

Pengaruh Transformasi Digital terhadap Kinerja Pegawai Taman Kota, Kabupaten Gresik

Firdaus Syawaluddin Setiawan¹, Rian Pramana Suwanda², Umar Burhan³

^{1,2,3}Universitas Gresik, Indonesia

E-mail: firdaussyawaluddin123@gmail.com¹, dreamletterindonesia@gmail.com²,
umarburhan@gmail.com³

Article History:

Received: 21 Juni 2026

Revised: 02 Juli 2026

Accepted: 07 Juli 2026

Keywords: transformasi digital; kinerja pegawai; sektor publik; kompetensi digital; manajemen sumber daya manusia; organisasi pemerintah.

Abstract: Transformasi digital menjadi salah satu strategi utama dalam meningkatkan efektivitas tata kelola organisasi sektor publik. Namun, keberhasilannya sangat bergantung pada kesiapan sumber daya manusia dan dukungan sistem organisasi dalam mengadopsi teknologi secara optimal. Penelitian ini bertujuan menganalisis pengaruh transformasi digital terhadap kinerja pegawai di Taman Kota Kabupaten Gresik. Penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei terhadap seluruh pegawai sebagai responden penelitian. Data dianalisis menggunakan regresi linear sederhana untuk menguji hubungan antara transformasi digital dan kinerja pegawai. Hasil penelitian menunjukkan bahwa transformasi digital memberikan pengaruh positif terhadap kinerja pegawai, meskipun kontribusinya masih relatif terbatas. Temuan ini mengindikasikan bahwa peningkatan kinerja tidak hanya ditentukan oleh penerapan teknologi digital, tetapi juga dipengaruhi oleh faktor-faktor pendukung seperti kompetensi digital, pelatihan, motivasi kerja, serta ketersediaan infrastruktur yang memadai. Penelitian ini menegaskan bahwa transformasi digital perlu diintegrasikan dengan strategi pengembangan sumber daya manusia dan penguatan kapasitas organisasi agar mampu menghasilkan peningkatan kinerja yang berkelanjutan dalam sektor publik.

PENDAHULUAN

Era revolusi industri 4.0 membawa perubahan mendasar dalam cara organisasi mengelola sumber daya manusianya. Gelombang digitalisasi ini menuntut organisasi untuk melakukan transformasi yang tidak hanya menyentuh aspek teknologi, tetapi juga mengubah paradigma manajemen sumber daya manusia secara keseluruhan (Iswandi & Kuswinarno, 2024). Transformasi digital kini menjadi strategi yang harus diimplementasikan guna meningkatkan efektivitas dan efisiensi kinerja organisasi, di mana kinerja pegawai menjadi indikator kunci keberhasilan.

Pemerintah Indonesia menunjukkan komitmen serius terhadap transformasi digital melalui

alokasi anggaran Kementerian Komunikasi dan Informatika sebesar Rp 22,57 triliun yang difokuskan untuk akselerasi digitalisasi nasional (Yuhansyah & Putri, 2024). Dalam konteks pelayanan publik, transformasi digital dimaknai sebagai upaya memanfaatkan teknologi untuk menyederhanakan proses birokrasi dan meningkatkan kualitas serta jangkauan layanan bagi masyarakat (Isma *et al.*, 2025). Namun, implementasi teknologi digital di lingkungan pemerintahan masih menemui berbagai hambatan, terutama berkaitan dengan kesiapan kompetensi sumber daya manusia dan ketersediaan infrastruktur pendukung yang memadai.

Taman Kota, mengemban peran strategis dalam pengelolaan ruang terbuka hijau dan pemeliharaan estetika kota. Pengamatan lapangan mengungkapkan bahwa implementasi transformasi digital pada pegawai Taman Kota belum mencapai hasil yang optimal, khususnya terkait absensi. Evaluasi kualitas layanan aplikasi Prestige Gresik mengungkapkan adanya kesenjangan antara harapan dan persepsi pengguna, terutama pada dimensi *Empathy* dan *Responsiveness* (Akbar & Rusdianto, 2023). Kesenjangan ini antara lain disebabkan oleh ketiadaan fitur pemulihan kata sandi (*password recovery*) serta tidak tersedianya informasi akumulasi poin kehadiran pegawai secara jelas dalam aplikasinya. Selain itu, ditemukan fenomena sistem absensi di mana sebagian pegawai masih menggunakan absensi manual non-digital, yang tidak hanya menciptakan kesulitan dalam monitoring kehadiran secara realtime, tetapi juga menghambat upaya integrasi data kinerja pegawai secara komprehensif.

