

## PENGARUH IMPLEMENTASI APLIKASI KINERJA ASN DIGITAL TERHADAP PRODUKTIVITAS PEGAWAI DI DINAS PERUMAHAN RAKYAT, KAWASAN PEMUKIMAN DAN LINGKUNGAN HIDUP KABUPATEN PEGUNUNGAN ARFAK

Oleh:

<sup>1</sup>Putri Krisdianty, <sup>2</sup>Manuel Lambi, <sup>3</sup>Yunus Tekad K.R Hammar

<sup>1,2,3</sup>Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Caritas Indonesia (UNCRI)  
Jl. Lembah Hijau (blk. Diklat), Wosi Dalam, Manokwari, Papua Barat

e-mail : putrikrsdnty@gmail.com

---

### ABSTRACT

*This study aims to analyze the effect of digital ASN performance application usage on employee productivity at the Department of Public Housing, Settlement Area and Environment of Pegunungan Arfak Regency. The research method used a quantitative approach with simple linear regression analysis. Data were collected from 67 respondents using Total Sampling technique through Likert-scale questionnaires. The results show that digital ASN performance application usage has a positive and significant effect on employee productivity, with a regression coefficient of 0.673, t-value of 10.398 (t-table = 1.997), and significance of 0.000. The coefficient of determination ( $R^2$ ) of 0.624 indicates that 62.4% of the variation in employee productivity can be explained by digital performance application usage, while the remainder is influenced by other factors. Implications for policymakers include the need for improved digital literacy, continuous training, and strengthened technological infrastructure to ensure optimal implementation of digital performance applications and meaningful improvements in ASN productivity.*

**Key words:** Digital Performance Application, Employee Productivity, ASN, e-Kinerja, Bureaucratic Transformation.

---

### ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh implementasi aplikasi kinerja ASN digital terhadap produktivitas pegawai di Dinas Perumahan Rakyat, Kawasan Pemukiman dan Lingkungan Hidup Kabupaten Pegunungan Arfak. Metode penelitian yang digunakan adalah pendekatan kuantitatif dengan teknik analisis regresi linear sederhana. Data dikumpulkan dari 67 responden menggunakan teknik Total Sampling melalui kuesioner dengan skala Likert. Hasil penelitian menunjukkan bahwa penggunaan aplikasi kinerja ASN digital berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas pegawai dengan nilai koefisien regresi sebesar 0,673, nilai t-hitung sebesar 10,398 (t-tabel = 1,997), dan signifikansi sebesar 0,000. Nilai koefisien determinasi ( $R^2$ ) sebesar 0,624 mengindikasikan bahwa 62,4% variasi produktivitas pegawai dapat dijelaskan oleh penggunaan aplikasi kinerja ASN digital, sedangkan sisanya dipengaruhi oleh faktor lain. Implikasi bagi pemangku kebijakan adalah perlunya peningkatan literasi digital, penyediaan pelatihan berkelanjutan, serta penguatan infrastruktur teknologi agar implementasi aplikasi kinerja digital dapat berjalan optimal dan berdampak nyata pada peningkatan produktivitas ASN.

**Kata Kunci:** Aplikasi Kinerja Digital, Produktivitas Pegawai, ASN, e-Kinerja, Transformasi Birokrasi.

---

## PENDAHULUAN

Perkembangan teknologi informasi telah mendorong transformasi digital secara masif di berbagai sektor, termasuk sektor pemerintahan. Aparatur Sipil Negara (ASN) sebagai motor penggerak birokrasi dituntut untuk lebih adaptif terhadap penggunaan aplikasi digital guna meningkatkan efektivitas dan efisiensi kerja. Pemerintah Indonesia melalui berbagai kebijakan telah mendorong implementasi e-Government sebagai strategi peningkatan kualitas pelayanan publik (Pratama, 2025). Hal ini selaras dengan visi Indonesia Digital 2045 yang menargetkan peningkatan tata kelola birokrasi berbasis teknologi (Kementerian PANRB, 2023).

Produktivitas pegawai merupakan aspek krusial dalam menentukan keberhasilan kinerja instansi pemerintah. Produktivitas bukan hanya terkait jumlah output kerja, tetapi juga efisiensi penggunaan sumber daya dan pencapaian tujuan organisasi (Zulkifli & Putri, 2024). Dalam konteks ASN, rendahnya produktivitas sering dikaitkan dengan lemahnya pengawasan kinerja, budaya kerja yang statis, serta keterbatasan instrumen pengukuran berbasis data digital (Upe & Firdaus, 2024). Faktor eksternal seperti kesejahteraan pegawai, termasuk gaji dan tunjangan, juga terbukti memiliki pengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja (Pakadang, Karubaba, & Balia, 2024). Oleh karena itu, penerapan aplikasi kinerja digital diharapkan mampu menjadi solusi konkret yang lebih komprehensif.

