digital menunjukkan peningkatan dalam efisiensi dan produktivitas kerja. Sedangkan Perilaku Digital (X3) Perilaku digital memiliki pengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Perilaku yang tidak sesuai, seperti penggunaan media sosial yang berlebihan selama jam kerja, dapat mengganggu konsentrasi dan menurunkan produktivitas. Oleh karena itu, penting bagi organisasi untuk mengelola perilaku digital pegawai agar tetap produktif.
2. Literasi digital secara keseluruhan (X1,X2, dan X3) secara bersamaan berpengaruh terhadap kinerja pegawai (Y) di Kantor Kecamatan

Marioriwawo Kabupaten Soppeng dan besarnya pengaruh literasi digital Terhadap kinerja pegawai adalah sebesar 57%

3. Untuk variable X yang berpengaruh paling dominan yaitu variable keterampilan digital (X2) dilihat dari hasil analisis regresi berganda dan uji parsial yang dimana nilai koefisien regresi sebesar 1,216 dan nilai T-hitung sebesar 3.043. hal ini menunjukkan bahwasanya di lingkup pegawai keterampilan digital sangat berpengaruh terhadap kinerja pegawai dalam menunjang pekerjaannya.

### C. Saran

Adapun saran yang dapat penulis sampaikan berkaitan kesimpulan dalam penelitian ini antara lain :

1. Bagi pegawai Agar kinerja dapat ditingkatkan, pegawai aktif mengikuti program pelatihan berkala yang fokus pada peningkatan Wawasan Dan Keterampilan Digital Pegawai. Pelatihan ini dapat mencakup penggunaan perangkat lunak terbaru, keamanan siber, dan pemanfaatan teknologi untuk meningkatkan produktivitas kerja. Pelatihan yang komprehensif dan berkelanjutan akan membantu pegawai untuk selalu up-to-date dengan perkembangan teknologi.
2. Bagi pemerintah setempat agar membuat Kebijakan yang jelas dan tegas mengenai penggunaan teknologi selama jam kerja perlu disusun dan diterapkan. Kebijakan ini harus mencakup panduan tentang penggunaan media sosial dan aplikasi non-kerja, serta penekanan pada penggunaan teknologi untuk tujuan produktif. Hal ini akan membantu

mengurangi gangguan dan meningkatkan fokus pegawai selama bekerja.

3. Bagi peneliti Disarankan yang akan melakukan penelitian di Kantor kecamatan Marioriwawo untuk memperluas cakupan penelitian dengan menambahkan variabel atau indikator tambahan. Hal ini diharapkan dapat menghasilkan data yang lebih lengkap tentang variabel yang memengaruhi kinerja pegawai di berbagai kantor.



## DAFTAR PUSTAKA

- Amelia, R., Negara, R. ., Minarto, B., Manurung, T. ., & Akbar, M. (2022). Report Survei Status Literasi Digital Indonesia 2022. Katadata Insight Center, Status Literasi Digital di Indonesia, 80. <https://survei.literasidigital.id/>
- Aptika. (2022). Signifikan, Hasil Survei e-Government Indonesia Naik 11 Peringkat. <https://aptika.kominfo.go.id/2022/10/signifikan-hasil-survei-e-government-indonesia-naik-11-peringkat/>
- Bukhari, & Pasaribu, S. E. (2019). Pengaruh Motivasi, Kompetensi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja. 2(1), 89–103.
- Darwin, M., Mamondol, M. R., Sormin, S. A., Nurhayati, Y., Tambunan, H., Sylvia, D., Adnyana, I. M. D. M., Vianitati, B. P. P., & Gebang, A. A. (2021). Metode Penelitian Pendekatan Kuantitatif Kualitatif (Issue juni).
- IMD World Competitiveness Center. (2023). World Digital Competitiveness Ranking. <https://www.imd.org/centers/wcc/world-competitiveness-center/rankings/world-digital-competitiveness-ranking/>
- Indonesia. (2018). Peraturan Presiden Nomor 95 Tahun 2018 tentang Sistem Pemerintahan Berbasis Elektronik (SPBE). Jakarta:Kementerian Sekretariat Negara Republik Indonesia.
- Josefina, M. (2022). Pentingnya Ketrampilan Digital Di Dunia Kerja. LinkedIn.Id. <https://www.linkedin.com/pulse/pentingnya-ketrampilan-digital-di-dunia-kerja-maria-josefina/>
- Khaerunnisa. (2024). Pengaruh literasi keuangan, efikasi keuangan dan faktor demografi terhadap keputusan investasi di pasar modal.
- Law, N., Woo, D., Torre, J. de la, & Wong, G. (2018). A Global Framework of Reference on Digital Literacy Skills for Indicator 4.4.2. UNESCO Institute for Statistics, 51, 146. <http://uis.unesco.org/sites/default/files/documents/ip51-global-framework-reference-digital-literacy-skills-2018-en.pdf>. Consultado em 05fev2023, 17:45
- Lestari, W. M. (2023). pengaruh lingkungan kerja dan literasi digital terhadap kinerja karyawan PT. selago makmur plantation (SMP).
- Marjaya, I., & Pasaribu, F. (2019). Pengaruh Kepemimpinan , Motivasi , Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai. 2(1), 129–147.
- Mashuri, C., Permadi, G. S., Vitadiar, T. Z., Mujiyanto, A. H., Cakra, R., Faizah, A., & Kistofer, T. (2022). BUKU AJAR LITERASI DIGITAL. Perkumpulan

Rumah Cemerlang Indonesia.

