

**PENGARUH TRANSFORMASI DIGITAL TERHADAP  
KINERJA PEGAWAI DAN KEAMANAN DATA  
PADA KANTOR BADAN KEUANGAN DAN  
ASET DAERAH KOTA PALOPO**

*Skripsi*

*“Diajukan untuk Memenuhi Salah Satu Syarat Guna Memperoleh Gelar Sarjana  
Ekonomi (SE) pada Program Studi Manajemen Bisnis Syariah Fakultas Institut  
Agama Islam Negeri Palopo”*



**IAIN PALOPO**

**Oleh :**

**RENI**

1904030156

**PROGRAM MANAJEMEN BISNIS SYARIAH  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM  
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI PALOPO  
2023**

**PENGARUH TRANSFORMASI DIGITAL TERHADAP  
KINERJA PEGAWAI DAN KEAMANAN DATA  
PADA KANTOR BADAN KEUANGAN DAN  
ASET DAERAH KOTA PALOPO**

*Skripsi*

*“Diajukan untuk Memenuhi Salah Satu Syarat Guna Memperoleh Gelar Sarjana  
Ekonomi (SE) pada Program Studi Manajemen Bisnis Syariah Fakultas Institut  
Agama Islam Negeri Palopo”*



**IAIN PALOPO**

**Oleh :**

**RENI**

1904030156

**Pembimbing:**

**Muh. Shadri Kahar Muang, S.E., M.M**

**PROGRAM MANAJEMEN BISNIS SYARIAH  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM  
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI PALOPO  
B 2023**

## HALAMAN PERNYATAAN KEASLIAN

Saya yang bertandatangan di bawah ini:

Nama : Reni  
NIM 1904030156  
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis Islam  
Program Studi : Manajemen Bisnis Syariah

menyatakan dengan sebenarnya bahwa:

1. Skripsi ini merupakan hasil karya saya sendiri, bukan plagiasi atau duplikasi dari tulisan/karya orang lain yang saya akui sebagai tulisan atau pikiran saya sendiri,
2. Seluruh bagian dari skripsi ini adalah karya saya sendiri selain kutipan yang ditunjukkan sumbernya. Segala kekeliruan dan atau kesalahan yang ada di dalamnya adalah tanggungjawab saya.

Bilamana di kemudian hari pernyataan ini tidak benar, maka saya bersedia menerima sanksi administratif atas perbuatan tersebut dan gelar akademik yang saya peroleh karenanya dibatalkan. Demikian pernyataan ini dibuat untuk dipergunakan sebagaimana mestinya.

Palopo, 22 Oktober 2023  
Yang membuat pernyataan,







Reni  
1904030156

## HALAMAN PENGESAHAN

Skripsi berjudul Pengaruh Transformasi Digital terhadap Kinerja Pegawai dan Keamanan Data pada Kantor Badan Keuangan dan Aset Daerah Kota Palopo yang ditulis oleh Reni, Nomor Induk Mahasiswa (NIM) 19 0403 0156, mahasiswa Program Studi Manajemen Bisnis Syariah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Institut Agama Islam Negeri Palopo, yang dimunaqasyahkan pada hari Jumat, tanggal 24 November 2023 Miladiyah bertepatan dengan 10 Jumadil Awal 1445 Hijriyah telah diperbaiki sesuai catatan dan permintaan Tim Penguji, dan diterima sebagai syarat meraih gelar Sarjana Ekonomi (S.E).

Palopo, 1 Desember 2023

### TIM PENGUJI

1. Dr.Hj. Anita Marwing, S.H.I., M.H.I. Ketua Sidang (  )
2. Dr. Fasiha, S.E.I., M.E.I. Sekretaris Sidang(  )
3. Muzayyanah Jabani, S.T., M.M. Penguji I (  )
4. Edi Indra Setiawan, S.E., M.M. Penguji II (  )
5. Muh. Shadri Kahar Muang, S.E., M.M.Pembimbing (  )

### Mengetahui



a.u. Rektor IAIN Palopo  
Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam  
Dr. Hj. Anita Marwing, S.H.I., M.H.I.  
NIP. 19820124 200901 2 006



Program Studi  
Manajemen Bisnis Syariah  
Dekan  
Muzayyanah Jabani, S.E.I., M.E.I.  
NIM. 200504058501



penyuh kasih sayang sejak kecil, selalu memohon keselamatan dan kesuksesan dunia dan akhirat untuk putrinya dan segala yang telah diberikan kepada anak-anaknya yang selama ini telah membantu dan mendoakan. Mudah-mudahan Allah

swt mengumpulkan kita semua dalam surga-Nya kelak. Selanjutnya, penulis juga mengucapkan terima kasih kepada semua pihak yaitu:

1. Rektor IAIN Palopo, Bapak Prof. Dr. Abbas Langaji, M. Ag, Wakil Rektor Bidang Akademik dan pengembangan Kelembagaan, Bapak Dr. Masruddin, S.S., M. Hum. Wakil Rektor Bidang Administrasi Umum, Bapak Dr. Mustaming, S.Ag., M. Hi. dan Wakil Rektor Bidang Kemahasiswaan dan Kerjasama, Dr. Muhaemin, M.A. yang telah membina dan berupaya meningkatkan mutu perguruan tinggi ini, tempat penulis menimba ilmu pengetahuan.
2. Dr. Hj.Anita Marwing, S.HI.,M.HI selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam, Dr. Fasiha, S.EI., M.EI. selaku Wakil Dekan Bidang Akademik, Ibu Muzayyanah Jabani, S.T.,M.M. selaku Wakil Dekan Bidang Administrasi Umum, Perencanaan dan Keuangan, Bapak Muh. Ilyas, S.Ag.,M.Ag. selaku Wakil Dekan Bidang Kemahasiswaan dan Kerjasama, yang telah banyak memberikan motivasi serta mencurahkan perhatiannya dalam membimbing dan memberikan petunjuk sehingga skripsi ini dapat terselesaikan.
3. Bapak Akbar Sabani S.EI., M.E. selaku Ketua Prodi Manajemen Bisnis Syariah, Bapak Muh. Shadri Kahar Muang, S.E., M.M. selaku sekertaris Prodi Manajemen Bisnis Syariah beserta para dosen, asisten dosen Prodi Manajemen Bisnis Syariah yang selama ini banyak memberikan ilmu pengetahuan khususnya dibidang Manajemen Bisnis Syariah.

4. Muzayyanah Jabani, ST.,M.M. selaku penguji I dan Edi Indra Setiawan, S.E.,M.M selaku penguji II yang telah banyak memberikan arahan dan masukan dalam penyelesaian skripsi ini.
5. Muh. Shadri Kahar Muang, S.E., M.M selaku Dosen Pembimbing yang senantiasa memberikan bimbingan, Motivasi dan semangat kepada penulis selama melaksanakan perkuliahan di IAIN Palopo dan khususnya pada saat menyusun skripsi ini.
6. Muzayyanah Jabani, ST.,M.M. selaku Penasehat Akademik sekaligus dosen pembimbing yang senantiasa memberikan bimbingan, Motivasi dan semangat kepada penulis selama melaksanakan perkuliahan di IAIN Palopo dan khususnya pada saat menyusun skripsi ini.
7. Kepala Perpustakaan IAIN Palopo Bapak Abu Bakar, S.Pd., MPd. dan segenap karyawan dan karyawan di dalam ruang lingkup IAIN Palopo, yang telah memberikan peluang untuk penulis dalam mengumpulkan literatur yang berkaitan dengan pembahasan skripsi ini.
8. Kepada kedua orang tua terima kasih untuk setiap do`a dan dukungannya yang diberikan kepada penulis, terima kasih telah menjadi orang tua versi terbaik di dunia maaf jika penulis belum bisa menjadi anak yang baik.
9. Kepada Om dan Tante terima kasih telah menjadi orang tua kedua yang selalu mendukung penulis.
10. Kepada Kakak dan Adik terima kasih untuk Transferan uang jajannya kepada penulis selama kuliah.hihihi.



11. Kepada ke tiga sahabatk saya Sabda Yuniarti R, Fitrahuljannah, dan Nurhajah Nursyam terimah kasih telah menemani dan memotivasi penulis dalam menyelesaikan skripsi.
12. Kepada teman saya Nurmala dan Annisa tereimah kasih untuk setiap dukungan yang diberikan kepada penulis dalam menyelesaikan skripsi.
13. Kepada teman KKN saya Rulyanti Rusmana, Derna Sari, Riska, Fitra Ramadani, Supriono, Amri, Dan Muh. Fadli yang telah memberikan saya support dengan baik sehingga saya bisa menyelesaikan skripsi saya.
14. Kepada semua pihak yang terlibat yang tidak dapat penulis sebut satu persatu terimah kasih telah membantu selama masa perkuliahan sampai penulisan skripsi.

Dalam penulisan skripsi ini penulis menyadari bahwa masih terdapat banyak kekurangan. Oleh karena itu, kritik dan saran dari berbagai pihak yang sifatnya membangun sangat diharapkan.

Akhir penulis berharap, semoga skripsi ini bermanfaat dan semoga Allah menuntun kearah yang benar dan lurus.

Palopo, 12 Oktober2023

Yang membuat pernyataan,



Reni  
1904030156

## DAFTAR ISI

<b>HALAMAN SAMPUL</b> .....	<b>i</b>
<b>HALAMAN JUDUL</b> .....	<b>ii</b>
<b>HALAMAN PERNYATAAN KEASLIAN</b> .....	<b>iii</b>
<b>HALAMAN PENGESAHAN</b> .....	Error! Bookmark not defined.
<b>PRAKATA</b> .....	<b>iv</b>
<b>DAFTAR ISI</b> .....	<b>ix</b>
<b>DAFTAR AYAT</b> .....	<b>xi</b>
<b>DAFTAR TABEL</b> .....	<b>xii</b>
<b>DAFTAR GAMBAR</b> .....	<b>xiv</b>
<b>DAFTAR LAMPIRAN</b> .....	<b>xv</b>
<b>ABSTRAK</b> .....	<b>xvi</b>
<b>BAB I PENDAHULUAN</b> .....	<b>1</b>
A. Latar Belakang.....	1
B. Rumusan Masalah .....	13
C. Tujuan Penelitian.....	13
D. Manfaat Penelitian.....	14
<b>BAB II KAJIAN TEORI</b> .....	<b>18</b>
A. Penelitian Terdahulu yang Relevan.....	18
B. Landasan Teori .....	23
C. Kerangka Pikir.....	44
D. Hipotesis .....	45
<b>BAB III METODE PENELITIAN</b> .....	<b>46</b>
A. Jenis Penelitian .....	46
B. Lokasi dan Waktu Penelitian.....	46
C. Definisi Operasional Variabel .....	47
D. Populasi dan Sampel .....	48
E. Teknik Pengumpulan Data .....	49
F. Instrument Penelitian.....	50
G. Uji Validitas dan Reabilitas Instrument .....	51
H. Teknik Analisis Data .....	53

<b>BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....</b>	<b>56</b>
A. Deskripsi data .....	56
B. Hasil Penelitian.....	65
C. Pembahasan .....	77
<b>BAB V PENUTUP.....</b>	<b>86</b>
A. Kesimpulan.....	86
B. Saran .....	86
<b>DAFTAR PUSTAKA .....</b>	<b>86</b>
<b>LAMPIRAN-LAMPIRAN .....</b>	<b>86</b>

## DAFTAR AYAT

Kutipan Ayat 1 QS. Al-Rahman ayat 33.....	3
---	---

## DAFTAR TABEL

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu yang Relevan .....	18
Tabel 3.1 Definisi Operasional Variabel.....	47
Tabel 3.2 Jumlah Pegawai Kantor badan keuangan dan aset daerah kota Palopo.....	48
Tabel 3.3 Penetapan Skor Alternatif Jawaban Angket.....	51
Tabel 4.1 Usia Responden.....	62
Tabel 4.2 Jenis Kelamin Responden .....	62
Tabel 4.3 Tingkat Pendidikan Responden .....	63
Tabel 4.4 Lama bekerja Responden .....	63
Tabel 4.5 Status Pegawai .....	64
Tabel 4.6 Hasil Uji Validitas.....	65
Tabel 4.7 Hasil Uji reabilitas .....	67
Tabel 4.8 Tanggapan Responden Mengenai Variabel Transformasi Digital.....	69
Tabel 4.9 Tanggapan Responden Mengenai Variabel Kinerja Pegawai .....	69
Tabel 4.10 Tanggapan Responden Mengenai Variabel Keamanan Data.....	70
Tabel 4.11 Hasil Uji Normalitas Transformasi Digital (X) terhadap Kinerja Pegawai (Y1).....	72
Tabel 4.12 Hasil Uji Normalitas Transformasi Digital (X) Terhadap Keamanan Data (Y2).....	72
Tabel 4.13 Hasil Uji ANOVA Table Transformasi Digital (X) terhadap Kinerja Pegawai (Y1).....	74
Tabel 4.14 Hasil Uji ANOVA Table Hasil Uji Linearitas Transformasi Digital (X) Terhadap Keamanan Data (Y2).....	74
Tabel 4.15 Hasil Analisis Regresi Linier Sederhana Transformasi Digital (X) terhadap Kinerja Pegawai (Y1).....	75
Tabel 4.16 Hasil Analisis Regresi Linier Sederhana Transformasi Digital (X) terhadap Keamanan Data (Y2).....	76
Tabel 4.17 Uji t (Parsial) Transformasi Digital (X) terhadap Kinerja Pegawai (Y1).....	77

Tabel 4.18 Uji t (Parsial) Transformasi Digital (X) terhadap Terhadap Keamanan Data (Y2).....	78
Tabel 4.19 Uji Determinasi R <sup>2</sup> Variabel Transformasi Digital (X) terhadap Kinerja Pegawai (Y1).....	81
Tabel 4.20 Uji Determinasi R <sup>2</sup> Variabel Transformasi Digital (X) Terhadap Keamanan Data (Y2).....	82

## DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Pikir.....	44
Gambar 4.1 Struktur Organisasi kantor badan keuangan dan aset daerah kota Palopo.....	61

## **DAFTAR LAMPIRAN**

Lampiran 1 Kuesioner Penelitian

Lampiran 2 Master Tabel

Lampiran 3 Hasil Olah Data SPSS 25

Lampiran 4 Dokumentasi Penelitian

Lampiran 5 Surat Izin Meneliti

Lampiran 6 Sertifikat PBAK

Lampiran 7 Sertifikat Ma'had

Lampiran 8 Surat Keterangan MBTA

Lampiran 9 Buku Kontrol

Lampiran 10 Kartu Kontrol

Lampiran 11 Surat Verifikasi

Lampiran 12 Hasil Turniting

Lampiran 13 Riwayat Hidup



## ABSTRAK

**Reni, 2023.** “Pengaruh transformasi digital terhadap kinerja pegawai dan keamanan data pada kantor badan keuangan dan aset daerah kota Palopo. Skripsi Program Studi Manajemen Bisnis Syariah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam. Institut Agama Islam Negeri Palopo. Dibimbing oleh Muh. Shadri Kahar Muang, S.E., M.M.

Penelitian ini bertujuan: untuk mengetahui transformasi digital berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada kantor badan keuangan dan aset daerah kota palopo dan untuk mengetahui transformasi digital berpengaruh terhadap keamanan data pada kantor badan keuangan dan aset daerah kota palopo

Metode penelitian yang digunakan adalah kuantitatif dengan jenis penelitian survey. Populasinya adalah seluruh pegawai kantor badan keuangan dan aset daerah kota palopo, penelitian ini menggunakan Teknik sampling jenuh. Sampel dalam penelitian ini sebanyak 47 pegawai. Adapun instrumen penelitian yang di gunakan dengan kuesioner, observasi dan dokumentasi.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Hasil penelitian Terdapat Hubungan yang signifikan antara Transformasi Digital terhadap Kinerja Pegawai dengan memiliki t hitung sebesar 3,333 dan nilai signifikan sebesar 0,002. Dapat diketahui variabel Transformasi Digital (X) terhadap Kinerja Pegawai (Y1) sebesar 0,771. Artinya, besarnya kemampuan variabel Transformasi Digital (X) terhadap Kinerja Pegawai (Y1) adalah sebesar 77,1% dan Terdapat Hubungan yang signifikan antara Transformasi Digital terhadap Keamanan Data dengan t hitung sebesar 16,621 dan nilai signifikan sebesar 0,000. Dapat diketahui variabel variabel Transformasi Digital (X) Terhadap Keamanan Data (Y2) sebesar 0,926. Artinya, besarnya kemampuan variabel Transformasi Digital (X) Terhadap Keamanan Data (Y2) adalah sebesar 92,6%.

**Kata Kunci:** kinerja pegawai, keamanan data, transformasi digital

# BAB I

## PENDAHULUAN

### A. Latar Belakang

Perkembangan teknologi sebuah evolusi terjadi pada teknologi media, sebut saja *new media* atau orang juga sering menyebutnya media online atau orang lebih akrab lagi menyebutnya dengan istilah internet, media ini tentunya sudah tidak asing lagi di telinga.<sup>1</sup> Di level internasional, transformasi digital terbaik datang dari negara benua Asia yaitu Korea Selatan. Di tahun 2010, Korea Selatan bukan hanya mengintegrasikan seluruh pelayanan mereka ke dalam satu pintu *website* namun telah sampai ke tahap penggunaan *cloud computing* di sistem *E-Government* bernama *GOV.KR*. Teknologi *cloud computing* tersebut memungkinkan pengguna untuk mengoperasikan *E-Government* dan data yang tersimpan di dalamnya melalui berbagai *device*/perangkat yang berbeda karena data dan aplikasi *E-Government* yang dijalankan berada di *server* penyedia layanan. Secara global dunia setiap pemerintahan di negara seluruh dunia tentunya dalam mendukung kemajuan ekonomi, Pendidikan, Kesehatan sampai militer tentunya telah menggunakan digital yang di anggap efektif dalam menunjang keberhasilan tujuan suatu negara.

Pencapaian tujuan organisasi perangkat daerah tidak hanya fokus pada faktor internal, tetapi juga harus baik dalam merespon dan mengakomodasikan berbagai perubahan lingkungan eksternal dengan efisien. Dengan adanya sistem

---

<sup>1</sup> A.M, Morissan, *Periklanan komunikasi pemasaran terpadu*, (Jakarta: Penerbit. 2017), 238.

yang baik secara teknologi modern, maka permasalahan yang timbul karena adanya perubahan pada lingkungan organisasi pemerintah daerah dapat diantisipasi dengan baik seperti dimulai dari sistem birokrasi dan sumber daya manusia yang saat ini sudah mulai dirubah dengan berbagai cara karena dianggap sudah harus mengikuti perubahan zaman. Untuk dapat menghadapi perubahan yang terjadi, organisasi pemerintah daerah harus menyiapkan dan memiliki sumber daya yang berkualitas.<sup>2</sup>

Sejalan dengan inovasi pelayanan publik menggunakan teknologi, Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi (Menpan-RB) mengatakan, saat ini Indonesia memasuki *era Connectivity and Internet of Think*, dimana batasan ruang diterjang dan waktu dipersingkat, kemudian juga dalam tata kelola pemerintahan penerapan sistem pemerintahan berbasis elektronik atau yang lebih dikenal dengan *e-Government (Electronic Government)* adalah sebuah keniscayaan (Arhami & Bakri, 2023; Yanti & Bakri, 2023). Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi sebagai penggerak utama reformasi birokrasi, menyadari betul pentingnya peningkatan efisiensi, efektivitas dan akuntabilitas dalam tata kelola pemerintahan di era digital menuju terwujudnya pemerintahan kelas dunia.<sup>3</sup> Berdasarkan definisi *e-Government* menurut *World Bank*, *e-Government* adalah penggunaan teknologi informasi oleh pemerintah seperti: *Wide Area Network*, Internet, dan *Mobile Computing* yang memungkinkan pemerintah untuk mentransformasikan hubungan dengan masyarakat, dunia bisnis, dan pihak yang

---

<sup>2</sup> Andi, *Indrajit, e-Government in Action: Ragam Kasus Implementasi Sukses di Berbagai negara*, (Yogyakarta: Offset, 2005), 36.

<sup>3</sup> Suara.com. 2018, 10 Juli. Kementrian PAN-RB Luncurkan Tujuh Inovasi e-Government <https://www.suara.com/news/2017/10/04/121554/kemenpan-rb-luncurkan-e-government> Diakses. 24 Februari 2023

berkepentingan.<sup>4</sup> pegawai Badan Pertanahan Nasional selaku pengguna teknologi yang dianggap aktif dalam memilih teknologi yang sesuai dengan kebutuhan yang mereka rasakan (Bakri, 2019; Bakri & Daud, 2019). Dalam hal ini pegawai Badan Pertanahan Nasional Provinsi Sulawesi Selatan memilih komputer ataupun internet untuk memudahkan mereka melakukan aktivitas kerja untuk meningkatkan kepuasan dalam bekerja. Dalam

Q.S. Al-Rahman ayat 33 disebutkan:

بِأَمْرِ عَشْرٍ أَتَتْهُمُ الرِّيحُ رَاغِبَةٌ فِي فِئَافِئِ السَّمَوَاتِ  
 وَالْأَرْضِ لِيُنزِلَ فِيهَا مِنْ سَحَابٍ مُمِيزٍ  
 وَاللَّهُ أَعْلَمُ بِمَا تُعْمَلُونَ

Termehannya:

“Hai jama'ah jin dan manusia, jika kamu sanggup menembus (melintasi) penjuru langit dan bumi, maka lintasilah, kamu tidak dapat menembusnya kecuali dengan kekuatan”. (QS. Al-Rahman : 33).<sup>5</sup>

Ayat ini menjelaskan pentingnya ilmu pengetahuan bagi kehidupan umat manusia. Dengan ilmu pengetahuan teknologi, manusia dapat mengetahui benda-benda langit. Dengan ilmu pengetahuan, manusia dapat menjelajahi angkasa raya. Dengan ilmu pengetahuan, manusia mampu menembus sekat-sekat yang selama ini belum terkuak (Bakri, 2020; Bakri & Hardianti, 2020). Manusia diberi potensi oleh Allah Swt. berupa akal. Akal ini harus terus diasah, diberdayakan dengan cara belajar dan berkarya. Dengan belajar, manusia bisa mendapatkan ilmu dan wawasan yang baru. Dengan ilmu, manusia dapat berkarya untuk kehidupan yang lebih baik.<sup>6</sup>

Kedisiplinan sangat penting dalam menunjang keberhasilan dalam pengelolaan data dan pelayanan Publik. Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun

<sup>4</sup> Andi, Indrajit, *e-Government in Action : Ragam Kasus Implementasi Sukses di Berbagai negara*, (Yogyakarta: Offset, 2005), 64.

<sup>5</sup> Departemen Agama RI, *Al-Qur'an dan Terjemahannya*, (Bandung: Departemen Agama RI, 2012), 65

<sup>6</sup> Ariesto Hadi Sutopo, *Teknologi Informasi dan Komunikasi dalam Pendidikan*, (Yogyakarta: Graha Ilmu, 2012), 15.

2010 tentang Disiplin Pegawai merupakan tuntutan pemerintah kepada penyelenggara negara untuk taat dan tunduk dalam melaksanakan kegiatan yang menjadi tanggung jawabnya dengan berpedoman pada aturan tersebut sebagai bagian dari tindakan korektif untuk dapat menghindari sanksi atau hukuman yang mungkin dapat dijatuhkan sebagai kompensasi dari ketidakdisiplinan oleh pejabat yang diberikan wewenang untuk melaksanakan amanat undang-undang tersebut sebagai bagian dari koreksi dan mendidik pegawai baik PNS maupun non PNS. Hal ini tentu di perkuat oleh disiplinnya pegawai kantor badan keuangan dan aset daerah kota Palopo dimana secara data dan wawancara sekretaris dengan Nurul Hikmah Taddas, S.Kom diperoleh bahwa kedisiplinan terkait pemakaian seragam, kehadiran dan waktu kerja dan istirahat sangat baik.<sup>7</sup>

Pegawai di kantor badan keuangan dan aset daerah kota Palopo sangat minim akan adanya pelanggaran seperti yang tertuang dalam peraturan kepegawaian dalam hal kedisiplinan pegawai bahwa pelanggaran hanya di dominasi pada kedisiplinan waktu saja yang dimana waktu kerja yang di tentukan oleh kantor mulai pukul 08.00 wita namun masih ada beberapa pegawai yang terlambat dari data yang di peroleh jumlah kehadiran dengan tepat waktu pegawai rata-rata perbulan 72 % dan juga jumlah tingkat kehiran di angka 76 % yang membuktikan bahwa kedisiplinan waktu dan kehadiran masih rendah.<sup>8</sup>

Dalam suatu kantor pemerintahan yang paling banyak terjadi adalah permasalahan korupsi apa lagi dengan kantor yang mengelolah tentang keuangan

---

<sup>7</sup> Wawancara dengan Nurul Hikmah Taddas, S.Kom sekretaris kantor badan keuangan dan aset daerah kota Palopo tanggal 5 Maret 2023

<sup>8</sup> Observasi dan wawancara dengan Nurul Hikmah Taddas, S.Kom sekretaris kantor badan keuangan dan aset daerah kota Palopo tanggal 5 Maret 2023

aset dan daerah tentunya tak terlepas dari hal tersebut namun dari data yang di peroleh di kantor badan keuangan aset daerah kota Palopo dari tahun 2018-2022 belum adanya laporan dan data terkait korupsi di wilayah internal kantor badan keuangan aset daerah kota Palopo.<sup>9</sup>

Kinerja pegawai di kantor badan keuangan aset daerah kota Palopo mempunyai peranan yang penting dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat karena sebagai leading sector dalam mengelola keuangan dan mengkoordinasi terkait penyelenggaraan keuangan dan aset terhadap semua Organisasi Perangkat Daerah (OPD) yang ada di Pemerintah Kota Palopo. Kinerja Pegawai yang bagus akan memberikan efek yang optimal terhadap kinerja Pemerintah Daerah, sehingga dapat melakukan pelayanan terhadap masyarakat secara prima dan optimal serta akan mewujudkan tata pemerintahan yang *good governance*. Lembaga pemerintah ataupun pegawai yang tidak bisa menyesuaikan diri dengan perkembangan arus global tentunya lama kelamaan akan tergerus dan tidak bisa optimal dalam memberikan layanan prima kepada masyarakat.

Selain penunjang kinerja pegawai tertransformasi digital juga di harapkan bisa menjadi teknologi untuk mengamankan data keuangan dan aset di suatu pemerintahan terkhusus di kantor badan keuangan aset dan daerah. Salah satu hal yang mempengaruhi kinerja instansi pemerintah daerah adalah pemanfaatan teknologi informasi. Perkembangan teknologi informasi direspon oleh organisasi dengan mendesain sistem informasi berbasis teknologi komputer atau website

---

<sup>9</sup> Observasi awal di kantor badan keuangan dan aset daerah kota Palopo tanggal 5 Maret 2023

serta keamanan data keuangan di pemerintahan. Kinerja merupakan kondisi yang harus diketahui dan diinformasikan kepada pihak-pihak tertentu untuk mengetahui tingkat pencapaian hasil suatu instansi dihubungkan dengan visi yang dikembangkan suatu organisasi serta mengetahui dampak positif dan negatif suatu kebijakan operasional yang diambil.<sup>10</sup>

Hal terakhir yang mempengaruhi kualitas laporan keuangan adalah sistem pengendalian internal pemerintah itu sendiri. Pada tahun 2008 pemerintah mengeluarkan peraturan pemerintah No 60 tahun 2008 tentang sistem pengendalian internal pemerintah (SPIP). Dalam PP tersebut menyebutkan bahwa tujuan SPIP bertujuan untuk memberikan keyakinan untuk memadai bagi tercapainya: a.) Efektifitas dan efisiensi pencapaian tujuan penyelenggaraan pemerintahan Negara; b.) Keandalan laporan keuangan; c.) Pengamanan aset Negara; dan d.) Ketaatan terhadap peraturan perundang-undangan. Hal ini tentunya menjadikan dasar badan keuangan aset dan daerah kota Palopo Sebagai dasar dalam penggunaan teknologi digital dalam pelayanan public dan proses pengelolaan keuangan dan aset daerah Kota Palopo.

