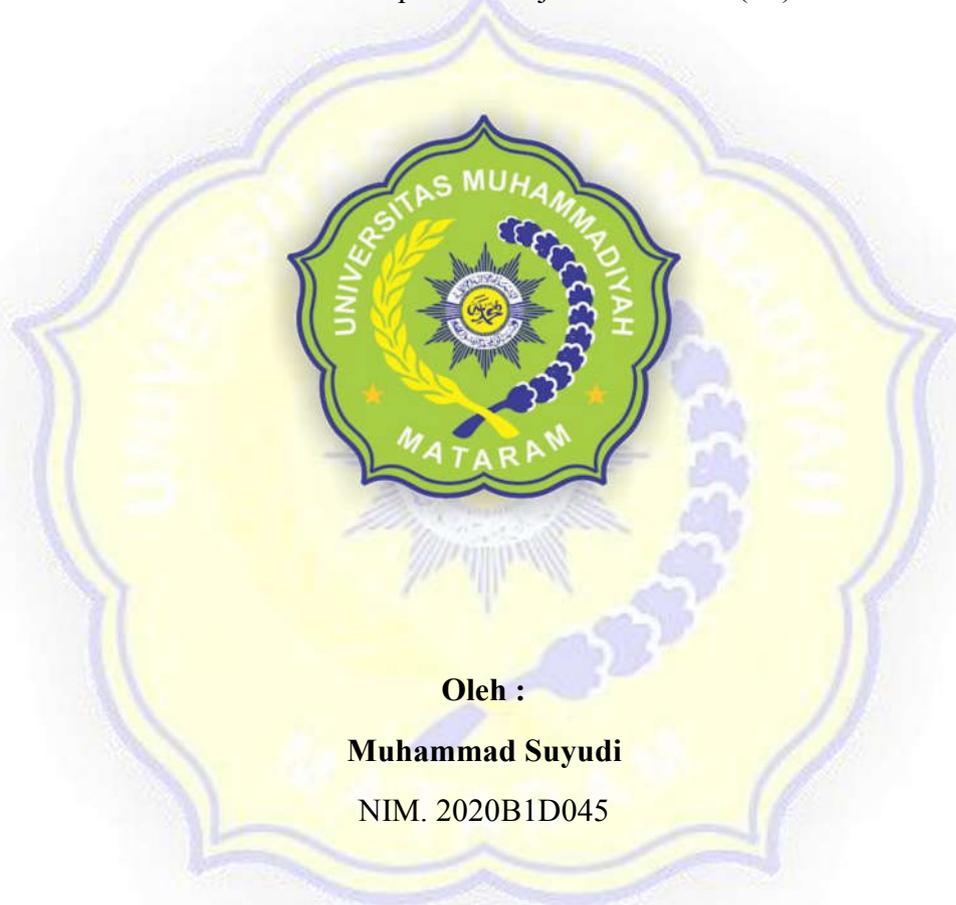


**TRANSFORMASI DIGITAL TERHADAP
PENINGKATAN KINERJA PEGAWAI
(Studi Badan Kepegawaian Daerah Provinsi NTB)**

SKRIPSI

Diajukan sebagai salah satu persyaratan

Guna untuk memperoleh sarjana strata satu (S1)



Oleh :

Muhammad Suyudi

NIM. 2020B1D045

PROGRAM STUDI ILMU PEMERINTAHAN

FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK

UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MATARAM

2024

LEMBAR PERSETUJUAN

**TRANSFORMASI DIGITAL TERHADAP
PENINGKATAN KINERJA PEGAWAI BADAN
KEPEGAWAIAN DAERAH (BKD) PROVINSI NTB**

Oleh :

MUHAMMAD SUYUDI

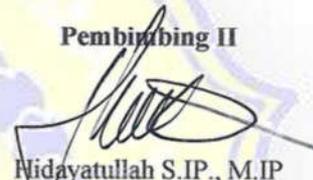
Untuk memenuhi ujian akhir
Pada Tanggal 12 Februari 2024

Menyetujui
Pembimbing

Pembimbing I


Ayatullah Hadi S.IP., M.IP.
NIDN.0816057902

Pembimbing II


Hidayatullah S.IP., M.IP.
NIDN.0809038902

Mengetahui,
Ketua Program Studi Ilmu Pemerintahan


Yudhi Lestanata S.IP., M.IP.
NIDN.0827118801

LEMBAR PENGESAHAN
TRANSFORMASI DIGITAL TERHADAP
PENINGKATAN KINERJA PEGAWAI BADAN
KEPEGAWAIAN DAERAH (BKD) PROVINSI NTB

Disusun Dan Diajukan Oleh :

MUHAMMAD SUYUDI

Telah di Pertahankan di Depan Penguji
Pada Tanggal 12 Februari 2024
Dinyatakan Telah Memenuhi Syarat Kelulusan.

Tim Penguji

Ayatullah Hadi, S. IP., M. IP
NIDN.0816057902

(.....
Penguji Utama

Hidayatullah S.IP., M.IP
NIDN.0809038902

(.....
Penguji Pendamping

Dr. Iwan Tanjung Sutarna, S. IP., M.PA
NIDN. 0806059402

(.....
Penguji Netral

Mengetahui,
Dekan Fakultas Ilmu Sosial Dan Ilmu Politik
Dr. Muhammad Ali, M.Si
NIDN.0827118801

PERNYATAAN ORSINALITAS SKRIPSI

Saya menyatakan dengan sebenar-benarnya bahwa sepanjang pengetahuan saya, di dalam Naskah Skripsi ini tidak terdapat karya ilmiah yang pernah diajukan oleh orang lain untuk memperoleh gelar akademik baik di baik di UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH maupun di Perguruan Tinggi lainnya, dan tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang lain, kecuali yang secara tertulis dikutip dalam naskah ini dan disebutkan dalam sumber kutipan dan daftar pustaka. Apabila ternyata di dalam Naskah Skripsi ini dapat dibuktikan terdapat unsur-unsur jiplakan, saya bersedia Skripsi ini digugurkan dan gelar akademik yang saya peroleh (SARJANA) dibatalkan, serta diproses sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku (UU No.20 Tahun 2003, pasal25 ayat 2 dan pasal 70).

Mataram, 17 Februari 2024

Mahasiswa,



Munammad Suyudi

2020B1D045



MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI PENELITIAN DAN
PENGEMBANGAN PIMPINAN PUSAT MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MATARAM
UPT. PERPUSTAKAAN H. LALU MUDJITAHID UMMAT

Jl. K.H.A. Dahlan No.1 Telp.(0370)633723 Fax. (0370) 641906 Kotak Pos No. 108 Mataram
Website : <http://www.lib.ummat.ac.id> E-mail : perpustakaan@ummat.ac.id

SURAT PERNYATAAN BEBAS
PLAGIARISME

Sebagai sivitas akademika Universitas Muhammadiyah Mataram, saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Muhammad Suyudi
NIM : 2020810045
Tempat/Tgl Lahir : Narmada, 02-07-1997
Program Studi : Ilmu Pemerintahan
Fakultas : Ilmu Sosial dan Ilmu Politik
No. Hp : 082 146 980 085
Email : Muhammad.suyudi97@gmail.com

Dengan ini menyatakan dengan sesungguhnya bahwa Skripsi/KTI/Tesis* saya yang berjudul :

Transformasi Digital Terhadap Peningkatan Kinerja Pegawai
(Studi Badan Kepegawainan Daerah (BKD) Provinsi NTB

Bebas dari Plagiarisme dan bukan hasil karya orang lain. 44%

Apabila dikemudian hari ditemukan seluruh atau sebagian dari Skripsi/KTI/Tesis* tersebut terdapat indikasi plagiarisme atau bagian dari karya ilmiah milik orang lain, kecuali yang secara tertulis disitasi dan disebutkan sumber secara lengkap dalam daftar pustaka, saya **bersedia menerima sanksi akademik dan/atau sanksi hukum** sesuai dengan peraturan yang berlaku di Universitas Muhammadiyah Mataram.

Demikian surat pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya tanpa ada paksaan dari siapapun dan untuk dipergunakan sebagai mana mestinya.

Mataram, 21 - Maret2024

Penulis



Muhammad Suyudi
NIM. 2020 810045

Mengetahui,
Kepala UPT. Perpustakaan UMMAT

Iskandar, S.Sos., M.A.
NIDN. 0802048904

*pilih salah satu yang sesuai



**MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI PENELITIAN DAN
PENGEMBANGAN PIMPINAN PUSAT MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MATARAM
UPT. PERPUSTAKAAN H. LALU MUDJITAHID UMMAT**

Jl. K.H.A. Dahlan No.1 Telp.(0370)633723 Fax. (0370) 641906 Kotak Pos No. 108 Mataram
Website : <http://www.lib.ummat.ac.id> E-mail : perpustakaan@ummat.ac.id

**SURAT PERNYATAAN PERSETUJUAN
PUBLIKASI KARYA ILMIAH**

Sebagai sivitas akademika Universitas Muhammadiyah Mataram, saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Muhammad Suyudi
 NIM : 2020B10045
 Tempat/Tgl Lahir : Narmada, 02-07-1997
 Program Studi : Ilmu Pemerintahan
 Fakultas : Ilmu Sosial dan Ilmu Politik
 No. Hp/Email : 082 196 980 085
 Jenis Penelitian : Skripsi KTI Tesis

Menyatakan bahwa demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada UPT Perpustakaan Universitas Muhammadiyah Mataram hak menyimpan, mengalih-media/format, mengelolanya dalam bentuk pangkalan data (*database*), mendistribusikannya, dan menampilkan/mempublikasikannya di Repository atau media lain untuk kepentingan akademis tanpa perlu meminta ijin dari saya selama *tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis/pencipta dan sebagai pemilik Hak Cipta* atas karya ilmiah saya berjudul:

Transformasi Digital Terhadap Peningkatan Kinerja Pegawai
(Studi Badan Kepegawaian Daerah (BKD) Provinsi NTB

Pernyataan ini saya buat dengan sungguh-sungguh. Apabila dikemudian hari terbukti ada pelanggaran Hak Cipta dalam karya ilmiah ini menjadi tanggungjawab saya pribadi.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenar-benarnya tanpa ada unsur paksaan dari pihak manapun.

Mataram, 21-03-.....2024
 Penulis

Mengetahui,
 Kepala UPT. Perpustakaan UMMAT


Muhammad Suyudi
 NIM. 2020B10045


Iskandar, S.Sos.,M.A.
 NIDN. 0802048904

MOTTO

“Orang lain Tidak akan bisa paham *struggle* dan masa sulitnya kita, yang mereka ingin tahu hanya bagian sukses *stories*. Berjuanglah untuk diri sendiri walaupun tidak ada yang tepuk tangan. Kelak diri kita di masa depan akan sangat bangga dengan apa yang kita perjuangkan hari ini”.



PERSEMBAHAN

Penulis mengucapkan rasa syukur kepada Allah SWT yang telah memberikan kasih sayang kepada kita semua terutama bagi penulis dalam menyusun Skripsi ini.

Skripsi ini saya persembahkan kepada :

1. Pertama untuk kedua orang tua saya tercinta

Terimakasih untuk Bapakku tercinta Bapak H. Wahibullah dan Ibuku tercinta Hj. Salmiah, terimakasih sudah membesarkanku saat ini, mengajari banyak hal dan menyayangiku dengan penuh kasih. Tidak ada kata yang cukup untuk berterimakasih atas jasa ibu dan bapak. Terimakasih untuk dukungannya yang tiada hentinya, sehingga saya bisa menempuh pendidikan dengan baik dan lancar atas doa ibu dan bapak.

2. Kedua untuk saudaraku tercinta

Terimakasih untuk saudaraku tercinta, Agus Suhatta Wijaya dan Amrin Jaya Wardi. Terimakasih atas dukungannya, doanya dan berbagai motivasi yang diberikan sehingga saya dapat menyelesaikan skripsi saya hingga selesai.

3. Ketiga untuk Dosen Pembimbing

Terima kasih Bapak Dosen Pembimbing yang selama ini dengan sabar membimbing saya dalam penyusunan skripsi ini sehingga dapat terselesaikan. Terimakasih atas waktu, dukungan, kritik dan sarannya.

KATA PENGANTAR

Assalamualaikum Warahmatullahi Wabarakatuh...

Puji syukur kehadiran Allah SWT yang telah memberikan rahmat dan hidayah-Nya sehingga penulis bisa menyelesaikan tanggung jawab skripsi yang berjudul **“Transformasi Digital Terhadap Peningkatan Kinerja Pegawai (Studi Badan Kepegawaian Daerah Provinsi NTB)”**. Penulis membuat skripsi ini untuk memenuhi sebagai persyaratan dalam memperoleh gelar Sarjana Ilmu pemerintahan (S.IP) Fakultas Ilmu Sosial Dan Ilmu Politik Universitas Muhammadiyah Mataram.

