
Journal of Accounting and Management's Student (JAM'S)

www.jurnal.unikal.ac.id/index.php/jebi

DAMPAK TRANSFORMASI DIGITAL TERHADAP KINERJA PADA DINAS KOMUNIKASI DAN INFORMATIKA KOTA PEKALONGAN

Adil Tri Pamungkas¹ Danang Satrio² Dian Milasari³

Program Studi Manajemen, Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pekalongan

Pamungkasadiltri19@gmail.com

ARTICLE INFO

Article history:

Received: 20 Februari 2025

Received in revised form: 24 Februari 2025

Accepted: 30 Mei 2025

Keywords:

*Digital Transformation, Technology Adoption,
System Integration, Workflow Changes, Employee
Performance*

ABSTRACT

This study aims to identify and analyze the impact of Digital Transformation on the Performance at the Communication and Informatics Office of Pekalongan City using a non-probability sampling technique. The sample consists of 67 employees. Data analysis was conducted using SPSS 20. The results of the study show that: 1) Technology Adoption has a positive and significant effect on Employee Performance, 2) System Integration has a negative and significant effect on Employee Performance, and 3) Workflow Changes have a negative and significant effect on Employee Performance.

PENDAHULUAN

Transformasi digital dari suatu perusahaan didefinisikan sebagai penggunaan teknologi digital baru, seperti media sosial, seluler, analiti, atau perangkat tersemat yang memungkinkan peningkatan bisnis yang signifikan, seperti pengalaman pelanggan, maksimalisasi operasi, dan menciptakan model bisnis baru. Vial (2019) di dalam penelitiannya menjelaskan bahwa transformasi digital merupakan fenomena multidimensi, yang didukung oleh teknologi, yang berdampak pada masyarakat, politik, dan ekonomi. Di tingkat organisasi Vial (2019) menyatakan bahwa transformasi digital sebagai proses dimana kombinasi teknologi menghasilkan dan memperkuat perpecahan dalam masyarakat dan industri, memicu kebutuhan akan tanggapan strategis dalam organisasi. Dengan penggunaan teknologi digital dapat mengubah cara mereka dalam menciptakan nilai agar tetap kompetitif.

Manajemen sumber daya manusia merupakan sarana untuk meningkatkan kualitas manusia dengan cara memperbaiki sumber daya manusia dan meningkatkan kinerja serta hasil organisasi (Suhartini & Anisa, 2017). Keberhasilan dalam mencapai tujuan perusahaan tidak dapat dipisahkan dari hasil kinerja sumber daya manusia yang dimilikinya (Ainanur & Tirtayasa, 2018). Kinerja karyawan mempengaruhi tingkat keberhasilan suatu organisasi. Kinerja karyawan merupakan hasil kerja yang dicapai oleh karyawan dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawabnya (Hasibuan et al, 2018). Kinerja karyawan akan

memberikan kontribusi pada kinerja organisasi. Perusahaan harus selalu berupaya untuk meningkatkan kinerja karyawan dalam rangka meningkatkan kinerja organisasi secara keseluruhan (Isnah Karimah & Siti Nurhayati, 2023).

Kinerja menurut (Mangkunegara, 2017) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja merupakan hal yang tidak bisa dilepaskan dari lembaga organisasi, karena ketika karyawan melaksanakan tugas atau target yang ditetapkan perusahaan, kegiatan tersebut menghasilkan kinerja yang dapat diukur berdasarkan tingkat ketercapaian dengan hasil yang diharapkan. Namun pada dasarnya kinerja tetaplah bersifat individu, karena setiap karyawan memiliki tingkat kemampuan yang berbeda-beda. (Melita Sari & Kamalina Din Jannah, 2023).

Manajemen kinerja bukan hanya proses top-down di mana manajer memberi tahu bawahan mereka apa yang mereka pikirkan tentang mereka, menetapkan tujuan, dan melembagakan rencana peningkatan kinerja. Itu bukan sesuatu yang dilakukan kepada orang-orang. Seperti yang ditekankan Buchner (2007), manajemen kinerja harus menjadi sesuatu yang dilakukan untuk orang-orang dan dalam kemitraan dengan mereka.

Manajemen kinerja lebih fokus terhadap perencanaan dan peningkatan kinerja di masa yang akan datang, bukannya membahas masalah evaluasi kinerja di masa lalu. Fungsi manajemen kinerja merupakan proses evolusi yang terjadi terus menerus, dimana kinerja meningkat dari waktu ke waktu, dan menyediakan kesempatan untuk berdialog antar pegawai dengan manajemen mengenai kebutuhan pengembangan kinerja. Manajemen kinerja pada prinsipnya bukan hanya berusaha meningkatkan kinerja individu, namun juga kelompok. Fokus manajemen kinerja sebenarnya pengembangan kinerja pegawai, namun juga terkait dengan sistem imbalan melalui provisi, umpan balik kinerja, penghargaan dan identifikasi pengembangan karir pegawai.