Transformasi digital saat ini sangat memberikan manfaat bagi keberlangsungan kinerja pegawai dan pelayanan public oleh kantor badan keuangan dan aset daerah kota Palopo terutama dalam mempermudah pengelolaan manajemen data yang ada seperti tersedianya SIM (sistem informasi manajemen) yang bisa diakses oleh pegawai dalam menerima segala bentuk informasi yang ada di kantor badan keuangan dan aset daerah dan juga adanya

---

<sup>10</sup> Abdul. Pengaruh Implementasi Sistem Akuntansi, Pengelolaan Keuangan Daerah Terhadap Fungsi Pengawasan Dan Kinerja Pemda. *"Jurnal Akuntansi Dan Bisnis."* Vol. 9 No. 1, 2020: 25-36. <https://jab.fe.uns.ac.id/index.php/jab/article/view/87>



ling akses [bpkad.palopokota.go.id](http://bpkad.palopokota.go.id) yang dapat di akses oleh public melalui media internet untuk mendapatkan informasi terkait BPKAD Kota Palopo. namun dari observasi yang di dapat dari pegawai bahwa dari beberapa informasi, pegawai masih belum mampu menyesuaikan diri dengan adanya SIM (sistem informasi manajemen) tersebut karena cenderung ribet dan terlalu banyak fitur yang tidak di ketahui oleh pegawai sehingga keberadaan SIM (sistem informasi manajemen) di anggap belum mampu memudahkan pegawai dalam bekerja. Hal yang di keluhkan pegawai adalah tidak tersedianya absensi secara online melalui fitur tersebut, masih banyak informasi yang tidak termuat di dalamnya, dan terkadang user SIM (sistem informasi manajemen) tersebut eror, kemudian jaringan di kantor masih terbatas. Dampak yang lain adalah pegawai kedepannya akan teru s menharapkan pada SIM (sistem informasi manajemen) tersebut dalam sistem laporan, informasi dan audite data yang semestinya hal ini harus juga memiliki data tertulis sebagai bahan monitoring kantor.<sup>11</sup>

Selain itu, kapasitas SDM yang dimiliki oleh Kantor badan keuangan aset dan daerah kota Palopo masih jauh dari harapan, khususnya bagian pengelola keuangan yang terkait langsung dengan penggunaan teknologi informasi. Disamping itu, diketahui juga bahwa sistem pengendalian yang ada di Kantor badan keuangan aset dan daerah kota Palopo masih kurang maksimal dalam pengawasan internal pegawai. Hal ini terb uktidari beberapa kasus yang pernah terjadi seperti pelanggaran indisipliner pegawai.

---

<sup>11</sup> Observasi awal di kantor badan keuangan dan aset daerah kota Palopo tanggal 5 Maret 2023

Secara kualitas SDM yang ada Dari pengamatan peneliti, masih terdapat banyak aparatur/pegawai negeri sipil yang kurang memiliki skill (keterampilan) untuk mengoperasikan sistem atau sering disebut gagap teknologi (gaptek), sehingga dalam pelaksanaan tugas sehari-hari tidak maksimal dan mempengaruhi efektifitas tugas dan pekerjaan yang sebenarnya tidak selesai sesegera mungkin.

Dengan demikian dapat dikatakan bahwa kompetensi Pegawai di lingkungan Kantor badan keuangan aset dan daerah kota Palopo masih rendah kompetensi sumber daya manusianya, karena dalam menyelesaikan pekerjaan sehari-hari masih membutuhkan waktu yang lama dalam penyelesaian dan membutuhkan tuntunan dan arahan dari atasan secara terus menerus, dan terdapat beberapa pegawai yang sering menunda-nunda pekerjaan sehingga pekerjaan tidak selesai tepat pada waktunya, pegawai sering mendapatkan teguran dan peringatan dari atasannya, dan masih adanya kesalahan kerja secara berulang, hal tersebut menunjukkan bahwa kompetensi pegawai di lingkungan Kantor badan keuangan aset dan daerah kota Palopo masih kurang optimal.

Adapun yang melatar belakangi penelitian ini karena dari beberapa periode, instansi Kantor badan keuangan aset dan daerah kota Palopo mendapat meraih penghargaan percepatan akses keuangan daerah tahun 2019 hal ini di karenakan pemerintah kota Palopo sangat mempermudah akses keuangan daerah untuk Publik. Atas penghargaan ini salah satu ukuran pertanggung jawaban dalam bidang pengelolaan keuangan, sehingga kemungkinan bahwa laporan keuangan Kota Palopo bisa maksimal.

Namuan secara Fenomena setelah di lakukan observasi berbagai sumber ditemukan bahwa kinerja pegawai di Kantor badan keuangan aset dan daerah kota Palopo belum efektif dan efisien karena kurang memadainya komputer dan jaringan yang di sediakan di dalam pemerintahan tersebut sehingga menghambat transparansi laporan keuangan yang disajikan oleh pemerintah daerah, karena dimana pengguna informasi keuangan penting di lakukan karena pengguna data mengetahui kondisi keuangan suatu daerah dengan melakukan analisis. Selain itu dari segi keamanan data keuangan dan aset daerah yang di kelolah menurut salam satu pengelolah yang ahli di bidang user security dalam kategori cukup aman namun masih ada celah oleh parah pelaku pembobol user (*hacking*) untuk mengakses masuk di user di olah oleh Kantor badan keuangan aset dan daerah kota Palopo.

Adanya beberapa masalah di atas menjadi alasan peneliti untuk meneliti di badan keuangan dan aset daerah kota Palopo tentang keberadaan transformasi digital saat ini yang di berlakukan di kantor pemerintahan termasuk Kantor badan keuangan dan aset daerah kota Palopo yang sudah menggunakan digital sebagai dukungan pegawai dalam bekerja dan pelayanan *public* dan mengukur kinerja pegawai dan keamanan data dari transformasi digital yang di gunakan.

Kondisi di Kantor badan keuangan aset dan daerah kota Palopo dalam pembaruan keterampilan (*reskilling*) pegawai segera dapat dilakukan peningkatan kemampuan atau kompetensi pegawai dengan pendidikan dan pelatihan (diklat) maupun non diklat bertarap digitalisasi. Pembaruan keterampilan (*reskilling*) melalui diklat dapat dilakukan dengan melakukan berbagai kurs us, pendidikan

formal maupun non formal, atau pendidikan lainnya yang berkaitan dengan peningkatan kemampuan atau kompetensi teknis digitalisasi, maupun perubahan pola pikir, moral, dan perilaku aparatur.

Literatur sebelumnya tentang inovasi digital menunjukkan bahwa beberapa tantangan manajerial terkait dengan inovasi dan transformasi digital. Alber melakukan penelitian bahwa Pengenalan teknologi digital dapat membawa restrukturisasi proses bisnis, perubahan arsitektur sistem, masalah framing masalah, dan interaksi antara mitra rantai nilai.<sup>12</sup> Penelitian dari Nwankpa & Roumani mengungkapkan bahwa transformasi digital memainkan peran yang lebih bernuansa dengan memediasi pengaruh kapabilitas TI dan kinerja perusahaan.<sup>13</sup>

Perusahaan harus menyadari pentingnya transformasi digital dan bagaimana memanfaatkan pengaruh kapabilitas TI dalam menciptakan dan mendorong kinerja perusahaan. Penelitian terbaru dari Henfridsson et al., dan Nambisan et al., telah menyoroti bagaimana sifat unik dari teknologi digital memungkinkan jenis baru inovasi dan kewirausahaan yang berbeda dari proses analog industri.<sup>14</sup> Hasil dari penelitian Karagiannaki et al. mengungkapkan bahwa inovasi merupakan factor yang sangat penting yang mendorong kelangsungan

---

<sup>12</sup> Abrell, T., Pihlajamaa, M., Kanto, L., Vom Brocke, J., & Uebernickel, F. *The role of users and customers in digital innovation: Insights from B2B manufacturing firms*. *Information and Management*. "Jurnal Teknologi", Vol.1, No.2, 2018: 83. <https://doi.org/10.1016/j.im.2015.12.005>

<sup>13</sup> Nwankpa, J. K., & Roumani, Y. IT capability and digital transformation: A firm performance perspective. "Jurnal International Conference on Information Systems". Vol.2, No.3, 2018: 21.

<sup>14</sup> Nambisan, S., Lyytinen, K., Majchrzak, A., & Song, M. Digital Innovation Management: Reinventing Innovation Management Research in a Digital World. *MIS Quarterly*, Vol.2, No.8, 2018: 72. <https://doi.org/10.25300/misq/2017/>

hidup perusahaan.<sup>15</sup> Berdasarkan dari beberapa hasil penelitian terdahulu dan fenomena yang telah dijabarkan sebelumnya, menarik untuk diteliti terkait bagaimana transformasi digital dapat mempengaruhi kinerja perusahaan pada Bank BJB sebagai peraih penghargaan IT award tahun 2020.

Transformasi digital mengacu pada perubahan dan transformasi yang didorong dan dibangun di atas fondasi teknologi digital. Dalam suatu perusahaan, transformasi digital didefinisikan sebagai pergeseran organisasi ke platform data besar, analitik, cloud, seluler, dan media sosial. Sementara organisasi terus berubah dan berkembang dalam menanggapi lanskap bisnis yang berubah, transformasi digital adalah perubahan yang dibangun di atas fondasi teknologi digital, mengantarkan perubahan unik dalam operasi bisnis, proses bisnis dan penciptaan nilai.<sup>16</sup> Misalnya, Libert et al. membedakan antara peningkatan digital, yaitu penggunaan teknologi digital untuk meningkatkan efisiensi dan efektivitas dalam proses bisnis perusahaan, dan transformasi digital, yang terjadi ketika teknologi digital digunakan untuk secara radikal mengubah keseluruhan operasi bisnis, penciptaan nilai dan dalam beberapa hal. Melalui transformasi digital, dari penelitian Aral & Weill, bahwa organisasi dapat mengintegrasikan teknologi digital dalam banyak aspek operasi mereka dan juga mampu melibatkan pelanggan dengan inovasi digital yang muncul.<sup>17</sup> Anand et al., juga menumkan

---

<sup>15</sup> Karagiannaki, A., Vergados, G., & Fouskas, K. The Impact Of Digital Transformation In The Financial Services Industry : Insights From An Open Innovation Initiative In Fintech In Greece. *Mediterranean Conference on Information Systems (MCIS) Proceedings*. Vol,2, No. 3, 2019: 83.

<sup>16</sup> Libert, B., Beck, M., & Wind, Y. Questions to Ask Before Your Next Digital Transformation. *Harvard Business Review*. Vol.3, No.2, 2018: 837.

<sup>17</sup> Aral, S., & Weill, P. IT assets, organizational capabilities, and firm performance: How resource allocations and organizational differences explain performance variation. *Organization Science*. Vol.5, No.1, 2019: 738. <https://doi.org/10.1287/orsc.1070.0306>

bahwa Memiliki kemampuan IT tradisional menyiratkan kemampuan untuk beralih ke transformasi digital yang muncul.<sup>18</sup>

Perkembangan teknologi di era sekarang sangatlah berpengaruh dalam segala aspek kehidupan manusia, termasuk pada aspek pengelolaan data perkantoran dalam kegiatan pelayanan publik. Diketahui bahwa, di jaman dahulu kegiatan pelayanan pemerintahan masih menggunakan buku, otak, dan mesin ketik manual. Namun, munculnya transformasi digital dan perkembangan teknologi kegiatan pelayanan perkantoran menjadi lebih mudah. karena semuanya sekarang berbasis digital baik dalam sistem pelayanan public maupun pengelolaan data.

Transformasi digital dan perkembangan teknologi sebenarnya merupakan hal yang bagus karena membuat kegiatan perkantoran menjadi lebih mudah, dimana pegawai bisa mengakses informasi atau pelayanannya dari media massa dan websait kantor, bisa memberikan layanan dimanapun berada dan juga transparansi. Akan tetapi, transformasi digital dan perkembangan teknologi juga mempunyai dampak negatif bagi perkantoran. Transformasi digital dan perkembangan teknologi ini membuat pegawai malas untuk berpikir, malas mencatat, dan jarang untuk berinteraksi secara langsung pada *public* karena seluruh pelayanan berbasis online.

Hal ini terjadi karena semua informasi tersedia di google. Mahasiswa kebanyakan menyalah gunakan informasi yang tersedia di google saat mengerjakan tugas, di mana mahasiswa lebih suka mengcopy paste pemikiran

---

<sup>18</sup> Anand, J., Oriani, R., & Vassolo, R. S.. Alliance activity as a dynamic capability in the face of a discontinuous technological change. *Organization Science*. Vol.4, No.2, 2019: 37. <https://doi.org/10.1287/orsc.1090.0502>

orang lain dari pada menggunakan pemikiran sendiri. Hal ini berdampak buruk karena mahasiswa tidak dapat memahami arti dari tugas tersebut dan tidak mendapat pelajaran apa-apa dari tugas tersebut.

Berdasarkan penjelasan latar belakang yang telah diuraikan di atas, maka topik tentang pengaruh transformasi digital terhadap kinerja Pegawai dan keamanan data pada kantor badan keuangan dan aset pemerintahan daerah. Penting untuk diteliti mengingat sistem digital dan pengendalian internal dalam pengelolaan keuangan daerah tersebut berimplikasi kepada kepercayaan publik terhadap kualitas laporan keuangan secara lengkap dan mudah diakses oleh publik, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan mengangkat judul penelitian “Pengaruh transformasi digital terhadap kinerja pegawai dan keamanan data pada kantor badan keuangan dan aset daerah kota Palopo”.

## **B. Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang di atas, maka rumusan masalah dalam penelitian yaitu sebagai berikut :

1. Adakah transformasi digital berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada kantor badan keuangan dan aset daerah kota Palopo?
2. Adakah transformasi digital berpengaruh terhadap keamanan data pada kantor badan keuangan dan aset daerah kota Palopo?

## **C. Tujuan Penelitian**

Dari rumusan masalah yang telah disusun oleh peneliti, tujuan penelitian ini, ialah:

1. Untuk mengetahui transformasi digital berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada kantor badan keuangan dan aset daerah kota Palopo
2. Untuk mengetahui transformasi digital berpengaruh terhadap keamanan data pada kantor badan keuangan dan aset daerah kota Palopo

#### **D. Manfaat Penelitian**

Penelitian ini diharapkan akan dapat memberikan manfaat bagi berbagai pihak antara lain:

1. Manfaat teoritis
  - a. Sebagai sumbangan penting dan memperluas wawasan bagi kajian ilmu manajemen dalam mengelola sumber daya manusia sehingga dapat dijadikan sebagai rujukan untuk pengembangan penelitian sumber daya manusia yang akan datang.
  - b. Memberikan kontribusi untuk memperluas kajian ilmu manajemen yang menyangkut kompetensi pegawai, transformasi digital dan keamanan data.
2. Manfaat praktis
  - a. Penelitian ini dapat menjadi sumbangan pemikiran sebagai masukan dan saran terhadap kinerja pegawai dan keamanan data pada kantor badan keuangan dan aset daerah kota Palopo dalam transformasi digital.
  - b. Hasil penelitian dapat dijadikan sebagai sumber informasi untuk menambah pengetahuan dan sebagai bahan referensi tambahan untuk penelitian ilmiah selanjutnya yang akan dilakukan.



**BAB II**  
**KAJIAN TEORI**

**A. Penelitian Terdahulu yang Relevan**

Penelitian terdahulu adalah karya ilmiah yang telah terlebih dahulu meneliti tentang objek yang sama, adapun penelitian terdahulu tentang Pembahasan ini dapat di jelaskan pada tabel di bawah ini :

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu yang Relevan

No	Penulis	Judul	Metode Penelitian	Hasil Penelitian	Persamaan dan Perbedaan
1	Denis Miftahul Hikmah (2022)	Pengaruh Budaya Kerja Melalui Digital Mindset Terhadap Kinerja Pegawai Di Pt. Xyz	Jenis penelitiann bersifat deskriptif. Populasi dan sampel penelitian ini 30 responden. Metode dalam penelitian ini yaitu observasi, angket,dan studi kepustakaan.	Persamaan regresi linier sederhana $Y' = 35.085 + 1.318 X$ , konstanta kinerja pegawai (Y) 35.085 dan koefisien digital digital berjumlah 1.318. bahwa untuk setiap penambahan 1% Budaya kerja Melalui Digital Mindset (X)", nilai kinerjapegawai (Y) meningkat sebesar 1,318%, koefisien regresi tersebut memiliki nilai positif, dapat dikatakan budaya kerja melalui Digital Mindset (X) mempengaruhi	Persamaan dalam penelitian ini adalah sama meneliti tentang Pengaruh digital terhadap kinerja pegawai Perbedaan dalam penelitian ini adalah penelitian ini terdapat satu variabel X yaitu Budaya Kerja dan Variabel Y Kinerja Pegawai

---

<p>Metode analisis yang dipakai yaitu uji validitas, uji reliabilitas, persamaan regresi linier sederhana, koefisien korelasi, koefisien determinasi dan uji hipotesis</p>	<p>Kinerja Pegawai (Y). nilai korelasi 0,814 sangat kuat. koefisien determinasi sebesar 0,663.”men un jukka n variabel kinerja pegawai dipengaruhi oleh budaya kerja melalui digital mindset sebesar 66,3%. kelebihan 33,7% dipengaruhi oleh variabel lain dan tidak diperiksa dalam penelitian. hasil uji signifikansi <math>0,000 &lt; 0,05</math>, variabel budaya kerja diperoleh nilai <math>b = 1,318</math> dengan <math>t = 7,424</math> dan <math>\text{Sig.} = 0,000</math>. nilai sig. <math>&lt; 0,05</math> maka <math>H_0</math> ditolak , yang berarti bahwa budaya kerja melalui digital mindset berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.<sup>19</sup></p>	<p>sedangkan yang akan di teliti memiliki variabel X Transformasi digital dan Variabel Y1 kinerja pegawai dan Y2 keamanan data</p>
--	--	--

---

<sup>19</sup> Denis Miftahul Hikmah, Pengaruh Budaya Kerja Melalui Digital Mindset Terhadap Kinerja Pegawai Di Pt. XYZ, “*Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia, Adminsitrasi dan*

2	Biasna Br Bancin (2022)	Pengaruh Kompetensi, Transformasi Digital Dan Pembaruan Keterampilan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Sumber Daya Air, Cipta Karya Dan Tata Ruang Provinsi Sumatera Utara	Metode penelitian kualitatif partisipatori, sampel pada penelitian ini sebanyak 98 orang. Yang menekankan pada kedalaman hasil penelitian dimana peneliti terlibat langsung sebagai instrumen penelitian	Hasil penelitian ini membuktikan bahwa secara langsung kompetensi pegawai berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, secara langsung transformasi digital berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, dan secara langsung pembaruan keterampilan (reskilling) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Secara simultan kompetensi pegawai, transformasi digital dan pembaruan keterampilan (reskilling) berpengaruh secara bersama-sama terhadap kinerja pegawai sebesar 71,1%. Perhitungan ini memberikan penjelasan bahwa	Persamaan dalam penelitian ini adalah sama meneliti tentang Transformasi Digital Perbedaan dalam penelitian ini adalah penelitian ini meneliti tentang Kompetensi, Transformasi Digital Dan Pembaruan Keterampilan Terhadap Kinerja Pegawai dengan menggunakan penelitian kualitatif partisipatori sedangkan yang akan diteliti tentang transformasi digital dengan menggunakan penelitian kuantitatif.
---	-------------------------	--	--	--	---

---

untuk mewujudkan kinerja yang baik dan meningkat, perlu ada perbaikan dan upaya lebih dalam peningkatan kompetensi, penggunaan transformasi digital dan melakukan pembaruan keterampilan (reskilling) untuk tenaga kerja/pegawai. Hal ini menunjukkan bahwa pengembangan pegawai melalui kompetensi, transformasi digital, dan pembaruan keterampilan (reskilling) dapat mempengaruhi kinerja pegawai Dinas Sumber Daya Air, Cipta Karya dan Tata Ruang Provinsi Sumatera Utara dalam meningkatkan kinerja pegawai yang efektif dan efisien serta lebih profesional.<sup>20</sup>

---

<sup>20</sup> Biasna Br Bancin, Pengaruh Kompetensi, Transformasi Digital Dan Pembaruan Keterampilan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Sumber Daya Air, Cipta Karya Dan Tata Ruang Provinsi Sumatera Utara, "*Jurnal Manajemen*", Vol.2, No.1, 2022: 721.  
<http://repository.umsu.ac.id/bitstream>.

3	Dea Putri Ramadhani (2022)	Analisis Penerapan Sistem Informasi Akuntansi Dinas Daerah (Siadinda) Dalam Pengelolaan Data Keuangan Pada Badan Keuangan Dan Aset Daerah Provinsi Sulawesi Selatan	Penelitian ini merupakan penelitian kualitatif deskriptif	Hasil penelitian menunjukkan bahwa penerapan SIADINDA dalam pengelolaan data keuangan pada Badan Keuangan dan Aset Daerah Provinsi Sulawesi Selatan sudah efektif sesuai dengan indikator pengukuran sistem informasi akuntansi yaitu ketersediaan, keamanan, dapat dipelihara <sup>21</sup> dan integrasi.	Persamaan dalam penelitian ini adalah sama meneliti tentang Sistem Informasi Perbedaan dalam penelitian ini adalah penelitian ini meneliti tentang Penerapan Sistem Informasi Akuntansi Dinas Daerah (Siadinda) Dalam Pengelolaan Data Keuangan dengan menggunakan penelitian kualitatif sedangkan yang akan di teliti tentang transformasi digital
---	-------------------------------	---	---	--	---

---

<sup>21</sup> Dea Putri Ramadhani, Analisis Penerapan Sistem Informasi Akuntansi Dinas Daerah (Siadinda) Dalam Pengelolaan Data Keuangan Pada Badan Keuangan Dan Aset Daerah Provinsi Sulawesi Selatan, "*Jurnal Ekonomi dan Bisnis*". Vol.1, No.4, 2022: 16.  
<https://repository.unibos.ac.id/xmlui/bitstream/handle/1234567>.

---

dengan  
menggunakan metode  
kuantitatif

---

## **B. Landasan Teori**

### **1. Grand Teori**

Grand teori yang digunakan dalam penelitian ini yaitu *End-User Computing* (komputasi pengguna akhir). Teori ini merupakan sistem informasi berbasis komputer yang secara langsung mendukung aplikasi operasional dan manajerial oleh end users. Dalam *EUC (End-User Computing)* sistem, end user menggunakan stasiun kerja mikrokomputer dan bermacam perangkat lunak untuk mendapatkan kembali informasi, pendukung keputusan, dan pengembangan aplikasi. Sebagai contoh, pengguna dapat mengirim surat elektronik, menggerakkan model analitik, atau membangun aplikasi bisnis yang baru.

Kaitan teori *End-User Computing* dengan penelitian yang dilakukan adalah bahwa khalayak yaitu pegawai pegawai dan keamanan data pada kantor badan keuangan dan aset daerah selaku pengguna teknologi yang dianggap aktif dalam memilih teknologi yang sesuai dengan kebutuhan yang mereka rasakan (Hamida et al., 2023; Rismayanti, 2023).

Dalam hal ini pegawai pegawai dan keamanan data pada kantor badan keuangan dan aset daerah kota Palopo memilih komputer ataupun internet untuk memudahkan mereka melakukan aktivitas kerja untuk meningkatkan kepuasan dalam bekerja dan keamanan data.<sup>22</sup>

---

<sup>22</sup> Aggelidis, Vassilios P, dkk. "Hospital Information Systems: Measuring End User Computing Satisfaction ( EUCS)". *Journal of Biomedical Informatics Available online*, Vol.1, No.2. 8 March 2017: 728. <https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S1532046412000391>

## 2. Transformasi Digital

### a. Pengertian Transformasi Digital

Transformasi digital adalah sebuah proses pemanfaatan teknologi digital seperti cloud computing, mobile computing, dan teknologi virtualisasi dimana semua komponen sistem yang ada di dalam organisasi saling terintegrasi. Selain itu, transformasi digital juga dapat diartikan sebagai sebuah hasil kombinasi antara sebuah bisnis dan inovasi digital yang memberikan dampak be Transformasi digital adalah proses sosiokultural dalam mengadaptasi perusahaan dengan bentuk organisasi baru dan keahlian yang dibutuhkan agar tetap dapat bertahan dan relevan dalam lanskap digital (A. S. Iskandar, 2020; Syamsuddin et al., 2023). Ini melampaui i konsepsi sebelumnya

seperti perubahan yang dimungkinkan melalui teknologi informasi (TI) Benjamin & Levinson, atau melalui rekayasa ulang proses bisnis Grover yang berusaha untuk memperbaiki proses yang ada.<sup>23</sup> Sebaliknya, Vial mengungkapkan transformasi digital dapat digambarkan sebagai "proses yang bertujuan untuk meningkatkan entitas dengan memicu perubahan signifikan pada propertinya melalui kombinasi teknologi informasi, komputasi, komunikasi, dan konektivitas".<sup>24</sup>

rupa perubahan baik struktur, nilai, proses, posisi, maupun ekosistem di dalam dan di luar lingkungan sebuah organisasi.<sup>25</sup> Transformasi digital

---

<sup>23</sup> Grover, V., Jeong, S. R., Kettinger, W. J., & Teng, J. T. C. The implementation of business process reengineering. *Journal of Management Information Systems*. Vol,5, No.3, 2019: 37. <https://doi.org/10.1080/07421222.1995.11518072>

<sup>24</sup> Vial, G. Understanding digital transformation: A review and a research agenda. *Journal of Strategic Information Systems*, No.28, No.2, 2019: 118–144. <https://doi.org/10.1016/j.jsis.2019.01.003>

<sup>25</sup>Haryati, dkk. *Digitalisasi dan Konvergensi Media*. (Jakarta: Badan Litbang SDM Kementerian Komunikasi dan Informatika. 2018), 837

diperlukan guna mengembangkan bisnis di era digitalisasi dimana organisasi dan masyarakat sangat bergantung dengan data dan teknologi, sehingga dengan transformasi digital diharapkan dapat meningkatkan efisiensi dalam operasional dan memberikan nilai lebih kepada pelanggan (Daswati et al., 2022; A. S. Iskandar et al., 2021).

### **b. Digitalisasi**

Digitalisasi merupakan proses konversi dari analog ke digital dengan menggunakan teknologi dan data digital dengan sistem pengoperasian otomatis dan sistem terkomputerisasi.<sup>26</sup>

Teknologi berasal dari bahasa Yunani yaitu *Technologia* menurut *Webster Dictionary* berarti *systematic treatment* atau penanganan sesuatu secara sistematis, sedangkan *techne* sebagai dasar kata teknologi berarti *skill* atau keahlian, keterampilan dan ilmu. Fatah, teknologi adalah suatu rancangan atau desain untuk alat bantu tindakan yang mengurangi ketidakpastian dengan hubungan sebab akibat dalam mencapai suatu hasil yang diinginkan.<sup>27</sup> Jacques Ellul dalam Muntaqo mendefinisikan teknologi sebagai keseluruhan metode yang secara rasional mengarah dan memiliki ciri efisien dalam setiap kegiatan manusia.<sup>28</sup>

---

<sup>26</sup> Haryati, dkk. *Digitalisasi dan Konvergensi Media*. (Jakarta: Badan Litbang SDM Kementerian Komunikasi dan Informatika, 2018), 721.

<sup>27</sup> Fatah Syukur NC, *Teknologi Pendidikan*, (Semarang: Rasai Media Group, 2018), 52.

<sup>28</sup> Muntaqo, R., dan Masruroh, D., Lesson Study dalam Peningkatan Kualitas Pembelajaran di Madrasah Ibtidaiyah Ma'arif Kejiwan Wonosobo, "*Jurnal Pendidikan Islam*," Vol.1, No.2. 2018: 125-144. <http://journal.iaincurup.ac.id/index.php/belajea/article/view/107>



Gary J. Anglin berpendapat bahwa teknologi merupakan penerapan ilmu perilaku dan alam serta pengetahuan lain secara sistematis dan mensistemkan untuk memecahkan masalah.<sup>29</sup>

Muhasim Muhasim berpendapat bahwa perkembangan teknologi digital merupakan hasil rekayasa akal, pikiran, dan kecerdasan manusia yang tercermin dalam kemajuan ilmu pengetahuan. Selanjutnya memberikan manfaat dalam segala aspek kehidupan manusia.<sup>30</sup>

Menurut Chakti digitalisasi adalah proses media dari bentuk tercetak, audio, maupun video menjadi bentuk digital. Digitalisasi dilakukan untuk membuat arsip dokumen bentuk digital. Digitalisasi memerlukan peralatan seperti komputer, scanner, operator media sumber dan software pendukung.<sup>31</sup>

Dari Beberapa Pengertian di Atas Maka Digitalisasi Adalah Proses Pengalihan Informasi Dalam Bentuk Analog ke bentuk digital. Proses pengalihan dilakukan dengan menggunakan teknologi digital, sehingga informasi bisa diperoleh dan ditransmisikan melalui peralatan dan jaringan internet (Muhammad Rizki Fadillah, 2021).

### **c. Manfaat Teknologi Digital**

Perkembangan zaman ke era digital membawa manfaat bagi kehidupan manusia diantaranya membantu pekerjaan dalam membuat, mengubah,

---

<sup>29</sup> Anglin, Gary J. *Instructional Technology*. (Englewood: Libraries Unlimited, Inc.2017), 37.

<sup>30</sup> Muhasim, M. Pengaruh Tehnologi Digital terhadap Motivasi Belajar Peserta Didik. "*Jurnal Palapa*," Vol.5, No.2, 2-17: 53–77. <https://ppg.kemdikbud.go.id/news>. Perkasa, 2019), 638.