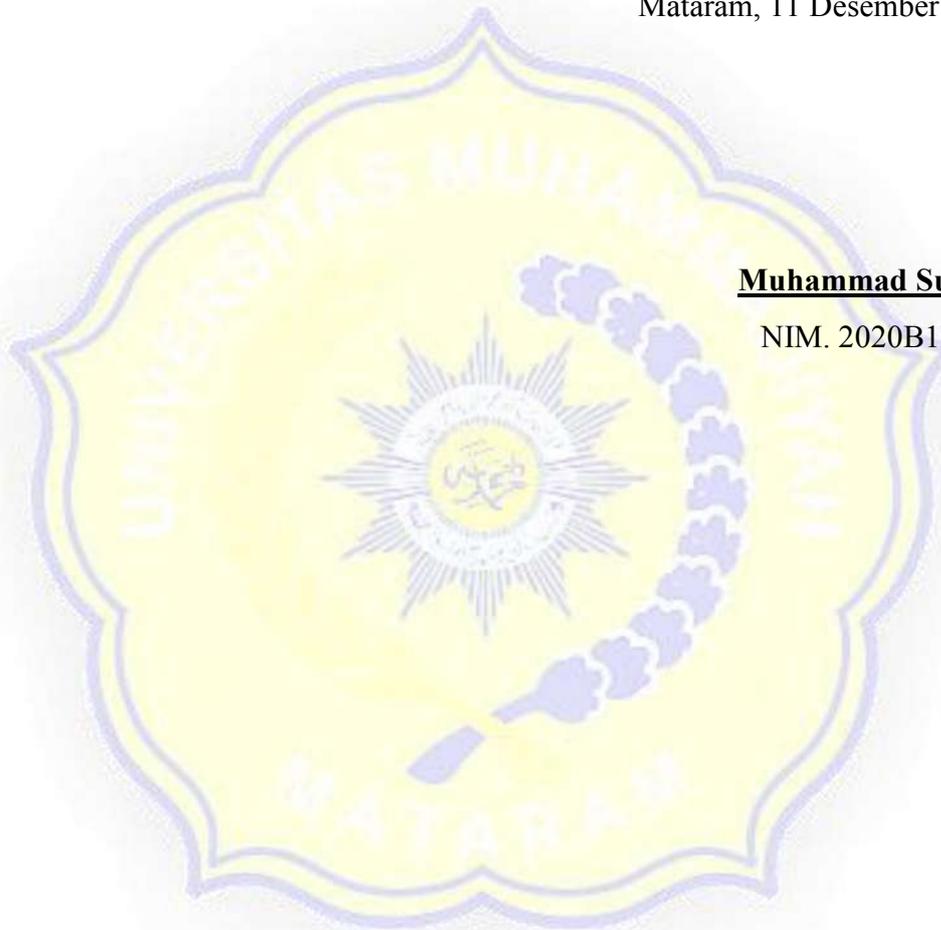
Penulis menyadari bahwa penulisan skripsi ini tidak mungkin akan terwujud apabila tidak ada bantuan dan dukungan dari berbagai pihak, melalui kesempatan ini, izinkan penulis menyampaikan ucapan rasa terima kasih yang sebesar-besarnya kepada:

1. Bapak Drs. Abdul Wahab, MA. Selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Mataram.
2. Dr. H. Muhammad Ali, M. Si. Selaku Dekan Fakultas Ilmu Sosial Dan Ilmu Politik Universitas Muhammadiyah Mataram.
3. Bapak Yudhi Lestanata S.IP., M.IP. Selaku Kaprodi Ilmu Pemerintahan
4. Bapak Ayatullah Hadi S.IP., M.IP. Selaku dosen pembimbing utama, yang telah meluangkan waktu untuk membimbing dan memberikan kemudahan selama proses penyusunan skripsi ini.
5. Bapak Hidayatullah S.IP., M.IP. Selaku dosen pembimbing kedua, yang telah memberikan petunjuk, bimbingan serta mengarahkan penulis dalam menyusun skripsi ini.
6. Bapak Drs. Muhammad Nasir selaku Kepala Badan Kepegawaian Daerah Provinsi NTB yang telah memberikan izin penulis untuk melakukan penelitian
7. Segenap Sekretariat dan pegawai Badan Kepegawaian Daerah Provinsi NTB yang telah memberikan data dan informasi dalam membantu kelancaran penyusunan skripsi ini
8. Teruntuk kedua orang tua, dan saudara saya yang telah membimbing dan mendidik saya. Terima kasih atas doa dan dukungannya.

9. Untuk teman-teman seperjuangan skripsi yang telah berjuang bersama-sama dalam menyelesaikan tugas akhir (skripsi) ini.

Meskipun penulis telah berusaha menyelesaikan skripsi ini dengan sebaik mungkin, penulis menyadari bahwa skripsi ini masih banyak kekurangan. Oleh karena itu, penulis mengharapkan kritik dan saran yang membangun dari pembaca guna menyempurnakan kekurangan dalam penyusunan skripsi ini.

Mataram, 11 Desember 2023



Muhammad Suvudi

NIM. 2020B1D045

ABSTRAK

TRANSFORMASI DIGITAL TERHADAP PENINGKATAN KINERJA PEGAWAI

Muhammad Suyudi¹, Ayatullah Hadi², Hidayaulah³

Program Studi Ilmu Pemerintahan, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik
Universitas Muhammadiyah Mataram

E-mail : Muhammadsuyudi97@gmail.com

ABSTRAK

Transformasi digital adalah istilah komprehensif yang menggambarkan kemampuan organisasi untuk memanfaatkan teknologi digital untuk meningkatkan efisiensi dan efektivitas operasi internal dan penawaran pasar eksternal. Pemerintah mengubah standar operasional mereka demi meningkatkan layanan publik menjadi lebih efisien dan efektif sehingga dapat mencapai tujuan, diantaranya adalah transparansi dan kepuasan warga. Tujuan penelitian ini untuk mengetahui sejauh mana Peran Transformasi Digital Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai Pada Badan Kepegawaian Daerah (BKD) Provinsi NTB. Dalam penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif deskriptif. Untuk mengoptimalkan proses transformasi digital yang dilakukan oleh BKD Provinsi NTB, segala bentuk hambatan-hambatan yang terjadi dalam proses transformasi digital perlu dilakukan guna tercapainya optimalisasi transformasi digital yang pada akhirnya meningkatkan kinerja pegawai, beberapa cara seperti sosialisasi, pelatihan teknis, dan peningkatan kualitas SDM pegawai menjadi kunci yang dapat mendorong percepatan proses transformasi digital pada BKD Provinsi NTB. Tahap inovasi proses penemuan dan terobosan baru penggunaan teknologi informasi sangat penting untuk mendukung kinerja pegawai dalam pelaksanaan tugas dan tanggung jawab terdapat pola komunikasi ide dan terobosan baru yang terjadi, baik secara formal pada rapat-rapat antar pegawai di lingkungan kerja BKD. adapun beberapa bentuk dari fitur-fitur yang menjadi program unggulan seperti SIMADU, E-Kinerja, SIASN, E-SIPJA, dan E-sensi.

Kata kunci: Transformasi Digital, Peningkatan Kinerja, Pegawai

**DIGITAL TRANSFORMATION ON PERFORMANCE IMPROVEMENT
EMPLOYEES**

Muhammad Suyudi¹, Ayatullah Hadi², Hidayatullah³

**Government Science Study Program, Faculty of Social and Political Sciences
Muhammadiyah University of Mataram
E-mail: Muhammadsuyudi97@gmail.com**

ABSTRACT

The concept of digital transformation encompasses an organization's holistic utilization of digital technology to enhance the efficiency and efficacy of both internal processes and external market offers. The government is implementing modifications to its operating standards to enhance the efficiency and effectiveness of public services, hence facilitating the attainment of objectives such as transparency and citizen satisfaction. This research aimed to assess the degree to which digital transformation contributes to enhancing employee performance within the Regional Personnel Agency (BKD) of NTB Province. This study uses a descriptive qualitative approach. All forms of obstacles that occur in the digital transformation process need to be overcome to achieve the optimization of digital transformation, which ultimately improves employee performance to optimize the digital transformation process carried out by the BKD of NTB Province, several ways such as socialization; technical training and the quality of employee human resources are the keys that can encourage the acceleration of the digital transformation process at the BKD of NTB Province. The invention stage, which is process of discovery and breakthroughs in information technology, is very important to support employee performance in carrying out their duties and responsibilities. There are patterns of communication of new ideas and breakthroughs that occur, both formally at meetings between employees in the BKD work environment as some forms of features that are superior programs such as SIMADU, E-Kinerja, SIASN, E-SIPJA, and E-sensi.

Keywords: Digital Transformation, Performance Improvement, Employees



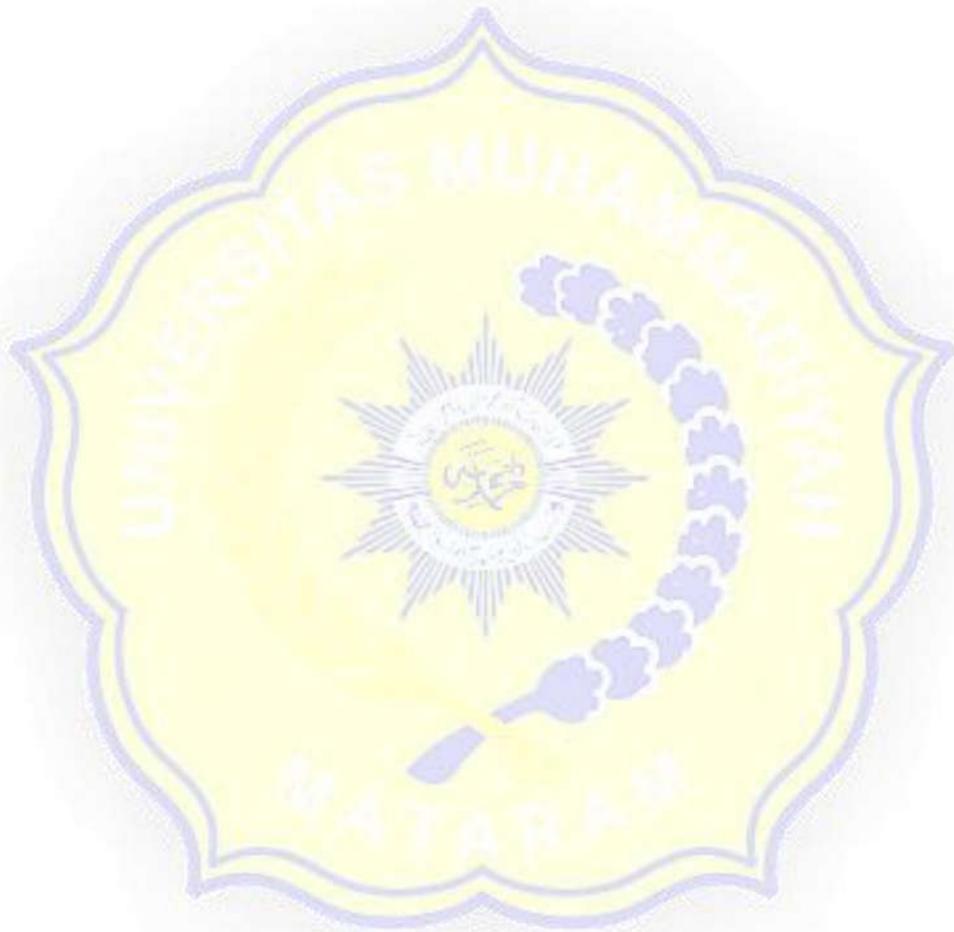
DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
LEMBAR PERSETUJUAN	ii
LEMBAR PENGESAHAN	iii
PERNYATAAN ORSINALITAS SKRIPSI	iv
SURAT PERNYATAAN BEBAS PLAGIASI.....	v
SURAT PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI.....	vi
MOTTO	vii
PERSEMBAHAN.....	viii
KATA PENGANTAR.....	ix
ABSTRAK	x
<i>ABSTRACT</i>	xii
DAFTAR ISI.....	xiii
DAFTAR TABEL	xv
DAFTAR GAMBAR.....	xvi
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang Penelitian.....	1
1.2 Rumusan Masalah	7
1.3 Tujuan Dan Manfaat Penelitian.....	7
BAB II TINJAUAN PUSTAKA.....	10
2.1 Penelitian Terdahulu.....	10
2.2 Transformasi Digital.....	16
2.2.1 Definisi Transformasi digital	18
2.2.2 Faktor Pendorong terjadinya Transformasi Digital.....	21
2.2.3 Karakteristik Transformasi Digital	23
2.3 Electronic Government.....	24
2.3.1 Pendekatan Evolusi E-government (The Stage of E-government).....	26
2.3.2 Pendekatan Definisional (The Elements of E-government).....	27
2.3.3 Pendekatan Berbasis Stakeholder (The Relationships Between Government and Other Entities)	27
2.4 Kinerja	29
2.4.1 Pengertian Kinerja.....	29
2.4.2 Faktor-faktor Kinerja Pegawai.....	30

