

**UNIVERSITAS HKBP NOMMENSEN  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
MEDAN – INDONESIA**

Dengan ini diterangkan bahwa Skripsi Sarjana Manajemen Program Strata Satu (S-1) dari mahasiswa:

**Nama** : Nenci Purnama Siregar  
**NPM** : 20520038  
**Program Studi** : Manajemen  
**Judul Skripsi** : PENGARUH PERUBAHAN SISTEM DIGITALISASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI DINAS KOPERASI, PERDAGANGAN DAN TENAGA KERJA (KOPENAKER) KABUPATEN HUMBANG HASUNDUTAN.

Telah diterima dan terdaftar pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas HKBP Nommensen Medan. Dengan diterimanya Skripsi ini, maka telah dilengkapi syarat-syarat akademik untuk menempuh ujian Skripsi dan Lisan Komprehensif guna menyelesaikan studi.

**Sarjana Manajemen Program Studi Strata Satu (S1)  
Program Studi Manajemen**

**Pembimbing Utama**



**Tri Melda M. Liana, SE., M.Si**



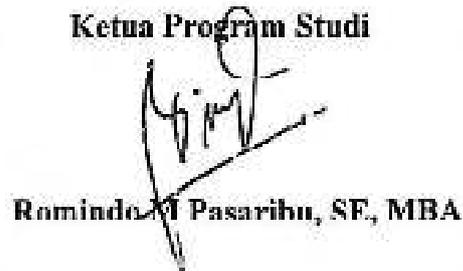
**Dr. E. Hamrunangan Siallagan, S.E., M.Si.**

**Pembimbing Pendamping**



**Agus N. Siantan, SE., M.M.**

**Ketua Program Studi**



**Romindo M. Pasaribu, SE., MBA**

## BAB I

### PENDAHULUAN

#### 1.1 Latar Belakang Masalah

Sumber Daya Manusia adalah komponen integral dalam kesuksesan suatu organisasi. Sumber Daya Manusia (SDM) merujuk pada tenaga kerja, karyawan atau individu-individu yang bekerja dalam suatu organisasi atau perusahaan. SDM adalah salah satu asset yang paling berharga dalam suatu organisasi atau perusahaan karena mereka memberikan kontribusi penting terhadap pencapaian tujuan dan kelangsungan bisnis. Manajemen sumber daya manusia memerlukan hubungan kerja yang baik agar dapat mencapai hasil kinerja yang baik.

Dinas Koperasi, Perdagangan dan Tenaga Kerja Kabupaten Humbang Hasundutan adalah salah satu perangkat daerah yang bekerja dibawah Pemerintahan Kabupaten Humbang Hasundutan yang dipimpin oleh seorang Kepala Dinas (KADIS) yang bertanggung jawab kepada Bupati. Dinas Koperasi, Perdagangan dan Tenaga Kerja Kabupaten Humbang Hasundutan mempunyai pegawai yang terbagi di beberapa bidang, diantaranya bidang Sekretariat, Koperasi dan UKM, Perdagangan, Perindustrian dan Tenaga Kerja.

**Tabel 1.1 Data Listing Personil PNS 2023**

No	Bidang/ Divisi	Jumlah Pegawai
1	Sekretariat	9
2	Koperasi dan UKM	3
3	Perdagangan	13
4	Perindustrian dan Tenaga Kerja	10
	Jumlah	35

*Sumber : Dinas KOPENAKER Humbang Hasundutan 2024*

Kinerja adalah hasil dari suatu yang mengacu dan diukur melalui priode tertentu berdasarkan ketentuan atau kesepakatan yang telah ditentukan sebelumnya. Hasil kerja atau kinerja yang optimal dan stabil, bukanlah suatu kebetulan. Tentunya sudah melalui manajemen kinerja. Manajemen kinerja menurut Mangkunegara (2017:13) mengatakan, bahwa kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Kinerja pegawai adalah salah satu faktor kunci dalam mencapai kesuksesan organisasi. Di berbagai perusahaan atau organisasi kinerja pegawai menjadi fokus perhatian utama. Perusahaan atau organisasi berusaha untuk memaksimalkan potensi kinerja pegawai mereka, dengan menciptakan lingkungan kerja yang mendukung dan juga memotivasi pegawai untuk mencapai hasil yang baik atau maksimal. Terdapat banyak faktor yang menjadi pendukung tercapainya kinerja yang maksimal, yaitu faktor eksternal dan faktor internal salah satunya adalah perubahan digitalisasi

Penelitian tentang kinerja pegawai pegawai memiliki manfaat penting agar mengetahui dan memahami faktor-faktor apa saja yang mempengaruhi hasil kinerja pegawai dan bagaimana upaya yang dapat dioptimalkan untuk hasil kinerja pegawai yang mencapai kesuksesan jangka Panjang.

