JURNAL ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK

2025-08-08, Vol 7. No. 1: 280 – 297

e-ISSN: 2722-6107 / p-ISSN: 0216-6984

Journal Homepage:

https://journal.stisipolrajahaji.ac.id/index.php/jisipol

https://doi.org/10.56552/jisipol.v7i1.299

Pengaruh Transformasi Digital Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kabupaten Sidenreng Rappang

[1] Ikra Cahyani, [2] Lukman, [3] Ahmad Mannu

[1), 2), 3)] Program Studi Ilmu Administrasi Publik, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Muhammadiyah Sidenreng Rappang

Corresponding Author : cahyaniikra@gmail.com

Abstract

This research is motivated by the issue of inconsistency in the service time standards at the Office of Population and Civil Registration of Sidenreng Rappang Regency, indicating suboptimal employee performance, particularly in terms of service speed. Digital transformation, as an innovative solution, is expected to enhance the efficiency and effectiveness of public services. This study aims to determine the influence of digital transformation on employee performance. The research employs a quantitative approach with an associative type of study. Data collection techniques include observation, questionnaires, and literature review. The data were analyzed using validity tests, reliability tests, and simple linear regression with the help of IBM SPSS 21.0 software. The results show that digital transformation is rated as "very good" with an average score of 86%, reflecting successful implementation in cataloging, horizontal integration, and vertical integration. Likewise, employee performance is also categorized as very good, with the same average score of 86%, based on indicators such as quality of service, communication, promptness, capability, and initiative. Based on the simple regression test, the value of R = 0.827 and R^2 = 0.684 indicates that 68.4% of employee performance is influenced by digital transformation, while the remaining 31.6% is influenced by other factors. The t-test results show that digital transformation has a positive and significant effect on employee performance, with a t-count greater than t-table and a significance value of less than 0.001. This study concludes that digital transformation significantly improves the effectiveness, efficiency, and quality of employee performance in public service delivery.

Keywords: *Digital Transformation, Employee Performance, Public Service, Civil Registry Office*

Abstrak

Penelitian ini dilatarbelakangi oleh permasalahan dalam ketidaksesuaian standar waktu pelayanan di Kantor Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Sidenreng Rappang, yang mengindikasikan belum optimalnya kinerja pegawai, terutama dalam aspek kecepatan layanan. Transformasi digital sebagai solusi inovatif diharapkan mampu meningkatkan efisiensi dan efektivitas pelayanan publik. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh transformasi digital terhadap kinerja pegawai. Metode penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan jenis penelitian asosiatif. Teknik pengumpulan data dilakukan melalui observasi,

Lisensi:
Lisensi Creative Commons Attribution 4.0 Internasional (CC BY)

kuesioner, dan studi pustaka. Data dianalisis menggunakan Uji Validitas, reliabilitas dan regresi linear sederhana dengan bantuan aplikasi IBM SPSS 21.0. Hasil penelitian menunjukkan bahwa transformasi digital berada dalam kategori "sangat baik" dengan skor rata-rata 86%, mencerminkan keberhasilan dalam implementasi katalogisasi, integrasi horizontal, dan integrasi vertikal. Begitu pula kinerja pegawai juga berada dalam kategori sangat baik dengan skor rata-rata 86%, dilihat dari aspek kualitas pelayanan, komunikasi, kecepatan, kemampuan, dan inisiatif. Berdasarkan uji regresi sederhana, nilai R = 0,827 dan R^2 = 0,684, menunjukkan bahwa 68,4% kinerja pegawai dipengaruhi oleh transformasi digital, sedangkan 31,6% dipengaruhi faktor lain. Uji t menunjukkan transformasi digital berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, dengan nilai Thitung > Ttabel dan signifikansi < 0,001. Penelitian ini menyimpulkan bahwa transformasi digital secara signifikan meningkatkan efektivitas, efisiensi, dan kualitas kinerja pegawai dalam pelayanan publik.

***Kata Kunci**: Transformasi Digital, Kinerja Pegawai, Pelayanan Publik, Disdukcapil*

PENDAHULUAN

Perkembangan teknologi informasi dan komunikasi yang pesat telah menjadi pendorong utama transformasi global, yang secara signifikan mengubah cara pemerintah bertukar informasi dan memberikan layanan publik. Era digital telah membentuk ulang interaksi antara pemerintah dan masyarakat, mendorong tuntutan akan efisiensi, transparansi, dan responsivitas yang lebih tinggi dalam pelayanan publik. Kinerja pegawai menjadi salah satu indikator penting dalam mengukur keberhasilan sebuah instansi pemerintahan, karena keberhasilan program dan pelayanan sangat ditentukan oleh sejauh mana pegawai mampu melaksanakan tugasnya secara profesional.

Namun demikian, di lapangan masih sering ditemukan berbagai kendala yang mempengaruhi kinerja pegawai, terutama dalam hal kecepatan dan ketepatan waktu pelayanan. Permasalahan serupa juga terjadi di Kantor Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil (Disdukcapil) Kabupaten Sidenreng Rappang. Meskipun instansi ini telah berupaya menerapkan sistem digital dalam pelayanannya, namun masih ditemukan ketidaksesuaian antara standar waktu pelayanan dengan realitas di lapangan. Misalnya, pengurusan dokumen seperti Kartu Keluarga (KK), KTP, dan Akta Kelahiran yang seharusnya selesai dalam satu hari, seringkali tertunda hingga beberapa hari.