2.5 Kerangka Berpikir Peneliti	32
2.6 Definisi Konseptual	33
2.7 Definisi Oprasional Penelitian.....	35
BAB III METODE PENELITIAN	37
3.1 Metodologi Penelitian	37
3.2 Lokasi Dan Waktu Penelitian.....	38
3.3 Teknik Penentuan Narasumber.....	38
3.4 Sumber Data	38
3.5 Teknik Pengumpulan Data	42
3.6 Teknik Analisis Data	44
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	46
4.1 Gambaran Umum Badan Kepegawaian Daerah (BKD) Provinsi NTB. 46	
4.1.1 Profil Kantor Badan Kepegawaian Daerah (BKD) Provinsi NTB	46
4.1.2 Tugas Pokok dan Fungsi	47
4.1.3 Visi dan Misi	48
4.1.4 Struktur Organisasi Badan Kepegawaian Daerah Provinsi NTB	49
4.1.5 Sarana dan Prasarana Badan Kepegawaian Daerah (BKD) Provinsi NTB.....	53
4.2 Hasil dan Pembahasan.....	54
4.2.1 Tahapan Invensi dalam Transformasi Digital Badan Kepegawaian Daerah (BKD) Provinsi NTB.....	54
4.2.2 Tahapan Difusi Dalam Transformasi Digital Badan Kepegawaian Daerah (BKD) Provinsi NTB.....	62
4.2.3 Tahapan Konsekuensi Dalam Transformasi Digital Badan Kepegawaian Daerah (BKD) Provinsi NTB.....	69
4.2.4 Peningkatan Kinerja Melalui Transformasi Digital Pada Badan Kepegawaian Daerah (BKD) Provinsi NTB.....	77
BAB V PENUTUP	81
5.1 Kesimpulan.....	81
5.2 Saran	82
DAFTAR PUSTAKA	83
LAMPIRAN-LAMPIRAN	88

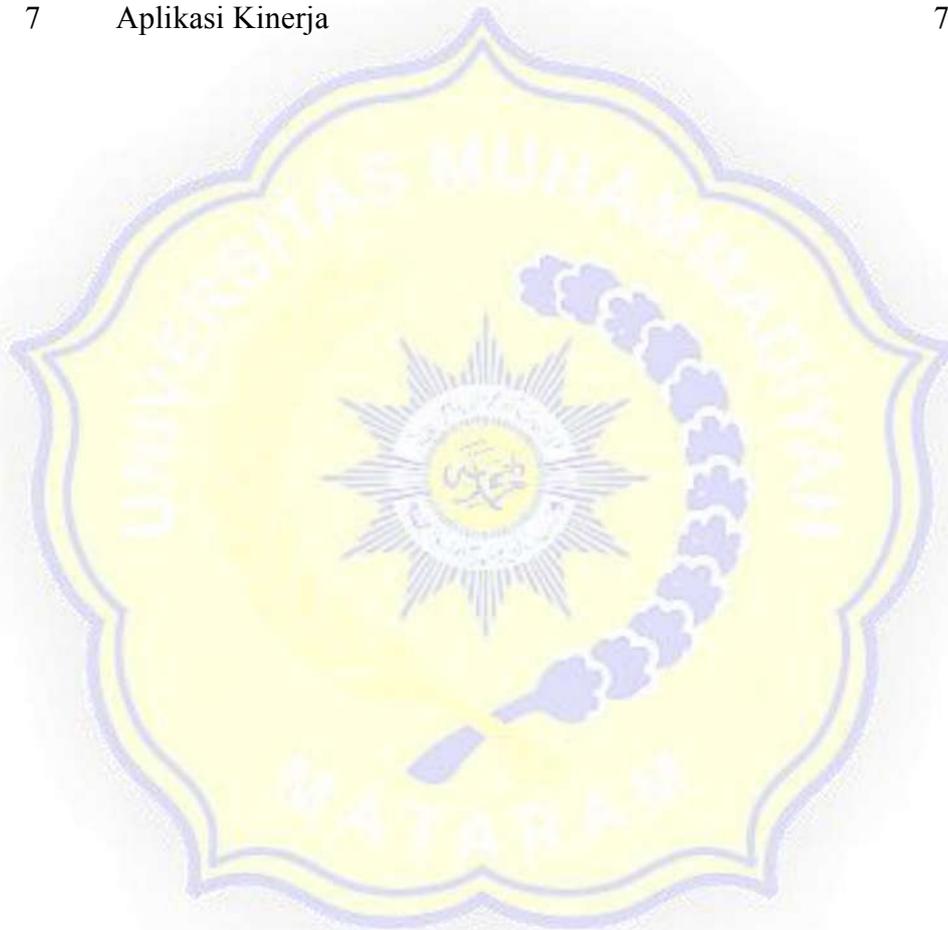
DAFTAR TABEL

No.	Judul	Halaman
1	Penelitian Terdahulu	10
2	Definisi Operasional Penelitian	37
3	Narasumber Penelitian	40
4	Jumlah Pegawai	52



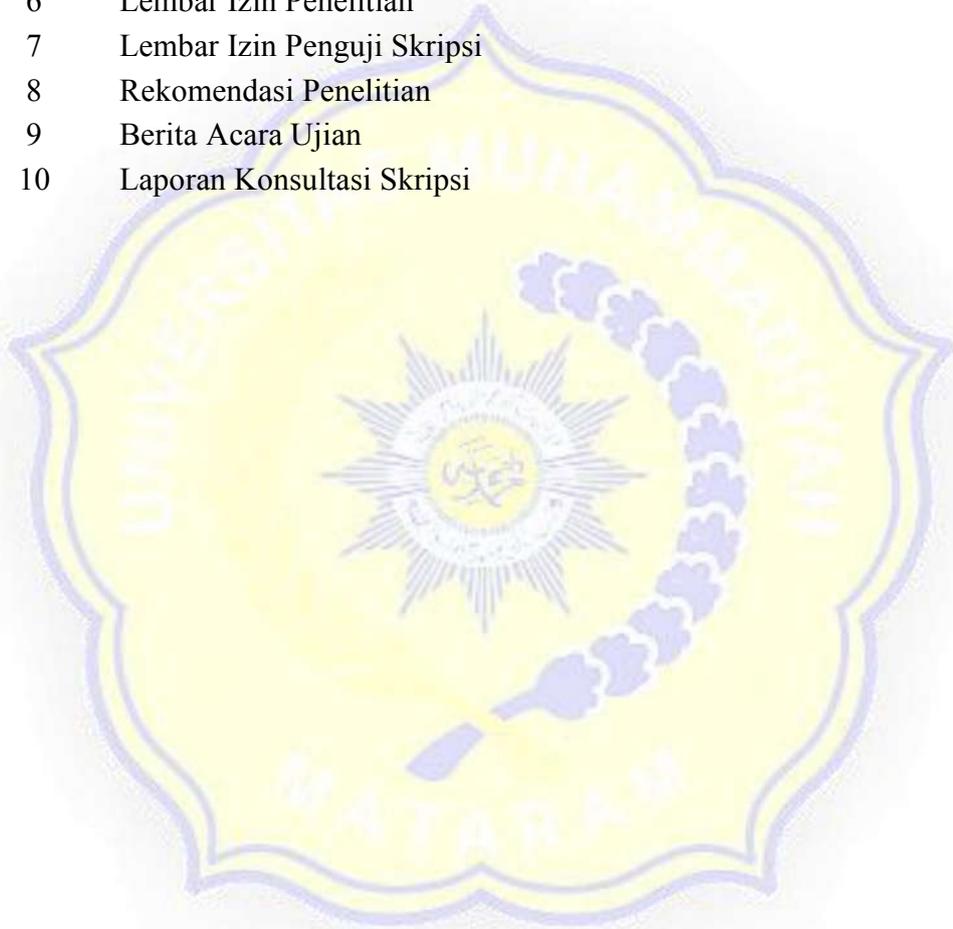
DAFTAR GAMBAR

No.	Judul	Halaman
1	Kerangka Berpikir	33
2	Struktur Organisasi	51
3	Aplikasi SIMADU	59
4	Aplikasi E-Sipja	60
5	Aplikasi SIASN	61
6	Aplikasi E-Sensi	71
7	Aplikasi Kinerja	72



DAFTAR LAMPIRAN

No.	Judul
1	Dokumentasi Wawancara Peneliti
2	Dokumentasi Wawancara Peneliti
3	Dokumentasi Wawancara Peneliti
4	Dokumentasi Wawancara Peneliti
5	Tampak Bagian Depan Kantor BKD
6	Lembar Izin Penelitian
7	Lembar Izin Penguji Skripsi
8	Rekomendasi Penelitian
9	Berita Acara Ujian
10	Laporan Konsultasi Skripsi



BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Seiring perkembangan zaman, perubahan paling nyata dalam beberapa dekade terakhir ini adalah perubahan cara beraktivitas masyarakat akibat pengaruh kemajuan teknologi informasi. Adopsi teknologi dalam kehidupan manusia telah merambah pada berbagai sektor kehidupan, baik sosial, ekonomi, politik, hukum dan lain sebagainya. Cara kerja manusia yang awalnya serba manual berbasis fisik sekarang beralih dengan pola digital yang berbasis komputer. Fenomena digitalisasi ini dapat kita jumpai dalam berbagai hal salah satunya adalah pada organisasi baik itu sektor publik maupun swasta (Syarifuddin, 2020).

Dalam upaya pencapaian tujuan dan target organisasi banyak faktor yang bisa mempengaruhinya salah satunya yaitu kualitas SDM pegawai yang tercermin dalam kinerja mereka. Secara etimologi, kinerja berasal dari kata prestasi kerja (*performance*). Sebagaimana yang dikutip oleh Kasmir, (2016) Kinerja karyawan yaitu prestasi kerja dan perilaku kerja seseorang yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam periode waktu tertentu. Sedangkan menurut Priansa, (2017) Kinerja pegawai ialah perwujudan dari kemampuan dalam bentuk karya nyata atau hasil kerja yang dicapai pegawai dari hasil mengemban tugas dan pekerjaan yang diberikan oleh perusahaan atau organisasi.

Menurut Mangkunegara, (2017) adalah istilah kinerja berasal dari kata *job performance* atau *actual performance* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai seseorang) yaitu hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Untuk mencapai kinerja yang baik salah satu cara yang bisa digunakan adalah dengan memanfaatkan teknologi dan komunikasi atau di sebut digitalisasi.

Kinerja adalah suatu proses atau hasil kerja yang dihasilkan oleh pegawai melalui berbagai aspek yang harus melalui tahapan-tahapan untuk mencapainya dan bertujuan untuk meningkatkan kinerja pegawai itu sendiri. Oleh sebab itu kinerja merupakan elemen dan mempunyai peran penting dalam proses maju mundurnya suatu organisasi, karena kinerja adalah gambaran bagaimana suatu organisasi itu berjalan maju atau hanya bergerak ditempat saja.

Digitalisasi merupakan salah satu kunci penting dalam meningkatkan produktifitas dan kinerja organisasi, yakni dengan membangun infrastruktur teknologi digital seperti *remote sensors*, *intelligent machine*, *big data*, dan *real time communication* dalam meningkatkan efisiensi proses, kualitas produk dan layanan, serta optimalisasi alokasi sumber daya, sehingga mampu mengurangi waktu, proses menjadi lebih cepat, operasional yang lebih ramping, dan kepuasan terhadap layanan yang di terima.

Transformasi digital adalah istilah komprehensif yang mencerminkan kemampuan organisasi untuk memanfaatkan teknologi digital yang di gunakan guna meningkatkan efisiensi dan efektivitas operasi internal dan penawaran pasar eksternal. Transformasi digital juga mendorong inovasi di luar batas organisasi ke dalam jaringan inovasi eksternal. Transformasi digital diidentifikasi dengan perubahan dan transformasi yang digerakkan dan dibangun di atas fondasi teknologi (Nwankpa & Roumani, 2016).

Menurut Mergel *et al.*, (2019) mengatakan bahwa transformasi digital merupakan upaya holistik untuk pembaruan proses dan layanan inti yang berfokus pada kepuasan kebutuhan pengguna, membangun kerangka kerja baru dalam pemberian layanan, dan menciptakan bentuk hubungan baru. Transformasi digital mencakup efek gabungan dari beberapa inovasi dan teknologi digital yang menghadirkan struktur, praktik, nilai, pengaturan, dan keyakinan baru yang mengubah, mngganti, atau melengkapi aturan yang ada dalam organisasi, ekosistem, industry (Westerman *et al.*, 2014).

Dalam rangka mewujudkan harapan masyarakat terhadap kemampuan pemerintah memberikan layanan digital *real-time (tepat waktu)* bernilai tinggi, pemerintah mengubah standar operasional mereka sehingga dapat meningkatkan layanan publik menjadi lebih efisien dan efektif sehingga dapat mencapai tujuan, diantaranya yang mengutamakan transparansi dan kepuasan masyarakat.

Transformasi digital pada sektor publik mempertimbangkan transformasi digital sebagai sebuah pendekatan organisasi yang komprehensif, tidak hanya sekedar membuat formulir *online* atau mengubah/transisi dari analog ke digital dalam hal pelayanan publik. Pada proses transformasi digital, sangat dipengaruhi oleh pihak eksternal dan internal, yang menginginkan penyesuaian secara terus-menerus yang dimulai dari proses, layanan, dan produk untuk kebutuhan eksternal.

Berdasarkan INPRES Nomer 3 Tahun 2003 tentang pemanfaatan teknologi komunikasi pada sektor pemerintahan (*e-government*), bahwa pemanfaatan teknologi komunikasi dan informasi dalam proses pemerintahan akan meningkatkan efisiensi, efektifitas, transparansi, dan akuntabilitas penyelenggaraan pemerintahan. Melalui INPRES ini Presiden menginstruksikan Menteri, Kepala Lembaga Pemerintah Non Departemen, Pimpinan Kesekretariatan Lembaga Tertinggi dan Tinggi Negara, Panglima Tentara Nasional Indonesia, Kepala Kepolisian Negara Republik Indonesia, Jaksa Agung Republik Indonesia, Gubernur, Bupati/Walikota, untuk mengadopsi teknologi komunikasi dan informasi pada sektor pemerintahan (*e-government*).