- Mudji, H., & Hum, M. (2023). Indonesia Cakap Digital Melalui Kegiatan Literasi Digital Bagi Seluruh Aparatur Sipil Negara (Asn). *JMAS Jurnal Pengabdian Masyarakat* EISSN, 1(5), 695–704. <http://melatijournal.com/index.php/JMAS>
- Muhadib, I., Sutrisna, A., & Rahwana, K. A. (2023). Pengaruh Pelatihan Kerja dan Literasi Digital terhadap Kinerja Pegawai Badan Pusat Statistik Kota Tasikmalaya. *Intelletika: Jurnal Ilmiah Mahasiswa*, 1(5), 195–204.
- Rivai, A. (2020). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Budaya organisasi Terhadap Kinerja Karyawan. 3(September), 213–223.
- Rumata, V. M., & Nugraha, D. A. (2020). Rendahnya tingkat perilaku digital ASN kementerian kominfo: Survei literasi digital pada instansi pemerintah. *Jurnal Studi Komunikasi (Indonesian Journal of Communications Studies)*, 4(2), 467. <https://doi.org/10.25139/jsk.v4i2.2230>
- Sutisna, I. P. G. (2020). Gerakan Literasi Digital Pada Masa Pandemi Covid-19. *Stilistika: Jurnal Pendidikan Bahasa Dan Seni*, 8(2), 268–283. <https://doi.org/10.5281/zenodo.3884420>
- Syahputri, A. Z., Fallenia, F. Della, & Syafitri, R. (2023). Kerangka berfikir penelitian kuantitatif. *Tarbiyah: Jurnal Ilmu Pendidikan Dan Pengajaran*, 2(1), 160–166.
- Techataweewan, W., & Prasertsin, U. (2018). Development of digital literacy indicators for Thai undergraduate students using mixed method research. *Kasetsart Journal of Social Sciences*, 39(2), 215–221. <https://doi.org/10.1016/j.kjss.2017.07.001>
- Tombili, S., Kambolong, H. M., & ... (2024). Literasi Digital Aparatur Sipil Negara Dalam Meningkatkan Kualitas Pelayanan Publik. *Trajectories of Public ...*, 1(1), 17–32. <https://trajectories.uho.ac.id/index.php/journal/article/view/5%0Ahttps://trajectories.uho.ac.id/index.php/journal/article/download/5/2>
- Widodo, D. S., & Yandi, A. (2022). Model Kinerja Karyawan : Kompetensi , Kompensasi dan Motivasi , ( Literature Review MSDM ). 1(1), 1–14.

**L**

**A**

**M**

**P**

**I**

**R**

**A**

**N**



**Lampiran 1: koesioner penelitian**  
**KUESIONER PENGUMPULAN DATA**  
**PENGARUH LITERASI DIGITAL TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA**  
**KANTOR KECAMATAN MARIORIWAWO KABUPATEN SOPPENG**

**A. IDENTITAS RESPONDEN**

1. Nama :
2. Jenis kelamin :
3. Usia :
4. Pendidikan terakhir :
5. Lama bekerja :
6. No telepon/WA :

**B. PETUNJUK PENGISIAN KUEISIONER**

1. Koesioner ini menyatakan pendapat Bapak/Ibu/Saudara/I mengenai Pengaruh Literasi Digital Terhadap Kinerja Pegawai. Berikut tanggapan berdasarkan pendapat bapak/ibu/saudara/I sendiri dan bukan pandangan orang lain.
2. Pernyataan dalam koesioner ini terdiri atas 5 (lima) pilihan jawaban sebagai berikut:

SIMBOL	KATEGORI	KETERANGAN
SS	Sangat Setuju	Bila pernyataan sangat sesuai dengan diri anda
S	Setuju	Bila pernyataan sesuai dengan diri anda
RR	Ragu-Ragu	Bila pernyataan tidak bisa memberikan pilihan diantara setuju atau tidak setuju
TS	Tidak Setuju	Bila pernyataan tidak sesuai dengan diri anda
STS	Sangat Tidak Setuju	Bila pernyataan sangat tidak sesuai dengan diri anda

3. Untuk pernyataan, beri tanda checklist (√) pada alternatif jawaban yang sesuai dengan pendapat bapak/ibu/saudara/i.
4. Periksa kembali jawaban yang telah diisi untuk memastikan bahwa jawaban telah sesuai dengan jawaban bapak/ibu/saudara/I berikan dan

pastikan bahwa semua pernyataan dalam koesioner dijawab dengan lengkap dan tidak ada yang terlewatkan.

### DAFTAR PERTANYAAN

No	Pertanyaan/pernyataan	STS	TS	RR	S	SS
<b>Wawasan Digital (X1)</b>						
1	Mengenal perangkat keras dan perangkat lunak yang umum digunakan untuk menunjang aktivitas kerja					
2	Mengenal istilah-istilah dasar dalam pemanfaatan teknologi digital					
3	Memahami cara kerja internet dan bagaimana informasi ditransmisikan secara online.					
4	Mampu melakukan pencarian data dan informasi yang relevan serta memahami tantangan penelusuran melalui internet					
5	Memiliki wawasan global tentang perkembangan teknologi digital					
6	Memiliki wawasan tentang rencana dan target nasional di bidang teknologi digital dan relevansinya dengan tugas dan fungsi unit kerja atau institusi					
<b>Keterampilan Digital (X2)</b>						
7	Mampu mengoperasikan aplikasi dan memanfaatkan fitur yang umum digunakan untuk komunikasi melalui teknologi digital dalam rangka menunjang aktivitas kerja					
8	Mampu melakukan pencarian data dan informasi yang relevan serta memahami tantangan penelusuran melalui internet					