Selain adanya fenomena digital, ternyata masih terdapat perbedaan hasil penelitian mengenai pengaruh kompensasi, analisis jabatan, dan pengembangan karir terhadap kinerja yang dapat dilihat pada tabel *research gap* di bawah ini.

NO	RESEARCH	PENELITI	TEMUAN
1.	Pengaruh Adopsi Teknologi Terhadap Kinerja Pegawai	(Sutrisno & Wijaya, 2021)	Adopsi Teknologi Berpengaruh Positif dan Signifikan terhadap Kinerja Pegawai
		(Rahman et al., 2022)	
		(Pratama & Yulianto, 2020)	
		(Kusnadi & Nizar 2022)	Adopsi Teknologi Berpengaruh Negatif dan Signifikan terhadap Kinerja Pegawai
		(Imam & Agustian 2021)	
		(Armita Atrian & Saleh Ghobbeh 2023)	
2.	Pengaruh Integrasi Sistem Terhadap Kinerja Pegawai	(Hidayat & Susanto, 2020)	Integrasi Sistem Berpengaruh Negatif dan Signifikan terhadap Kinerja Pegawai
		(Rahman et al., 2022)	
		(Pratama & Kurniawan, 2023)	

		(Siregar & Firdaus 2024)	Integrasi Sistem Berpengaruh Positif dan Signifikan terhadap Kinerja Pegawai
		(Anggara et al. 2023)	
		(Asmana 2022)	
3.	Pengaruh Perubahan Proses Kerja Terhadap Kinerja Pegawai	(Sulaiman & Prasetyo, 2021)	Perubahan Proses Kerja Berpengaruh Positif dan Signifikan terhadap Kinerja Pegawai
		(Ramadhan & Septiana, 2021)	
		(Rahmawati et al., 2023)	Perubahan Proses Kerja Berpengaruh Negatif dan Signifikan terhadap Kinerja Pegawai signifikan terhadap transformasi digital
		(Hidayat & Pratama, 2022)	

Tabel 1.1 *Research Gap*

TINJAUAN PUSTAKA DAN HIPOTESIS PENELITIAN

Kinerja adalah hasil kerja dan kemampuan kerja dimana pegawai melaksanakan pekerjaannya sesuai dengan tugas-tugas yang telah ditentukan. Kinerja pegawai mempunyai arti penting bagi pegawai yaitu penilaian kinerja, hal tersebut dilakukan untuk menilai seberapa besar kemampuan pegawainya (Mutmainnah et al., 2022). Kinerja pegawai merujuk pada hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugasnya, yang dipengaruhi oleh berbagai faktor, baik internal maupun eksternal. Faktor internal mencakup motivasi, kompetensi, dan sikap pegawai terhadap pekerjaan, sedangkan faktor eksternal meliputi lingkungan kerja, kondisi fisik, kebijakan organisasi, dan sistem penghargaan yang diterapkan. Motivasi menjadi salah satu elemen penting, di mana pegawai yang termotivasi cenderung menunjukkan semangat dan dedikasi lebih tinggi dalam bekerja. Lingkungan kerja yang nyaman, seperti hubungan kerja yang baik, gaji yang sesuai, dan fasilitas pendukung, turut memainkan peran penting dalam mendukung kinerja optimal.

Transformasi digital adalah suatu proses perubahan ke masa depan yang didasari pada pemanfaatan teknologi informasi dan komunikasi secara signifikan untuk memberikan nilai tambah bagi perusahaan atau korporasi. Transformasi digital ini perlu dilakukan karena teknologi berkembang secara pesat dan merubah cara manusia beraktivitas, berkomunikasi hingga bertransaksi. Khususnya generasi milenial, mereka ingin agar semua interaksi dan transaksi dapat dilakukan dengan menggunakan teknologi (aplikasi) karena bisa menghemat waktu dan bisa dilakukan kapan saja dan dimana saja. Beragam aplikasi menyediakan fitur-fitur yang memungkinkan terjadinya layanan yang lebih cepat dan lebih murah.

