

# **Dampak Inovasi Digital Pelayanan Kepegawaian Terhadap Kinerja Pegawai di Perguruan Tinggi Keagamaan Islam Negeri**

**Naili Ulva Sa'adah, Heru Sutrisno, Siti Saluiatu Rohmah**

Universitas Islam Negeri Syarif Hidayatullah Jakarta, Indonesia

Corresponding E-mail: naily\_ulva@uinjkt.ac.id

## **Abstrak**

Penerapan digitalisasi merupakan salah satu aspek penting untuk mempermudah pekerjaan pegawai, salah satunya pada layanan kepegawaian UIN Syarif Hidayatullah Jakarta. Meskipun digitalisasi layanan kepegawaian telah diterapkan di UIN Syarif Hidayatullah Jakarta, masih terdapat tantangan dalam implementasinya seperti kesiapan sumber daya manusia, infrastruktur teknologi, dan pemahaman terhadap sistem baru menjadi hal yang perlu diperhatikan. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis sejauh mana digitalisasi layanan kepegawaian berkontribusi terhadap peningkatan kinerja karyawan, serta mengidentifikasi faktor-faktor yang mempengaruhi efektivitas penerapan sistem tersebut. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan penentuan sampel menggunakan rumus Slovin, dan melibatkan 337 responden yang dipilih dengan teknik random sampling. Data dianalisis menggunakan PLS-SEM melalui perangkat lunak SmartPLS 4. Hasil penelitian menunjukkan bahwa penerapan inovasi digitalisasi pelayanan kepegawaian memiliki pengaruh 55% terhadap kinerja pegawai di UIN Syarif Hidayatullah Jakarta. Keempat hipotesis yang diusulkan peneliti menghasilkan bahwa semua hipotesis diterima dan berpengaruh secara signifikan. Hipotesis tersebut meliputi digitalisasi pelayanan kepegawaian terhadap kinerja pegawai, digitalisasi pelayanan kepegawaian terhadap kepuasa kerja, kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai, dan digitalisasi pelayanan kepegawaian terhadap kinerja pegawai melalui variabel kepuasa kerja sebagai variabel intervening. Hasil penelitian ini dapat dijadikan acuan bagi pimpinan UIN Syarif Hidayatullah Jakarta dalam menciptakan lingkungan kerja yang lebih baik dan meningkatkan kinerja pegawai.

**Keywords:** Digitalisasi Pelayanan Kepegawaian, Inovasi, Kepuasan Kerja, SmartPLS

## **Pendahuluan**

Perkembangan teknologi informasi yang pesat dalam beberapa dekade terakhir telah membawa perubahan signifikan dalam berbagai aspek kehidupan, termasuk dalam dunia pemerintahan dan manajemen organisasi. Salah satu perubahan yang mencolok adalah digitalisasi (Girsang & Telaumbanua, 2024).

Digitalisasi merupakan perubahan proses dari manual ke sistem digital (Yulianti & Prastowo, 2021). Digitalisasi dapat dilakukan untuk mengubah informasi, data atau proses yang sebelumnya berbentuk manual menjadi format digital menggunakan teknologi. Tujuan dari digitalisasi adalah untuk meningkatkan efisiensi, aksesibilitas, dan kemudahan dalam pengelolaan serta distribusi informasi (Nurdiansyah & Jayanto, 2021).

Digitalisasi telah membawa perubahan dalam sektor layanan publik, termasuk di instansi pendidikan tinggi. Universitas Islam Negeri (UIN) Syarif Hidayatullah Jakarta, sebagai salah satu perguruan tinggi negeri yang memiliki visi untuk terus berinovasi, tidak terlepas dari kebutuhan untuk mengadaptasi teknologi dalam pengelolaan administrasi dan layanan kepagawaian.

Layanan kepagawaian yang dahulu dilakukan secara manual kini mulai digantikan dengan sistem berbasis digital. Inovasi digitalisasi dalam sistem manajemen pegawai bertujuan untuk mempermudah, mempercepat, dan meningkatkan efisiensi layanan administratif bagi para pegawai. Digitalisasi pelayanan kepegawaian meliputi pengelolaan data pegawai, absensi, usulan kenaikan jabatan fungsional, usulan kenaikan pangkat golongan PNS, usulan tugas belajar, usulan pencantuman gelar akademik, dll. Penerapan digitalisasi diharapkan dapat mempercepat proses administratif, mengurangi kesalahan dalam pengelolaan data, serta memberikan kemudahan akses bagi seluruh pegawai dalam mengelola berbagai kebutuhan administratif terkait pekerjaan mereka.

Namun, meskipun digitalisasi layanan kepagawaian telah diterapkan di UIN Syarif Hidayatullah Jakarta, masih terdapat tantangan dalam implementasinya seperti kesiapan sumber daya manusia, infrastruktur teknologi, dan pemahaman terhadap sistem baru menjadi hal yang perlu diperhatikan. Oleh karena itu, penting untuk mengkaji lebih lanjut bagaimana pengaruh inovasi digitalisasi layanan kepagawaian terhadap kinerja karyawan di UIN Syarif Hidayatullah Jakarta. Hal ini juga didukung oleh penelitian yang telah dilakukan oleh (Farrel Shidqi et al., (2023), Putra & Rochimah, (2022), Ilyas & Bahagia, (2021).

