



Pengaruh Transformasi Digital dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kecamatan Tamalanrea

Titania Aulia Putri¹, Nurdin Latif², Hasiah³

¹⁻³Program Studi Sarjana Manajemen, Sekolah Tinggi Ilmu Manajemen
Lembaga Pendidikan Indonesia (STIM-LPI) Makassar, Indonesia
e-mail: tauliaputri39@gmail.com

Article Info

Article history:

Received August 02, 2026

Revised August 27, 2026

Accepted August 29, 2026

Keywords:

Digital Transformation,
Competence, Employee
Performance.

ABSTRACT

This research is motivated by two main objectives. The first is to analyze and assess the impact of Digital Transformation and Competence on Employee Performance, and the second is to determine the simultaneous influence of Digital Transformation and Competence on employee performance. This research used a quantitative survey involving all employees at the Tamalanrea District Office. Data collection was conducted by distributing a questionnaire specifically designed to assess the dimensions of digital transformation, competency orientation, and employee performance achievement levels. Several conclusions were drawn, as follows: (1) The Digital Transformation variable shows a significant positive influence on employee performance. (2) The Competence variable shows a significant positive influence on employee performance. (3) Simultaneously, the Digital Transformation and Competence variables have a significant influence on employee performance. Based on the results of this study, it can be suggested that the implementation of an effective Digital Transformation system along with the application of appropriate Competence can be used as a strategic tool to encourage improved employee performance at the Tamalanrea District Office.

This is an open access article under the [CC BY-SA](https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/) license.



Article Info

Article history:

Received August 02, 2026

Revised August 27, 2026

Accepted August 29, 2026

Keywords:

Transformasi Digital,
Kompetensi, Kinerja Pegawai.

ABSTRAK

Penelitian ini dimotivasi oleh dua tujuan utama yang ingin dicapai. Yang pertama adalah untuk menganalisis dan menilai dampak Transformasi Digital dan Kompetensi terhadap Kinerja Pegawai, dan yang kedua adalah untuk mengetahui pengaruh secara simultan dari variabel Transformasi Digital dan Kompetensi dalam pencapaian Kinerja Pegawai. Penelitian ini menggunakan survey kuantitatif yang melibatkan seluruh pegawai pada kantor kecamatan tamalanrea. Pengumpulan data dilakukan dengan mendistribusikan kuesioner yang dirancang khusus untuk menilai dimensi transformasi digital, orientasi kompetensi dan tingkat pencapaian kinerja pegawai. Terdapat beberapa kesimpulan yaitu sebagai berikut: (1) Variabel Transformasi Digital menunjukkan pengaruh positif yang signifikan terhadap kinerja pegawai. (2) Variabel Kompetensi menunjukkan pengaruh positif yang signifikan terhadap kinerja pegawai. (3) Secara simultan, variabel transformasi digital dan kompetensi memiliki pengaruh yang bermakna terhadap kinerja pegawai. Berdasarkan hasil penelitian ini, dapat disarankan bahwa penerapan sistem Transformasi Digital yang efektif bersama dengan penerapan Kompetensi yang tepat dapat digunakan sebagai alat strategis untuk mendorong peningkatan kinerja pegawai di Kantor Kecamatan Tamalanrea.



Corresponding Author:

Titania Aulia Putri

Sekolah Tinggi Ilmu Manajemen Lembaga Pendidikan Indonesia (STIM-LPI) Makassar, Indonesia

e-mail: tauliaputri39@gmail.com

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia memiliki peranan penting dalam kegiatan organisasi, karena kemajuan dan kesuksesan sebuah instansi sangat bergantung pada kinerja dan kemampuan sumber daya yang berkualitas. Perkembangan pesat dalam bidang teknologi informasi dan komunikasi telah mendorong berbagai lembaga pemerintah untuk menerapkan digitalisasi dalam operasional mereka. Transformasi digital tidak hanya membuat cara kerja menjadi lebih efisien dan cepat, tetapi juga mengharuskan karyawan untuk memiliki keterampilan yang diperlukan agar dapat memanfaatkan teknologi dengan maksimal.

Fenomena nasional menunjukkan bahwa tren akses internet dan penetrasi layanan digital di Indonesia meningkat pesat. Data BPS dan APJII (2024) mencatat jumlah pengguna internet Indonesia mencapai lebih dari 221 juta jiwa, sehingga ekspektasi masyarakat terhadap layanan pemerintahan digital (e-government) menjadi lebih masif. Namun, implementasi pada level daerah sering menghadapi hambatan SDM dan prosedural.