Transformasi digital menjadi topik besar dalam berbagai diskusi perkembangan bisnis karena pentingnya dalam mencapai keunggulan kompetitif di era digital. Berbagai manfaat dari transformasi digital sebuah bisnis diantaranya; meningkatkan efisiensi, produktivitas dan inovasi, meningkatkan pengalaman pelanggan, meningkatkan keterlibatan dan kepuasan karyawan dan memberikan peluang bisnis baru (Andersson, et al., 2018; George & Paul, 2020). Transformasi digital juga merupakan perubahan fundamental dalam cara suatu organisasi beroperasi dan berinteraksi dengan teknologi.

studi kasus yang dilakukan tentang adopsi teknologi yaitu Adopsi media sosial seperti Facebook, Instagram, dan Twitter, juga dapat memberikan dampak pada bisnis melalui peningkatan hubungan pelanggan, aksesibilitas informasi, dan pemasaran. Mengadopsi media sosial dapat menjadi seperangkat sumber daya strategis yang saling terkait untuk mencapai kinerja yang unggul (Qalati et al., 2021). Jadi secara garis besar manfaat adopsi teknologi dapat memberikan solusi dalam berbagai masalah perusahaan dan meningkatkan peluang bisnis. Berdasarkan uraian tersebut maka dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

H1 : Adopsi Teknologi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai

Studi kasus yang berbeda tentang integrasi sistem pada Penelitian oleh (Cut Azlina Effendy et al., 2024) menjelaskan bahwa integrasi antara teknologi informasi, pengelolaan sumber daya manusia (SDM), dan Sistem Informasi Rumah Sakit (SIRS) memiliki peran yang sangat penting dalam meningkatkan kinerja rumah sakit. Manajemen kinerja yang didukung oleh SIRS memungkinkan pemantauan dan evaluasi yang lebih efektif terhadap performa tenaga medis dan staf administrasi. Dengan begitu dapat disimpulkan bahwa secara keseluruhan, integrasi sistem memainkan peran kunci dalam meningkatkan efisiensi, transparansi, dan efektivitas proses manajemen kinerja dalam organisasi. Namun, dalam mengintegrasikan sistem memerlukan investasi waktu, sumber daya, dan komitmen organisasi yang kuat. Berdasarkan uraian tersebut maka dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

H2 : Integrasi Sistem berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai

Hasil penelitian oleh (Rina Uswatun Hasanah dan M. Havidz Aima. 2019) menyatakan bahwa Perubahan organisasi yang diikuti dengan perubahan struktur, teknologi, penataan fisik, dan sumber daya manusia, akan memaksa pegawai untuk menambah keterampilan dan pengetahuan baru guna meningkatkan kemampuan kerja mereka, seiring dengan perubahan yang dilakukan. Hal tersebut pada akhirnya akan dapat meningkatkan kinerja pegawai. Selain itu, perubahan organisasi akan membantu pegawai dalam menyelesaikan pekerjaannya karena adanya proses otomatisasi pekerjaan dan penyederhanaan proses pekerjaan. Berdasarkan uraian tersebut maka dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

H3 : Perubahan Proses Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai

DATA DAN METODOLOGI

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah kausal komparatif dengan pendekatan metode kuantitatif. Pendekatan kuantitatif adalah suatu metode penelitian yang dimanfaatkan untuk meneliti terhadap populasi atau sampel tertentu, dengan tujuan menguji hipotesis yang ditetapkan (Setiawati & Adi, 2020). Penelitian ini meneliti pengaruh variabel independen yaitu Adopsi Teknologi, Integrasi Sistem dan Perubahan Proses Kerja terhadap variabel dependen yaitu kinerja pegawai. Metode yang digunakan dalam penelitian ini ialah metode kuantitatif. Data yang digunakan pada penelitian ini adalah data primer, dengan pengumpulan data melalui wawancara dan penyebaran kuesioner. Populasi dalam penelitian sebanyak 67 orang.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Responden pada penelitian ini dominan berjenis kelamin laki-laki, berusia 26-35 tahun, lulusan Sarjana, bekerja di Dinas Komunikasi dan Informatika Kota Pekalongan selama 4-6 tahun

A. Uji Instrumen Penelitian

1. Uji Validitas

Tabel Hasil Uji Validitas

No.	Variabel	Item Pertanyaan	R-hitung	R-Tabel	Signifikansi	Keterangan
1.	Adopsi Teknologi	X1.1	0.619	0,2423	0.000	Valid
2.		X1.2	0.730	0,2423	0.000	Valid
3.		X1.3	0.623	0,2423	0.000	Valid
4.		X1.4	0.616	0,2423	0.000	Valid
5.		X1.5	0.657	0,2423	0.000	Valid
6.		X1.6	0.583	0,2423	0.000	Valid
7.	Integrasi Sistem	X2.1	0.707	0,2423	0.000	Valid
8.		X2.2	0.708	0,2423	0.000	Valid
9.		X2.3	0.676	0,2423	0.000	Valid
10.		X2.4	0.701	0,2423	0.000	Valid
11.	Perubahan Proses Kerja	X3.1	0.644	0,2423	0.000	Valid
12.		X3.2	0.615	0,2423	0.000	Valid
13.		X3.3	0.626	0,2423	0.000	Valid
14.		X3.4	0.713	0,2423	0.000	Valid
15.		X3.5	0.759	0,2423	0.000	Valid
16.	Kinerja Pegawai	Y1	0.613	0,2423	0.015	Valid
17.		Y2	0.589	0,2423	0.024	Valid
18.		Y3	0.629	0,2423	0.000	Valid
19.		Y4	0.592	0,2423	0.012	Valid
20.		Y5	0.482	0,2423	0.001	Valid
21.		Y6	0.478	0,2423	0.001	Valid
22.		Y7	0.451	0,2423	0.033	Valid
23.		Y8	0.419	0,2423	0.026	Valid
24.		Y9	0.421	0,2423	0.012	Valid
25.		Y10	0.431	0,2423	0.000	Valid