9	Mampu menentukan data dan informasi yang relevan dan terpercaya untuk dijadikan rujukan					
10	Mampu memetakan relevansi perkembangan teknologi digital dengan tugas dan fungsi unit kerja atau institusi					
11	Mampu memanfaatkan teknologi digital untuk mengambil keputusan					
Perilaku Digital(X3)						
12	Memiliki kesadaran mengenai risiko pemanfaatan teknologi digital dan kemampuan untuk mengendalikannya					
13	Mengenali kelemahan dan dampak dari komunikasi digital					
14	Mampu menganalisis dan menyajikan data dan informasi, serta memahami etika dan regulasi terkait konten digital					
15	Menghasilkan inovasi kebijakan bagi institusi yang memiliki dampak terhadap peningkatan kualitas pelayanan publik					
Kinerja Pegawai (Y)						
16	Pegawai memiliki kemampuan untuk meningkatkan kualitas kerja mereka sesuai dengan standar yang ditetapkan oleh instansi					
17	Pegawai selalu menggunakan bahasa yang					

	mudah dimengerti ketika berkomunikasi					
18	Pegawai selalu menyampaikan informasi dengan baik maupun dengan sesama pegawai.					
19	Dalam bekerja, Pegawai selalu menyelesaikan pekerjaan secara cepat sesuai dengan prosedur kerja yang ada					
20	Pegawai tidak menunda pekerjaan yang menjadi tugas dan tanggung jawabnya					
21	Pegawai menggunakan fasilitas yang diberikan oleh kantor untuk menunjang hasil kerja pegawai					
22	Skill yang dimiliki pegawai sesuai dengan pekerjaan dan tugas yang dikerjakan pegawai saat ini					
23	Pegawai selalu meminimalisir sekecil mungkin tingkatkesalahan yang terjadi dalam hasil kerjanya					
24	Dalam melayani masyarakat, pegawai selalu menawarkan bantuan.					
25	Membuat ide kerja yang kreatif sehingga menghasilkan alternatif untuk mempercepat pekerjaan					
26	Memiliki sifat yang dapat menerima pro maupun kontra atas hasil yang dikerjakan.					

### Lampiran 2: Hasil Penelitian

Data hasil penelitian variabel Wawasan Digital (X1)

X.1.1	X.1.2	X.1.3	X.1.4	X.1.5	X1
4	5	5	4	4	22
4	4	4	4	4	20
4	4	4	5	4	21
4	4	4	4	4	20
4	4	4	4	4	20
5	5	4	4	5	23
5	4	4	5	5	23
5	5	4	4	4	22
4	5	5	4	4	22
4	4	4	5	4	21
5	4	4	5	5	23
4	4	4	5	5	22
4	4	3	3	3	17
4	5	4	4	4	21
5	4	4	4	4	21
4	4	4	4	4	20
4	5	5	5	5	24
4	4	4	4	4	20
4	5	5	5	4	23
5	4	4	5	5	23
4	4	4	4	4	20
4	5	4	5	4	22
5	4	4	5	5	23
5	5	5	4	4	23
4	4	4	5	4	21
4	4	4	4	4	20
4	4	4	4	4	20
4	5	5	4	4	22
5	4	4	4	4	21
5	4	4	5	4	22
4	4	4	4	4	20
4	5	5	5	4	23

Data hasil penelitian variabel Keterampilan Digital (X2)

X.2.1	X.2.2	X.2.3	X.2.4	X.2.5	X.2.6	X2
4	5	5	5	5	5	29
4	4	4	4	4	4	24

5	4	4	5	5	4	27
4	4	5	5	5	5	28
4	4	4	5	4	4	25
4	5	5	4	4	4	26
4	5	5	4	4	5	27
4	4	4	4	4	4	24
4	5	5	5	4	4	27
4	4	5	5	5	4	27
4	5	5	5	4	5	28
4	4	4	5	5	3	25
4	4	4	4	4	4	24
5	5	5	4	4	4	27
4	4	5	4	4	4	25
4	4	4	3	4	4	23
5	5	5	5	5	5	30
4	3	4	4	4	4	23
4	4	5	5	5	4	27
5	4	4	4	5	5	27
4	4	4	4	4	4	24
5	5	4	4	4	5	27
5	5	4	4	4	5	27
4	5	5	5	4	4	27
5	4	5	5	5	4	28
4	4	4	4	4	4	24
4	4	4	4	4	4	24
5	5	5	5	5	4	29
4	5	4	4	5	5	27
4	4	4	4	4	4	24
4	4	4	4	4	4	24
4	4	5	4	4	5	26

Data hasil penelitian variabel Perilaku Digital (X3)

X.3.1	X.3.2	X.3.3	X.3.4	X3
5	4	4	4	17
4	4	4	4	16
4	4	4	4	16
5	4	4	4	17
4	4	4	4	16
5	4	4	4	17
5	5	5	5	20
4	4	4	4	16

4	5	5	5	19
5	5	4	5	19
4	4	4	4	16
4	4	4	4	16
4	4	4	4	16
4	5	4	4	17
4	4	4	4	16
4	4	4	4	16
4	4	4	4	16
4	4	4	4	16
4	5	5	5	19
4	4	4	5	17
5	5	4	5	19
5	5	4	5	19
5	4	4	4	17
4	4	4	4	16
5	5	4	4	18
4	4	4	4	16
4	4	4	4	16
5	5	5	5	20
4	4	4	4	16
4	4	4	4	16
4	4	4	4	16

Data hasil penelitian variabel Kinerja Pegawai (Y)