Penerapan e-Kinerja telah banyak diuji coba di berbagai instansi pemerintah daerah dan pusat. Studi menunjukkan bahwa sistem berbasis digital mampu meningkatkan kedisiplinan, transparansi, dan akuntabilitas ASN dalam melaksanakan tugas sehari-hari (Agusnita & Assyahri, 2024). Bahkan, di beberapa daerah, penerapan aplikasi digital kinerja terbukti mampu mengurangi manipulasi laporan dan meningkatkan objektivitas penilaian pegawai (Handayani, 2025). Kondisi ini menunjukkan bahwa aplikasi kinerja digital memberikan kontribusi positif bagi reformasi birokrasi.

Kabupaten Pegunungan Arfak sebagai daerah dengan kondisi geografis pegunungan menghadapi tantangan tersendiri dalam implementasi aplikasi kinerja ASN digital. Infrastruktur jaringan internet yang terbatas sering menjadi penghambat optimalisasi aplikasi digital di instansi pemerintah daerah. Namun, seiring dengan dukungan transformasi digital pemerintah pusat, penggunaan aplikasi berbasis daring mulai diperkenalkan untuk memantau kinerja pegawai (Mendrofa & Gulo, 2025). Hal ini menjadikan penelitian di daerah tersebut menarik karena menghadirkan konteks unik dalam penerapan digitalisasi birokrasi.

Berdasarkan laporan BPS Papua Barat (2023), tingkat efektivitas birokrasi di Kabupaten Pegunungan Arfak masih relatif rendah dibandingkan daerah lain di provinsi yang sama, dengan capaian kinerja pembangunan daerah yang baru mencapai 68% target tahunan. Implementasi aplikasi digital kinerja ASN dipandang sebagai salah satu upaya untuk mempercepat perbaikan produktivitas pegawai dan mendukung pencapaian program pemerintah daerah (Abdullah & Shaddiq, 2024). Data KemenPANRB (2022) menambahkan bahwa indeks profesionalitas ASN Indonesia masih berada pada angka 71,21 (kategori cukup), sehingga masih diperlukan upaya akselerasi melalui inovasi digital.

Penelitian-penelitian sebelumnya menunjukkan hasil yang cukup beragam mengenai efektivitas aplikasi digital dalam meningkatkan produktivitas ASN. Beberapa studi menemukan dampak signifikan dalam peningkatan disiplin kerja (Assyahri, 2024), sementara studi lain menyoroti adanya hambatan karena rendahnya keterampilan pegawai dalam mengoperasikan sistem (Giyarma, 2025). Hal ini menegaskan adanya research gap

yang perlu dikaji lebih dalam, khususnya di konteks daerah seperti Pegunungan Arfak yang memiliki keterbatasan infrastruktur dan akses teknologi. Oleh karena itu, penelitian ini bertujuan untuk mengkaji pengaruh penggunaan aplikasi kinerja ASN digital terhadap produktivitas pegawai di Dinas Perumahan Rakyat, Kawasan Pemukiman dan Lingkungan Hidup Kabupaten Pegunungan Arfak.

## METODE PENELITIAN

Penelitian ini bersifat eksplanatif, berfokus pada penjelasan hubungan sebab akibat antara variabel yang diteliti. Metode penelitian yang digunakan adalah pendekatan kuantitatif dengan teknik analisis regresi linear sederhana. Pendekatan ini dipilih karena penelitian hanya melibatkan dua variabel, yaitu Implementasi Aplikasi Kinerja ASN Digital (X) sebagai variabel independen dan Produktivitas Pegawai (Y) sebagai variabel dependen, sehingga memungkinkan pengukuran pengaruh secara kuantitatif dan terukur.

Penelitian dilaksanakan pada Dinas Perumahan Rakyat, Kawasan Permukiman dan Lingkungan Hidup Kabupaten Pegunungan Arfak. Populasi penelitian adalah seluruh ASN yang bekerja pada instansi tersebut dan menggunakan aplikasi kinerja ASN digital, berjumlah 67 orang, terdiri dari 40 PNS, 20 CPNS, dan 7 PPPK. Teknik pengambilan sampel menggunakan Total Sampling, yaitu seluruh populasi dijadikan responden penelitian ( $n = 67$ ). Teknik ini dipilih karena jumlah populasi relatif kecil sehingga seluruhnya dapat dilibatkan untuk memperoleh data yang lebih akurat dan representatif.