Sumber : Data diolah pada tahun 2025

Berdasarkan tabel hasil uji validitas menunjukkan bahwa semua angket keempat variabel valid karena semua r hitung $>$ r tabel. Dengan demikian seluruh angket dapat digunakan sebagai instrument penelitian.

2. Uji Reabilitas

Tabel Hasil Uji Reliabilitas

No	Variabel Penelitian	Cronbach's Alpha	Standar Reliabilitas	Keterangan
1	Adopsi Teknologi (X1)	0.710	0,60	Reliabel
2	Integrasi Sistem (X2)	0.647	0,60	Reliabel
3	Perubahan Proses Kerja (X3)	0,694	0,60	Reliabel
4	Kinerja Pegawai (Y)	0.686	0,60	Reliabel

Sumber : Data diolah pada tahun 2025

Berdasarkan tabel hasil uji reliabilitas, nilai *Cronbach's Alpha* yang diperoleh dari keempat variabel menunjukkan $> 0,60$. Hal ini diartikan bahwa instrumen penelitian dikatakan reliabel dan dapat dipercaya walaupun digunakan berkali-kali hasilnya akan tetap sama.

PEMBAHASAN

Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui Dampak Transformasi Digital terhadap kinerja Dinas Komunikasi dan Informatika Kota Pekalongan. Hasil dari penelitian telah dianalisis dan selanjutnya dilakukan pembahasan mengenai hasil analisis sebagai berikut:

1. Pengaruh Adopsi Teknologi terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil penelitian yang diuraikan sebelumnya didapatkan hasil bahwa nilai koefisien variabel Adopsi Teknologi sebesar 0.353 dengan nilai signifikansi sebesar 0.000 > 0.05 . Hasil tersebut membuktikan bahwa Adopsi Teknologi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, atau dengan kata lain jika Organisasi atau Perusahaan melakukan adopsi teknologi maka akan secara langsung berkontribusi pada peningkatan kinerja pegawai. Organisasi yang ingin mencapai keberhasilan dalam transformasi digital harus memastikan adopsi teknologi dilakukan dengan baik, karena adopsi teknologi yang efektif dapat meningkatkan pengetahuan dan keterampilan pegawai, yang pada akhirnya berpengaruh pada kinerja mereka (Larasati et al., 2021). Di Dinas Komunikasi dan Informatika, adopsi teknologi membantu pegawai dalam menghadapi perubahan yang terkait dengan sistem digital, kebijakan baru, dan tuntutan pekerjaan yang semakin kompleks. Pegawai yang mampu menguasai teknologi lebih cepat cenderung menghasilkan kinerja yang lebih optimal. Selain itu, ketika pegawai merasa didukung melalui pelatihan teknologi, fasilitas kerja yang memadai, dan lingkungan yang kondusif untuk belajar, mereka akan merasa lebih dihargai dan termotivasi untuk bekerja lebih baik. Dukungan ini tidak hanya meningkatkan kompetensi individu, tetapi juga mendorong inovasi dalam pekerjaan mereka. Pegawai yang puas dengan proses adopsi teknologi cenderung lebih produktif, efisien, dan fokus dalam menjalankan tugas, sehingga berkontribusi pada tercapainya tujuan Dinas Komunikasi dan Informatika dalam memberikan layanan publik berbasis teknologi yang berkualitas (Wahyudi et al., 2021). Beberapa penelitian juga telah membuktikan bahwa adopsi teknologi memberikan dampak positif terhadap kinerja pegawai. Penelitian (Sutrisno & Wijaya, 2021) menunjukkan bahwa adopsi teknologi berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai, terutama dalam meningkatkan efisiensi dan produktivitas kerja. Selain itu, penelitian (Rahman et al., 2022) dan (Pratama & Yulianto, 2020) juga membuktikan bahwa adopsi teknologi yang dilakukan dengan baik dapat meningkatkan kemampuan pegawai untuk menyelesaikan tugas dengan lebih cepat dan akurat. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik suatu organisasi dalam mendukung dan memfasilitasi adopsi teknologi, semakin baik pula kinerja pegawainya.

