Journal of SAINTEKS
Vol 4, No 1, November 2026, page 193-200
ISSN 3030-8011 (Media Online)
Website https://prosiding.seminars.id/sainteks

Pengembangan Worklife Integration, Keterikatan, Dan Digital Compentency Terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara Dinas Bina Marga, Bina Konstruksi Dan Cipta Karya Provinsi Sumatera Utara

Faira Nindy Amanda*, Muhammad Umar Maya Putra, Yunanda Eka Putra

Fakultas Ekonomi, Manajemen, Universitas Al-Azhar, Medan, Indonesia
Email: [1,*]amandafairanindy32@gmail.com, [2]umaryazli2017@gmail.com, [3]nandonk83@gmail.com
Email Penulis Korespondensi: amandafairanindy32@gmail.com

Abstrak−Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif yang bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Worklife Integration, Keterikatan, dan Digital Competency terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN) pada Dinas Bina Marga, Bina Konstruksi dan Cipta Karya Provinsi Sumatera Utara. Teknik pengambilan sampel menggunakan total sampling dengan jumlah sampel sebanyak 85 ASN. Pengumpulan data dilakukan melalui studi pustaka, observasi, wawancara, dan kuesioner. Analisis data menggunakan regresi linear berganda dengan bantuan IBM SPSS Statistics versi 27. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial Worklife Integration berpengaruh signifikan terhadap Kinerja ASN dengan nilai thitung sebesar 2,775 dan signifikansi 0,007. Keterikatan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja ASN dengan nilai thitung sebesar 2,138 dan signifikansi 0,036. Digital Competency juga berpengaruh signifikan terhadap Kinerja ASN dengan nilai thitung sebesar 5,737 dan signifikansi 0,000. Secara simultan, ketiga variabel tersebut berpengaruh signifikan terhadap Kinerja ASN dengan nilai Fhitung sebesar 57,926 dan signifikansi 0,000. Nilai koefisien determinasi (R-Square) sebesar 0,682 menunjukkan bahwa Worklife Integration, Keterikatan, dan Digital Competency mampu menjelaskan 68,2% variasi Kinerja ASN, sedangkan 31,8% sisanya dijelaskan oleh variabel lain di luar penelitian. Hasil ini menegaskan pentingnya ketiga variabel tersebut dalam mendukung peningkatan kinerja ASN pada instansi terkait.

Kata Kunci: Worklife Integration; Keterikatan; Digital Competency; Kinerja ASN

1. PENDAHULUAN

Perkembangan teknologi digital telah membawa perubahan terhadap pelaksanaan administrasi pemerintahan dan pengelolaan sumber daya manusia di lingkungan instansi pemerintah. Aparatur Sipil Negara (ASN) dituntut untuk melaksanakan tugas secara profesional, bertanggung jawab, dan mampu menyesuaikan diri dengan perubahan lingkungan kerja. Kinerja ASN menjadi aspek penting karena berkaitan dengan kemampuan pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan, memenuhi tanggung jawab jabatan, serta mendukung pencapaian tujuan organisasi pemerintahan. Penilaian kinerja ASN juga telah diatur melalui Peraturan Pemerintah Nomor 30 Tahun 2019 tentang Penilaian Kinerja Pegawai Negeri Sipil yang menekankan pentingnya pengelolaan kinerja secara terencana, terukur, objektif, dan berkelanjutan. Dalam praktiknya, pencapaian kinerja tidak hanya berkaitan dengan penyelesaian pekerjaan, tetapi juga dipengaruhi oleh kondisi pegawai, keterlibatan dalam pekerjaan, serta kemampuan menggunakan teknologi untuk mendukung pelaksanaan tugas. Situasi tersebut menjadikan pengelolaan sumber daya manusia sebagai bagian penting dalam meningkatkan efektivitas penyelenggaraan pemerintahan. Instansi pemerintah perlu memperhatikan berbagai faktor yang dapat mendukung kinerja ASN agar pelaksanaan tugas administratif maupun teknis dapat berjalan sesuai dengan tuntutan organisasi dan kebutuhan pelayanan publik.

Salah satu faktor yang berkaitan dengan pelaksanaan pekerjaan adalah *Work-Life Integration*, yaitu kemampuan individu dalam mengintegrasikan kehidupan pekerjaan dengan kehidupan personal secara selaras. Konsep ini menekankan bahwa pekerjaan dan kehidupan pribadi tidak selalu berjalan secara terpisah, melainkan dapat saling berkaitan dalam kehidupan sehari-hari. Kemampuan mengelola keterkaitan tersebut diperlukan agar pegawai dapat memenuhi tanggung jawab kedinasan tanpa mengabaikan kebutuhan pribadi dan keluarga. Dalam lingkungan pemerintahan, tuntutan pekerjaan dapat muncul melalui penyelesaian tugas administratif, koordinasi antarpihak, pencapaian target, serta tanggung jawab terhadap program organisasi. Apabila pegawai mengalami kesulitan dalam mengelola tuntutan tersebut, kondisi ini berpotensi memengaruhi konsentrasi, kenyamanan bekerja, dan kemampuan menyelesaikan pekerjaan secara optimal. Sebaliknya, pengelolaan kehidupan pekerjaan dan personal yang baik dapat membantu pegawai menjaga keseimbangan kebutuhan serta mempertahankan keteraturan dalam menjalankan tanggung jawabnya. Meskipun demikian, penerapan *Work-Life Integration* tidak selalu menghasilkan kondisi yang sama bagi setiap pegawai karena dipengaruhi oleh karakteristik pekerjaan, kebutuhan individu, dan lingkungan organisasi. Kondisi tersebut menunjukkan pentingnya mengkaji keterkaitan *Work-Life Integration* dengan kinerja ASN dalam konteks pelaksanaan tugas pada instansi pemerintahan daerah.