Hasil observasi lapangan pada Desember 2024 terhadap seorang warga menunjukkan adanya keterlambatan dalam proses pengurusan dokumen Kartu Keluarga. Meskipun dokumen seharusnya selesai dalam satu hari, prosesnya memakan waktu lebih lama karena harus bolak-balik melengkapi persyaratan. Fenomena ini mencerminkan permasalahan yang lebih luas terkait ketidakefisienan prosedur pelayanan publik dan perlunya transformasi digital yang optimal.

Transformasi digital telah menjadi fenomena global yang mengubah cara individu, organisasi, dan institusi beroperasi serta berinteraksi. Adopsi teknologi

Lisensi:
Lisensi Creative Commons Attribution 4.0 Internasional (CC BY)

digital membawa berbagai peluang sekaligus tantangan, khususnya di sektor publik. (Zulvikri & Amani, 2024)Pemerintah di berbagai negara telah mengadopsi transformasi digital sebagai upaya strategis untuk meningkatkan layanan publik dengan beralih dari sistem konvensional berbasis offline menuju platform digital yang terintegrasi dan mudah diakses. Transformasi ini bertujuan untuk menciptakan layanan yang efisien, berpusat pada warga, serta lebih cepat dan akuntabel. (Hendriyaldi, Erida, 2022)

Sejumlah penelitian telah mengkaji pengaruh transformasi digital terhadap layanan publik dan kinerja pegawai. Misalnya, Dwiyanti (2021) menekankan bahwa sistem digital secara signifikan meningkatkan efisiensi layanan dan mengurangi kompleksitas birokrasi. Penelitian lain oleh Oktaviani dan Widiastuti (2020) menemukan bahwa penerapan e-government berdampak positif terhadap kinerja pegawai melalui peningkatan akses informasi dan kelancaran komunikasi. Sinambela (2018) mendefinisikan kinerja sebagai pelaksanaan dan penyelesaian tanggung jawab kerja untuk mencapai hasil yang diharapkan, yang menunjukkan pentingnya kapasitas pegawai dalam menentukan keberhasilan tujuan organisasi.

Menurut Gracia & Casaló Ariño, (2015) Transformasi pemerintah digital ini sangat penting saat ini, karena pemerintah bekerja untuk membangun kembali hubungan dengan masyarakat berdasarkan kepercayaan dan kemajuan.

Hartono & Anshori (2019) menyatakan bahwa kesuksesan sumber daya manusia atau pegawai dalam melakukan pekerjaannya ditentukan oleh pada sikap kerja yang positif yang ditandai dengan sikap kerja keras, sikap kerja cerdas serta sikap kerja agresif (hard- working, smart- working, agreveness). Dengan memanfaatkan kemajuan teknologi untuk mengembangkan sumber daya manusia, teknologi di era transformasi digital akan menjadi responsive dan kompotetitif secara proaktif.

Menurut Armstrong, 1998 "mengemukakan bahwa penilian kinerja didasarkan pada pemahaman tentang pengetahuan, keterampilan, keahlian dan perilaku yang diperlukan untuk melaksanakan pekerjaan dengan baik dan pada analisis yang lebih luas".

Selain itu, Peraturan Pemerintah Nomor 30 Tahun 2019 Pasal 10 menjelaskan indikator dan kriteria dalam penilaian kinerja individu, termasuk aspek spesifik, terukur, realistis, berbatas waktu, serta disesuaikan dengan kondisi internal dan eksternal organisasi. Target kinerja juga mencakup aspek kuantitas, kualitas, ketepatan waktu, dan efisiensi biaya. T.R. Mitchell mengidentifikasi lima indikator utama dalam menilai kinerja pegawai, yaitu kualitas pelayanan, komunikasi,

Lisensi:
Lisensi Creative Commons Attribution 4.0 Internasional (CC BY)

kecepatan, kemampuan, dan inisiatif. Namun, tantangan masih sering muncul, khususnya dalam aspek ketepatan waktu yang merupakan indikator penting dalam pelayanan administrasi publik. Di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil (Disdukcapil) Kabupaten Sidenreng Rappang, ketidakkonsistenan standar waktu pelayanan masih menjadi permasalahan utama.

Artikel ini menyajikan penelitian yang mengkaji pengaruh transformasi digital terhadap kinerja pegawai di Kantor Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Sidenreng Rappang. Kebaruan dari penelitian ini terletak pada pengukuran efektivitas transformasi digital tidak hanya dari aspek implementasi teknologi, tetapi juga keterkaitannya dengan indikator kinerja pegawai sebagaimana diatur dalam kebijakan nasional. Berbeda dari penelitian sebelumnya yang cenderung menilai sistem digital secara terpisah, studi ini menggabungkan faktor organisasi, teknis, dan sumber daya manusia untuk menganalisis hasil layanan secara lebih komprehensif.

Berdasarkan konteks tersebut, rumusan masalah dalam penelitian ini adalah:
(1) Bagaimana transformasi digital di Kantor Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Sidenreng Rappang?
(2) Bagaimana tingkat kinerja pegawai di instansi tersebut?
(3) Sejauh mana transformasi digital berpengaruh terhadap kinerja pegawai?