Perkembangan teknologi digital yang kini makin berkembang yang mengalami perubahan operasional yang tidak lagi banyak menggunakan tenaga manusia. Tetapi lebih cenderung ke sistem pengoperasian yang lebih canggih dan serba otomatis. Pesatnya perkembangan teknologi ditandai dengan kehadiran alat komunikasi yang muktahir, dimana setiap orang dapat mengolah, mengirimkan maupun menerima segala bentuk pesan komunikasi, dimana saja dan kapan saja, seperti tidak mengenal waktu dan tempat. Perusahaan atau organisasi saat ini sudah mulai banyak mengadopsi sistem digitalisasi untuk meningkatkan efisiensi dan hasil kinerja mereka. Perubahan ini telah mempengaruhi hampir semua aspek operasional.

Pertanyaan-pertanyaan yang saat ini sering muncul yaitu sejauh mana perubahan teknologi ini mempengaruhi kinerja organisasi. Dengan begitu banyak

aspek yang terlibat dalam transformasi digital, penting memahami dampak yang tepat yang dihasilkan sistem digitalisasi terhadap kinerja organisasi. Ini melibatkan pertanyaan tentang efisiensi yang ditingkatkan, keunggulan kompetitif yang dicapai dan perubahan dalam cara organisasi berinteraksi dengan pelanggan atau pasar.

Penting untuk mengetahui seberapa jauh perubahan sistem digitalisasi ini mempengaruhi kinerja organisasi terutama dalam konteks negara berkembang seperti Indonesia saat ini, yang sedang mengalami pertumbuhan digital yang pesat.

Dengan kemudahan yang didapat tentunya ada dampak positif yang mempengaruhi hasil kinerja pegawai itu sendiri. Dengan adanya perubahan sistem digitalisasi pegawai lebih menjadi lebih mudah dan tidak lagi manual, Karena sudah absensi online pegawai tidak perlu lagi melakukannya secara manual cukup hanya melalui *gadget*, tetapi hal ini tidak terus menerus berpengaruh positif mungkin saja berpengaruh negatif yang mungkin saja terjadi misalnya pada saat kehilangan jaringan atau *system error* pada aplikasi.

Sebagai salah satu perangkat daerah yang bertanggung jawab kepada pemerintahan Kabupaten Humbang Hasundutan, Dinas Koperasi, Perdagangan dan Tenaga Kerja tentu memiliki beberapa kinerja yang harus dilakukan sebagai tanggung jawab kepada Pemerintahan Kabupaten Humbang Hasundutan.

**Tabel 1.2 Evaluasi Kinerja Pegawai Tahun 2023  
Dinas Koperasi, Perdagangan dan Tenaga Kerja  
Kabupaten Humbang Hasundutan**

No.	Rencana Hasil Kerja	Aspek	Indikator Kinerja Individu	Target/Sesuai Ekspektasi	Realisasi Berdasarkan Bukti Dukung	Predikat Kinerja Pegawai
1.	Menerima dan Menyetorkan Pajak dan Dana Kembali	Kuantitas	Jumlah Dokumen	120 Dokumen	100 Dokumen berdasarkan SIPD Keuangan	Baik
2.	Meningkatnya Indeks Kepuasan Terhadap	Kuantitas	Indeks Kepuasan Terhadap Dukungan Manajemen	100%	100% berdasarkan laporan keuangan	Baik