Fenomena budaya informal seperti waktu istirahat yang berkepanjangan mengindikasikan lemahnya mekanisme supervisi dan monitoring kinerja berbasis digital. Kondisi ini, meskipun dapat dipandang sebagai bentuk kohesi sosial, dalam praktiknya seringkali mengurangi produktivitas kerja dan mempersulit pimpinan dalam melakukan evaluasi kinerja yang objektif dan terukur. Kondisi ini menunjukkan bahwa proses transformasi digital belum sepenuhnya memberikan kontribusi positif terhadap peningkatan kinerja pegawai.

Kondisi ini menunjukkan bahwa proses transformasi digital belum sepenuhnya memberikan kontribusi positif terhadap peningkatan kinerja pegawai. Urgensi implementasi sistem digital yang terintegrasi menjadi semakin krusial mengingat kebutuhan akan akuntabilitas dan transparansi dalam pelayanan publik yang semakin meningkat. Berdasarkan identifikasi kesenjangan tersebut, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh transformasi digital terhadap kinerja pegawai Taman Kota, Kabupaten Gresik.

Permasalahan yang diangkat dalam penelitian ini berfokus pada kebijakan dalam menggunakan absensi manual dengan absensi digital terhadap pegawai taman kota, Kabupaten Gresik. Berdasarkan fenomena di lapangan, sistem absensi manual yang digunakan masih dianggap belum optimal dalam mendukung peningkatan kinerja pegawai. Hal ini menimbulkan pertanyaan penting mengenai sejauh mana transformasi digital yang berlaku saat ini mampu memengaruhi tingkat kinerja pegawai. Oleh karena itu, penelitian ini merumuskan masalah utama: apakah transformasi digital berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai Taman Kota, Kabupaten Gresik?

LANDASAN TEORI

Penelitian ini didasarkan pada beberapa teori utama yang relevan dengan pengaruh transformasi digital terhadap kinerja pegawai. Teori-teori ini membantu menjelaskan dinamika perubahan yang terjadi di lapangan khususnya pegawai Taman Kota. Relevansi teori-teori ini terletak pada kemampuannya untuk menguraikan bagaimana faktor teknologi berinteraksi dalam meningkatkan efisiensi dan produktivitas pegawai di era revolusi industri 4.0.

Teori Difusi Inovasi

Difusi Inovasi, yang dikembangkan oleh Rogers (2003), menjelaskan proses penyebaran inovasi seperti teknologi digital dalam suatu organisasi atau masyarakat. Menurut Rogers, adopsi inovasi terjadi melalui lima tahapan: pengetahuan (*knowledge*), persuasi (*persuasion*), keputusan (*decision*), implementasi (*implementation*), dan konfirmasi (*confirmation*). Faktor-faktor seperti kompatibilitas inovasi dengan nilai organisasi, kemudahan penggunaan, keuntungan relatif, kemampuan uji coba, dan observabilitas memengaruhi kecepatan adopsi.

Teori ini relevan karena menjelaskan mengapa variabel transformasi digital dapat memengaruhi kinerja pegawai. Transformasi digital dipahami sebagai proses adopsi inovasi teknologi yang dapat meningkatkan efisiensi operasional, seperti otomatisasi birokrasi dan peningkatan aksesibilitas layanan publik. Di sektor publik seperti DLH Bidang Pertamanan Gresik, teori ini menjelaskan hambatan seperti kesenjangan kompetensi pegawai yang dapat memperlambat difusi. Relevansi ini didukung oleh studi (Yuhansyah & Putri, 2024) yang mencatat hambatan infrastruktur di transformasi digital nasional, serta (Ihwanul, 2025) yang menunjukkan bahwa transformasi digital meningkatkan kinerja jika didukung kompetensi pegawai.