Berdasarkan observasi awal di Kantor Kecamatan Tamalanrea Kota Makassar, implementasi sistem pelayanan berbasis digital belum berjalan optimal karena faktor kesiapan aparatur. Dari total 51 pegawai, tercatat baru 18 pegawai (sekitar 35,3%) yang telah mengikuti pelatihan teknis operasional sistem berbasis digital. Keterbatasan ini berdampak pada lambatnya proses verifikasi berkas elektronik dan memicu penumpukan antrian manual hingga 30–50 orang per hari pada jam sibuk. Kondisi ini berimplikasi pada Indeks Kepuasan Masyarakat (IKM) yang belum mencapai target maksimal.

Keberhasilan transformasi digital sangat bergantung pada kompetensi pegawai dalam memanfaatkan teknologi. Oleh karena itu, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh transformasi digital dan kompetensi, baik secara parsial maupun simultan, terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Tamalanrea.

METODE

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dengan metode survei. Lokasi penelitian dilaksanakan di Kantor Kecamatan Tamalanrea Kota Makassar. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai di Kantor Kecamatan Tamalanrea yang berjumlah 51 orang. Karena jumlah populasi kurang dari 100 orang, seluruh populasi dijadikan sampel sehingga penelitian menggunakan teknik *sampling jenuh*.

Pengumpulan data menggunakan kuesioner dengan Skala Likert 1-5 (Sangat Tidak Setuju hingga Sangat Setuju). Teknik analisis data meliputi: Uji Validitas, Uji Reliabilitas, Uji Asumsi Klasik (Normalitas, Multikolinearitas, Heteroskedastisitas), Analisis Regresi Linear Berganda, Uji t (Parsial), Uji F (Simultan), dan Uji Koefisien Determinasi (R^2) menggunakan perangkat lunak SPSS versi 27.



HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Profil Responden

Karakteristik responden dalam penelitian ini dikelompokkan berdasarkan jenis kelamin, usia, dan pendidikan terakhir.

Tabel 1. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Laki-laki	21	41,2	41,2	41,2
Perempuan	30	58,8	58,8	100,0
Total	51	100,0	100,0	

Sumber: Hasil Olah Data SPSS 27

Tabel 2. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Usia	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
<25 Tahun	3	5,9	5,9	5,9
26-35 Tahun	16	31,4	31,4	37,3
36-45 Tahun	19	37,3	37,3	74,5
≥46 Tahun	13	25,5	25,5	100,0
Total	51	100,0	100,0	

Sumber: Hasil Olah Data SPSS 27

Tabel 3. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Pendidikan	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
SMA	18	35,3	35,3	35,3
S1	28	54,9	54,9	90,2
S2	5	9,8	9,8	100,0
Total	51	100,0	100,0	

Sumber: Hasil Olah Data SPSS 27

2. Uji Instrumen Penelitian

Tabel 4. Hasil Uji Validitas

Variabel	Item	R-hitung	R-tabel	Keterangan
Transformasi Digital	X1.1	0,785	0,275	Valid
	X1.2	0,819	0,275	Valid
	X1.3	0,871	0,275	Valid
	X1.4	0,807	0,275	Valid
	X1.5	0,277	0,275	Valid
Kompetensi	X2.1	0,716	0,275	Valid
	X2.2	0,845	0,275	Valid
	X2.3	0,862	0,275	Valid
	X2.4	0,896	0,275	Valid
	X2.5	0,795	0,275	Valid
Kinerja Pegawai	Y1	0,894	0,275	Valid
	Y2	0,924	0,275	Valid
	Y3	0,898	0,275	Valid
	Y4	0,881	0,275	Valid
	Y5	0,885	0,275	Valid

Sumber: Hasil Olah Data SPSS 27



(Catatan: Item X1.5 memiliki r-hitung 0,277 yang secara statistik valid melampaui r-tabel 0,275, namun memiliki daya beda yang relatif rendah dibandingkan item lainnya).