Data dikumpulkan melalui tiga teknik, yaitu: (1) kuesioner dengan menggunakan skala Likert 1–5 yang terdiri dari 15 pernyataan untuk variabel X dan 15 pernyataan untuk variabel Y; (2) wawancara terbatas kepada beberapa pegawai dan pimpinan; serta (3) dokumentasi berupa profil instansi dan laporan kinerja.

Teknik analisis data meliputi: (1) Uji Instrumen (validitas dengan korelasi Product Moment dan reliabilitas dengan Cronbach's Alpha); (2) Uji Asumsi Klasik (normalitas dengan Kolmogorov-Smirnov dan heteroskedastisitas dengan Scatterplot); (3) Analisis Regresi Linear Sederhana dengan model  $Y = a + bX + e$ ; (4) Koefisien Determinasi ( $R^2$ ); dan (5) Uji t untuk pengujian hipotesis parsial pada taraf signifikansi 5%.

Variabel Implementasi Aplikasi Kinerja ASN Digital (X) diukur melalui indikator: frekuensi penggunaan, ketepatan pengisian laporan kinerja, pemanfaatan fitur monitoring target, konsistensi pelaporan aktivitas kerja, dan kepatuhan terhadap prosedur sistem. Sedangkan variabel Produktivitas Pegawai (Y) diukur melalui indikator: pencapaian target kerja, ketepatan waktu penyelesaian tugas, kualitas hasil kerja, disiplin kerja, dan efisiensi penggunaan waktu kerja.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan distribusi kuesioner kepada 67 responden, seluruh kuesioner dapat terkumpul kembali dengan tingkat pengembalian 100%. Hal ini dimungkinkan karena penggunaan teknik Total Sampling dan koordinasi langsung dengan bagian kepegawaian instansi. Berikut gambaran karakteristik responden yang berpartisipasi dalam penelitian:

Tabel 1. Deskripsi Responden

Deskripsi Responden	Kategori	Jumlah	Persentase (%)
<b>Jenis Kelamin</b>	Laki-laki	42	62,7
	Perempuan	25	37,3
	<b>Total</b>	<b>67</b>	<b>100</b>
<b>Usia</b>	20–30 tahun	18	26,9
	31–40 tahun	32	47,8
	41–50 tahun	14	20,9
	>50 tahun	3	4,5
	<b>Total</b>	<b>67</b>	<b>100</b>
<b>Status Kepegawaian</b>	PNS	40	59,7
	CPNS	20	29,9
	PPPK	7	10,4
	<b>Total</b>	<b>67</b>	<b>100</b>
<b>Masa Kerja</b>	< 5 tahun	35	52,2
	5–10 tahun	21	31,3
	11–15 tahun	8	11,9
	> 15 tahun	3	4,5
	<b>Total</b>	<b>67</b>	<b>100</b>
<b>Pendidikan Terakhir</b>	SMA/Sederajat	5	7,5
	Diploma	7	10,4
	S1	48	71,6
	S2	7	10,4
	<b>Total</b>	<b>67</b>	<b>100</b>

Sumber: Data Primer Diolah, 2026

Berdasarkan Tabel 1, responden didominasi oleh laki-laki (62,7%), dengan kelompok usia produktif 31–40 tahun sebesar 47,8%, menunjukkan kematangan pengalaman kerja. Sebagian besar responden berstatus PNS (59,7%) dan berpendidikan S1 (71,6%), yang mengindikasikan kesiapan intelektual dalam mengoperasikan sistem digital. Masa kerja dominan kurang dari 5 tahun (52,2%) menunjukkan bahwa sebagian besar pegawai tergolong generasi yang lebih familiar dengan teknologi digital.