Tujuan utama dari penelitian ini adalah untuk mengkaji hubungan antara transformasi digital dan kinerja pegawai. Temuan dalam penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi baik secara teoritis maupun praktis, khususnya bagi instansi pemerintah yang berupaya meningkatkan kualitas pelayanan melalui inovasi digital. Penelitian ini juga penting sebagai bagian dari diskursus akademik dalam reformasi sektor publik dan manajemen kinerja di era digital.

KAJIAN PUSTAKA

Konsep Transformasi Digital Dalam Pelayanan Publik

Transformasi digital merupakan perubahan fundamental dalam pemanfaatan teknologi informasi dan komunikasi untuk merombak proses layanan pemerintah, dari yang bersifat konvensional menjadi berbasis daring(Afriyani et al., 2022). Proses ini tidak hanya mengubah cara penyampaian layanan tetapi juga menjadi platform interaksi langsung yang bertujuan menciptakan pemerintahan yang lebih efisien, transparan, dan mudah diakses ((Mannayong et al., 2024). Menurut Boban & Klaric (2021), manifestasi dari transformasi ini dapat berupa portal layanan terpadu, pemanfaatan aplikasi pesan seperti WhatsApp, hingga integrasi sistem antar-lembaga

Lisensi:
Lisensi Creative Commons Attribution 4.0 Internasional (CC BY)

yang muaranya adalah pelayanan yang lebih cepat dan akuntabel (dalam (Sisilianingsih et al., 2023) Dalam konteks kebijakan nasional, KemenpanRB (2021) mengamanatkan transformasi digital sebagai upaya strategis untuk menyederhanakan birokrasi dan meningkatkan kualitas pelayanan publik di Indonesia.

Transformasi digital merupakan perubahan dalam cara penyampaian layanan sekaligus menjadi platform interaksi langsung antara pemerintah dan masyarakat. Dalam sektor publik, transformasi ini bertujuan untuk menciptakan layanan yang lebih efisien, transparan, dan mudah diakses oleh warga.(Afriyani et al., 2022)

Untuk mengukur tingkat kemajuan transformasi digital di sektor pemerintahan, penelitian ini mengadopsi model kematangan (*Digital Maturity Model*) yang dikembangkan oleh Layne & Jungwoo (2001). Meskipun merupakan teori yang telah mapan, model ini masih sangat relevan untuk memetakan evolusi *e-government* secara bertahap. Tiga tahapan utama yang relevan dalam penelitian ini adalah:

1. **Katalogisasi:** Tahap awal di mana pemerintah menyediakan informasi secara digital sebagai komunikasi satu arah.
2. **Integrasi Horizontal:** Proses otomatisasi dan digitalisasi layanan yang ada dalam satu tingkatan pemerintahan untuk meningkatkan efisiensi internal.
3. **Integrasi Vertikal:** Tahap lebih lanjut yang melibatkan koordinasi dan integrasi sistem layanan antar tingkatan organisasi pemerintah (misalnya, antara pemerintah pusat dan daerah) untuk menciptakan layanan yang seamless.(Junaidi, 2021)

Kinerja Pegawai sebagai Tolok Ukur Keberhasilan Layanan

Menurut Mangkunegara (2017:67) kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberkan kepadanya(Ginting, 2019). Menurut Sinambela, 2018Kinerja merupakan pelaksanaan suatu pekerjaan dan penyempurnaan pekerjaan dan tanggung jawab sehingga dapat mencapai hasil sesuai yang diharapkan. Hal tersebut menunjukkan bahwa kinerja seseorang sangatlah penting, sebab dengan kinerja akan diketahui seberapa jauh kemampuan seseorang dalam melaksanakan tugasnya. Menurut Sutarno et al. (2019), "kinerja berasal dari kata job performance atau actual performance (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh sesorang). Penilaian kinerja adalah "hasil secara kuallitas dan kuantitas yang dicapai oleh sesorang pegawai dalam melaksanakannya

Lisensi:
Lisensi Creative Commons Attribution 4.0 Internasional (CC BY)

sesuai dengan tanggung jawab yang telah diberikan kepadanya" .(Hatidah Hatidah & Agung Indriansyah, 2022)

Menurut Moeheriono (2009: 66) menyatakan bahwa kinerja adalah suatu pekerjaan yang dapat dihasilkan oleh seseorang atau sekelompok orang dalan suatu organisasi baik secara kuantiatif maupun kualitatif, sesuai dengan kewenangan dan tangungjawab masing masing, upaya untuk mencapai tujuan secara legal dan tidak melangar hukum.(Ashari et al., 2020) Menurut Siagian, mengatakan bahwa kinerja dapat diartikan sebagai prestasi atau kemampuan seseorang yang mencakup unsur-unsur keandalan, prakarsa, inovasi, ketelitian, hasil kerja, kehadiran, sikap, kerja sama, kerapian, mutu pekerjaan dan lain- lain(Jide, 2020). Kinerja (performance) menunjuk pada prestasi pegawai terhadap tugas yang diberikan. Seorang pegawai dikatakan memiliki kinerja baik manakala pegawai tersebut memiliki prestasi yang baik dalam pelaksanaan tugas yang diembannya(Agustina Syamsuddin, Kamaruddin Sellang, 2019)