	Dukungan Manajemen.					
3.	Meningkatkan pemahaman dan pengetahuan Perkoperasian serta kapasitas dan Kompetensi SDM Koperasi	Kuantitas	Jumlah SDM yang Memahami Pengetahuan Perkoperasian	80 orang	140 orang berdasarkan Bidang Koperasi dan UMKM	Baik
4.	Terfasilitasinya Usaha Mikro Menjadi Usaha Kecil dalam Pengembangan Produksi dan Pengolahan, Pemasaran, Serta Desain dan Teknologi	Kuantitas	Jumlah Unit Usaha Mikro yang terfasilitasi dalam Pengembangan Produksi dan Pengolahan, Pemasaran, Serta Desain dan Teknologi	101 UMKM	101 UMKM Berdasarkan Dinas Koperasi Perdagangan dan Tenaga Kerja Kabupaten Humbang Hasundutan	Baik
5.	Meningkatnya jumlah layanan kemetrologian berupa tera dan tera ulang UTTP	Kuantitas	Jumlah alat-alat ukur, takar, timbang dan perlengkapannya (UTTP) yang ditera/ ditera ulang	520 unit	472 unit berdasarkan UTTP yang ditera/ ditera ulang	Baik
6.	Terjaganya Kebersihan Lingkungan Pasar	Kuantitas	Jumlah Laporan	12 Laporan	12 Laporan Berdasarkan Dokumentasi	Baik
7.	Tersertornya Retribusi Pasar ke Kas Daerah	Biaya	Jumlah Retribusi Pasar yang Disetor	Rp. 170.016.000	Rp.153.868.000 Berdasarkan data penyetoran	Baik
8.	Tersedianya Sarana Prasarana IKM	Kuantitas	Jumlah sarana prasarana IKM	2 paket	2 paket berdasarkan sarana prasarana IKM	Baik
9.	Jumlah dokumen pelatihan Kerja	1. Kuantitas 2. Waktu	1. Jumlah dokumen pelatihan	3. 1 Dokumen	1. Dokumen Pelatihan telah	

	yang disusun dan disiapkan		kerja yang disusun dan disiapkan 2. Waktu pelaksanaan dan penyiapan dokumen pelatihan kerja	4. 12 Bulan	disusun dengan baik. 2. 12 bulan sesuai dengan tahun anggaran	
--	----------------------------	--	--	-------------	--	--

Sumber : Dinas KOPENAKER Humbang Hasundutan 2024

Penilaian kinerja pegawai terdiri dari penilaian SKP dan penilaian perilaku kerja. Penilaian kinerja pegawai tersebut dilakukan oleh pejabat penilai dan tim penilai kinerja pegawai. Pejabat penilai kinerja PNS yaitu atasan langsung PNS atau pejabat lain yang diberi pendelegasian kewenangan. Dari hasil penilaian kinerja pegawai yang dilakukan oleh tim penilai, capaian kinerja organisasi mendapatkan nilai Baik dan predikat kinerja pegawai Dinas Koperasi, Perdagangan, dan Tenaga Kerja Kabupaten sebanyak 35 orang/pegawai mendapatkan nilai Baik

Dinas Koperasi, Perdagangan dan Tenaga Kerja Kabupaten Humbang Hasundutan juga sudah mulai mengadopsi kemajuan teknologi saat ini. Berikut beberapa perubahan sistem digitalisasi yang sudah digunakan dalam penunjang kinerja pegawai Dinas KOPENAKER.

**Tabel 1.4 Perubahan Sistem Digitalisasi Dinas Kopenaker Humbang Hasundutan 2013-2023**

NO	Sebelum Perubahan Sistem Digitalisasi	Sesudah Perubahan Sistem Digitalisasi
1	Absensi atau pengisian daftar hadir dilakukan secara manual dengan menandatangani daftar hadir.	Absensi atau Pengisian daftar hadir dilakukan secara online dengan menupload foto kedalam aplikasi Sibahenpe.  (Berlaku mulai dari tahun 2020)

2	Penghitungan tambahan penghasilan pegawai masih dilakukan secara manual.	Rekapitulasi tambahan penghasilan pegawai (TPP) sudah tersistem langsung diaplikasi Sibahenpe.  (Berlaku mulai dari tahun 2020)
3	Pembayaran gaji pegawai masih dibayarkan manual oleh pimpinan kepada para pegawai.	Pembayaran gaji pegawai sudah langsung ke rekening bank masing-masing pegawai.  (Berlaku mulai dari tahun 2013)
4	Pemungutan retribusi pasar dari pedagang masih dilakukan secara manual dan dicatat secara manual oleh pegawai.	Pemungutan retribusi pasar dari pedagang sudah catat kedalam aplikasi siappara.  (Berlaku mulai dari tahun 2021)

*Sumber : Dinas KOPENAKER Humbang Hasundutan 2024*

Berdasarkan tabel diatas dapat disimpulkan bahwa dinas Koperasi, Perdagangan dan Tenaga kerja sudah mulai mengadopsi atau melakukan perubahan ke sistem digitalisasi mulai dari tahun 2013-2023. Semenjak adanya perubahan digitalisasi dikantor KOPENAKER kesadaran diri pegawai menjadi meningkat, hal ini sangat berkaitan erat dengan hasil kerja pegawai. Dengan perubahan sistem digitalisasi akan meminimalkan kecurangan-kecurangan yang mungkin akan terjadi.