Persepsi responden terhadap indikator-indikator variabel penelitian dapat dilihat pada Tabel 2 berikut:

Tabel 2. Data Rata-rata Skor Persepsi Item Kuesioner

Kode	Implementasi Aplikasi Kinerja ASN Digital (X)	Skor
X1	Saya menggunakan aplikasi kinerja ASN digital setiap hari kerja	4,09
X4	Saya mengisi laporan kinerja sesuai dengan pekerjaan yang dilakukan	4,25
X7	Saya menggunakan aplikasi untuk memantau target kerja saya	4,03
X10	Saya selalu melaporkan aktivitas kerja melalui aplikasi	3,94
X13	Saya mengikuti prosedur penggunaan aplikasi dengan benar	4,18
Kode	Produktivitas Pegawai (Y)	Skor
Y1	Saya mampu mencapai target kerja yang ditetapkan	4,21
Y4	Saya menyelesaikan pekerjaan tepat waktu	4,07
Y7	Hasil pekerjaan saya memiliki kualitas yang baik	4,15
Y10	Saya disiplin dalam melaksanakan tugas	4,27
Y13	Saya menggunakan waktu kerja secara efektif	4,06
<b>Rata-Rata Total Skor</b>		<b>4,12</b>

Sumber: Data Primer Diolah, 2026

Berdasarkan Tabel 2, rata-rata skor keseluruhan sebesar 4,12 menunjukkan bahwa responden secara umum menyetujui dan menilai penting penggunaan aplikasi kinerja ASN digital dalam mendukung produktivitas kerja. Skor tertinggi pada item Y10 (disiplin kerja = 4,27) dan X4 (ketepatan pengisian laporan = 4,25) mengindikasikan bahwa sistem digital memberikan dorongan positif terhadap kedisiplinan dan ketertiban administrasi kerja.

Sementara skor terendah pada X10 (pelaporan aktivitas = 3,94) menunjukkan bahwa konsistensi dalam melaporkan aktivitas kerja masih perlu ditingkatkan.

Sebelum melakukan analisis regresi, peneliti melakukan uji validitas dan reliabilitas terhadap seluruh instrumen penelitian. Nilai r-tabel pada taraf signifikansi 5% dengan  $df = 65$  adalah 0,2404. Hasil pengujian disajikan pada Tabel 3.

Tabel 3. Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas

Variabel	Item	r-hitung	r-tabel	Keterangan	Cronbach's Alpha
<i>Variabel X</i>	X1	0,421	0,2404	Valid	0,891 (Reliabel)
	X2	0,508	0,2404	Valid	
	X3	0,463	0,2404	Valid	
	X4	0,547	0,2404	Valid	
	X5	0,581	0,2404	Valid	
	X6	0,539	0,2404	Valid	
	X7	0,502	0,2404	Valid	
	X8	0,476	0,2404	Valid	
	X9	0,519	0,2404	Valid	
	X10	0,493	0,2404	Valid	
	X11	0,531	0,2404	Valid	
	X12	0,487	0,2404	Valid	
	X13	0,562	0,2404	Valid	
	X14	0,576	0,2404	Valid	
	X15	0,548	0,2404	Valid	
<i>Variabel Y</i>	Y1	0,438	0,2404	Valid	0,887 (Reliabel)
	Y2	0,512	0,2404	Valid	
	Y3	0,489	0,2404	Valid	
	Y4	0,501	0,2404	Valid	
	Y5	0,467	0,2404	Valid	
	Y6	0,523	0,2404	Valid	
	Y7	0,557	0,2404	Valid	
	Y8	0,543	0,2404	Valid	
	Y9	0,537	0,2404	Valid	
	Y10	0,569	0,2404	Valid	
	Y11	0,582	0,2404	Valid	
	Y12	0,491	0,2404	Valid	
	Y13	0,476	0,2404	Valid	
	Y14	0,528	0,2404	Valid	
	Y15	0,514	0,2404	Valid	

Sumber: Data Primer Diolah, 2026

Berdasarkan Tabel 3, seluruh 30 item pernyataan (15 item variabel X dan 15 item variabel Y) dinyatakan valid karena nilai r-hitung  $>$  r-tabel (0,2404). Nilai Cronbach's Alpha untuk variabel X sebesar 0,891 dan variabel Y sebesar 0,887, keduanya melebihi batas minimal 0,60, sehingga seluruh instrumen dinyatakan reliabel. Dengan demikian, seluruh item pernyataan layak digunakan dalam analisis lanjutan.

