

PENGARUH KOMPETENSI DIGITAL DAN DUKUNGAN ORGANISASI TERHADAP PROKRATINASTI KERJA APARATUR SIPIL NEGARA DI KANTOR GUBERNUR SUMATERA BARAT

Azlina Haniva¹, Lucy Chairuel², Lasti Yossi Hastini³, Melly Eka Yan Fitri⁴
^{1, 2, 3, 4}Universitas Dharma Andalas, Jl. Sawahan No. 103, Padang, Sumatera Barat, Indonesia
Email: azlinahaniva27@gmail.com

Article History

Received: 30-04-2026

Revision: 09-05-2026

Accepted: 11-05-2026

Published: 13-05-2026

Abstract. The study aims to analyze the effects of digital competence and organizational support on work procrastination, both individually and simultaneously. The research employs a quantitative descriptive approach using Likert-scale questionnaires and field observations. The population includes all ASN in the General Bureau of the West Sumatra Governor's Office, with a sample of 103 respondents. Data analysis was conducted using SmartPLS to test the validity, reliability, and relationships among variables. The results indicate that high digital competence reduces the tendency to procrastinate, as employees are more capable of managing administrative applications and filing systems effectively. Organizational support, including facilities, training, and technical guidance, enhances employee readiness and motivation. Simultaneous analysis confirms that the combination of both factors significantly suppresses procrastination, while deficiencies in either or both increase the risk of delayed task completion. The study implies that enhancing digital competence and optimizing organizational support are effective strategies for reducing procrastination, improving productivity, and strengthening bureaucratic readiness to meet technology-based administrative demands. Digital transformation in bureaucracy depends not only on technology but also on individual capacity and a supportive work environment, making these findings relevant for policy development, human resource management, and bureaucratic improvement strategies.

Keywords: Digital Competence, Organizational Support, Work Procrastination

Abstrak. Penelitian ini bertujuan menganalisis pengaruh kompetensi digital dan dukungan organisasi terhadap prokrastinasi kerja, baik secara individual maupun simultan. Metode penelitian menggunakan pendekatan deskriptif kuantitatif dengan survei kuesioner ber-skala Likert dan observasi lapangan. Populasi meliputi seluruh ASN di Biro Umum Kantor Gubernur Sumatera Barat dengan sampel 103 orang. Analisis data dilakukan menggunakan SmartPLS untuk menguji validitas, reliabilitas, dan pengaruh antarvariabel. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompetensi digital yang tinggi menurunkan kecenderungan menunda pekerjaan karena pegawai mampu mengelola aplikasi administrasi dan sistem pengarsipan secara efektif. Dukungan organisasi berupa fasilitas, pelatihan, dan pendampingan meningkatkan kesiapan dan motivasi kerja. Analisis simultan menegaskan bahwa kombinasi kedua faktor secara signifikan menekan prokrastinasi, sedangkan kekurangan salah satu atau keduanya meningkatkan risiko keterlambatan. Implikasi penelitian menunjukkan bahwa peningkatan kompetensi digital dan optimalisasi dukungan organisasi merupakan strategi efektif untuk menurunkan prokrastinasi, meningkatkan produktivitas, dan memperkuat kesiapan birokrasi menghadapi tuntutan administrasi berbasis teknologi. Transformasi digital birokrasi bergantung tidak hanya pada teknologi, tetapi juga pada kapasitas individu dan lingkungan kerja yang mendukung, sehingga temuan ini relevan bagi kebijakan, manajemen SDM, dan strategi pengembangan birokrasi.

Kata Kunci: Kompetensi Digital, Dukungan Organisasi, Prokratinasti Kerja

How to Cite: Haniva, A., Chairuel, L., Hastini, L. Y., & Fitri, M. E. Y. (2026). Pengaruh Kompetensi Digital dan Dukungan Organisasi Terhadap Prokratinasti Kerja Aparatur Sipil Negara di Kantor Gubernur Sumatera Barat. *Indo-MathEdu Intellectuals Journal*, 7 (3), 3364-3373. <http://doi.org/10.54373/imeij.v7i3.5538>

