



Department of Digital Business

Journal of Artificial Intelligence and Digital Business (RIGGS)

Homepage: <https://journal.ilmudata.co.id/index.php/RIGGS>

Vol. 4 No. 3 (2025) pp: 1877-1888

P-ISSN: 2963-9298, e-ISSN: 2963-914X

Pengaruh Penggunaan Teknologi Digital terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Nias

Krisgav Ratnasari Mendrofa¹, Syah Abadi Mendrofa², Heniwati Gulo³, Robin Markus Putra Waruwu⁴
^{1,2,3,4}Universitas Nias

Krisgavmendrofa@gmail.com¹, syahabadi.mendrofa@gmail.com², henygulo75@gmail.com³,
robinmarkusputrawaruwu@unias.ac.id⁴

Abstrak

Di era Revolusi Industri 4.0, kehadiran teknologi digital telah mengubah pola kerja dan cara berinteraksi di lingkungan kantor, termasuk pada instansi pemerintahan. Meski teknologi digital menawarkan kemudahan dan efisiensi, masih terdapat berbagai tantangan yang dihadapi oleh para pegawai, seperti minimnya pemahaman serta pelatihan dalam penggunaan teknologi tersebut. Penelitian ini mengangkat sejumlah permasalahan utama, antara lain ketergantungan pada pegawai yang lebih melek teknologi, rendahnya motivasi untuk beradaptasi, serta adanya resistensi terhadap perubahan. Penelitian ini bertujuan untuk mengidentifikasi sejauh mana penggunaan teknologi digital memengaruhi kinerja pegawai pada Kantor Kementerian Agama Kabupaten Nias. Salah satu pertanyaan penelitian yang diajukan ialah apakah penerapan teknologi digital memberikan dampak terhadap kinerja pegawai pada instansi tersebut. Analisis data dilakukan menggunakan perangkat lunak SPSS versi 27. Hasil perhitungan Koefisien Determinasi (R^2) menunjukkan nilai R square sebesar 0,373 atau 37,3%. Temuan ini diharapkan dapat menyajikan pemahaman yang lebih luas terkait pentingnya pelatihan dan adaptasi terhadap teknologi digital guna meningkatkan kinerja pegawai, serta menjadi sumber referensi bagi penelitian lanjutan di wilayah kepulauan.

Kata Kunci: *Teknologi Digital, Kinerja Pegawai, Pola Kerja*

1. Latar Belakang

Kemajuan teknologi digital kini turut membentuk perubahan dalam aspek kehidupan manusia, termasuk lingkungan kerja. Jika dulu pekerjaan banyak dilakukan secara manual, kini teknologi digital telah mengubah cara kerja, menjadikannya lebih mudah bagi pekerja dalam meningkatkan kinerja. Indonesia saat ini memasuki zaman revolusi industri 4.0, yang signifikan mengubah cara hidup serta cara kerja manusia. Kemunculan berbagai teknologi baru memungkinkan para pekerja memanfaatkan internet dalam menjalankan tugas mereka, sehingga aktivitas manusia seharusnya menjadi lebih mudah dan efisien (Septiandito Saputra, 2021:5). Dalam aspek sumber daya manusia, penggunaan teknologi digital menuntut perubahan dalam pola pikir, proses kerja, dan cara berinteraksi. Adaptasi ini tidak selalu mudah, karena melibatkan penyesuaian pegawai terhadap perubahan baru. Saat ini, kantor dan perusahaan dituntut untuk beradaptasi dengan era digital. Teknologi digital memberikan pengaruh yang baik di lingkungan serta tempat kerja, karna penggunaan teknologi digital mampu meningkatkan efisiensi serta memperluas cakupan pencapaian tujuan pekerjaan. (Choirinisa, 2022:2).

Namun, selain memberikan kemudahan teknologi digital juga dapat memberikan pengaruh buruk di lingkungan perkantoran. Penggunaan teknologi ini dapat menyebabkan pekerja menjadi kurang aktif berpikir dan kurang terbiasa mencatat secara manual. Dari hasil pengumpulan data di lingkungan Kantor Kementerian Agama Kabupaten Nias, terlihat bahwa seluruh pekerjaan telah beralih dari sistem manual ke digital yang mempermudah pekerjaan mereka. Namun, sekitar 8,76% dari 137 total pegawai masih sepenuhnya tidak menguasai penggunaan teknologi digital yang terus berkembang. Dari total jumlah pegawai tersebut, 75 orang merupakan ASN (Aparatur Sipil Negara) terdapat 57 orang PNS (Pegawai Negeri Sipil) dan 18 orang PPPK (Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja) dan 62 orang pegawai non-ASN yang terdiri dari 16 orang PPNPN (Pegawai Pemerintah Non-PNS), 10 Penyuluh Agama Katolik Non-PNS, 19 orang Penyuluh Agama Kristen, dan 17 orang Penyuluh Agama Islam. Selain itu, berdasarkan data yang diperoleh usia pensiun bagi pegawai ASN di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Nias yaitu 58 tahun, sesuai dengan ketentuan yang di atur dalam Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara (ASN).