Beberapa penelitian lain yang berkaitan dengan penerapan inovasi digitalisasi terhadap kinerja pegawai yaitu Fitri & Santoso, (2022) dalam penelitiannya yang berjudul pengaruh aplikasi e-office terhadap peningkatan kinerja pegawai pada kantor walikota Jakarta barat tahun 2022 disebutkan bahwa pengaruh digitalisasi terhadap kinerja pegawai yaitu sebesar 70,2% (Fitri & Santoso, 2022). Penelitian lain yaitu Nurdyansha *et al.*, (2024) dalam penelitiannya yang berjudul pengaruh pelatihan, digitalisasi layanan dan kepuasan pegawai terhadap kinerja pegawai pada bagian pengadaan barang/jasa secretariat kecamatan jeneponto yang menghasilkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan variabel pelatihan, digitalisasi pelayanan dan kepuasan pegawai terhadap kinerja pegawai (Nurdyansha *et al.*, 2024).

Berdasarkan latar belakang ini, penulis memilih topik “penerapan inovasi digitalisasi pelayanan kepegawaian terhadap kinerja pegawai” untuk dijadikan judul dalam penelitian ini. Tujuannya untuk menganalisis sejauh mana digitalisasi layanan kepagawaian berkontribusi

terhadap peningkatan kinerja karyawan, serta mengidentifikasi faktor-faktor yang mempengaruhi efektivitas penerapan sistem tersebut. Dengan memahami pengaruh inovasi digitalisasi ini, diharapkan UIN Syarif Hidayatullah Jakarta dapat terus meningkatkan kualitas layanan kepagawaian dan kinerja karyawan secara keseluruhan.

## **Metode Penelitian**

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif yang bertujuan untuk mengukur penerapan digitalisasi terhadap kinerja pegawai Universitas Islam Negeri (UIN) Syarif Hidayatullah Jakarta.

Metode pengumpulan data pada penelitian ini dilakukan dengan observasi, studi literatur, dan penyebaran kuesioner.

### **Observasi**

Observasi merupakan metode penelitian yang dilakukan penelitian dengan cara mengamati lingkungan penelitian baik secara langsung maupun tidak langsung (Sugiyono, 2013). Observasi pada penelitian ini dilakukan di UIN Syarif Hidayatullah Jakarta guna untuk mendapatkan data penelitian.

### **Studi Literatur**

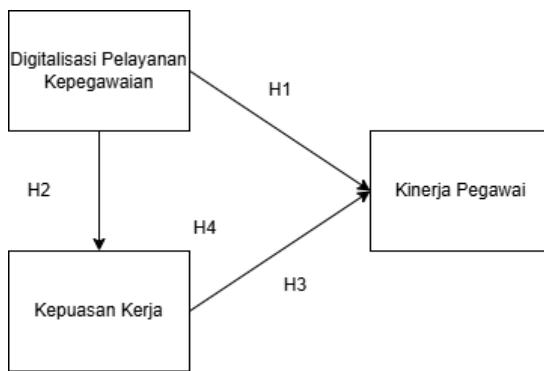
Studi literatur dilakukan dengan mengumpulkan data melalui beberapa sumber majalah, buku, dan karya ilmiah yang berkaitan dengan penelitian ini (Kurnadi, 2022).

### **Penyebaran Kuesioner**

Menurut (Sugiyono, 2013) kuesioner adalah teknik pengumpulan data dengan cara memberi pertanyaan tertulis kepada responden untuk dijawab. Teknik Kuesioner cocok digunakan dengan jumlah responden yang besar.

Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai UIN Syarif Hidayatullah Jakarta, yang berjumlah 1.934 orang berdasarkan data yang diperoleh pada tanggal 3 Desember 2024. Penentuan jumlah sampel dilakukan menggunakan rumus Slovin dengan *margin of error* sebesar 5%, sehingga menghasilkan jumlah minimal responden yang diperlukan dalam penelitian ini, yaitu 332 responden.

Penelitian ini menggunakan tiga variabel yaitu digitalisasi pelayanan kepegawaian, kepuasan kerja, dan kinerja pegawai seperti pada Gambar 1.



*Gambar. 1. Model Penelitian*

Berdasarkan kerangka konsep ini, hipotesis-hipotesis dikompilasi sebagai berikut:

- H1. Apakah Digitalisasi Pelayanan Kepegawaian berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai?
- H2. Apakah Digitalisasi Pelayanan Kepegawaian berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja?
- H3. Apakah Kepuasan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai?
- H4. Apakah Digitalisasi Pelayanan Kepegawaian berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai melalui Kepuasa Kerja?