2. Pengaruh Integrasi Sistem terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil penelitian yang diuraikan sebelumnya didapatkan hasil bahwa nilai koefisien variabel Integrasi Sistem sebesar -0.522 dan dengan nilai signifikansi sebesar $0.000 < 0.05$. Hasil tersebut membuktikan bahwa Integrasi Sistem memiliki pengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, atau dengan kata lain bahwa integrasi sistem akan berdampak dengan penurunan kinerja pegawai. Integrasi sistem adalah proses menghubungkan berbagai sistem atau subsistem dalam suatu organisasi untuk meningkatkan efisiensi dan konsistensi data serta mempercepat proses kerja (Salah, 2019). Namun, jika tidak dilakukan dengan perencanaan yang matang, integrasi sistem dapat memberikan dampak negatif terhadap kinerja pegawai. Hal ini dapat terjadi karena pegawai harus menghadapi tantangan baru seperti ketidakjelasan alur kerja, gangguan pada sistem lama, atau kesalahan teknis yang sering muncul saat proses integrasi berlangsung (Arsyad & Nawatmi, 2022). Di Dinas Komunikasi dan Informatika, sebagai contoh, implementasi integrasi sistem antara sistem pengelolaan data publik dengan platform layanan digital mengalami kendala teknis. Pegawai yang sebelumnya terbiasa menggunakan sistem manual harus beradaptasi dengan sistem baru yang kompleks tanpa pelatihan yang memadai. Akibatnya, banyak pegawai yang merasa kebingungan, waktu penyelesaian pekerjaan menjadi lebih lama, dan target pelayanan kepada masyarakat tidak tercapai. Gangguan sistem yang sering terjadi, seperti data yang tidak sinkron atau fitur yang tidak berfungsi dengan baik, semakin memperburuk situasi. Hal ini menunjukkan bahwa integrasi sistem yang dilakukan tanpa persiapan, pelatihan, dan dukungan teknis yang memadai dapat memberikan tekanan tambahan kepada pegawai, sehingga berdampak negatif pada kinerja mereka. Dengan demikian, penting bagi organisasi untuk memastikan bahwa proses integrasi sistem dirancang secara matang dan melibatkan pegawai dalam setiap tahapannya untuk mengurangi dampak negatif terhadap kinerja. Hasil bahwa integrasi sistem memberikan dampak negatif terhadap kinerja pegawai juga telah dibuktikan oleh beberapa penelitian. Penelitian (Sutrisno & Wijaya, 2021) menunjukkan bahwa integrasi sistem yang tidak terencana dengan baik dapat menyebabkan penurunan kinerja pegawai akibat meningkatnya kompleksitas pekerjaan dan kesalahan teknis. Selain itu, penelitian lain juga menunjukkan hasil serupa, seperti penelitian (Hidayat & Susanto, 2020), (Rahman et al., 2022), dan (Pratama & Kurniawan, 2023), yang menemukan bahwa gangguan teknis, ketidaksiapan pegawai, dan kurangnya pelatihan selama proses integrasi sistem berdampak pada peningkatan stres kerja serta penurunan produktivitas pegawai.

3. Pengaruh Perubahan Proses Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil penelitian yang diuraikan sebelumnya didapatkan hasil bahwa nilai koefisien variabel Perubahan Proses Kerja sebesar -0.412 dan dengan nilai signifikansi sebesar $0.000 < 0.05$. Hasil tersebut membuktikan bahwa Perubahan Proses Kerja memiliki pengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja pegawai dengan kata lain perubahan dalam proses kerja berdampak negatif terhadap kinerja pegawai.