Berdasarkan pengamatan awal, peneliti menemukan beberapa masalah utama pegawai dalam memanfaatkan teknologi digital guna meningkatkan kinerja. Salah satu masalah-nya adalah pegawai kurang paham tentang

perkembangan teknologi digital saat ini. Hal ini memengaruhi kinerja mereka tidak optimal. Namun, meskipun terdapat beberapa masalah di atas pegawai di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Nias memiliki prestasi kinerja baik yaitu, peringkat satu (1) terkait pengelolaan kinerja APBN terbaik kategori PAGU besar tahun anggaran 2024, dan satuan kerja mitra KPPN dengan capaian IKPA berpredikat sangat baik. Adapun, hasil capaian yang diperoleh pegawai Kantor Kementerian Agama Kabupaten Nias atas prestasi kinerja mereka adalah pelayanan keuangan dan pertanggung jawaban pengelolaan keuangan (APBN) berjalan sesuai dengan aturan yang baik sehingga mendapatkan penghargaan dari Pemerintah melalui KPPN Gunung Sitoli.

Kinerja pegawai di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Nias, seperti Aparatur Sipil Negara (ASN) maupun Non-ASN, dievaluasi berdasarkan Sasaran Kinerja Pegawai (SKP) yang telah diatur oleh pimpinan pada awal tahun. Setiap pegawai memiliki target kinerja yang spesifik sesuai tanggung jawabnya. Agar kinerja dapat diukur dan terarah dengan baik, evaluasi kinerja atau e-kinerja dilaksanakan setiap tiga bulan. Tujuan dari e-kinerja ini adalah untuk melihat progres pekerjaan atau kinerja setiap masing-masing pegawai.

Dalam penelitian Tenri Bulan Wahid *et al.*, (2022:11), dalam penelitiannya mengenai “Pengaruh Penggunaan Teknologi dan Keterampilan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Majene”. Temuan Penelitian ini menunjukkan bahwa teknologi serta kompetensi yang dimiliki berdampak positif terhadap performa kerja. Namun demikian, dari beberapa penelitian di atas memiliki keterbatasan dari sisi lokasi. Wilayah pelaksanaan penelitian sebelumnya mencakup Yogyakarta, Situbondo, dan Majene. Belum banyak kajian yang meneliti pengaruh penggunaan teknologi digital terhadap kinerja pegawai di daerah kepulauan seperti Kabupaten Nias. Jadi, dapat disimpulkan bahwa ini penting dilakukan guna mengisi kekosongan kajian di wilayah serta mengetahui apakah teknologi digital benar mampu meningkatkan kinerja.

Dari latar belakang sebelumnya, peneliti terdorong melaksanakan penelitian lebih mendalam terkait: “Pengaruh Penggunaan Teknologi Digital Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Nias”.

Penggunaan Teknologi Digital

Kamus Webster Bahasa Inggris–Indonesia mencatat bahwa kata “teknologi” berasal dari bahasa Yunani *techonologia*, merujuk pada pengelolaan. Namun, kata dasar *techene*, merujuk pada keterampilan, keahlian, serta pengetahuan. Menurut Herlambang & Fathoni (2023:2) teknologi merupakan strategi atau teknik yang ditata secara rasional serta ditandai oleh efisiensi pada setiap aspek kegiatan manusia. Menurut M *et al.*, (2024:2) Teknologi digital merupakan dasar penting dari zaman sekarang yang kita jalani. Ini berkaitan dengan pemanfaatan alat elektronik dan komputer untuk mengatur, memproses, menyimpan, serta mengirimkan data.

Kelebihan Penggunaan Teknologi Digital

Menurut Wibowo *et al.*, (2023:7) ada beberapa kelebihan dalam penggunaan teknologi digital adalah sebagai berikut:

1. Biaya perawatan perangkat lebih mudah dan murah.
2. Sistem komunikasi yang beragam dapat saling terkoneksi.
3. Data yang dikirim dan simpan dari satu lokasi ke lokasi lain tetap aman dari gangguan cuaca buruk.

Kekurangan Penggunaan Teknologi Digital

Menurut Wibowo *et al.*, (2023:7) ada beberapa kekurangan dalam penggunaan teknologi digital adalah sebagai berikut:

1. Peretas atau virus dapat mencuri informasi digital.
2. Kesalahan yang dapat terjadi saat mengubah sinyal analog ke digital (digitalisasi).
3. Ketergantungan penggunaan teknologi digital, sehingga seseorang hanya menghabiskan waktu didepan layar.

Komponen Penunjang Dalam Penggunaan Teknologi Digital

Menurut Timoty Agustian Berutu *et al.*, (2024:6) ada beberapa komponen penunjang dalam teknologi digital yaitu sebagai berikut:

1. Komputer: Komputer yang dilengkapi dengan perangkat lunak kantor dan produktivitas memungkinkan pegawai untuk membuat dokumen.

2. Perangkat lunak (*software*): *Software* yaitu elemen digital yang terdiri struktur yang bertugas mengatur perangkat keras (*hardware*).
3. Jaringan: Beberapa komputer sering dihubungkan dalam sebuah jaringan, sehingga memungkinkan orang dalam bekerja bisa berbagi dokumen.