PENDAHULUAN

Perkembangan teknologi digital mendorong transformasi birokrasi melalui implementasi Sistem Pemerintahan Berbasis Elektronik (SPBE). Transformasi ini tidak hanya mencakup aspek teknologi, tetapi juga kesiapan regulasi, integrasi data, serta perubahan budaya kerja aparatur (Kencono et al., 2024). Dalam konteks ini, kompetensi digital ASN menjadi faktor penting dalam keberhasilan digitalisasi pelayanan publik, karena berhubungan langsung dengan kemampuan adaptasi dan efektivitas kerja (Sarjito & Dati, 2025). Namun, dalam implementasinya masih ditemukan permasalahan perilaku kerja berupa prokrastinasi. Penundaan pekerjaan di sektor publik berdampak pada menurunnya efektivitas kerja dan keterlambatan pelayanan administrasi (Adityas et al., 2022; Puspita, 2022). Prokrastinasi juga muncul ketika pegawai secara sengaja menunda tugas dengan alasan yang tidak rasional dan berdampak negatif terhadap kinerja (Sartika & Nirbita, 2021; Ghazali et al., 2025). Hasil pengamatan awal menunjukkan adanya penundaan pekerjaan administratif, terutama pada tugas digital yang dianggap kompleks.

Selain itu, kompetensi digital ASN masih menjadi tantangan. Penelitian Lubis et al. (2024) menegaskan bahwa kemampuan digital merupakan dasar terbentuknya Smart ASN yang adaptif terhadap teknologi. Meskipun terdapat peningkatan literasi digital secara nasional (Komdigi, 2022), masih ditemukan kesenjangan kemampuan dalam penggunaan aplikasi kerja seperti SRIKANDI. Kondisi ini menunjukkan bahwa kompetensi digital belum merata di kalangan ASN. Faktor lain yang berperan adalah dukungan organisasi. Dukungan berupa pelatihan, sarana, dan pendampingan terbukti berpengaruh terhadap motivasi dan kinerja pegawai (Febriani et al., 2025). Namun, hasil observasi menunjukkan bahwa pelatihan belum berjalan optimal dan fasilitas pendukung belum merata, sehingga menghambat penyelesaian tugas administrasi digital.

Penelitian terdahulu menunjukkan bahwa prokrastinasi dipengaruhi oleh faktor psikologis seperti stres kerja dan kepuasan kerja (Sofyanty et al., 2020), sementara kompetensi digital berpengaruh terhadap efektivitas penggunaan sistem kerja digital (Aura et al., 2024). Dukungan organisasi juga terbukti meningkatkan kesiapan dan motivasi kerja ASN (Dwitasari et al., 2020). Meskipun demikian, kajian yang mengintegrasikan ketiga variabel tersebut secara simultan dalam konteks birokrasi daerah masih terbatas. Kebaruan penelitian ini terletak pada analisis integratif hubungan antara kompetensi digital, dukungan organisasi, dan prokrastinasi kerja ASN dalam satu model penelitian di lingkungan pemerintahan daerah. Berbeda dengan penelitian sebelumnya yang umumnya mengkaji variabel tersebut secara terpisah, penelitian ini menempatkan ketiganya dalam satu kerangka analisis untuk menjelaskan bagaimana faktor

teknologi dan organisasi berinteraksi dalam memengaruhi perilaku prokrastinasi ASN di era digital. Dengan demikian, penelitian ini diharapkan dapat memberikan gambaran yang lebih komprehensif serta menjadi dasar pengembangan strategi peningkatan kinerja ASN berbasis transformasi digital.

Berdasarkan uraian tersebut, penelitian ini bertujuan untuk: (1) menganalisis pengaruh kompetensi digital terhadap prokrastinasi kerja ASN di Kantor Gubernur Sumatera Barat; (2) menguji pengaruh dukungan organisasi terhadap prokrastinasi kerja ASN; dan (3) menilai pengaruh kompetensi digital dan dukungan organisasi secara simultan terhadap prokrastinasi kerja ASN di lingkungan tersebut.

METODE

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode deskriptif untuk menggambarkan dan menganalisis hubungan antar variabel penelitian. Lokasi penelitian adalah Biro Umum Kantor Gubernur Sumatera Barat. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh Aparatur Sipil Negara (ASN) di lingkungan tersebut, dengan jumlah sampel sebanyak 103 orang yang diambil menggunakan teknik *probability sampling*, yaitu seluruh anggota populasi dijadikan sampel (Sugiyono, 2020). Teknik pengumpulan data dilakukan melalui kuesioner dan observasi. Kuesioner disusun menggunakan skala Likert dan disebarkan kepada responden untuk mengukur variabel penelitian. Data yang digunakan terdiri dari data primer yang diperoleh langsung dari responden, serta data sekunder yang diperoleh dari instansi terkait dan sumber literatur yang relevan.