Teori Kinerja Pegawai

Teori Kinerja Pegawai, didasarkan pada model yang dikembangkan oleh Bernardin & Russell (1993), menggambarkan kinerja sebagai hasil interaksi antara kemampuan individu, motivasi, dan dukungan lingkungan kerja. Kinerja diukur melalui dimensi seperti kualitas pekerjaan, kuantitas output, ketepatan waktu, kehadiran, dan kerjasama, dengan penekanan pada umpan balik dan pengembangan berkelanjutan.

Teori ini relevan karena menjelaskan mengapa variabel dependen kinerja pegawai dipengaruhi oleh Transformasi Digital. Teori ini menunjukkan bahwa kinerja bukan hanya hasil akhir, tetapi proses yang ditingkatkan oleh faktor eksternal seperti teknologi digital yang meningkatkan efisiensi. Di konteks DLH Gresik, teori ini relevan untuk menjelaskan bagaimana transformasi digital dapat mengoptimalkan kinerja pegawai dalam tugas pertamanan yang melibatkan aspek lapangan dan administratif.

Transformasi Digital

Transformasi digital merupakan proses integrasi teknologi digital ke dalam seluruh aspek organisasi yang secara fundamental mengubah cara organisasi beroperasi dan memberikan nilai kepada stakeholder. Menurut Isma *et al.* (2025), transformasi digital di sektor publik didefinisikan sebagai implementasi teknologi informasi dan komunikasi untuk meningkatkan efisiensi, transparansi, dan aksesibilitas layanan publik melalui platform digital yang terintegrasi.

Tujuan utama transformasi digital dalam organisasi publik adalah meningkatkan efisiensi operasional, transparansi, dan responsivitas layanan kepada masyarakat. Menurut Isma *et al.* (2025), transformasi digital bertujuan untuk memperluas aksesibilitas layanan publik sehingga dapat diakses oleh seluruh lapisan masyarakat tanpa batasan geografis dan waktu, sekaligus meningkatkan akuntabilitas melalui sistem pelaporan yang terdigitalisasi. Kusnadi (2024) menambahkan bahwa transformasi digital bertujuan untuk mengoptimalkan proses kerja pegawai dengan mengurangi beban kerja manual yang berulang, sehingga pegawai dapat fokus pada tugas-tugas strategis yang lebih kompleks. Indikator transformasi digital dalam penelitian ini meliputi:

1. Infrastruktur teknologi digital
2. Penggunaan sistem digital dalam pekerjaan
3. Integrasi sistem digital antar unit

4. Dampak sistem digital terhadap efisiensi kerja

Kinerja Pegawai

Kinerja pegawai merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Menurut Bernardin & Russell (1993), kinerja pegawai adalah hasil interaksi antara kemampuan individu (*ability*), motivasi (*motivation*), dan dukungan lingkungan kerja (*support*), yang dapat diukur melalui dimensi seperti kualitas pekerjaan, kuantitas output, ketepatan waktu, efektivitas biaya, kehadiran, dan kemampuan bekerja sama. Pikei *et al.* (2023) mendefinisikan kinerja pegawai di sektor publik sebagai pencapaian target kerja yang telah ditetapkan dalam perencanaan organisasi, yang mencerminkan kontribusi individu terhadap pencapaian tujuan organisasi secara keseluruhan.

Tujuan utama pengukuran dan peningkatan kinerja pegawai adalah untuk memastikan bahwa setiap individu berkontribusi secara optimal terhadap pencapaian visi dan misi organisasi. Menurut Pikei *et al.* (2023), tujuan kinerja pegawai adalah untuk memberikan umpan balik yang konstruktif kepada pegawai tentang pencapaian mereka. Safitri & Selamat (2025) menambahkan bahwa tujuan kinerja pegawai adalah untuk menciptakan akuntabilitas dan transparansi dalam pelaksanaan tugas, di mana setiap pegawai memiliki tanggung jawab yang jelas dan dapat diukur. Indikator kinerja pegawai dalam penelitian ini meliputi:

1. Kualitas pekerjaan
2. Kuantitas output
3. Ketepatan waktu
4. Efektivitas pelaksanaan tugas
5. Kerjasama tim

METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif deskriptif. Pendekatan kuantitatif deskriptif adalah metode penelitian yang mengumpulkan dan menganalisis data numerik untuk menggambarkan karakteristik suatu populasi atau fenomena (Sugiyono, 2020). Dalam konteks penelitian ini, pendekatan kuantitatif digunakan untuk mengukur pengaruh transformasi digital terhadap kinerja pegawai Taman Kota, Kabupaten Gresik