Penentuan jumlah sampel pada penelitian ini menggunakan rumus slovin dengan margin eror 5%. Dari Perhitungan tersebut, dihasilkan bahwa jumlah minimal sampel pada penelitian ini yaitu 332 responden. Teknik pengambilan data menggunakan teknik random sampling. Penyeberan kuesioner dilakukan dengan model online survei dengan menyebar kuesioner kepada pegawai UIN Syarif Hidayatullah Jakarta menggunakan *google form*.

Penelitian ini menggunakan metode PLS-SEM (*Partial Square Structural Equation Modeling*) untuk menganalisa data yang telah diperoleh dari penyebaran kuesioner. PLS-SEM memiliki dua model evaluasi yaitu outer model dan inner model. Data yang dikumpulkan diolah dengan tools SmartPLS 4.0.

## Hasil Penelitian

Kuesioner di sebarkan kepada pegawai UIN Syarif Hidayatullah Jakarta pada tanggal 10 Desember 2024 hingga 17 Desember 2024 dan berhasil mendapatkan 400 responden. Profil responden pada penelitian ini didomiasi oleh laki-laki yaitu 270 responden dan perempuan sebanyak 130 responden. didominasi oleh responden yang berusia 36 – 46 yaitu 164 responden, kemudian usia 25 – 35 yaitu 137 responden, usia 47 – 57 yaitu 79 responden, dan usia >57 yaitu 20 responden. Pendidikan terakhir paling banyak berpartisipasi pada

penelitian ini, didominasi oleh responden yang berpendidikan Diploma 4/S1 yaitu 240 responden, kemudian pendidikan S2 yaitu 100 responden, pendidikan S3 yaitu 25 responden, pendidikan Diploma 1/Diploma 2/Diploma 3 yaitu 20 responden, dan pendidikan SMA/SMK yaitu 15 responden. Status pegawai yang berpartisipasi pada penelitian ini, mayoritas merupakan tendik yaitu 253 responden, sedangkan dosen 147 responden. Pengisian terbanyak penelitian ini berasal dari Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan, dengan jumlah 30 responden, sementara yang paling sedikit berasal dari unit Perpustakaan, yaitu 3 responden.

Penelitian ini menggunakan metode PLS-SEM yang memiliki dua model yaitu model pengukuran (*outer model*) dan model evaluasi (*inner model*).

### ***Analisis Model Pengukuran (Outer Model)***

Analisis model pengukuran merupakan model yang digunakan untuk mengukur *convergent validity* yaitu mengukur besar korelasi antara konstruk dengan variabel laten (Pongoliu *et al.*, 2024). Model ini memiliki empat tahapan yaitu *Individual Construct Reliability*, *Internal Consistency Reliability*, *Average Variance Extracted (AVE)* dan *Discriminant Validity*.

Pengujian *individual construct reliability* dapat dilihat dari hasil nilai *loading factor*. Pengujian ini digunakan untuk mengukur nilai besarnya korelasi setiap indikator dengan variabelnya melalui nilai *loading factor*. Nilai *loading factor* di atas 0.7 maka nilai dapat diterima, dan jika di atas 0.8 maka nilai tersebut memuaskan, sedangkan jika nilai yang diperoleh dibawah 0.5 maka dapat dikeluarkan dari model (Tyana *et al.*, 2023). Hasil *loading factor* seperti pada Tabel 1.

TABEL 1. HASIL *LOADING FACTOR*

	DPK	KK	KP
DPK1	0.776		
DPK2	0.671		
DPK3	0.688		
DPK4	0.793		
DPK5	0.750		
KK1		0.795	
KK2		0.687	

KK3	0.712	
KK4	0.781	
KK5	0.751	
KP1		0.746
KP2		0.662
KP3		0.656
KP4		0.703
KP5		0.692
KP6		0.724
KP7		0.762
KP8		0.709

Berdasarkan Tabel 2 dapat diketahui bahwa hasil nilai outer loading pada penelitian ini di atas 0.5 yang artinya dapat diterima, sehingga dapat melanjutkan ke tahap selanjutnya yaitu *internal consistency reliability*.

Pengukuran *internal consistency reliability* dapat dilihat dari nilai *composite reliability*. Dalam model SEM mengukur *internal consistency* lebih baik menggunakan *composite reliability* dibandingkan dengan *cronbach's alpha* karena *composite reliability* tidak mengasumsikan kesamaan bobot dari setiap indikator. *Cronbach's alpha* cenderung menaksir lebih rendah *construct reliability* dibandingkan dengan *composite reliability* (Pongoliu *et al.*, 2024) Jika nilai *composite reliability* di atas 0.7 maka nilai dapat diterima, dan jika di atas 0.8 maka nilai tersebut memuaskan (Raihan, 2022). Tabel 2 merupakan hasil pengukuran *composite reliability*

TABEL 2. HASIL COMPOSITE RELIABILITY

Variabel	Composite Reliability
Digitalisasi Pelayanan Kepegawaian (DPK)	0.856
Kepuasan Kerja (KK)	0.862
Kinerja Pegawai (KP)	0.889

Berdasarkan Tabel 2 dapat diketahui bahwa hasil nilai *composite reliability* pada penelitian ini di atas 0.8 yang artinya sesuai dengan aturan dan memuaskan, sehingga dapat melanjutkan ke tahap selanjutnya yaitu menghitung nilai *average variance extracted* (AVE).