<sup>31</sup> Chakti, & Andi Gunawan, *The Book of Digital Marketing*. (Makassar: Celebes Media

---

Perkasa, 2019), 638.

menyimpan, menyampaikan informasi dan menyebarkan informasi secara cepat, berkualitas, dan efisien. manfaat teknologi digitalisasi sebagai berikut:<sup>32</sup>

- 1) Cakupan pemasaran, manfaat dari teknologi digitalisasi Sektor perdagangan dinilai sangatlah penting untuk meminimalkan biaya operasional dan untuk menjangkau konsumen lebih banyak. Dengan memanfaatkan platform yang telah tersedia seperti toko online (*ecommerce*), para pelaku usaha dapat menjangkau konsumen yang lebih banyak dari berbagai wilayah dengan biaya yang tidak terlalu mahal. Penggunaan media social juga bermanfaat bagi para pelaku usaha sebagai media untuk memasarkan atau mengiklankan produk agar diketahui banyak orang (Albana, 2023; Fatahillah et al., 2023).
- 2) Penyebaran informasi, manfaat digitalisasi informasi yaitu menciptakan masyarakat informasi artinya dengan adanya informasi digital, masyarakat semakin mudah dalam mendapatkan informasi yang diinginkan sehingga masyarakat informasi semakin tumbuh (A. S. Iskandar et al., 2021).
- 3) Distribusi Manfaat digitalisasi untuk distribusi yaitu membantu para pelaku usaha menjual produk lebih cepat, perluasan jangkauan lokasi penjualan dan menjaga hubungan baik dengan konsumen (Daswati et al., 2022; Dodi Ilham Mustaming, 2022).
- 4) Pencatatan bagi akuntansi, manfaat digitalisasi untuk bidang akuntansi yaitu mempermudah dalam proses pencatatan dan pembuatan laporan. Serta lebih meningkatkan keamanan data.

Manfaat digitalisasi tidak hanya dirasakan oleh perusahaan saja namun, manfaat dari digitalisasi bisa dirasakan oleh nelayan. Dengan pemanfaatan

---

<sup>32</sup> Tjhay. *Teknologi informasi*. Jilid 3, (Jakarta: Salemba Empat, 2018), 71.

digitalisasi nelayan dapat lebih meningkatkan hasil tangkapan. Nelayan yang dalam pekerjaannya sangat tergantung dengan iklim maka dengan pemanfaatan digitalisasi nelayan dapat memprediksi keamanan mereka pada saat bekerja. Menurut ahmad, dengan memanfaatkan digitalisasi nelayan dapat lebih meningkatkan hasil tangkapan di laut, dan sekaligus memastikan keamanan mereka dalam bekerja.<sup>33</sup>

#### **d. Indikator Pemanfaatan transformasi Digital**

Menurut Tjhay pengukuran pemanfaatan teknologi informasi berdasarkan tiga item indikator, yaitu:<sup>34</sup>

##### 1) Intensitas Pemanfaatan

Minat (*intention*) atau Intensitas pemanfaatan yang tinggi terhadap penggunaan teknologi sistem informasi akan menumbuhkan perilaku yang menunjang pemanfaatan teknologi sistem informasi (A. S. Iskandar et al., 2023a; Rahmad, 2020).

##### 2) Frekuensi Pemanfaatan

Pengukuran penggunaan sesungguhnya (*actual use*) diukur sebagai jumlah waktu yang digunakan untuk berinteraksi dengan suatu teknologi dan besarnya frekuensi penggunaannya (S. Iskandar et al., 2021; Muh, 2023).

##### 3) Jumlah Aplikasi atau Perangkat Lunak yang digunakan

Program yang secara khusus digunakan untuk mendukung aplikasi khusus untuk para pemakai seperti aplikasi untuk bisnis, aplikasi untuk pendidikan,

---

<sup>33</sup> Achmad, Nur., dkk. Modul Praktikum Komputer Statistik. Surakarta: Laboratorium Manajemen Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Surakarta, "Jurnal Administrasi dan Bisnis (JAB)." Vol.50, No.6, 2019; 51-57, <https://ummpress.umm.ac.id/ebook>.

<sup>34</sup> Tjhay. *Teknologi informasi*. Jilid 3, (Jakarta: Salemba Empat, 2018), 81

aplikasi multimedia, dan aplikasi lainnya yang digunakan sesuai dengan bidangnya (Muhammad Nur Alam Muhajir, Ambas Hamida, Erwin Erwin, 2022; SIRRULLAHA ET AL., 2020).

### **3. Kinerja Pegawai**

Kinerja berasal dari kata *Job Performance* atau *Actual Performance* yang merupakan prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai seseorang. Kinerja menjadi landasan yang sesungguhnya bagi suatu organisasi karena tanpa adanya kinerja maka tujuan yang dimiliki oleh organisasi tidak dapat dicapai. Kinerja atau prestasi kerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh seseorang dalam melakukan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja menjadi gambaran mengenai tingkat pencapaian seorang Pegawai mewujudkan sasaran, tujuan, visi, dan misi organisasi. Karenanya kinerja Pegawai merupakan hal yang sangat penting bagi perusahaan dalam berkontribusi untuk kinerja dan kemajuan perusahaan tersebut. Dukungan merupakan faktor yang mendorong usaha seseorang untuk menghasilkan kinerja yang tinggi.

#### **a. Pengertian Kinerja Pegawai**

Kinerja menjadi tujuan akhir pada setiap usaha yang dilakukan baik secara individu, kelompok, maupun organisasi. Kinerja Pegawai secara langsung berhubungan dengan produktivitas dan keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuannya. Sehingga dapat dikatakan sebagai hasil dan dampak dari kegiatan individu selama periode waktu tertentu. Mengelola kinerja Pegawai sangat diperlukan untuk mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan.<sup>35</sup>

---

<sup>35</sup> Fathoni, *Organisasi dan Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Rineka Cipta, 2019), 13.

Menurut Wirawan terdapat faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja Pegawai yaitu faktor internal Pegawai, faktor lingkungan internal organisasi dan faktor lingkungan eksternal organisasi.<sup>36</sup> Menurut Raymond kinerja Pegawai adalah tingkatan atau penilaian dimana para Pegawai mencapai persyaratan-persyaratan pekerjaan.<sup>37</sup> Penilaian adalah proses yang mengukur kinerja Pegawai. Penilaian kerja pada umumnya mencakup baik aspek kualitatif maupun kuantitatif pelaksanaan pekerjaan. Penilaian kinerja merupakan salah satu fungsi mendasar personalia. Tujuan pokok sistem penilaian kinerja adalah menghasilkan informasi yang akurat dan valid berkenaan dengan perilaku dan kinerja anggota organisasi. Semakin akurat dan semakin valid informasi yang dihasilkan oleh sistem penilaian kinerja, semakin besar potensi nilainya terhadap organisasi (S et al., 2023).

Kinerja dapat dikatakan sebagai konstruk multidimensional karena masing-masing pihak yang berkontribusi terhadap kinerja cenderung mendefinisikan kinerja sesuai dengan pemahaman dan kepentingannya. Demikian juga kinerja sering dianggap sebagai konstruk multidimensi yang tidak hanya dikaitkan dengan keseluruhan organisasi tetapi juga dengan bagian-bagian dalam organisasi termasuk unit aktivitas, proses dan individu Pegawai. Karena itulah sangat tidak mengherankan jika kinerja didefinisikan secara beragam.<sup>38</sup>

Melihat pemaparan diatas dapat disimpulkan bahwa kinerja pengertiannya sama dengan pertunjukan, pekerjaan, perbuatan, pergelaran prestasi, dan hasil.

---

<sup>36</sup>Wirawan. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia Teori Aplikasi dan Penelitian*. (Jakarta. Penerbit: Salemba Empat. 2019), 43.

<sup>37</sup> A Noe, Raymond, *Manajemen Sumber Daya Manusia Mencapai. Keunggulan Bersaing*. (Jakarta:Salemba Empat. 2017), 43.

<sup>38</sup> Handayani, et al, Upaya Peningkatan Motivasi Kerja Pada Perusahaan Jasa Kontruksi Melalui Pendekatan Teori Kebutuhan Maslow. *Jurnal Bisnis Teori dan Implementasi*. Vol 11 No. 01. 2020; 76

Namun jika kita merujuk pada kamus besar Bahasa Indonesia, pengertian lainnya untuk kinerja adalah prestasi atau hasil.<sup>39</sup> Adapun misalnya pemahaman dan makna kinerja seperti yang dikemukakan sebagai berikut:

- 1) Kinerja merupakan sesuatu yang dapat diukur, baik diukur menggunakan angka atau menggunakan sebuah ekspresi yang memungkinkan terjadinya komunikasi (Muang et al., 2022; Muzayyanah Jabani, 2020).
- 2) Kinerja berarti berupaya, sesuai dengan maksud tertentu, untuk menghasilkan sesuatu (misal upaya menciptakan nilai).
- 3) Kinerja adalah hasil dari sebuah tindakan.
- 4) Kinerja adalah kemampuan untuk menghasilkan atau potensi untuk menciptakan hasil (sebagai contoh, kepuasan pelanggan bisa dilihat sebagai potensi bagi organisasi untuk menciptakan penjualan di masa yang akan datang) (Muzdalifah, St, mahadin shaleh, 2021; Syarief Iskandar et al., 2021).
- 5) Kinerja adalah perbandingan antara hasil dengan benchmark (patokan) tertentu baik yang ditetapkan secara internal maupun patokan eksternal.
- 6) Kinerja adalah hasil yang tidak diduga (mengejutkan) dibandingkan dengan yang diharapkan.
- 7) Dalam disiplin psikologi, kinerja adalah bertindak (acting out).
- 8) Kinerja adalah pertunjukan, khususnya dalam seni pertunjukan, yang melibatkan para aktor, peran mereka dan bagaimana peran dimainkan serta melibatkan orang luar yang menonton pertunjukan tersebut

---

<sup>39</sup> Kamaluddin, Apraty, *Administrasi Bisnis*. (Makasar: CV. Sah Media, 2018), 14.

- 9) Kinerja adalah judgment (sebuah keputusan atau penilaian) yang didasarkan pada sesuatu yang lain sebagai pembanding. Persoalannya adalah siapa yang harus menjadi pengambil keputusan dan bagaimana kriterianya.

Menurut Raymond. A. Hoe kriteria ukuran-ukuran kinerja terdiri dari .<sup>40</sup>

- 1) Kesesuaian Strategis (*strategic congruence*). Merupakan sejauh apa sistem manajemen kinerja menampilkan kinerja pekerjaan yang sejalan dengan strategis, sasaran, dan budaya organisasi (Baharuddin et al., 2022; Saleh et al., 2020).
- 2) Keabsahan (*validity*). Merupakan sejauh apa ukuran kinerja menilai seluruh dan hanya aspek-aspek kinerja yang penting. Hal ini sering disebut “keabsahan isi”. Agar ukuran kinerja menjadi absah, ukuran kinerja tidak boleh kurang atau tercemar. Kekurangan ukuran kinerja terjadi jika ukuran kinerja tidak mengukur seluruh aspek kinerja (R. Abdullah & Al-Mashrafiyah, 2021; Nasir et al., 2021).
- 3) Keandalan (*reliability*). Mengacu pada keadaan ukuran kinerja yang tidak berubah-ubah. Salah satu jenis keandalan yang penting adalah keandalan antar penilai keadaan tidak berubah-ubah di antara para individu yang melakukan evaluasi kinerja Pegawai
- 4) Penerimaan (*acceptability*). Mengacu pada apakah individu yang menggunakan ukuran kinerja akan dapat menerimanya. Penerimaan individu dipengaruhi oleh sejauh apa para pegawai melakukan manajemen kinerja yang adil (Nurdin et al., 2019; Shaleh et al., 2019, 2021).
- 5) Kekhususan (*specificity*). Merupakan sejauh apa ukuran kinerja memberitahukan kepada Pegawai tentang hal-hal yang mereka harapkan dan

---

<sup>33</sup>A Noe, Raymond, *Manajemen Sumber Daya Manusia Mencapai. Keunggulan Bersaing.* (Jakarta:Salemba Empat. 2017), 43.



cara mereka memenuhi harapan itu. Kekhususan penting dalam tujuan-tujuan strategis dan pengembangan manajemen kinerja (Arno et al., 2019; Muzayyanah Jabani, Muhammad Nur Alam Muhajir, Muh. Shadri Kahar Muang, 2020).

Berbagai pendekatan untuk mengukur kinerja Pegawai menurut Raymond.

A. Hoe. yaitu :<sup>41</sup>

- 1) Pendekatan Perbandingan. Pendekatan perbandingan pengukuran kinerja menyaratkan penilai untuk membandingkan kinerja seseorang dengan orang lain. Pendekatan tersebut biasanya menggunakan beberapa penilaian kinerja atau nilai individu secara keseluruhan dan berusaha mengembangkan beberapa peringkat individu pada kelompok kerja. Ada tiga teknik pendekatan perbandingan : pemeringkatan, penyaluran secara paksa, dan perbandingan pasangan (Fasiha, 2022; Muh. Ruslan Abdullah, Fasiha, 2022) Pendekatan Atribut. Pendekatan atribut kinerja berfokus pada sejauh apa para individu memiliki sifat-sifat tertentu (berbagai karakteristik atau sifat) yang diyakini berdaya tarikh bagi keberhasilan perusahaan. Teknik-teknik itu menggunakan pendekatan pendekatan yang mendefinisikan serangkaian sifat, seperti : inisiatif, kepemimpinan, dan daya saing serta mengevaluasi para individu.
- 2) Pendekatan Perilaku. Pendekatan perilaku manajemen kinerja berusaha menjabarkan berbagai perilaku Pegawai yang harus ditunjukkan secara efektif pada pekerjaan. Berbagai teknik menjabarkan perilakunya mensyaratkan para manajer untuk menilai sejauh mana para pegawai menunjukkannya.

---

<sup>34</sup>A Noe, Raymond, *Manajemen Sumber Daya Manusia Mencapai. Keunggulan Bersaing.* (Jakarta:Salemba Empat. 2017), 49.

- 3) Pendekatan Kualitas. Karakteristik dasar dari pendekatan kualitas adalah berorientasi pada pelanggan dan pendekatan pencegahan kesalahan. Meningkatkan kepuasan pelanggan merupakan sasaran utamadari pendekatan Kualitas (M. R. Abdullah et al., 2022; Humaidi et al., 2022).

Menurut Henry Simamora yang dikutip oleh Mangkunegara, kinerja (*performance*) dipengaruhi oleh tiga faktor yaitu :<sup>42</sup>

1) Faktor individu

Kinerja individu adalah hasil kerja Pegawai baik dari segi kualitas maupun kuantitas berdasarkan standar kerja yang telah ditentukan. Kinerja individu ini akan tercapai apabila didukung oleh atribut individu, upaya kerja (*work effort*) dan dukungan organisasi. Dengan kata lain, kinerja individu adalah hasil :

a) Atribut individu, yang menentukan kapasitas untuk mengerjakan sesuatu. Atribut individu meliputi faktor individu (kemampuan dan keahlian, latar belakang serta demografi) dan faktor psikologis meliputi persepsi, *attitude*, *personality*, *locus of control* dan motivasi (Syarief Iskandar, 2023).

b) Upaya kerja (*work effort*), yang membentuk keinginan untuk mencapai sesuatu.

c) Dukungan organisasi, yang memberikan kesempatan untuk berbuat sesuatu. Dukungan organisasi meliputi sumber daya, kepemimpinan, lingkungan kerja, struktur organisasi dan job design. Secara psikologis, individu yang normal adalah individu yang memiliki integritas yang tinggi antarfungsi psikis (rohani) dan pisiknya (jasmaniah). Dengan adanya integritas yang

---

<sup>42</sup>A.A. Anwar Prabu Mangkunegara, *Manajemen Sumber Daya Manusia. Perusahaan.* (Bandung: PT Remaja Rosdakarya. 2018), 81

tinggi antar fungsi psikis dan fisik maka individu tersebut memiliki konsentrasi diri yang baik. “Konsentrasi yang baik ini merupakan modal utama individu manusia untuk mampu mengelola dan memdayagunakan potensi dirinya secara optimal dalam melaksanakan kegiatan atau aktivitas kerja sehari-hari dalam mencapai tujuan organisasi”. Dengan kata lain, tanpa adanya konsentrasi yang baik dari individu dalam bekerja, maka mimpi pemimpin mengharapkan mereka dapat bekerja produktif dalam mencapai tujuan organisasi. pada umumnya, individu yang mampu bekerja dengan penuh konsentrasi apabila ia memiliki tingkat intelegensi minimal normal (average, above average, superior, very superior dan gifted) dengan tingkat kecerdasan emosi baik (tidak merasa bersalah yang berl ebihan, tidak mudah marah, tidak dengki, tidak benci, tidak iri hati, tidak dendam, tidak sombong, tidak minder) (A. S. Iskandar et al., 2023b; N. M. Y. A. S. Iskandar, 2022).

## 2) Faktor psikologis.

Psikologis dapat diartikan sebagai ilmu yang mempelajari tentang mental/jiwa yang bersifat abstrak yang membatasi pada tingkah laku dan proses atau kegiatannya. psikologis kerja dapat diartikan sebagai lingkungan kerja, sikap serta motivasi dalam melaksanakan pekerjaannya. Faktor psikologis bias berupa persepsi, attitude, kepribadian, *self efficacy*, *locus of control*, dan motivasi. Kelompok faktor psikologis terdiri dari variable persepsi, sikap, kepri badian, pembelajaran atau locus of control, self efficacy, dan motivasi. Variable ini menurut banyak dipengaruhi oleh keluarga, tingkat sosial, pengalaman kerja

sebelumnya dan variable demografis. Faktor ini akan bermanifestasi pada munculnya pola-pola sikap dan kepribadian Pegawai.

### 3) Faktor organisasi.

Menurut William Stren yang dikutip oleh A.A Anwar Mangkunegara (2010) “Faktor lingkungan kerja organisasi sangat menunjang bagi individu dalam mencapai prestasi kerja. Faktor lingkungan organisasi yang dimaksud antara lain uraian jabatan yang jelas, otoritas yang memadai, target kerja yang menantang”. Pola komunikasi kerja yang efektif, hubungan kerja harmonis, iklim kerja respek dan dinamis, peluang berkarir dan fasilitas kerja yang relatif memadai. Sekalipun, jika faktor lingkungan organisasi kurang menunjang, maka bagi individu yang memiliki tingkat kecerdasan pikiran memadai dengan tingkat kecerdasan emosi baik, sebenarnya tetap berprestasi dalam bekerja. Hal ini bagi individu tersebut, lingkungan organisasi itu dapat diubah dan bahkan dapat diciptakan oleh dirinya serta merupakan pemacu (pemotivator), tantangan bagi dirinya dalam berprestasi di organisasinya.

### **b. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai**

Kinerja yang secara konseptual merupakan konstruk yang sangat kompleks, multidimensi, dan multifaceted. Secara umum faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja Pegawai adalah:<sup>43</sup>

- 1) Faktor individu. Sumber daya manusia bisa dikatakan memiliki peran sentral dalam kehidupan organisasi mengingat merekalah yang secara real menjalankan aktivitas sehari-hari organisasi. Baik buruknya kinerja

---

<sup>43</sup> A.A. Anwar Prabu Mangkunegara, *Manajemen Sumber Daya Manusia. Perusahaan.* (Bandung: PT Remaja Rosdakarya. 2018), 109.

organisasi tentu saja dipengaruhi oleh kompetensi, kemampuan menjalankan tugas, pengetahuan, sikap kerja, komitmen, dan motivasi serta Efikasi Diri Pegawai. Semua atribut individu ini pada akhirnya ikut berperan dalam meningkatkan kinerja organisasi.

- 2) Faktor kepemimpinan. Tidak jarang dalam praktik ditemukan seorang Pegawai yang memiliki kompetensi yang tinggi tetapi kinerjanya buruk. Hal ini tidak hanya terjadi pada satu atau dua orang Pegawai tetapi boleh jadi pada sebagian besar Pegawai. Salah satu penyebabnya adalah kualitas kepemimpinan seorang manajer. Manajer seringkali mampu menjalankan fungsi manajerialnya, misal membuat keputusan yang baik tetapi tidak jarang gagal menjalankan fungsi kepemimpinan. Manajer misalnya tidak mampu berinteraksi dengan Pegawai dan gagal memberi dorongan, motivasi, inspirasi dan dukungan terhadap Pegawai. Akibatnya bisa diduga, Pegawai tidak bisa bekerja maksimal sehingga organisasi tidak mampu menghasilkan kinerja yang diinginkan.
- 3) Faktor tim kerja. Dalam kehidupan organisasi, tidak semua pekerjaan bisa diselesaikan seorang Pegawai secara mandiri. Suka atau tidak keterlibatan rekan kerja tidak bisa dihindarkan. Artinya kinerja individu Pegawai dan kinerja organisasi secara keseluruhan tidak hanya ditentukan oleh kapasitas seseorang dalam menyelesaikan tugas tetapi juga dukungan rekan kerja menjadi penting. Oleh karena itu dukungan tim kerja menjadi penentu kinerja organisasi.

- 4) Faktor sistem organisasi. Dalam bahasa sistem, organisasi terdiri dari beberapa sub-sistem yang saling terkait. Artinya gagalnya salah satu subsistem bisa menggagalkan performa organisasi secara keseluruhan. Hal ini berarti organisasi harus secara terus menerus menjaga dan memonitor sistem organisasi agar organisasi bersangkutan berjalan lancar sehingga organisasi mampu berkinerja dengan baik.
- 5) Faktor situasi (konteks). Keempat faktor yang disebutkan di muka biasa disebut sebagai faktor internal organisasi. Menurut teori sistem, keberhasilan sebuah organisasi berprestasi tidak hanya ditentukan oleh faktor internal tetapi juga faktor eksternal. Kemampuan organisasi mengatasi tekanan faktor eksternal seperti situasi ekonomi, politik, budaya, teknologi, dan persaingan memungkinkan organisasi bisa bekerja dengan baik yang berarti pula kinerjanya baik.

### **c. Indikator Kinerja Pegawai**

Kinerja Pegawai dibagi menjadi tiga indikator yaitu: hasil kerja, perilaku kerja, dan sifat pribadi yang ada hubungannya dengan pekerjaan. Adapun tiga dimensi kinerja Pegawai yang diuraikan sebagai berikut:

- 1) Hasil Kerja. Kuantitas serta kualitas kerja dari Pegawai dalam melaksanakan aktivitas pekerjaannya. Hasil kerja dalam bentuk barang dan jenis yang dapat diukur jumlah atau kuantitas dan kualitasnya.
- 2) Perilaku kerja. Ketika berada di tempat kerja dan melaksanakan pekerjaannya, Pegawai melakukan dua jenis perilaku kerja dan perilaku pribadinya.

- 3) Sifat pribadi. Merupakan sifat yang dimiliki oleh seorang Pegawai yang sudah dibawa sejak lahir. Menjadi sesuatu yang diperlukan oleh seorang Pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya, agar dapat menunjang pekerjaan dengan baik maka diperlukan sifat pribadi yang mampu menyesuaikan diri dalam lingkungan bekerjanya.<sup>44</sup>

#### **d. Penilaian Kinerja Pegawai**

Penilaian kinerja Pegawai diperlukan untuk mengukur, menilai, memengaruhi sifat-sifat yang terkait dengan pekerjaan, menilai, dan hasil kerja termasuk meningkatkan pemahaman kita tentang kinerja yang berkaitan dengan sistem formal dan terstruktur. Untuk menilai kinerja profesional, dapat membantu dengan sejumlah aspek berikut:

- 1) Sikap dalam pelaksanaan tugas yang dapat dilihat dari:
  - a) Dalam menjalankan tugas sikap kehati-hatian dalam perbedaan fakta dengan hipotesis.
  - b) Sikap toleransi dalam perbedaan pendapat.
  - c) Minat terhadap pekerjaan.
  - d) Sikap ingin menularkan perasaan senang dengan hubungan lain.
- 2) Perencanaan dalam bekerja dapat dilihat dengan melihat:
  - a) Kemampuan menyesuaikan dengan perkembangan Iptek.
  - b) Kemampuan melakukan komunikasi interpersonal dengan teman sejawat.
  - c) Kemampuan membuat perencanaan kerja dengan jelas.
  - d) Buat catatan kerja dengan baik (kerjakan apa yang dituliskan, dan tuliskan apa saja yang sudah

---

<sup>44</sup> Sugiarto, Dergibson S, *Metode Statistika untuk Bisnis dan Ekonomi*. (Jakarta: PT Gramedia Pustaka Umum, 2018), 33.

dikerjakan). e) Kemampuan menyiapkan bahan dan alat kerja. f) Kemampuan memilih referensi. g) Dukungan mendukung dalam mengerjakan tugas.

3) Proses pelaksanaan pekerjaan yang dapat diambil dari:

c) a) Kejelasan tujuan. b) Kemampuan yang dimiliki. c) Penguasaan pekerjaan. d) Kemampuan melakukan pendekatan pemecahan masalah. e) Membutuhkan waktu. f) Kemampuan menggunakan alat bantu. g) Kemampuan memberikan umpan balik.

4) Kemampuan dalam menjalankan tugasnya memiliki standar kinerja yang dapat dikumpulkan dari:

a) Pendidikan. b) Persiapan kerja. c) Pengelolaan program kerja a) Pendidikan. b) Persiapan kerja. c) Pengelolaan program kerja. Penguasaan kerja. e) Peningkatan kemampuan dalam memberikan pelayanan bantuan. f) Membuat fasilitas untuk terlaksananya diskusi untuk memperjelas dan anggota mendorong minat belajar Pegawai.<sup>45</sup>

#### **4. Keamanan Data**

Dalam era digital, komunikasi melalui jaringan komputer memegang peranan penting. Melalui komunikasi elektronik, seseorang dapat melakukan transaksi atau komunikasi dengan sangat cepat dan praktis. Hal ini merupakan pengaruh dari perkembangan yang sangat signifikan dalam teknologi informasi, dimana bandwidth internet yang semakin besar dengan biaya akses yang semakin murah. Konsekuensinya adalah resiko dalam keamanan informasi semakin meningkat.

---

<sup>45</sup> Busro, M. *Teori-teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. (Jakarta: Prenadamedia Group, 2020), 42.



### a. Pengertian Keamanan data

Keamanan data (*data security*) adalah sebuah prosedur dengan dukungan dari regulasi dan teknologi untuk melindungi data dari kerusakan data, modifikasi data, serta penyebaran data baik yang disengaja maupun tidak.<sup>46</sup> Lebih lengkapnya, dengan ada *data security*, kamu bisa mencegah akses yang tidak diinginkan terhadap komputer, data base, maupun *website* yang baru saja mengambil data digital yang bersifat pribadi.

Keamanan data adalah perlindungan data di dalam suatu sistem melawan terhadap otorisasi tidak sah, modifikasi, atau perusakan dan perlindungan sistem komputer terhadap penggunaan tidak sah atau modifikasi.<sup>47</sup>

Menurut Salim, keamanan data atau *data security* adalah sebuah prosedur dengan dukungan dari regulasi dan teknologi untuk melindungi data dari perusakan data, modifikasi data, serta penyebaran data baik yang disengaja maupun tidak.<sup>48</sup>

Melihat pengertian *data security* di atas, dapat disimpulkan bahwa keamanan data merupakan hal yang sangat penting diperhatikan dalam menggunakan layanan transaksi di internet, seperti perdagangan *online* dan *internet banking*.

---

<sup>46</sup> Ariyus, Dony. *Kriptografi Keamanan Data dan Komunikasi*. (Yogyakarta: Graha Ilmu, 2018), 142.

<sup>47</sup> Buzzan, B., Waever, O., & Wilde, J. D, *Security: A New Framework for Analysis*. (Boulder: Lynne Rienner Publisher, 2018), 42.

<sup>48</sup> Salim, Joko, *Internet Promotion*. (Jakarta: PT. Elex Media Komputindo, 2017), 52.

**b. Aspek keamanan data**

Ada empat aspek utama dalam keamanan data dan informasi yaitu:<sup>49</sup>

- 1) *Privacy/Confidentiality* yaitu usaha menjaga data informasi yang bersifat pribadi dari orang yang tidak berhak mengakses.
- 2) *Integrity* yaitu usaha untuk menjaga data atau informasi tidak diubah oleh yang tidak berhak.
- 3) *Authentication* yaitu usaha atau metode untuk mengetahui keaslian dari informasi, misalnya apakah informasi yang dikirim dibuka oleh orang yang benar atau layanan dari server yang diberikan benar berasal dari server yang dimaksud.
- 4) *Availability* berhubungan dengan ketersediaan sistem dan data (informasi) ketika dibutuhkan.

Keamanan data dapat dibedakan menjadi dua kategori, yaitu keamanan fisik dan keamanan sistem. Keamanan fisik merupakan bentuk keamanan berupa fisik dari server, terminal/client router sampai dengan cabling. Sedangkan keamanan sistem adalah keamanan pada sistem pengoperasiannya atau lebih khususnya pada lingkup perangkat lunak, misalnya dengan penggunaan kriptografi dan steganografi. Dalam penelitian ini akan dibahas tentang penggunaan kombinasi steganografi dan kriptografi dalam memberikan keamanan pada data.

---

<sup>49</sup> Ariyus, Dony. *Kriptografi Keamanan Data dan Komunikasi*. (Yogyakarta: Graha Ilmu, 2018), 162.

### c. Indikator Keamanan Data

Perlindungan pada Informasi tersebut dilakukan untuk memenuhi aspek keamanan informasi. Aspek-aspek tersebut seharusnya diperhatikan atau dikontrol dan semestinya dipahami untuk diterapkan Whitman dan Mattord menyebutkan beberapa aspek yang terkait dengan keamanan informasi yang akan dijelaskan sebagai berikut.<sup>50</sup>

#### 1) *Privacy*

Informasi yang dikumpulkan, digunakan, dan disimpan oleh organisasi adalah dipergunakan hanya untuk tujuan tertentu, khusus bagi pemilik data saat informasi ini dikumpulkan. Privacy menjamin keamanan data bagi pemilik informasi dari orang lain.