Tempat dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilakukan di Taman Kota, berlokasi di Jl. Mayjend Sungkono, Napes, Gulomantung, Kecamatan Kebomas, Kabupaten Gresik, Jawa Timur 61124. Penelitian ini dilaksanakan dari Januari hingga Juni 2026. Periode ini dipilih karena memberikan cukup waktu bagi peneliti untuk mengumpulkan semua data dan informasi yang dibutuhkan.

Populasi dan Sampel

Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai Taman Kota, Kabupaten Gresik yang berjumlah 32 orang pegawai. Seluruh populasi tersebut digunakan sebagai sampel penelitian.

Sumber Data

- a. Data Primer. Data primer diperoleh secara langsung dari sumber asli atau responden

penelitian. Dalam penelitian ini, data primer diperoleh melalui kuesioner yang disebarakan kepada pegawai Taman Kota, Kabupaten Gresik. Kuesioner berisi pernyataan-pernyataan yang berkaitan dengan variabel transformasi digital dan kinerja pegawai, yang diukur menggunakan skala Likert dengan 5 alternatif jawaban: Sangat Setuju (SS) = 5, Setuju (S) = 4, Netral (N) = 3, Tidak Setuju (TS) = 2, Sangat Tidak Setuju (STS) = 1.

- b. Data Sekurder. Data sekunder didapatkan secara tidak langsung melalui: (1) Studi kepustakaan dengan mengumpulkan berbagai literatur seperti buku, jurnal ilmiah, dan website resmi yang berkaitan dengan pembahasan yang diteliti; (2) Dokumentasi dari DLH Kabupaten Gresik yang meliputi profil organisasi, data pegawai, dan laporan kinerja.

Teknik Pengumpulan Data

Metodologi penelitian ini menggunakan teknik pengumpulan data yang beragam, termasuk observasi, wawancara, dokumentasi, dan kuesioner. Teknik-teknik ini dipilih untuk mengumpulkan data kuantitatif secara efektif, dengan memastikan peneliti memahami subjek penelitian dan informasi yang dibutuhkan dari responden.

Teknik Analisis Data

Teknik analisis data, seperti analisis regresi linear sederhana, digunakan untuk menyederhanakan dan menginterpretasi data. Analisis regresi sederhana dipilih untuk meneliti hubungan linear antara satu variabel independen (X, Transformasi Digital) dan satu variabel dependen (Y, Kinerja Pegawai). Persamaan yang digunakan adalah $Y = a + \beta X + e$, di mana 'a' adalah konstanta, ' β ' adalah koefisien regresi, dan 'e' adalah standar error.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Tabel 1. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Frekuensi	Persen (%)	Persen Valid (%)	Persen Kumulatif (%)
Laki-laki	32	100,0	100,0	100,0
Total	32	100,0	100,0	100,0

Dari hasil kuesioner yang disebarakan, responden memiliki diklasifikasikan berdasarkan jenis kelamin menjadi laki-laki dan perempuan. Data menunjukkan bahwa responden didominasi laki-laki yaitu 100%

Tabel 2. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Usia	Frekuensi	Persen (%)	Persen Valid (%)	Persen Kumulatif (%)
< 25 Tahun	5	15,6	15,6	15,6
> 35 Tahun	18	56,3	56,3	71,9
25–35 Tahun	9	28,1	28,1	100,0
Total	32	100,0	100,0	–

Berdasarkan data yang terkumpul, karakteristik responden Taman Kota, Kabupaten Gresik cukup beragam dan dianggap representatif untuk mewakili populasi. Hal ini memungkinkan penelitian untuk mengkaji penerapan transformasi digital dan dampaknya terhadap kinerja pegawai. Lebih lanjut, hasil penelitian menyimpulkan bahwa mayoritas responden yang memberikan tanggapan terkait transformasi digital dan kinerja pegawai adalah mereka yang berada pada usia di atas 35 tahun, dengan persentase tertinggi mencapai 56,3%.