Selain kemampuan mengintegrasikan kehidupan pekerjaan dan personal, keterikatan pegawai juga menjadi faktor yang perlu diperhatikan dalam mendukung kinerja ASN. Keterikatan pegawai menggambarkan kondisi ketika individu memiliki energi, antusiasme, perhatian, serta keterlibatan terhadap pekerjaan yang dilaksanakan. Pegawai yang memiliki keterikatan terhadap pekerjaannya cenderung menunjukkan perhatian terhadap tanggung jawab, berupaya menyelesaikan tugas, dan berpartisipasi dalam kegiatan organisasi. Dalam pelaksanaan tugas pemerintahan, keterikatan tersebut dibutuhkan karena pekerjaan ASN tidak hanya menuntut pemenuhan kewajiban formal, tetapi juga memerlukan kesungguhan, kedisiplinan, dan kemauan untuk memberikan kontribusi terhadap tujuan instansi. Tingkat keterikatan pegawai dapat berkaitan dengan bagaimana pegawai memaknai pekerjaannya, merespons tanggung jawab, serta mempertahankan keterlibatan ketika menghadapi tuntutan pekerjaan. Apabila keterikatan terhadap pekerjaan belum

Copyright © 2026 the author, Page 193
This Journal is licensed under a Creative Commons Attribution 4.0 International License

terbentuk secara optimal, pelaksanaan tugas berpotensi lebih berorientasi pada pemenuhan kewajiban administratif daripada pencapaian hasil kerja yang maksimal. Namun, keterikatan pegawai juga perlu dikaji berdasarkan karakteristik lingkungan kerja karena setiap organisasi memiliki tuntutan, pola koordinasi, dan budaya kerja yang berbeda. Atas dasar tersebut, keterikatan pegawai menjadi salah satu variabel yang relevan untuk diteliti dalam kaitannya dengan pencapaian kinerja ASN.

Perubahan sistem kerja pemerintahan yang semakin memanfaatkan teknologi turut menjadikan *Digital Competency* sebagai aspek penting dalam pelaksanaan pekerjaan. *Digital Competency* merupakan kemampuan pegawai untuk menggunakan, memahami, mengelola, dan memanfaatkan teknologi digital dalam mendukung penyelesaian tugas secara efektif. Kemampuan ini tidak hanya berkaitan dengan keterampilan mengoperasikan perangkat atau aplikasi, tetapi juga mencakup kecakapan menyesuaikan diri terhadap perubahan sistem, memahami informasi digital, serta menggunakan teknologi sesuai kebutuhan pekerjaan. Dalam pengelolaan ASN, pemanfaatan e-Kinerja BKN mendukung proses perencanaan, pelaksanaan, pemantauan, dan evaluasi kinerja pegawai. Selain itu, SIASN, SIMPEG atau SIMPEGNAS, dan MyASN digunakan untuk mendukung pengelolaan data serta berbagai layanan kepegawaian, sedangkan SRIKANDI membantu pelaksanaan administrasi dan persuratan secara digital. Penggunaan sistem tersebut menunjukkan bahwa proses kerja ASN semakin berkaitan dengan kemampuan memahami prosedur digital dan memanfaatkan aplikasi yang tersedia. Pegawai yang mampu mengoperasikan sistem secara tepat diharapkan dapat mendukung kelancaran administrasi, ketepatan pengelolaan informasi, dan penyelesaian pekerjaan. Sebaliknya, perbedaan kemampuan digital antarpegawai dapat menjadi tantangan ketika organisasi menerapkan sistem kerja berbasis teknologi. Kondisi ini menjadikan kompetensi digital sebagai aspek yang perlu diperhatikan dalam upaya meningkatkan efektivitas pelaksanaan tugas dan kinerja ASN.

Fenomena tersebut relevan untuk dikaji pada Dinas Bina Marga, Bina Konstruksi dan Cipta Karya Provinsi Sumatera Utara yang memiliki tanggung jawab dalam pelaksanaan urusan pemerintahan sesuai dengan bidang tugasnya. Berdasarkan materi persyaratan jabatan yang tersedia, pelaksanaan tugas pada instansi tersebut memerlukan kesesuaian kualifikasi pendidikan, sertifikasi, keterampilan teknis, kemampuan digital, pengalaman yang relevan, perilaku kerja, dan tingkat kemahiran pegawai. Persyaratan tersebut menggambarkan bahwa kinerja ASN tidak hanya ditentukan oleh keberadaan pegawai dalam organisasi, tetapi juga berkaitan dengan kesesuaian kompetensi dan kemampuan dalam memenuhi tuntutan jabatan. Materi yang tersedia juga menunjukkan bahwa pemenuhan persyaratan jabatan belum sepenuhnya merata pada seluruh aspek. Masih terdapat kondisi ketika kualifikasi pendidikan belum sepenuhnya sesuai dengan kebutuhan jabatan, sertifikasi belum dimiliki oleh sebagian pegawai, serta tingkat keterampilan, pengalaman, perilaku kerja, dan kemahiran menunjukkan variasi. Keadaan tersebut memperlihatkan pentingnya perhatian terhadap kesesuaian kemampuan pegawai dengan tanggung jawab pekerjaan. Di samping aspek kompetensi, kemampuan mengintegrasikan kehidupan personal dan pekerjaan serta keterikatan terhadap tugas juga perlu diperhatikan karena keduanya berkaitan dengan kondisi pegawai dalam menjalankan tanggung jawabnya. Penelaahan terhadap ketiga faktor tersebut diharapkan dapat memberikan gambaran yang lebih menyeluruh mengenai faktor-faktor yang berkaitan dengan kinerja ASN pada instansi tersebut.