Y.1	Y.2	Y.3	Y.4	Y.5	Y.6	Y.7	Y.8	Y.9	Y.10	Y.11	Y
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	55
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	55
4	5	5	5	5	4	4	5	4	4	4	49
5	5	5	5	4	4	4	5	5	5	4	51
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	44
4	5	5	5	4	4	5	5	4	5	5	51
5	5	4	4	4	5	5	5	5	4	4	50
4	5	5	4	5	4	4	4	4	4	4	47
4	4	5	5	5	4	4	4	5	5	4	49
4	5	5	4	4	5	5	5	5	4	4	50
4	4	5	5	4	4	5	5	5	5	5	51
4	5	5	4	4	4	4	4	5	4	4	47
3	4	4	3	4	4	3	3	4	3	3	38
4	4	5	5	5	4	4	4	5	4	5	49
5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	54

4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	44
5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	53
4	4	4	3	5	5	4	5	5	4	4	47
4	5	4	4	4	4	4	5	5	5	5	49
5	5	5	5	4	4	5	5	4	5	5	52
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	44
5	4	4	4	5	4	4	5	5	5	5	50
4	4	5	5	5	5	5	5	4	4	4	50
5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	54
5	4	4	5	5	4	4	4	4	5	5	49
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	44
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	44
4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	49
5	4	5	4	4	4	4	4	4	5	4	47
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	45
4	4	4	4	5	4	4	5	4	4	4	46
5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	5	52



### Lampiran 3: Hasil Uji Validitas

#### 1. Wawasan Digital (X1)

		Correlations						
		X.1.1	X.1.2	X.1.3	X.1.4	X.1.5	X.1.6	X1
X.1.1	Pearson Correlation	1	.303	.036	.132	.342	.246	.526**
	Sig. (2-tailed)		.092	.844	.470	.055	.176	.002
	N	32	32	32	32	32	32	32
X.1.2	Pearson Correlation	.303	1	.448*	.200	.027	.442*	.670**
	Sig. (2-tailed)	.092		.010	.272	.884	.011	<.001
	N	32	32	32	32	32	32	32
X.1.3	Pearson Correlation	.036	.448*	1	.503**	.243	.217	.678**
	Sig. (2-tailed)	.844	.010		.003	.180	.233	<.001
	N	32	32	32	32	32	32	32
X.1.4	Pearson Correlation	.132	.200	.503**	1	.589**	-.042	.658**
	Sig. (2-tailed)	.470	.272	.003		<.001	.820	<.001
	N	32	32	32	32	32	32	32
X.1.5	Pearson Correlation	.342	.027	.243	.589**	1	.116	.615**
	Sig. (2-tailed)	.055	.884	.180	<.001		.528	<.001
	N	32	32	32	32	32	32	32
X.1.6	Pearson Correlation	.246	.442*	.217	-.042	.116	1	.539**
	Sig. (2-tailed)	.176	.011	.233	.820	.528		.001
	N	32	32	32	32	32	32	32
X1	Pearson Correlation	.526**	.670**	.678**	.658**	.615**	.539**	1
	Sig. (2-tailed)	.002	<.001	<.001	<.001	<.001	.001	
	N	32	32	32	32	32	32	32

\*\* Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

\* Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

#### 2. Keterampilan digital (X2)

		Correlations						
		X.1.1	X.1.2	X.1.3	X.1.4	X.1.5	X.1.6	X1
X.1.1	Pearson Correlation	1	.303	.036	.132	.342	.246	.526**
	Sig. (2-tailed)		.092	.844	.470	.055	.176	.002
	N	32	32	32	32	32	32	32
X.1.2	Pearson Correlation	.303	1	.448*	.200	.027	.442*	.670**
	Sig. (2-tailed)	.092		.010	.272	.884	.011	<.001
	N	32	32	32	32	32	32	32
X.1.3	Pearson Correlation	.036	.448*	1	.503**	.243	.217	.678**
	Sig. (2-tailed)	.844	.010		.003	.180	.233	<.001
	N	32	32	32	32	32	32	32
X.1.4	Pearson Correlation	.132	.200	.503**	1	.589**	-.042	.658**
	Sig. (2-tailed)	.470	.272	.003		<.001	.820	<.001
	N	32	32	32	32	32	32	32
X.1.5	Pearson Correlation	.342	.027	.243	.589**	1	.116	.615**
	Sig. (2-tailed)	.055	.884	.180	<.001		.528	<.001
	N	32	32	32	32	32	32	32
X.1.6	Pearson Correlation	.246	.442*	.217	-.042	.116	1	.539**
	Sig. (2-tailed)	.176	.011	.233	.820	.528		.001
	N	32	32	32	32	32	32	32
X1	Pearson Correlation	.526**	.670**	.678**	.658**	.615**	.539**	1
	Sig. (2-tailed)	.002	<.001	<.001	<.001	<.001	.001	
	N	32	32	32	32	32	32	32

\*\* Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

\* Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

## 3. Perilaku Digital (X3)

		Correlations				
		X.3.1	X.3.2	X.3.3	X.3.4	X3
X.3.1	Pearson Correlation	1	.425*	.124	.342	.647**
	Sig. (2-tailed)		.015	.498	.055	<.001
	N	32	32	32	32	32
X.3.2	Pearson Correlation	.425*	1	.604**	.762**	.893**
	Sig. (2-tailed)	.015		<.001	<.001	<.001
	N	32	32	32	32	32
X.3.3	Pearson Correlation	.124	.604**	1	.655**	.714**
	Sig. (2-tailed)	.498	<.001		<.001	<.001
	N	32	32	32	32	32
X.3.4	Pearson Correlation	.342	.762**	.655**	1	.873**
	Sig. (2-tailed)	.055	<.001	<.001		<.001
	N	32	32	32	32	32
X3	Pearson Correlation	.647**	.893**	.714**	.873**	1
	Sig. (2-tailed)	<.001	<.001	<.001	<.001	
	N	32	32	32	32	32