Tabel 3. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Pendidikan Terakhir	Frekuensi	Persen (%)	Persen Valid (%)	Persen Kumulatif (%)
SD	6	18,8	18,8	18,8
SMA/SMK	21	65,6	65,6	84,4
SMP	5	15,6	15,6	100,0
Total	32	100,0	100,0	—

Berdasarkan distribusi frekuensi pada tabel, tingkat pendidikan terakhir responden di Taman Kota, Kabupaten Gresik didominasi oleh lulusan SMA/SMK, yaitu sebanyak 21 orang atau 65,6%. Sementara itu, responden dengan pendidikan setingkat SD tercatat 6 orang (18,8%) dan SMP sebanyak 5 orang (15,6%). Dengan demikian, mayoritas karyawan yang menjadi subjek dalam penelitian terkait kebijakan transformasi digital dan kinerja pegawai memiliki latar belakang pendidikan menengah atas, yang menunjukkan bahwa tenaga kerja di lingkungan tersebut secara umum telah memenuhi kualifikasi pendidikan menengah. Tabel 4. Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja

Tabel 4. Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja

Masa Kerja	Frekuensi	Persen (%)	Persen Valid (%)	Persen Kumulatif (%)
< 1 Tahun	3	9,4	9,4	9,4
> 5 Tahun	22	68,8	68,8	78,1
1–5 Tahun	7	21,9	21,9	100,0
Total	32	100,0	100,0	—

Dari tabel distribusi frekuensi di atas, terlihat bahwa masa kerja responden di Taman Kota, Kabupaten Gresik didominasi oleh pegawai dengan pengalaman kerja di atas 5 tahun, yaitu sebanyak 22 orang (68,8%). Kelompok dengan masa kerja 1–5 tahun hanya 7 orang (21,9%), sementara pegawai yang baru bekerja kurang dari 1 tahun merupakan kelompok terkecil, yakni 3 orang (9,4%). Hal ini mengindikasikan bahwa mayoritas responden dalam penelitian terkait transformasi digital dan kinerja pegawai merupakan pegawai 32 yang telah lama mengabdikan, sehingga memiliki pemahaman yang matang terhadap kebijakan perusahaan.

Tabel 5. Uji Validasi Variabel X (Transformasi Digital)

Item	TD1	TD2	TD3	TD4	TD5	Total X1
TD1	1,000	0,636**	0,508**	0,643**	0,468**	0,806**
TD2	0,636**	1,000	0,539**	0,357*	0,423*	0,718**
TD3	0,508**	0,539**	1,000	0,572**	0,623**	0,820**
TD4	0,643**	0,357*	0,572**	1,000	0,667**	0,831**
TD5	0,468**	0,423*	0,623**	0,667**	1,000	0,806**
Total X1	0,806**	0,718**	0,820**	0,831**	0,806**	1,000

Hasil analisis validitas untuk variabel Transformasi Digital (X) menunjukkan bahwa instrumen pengukurannya dapat diandalkan. Dengan melibatkan 32 responden, nilai r tabel ditetapkan sebesar 0,3494. Sebuah item pertanyaan dianggap valid jika koefisien korelasinya lebih tinggi dari 0,3494. Berdasarkan tabel korelasi di atas, seluruh instrumen yang digunakan untuk mengukur Transformasi Digital (X) telah memenuhi kriteria tersebut, yaitu memiliki nilai korelasi dengan total variabel berkisar antara 0,718 hingga 0,831, sehingga dapat disimpulkan bahwa instrumen-instrumen tersebut valid.

Tabel 6. Uji Validasi Variabel Y (Kinerja Pegawai)

Item	KP1	KP2	KP3	KP4	KP5	KP6	Total Y
KP1	1,000	0,221	0,493**	0,376*	0,253	0,225	0,718**
KP2	0,221	1,000	0,273	0,093	0,025	-0,121	0,388*
KP3	0,493**	0,273	1,000	0,093	0,287	-0,121	0,538**
KP4	0,376*	0,093	0,093	1,000	0,432*	0,308	0,675**
KP5	0,253	0,025	0,287	0,432*	1,000	0,380*	0,687**
KP6	0,225	-0,121	-0,121	0,308	0,380*	1,000	0,514**
Total Y	0,718**	0,388*	0,538**	0,675**	0,687**	0,514**	1,000