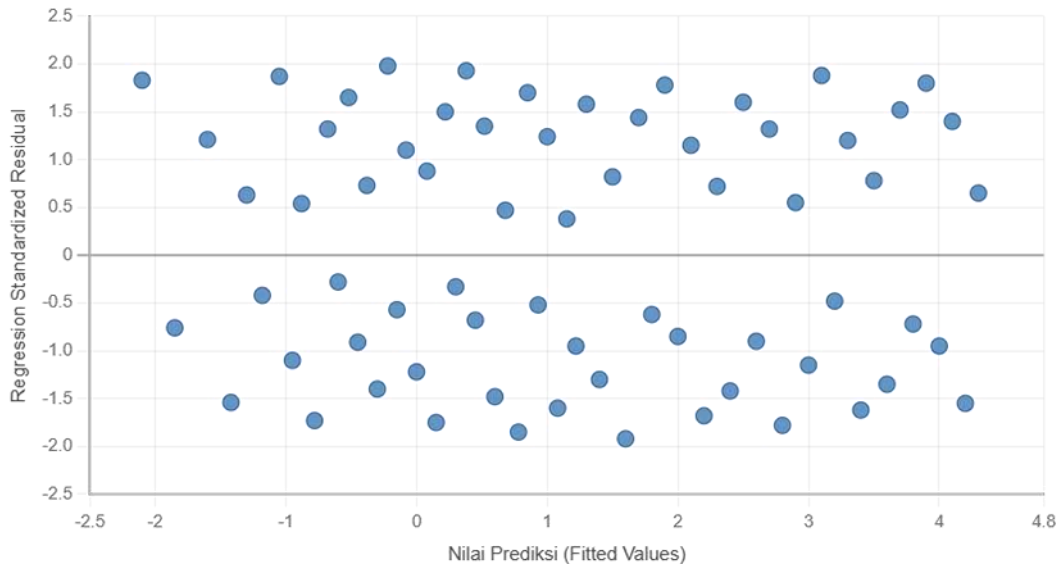
Sebelum melakukan analisis regresi, dilakukan uji asumsi klasik yang meliputi uji normalitas dan uji heteroskedastisitas. Hasil uji normalitas disajikan pada Tabel 4.

Tabel 4. Hasil Uji Normalitas Kolmogorov-Smirnov

Keterangan	Unstandardized Residual
N	67
Normal Parameters (Mean)	0,0000000
Normal Parameters (Std. Deviation)	5,18723614
Most Extreme Differences (Absolute)	0,082
Most Extreme Differences (Positive)	0,082
Most Extreme Differences (Negative)	-0,063
Test Statistic	0,082
Asymp. Sig. (2-tailed)	<b>0,200</b>
Kesimpulan	<b>Data Berdistribusi Normal</b>

Sumber: Data Primer Diolah, 2026

Berdasarkan Tabel 4, hasil uji normalitas Kolmogorov-Smirnov menunjukkan nilai Asymp. Sig. (2-tailed) sebesar 0,200 > 0,05, sehingga dapat disimpulkan bahwa data residual berdistribusi normal dan asumsi normalitas terpenuhi. Sementara itu, hasil uji heteroskedastisitas melalui grafik Scatterplot (Gambar 1) menunjukkan bahwa titik-titik data menyebar secara acak di atas dan di bawah sumbu nol tanpa membentuk pola tertentu, sehingga model regresi bebas dari masalah heteroskedastisitas.



Gambar 1. Grafik Scatterplot Hasil Uji Heteroskedastisitas

Setelah asumsi klasik terpenuhi, analisis regresi linear sederhana dilakukan untuk mengetahui pengaruh penggunaan aplikasi kinerja ASN digital terhadap produktivitas pegawai. Hasil analisis regresi disajikan pada Tabel 5.

Tabel 5. Hasil Analisis Regresi Linear Sederhana

Model	Unstandardized Coefficients		t	Sig.
	B	Std. Error		
(Constant)	12,847	3,624	3,546	0,001
Penggunaan Aplikasi Kinerja ASN Digital (X)	<b>0,673</b>	0,065	<b>10,398</b>	<b>0,000</b>

Sumber: Data Primer Diolah, 2026

Berdasarkan Tabel 5, model persamaan regresi yang diperoleh adalah:

$$Y = 12,847 + 0,673X + e$$

Persamaan regresi tersebut menunjukkan bahwa: (1) nilai konstanta sebesar 12,847 berarti bahwa apabila variabel penggunaan aplikasi kinerja ASN digital bernilai nol, maka produktivitas pegawai secara dasar sudah berada pada nilai 12,847; (2) koefisien regresi variabel X sebesar 0,673 menunjukkan bahwa setiap peningkatan satu satuan penggunaan aplikasi kinerja ASN digital akan meningkatkan produktivitas pegawai sebesar 0,673 satuan. Koefisien bernilai positif mengindikasikan arah pengaruh yang searah antara penggunaan aplikasi kinerja digital dengan produktivitas pegawai.