\*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

\*\* Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

## 4. Kinerja Pegawai (Y)

		Correlations											
		Y.1	Y.2	Y.3	Y.4	Y.5	Y.6	Y.7	Y.8	Y.9	Y.10	Y.11	Y
Y.1	Pearson Correlation	1	.332	.330	.496**	.332	.247	.442*	.434*	.332	.714**	.584**	.741**
	Sig. (2-tailed)		.064	.065	.004	.064	.173	.011	.013	.064	<.001	<.001	<.001
	N	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32
Y.2	Pearson Correlation	.332	1	.450**	.353*	-.004	.248	.339	.452**	.247	.333	.217	.551**
	Sig. (2-tailed)	.064		.010	.047	.983	.171	.058	.009	.173	.062	.234	.001
	N	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32
Y.3	Pearson Correlation	.330	.450**	1	.632**	.323	.131	.482**	.275	.323	.402*	.307	.692**
	Sig. (2-tailed)	.065	.010		<.001	.071	.474	.005	.128	.071	.023	.087	<.001
	N	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32
Y.4	Pearson Correlation	.496**	.353*	.632**	1	.353*	.121	.505**	.419*	.148	.684**	.588**	.760**
	Sig. (2-tailed)	.004	.047	<.001		.047	.509	.003	.017	.420	<.001	<.001	<.001
	N	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32
Y.5	Pearson Correlation	.332	-.004	.323	.353*	1	.248	.095	.228	.247	.221	.330	.468**
	Sig. (2-tailed)	.064	.983	.071	.047		.171	.605	.210	.173	.224	.065	.007
	N	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32
Y.6	Pearson Correlation	.247	.248	.131	.121	.248	1	.469**	.401*	.248	.097	.043	.433*
	Sig. (2-tailed)	.173	.171	.474	.509	.171		.007	.023	.171	.596	.814	.013
	N	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32
Y.7	Pearson Correlation	.442*	.339	.482**	.505**	.095	.469**	1	.677**	.339	.412*	.479**	.732**
	Sig. (2-tailed)	.011	.058	.005	.003	.605	.007		<.001	.058	.019	.006	<.001
	N	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32
Y.8	Pearson Correlation	.434*	.452**	.275	.419*	.228	.401*	.677**	1	.452**	.505**	.416*	.738**
	Sig. (2-tailed)	.013	.009	.128	.017	.210	.023	<.001		.009	.003	.018	<.001
	N	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32
Y.9	Pearson Correlation	.332	.247	.323	.148	.247	.248	.339	.452**	1	.333	.330	.551**
	Sig. (2-tailed)	.064	.173	.071	.420	.173	.171	.058	.009		.062	.065	.001
	N	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32
Y.10	Pearson Correlation	.714**	.333	.402*	.684**	.221	.097	.412*	.505**	.333	1	.702**	.774**
	Sig. (2-tailed)	<.001	.062	.023	<.001	.224	.596	.019	.003	.062		<.001	<.001
	N	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32
Y.11	Pearson Correlation	.584**	.217	.307	.588**	.330	.043	.479**	.416*	.330	.702**	1	.715**
	Sig. (2-tailed)	<.001	.234	.087	<.001	.065	.814	.008	.018	.065	<.001		<.001
	N	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32
Y	Pearson Correlation	.741**	.551**	.692**	.760**	.468**	.433*	.732**	.738**	.551**	.774**	.715**	1
	Sig. (2-tailed)	<.001	.001	<.001	<.001	.007	.013	<.001	<.001	.001	<.001	<.001	
	N	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32

\*\* Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

\* Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

### Lampiran 4: Hasil Uji Reabilitas

#### 1. Wawasan Digital (X1)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.672	6

#### 2. Keterampilan digital (X2)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.746	5

#### 3. Perilaku Digital (X3)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.781	4

#### 4. Kinerja Pegawai (Y)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.865	11

### Lampiran 5: Hasil Analisis Statik Deskriptif

#### Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
X1	32	23	30	26.06	1.883
X2	32	17	24	21.41	1.478
X3	32	15.08	20.15	17.0000	1.37061
Y	32	38	55	48.72	3.837
Valid N (listwise)	32				

### Lampiran 6: Hasil Uji Hipotesis

#### 1. Analisis Regresi Berganda

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	13.768	8.324		1.654	.109		
	X1	.897	.331	.440	2.708	.011	.582	1.719
	X2	1.216	.400	.468	3.043	.005	.647	1.544
	X3	-.850	.379	-.304	-2.246	.033	.839	1.191

a. Dependent Variable: Y

#### 2. Uji T-Hitung

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	13.768	8.324		1.654	.109		
	X1	.897	.331	.440	2.708	.011	.582	1.719
	X2	1.216	.400	.468	3.043	.005	.647	1.544
	X3	-.850	.379	-.304	-2.246	.033	.839	1.191

a. Dependent Variable: Y

#### 3. Uji F-simultan

**ANOVA<sup>a</sup>**

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	260.349	3	86.783	12.390	<.001 <sup>b</sup>
	Residual	196.120	28	7.004		
	Total	456.469	31			

a. Dependent Variable: Y

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

**Lampiran 7: Dokumentasi**





### Lampiran 8: Surat Izin Penelitian



**Universitas  
Muhammadiyah  
Makassar**  
Integrity - Professionalism - Entrepreneurship

**Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik**  
Faculty of Social and Political Sciences

Menara Jura La'otai 5 - Jalan Sultan Alauddin No. 259 Makassar 90221  
Telp: (0411) 866.972 Fax: (0411) 865.588  
Official Email: [isip@unismuh.ac.id](mailto:isip@unismuh.ac.id)  
Official Web: <http://isip.unismuh.ac.id>

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Nomor : 0455/FSP/A.1-VIII/V/1445 H/2024 M  
Lamp. : 1 (satu) Eksamplar  
Hal : **Pengantar Penelitian**

Kepada Yth.  
Bapak Rektor, Cq. Lembaga Penelitian dan  
Pengabdian pada Masyarakat (LP3M) Unismuh  
Di -

Makassar

Assalamu Alaikum Wr. Wb.