Berdasarkan uji validitas yang dilakukan terhadap instrumen kinerja pegawai (Y), seluruh item pernyataan dinyatakan memenuhi syarat. Proses pengujian menggunakan 32 responden dengan nilai r tabel sebesar 0,3494 pada taraf signifikansi 5%. Kriteria kelayakan instrumen adalah ketika koefisien korelasi setiap butir terhadap total skor melebihi 0,3494. Dari tabel korelasi yang tersaji, keenam item (KP1 hingga KP6) memperoleh nilai korelasi antara 0,388 hingga 0,718, yang semuanya berada di atas ambang batas tersebut. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa keseluruhan instrumen untuk mengukur kinerja pegawai (Y) adalah valid.

Tabel 7. Uji Reliabilitas Variabel Transformasi Digital (X)

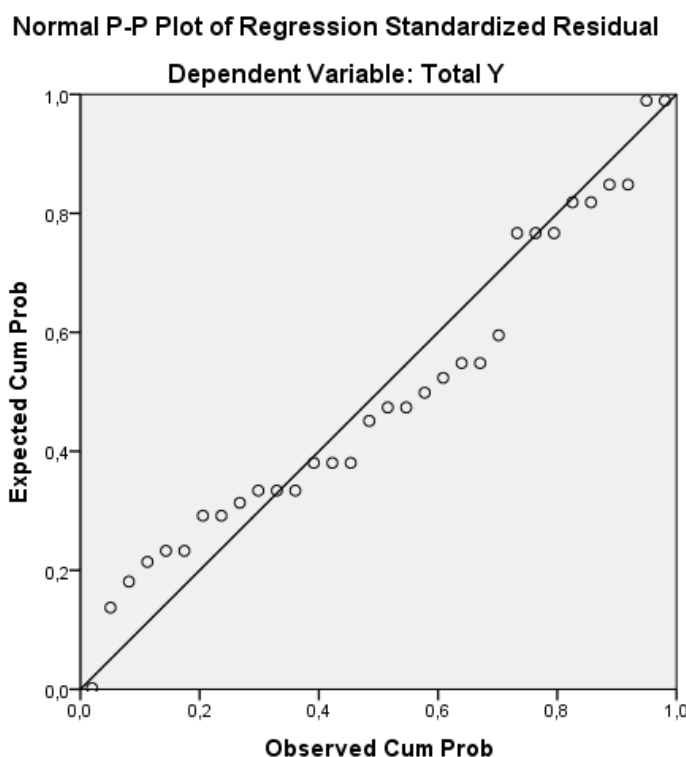
Variabel	Cronbach's Alpha	Jumlah Item	Keterangan
Transformasi Digital (X)	0,855	5	Reliabel

Pengujian reliabilitas bertujuan untuk mengukur konsistensi jawaban responden terhadap butir-butir pernyataan dalam instrumen. Suatu instrumen dinyatakan reliabel jika nilai Cronbach's Alpha yang diperoleh lebih besar dari batas minimum 0,60. Berdasarkan tabel di atas, variabel Transformasi Digital (X) yang terdiri dari 5 item pertanyaan menghasilkan koefisien Cronbach's Alpha sebesar 0,855. Angka ini melampaui ambang reliabilitas yang ditetapkan, sehingga dapat disimpulkan bahwa instrumen pengukuran untuk variabel Transformasi Digital (X) adalah reliabel dan layak digunakan dalam penelitian.

Tabel 8. Uji Reliabilitas Variabel Kinerja Pegawai (Y)

Variabel	Cronbach's Alpha	Jumlah Item	Keterangan
Kinerja Pegawai (Y)	0,622	6	Reliabel

Untuk mengetahui konsistensi internal dari butir-butir pernyataan pada variabel Kinerja Pegawai (Y), dilakukan uji reliabilitas dengan koefisien Cronbach's Alpha. Standar minimum yang umum digunakan adalah 0,60, di mana instrumen dinyatakan reliabel jika nilainya di atas ambang tersebut. Hasil pengujian terhadap 6 item pertanyaan menunjukkan nilai Cronbach's Alpha sebesar 0,622. Meskipun angka ini tidak setinggi variabel sebelumnya, namun masih melampaui batas minimal reliabilitas. Dengan demikian, instrumen pengukuran untuk variabel Kinerja Pegawai (Y) tergolong cukup reliabel dan masih layak digunakan dalam penelitian meskipun berada pada tingkat yang lebih rendah.



