

# Pengaruh Transformasi Digital dan Profesionalisme Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kementerian Agama Kabupaten Gowa

Imam Anugerah<sup>1\*</sup>, Ratna Dewi<sup>2</sup>, Amir<sup>3</sup>

[imamanugerah04@gmail.com](mailto:imamanugerah04@gmail.com)<sup>1\*</sup>, [ratna.dewi@umi.ac.id](mailto:ratna.dewi@umi.ac.id)<sup>2</sup>, [amir.amir@umi.ac.id](mailto:amir.amir@umi.ac.id)<sup>3</sup>

<sup>1\*</sup>Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Muslim Indonesia

<sup>2,3</sup>Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Muslim Indonesia.

## Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengkaji pengaruh transformasi digital dan profesionalisme terhadap kinerja karyawan di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Gowa. Penelitian dilakukan di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Gowa selama kurun waktu dua bulan, dari Desember 2025 hingga Januari 2026. Populasi penelitian ini terdiri dari seluruh karyawan di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Gowa. Sampel ditentukan menggunakan metode Slovin, yang menghasilkan total 32 responden. Penelitian ini merupakan studi lapangan yang menggunakan pendekatan kuantitatif. Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer yang dikumpulkan melalui metode survei dengan menyebarkan kuesioner kepada responden. Metode statistik yang digunakan untuk menguji hipotesis adalah analisis regresi linier berganda dengan bantuan perangkat lunak SPSS. Hasil analisis menunjukkan bahwa transformasi digital dan profesionalisme memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Gowa.

**Kata Kunci:** Transformasi Digital; Profesionalisme; Kinerja Pegawai.

 This work is licensed under a [Creative Commons Attribution 4.0 International License](https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/).

## Pendahuluan

Pembangunan Perkembangan teknologi informasi dan komunikasi telah mendorong terjadinya transformasi digital di berbagai sektor, termasuk pemerintahan. Transformasi digital dalam birokrasi bertujuan untuk meningkatkan efisiensi, efektivitas, transparansi, serta kualitas pelayanan publik melalui pemanfaatan sistem berbasis teknologi. Pada Kantor Kementerian Agama Kabupaten Gowa, implementasi sistem digital seperti aplikasi kepegawaian dan administrasi perkantoran menjadi bagian dari upaya modernisasi tata kelola organisasi. Namun demikian, keberhasilan transformasi digital tidak hanya bergantung pada ketersediaan infrastruktur teknologi, tetapi juga pada kesiapan dan kemampuan pegawai dalam mengoperasikan serta memanfaatkannya secara optimal.

Selain transformasi digital, profesionalisme pegawai merupakan faktor penting dalam menentukan keberhasilan organisasi. Profesionalisme mencerminkan kompetensi, tanggung jawab, disiplin, komitmen, serta integritas pegawai dalam melaksanakan tugas sesuai standar yang ditetapkan. Pegawai yang profesional cenderung lebih adaptif terhadap perubahan, memiliki etos kerja yang baik, serta mampu memanfaatkan teknologi secara efektif dalam mendukung penyelesaian pekerjaan. Dengan demikian, profesionalisme menjadi unsur yang dapat memperkuat dampak transformasi digital terhadap peningkatan kinerja pegawai.

Kinerja pegawai merupakan indikator utama dalam menilai keberhasilan suatu instansi pemerintah dalam mencapai tujuan organisasi. Kinerja tidak hanya diukur dari kuantitas dan kualitas hasil kerja, tetapi juga dari efektivitas, ketepatan waktu, serta kemampuan beradaptasi dengan perubahan sistem kerja. Berdasarkan fenomena tersebut, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh transformasi digital dan profesionalisme terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kementerian Agama Kabupaten Gowa. Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi dalam pengembangan manajemen sumber daya manusia di lingkungan pemerintahan, khususnya dalam menghadapi tantangan era digital.

## **Metode Analisis**

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Data yang digunakan merupakan data primer yang diperoleh langsung dari Kinerja Pegawai pada Kantor Kementerian Agama Kabupaten Gowa melalui penyebaran kuesioner. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai pada Kantor Kementerian Agama Kabupaten Gowa yang berjumlah 110 orang. Sampel penelitian ditentukan menggunakan rumus Slovin sehingga diperoleh sebanyak 32 responden.