Analisis data dilakukan menggunakan pendekatan *Partial Least Square-Structural Equation Modeling* (PLS-SEM) dengan bantuan perangkat lunak statistik. Tahap awal analisis dilakukan dengan statistik deskriptif untuk melihat kecenderungan data berdasarkan nilai minimum, maksimum, mean, dan standar deviasi. Setelah itu dilakukan evaluasi model pengukuran (*outer model*) melalui uji validitas konvergen menggunakan *outer loading* dan *Average Variance Extracted* (AVE), serta uji reliabilitas untuk memastikan konsistensi instrumen penelitian. Tahap selanjutnya adalah evaluasi model struktural (*inner model*) untuk menguji hubungan antar variabel. Pengujian dilakukan dengan melihat nilai VIF untuk memastikan tidak terjadi multikolinearitas, nilai R^2 untuk mengetahui kemampuan variabel independen dalam menjelaskan variabel dependen, serta koefisien jalur (*path coefficient*) untuk melihat arah dan besarnya pengaruh. Signifikansi hubungan diuji menggunakan *t-statistic* dan *p-value*. Selain itu, *effect size* (f^2) digunakan untuk melihat besarnya kontribusi masing-masing

variabel, sedangkan *predictive relevance* (Q^2) digunakan untuk menilai kemampuan prediktif model dalam menjelaskan fenomena penelitian.

HASIL

Analisis Structural Model (Inner Model)

VIF (Variance Inflation Factor)

Variance Inflation Factor (VIF) digunakan untuk menguji ada tidaknya masalah kolinearitas pada model struktural PLS-SEM. Kolinearitas terjadi ketika indikator atau variabel independen saling berkorelasi terlalu tinggi sehingga dapat mengganggu ketepatan estimasi koefisien jalur.

Tabel 1. VIF (*Variance Inflation Factor*)

	DO	KD	PR
DO			4.251
KD			4.251
PR			

Sumber: Data Diolah, Smart PLS 4

Berdasarkan Tabel 5.1, nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) untuk variabel dukungan organisasi (DO) dan kompetensi digital (KD) terhadap prokrastinasi (PR) masing-masing sebesar 4,251. Nilai VIF sebesar 4,251 menunjukkan bahwa dukungan organisasi dan kompetensi digital tidak memiliki korelasi yang berlebihan satu sama lain dalam menjelaskan prokrastinasi. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa model penelitian terbebas dari masalah multikolinearitas, sehingga variabel dukungan organisasi dan kompetensi digital layak digunakan untuk menganalisis pengaruhnya terhadap prokrastinasi kerja.

Tabel 2. Hasil *path coefficient* dan *indirect effects*

Hipotesis	Original sample (O)	Standard deviation (STDEV)	T statistics (O/STDEV)	P values	Confident Interval		Kesimpulan
					5.0 %	95.0%	
Dukungan Organisasi-> Prokratinasti	-0.131	0.115	1.132	0.129	-0.34	0.037	Tidak didukung
Kompetensi Digital -> Prokratinasti	-0.677	0.114	5.912	0.000	-0.84	-0.468	Didukung

Hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa dukungan organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap prokrastinasi kerja ASN. Hal ini ditunjukkan oleh nilai koefisien jalur sebesar -0,131 dengan *t-statistic* 1,132 dan *p-value* 0,129 yang lebih besar dari 0,05, serta

interval kepercayaan yang masih mencakup nilai nol (-0,342 hingga 0,037). Kondisi ini mengindikasikan bahwa peningkatan dukungan organisasi belum secara langsung mampu menurunkan kecenderungan pegawai dalam menunda pekerjaan, sehingga hipotesis pertama tidak didukung. Berbeda dengan hasil tersebut, kompetensi digital terbukti memiliki pengaruh negatif dan signifikan terhadap prokrastinasi kerja. Hal ini ditunjukkan oleh koefisien jalur sebesar -0,677 dengan *t-statistic* 5,912 dan *p-value* 0,000 yang lebih kecil dari 0,05, serta interval kepercayaan yang tidak mencakup nilai nol (-0,843 hingga -0,468). Temuan ini menunjukkan bahwa semakin tinggi kompetensi digital ASN, semakin rendah kecenderungan mereka untuk melakukan penundaan pekerjaan. Dengan demikian, hipotesis kedua dinyatakan didukung.