Tabel 6. Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>)

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0,790	<b>0,624</b>	0,618	5,213

Sumber: Data Primer Diolah, 2026

Tabel 6 menunjukkan nilai R sebesar 0,790 yang menggambarkan korelasi positif yang kuat antara penggunaan aplikasi kinerja ASN digital dengan produktivitas pegawai. Nilai R Square (R<sup>2</sup>) sebesar 0,624 mengindikasikan bahwa 62,4% variasi produktivitas pegawai dapat dijelaskan oleh variabel penggunaan aplikasi kinerja ASN digital. Sedangkan sisanya sebesar 37,6% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain di luar model, seperti motivasi kerja, kompensasi, kepemimpinan, budaya organisasi, dan faktor individual pegawai.

Tabel 7. Hasil Uji t (Pengujian Hipotesis)

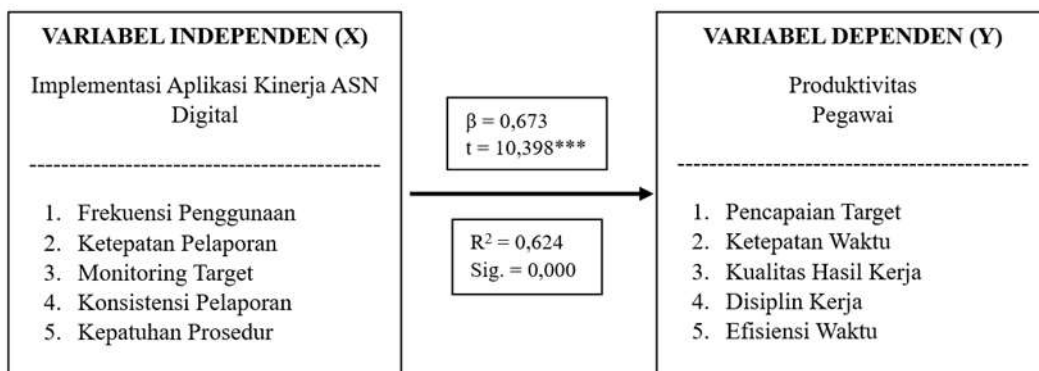
Variabel	t-hitung	t-tabel	Sig.	Keterangan
Implementasi Aplikasi Kinerja ASN Digital (X) → Produktivitas Pegawai (Y)	<b>10,398</b>	1,997	<b>0,000</b>	<b>H<sub>1</sub> Diterima</b>

Catatan: \*\*\* signifikan pada taraf 1%

Sumber: Data Primer Diolah, 2026

Berdasarkan hasil uji t pada Tabel 7, diperoleh nilai t-hitung sebesar 10,398 > t-tabel sebesar 1,997 (df = 65, α = 5%) dengan nilai signifikansi sebesar 0,000 < 0,05. Dengan demikian, H<sub>0</sub> ditolak dan H<sub>1</sub> diterima, yang berarti penggunaan aplikasi kinerja ASN digital berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas pegawai di Dinas Perumahan Rakyat, Kawasan Pemukiman dan Lingkungan Hidup Kabupaten Pegunungan Arfak.

Model Hasil Penelitian



\*\*\* Signifikan pada taraf 1% (p<0,001)    Y=12,847+0,673X + e    n = 70

Gambar 2. Model Hasil Penelitian

Hasil penelitian ini mengkonfirmasi bahwa penggunaan aplikasi kinerja ASN digital berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas pegawai, yang selaras dengan penelitian Zulkifli dan Putri (2024) yang membuktikan bahwa implementasi e-Kinerja

berpengaruh signifikan terhadap peningkatan produktivitas kerja ASN di instansi pemerintah daerah. Temuan ini juga mendukung penelitian Agusnita dan Assyahri (2024) yang menunjukkan bahwa sistem evaluasi berbasis digital meningkatkan kedisiplinan dan kinerja pegawai melalui mekanisme pelaporan yang terstruktur dan transparan.