Pengukuran pada *average variance extracted* (AVE) menggambarkan jumlah varian yang dapat dimiliki oleh konstruk laten. Nilai ideal AVE yaitu 0.5 yang mengartikan bahwa variabel laten dapat menjelaskan rata-rata dari setengah varian dari indikator-indikatornya (Subiyakto *et al.*, 2016). Tabel 3 merupakan hasil AVE.

TABEL 3. HASIL AVE

Variabel	AVE
Digitalisasi Pelayanan Kepegawaian (DPK)	0.543
Kepuasan Kerja (KK)	0.557
Kinerja Pegawai (KP)	0.501

Berdasarkan Tabel 3 dapat diketahui bahwa hasil nilai AVE pada penelitian ini di atas 0.5 yang artinya sesuai dengan aturan dan valid, sehingga dapat melanjutkan ke tahap selanjutnya yaitu menghitung nilai *discriminant validity*.

Disciminant Validity dapat ditinjau dengan dua tahapan yaitu memeriksa menggunakan *cross loading* antar indikator dan menggunakan *cross loading fornell-Lacker's* (Subiyakto *et al.*, 2016). Pada tahapan cross loading antar indikator dapat dilakukan dengan membandingkan korelasi indikator dengan variabelnya dan variabel lainnya. Jika korelasi indikator dengan variabelnya lebih tinggi dari korelasi blok lainnya, maka hal itu menunjukkan konstruk tersebut memprediksi ukuran pada blok mereka lebih baik dari blok lainnya. Tabel 4 merupakan hasil cross loading antar indikator

TABEL 4. HASIL CROSS LAODING ANTAR INDIKATOR

	DPK	KK	KP
DPK1	0.776	0.514	0.590
DPK2	0.671	0.334	0.440
DPK3	0.688	0.338	0.400
DPK4	0.793	0.454	0.506
DPK5	0.750	0.438	0.506
KK1	0.513	0.795	0.586
KK2	0.362	0.687	0.430
KK3	0.353	0.712	0.364
KK4	0.471	0.781	0.522
KK5	0.407	0.751	0.424

KP1	0.567	0.500	0.746
KP2	0.486	0.428	0.662
KP3	0.439	0.381	0.656
KP4	0.481	0.389	0.703
KP5	0.463	0.375	0.692
KP6	0.468	0.466	0.724
KP7	0.383	0.474	0.762
KP8	0.488	0.554	0.709

Hasil pengujian cross loading antar indikator pada Tabel 4 menunjukkan bahwa nilai korelasi indikator lebih tinggi dari korelasi blok lainnya. sehingga hal tersebut dikatakan memenuhi kriteria dan dapat dilakukan pengujian nilai cross loading Fornell-Lacker's. Pengujian cross loading Fornell-laker dilakukan dengan memperhatikan akar AVE (Pongoliu et al., 2024). Nilai akar AVE harus lebih tinggi dari pada korelasi antara variabel dengan variabel lainnya. Hasil pengujian cross loading Fornell-Lacker's seperti pada Tabel 5.

TABEL 5. HASIL CROSS LOADING FORNELL-LACKER'S

	DPK	KK	KP
DPK	0.737		
KK	0.574	0.746	
KP	0.671	0.636	0.708

Tabel 5 merupakan hasil perhitungan cross loading fornell-lacker's yang menghasilkan bahwa korelasi antar variable lebih tinggi dari variabel lainnya

Berdasarkan hasil pengujian outer model yang telah dilakukan, dapat disimpulkan bahwa seluruh pengujian telah memenuhi kriteria, sehingga dapat di lanjutkan ke tahap selanjutnya yaitu menguji model evaluasi atau (inner model).

### **Analisis Model Evaluasi (Inner Model)**

Analisis Model merupakan model yang digunakan untuk untuk mengetahui hubungan antar konstruk yang dihipoteiskan oleh peneliti (Pongoliu et al., 2024). Model ini memiliki enam tahapan yaitu *Path Coefficient*, *T-Test*, *Coefficient of Determination ( $R^2$ )*, *Effect Size ( $f^2$ )*, *Predictive Relevance ( $Q^2$ )* dan *Relatif Impact ( $q^2$ )*.

Pengujian *path coefficient* merupakan signifikan hubungan antar konstruk yang mungkin dilakukan dengan cara melihat jalur koefisien. Hal tersebut dilakukan untuk menguraikan kekuatan hubungan antar konstruk (Raihan, 2022). Pengujian *path coefficient* dikatakan berpengaruh secara signifikan jika nilai yang dihasilkan di atas 0.1 (Hair *et al.*, 2011). Hasil pengujian *path coefficient* dapat dilihat pada Tabel 6.

TABEL 6. HASIL PATH COEFFICIENT

Hipotesis	Jalur (Path)	Nilai	Keterangan
H1	DPK → KP	0.574	Signifikan
H2	DPK → KK	0.457	Signifikan
H3	KK → KP	0.374	Signifikan
H4	DPK → KK → KP	0.215	Signifikan

Berdasarkan Tabel 6 dapat diketahui bahwa hasil nilai path coefficient pada hipotesis penelitian ini di atas 0.1 yang artinya sesuai dengan aturan dan berpengaruh signifikan. Selanjutnya yaitu menguji T-test dan P-value.