(Armstrong, 1998:102-103), "mengemukakan bahwa penilian kinerja didasarkan pada pemahaman tentang pengetahuan, keterampilan, keahlian dan perilaku yang diperlukan untuk melaksanakan pekerjaan dengan baik dan pada analisis yang lebih luas".(Kirana et al., 2023)

Menurut Osmundsen et al(2018) ada beberapa faktor yang dapat mendorong suatu organisasi atau perusahaan untuk melakukan transformasi digital yaitu perubahan dalam peraturan, perubahan dalam lingkungan persaingan, pergeseran industri kearah digital, perubahan sikap dan harapan Masyarakat.(Nastia, 2024)

Kinerja merupakan pelaksanaan suatu pekerjaan dan penyempurnaan pekerjaan dan tanggung jawab sehingga dapat mencapai hasil sesuai yang diharapkan. Hal tersebut menunjukkan bahwa kinerja seseorang sangatlah penting, sebab dengan kinerja akan diketahui seberapa jauh kemampuan seseorang dalam melaksanakan tugasnya.(Apriliani et al., 2020)

Untuk mengukur variabel kinerja pegawai secara operasional, penelitian ini merujuk pada kerangka kerja yang dikemukakan oleh T.R. Mitchell (1978). Teori ini, meskipun klasik, menyediakan dimensi yang komprehensif dan tetap valid untuk menilai kinerja dalam konteks pelayanan(Basri & Saman, 2020). Indikator yang digunakan meliputi:

1. **Kualitas Pelayanan (*Quality of Work*):** Mutu hasil pekerjaan yang sesuai standar.

Lisensi:
Lisensi Creative Commons Attribution 4.0 Internasional (CC BY)

2. **Komunikasi (*Communication*):** Kemampuan berinteraksi secara efektif dengan penerima layanan.
3. **Kecepatan (*Promptness*):** Efisiensi waktu dalam menyelesaikan tugas atau layanan.
4. **Kemampuan (*Capability*):** Kapasitas dalam melaksanakan pekerjaan secara maksimal.
5. **Inisiatif (*Initiative*):** Kemampuan untuk menyelesaikan masalah secara mandiri.

Sintesis Teoretis, Kesenjangan Penelitian, dan Keterbaruan

Transformasi digital secara teoretis diharapkan dapat meningkatkan kinerja pegawai dengan menyederhanakan proses kerja dan mengotomatisasi tugas-tugas rutin (Hendriyaldi & Erida, 2022). Namun, hubungan antara kedua variabel ini tidak selalu linear dan keberhasilannya dipengaruhi oleh berbagai faktor, termasuk kesiapan pegawai dan penerimaan masyarakat (Mannayong et al., 2024).

Analisis terhadap penelitian terdahulu menunjukkan adanya **kesenjangan teoretis (*theoretical gap*)** yang perlu diisi. Penelitian oleh Kurniawan et al. (2021) membuktikan pengaruh transformasi digital terhadap kinerja perbankan, namun konteksnya adalah organisasi bisnis dengan metrik kinerja finansial. Studi oleh Ritonga et al. (2023) di lingkungan Disdukcapil berfokus pada pengaruh transformasi digital terhadap pengembangan SDM, bukan pada pengukuran kinerja pelayanan secara langsung. Sementara itu, penelitian Sisilianingsih et al. (2023) menganalisis faktor-faktor pendorong transformasi digital, tetapi tidak menguji dampaknya secara kuantitatif terhadap indikator kinerja pegawai yang spesifik.

Kesenjangan utama terletak pada kurangnya penelitian empiris yang secara spesifik menghubungkan **model tahapan kematangan digital (Layne & Jungwoo, 2001)** dengan **dimensi-dimensi kinerja pelayanan individual (T.R. Mitchell, 1978)** di sektor publik Indonesia, khususnya pada lembaga pelayanan vital seperti Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil.

Dengan demikian, **keterbaruan teori** dalam penelitian ini adalah membangun sebuah kerangka pikir integratif yang mensintesiskan dua model teoretis tersebut untuk menganalisis bagaimana setiap tahap kematangan digital (Katalogisasi, Integrasi Horizontal, dan Vertikal) secara spesifik memengaruhi setiap dimensi kinerja pegawai (Kualitas, Komunikasi, Kecepatan, Kemampuan, dan Inisiatif). Kerangka ini memungkinkan analisis yang lebih granular untuk memahami

Lisensi:
Lisensi Creative Commons Attribution 4.0 Internasional (CC BY)

mekanisme pengaruh transformasi digital terhadap kinerja aparatur di garda terdepan pelayanan publik.

METODE PENELITIAN

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif dengan jenis penelitian asosiatif, yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antara dua variabel, yaitu transformasi digital sebagai variabel independen dan kinerja pegawai sebagai variabel dependen. Populasi dalam penelitian ini adalah masyarakat yang melakukan pengurusan Kartu Keluarga di Kantor Disdukcapil selama dua bulan terakhir yang berjumlah 4.800 orang. Untuk menentukan jumlah sampel, digunakan rumus Slovin dengan tingkat kesalahan 2%, sehingga diperoleh sampel sebanyak 98 responden.