#### 2) *Identification*

Sistem informasi memiliki karakteristik identifikasi jika bisa mengenali penggunaannya. Identifikasi adalah langkah pertama dalam memperoleh hak akses ke informasi yang diamankan. Identifikasi umumnya dilakukan dengan penggunaan user name dan user ID.

#### 3) *Authentication*

*Autentikasi* terjadi pada saat sistem dapat membuktikan bahwa pengguna memang benar-benar orang yang memiliki identitas yang di klaim.

#### 4) *Authorization*

Setelah identitas pengguna diautentikasi, sebuah proses yang disebut otorisasi memberikan jaminan bahwa pengguna (manusia dan komputer)

---

<sup>50</sup> Whitman, M.E., & Mattord, H.J, *Management of Information Security, Third Edition*, Boston: Course Technology, 2018), 51.

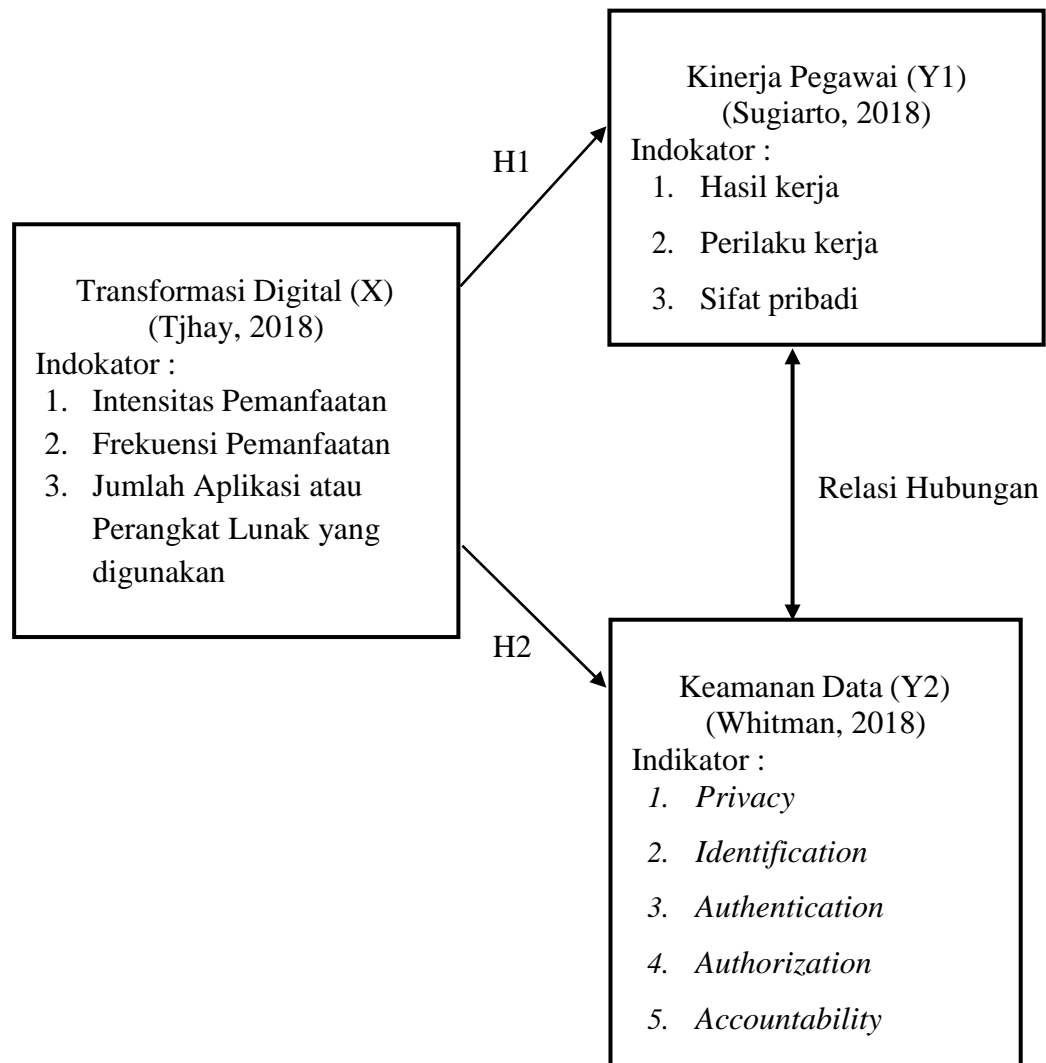
telah mendapatkan otorisasi secara spesifik dan jelas untuk mengakses, mengubah, atau menghapus isi dari informasi.

5) *Accountability*

Karakteristik ini dipenuhi jika sebuah sistem dapat menyajikan data semua aktivitas terhadap informasi yang telah dilakukan, dan siapa yang melakukan aktivitas itu.

**C. Kerangka Pikir**

Kerangka pikir ini merupakan gambaran alur penelitian yang akan dilakukan nantinya. Dalam hal ini penulis melakukan penelitian dengan tujuan untuk mengetahui “Pengaruh transformasi digital terhadap kinerja pegawai dan keamanan data pada kantor badan keuangan dan aset daerah kota Palopo”.



Gambar 2.1 Kerangka Pikir

#### D. Hipotesis

Hipotesis adalah kesimpulan sementara terhadap suatu masalah yang diperkirakan benar, tetapi membutuhkan pengujian atas kebenarannya. Hal ini sesuai dengan yang dikemukakan oleh Suharsimi Arikunto bahwa :”Hipotesis

merupakan suatu jawaban yang bersifat sementara terhadap suatu permasalahan penelitian, sampai terbukti melalui data yang terkumpul”.<sup>51</sup>

$H_0$  : Tidak terdapat Pengaruh yang signifikan antara Transformasi Digital terhadap Kinerja Pegawai.

$H_1$  : Terdapat Pengaruh yang signifikan antara Transformasi Digital terhadap Kinerja Pegawai.

$H_0$  : Tidak terdapat Pengaruh yang signifikan antara Transformasi Digital terhadap Keamanan Data.

$H_2$  : Terdapat Pengaruh yang signifikan antara Transformasi Digital terhadap Keamanan Data.

---

<sup>51</sup> Suharsimi Aarikunto, "Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik," (Bandung: Rineka Cipta, 2020), 7.

## **BAB III**

### **METODE PENELITIAN**

#### **A. Jenis Penelitian**

Penelitian ini merupakan penelitian dengan menggunakan pendekatan kuantitatif. Penelitian kuantitatif sendiri merupakan penelitian empiris yang datanya berbentuk angka-angka.<sup>52</sup> Jadi adapun dalam pengolahan data nantinya itu banyak menggunakan angka-angka dan rumus statistik dalam menganalisis data nantinya.

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah jenis penelitian survey. Penelitian survey adalah penelitian yang menggunakan kuesioner sebagai instrumen penelitian. Kuesioner merupakan lembaran yang berisi beberapa pertanyaan dengan struktur yang baku. Dalam pelaksanaan survey, kondisi penelitian tidak dimanipulasi oleh peneliti.<sup>53</sup> Jadi dalam proses penelitian nantinya, peneliti menggunakan angket/kuesioner sebagai alat utama dalam pengumpulan data

#### **B. Lokasi dan Waktu Penelitian**

Penelitian ini akan dilakukan pada kantor badan keuangan dan aset daerah kota Palopo penelitian ini rencana akan dilaksanakan pada bulan April-Mei 2023.

---

<sup>52</sup> Syahrudin dan Salim, *Metodologi Penelitian Kuantitatif*, (Bandung : Citapustaka Media, 2012), 40

<sup>53</sup> Priyono, *Metode Penelitian Kuantitatif*, Edisi Revisi, (Surabaya : Zifatama Publishing, 2016), 43

### C. Definisi Operasional Variabel

Untuk mengetahui jelas arah tujuan penelitian maka diberikan batasan devinisi operasional sebagai berikut:

Table 3.1 Definisi Operasional Variabel

No	Variabel	Definisi	Indikator
1	Transformasi Digital (X)	Transformasi digital adalah sebuah proses pemanfaatan teknologi digital seperti cloud computing, mobile computing, dan teknologi virtualisasi dimana semua komponen sistem yang ada di dalam organisasi saling terintegrasi	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Intensitas Pemanfaatan</li> <li>2. Frek uensi Pemanfaatan</li> <li>3. Jumlah Aplikasi atau Perangkat Lunak yang digunakan</li> </ol>
2	Kinerja Pegawai (Y1)	Definisi kinerja adalah hasil kerja baik yang dicapai seseorang dalam menyelesaikan tanggung jawabnya.	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Hasil kerja</li> <li>2. Perilaku kerja</li> <li>3. Sifat pribadi</li> </ol>
3	Keamanan Data (Y2)	keamanan data merupakan hal yang sangat penting diperhatikan dalam menggunakan layanan transaksi di internet, seperti perdagangan <i>online</i> dan internet <i>banking</i>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. <i>Privacy</i></li> <li>2. <i>Identification</i></li> <li>3. <i>Authentication</i></li> <li>4. <i>Authorization</i></li> <li>5. <i>Accountability</i></li> </ol>

Sumber data : Proposal Penelitian 2023



## D. Populasi dan Sampel

### 1. Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari objek atau subjek yang menjadi kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai kantor badan keuangan dan aset daerah kota Palopo sebanyak 47 orang. Terdiri beberapa golongan pegawai sebagai berikut:

Table 3.2 Jumlah Pegawai Kantor badan keuangan dan aset daerah kota Palopo

No	Golongan Pegawai	Jumlah
1	Pegawai Negeri Sipil	14
2	Pegawai Kontrak	10
3	Pegawai Honorer	23
Total		47

Sumber: Data kantor badan keuangan dan aset daerah kota Palopo tahun

2023

### 2. Sampel

Apabila jumlah populasi dalam sebuah penelitian kurang dari 100 orang, maka jumlah sampel yang diambil adalah keseluruhan (total sampling).<sup>54</sup> Dalam penelitian ini, jumlah populasi 47 orang, maka penelitian ini menggunakan teknik sampling jenuh. Sampel dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai kantor badan keuangan dan aset daerah kota Palopo sebanyak 47 orang.

<sup>54</sup> Arikunto, "Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktik (Revisi Edisi)", (Jakarta: Rineka Cipta, 2019), 104.

## E. Teknik Pengumpulan Data

Teknik yang digunakan peneliti dalam pengumpulan data yakni kuesioner atau angket. Angket juga biasa disebut *questionary* merupakan kumpulan pertanyaan atau pertanyaan tentang poin tertentu yang diberikan kepada subjek, baik secara personal atau kelompok agar mendapatkan informasi, seperti preferensi, kepercayaan, minat dan perilaku.<sup>55</sup> Lalu selain itu, kuesioner berupa pertanyaan atau pernyataan tertutup/terbuka, dapat diberikan kepada responden secara langsung maupun dikirim melalui pos atau email. Untuk memperoleh data atau informasi, keterangan dan data-data yang diperlukan, peneliti menggunakan metode pengumpulan data sebagai berikut:

### 1. Metode Kuesioner

Menurut Sugiono, kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawab. Dalam penelitian ini angket atau kuesioner diberikan kepada pegawai kantor badan keuangan dan aset daerah kota Palopo yang menjadi objek dalam penelitian ini untuk mengetahui pengaruh motivasi, disiplin kerja, dan fasilitas kerja terhadap kinerja Pegawai.

### 2. Observasi (*Observation*)

Teknik pengumpulan data dengan mengamati objek penelitian yang bersangkutan secara langsung. Hasil observasi dapat dijadikan sebagai data pendukung dalam menganalisis dan mengambil keputusan.

---

<sup>55</sup> Sugiono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*, (Bandung: Alfabeta, 2018), 76.

### 3. Dokumentasi

Dokumentasi adalah suatu metode pengumpulan data kualitatif dengan melihat atau menganalisis dokumen-dokumen yang dibuat oleh subjek sendiri atau oleh orang lain tentang subjek dengan tujuan untuk mendapatkan gambaran dari sudut pandang subjek melalui suatu media tertulis dan dokumen lainnya yang ditulis atau dibuat langsung oleh subjek yang bersangkutan. Peneliti memfokuskan pengumpulan data melalui arsip Kantor badan keuangan dan aset daerah kota Palopo, serta literatur yang relevan dan beberapa artikel yang ada di internet. Dalam rangka memperkuat data yang diperoleh maka setiap kegiatan penelitian dan observasi peneliti melakukan pencatatan atau perekaman terhadap data atau informasi yang diperoleh, kemudian juga mendokumentasikan semua kegiatan penelitian

#### **F. Instrument Penelitian**

Alat ukur dalam penelitian biasanya dinamakan instrumen penelitian. Instrumen penelitian merupakan suatu alat yang digunakan untuk mengukur fenomena alam maupun sosial yang diamati, semua fenomena tersebut disebut variabel penelitian.<sup>56</sup> Instrument yang digunakan pada penelitian ini yakni dengan menyebar angket atau kuesioner yang dibuat oleh peneliti dan dibagikan ke responden, dalam hal ini pegawai kantor badan keuangan dan aset daerah kota Palopo.

Kemudian jawaban dari responden dicatat, diolah, dan dianalisis. Pertanyaan terstruktur atau sistematis dikenal dengan istilah kuesioner. Data-data

---

<sup>56</sup> Syahrudin, Salim. *Metode Penelitian Kuantitatif*, (Bandung: Citapustaka, 2019), 76.

yang telah dikumpulkan dengan angket/kuesioner dihitung dengan skala pengukuran instrument yaitu *skala likert*, dengan metode scoring. *Skala likert* terdiri dari dua bagian yakni item dan evaluasi. Bagian item berisi tentang pernyataan, sedangkan bagian evaluasi berisi tentang tanggapan seperti “sangat setuju” sampai dengan “sangat tidak setuju”. Peringkat jawaban indikator diberi skor antara 1 sampai dengan 5. Kriteria penilaian yang digunakan dalam kuesioner disajikan dalam bentuk tabel instrumen t *skala likert* sebagai berikut

Table 3.3 Penetapan Skor Alternatif Jawaban Angket

No	Kriteria	Bobot
1	Sangat Setuju (SS)	5
2	Setuju (S)	4
3	Rag-Ragu (RR)	3
4	Tidak Setuju (TS)	2
5	Sangat Tidak Setuju (STS)	1

Sumber : Sugiono (2018:105)

Dengan menggunakan skala likert 5 point, dengan cara menghadapkan responden pada sejumlah pertanyaan dan kemudian diminta untuk memberikan jawaban atas tingkat pelaksanaan yang terdiri dari sangat setuju, setuju, tidak setuju, sangat tidak setuju.

## G. Uji Validitas dan Reabilitas Instrument

### 1. Uji Validitas

Uji validitas digunakan dalam penelitian guna mengukur dan menjadi penunjang tingkat keabsahan data dan kevalitan suatu instrument penelitian. Menurut pernyataan Sugiono, Uji validitas adalah untuk mengetahui tingkat

kevalidan dari instrument kuesioner yang digunakan dalam pengumpulan data.<sup>57</sup> Ghozali, berpendapat suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut.<sup>58</sup> Dalam hal ini digunakan beberapa pertanyaan yang dapat secara tepat menggunakan variabel tersebut. Untuk mengukur tingkat dapat dilakukan dengan cara mengkorelasikan antara skor butir pertanyaan dengan total konstruk atau variabel. Dengan kriteria pengujian apabila  $r_{hitung} > r_{tabel}$  dengan  $\alpha = 0,05$  maka alat ukur tersebut dinyatakan valid, dan sebaliknya apabila  $r_{hitung} < r_{tabel}$  maka alat ukur tersebut tidak valid.

## 2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas merupakan alat ukur untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel. Berpedoman pada pernyataan Ghozali, suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu.<sup>59</sup> Pengukuran reliabilitas pada penelitian ini hanya dilakukan sekali dan hasilnya akan dibandingkan dengan pernyataan lain atau mengukur korelasi antar jawaban pertanyaan. Suatu konstruk atau variabel dikatakan reliabel jika memiliki nilai Cronbach's Alpha  $> 0.6$ . Teknik ini untuk menjumlah korelasi skala yang dibuat

---

<sup>57</sup> Melisa Nata, Bernhard Tewel dan Yantje Uhing. Analisa Perbandingan Kinerja Karyawan Tetap dan Karyawan Kontrak pada PT. Bank Mandiri Tbk Ternate. Jurnal EMBA v.10 no.1 (2022), 710

<sup>58</sup> Risky Nur Adha, Nurul Qomariah, Achmad Hasan Hafidzi. Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dinas Sosial Kabupaten Jember, Jurnal Penelitian Ipteks v.4 no.1 (2019), 55.

<sup>59</sup> Fregrace Meissy Purnawijaya. Pengaruh Disiplin Kerja dan Fasilitas Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Kedai 27 di Surabaya, AGORA v.7, no.1 (2019). h.12

dengan seluruh variabel yang ada dengan angka koefisien yang dapat diterima ialah melebihi atau diatas 0,6.

## H. Teknik Analisis Data

### 1) Uji Asumsi Normal

Uji normalitas digunakan untuk mengetahui data yang kita miliki berdistribusi normal atau tidak. Pengambilan keputusan untuk uji normalitas ini yaitu, jika sig >0,05 maka data berdistribusi normal dan jika sig.<sup>60</sup>

### 2) Uji Linearitas

Uji linearitas ini sebagai suatu persyaratan dalam penerapan regresi linier.<sup>61</sup> Bertujuan untuk mengetahui seberapa besar hubungan dari pengaruh variabel (X) dengan variabel (Y) sehingga nantinya akan diketahui apakah kedua variabel memiliki hubungan yang linear atau signifikan.

### 3) Uji Regresi Linier Sederhana

yaitu digunakan untuk menguji signifikan atau tidak hubungan tidak lebih dari satu variable melalui koefisien regresinya. Dalam penelitian ini, analisis regresi sederhana berperan sebagai teknik statistik yang digunakan untuk menguji ada tidaknya Pengaruh transformasi digital terhadap kinerja pegawai dan keamanan data pada kantor badan keuangan dan aset daerah kota Palopo.

Rumus regresi linier sederhana yaitu:

$$Y_1 = a + bX$$

---

<sup>60</sup>Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif Dan R&D*, (Bandung: Alfabeta, 2017), h. 96

<sup>61</sup>Syofian Siregar, *Statistik Parametrik untuk Penelitian Kuantitatif*, Cet.II (Jakarta, Bumi aksara, 2014), 178.

$$Y_2 = a + bX$$

Keterangan:

$Y_1$  : Variabel Dependent (Kinerja Pegawai)

$Y_2$  : Variabel Dependent (Keamanan Data)

$a$  : Konstanta

$X$  : Media transformasi digital

$b$  : Koefisien Regresi kantor badan keuangan dan aset daerah kota Palopo.<sup>62</sup>

#### 4) Uji Hipotesis

##### a) Uji t

Uji t ini dilakukan untuk membuktikan bahwa variabel yang peneliti buat yaitu Pengaruh Media Pembelajaran Terhadap transformasi digital terhadap kinerja pegawai dan keamanan data pada kantor badan keuangan dan aset daerah kota Palopo. Jika signifikan  $< \alpha$  (0,05), maka variabel independen berpengaruh terhadap variabel dependen. Jika signifikan  $> \alpha$  (0,05), maka variabel independen sangat berpengaruh terhadap variabel dependen.<sup>63</sup>

##### b) Uji Koefisien Determinasi ( Uji R<sup>2</sup> )

Uji R<sup>2</sup> atau uji determinasi merupakan suatu ukuran yang penting dalam regresi, karena dapat mengkonfirmasi baik atau tidaknya model regresi yang terestimasi dalam data sesungguhnya. Nilai koefisien

---

<sup>62</sup>Duwi Prayitno, belajar alat data dan cara pengelolahannya dengan spss, (Yogyakarta: Gava Media), 82

<sup>63</sup>Sugiono. Metode penelitian kuantitatif dan kombinasi (mixel methods). (Bandung : Alfabeta, 2014), 73

determinasi ( $R^2$ ) ini mencerminkan seberapa besar variasi dari variabel terkait  $Y$  dapat diterangkan oleh variabel bebas  $X$ . Bila nilai koefisien determinasi sama dengan 0 ( $R^2 = 0$ ), artinya variasi dari  $Y$  tidak dapat diterangkan oleh  $X$  sama sekali. Sementara bila  $R^2 = 1$ , artinya variasi dari  $Y$  secara keseluruhan dapat diterangkan oleh  $x$ . Dengan kata lain bila  $R^2 = 1$  maka semua titik pengamatan berada tepat pada garis regresi. Dengan demikian baik atau buruknya suatu persamaan regresi ditentukan oleh  $R^2$  nya yang mempunyai nilai antara nol dan satu.<sup>64</sup>

---

<sup>64</sup> Moch. Doddy Ariefianto, *Ekonometrika*, ( Jakarta; Erlangga, 2012), 73.



## **BAB IV**

### **HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

#### **A. Deskripsi data**

##### **1. Gambaran Umum Lokasi Penelitian**

Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kota Palopo dibentuk dengan pertimbangan agar pelaksanaan fungsi pengelolaan keuangan, penyelenggaraan penatausahaan keuangan serta pengelolaan asset daerah dapat dilaksanakan lebih optimal dengan mengacu pada seluruh potensi sumber daya yang terdapat di Kota Palopo.

Emrio badan ini adalah Badan Pengelolaan Keuangan Daerah Kota Palopo, dan Bagian Keuangan Sekretariat Daerah Kota Palopo yang kemudian digabung menjadi Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah, Sejak tahun 2017 berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 18 Tahun 2016 tentang Pedoman Pembentukan Organisasi Perangkat Daerah (OPD) dan selanjutnya ditindaklanjuti tentang struktur Organisasi Perangkat Daerah Kota Palopo dengan Peraturan daerah Kota Palopo Nomor 08 Tahun 2016 serta Peraturan Walikota Palopo Nomor 57 Tahun 2016 Tentang Kedudukan, Susunan Organisasi Tugas dan Fungsi serta Tata Kerja Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kota Palopo.<sup>65</sup>

---

<sup>65</sup> BPKAD, Pembentukan BPKAD Kota Palopo, <https://bpkad.palopokota.go.id/pages/pembentukan>, di publikasi tanggal 23 Juni 2019

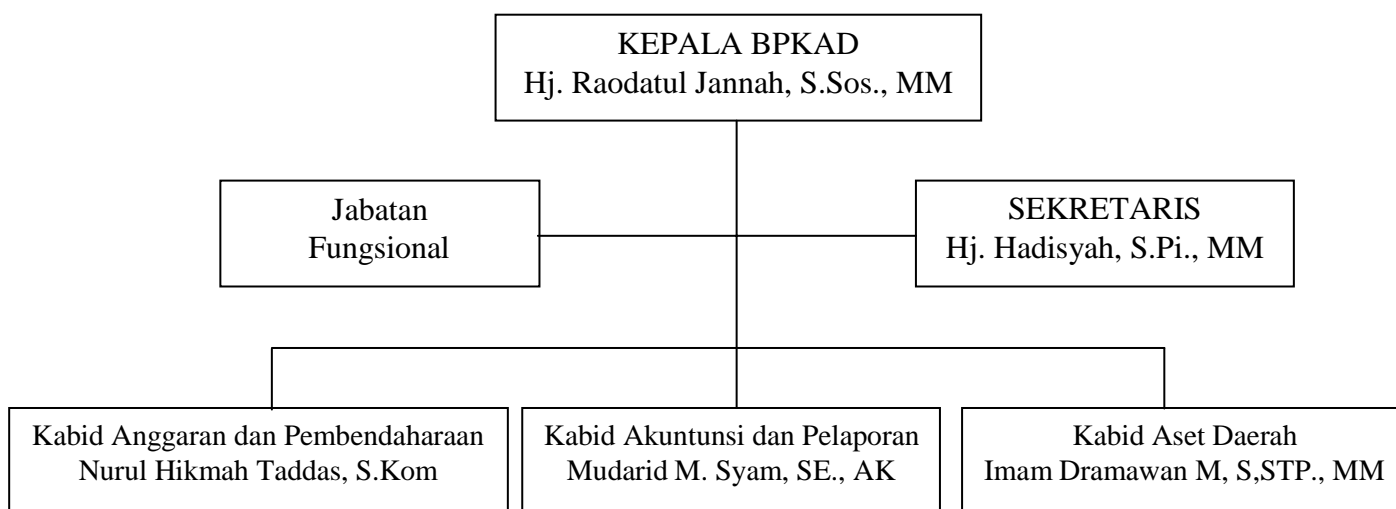
**a. Struktur Organisasi Kantor badan keuangan dan aset daerah kota Palopo**

Organisasi adalah sekelompok manusia yang dipersatukan dalam suatu kerjasama yang efisien untuk mencapai tujuan dan melaksanakan wewenang dan tanggung jawab dalam merencanakan suatu organisasi. Pada dasarnya perencanaan terdiri dari pembagian tugas yang logis, penetapan garis wewenang yang jelas. Penilaian pelaksanaan yang sedemikian rupa dapat dibuat struktur organisasi yang baik.

Di dalam suatu Perkantoran pemerintahan diperlukan suatu struktur organisasi yang digunakan untuk pembagian tugas diantara para pegawai sehingga pengawasan intern dapat dilakukan dengan baik. Struktur organisasi adalah kerangka kerja formal organisasi dimana tugas-tugas pekerjaan dibagi-bagi, dikelompokkan dan diorganisasikan. Dengan struktur organisasi dapat dilihat bagaimana fungsi hubungan kerja, tanggung jawab serta wewenang dari setiap jabatan dalam perusahaan tersebut, sehingga dalam pelaksanaan kegiatannya tidak terjadi penyimpangan dan kesalahpahaman antara satu bidang dengan bidang lainnya.

Demikian pula yang telah dilakukan oleh kantor badan keuangan dan aset daerah kota Palopo dalam rangka meningkatkan pelayanan masyarakat dan untuk meningkatkan efektifitas, maka kantor badan keuangan dan aset daerah kota Palopo melaksanakan organisasi secara menyeluruh. Dalam membuat struktur organisasi dalam bentuk organisasi lini (line organization), yaitu suatu bentuk organisasi yang didalamnya terdapat garis wewenang yang menghubungkan langsung secara vertikal antara atasan dengan bawahan dari kepala pemimpin

sampai pada setiap orang yang berada pada jabatan yang terendah, antara pegawai yang satu dengan karyawan lainnya, masing-masing dihubungkan dengan suatu garis wewenang atau garis perintah. Adapun bentuk struktur organisasi pada kantor badan keuangan dan aset daerah kota Palopo adalah terlihat pada gambar di bawah ini:



Gambar 4.1 Struktur Organisasi kantor badan keuangan dan aset daerah kota Palopo

#### b. Visi dan Misi

##### Visi

Sesuai Tugas Pokok dan Fungsi Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Palopo, maka ditetapkan Visi organisasi yaitu : "*Terwujudnya Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah yang Profesional dan Berkualitas*".

##### Misi.

Untuk menetapkan visi Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kota Palopo ditetapkan 3 (tiga) Misi yaitu :

- 1) Meningkatkan kualitas dan profesional Sumber Daya Manusia (SDM) aparat pelaksanaan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah;

- 2) Meningkatkan kualitas sistem Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah;
- 3) Meningkatkan profesionalisme pelayanan pengelolaan keuangan dan manajemen aset daerah.

## 1. Deskripsi Karakteristik Responden

Penelitian ini akan berhubungan dengan Pegawai pada Kantor badan keuangan dan aset daerah kota Palopo. Data untuk Penelitian ini diperoleh dengan menggunakan kuesioner dan Observasi yang dibagikan secara langsung kepada responden.

### a. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Tabel 4.1 Usia Responden

No	Usia	Jumlah	Persentase
1	18-20 tahun	6	12,8%
2	21-25 tahun	8	17,0%
3	26-30 tahun	25	53,2%
	> 30 tahun	8	17,0%
Total		47	100 %

Sumber: Data primer yang diolah tahun 2023

Dari table di atas menunjukkan bahwa terdapat 6 (12,8%) Responden dengan umur 18-20 tahun, 8 (17,0%) responden umur 21-25 tahun, 25 (53,2%) responden umur 26-30 tahun, sebanyak 8 (17,0%) responden umur > 30 tahun. Data ini menunjukkan bahwa Pegawai pada Kantor badan keuangan dan aset daerah kota Palopo di dominasi umur 26-30 tahun.

**b. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin**

Tabel 4.2 Jenis Kelamin Responden

No	Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase
1	Laki-laki	21	44,7%
2	Perempuan	26	55,3%
Total		47	100%

Sumber: Data primer yang diolah tahun 2023

Dari table di atas terdapat 47 Responden dengan klasifikasi jenis kelamin Laki-laki sebanyak 21 (44,7%) dan jenis kelamin Perempuan sebanyak 26 (55,3%). Hal ini menunjukkan bahwa di Kantor badan keuangan dan aset daerah kota Palopo di dominasi oleh pegawai berjenis kelamin Perempuan.