Pengujian T-test dilakukan menggunakan metode bootstrapping diterapkan pada nilai t-test melalui uji dua sisi dengan tingkat signifikansi 5%, yang digunakan untuk menilai hipotesis penelitian, jika nilai t-test melebihi 1.96 maka hipotesis dinyatakan diterima, sedangkan pada nilai p-value dikatakan diterima jika nilai yang dihasilkan yaitu <0,001 (Hair *et al.*, 2011). Hasil pengujian T-test dan P-value dapat dilihat pada Tabel 7.

TABEL 7. HASIL T-TEST DAN P-VALUE

Hipotesis	Jalur (Path)	T-Test	P-Value	Keterangan
H1	DPK → KP	8.228	0.000	Diterima
H2	DPK → KK	9.915	0.000	Diterima
H3	KK → KP	6.211	0.000	Diterima
H4	DPK → KK → KP	4.699	0.000	Diterima

Berdasarkan Tabel 7 dapat diketahui bahwa hasil nilai t-test pada hipotesis penelitian ini semuanya di atas 1.96 dan hasil nilai p-value semuanya yaitu 0.000 yang artinya sesuai dengan aturan dan hipotesis ini diterima. Selanjutnya menguji *coefficient of determinant* ( $R^2$ ).

Pengujian *coefficient of determinant* ( $R^2$ ) dilakukan untuk menjelaskan varian dari setiap target endogenous. *coefficient of determinant* ( $R^2$ ) dikatakan kuat jika nilai yang dihasilkan yaitu diatas 0.75, dikatakan menengah jika nilai yang dihasilkan 0.5, dan dikatakan

lemah jika nilai yang dihasilkan yaitu 0.25. Hasil pengujian *coefficient of determinant* ( $R^2$ ) dapat dilihat pada Tabel 8.

TABEL 8. HASIL COEFFICIENT OF DETERMINANT ( $R^2$ )

Variabel	$R^2$	Keterangan
KK	0.329	Menengah
KP	0.545	Menegah

Berdasarkan Tabel 8 dapat diketahui bahwa nilai variabel KK pada coefficient of determinan pada penelitian ini yaitu 0.329 yang artinya menengah, dan variable KP pada coefficient of determinan yaitu 0.545 yang artinya menegah. Selanjutnya menguji effect size.

Pengujian effect size ( $f^2$ ) digunakan untuk memperkirakan pengaruh dari variabel tertentu dengan variabel lainnya pada struktur model dengan nilai ambang batas yang telah ditetapkan. Jika nilai effect size 0.02 dapat dikatakan berpengaruh kecil, jika nilai effect size 0.15 dikatakan berpengaruh moderat, dan jika nilai effect size 0.35 dikatakan berpengaruh besar. Hasil pengujian effect size dapat dilihat pada Tabel 9.

TABEL 9. HASIL EFFECT SIZE ( $F^2$ )

Hipotesis	Path	f-Square			Keterangan
		$R^2$ -in	$R^2$ -ex	$\sum F^2$	
H1	DPK $\rightarrow$ KP	0,450	0,410	0,073	Berpengaruh Kecil
H2	DPK $\rightarrow$ KK	0,324	0,330	-0,009	Tidak Berpengaruh
H3	KK $\rightarrow$ KP	0,450	0,454	-0,007	Tidak Berpengaruh
H4	DPK $\rightarrow$ KK $\rightarrow$ KP	0,450	0,410	0,073	Berpengaruh Kecil

Berdasarkan Tabel 9 dapat diketahui bahwa nilai yang di dapat pada perhitungan effect size pada H1 dan H4 memiliki pengaruh kecil, sedangkan H2 dan H3 tidak memiliki pengaruh. Selanjutnya menguji predictive relevance.

Pengujian predictive relevance ( $Q^2$ ) digunakan untuk memperoleh bukti jika suatu variabel yang digunakan mempunyai hubungan prediktif terhadap variabel lain pada suatu model penelitian. Pengujian predictive relevance ( $Q^2$ ) dikatakan memenuhi syarat predictive

relevance jika nilai yang dihasilkan lebih dari 0. Hasil pengujian Pengujian predictive relevance dapat dilihat pada Tabel 10.

TABEL 10. HASIL *PREDICTIVE RELEVANCE* ( $Q^2$ )

Variabel	$Q^2$	Keterangan
KK	0.324	Predictive Relevance
KP	0.450	Predictive Relevance

Berdasarkan Tabel 10 dapat diketahui bahwa nilai variabel KK pada predictive relevance pada penelitian ini yaitu 0.324 dan nilai pada KP yaitu 0.450. Kedua variable tersebut memenuhi kriteria dan dikatakan predictive relevance. Selanjutnya melakukan pengujian *relative impact*.