Badan Kepegawaian Daerah (BKD) Provinsi NTB sebagai organisasi pemerintah telah melakukan proses peralihan kearah tranformasi digital yang mana hal ini di lakukan berdasarkan Peraturan Gubernur Nusa Tenggara Barat Nomor 8 Tahun 2018 Tentang Sistem Manajemen Aparatur Sipil Negara Terpadu bahwa sesuai ketentuan Pasal 127 Undang-Undang Nomor 5 Tahun

2014 tentang Aparatur Sipil Negara mengamanatkan untuk menjamin efisiensi, keterpaduan, dan akurasi pengambilan keputusan diperlukan Sistem Informasi Aparatur Sipil Negara yang diselenggarakan secara nasional dan terintegrasi antar Instansi Pemerintah.

Bahwa untuk meningkatkan pengelolaan dan pelayanan manajemen kepegawaian yang akurat, terpercaya, terintegrasi, dan tepat waktu serta berkualitas terhadap Aparatur Sipil Negara serta menjamin keselamatan arsip kepegawaian di lingkungan Pemerintah Provinsi Nusa Tenggara Barat, perlu dikembangkan sistem manajemen kepegawaian berbasis teknologi informasi melalui Sistem Manajemen Aparatur Sipil Negara Terpadu (SIMADU). Menurut Pasal 2, SIMADU dimaksudkan untuk mewujudkan pengelolaan data kepegawaian yang mudah di informasikan, mudah diakses, efisien, efektif, akurat, dan terpadu serta memiliki sistem keamanan yang terpercaya.

Selain itu Instruksi Gubernur NTB nomor 178 tahun 2023 tentang Penerapan Aplikasi Kinerja (E-Kin) pada Aparatur Sipil Negara lingkungan pemerintah nusa tenggara barat. Dalam rangka menindaklanjuti Peraturan Pemerintah Nomor 30 Tahun 2009 tentang Penilaian Kinerja Pegawai Negeri Sipil dan Peraturan Menteri Pemberdayaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 6 Tahun 2022 tentang Pengelolaan Kinerja Pegawai Aparatur Sipil Negara, untuk mengoptimalkan penerapan aplikasi kinerja untuk kemudahan dalam pengelolaan kinerja pegawai Aparatur Sipil Negara di lingkungan Pemerintah Provinsi Nusa Tenggara Barat.

mengutip dari *website bkd.ntbprov.go.id* Rapat Kerja Layanan Sistem Informasi ASN se-wilayah kerja Kanreg bersama BKN Denpasar Wakil Kepala BKN RI Bpk. Supranawa Yusuf mengatakan perihal pentingnya melakukan transformasi digital dalam manajemen SDM aparatur. Pada era industri 4.0 ini harus beriringan dengan perubahan pelayanan kepegawaian secara digital. Paradigma kedepan sistem informasi kepegawaian dilakukan update data kepegawaian yang dilakukan secara mandiri, sehingga seluruh ASN dapat mengakses data kepegawaian secara cepat. Selain itu sistem informasi kepegawaian secara digital ini dapat digunakan untuk mendukung penerapan Merit Sistem yakni sistem manajemen ASN berdasarkan kualifikasi, kompetensi, kinerja dan Disiplin.

Selanjutnya data kepegawaian sangat bermanfaat untuk manajemen Talenta ASN. Manajemen Talenta sendiri merupakan sistem untuk mencari, mengelola, mengembangkan dan mempertahankan PNS terbaik pada jajaran pemerintahan yang dipersiapkan sebagai calon pemimpin masa depan (*future leaders*) dalam rangka mendukung pencapaian Visi, Misi dan Strategi organisasi jangka panjang. Selanjutnya beliau mengatakan penerapan Manajemen Talenta ini nantinya secara otomatis akan meningkatkan indeks Penerapan Sistem Merit masing-masing Pemda.

Sambutan dalam rapat kerja ini ditutup dengan penandatanganan transformasi sistem informasi kepegawaian secara digital, dimana dalam kesempatan ini diwakilkan secara simbolis oleh Kepala BKD Provinsi NTB.

Selanjutnya, Kepala BKD Prov. NTB Drs. Muhammad Nasir menyampaikan pentingnya transformasi digital sistem informasi dan pelayanan kepegawaian. Pemprov NTB sendiri sejak tahun 2017 telah melakukan transformasi digital dengan membangun SIMADU (sistem informasi ASN terpadu) dan Penerapan Arsip dan Dokumen Kepegawaian secara digital. Kedepannya sistem informasi yang ada akan diintegrasikan dengan sistem kepegawaian secara nasional ungkap beliau.

Berdasarkan uraian latar belakang dan tinjauan teoritis yang telah di jeaskan diatas, Maka penulis tertarik untuk meneliti lebih lanjut tentang Transformasi Digital Terhadap Peningkatan Kinerja Pegawai Pada badan Kepegawaian Daerah (BKD) Provinsi NTB yang dituangkan dalam karya ilmiah berbentuk skripsi ini.

1.2 Rumusan Masalah

1. Bagaimana proses transformasi digital pada Badan Kepegawaian Daerah (BKD) Provinsi NTB.
2. Bagaimana transformasi digital meningkatkan kinerja Pegawai Pada Badan Kepegawaian Daerah (BKD) Provinsi NTB ?

1.3 Tujuan Dan Manfaat Penelitian

1.3.1 Tujuan

1. Untuk mengetahui sejauh mana proses transformasi digital pada Badan Kepegawaian Daerah (BKD) Provinsi NTB.

2. Untuk mengetahui bagaimana transformasi digital meningkatkan Kinerja Pegawai Pada Badan Kepegawaian Daerah (BKD) Provinsi NTB?

1.3.2 Manfaat Penelitian

1. Aspek Teoritis

Secara teoritis dapat menambah ilmu pengetahuan, pengalaman serta bermanfaat bagi perkembangan ilmu sosial dan politik, khususnya dalam bidang pemerintahan dengan Peran Transformasi Digital Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai Pada Badan Kepegawaian Daerah (BKD) Provinsi NTB .

2. Aspek Praktis

- a. Bagi Masyarakat Memberikan manfaat kepada masyarakat terkait dengan judul penelitian yang dilakukan oleh penulis. Kajian ini akan memberikan pengetahuan baru bagi masyarakat awam yang belum mengetahui bahwa pentingnya Transformasi digital untuk menentukan kinerja pegawai yang bisa berhubungan dengan atasan, dilakukan dalam bentuk kerja, dan diukur melalui kinerja. Kinerja pegawai adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan. Kajian ini dapat dijadikan acuan untuk meningkatkan kinerja pegawai dalam Perkembangan teknologi budaya digital dalam memantau kinerja

pegawai dalam Badan Kepegawaian Daerah (BKD) Provinsi NTB.

- b. Bagi peneliti manfaat yang didapatkan oleh peneliti adalah untuk menambah pengalaman dan pengetahuan peneliti tentang Transformasi Digital Terhadap Peningkatan Kinerja Pegawai Pada Badan Kepegawaian Daerah (BKD) Provinsi NTB. Sebagai bahan referensi dan perbandingan bagi peneliti berikutnya yang akan melakukan pengkajian masalah yang relevan.

3. Aspek Akademis

1. Menambah pengetahuan dan pengalaman bagi peneliti pada khususnya dan pembaca pada umumnya.
2. Hasil penelitian dapat memberikan sumbangan keilmuan dan memperkaya bahan pustaka pada perpustakaan Universitas Muhammadiyah Mataram.
3. Memberikan kontribusi bagi pengembangan ilmu pengetahuan terutama dibidang Ilmu Pemerintahan terkait Peningkatan Peran Trasnformasi Digital Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Penelitian Terdahulu

Pada penelitian terdahulu menjadi salah satu acuan bagi penulis dalam melakukan penelitian ini sehingga dapat memperkaya teori-teori yang digunakan pada penelitian peneliti. Melalui penelitian terdahulu dapat dijadikan referensi guna memperdalam bahan kajian dan pembahasan penelitian.

Tabel 2.1
PENELITIAN TERDAHULU

No.	Penulis	Judul	Hasil
1.	Hermawan <i>et al.</i> , (2023)	Transformasi Digital Layanan Kepegawaian Pemerintah Daerah Kota Cirebon: Studi Kasus Kebijakan Sistem Administrasi Manajemen Pemerintahan (SAMPEAN)	Pengembangan kebutuhan akan kelengkapan aplikasi sekaligus penyederhanaan <i>platform</i> , pada tahun 2022, melalui kebijakan layanan administrasi pemerintahan berupa Perwal Kota Cirebon Nomor 52 Tahun 2022 tentang Portal Layanan Berbasis Elektronik Terintegrasi di Lingkungan Pemerintah Daerah Kota Cirebon, maka aplikasi SAMPEAN bertransformasi dengan menambah layanan kepegawaian, kinerja, kearsipan, dan layanan pemerintahan lainnya. Keberadaan layanan aplikasi SAMPEAN yang bisa diakses langsung oleh pengguna (ASN) merupakan bentuk implementasi transformasi digital dalam kebijakan kepegawaian dan manajemen pemerintahan lingkungan Pemerintah Daerah Kota Cirebon.
2.	Sufnirayanti, dan Zanra, (2023)	Strategi Pengelolaan SDM Dalam Peningkatan Kinerja Karyawan Berkelanjutan Di Era	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Tantangan yang dihadapi oleh Kantor Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Bengkalis dalam meningkatkan keterampilan digital

No.	Penulis	Judul	Hasil
		Digital Pada Kantor Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Bengkalis	karyawan meliputi tingkat pemahaman dan keterampilan teknologi yang berbedabeda, mengadaptasi perubahan teknologi, terkait perlindungan data dan keamanan dalam era digital, transformasi budaya organisasi, kebutuhan pengembangan keterampilan dan pengetahuan SDM dalam era digital. Strategi pengelolaan SDM yang efektif dan berkelanjutan di era digital pada Kantor Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Bengkalis dapat berperan penting dalam meningkatkan kinerja karyawan secara berkelanjutan meliputi identifikasi keterampilan dan kompetensi yang diperlukan, program pengembangan keterampilan dan pelatihan, penggunaan teknologi dan alat digital yang tepat, membangun budaya inovasi dan pengembangan keterampilan digital.
3.	Tahar <i>et al.</i> , (2022)	Strategi Pengembangan Sumber Daya Manusia dalam Menghadapi Era Revolusi Industri 4.0 Menuju Era Society 5.0	Hasil penelitian menunjukkan bahwa strategi keberhasilan pembangunan SDM bukan sekedar pelatihan, pendidikan, pembinaan, rekrutmen, perubahan sistem, kesempatan, dan penghargaan. SDM Kementerian Keuangan harus meningkatkan kreativitas dan mengubah pola pikir tetap ke pola pikir berkembang, agar siap beradaptasi dan merevolusi diri terhadap perkembangan teknologi yang pesat, sehingga akan tercipta SDM yang unggul, kreatif, dan inovatif, serta adaptif terhadap gempuran revolusi industri 4.0 yang sedang menuju era Society 5.0.
4.	Purba <i>et al.</i> , 2022	Peranan Aplikasi E-Kinerja Dalam Meningkatkan Produktivitas Pegawai	Penerapan e-kinerja menjadikan sistem kinerja pegawai di BKDPSDM Kota Medan lebih transparan, efektif, dan fleksibel.

No.	Penulis	Judul	Hasil
		Negeri Sipil (PNS) Di Kota Medan	Produktivitas kinerja pegawai juga semakin mengalami peningkatan karena semua jenis kegiatan atau pekerjaan sekecil apapun dapat diinput dan akan memiliki bobot nilai yang dapat menjadi bobot penilaian pada pemberian Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP) yang ada di BKDPSDM Kota Medan.
5.	Muhajir <i>et al.</i> , 2023	Transformasi Digital Pada Rumah Sakit Umum Daerah Prof.dr.H.M. Anwar Makkatutu Kabupaten Bantaeng	Hasil penelitian menunjukkan bahwa rumah sakit menerapkan transformasi digital mengacu teori <i>Generik Process Transformation Model</i> dengan menambahkan kerjasama pada tahap operatif. Alasan transformasi digital dominan kebutuhan petugas dan pasien serta layanan unggulan. Dampak diantaranya meningkatkan kecepatan, efisiensi, transparansi dan akuntabilitas. Faktor determinan diantaranya kompetensi petugas, kerja tim, strategi pasar, regulasi dan kerjasama. Faktor penghambat dominan berada di zona nyaman, ego sektoral dan kurang literasi. Ada pembaruan pada strategi transformasi digital menurut Albukhitan dengan bekerja sama dan membudayakan inovasi.