**c. Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan**

Tabel 4.3 Tingkat Pendidikan Responden

No	Pendidikan	Jumlah	Persentase
1	SMA	26	55,3%
2	S1	18	38,3%
3	S2	3	6,4%
Total		47	100 %

Sumber: Data primer yang diolah tahun 2023

Dari table di atas terdapat 46 Responden dengan Jenjang Pendidikan tingkat SMA sebanyak 26 (55,3%), tingkat S1 sebanyak 18 (38,3%), dan S2 sebanyak 3 (6,4%). Data ini menunjukkan bahwa Tingkat Pendidikan Responden di dominasi dengan jenjang pendidikan SMA.

**d. Karakteristik Responden Berdasarkan Lama bekerja**

Tabel 4.4 Lama bekerja Responden

No	Lama bekerja	Jumlah	Persentase
1	1-3 Tahun	31	66,0%
2	4-6 tahun	11	23,4%
3	> 6 tahun	5	10,6%
Total		47	100 %

Sumber: Data primer yang diolah tahun 2023

Dari table di atas terdapat 47 Responden dengan lama bekerja 1-3 Tahun sebanyak 31 (66,0%), 4-6 Tahun sebanyak 11 (23,4%), dan > 5 Tahun sebanyak 5 (10,6%). Data ini menunj ukarbawah lamahnya kerja karyawan di dominasi oleh 1-3 Tahun.

**e. Karakteristik Responden Berdasarkan Status Pegawai**

Tabel 4.5 Status Pegawai

No	Status Pegawai	Jumlah	Persentase
1	PNS	20	42,6%
2	Honorer	24	51,1%
	Kontrak	3	6,4%
Total		47	100 %

Sumber: Data primer yang diolah tahun 2023

Dari table di atas terdapat 47 Responden dengan status pegawai PNS berjumlah 20 (42,6%), Honorer berjumlah 24 (51,1%), dan Kontrak berjumlah 3 (6,4%). Data ini menunjukkan bawah pegawai Honorer yang mendominasi Kantor badan keuangan dan aset daerah kota Palopo.

### 3. Uji Validitas dan Reabilitas Instrument

#### a. Uji Validitas Instrument

Uji validitas adalah cara survey (quesioner) menguji antara hubungan dalam setiap item pertanyaan dari keseluruhan hal-hal penjelasan. sebelum data yang diolah digunakan melakukan sebuah pengujian meggunakan metode. Analisis validitas bivariat Pearson (produk momen person), menggunakan SPSS versi 25. Maka dalam uji validitas adanya survei kuesioner untuk variabel Transformasi Digital (X) terhadap Kinerja Pegawai (Y1) dan Keamanan Data (Y2) dimana sudah diteliti dan ditampilkan yaitu:

Tabel 4.6 Hasil Uji Validitas Transformasi Digital (X)

VARIABEL	ITEM	r-hitung	r-tabel	KETERANGAN
Transformasi Digital (X)	X.P1	,919 <sup>**</sup>	0.444	Valid
	X.P2	,919 <sup>**</sup>	0.444	Valid
	X.P3	,940 <sup>**</sup>	0.444	Valid
	X.P4	,940 <sup>**</sup>	0.444	Valid
	X.P5	,940 <sup>**</sup>	0.444	Valid
	X.P6	,925 <sup>**</sup>	0.444	Valid
	X.P7	,801 <sup>**</sup>	0.444	Valid
	X.P8	,865 <sup>**</sup>	0.444	Valid
	X.P9	,948 <sup>**</sup>	0.444	Valid
	X.P10	,824 <sup>**</sup>	0.444	Valid
	X.P11	,850 <sup>**</sup>	0.444	Valid
	X.P12	,933 <sup>**</sup>	0.444	Valid
	X.P13	,934 <sup>**</sup>	0.444	Valid
	X.P14	,768 <sup>**</sup>	0.444	Valid
	X.P15	,868 <sup>**</sup>	0.444	Valid

Hasil Uji Validitas Kinerja Pegawai (Y1)

VARIABEL	ITEM	r-hitung	r-tabel	KETERANGAN
Kinerja Pegawai (Y1)	Y1.P1	,945**	0.444	Valid
	Y1.P2	,973**	0.444	Valid
	Y1.P3	,945**	0.444	Valid
	Y1.P4	,990**	0.444	Valid
	Y1.P5	,990**	0.444	Valid
	Y1.P6	,919**	0.444	Valid
	Y1.P7	,945**	0.444	Valid
	Y1.P8	,990**	0.444	Valid
	Y1.P9	,990**	0.444	Valid
	Y1.P10	,932**	0.444	Valid
	Y1.P11	,990**	0.444	Valid
	Y1.P12	,945**	0.444	Valid
	Y1.P13	,932**	0.444	Valid
	Y1.P14	,973**	0.444	Valid
	Y1.P15	,990**	0.444	Valid

Hasil Uji Validitas Keamanan Data (Y2)

VARIABEL	ITEM	r-hitung	r-tabel	KETERANGAN
Keamanan Data (Y2)	Y2.P1	,982**	0.444	Valid
	Y2.P2	,996**	0.444	Valid
	Y2.P3	,985**	0.444	Valid
	Y2.P4	,990**	0.444	Valid
	Y2.P5	,987**	0.444	Valid
	Y2.P6	,996**	0.444	Valid
	Y2.P7	,985**	0.444	Valid
	Y2.P8	,996**	0.444	Valid
	Y2.P9	,982**	0.444	Valid
	Y2.P10	,996**	0.444	Valid
	Y2.P11	,996**	0.444	Valid



Y2.P12	,976**	0.444	Valid
Y2.P13	,996**	0.444	Valid
Y2.P14	,974**	0.444	Valid
Y2.P15	,975**	0.444	Valid

Berdasarkan hal tersebut, suatu nilai validitas dapat diukur dalam variabel independen (X) dan variabel dependen (Y) maka didapat dengan jumlah responden yaitu 20 responden sebagai sampel uji coba Instrumen penelitian (Kuisisioner), maka didapat nilai pada Tabel Product Moment didapat. nilai  $r$ -tabel = 0,444. Apabila hasil  $r$ -hitung >  $r$ -tabel, artinya yaitu sebuah instrumen penjelasan tersebut dianggap valid. Hasil penelitian tampak semua menunjukkan bahwa variabel independen (X) dan variabel dependen (Y) sehingga pada table di atas cukup besar dimana hasil pengujian diatas  $r$ -tabel = 0,444 maka dapat dimanfaatkan sebagai pengukuran data penelitian yang variabel.

#### **b. Uji Reabilitas Instrumen**

Instrumen Uji Reliabilitas digunakan jika semua item pertanyaan sudah teruji valid, kemudahan dalam melakukan uji kualitas ialah mengukur sejauh mana suatu instrumen data tersebut reliabel. Maka peneliti memakai strategi alpha cronbach dengan adaptasi SPSS 25. Kriteria besarnya koefisien reliabilitas adalah sebagai berikut.<sup>66</sup>

- 1) 0,80-1,00 artinya reliabilitas sangat tinggi
- 2) 0,60-0,80 artinya reliabilitas tinggi
- 3) 0,40-0,60 artinya reliabilitas cukup

---

<sup>66</sup> Suharsimi Arikunto, *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. (Jakarta, Rineka Cipta, 2006), 276

4) 0,20-0,40 artinya reliabilitas rendah

Tabel 4.7 Hasil Uji reabilitas Transformasi Digital (X)

<b>Reliability Statistics</b>	
Cronbach's Alpha	N of Items
,979	15

Hasil Uji reabilitas Kinerja Pegawai (Y1)

<b>Reliability Statistics</b>	
Cronbach's Alpha	N of Items
,994	15

Hasil Uji reabilitas Keamanan Data (Y2)

<b>Reliability Statistics</b>	
Cronbach's Alpha	N of Items
,998	15

Berdasarkan pada tabel 4.7, bahwa variabel X bernilai 0,979 dengan reliabilitas tinggi, variabel Y1 mendapat nilai yaitu 0.994 dengan reliabilitas sangat tinggi, dan variabel Y2 mendapat nilai 0,998 dengan reliabilitas sangat tinggi. Sementara strategi alpha Cronbach jika pada nilai koefisien alpha didapat  $> 0,60$  sehingga pengukuran dikatakan reliabel, maka dalam alat ukur dapat digunakan oleh peneliti tersebut reliabel.

## **B. Hasil Penelitian**

### **1. Deskripsi Data Penelitian**

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan terhadap 47 responden melalui kuesioner, untuk memperoleh kecenderungan jawaban responden

terhadap jawaban masing-masing variabel akan didasarkan pada rentang skor sebagaimana pada lampiran.

#### 1) Deskripsi Variabel Transformasi Digital (X)

Variabel X pada penelitian ini diukur dengan 15 pernyataan, yang terdiri dari 3 indikator yakni Intensitas Pemanfaatan, Frekuensi Pemanfaatan, dan Jumlah Aplikasi atau Perangkat Lunak yang digunakan. Hasil tanggapan terhadap Variabel X dapat dilihat pada tabel berikut ini.

Tabel 4.8 Tanggapan Responden Mengenai Variabel Transformasi Digital

Pernyataan	Skor				Jumlah Responden
	SS	S	N	TS	
P1	26	6	3	12	47
P2	17	11	13	6	47
P3	23	6	13	5	47
P4	23	10	9	5	47
P5	23	6	9	9	47
P6	13	24	3	7	47
P7	19	11	13	4	47
P8	18	7	12	10	47
P9	18	21	5	3	47
P10	21	6	19	1	47
P11	27	4	9	7	47
P12	18	13	11	5	47
P13	13	26	7	1	47
P14	13	9	17	8	47
P15	24	13	0	10	47
Jumlah	296	173	143	93	705
Persentase	42%	25%	20%	13%	100%

Sumber: Data primer yang diolah tahun 2023

## 2) Deskripsi Variabel Kinerja Pegawai (Y1)

Variabel Y1 pada penelitian ini diukur dengan 15 pernyataan, yang terdiri dari 3 indikator yakni Hasil kerja, Perilaku kerja, dan Sifat pribadi. Hasil tanggapan terhadap Variabel Y1 dapat dilihat pada tabel berikut ini.

Tabel 4.9 Tanggapan Responden Mengenai Variabel Kinerja Pegawai

Pernyataan	Skor				- Jumlah Responden
	SS	S	N	TS	
P1	24	4	8	11	47
P2	15	8	12	12	47
P3	15	10	16	6	47
P4	27	9	7	4	47
P5	35	7	1	4	47
P6	31	9	5	2	47
P7	28	10	7	2	47
P8	24	9	12	2	47
P9	28	9	5	5	47
P10	25	13	6	3	47
P11	30	8	3	6	47
P12	24	7	11	5	47
P13	21	16	5	5	47
P14	24	13	2	8	47
P15	24	3	12	8	47
Jumlah	375	135	112	83	705
Persentase	53%	19%	16%	12%	100%

Sumber: Data primer yang diolah tahun 2023

## 3) Deskripsi Variabel Keamanan Data (Y2)

Variabel Y2 pada penelitian ini diukur dengan 15 pernyataan, yang terdiri dari 3 indikator yakni *Privacy*, *Identification*, *Authentication*,

*Authorization, Accountability*. Hasil tanggapan terhadap Variabel Y2 dapat dilihat pada tabel berikut ini,

Tabel 4.10 Tanggapan Responden Mengenai Variabel Keamanan Data

Pernyataan	Skor				- Jumlah Responden
	SS	S	N	TS	
P1	11	11	14	11	47
P2	18	12	10	7	47
P3	17	21	7	2	47
P4	22	13	9	3	47
P5	20	20	6	1	47
P6	25	10	8	4	47
P7	23	18	2	4	47
P8	23	16	6	2	47
P9	23	13	7	4	47
P10	23	17	4	3	47
P11	22	16	5	4	47
P12	22	15	7	3	47
P13	21	12	8	6	47
P14	15	15	10	7	47
P15	12	13	13	9	47
Jumlah	297	222	116	70	705
Persentase	42%	31%	16%	10%	100%

Sumber: Data primer yang diolah tahun 2023

## 2. Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik digunakan untuk mengetahui penyimpangan yang terjadi pada data yang digunakan untuk penelitian. Uji asumsi klasik meliputi uji *normalitas*, uji *multikolinieritas*, uji *heteroskedastisitas*, dan uji *linearitas*. Dalam

hal ini penulis menggunakan SPSS untuk pengolahan data. Adapun hasil dari pengolahan data adalah sebagai berikut:

#### a. Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan dengan uji statistik One Sample Kolmogorov-Smirnov. Berikut hasil uji normalitas :

- 1) Hasil Uji Normalitas Transformasi Digital (X) terhadap Kinerja Pegawai (Y1)

Tabel 4.11 Hasil Uji Normalitas Transformasi Digital (X) terhadap Kinerja Pegawai (Y1)

#### One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		47
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	,000000
	Std. Deviation	2,50620159
	Most Extreme Differences	
	Absolute	,084
	Positive	,063
	Negative	-,084
Test Statistic		,084
Asymp. Sig. (2-tailed)		,200 <sup>c,d</sup>

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

d. This is a lower bound of the true significance.

Sumber : Data diolah SPSS 25

Berdasarkan Tabel di atas uji normalitas dilakukan dengan menggunakan uji statistik Kolmogorov-Smirnov, nilai signifikan sebesar 0,200 atau lebih besar dari 0,05, sehingga disimpulkan bahwa data tersebut berdistribusi normal.

2) Hasil Uji Normalitas Transformasi Digital (X) Terhadap Keamanan Data (Y2)

Tabel 4.12 Hasil Uji Normalitas Transformasi Digital (X) Terhadap Keamanan Data (Y2)

**One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

		Unstandardized Residual
N		47
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	,0000000
	Std. Deviation	2,52002487
	Most Extreme Differences	
	Absolute	,155
	Positive	,097
	Negative	-,055
Test Statistic		,055
Asymp. Sig. (2-tailed)		,138 <sup>c</sup>

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

d. This is a lower bound of the true significance.

Sumber : Data diolah SPSS 25

Berdasarkan Tabel di atas uji normalitas dilakukan dengan menggunakan uji statistik Kolmogorov-Smirnov, nilai signifikan sebesar 0,138 atau lebih besar dari 0,05, sehingga disimpulkan bahwa data tersebut berdistribusi normal.

**b. Uji Linearitas**

Secara umum uji linearitas untuk mengetahui apakah dua variabel mempunyai hubungan yang linier secara signifikan atau tidak. Data yang baik seharusnya terdapat hubungan yang linear antara variabel X dengan variabel Y. dalam beberapa referensi dinyatakan bahwa uji linearitas merupakan syarat sebelum dilakukannya uji regresi linier. Suatu uji yang dilakukan harus

berpedoman pada dasar pengambilan keputusan dalam uji linearitas yaitu jika nilai signifikansi lebih besar dari 0.05, maka kesimpulannya adalah terdapat hubungan linier antara variabel X dengan variabel Y, sebaliknya, jika nilai signifikansi lebih kecil dari 0.05, maka kesimpulannya adalah tidak terdapat hubungan linier antara variabel Bimbingan X dengan variabel Y. Adapun hasil uji linieritas dapat dilihat di bawah ini:

1) Hasil Uji Linearitas Transformasi Digital (X) terhadap Kinerja Pegawai (Y1)

Tabel 4.13 Hasil Uji ANOVA Table Transformasi Digital (X) terhadap Kinerja Pegawai (Y1)

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Kinerja Pegawai * Transformasi Digital	Between Groups	(Combined)	2131,559	22	96,889	1,771	,002
		Linearity	73,347	1	73,347	1,583	,002
		Deviation from Linearity	2058,212	21	98,010	3,780	,096
		Within Groups	3017,250	24	125,719		
Total			5148,809	46			

Sumber : Data diolah SPSS 25

Berdasarkan hasil uji linieritas (uji Anova Tabel) pada tabel di atas menunjukkan bahwa nilai sig *linearity* untuk nilai Kualitas Produk data tersebut adalah sebesar  $0.002 < 0.05$  dan nilai signifikan *deviation from linearity* data tersebut adalah sebesar  $0.096 > 0.05$ . Jadi data yang dipergunakan dapat dijelaskan oleh regresi linier dengan sangat baik, untuk nilai Kinerja Pegawai karena nilai signifikan *linearity* lebih kecil dari 0.05 dan nilai sig. *deviation from linearity* lebih besar dari 0.05.



- 2) Hasil Uji Linearitas Hasil Uji Linearitas Transformasi Digital (X) Terhadap Keamanan Data (Y2)

Tabel 4.14 Hasil Uji ANOVA Table Hasil Uji Linearitas Transformasi Digital (X) Terhadap Keamanan Data (Y2)

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Keamanan Data * Transformasi Digital	Between Groups	(Combined)	2309,984	22	104,999	1,497	,003
		Linearity	115,289	1	115,289	1,644	,003
		Deviation from Linearity	2194,695	21	104,509	2,490	,073
	Within Groups		1683,250	24	70,135		
	Total		3993,234	46			

Sumber : Data diolah SPSS 25

Berdasarkan hasil uji linieritas (uji Anova Tabel) pada tabel di atas menunjukkan bahwa nilai sig *linearity* untuk nilai Kualitas Produk data tersebut adalah sebesar  $0.003 < 0.05$  dan nilai signifikan *deviation from linearity* data tersebut adalah sebesar  $0.073 > 0.05$ . Jadi data yang dipergunakan dapat dijelaskan oleh regresi linier dengan cukup baik, untuk nilai Keamanan Data karena nilai signifikan *linierity* lebih kecil dari 0.05 dan nilai sig. *deviation from linearity* lebih besar dari 0.05.

### 3. Analisis Regresi Sederhana

Karena variable dalam penelitian ini terdiri dari X dan Y, maka analisis yang digunakan adalah 1 kali uji regresi linear sederhana. Adapun hasilnya dapat dilihat pada tabel berikut ini:

- 1) Hasil Uji Regresi Linier Sederhana Transformasi Digital (X) terhadap Kinerja Pegawai (Y1)

Tabel 4.15 Hasil Analisis Regresi Linier Sederhana Transformasi Digital (X) terhadap Kinerja Pegawai (Y1)

Model		Coefficients <sup>a</sup>		Standardized Coefficients Beta
		Unstandardized Coefficients B	Std. Error	
1	(Constant)	27,007	3,230	
	Transformasi Digital	,194	,101	,322

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber : Data diolah SPSS 25

Dari table di atas maka dapat disusun persamaan regresi:

$$Y = a + b X$$

$$Y = 27,007 + 0.194X$$

Konstanta sebesar 27,007 berarti bahwa tanpa adanya Transformasi Digital maka Kinerja Pegawai adalah sebesar 27,007 satuan. Jika variabel Kinerja Pegawai bertambah 1 maka akan menyebabkan kenaikan (karena tanda positif) sebesar 0,194 pada Transformasi Digital.

- 2) Hasil Uji Regresi Linier Sederhana Transformasi Digital (X) Terhadap Keamanan Data (Y2)

Tabel 4.16 Hasil Analisis Regresi Linier Sederhana Transformasi Digital (X) terhadap Keamanan Data (Y2)

Model		Coefficients <sup>a</sup>		Standardized Coefficients Beta
		Unstandardized Coefficients B	Std. Error	
1	(Constant)	5,461	1,337	
	Transformasi Digital	,839	,042	,963

a. Dependent Variable: Keamanan Data

Sumber : Data diolah SPSS 25

Dari table di atas maka dapat disusun persamaan regresi:

$$Y = a + b X$$

$$Y = 5,461 + 0.839X$$

Konstanta sebesar 5,461 berarti bahwa tanpa adanya Transformasi Digital maka Keamanan Data adalah sebesar 5,461 satuan. Jika variabel Keamanan Data bertambah 1 maka akan menyebabkan kenaikan (karena tanda positif) sebesar 0, 839 pada Transformasi Digital.

#### 4. Uji Hipotesis

Uji hipotesis dilakukan dengan tujuan untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel *independen* dengan variabel *dependen*. Untuk melihat diterima atau tidaknya hipotesis yang diajukan, maka perlu dilakukan uji t untuk melihat Pengaruh Kualitas Produk Dan Promosi Terhadap Keputusan Pembelian *Scarlett Whitening* Oleh Mahasiswa Program Studi Manajemen Bisnis Syariah.

##### a. Uji T (Uji Parsial)

Penelitian ini memiliki hipotesis yang diuji untuk melihat X dengan berpengaruh pada variabel Y, atau X tidak berpengaruh terhadap variabel Y.

- 1) Hasil Uji t Antara Transformasi Digital (X) terhadap Kinerja Pegawai (Y1)

Tabel 4.17 Uji t (Parsial) Transformasi Digital (X) terhadap Kinerja Pegawai (Y1)

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	
	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	18,940	8,394		2,256	,029
	Transformasi Digital	,543	,163	,445	3,333	,002

a. Dependent Variable: Y1

Sumber : Data diolah SPSS 25

Berdasarkan hasil perhitungan dengan menggunakan program SPSS 25 seperti terlihat pada Tabel di atas, variabel Transformasi Digital memiliki t hitung sebesar 3,333 dan nilai signifikan sebesar 0,002. Ketentuan pengambilan keputusan hipotesis diterima atau ditolak didasarkan pada besarnya nilai signifikansi. Jika signifikansi lebih kecil atau sama dengan 0,05 ( $\leq 0,05$ ) maka hipotesis diterima. Hasil penelitian diperoleh nilai signifikansi sebesar  $0,002 < 0,05$ ; maka disimpulkan bahwa hipotesis (H0) ditolak dan (H1) **diterima**. Dengan Kesimpulan bahwa Terdapat Hubungan yang signifikan antara Transformasi Digital terhadap Kinerja Pegawai.

- 2) Hasil Uji t Antara Transformasi Digital (X) terhadap Terhadap Keamanan Data (Y2)

Tabel 4.18 Uji t (Parsial) Transformasi Digital (X) terhadap Terhadap Keamanan Data (Y2)

Coefficients <sup>a</sup>						
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	
	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	7,947	2,498		3,181	,003
	Transformasi Digital	,806	,049	,927	16,621	,000

a. Dependent Variable: Y2

Sumber : Data diolah SPSS 25

Berdasarkan hasil perhitungan dengan menggunakan program SPSS 25 seperti terlihat pada Tabel di atas, variabel Transformasi Digital memiliki t hitung sebesar 16,621 dan nilai signifikan sebesar 0,000. Ketentuan pengambilan keputusan hipotesis diterima atau ditolak didasarkan pada besarnya nilai signifikansi. Jika signifikansi lebih kecil atau sama dengan

0,05 ( $\leq 0,05$ ) maka hipotesis diterima. Hasil penelitian diperoleh nilai signifikansi sebesar  $0,000 < 0,05$ ; maka disimpulkan bahwa hipotesis (H0) ditolak dan (H2) **diterima**. Dengan Kesimpulan bahwah Terdapat Hubungan yang signifikan antara Transformasi Digital terhadap Keamanan Data.

#### b. Uji Determinasi ( $R^2$ )

Uji determinasi atau uji  $R^2$  digunakan untuk menunjukkan seberapa besar variabel independen menjelaskan variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah antara nol dan satu. Nilai  $R^2$  yang kecil berarti kemampuan variabel independen dalam menjelaskan variabel dependen sangat terbatas. Nilai yang mendekati satu berarti variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen. Adapun hasil perhitungan  $R^2$  pada SPSS adalah sebagai berikut:

- 1) Hasil Uji Determinasi Variabel Transformasi Digital (X) terhadap Kinerja Pegawai (Y1)

Tabel 4.21 Uji Determinasi  $R^2$  Variabel Transformasi Digital (X) terhadap Kinerja Pegawai (Y1)

<b>Model Summary<sup>b</sup></b>				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,813 <sup>a</sup>	,771	,152	6,289

a. Predictors: (Constant), Transformasi Digital

b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber : Data diolah SPSS (2022)

Berdasarkan tabel hasil perhitungan uji  $R^2$  tersebut dapat diketahui variabel Transformasi Digital (X) terhadap Kinerja Pegawai (Y1) sebesar

0.771. Artinya, besarnya kemampuan variabel Transformasi Digital (X) terhadap Kinerja Pegawai (Y1) adalah sebesar 77.1 %.

- 2) Hasil Uji Determinasi Variabel Transformasi Digital (X) Terhadap Keamanan Data (Y2)

Tabel 4.22 Uji Determinasi R<sup>2</sup> Variabel Transformasi Digital (X) Terhadap Keamanan Data (Y2)

<b>Model Summary<sup>b</sup></b>				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,963 <sup>a</sup>	,926	,924	,922

a. Predictors: (Constant), Transformasi Digital

b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber : Data diolah SPSS (2022)

Berdasarkan tabel hasil perhitungan uji R<sup>2</sup> tersebut dapat diketahui variabel Transformasi Digital (X) Terhadap Keamanan Data (Y2) sebesar 0,926. Artinya, besarnya kemampuan variabel Transformasi Digital (X) Terhadap Keamanan Data (Y2) adalah sebesar 92.6%.

### C. Pembahasan

Transformasi digital adalah istilah komprehensif yang menggambarkan kemampuan organisasi untuk memanfaatkan teknologi digital untuk meningkatkan efisiensi dan efektivitas operasi internal dan penawaran pasar eksternal.<sup>67</sup> Dalam suatu organisasi pegawai dituntut untuk mampu menunjukkan kinerja yang produktif, tentunya di dukung oleh penunjang kinerja termasuk digital.

<sup>67</sup> Vial, G. Understanding digital transformation: A review and a research agenda. *"The Journal of Strategic Information Systems,"* Vol.28, No.2, 2019: 118–144. <http://dx.doi.org/10.1016/j.jsis.2019.01.003>

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan dengan menyebarkan kuisioner secara langsung ke pegawai Kantor badan keuangan dan aset daerah kota Palopo Terdapat Hubungan yang signifikan antara Transformasi digital terhadap Kinerja Pegawai. Ditunjukkan bahwa Transformasi digital sangat mendorong kinerja pegawai dalam Kantor badan keuangan dan aset daerah kota Palopo ke dalam jaringan inovasi eksternal. Transformasi digital ditandai dengan perubahan dan transformasi yang digerakkan dan dibangun di atas fondasi teknologi. Dalam suatu Perusahaan atau lembaga, transformasi digital didefinisikan sebagai pergeseran organisasi ke platform data besar, analitik, cloud, seluler, dan media sosial. Lingkungan pelayanan publik saat ini menyaksikan perubahan radikal lanskap pelayanan yang dipicu oleh kemunculan inovasi dan pelayanan digital. Berbagai Perusahaan dan perkantoran semakin mengadopsi berbagai peluang seperti analitik, data besar, cloud, media sosial, dan platform seluler dalam upaya membangun strategi pelayanan digital yang kompetitif dan menunjang kinerja pegawai.

Sumber daya manusia memiliki peran penuh untuk mengendalikan dan mengembangkan teknologi untuk mencapai peningkatan kualitas hidup semaksimal mungkin melalui berbagai dimensi yang ada. Pekerja, atau pegawai sebagai sumber daya manusia yang dipegang oleh organisasi, adalah salah satu sumber daya terpenting mereka untuk mencapai tujuan mereka. Tanpa adanya pegawai, teknologi tidak akan bisa bekerja dengan sendirinya. Dalam memenuhi tugasnya disertai dengan adanya transformasi digital yang terus berkembang menyebabkan pegawai suatu instansi memiliki tekanan yang dapat menimbulkan

adanya stress kerja. Meskipun stres kerja bukanlah fenomena baru, namun telah berkembang menjadi masalah manajemen utama di tempat kerja saat ini. Manajer, perusahaan, dan penyedia aset menyadari bahwa stres adalah endemik yang dapat menimbulkan berbagai konsekuensi yang jika terjadi secara terus menerus terjadi dan tidak terkendali akan menyebabkan burnout dan dapat berakibat fatal baik bagi pegawai maupun perusahaan dan lembaga lainnya.

Terlihat bahwa hasil penelitian yang diperoleh di lapangan pemanfaatan digital dapat menunjang kinerja pegawai dalam hal pelayanan kepada public dan juga pelayanan secara sistem pemerintahan selain itu dengan adanya digital ini membuat kinerja pegawai di permudah dalam hal administrasi karena tersedianya fitur yang memudahkan kinerja tanpa harus di Tulis namun sisah memilih fitur ataukah mengetiknya di melalui media computer ataukah handpone selain itu sistem pengarsipan juga dapat di simpah melalui arsip digital maupun dapat di cepat lalu di arsipkan secara hardcopy. Kantor badan keuangan dan aset daerah h kota Palopo dari hasil tanggapan yang ada menjelaskan bahwa dengan adanya digital saat ini tentu ada kekurangan dan kelebihan nya bagi kinerja pegawai pada sisi kelebihan nya tentu mempermudah pelayanan dan mempercepat kinerja namun kekurangannya masalah fitur yang masih tidak lengkap, kemudian keadaan data tidak terjamin dan juga masalah jaringan pendukung yang terkadang tidak memadai.

Kantor badan keuangan dan aset daerah kota Palopo yang bertugas memberikan pelayanan masalah keuangan dan pengelolaan aset daerah yang di miliki Kota Palopo. Pelayanan publik yang ada kantor badan keuangan dan aset



daerah kota Palopo tentu saja memberdayakan pegawai sebagai sumber daya manusia (SDM) yang terpilih oleh pemerintah untuk melaksanakan kewajibannya.