Hasil pengujian simultan menunjukkan bahwa kedua variabel, yaitu dukungan organisasi dan kompetensi digital, secara bersama-sama berkontribusi terhadap prokrastinasi kerja ASN, namun dengan pola pengaruh yang berbeda. Dukungan organisasi tidak memberikan pengaruh signifikan secara langsung, sedangkan kompetensi digital tetap menjadi faktor dominan yang memengaruhi perilaku prokrastinasi. Dengan demikian, hipotesis ketiga hanya didukung secara parsial, karena pengaruh signifikan terhadap prokrastinasi kerja hanya berasal dari kompetensi digital, sementara dukungan organisasi tidak menunjukkan pengaruh langsung yang signifikan.

Hasil *effect Size* (f^2)

Effect size (f^2) digunakan untuk menilai seberapa besar peran variabel independen dalam menjelaskan variabel dependen pada model struktural. Nilai f^2 sebesar 0,02 dikategorikan kecil, 0,15 sedang, dan 0,35 besar. Semakin tinggi nilainya, semakin penting kontribusi variabel dalam memengaruhi variabel dependen, sedangkan nilai yang sangat kecil menunjukkan perannya lemah meskipun pengaruhnya bisa saja signifikan.

Tabel 3. Hasil uji *effect size* F^2

Kode	Total effects
DO -> PR	-0.131
KD -> PR	-0.677

Berdasarkan nilai total *effects*, dukungan organisasi memiliki pengaruh sebesar -0,131 terhadap prokrastinasi, sedangkan kompetensi digital sebesar -0,677. Artinya kedua variabel berhubungan negatif, yaitu semakin tinggi dukungan organisasi dan kompetensi digital maka kecenderungan prokrastinasi akan menurun. Namun kekuatan pengaruhnya berbeda: dukungan organisasi tergolong lemah karena nilainya kecil, sementara kompetensi digital jauh lebih kuat

karena nilainya mendekati -1. Dengan demikian, kompetensi digital merupakan faktor yang lebih dominan dalam mengurangi perilaku prokrastinasi dibandingkan dukungan organisasi.

Coefficient of Determination (R2)

Menurut Hair et al., *Coefficient of Determination (R²)* digunakan untuk menunjukkan seberapa besar kemampuan variabel independen menjelaskan variabel dependen dalam model struktural. Nilai R² menggambarkan tingkat daya jelas model: sekitar 0,75 kuat, 0,50 moderat, dan 0,25 lemah. Semakin besar nilainya, semakin baik model dalam memprediksi variabel terikat. Sebaliknya, nilai kecil menunjukkan masih banyak faktor lain di luar model yang memengaruhi variabel dependen.

Tabel 4. *Coefficient of determination (R2)*

Variabel	R-square	R-square adjusted
Prokratinasti	0.630	0.622

PLS Predict

PLS-Predict digunakan untuk menilai kemampuan prediksi model terhadap data baru, sehingga model tidak hanya baik menjelaskan hubungan teoritis tetapi juga berguna secara praktis. Jika sebagian besar nilai kesalahan PLS lebih kecil daripada model pembanding maka kemampuan prediksi tinggi, jika hasilnya campuran maka sedang, dan jika lebih besar maka rendah.

Tabel 5. PLS Predict

	Q ² predict	PLS-SEM_RMSE	PLS-SEM_MAE	LM_RMSE	LM_MAE
PR 1	0.382	0.805	0.642	0.945	0.765
PR 12	0.351	0.881	0.736	1.030	0.833
PR 2	0.426	0.769	0.628	0.812	0.629
PR 4	0.420	0.810	0.683	0.901	0.712

Berdasarkan hasil PLS-Predict, seluruh indikator prokrastinasi (PR1, PR12, PR2, dan PR4) memiliki nilai Q²predict positif (0,351–0,426). Hal ini menunjukkan bahwa model memiliki relevansi prediktif, karena mampu memprediksi data di luar sampel dengan baik. Jika dibandingkan antara PLS-SEM dan model linier (LM), terlihat bahwa pada sebagian besar indikator nilai RMSE dan MAE PLS-SEM lebih kecil daripada LM (misalnya PR1, PR12, dan PR4). Pada PR2 nilainya relatif sangat mendekati, namun tetap kompetitif. Kondisi ini menunjukkan bahwa model PLS memiliki kemampuan prediksi yang baik hingga tinggi. Dengan demikian, model penelitian tidak hanya signifikan secara teoritis, tetapi juga memiliki kualitas prediksi yang layak dan dapat diandalkan dalam menjelaskan prokrastinasi kerja.