Pengujian relative impact ( $q^2$ ) digunakan untuk mengukur pengaruh antar variabel tertentu dengan variabel lain yang mempunyai nilai ambang batas. Variabel dapat dikatakan berpengaruh besar jika memiliki nilai ambang batas 0.35, jika nilai ambang batasnya 0.15 dikatakan berpengaruh moderat, dan jika nilai ambang batasnya 0.02 berpengaruh kecil/rendah. Hasil pengujian relative impact ( $q^2$ ) dapat dilihat pada Tabel 11.

TABEL 11. HASIL *RELATIVE IMPACT* ( $Q^2$ )

Hipotesis	Path	$q^2$			Keterangan
		$Q^2$ -in	$Q^2$ -ex	$\sum q^2$	
H1	DPK $\rightarrow$ KP	0,45	0,401	0,089	Berpengaruh Kecil
H2	DPK $\rightarrow$ KK	0,324	0,323	0,001	Tidak Berpengaruh
H3	KK $\rightarrow$ KP	0,45	0,453	-0,005	Tidak Berpengaruh
H4	DPK $\rightarrow$ KK $\rightarrow$ KP	0,45	0,401	0,089	Berpengaruh Kecil

Berdasarkan Tabel 11 dapat diketahui bahwa nilai yang di dapat pada perhitungan relative impact pada H1 dan H4 memiliki pengaruh kecil, sedangkan H2 dan H3 tidak memiliki pengaruh.

## Pembahasan Penelitian

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan, berikut penjelasan terkait hipotesis yang telah diajukan.

### **H1. Apakah Digitalisasi Pelayanan Kepegawaian berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai?**

Berdasarkan hasil pengujian yang telah dilakukan, diperoleh bahwa hipotesis ini memiliki nilai T-test 8.228 dan P-value 0.000 yang artinya memenuhi keriteria sehingga hipotesis ini diterima. Pada uji path coefficient juga tidak memiliki pengaruh yang signifikan karena memiliki nilai 0.574 yang memiliki arti memenuhi keriteria. Sedangkan hasil uji coefficient of determination ( $R^2$ ) varibael digitalisasi pelayanan kepegawaian terhadap kinerja pegawai dianggap menengah karena nilai di hasilkan yaitu 0.545.

Berdasarkan hasil analisis survei dan pengelolahan data yang telah dilakukan, dapat disimpulkan bahwa hipotesis yang menguji pengaruh digitalisasi pelayanan kepegawaian terhadap kinerja pegawai memiliki pengaruh yang signifikan. Hal ini dapat dilihat bahwa presepsi kemudahan dalam menggunakan sistem, presepsi manfaat, sikap menggunakan sistem, dan kondisi sistem dapat mempengaruhi kinerja pegawai. Hasil pengujian ini sesuai dengan penelitian Ilyas & Bahagia, (2021), dan Putra & Rochimah (2022)

### **H2. Apakah Digitalisasi Pelayanan Kepegawaian berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja?**

Berdasarkan hasil pengujian yang telah dilakukan, diperoleh bahwa hipotesis ini memiliki nilai T-test 9.915 dan P-value 0.000 yang artinya memenuhi keriteria sehingga hipotesis ini diterima. Pada uji path coefficient juga tidak memiliki pengaruh yang signifikan karena memiliki nilai 0.457 yang memiliki arti memenuhi keriteria. Sedangkan hasil uji coefficient of determination ( $R^2$ ) varibael digitalisasi pelayanan kepegawaian terhadap kepuasan kerja dianggap menengah karena nilai di hasilkan yaitu 0.329.

Berdasarkan hasil analisis survei dan pengelolahan data yang telah dilakukan, dapat disimpulkan bahwa hipotesis yang menguji pengaruh digitalisasi pelayanan kepegawaian terhadap kepuasan kerja memiliki pengaruh yang signifikan. Hal ini dapat dilihat bahwa presepsi kemudahan dalam menggunakan sistem, presepsi manfaat, sikap menggunakan sistem, dan kondisi sistem dapat mempengaruhi kepuasan kerja. Hasil pengujian ini sesuai dengan penelitian Shidqi *et al.*, (2023) dan Ziber (2023)

### **H3. Apakah Kepuasan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai?**

Berdasarkan hasil pengujian yang telah dilakukan, diperoleh bahwa hipotesis ini memiliki nilai T-test 6.211 dan P-value 0.000 yang artinya memenuhi keriteria sehingga hipotesis ini diterima. Pada uji path coefficient juga tidak memiliki pengaruh yang signifikan

karena memiliki nilai 0.374 yang memiliki arti memenuhi keriteria. Sedangkan hasil uji *coefficient of determination* ( $R^2$ ) variabel digitalisasi pelayanan kepegawaian terhadap kepuasan kerja dianggap menengah karena nilai di hasilkan yaitu 0.545.