Tantangan Dalam Penggunaan Teknologi Digital

Dengan terus berkembangnya teknologi digital, kantor atau perusahaan harus siap menghadapi tantangan dalam penggunaan teknologi digital. Menurut M *et al.*, (2024:6) ada beberapa tantangan utama yang sering muncul:

1. Perubahan teknologi yang cepat: Kantor atau perusahaan harus cepat beradaptasi dengan kemajuan teknologi yang cepat.
2. Keterampilan dan pengetahuan: Kurangnya keterampilan dan teknologi dalam menggunakan teknologi digital saat ini dapat membuat seseorang kesulitan dalam menjalankan aktivitas sehari-hari, seperti mencari informasi secara online.
3. Keamanan dan privasi: Penggunaan teknologi digital dapat membuat data pribadi dan informasi sensitif rentan terhadap serangan hacker dan kebocoran informasi. Jadi, penting sekali bagi kantor maupun individu menerapkan langkah-langkah keamanan seperti sandi yang kuat.

Dampak Penggunaan Teknologi Digital

Menurut Hakim & Yulia (2024:3-4) penggunaan teknologi digital mempunyai pengaruh positif dan negatif. Berikut beberapa dampak positif penggunaan teknologi digital yaitu sebagai berikut:

Berikut adalah beberapa contoh dampak positif:

1. Memudahkan akses, Dengan adanya teknologi digital informasi yang diperlukan bisa diperoleh dengan cepat.
2. Peningkatan pembelajaran, Teknologi digital dapat mendorong peningkatan pembelajaran melalui penggunaan perangkat digital maupun aplikasi digital .
3. Efisiensi waktu, Teknologi digital memungkinkan proses pekerjaan dilakukan dengan lebih cepat.

Berikut adalah beberapa contoh dampak negatif:

1. Ketergantungan, kecanduan teknologi digital dapat menyebabkan ketergantungan pada teknologi sehingga berperilaku malas.
2. Kecurangan, Teknologi digital juga dapat membuat seseorang melakukan kecurangan lebih mudah, misalnya memanfaatkan aplikasi yang mendukung tindakan plagiarisme.
3. Mengurangi interaksi sosial, Terlalu sering menggunakan teknologi digital dapat mengurangi hubungan antar individu.

Indikator Penggunaan Teknologi Digital

Menurut Irawati *et al.*, (2020:6) indikator penggunaan teknologi digital yang digunakan yakni:

1. *Perceived Usefulness* (Persepsi Kebermanfaatan), mengacu seberapa besar individu meyakini memakai aplikasi dan teknologi dapat memengaruhi meningkatnya efisiensi dalam tugasnya.
2. *Perceived Ease Of Use* (Persepsi Kemudahan), merujuk pada sudut pandang seseorang terhadap pemanfaatan teknologi berjalan lancar tanpa mengalami kesulitan serta tidak membutuhkan usaha yang terlalu besar.
3. *Attitude Toward Using* (Sikap Terhadap Penggunaan), perasaan pengguna ketika menggunakan teknologi dalam aktivitas mereka.
4. *Actual Usage* (Penggunaan Sesungguhnya), pemakaian nyata dari sesuatu dalam praktiknya, bukan hanya berdasarkan teori.

Kinerja Pegawai

Secara etimologis, istilah kinerja berasal dari konsep *job performance*, mengacu pada pencapaian hasil konkret yang diperoleh individu yang sejalan tugas yang diembannya. Kinerja mengacu pada output kerja keberhasilan

seseorang dalam mengerjakan tugasnya. Ini secara langsung mencerminkan output yang dihasilkan, termasuk kuantitas dan kualitas pekerjaan yang memenuhi kebutuhan Farrel Shidqi *et al.*, (2023:3). Dalam sebuah kantor atau perusahaan, penting untuk rutin menilai performanya, karena melalui penilaian kinerja, sebuah perkantoran bisa bersaing. Proses perbaikan ini harus dilakukan secara berkesinambungan, sehingga performa perusahaan akan semakin meningkat. Kinerja menjadi dasar utama bagi kantor atau perusahaan karena tanpa kinerja, capaian yang telah ditetapkan tidak bisa diraelisasikan.

Faktor –faktor yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai

Kinerja adalah hal kompleks dan memiliki aspek. Menurut Khaeruman *et al.*, (2021:9) Kinerja pegawai dipengaruhi oleh dua aspek utama, yakni:

1. Faktor Individu: Seseorang dikatakan sehat apabila memiliki keseimbangan keterpaduan kesehatan rohani dan jasmani. Jika keseimbangan ini terjaga dengan baik, seseorang mampu menjaga fokus yang optimal.
2. Faktor Lingkungan: Kondisi kerja yang kondusif di organisasi membantu seseorang dalam meningkatkan kinerjanya.

Strategi Meningkatkan Kinerja Pegawai

Kantor atau perusahaan harus secara bertahap meningkatkan kinerja pegawai seiring berjalannya waktu. Ada berbagai strategi mendukung peningkatan kinerja pegawai, yaitu (Mawardi, 2022:5):

1. Langkah awal adalah memberikan motivasi positif melalui penghargaan guna mencapai peningkatan kinerja yang diharapkan.
2. Langkah kedua adalah melaksanakan evaluasi kinerja, yang bertujuan untuk menilai sejauh mana tanggung jawab berjalan lancar hingga selesai.
3. Langkah ketiga adalah melibatkan penentuan standar dan tujuan kinerja.
4. Langkah keempat adalah menyediakan informasi dasar kepada pegawai agar mereka dapat memantau kinerja mereka sendiri.
5. Langkah kelima adalah memberikan apresiasi kepada pegawai, baik melalui pujian maupun bentuk penghargaan.