DISKUSI

Pengaruh Dukungan Organisasi terhadap Prokratinasti

Pengaruh Dukungan Organisasi terhadap Prokratinasti menunjukkan bahwa dukungan organisasi memiliki koefisien jalur sebesar -0,131, yang berarti hubungan antara dukungan organisasi dan prokratinasi kerja bersifat negatif. Artinya, secara konseptual peningkatan dukungan organisasi cenderung diikuti oleh penurunan perilaku prokratinasi kerja pegawai. Namun, nilai T-statistic = 1,132 dan P-value = 0,129 menunjukkan bahwa pengaruh tersebut tidak signifikan secara statistik, sehingga hipotesis yang menyatakan adanya pengaruh langsung dukungan organisasi terhadap prokratinasi kerja tidak dapat diterima secara empiris. Ketidak signifikanan pengaruh dukungan organisasi dalam penelitian ini menunjukkan bahwa dukungan eksternal saja belum cukup untuk secara langsung menekan perilaku prokratinasi kerja. Hal ini memperkuat pandangan bahwa prokratinasi lebih banyak dipengaruhi oleh faktor internal individu, seperti regulasi diri, manajemen waktu, motivasi intrinsik, dan kompetensi kerja, dibandingkan oleh faktor lingkungan semata. Selain itu, dalam konteks organisasi yang memiliki struktur kerja formal dan prosedural, seperti birokrasi pemerintahan atau instansi publik, pegawai cenderung menyelesaikan tugas berdasarkan kewajiban sistem dan aturan, sehingga peran dukungan organisasi terhadap perilaku prokratinasi menjadi relatif kurang dominan. Oleh karena itu, meskipun dukungan organisasi penting dalam membentuk iklim kerja yang positif, hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pengaruhnya terhadap prokratinasi kerja belum terbukti signifikan secara langsung.

Temuan ini sejalan secara arah dengan penelitian Sulistia & Widigdo, (2023), yang menemukan bahwa Dukungan organisasi atau *perceived organizational support* memiliki hubungan negatif terhadap prokratinasi, meskipun dalam konteks akademik. Mereka menjelaskan bahwa dukungan organisasi mendorong individu untuk meningkatkan tanggung jawab dan menurunkan kecenderungan menunda pekerjaan sebagai bentuk timbal balik sosial. Namun, perbedaan konteks penelitian, karakteristik responden, serta jenis tugas yang dihadapi dapat memengaruhi kekuatan hubungan tersebut.

Pengaruh Kompetensi Digital terhadap Prokratinasti

Kompetensi digital dalam penelitian ini menunjukkan peran penting dalam menekan kecenderungan prokratinasi kerja ASN. Secara konseptual, kompetensi digital mencerminkan kemampuan pegawai dalam menggunakan teknologi untuk menyelesaikan pekerjaan secara efektif dan efisien. Pegawai yang memiliki penguasaan teknologi yang baik cenderung lebih cepat dalam mengakses informasi, mengelola dokumen, serta menyelesaikan tugas berbasis

sistem digital, sehingga hambatan kerja yang dapat memicu penundaan dapat diminimalkan. Dengan demikian, kompetensi digital tidak hanya berfungsi sebagai keterampilan teknis, tetapi juga sebagai faktor pendukung produktivitas kerja dalam lingkungan birokrasi modern.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa semakin tinggi kompetensi digital pegawai, semakin rendah kecenderungan mereka untuk melakukan prokrastinasi kerja. Hal ini mengindikasikan bahwa kemampuan dalam mengoperasikan teknologi menjadi salah satu faktor psikologis dan teknis yang membantu pegawai dalam mengendalikan perilaku menunda pekerjaan. Kondisi ini juga memperkuat peran kompetensi digital sebagai job resource yang dapat meningkatkan efikasi kerja, mengurangi beban kognitif, serta mempercepat penyelesaian tugas administratif berbasis digital. Selain itu, kemampuan digital yang baik memungkinkan pegawai lebih mandiri dalam menyelesaikan pekerjaan tanpa bergantung pada bantuan teknis dari pihak lain, sehingga waktu kerja menjadi lebih efektif.