Berdasarkan table 2.1 penelitian terdahulu diatas, bahwa terdapat persamaan yang masih satu tema dengan penelitian yang sedang di teliti yaitu yang membahas tentang transformasi digital dan kinerja, akan tetapi terdapat perbedaan yaitu fokus penelitian, objek penelitian, serta lokasi penelitian yang akan menjadikan hasil yang berbeda. Langkah selanjutnya yang akan

dipaparkan adalah penarasian penelitian terdahulu yang digunakan sebagai acuan dengan penelitian yang sedang diteliti sebagai berikut :

1. Penelitian yang dilakukan oleh Kurnia Tri Hermawan, Indah Gilang Pusparani, Dodi Solihudin (2023) dengan judul “Transformasi Digital Layanan Kepegawaian Pemerintah Daerah Kota Cirebon: Studi Kasus Kebijakan Sistem Administrasi Manajemen Pemerintahan (SAMPEAN)” memiliki metode penelitian yaitu analisis deskriptif, memiliki persamaan yaitu: adanya transformasi digital dalam bidang pemerintahan digital, serta jenis penelitian yaitu menggunakan jenis penelitian analisis deskripsi. Sedangkan, perbedaan yang terdapat dalam penelitian terdahulu dengan penelitian ini yaitu: perbedaan subjek dalam penelitian, pada penelitian terdahulu objek penelitiannya adalah Layanan Kepegawaian Pemerintah Daerah Kota Cirebon dan pada saat ini subjek penelitian ini adalah Peningkatan kinerja pegawai pada Badan Kepegawaian Daerah (BKD) Provinsi NTB. Pada penelitian terdahulu lokasi penelitian adalah Kota Cirebon dan penelitian yang sedang diteliti sekarang berlokasi di Badan Kepegawaian Daerah (BKD) Provinsi NTB.
2. Penelitian yang dilakukan oleh Sufnirayanti, dan Sri Wahyuni Zanra (2023) dengan judul “Strategi Pengelolaan SDM Dalam Peningkatan Kinerja Karyawan Berkelanjutan Di Era Digital Pada Kantor Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Bengkalis” memiliki metode penelitian yaitu metode campuran (mix method) yang menggabungkan pengumpulan dan analisis data kuantitatif dan kualitatif, memiliki persamaan yaitu: adanya peningkatan kinerja karyawan atau pegawai di era digital dalam bidang pemerintahan digital. Sedangkan, perbedaan yang

terdapat dalam penelitian terdahulu dengan penelitian ini yaitu: perbedaan subjek dalam penelitian, pada penelitian terdahulu objek penelitiannya adalah strategi pengelolaan SDM dan pada saat ini subjek penelitian ini adalah Peningkatan kinerja pegawai pada Badan Kepegawaian Daerah (BKD) Provinsi NTB, dan metode penelitian yang digunakan penelitian terdahulu yaitu metode campuran (mix method) yang menggabungkan pengumpulan dan analisis data kuantitatif dan kualitatif, sedangkan metode penelitian peneliti menggunakan analisis deskriptif. Pada penelitian terdahulu, lokasi penelitian adalah Kantor Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Bengkalis dan penelitian yang sedang diteliti sekarang berlokasi di Badan Kepegawaian Daerah (BKD) Provinsi NTB.

3. Penelitian yang dilakukan oleh Achmad Tahar, Pompong B. Setiadi, dan Sri Rahayu (2022) dengan judul “Strategi Pengembangan Sumber Daya Manusia dalam Menghadapi Era Revolusi Industri 4.0 Menuju Era Society 5.0” memiliki metode penelitian yaitu metode analisis deskriptif, yang memiliki persamaan yaitu: adanya Era Revolusi Industri 4.0 Menuju Era Society 5.0 dalam bidang pemerintahan digital, dan metode penelitian yang sama yaitu analisis deskriptif. Sedangkan, perbedaan yang terdapat dalam penelitian terdahulu dengan penelitian ini yaitu: perbedaan subjek dalam penelitian, pada penelitian terdahulu objek penelitiannya adalah Strategi Pengembangan Sumber Daya Manusia dan pada saat ini subjek penelitian ini adalah Peningkatan kinerja pegawai pada Badan Kepegawaian Daerah (BKD) Provinsi NTB. Pada penelitian terdahulu lokasi penelitian adalah Kementerian Keuangan dan

penelitian yang sedang diteliti sekarang berlokasi di Badan Kepegawaian Daerah (BKD) Provinsi NTB.

4. Penelitian yang dilakukan oleh Hadi Sufi Hidayat Purba, Kariaman Sinaga, Fandi A. Siregar (2022) dengan judul “Peranan Aplikasi E-Kinerja Dalam Meningkatkan Produktivitas Pegawai Negeri Sipil (PNS) Di Kota Medan” memiliki metode penelitian yaitu metode deskriptif dengan pendekatan kualitatif, yang memiliki persamaan yaitu: adanya Peranan Aplikasi E-Kinerja dalam bidang pemerintahan digital. Sedangkan, perbedaan yang terdapat dalam penelitian terdahulu dengan penelitian ini yaitu: perbedaan subjek dalam penelitian, pada penelitian terdahulu objek penelitiannya adalah Meningkatkan Produktivitas Pegawai Negeri Sipil (PNS) dan pada saat ini subjek penelitian ini adalah Peningkatan kinerja pegawai pada Badan Kepegawaian Daerah (BKD) Provinsi NTB. Pada penelitian terdahulu lokasi penelitian adalah Badan Pengembangan Kepegawaian Daerah dan Sumber Daya Manusia (BKDPSDM) Kota Medan dan penelitian yang sedang diteliti sekarang berlokasi di Badan Kepegawaian Daerah (BKD) Provinsi NTB.
5. Penelitian yang dilakukan oleh Muhajir, Haedar Akib, Risma Niswaty (2022) dengan judul “Transformasi Digital Pada Rumah Sakit Umum Daerah Prof.dr.H.M. Anwar Makkatutu Kabupaten Bantaeng” memiliki metode penelitian yaitu metode deskriptif dengan pendekatan kualitatif, yang memiliki persamaan yaitu: adanya Transformasi Digital dalam bidang pemerintahan digital. Sedangkan, perbedaan yang terdapat dalam penelitian terdahulu dengan penelitian ini yaitu: perbedaan subjek dalam penelitian, pada penelitian

terdahulu objek penelitiannya adalah Rumah Sakit Umum Daerah dan pada saat ini subjek penelitian ini adalah Peningkatan kinerja pegawai pada Badan Kepegawaian Daerah (BKD) Provinsi NTB. Pada penelitian terdahulu lokasi penelitian adalah Rumah Sakit Umum Daerah Prof.dr.H.M. Anwar Makkatutu Kabupaten Bantaeng dan penelitian yang sedang diteliti sekarang berlokasi di Badan Kepegawaian Daerah (BKD) Provinsi NTB.

2.2 Transformasi Digital

Menurut Syarifuddin (2020), *digital transformation* atau transformasi digital yaitu sebuah perubahan cara penanganan pekerjaan dengan menggunakan teknologi informasi. Adapun sejumlah bidang yang telah melakukan perubahan transformasi seperti pendidikan dengan *e-learning*, bisnis dengan e-bisnis, perbankan dengan *e-banking*, pemerintah dengan *e-government* dan masih banyak lagi yang lain, intinya adalah peningkatan efisiensi dan efektivitas pekerjaan dan berkas pendukungnya dengan menggunakan data base.

Dari pembahasan di atas telah menggambarkan bagaimana teknologi informasi ini telah berkembang begitu pesat seiring berjalannya waktu. Sudah menjadi keniscayaan, setiap fasilitas layanan, termasuk di lingkungan pengadilan, harus didukung dengan perangkat teknologi informasi, pada akhirnya memungkinkan dan memudahkan masyarakat untuk mengakses informasi dan termasuk mendapatkan layanan secara mobile, tanpa harus datang secara langsung ke kantor pengadilan.

Syarifuddin, (2020) menjelaskan sebuah kondisi dapat dikatakan berhasil mengalami sebuah transformasi bila memenuhi 3 mekanisme, yaitu investasi, difusi, dan konsekuensi, yaitu:

1. Inovasi (penciptaan)

Yaitu adanya perubahan didalam masyarakat, artinya didalam masyarakat terdapat penemuan dan terobosan baru yang secara perlahan menyebabkan terjadinya perubahan. Pada konteks instansi pemerintah, terobosan baru dan penciptaan model inovasi pelayanan dan penilaian akuntabilitas kinerja organisasi berbasis digital yang dilakukan oleh instansi pemerintah.

2. Difusi atau (pencampuran)

Mekanisme difusi ini adalah sebuah tahapan kedua dalam transformasi, disini akan saling berkelindan antara adanya komunikasi ide, konsep baru atau usaha akan perubahan pada masyarakat secara luas. Pada tahapan ini instansi pemerintah yang mengadopsi transformasi digital memanfaatkan sumber eksternal atau dari luar untuk di adopsi pada proses penciptaan model inovasi baru.

3. Konsekuensi

Yaitu tahapan akhir dari sebuah transformasi, tahapan mengadopsi ide atau gagasan baru. Pada tahapan ini, implementasi dari model inovasi berbasis digital yang telah di ciptakan sebelumnya dan menentukan apakah hal tersebut dapat memberikan manfaat atau tidak bagi mereka.

2.2.1 Definisi Transformasi digital

Transformasi digital adalah penggunaan teknologi digital baru untuk memudahkan dan mempercepat peningkatan cara bisnis dan layanan beroperasi lebih efektif (Zhai *et al.*, 2022). Transformasi digital juga merupakan siklus transformatif yang bergantung pada kapasitas dan inovasi yang membuat atau mengubah proses cara bisnis, siklus fungsional, dan pertemuan agar dapat menghasilkan nilai baru (Gurbaxani & Dunkle, 2019; dalam Libert *et al.*, 2016). Nilai baru yang muncul menciptakan pertemuan dari asosiasi, organisasi, atau institusi untuk memberikan pengalaman yang baru. Pengalaman baru tersebut bisa diakui sebagai nilai yang diperoleh pengguna dalam mengupayakan digitalisasi seperti menjadi lebih efektif dan efisien dalam proses dan keluarannya, seperti kemudahan rapat virtual, mengajar virtual, dan membangun jaringan bisnis secara virtual.

Mergel *et al.*, (2019) menyatakan transformasi digital adalah upaya holistik untuk perbaikan proses dan layanan inti yang berfokus pada kepuasan kebutuhan pengguna, membangun kerangka kerja baru dalam pemberian layanan, dan menciptakan bentuk hubungan baru. Transformasi digital terdiri dari efek gabungan dari beberapa inovasi dan teknologi digital yang mengstruktur, praktik, nilai, pengaturan, dan keyakinan baru yang mengubah, mengganti, atau melengkapi aturan yang ada di dalam organisasi seperti, ekosistem, industry (Westerman *et al.*, 2014). Transformasi digital dapat didefinisikan sebagai perubahan (atau transformasi) model bisnis, yang

dihasilkan dari berkembang pesatnya dinamis kemajuan teknologi dan inovasi yang memicu perubahan perilaku konsumen dan sosial (Kotarba, 2018)

Menurut Wasono & Furinto, (2018) Transformasi digital ialah 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 gabungan antara sebuah bisnis dan inovasi digital yang memberikan dampak berupa perubahan baik struktur, nilai, proses, posisi, maupun ekosistem di dalam dan di luar lingkungan sebuah organisasi. Transformasi digital diperlukan untuk mengembangkan bisnis di era digitalisasi seperti organisasi dan masyarakat sangat bergantung dengan data dan teknologi, sehingga dengan transformasi digital bisa diharapkan mampu meningkatkan efisiensi dalam operasional dan memberikan nilai lebih kepada pelanggan (Yopan, *et al*, 2022).

Nadkarni & Prügl (2021) mendefinisikan transformasi digital sebagai penggunaan teknologi yang bertujuan secara umum untuk meningkatkan kinerja atau jangkauan dari sebuah perusahaan. Adapaun defenisi lain yang juga dikutip oleh Vassilakopoulou & Hustad, (2021) dimana transformasi digital adalah tingkat ketiga dan tertinggi dari keterampilan digital yang dicapai ketika penggunaan digital yang dilakukan menyediakan inovasi dan kreatifitas serta mendorong perubahan signifikan dalam bidang profesional ataupun pengetahuan. Pemahaman lain yang cukup umum dari digital transformasi

yaitu perubahan yang disebabkan atau dipengaruhi oleh pemakaian teknologi digital dalam setiap aspek kehidupan manusia (Yoon, *et al*, 2018).

Transformasi digital adalah istilah komprehensif yang mencerminkan kemampuan organisasi untuk memanfaatkan teknologi digital dalam meningkatkan efisiensi dan efektivitas operasi internal dan penawaran pasar eksternal (Vial, 2019). Transformasi digital juga sebagai pendorong inovasi di luar batas organisasi ke dalam jaringan inovasi eksternal. Transformasi digital ditandai dengan perubahan dan transformasi yang digerakkan dan dibangun di atas fondasi teknologi (Nwankpa & Roumani, 2016). Dalam suatu organisasi, transformasi digital didefinisikan sebagai peralihan organisasi ke platform data besar, analitik, cloud, seluler, dan media sosial (Rachmawati, 2014).