Selain fenomena pada lokasi penelitian, hasil penelitian terdahulu menunjukkan adanya perbedaan temuan mengenai keterkaitan *Work-Life Integration*, keterikatan pegawai, dan *Digital Competency* dengan kinerja. Sihombing *et al.* (2026) menemukan bahwa *Work-Life Integration* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada instansi pemerintah di Kota Binjai, sedangkan Sutanto *et al.* (2024) menemukan bahwa *Work-Life Balance* tidak berpengaruh signifikan secara langsung terhadap kinerja karyawan. Pada variabel keterikatan pegawai, Sriwana *et al.* (2025) menunjukkan bahwa keterikatan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Tabulahan Kabupaten Mamasa. Sebaliknya, Pebriyansyah (2021) menemukan bahwa *Employee Engagement* tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Trini Karya Yogyakarta. Perbedaan temuan juga terlihat pada variabel kompetensi digital. Ermawati *et al.* (2024) menyatakan bahwa *Digital Competency* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada BKPSDM Kabupaten Badung, sedangkan Nurnabilah dan Apriadi (2025) menemukan bahwa kompetensi digital tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan SMPN 29 Bandung. Perbedaan hasil tersebut memperlihatkan bahwa keterkaitan masing-masing variabel dengan kinerja belum menunjukkan temuan yang seragam pada berbagai konteks organisasi. Penelitian ini diperlukan untuk menguji pengaruh *Work-Life Integration*, keterikatan pegawai, dan *Digital Competency* terhadap kinerja ASN pada Dinas Bina Marga, Bina Konstruksi dan Cipta Karya Provinsi Sumatera Utara. Penelitian tersebut diharapkan dapat memberikan bukti empiris sesuai dengan karakteristik organisasi yang diteliti sekaligus menjadi bahan pertimbangan dalam pengelolaan sumber daya manusia dan peningkatan kinerja ASN.

2. METODE PENELITIAN

2.1 Kerangka Dasar Penelitian

Penelitian ini menerapkan pendekatan kuantitatif dengan jenis penelitian asosiatif kausal. Pendekatan kuantitatif digunakan untuk memperoleh gambaran empiris mengenai pengaruh pengembangan work-life integration, keterikatan pegawai, dan digital competency terhadap kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN) pada Dinas Bina Marga, Bina Konstruksi dan Cipta Karya Provinsi Sumatera Utara. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai berstatus Aparatur Sipil Negara (ASN) di lingkungan Dinas Bina Marga, Bina Konstruksi dan Cipta Karya Provinsi Sumatera Utara dengan

Copyright © 2026 the author, Page 194
This Journal is licensed under a Creative Commons Attribution 4.0 International License

Journal of SAINTEKS
Vol 4, No 1, November 2026, page 193-200
ISSN 3030-8011 (Media Online)
Website https://prosiding.seminars.id/sainteks

jumlah 556 orang berdasarkan data https://bapeg.sumutprov.go.id/statistik-asn/. Jumlah sampel yang digunakan sebanyak 85 ASN Dinas Bina Marga, Bina Konstruksi dan Cipta Karya Provinsi Sumatera Utara. Pengujian hipotesis dilakukan melalui uji parsial (uji t) untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel independen terhadap kinerja ASN, uji simultan (uji F) untuk mengetahui pengaruh ketiga variabel independen secara bersama-sama, serta koefisien determinasi (R^2) untuk mengukur kemampuan variabel Worklife Integration, Keterikatan, dan Digital Competency dalam menjelaskan variasi Kinerja ASN. Adapun hipotesis yang ditetapkan pada penelitian ini adalah sebagai berikut :

H1: Worklife Integration berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja ASN pada Dinas Bina Marga, Bina Konstruksi dan Cipta Karya Provinsi Sumatera Utara.
H2: Keterikatan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja ASN pada Dinas Bina Marga, Bina Konstruksi dan Cipta Karya Provinsi Sumatera Utara.
H3: Digital Competency berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja ASN pada Dinas Bina Marga, Bina Konstruksi dan Cipta Karya Provinsi Sumatera Utara.
H4: Worklife Integration, Keterikatan, dan Digital Competency secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja ASN pada Dinas Bina Marga, Bina Konstruksi dan Cipta Karya Provinsi Sumatera Utara.

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

Dinas Bina Marga, Bina Konstruksi dan Cipta Karya Provinsi Sumatera Utara merupakan perangkat daerah yang melaksanakan urusan pemerintahan bidang bina marga, bina konstruksi, dan cipta karya. Pelaksanaan tugas tersebut didukung oleh ASN dengan latar belakang pendidikan, pengalaman, keterampilan, dan tingkat kemahiran yang beragam. Setiap ASN memiliki tugas dan tanggung jawab sesuai dengan jabatan yang ditempati dalam struktur organisasi. Perbedaan karakteristik pegawai tersebut menjadi bagian dari dinamika dalam pelaksanaan pekerjaan di lingkungan dinas. ASN dituntut mampu menyesuaikan kemampuan yang dimiliki dengan kebutuhan dan tuntutan jabatan. Kondisi tersebut menjadi bagian penting dalam mendukung pelaksanaan tugas dan pencapaian kinerja organisasi. Pada penelitian ini, yang menjadi responden yaitu Pegawai Dinas Bina Marga, Bina Konstruksi dan Cipta Karya Provinsi Sumatera Utara. Sampel pada penelitian ini berjumlah 85 orang dengan identifikasi responden berdasarkan jenis kelamin sebagai berikut :

Tabel 1. Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Jumlah (Orang)	Persentase
Laki-Laki	52 Orang	61%
Perempuan	33 Orang	39%
Total	85 Orang	100%

Sumber: Kuesioner yang diolah (2026)