Data penelitian dikumpulkan menggunakan kuesioner dengan skala Likert yang disebarakan kepada responden. Kuesioner digunakan untuk mengukur variabel Transformasi Digital, Profesionalisme, dan Kinerja Pegawai. Teknik analisis data yang digunakan meliputi statistik deskriptif dan analisis regresi linear berganda. Pengujian hipotesis dilakukan melalui uji parsial (uji t), uji simultan (uji F), serta koefisien determinasi ( $R^2$ ). Uji asumsi klasik dilakukan untuk memastikan kelayakan model regresi yang digunakan dalam penelitian. Uji ini meliputi uji normalitas, multikolinearitas, dan heteroskedastisitas.

## **Hasil**

### **Hasil Uji Statistik Deskriptif**

Variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah yang terdiri dari Transformasi Digital (X1), Profesionalisme (X2), dan Kinerja Pegawai (Y) yang dapat dijelaskan dari hasil statistik deskriptif tentang variabel-variabel dalam penelitian ini, antara lain :

- a. Transformasi Digital (X1) memiliki nilai rata-rata sebesar 4,2600 dengan standar deviasi 0,49177, yang menunjukkan bahwa persepsi responden terhadap transformasi digital berada pada kategori tinggi serta memiliki variasi data yang relatif rendah.
- b. Profesionalisme (X2) menunjukkan nilai rata-rata sebesar 4,2550 dengan standar deviasi 0,49883, yang menandakan bahwa tingkat profesionalisme pegawai tergolong dan jawaban responden relatif homogen.
- c. Kinerja Pegawai (Y) memiliki nilai rata-rata tertinggi yaitu sebesar 4,1878 dengan standar deviasi 0,37856, yang mengindikasikan bahwa tingkat kinerja pegawai berada pada kategori tinggi dengan sebaran jawaban yang relatif kecil.

**Hasil Uji Asumsi Klasik**  
**Uji Normalitas**

**Tabel 1. Uji Normalitas**  
**One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

		Unstandardized Residual
N		32
Normal	Mean	.0000000
Paramet	Std. Deviation	.21155454
ers <sup>a,b</sup>		
Most	Absolute	.108
Extreme	Positive	.085
Differenc	Negative	-.108
es		
Test Statistic		.108
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, 2026**

Berdasarkan gambar di atas sudah berdistribusi dengan normal atau tidak cukup liat nilai Asymp. Sig. (2-tailed pada table "One-Sample Kolmogorov Smirnov" yakni 0,200, nilai probabilitas yang diperoleh itu sudah lebih dari 0,05, artinya data sudah berdistribusi secara normal.

**Uji Multikolinieritas**

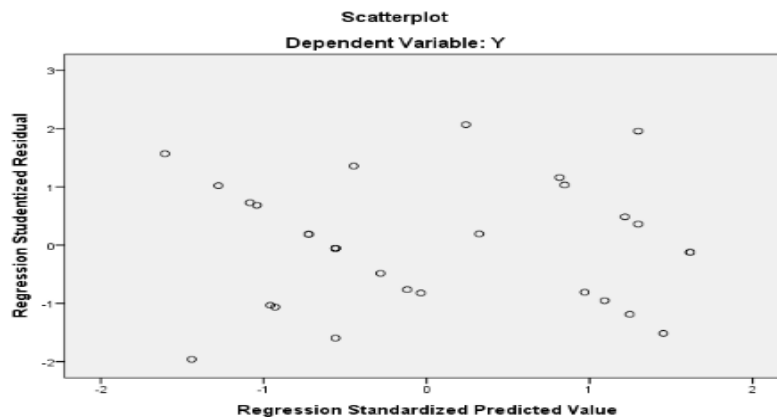
**Tabel 2. Hasil Uji Multikolinieritas**

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
1 (Constant)		
X1	.491	2.036
X2	.491	2.036

**Sumber : Data yang diolah, 2026**

Dari hasil output diatas, dapat disimpulkan bahwa dalam penelitian ini tidak terjadi masalah multikolinearitas karena nilai *tolerance* untuk semua variable lebih dari 0,1 dan nilai *Varians Inflating Factors* (VIF) kurang dari 10.

### Uji Heteroskedastisitas



**Gambar 1. Hasil Uji Heteroskedastisitas**  
 Sumber : Data yang diolah, 2026

Berdasarkan gambar 1 Dari hasil uji heteroskedastisitas diatas, dapat diketahui bahwa pada grafik scatterplot tidak terdapat pola yang jelas dan titik – titik menyebar secara acak diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y, maka dapat disimpulkan tidak terjadi masalah heterokedastisitas pada penelitian ini.

### Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

**Tabel 3. Hasil Uji Analisis Regresi Berganda**

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

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1,278	0,367		3,484	0,002
	Motivasi	0,303	0,114	0,394	2,658	0,013
	Lingkungan Kerja	0,380	0,112	0,501	3,385	0,002

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber : Data yang diolah, 2026

- a. Nilai konstanta sebesar 1,278 menunjukkan bahwa apabila Transformasi Digital (X1) dan Profesionalisme (X2) bernilai nol, maka Kesejahteraan Masyarakat (Y) tetap berada pada nilai sebesar 1,278.
- b. Koefisien regresi Transformasi Digital (X1) sebesar 0,303 dan bertanda positif, yang berarti setiap peningkatan satu satuan X1 akan meningkatkan Kinerja Pegawai (Y) sebesar 0,303, dengan asumsi variabel lain konstan.
- c. Koefisien regresi Profesionalisme (X2) sebesar 0,380 dan bertanda positif, yang menunjukkan bahwa peningkatan satu satuan X2 akan meningkatkan Kinerja Pegawai (Y) sebesar 0,380, dengan asumsi variabel lain tetap.

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

Tabel 4. Hasil Uji R<sup>2</sup>

Model	R	R Square	Adjust R Square	Std. Error of the Estimates
1	0,829	0,688	0,666	2,187

Sumber: Data yang diolah, 2026

Berdasarkan Tabel 4, diperoleh nilai R sebesar 0,829 atau 82,9% yang menunjukkan adanya hubungan sedang antara Transformasi Digital (X1) dan Profesionalisme (X2) dengan Kinerja Pegawai (Y). Nilai R Square sebesar 0,688 atau 68,8% menunjukkan bahwa variasi Kinerja Pegawai (Y) dapat dijelaskan oleh variabel Transformasi Digital (X1) dan Profesionalisme (X2), sedangkan sisanya sebesar 31,2% dipengaruhi oleh faktor lain di luar model penelitian.

### Uji t (Parsial)

Tabel 5. Hasil Uji t (Parsial)

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

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1,278	0,367		3,484	0,002
	Transformasi Digital	0,303	0,114	0,394	2,658	0,013
	Profesionalisme	0,380	0,112	0,501	3,385	0,002

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber: Data yang diolah, 2026

Berdasarkan hasil uji parsial (uji t), Transformasi Digital (X1) terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y) dengan nilai t-hitung sebesar 2,658 dan tingkat signifikansi  $0,013 < 0,05$ , sehingga hipotesis H1 diterima. Selain itu, Profesionalisme (X2) juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y) dengan nilai t-hitung sebesar 3,385 dan signifikansi  $0,002 < 0,05$ , sehingga hipotesis H2 diterima.

### Uji Simultan (Uji F)

Tabel 6. Hasil Uji Simultan (Uji F)

#### ANOVA<sup>a</sup>

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	3,055	2	1,528	31,929	0,000 b
	Residual	1,278	39	7,667		
	Total	4,443	31			

Sumber: Data yang diolah, 2026

Dari tabel diatas diperoleh nilai F hitung sebesar 31,929 dengan probabilitas 0,000 lebih kecil dari nilai signifikan 0,05 atau taraf nyata 5%, karena nilai sig.  $0,000 < 0,05$ , maka variabel – variabel X yang terdiri dari Transformasi Digital (X1) dan Profesionalisme (X2) dalam penelitian ini secara bersama – sama (simultan) berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai (Y).

## Pembahasan

### **Pengaruh Transformasi Digital terhadap Kinerja Pegawai**

Hasil penelitian menunjukkan bahwa transformasi digital berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kementerian Agama Kabupaten Gowa. Implementasi sistem digital seperti e-office, aplikasi presensi online, dan sistem pengelolaan data pegawai membantu mempercepat proses administrasi, meningkatkan akurasi data, serta mempermudah koordinasi kerja antarunit. Kondisi ini menunjukkan bahwa pemanfaatan teknologi digital mampu mendukung peningkatan produktivitas pegawai dalam menjalankan tugasnya.

Pengaruh positif ini berkaitan dengan penggunaan teknologi, tetapi juga dengan kemampuan pegawai dalam beradaptasi terhadap perubahan sistem kerja. Pegawai yang memiliki literasi digital yang baik cenderung lebih mudah memanfaatkan aplikasi kerja untuk menyelesaikan tugas secara efektif dan efisien. Sebaliknya, pegawai yang masih terbiasa dengan sistem manual membutuhkan waktu adaptasi yang lebih lama sehingga dapat mempengaruhi kecepatan kerja. Hal ini menunjukkan bahwa keberhasilan transformasi digital sangat dipengaruhi oleh kesiapan sumber daya manusia dalam organisasi.