Transformasi digital merupakan suatu proses yang digunakan oleh organisasi untuk mengintegrasikan teknologi digital di semua area bisnis, dengan secara mendasar mengubah cara organisasi dan memberikan nilai kepada pelanggan (Abrell *et al.*, 2016). Selanjutnya transformasi digital menjelaskan implementasi teknologi, talenta, dan proses baru agar tetap dapat bersaing di lanskap teknologi yang selalu berubah (Nwankpa & Roumani, 2016). Menurut Henfridsson *et al.*, (2018), transformasi digital adalah penggunaan teknologi untuk mentransformasi proses analog menjadi digital. Transformasi digital lebih mengacu pada bagaimana cara teknologi merevolusionerkan bisnis dengan berbagai bidang teknologi yang baru seperti pembelajaran mesin, data besar, dan internet untuk segala hal.

Transformasi digital adalah perubahan yang disebabkan oleh teknologi di banyak tingkatan dalam organisasi yang meliputi eksploitasi teknologi digital agar mampu meningkatkan proses yang ada, dan eksplorasi inovasi digital, yang berpotensi mengubah model bisnis. Inovasi digital, yang didefinisikan sebagai kombinasi ulang teknologi digital dan komponen fisik untuk menciptakan produk digital baru (Yoo, *et al*, 2010).

Berdasarkan pendapat di atas, maka dapat disimpulkan bahwa transformasi digital merupakan suatu proses pemanfaatan teknologi digital untuk membawa perubahan secara signifikan pada suatu organisasi sehingga kebutuhan dapat segera terpenuhi dengan lebih cepat, lebih mudah, dan juga lebih praktis. Dengan demikian, sebuah organisasi jika ingin bertransformasi digital, maka organisasi tersebut harus memiliki keahlian, pola pikir, dan budaya berbasis digital (Morakanyane *et al.*, 2017). Pada akhirnya, transformasi digital akan meningkatkan kinerja organisasi untuk mencapai tujuan organisasi dan lingkungan yang berkelanjutan.

2.2.2 Faktor Pendorong terjadinya Transformasi Digital

Transformasi digital adalah suatu hasil perpindahan dari bentuk tercetak ke digital, yang dimana terciptanya ruang fisik baru dan virtual untuk mendukung perubahan kebutuhan pemustaka (Indira, 2018). Substansi dari terciptanya transformasi adalah perubahan dari imigrasi bentuk itu sendiri, konsep ini perlu dipahami karena perubahan ini disebabkan oleh implementasi teknologi informasi pada perpustakaan. Menurut Habraken dalam Ayu,

(2018) menjelaskan lebih lanjut mengenai beberapa faktor yang menyebabkan terjadinya suatu transformasi yaitu sebagai berikut:

1. Kebutuhan identitas diri (*identification*) bermakna bahwa pada dasarnya orang ingin dikenal dan ingin memperkenalkan diri terhadap lingkungan.
2. Perubahan gaya hidup (*life style*) bermakna bahwa perubahan struktur dalam masyarakat, pengaruh budaya lain dan munculnya penemuan-penemuan baru mengenai manusia dan lingkungannya
3. Pengaruh teknologi baru timbulnya perasaan ikut mode, dimana bagian yang masih dapat dipakai secara teknis (belum mencapai umur teknis dipaksa untuk diganti demi mengikuti mode).

Perubahan yang terjadi pada era transformasi digital terjadi karena meliputi dimensi yang berbeda dan faktor-faktor lainnya. Secara langsung dan tidak langsung Beberapa faktor yang merupakan penyebab perubahan akan berdampak pada tujuan dan sasaran perusahaan. Menurut Febrianty, (2020) terdapat sejumlah faktor-faktor perubahan yang meliputi faktor internal dan eksternal.

- 1) Faktor internal, yaitu meliputi:
 - a. Perubahan teknologi;
 - b. Perubahan operasional dan proses;
 - c. Hukum dan kebijakan internal;
 - d. Konversi organisasi pemerintah ke perusahaan swasta;
 - e. Inisiatif untuk memodernisasi perusahaan;

- f. Perubahan dalam keputusan manajemen;
- 2) Faktor eksternal tidak hanya terbatas pada tingkat persaingan antar perusahaan dalam industri yang sejenis saja akan tetapi juga tingginya tekanan dari:
- a. Globalisasi;
 - b. Politik;
 - c. Ekonomi;
 - d. Sosial budaya;
 - e. Teknologi;
 - f. Hukum, dan;
 - g. Lingkungan.

2.2.3 Karakteristik Transformasi Digital

Karakteristik revolusi industri ke-4 ditandai dengan tingginya penggunaan internet, machine learning, kecerdasan buatan, dan penggunaan media sosial (Schwab, 2016). Gong, Yang, Shi (2020) yang menyatakan bahwa transformasi digital berhubungan dengan adanya organisasi berbasis profit maupun non-profit peningkatan efisiensi dari organisasi, diperlukan adanya efisiensi dalam proses peningkatan layanan, adanya kecepatan dalam pemberian informasi layanan, adanya penyederhanaan sistem, dan lainnya (Fauzan, 2021).

Menurut Hess, Matt, Benilan dan Wiesböck (2016) untuk mendapatkan kinerja operasional yang baik dengan adanya transformasi digital, maka dibutuhkan juga adaptasi terhadap strategi yang mampu menjangkau dan

menemukan penggunaan tools digital menjadi lebih baik. Agar tetap menghasilkan produktivitas kualitas kinerja yang baik pada organisasi, khususnya instansi pemerintah, sudah selayaknya bertransisi mengikuti tren pekerjaan yang berbasis digital. Terlebih dengan munculnya pandemi Covid-19 sejak 2019 hingga sekarang yang membuat organisasi “dipaksa” merubah sistem kerja organisasi (Fauzan, 2021).

2.3 Electronic Government

E-Government merupakan akronim dari elektronik pemerintah. *E-Government* sendiri biasa dikenal dengan pemerintah digital, online pemerintah atau pemerintah transformasi. *E-Government* adalah suatu upaya untuk mengembangkan penyalenggaraan pemerintahan yang berbasis elektronik. *E-government* sendiri juga bisa diartikan sebagai kumpulan konsep untuk segala bidang publik baik di dalam pemerintahan pusat maupun daerah yang melibatkan teknologi informasi dan komunikasi dalam rangka mengoptimalkan pelayanan publik yang efisien, efektif, transparan, dan akuntabel.

Istilah ‘pemerintahan’ (*governance*) menggambarkan pelaksanaan kekuasaan yang berantakan, bertingkat-tingkat, dan retikuler, sedangkan ‘pemerintah’ menggambarkan gagasan pemerintahan yang lebih terpusat dan linear yang gagal menangkap kompleksitas pemerintahan kontemporer. Ruang pemerintahan adalah 'matriks yang terbentuk secara historis yang di dalamnya diartikulasikan semua mimpi, skema, strategi dan manuver pihak berwenang yang berusaha membentuk keyakinan dan perilaku pihak lain ke arah yang

diinginkan dengan bertindak sesuai keinginan mereka, keadaan mereka atau lingkungan mereka' (Rose & Miller 1992; dalam Sharda & Voß, 2008).

Teknologi tidak hanya dianggap sebagai sebuah alat oleh pemerintah, namun merupakan elemen konstitutif pemerintahan, masuk akal jika kita menganggap peraturan, rutinitas, struktur, bahasa, keterampilan, dan jaringan pemerintahan sebagai teknologi politik. Pada akhir abad ke-17 Trenchard berargumentasi bahwa *'a government is a mere piece of clockwork, and having such springs and wheels, must act after such a manner: and there the art is to constitute it so that it must move to the public advantage'* (Trenchard 1698; dalam Sharda & Voß, 2008). Argumen ini berguna bahwa 'pemerintahan hanyalah sebuah jarum jam, dan dengan adanya pegas dan roda, harus bertindak dengan cara yang demikian: dan itulah seni yang harus dibentuk sehingga dapat memberikan keuntungan bagi masyarakat'.

Tata kelola pemerintahan akan selalu bergantung pada teknologi, dalam arti luas berupa pengetahuan, keterampilan, teknik dan strategi epistemologis, pemanfaatan perangkat keras dan perangkat lunak berbasis komputer. Ketika jangkauan tata kelola pemerintahan telah menyebar ke wilayah-wilayah yang baru di dunia serta aspek-aspek baru dalam hubungan pribadi, maka pemerintahan kini bergantung pada kumpulan pengetahuan yang disimpan dan disebarluaskan secara teknis lebih kompleks yang berbasis data digital. Hal itu juga telah menyebabkan adopsi teknologi informasi dan komunikasi (TIK), mulai dari penemuan alfabet hingga keberadaan kamera televisi sirkuit tertutup

(CCTV), telah digunakan dalam pelayanan pemerintahan (Sharda & Voß, 2008).

Menurut Gil-Garcia mengemukakan bahwa kita bisa memahami esensi dari *e-government* melalui tiga pendekatan. Pertama, kita bisa menggunakan pendekatan evolusioner, yang kedua kita bisa mendekatinya dengan merujuk pada karakteristik utama yang harus ada dalam sesuatu yang disebut *e-government*. yang terakhir adalah dengan melihat aplikasi atau penggunaan *e-government* pada stakeholder yang berbeda (Gil-Garcia, 2012; dalam Irawan, & Hidayat, 2021).

2.3.1 Pendekatan Evolusi E-government (The Stage of E-government)

Pendekatan pertama dalam memahami konsep *e-government* adalah melalui suatu instrumen yang menggambarkan *step-by-step* atau tahapan-tahapan yang bersifat evolusioner. Artinya instrumen ini akan memberitahukan sudah pada tahapan mana penggunaan ICT dalam proses pemerintahan. Pada pendekatan evolusioner ini mempunyai asumsi bahwa tahapan *e-government* melewati garis linier yang progresif dari tahap awal yang paling sederhana menuju tahap akhir yang paling kompleks dan proses evolusi dari program *e-government* akan melewati tahapan tersebut satu per satu. Instrumen untuk mendeskripsikan evolusi *e-government* biasa disebut “stages”, “tahapan”, “tingkatan” dan istilah-istilah serupa.

2.3.2 Pendekatan Definisional (The Elements of E-government)

Pendekatan kedua adalah pendekatan definisional. Pada konsep e-government yang berfokus untuk menemukan elemen esensial dari konsep e-government yang mendefinisikan konsep tersebut sesuai dengan elemen yang telah diidentifikasi. Maka melalui pendekatan ini, ada berbagai macam definisi *e-government* yang memiliki makna yang berbagai macam, yang sesuai dengan keragaman elemen yang dipilih oleh para ahli yang merumuskan definisikannya. Dari definisi e-government sebagian besar yang ada pada saat ini mengandung setidaknya empat elemen atau karakteristik utama, yaitu: 1) penggunaan ICT (jaringan komputer, internet, telepon, dan mesin faximili); 2) dibuat untuk mendukung kerja pemerintahan (menyediakan dan pengelolaan informasi, perbaikan pelayanan, efisiensi administrasi dan lain-lain); 3) memperbaiki relasi pemerintah dan publik (melalui pembuatan kanal-kanal komunikasi baru berbasis ICT dan meningkatkan partisipasi publik dalam jalannya pemerintahan); 4) adanya strategi untuk menciptakan nilai tambah bagi stakeholder yang terlibat dalam program *e-government* (masyarakat, privat/mitra bisnis, staf pegawai dan lainnya).

2.3.3 Pendekatan Berbasis Stakeholder (The Relationships Between Government and Other Entities)

Pendekatan terakhir, yaitu pendekatan berbasis stakeholder yang menekankan pada kategorisasi terhadap tipe relasi antara pemerintah dan entitas lainnya. Focus dari pendekatan ini ialah pada penggunaan internet sebagai instrument untuk meningkatkan dan mendukung relasi pemerintah dengan stakeholder lain. Hal ini termanifestasikan dengan konsep yang kita

kenal sebagai: *Government to Citizens (G2C)* / relasi antara pemerintah dan masyarakat, *Government to Business (G2B)* / relasi antara pemerintah dan kalangan bisnis, dan *Government to Government (G2G)* / relasi antar pemerintah.

- a. Kategori pertama, *Government to Citizens (G2C)*, merupakan implementasi *e-government* untuk memperbaiki kualitas pelayanan publik yang disediakan oleh pemerintah. Dengan penggunaan internet dalam penyediaan layanan public maka pemerintah diyakini mampu untuk menyediakan layanan dengan lebih baik contoh dari relasi G2C.
- b. Kedua, *Government to Business (G2B)*. Penggunaan ICT dalam menunjang kinerja organisasi memang tidak didominasi oleh pemerintah saja namun justru sebaliknya, berbagai inovasi dan terobosan yang bertujuan untuk memaksimalkan keuntungan dengan pengelolaan organisasi yang efektif dan efisien banyak datang dari sektor bisnis. Kajian dalam Administrasi Publik bahkan mendorong pemerintah untuk melakukan inovasi dan tata kelola organisasi sebagaimana yang dilakukan oleh sektor bisnis, hal ini bisa terlihat pada paradigma New Public Management (NPM) misalnya.
- c. Selanjutnya adalah *Government to Government (G2G)*. *E-government* diyakini mampu mendukung koordinasi antar pemerintah yang membutuhkan kejelasan terkait hal-hal yang teknis dan mendetail, contohnya tugas pokok, wewenang, aturan dasar, yuridiksi dan lain sebagainya. Koordinasi antar pemerintah (baik antar negara atau antar

tingkatan pemerintah dalam suatu negara) merupakan mekanisme yang kompleks yang melibatkan tidak hanya personel secara individu tetapi juga organisasi misalnya kementerian, dinas, sampai pada kantor desa.