Teknik pengumpulan data dilakukan melalui observasi langsung di lokasi penelitian, penyebaran kuesioner kepada masyarakat dan staf Disdukcapil, serta studi pustaka dengan mengacu pada literatur yang relevan. Instrumen penelitian disusun dengan menggunakan skala Likert, yang mengukur tingkat tanggapan responden terhadap berbagai indikator variabel. Data yang diperoleh dianalisis secara kuantitatif menggunakan aplikasi IBM SPSS 21.0, melalui uji validitas, reliabilitas, serta analisis regresi linear sederhana. Untuk menilai tingkat pengaruh, digunakan pengujian hipotesis melalui uji-t. Hasil dari analisis ini digunakan untuk melihat seberapa besar pengaruh transformasi digital terhadap kinerja pegawai di instansi terkait.

HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Instrumen Skala Pengukuran

Berdasarkan hasil pengolahan data menggunakan instrumen skala Likert, diperoleh bahwa responden terhadaptransformasi digital menunjukkan bahwa mayoritas responden memberikan penilaian positif terhadap implementasi sistem digital di Kantor Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Sidenreng Rappang. Tiga indikator utama yang diukur, Katalogisasi, Integrasi Horizontal, dan Integrasi Vertikal, masing-masing memperoleh nilai persentase sebesar 84–86%. Total skor variabel transformasi digital sebesar 2.110 dari nilai ideal 2.450, menghasilkan persentase 86%, yang masuk kategori “sangat baik”.

Demikian pula, pada variabel kinerja pegawai, lima indikator utama yaitu kualitas pelayanan, komunikasi, kecepatan, kemampuan, dan inisiatif juga memperoleh nilai tinggi, dengan total skor 2.108 atau persentase 86%. Jika

Lisensi:
Lisensi Creative Commons Attribution 4.0 Internasional (CC BY)

digabungkan, total skor dari kedua variabel mencapai 4.218 dari nilai ideal 4.900, yang juga menunjukkan persentase keseluruhan sebesar 86%. Angka ini mencerminkan bahwa baik transformasi digital maupun kinerja pegawai dinilai sangat baik oleh masyarakat, serta memiliki pengaruh yang signifikan dalam meningkatkan kualitas pelayanan publik secara menyeluruh.

2. Uji Kualitas Data (Validitas dan Reliabilitas)

a. Uji Validitas

Pada Pengambilan keputusan validitas Person Correlation 1) Jika nilai Rhitung > Rtabel = Valid 2) Jika nilai Rhitung <Rtabel = Tidak Valid Cara melihat Rtabel dengan N=98 pada signifikan 5% pada distribusi nilai Rtabel stastistik, maka di peroleh sebesar 0.198

Tabel 1.1

Lisensi:
Lisensi Creative Commons Attribution 4.0 Internasional (CC BY)

Correlations Variabel X

Correlations

		X01	X02	X03	X04	X05	JUMLAH
X01	Pearson Correlation	1	.461**	.463**	.572**	.493**	.828**
	Sig. (2-tailed)		<.001	<.001	<.001	<.001	<.001
	N	98	98	98	98	98	98
X02	Pearson Correlation	.461**	1	.251*	.297**	.223*	.579**
	Sig. (2-tailed)	<.001		.013	.003	.027	<.001
	N	98	98	98	98	98	98
X03	Pearson Correlation	.463**	.251*	1	.447**	.327**	.678**
	Sig. (2-tailed)	<.001	.013		<.001	.001	<.001
	N	98	98	98	98	98	98
X04	Pearson Correlation	.572**	.297**	.447**	1	.560**	.816**
	Sig. (2-tailed)	<.001	.003	<.001		<.001	<.001
	N	98	98	98	98	98	98
X05	Pearson Correlation	.493**	.223*	.327**	.560**	1	.725**
	Sig. (2-tailed)	<.001	.027	.001	<.001		<.001
	N	98	98	98	98	98	98
JUMLAH	Pearson Correlation	.828**	.579**	.678**	.816**	.725**	1
	Sig. (2-tailed)	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	
	N	98	98	98	98	98	98

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

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

Berdasarkan dari hasil olah data diatas, nilai Rhitung dengan Rtabel, X1 mendapatkan 0.828 >0.198, X2 mendapat 0. 579 > 0.198, X3 Mendapatka 0. 678 > 0.198, X4 Mendapatkan 0.816 > 0.198, X5 mendapatkan 0.725 > 0.198. Jika seluruh item pertanyaan indikator Transformasi digital memiliki nilai koefisien positif dan lebih besar dari Rtabel, dengan demikian hal ini dapat dikatakan "Valid".