Nilai koefisien regresi sebesar 0,673 menunjukkan pengaruh yang cukup kuat dari penggunaan aplikasi kinerja digital terhadap produktivitas pegawai. Hal ini dapat dijelaskan melalui kerangka Technology Acceptance Model (TAM) bahwa ketika pegawai memiliki persepsi kemudahan penggunaan (*perceived ease of use*) dan persepsi kemanfaatan (*perceived usefulness*) yang positif terhadap sistem, maka intensitas penggunaan meningkat dan berdampak pada peningkatan produktivitas (Abdullah & Shaddiq, 2024). Aplikasi kinerja ASN digital memberikan kejelasan target kerja, kemudahan pelaporan aktivitas harian, dan transparansi evaluasi yang mendorong pegawai bekerja lebih terukur dan akuntabel.

Nilai  $R^2$  sebesar 0,624 menunjukkan kontribusi yang substansial dari penggunaan aplikasi kinerja digital terhadap produktivitas pegawai. Temuan ini lebih tinggi dibandingkan penelitian Upe dan Firdaus (2024) yang menemukan pengaruh signifikan e-Kinerja terhadap produktivitas ASN di TVRI Gorontalo. Perbedaan ini kemungkinan disebabkan oleh faktor kedisiplinan budaya kerja yang telah terinternalisasi dengan baik di lingkungan Dinas Perumahan Rakyat Kabupaten Pegunungan Arfak, meskipun berada di daerah dengan keterbatasan infrastruktur.

Nilai  $R^2$  sebesar 0,624 juga mengindikasikan bahwa masih terdapat 37,6% faktor lain di luar penggunaan aplikasi kinerja digital yang mempengaruhi produktivitas pegawai. Faktor-faktor tersebut dapat berupa motivasi dan kepuasan kerja (Sulastri & Methasari, 2025), kompensasi dan tunjangan (Pakadang, Karubaba, & Balia, 2024), kepemimpinan, budaya organisasi, serta faktor infrastruktur teknologi yang kerap menjadi hambatan di daerah terpencil seperti Pegunungan Arfak. Hambatan infrastruktur yang masih ada di daerah ini sejalan dengan temuan Alrizqan (2025) dan Amalia (2025) yang mengidentifikasi rendahnya literasi digital dan keterbatasan infrastruktur teknologi sebagai kendala dalam optimalisasi e-Kinerja di beberapa daerah.

Secara praktis, temuan penelitian ini menunjukkan bahwa meskipun Kabupaten Pegunungan Arfak menghadapi tantangan geografis dan keterbatasan infrastruktur, penggunaan aplikasi kinerja ASN digital tetap mampu memberikan dampak positif yang signifikan terhadap produktivitas pegawai. Hal ini mengindikasikan bahwa transformasi digital birokrasi bukan hanya relevan untuk daerah dengan infrastruktur maju, tetapi juga dapat diimplementasikan secara bertahap di daerah dengan keterbatasan akses teknologi, asalkan disertai dengan pelatihan berkelanjutan dan dukungan teknis yang memadai (Yertas, 2024).

## PENUTUP

Penelitian ini menyimpulkan bahwa penggunaan aplikasi kinerja ASN digital berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas pegawai di Dinas Perumahan Rakyat, Kawasan Pemukiman dan Lingkungan Hidup Kabupaten Pegunungan Arfak. Hal ini dibuktikan dengan nilai  $t$ -hitung sebesar 10,398 >  $t$ -tabel 1,997 dengan signifikansi 0,000, koefisien regresi sebesar 0,673, serta nilai  $R^2$  sebesar 0,624 yang berarti penggunaan aplikasi kinerja digital mampu menjelaskan 62,4% variasi produktivitas pegawai.

Implikasi kebijakan dari temuan ini adalah: (1) Pimpinan instansi perlu memastikan seluruh ASN menggunakan aplikasi kinerja secara konsisten dan optimal melalui sosialisasi, pembinaan, dan pengawasan rutin; (2) Pemerintah daerah perlu mengalokasikan anggaran

untuk peningkatan infrastruktur teknologi dan pelatihan literasi digital bagi ASN, khususnya di wilayah dengan keterbatasan akses internet; (3) Pengembangan sistem aplikasi kinerja digital yang lebih sederhana, ramah pengguna, dan dapat beroperasi dalam kondisi jaringan terbatas perlu menjadi prioritas; serta (4) Perlu dilakukan evaluasi berkala terhadap efektivitas implementasi aplikasi kinerja digital untuk memastikan pencapaian tujuan reformasi birokrasi.

Penelitian ini memiliki keterbatasan dalam hal cakupan variabel yang hanya melibatkan satu variabel independen, sehingga penelitian lanjutan disarankan untuk menambahkan variabel mediasi atau moderasi seperti motivasi kerja, literasi digital, budaya organisasi, atau kepuasan kerja guna memperoleh pemahaman yang lebih komprehensif tentang faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas pegawai di era transformasi digital birokrasi.