Sehubungan dengan rencana penelitian mahasiswa untuk melengkapi data dalam rangka Penulisan Skripsi, maka diharapkan kepada Bapak/Ibu kiranya dapat memberikan Pengantar Penelitian kepada :

Nama Mahasiswa : Hasrianto  
Stambuk : 10561 11132 20  
Jurusan : Ilmu Administrasi Negara  
Lokasi Penelitian : Di Kantor Kecamatan Marioriwawo Kabupaten Soppeng.  
Judul Skripsi : *"Pengaruh Literasi Digital terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Kecamatan Marioriwawo Kabupaten Soppeng"*

Demikian Pengantar Penelitian ini disampaikan, atas perhatian dan kerjasamanya yang baik, diucapkan banyak terima kasih.

Jazakumullahu. Khairan Katziraa.

Wassalamu Alaikum Wr. Wb.

Makassar, 08 Mei 2024  
Ketua Jurusan IAN

  
**Dr. Nur Wahid, S.Sos, M.Si**  
NBM : 991 742



**MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI PIMPINAN PUSAT MUHAMMADIYAH  
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR**

LEMBAGA PENELITIAN PENGEMBANGAN DAN PENGABDIAN KEPADA MASYARAKAT

Jl. Sultan Alauddin No. 259 Telp.866972 Fax (0411)865588 Makassar 90221 e-mail:lp3m@unismuh.ac.id

Nomor : 4241/05/C.4-VIII/V/1445/2024  
Lamp : 1 (satu) Rangkap Proposal  
Hal : Permohonan Izin Penelitian

08 May 2024 M  
29 Syawal 1445

Kepada Yth,

Bapak Gubernur Prov. Sul-Sel

Cq. Kepala Dinas Penanaman Modal & PTSP Provinsi Sulawesi Selatan

di -

Makassar

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Berdasarkan surat Dekan Fakultas Sosial dan Politik Universitas Muhammadiyah Makassar, nomor: 0455/FSP/A.1-VIII/V/1445/2024 tanggal 8 Mei 2024, menerangkan bahwa mahasiswa tersebut di bawah ini :

Nama : HASRIANTO  
No. Stambuk : 10561 1113220  
Fakultas : Fakultas Sosial dan Politik  
Jurusan : Ilmu Administrasi Negara  
Pekerjaan : Mahasiswa

Bermaksud melaksanakan penelitian/pengumpulan data dalam rangka penulisan Skripsi dengan judul :

**"PENGARUH LITERASI DIGITAL TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI KANTOR KECAMATAN MARIORIWAWO KABUPATEN SOPPENG"**

Yang akan dilaksanakan dari tanggal 14 Mei 2024 s/d 14 Juni 2024.

Sehubungan dengan maksud di atas, kiranya Mahasiswa tersebut diberikan izin untuk melakukan penelitian sesuai ketentuan yang berlaku.

Demikian, atas perhatian dan kerjasamanya diucapkan Jazakumullahu khaeran

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Ketua LP3M,  
  
Dr. Muh. Arief Muhsin, M.Pd.  
NBM 1127761



**PEMERINTAH PROVINSI SULAWESI SELATAN**  
**DINAS PENANAMAN MODAL DAN PELAYANAN TERPADU SATU PINTU**

Jl. Bougerville No.5 Telp. (0411) 441077 Fax. (0411) 448936  
 Website : <http://simap-new.sulselprov.go.id> Email : [ptsp@sulselprov.go.id](mailto:ptsp@sulselprov.go.id)  
 Makassar 90231

Nomor	: 11375/S.01/PTSP/2024	Kepada Yth.
Lampiran	: -	Bupati Soppeng
Perihal	: <u>Izin penelitian</u>	

di-  
Tempat

Berdasarkan surat Ketua LP3M UNISMUH Makassar Nomor : 4141/05/C.4-VIII/V/1445/2024 tanggal 08 Mei 2024 perihal tersebut diatas, mahasiswa/peneliti dibawah ini:

Nama	: HASRIANTO
Nomor Pokok	: 105611113220
Program Studi	: Ilmu Administrasi Negara
Pekerjaan/Lembaga	: Mahasiswa (S1)
Alamat	: Jl. Sili Alauddin, No. 259 Makassar

PROVINSI SULAWESI SELATAN

Bermaksud untuk melakukan penelitian di daerah/kantor saudara dalam rangka menyusun SKRIPSI, dengan judul :

**" PENGARUH LITERASI DIGITAL TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA KANTOR  
 KECAMATAN MARJORIWAWO KABUPATEN SOPPENG "**

Yang akan dilaksanakan dari : Tgl. **14 Mei s/d 14 Juni 2024**

Sehubungan dengan hal tersebut diatas, pada prinsipnya kami *menyetujui* kegiatan dimaksud dengan ketentuan yang tertera di belakang surat izin penelitian.