Perubahan proses kerja adalah penyesuaian dalam cara kerja yang dilakukan organisasi untuk meningkatkan efisiensi, kualitas, atau adaptasi terhadap lingkungan kerja yang dinamis (Hasibuan, 2020). Namun, perubahan proses kerja yang mendadak dan tidak diiringi dengan persiapan yang memadai dapat memberikan dampak negatif terhadap kinerja pegawai, terutama ketika pegawai merasa kesulitan dalam beradaptasi (Arsyad & Nawatmi, 2022). Di Dinas Komunikasi dan Informatika, contohnya, penerapan sistem baru dalam pengelolaan data publik memerlukan perubahan signifikan dalam alur kerja. Proses manual yang sebelumnya sederhana digantikan dengan prosedur digital yang lebih kompleks. Akibatnya, pegawai yang tidak terbiasa dengan teknologi atau tidak mendapatkan pelatihan yang cukup menghadapi kebingungan dalam menyelesaikan tugasnya. Selain itu, perubahan yang mendadak menyebabkan beberapa pekerjaan tertunda karena pegawai memerlukan waktu lebih lama untuk memahami proses baru. Hal ini menunjukkan bahwa perubahan proses kerja yang tidak didukung dengan pelatihan, sosialisasi, dan komunikasi yang baik dapat meningkatkan stres kerja, menurunkan efisiensi, dan memperburuk kinerja pegawai. Oleh karena itu, penting bagi organisasi untuk merencanakan perubahan dengan baik, melibatkan pegawai dalam proses adaptasi, dan memberikan dukungan yang cukup agar dampak negatif terhadap kinerja dapat diminimalkan. Beberapa penelitian juga menunjukkan hasil yang sejalan dengan penelitian ini, seperti ditunjukkan pada penelitian (Sutrisno et al., 2021) serta penelitian (Hidayat & Pratama, 2022) yang membuktikan bahwa perubahan proses kerja memberikan dampak negatif terhadap kinerja pegawai. Penelitian tersebut menunjukkan bahwa perubahan proses kerja yang dilakukan secara mendadak tanpa perencanaan dan pelatihan yang memadai dapat menyebabkan kebingungan di kalangan pegawai, meningkatkan tekanan kerja, dan menurunkan efisiensi operasional. Hal serupa juga ditemukan dalam penelitian (Rahmawati et al., 2023), di mana pegawai yang menghadapi perubahan proses kerja yang tidak jelas alurnya mengalami penurunan produktivitas.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian tersebut, maka dapat disimpulkan sebagai berikut :

1. Variabel Adopsi Teknologi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Komunikasi Dan Informatika Kota Pekalongan.
2. Variabel Integrasi Sistem berpengaruh negatif signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Komunikasi Dan Informatika Kota Pekalongan.
3. Variabel Perubahan Proses berpengaruh negatif signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Komunikasi Dan Informatika Kota Pekalongan.

KETERBATASAN

Penelitian ini memiliki beberapa keterbatasan yang dapat menjadi bahan pertimbangan bagi peneliti selanjutnya, yaitu ruang lingkup yang terbatas karena hanya mencakup satu organisasi sehingga hasilnya tidak mewakili populasi yang lebih luas, penyebaran kuesioner

yang mungkin hanya mencakup sebagian kecil populasi atau terbatas pada waktu dan lokasi tertentu sehingga memengaruhi representativitas sampel, serta kemungkinan jawaban responden pada kuesioner tidak sepenuhnya menggambarkan pendapat mereka yang sebenarnya akibat perbedaan cara berpikir, asumsi, pemahaman terhadap pertanyaan, atau tingkat kejujuran..

REKOMENDASI

Saran bagi perusahaan dan rekomendasi untuk penelitian selanjutnya dapat dijabarkan sebagai berikut :

1. Bagi objek penelitian yaitu Dinas Komunikasi dan Informatika Kota Pekalongan disarankan untuk meningkatkan kesiapan pegawai dalam menghadapi transformasi digital dengan memberikan pelatihan yang lebih intensif dan berkelanjutan. Pelatihan ini harus mencakup pemahaman tentang teknologi yang digunakan serta cara mengoptimalkannya dalam pekerjaan sehari-hari. Dengan pendekatan yang lebih sistematis dan terarah, pegawai akan lebih mudah beradaptasi dan tidak merasa terbebani oleh perubahan teknologi, yang pada gilirannya dapat meningkatkan kinerja mereka.
2. Bagi peneliti selanjutnya, disarankan agar fokus pada evaluasi lebih mendalam terhadap dampak transformasi digital terhadap kinerja pegawai dengan memperhatikan faktor kesiapan teknologi dan pelatihan, serta melakukan analisis lebih lanjut mengenai bagaimana penyederhanaan dan integrasi sistem yang lebih efisien dapat meningkatkan produktivitas pegawai.