Gambar 1. Uji Normalitas

Berdasarkan gambar Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual untuk variabel dependen Total Y, terlihat bahwa titik-titik yang diplotkan menyebar di sepanjang garis diagonal. Tidak ditemukan adanya penyimpangan yang ekstrem atau pola yang sistematis menjauhi garis referensi. Hal ini mengindikasikan bahwa residual dari model regresi berdistribusi secara normal. Dengan demikian, asumsi normalitas dalam analisis regresi terpenuhi, sehingga model layak digunakan untuk interpretasi lebih lanjut.

Tabel 9. Uji Koefisien Determinasi Regresi Sederhana Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0,458	0,210	0,183	1,647

Berdasarkan tabel Model Summary, nilai korelasi antara kedua variabel penelitian adalah 0,458, yang menunjukkan adanya hubungan yang sedang. Selain itu, nilai R square yang sebesar 0,210 mengindikasikan bahwa 21,0% dari variasi dalam variabel Kinerja Pegawai di Taman Kota, Kabupaten Gresik dapat dijelaskan oleh variabel independen dalam penelitian ini.

Tabel 10. Uji Signifikansi Parameter Individual (Uji Statistik t)

Model	Variabel	Unstandardized Coefficients (B)	Std. Error	Standardized Coefficients (Beta)	t	Sig.
1	(Constant)	20,221	2,058	—	9,827	0,000
	Transformasi Digital	0,299	0,106	0,458	2,822	0,008

Berdasarkan tabel Coefficients, dilakukan uji t untuk mengetahui apakah variabel independen (Total X1) berpengaruh secara signifikan terhadap variabel dependen (Total Y). Hasil pengujian menunjukkan bahwa nilai t hitung untuk variabel Total X1 adalah 2,822 dengan tingkat signifikansi (Sig.) sebesar 0,008. Karena nilai Sig. (0,008) lebih kecil dari 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa transformasi digital berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Persamaan regresi yang terbentuk adalah $Y = 20,221 + 0,299 X$, di mana konstanta sebesar 20,221 berarti jika tidak ada transformasi digital ($X=0$), maka kinerja pegawai diperkirakan sebesar 20,221. Koefisien regresi X sebesar 0,299 menunjukkan bahwa setiap peningkatan satu satuan pada transformasi digital akan meningkatkan kinerja pegawai sebesar 0,299 satuan. Adapun nilai Beta (Standardized Coefficients) sebesar 0,458 mengindikasikan bahwa pengaruh transformasi digital terhadap kinerja pegawai termasuk dalam kategori sedang. Dengan demikian, hipotesis yang menyatakan transformasi digital berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai diterima.

KESIMPULAN

Penelitian ini menyimpulkan bahwa transformasi digital berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Taman Kota, Kabupaten Gresik. Temuan tersebut menunjukkan bahwa penerapan transformasi digital mampu mendukung peningkatan kinerja pegawai melalui pemanfaatan teknologi dalam pelaksanaan tugas, peningkatan efisiensi kerja, serta kemudahan akses terhadap informasi dan layanan administrasi. Dengan demikian, transformasi digital menjadi salah satu faktor yang berkontribusi terhadap peningkatan efektivitas kinerja organisasi.

Meskipun demikian, tingkat pengaruh transformasi digital terhadap kinerja pegawai masih berada pada kategori sedang. Hal ini mengindikasikan bahwa peningkatan kinerja pegawai tidak hanya ditentukan oleh transformasi digital, tetapi juga dipengaruhi oleh berbagai faktor lain di luar model penelitian, seperti kompetensi sumber daya manusia, kepemimpinan, budaya organisasi, motivasi kerja, kualitas pelatihan, serta dukungan sarana dan prasarana. Oleh karena itu, keberhasilan transformasi digital memerlukan pendekatan yang komprehensif dengan memperhatikan aspek teknologi sekaligus pengelolaan sumber daya manusia.