Tabel 5. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Batas Minimal	Keterangan
Transformasi Digital	0,773	0,6	Reliabel
Kompetensi	0,882	0,6	Reliabel
Kinerja Pegawai	0,936	0,6	Reliabel

Sumber: Hasil Olah Data SPSS 27

3. Uji Asumsi Klasik

Berdasarkan uji Normalitas (Normal P-P Plot) dan uji Heteroskedastisitas (Scatterplot), data residual terdistribusi normal dan tidak terjadi gejala heteroskedastisitas. Berikut adalah hasil uji multikolinearitas:

Tabel 6. Hasil Uji Multikolinearitas

Model	Unstandardized Coefficients (B)	Std. Error	Standardized Coefficients (Beta)	t	Sig.	Tolerance	VIF
(Constant)	-3,648	1,641		-2,223	,031		
Transformasi Digital	,645	,142	,475	4,529	,000	,317	3,159
Kompetensi	,526	,115	,479	4,566	,000	,317	3,159

Sumber: Hasil Olah Data SPSS 27

Model regresi steril dari masalah multikolinearitas karena nilai Tolerance > 0,1 dan VIF < 10.

4. Analisis Regresi Linear Berganda

Tabel 7. Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Model	Unstandardized Coefficients (B)	Std. Error	Standardized Coefficients (Beta)	t	Sig.
(Constant)	-3,648	1,641		-2,223	,031
Transformasi Digital	,645	,142	,475	4,529	,000
Kompetensi	,526	,115	,479	4,566	,000

Sumber: Hasil Olah Data SPSS 27

Berdasarkan tabel di atas, persamaan regresi yang terbentuk adalah: $Y = -3,648 + 0,645X_1 + 0,526X_2$ Artinya, setiap peningkatan satu satuan pada Transformasi Digital (dengan asumsi Kompetensi konstan) akan meningkatkan Kinerja Pegawai sebesar 0,645 satuan. Begitu pula setiap peningkatan satu satuan Kompetensi akan meningkatkan Kinerja sebesar 0,526 satuan.

5. Uji Hipotesis

Tabel 8. Hasil Uji t (Parsial)

Model	B	Std. Error	Beta	t	Sig.
(Constant)	-3,648	1,641		-2,223	,031
Transformasi Digital	,645	,142	,475	4,529	,000
Kompetensi	,526	,115	,479	4,566	,000

Sumber: Hasil Olah Data SPSS 27



- Pengaruh Transformasi Digital (X1) terhadap Kinerja (Y): Nilai t-hitung 4,529 > t-tabel 2,011 dan sig. 0,000 < 0,05. Maka H1 diterima.
- Pengaruh Kompetensi (X2) terhadap Kinerja (Y): Nilai t-hitung 4,566 > t-tabel 2,011 dan sig. 0,000 < 0,05. Maka H2 diterima.

Tabel 9. Hasil Uji F (Simultan)

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Regression	969,123	2	484,562	119,328	,000b
Residual	194,916	48	4.061		
Total	1164,039	50			

Sumber: Hasil Olah Data SPSS 27

Nilai F-hitung 119,328 > F-tabel 3,191 dan sig. 0,000 < 0,05. Maka H3 diterima, artinya Transformasi Digital dan Kompetensi secara simultan berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai.

Tabel 10. Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,912a	,833	,826	2,015

Sumber: Hasil Olah Data SPSS 27

Nilai R Square sebesar 0,833 (83,3%). Artinya 83,3% variasi Kinerja Pegawai dijelaskan oleh variabel Transformasi Digital dan Kompetensi, sedangkan sisanya (16,7%) dipengaruhi oleh faktor lain seperti kepemimpinan, motivasi kerja, disiplin, budaya organisasi, dan kepuasan kerja.

PEMBAHASAN

1. Pengaruh Transformasi Digital terhadap Kinerja Pegawai

Hasil analisis parsial membuktikan bahwa Transformasi Digital berdampak positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Optimalisasi teknologi digital di Kantor Kecamatan Tamalanrea secara nyata meningkatkan efektivitas kerja. Hal ini sejalan dengan Dwivedi et al. (2023) yang menekankan bahwa integrasi alat digital modern merupakan katalisator utama peningkatan produktivitas, serta Mergel et al. (2023) yang menyatakan bahwa transformasi digital di sektor publik menuntut adaptasi teknologi untuk menjamin luaran kinerja yang berkualitas.

2. Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Pegawai

Variabel Kompetensi terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Koefisien regresi sebesar 0,526 menegaskan bahwa kompetensi adalah faktor determinan dalam mencapai target kerja. Temuan ini selaras dengan Garavan et al. (2023) yang menyatakan bahwa kompetensi harus berbasis pada proses pembelajaran berkelanjutan (*continuous learning*). Pengembangan modal manusia melalui kompetensi yang adaptif menjadi kunci utama dalam memacu kinerja individu di organisasi sektor publik (Bhatia & Singh, 2024).

3. Pengaruh Simultan Transformasi Digital dan Kompetensi terhadap Kinerja Pegawai

Secara simultan, kedua variabel memberikan pengaruh positif dan signifikan (F-hitung 119,328). Hal ini senada dengan riset Wijaya dan Pratama (2024) yang menyatakan bahwa kompetensi pegawai bertindak sebagai faktor determinan yang menjembatani efektivitas teknologi dengan luaran kinerja. Sinergi antara infrastruktur digital yang memadai dan kapabilitas SDM yang mumpuni terbukti menjadi penggerak utama efisiensi organisasi.



Keberhasilan transformasi digital sangat bergantung pada sejauh mana kompetensi pegawai dapat diselaraskan dengan alat teknologi yang digunakan.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan, dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Transformasi Digital memberikan pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Kantor Kecamatan Tamalanrea ($t\text{-hitung } 4,529 > t\text{-tabel } 2,011$; sig. 0,000).
2. Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai ($t\text{-hitung } 4,566 > t\text{-tabel } 2,011$; sig. 0,000).
3. Secara bersamaan (simultan), transformasi digital dan kompetensi memberikan pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai ($F\text{-hitung } 119,328 > F\text{-tabel } 3,191$; sig. 0,000) dengan sumbangan pengaruh (R^2) sebesar 83,3%.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdullah. (2017). Meningkatkan Kinerja Organisasi: The Importance of Human Resource Management (HRM) In Improving Organizational Performance. *Comserva*, 3(03), 810–817.
- Aisyah, et al. (2021). Pengaruh kompetensi terhadap kinerja pegawai. *Jurnal Ilmiah*.
- Aliya, S. (2025). Pengaruh Transformasi Digital Dan Keterlibatan Pegawai Terhadap Kinerja Pegawai Di Dinas Perkebunan Dan Peternakan Kabupaten Ogan Komering Ilir. *Jurnal*, 3, 2203–2219.
- Asmara. (2020). Pengaruh kompetensi dan karakteristik pekerjaan terhadap kinerja pegawai. *Jurnal*, 4, 1–12.
- Bhatia, & Singh. (2024). *Human Capital Development in Public Sector Organizations*.
- Dwivedi, et al. (2023). *Digital Tools Integration and Employee Productivity*.
- Garavan, et al. (2023). *Continuous Learning and Competence in Modern Organizations*.
- Irawan, R., dkk. (2023). Analisis kinerja pegawai dalam organisasi publik. *Jurnal Ilmiah*.
- Mergel, et al. (2023). *Digital Transformation in the Public Sector*.
- Rani, L., & Septa. (2025). Pengaruh Sistem Informasi, Kompetensi Digital, dan Gaya Kepemimpinan Transformasional terhadap Kinerja Pegawai Melalui Budaya Digital. *Jurnal*, 9, 40551–40558.
- Siregar, D. R., Karhab, R. S., & Anitra, V. (2025). Pengaruh Kompetensi Digital dan Transformasi Digital terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Energi dan Sumber Daya Mineral Provinsi Kalimantan Timur. *Jurnal*, 5(1), 748–758.
- Spencer, L. M., & Spencer, S. M. (1993). *Competence at Work: Models for Superior Performance*. John Wiley & Sons.
- Veronika Runyati Toja, Kamaruddin, & A. M. B. (2023). Pengaruh Kompetensi Dan Kemampuan Pemanfaatan Teknologi Terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Kecamatan Tamalanrea Kota Makassar. *Jurnal*, 3(4).
- Vial. (2019). Understanding digital transformation: A review and a research agenda. *The Journal of Strategic Information Systems*, 10(2).
- Wibowo. (2016). *Manajemen Kinerja*. Rajawali Pers.
- Wijaya, & Pratama. (2024). *Synergy of Digital Infrastructure and Human Capital in Public Sector Efficiency*.