Berdasarkan latar belakang yang diuraikan diatas, maka peneliti menemukan bahwa masalah dalam judul ini yaitu apakah Perubahan sistem digitalisasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada dinas Koperasi, Perdagangan dan Tenaga Kerja Kabupaten Humbang Hasundutan.

## **1.2 Rumusan Masalah**

Berikut adalah rumusan masalah dari penelitian ini: Bagaimana pengaruh perubahan sistem digitalisasi terhadap kinerja pada Dinas Koperasi, Perdagangan dan Tenaga Kerja Kabupaten Humbang Hasundutan?

## **1.3 Tujuan Penelitian**

Berkaitan dengan rumusan masalah diatas, maka tujuan dari penelitian ini yaitu untuk mengetahui pengaruh perubahan sistem digitalisasi terhadap kinerja pegawai Dinas Koperasi, Perdagangan dan Tenaga Kerja Kabupaten Humbang Hasundutan.

## **1.4 Manfaat Penelitian**

### **1.4.1 Manfaat Teoritis**

1. Skripsi ini dapat membantu dalam memahami bagaimana perubahan sistem digitalisasi mempengaruhi kinerja pegawai
2. Hasil penelitian ini dapat menjadi referensi dasar untuk peneliti selanjutnya, terutama dalam menghadapi permasalahan sejenis.

### **1.4.2 Manfaat Praktis**

1. Hasil penelitian ini diharapkan dapat membantu Dinas Koperasi, Perdagangan dan Tenaga Kerja Kabupaten Humbang Hasundutan bagaimana kinerja pegawai..
2. Dengan penelitian ini peneliti memperoleh pengalaman dan informasi berharga, peneliti juga bisa mengaplikasikan ilmu yang selama ini sudah diperoleh selama perkuliahan dengan terjun langsung ketempat terjadinya permasalahan.

## **BAB II**

### **LANDASAN TEORI DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS**

#### **2.1 Landasan Teori**

##### **2.1.1 Pengertian Perubahan Sistem Digitalisasi**

Perubahan sistem digitalisasi merujuk pada perubahan dari sistem manual atau non digital ke sistem berbasis teknologi digital. Perubahan ini bisa terjadi diberbagai konteks termasuk dalam bisnis, pemerintahan, Pendidikan, Kesehatan dan banyak hal lainnya. Perubahan seperti ini sering kali melibatkan sistem perangkat lunak, peralatan digital, proses otomatisasi, dan data elektronik untuk menggantikan atau meningkatkan proses yang sebelumnya dilakukan secara manual atau dengan metode tradisional.

James W Cortada (2016:56) mendefinisikan perubahan sistem digitalisasi sebagai proses transformasi bisnis yang melibatkan penggunaan teknologi informasi untuk meningkatkan efisiensi dan produktivitas organisasi. Muhasim (2017) berpendapat bahwa perkembangan teknologi digital merupakan hasil rekayasa akal, pikiran, dan kecerdasan manusia yang tercermin dalam kemajuan ilmu pengetahuan. Selanjutnya memberikan manfaat dalam segala aspek kehidupan manusia. Menurut Sukmana dalam Erwin (2020:4), digitalisasi adalah proses media dari bentuk tercetak, audio, maupun video menjadi bentuk digital. Digitalisasi dilakukan untuk membuat arsip dokumen bentuk digital. Digitalisasi memerlukan peralatan seperti komputer, scanner, operator media sumber dan software pendukung. Erik Brynjolfsson dan Andrew McAfee (2014:27) berpendapat bahwa perubahan sistem digitalisasi mencangkup pergeseran fundamental dalam ekonomi dan bisnis, Dimana teknologi digital membentuk dasar pertumbuhan dan inovasi. Menurut Brennen & Kreiss (2016), digitalisasi yaitu meningkatnya ketersediaan data digital yang dimungkinkan oleh kemajuan dalam menciptakan, mentransfer, menyimpan, dan menganalisis data digital, dan memiliki potensi untuk menyusun, membentuk, dan mempengaruhi dunia kontemporer.