Tabel 1.2

Lisensi:
Lisensi Creative Commons Attribution 4.0 Internasional (CC BY)

Correlations Variabel Y

Correlations

		Y01	Y02	Y03	Y04	Y05	JUMLAH
Y01	Pearson Correlation	1	.600**	.261**	.579**	.637**	.781**
	Sig. (2-tailed)		<.001	.009	<.001	<.001	<.001
	N	98	98	98	98	98	98
Y02	Pearson Correlation	.600**	1	.467**	.538**	.629**	.819**
	Sig. (2-tailed)	<.001		<.001	<.001	<.001	<.001
	N	98	98	98	98	98	98
Y03	Pearson Correlation	.261**	.467**	1	.551**	.359**	.679**
	Sig. (2-tailed)	.009	<.001		<.001	<.001	<.001
	N	98	98	98	98	98	98
Y04	Pearson Correlation	.579**	.538**	.551**	1	.586**	.829**
	Sig. (2-tailed)	<.001	<.001	<.001		<.001	<.001
	N	98	98	98	98	98	98
Y05	Pearson Correlation	.637**	.629**	.359**	.586**	1	.818**
	Sig. (2-tailed)	<.001	<.001	<.001	<.001		<.001
	N	98	98	98	98	98	98
JUMLAH	Pearson Correlation	.781**	.819**	.679**	.829**	.818**	1
	Sig. (2-tailed)	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	
	N	98	98	98	98	98	98

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

Berdasarkan dari hasil olah data diatas, nilai Rhitung dengan Rtabel, Y1 mendapatkan 0.781 >0.198, Y2 mendapat 0. 819 > 0.198, Y3 Mendapatka 0. 679 > 0.198, Y4 Mendapatkan 0.829 > 0.198, Y5 mendapatkan 0.818 > 0.198. Jika seluruh item pertanyaan indikator Kinerja Pegawai memiliki nilai koefisien positif dan lebih besar dari Rtabel, dengan demikian hal ini dapat dikatakan "Valid".

b. Uji Reliabilitas

Lisensi:
Lisensi Creative Commons Attribution 4.0 Internasional (CC BY)

Tabel 1.3
Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	98	100.0
	Excluded[a]	0	.0
	Total	98	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Output ini menjelaskan bahwa jumlah data valid untuk di proses dan data yang dikeluarkan serta presentasenya. Dapat diketahui bahwa data atau Case yang valid jumlahnya 98 dengan presentase 100% dan tidak ada yang dikeluarkan Excluded.

Tabel 1.4
Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.781	5

Output diatas merupakan hasil dari analisis reliabilitas Cronbach's Alpha. Diketahui nilai Cronbach's Alpha 0.781 dari 5 item pertanyaan dari variabel transformasi digital. Kaidah pengambilan keputusannya, jika nilai Cronbach's Alpha > nilai 0,60 dapat dikatakan reliable. Berdasarkan output diatas diperoleh hasil 0.781 > 0.60, dapat disimpulkan bahwa data tersebut "Reliabel".

Tabel 1.5
Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.843	5

Output diatas merupakan hasil dari analisis reliabilitas Cronbach's Alpha. Diketahui nilai Cronbach's Alpha 0.843 dari 5 item pertanyaan dari variabel Kinerja Pegawai. Kaidah pengambilan keputusannya, jika nilai Cronbach's Alpha > nilai 0.60 dapat dikatakan reliable. Berdasarkan output diatas diperoleh hasil 0.843 > 0.60, maka disimpulkan bahwa data tersebut "Reliabel".

c. **Regresi Linear Sederhana**

Lisensi:
Lisensi Creative Commons Attribution 4.0 Internasional (CC BY)

Tabel 1.6
Variables Entered/Removed[a]

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Transformasi Digital[b]	.	Enter

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

b. All requested variables entered.

Output ini menjelaskan tentang variabel yang dimaksud dalam model regresi di ketahui bahwa variabel independen yang dimaksud adalah transformasi digital dan variabel dependen adalah kinerja pegawai (tidak ada variabel yang dikeluarkan/removed). Sedangkan metode regresi digunakan adalah Enter.`

Tabel 1.7
Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.827[a]	.684	.680	1.35416

a. Predictors: (Constant), Transformasi Digital

Hasil dari tabel Model Summary, pada bagian ini ditampilkan nilai R= 0.827 menunjukkan adanya pengaruh yang kuat antara transformasi digital (X) dan Kinerja Pegawai (Y). Nilai R Square sebesar 0.684 berarti bahwa penggunaan transformasi digital (X) dapat menjelaskan sekitar 68.4% variasi dalam Kinerja Pegawai(Y). Sementara itu sisanya (100%- 68.4= 31.4%) 31.4% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak dijelaskan di model ini. Sementara itu, Adjusted R Square sebesar 0,680 menunjukkan nilai R Square yang telah disesuaikan untuk jumlah prediktor dalam model, dan tetap menunjukkan pengaruh yang kuat dan signifikan. Standard Error of the Estimate sebesar 1,35416 menunjukkan besar kesalahan standar dalam memprediksi nilai kinerja pegawai dari transformasi digital. Nilai ini tergolong kecil dan mendukung bahwa model regresi cukup baik dalam melakukan estimasi.