Untuk meningkatkan taraf pelayanan untuk public dan juga pelayanan internal pemerintahan Kota Palopo, penerapan teknologi digital semakin digiatkan. Hal tersebut selaras dengan komitmen Pemerintah Kota Palopo untuk mewujudkan Palopo Smart City. Sejalan dengan komitmen yang dimiliki oleh Pemkot Kota Palopo, penerapan teknologi digital tentu saja tidak mudah diterapkan secara langsung, diperlukan banyaknya persiapan hingga penyesuaian oleh pegawai sebagai sumber daya manusia (SDM) yang bekerja. Kecemasan dapat mengakibatkan stres kerja pada fase awal perubahan ketika orang berpindah dari cara kerja lama ke cara kerja baru, yaitu transformasi digital yang terjadi selain itu penunjang fasilitas harus dilengkapi namun nyatanya di kantor badan keuangan dan aset daerah kota Palopo belum memadainya fasilitas penunjang pelayanan berbasis digital

Dunia digital saat ini semakin maju pesat dengan berbagai perkembangan teknologi yang memudahkan kita untuk mendapatkan informasi serta kemudahan lainnya. Begitu juga dengan dunia *Public Relations* dunia digital harus bisa dikuasai agar tidak ketinggalan informasi. Seperti yang dijelaskan oleh Khan mengenai Digitalisasi secara teknis dijelaskan sebagai representasi dari sinyal-sinyal, gambar, suara, dan benda-benda dengan menghasilkan serangkaian angka, yang dinyatakan sebagai nilai diskrit.

Penerapan digitalisasi pada Kantor badan keuangan dan aset daerah kota Palopo terkait kinerja pegawai dalam penerapan sistem pengelolaan kantor

dimana pada awal hingga sampai saat ini pada aspek absensi menggunakan sistem elektronik absensi sidik jari hal ini guna meningkatkan kedisiplinan pegawai selain itu untuk memudahkan kinerja pegawai sejak awalnya menggunakan sistem digitalisasi yang bernama Electronic Government sejak tahun 2016 melalui pemanfaatan Sistem Informasi Manajemen Daerah dalam pengelolaan keuangan daerah dan memberikan manfaat yang optimal dalam pengelolaan keuangan daerah Kota Palopo. Pendukung penerapan Electronic Government berasal dari suprastruktur dan infrastruktur, keterlibatan perusahaan swasta dalam penyediaan web sistem pengelolaan keuangan keamanan data sangat terjamin karena penerapannya menggunakan *security website* yang baik. Namun tentunya dalam penerapannya memiliki Hambatan dimana sarana teknologi pada kantor SKPD terpencil yang perlu peningkatan, perubahan pegawai yang memerlukan pelatihan kemampuan, dan dasar hukum sebagai landasan penerapan Electronic Government dibuat terlambat yaitu setelah penerapan dilakukan.

Hasil penelitian yang dilakukan sejalan dengan teori *End-User Computing* dengan penelitian yang dilakukan adalah bahwa khalayak yaitu pegawai pada kantor badan keuangan dan aset daerah selaku pengguna teknologi yang dianggap aktif dalam memilih teknologi yang sesuai dengan kebutuhan yang mereka rasakan. Dalam hal ini pegawai pada kantor badan keuangan dan aset daerah kota Palopo memiliki khalayak pegawai yang memahami akan penggunaan digitalisasi sehingga dalam menunjang kinerja pegawai sangat penting fasilitas yang memudahkan mereka melakukan aktivitas kerja untuk meningkatkan kepuasan dalam bekerja.

Sejalan juga dengan teori Transformasi digital yang di kemukakan oleh Haryati, dkk. *Digitalisasi dan Konvergensi Media* dimana digitalisasi sebuah proses pemanfaatan teknologi digital seperti cloud computing, mobile computing, dan teknologi virtualisasi dimana semua komponen sistem yang ada di dalam organisasi saling terintegrasi guna memperlancar kinerja SDM.

### **1. Transformasi digital berpengaruh terhadap keamanan data pada kantor badan keuangan dan aset daerah kota Palopo**

Istilah transformasi mengacu pada suatu perubahan dalam organisasi yang berdampak besar pada struktur organisasi itu sendiri. Transformasi digital didefinisikan sebagai penggunaan teknologi digital yang secara radikal dapat meningkatkan dan mencapai kinerja dan tentunya meningkatkan keamanan data.<sup>68</sup> Transformasi digital biasa juga proses yang bertujuan untuk meningkatkan suatu entitas dengan memicu perubahan yang signifikan pada propertinya melalui adopsi teknologi informasi, komputasi, komunikasi, serta konektivitas. Peran penting Transformasi digital di kantor badan keuangan dan aset daerah kota Palopo tentunya mampu untuk menyimpan dan mengelolah data secara aman karena ditinjau pada sistem keamanan dan mermutuh dengan *IT Security*.

Berdasarkan hasil penelitian bahwa Terdapat Hubungan yang signifikan antara Transformasi Digital terhadap Keamanan Data. Ada beberapa strategi dan faktor yang perlu dipertimbangkan dalam melakukan transformasi digital dapat dilihat dari hasil penelitian yang diperoleh bahwa

---

<sup>68</sup> Royyana, A. Strategi Transformasi Digital Pada PT. Kimia Farma (Persero) Tbk. "In Jurnal Sistem Informasi Kesehatan Masyarakat *Journal of Information Systems for Public Health*". Vol. 3, No.3, 2018: 830.

kantor badan keuangan dan aset daerah kota Palopo telah menjamin keamanan data mereka karena sistem digital yang di gunakan menggunakan IT Securty sehingga menjamin terkait tentang kerahasiaan dan keamanan data, dari tanggapan beberapa pegawai mengungkapkan bahwa sampai saat ini keamaan data di kantor badan keuangan dan aset daerah kota Palopo sangat baik sehingga sampai saat ini tidak ada yang membobol ataukah melakukan hacking data yang ada di kantor badan keuangan dan aset daerah kota Palopo. Proses transformasi digital sangat memerlukan keamanan data yang baik dan efektif karena fakta membuktikan bahwa banyak terjadi ancaman kebocoran data digital serta kejahatan siber. Keamanan yang baik dan efektif melibatkan analisis yang menyeluruh, implementasi, memantau, dan memperbaharui. Proses transformasi digital melibatkan pengembangan visi strategis, perencanaan, dan implementasi. Dalam pengembangan strategi tersebut manajer perkantoran memerlukan instrumen yang membantu dalam memahami fenomena dan keadaan organisasi saat ini, serta kerjasama dan komunikasi yang baik antara berbagai pihak.

Hasil penelitian yang dilakukan sejalan dengan teori *End-User Computing* dengan penelitian yang dilakukan adalah bahwa khalayak yaitu pegawai pada kantor badan keuangan dan aset daerah selaku pengguna teknologi yang dianggap aktif dalam memilih teknologi yang sesuai dengan kebutuhan yang mereka rasakan. Dalam hal ini pegawai pegawai dan keamanan data pada kantor badan keuangan dan aset daerah kota Palopo memilih komputer ataupun internet untuk memudahkan mereka melakukan

aktivitas kerja untuk meningkatkan kepuasan dalam bekerja dan keamanan data.

Dalam hasil temuan yang ada bahwa tingkat Transformasi Digital memiliki t hitung sebesar 3,333 dan nilai signifikan sebesar 0,002 dan juga Transformasi Digital memiliki t hitung sebesar 16,621 dan nilai signifikan sebesar 0,000 tentunya menghasilkan kesimpulan bahwa teori *End-User Computing* dalam penerapan Transformasi Digital sangat menunjang keberhasilan dalam kinerja pegawai dan juga keamanan data di kantor badan keuangan dan aset daerah kota Palopo

Sejalan dengan hasil penelitian terdahulu oleh Denis Miftahul Hikmah bahwa variabel kinerja pegawai dipengaruhi oleh budaya kerja melalui digital mindset sebesar 66,3%.<sup>69</sup> Hal ini menunjukkan bahwa Transformasi Digital sangat bermanfaat akan kinerja pegawai dalam suatu organisasi. Selain itu sejalan juga penelitian dari Dea Putri Ramadhani bahwa Hasil penelitian menunjukkan bahwa penerapan SIADINDA dalam pengelolaan data keuangan pada Badan Keuangan dan Aset Daerah Provinsi Sulawesi Selatan sudah efektif sesuai dengan indikator pengukuran sistem informasi akuntansi yaitu ketersediaan, keamanan, dapat dipelihara dan integrasi.<sup>70</sup> Pada penerapan Transformasi Digital saat ini tentunya cukup mampu untuk mengamankan data yang ada.

---

<sup>69</sup> Denis Miftahul Hikmah, Pengaruh Budaya Kerja Melalui Digital Mindset Terhadap Kinerja Pegawai Di Pt. XYZ, "*Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia, Administrasi dan Pelayanan Publik*". Vol.9 No.2, 2022: 635. <https://stia-binataruna.e-journal.id/PUBLIK/article/download/285/178/>

<sup>70</sup> Dea Putri Ramadhani, Analisis Penerapan Sistem Informasi Akuntansi Dinas Daerah (Siadinda) Dalam Pengelolaan Data Keuangan Pada Badan Keuangan Dan Aset Daerah Provinsi Sulawesi Selatan, "*Jurnal Ekonomi dan Bisnis*". Vol.1, No.4, 2022: 16. <https://repository.unibos.ac.id/xmlui/bitstream/handle/1234567>.

Implikasi pada penelitian ini bahwa Tentang kemampuan SDM dalam ini pegawai dapat meningkatkan kualitas keputusan dan mendorong perubahan organisasi. Hal ini karena tempat kerja digital menyediakan banyak informasi dan data mengenai karyawan. Analisis pegawai digambarkan sebagai sarana bagi SDM untuk menciptakan nilai dan perlu dilihat sebagai bagian penting. Dengan keberadaan digitalisasi mampu mendorong kualitas kinerja pegawai dan mempermudah segala pekerjaan yang di lingkup kantor pemerintahan.

Digitalisasi juga mampu membantu dalam kaamaan data di suatu kantor pemerintahan dengan penggunaan teknologi digital security mampu mengamankan data dan merahasiakan data oleh pihak yang mau mengemabil ahli data tersebut. Sehingga keamanan data yang di gunakan mampu membuat suatu kantor pemerintahan aman terkait data yang ada.

Ketebatasan pada penelitian ini Jumlah sampel dalam peneli tian berjumlah 47 namun tidak semua pegawai ada pada saat peneli ti ke kantor tersebut sehingga menghambat proses penelitian. Selain itu pihak kantor juga tidak memberitahukan tentang sistem keamanan yang di maksud sehingga peneliti belum mampu mengetahui tentang sistem keamanan data yang di gunakan oleh pihak kantor badan keuangan dan aset daerah kota Palopo.

## **BAB V**

### **PENUTUP**

#### **A. Kesimpulan**

Penelitian ini dimaksudkan untuk mengetahui Pengaruh transformasi digital terhadap kinerja pegawai dan keamanan data pada kantor badan keuangan dan aset daerah kota Palopo. Dari hasil analisis data yang telah dilakukan menggunakan SPSS 25, diperoleh kesimpulan sebagai berikut:

1. Terdapat Hubungan yang signifikan antara Transformasi Digital terhadap Kinerja Pegawai dengan memiliki  $t$  hitung sebesar 3,333 dan nilai signifikan sebesar 0,002. Dapat diketahui variabel Transformasi Digital (X) terhadap Kinerja Pegawai (Y1) sebesar 0.771. Artinya, besarnya kemampuan variabel Transformasi Digital (X) terhadap Kinerja Pegawai (Y1) adalah sebesar 77,1%.
2. Terdapat Hubungan yang signifikan antara Transformasi Digital terhadap Keamanan Data dengan  $t$  hitung sebesar 16,621 dan nilai signifikan sebesar 0,000. Dapat diketahui variabel variabel Transformasi Digital (X) Terhadap Keamanan Data (Y2) sebesar 0,926. Artinya, besarnya kemampuan variabel Transformasi Digital (X) Terhadap Keamanan Data (Y2) adalah sebesar 92.6%.

#### **B. Saran**

1. Pada Kantor badan keuangan dan aset daerah kota Palopo Agar mampu mengoktimalkan lagi masalah fasilitas penunjang Digital agar mampu membantu pegawai dalam melaksanakan kinerja

2. Pegawai di harapkan memapu meningkatkan kinerja dengan baik khususnya pada pegawai yang minim pengetahuan tentang digital agar meningkatkan lagi pengetahuannya dengan mengikuti pelatihan tentang pemanfaatan digital.
3. Penelitian selanjutnya diharapkan dapat menggali informasi lebih jauh dengan bukan hanya informasi dari terkait pemanfatan digital dari kantor badan keuangan dan aset daerah saja namun pada kantor dan Perusahaan lainnya.



## DAFTAR PUSTAKA

- A Noe, Raymond, *Manajemen Sumber Daya Manusia Mencapai. Keunggulan Bersaing.* (Jakarta:Salemba Empat. 2017)
- A.A. Anwar Prabu Mangkunegara, *Manajemen Sumber Daya Manusia. Perusahaan.* (Bandung: PT Remaja Rosdakarya. 2018)
- Abdul. Pengaruh Implementasi Sistem Akuntansi, Pengelolaan Keuangan Daerah Terhadap Fungsi Pengawasan Dan Kinerja Pem da. “*Jurnal Akuntansi Dan Bisnis.*” Vol. 9 No. 1, 2020
- Achmad, Nur., dkk. Modul Praktikum Komputer Statistik. Surakarta: Laboratorium Manajemen Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Surakarta, “*Jurnal Administrasi dan Bisnis (JAB).*” Vol.50, No.6, 2019
- Aggelidis, Vassilios P, dkk.”Hospital Information Systems: Measuring End User Computing Satisfaction (EUCS)”. *Journal of Biomedical Informatics Available online*, Vol.1, No.2. 8 March 2017
- Andi, Indrajit, *e-Government in Action : Ragam Kasus Implementasi Sukses di Berbagai negara*, (Yogyakarta: Offset, 2005)
- Anglin, Gary J. *Instructional Technology.* (Englewood: Libraries Unlimited, Inc.2017)
- Arikunto, “*Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktik (Revisi Edisi)*”, (Jakarta: Rineka Cipta, 2019)
- Ariyus, Dony. *Kriptografi Keamanan Data dan Komunikasi.* (Yogyakarta: Graha Ilmu, 2018)
- Abdullah, M. R., Bahar, I., Shaleh, M., & Ishak, I. (2022). The Influence of Sharia Labels and Compliance on Customer Trust in Bakti Huria Sharia Cooperatives, Palopo City. *Jurnal Al-Qardh*, 7(1), 44–54. <https://doi.org/10.23971/jaq.v7i1.4540>
- Abdullah, R., & Al-Mashrafiyah, F. (2021). The Impact Covid-19 to Financing SMEs Sharia Banking In Indonesia. *Oktober*, 5(2), 40–46.
- Albana, H. (2023). Implementasi Pendidikan Moderasi Beragama di Sekolah Menengah Atas. *Jurnal SMART (Studi Masyarakat, Religi, Dan Tradisi)*, 9(1), 49–64. <https://doi.org/10.18784/smart.v9i1.1849>
- Arhami, & Bakri, A. N. (2023). Failure Handling Strategy for Micro People Business Credit (Kur). *Journal of Sharia Economics*, 4(1), 13–28. <https://doi.org/10.22373/jose.v4i1.2457>
- Arno, A. K., Fasiha, F., Abdullah, M. R., & Ilham, I. (2019). an Analysis on Poverty Inequality in South Sulawesi -Indonesia By Using Importance Performance Analysis (Ipa). *I-Finance: A Research Journal on Islamic Finance*, 5(2), 85–95. <https://doi.org/10.19109/ifinace.v5i2.4907>

- Baharuddin, A., Oudina, W. S., Seppa, Y. R., Putra, N. A., & Iskandar, A. S. (2022). Improving Marketing Performance through Digital Marketing for Micro Business Actors in the Trade Sector Registered at the Cooperatives and SMEs Service Office. *PINISI Discretion Review*, 5(2), 411. <https://doi.org/10.26858/pdr.v5i2.32443>
- Bakri, A. N. (2019). Apakah Citra Merek Dan Pelayanan Memiliki Pengaruh Terhadap Minat Beli Konsumen Pada Kafe Rabbids Kota Palopo? *DINAMIS-Journal of Islamic Management and Bussines*, 2(1), 23.
- Bakri, A. N. (2020). Association Analysis Of Gender, Job Type, Education Level, Income Level, Religion And Spirituality Levels Against The Type Of The Selected Bank Community In Indonesia. *MALIA: Journal of Islamic Banking and Finance*, 3(1), 33. <https://doi.org/10.21043/malia.v3i1.5599>
- Bakri, A. N., & Daud, A. S. (2019). Zakat and Empowerment Micro, Small and Medium Business (Case on National Amil Zakat Agency in Palopo). *Jurnal Syarikah : Jurnal Ekonomi Islam*, 5(1), 22–31. <https://doi.org/10.30997/jsei.v5i1.1700>
- Bakri, A. N., & Hardianti, D. (2020). Faktor Determinan Keputusan Pembelian Generasi Z Di Shopee Determinant Factors for Purchase Z Generation in Shopee. *Imara: JURNAL RISET EKONOMI ISLAM*, 4(1), 11. <https://doi.org/10.31958/imara.v4i1.2093>
- Daswati, D., Wirawan, H., Hattab, S., Salam, R., & Iskandar, A. S. (2022). The effect of psychological capital on performance through the role of career engagement: Evidence from Indonesian public organizations. *Cogent Social Sciences*, 8(1). <https://doi.org/10.1080/23311886.2021.2012971>
- Dodi Ilham Mustaming, A. S. I. (2022). The Effect of Organizational Justice and Service Quality on Customer Perceived Value among University Students: Controlling the Effect of Demographic Variables (Age, Gender, Social-Economic Status, and GPA). *International Journal of Educational Administration, Management, and Leadership*, 3(1), 27–32. <https://doi.org/10.51629/ijeamal.v3i1.87>
- Fasiha, M. R. A. (2022). Zakat Management Formulation: Improving the Quality of Management with a Quality Assurance approach. *Technium Social Sciences Journal*, 34(December), 374–386.
- Fatahillah, F., Mustopa, M., Hapidin, A., Ahyani, H., & Ahmad Zulfi Fahmi. (2023). Eksistensi Etika Islam dalam Bingkai Moderasi Akhlak Berbasis Agama di Indonesia Perspektif Imam Ghazali. *Empirisma: Jurnal Pemikiran Dan Kebudayaan Islam*, 32(1), 109–124. <https://doi.org/10.30762/empirisma.v32i1.721>

- Hamida, A., Nur Alam Muhajir, M., & Paulus, M. (2023). Does Islamic Financial Inclusion Matter for Household Financial Well Being? *Jurnal Keuangan Dan Perbankan*, 27(1), 9–20. <https://doi.org/10.26905/jkdp.v27i1.8659>
- Humaidi, H., Umar, U., Abdullah, M. R., & Khaerunnisa, K. (2022). Comparative Study of Zakat Funds Collection Through Manual Fundraising and Digital Fundraising in Indonesia. *Jurnal Ilmiah Ekonomi Islam*, 8(1), 347. <https://doi.org/10.29040/jiei.v8i1.4601>
- Iskandar, A. S. (2020). *Mobile Banking System : How the Village Community Perceive*. 8(2), 304–313.
- Iskandar, A. S., Jabani, M., & Kahar Muang, M. S. (2021). Bsi Competitive Strategy Affect Purchasing Decisions of Conventional Bank Customers in Indonesia. *International Journal of Artificial Intelligence Research*, 6(1). <https://doi.org/10.29099/ijair.v6i1.305>
- Iskandar, A. S., Muhajir, M. N. A., Hamida, A., & Erwin, E. (2023a). The Effects of Institutions on Economic Growth in East Asia. *Jurnal Ekonomi Dan Studi Pembangunan*, 15(1), 87. <https://doi.org/10.17977/um002v15i12023p087>
- Iskandar, A. S., Muhajir, M. N. A., Hamida, A., & Erwin, E. (2023b). The Effects of Institutions on Economic Growth in East Asia. *Jurnal Ekonomi Dan Studi Pembangunan*, 15(1), 87. <https://doi.org/10.17977/um002v15i12023p087>
- Iskandar, N. M. Y. A. S. (2022). *Aktualisasi Kerjasama Guru dan Orang Tuadalam Proses Pembelajaran Blended Learning*. 7(2), 121–136.
- Iskandar, S., Rifuddin, B., Ilham, D., & Rahmat, R. (2021). The role of service marketing mix on the decision to choose a school: an empirical study on elementary schools. *JPPi (Jurnal Penelitian Pendidikan Indonesia)*, 7(3), 469–476. <https://doi.org/10.29210/020211177>
- Muang, M. S. K., Jabani, M., & Masati, R. F. (2022). The Effect Of Cloud And Inbound Marketing On Purchase Decisions For Gold Savings. *IQTISHADUNA: Jurnal Ilmiah Ekonomi Kita*, 11(1), 17–31. <https://doi.org/10.46367/iqtishaduna.v11i1.484>
- Muh. Ruslan Abdullah, Fasiha, A. K. A. (2022). Reincarnation of MSMEs after the Government's Policy on Economic Recovery Due to the Covid-19 Pandemic in Indonesia. *Technium Social Sciences Journal*, 27, 452–462. <https://techniumscience.com/index.php/socialsciences/article/view/332/124>
- Muh, R. (2023). Determinants of Employee Performance at the Regional Financial and Asset Management Agency for the City of Palopo. *Journal*

- of Islamic Management and Bussiness*, 6(1), 32–40.
- Muhammad Nur Alam Muhajir, Ambas Hamida, Erwin Erwin, M. J. (2022). Apakah modal sosial dan kearifan lokal memengaruhi kewirausahaan? Bukti empiris warga Bugis. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 12(1), 222–230. [https://jurnal.um-palembang.ac.id/ilmu\\_manajemen/article/view/4559](https://jurnal.um-palembang.ac.id/ilmu_manajemen/article/view/4559)
- Muhammad Rizki Fadillah. (2021). Membentuk Masyarakat Wirausaha Mandiri Dan Berjiwa Moderasi Beragama Di Desa Sei Merah Kecamatan Tanjung Morawa. *Al Amin: Jurnal Kajian Ilmu Dan Budaya Islam*, 4(2), 276–284.
- Muzayyanah Jabani, Muhammad Nur Alam Muhajir, Muh. Shadri Kahar Muang, F. K. (2020). Character Centered Leadership and Its Influence on Employee Loyalty in Sharia Banking: A Case Study in the South Sulawesi Region. *Technium Social Sciences Journal*, 35(september), 346–356.
- Muzayyanah Jabani, T. (2020). IMPLEMENTATION OF RELIGIUSITY AND LOCAL FUNCTION IN DEVELOPMENT OF OFFICE HUMAN RESOURCES MINISTRY OF RELIGION PALOPO CITY. *Nurani*, 20(1), 163–178.
- Muzdalifah, St, mahadin shaleh, hilal M. (2021). Kinerja Pengawas dalam Meningkatkan Kreativitas Guru Pendidikan Agama Islam pada Sekolah Menengah Pertama Kabupaten Luwu Utara. *Konsepsi*, 10(2), 128–144. <https://p3i.my.id/index.php/konsepsi/article/view/68>
- Nasir, M., K, B., & Shaleh, M. (2021). Tipe Kepemimpinan Demokratis Kepala Madrasah Dalam Meningkatkan Kompetensi Profesional Guru. *Journal of Islamic Education Management*, 6(1), 37–50.
- Nurdin, Masmuddin, & Shaleh, M. (2019). Peningkatan Pemahaman Mata Pelajaran PAI melalui Pendampingan Siswa di Luar Jam PBM di Pondok Pesantren Darul Istiqamah Leppang. *Jurnal Konsepsi*, 8(1), 19–28. <https://p3i.my.id/index.php/konsepsi>
- Rahmad, A. S. I. (2020). *The Influence of Job Insecurity and Job Satisfaction on Turnover Intention of Millenial Employees in the Industrial*. 6(1), 7428–7444.
- Rismayanti. (2023). Strategi Penerapan Ekonomi Hijau dalam Mengatasi Middle Income Trap. *Gorontalo Development Review*, 6(1), 39–52.
- S, Z., Jafar, E., Muhajir, M. N. A., & Rusli, M. (2023). Organizational Commitment, Employees Performance and Islamic Work Ethics: Halal Restaurant Perspective. *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Islam (Journal of Islamic Economics and Business)*, 9(1), 99–117. <https://doi.org/10.20473/jebis.v9i1.38701>
- Saleh, M., Kamal, H., Abdullah, M. R., J, J., & Takdir, D. (2020). Implementing

- Values of Local Wisdom in Managing the Budgets of Rural Financing At Poringan Village in West Suli District of Luwu Regency. *International Journal of Management & Entrepreneurship Research*, 1(3), 124–131. <https://doi.org/10.51594/ijmer.v1i3.17>
- Shaleh, M., Riawarda, A., & Kallang, U. (2019). Management of Independent Business-Based Private Madrasah Development at Madrasah Aliyah. *Kontigensi : Jurnal Ilmiah Manajemen*, 7(2), 107–117. <https://doi.org/10.56457/jimk.v7i2.132>
- Shaleh, M., Zainuddin, F., & Suli, M. (2021). Application of Principal Management to Improve Teacher Performance during the Covid 19 Period in Elementary Schools. *Didaktika: Jurnal Kependidikan*, 10(1), 23–34. <https://doi.org/10.58230/27454312.77>
- Sirrullaha, T. P., Purwanab, D., Susonoc, J., Rasbid, M., & Yohanae, C. (2020). Organizational Culture and Job Satisfaction: Its Impact on Organizational Commitments and Employee Performance Tiara. *The International Journal of Social Science World*, 2(3), 38–50.
- Syamsuddin, N., Nursyamsi, N., & Erwin, E. (2023). Toxic Masculinity and Local Wisdom of the Bugis Culture in East Luwu Regency. *Al-Qalam*, 29(2), 222. <https://doi.org/10.31969/alq.v29i2.1337>
- Syarief Iskandar, A. (2023). Legal Aspects and Effect Work Family Conflict, Job Insecurity, and Transformational Leadership Style on Turnover Intention. *Russian Law Journal*, XI(5), 5. <https://orcid.org/0000-0002-9961-1682>
- Syarief Iskandar, A., Ikram, M. S., & Musalamah, H. (2021). The Comparative Analysis of Financial Performance of Sharia Banking in Indonesia. *Pinisi Discretion Review*, 4(2), 2580–1317.
- Yanti, A. I., & Bakri, A. N. (2023). *Examining the economic viability of clove farming and its impact on the welfare of farmers in Larompong Sub-District*. 5(2), 281–287.