Perubahan sistem digitalisasi adalah transformasi yang melibatkan penggunaan teknologi informasi untuk memajukan dan meningkatkan proses bisnis, operasional dan interaksi organisasi dengan lingkungannya. Dengan mengadopsi perubahan sistem digitalisasi akan meningkatkan efisiensi dan produktivitas dalam suatu organisasi.

Beberapa contoh yang termasuk perubahan sistem digitalisasi yaitu:

1. Sistem Administrasi Elektronik (*E-Government*)

Pemerintah mengadopsi teknologi digital untuk meningkatkan efisiensi dalam layanan public seperti pembayaran pajak online, layanan administrasi online, dan penggunaan data elektronik dalam pengambilan keputusan

2. Sistem *Absensi Online*

Memungkinkan pegawai untuk mencatat kehadiran mereka secara elektronik melalui perangkat digital, biasanya melalui aplikasi khusus atau portal online.

3. Sistem Manajemen Penjualan

Bisnis menggunakan perangkat lunak manajemen penjualan untuk memantau inventaris, pesanan pelanggan, dan analisis data penjualan.

4. Telemedicine

Dalam dunia kesehatan perubahan sistem digitalisasi mencakup penyediaan layanan kesehatan jarak jauh dan manajemen data pasien elektronik.

5. Pendidikan Online

Sektor pendidikan memanfaatkan teknologi digital untuk menyampaikan materi, ujian online, dan pelatihan jarak jauh.

6. Otomatisasi Proses Produksi

Industri menggantikan pekerjaan manual dengan robotic dalam rantai produksi.

### **2.1.2 Indikator-indikator perubahan sistem digitalisasi**

Indikator-indikator perubahan sistem digitalisasi menurut James W. Cortada (2016:58) sebagai berikut:

1. Adopsi Organisasi, sejauh mana organisasi mengadopsi dan menginteraksikan organisasi teknologi digital dalam operasional dan strategi mereka.
2. Budaya Organisasi, Bagaimana budaya organisasi berubah sebagai tanggapan terhadap perubahan teknologi digital.
3. Efisiensi dan Produktivitas, perubahan dalam efisiensi dan produktivitas organisasi sebagai hasil dari digitalisasi

### **2.1.2 Pengertian Kinerja Pegawai**

Kinerja adalah hasil dari suatu proses yang mengacu dan diukur selama periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan atau kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya. Mangkunegara (2017:13) mengatakan, bahwa kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Menurut Hasibuan (2018:208) kinerja merupakan suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugasnya atas kecakapan, usaha dan kesempatan. Menurut Gary Dessler (2017:330) mengartikan kinerja pegawai sebagai Tingkat efisiensi dan efektivitas dalam mencapai tujuan organisasi. Adhari (2020:77) mengatakan bahwa kinerja pegawai hasil yang diproduksi oleh fungsi pekerjaan tertentu atau kegiatan-kegiatan pada pekerjaan tertentu selama periode waktu tertentu, yang memperlihatkan kualitas dan kuantitas dari pekerjaan tersebut.. Berdasarkan Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 30 Tahun 2019, Kinerja PNS adalah hasil kerja yang dicapai oleh setiap PNS pada setiap organisasi atau unit sesuai dengan SKP dan perilaku kerja.

Berdasarkan paparan diatas kinerja adalah suatu hasil yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu menurut standart dan kriteria yang telah ditetapkan sebelumnya.

#### **2.1.4.1 Faktor-faktor Kinerja Pegawai**

Ada beberapa faktor yang mempengaruhi sebuah kinerja seorang pegawai. Menurut Mangkunegara (2017:13-14) ada dua (2) faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan antara lain:

1. Faktor kemampuan

Kemampuan adalah kapasitas seseorang untuk melaksanakan berbagai tugas dalam pekerjaan. Secara psikologis, kemampuan karyawan terdiri dari kemampuan potensi dan kemampuan reality. Artinya karyawan yang memiliki potensi sesuai dengan Pendidikan yang memadai untuk jabatan yang terampil dalam menjalankan pekerjaan sehari-hari. Oleh karena itu, karyawan perlu ditempatkan pada pekerjaan yang sesuai dengan keahliannya

2. Faktor Motivasi

Motivasi diartikan sebagai suatu sikap pimpinan dan karyawan terhadap situasi kerja dilingkungan organisasinya. Mereka yang bersikap positif.