Indikator Kinerja Pegawai

Menurut Budiyanto & Mochklas (2020:17-18) ada tujuh indikator kinerja pegawai yang signifikan harus diperhatikan, yakni:

1. Tujuan: Tujuan mencerminkan target yang hendak diwujudkan pada waktu mendatang.
2. Standar: Standar memiliki peran penting karena menjadi acuan untuk menentukan saat apa target bisa dicapai.
3. Umpan balik: Umpan balik yaitu informasi yang dipakai guna menilai potensi, ukuran serta mencapai sasaran..
4. Alat dan sarana: Berfungsi sebagai sumber daya yang berperan dalam memperlancar pencapaian sasaran.
5. Kompetensi: Kompetensi adalah aspek penting yang mendukung kinerja, yakni kemampuan dimiliki individu guna menyelesaikan tugas secara baik dan sesuai harapan.
6. Motif: Motif adalah faktor pendorong individu untuk bertindak. Oleh sebab itu, sangat penting untuk mendorong motivasi karyawan secara maksimal dengan cara melakukan evaluasi.
7. Peluang: Peluang yaitu salah satu unsur yang harus diperhitungkan dalam usaha untuk meraih kinerja.

KERANGKA KONSEPTUAL



Gambar 1. Kerangka Konseptual

HIPOTESIS

Hipotesis adalah dugaan yang sementara digunakan untuk menjawab rumusan masalah penelitian. Berdasarkan penjelasan tersebut peneliti ingin menyusun beberapa hipotesis untuk penelitian ini, yaitu:

Ho : Tidak ada pengaruh penggunaan teknologi digital terhadap kinerja pegawai di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Nias.

Ha : Ada pengaruh penggunaan teknologi digital terhadap kinerja pegawai di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Nias.

2. Metode Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini yaitu jenis penelitian kuantitatif. Variabel penelitian dalam penelitian ini ada dua yaitu variabel independent Penggunaan Teknologi digital (X) dan variabel dependen Kinerja Pegawai (Y). Dalam penelitian ini populasinya adalah seluruh pegawai di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Nias, yang berjumlah 137. Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan teknik pengambilan sampel *Purposive sampling*. Dalam pengumpulan data, peneliti menggunakan beberapa metode, yaitu melalui penyebaran kuesioner dan observasi.

3. Hasil dan Diskusi

3.1. Uji Validitas

Tabel 1 Uji Validitas Variabel X

Variabel	Item Pertanyaan	r Hitung	r Tabel	Keterangan
Penggunaan Teknologi Digital (X)	X.1	0,390	0,361	Valid
	X.2	0,563	0,361	Valid
	X.3	0,626	0,361	Valid
	X.4	0,621	0,361	Valid
	X.5	0,611	0,361	Valid
	X.6	0,625	0,361	Valid
	X.7	0,651	0,361	Valid
	X.8	0,525	0,361	Valid
	X.9	0,582	0,361	Valid
	X.10	0,507	0,361	Valid
	X.11	0,697	0,361	Valid
	X.12	0,723	0,361	Valid

	X.13	0,676	0,361	Valid
	X.14	0,395	0,361	Valid
	X.15	0,641	0,361	Valid
	X.16	0,836	0,361	Valid
	X.17	0,592	0,361	Valid
	X.18	0,794	0,361	Valid

Tabel 2 Uji Validitas Variabel Y

Variabel		Item Pertanyaan	r Hitung	r Tabel	Keterangan
Kinerja Pegawai (Y)		Y.1	0,703	0,361	Valid
		Y.2	0,763	0,361	Valid
		Y.3	0,659	0,361	Valid
		Y.4	0,679	0,361	Valid
		Y.5	0,567	0,361	Valid
		Y.6	0,721	0,361	Valid
		Y.7	0,661	0,361	Valid
		Y.8	0,572	0,361	Valid
		Y.9	0,588	0,361	Valid
		Y.10	0,611	0,361	Valid
		Y.11	0,564	0,361	Valid
		Y.12	0,498	0,361	Valid
		Y.13	0,488	0,361	Valid
		Y.14	0,437	0,361	Valid
		Y.15	0,407	0,361	Valid
		Y.16	0,390	0,361	Valid
		Y.17	0,693	0,361	Valid
		Y.18	0,395	0,361	Valid
		Y.19	0,722	0,361	Valid
		Y.20	0,378	0,361	Valid

Hasil diperoleh dapat dilihat melalui tabel tersebut dengan jumlah pernyataan variabel Penggunaan Teknologi Digital (X) sebanyak 18 butir pernyataan dinyatakan valid dan variabel Kinerja Pegawai (Y) sebanyak 20 butir pernyataan dinyatakan valid. Sehingga, simpulan yang diperoleh yakni 38 item pernyataan sudah sesuai dengan persyaratan suatu instrumen penelitian sehingga dinyatakan valid.