Berdasarkan data di atas dapat diketahui total responden sebanyak 85 orang. Penggolongan berdasarkan jenis kelamin menunjukkan bahwa responden laki-laki merupakan jumlah terbanyak dengan persentase sebesar 61% atau sebanyak 52 responden dari total responden. Sedangkan responden perempuan berjumlah 33 orang dengan persentase sebesar 39% dari total responden.Pada penelitian ini, responden yang dipilih digolongkan berdasarkan usia. Adapun persebaran responden berdasarkan usia tersaji pada tabel berikut ini:

Tabel 2. Responden Berdasarkan Usia

Usia	Jumlah (Orang)	Persentase
20–29 Tahun	18 Orang	21%
30–39 Tahun	27 Orang	32%
40–49 Tahun	25 Orang	29%
≥50 Tahun	15 Orang	18%
Total	85 Orang	100%

Sumber: Kuesioner yang diolah (2026)

Berdasarkan data di atas dapat diketahui total responden sebanyak 85 orang. Penggolongan berdasarkan usia menunjukkan bahwa responden berusia 20–29 tahun sebanyak 21% atau 18 responden, usia 30–39 tahun sebanyak 32% atau 27 responden, usia 40–49 tahun sebanyak 29% atau 25 responden, dan usia ≥50 tahun sebanyak 18% atau 15 responden Pada penelitian ini, responden yang dipilih digolongkan berdasarkan masa kerja. Adapun persebaran responden berdasarkan masa kerja tersaji pada tabel berikut ini:

Tabel 3. Responden Berdasarkan Masa Kerja

Usia	Jumlah (Orang)	Persentase
1–5 Tahun	31 Orang	36%
6–10 Tahun	28 Orang	33%
>10 Tahun	26 Orang	31%
Total	85 Orang	100%

Copyright © 2026 the author, Page 195
This Journal is licensed under a Creative Commons Attribution 4.0 International License

Journal of SAINTEKS
Vol 4, No 1, November 2026, page 193-200
ISSN 3030-8011 (Media Online)
Website https://prosiding.seminars.id/sainteks

Berdasarkan data di atas dapat diketahui total responden sebanyak 85 orang. Penggolongan berdasarkan masa kerja menunjukkan bahwa responden dengan masa kerja 1–5 tahun sebanyak 36% atau 31 responden, masa kerja 6–10 tahun sebanyak 33% atau 28 responden, dan masa kerja >10 tahun sebanyak 31% atau 26 responden.

Tabel 4. Hasil Uji Validitas

Item	r_{hitung}	r_{tabel}	Hasil	Item	r_{hitung}	r_{tabel}	Hasil
X1.1	0.786	0,213	Valid	X2.1	0.823	0,213	Valid
X1.2	0.805	0,213	Valid	X2.2	0.747	0,213	Valid
X1.3	0.825	0,213	Valid	X2.3	0.824	0,213	Valid
X1.4	0.599	0,213	Valid	X2.4	0.708	0,213	Valid
X1.5	0.839	0,213	Valid	X2.5	0.829	0,213	Valid
X1.6	0.599	0,213	Valid	X2.6	0.742	0,213	Valid
X3.1	0.869	0,213	Valid	Y1	0.687	0,213	Valid
X3.2	0.823	0,213	Valid	Y2	0.649	0,213	Valid
X3.3	0.695	0,213	Valid	Y3	0.811	0,213	Valid
X3.4	0.871	0,213	Valid	Y4	0.687	0,213	Valid
X3.5	0.848	0,213	Valid	Y5	0.649	0,213	Valid
X3.6	0.763	0,213	Valid	Y6	0.799	0,213	Valid
X3.7	0.533	0,213	Valid	Y7	0.773	0,213	Valid
X3.8	0.526	0,213	Valid	Y8	0.810	0,213	Valid
X3.9	0.871	0,213	Valid	Y9	0.811	0,213	Valid
X3.10	0.848	0,213	Valid	Y10	0.750	0,213	Valid

Dari tabel di atas, terlihat bahwa untuk pernyataan seluruh variabel tidak ada yang dibuang atau dengan kata lain butir-butir kuesioner dalam penelitian ini adalah valid yang ditunjukkan dengan r hitung pada masing-masing item lebih besar dari r tabel yaitu 0,213. Selain itu, uji reliabilitas data dilakukan untuk mengetahui tingkat konsistensi terhadap instrumen-instrumen yang diukur. Reliabilitas merupakan syarat untuk tercapainya validitas suatu kuesioner dengan tujuan tertentu

Tabel 5. Uji Reliabilitas

Usia	Jumlah (Orang)	Persentase
1–5 Tahun	31 Orang	36%
6–10 Tahun	28 Orang	33%
>10 Tahun	26 Orang	31%
Total	85 Orang	100%

Sumber: Kuesioner yang diolah (2026)

Berdasarkan tabel di atas, diperoleh hasil nilai Cronbach's Alpha yang menunjukkan bahwa jawaban dari setiap responden terhadap variabel penelitian Worklife Integration, Keterikatan, Digital Competency dan Kinerja Karyawan dapat diandalkan atau reliabel. Nilai Cronbach's Alpha masing-masing variabel lebih besar dari 0,60, yaitu sebesar 0,839 untuk variabel Worklife Integration, 0,871 untuk variabel Keterikatan, 0,916 untuk variabel Digital Competency, dan 0,904 untuk variabel Kinerja Karyawan. Sehingga, kuesioner ini dapat digunakan untuk penelitian selanjutnya

Tabel 6. Hasil Uji Asumsi Klasik

Pengujian	Hasil Utama	Kesimpulan
Normalitas	Kolmogorov-Smirnov Sig. = 0,200; histogram membentuk pola menyerupai lonceng dan titik P-Plot mengikuti garis diagonal	Residual berdistribusi normal
Multikolinearitas	Tolerance: 0,466–0,631; VIF: 1,584–2,147	Tidak terdapat gejala multikolinearitas
Heteroskedastisitas	Scatterplot menunjukkan titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 tanpa membentuk pola tertentu	Tidak terdapat gejala heteroskedastisitas

Sumber: Diolah penulis dari output SPSS (2026).