Demikian Surat Keterangan ini diberikan agar dipergunakan sebagaimana mestinya.

Diterbitkan di Makassar  
 Pada Tanggal 08 Mei 2024

KEPALA DINAS PENANAMAN MODAL DAN PELAYANAN TERPADU  
 SATU PINTU PROVINSI SULAWESI SELATAN



**ASRUL SANI, S.H., M.Si.**  
 Pangkat : PEMBINA TINGKAT I  
 Nip : 19750321 200312 1 008

Tembusan Yth  
 1. Ketua LP3M UNISMUH Makassar di Makassar;  
 2. Peringatan



SRN CO0005339

**PEMERINTAH KABUPATEN SOPPENG**  
**DINAS PENANAMAN MODAL, PELAYANAN TERPADU SATU PINTU,**  
**TENAGA KERJA DAN TRANSMIGRASI**

*Jl. Salsanga No. 2 Tlp. 0454 - 21741 Watansoppeng 90812*

**IZIN PENELITIAN**

Nomor : 153/IP/DPMPNT/V/2024

DASAR 1. Surat Permohonan **HASRIANTO** Tanggal **17-05-2024**  
 2. Rekomendasi dari BAPPELITBANGDA  
 Nomor **158/IP/REK-T.TEKNIS/BAP/V/2024** Tanggal **21-05-2024**

**MENGIZINKAN**

KEPADA  
 NAMA : **HASRIANTO**  
 UNIVERSITAS/ : **UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR**  
 LEMBAGA  
 Jurusan : **ILMU ADMINISTRASI NEGARA**  
 ALAMAT : **LAPINCE, DESA GOARIE, KECAMATAN MARIORIWAWO**  
 UNTUK : melaksanakan Penelitian :

JUDUL PENELITIAN : **PENGARUH LITERASI DIGITAL TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA KANTOR KECAMATAN MARIORIWAWO KABUPATEN SOPPENG**

LOKASI PENELITIAN : **KANTOR CAMAT MARIORIWAWO KABUPATEN SOPPENG**

JENIS PENELITIAN : **KUANTITATIF**

LAMA PENELITIAN : **14 Mei 2024 s.d 14 Juni 2024**

Izin Penelitian berlaku selama penelitian berlangsung dan dapat dicabut apabila terbukti melakukan pelanggaran sesuai ketentuan perundang - undangan

Ditetapkan di : Watansoppeng

Pada Tanggal : **21 Mei 2024**

**An. BUPATI SOPPENG**  
 KEPALA DINAS



**ANDI DHAMRAH, S.Sos, M.M**

Pangkat : **PEMBINA UTAMA MUDA**  
 NIP : **19700815 199803 1 007**

Biaya : Rp. 0,00



PEMERINTAH KABUPATEN SOPPENG  
KECAMATAN MARIORIWAWO

Jln A. Pabeangl No.1 Takalala Telp. ( 0484) 421 560 Kode Pos 90862

**REKOMENDASI**

Nomor: 070/172/KMO/V/2024

Menindaklanjuti Surat Kepala Dinas Penanaman Modal, Pelayanan Terpadu Satu Pintu, Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Soppeng Nomor: 153/IP/DPMTNT/V/2024, tanggal 21 Mei 2024, Perihal Izin Penelitian.

Sehubungan dengan hal tersebut di atas, maka disampaikan kepada :

Nama : **Hasrianto**  
NIM : 105611113220  
Universitas/Lembaga : Universitas Muhammadiyah Makassar  
Jurusan : Ilmu Administrasi Negara  
Alamat : Lapince Desa Goarie Kec. Marioriwawo  
Judul Penelitian : **Pengaruh Literasi Digital Terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Kecamatan Marioriwawo Kabupaten Soppeng.**

bahwa pada prinsipnya Pemerintah Kecamatan Marioriwawo menyetujui dan memberikan Rekomendasi untuk melaksanakan kegiatan "Penelitian" dengan lokasi Penelitian Kantor Kecamatan Marioriwawo, Kabupaten Soppeng, Provinsi Sulawesi Selatan, yang dilaksanakan dari Tanggal 14 Mei s/d 14 Juni 2024.

Demikian Rekomendasi ini dibuat untuk dipergunakan sebagaimana mestinya.

Takalala, 21 Mei 2024

Camat Marioriwawo



**ANDI ASHAR AFWAN, S.STP**

Pangkat : Pembina Tk. I

NIP : 19810110 200112 002

## Lampiran 9 : Hasil Cek Bebas Plagiasi



**MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI PIMPINAN PUSAT MUHAMMADIYAH  
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR  
UPT PERPUSTAKAAN DAN PENERBITAN**

Alamat kantor: Jl.Sultan Alauddin, NO.259 Makassar 90221 Tlp.(0411) 866972,881593, Fax.(0411) 865588

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

### SURAT KETERANGAN BEBAS PLAGIAT

UPT Perpustakaan dan Penerbitan Universitas Muhammadiyah Makassar,  
Menerangkan bahwa mahasiswa yang tersebut namanya di bawah ini:

Nama : Hasrianto  
Nim : 105611113220  
Program Studi : Ilmu Administrasi Negara

Dengan nilai:

No	Bab	Nilai	Ambang Batas
1	Bab 1	10 %	10 %
2	Bab 2	19 %	25 %
3	Bab 3	8 %	10 %
4	Bab 4	2 %	10 %
5	Bab 5	4 %	5 %

Dinyatakan telah lulus cek plagiat yang diadakan oleh UPT- Perpustakaan dan Penerbitan Universitas Muhammadiyah Makassar Menggunakan Aplikasi Turnitin.