DAFTAR PUSTAKA

- Biyanto Daru Wicaksono, dan Siti Rahmawati. 2019. “*The Effect of Employee Engagement on Employee Performance of the Directorate of Information Systems dan Digital Transformation at Bogor Agricultural University.*” *Jurnal Manajemen dan Organisasi (JMO)* 10(2): 133–46.
- Chalimah, C., Milasari, D., Santoso, T. B., & Sulton, S. (2021). Kompetensi Sumberdaya Manusia (Sdm) Dan Kinerja Usaha Kecil Menengah (Ukm) Kabupaten Pekalongan.
- Dananitya Siregar, Pratista, Laura Oktarani Br Torong, Eka Lestari, dan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam. “Transformasi Manageria Journal of Islamic Education Management Manajemen Kinerja Pada Perusahaan Bisnis Dari Manajemen Kinerja Tradisional Ke Manajemen Kinerja Baru.” doi:10.47476/manageria.v3i2.2926.
- Dewi Fortuna, Cantika, Monica Suryatama Deby, Rahmat Mulyana, Luthfi Ramadani, dan Sistem Informasi. “Analisis Pengaruh Tata Kelola Ti Terhadap Transformasi Digital Dan Kinerja Asuransi” *Julyxxxx x*, No.x: 1–5.
- Fiktoriya, Ahmad, Grace Tianna Solovida, dan Program Studi Akuntansi STIE Bank BPD. 2021. “Pengaruh Teknologi Terhadap Kinerja Manajerial Dengan Karakteristik Sistem Akuntansi Manajemen (Sam) Sebagai Variabel Mediasi.” *FORUM EKONOMI* 23(3): 391–404. <http://journal.feb.unmul.ac.id/index.php/FORUMEKONOMI>.
- Hidayah, Rahmat, Nisma Iriani, ; Arjang, Wahyudi Putera, dan Dani Agusniati. 2024. “Pengaruh Digitasi, Digitalisasi, Transformasi Digital Dan Era Digital Terhadap Peningkatan Mutu Sdm Pada Pt Suraco Jaya Abadi Motor.” *Movere Journal* 6(1): 47–60. <http://ojs.stie-tdn.ac.id/index.php/mv>.
- Idrus, Syech, Kamalina Din Jannah, Muhammad Bagus, Adi Wicaksono, S M Parulian Tanjung, Fakhry Amin, dan Sekolah Tinggi. 2022. 6 International Journal Of Artificial Intelegence Research *Digital Transformation dan Artificial Intelligence in Marketing for Startups Using a Customer Knowledge Management Approach*. <http://ijair.id>.
- Isnawati, Nurma, dan Jati Waskito. 2024. “Pengaruh Transformasi Digital Dan Stres Kerja Terhadap

- Kinerja Karyawan Yang Dimediasi Oleh Keterlibatan Karyawan Pada Sekretariat Daerah Kabupaten Pati." 5: 2914.
- Isnah Karimah, Siti Nurhayati. 2023 Budaya Organisasi Dan Kepemimpinan Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan. 26 Jurnal Ekonomi dan Bisnis Nomor 02. www.jurnal.unikal.ac.id/index.php/jebi.
- Jannah, K. D. (2020). Analisis Kinerja Karyawan Pada BUMD Di Pekalongan.
- Kurniawan, Safrudin, Ary Putra I, dan Ahmad Ependi. 2023. "Analisis Usability Aplikasi C-Access Commuterline Menggunakan System Usability Scale (Sus)." *Jurnal Syntax Admiration* 4(7): 894–911. doi:10.46799/jsa.v4i7.671.
- Kusuma, Fanila Kasmita. 2024. "Efektivitas Transformasi Organisasi Dan Manajemen Pemerintahan Serta Masyarakat Yang Partisipatif Menuju Pelayanan Publik Unggul." *Journal of Education, Humaniora dan Social Sciences (JEHSS)* 6(3): 1148–55. doi:10.34007/jehss.v6i3.2042.
- Mahmud, Muhamad Farid, dan Rini Tesniwati. 2023. "Peningkatan Kinerja Melalui Transformasi Digital Layanan Publik Kepabeanaan Yang Diperkuat Dengan Budaya Dan Pola Kerja Adaptif." *Jurnal Ilmiah Ekonomi Bisnis* 28(2): 161–82. doi:10.35760/eb.2023.v28i2.7004.
- Manajemen, Jurnal, dan Dan Bisnis. 2018. 2 *Almana Pengaruh Adopsi Teknologi Aplikasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Pt Pln (Persero) Area Majalaya Bdanung*.
- Marwah, Maulana Arie, Fakultas Ekonomi, dan Dan Bisnis. 2022. "Maulana Arie Marwah 295 Journal Of Development Economic And Social Studies Volume 1 No 2 Tahun 2022 Penulis Korespondensi Transformasi Digital Dan Kinerja Industri Media Di Indonesia." doi:10.21776/jdess.
- Muhardono, A., & Susilo, D. (2019). Teknik analisis regresi linear berganda dan important performance analysis untuk mengukur tingkat kepuasan mahasiswa terhadap kinerja layanan akademik. *BBM (Buletin Bisnis & Manajemen)*, 5(2), 148-162.
- Nursam, Nasrullah. 2017. 2 *Journal of Islamic Education Management Manajemen Kinerja*.
- Oktafien, Shinta, Yadhi Kowara, Cucu Endang, Sarfilianty Anggiani, dan Kata Kunci. *Pengaruh Human Resource Digital Transformation, Emotional Intelligence Dan Career Development Terhadap Employee Performance Pegawai ASN Kecamatan Di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Bdanung Yang Dimediasi Oleh Organizational Culture*. <http://jiip.stkipyapisdompui.ac.id>.
- Qalati, S. A., Yuan, L. W., Khan, M. A. S., & Anwar, F. (2021). A mediated model on the adoption of social media and SMEs' performance in developing countries. *Technology in Society*, 64, 101513.
- RIFKI LUTFDANIKA IRFDANANI, Arin, dan Suwdani. 2023. "Pengaruh Transformasi Digital Terhadap Kinerja Pegawai PT. Pegadaian Cabang Pembantu Jamblang – Cirebon." *Jurnal Riset Manajemen, Bisnis, Akuntansi dan Ekonomi* 2(2): 48–71. doi:10.58468/jambak.v2i2.78.
- Rumawas, Wehelmina, dan S Sos. 2021. *Manajemen Kinerja*.
- Schwertner, K. 2017. "Digital Transformation of Business." *Trakia Journal of Science* 15(Suppl.1): 388–93. doi:10.15547/tjs.2017.s.01.065.
- Silaen, S. (2018). *Metodologi Penelitian Sosial Untuk Penulisan Skripsi dan Tesis*. Media.
- Sukomardojo, Tekat, Ryan Aldiansyah Akbar, Zaenal Aripin, Fakhry Amin, dan Endang Fatmawati. 2023. 5 *Jurnal Birokrasi & Pemerintahan Daerah Transformasi Digital Dalam Administrasi Publik Dan Dampaknya Terhadap Kesadaran Politik Ekonomi: Analisis Pendekatan Kualitatif Dalam Connected Community*.
- Sularsih Prodi Akuntansi, Hermi, dan Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Gempol. 2022. 17 *Jurnal Paradigma Ekonomika Transformasi Digital Dan Financial Technology Terhadap Peningkatan Pendapatan Umkm Dimasa Pdanemi Covid-19 Di Kabupaten Pasuruan*.
- Sundari, Sri. *Manajemen Kinerja*.
- Susanto, Eddy, Ida Bagus Komang Darma Yudanta, I Made Suparsana, Made Budi Ugiantara, I Gusti A. Made Ari Herawan, dan I Gede Widana. 2024. "Pengembangan Strategi Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Transformasi Digital Untuk Meningkatkan Kinerja Perusahaan." *Syntax Idea* 6(2): 673–80. doi:10.46799/syntax-idea.v6i2.2971.
- Susilo, Dwi, dan Ari Muhardono. 2021. 24 *Jurnal Ekonomi dan Bisnis Nomor 02*. "Analisis Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja Dan Kompensasi Terhadap Organizational Citizenship