2.4 Kinerja

2.4.1 Pengertian Kinerja

Kinerja adalah terjemahan dari kata performance yang didefinisikan sebagai tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu di dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar kerja yang di hasilkan, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan disepakati secara bersama. Selain itu kinerja juga merupakan cerminan mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan/program/kebijakan dan mewujudkan sasaran, tujuan, misi, dan visi organisasi yang tertuang dalam perumusan skema strategis (*strategic planning*) suatu organisasi.

Menurut Samsudin, (2006) menyebutkan adapun pengertian kinerja, seseorang dapat menggunakan kemampuannya yang memungkinkan ada batasan-batasan yang telah ditetapkan untuk mencapai tujuan organisasi sebagai tingkat pelaksanaan tugas yang dicapainya. Sedangkan Nawawi, (2005) mendefinisikan pengertian kinerja sebagai hasil pelaksanaan suatu pekerjaan. Pengertian ini merupakan suatu perbuatan atau perilaku seseorang yang secara langsung maupun tidak langsung dapat memberikan pemahaman

bahwa kinerja merupakan sesuatu yang diamati oleh orang lain. Sedangkan, Hersey & Blanchard dalam Mulyasa (2007) mendefinisikan kinerja sebagai tingkat keberhasilan yang diperlihatkan dengan fungsi dari motivasi dan kemampuan. Sedangkan, Mulyasa mendefinisikan kinerja sebagai prestasi kerja, pelaksanaan kerja, pencapaian kerja, hasil kerja atau unjuk kerja.

Menurut ahli Wilson, (2012) mengatakan bahwa kinerja adalah pencapaian hasil kerja yang diraih oleh seseorang sesuai dengan syarat pekerjaan yang sudah ditentukan. Menurut seorang ahli Sedarmayanti, (2011) kinerja merupakan hasil kerja yang telah dicapai oleh seorang karyawan selama ia bekerja dan hasil kerja dari karyawan tersebut harus bisa ditunjukkan hasilnya dan dipertanggung jawabkan secara pasti sesuai dengan perilaku karyawan selama bekerja di dalam perusahaan. Sedangkan menurut Wibowo, (2010) kinerja juga bisa diartikan sebagai karyawan yang melakukan suatu pekerjaan dan kemudian karyawan meraih hasil dari pekerjaan yang sudah ia kerjakan selama bekerja di perusahaan.

2.4.2 Faktor-faktor Kinerja Pegawai

Menurut Mwita & Joanthan, (2019) salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja yaitu teknologi informasi dan transformasi digital. Teknologi informasi merupakan suatu ilmu yang mempelajari tentang desain, pengembangan, implementasi, manajemen sistem informasi yang berbasis komputer, khususnya aplikasi *software* dan *hardware*. Transformasi digital merupakan sebuah proses pemanfaatan teknologi digital seperti *cloud*

computing, mobile computing, dan teknologi virtualisasi yang dimana semua komponen sistem yang ada di dalam organisasi saling terintegrasi (Agustian, *et al.*, 2019). Seorang pemimpin digital harus memiliki karakteristik dan perilaku yang memungkinkannya mencapai tujuan transformasi digital.

Sedangkan Menurut Sanjaya (2018), kinerja ialah tatanan tahap yang merupakan suatu konstruk multidimensional yang mencakup banyak faktor yang mempengaruhinya. Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah:

1. Faktor personal atau individual, yaitu kecakapan individu, dalam mengendalikan diri untuk menyelesaikan suatu permasalahan.
2. Faktor kepemimpinan, yaitu keahlian manager dan *team leader*, dalam mengembangkan motivasi dan komitmen para karyawan.
3. Faktor tim, yaitu kebersamaan dan perasaan senasib, dalam anggota tim.
4. Faktor sistem, yaitu prosedural aturan yang telah ditetapkan dalam sebuah organisasi.
5. Faktor kontekstual (*situasional*), yaitu keadaan lingkungan sekitar.

Pendapat lain disampaikan Rumpak (2016), faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan antara lain:

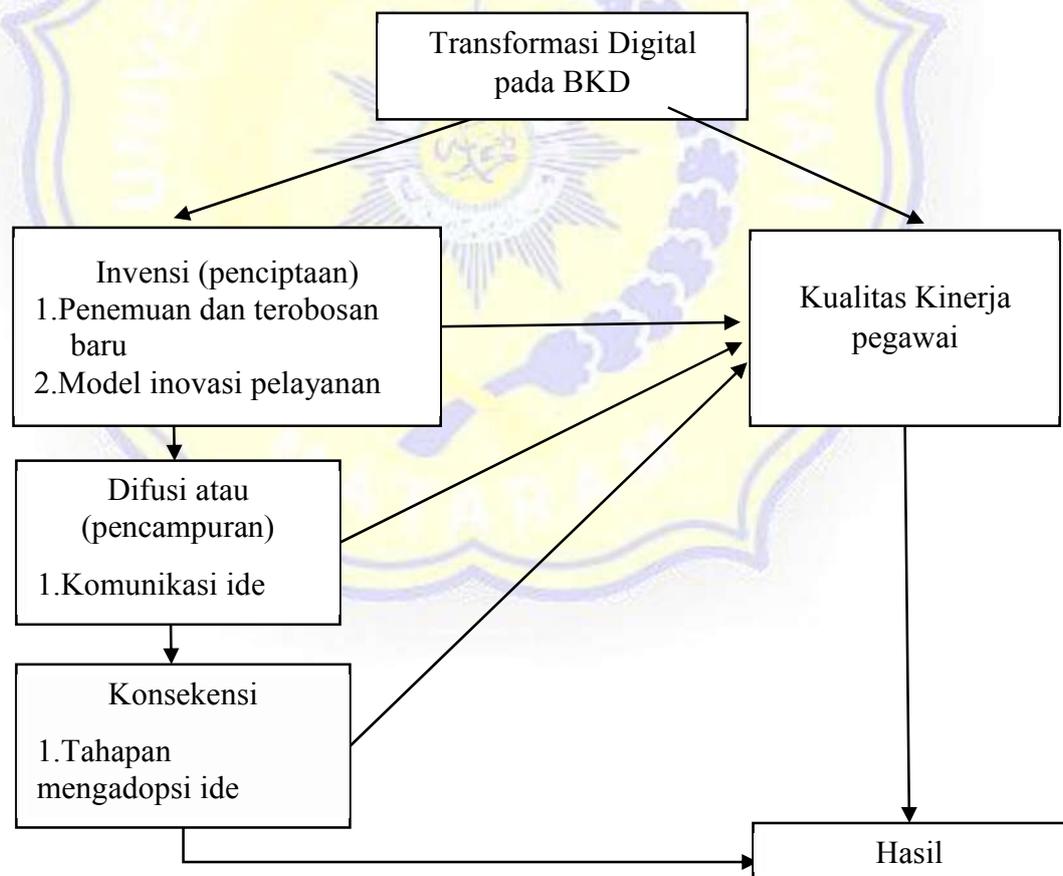
1. Faktor internal pegawai, yaitu segala perwatakan yang dimiliki pegawai, dan berpengaruh dalam pelaksanaan tugas pegawai terhadap pekerjaannya.

2. Faktor lingkungan internal organisasi, yaitu bentuk sumbangsih organisasi dalam mendukung pegawai melaksanakan tugas pekerjaannya, dengan bantuan positif dari organisasi menjadikan pegawai memiliki kinerja yang memuaskan.

Faktor lingkungan eksternal organisasi, yaitu segala kondisi lingkungan sekitar, yang tidak berasal dari rencana dasar organisasi, yang mampu mempengaruhi kehidupan keseharian pegawai, hingga berdampak pada kinerja mereka.

2.5 Kerangka Berpikir Peneliti

Gambar 2.2 Kerangka Berpikir Peneliti



Sumber: Diolah Oleh Peneliti

2.6 Definisi Konseptual

1. Definisi E-government

e-government adalah penggunaan teknologi informasi dan komunikasi (TIK) untuk meningkatkan dan mendukung efisiensi dan efektivitas fungsi, proses, dan layanan pemerintah. *e-Government* melibatkan digitalisasi operasi pemerintah dan penyampaian layanan publik melalui sarana elektronik. Hal ini dapat mencakup platform online bagi warga negara untuk mengakses layanan pemerintah, sistem pemungutan suara elektronik, komunikasi digital antar lembaga pemerintah, dan penggunaan teknologi untuk meningkatkan proses internal pemerintahan. Adopsi *e-Government* bertujuan untuk memudahkan proses, mengurangi birokrasi, meningkatkan aksesibilitas bagi warga negara, dan meningkatkan tata kelola secara keseluruhan. Tingkat dan keberhasilan penerapan *e-Government* berbeda-beda di setiap negara dan wilayah.

Khususnya dalam penyelenggaraan pemerintahan di provinsi NTB, pemerintah daerah mengintruksikan semua lembaga dan institusi pemerintah yang berada di bawah naungan pemprov NTB untuk melakukan transisi kearah *e-Government* tak terkecuali Badan Kepegawaian Daerah (BKD) provinsi NTB. Perubahan ini mencakup proses, pelayanan, akuntabilitas, dan menciptakan ekosistem *e-Government* yang bertujuan untuk meningkatkan kinerja lembaga atau instansi serta pencapaian visi organisasi yang efektif dan efisien.

2. Definisi Transformasi digital

Transformasi digital adalah integrasi teknologi digital ke dalam berbagai aspek organisasi atau masyarakat, yang dimana secara mendasar mengubah cara mereka beroperasi dan memberikan nilai. Hal ini melibatkan adopsi teknologi baru, memikirkan kembali proses bisnis, dan menumbuhkan budaya digital. Transformasi digital tidak terbatas pada organisasi bisnis hal ini juga berlaku pada instansi pemerintah, lembaga pendidikan, layanan kesehatan, dan berbagai sektor lainnya. Ini adalah pendekatan holistik yang melibatkan perubahan teknologi dan budaya untuk berkembang di era digital.

Badan Kepegawaian Daerah (BKD) provinsi NTB merupakan instansi atau lembaga pemerintah yang saat ini melakukan serangkaian proses transformasi digital. Tujuan dari proses transformasi ini adalah sebagai bentuk penyesuaian dan transisi instansi terhadap perubahan dalam bentuk adopsi teknologi informasi yang berkembang. Hal ini bertujuan untuk melakukan peningkatan kualitas layanan dan memberikan manfaat yang optimal bagi masyarakat dan para *stakeholder* yang terlibat.

3. Definisi Kinerja

Kinerja adalah konsep multidimensi yang dapat diterapkan di berbagai domain. Hal melibatkan penilaian dan menilai seberapa baik kinerja sesuatu atau seseorang dalam konteks tertentu. Pemantauan dan peningkatan kinerja sangat penting dalam mencapai tujuan organisasi. Dengan memiliki kinerja

yang tinggi maka, organisasi akan lebih mudah mencapai tujuan dan visi yang telah ditentukan.

Kinerja karyawan mengacu pada efektivitas, produktivitas, dan kontribusi seorang karyawan individu di tempat kerja. Menilai dan mengelola kinerja karyawan merupakan aspek penting dalam manajemen sumber daya manusia. Melalui Manajemen kinerja yang efektif melibatkan siklus penetapan tujuan, umpan balik, pembinaan, dan pengakuan yang berkelanjutan. Hal ini bertujuan untuk menyelaraskan kinerja individu dengan tujuan organisasi, menumbuhkan budaya perbaikan berkelanjutan dan pengembangan karyawan.

2.7 Definisi Oprasional Penelitian

Syarifuddin, (2020) menjelaskan sebuah kondisi dapat dikatakan berhasil mengalami sebuah transformasi bila memenuhi 3 mekanisme, yaitu inovasi, difusi, dan konsekuensi, yaitu:

1. Inovasi (penciptaan)

Yaitu adanya perubahan didalam masyarakat, artinya didalam masyarakat terdapat penemuan dan terobosan baru yang secara perlahan menyebabkan terjadinya perubahan.

2. Difusi (pencampuran)

Mekanisme difusi ini adalah sebuah tahapan kedua dalam transformasi, disini akan saling berkelindan antara adanya komunikasi ide, konsep baru atau usaha akan perubahan pada masyarakat secara luas.

3. Konsekuensi

Yaitu tahapan akhir dari sebuah transformasi, tahapan mengadopsi ide atau gagasan baru.

Tabel 2.1

No	Variabel	Indikator
1.	Invensi (penciptaan)	1. Penemuan dan terobosan baru 2. Model inovasi pelayanan
2.	Difusi atau (pencampuran)	1. Komunikasi ide
3.	Konsekuensi	1. Tahapan mengadopsi ide

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Metodologi Penelitian

Metode penelitian merupakan cara ilmiah untuk mendapatkan data atau informasi yang diolah dan dianalisis secara ilmiah dengan tujuan dan kegunaan tertentu. Data yang diperoleh melalui penelitian ini adalah data yang memiliki kriteria tertentu yaitu valid (Sugiono, 2019: 2). Dalam penelitian ini di gunakan pendekatan kualitatif deskriptif, karena data-data yang akan dikumpulkan bersifat deskriptif berdasarkan kasus yang akan diteliti yaitu Transformasi Digital Terhadap Peningkatan Kinerja Pegawai Pada Badan Kepegawaian Daerah (BKD) Provinsi NTB. Dalam penelitian ini, peneliti merupakan sebagai instrumen yang secara langsung akan mengumpulkan data melalui beberapa yaitu obsevasi (pengamatan), wawancara, dan dokumentasi dengan informan kunci di lapangan. Untuk melakukan penelitian ini diperlukan metode penelitian yang tersusun secara sistematis agar data yang diperoleh benar keasbsahannya sehingga penelitian ini layak diuji kebenarannya.