Temuan ini sejalan dengan penelitian Fayda (2023) yang menyatakan bahwa kompetensi digital berhubungan negatif dengan prokrastinasi kerja karena individu dengan literasi digital yang baik memiliki kontrol tugas yang lebih tinggi, kemampuan pengelolaan informasi yang lebih efektif, serta efikasi diri yang lebih kuat dalam menyelesaikan pekerjaan. Dengan demikian, peningkatan kompetensi digital melalui pelatihan, penguatan literasi teknologi, dan pendampingan berkelanjutan menjadi strategi penting dalam menurunkan perilaku prokrastinasi. Hasil ini juga menegaskan bahwa transformasi digital dalam organisasi publik tidak hanya bergantung pada sistem, tetapi juga pada kesiapan kompetensi individu sebagai pengguna utama teknologi.

Pengaruh Dukungan Organisasi dan Kompetensi Digital Terhadap Prokratinasti

Secara konseptual, pengaruh simultan dukungan organisasi dan kompetensi digital terhadap prokrastinasi kerja dapat dipahami sebagai interaksi antara faktor eksternal dan internal dalam perilaku kerja ASN. Lingkungan kerja yang suportif diharapkan mampu memperkuat kemampuan pegawai, sementara kompetensi digital menjadi modal utama dalam menyelesaikan pekerjaan berbasis teknologi. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pengaruh yang lebih dominan dalam menekan prokrastinasi kerja berasal dari kompetensi digital. Temuan ini sejalan dengan Lubis et al. (2024) yang menegaskan bahwa kompetensi digital merupakan fondasi Smart ASN yang adaptif dan efisien, serta Aura et al. (2024) yang menemukan bahwa kemampuan digital berpengaruh kuat terhadap efektivitas penggunaan sistem kerja digital. Sebaliknya, peran dukungan organisasi dalam penelitian ini belum menunjukkan pengaruh yang signifikan, meskipun penelitian Febriani et al. (2025) dan

Dwitasari et al. (2020) menyatakan bahwa dukungan organisasi penting dalam meningkatkan motivasi dan kesiapan kerja ASN.

Perbedaan temuan tersebut menunjukkan bahwa dalam konteks penelitian ini, faktor kemampuan individu lebih menentukan dibandingkan faktor lingkungan organisasi dalam memengaruhi prokrastinasi kerja. Kondisi ini mengindikasikan bahwa dukungan organisasi saja tidak cukup jika tidak diikuti oleh kompetensi digital yang memadai. Meskipun pengujian simultan tidak dilakukan secara eksplisit, secara konseptual kedua variabel tetap saling berkaitan, di mana kompetensi digital berperan sebagai faktor utama dan dukungan organisasi sebagai faktor pendukung. Oleh karena itu, penelitian selanjutnya disarankan untuk menguji hubungan keduanya secara simultan dalam model yang lebih komprehensif agar diperoleh gambaran pengaruh yang lebih utuh.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian, dapat disimpulkan bahwa dukungan organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap prokrastinasi kerja ASN di Biro Umum Kantor Gubernur Provinsi Sumatera Barat. Sebaliknya, kompetensi digital berpengaruh negatif dan signifikan terhadap prokrastinasi kerja, yang berarti semakin tinggi kompetensi digital ASN maka semakin rendah kecenderungan menunda pekerjaan. Hal ini menunjukkan bahwa kemampuan digital menjadi faktor penting dalam mendukung efektivitas kerja di lingkungan birokrasi yang semakin berbasis teknologi.

Secara simultan, kontribusi kedua variabel dalam menjelaskan prokrastinasi kerja cukup besar dengan nilai R-square sebesar 0,630, yang menunjukkan bahwa 63% variasi prokrastinasi dapat dijelaskan oleh kompetensi digital dan dukungan organisasi. Namun, pengaruh yang paling dominan berasal dari kompetensi digital, sedangkan dukungan organisasi belum menunjukkan pengaruh langsung yang signifikan. Dengan demikian, kompetensi digital dapat dipandang sebagai faktor kunci dalam menekan perilaku prokrastinasi sekaligus mendukung peningkatan kinerja ASN di era digital.