3.2. Uji Reliabilitas

Tabel 3 Uji Reliabilitas Instrumen Penelitian

Variabel	r Hitung	Keterangan
Penggunaan Teknologi Digital (X)	0,890	Reliabel
Kinerja Pegawai (Y)	0,868	Reliabel

Dengan demikian, alat ukur penelitian ini dapat dianggap reliabel jika nilai Cronbach's Alpha melebihi 0,70. Sebaliknya, jika nilai Cronbach's Alpha berada di bawah 0,70, maka instrumen tersebut dianggap kurang dapat dipercaya atau kurang reliabel. Berdasarkan tabel uji reliabilitas, seluruh variabel memiliki nilai Cronbach's Alpha yang termasuk dalam kategori reliabel, yakni 0,890 untuk variabel Penggunaan Teknologi Digital (X) dan 0,868 untuk variabel Kinerja Pegawai (Y).

3.3. Uji Asumsi Klasik

3.3.1. Uji Normalitas

Tabel 4 Hasil Uji Normalitas menggunakan One-Sample

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual	
N		30	
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000	
	Std. Deviation	6.11302739	
Most Extreme Differences	Absolute	.107	
	Positive	.055	
	Negative	-.107	
Test Statistic		.107	
Asymp. Sig. (2-tailed) ^c		.200 ^d	
Monte Carlo Sig. (2-tailed) ^e	Sig.	.496	
	99% Confidence Interval	Lower Bound	.484
		Upper Bound	.509

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

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

e. Lilliefors' method based on 10000 Monte Carlo samples with starting seed 2000000.

Hasil uji *Kolmogorov-Smirnov* pada data residual yang ditunjukkan dalam Tabel menunjukkan nilai signifikansi sebesar 0.509. Karena nilai ini lebih besar dari 0.05, maka dapat disimpulkan bahwa residual berdistribusi normal. Dengan demikian, Model regresi yang digunakan dalam penelitian ini menunjukkan bahwa syarat normalitas telah terpenuhi.

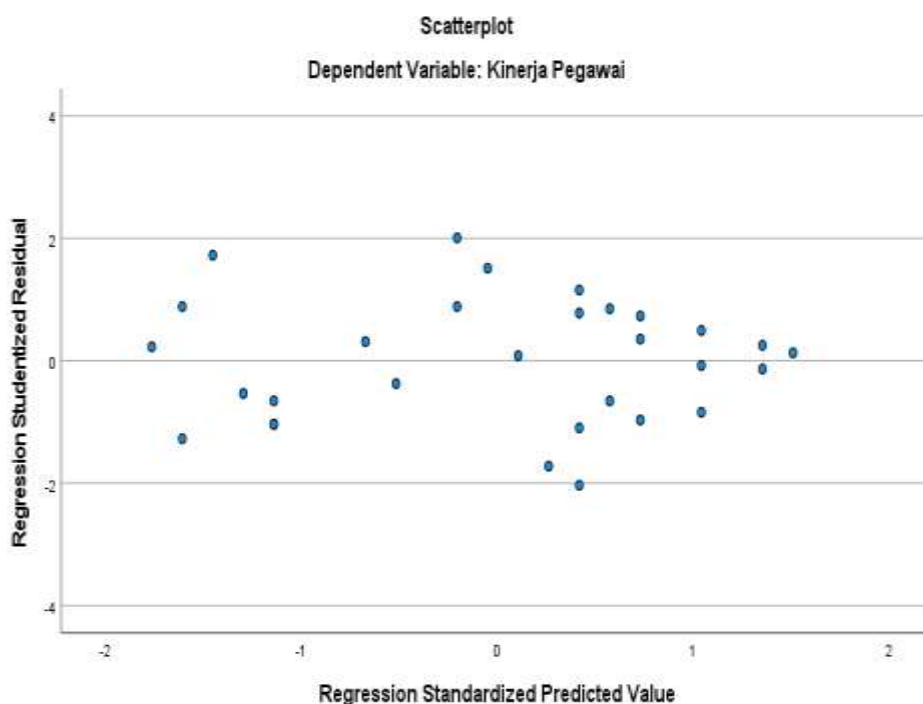
3.3.2. Uji Linearitas

Tabel 5 Hasil Uji Linearitas

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Kinerja Pegawai * Penggunaan Teknologi digital	Between Groups	(Combined)	939.450	16	58.716	2.002	.106
		Linearity	492.709	1	492.709	16.801	.001
		Deviation from Linearity	446.741	15	29.783	1.016	.494
	Within Groups		381.250	13	29.327		
Total			1320.700	29			

Berdasarkan gambar, nilai signifikansi pada deviation from linearity tercatat 0,494. Nilai ini lebih besar daripada 0,05 ($0,494 > 0,05$), yang mengindikasikan bahwa hubungan antara variabel Penggunaan Teknologi Digital (X) dan variabel Kinerja Pegawai (Y) bersifat linear.

3.3.3. Uji Heteroskedastisitas



Gambar 1 Grafik Scatter Plot

Tampilan memperlihatkan bahwa sebaran titik-titik data berlangsung secara tak teratur tanpa pola khusus, baik menyempit, melebar, maupun bergelombang. Sebaran titik terlihat berada secara merata di kedua sisi garis nol pada sumbu Y, menunjukkan bahwa model regresi tidak memperlihatkan indikasi adanya heteroskedastisitas.