Penelitian kualitatif dimanfaatkan untuk memahami isu-isu rinci tentang situasi dan kenyataan yang dihadapi seseorang juga bisa untuk lebih dapat memahami setiap fenomena yang sampai sekarang belum banyak diketahui. Tipe penelitian ini dianggap sangat efektif untuk dipakai karena menggambarkan keadaan atau objek yang ada pada masa sekarang sehingga secara kualitatif berdasarkan data yang diperoleh dari penelitian.

3.2 Lokasi Dan Waktu Penelitian

Lokasi penelitian adalah tempat yang digunakan dalam melakukan kegiatan penelitian untuk memperoleh data yang diinginkan oleh peneliti. Lokasi penelitian dalam penelitian ini adalah kantor BKD Provinsi NTB yang beralamat di jalan Jalan Pejanggik No 14 Gedung E Kota Mataram, Nusa Tenggara Barat.

Dan waktu penelitian berlangsung kurang lebih 3 bulan.

3.3 Teknik Penentuan Narasumber

Menurut Sugiyono (2018) dalam penelitian kualitatif, teknik sampling yang digunakan adalah *purposive sampling*. Adapun yang dimaksud dengan *purposive sampling* adalah teknik pengambilan sampel sumber data dengan pertimbangan tertentu. Pertimbangan tertentu ini misalnya, orang atau subjek tersebut dianggap paling tau tentang apa yang diharapkan oleh peneliti sehingga dapat memudahkan peneliti mendapat informasi atau tentang situasi yang diteliti.

Subjek dari penelitian ini adalah Para Pegawai yang ada di Kantor Badan Kepegawaian Daerah (BKD) Provinsi NTB

3.4 Sumber Data

Sugiyono (2014) bila dilihat dari sumber datanya, maka pengumpulan data bersumber dari data primer dan data sekunder.

1. Data Primer

Data primer adalah sumber data yang langsung memberikan data kepada pengumpul data. Untuk mendapatkan data secara langsung peneliti turun langsung kelapangan untuk mendapatkan data dengan cara observasi dan wawancara.

Tabel 3.1
Narasumber Penelitian

No	Narasumber	Jumlah
1	Kepala Badan Kepegawaian Daerah Provinsi NTB	1
2	Sekretaris Kepegawaian Daerah Provinsi NTB	1
3	Kepala Bidang Penilaian Kinerja Aparatur Dan Penghargaan	1
4	Kepala Bidang Mutasi Pegawai	1
5	Pegawai Kepegawaian Daerah Provinsi NTB	6
Jumlah		10

Sumber : Diolah oleh peneliti

Adapun alasan peneliti menjadikan mereka menjadi subjek dalam penelitian ini :

1) Kepala Badan Kepegawaian Daerah Provinsi NTB

Kepala Badan Kepegawaian Daerah Provinsi NTB, dipilih melalui panel jabatan eselon II dan diangkat serta di lantik oleh Gubernur NTB. Kepala Badan Kepegawaian Daerah Provinsi NTB memiliki tugas dan kewajiban sebagai pengelola kepegawain di lingkup Pemerintah Provinsi NTB.

Kepala Badan Kepegawaian Daerah Provinsi NTB, dipilih sebagai informan penelitian karena mereka yang mempunyai wewenang, tugas, dan kewajiban untuk menyelenggarakan kegiatan dan program serta melaksanakan tugas dari pemerintahan daerah. Dalam hal ini, lokasi yang menjadi penelitian Transformasi Digital Terhadap Peningkatan Kinerja Pegawai pada Badan Kepegawaian Daerah Provinsi NTB.

2) Sekertaris Badan Kepegawaian Daerah Provinsi NTB

Berada dibawah koordinasi Kepala Badan yang dilantik oleh Sekretaris Daerah Provinsi NTB. Sekretaris Badan adalah eselon III yang memiliki tugas dan fungsi mengelola seluruh kegiatan yang ada pada kantor Badan Kepegawaian Daerah Provinsi NTB dan mengelola kebutuhan dari Kepala Badan.

Sekretaris Badan dipilih sebagai informan penelitian karena Sekertaris Badan juga melaksanakan urusan ketatausahaan seperti tata naskah, administrasi surat menyurat, arsip, dan pengadaan kebutuhan kantor. Melaksanakan urusan umum seperti penataan administrasi kantor, penyediaan sarana dan prasarana kantor, penyiapan rapat, pengadministrasian aset, inventarisasi, perjalanan dinas, dan pelayanan umum. Dalam hal ini, bidang sekretariat yang menjadi tempat penelitian Transformasi Digital Terhadap Peningkatan Kinerja Pegawai pada Badan Kepegawaian Daerah Provinsi NTB.

3) Kepala Bidang Penilaian Kinerja Aparatur Dan Penghargaan

Berada dibawah koordinasi Kepala Badan yang dilantik oleh Sekretaris Daerah Provinsi NTB, Kepala Bidang Penilaian Kinerja Aparatur Dan Penghargaan adalah eselon III yang memiliki tugas dan fungsi sebagai menyusun bahan/ materi penyusunan kebijakan strategis, koordinasi, pengendalian, pembinaan, fasilitasi, rencana/ program, pelaksanaan, pelayanan, monitoring, evaluasi dan pelaporan penyelenggaraan Unsur Penunjang Urusan Pemerintahan yang menjadi

kewenangan daerah provinsi dibidang Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur, Penghargaan, dan Disiplin Aparatur Sipil Negara (ASN). Dalam hal ini, menjadi informan untuk mendapatkan informasi mengenai perkembangan Transformasi Digital Terhadap Peningkatan Kinerja Pegawai pada Badan Kepegawaian Daerah Provinsi NTB, dan Bidang Penilaian Kinerja Aparatur Dan Penghargaan tempat yang menjadi Transformasi Digital Terhadap Peningkatan Kinerja Pegawai pada Badan Kepegawaian Daerah Provinsi NTB.

4) Kepala Bidang Mutasi Pegawai

Berada dibawah koordinasi Kepala Badan yang dilantik oleh Sekretaris Daerah Provinsi NTB, Kepala Bidang Penilaian Kinerja Aparatur Dan Penghargaan adalah eselon III yang memiliki tugas dan fungsi sebagai menyusun bahan/ materi penyusunan kebijakan strategis, koordinasi, pengendalian, pembinaan, fasilitasi, rencana/ program, pelaksanaan, pelayanan, monitoring, evaluasi dan pelaporan penyelenggaraan Unsur Penunjang Urusan Pemerintahan yang menjadi kewenangan daerah provinsi dibidang Mutasi, Kepangkatan dan Promosi. Dalam hal ini, Kepala Bidang Mutasi Pegawai menjadi informan untuk mendapatkan informasi mengenai perkembangan Transformasi Digital Terhadap Peningkatan Kinerja Pegawai pada Badan Kepegawaian Daerah Provinsi NTB, dan tempat Bidang Mutasi Pegawai yang menjadi Transformasi Digital Terhadap Peningkatan Kinerja Pegawai pada Badan Kepegawaian Daerah Provinsi NTB.

5) Pegawai Badan Kepegawaian Daerah Provinsi NTB

Dipilih sebagai informan penelitian karena mendukung tugas dan fungsi dari pimpinan sehingga memudahkan pelaksanaan kegiatan dan pelaksanaan tugas dan fungsi dari pemerintah daerah. Dalam hal ini, menjadi informan untuk mendapatkan informasi mengenai perkembangan Transformasi Digital Terhadap Peningkatan Kinerja Pegawai pada Badan Kepegawaian Daerah Provinsi NTB.

2. Data Sekunder

Data sekunder adalah sumber data yang tidak langsung memberikan data kepada pengumpul data, misalnya lewat orang lain atau lembaga yang mempunyai wewenang dan tanggungjawab terhadap informasi yang ada padanya atau lewat dokumen. Dalam mendapatkan data sekunder, peneliti dapat memperoleh melalui gambaran di lokasi penelitian, dokumen dan foto-foto yang ada di lokasi, keadaan lingkungan, dan foto-foto yang peneliti hasilakan sendiri yang berkaitan dengan penelitian.

3.5 Teknik Pengumpulan Data

Adapun tehnik pengumpulan data yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Observasi

Observasi adalah mengemukakan sebuah pengamatan secara langsung terhadap suatu objek yang ada di lingkungan baik itu yang sedang berlangsung atau masih dalam tahap yang meliputi berbagai aktivitas perhatian terhadap suatu kajian objek yang menggunakan pengindraan, dan

merupakan dari suatu tindakan yang dilakukan secara sengaja atau sadar dan juga sesuai urutan.

Observasi yang digunakan dalam penelitian ini yaitu observasi partisipatif. Peneliti terlibat dengan kegiatan sehari-hari orang yang sedang diamati atau yang digunakan sebagai sumber data penelitian. Dalam hal ini peneliti melihat serta mempelajari permasalahan yang ada di lapangan yang erat kaitannya dengan objek yang diteliti yaitu tentang Transformasi Digital Terhadap Kinerja Pegawai Badan Kepegawaian Daerah Provinsi NTB.

2. Wawancara/ *Interview*

Wawancara adalah komunikasi antara dua pihak atau lebih yang bisa dilakukan dengan tatap muka di mana salah satu pihak berperan sebagai *interviewer* dan pihak lainnya sebagai *interviewee* dengan tujuan tertentu, misalnya untuk mendapatkan informasi atau mengumpulkan data. *Interviewer* menanyakan sejumlah pertanyaan kepada *interviewee* untuk mendapatkan jawaban.

Pada penelitian ini, teknik wawancara yang digunakan yaitu wawancara terstruktur, pengumpul data telah menyiapkan instrumen penelitian berupa pertanyaan-pertanyaan tertulis yang alternatif jawaban telah disiapkan, responden diberi pertanyaan yang sama kemudian pengumpul data mencatatnya.

Adapun langkah-langkah dalam melakukan wawancara ini yaitu :

- 1) Menetapkan kepada siapa proses wawancara akan dilakukan.

Narasumber yang akan diwawancarai pada penelitian ini yaitu Kepala

Badan, Sekretaris Badan, Kepala Bidang, dan staf atau pegawai Badan Kepegawaian Daerah

2) Menetapkan pokok masalah yang menjadi bahan pembicaraan sejauh mana proses transformasi digital pada Badan Kepegawaian Daerah (BKD) Provinsi NTB, bagaimana transformasi digital meningkatkan Kinerja Pegawai Pada Badan Kepegawaian Daerah (BKD) Provinsi NTB.

3) Menulis hasil wawancara, dan

4) Mengidentifikasi hasil wawancara.

3. Dokumentasi

Selain melalui wawancara dan observasi, informasi juga bisa diperoleh melalui catatan tertulis, fakta yang tersip, seperti catatan harian, arsip foto, hasil rapat, jurnal kegiatan, dan sebagainya. Dokumentasi pada saat wawancara ataupun observasi berlangsung dokumentasinya berguna sebagai bukti atau dasar yang tidak dapat disangkal secara hukum untuk membela diri terhadap tuduhan, salah tafsir, dan fitnah.

3.6 Teknik Analisis Data

Analisis data kualitatif, Bogdan dan Biklen dalam Moleong (2018 : 280) adalah upaya yang dilakukan dengan jalan bekerja dengan data, mengorganisasikan dengan data, mensistensikannya, mencari dan menemukan pola, menemukan apa yang penting dan apa yang dipelajari dalam memutuskan apa yang dapat diceritakan kepada orang lain.

Adapun proses analisis data dilakukan yaitu dengan beberapa tahapan, sebagai berikut :

1. Reduksi Data

Mereduksi data berarti merangkum, memilih hal-hal yang pokok, fokus pada hal-hal yang penting. Reduksi data bisa dilakukan dengan jalan melakukan abstraksi. Abstraksi merupakan upaya membuat rangkuman yang pokok, proses dan pernyataan-pernyataan yang perlu dijaga sehingga tetap berada dalam data penelitian.

2. Penyajian Data

Penyajian data adalah sekumpulan informasi tersusun yang memberi kemungkinan adanya penarikan kesimpulan. Hal ini dilakukan dengan alasan data-data yang diperoleh selama proses penelitian kualitatif biasanya berbentuk naratif, sehingga memerlukan penyederhanaan tanpa mengurangi isinya.

Penyajian data dilakukan untuk dapat melihat gambaran keseluruhan. Pada tahap ini peneliti berupaya menyajikan data sesuai dengan pokok-pokok permasalahan.

3. Penarikan Kesimpulan dan Verifikasi

Peneliti berupaya mencari makna dari data yang dihasilkan dalam penelitian, serta menganalisa data dan kemudian membuat kesimpulan. Verifikasi atau penarikan kesimpulan ditempuh guna memadatkan dari keseluruhan informasi data yang ada menjadi lebih singkat dan mudah untuk dipahami tanpa mengurangi esensi yang ada.