Dari sisi praktis, hasil penelitian memberikan implikasi bahwa pengelola Taman Kota Kabupaten Gresik perlu terus mengoptimalkan implementasi transformasi digital melalui pengembangan kompetensi digital pegawai, penyediaan infrastruktur teknologi yang memadai, serta peningkatan kualitas sistem informasi yang mendukung proses kerja. Langkah tersebut diharapkan dapat meningkatkan efektivitas pelayanan dan produktivitas pegawai secara berkelanjutan.

Penelitian ini masih memiliki keterbatasan karena hanya dilakukan pada satu instansi dengan jumlah responden yang relatif terbatas sehingga hasilnya belum dapat digeneralisasikan pada organisasi lain. Selain itu, penelitian hanya mengkaji pengaruh transformasi digital terhadap kinerja pegawai tanpa mempertimbangkan faktor-faktor lain yang juga berpotensi memengaruhi kinerja. Oleh karena itu, penelitian selanjutnya disarankan untuk melibatkan objek penelitian yang lebih luas, menggunakan jumlah responden yang lebih besar, serta memasukkan variabel lain, seperti kepemimpinan, budaya organisasi, kompetensi digital, motivasi kerja, atau kepuasan kerja, sehingga diperoleh pemahaman yang lebih komprehensif mengenai faktor-faktor yang memengaruhi kinerja pegawai dalam era transformasi digital.

DAFTAR REFERENSI

- Akbar, M., & Rusdianto, A. S. (2023). Analisis kualitas layanan aplikasi Prestige Gresik menggunakan metode *e-service quality*. *Jurnal Sistem Informasi dan Teknologi*, 15(2), 145–152.
- Bernardin, H. J., & Russell, J. E. A. (1993). *Human resource management: An experiential approach*. McGraw-Hill.
- Isma, Y. S., Kardiati, D., Muslem, M., Fadhillah, S. K., KN, J., Akmal, F., & Chairunnisak, S. (2025). Transformasi digital sebagai instrumen untuk memperluas aksesibilitas layanan publik. *Journal of Administrative and Social Science*, 6(2), 66–77. <https://doi.org/10.55606/jass.v6i2.1891>
- Iswandi, R. R. F., & Kuswinarno, M. (2024). Transformasi pengembangan sumber daya manusia di era digital. *Inisiatif: Jurnal Ekonomi, Akuntansi dan Manajemen*, 4(1), 250–262. <https://doi.org/10.30640/inisiatif.v4i1.3525>
- Januaris Pikei, A. S., & Lengkong, R. B. (2023). Pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan kebersihan pada Dinas Perlindungan dan Pengelolaan Lingkungan Hidup Kota Sorong. *Jurnal Riset Ekonomi dan Akuntansi*, 1(3), 29–42. <https://doi.org/10.54066/jrea-itb.v1i3.598>
- Kusnadi, A. S. (2024). Pengaruh transformasi digital, budaya kerja dan beban kerja terhadap kinerja pegawai di Kantor Perwakilan Bank Indonesia Provinsi Jawa Barat. *EKOMA: Jurnal Ekonomi, Manajemen, Akuntansi*, 3(6), 1845–1865.
- Rogers, E. M. (2003). *Diffusion of innovations* (5th ed.). Free Press.
- Safitri, D., & Selamat, R. (2025). Budaya organisasi dan kinerja pegawai di instansi pemerintah. *Jurnal Manajemen Publik*, 14(1), 67–82.
- Sugiyono. (2020). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D* (2nd ed.). Alfabeta.
- Tahir, I., & Sose. (2025). Dampak transformasi digital dan kepemimpinan transformasional terhadap kinerja melalui kompetensi pegawai pada UPT RSUD Hj. Puang Sabbe di Kabupaten Enrekang. *RIGGS: Journal of Artificial Intelligence and Digital Business*, 4(3), 4339–4349. <https://doi.org/10.31004/riggs.v4i3.2639>
- Yuhansyah, R. I., & Putri, D. M. (2024). Analisis kualitas layanan aplikasi Prestige di Kabupaten Gresik menggunakan metode SERVQUAL. *Jurnal Teknologi dan Sistem Informasi Bisnis*, 6(4), 664–673. <https://doi.org/10.47233/jteksis.v6i4.1487>