Berdasarkan hasil uji asumsi klasik, uji normalitas Kolmogorov-Smirnov menunjukkan nilai signifikansi sebesar 0,200, lebih besar dari 0,05. Hasil tersebut didukung oleh grafik histogram yang membentuk pola menyerupai lonceng serta grafik Normal P-P Plot yang menunjukkan titik-titik menyebar di sekitar dan mengikuti arah garis diagonal. Hal ini menunjukkan bahwa residual model regresi berdistribusi normal. Selanjutnya, hasil uji multikolinearitas menunjukkan bahwa variabel Worklife Integration, Keterikatan, dan Digital Competency memiliki nilai tolerance masing-masing sebesar 0,631, 0,479, dan 0,466, yaitu lebih besar dari 0,10, serta nilai VIF masing-masing sebesar 1,584, 2,088, dan 2,147, yaitu lebih kecil dari 10. Hasil tersebut menunjukkan bahwa model regresi tidak mengalami gejala multikolinearitas. Sementara itu, hasil uji heteroskedastisitas melalui grafik Scatterplot memperlihatkan bahwa titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y serta tidak membentuk pola tertentu. Kondisi tersebut menunjukkan

Copyright © 2026 the author, Page 196
This Journal is licensed under a Creative Commons Attribution 4.0 International License

Journal of SAINTEKS
Vol 4, No 1, November 2026, page 193-200
ISSN 3030-8011 (Media Online)
Website https://prosiding.seminars.id/sainteks

bahwa model regresi tidak mengalami gejala heteroskedastisitas. Secara keseluruhan, model regresi telah memenuhi ketiga asumsi klasik yang diuji sehingga dapat dilanjutkan ke tahap analisis regresi dan pengujian hipotesis.

Tabel 7. Deskriptif Statistik

Variabel	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Worklife Integration	85	6	30	22.34	6.121
Keterikatan	85	6	30	22.04	6.395
Digital Competency	85	10	49	39.40	9.359
Kinerja ASN	85	10	50	40.24	8.419
Valid N (listwise)	85				

Sumber : Diolah di SPSS (2026)

Berdasarkan tabel 7 di atas, disimpulkan bahwa variabel Worklife Integration dari 85 responden mempunyai skor terendah (minimum) sebesar 6, skor tertinggi (maximum) sebesar 30, rata-rata (mean) sebesar 22,34 dan standar deviasi (standard deviation) sebesar 6,121. Hasil variabel Keterikatan dari 85 responden mempunyai skor terendah (minimum) sebesar 6, skor tertinggi (maximum) sebesar 30, rata-rata (mean) sebesar 22,04 dan standar deviasi (standard deviation) sebesar 6,395. Hasil variabel Digital Competency dari 85 responden mempunyai skor terendah (minimum) sebesar 10, skor tertinggi (maximum) sebesar 49, rata-rata (mean) sebesar 39,40 dan standar deviasi (standard deviation) sebesar 9,359. Hasil variabel Kinerja ASN dari 85 responden mempunyai skor terendah (minimum) sebesar 10, skor tertinggi (maximum) sebesar 50, rata-rata (mean) sebesar 40,24 dan standar deviasi (standard deviation) sebesar 8,419. Untuk mendapatkan nilai suatu regresi linear berganda dan uji hipotesis t maka dapat dilihat dari hasil data yang telah dianalisis dengan bantuan program Statistics Product and Service Solution (SPSS) versi 27 seperti tabel di bawah ini:

Tabel 8. Analisis Regresi Linier Berganda dan Hasil Uji T-Test

Model	Variabel	Unstandardized Coefficients (B)	Std. Error	Standardized Coefficients (Beta)	t	Sig.
1	(Constant)	9.235	2.426		3.806	.000
	Worklife Integration	.301	.108	.219	2.775	.007
	Keterikatan	.255	.119	.194	2.138	.036
	Digital Competency	.474	.083	.527	5.737	.000

a. Dependent Variable: Kinerja ASN

Sumber : Diolah di SPSS (2026)

Berdasarkan perhitungan analisis regresi linear berganda yang ditunjukan pada tabel 8, maka dapat disimpulkan pada persamaan linear sebagai berikut:

$$Y = 9{,}235 + 0{,}301\ X_1 + 0{,}255\ X_2 + 0{,}474X_3$$

a. *Worklife Integration* (X1) memiliki koefisien regresi sebesar 0,301, yang menunjukkan bahwa setiap peningkatan satu satuan *Worklife Integration* akan meningkatkan Kinerja ASN sebesar 0,301, dengan asumsi variabel lain tetap. Hasil uji t menunjukkan nilai t hitung sebesar 2,775 > t tabel 1,988 dan nilai signifikansi sebesar 0,007 < 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa *Worklife Integration* berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja ASN.
b. Keterikatan (X2) memiliki koefisien regresi sebesar 0,255, yang menunjukkan bahwa setiap peningkatan satu satuan Keterikatan akan meningkatkan Kinerja ASN sebesar 0,255, dengan asumsi variabel lain tetap. Hasil uji t menunjukkan nilai t hitung sebesar 2,138 > t tabel 1,988 dan nilai signifikansi sebesar 0,036 < 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa Keterikatan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja ASN. H2 diterima.
c. *Digital Competency* (X3) memiliki koefisien regresi sebesar 0,474, yang menunjukkan bahwa setiap peningkatan satu satuan *Digital Competency* akan meningkatkan Kinerja ASN sebesar 0,474, dengan asumsi variabel lain tetap. Hasil uji t menunjukkan nilai t hitung sebesar 5,737 > t tabel 1,988 dan nilai signifikansi sebesar 0,000 < 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa *Digital Competency* berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja ASN.