Behavior (Ocb)" www.jurnal.unikal.ac.id/index.php/jebi.

Tenaga Pendidik

- Syafi, Akhmad, Arif Rohman Hakim, dan Danri Brawijaya. Strategi Inovatif Manajemen Dan Bisnis Di Era Digital: Analisis Pengaruh Teknologi Terkini Terhadap Keberlanjutan Dan Kinerja Organisasi *Innovative Management Dan Business Strategies In The Digital Age: An Analysis Of The Influence Of Emerging Technologies On Organisational Sustainability Dan Performance*. <https://ojs.unida.ac.id/Jvs>.
- Terhadap Kepuasan Konsumen Pada, Pelayanan, T Chairatul Nisa, dan Onan Marakali Siregar. "Pengaruh Faktor Lokasi, Kualitas Produk Dan Kualitas." *Jurnal Ekonomi Kreatif dan Manajemen Bisnis Digital* 1(2): 2022. <https://transpublika.co.id/ojs/index.php/JEKOMBITAL>.
- Thahir, Abizar Giffari, Musa Hubeis, dan Anggraini Sukmawati. 2023. "Faktor-Faktor Yang Memengaruhi Organisasi Dalam Mengadopsi Teknologi Blockchain Di BPJS Ketenagakerjaan." *Jurnal Aplikasi Bisnis dan Manajemen*. doi:10.17358/jabm.9.2.536.
- Vieille, Jean. 2016. *Performance Management for the Digital Transformation 4P-Factory E-Laboratory: The Factory of the Future*.
- Wijayatma, Armynas Hdanyas, Liswdani Liswdani, dan Sugilar Sugilar. 2022. "Pengaruh Transformasi Organisasi Terhadap Kinerja Dengan Motivasi Dan Kompensasi Sebagai Variabel Mediasi Pada Personil Project Management Office PT Perusahaan Gas Negara Tbk." *Jurnal Manajemen Strategi dan Aplikasi Bisnis* 4(2): 519–32. doi:10.36407/jmsab.v4i2.401.