Biasna Br Bancin, Pengaruh Kompetensi, Transformas Digital Dan Pembaruan Keterampilan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Sumber Daya Air, Cipta Karya Dan Tata Ruang Provinsi Sumatera Utara, “*Jurnal Manajemen*”, Vol.2, No.1, 2022

Busro, M. *Teori-teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. (Jakarta: Pren adamedia Group, 2020)

Buzzan, B., Waever, O., & Wilde, J. D, *Security:*

*A New*

(Boulder: Lynne Rienner Publisher, 2018)

*Framework for Analysis.*

Chakti, & Andi Gunawan, *The Book of Digital Marketing*. (Makassar: Celebes Media Perkasa, 2019)

- Dea Putri Ramadhani, Analisis Penerapan Sistem Informasi Akuntansi Dinas Daerah (Siadinda) Dalam Pengelolaan Data Keuangan Pada Badan Keuangan Dan Aset Daerah Provinsi Sulawesi Selatan, "*Jurnal Ekonomi dan Bisnis*". Vol.1, No.4, 2022
- Denis Miftahul Hikmah, Pengaruh Budaya Kerja Melalui Digital Mindset Terhadap Kinerja Pegawai Di Pt. XYZ, "*Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia, Admistrasi dan Pelayanan Publik*". VoL.9 No.2, 2022
- Duwi Prayitno, belajar alat data dan cara pengelolahannya dengan spss, (Yogyakarta: Gava Media, 2017)
- Farida Dwi Cahyarini, Implementasi Digital Leadership Dalam Pengembangan Kompetensi Digital Pada Pelayanan Publik. "*Jurnal Studi Komunikasi dan Media*", Vol. 25 No. 1 Juni 2021
- Fatah Syukur NC, *Teknologi Pendidikan*, (Semarang: Rasai Media Group, 2018)
- Fathoni, *Organisasi dan Manajemen Sumber Daya Manusia*,. (Jakarta: Rineka Cipta, 2019)
- Fregrace Meissy Purnawijaya. Pengaruh Disiplin Kerja dan Fasilitas Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Kedai 27 di Surabaya, AGORA v.7, no.1 (2019)
- Handayani, et al, Upaya Peningkatan Motivasi Kerja Pada Perusahaan Jasa Kontruksi Melalui Pendekatan Teori Kebutuhan Maslow. *Jurnal Bisnis Teori dan Implementasi*. Vol 11 No. 01. 2020
- Haryati, dkk. *Digitalisasi dan Konvergensi Media*. (Jakarta: Badan Litbang SDM Kementerian Komunikasi dan Informatika, 2018)
- Haryati, dkk. *Digitalisasi dan Konvergensi Media*. (Jakarta: Badan Litbang SDM Kementerian Komunikasi dan Informatika. 2018)
- Kamaluddin, Apraty, *Administrasi Bisnis*. (Makasar: CV. Sah Media, 2018)
- M, Morissan, *Periklanan komunikasi pemasaran terpadu*, (Jakarta : Penerbit. 2017)
- Mega Raharja, Pengelolaan Keuangan Dan Aset Daerah (Studi pada Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah, Kabupaten Lamongan), "*Jurnal Administrasi Publik (JAP)*", Vol. 3, No. 1, 2020
- Melisa Nata, Bernhard Tewal dan Yantje Uhing. Analisi Perbandingan Kinerja Karyawan Tetap dan Karyawan Kontrak pada PT. Bank Mandiri Tbk Ternate. *Jurnal EMBA* v.10 no.1 (2022)

- Moch. Doddy Ariefianto, *Ekonometrika*, ( Jakarta; Erlangga, 2012)
- Muhasim, M. Pengaruh Tehnologi Digital terhadap Motivasi Belajar Peserta Didik. "*Jurnal Palapa*," Vol.5, No.2, 2-17
- Muntaqo, R., dan Masruroh, D., Lesson Study dalam Peningkatan Kualitas Pembelajaran di Madrasah Ibtidaiyah Ma'arif Kejiwan Wonosobo, "*Jurnal Pendidikan Islam*," Vol.1, No.2. 2018
- Nugraha, E-Government Dan Pelayanan Publik (Studi Tentang Elemen Sukses Pengembangan E-Government Di Pemerintah Kabupaten Sleman), "*Jurnal Komunikasi dan Kajian media*", Vol 2, No.1, 2018
- Priyono, *Metode Penelitian Kuantitatif*, Edisi Revisi, (Surabaya : Zifatama Publishing, 2016)
- Ridwan dan Sunarto, *Pengantar Statistika*, (Bandung, Alfabeta,2015)
- Risky Nur Adha, Nurul Qomariah, Achmad Hasan Hafidzi. Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dinas Sosial Kabupaten Jember, *Jurnal Penelitian Ipteksv.4 no.1* (2019)
- Salim, Joko, *Internet Promotion*. (Jakarta: PT. Elex Media Komputindo, 2017)
- Sugiarto, Dergibson S, *Metode Statistika untuk Bisnis dan Ekonomi*. (Jakarta: PT Gramedia Pustaka Umum, 2018)
- Sugiono, "*Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*", (Bandung: Alfabeta, 2018)
- Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif Dan R&D*, (Bandung: Alfabeta, 2017)
- Suharsimi Aarikunto,"*Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*," (Bandung: Rineka Cipta, 2020)
- Syahrudin dan Salim, *Metodologi Penelitian Kuantitatif*, (Bandung : Citapustaka Media, 2012)
- Tjhay. *Teknologi informasi*. Jilid 3, (Jakarta: Salemba Empat, 2018)
- Whitman, M.E., & Mattord, H.J, *Management of Information Security, Third Edition*, Boston: Course Technology, 2018)
- Wirawan. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia Teori Aplikasi dan Penelitian*. (Jakarta. Penerbit: Salemba Empat. 2019)



**L**

**A**

**M**

**P**

**I**

**R**

**A**

**N**

Lampiran 1 Kuesioner penelitian

**KERANGKA PEDOMAN KUESIONER PENELITIAN**

Variabel	Indikator	PERYANTAAAN
Transformasi Digital (X)	Intensitas Pemanfaatan	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Saya sangat terbantu oleh adanya pemanfaatan teknologi sistem informasi dalam menunjang kerja saya</li> <li>2. Saya selalu menggunakan teknologi sistem informasi setiap kali membuat laporan keuangan dan aset.</li> <li>3. Saya berkehendak untuk melanjutkan menggunakan teknologi sistem informasi di masa depan.</li> <li>4. Saya akan selalu menggunakan teknologi sistem informasi untuk membuat laporan keuangan karena mempunyai fitur yang membantu pekerjaan saya</li> <li>5. Saya merasa belum sempurna sistem informasi digitalisasi yang di gunakan di kantor karena tidak memiliki security dalam keamanan data</li> </ol>
	Frekuensi Pemanfaatan	<ol style="list-style-type: none"> <li>6. Saya Setiap saat menggunakan teknologi sistem informasi dalam menunjang pekerjaan saya</li> <li>7. Saya sama sekali Tidak mengakses media sosial setiap hari karena bagi saya itu menghalangi pekerjaan saya</li> <li>8. Meskipun teknologi sebagai media untuk menunjang pekerjaan saya namun saya tidak selalu bergantung pada teknologi</li> <li>9. Saya menggunakan teknologi sistem informas pelaporan keuangan dan aset Ketika saya di kantor saja</li> <li>10. Saya sama sekali masih lebih banyak menggunakan manual dalam membuat laporan aset dan keuangan di kantor</li> </ol>
	Jumlah Aplikasi atau Perangkat	<ol style="list-style-type: none"> <li>11. Jumlah teknologi sistem informas pelaporan keuangan dan aset yang di gunakan di kantor sangat banyak</li> </ol>

	Lunak yang digunakan	<p>12. Saya terkadang belum seceran penuh menguasai menggunakan media teknologi laporan keuangan dan asset</p> <p>13. Saya masih bingung dalam menggunakan media teknologi laporan keuangan dan asset karena jenisnya yang sangat banyak</p> <p>14. Kapasitas yang di sediakan oleh software laporan keuangan dan asset sangat terbatas dan mudah terganggu sehingga membuat pekerjaan tidak maksimal</p> <p>15. Perangkat Lunak yang digunakan dalam media teknologi laporan keuangan dan asset belum secara penuh di kuasai oleh pegawai di kantor</p>
Kinerja Pegawai (Y1)	Hasil kerja	<p>1. Hasil kerja saya dalam penggunaan media teknologi dalam pelaporan keuangan dan asset sesuai dengan kualitas kerja standar kantor</p> <p>2. saya dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan hasil yang ditentukan kantor</p> <p>3. saya dapat menyelesaikan tugas dengan tepat waktu sesuai peraturan yang ditetapkan kantor</p> <p>4. saya sangat disiplin dalam bekerja karena di pantau oleh kantor melalui sistem teknologi</p> <p>5. saya mudah di percaya oleh kantor karena dengan adanya teknologi dalam mendukung kinerja saya yang baik</p>
	Perilaku kerja	<p>6. Saya selalu memberi perhatian pada isu-isu menarik melalui teknologi di luar pekerjaan rutin sehari-hari</p> <p>7. Saya selalu mencari metode dan cara kerja baru yang lebih baik melalui media informasi teknologi</p> <p>8. Saya selalu berpikir mengenai bagaimana suatu hasil kerja dapat ditingkatkan tanpa menggunakan teknologi</p> <p>9. Saya selalu menghasilkan solusi yang original dalam menyelesaikan masalah dengan bantuan teknologi.</p> <p>10. Saya selalu menemukan cara baru untuk menyelesaikan pekerjaan dengan lebih baik karena di dukung oleh media informasi teknologi</p>
	Sifat pribadi	<p>11. Dengan adanya teknologi yang di gunakan dalam pekerjaan Saya mempunyai inisiatif dalam melakukan pekerjaan tanpa menunggu perintah dari atasan.</p>

		<p>12. Saya mampu menyelesaikan pekerjaan melampaui target yang ditentukan oleh kantor karena adanya teknologi yang di gunakan dalam pekerjaan saya</p> <p>13. Dengan adanya teknologi Saya sering melakukan koordinasi dengan rekan kerja dalam menyelesaikan tugas karena kami dapat bekekomunikasi dengan baik</p> <p>14. Saya mengutamakan kerjasama dengan rekan kerja dalam menyelesaikan pekerjaan</p> <p>15. Saya dapat menyelesaikan tugas dengan melaksanakan prosedur dan peraturan kerja perusahaan</p>
Keamanan Data (Y2)	<i>Privacy</i>	<p>1. Saya rasa media teknologi informasi laporan asset dan keuangan di kantor saya menunjukkan kepedulian terhadap informasi pribadi para penggunanya</p> <p>2. Saya rasa media teknologi informasi laporan asset dan keuangan di kantor dilindungi oleh hukum perlindungan informasi pribadi</p> <p>3. Saya rasa media teknologi informasi laporan asset dan keuangan di kantor tidak akan mem berikan informasi pribadi saya ke perusahaan lain tanpa sepengetahuan saya</p> <p>4. Saya merasa aman dalam melakukan pelaporan asset dan keuangan dengan menggunakan media teknologi informasi</p>
	<i>Identification</i>	<p>5. Saya merasa yakin dapat mengatasi masalah pelaporan asset dan keuangan dengan menggunakan media teknologi informasi</p> <p>6. Saya dapat mengatasi masalah secara efektif dengan memanfaatkan media teknologi informasi</p> <p>7. Saya memperhatikan hal detail dan mencari informasi yang ada guna mendukung pekerjaan saya melalui media teknologi informasi</p>
	<i>Authentication</i>	<p>8. Saya sangat terbantu dalam penggunaan media teknologi informasi karena mudah di jangkau oleh publik</p> <p>9. Meskipun media teknologi informasi memiliki keunggulan mempercepat laporan keuangan dan aset kantor namun hal ini belum dapat terpecaya karena masih banyak yang tidak sesuai dengan data diri</p> <p>10. Saya masih ragu dalam penggunaan media</p>

		teknologi informasi karena dapatnya mampu di manipulasi
	<i>Authorization</i>	<p>11. Saya pribadi mampu mendapatkan otorisasi secara spesifik dan jelas untuk mengakses aset dan keuangan kantor</p> <p>12. Saya dan pengguna lainnya dalam penggunaan teknologi informasi media di kantor mampu mengubah segala bentuk data yang ada</p> <p>13. Saya sangat terbantu oleh teknologi informasi karena datanya dapat dihapus dan isi dapat di ubah.</p>
	<i>Accountability</i>	<p>14. Dengan adanya teknologi informasi yang di gunakan dalam laporan keuangan dan aset kantor saya mampu bekerja dengan baik karena diawasi oleh atas melalui system</p> <p>15. Saya mampu di evaluasi dengan baik oleh pekerjaan saya dengan penunjang teknologi informasi.</p>

No. Responden :

**PERNYATAAN KUESIONER**

**PENGARUH TRANSFORMASI DIGITAL TERHADAP KINERJA  
PEGAWAI DAN KEAMANAN DATA PADA KANTOR BADAN  
KEUANGAN DAN ASET DAERAH KOTA PALOPO**

Sebelum menjawab pertanyaan dalam kuesioner ini, mohon Bapak/Ibu mengisi data kepegawaian terakhir terlebih dahulu dengan cara memberi tanda centrang (√) pada pilihan jawaban. Seluruh data responden diperlakukan secara rahasia dan hanya diakses oleh peneliti.

**A. Data Responden**

Nama/Inisial : .....

Usia : .....

Jabatan : L  P

Pendidikan : .....

Lama Bekerja : .....

Status Pegawai : PNS/Honorer/Kontrak/Liannya

**B. PERNYATAAN**

Variabel Transformasi Digital (X)

No	PERNYATAAN	JAWABAN			
		SS	S	TS	STS
Intensitas Pemanfaatan					
1	Saya sangat terbantu oleh adanya pemanfaatan teknologi sistem informasi dalam menunjang kerja saya				
2	Saya selalu menggunakan teknologi sistem informasi setiap kali membuat laporan keuangan dan aset.				
3	Saya berkehendak untuk melanjutkan menggunakan teknologi sistem informasi di masa depan.				

4	Saya akan selalu menggunakan teknologi sistem informasi untuk membuat laporan keuangan karena mempunyai fitur yang membantu pekerjaan saya				
5	Saya merasa belum sempurna sistem informasi digitalisasi yang di gunakan di kantor karena tidak memiliki security dalam keamanan data				
Frekuensi Pemanfaatan					
6	Saya Setiap saat menggunakan teknologi sistem informasi dalam menunjang pekerjaan saya				
7	Saya sama sek ali Tidak mengakses media sosial setiap hari karena bagi saya itu menghalangi pekerjaan saya				
8	Meskipun teknologi sebagai media untuk menunjang pekerjaan saya namun saya tidak selalu bergantung pada teknologi				
9	Saya menggunakan teknologi sistem informas pelaporan keuangan dan aset Ketika saya di kantor saja				
10	Saya sama sekali masih lebih banyak menggunakan manual dalam membuat laporan aset dan keuangan di kantor				
Jumlah Aplikasi atau Perangkat Lunak yang digunakan					
11	Jumlah teknologi sistem informas pelaporan keuangan dan aset yang di gunakan di kantor sangat banyak				
12	Saya terkadang belum seceran penuh menguasai menggunakan media teknologi laporan keuangan dan asset				

13	Saya masih bingung dalam menggunakan media teknologi laporan keuangan dan asset karena jenisnya yang sangat banyak				
14	Kapasitas yang di sediakan oleh software laporan keuangan dan asset sangat terbatas dan mudah terganggu sehingga membuat pekerjaan tidak maksimal				
15	Perangkat Lunak yang digunakan dalam media teknologi laporan keuangan dan asset belum secara penuh di kuasai oleh pegawai di kantor				

#### Variabel Kinerja Pegawai (Y1)

No	PERNYATAAN	JAWABAN			
		SS	S	TS	STS
Hasil kerja					
1	Hasil kerja saya dalam penggunaan media teknologi dalam pelaporan keuangan dan asset sesuai dengan kualitas kerja standar kantor				
2	saya dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan hasil yang ditentukan kantor				
3	saya dapat menyelesaikan tugas dengan tepat waktu sesuai peraturan yang ditetapkan kantor				
4	saya sengat disiplin dalam bekerja karena di pantau oleh kantor melalui sistem teknologi				
5	saya mudah di percaya oleh kantor karena dengan adanya teknologi dalam mendukung kinerja saya yang baik				
Perilaku kerja					
6	Saya selalu memberi perhatian pada isu-				



	isu menarik melalui teknologi di luar pekerjaan rutin sehari-hari				
7	Saya selalu mencari metode dan cara kerja baru yang lebih baik melalui media informasi teknologi				
8	Saya selalu berpikir mengenai bagaimana suatu hasil kerja dapat ditingkatkan tanpa menggunakan teknologi				
9	Saya selalu menghasilkan solusi yang original dalam menyelesaikan masalah dengan bantuan teknologi.				
10	Saya selalu menemukan cara baru untuk menyelesaikan pekerjaan dengan lebih baik karena di dukung oleh media informasi teknologi				
Sifat pribadi					
11	Dengan adanya teknologi yang di gunakan dalam pekerjaan Saya mempunyai inisiatif dalam melakukan pekerjaan tanpa menunggu perintah dari atasan.				
12	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan melampaui target yang ditentukan oleh kantor karena adanya teknologi yang di gunakan dalam pekerjaan saya				
13	Dengan adanya teknologi Saya sering melakukan koordinasi dengan rekan kerja dalam menyelesaikan tugas karena kami dapat bekekomunikasi dengan baik				
14	Saya mengutamakan kerjasama dengan rekan kerja dalam menyelesaikan pekerjaan				
15	Saya dapat menyelesaikan tugas dengan melaksanakan prosedur dan peraturan kerja perusahaan				

Variabel Keamanan Data (Y2)

No	PERNYATAAN	JAWABAN			
		SS	S	TS	STS
<i>Privacy</i>					
1	dan keuangan di kantor saya menunjukkan kepedulian terhadap informasi pribadi para penggunanya				
2	Saya rasa media teknologi informasi laporan asset dan keuangan di kantor dilindungi oleh hukum perlindungan informasi pribadi				
3	Saya rasa media teknologi informasi laporan asset dan keuangan di kantor tidak akan memberikan informasi pribadi saya ke perusahaan lain tanpa sepengetahuan saya				
4	Saya merasa aman dalam melakukan pelaporan asset dan keuangan dengan menggunakan media teknologi informasi				
<i>Identification</i>					
5	Saya merasa yakin dapat mengatasi masalah pelaporan asset dan keuangan dengan menggunakan media teknologi informasi				
6	Saya dapat mengatasi masalah secara efektif dengan memanfaatkan media teknologi informasi				
7	Saya memperhatikan hal detail dan mencari informasi yang ada guna mendukung pekerjaan saya melalui media teknologi informasi				
<i>Authentication</i>					
8	Saya sangat terbantu dalam penggunaan media teknologi informasi karena mudah di jangkau oleh public				
9	Meskipun media teknologi informasi memiliki keunggulan mempercepat				

	laporan keuangan dan aset kantor namun hal ini belum dapat dipercaya karena masih banyak yang tidak sesuai dengan data diri				
10	Saya masih ragu dalam penggunaan media teknologi informasi karena dapatnya mampu di manipulasi				
<i>Authorization</i>					
11	Saya pribadi mampu mendapatkan otorisasi secara spesifik dan jelas untuk mengakses dapat aset dan keuangan kantor				
12	Saya dan pengguna lainnya dalam penggunaan teknologi informasi media di kantor mampu mengubah segala bentuk data yang ada				
13	Saya sangat terbantu oleh teknologi informasi karena datanya dapat di hapus dan isi dapat di ubah.				
<i>Accountability</i>					
14	Dengan adanya teknologi informasi yang di gunakan dalam laporan keuangan dan aset kantor saya mampu bekerja dengan baik karena di awasi oleh atas melalui system				
15	Saya mampu di evaluasi dengan baik oleh pekerjaan saya dengan penunjang teknologi informasi.				





X. P1 2	Pearson Correlation	,75 0**	,75 0**	,80 9**	,80 9**	,80 9**	,76 0**	,82 0**	,91 5**	,82 7**	,84 3**	,69 7**	1	,96 8**	,82 8**	,83 0**	,933 **
	Sig. (2-tailed)	,00 0	,00 0	,00 0	,00 0	,00 0	,00 0	,00 0	,00 0	,00 0	,00 0	,00 1		,00 0	,00 0	,00 0	,000
	N	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20
X. P1 3	Pearson Correlation	,78 8**	,78 8**	,79 0**	,79 0**	,79 0**	,80 4**	,84 4**	,87 6**	,80 4**	,85 3**	,67 8**	,96 8**	1	,79 0**	,86 6**	,934 **
	Sig. (2-tailed)	,00 0	,00 0	,00 0	,00 0	,00 0	,00 0	,00 0	,00 0	,00 0	,00 0	,00 1	,00 0		,00 0	,00 0	,000
	N	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20
X. P1 4	Pearson Correlation	,48 9*	,48 9*	,55 5*	,55 5*	,55 5*	,50 2*	,57 3**	,92 0**	,65 5**	,94 1**	,63 9**	,82 8**	,79 0**	1	,58 1**	,768 **
	Sig. (2-tailed)	,02 9	,02 9	,01 1	,01 1	,01 1	,02 4	,00 8	,00 0	,00 2	,00 0	,00 2	,00 0	,00 0		,00 7	,000
	N	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20
X. P1 5	Pearson Correlation	,86 5**	,86 5**	,80 6**	,80 6**	,80 6**	,82 9**	,64 4**	,70 2**	,82 9**	,58 7**	,64 8**	,83 0**	,86 6**	,58 1**	1	,868 **
	Sig. (2-tailed)	,00 0	,00 0	,00 0	,00 0	,00 0	,00 0	,00 2	,00 1	,00 0	,00 6	,00 2	,00 0	,00 0	,00 7		,000
	N	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20
T. X	Pearson Correlation	,91 9**	,91 9**	,94 0**	,94 0**	,94 0**	,92 5**	,80 1**	,86 5**	,94 8**	,82 4**	,85 0**	,93 3**	,93 4**	,76 8**	,86 8**	1
	Sig. (2-tailed)	,00 0	,00 0	,00 0	,00 0	,00 0	,00 0	,00 0	,00 0	,00 0	,00 0	,00 0	,00 0	,00 0	,00 0	,00 0	
	N	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20

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

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

### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,979	15

## 2. Variabel Y1

### Correlations

		Y1. P1	Y1. P2	Y1. P3	Y1. P4	Y1. P5	Y1. P6	Y1. P7	Y1. P8	Y1. P9	Y1. P10	Y1. P11	Y1. P12	Y1. P13	Y1. P14	Y1. P15	T.Y 1
Y1. P1	Pearson Correlation	1	,88 3**	1,0 00**	,91 1**	,91 1**	,79 2**	1,0 00**	,91 1**	,91 1**	,81 6**	,91 1**	1,0 00**	,81 6**	,88 3**	,91 1**	,945 **
	Sig. (2- tailed)		,00 0	,00 0	,00 0	,00 0	,00 0	,00 0	,00 0	,00 0	,00 0	,00 0	,00 0	,00 0	,00 0	,00 0	,000
	N	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20
Y1. P2	Pearson Correlation	,883 **	1	,88 3**	,97 7**	,97 7**	,90 8**	,88 3**	,97 7**	,97 7**	,88 3**	,97 7**	,88 3**	,88 3**	1,0 00**	,97 7**	,973 **
	Sig. (2- tailed)	,000		,00 0	,00 0	,00 0	,00 0	,00 0	,00 0	,00 0	,00 0	,00 0	,00 0	,00 0	,00 0	,00 0	,000
	N	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20
Y1. P3	Pearson Correlation	1,00 0**	,88 3**	1	,91 1**	,91 1**	,79 2**	1,0 00**	,91 1**	,91 1**	,81 6**	,91 1**	1,0 00**	,81 6**	,88 3**	,91 1**	,945 **
	Sig. (2- tailed)	,000	,00 0		,00 0	,00 0	,00 0	,00 0	,00 0	,00 0	,00 0	,00 0	,00 0	,00 0	,00 0	,00 0	,000
	N	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20
Y1. P4	Pearson Correlation	,911 **	,97 7**	,91 1**	1	1,0 00**	,89 1**	,91 1**	1,0 00**	1,0 00**	,91 1**	1,0 00**	,91 1**	,91 1**	,97 7**	1,0 00**	,990 **
	Sig. (2- tailed)	,000	,00 0	,00 0		,00 0	,00 0	,00 0	,00 0	,00 0	,00 0	,00 0	,00 0	,00 0	,00 0	,00 0	,000
	N	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20
Y1. P5	Pearson Correlation	,911 **	,97 7**	,91 1**	1,0 00**	1	,89 1**	,91 1**	1,0 00**	1,0 00**	,91 1**	1,0 00**	,91 1**	,91 1**	,97 7**	1,0 00**	,990 **
	Sig. (2- tailed)	,000	,00 0	,00 0	,00 0		,00 0	,00 0	,00 0	,00 0	,00 0	,00 0	,00 0	,00 0	,00 0	,00 0	,000
	N	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20
Y1. P6	Pearson Correlation	,792 **	,90 8**	,79 2**	,89 1**	,89 1**	1	,79 2**	,89 1**	,89 1**	,97 8**	,89 1**	,79 2**	,97 8**	,90 8**	,89 1**	,919 **

	Sig. (2-tailed)	,000	,00	,00	,00	,00		,00	,00	,00	,00	,00	,00	,00	,00	,00	,000
	N	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20
Y1. P7	Pearson Correlation	1,000**	,883**	1,000**	,911**	,911**	,792**	1	,911**	,911**	,816**	,911**	1,000**	,816**	,883**	,911**	,945**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000		,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000
	N	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20
Y1. P8	Pearson Correlation	,911**	,977**	,911**	1,000**	1,000**	,891**	,911**	1	1,000**	,911**	1,000**	,911**	,911**	,977**	1,000**	,990**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000		,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000
	N	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20
Y1. P9	Pearson Correlation	,911**	,977**	,911**	1,000**	1,000**	,891**	,911**	1	1,000**	,911**	1,000**	,911**	,911**	,977**	1,000**	,990**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000		,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000
	N	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20
Y1. P10	Pearson Correlation	,816**	,883**	,816**	,911**	,911**	,978**	,816**	,911**	,911**	1	,911**	,816**	1,000**	,883**	,911**	,932**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000		,000	,000	,000	,000	,000	,000
	N	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20
Y1. P11	Pearson Correlation	,911**	,977**	,911**	1,000**	1,000**	,891**	,911**	1	1,000**	,911**	1	,911**	,911**	,977**	1,000**	,990**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000		,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000
	N	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20
Y1. P12	Pearson Correlation	1,000**	,883**	1,000**	,911**	,911**	,792**	1	,911**	,911**	,816**	,911**	1	,816**	,883**	,911**	,945**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000		,000	,000	,000	,000



N		20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20
Y1. P13	Pearson Correlation	,816**	,883**	,816**	,911**	,911**	,977**	,816**	,911**	,911**	1,000**	,911**	,816**	1,000**	,883**	,911**	,932**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000
N		20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20
Y1. P14	Pearson Correlation	,883**	1,000**	,883**	,977**	,977**	,908**	,883**	,977**	,977**	,883**	,977**	,883**	,883**	1,000**	,977**	,973**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000
N		20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20
Y1. P15	Pearson Correlation	,911**	,977**	,911**	1,000**	1,000**	,891**	,911**	1,000**	1,000**	,911**	1,000**	,911**	,911**	,977**	1,000**	,990**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000
N		20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20
T.Y 1	Pearson Correlation	,945**	,977**	,945**	,990**	,990**	,911**	,945**	,990**	,990**	,930**	,990**	,945**	,930**	,977**	,990**	1,000**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000
N		20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20

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

### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,994	15

### 3. Variabel Y2





Y2. P1 3	Pearson Correlation	,966**	1,000**	,982**	,984**	,982**	1,000**	,982**	1,000**	,966**	1,000**	1,000**	,966**	1	,962**	,962**	,996**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000		,000	,000	,000
	N	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20
Y2. P1 4	Pearson Correlation	,966**	,962**	,940**	,948**	,981**	,962**	,982**	,962**	,966**	,962**	,962**	,963**	,962**	1	,922**	,974**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000		,000	,000
	N	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20
Y2. P1 5	Pearson Correlation	,966**	,962**	,982**	,984**	,943**	,962**	,944**	,966**	,966**	,962**	,962**	,966**	,962**	,922**	1	,975**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000		,000
	N	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20
T.Y 2	Pearson Correlation	,982**	,996**	,985**	,990**	,987**	,996**	,985**	,996**	,982**	,996**	,996**	,976**	,996**	,974**	,975**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	
	N	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20

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

### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,998	15

R Tabel

**Uji Validitas dan Reabilitas Instrument**  
**DISTRIBUSI NILAI  $r_{\text{tabel}}$  SIGNIFIKANSI 5% dan 1%**

N	The Level of Significance		N	The Level of Significance	
	5%	1%		5%	1%
3	0.997	0.999	38	0.320	0.413
4	0.950	0.990	39	0.316	0.408
5	0.878	0.959	40	0.312	0.403
6	0.811	0.917	41	0.308	0.398
7	0.754	0.874	42	0.304	0.393
8	0.707	0.834	43	0.301	0.389
9	0.666	0.798	44	0.297	0.384
10	0.632	0.765	45	0.294	0.380
11	0.602	0.735	46	0.291	0.376
12	0.576	0.708	47	0.288	0.372
13	0.553	0.684	48	0.284	0.368
14	0.532	0.661	49	0.281	0.364
15	0.514	0.641	50	0.279	0.361
16	0.497	0.623	55	0.266	0.345
17	0.482	0.606	60	0.254	0.330
18	0.468	0.590	65	0.244	0.317
19	0.456	0.575	70	0.235	0.306
20	0.444	0.561	75	0.227	0.296
21	0.433	0.549	80	0.220	0.286
22	0.432	0.537	85	0.213	0.278
23	0.413	0.526	90	0.207	0.267
24	0.404	0.515	95	0.202	0.263
25	0.396	0.505	100	0.195	0.256
26	0.388	0.496	125	0.176	0.230
27	0.381	0.487	150	0.159	0.210
28	0.374	0.478	175	0.148	0.194
29	0.367	0.470	200	0.138	0.181
30	<b>0.361</b>	0.463	300	0.113	0.148
31	0.355	0.456	400	0.098	0.128
32	0.349	0.449	500	0.088	0.115
33	0.344	0.442	600	0.080	0.105
34	0.339	0.436	700	0.074	0.097
35	0.334	0.430	800	0.070	0.091
36	0.329	0.424	900	0.065	0.086
37	0.325	0.418	1000	0.062	0.081

Lampiran 2 Master Tabel

**Master Tabel**

**PENGARUH TRANSFORMASI DIGITAL TERHADAP KINERJA  
PEGAWAI DAN KEAMANAN DATA PADA KANTOR BADAN  
KEUANGAN DAN ASET DAERAH KOTA PALOPO**