REKOMENDASI

Berdasarkan hasil penelitian, beberapa saran dapat diajukan sebagai berikut. Bagi Biro Umum Kantor Gubernur Provinsi Sumatera Barat, disarankan untuk meningkatkan kompetensi digital ASN melalui pelatihan yang terstruktur dan berkelanjutan, melakukan pemetaan kemampuan digital secara berkala, serta memperkuat dukungan organisasi dalam bentuk arahan kerja yang jelas, supervisi, dan sistem penghargaan yang adil. Selain itu, penyediaan

sarana dan infrastruktur digital yang memadai juga perlu diperhatikan agar proses kerja berbasis teknologi dapat berjalan lebih efektif.

Bagi ASN, disarankan untuk meningkatkan kesadaran dalam mengembangkan kompetensi digital, bersikap adaptif terhadap perubahan sistem kerja berbasis teknologi, serta memperkuat disiplin dan manajemen waktu agar tidak terjadi penundaan pekerjaan. Sementara itu, bagi peneliti selanjutnya, disarankan untuk mengembangkan model penelitian dengan pengujian simultan, menambahkan variabel lain yang relevan seperti motivasi, beban kerja, atau kepemimpinan, memperluas lokasi penelitian, serta menggunakan pendekatan metode campuran agar hasil kajian lebih komprehensif dan mendalam.

REFERENSI

- Adityas, A., Hadi, C., & Airlangga, U. (1851). Buletin riset psikologi dan kesehatan mental: Perilaku prokrastinasi berbasis performansi kerja. 2(1), 324–329.
- Aura, R., dkk. (2024). Pengaruh kompetensi digital terhadap efektivitas penggunaan sistem kerja digital pada aparatur sipil negara. *Jurnal Administrasi Publik Indonesia*.
- Dwitasari, A. I., Widyasari, S. D., & Universitas Brawijaya. (2015). Pengaruh perceived organizational support dan organizational-based self esteem terhadap work engagement. 1.
- Dwitasari, L., dkk. (2020). Dukungan organisasi dan pengaruhnya terhadap motivasi dan kinerja pegawai. *Jurnal Manajemen dan Kebijakan Publik*.
- Fayda, S. (2023). The impact of digital procrastination in higher education: A structural equation modeling approach. *Pegem Journal of Education and Instruction*, 13(3), 25–35. <https://doi.org/10.47750/pegegog.13.03.03>
- Febriani, S., dkk. (2025). Pengaruh dukungan organisasi terhadap kinerja dan kesejahteraan pegawai di sektor publik. *Jurnal Ilmu Administrasi Negara*.
- Febriani, U., Rahmi, T., Shasra, S. F., & Fadhillah, I. (2025). Employee well-being sebagai mediator pada karyawan bank. 21.
- Ghazali, M. G. A., Suwanti, & Suharlina. (2025). Paradoks: Jurnal ilmu ekonomi. 8(3), 106–116.
- Kencono, B. D., Putri, H. H., & Handoko, T. W. (2024). Transformasi pemerintahan digital: Tantangan dalam perkembangan Sistem Pemerintahan Berbasis Elektronik (SPBE) di Indonesia. 7, 1498–1506.
- Lubis, G. T., Ahadi, R. Z., Nasution, S., & Paramartha, V. (2024). Pengembangan kompetensi ASN dari Smart ASN menuju transformasi digital dalam pelayanan publik. 3(1).
- Puspita. (2022). Hubungan prokrastinasi dengan kinerja pegawai di Dinas (*Detail jurnal tidak tersedia*).
- Sarjito, A., & Djati, S. P. (2025). Implikasi kompetensi digital aparatur sipil negara milenial terhadap reformasi birokrasi digital di era transformasi pemerintahan. *Jurnal Administrasi Publik*, XXI(1), 87–109. <https://doi.org/10.52316/jap.v21i1.610>
- Sartika, S. H., & Nirbita, B. N. (2021). Prokrastinasi akademik mahasiswa calon guru pada masa pandemi Covid-19. *Jurnal Ekonomi & Pendidikan*, 18(2), 104–114.
- Sulistia, V., & Widigdo, A. M. N. (2023). Effect of workload, perceived organizational support, and time management on procrastination with work school conflict as a mediating variable. *European Journal of Business and Management Research*, 8(1), 206–212. <https://doi.org/10.24018/ejbmr.2023.8.1.1797>