Uji hipotesis F adalah pengujian secara serentak dilakukan untuk mengetahui besarnya pengaruh variabel independen (X1, X2 dan X3) secara bersama-sama terhadap variabel dependen (Y). Dalam uji ini dilakukan dengan membandingkan antara nilai Fhitung dengan Ftabel dengan menggunakan tingkat signifikan sebesar 5%. Jika Fhitung > Ftabel maka secara serentak seluruh variabel independen mempengaruhi variabel dependen.

Tabel 9. Hasil Uji Hipotesis Simultan (Uji-F)

Model	Sumber	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	4060.590	3	1353.530	57.926	.000[b]
	Residual	1892.704	81	23.367		
	Total	5953.294	84			

Copyright © 2026 the author, Page 197
This Journal is licensed under a Creative Commons Attribution 4.0 International License

Journal of SAINTEKS
Vol 4, No 1, November 2026, page 193-200
ISSN 3030-8011 (Media Online)
Website https://prosiding.seminars.id/sainteks

a. Dependent Variable: Kinerja ASN
b. Predictors: (Constant), Digital Competency, Worklife Integration, Keterikatan

Berdasarkan output tabel 9. di atas diketahui bahwa nilai F hitung 57,926 > 2,72 F tabel dan nilai Signifikansi sebesar 0,000 lebih kecil < dari probabilitas 0,05. Hal ini mengartikan bahwa terdapat pengaruh *Worklife Integration* (X1), Keterikatan (X2) dan *Digital Competency* (X3) terhadap Kinerja ASN (Y) secara signifikan. Selain itu dilakukan pengujian koefisien determinasi adalah suatu besaran yang menyatakan seberapa besar variabel dependen dipengaruhi oleh seluruh variabel independen yang dinyatakan dalam persentase. Dapat juga dikatakan seberapa besar kontribusi variabel independen terhadap variabel dependen.

Tabel 10. Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.826[a]	.682	.670	4.834

a. Predictors: (Constant), Digital Competency, Worklife Integration, Keterikatan
b. Dependent Variable: Kinerja ASN

Jika dilihat dari nilai Adjusted R-Square yang besarnya 0,670 menunjukkan bahwa proporsi pengaruh variabel *Worklife Integration*, Keterikatan dan *Digital Competency* terhadap Kinerja ASN sebesar 67,0%. Artinya, *Worklife Integration*, Keterikatan dan *Digital Competency* memiliki proporsi pengaruh terhadap Kinerja ASN sebesar 67%, sedangkan sisanya, yaitu 33% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak ada di dalam model regresi linier ini.

3.1 Pembahasan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan pada ASN di Dinas Bina Marga, Bina Konstruksi dan Cipta Karya Provinsi Sumatera Utara, diketahui bahwa *Worklife Integration* berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja ASN. Hasil uji parsial menunjukkan nilai t hitung sebesar 2,775 lebih besar dari t tabel sebesar 1,988 dengan nilai signifikansi sebesar 0,007 lebih kecil dari 0,05. Koefisien regresi sebesar 0,301 menunjukkan arah hubungan yang positif. Artinya, semakin baik *Worklife Integration* yang dimiliki ASN, semakin baik pula Kinerja ASN pada Dinas Bina Marga, Bina Konstruksi dan Cipta Karya Provinsi Sumatera Utara. Kemampuan ASN dalam mengatur dan mengintegrasikan tuntutan pekerjaan dengan kehidupan pribadi dapat membantu menjaga fokus dan keteraturan dalam menjalankan tugas kedinasan. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Eduar dan Pahlan (2026) yang menunjukkan bahwa *Work Life Balance* berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian mengenai *Work-Life Balance* dan *Digital Work Environment* juga menunjukkan bahwa *Work-Life Balance* berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil tersebut memiliki kesesuaian dengan kondisi ASN pada Dinas Bina Marga, Bina Konstruksi dan Cipta Karya Provinsi Sumatera Utara, karena pengelolaan tuntutan pekerjaan dan kehidupan pribadi dapat mendukung ASN dalam menjalankan tanggung jawab pekerjaan secara lebih terarah.

Selain itu hasil penelitian yang telah dilakukan, diketahui bahwa Keterikatan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja ASN pada Dinas Bina Marga, Bina Konstruksi dan Cipta Karya Provinsi Sumatera Utara. Hasil uji parsial menunjukkan nilai t hitung sebesar 2,138 lebih besar dari t tabel sebesar 1,988 dengan nilai signifikansi sebesar 0,036 lebih kecil dari 0,05. Koefisien regresi sebesar 0,255 menunjukkan arah hubungan yang positif. Artinya, semakin tinggi keterikatan ASN terhadap pekerjaan dan instansi, semakin baik Kinerja ASN yang dihasilkan. Keterikatan dapat terlihat dari perhatian ASN terhadap pekerjaan, keterlibatan dalam pelaksanaan tugas dan kesediaan menjalankan tanggung jawab yang diberikan oleh organisasi. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Supu et al. (2025) yang menunjukkan bahwa *Work Engagement* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Tabulahan Kabupaten Mamasa. Hasil yang sama ditemukan oleh Deviani Amba et al. (2024) yang menunjukkan bahwa *Employee Engagement* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Toraja Utara, serta Lubis dan Lubis (2025) yang menunjukkan bahwa *Employee Engagement* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Sumatera Utara. Hasil penelitian tersebut memperlihatkan bahwa keterikatan terhadap pekerjaan menjadi bagian yang berkaitan dengan peningkatan kinerja pegawai.