1. Responden

No	Nama/Inisial	Usia	Jenis Kelamin	Pendidikan	Lama Bekerja	Status Pegawai
1		35	Laki-laki	S1	8 tahun	PNS
2		30	Laki-laki	S1	7 tahun	PNS
3		32	Perempuan	S1	7 tahun	PNS
4		30	Perempuan	S1	7 tahun	PNS
5		32	Laki-laki	S1	7 tahun	PNS
6		34	Perempuan	S1	6 tahun	PNS
7		34	Laki-laki	S1	5 tahun	PNS
8		29	Laki-laki	S1	5 tahun	PNS
9		28	Laki-laki	S1	5 tahun	PNS
10		30	Laki-laki	S1	4 tahun	PNS
11		27	Perempuan	SMA	2 tahun	Honorar
12		26	Laki-laki	SMA	2 tahun	Kontrak
13		26	Perempuan	SMA	1 tahun	Honorar
14		26	Perempuan	S1	3 tahun	Honorar
15		25	Perempuan	SMA	2 tahun	Honorar
16		28	Laki-laki	SMA	2 tahun	Kontrak
17		28	Perempuan	S1	3 tahun	Honorar
18		29	Laki-laki	S1	3 tahun	Honorar
19		27	Perempuan	S1	3 tahun	PNS
20		25	Perempuan	SMA	3 tahun	PNS
21		24	Perempuan	SMA	2 tahun	Honorar
22		27	Laki-laki	S1	4 tahun	Honorar
23		28	Laki-laki	S1	3 tahun	PNS
24		30	Laki-laki	SMA	3 tahun	PNS
25		32	Laki-laki	SMA	3 tahun	PNS
26		34	Laki-laki	SMA	3 tahun	PNS
27		27	Perempuan	S1	3 tahun	Honorar
28		28	Laki-laki	S1	4 tahun	PNS
29		27	Perempuan	S1	3 tahun	Honorar
30		29	Laki-laki	SMA	4 tahun	Honorar

31		30	Laki-laki	SMA	4 tahun	PNS
32		25	Perempuan	SMA	3 tahun	PNS
33		27	Laki-laki	SMA	4 tahun	Honoror
34		26	Laki-laki	SMA	4 tahun	PNS
35		20	Perempuan	SMA	1 tahun	Honoror
36		22	Perempuan	SMA	2 tahun	Honoror
37		23	Perempuan	SMA	2 tahun	Honoror
38		20	Perempuan	SMA	2 tahun	Honoror
39		30	Perempuan	S1	3 tahun	Honoror
40		28	Perempuan	SMA	3 tahun	Honoror
41		33	Laki-laki	S1	3 tahun	Kontrak
42		20	Perempuan	SMA	2 tahun	Honoror
43		21	Perempuan	SMA	1 tahun	Honoror
44		19	Perempuan	SMA	2 tahun	Honoror
45		18	Perempuan	SMA	2 tahun	Honoror
46		20	Perempuan	SMA	2 tahun	Honoror
47		22	Perempuan	SMA	1 tahun	Honoror

## 2. Transformasi Digital (X)

P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	Jum	
1	2	3	3	3	3	3	3	3	3	1	3	3	3	3	40	
1	1	2	2	2	3	3	3	3	2	3	2	2	2	3	34	
4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	57
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	60
2	2	2	2	2	1	2	2	2	4	2	2	2	2	2	3	32
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	60
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	60
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1	3	56
4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	59
3	3	4	4	4	3	3	4	4	3	4	4	3	4	3	3	53
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	45
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	45
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	60
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	60
3	3	3	3	3	3	1	2	3	2	4	3	3	3	3	4	43
3	3	3	3	3	3	3	2	3	1	1	3	3	3	1	4	39
4	4	4	4	4	3	3	2	3	2	4	3	3	3	1	3	47
4	4	4	4	4	4	4	2	4	2	4	3	3	3	2	3	51
4	4	4	4	4	3	4	2	4	2	4	3	3	3	2	4	51

4	4	4	4	4	3	1	2	4	2	4	2	2	2	3	45	
1	2	1	1	1	3	2	1	1	2	1	1	1	1	1	20	
1	1	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	1	26	
4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	57
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	60
2	2	2	2	2	3	2	2	2	4	2	2	2	2	2	3	34
4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	59
4	2	2	3	1	4	3	3	3	2	4	3	3	2	4	4	43
4	2	2	3	1	4	3	2	3	3	3	3	3	2	4	4	42
1	2	1	1	1	1	2	1	1	2	1	1	3	1	1	1	20
1	1	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	3	2	1	1	27
4	3	4	4	4	1	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	54
1	2	1	1	1	1	2	1	1	2	1	1	3	1	1	1	20
1	1	2	2	2	2	2	1	3	2	2	2	2	2	1	1	27
4	3	4	4	4	1	4	4	3	4	4	4	3	3	4	4	53
4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	57
2	2	2	2	2	3	2	2	3	4	2	2	3	2	3	3	36
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	59
4	2	2	3	1	3	1	2	3	2	4	3	3	2	4	4	39
4	2	2	3	1	3	1	2	3	2	4	3	3	2	4	4	39
1	2	1	1	1	3	2	1	3	2	1	1	3	1	1	1	24
1	1	2	2	2	3	2	1	3	2	2	2	3	2	1	1	29
1	2	1	1	1	1	2	1	3	2	1	1	3	1	1	1	22
1	1	2	2	2	3	2	1	2	2	2	2	3	2	1	1	28
4	3	4	4	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	51
4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	59
3	3	3	3	3	1	3	3	3	4	2	2	2	2	3	3	40
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	60
140	133	141	145	137	137	139	127	148	141	145	138	145	121	145	2082	

### 3. Kinerja Pegawai (Y1)

P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	Jum
3	3	3	3	3	1	4	4	1	4	4	4	4	1	2	44
1	1	1	1	1	4	2	1	1	3	1	1	4	1	1	24
2	4	2	4	4	4	2	4	4	3	4	2	4	4	1	48
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	60
1	2	3	2	4	2	4	2	2	2	2	2	4	4	2	38
2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	30
4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	57





4	2	2	3	4	4	3	3	3	2	3	2	3	3	4	45
135	120	128	153	167	163	158	149	154	154	156	144	147	147	137	2212

#### 4. Keamanan Data (Y2)

P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P10	Jum
1	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	3	3	1	48
2	2	4	2	2	2	4	2	2	2	4	2	2	2	2	36
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	60
1	1	2	1	3	3	1	3	1	3	3	2	1	1	2	28
1	3	3	3	3	1	1	3	1	3	3	3	1	3	3	35
4	4	4	4	3	4	4	4	4	1	4	1	4	4	1	50
1	1	3	3	3	1	4	4	4	4	1	4	1	1	1	36
3	3	3	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	2	2	51
2	2	2	2	2	4	2	2	2	4	2	2	4	2	2	36
2	2	2	2	4	4	4	4	4	4	4	2	4	2	2	46
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	45
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	45
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	45
3	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	56
4	4	4	4	4	4	3	3	4	3	3	4	4	4	4	56
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	60
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	59
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	60
4	4	4	3	4	3	3	4	4	4	3	4	4	4	4	56
2	2	2	2	2	2	3	3	2	2	2	3	2	3	2	34
1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	42
2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	30
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	59
3	1	3	3	3	3	3	3	3	3	1	2	1	1	3	36
3	1	3	1	3	3	3	1	3	3	3	1	1	1	1	31
1	1	3	4	4	1	4	4	4	1	4	4	4	4	3	46
1	1	1	4	4	4	3	1	4	4	4	1	4	4	1	41
2	2	3	2	2	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	39
2	2	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	2	3	3	40
2	2	4	4	4	4	4	2	4	4	2	4	4	2	2	48
1	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	2	1	38
2	3	3	2	3	2	3	3	2	3	3	3	3	2	2	39
4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	59
4	4	2	1	1	1	1	4	1	4	4	4	4	4	2	41

1	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	1	1	49
1	4	1	4	4	4	1	4	1	1	1	4	1	1	1	33
1	1	3	3	3	3	3	3	3	3	1	3	3	1	1	35
2	3	3	2	3	3	4	4	2	4	4	4	2	2	2	44
2	2	2	2	2	4	4	2	4	4	4	4	4	4	2	46
2	4	4	4	4	2	4	4	4	2	4	4	2	2	2	48
3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	46
3	3	3	3	3	4	3	4	4	3	3	3	3	3	3	48
3	3	3	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	48
3	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	56
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	60
2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	55
2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	57
116	135	147	148	153	150	154	154	149	154	150	150	142	132	122	2156

Lampiran 4 Hasil Olah data SPSS 25

**HASIL OUTPUT SPSS  
ANALISIS DATA**

1. Karakteristik responden

**Statistics**

		Usia	Jenis Kelamin	Pendidikan	Lama Bekerja	Status Pegawai
N	Valid	47	47	47	47	47
	Missing	0	0	0	0	0

**Usia**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	18-20 tahun	6	12,8	12,8	12,8
	21-25 tahun	8	17,0	17,0	29,8
	26-30 tahun	25	53,2	53,2	83,0
	> 30 tahun	8	17,0	17,0	100,0
Total		47	100,0	100,0	

**Jenis Kelamin**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Laki-laki	21	44,7	44,7	44,7
	Perempuan	26	55,3	55,3	100,0
Total		47	100,0	100,0	

**Pendidikan**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	SMA	26	55,3	55,3	55,3
	S1	18	38,3	38,3	93,6
	S2	3	6,4	6,4	100,0
	Total	47	100,0	100,0	

### Lama Bekerja

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1-3 Tahun	31	66,0	66,0	66,0
	4-6 tahun	11	23,4	23,4	89,4
	> 6 tahun	5	10,6	10,6	100,0
	Total	47	100,0	100,0	

### Status Pegawai

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	PNS	20	42,6	42,6	42,6
	Honorer	24	51,1	51,1	93,6
	Kontrak	3	6,4	6,4	100,0
	Total	47	100,0	100,0	

## 2. Uji Asumsi Normal

- a. Hasil Uji Normalitas Transformasi Digital (X) terhadap Kinerja Pegawai (Y1)

### One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		47
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	,0000000
	Std. Deviation	2,50620159
Most Extreme Differences	Absolute	,084
	Positive	,063
	Negative	-,084
Test Statistic		,084
Asymp. Sig. (2-tailed)		,200 <sup>c,d</sup>

- a. Test distribution is Normal.
- b. Calculated from data.
- c. Lilliefors Significance Correction.
- d. This is a lower bound of the true significance.

- b. Hasil Uji Normalitas Transformasi Digital (X) Terhadap Keamanan Data (Y2)

### One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		47
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	,0000000
	Std. Deviation	2,52002487
Most Extreme Differences	Absolute	,155
	Positive	,097
	Negative	-,055
Test Statistic		,055
Asymp. Sig. (2-tailed)		,138 <sup>c</sup>

- a. Test distribution is Normal.  
 b. Calculated from data.  
 c. Lilliefors Significance Correction.  
 d. This is a lower bound of the true significance.

### 3. Uji Linearitas

- a. Hasil Uji Linearitas Transformasi Digital (X) terhadap Kinerja Pegawai (Y1)

#### Report

Kinerja Pegawai Transformasi Digital	Mean	N	Std. Deviation
20,00	49,3333	3	10,06645
22,00	39,0000	1	.
24,00	48,0000	1	.
26,00	38,0000	1	.
27,00	58,0000	2	2,82843
28,00	45,0000	1	.
29,00	60,0000	1	.
32,00	38,0000	1	.
34,00	38,0000	2	19,79899
36,00	41,0000	1	.
39,00	40,0000	3	19,07878

40,00	49,0000	2	7,07107
42,00	28,0000	1	.
43,00	50,5000	2	13,43503
45,00	46,3333	3	1,52753
47,00	60,0000	1	.
51,00	38,0000	3	17,52142
53,00	49,0000	2	4,24264
54,00	40,0000	1	.
56,00	53,0000	1	.
57,00	50,3333	3	2,08167
59,00	49,2500	4	5,56028
60,00	52,0000	7	10,93923
Total	47,0638	47	10,57973

### ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Kinerja Pegawai * Transformasi Digital	Between Groups	(Combined)	2131,559	22	96,889	1,771	,002
		Linearity	73,347	1	73,347	1,583	,002
		Deviation from Linearity	2058,212	21	98,010	3,780	,096
	Within Groups		3017,250	24	125,719		
	Total		5148,809	46			

### b. Hasil Uji Linearitas Transformasi Digital (X) Terhadap Keamanan Data (Y2)

#### Report

Keamanan Data Transformasi Digital	Mean	N	Std. Deviation
20,00	40,3333	3	1,52753
22,00	48,0000	1	.
24,00	48,0000	1	.
26,00	30,0000	1	.
27,00	53,5000	2	7,77817
28,00	48,0000	1	.
29,00	46,0000	1	.

32,00	35,0000	1	.
34,00	33,5000	2	3,53553
36,00	33,0000	1	.
39,00	50,0000	3	8,71780
40,00	51,5000	2	4,94975
42,00	39,0000	1	.
43,00	48,5000	2	10,60660
45,00	41,3333	3	6,35085
47,00	59,0000	1	.
51,00	57,3333	3	2,30940
53,00	43,5000	2	3,53553
54,00	38,0000	1	.
56,00	51,0000	1	.
57,00	56,0000	3	6,08276
59,00	44,2500	4	11,61536
60,00	44,0000	7	11,06044
Total	45,8723	47	9,31716

**ANOVA Table**

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Keamanan Data * Transformasi Digital	Between Groups	(Combined)	2309,984	22	104,999	1,497	,003
		Linearity	115,289	1	115,289	1,644	,003
		Deviation from Linearity	2194,695	21	104,509	2,490	,073
	Within Groups	1683,250	24	70,135			
Total			3993,234	46			

#### 4. Uji Regresi Linier Sederhana

- a. Hasil Uji Regresi Linier Sederhana Transformasi Digital (X) terhadap Kinerja Pegawai (Y1)



### Coefficients<sup>a</sup>

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized
		B	Std. Error	Coefficients
1	(Constant)	27,007	3,230	
	Transformasi Digital	,194	,101	,322

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

- b. Hasil Uji Regresi Linier Sederhana Antara ransformasi Digital (X) Terhadap Keamanan Data (Y2)

### Coefficients<sup>a</sup>

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized
		B	Std. Error	Coefficients
1	(Constant)	5,461	1,337	
	Transformasi Digital	,839	,042	,963

a. Dependent Variable: Keamanan Data

## 5. Pengujian Hipotesis

- a. Uji t (Uji Parsial)

- 1) Hasi Uji t Antara Transformasi Digital (X) terhadap Kinerja Pegawai (Y1)

### Coefficients<sup>a</sup>

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	27,007	3,230		8,361	,000
	Transformasi Digital	,194	,101	,322	1,923	,003

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

2) Hasil Uji t Antara Transformasi Digital (X) Terhadap Keamanan Data (Y2)

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized	t	Sig.
		B	Std. Error	Coefficients		
1	(Constant)	5,461	1,337		4,083	,000
	Transformasi Digital	,839	,042	,963	20,071	,000

a. Dependent Variable: Keamanan Data

b. Hasil Uji F

1) Hasil Uji F Variabel Transformasi Digital (X) terhadap Kinerja Pegawai (Y1)

**ANOVA<sup>a</sup>**

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	18,336	1	18,336	3,700	,033 <sup>b</sup>
	Residual	158,605	32	4,956		
	Total	176,941	33			

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

b. Predictors: (Constant), Transformasi Digital

2) Hasil Uji F Variabel transformasi Digital (X) Terhadap Keamanan Data (Y2)

**ANOVA<sup>a</sup>**

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	342,337	1	342,337	402,860	,000 <sup>b</sup>
	Residual	27,193	32	,850		
	Total	369,529	33			

a. Dependent Variable: Keamanan Data

b. Predictors: (Constant), Transformasi Digital

c. Uji Koefisien Determinasi

- 1) Hasil Uji Determinasi Variabel Transformasi Digital (X) terhadap Kinerja Pegawai (Y1)

**Model Summary<sup>b</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,813 <sup>a</sup>	,771	,152	6,289

a. Predictors: (Constant), Transformasi Digital

b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

- 2) Hasil Uji Determinasi Variabel Transformasi Digital (X) Terhadap Keamanan Data (Y2)

**Model Summary<sup>b</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,963 <sup>a</sup>	,926	,924	,922

a. Predictors: (Constant), Transformasi Digital

b. Dependent Variable: Keamanan Data

Lampiran 4 Dokumentasi Penelitian





Lampiran 5 Surat izin meneliti

PEMERINTAH KOTA PALOPO  
DINAS PENANAMAN MODAL DAN PELAYANAN TERPADU SATU PINTU  
Alamat : Jl. K.H.M. Hasyim No 5 Kota Palopo - Sulawesi Selatan Telpn : (6471) 326048

ASLI  
IZIN PENELITIAN  
NOMOR : 898/MP/DP/MP/PTSP/VII/2023

DASAR HUKUM :

1. Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2019 tentang Sistem Nasional Ilmu Pengetahuan dan Teknologi;
2. Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja;
3. Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 3 Tahun 2016 tentang Penerbitan Surat Keterangan Penelitian;
4. Peraturan Walikota Palopo Nomor 23 Tahun 2016 tentang Penyederhanaan Perizinan dan Non Perizinan di Kota Palopo;
5. Peraturan Walikota Palopo Nomor 34 Tahun 2019 tentang Penyerahan dan Non Perizinan dan Non Perizinan yang Menjadi Urutan Pemerintah Kota Palopo dan Kewenangan Perizinan dan Non Perizinan yang Menjadi Urutan Pemerintah yang Diberikan dan Penyerahan Wewenang Walikota Palopo Kepada Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kota Palopo.

MEMBERIKAN IZIN KEPADA

Nama : RENI  
Jenis Kelamin : Perempuan  
Alamat : Jl. Rampoang Kota Palopo  
Pekerjaan : Pelajar/Mahasiswa  
NIM : 1904030156

Maksud dan Tujuan mengadakan penelitian dalam rangka penulisan Skripsi dengan Judul :  
**PENGARUH TRANSFORMASI DIGITAL TERHADAP KINERJA PEGAWAI DAN KEAMANAN DATA PADA KANTOR BADAN KEUANGAN DAN ASET DAERAH KOTA PALOPO**

Lokasi Penelitian : BADAN PENGELOLAAN KEUANGAN DAN ASET DAERAH (BPKAD) KOTA PALOPO  
Lamanya Penelitian : 18 Juli 2023 s.d. 18 September 2023

DENGAN KETENTUAN SEBAGAI BERIKUT :

1. Sebelum dan sesudah melaksanakan kegiatan penelitian kiranya melapor pada Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kota Palopo.
2. Menaati semua peraturan perundang-undangan yang berlaku, serta menghormati Adat Istiadat setempat.
3. Penelitian tidak menyimpang dari maksud izin yang diberikan.
4. Menyerahkan 1 (satu) exemplar foto copy hasil penelitian kepada Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kota Palopo.
5. Surat Izin Penelitian ini dinyatakan tidak berlaku, bilamana pemegang izin ternyata tidak menaati ketentuan-ketentuan tersebut di atas.

Demikian Surat Izin Penelitian ini diterbitkan untuk dipergunakan sebagaimana mestinya.

Diterbitkan di Kota Palopo  
Pada tanggal : 20 Juli 2023  
a.n. Kepala Dinas Penanaman Modal dan PTSP  
Sekretaris  
WAHYUDIN, M. S. AN, MM  
Pangkat Pembina  
NIP : 19761005 201001 1 003

Tembusan:

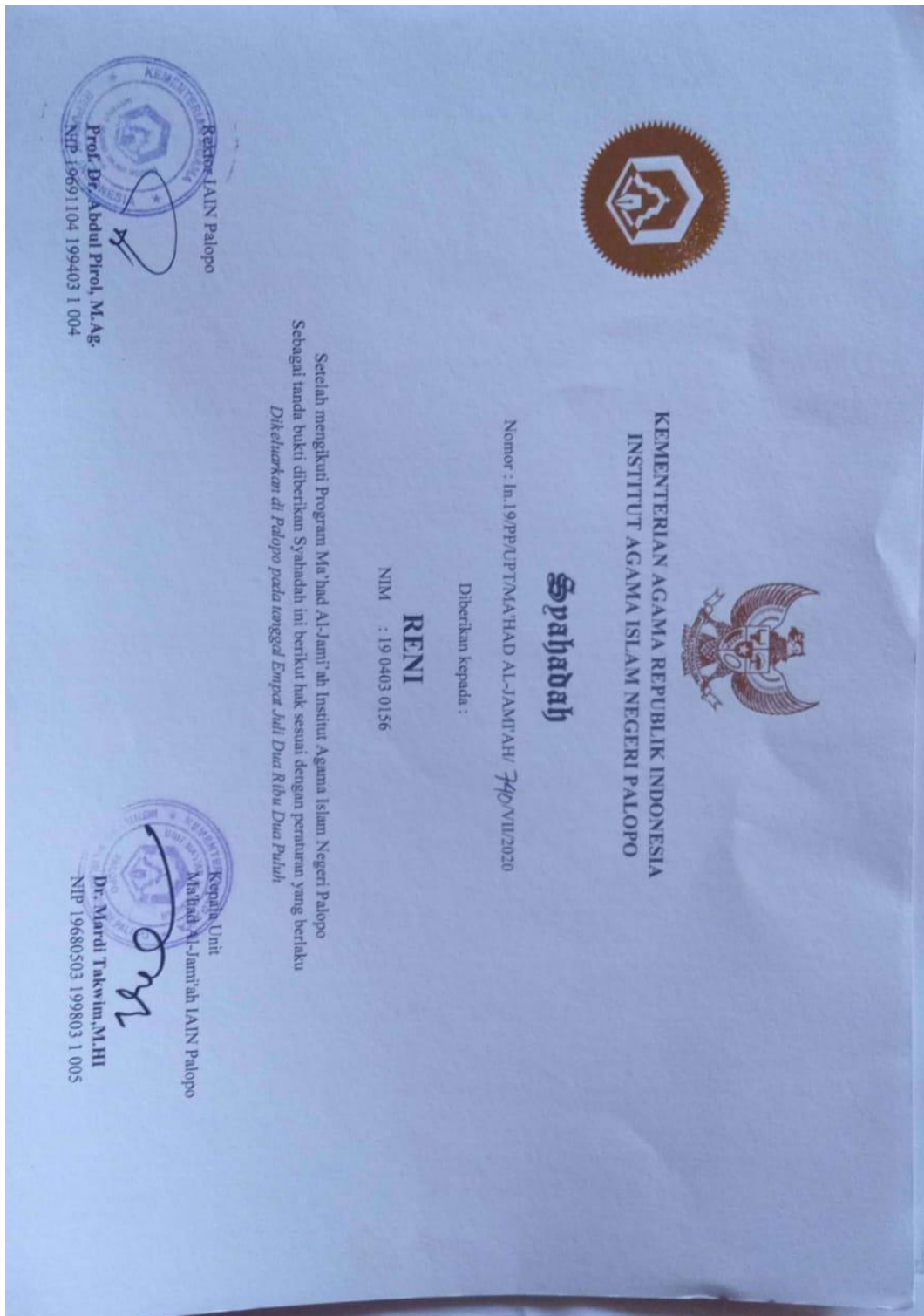
1. Kepala Badan Kesbang Prov. Su-Sel.
2. Walikota Palopo.
3. Kepala Dinas DPMPTSP.
4. Kepala Kota Palopo.
5. Kepala Badan Penelitian dan Pengembangan Kota Palopo.
6. Kepala Badan Kesbang Kota Palopo.

Lampiran 6 Sertifikat PBAK









Lampiran 7 Sertifikat ma'had



## Lampiran 8 Surat Keterangan MBTA

 **KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA**  
**INSITITUT AGAMA ISLAM NEGERI (IAIN) PALOPO**  
**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM**  
Jl. Agatis Balandi Telp. 0471-22076.  
Website: <http://www.iainpalopo.ac.id/> / <http://tebi-iainpalopo.ac.id/>

---

**SURAT KETERANGAN**


Yang bertanda tangan di bawah ini Dosen penguji dan Ketua Program Studi Manajemen Bisnis Syariah, menerangkan bahwa mahasiswa tersebut membaca dan menulis al-Qur'an dengan kurang/baik/lapear *\*coret yang tidak sesuai dengan kemampuan mahasiswa.*


Nama : Reni  
NIM : 1904030156  
Fakultas : Ekonomi Dan Bisnis Islam  
Program Studi : Manajemen Bisnis Syariah


Demikian surat keterangan ini diberikan kepada yang bersangkutan untuk dipergunakan sebagaimana mestinya.

Mengetahui :  
Ketua Prodi Manajemen Bisnis Syariah

Palopo, 11 Juli 2023  
Dosen Penguji

Muzayyanah Jahani, ST.,MM 

Muzayyanah Jahani, ST.,MM 





Lampiran 9 Buku Kontrol

Buku Kontrol Penulisan Skripsi

1

**BIODATA PEMILIK BUKU**

Nama : Peni  
 NIM : 1904030156  
 Program Studi : Manajemen Bisnis Syariah  
 No. HP : 085 342 825 962

Judul Skripsi


**PEMBERITAHUAN**

Mohon agar siapa saja yang menemukan buku ini agar memberitahu dan mengembalikan kepada pemilik atau ke petugas tata usaha Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam IAIN Palopo.



Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam IAIN Palopo

Buku Kontrol Penulisan Skripsi

3

**DOSEN PEMBIMBING**

Pembimbing	Nama/NIP	JTD
I	<u>Muhammad Shadiq Edhar Nurrisyidi, S.E., M.M.</u> <u>NIP. 199.001.2726.1903.1.005</u>	
II	NIP:	

**Tugas Pembimbing**

1. Pembimbing I memiliki tugas untuk mengarahkan, membimbing, dan mengoreksi substansi, dan metode penelitian.
2. Pembimbing II memiliki tugas untuk mengarahkan, membimbing, dan mengoreksi aspek teknis seperti metode penelitian, penulisan, tata bahasa, dan gaya selingkung.



Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam IAIN Palopo



## Lampiran 11 Surat Perifikasi

### TIM VERIFIKASI NASKAH SKRIPSI FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM IAIN PALOPO

#### NOTA DINAS

Lamp : 1 (Satu) Skripsi  
Hal : Skripsi an. Reni

Yth Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam

Di

Palopo

*Assalamu 'alaikum wr.wb*

Tim Verifikasi Naskah Skripsi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam IAIN Palopo setelah menelaah naskah skripsi sebagai berikut:

Nama : Reni  
NIM : 19 0403 0156  
Program Studi : Manajemen Bisnis Syariah  
Judul Skripsi : Pengaruh Transformasi Digital Terhadap Kinerja Pegawai Dan Keamanan Data Pada Kantor Badan Keuangan Dan Aset Daerah Kota Palopo

menyatakan bahwa penulisan naskah skripsi tersebut.

1. Telah memenuhi ketentuan sebagaimana dalam *Buku Pedoman Penulisan Skripsi, Tesis, dan Artikel Ilmiah* yang berlaku pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam IAIN Palopo.
2. Telah sesuai dengan kaidah tata bahasa sebagaimana diatur Dalam Pedoman Umum Ejaan Bahasa Indonesia.

Demikian disampaikan untuk proses selanjutnya.

*Wassalamu 'alaikum wr. wb*

**Tim Verifikasi**

1. Edi Indra Setiawan, S.E., M.M  
Tanggal: 16 Agustus 2023
2. Fadilla, S.AP  
Tanggal: 10 Agustus 2023

(.....)  
*Fadilla*  
(.....)

## Lampiran 12 Hasil Turniting

### NEW skripsi Reni acc

#### ORIGINALITY REPORT

<b>18%</b> SIMILARITY INDEX	<b>15%</b> INTERNET SOURCES	<b>5%</b> PUBLICATIONS	<b>10%</b> STUDENT PAPERS
--------------------------------	--------------------------------	---------------------------	------------------------------

#### PRIMARY SOURCES

1	repository.iainpalopo.ac.id Internet Source	7%
2	Submitted to stipram Student Paper	1%
3	ojs.unikom.ac.id Internet Source	1%
4	repository.umsu.ac.id Internet Source	1%
5	repository.uin-suska.ac.id Internet Source	<1%
6	journal.umgo.ac.id Internet Source	<1%
7	Submitted to Universitas Bengkulu Student Paper	<1%
8	repository.trisakti.ac.id Internet Source	<1%
9	Submitted to ppmsom Student Paper	<1%
10	repositori.uin-alauddin.ac.id Internet Source	<1%
11	Submitted to UIN Raden Intan Lampung Student Paper	<1%
12	digilibadmin.unismuh.ac.id Internet Source	<1%
13	repository.iainbengkulu.ac.id Internet Source	<1%
14	Submitted to Universitas PGRI Palembang Student Paper	<1%
15	www.business-inform.net	<1%

## Lampiran Riwayat Hidup



**Reni**, lahir pada tanggal 29 November 2000 di Desa Buku. Penulis merupakan Anak ke dua dari pasangan Bapak Sainuddin dan Ibu Sarina. Saat ini penulis bertempat tinggal di Desa Buku, Kecamatan Mapilli, Kabupaten Polewali Mandar, Provinsi Sulawesi Barat. Penulis menyelesaikan pendidikan Sekolah Dasar di SDN 042 Buku pada tahun 2013, Kemudian ditahun yang sama penulis melanjutkan pendidikan Sekolah Menengah Pertama di SMPN Katumbangan Lemo, dan menjadi Alumni ditahun 2016. Ditahun yang sama pula penulis melanjutkan pendidikan Sekolah Menengah Atas di SMA Negeri 3 Polewali dan menyelesaikan pendidikan sebagai seorang pelajar pada tahun 2019. Kemudian penulis melanjutkan pendidikan sebagai seorang Mahasiswa di Institut Agama Islam Negeri Palopo dengan mengambil jurusan Manajemen Bisnis Syariah di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam pada tahun yang sama yaitu tahun 2019.