Tabel 1.8
Coefficients[a]

Lisensi:
Lisensi Creative Commons Attribution 4.0 Internasional (CC BY)

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.407	1.402		1.004	.318
	Transformasi Digital	.934	.065	.827	14.404	<.001

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Berdasarkan tabel Coefficients hasil olah data, maka regresi yang digunakan dalam penelitian ini untuk mengukur Transformasi digital terhadap kinerja pegawai di Kantor Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Sidenreng Rappang dapat di analisis berdasarkan koefisien- koefisiennya sebagai berikut:

1) Y = Kinerja Pgawai (Variabel Dependen)
2) X = Transformasi Digital (Variabel Independen)
3) 1. 407 =Kontanta (a)
4) 0.934 =Koefisien regresi(b)

Dari fungsi regresi diatas,maka dapat dijelaskan:

1) Jika variabel Transformasi digital (X) berubah, maka Kinerja Pegawai (Y) juga akan berubah. Tanda positif menunjukkan perubahan yang searah. Apabila Transformasi gital baik maka kinerja pegawai juga akan baik dengan koefisien regresi (b) sebesar 0.934 dan sebaliknya, jika transformasi digital tidak baik maka kinerja pegawai juga tidak baik dengan koefisien regresi (b) sebesar 0. 934.
2) Nilai Kontanta(a) sebesar 1. 407 menunjukkan bahwa jika semua variabel kontan maka pengaruh transfomasi digital terhadap kinerja pegawai masih bersifat positif.
3) Berdasarkan nilai beta (Standar Koefisien) sebesar 0.827 diketahui bahwa variabel yang berpengaruh dominan terhadap Transformasi digital (X) adalah kinerja pegawai (Y), berdasarkan nilai beta yang besar.
4) Nilai Signifikan (Sig<0.001) karena nilai signifikan jauh di bawah 0.05 maka dapat disimpulkan bahwa pengaruh Transformasi digital terhadap kinerja pegawai adalah signifikan secara statistik.

d.Uji Hipotesis (Ada pengaruh X dan Y)

Lisensi:
Lisensi Creative Commons Attribution 4.0 Internasional (CC BY)

Tabel 1.9

ANOVA[a]

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	380.450	1	380.450	207.471	<.001[b]
	Residual	176.040	96	1.834		
	Total	556.490	97			

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

b. Predictors: (Constant), Transformasi Digital

Berdasarkan hasil uji ANOVA pada tabel 4.24, diperoleh nilai Fhitung sebesar 207.471 dengan tingkat signifikansi < 0,001, yang jauh lebih kecil dari batas signifikansi 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa model regresi layak digunakan untuk memprediksi pengaruh Transformasi Digital terhadap Kinerja Pegawai. Selanjutnya, uji t dilakukan untuk melihat pengaruh variabel Transformasi Digital secara parsial. Hasil uji t menunjukkan bahwa nilai Thitung sebesar 14.404 >dari Ttabel sebesar 1.984, dengan tingkat signifikansi 0,001 yang juga lebih kecil dari 0,05. Dengan demikian, Ha diterima dan H0 ditolak, yang berarti Transformasi Digital berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Sidenreng Rappang. Temuan ini menegaskan bahwa semakin baik penerapan transformasi digital, maka semakin meningkat pula kinerja pegawai dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dilakukan, maka dapat disimpulkan beberapa hal berikut:

1. Transformasi Digital di Kantor Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Sidenreng Rappang telah diterapkan dengan sangat baik, yang ditunjukkan dengan pencapaian persentase rata-rata sebesar 86%. Indikator yang meliputi katalogisasi (komunikasi satu arah), integrasi horizontal, dan integrasi vertikal semuanya menunjukkan tanggapan yang dominan “baik” dan “sangat baik” dari responden. Hal ini menandakan bahwa penggunaan sistem digital telah berhasil mempercepat alur kerja, memperkuat koordinasi antar unit, serta menyesuaikan layanan dengan kebutuhan masyarakat.
2. Kinerja Pegawai setelah penerapan transformasi digital juga menunjukkan hasil yang sangat baik, dengan skor rata-rata sebesar 86%. Lima indikator utama

Lisensi:
Lisensi Creative Commons Attribution 4.0 Internasional (CC BY)

kinerja pegawai yaitu: kualitas pelayanan, komunikasi, kecepatan, kemampuan, dan inisiatif.

3. Berdasarkan uji regresi linear sederhana, diketahui bahwa terdapat hubungan positif dan signifikan antara transformasi digital terhadap kinerja pegawai, dengan nilai R = 0,827 dan R Square = 0,684, yang berarti sekitar 68,4% kinerja pegawai dipengaruhi oleh transformasi digital. Sisanya, sebesar 31,6%, dipengaruhi oleh faktor lain . Uji t menunjukkan bahwa nilai Thitung (14,404) > Ttabel (1,984) dan nilai signifikansi < 0,001, sehingga dapat disimpulkan bahwa transformasi digital berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai .

Berdasarkan hasil kesimpulan di atas, maka penulis memberikan beberapa saran sebagai berikut:

1. Bagi Instansi dan Pegawai (Disdukcapil Sidenreng Rappang) Disarankan agar terus melakukan pengembangan sistem digital, baik dari sisi teknologi maupun sumber daya manusianya. Perlu diadakan pelatihan berkala bagi pegawai agar adaptif terhadap perubahan sistem dan lebih inovatif dalam menyelesaikan tugas. Pegawai diharapkan mampu menjaga dan meningkatkan kualitas pelayanan publik, terutama dalam hal komunikasi dan kecepatan layanan. Inisiatif pegawai sangat penting dalam memaksimalkan manfaat dari sistem digital yang telah diterapkan.
2. Bagi Penulis Selanjutnya Penelitian ini dapat dijadikan rujukan dalam meneliti topik serupa di instansi atau wilayah yang berbeda. Diharapkan penelitian lanjutan dapat menggunakan pendekatan yang lebih luas serta dapat menggali bagaimana masyarakat sebagai pengguna layanan merasakan dampak transformasi digital terhadap kinerja pegawai dan kualitas pelayanan secara keseluruhan.