3.3.4. Analisis Regresi Linear Sederhana

Tabel 6 Hasil Analisis Regresi Linear Sederhana

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	36.166	12.518		2.889	.007
	Penggunaan Teknologi Digital	.642	.157	.611	4.082	<.001

Dari hasil penghitungan menggunakan SPSS versi 27, bentuk model regresi yang dipakai yakni:

$$Y = 36,166 (\alpha) + 0,642 (X) + e$$

Keterangan:

- Y = Kinerja Pegawai
- α = Konstanta
- X = Penggunaan Teknologi Digital
- b = Koefisien Penggunaan Teknologi Digital
- e = Standard Error

Hasil dari model regresi ini mengindikasikan bahwa:

- a. Constanta (α) = 36,166 artinya apabila penggunaan teknologi itu constant, kinerja pegawai adalah sebesar 36,166.
- b. Koefisien arah regresi / b (X) = 0,642 yang bernilai positif memperlihatkan setiap peningkatan 1 satuan dalam penggunaan teknologi digital diikuti oleh peningkatan kinerja pegawai sebesar 0,642 satuan.

Sehingga disimpulkan model regresi menjelaskan penggunaan teknologi digital naik, maka kinerja pegawai juga naik serta nilai signifikansi seluruh koefisien < 0,05 berarti model ini dapat dipakai guna menjelaskan hubungan antar variabel dengan baik.

3.3.5. Uji Parsial (t)

Tabel 7 Hasil Uji Parsial (t)

Coefficients^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	36.166	12.518		2.889	.007
	Penggunaan Teknologi Digital	.642	.157	.611	4.082	<.001

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Dari hasil tabel sebelumnya pada taraf signifikansi 0,05, nilai t tabel ditentukan melalui rumus $t(\alpha/2; n-k-1)$, di mana k mengacu pada jumlah variabel dan n pada jumlah sampel. Diperoleh nilai signifikansi 0,000 yang lebih kecil dari 0,05 ($0,000 < 0,05$). Nilai t hitung tercatat 4,082, lebih besar daripada t tabel 2,048 ($4,082 > 2,048$), sehingga hipotesis alternatif (H_a) dinyatakan diterima dan hipotesis nol (H_o) ditolak. Sehingga, disimpulkan variabel Penggunaan Teknologi Digital (X) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel Kinerja Pegawai (Y).

3.3.6. Koefisien Determinasi (R^2)

Tabel 8 Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.611 ^a	.373	.351	5.438

a. Predictors: (Constant), Penggunaan Teknologi Digital

Dari hasil yang ditampilkan sebelumnya, nilai R Square yang diperoleh 0,373. Maksudnya, Penggunaan Teknologi Digital memberikan pengaruh sebesar 37,3% pada variasi kinerja pegawai, Sementara itu, sebanyak 62,7% dipengaruhi oleh unsur-unsur lain yang tidak termasuk dalam ruang lingkup penelitian ini, misalnya produktivitas dan motivasi kerja.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh penggunaan teknologi digital terhadap kinerja pegawai, melihat capaian prestasi yang dihasilkan oleh pegawai, serta sejauh mana besar pengaruh penggunaan teknologi digital terhadap kinerja pegawai di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Nias. Untuk menjawab ketiga tujuan tersebut, peneliti menggunakan program SPSS versi 27 guna mengolah dan menganalisis data yang diperoleh dari 30 responden melalui instrumen berupa 38 butir pertanyaan, yang terdiri dari 4 indikator pada variabel penggunaan teknologi digital (X) dan 7 indikator pada variabel kinerja pegawai (Y). Seluruh instrumen telah melalui uji validitas dan reliabilitas dan dinyatakan layak untuk digunakan.

Hasil analisis uji t menunjukkan bahwa penggunaan teknologi digital (X) berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai (Y), dengan nilai t hitung sebesar 4,082 lebih besar dari t tabel sebesar 2,048 pada tingkat signifikansi 0,05. Hal ini menandakan bahwa hipotesis alternatif (Ha) diterima dan hipotesis nol (Ho) ditolak. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara penggunaan teknologi digital terhadap kinerja pegawai. Lebih lanjut, melalui analisis koefisien determinasi (R Square), diperoleh nilai sebesar 0,373 atau 37,3%. Ini berarti bahwa penggunaan teknologi digital memberikan kontribusi sebesar 37,3% terhadap peningkatan kinerja pegawai, sedangkan sisanya, yakni 62,7%, dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini, seperti motivasi kerja dan produktivitas.

Tidak hanya itu, penelitian ini juga menunjukkan bahwa penggunaan teknologi digital turut berkontribusi terhadap capaian prestasi pegawai. Salah satu bentuk keberhasilan nyata adalah pencapaian dalam pengelolaan dan pertanggungjawaban keuangan APBN yang berjalan sesuai aturan dan memperoleh apresiasi dari pemerintah melalui penghargaan yang diberikan oleh KPPN Gunung Sitoli. Hal ini menegaskan bahwa pemanfaatan teknologi digital tidak hanya meningkatkan efektivitas kerja, tetapi juga mendukung pencapaian kinerja yang diakui secara formal oleh instansi pemerintah. Hasil ini juga sejalan dengan penelitian Tenri Bulan Wahid *et al.*, (2022) yang menyimpulkan bahwa penggunaan teknologi dan keterampilan pegawai secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap peningkatan kinerja. Oleh karena itu, temuan dalam penelitian ini memperkuat bukti bahwa teknologi digital memiliki peranan penting dalam mendukung kinerja birokrasi yang modern, efisien, dan berprestasi.