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, diketahui bahwa *Digital Competency* berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja ASN pada Dinas Bina Marga, Bina Konstruksi dan Cipta Karya Provinsi Sumatera Utara. Hasil uji parsial menunjukkan nilai t hitung sebesar 5,737 lebih besar dari t tabel sebesar 1,988 dengan nilai signifikansi sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05. Koefisien regresi sebesar 0,474 menunjukkan arah hubungan yang positif. Artinya, semakin baik *Digital Competency* ASN, semakin baik pula Kinerja ASN. Kemampuan dalam menggunakan perangkat, aplikasi, sistem informasi dan teknologi digital dapat mendukung ASN dalam mengolah data, menyelesaikan administrasi, melakukan komunikasi kedinasan dan menjalankan pekerjaan sesuai dengan tugas yang diberikan. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Made Ermawati et al. (2024) yang menunjukkan bahwa *Digital Competency* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Pegawai Negeri Sipil pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Badung. Fathiyatuzzah dan Sary (2024) juga menunjukkan bahwa *Digital Competency* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Kementerian Agama Kabupaten Kuningan, sedangkan Nurwahyudi Akbar et al. (2026) menunjukkan bahwa *Digital Competency* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Satu Pintu Kabupaten Sinjai. Hasil tersebut sejalan dengan

Copyright © 2026 the author, Page 198
This Journal is licensed under a Creative Commons Attribution 4.0 International License

penelitian pada Dinas Bina Marga, Bina Konstruksi dan Cipta Karya Provinsi Sumatera Utara yang menunjukkan bahwa kemampuan digital menjadi bagian penting dalam mendukung pelaksanaan pekerjaan ASN.

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan pada ASN di Dinas Bina Marga, Bina Konstruksi dan Cipta Karya Provinsi Sumatera Utara, diketahui bahwa Worklife Integration, Keterikatan, dan Digital Competency secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja ASN. Hal ini dibuktikan melalui hasil uji F yang menunjukkan nilai F hitung sebesar 57,926 lebih besar daripada F tabel sebesar 2,72, dengan nilai signifikansi sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05. Hasil tersebut menunjukkan bahwa hipotesis yang menyatakan Worklife Integration, Keterikatan, dan Digital Competency berpengaruh secara simultan terhadap Kinerja ASN dapat diterima. Selanjutnya, berdasarkan hasil uji koefisien determinasi, diperoleh nilai koefisien determinasi sebesar 0,670 atau 67%. Hasil ini menunjukkan bahwa Worklife Integration, Keterikatan, dan Digital Competency secara bersama-sama mampu menjelaskan variasi Kinerja ASN sebesar 67%, sedangkan sisanya sebesar 33% dijelaskan oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Temuan tersebut memperlihatkan bahwa ketiga variabel yang diteliti memiliki kemampuan penjelasan yang cukup besar terhadap variasi Kinerja ASN, meskipun masih terdapat faktor lain di luar model penelitian yang dapat berkaitan dengan kinerja. Hasil penelitian ini sejalan dengan Eduar dan Pahlan (2026) yang menguji *Work Life Balance*, *Employee Engagement*, *Digital Competence* dan *Reskilling* terhadap kinerja karyawan dan menunjukkan adanya pengaruh signifikan terhadap kinerja. Gojali dan Ardiana (2025) juga menunjukkan bahwa *Employee Engagement*, *Work Life Balance* dan *Digital Transformation* berpengaruh secara parsial maupun simultan terhadap kinerja karyawan. Hasil tersebut memiliki kesesuaian dengan penelitian pada Dinas Bina Marga, Bina Konstruksi dan Cipta Karya Provinsi Sumatera Utara, karena *Worklife Integration*, Keterikatan dan *Digital Competency* secara bersama-sama berkaitan dengan pelaksanaan tugas, keterlibatan.

4. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan pada ASN di Dinas Bina Marga, Bina Konstruksi dan Cipta Karya Provinsi Sumatera Utara, dapat disimpulkan bahwa Worklife Integration berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja ASN. Hal ini menunjukkan bahwa kemampuan ASN dalam mengintegrasikan tuntutan pekerjaan dengan kehidupan pribadi berkaitan dengan peningkatan kinerja. Keterikatan juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja ASN, yang menunjukkan bahwa keterlibatan dan perhatian ASN terhadap pekerjaan serta tanggung jawab yang diberikan menjadi bagian penting dalam mendukung pelaksanaan tugas. Selanjutnya, Digital Competency berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja ASN. Hal ini menunjukkan bahwa kemampuan ASN dalam memanfaatkan teknologi digital untuk mengelola informasi, menggunakan aplikasi, dan menyelesaikan pekerjaan dapat mendukung pencapaian kinerja yang lebih baik. Secara simultan, Worklife Integration, Keterikatan, dan Digital Competency berpengaruh signifikan terhadap Kinerja ASN. Ketiga variabel tersebut secara bersama-sama mampu menjelaskan variasi Kinerja ASN, sehingga peningkatan kinerja perlu didukung oleh pengelolaan integrasi kehidupan dan pekerjaan yang baik, peningkatan keterikatan ASN terhadap tugas dan organisasi, serta pengembangan kompetensi digital yang sesuai dengan kebutuhan pekerjaan. Temuan ini menunjukkan bahwa upaya meningkatkan Kinerja ASN perlu memperhatikan aspek pengelolaan pekerjaan, keterlibatan pegawai, dan kemampuan dalam menggunakan teknologi digital secara terpadu.