Demikian surat keterangan ini diberikan kepada yang bersangkutan untuk dipergunakan seperlunya.

Makassar, 06 Agustus 2024

Mengetahui,

Kepala UPT Perpustakaan dan Penerbitan,



21/1/20

## BAB I Hasrianto - 105611113220

ORIGINALITY REPORT

100%

SIMILARITY INDEX

LULUS

10%

INTERNET SOURCES

12%

PUBLICATIONS

%

STUDENT PAPERS

PRIMARY SOURCES

1	<a href="http://bkd.jogjaprovo.go.id">bkd.jogjaprovo.go.id</a> Internet Source	4%
2	<a href="http://jurnal.unimed.ac.id">jurnal.unimed.ac.id</a> Internet Source	2%
3	<a href="http://journal.mediapublikasi.id">journal.mediapublikasi.id</a> Internet Source	2%
4	<a href="http://e-journal.uajy.ac.id">e-journal.uajy.ac.id</a> Internet Source	2%

Exclude quotes

Exclude matches

Exclude bibliography



## BAB II Hasrianto - 105611113220

## ORIGINALITY REPORT

**19** % **LULUS** **17** % **7** % %

SIMILARITY INDEX INTERNET SOURCES PUBLICATIONS STUDENT PAPERS

## PRIMARY SOURCES

1	<a href="http://digilibadmin.unismuh.ac.id">digilibadmin.unismuh.ac.id</a> Internet Source	6%
2	<a href="http://www.researchgate.net">www.researchgate.net</a> Internet Source	5%
3	Wawan Setiawan, Budi Djatmiko. "Meninjau Organizational Citizenship Behavior dalam meningkatkan Kinerja Karyawan PT Bhumi Jati", JEMSI (Jurnal Ekonomi, Manajemen, dan Akuntansi), 2024 Publication	2%
4	<a href="http://repository.radenintan.ac.id">repository.radenintan.ac.id</a> Internet Source	2%
5	<a href="http://ojs.ikipgribali.ac.id">ojs.ikipgribali.ac.id</a> Internet Source	2%
6	<a href="http://docplayer.info">docplayer.info</a> Internet Source	2%

Exclude quotes

On

Exclude matches

Off

### BAB III Hasrianto - 105611113220

#### ORIGINALITY REPORT

**8%**

SIMILARITY INDEX



**8%**

INTERNET SOURCES

**6%**

PUBLICATIONS

**%**

STUDENT PAPERS

#### PRIMARY SOURCES

1

[ml.scribd.com](https://ml.scribd.com)

Internet Source

3%

2

[pdfslide.tips](https://pdfslide.tips)

Internet Source

2%

3

[repository.stiegici.ac.id](https://repository.stiegici.ac.id)

Internet Source

2%

4

[www.scribd.com](https://www.scribd.com)

Internet Source

2%

Exclude quotes

Exclude matches

Exclude bibliography



BAB IV Hasrianto - 105611113220

ORIGINALITY REPORT

**10%**  
SIMILARITY INDEX

**10%**  
INTERNET SOURCES

**5%**  
PUBLICATIONS

**%**  
STUDENT PAPERS

PRIMARY SOURCES

1	wirosari.kec.grobogan.go.id Internet Source	3%
2	berbahkec.slemankab.go.id Internet Source	2%
3	wiyatamandala.e-journal.id Internet Source	2%
4	123dok.com Internet Source	2%
5	journal.unwidha.ac.id Internet Source	2%

Exclude quotes  On  
Exclude bibliography  On

Exclude matches  On



BAB V Hasrianto - 105611113220

ORIGINALITY REPORT

**4%** SIMILARITY INDEX  
**4%** INTERNET SOURCES  
**0%** PUBLICATIONS  
**%** STUDENT PAPERS

PRIMARY SOURCES

- 1** ojs.umb-bungo.ac.id Internet Source **2%**
- 2** core.ac.uk Internet Source **2%**



Exclude quotes  Exclude matches  2%

Exclude bibliography

## RIWAYAT HIDUP



Hasrianto , lahir di Lapince, pada tanggal 20 Juni 2001. Penulis merupakan anak ke tiga dari empat bersaudara dan lahir dari pasangan suami istri yaitu, Bapak Sinngka dan Ibu Dahang. Kini penulis beralamat di Lapince, Desa Goarie, Kecamatan marioriwawo, Kabupaten Soppeng, Provinsi Sulawesi Selatan. Penulis pertama kali menempuh pendidikan di Taman Kanak-Kanak (TK) Ulul Azmi tahun 2006 dan lulus pada tahun 2008. Kemudian pada tahun yang sama penulis melanjutkan pendidikan di SD Negeri 223 Lapince, Kec Marioriwawo, Kab.Soppeng, dan lulus pada tahun 2014. Selanjutnya penulis melanjutkan pendidikan lagi di SMP Negeri 2 Marioriwawo di tahun yang sama dan lulus pada tahun 2017. Kemudian penulis melanjutkan pendidikan lagi pada tahun 2017-2020 di SMA Negeri 5 Soppeng. Kemudian penulis melanjutkan ke jenjang perguruan tinggi pada tahun yang sama yaitu 2020, di Universitas Muhammadiyah Makassar pada Fakultas Ilmu Sosial Dan Ilmu Politik Program Studi Ilmu Administrasi Negara, dan selesai pada tahun 2024. Penulis sangat bersyukur, karena telah diberikan kesempatan untuk menimba ilmu pengetahuan yang nantinya dapat diamankan dan memberikan manfaat.