## DAFTAR PUSTAKA

- Abdullah, M. S., & Shaddiq, S. (2024). Pengaruh dan tantangan dalam penggunaan aplikasi Human Resource Information System (HRIS) terhadap produktivitas pegawai. *Journal of Management and Business*, 2(1), 45–60.
- Agusnita, N., & Assyahri, W. (2024). Efektivitas penggunaan aplikasi e-Kinerja dalam upaya meningkatkan disiplin dan kinerja pegawai. *Jurnal Ilmu Sosial dan Humaniora*, 12(2), 55–67.
- Alrizqan, M. F. (2025). *Evaluasi aparatur sipil negara dalam menggunakan e-Kinerja pada BKPSDM Kabupaten Aceh Utara*. Repository IPDN.
- Amalia, R. (2025). *Efektivitas penilaian kinerja melalui sistem aplikasi SASIKAP EVO 6.0*. Repository IPDN.
- Badan Pusat Statistik. (2023). *Papua Barat dalam angka 2023*. BPS Provinsi Papua Barat.
- Gae, A. C. F., & Ardiansyah, A. (2025). Implementasi aplikasi e-Kinerja untuk meningkatkan kinerja ASN di Kecamatan Ende Timur. *Jurnal Abdi Masyarakat Indonesia*, 7(1), 99–110.
- Giyarma, M. K. (2025). *Pengaruh aplikasi sistem informasi terintegrasi manajemen ASN (Sigma) terhadap kinerja pegawai di Dinas Perhubungan Provinsi Riau*. Repository UNILAK.
- Handayani, N. (2025). Optimalisasi kinerja ASN melalui e-Kinerja dalam meningkatkan disiplin dan produktivitas di Biro Humas Kementerian Agama RI. *Arus Jurnal Sosial dan Humaniora*, 3(1), 77–89.
- Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi. (2022). *Indeks profesionalitas ASN tahun 2022*. Kementerian PANRB.
- Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi. (2023). *Visi Indonesia Digital 2045: Transformasi Birokrasi Berbasis Teknologi*. Kementerian PANRB.

- Lambi, M. (2023). *Sistem Informasi Manajemen AI (Artificial Intelligence) as the Future Management Information System*. Uwais Inspirasi Indonesia.
- Mendrofa, S. A., & Gulo, H. (2025). Pengaruh penggunaan teknologi digital terhadap kinerja pegawai di Kemenag Kabupaten Nias. *Jurnal Riset Governance and Digital Business*, 4(1), 1–15.
- Pakadang, D. V., Karubaba, K. Y., & Balia, N. (2024). The Influence of Salary and Allowances on Employee Productivity at GraPARI Telkomsel Manokwari Regency. *Journal of Management and Administration Provision*, 4(3), 322–329.
- Pratama, R. A., Amir, M., & Adelia, F. P. (2025). Implementasi aplikasi SIMPONI ASN dalam meningkatkan kinerja pegawai di BKD Sulawesi Tenggara. *Pamarenda Journal of Public Administration*, 4(2), 115–128.
- Rahmawati, F., & Hermawati, I. (2024). Evaluasi penerapan e-Kinerja dalam meningkatkan indeks profesionalitas ASN di Kabupaten Magelang. *Journal of Public Administration and Local Governance*, 3(2), 77–91.
- Sulastri, S., & Methasari, M. (2025). Transformasi digital dalam manajemen SDM serta dampaknya terhadap produktivitas dan kepuasan pegawai. *EKOMA: Jurnal Ekonomi*, 12(1), 55–70.
- Upe, R., & Firdaus, A. (2024). Pengaruh penerapan e-Kinerja dan budaya kerja terhadap produktivitas ASN di LPP TVRI Gorontalo. *Jurnal Ekmabis*, 6(1), 12–23.
- Yertas, M. (2024). The Role of Training and Continuous Development in Improving Employee Productivity and its Impact on Company Financial Performance. Atestasi: *Jurnal Ilmiah Akuntansi*, 7(2), 1362–1379.
- Zulkifli, Z., & Putri, C. M. (2024). Implementasi e-Kinerja terhadap peningkatan produktivitas kerja pegawai di Bappeda Kabupaten Simeulue. *Jurnal Ilmiah Ekonomi Terpadu*, 10(2), 45–59.