Temuan penelitian ini sejalan dengan teori transformasi digital yang menekankan integrasi teknologi, proses kerja, dan budaya organisasi dalam meningkatkan kinerja. Digitalisasi memungkinkan proses kerja menjadi lebih sistematis, terukur, dan transparan. Dengan demikian, transformasi digital dapat menjadi faktor penting dalam meningkatkan kualitas kinerja pegawai, khususnya dalam instansi pemerintah yang dituntut memberikan pelayanan publik yang cepat, tepat, dan akuntabel.

### **Pengaruh Profesionalisme terhadap Kinerja Pegawai**

Hasil penelitian menunjukkan bahwa profesionalisme berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kementerian Agama Kabupaten Gowa. Pegawai yang memiliki kompetensi, tanggung jawab, disiplin, dan integritas kerja yang baik cenderung mampu menyelesaikan pekerjaan secara tepat waktu dan sesuai standar yang ditetapkan organisasi. Profesionalisme juga mendorong pegawai untuk bekerja secara konsisten dan berorientasi pada kualitas pelayanan.

Pengaruh positif Variabel Profesionalisme berkaitan erat dengan sikap kerja dan komitmen pegawai dalam menjalankan tugas. Pegawai yang profesional akan menunjukkan etos kerja yang tinggi, mampu bekerja secara mandiri maupun dalam tim, serta memiliki kesadaran untuk meningkatkan kemampuan diri. Dalam konteks transformasi digital, profesionalisme menjadi faktor pendukung penting karena pegawai yang profesional lebih siap beradaptasi dengan perubahan teknologi dan sistem kerja baru. Hal ini menunjukkan bahwa profesionalisme tidak hanya mempengaruhi kualitas kerja, tetapi juga kemampuan adaptasi pegawai terhadap perkembangan organisasi.

Temuan penelitian ini memperkuat pandangan bahwa profesionalisme merupakan salah satu indikator utama keberhasilan kinerja pegawai. Profesionalisme yang tinggi mencerminkan kemampuan pegawai dalam

menjalankan tugas secara efektif, bertanggung jawab, dan berintegritas. Oleh karena itu, peningkatan profesionalisme melalui pelatihan, pembinaan disiplin kerja, dan pengembangan kompetensi menjadi langkah penting dalam meningkatkan kinerja pegawai di lingkungan instansi pemerintah.

### Simpulan dan Saran

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan penelitian, dapat disimpulkan bahwa transformasi digital dan profesionalisme berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kementerian Agama Kabupaten Gowa. Hal ini menunjukkan bahwa penerapan teknologi digital dalam sistem kerja organisasi serta sikap profesional pegawai menjadi faktor penting dalam meningkatkan efektivitas dan produktivitas kerja. Pemanfaatan sistem digital yang terintegrasi mampu membantu pegawai dalam menyelesaikan tugas secara lebih cepat, akurat, dan efisien. Selain itu, profesionalisme pegawai yang tercermin dari kompetensi, disiplin, tanggung jawab, dan integritas kerja turut memberikan kontribusi terhadap peningkatan kualitas kinerja pegawai. Pegawai yang profesional cenderung mampu beradaptasi dengan perubahan sistem kerja berbasis teknologi serta menunjukkan komitmen yang tinggi terhadap pelaksanaan tugas dan pelayanan publik.

Transformasi digital dan profesionalisme menjadi dua faktor yang saling mendukung dalam meningkatkan kinerja pegawai. Oleh karena itu, instansi disarankan untuk terus mengembangkan transformasi digital melalui peningkatan sarana dan prasarana teknologi informasi serta pelatihan bagi pegawai. Selain itu, peningkatan profesionalisme perlu dilakukan melalui pembinaan kompetensi, disiplin kerja, dan etika profesi. Bagi peneliti selanjutnya, disarankan untuk menambahkan variabel lain yang relevan serta memperluas objek penelitian agar diperoleh hasil yang lebih komprehensif dan representatif.