REFERENCES

Aditya, J., Triana, N. M., Handria, A., Yasmine, T. D., & Hapsari, K. D. (2023). A Descriptive Study of Work-life Integration on Full-time Employees Implementing Flexible Working Arrangements. *Proceedings of International Conference on Psychological Studies (ICPsyche)*, 4(1), 287–298. https://doi.org/10.58959/icpsyche.v4i1.46

Busa, A., Hidayah, Z., & Nas, W. (2026). Pengaruh *Digital Competency* Dan Dukungan Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Dengan *Work- Life Balance* Sebagai Variabel Moderasi. *Journal of Authentic Research*, *5*(1), 225-238. https://doi.org/10.36312/j9wtk370

Cielo, P., Nursesa, P., Achmad, N., & Muhammadiyah Surakarta, U. (2026). Pengaruh Digital *Skill Readiness* dan *Work-Life Integration* terhadap Kinerja Karyawan di PT. X dengan *Employee Well-Being* sebagai Variabel *Intervening The Effect Of Digital Skill Readiness and Work Life Integration On Employee Performance At* PT. X *With Employee Well-Being As An Intervening Variable. In Community Engagement & Emergence Journal* (Vol. 7, Number 1).

Deviani Amba, M., Madya Marampa, A., Ramba, D., Kristen, U., Toraja, I., & Author, C. (2024). Pengaruh Kepemimpinan Melayani Dan *Employee Engagement* Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Penanaman Modal Dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Toraja Utara. *Management Studies and Entrepreneurship Journal V Ol*, *6*(2), 605-614. http://journal.yrpipku.com/index.php/msej

Fathiyatuzzah, R. N., & Sary, F. P. (2024). *Digital Competency* dan Pelatihan : Kunci Peningkatan Kinerja Pegawai Kementerian Agama Kabupaten Kuningan. *Journal of Management and Bussines (JOMB)*, *6*(1), 203-214. https://doi.org/10.31539/jomb.v6i1.6995

Hafni, S. S. (2021). *Metodologi Penelitian*. KBM Indonesia. www.penerbitbukumurah.com

Imam Ghozali. (2018). *Aplikasi Analisi Multivariate Dengan Pragram IBM SPSS 25* (A. Tejokusumo, Ed.; IX). Universitas Diponegoro.

Indra Prasetia. (2022). *Meteodologi Penelitian* (Akrim & E. Sulasmi, Eds.; Cetakan Pertama). UMSUPRESS.

Khusanova, R., Kang, S.-W., & Choi, S. B. (2021). Work Engagement Among Public Employees: Antecedents and Consequences. *Frontiers in Psychology, 12*, Article 684495. https://doi.org/10.3389/fpsyg.2021.684495

This Journal is licensed under a Creative Commons Attribution 4.0 International License

Lubis, K. S., & Lubis, N. W. (2025). Pengaruh Employee Engagement Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Sumatra Utara. Https://Doi.Org/10.37817/Ikraith-Ekonomika

Made Ermawati, N., Ayu Putu Sri Widnyani, I., & Made Kartika, I. (2024). Pengaruh *Digital Competency*, Sistem Informasi Sumber Daya Manusia dan Integritas Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten *Badung Article Info*. https://doi.org/10.55681/jige.v5i3.3330

Mangkunegara, A. A. A. P. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.

Nuraini, B. (2023). Strategi Meningkatkan Kinerja Pegawai: Pendekatan terpadu kompetensi, motivasi, dan budaya organisasi (A. Pradani & A. Ismail, Eds.). PT. Asadel Liamsindo Teknologi.

Nurwahyudi Akbar, A., Alam, R., & Serang, S. (2026). Pengaruh *Digital Competency*, Kepemimpinan dan Kemampuan Dinamis Terhadap Kinerja Pegawai Studi Pada Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Satu Pintu Kabupaten Sinjai. In *Center of Economic Student Journal* (Vol. 9, Number 1).

Prastowo, S. L. (2021). Metode Penelitian Kuantitatif Dilengkapi Dengan Teknik Pengolahan Data Program SPSS. *PT. Jamus Baladewa Nusantara*.

Rachmawati, M., & Santoso, I. H. (2021). Work-Life Integration Pola Kerja Baru Pemicu Kelelahan Kerja: Adaptasi Baru pada Masa Pandemi COVID-19. *Jurnal Manajemen, 18*(1). https://doi.org/10.25170/jm.v18i1.2208

Saraswati kiky, & Lie Daniel. (2018). *Keterikatan kerja* (Erang risanto, Ed.).

Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D* (Sutopo, Ed.; Edisi ketiga). ATFABETA.

Sugiyono. (2020). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&D*. Alfabeta.

Supu, R., Anwar, N., Karim, A., Basir, B., Yusuf, I., & Lutfi Lopa, Z. A. (2025). Pengaruh Budaya Organisasi dan Keterikatan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kecamatan Tabulahan Kabupaten Mamasa. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, (3), 57-64. https://ojs.unsulbar.ac.id/manarang

Vuorikari, R., Kluzer, S., & Punie, Y. (2022). *DigComp 2.2: The Digital Competence Framework for Citizens—with New Examples of Knowledge, Skills and Attitudes*. Luxembourg: Publications Office of the European Union. https://doi.org/10.2760/115376

Yohanis, Putro, s, G., Putri, A., Arfiany, Basri, M., Selamet, S., Jannah, M., Paembonan, G., Sartika, R. A., & Hikmah. (2024). Manajemen Sumber Daya Manusia (Nasrudin, S. Agustin, & A. Arifin, Eds.). PT. Nasyah Yxpanding management.

Yussof, K. Y. S., & Ibrahim, D. (2020). Pengurusan Integrasi Kerja-Kehidupan dalam Kalangan Ahli Akademik di Universiti Malaysia Sabah (UMS) dan UiTM Cawangan Sabah: Work-Life Integration Management Among Academicians at UMS and UiTM Sabah. *Jurnal Kinabalu, 26*(2), 217. https://doi.org/10.51200/ejk.v26i2.2774

Copyright © 2026 the author, Page 200
This Journal is licensed under a Creative Commons Attribution 4.0 International License