Berdasarkan hasil analisis survei dan pengelolahan data yang telah dilakukan, dapat disimpulkan bahwa hipotesis yang menguji pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai memiliki pengaruh yang signifikan. Hal ini dapat dilihat bahwa kepuasan terhadap pekerjaan, kepuasan terhadap pengawasan atasan, kepuasan terhadap rekan kerja, kepuasan terhadap gaji, dan kepuasan terhadap kesempatan promosi dapat mempengaruhi kinerja pegawai. Hasil pengujian ini sesuai dengan penelitian Nurrohmat & Lestari, (2021), Shidqi et al., (2023), dan Fajri & Amelya (2022).

#### **H4. Apakah Digitalisasi Pelayanan Kepegawaian berpengaruh terhadap Kinerja**

##### **Pegawai melalui Kepuasa Kerja?**

Berdasarkan hasil pengujian yang telah dilakukan, diperoleh bahwa hipotesis ini memiliki nilai T-test 4.699 dan P-value 0.000 yang artinya memenuhi keriteria sehingga hipotesis ini diterima. Pada uji path coefficient juga tidak memiliki pengaruh yang signifikan karena memiliki nilai 0.215 yang memiliki arti memenuhi keriteria. Sedangkan hasil uji *coefficient of determination* ( $R^2$ ) variabel digitalisasi pelayanan kepegawaian terhadap kepuasan kerja dianggap menengah karena nilai di hasilkan yaitu 0.545.

Berdasarkan hasil analisis survei dan pengelolahan data yang telah dilakukan, dapat disimpulkan bahwa hipotesis yang menguji pengaruh digitalisasi pelayanan kepegawaian terhadap kinerja pegawai melalui kepuasan kerja memiliki pengaruh yang signifikan. Hal ini dapat dilihat bahwa persepsi kemudahan dalam menggunakan sistem, persepsi manfaat, sikap menggunakan sistem, dan kondisi sistem dapat mempengaruhi kinerja pegawai melalui variabel kepuasan kerja. Hasil pengujian ini sesuai dengan penelitian Shidqi et al., (2023)

## **Kesimpulan**

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan yang telah dilakukan, dapat disimpulkan bahwa penerapan digitalisasi pelayanan kepegawaian memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai di Universitas Islam Negeri Syarif Hidayatullah Jakarta. Hasil pengujian menunjukkan bahwa digitalisasi pelayanan kepegawaian mampu menjelaskan sebesar 55% variasi kinerja pegawai, sedangkan sisanya dipengaruhi oleh faktor lain di luar model penelitian.

Seluruh hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini terbukti diterima dan berpengaruh secara signifikan. Digitalisasi pelayanan kepegawaian terbukti berpengaruh

positif terhadap kinerja pegawai, yang menunjukkan bahwa pemanfaatan sistem digital dalam proses administrasi kepegawaian mampu meningkatkan efektivitas, efisiensi, dan produktivitas kerja pegawai. Selain itu, digitalisasi pelayanan kepegawaian juga berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja, yang menandakan bahwa sistem pelayanan yang lebih cepat, transparan, dan mudah diakses dapat meningkatkan kenyamanan dan kepuasan pegawai dalam bekerja. Kepuasan kerja terbukti memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai. Pegawai yang merasa puas terhadap pekerjaannya cenderung menunjukkan kinerja yang lebih baik, baik dari segi kualitas maupun kuantitas pekerjaan. Temuan ini memperkuat peran kepuasan kerja sebagai faktor penting dalam mendorong peningkatan kinerja pegawai.

Penelitian ini juga membuktikan bahwa kepuasan kerja berperan sebagai variabel intervening dalam hubungan antara digitalisasi pelayanan kepegawaian dan kinerja pegawai. Hal ini menunjukkan bahwa digitalisasi pelayanan kepegawaian tidak hanya berdampak secara langsung terhadap kinerja pegawai, tetapi juga memberikan dampak tidak langsung melalui peningkatan kepuasan kerja. Dengan demikian, keberhasilan implementasi digitalisasi pelayanan kepegawaian sangat dipengaruhi oleh sejauh mana sistem tersebut mampu meningkatkan kepuasan pegawai.

Penerapan digitalisasi pelayanan kepegawaian di Universitas Islam Negeri Syarif Hidayatullah Jakarta terbukti memberikan kontribusi positif dalam meningkatkan kinerja pegawai, baik secara langsung maupun melalui kepuasan kerja. Oleh karena itu, pengembangan dan penyempurnaan sistem digital kepegawaian perlu terus dilakukan agar manfaatnya dapat dirasakan secara optimal oleh seluruh pegawai.

## **Ucapan Terima Kasih**

Penulis mengucapkan terima kasih kepada Universitas Islam Negeri Syarif Hidayatullah Jakarta atas dukungan dan pembiayaan yang telah diberikan sehingga penelitian ini dapat diselesaikan dengan baik.