4. Kesimpulan

Pembahasan ini mengulas peran penggunaan teknologi digital dalam mendorong peningkatan kinerja pegawai pada Kantor Kementerian Agama Kabupaten Nias mengarahkan pada kesimpulan berikut ini: 1. Penggunaan teknologi digital berpengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai yang menghasilkan nilai t hitung sebesar 4,082 dan tabel sebesar 2,048 pada taraf signifikansi 0,05. Karena nilai t hitung lebih besar dari t tabel, maka dapat disimpulkan bahwa **hipotesis alternatif (Ha) diterima**, sedangkan **hipotesis nol (Ho) ditolak**. Dengan demikian, penggunaan teknologi digital secara nyata berkontribusi terhadap peningkatan kinerja pegawai. Hasil ini menegaskan bahwa penggunaan teknologi sangat penting dalam menunjang kinerja di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Nias. 2. Berdasarkan hasil perhitungan koefisien determinasi (R²), diperoleh nilai **R Square sebesar 0,373**. Temuan ini menunjukkan bahwa **penggunaan teknologi digital memberikan kontribusi terhadap kinerja pegawai sebesar 37,3%**, sementara **sisanya sebesar 62,7% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain di luar variabel yang diteliti**. Faktor-faktor tersebut dapat mencakup aspek seperti **produktivitas individu dan motivasi kerja**. Dengan demikian, meskipun teknologi digital berperan cukup signifikan, namun peningkatan kinerja pegawai secara menyeluruh juga memerlukan perhatian terhadap variabel-variabel lain yang turut memengaruhi.

Referensi

1. Agustin Nurul Hidayati, & Eny Haryati. (2023). Pengaruh Pemanfaatan Teknologi Informasi Di Era Digital Terhadap Pengembangan Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan Dan Kebudayaan Situbondo. *Soetomo Magister Ilmu Administrasi*, 409–420.
2. Anggreini, M. (2022). Metode Penelitian. *Metode Penelitian*, 3(1), 10–27. <https://medium.com/@arifwicaksanaa/pengertian-use-case-a7e576e1b6bf>
3. Ariyanti, N., Marleni, & Prasrihamni, M. (2022). Analisis Faktor Penghambat Membaca Permulaan pada Siswa Kelas I di SD Negeri 10 Palembang. *Jurnal Pendidikan Dan Konseling*, 4(4), 1450–1455. <https://journal.universitaspahlawan.ac.id/index.php/jpdk/article/view/5462>

DOI: <https://doi.org/10.31004/riggs.v4i3.2237>

Lisensi: Creative Commons Attribution 4.0 International (CC BY 4.0)