DAFTAR PUSTAKA

Afriyani, A., Muhafidin, D., & Susanti, E. (2022). Transformasi Digital Pelayanan Perizinan Berusaha (SI ICE MANDIRI) di Mal Pelayanan Publik Kabupaten Sumedang. *Jurnal Manajemen Dan Organisasi*, *13*(2), 148–165. https://doi.org/10.29244/jmo.v13i2.38093

Agustina Syamsuddin, Kamaruddin Sellang, E. (2019). Kinerja pegawai terhadap pelayanan publik pada dinas bina marga, cipta karya, tata ruang, pertanahan

Lisensi:
Lisensi Creative Commons Attribution 4.0 Internasional (CC BY)

dan perumahan rakyat kabupaten sidenreng rappang. *Jurnal Ilmiah Pemerintah*, *7*(Februari), 15–19. https://jurnal.umsrappang.ac.id/praja/article/view/350

Apriliani, C., Wahid, A., & Anhar, D. (2020). Kinerja Pegawai dalam Pelayanan Publik pada Sekretariat Dinas Sosial Kota Banjarmasin. *Universitas Islam Kalimantan Muhammad Arsyad Al Banjari*, 1–8.

Ashari, N. syawal, Rahmat, M. R., & Jabbar, A. (2020). Kinerja Aparatur Terhadap Kualitas Pelayanan Publik Di Kantor Kelurahan Wala Kecamatan Maritengngae Kabupaten Sidenreng Rappang. *PRAJA: Jurnal Ilmiah Pemerintahan*, *8*(3), 184–189. https://doi.org/10.55678/prj.v8i3.295

Basri, S., & Saman, A. (2020). Kinerja Pegawai Pada Fakultas Ilmu Pendidikan Universitas Negeri Makassar. *JIKAP PGSD: Jurnal Ilmiah Ilmu Kependidikan*, *4*(1), 71. https://doi.org/10.26858/jkp.v4i1.12048

Ginting, H. A. (2019). Analisis Kinerja Pegawai Kantor Kelurahan Lau Cimba Kabanjahe. *Journal of Chemical Information and Modeling*, *53*(9), 1689–1699.

Hatidah Hatidah, & Agung Indriansyah. (2022). Pengaruh Kinerja Pegawai Terhadap Kualitas Pelayanan Di Cv Mitra Celular Palembang. *Jurnal Manajemen Dan Ekonomi Kreatif*, *1*(1), 179–189. https://doi.org/10.59024/jumek.v1i1.39

Hendriyaldi, Erida, O. Y. (2022). Transformasi pelayanan publik digital di masa pandemi covid-19 untuk mewujudkan e-government di Lingkungan Pemerintah Daerah Kota Jambi. *Jurnal Paradigma Ekonomika*, *17*(3), 669–682.

Jide, A. (2020). Kinerja Aparatur Terhadap Pelayanan Publik Di Kantor Desa Timoreng Panua Kecamatan Panca Rijang Kabupaten Sidenreng Rappang. *PRAJA: Jurnal Ilmiah Pemerintahan*, *8*(1), 18–25. https://doi.org/10.51817/prj.v8i1.203

Junaidi, F. (2021). Transformasi Digital, Pelayanan Publik Di Masa Pandemi. *Ekasakti Educational Journal*, *1*(2), 278–292.

Kirana, A. Y., Saifudin, M., Mukhlisin, M. M., & ... (2023). Transformasi Digital terhadap Sumber Daya Manusia sebagai Upaya Meningkatkan Kapabilitas

Lisensi:
Lisensi Creative Commons Attribution 4.0 Internasional (CC BY)

Perusahaan. *Digital Bisnis …*. https://jurnaluniv45sby.ac.id/index.php/Digital/article/view/1707

Mannayong, J., S, M. R., & Faisal, M. (2024). Transformasi Digital dan Partisipasi Masyarakat : Mewujudkan Keterlibatan Publik yang Lebih Aktif Digital Transformation and Community Participation : Realizing More Active Public Engagement. *Jurnal Administrasi Publik*, *XX*(1), 51–72.

Nastia, N. (2024). Transformasi Digital Melalui Inovasi E-Government Pada Pemerintah Daerah Kabupaten Buton Selatan. *Governance*, *12*(2), 268–281. https://doi.org/10.33558/governance.v12i2.9799

Sisilianingsih, S., Purwandari, B., Eitiveni, I., & Purwaningsih, M. (2023). Analisis Faktor Transformasi Digital Pelayanan Publik Pemerintah Di Era Pandemi. *Jurnal Teknologi Informasi Dan Ilmu Komputer*, *10*(4), 883–892. https://doi.org/10.25126/jtiik.2024107059

Zulvikri, M., & Amani, A. (2024). Transformasi Digital: Menggali Potensi Teknologi Terkini Dalam Pengelolaan Dokumen Dan Informasi Kantor Pada Perusahaan PT. Victory Prima Abadi. *Jurnal Transformasi Bisnis Digital*, *1*(3), 01–12. https://ejournal.arimbi.or.id/index.php/JUTRABIDI/article/view/107

Lisensi:
Lisensi Creative Commons Attribution 4.0 Internasional (CC BY)