## **Referensi**

- Fajri, C., & Amelya, A. (2022). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Indonesia Applicad. *Jurnal Ilmiah Ilmu Pendidikan*, 5(1), 369–373.
- 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.
- Fitri, Z., & Santoso, T. (2022). Pengaruh Aplikasi e-office Terhadap Peningkatan Kinerja Pegawai Pada Kantor Walikota Jakarta Barat Tahun 2022. *Jurnal Ilmu Administrasi Publik*, 2(6), 685–695. <https://ojs.stiami.ac.id/index.php/JUMAIP/article/view/2977> <https://ojs.stiami.ac.id/index.php/JUMAIP/article/viewFile/2977/1423>
- Girsang, L. B., & Telaumbanua, S. (2024). Revolusi Digital dan Dampaknya pada Pendidikan: Analisis Wacana Kritis tentang Transformasi Kurikulum. *Jurnal Pendidikan Tambusai*, 8(1), 9829–9834.
- Hair Jr, J., Hult, G. T., Ringle, C., Sarstedt, M., & Joseph F. Hair Jr., G. T. M. H. (2011). *A Primer on Partial Least Squares Structural Equation Modeling (PLS-SEM)*. Christian Ringle.
- Ilyas, A., & Bahagia, B. (2021). Pengaruh Digitalisasi Pelayanan Publik terhadap Kinerja Pegawai pada Masa Pandemi di Lembaga Pendidikan dan Pelatihan. *Edukatif: Jurnal Ilmu Pendidikan*, 3(6), 5231–5239. <https://doi.org/10.31004/edukatif.v3i6.1173>
- Kurnadi, K. (2022). Pustakawan Peneliti: Studi Literatur. *Bibliotech : Jurnal Ilmu Perpustakaan Dan Informasi*, 4(2), 111–120. <https://doi.org/10.33476/bibliotech.v4i2.1035>
- Nurdiansyah, Y., & Jayanto, A. D. (2021). Pengukuran Kesiapan Pengguna Aplikasi Face to Face Polsek Semboro Menggunakan Metode TRI (Technology Readiness Index). *Prosiding Seminar Nasional Sains Teknologi Dan Inovasi Indonesia (SENASTINDO)*, 3(November), 135–144. <https://doi.org/10.54706/senastindo.v3.2021.155>
- Nurdyansa, N., Fatma, F., Erniwati, E., & Amri, N. F. (2024). Pelatihan Digitalisasi Data Administrasi dan Analisis Data Sederhana Menggunakan Google Workspace dan Kecerdasan Buatan Pada Staf Administrasi Universitas Pancasakti Makassar. *Jurnal Pengabdian Sosial*, 1(9), 1407–1416. <https://doi.org/10.59837/kvmvh620>
- Nurrohmat, A., & Lestari, R. (2021). Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Riset Akuntansi*, 1(2), 82–85. <https://doi.org/10.29313/jra.v1i2.419>
- Pongoliu, S. C., Katili, M. R., & Pakaya, N. (2024). Evaluasi Kesuksesan Sistem Informasi Akademik Unisan (SIAKUN) Menggunakan Model DeLone & McLean di Universitas Ichsan Gorontalo. *Journal of Systems and Information Technology*, 4(1), 8176–8183.
- Putra, R. J., & Rochimah, D. (2022). Pengaruh Intervensi Sistem Informasi Akuntansi terhadap Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan. *Owner*, 6(3), 2989–3005. <https://doi.org/10.33395/owner.v6i3.938>

- Raihan, S. M. (2022). *Analisis penerimaan pengguna terhadap layanan aplikasi BSI Mobile di DKI Jakarta Menggunakan Model Unified Theory Acceptance And Use Of Technology (UTAUT) dan Delone & Mclean* (pp. 1–141). Fakultas Sains dan Teknologi Universitas Islam Negeri Syarif Hidayatullah ....
- Shidqi, M. F., Darmastuti, I., & Wicaksono, B. S. (2023). 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. <http://ejournals.s1.undip.ac.id/index.php/dbr>
- Subiyakto, A., Ahlan, A. R., Kartiwi, M., & Putra, S. J. (2016). Measurement of the information system project success of the higher education institutions in Indonesia: A pilot study. *International Journal of Business Information Systems*, 23(2), 229–247. <https://doi.org/10.1504/IJBIS.2016.078908>
- Sugiyono, D. (2013). Metode penelitian kuantitatif kualitatif dan R&D. In *Penerbit Alfabeta*.
- Tyana, I. D., Widiharih, T., & Utami, I. T. (2023). Analisis Pengaruh Kualitas Pelayanan Terhadap Kepuasan Penumpang Brt Trans Semarang Menggunakan Partial Least Square (Pls) (Studi Kasus: Mahasiswa Universitas Diponegoro). *Jurnal Gaussian*, 11(4), 591–604. <https://doi.org/10.14710/j.gauss.11.4.591-604>
- Yulianti, D. T., & Prastowo, A. T. (2021). Pengembangan Digitalisasi Perawatan Kesehatan Pada Klinik Pratama Sumber Mitra Bandar Lampung. *Jurnal Teknologi Dan Sistem Informasi (JTSI)*, 2(2), 32–39. <http://jim.teknokrat.ac.id/index.php/JTSI>
- Ziber, A. (2023). Pengaruh Digitalisasi Sistem Perusahaan Terhadap Kepuasan Kerja Dan Motivasi Kerja Dengan Moderasi Adopsi Digital. *Nucl. Phys.*, 13(1), 104–116.