### Daftar Pustaka

- Armstrong, M., & Taylor, S. (2021). *Armstrong's handbook of human resource management practice*. London: Kogan Page.
- Badan Pengawasan Keuangan dan Pembangunan (BPKP). (2023). *Laporan evaluasi penerapan sistem digital pada instansi pemerintah*. Jakarta: BPKP.
- Coleman, J. S., & Fuoss, R. M. (2017). *Statistical methods for social research*. New York: Free Press.
- Fitriani. (2022). Pengaruh profesionalisme dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai di Kementerian Agama Kota Makassar. *Jurnal Manajemen Publik*, 9(2), 134–146.
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi analisis multivariate dengan program IBM SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.



- Grahayudha, A., Nugroho, B., & Santoso, H. (2014). *Pengantar manajemen*. Jakarta: Prenadamedia Group.
- Hasan, M. I. (2004). *Pokok-pokok materi statistik*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hasanuddin, & Yusuf, M. (2024). Pengaruh transformasi digital dan profesionalisme terhadap kinerja ASN pada era revolusi industri 4.0. *Jurnal Administrasi Publik*, 11(1), 55–68.
- Hasibuan, M. S. P. (2019). *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hidayat, R., & Sari, D. P. (2023). Profesionalisme pegawai dan transformasi digital terhadap kinerja aparatur sipil negara. *Jurnal Manajemen dan Kebijakan Publik*, 8(1), 45–58.
- Indrajit, R. E. (2021). *Manajemen teknologi informasi*. Jakarta: Elex Media Komputindo.
- Indrajit, R. E. (2022). *E-government dan transformasi digital pemerintahan*. Jakarta: Gramedia.
- Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi. (2023). *Kebijakan sistem pemerintahan berbasis elektronik (SPBE)*. Jakarta: KemenPAN-RB.
- Laudon, K. C., & Laudon, J. P. (2020). *Management information systems*. New York: Pearson Education.
- Lembaga Administrasi Negara Republik Indonesia. (2024). *Transformasi digital aparatur sipil negara*. Jakarta: LAN RI.
- Makmur. (2022). *Manajemen kinerja sektor publik*. Bandung: Alfabeta.
- Mangkunegara, A. A. A. P. (2021). *Manajemen sumber daya manusia perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Nurhayati. (2020). Pengaruh profesionalisme dan kompetensi terhadap kinerja pegawai pada instansi pemerintah Kabupaten Gowa. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 7(1), 88–99.
- Ombudsman Republik Indonesia. (2024). *Laporan tahunan pelayanan publik*. Jakarta: Ombudsman RI.
- Rahmawati. (2022). Transformasi digital dalam meningkatkan kinerja aparatur pemerintah. *Jurnal Administrasi Negara*, 10(2), 120–132.
- Rahmawati, & Sutrisno. (2021). Pengaruh transformasi digital terhadap kinerja pegawai di era new normal. *Jurnal Ekonomi dan Manajemen*, 5(3), 210–222.
- Rivai, V., & Sagala, E. J. (2021). *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: RajaGrafindo Persada.
- Sari, R., & Nugroho, A. (2021). Pengaruh transformasi digital dan kompetensi terhadap kinerja pegawai di Kementerian Keuangan Republik Indonesia. *Jurnal Manajemen Pemerintahan*, 6(2), 101–115.
- Sedarmayanti. (2017). *Sumber daya manusia dan produktivitas kerja*. Bandung: Mandar Maju.
- Sembiring, M. (2020). *Manajemen dan organisasi*. Medan: USU Press.
- Setyawan, A. (2022). *Digital leadership dalam organisasi publik*. Jakarta: Prenadamedia Group.
- Simanjuntak, P. J. (2005). *Manajemen dan evaluasi kinerja*. Jakarta: Fakultas Ekonomi Universitas Indonesia.



- Sopiah, & Sangadji, E. M. (2022). *Manajemen sumber daya manusia strategik*. Yogyakarta: Andi Offset.
- Sugiyono. (2017). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2018). *Metode penelitian pendidikan*. Bandung: Alfabeta.
- Vial, G. (2021). Understanding digital transformation: A review and a research agenda. *The Journal of Strategic Information Systems*, 28(2), 118–144.
- Westerman, G., Bonnet, D., & McAfee, A. (2021). *Leading digital: Turning technology into business transformation*. Boston: Harvard Business Review Press.
- Westerman, G., Calm ejane, C., Bonnet, D., Ferraris, P., & McAfee, A. (2018). *Digital transformation: A roadmap for billion-dollar organizations*. MIT Center for Digital Business.
- Wibowo. (2016). *Manajemen kinerja*. Jakarta: RajaGrafindo Persada.
- Wibowo. (2021). *Perilaku dalam organisasi*. Jakarta: RajaGrafindo Persada.