4. Asiva Noor Rachmayani. (2015). Buku Bahan Ajar Statistika
5. Budiyanto, E., & Mochklas, M. (2020). Kinerja Karyawan Ditinjau dari Aspek Gaya Kepemimpinan Budaya Organisasi dan Motivasi Kerja. In *Evaluasi Kinerja SDM*.
6. Choirinisa, A. A. (2022). Pengaruh Penggunaan Aplikasi Digital Terhadap Efektivitas Kerja Pegawai. *Transekonomika: Akuntansi, Bisnis Dan Keuangan*, 2(5), 483–492. <https://doi.org/10.55047/transekonomika.v2i5.239>
7. Dekanawati, V., Astriawati, N., Setiyantara, Y., Subekti, J., & Kirana, A. F. (2023). Analisis Pengaruh Kualitas Pelayanan Diklat Kepabeanaan Terhadap Kepuasan Peserta Pelatihan. *Jurnal Sains Dan Teknologi Maritim*, 23(2), 159. <https://doi.org/10.33556/jstm.v23i2.344>
8. Fahmi (Et.all). (2024). *Perkembangan teknologi digital untuk berbagai bidang kehidupan (digital teknologi for humanity)*. 1. usupress.usu.ac.id
9. Farrel Shidqi, M., Darmastuti, I., & Suryo Wicaksono, B. (2023). Pengaruh Digitalisasi Sistem Perusahaan Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada PT. Bank Negara Indonesia Kantor Wilayah Semarang). *Diponegoro Journal OF Management*, 12(1), 1–8.
10. Fauziah, I., & Muniarty, P. (2024). Analisis Perbandingan Penjualan Pada PT. Sido Muncul, TBK. *Jurnal Bisnis Net*, 7(1), 209–219.
11. Hakim, A. N., & Yulia, L. (2024). Dampak Teknologi Digital Terhadap Pendidikan Saat Ini. *Jurnal Pendidikan Sosial Dan Humaniora*, 3(1), 145–163. <https://publisherqu.com/index.php/pediaqu>
12. Herlambang, S., & Fathoni, M. I. (2023). Pengaruh Penggunaan Teknologi Digital Terhadap Efektivitas Pelayanan Kenaikan Pangkat di Badan Kepegawaian Daerah (BKD) Propinsi Daerah Istimewa Yogyakarta. *Jurnal Jempper*, 2(2), 14–26.
13. Husna, L. U., & Prasetya, B. P. (2024). Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Mitra Sakti Boshe VVIP Club Yogyakarta. *Jurnal Bintang Manajemen (JUBIMA)*, 2(2), 19–28. <https://doi.org/10.55606/jubima.v2i2.3039>
14. Irawati, T., Rimawati, E., & Pramesti, N. A. (2020). Penggunaan Metode Technology Acceptance Model (TAM) Dalam Analisis Sistem Informasi Alista (Application Of Logistic And Supply Telkom Akses). Is The Best Accounting Information Systems and Information Technology Business Enterprise This Is Link for OJS Us, 4(2), 106–120 <https://doi.org/10.34010/aisthebest.v4i02.2257>
15. Khaeruman, Marnisasah, L., Idrus, S., Irawati, L., Farradia, Y., Erwantiningsih, E., Hartatik, Supatmin, Yuliana, Aisyah, N., Natan, N., Widayanto, mutinda teguh, & Ismawati. (2021). Meningkatkan Kinerja Sumber Daya Manusia Konsep & Studi Kasus. In *Bookchapter*.
16. Laoli, R. J., Waruwu, S., Mandofa, S. A., & Mandofa, Y. (2024). Analisis Budaya Organisasi dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai di Kantor Kecamatan Hiliserangkai Kabupaten Nias. *YUME : Jurnal of Management*, 7(1), 209–221. <https://doi.org/10.37531/yum.v7i1.7847>
17. M, A. R. J., Rotikan, R., Sihotang, J. I., Adam, S., A, A., Simarmata, J., Murpratiwi, S. I., Saputra, F. H., Hamzah, M. A., H, M. R., & Sudirman. (2024). *Pengantar Teknologi Digital: Web dan Mobile Teknologi* (Issue June).
18. Mawardi, M. (2022). *Pengaruh Penerapan Digitalisasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Efektivitas Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus PT. Mitra Pariwisata Nusantara)*. <http://repository.unhas.ac.id/id/eprint/19883/>
19. Sakti, W. (2023). *Pengaruh Penggunaan Digital Payment Di*.
20. Sebayang, W. B. (2022). Adolescent Childbirth with Asphyxia Neonatorum. *Jurnal Aisyah : Jurnal Ilmu Kesehatan*, 7(2), 669–672. <https://doi.org/10.30604/jika.v7i2.1507>
21. Septiandito Saputra, A. (2021). Pengaruh Teknologi Informasi Pada Koperasi Di Era Industri 4.0. *Transekonomika: Akuntansi, Bisnis Dan Keuangan*, 1(5), 505–510. <https://doi.org/10.55047/transekonomika.v1i5.77>
22. sugiyono. (2020). Metoda Penelitian. *Bab III Metoda Penelitian*, 1–9. <http://repository.stei.ac.id/9315/4/BAB3.pdf>

23. Susila, T. (2023). Komunikasi digital. In *Buku Dosen-2009* (Issue July). http://repository.trisakti.ac.id/usaktiana/index.php/home/detail/detail_koleksi/0/BDS/judul/00000000000000084311/
24. Syahputri, A. Z., Fallenia, F. Della, & Syafitri, R. (2023). Kerangka berfikir penelitian kuantitatif. *Tarbiyah: Jurnal Ilmu Pendidikan Dan Pengajaran*, 2(1), 160–166.
25. Tenri Bulan Wahid, Nur Qamariah S, & Magfirah. (2022). Pengaruh Penggunaan Teknologi Dan Keterampilan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Majene. *MANDAR: Management Development and Applied Research Journal*, 5(1), 162–174. <https://doi.org/10.31605/mandar.v5i1.2156>
26. Timoty Agustian Berutu, Dina Lorena Rea Sigalingging, Gaby Kasih Valentine Simanjuntak, & Friska Siburian. (2024). Pengaruh Teknologi Digital terhadap Perkembangan Bisnis Modern. *Neptunus: Jurnal Ilmu Komputer Dan Teknologi Informasi*, 2(3), 358–370. <https://doi.org/10.61132/neptunus.v2i3.258>
27. Wibowo, S. H., Wahyuddin, S., Permana, A. A., Sembiring, S., & ... (2023). *Teknologi Digital Di Era Modern*. <https://books.google.com/books?hl=en&lr=&id=j0m5EAAAQBAJ&oi=fnd&pg=PA101&dq=%22e+learnin g%22+kepuasan+pengguna+association+rule&ots=XsIzb2H3x7&sig=-rmBBRLKBBs7lb9XxxnJpCmfojs%0Ahttps://repository.bsi.ac.id/repo/files/355053/download/Buku---Teknologi-Digit>
28. Widodo, S., Ladyani, F., Asrianto, L. O., Rusdi, Khairunnisa, Lestari, S. M. P., Wijayanti, D. R., Devriany, A., Hidayat, A., Dalfian, Nurcahyati, S., Sjahriani, T., Armi, Widya, N., & Rogayah. (2023). Metodologi Penelitian. In *Cv Science Techno Direct*.
29. Yam, J. H., & Taufik, R. (2021). Hipotesis Penelitian Kuantitatif. *Perspektif: Jurnal Ilmu Administrasi*, 3(2), 96–102. <https://doi.org/10.33592/perspektif.v3i2.1540>
30. Yusri, A. Z. dan D. (2020). Pengaruh kepuasan konsumen terhadap pencapaian kinerja. *Jurnal Ilmu Pendidikan*, 7(2), 809–820.