Karakteristik orang yang mempunyai kinerja tinggi menurut Mangkunegara (2017:68) adalah sebagai berikut:

1. Memiliki tanggung jawab pribadi yang tinggi.
2. Berani mengambil dan menanggung resiko yang dihadapi.
3. Memiliki tujuan yang realistis.
4. Memiliki rencana kerja yang menyeluruh dan berjuang untuk merealisasi tujuannya.
5. Memanfaatkan umpan balik yang konkrit dalam seluruh kegiatan kerja yang dilakukannya.
6. Mencari kesempatan untuk merealisasikan rencana yang telah diprogramkan.

#### **2.1.4.2 Indikator-indikator Kinerja Pegawai**

Menurut Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 30 Tahun 2019 pasal 1 ayat 10, indikator kinerja pegawai sebagai berikut :

1. Orientasi Pelayanan  
Sikap dan perilaku kerja PNS dalam memberikan pelayanan terbaik kepada yang dilayani antara lain meliputi masyarakat, atasan, rekan sekerja, unit kerja terkait dan instansi lain.
2. Integritas  
Kemampuan untuk bertindak sesuai dengan nilai, norma dan etika dalam organisasi.
3. Komitmen  
Kemauan dan kemampuan untuk menyelaraskan sikap dan Tindakan PNS untuk mewujudkan tujuan organisasi dengan mengutamakan kepentingan dinas dari pada kepentingan diri sendiri, seseorang dan golongan.
4. Disiplin  
Kesanggupan Pegawai Negeri Sipil untuk mentaati kewajiban dan menghindari larangan yang ditentukan dalam peraturan perundangundangan dan peraturan kedinasan yang apabila tidak ditaati atau dilanggar dijatuhkan hukuman disiplin.
5. Kerja Sama  
Kemauan dan kemampuan PNS untuk bekerja sama dengan rekan sekerja, atasan, bawahan, dalam unit kerjanya serta instansi lain dalam menyelesaikan suatu tugas dan tanggung jawab yang ditentukan, sehingga mencapai daya guna dan hasil yang sebesar-besarnya

## **2.2 Hubungan antar variabel**

### **2.2.1 Pengaruh Perubahan Sistem Digitalisasi Terhadap Kinerja Pegawai**

Perubahan sistem digitalisasi berkaitan erat dengan lingkungan kerja yang semakin terkait dengan teknologi. Dengan adopsi teknologi digital yang tepat , pegawai dapat melaksanakan tugas-tugas mereka lebih cepat dan efisien dan akan meningkatkan kinerja mereka.

Namun, perubahan sistem digitalisasi juga dapat menimbulkan tantangan, seperti retensi terhadap perubahan. Oleh karena itu penting bagi suatu Perusahaan atau organisasi untuk memastikan bahwa pegawai mendapatkan pelatihan yang diperlukan, mendukung mereka dalam mengalami perubahan, dan memastikan bahwa perubahan teknologi benar-benar meningkatkan kinerja secara keseluruhan.

### 2.3 Penelitian Terdahulu

**Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu**

<b>NO</b>	<b>Nama</b>	<b>Judul Penelitian</b>	<b>Tujuan Penelitian</b>	<b>Hasil Penelitian</b>
<b>1</b>	Wike Pertiwi dan Fika Nurhikmah (2018)	Pengaruh Perubahan Sistem Digitalisasi terhadap Kinerja karyawan.	Untuk mengetahui Pengaruh Perubahan Digitalisasi Karyawan pada PT. Bank Tabungan Pensiunan Nasional Syariah Cabang Majalengka.	Menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikansi antara sistem digitalisasi terhadap kinerja karyawan pada bank btpn syariah cabang majalengka.
<b>2</b>	Faisal Siwi (2022)	Dampak Penerapan Sistem Digitalisasi Terhadap Kinerja Perbankan Di Indonesia	Untuk mengetahui perbedaan sebelum dan sesudah penerapan sistem digitalisasi perbankan	Hasil menunjukkan bahwa tidak ada perbedaan yang signifikan kinerja bank yang terdaftar di Bursa Efek Indonesia sebelum dan

			terhadap kinerja perbankan	sesudah penerapan sistem digitalisasi perbankan jika diukur dari segi aspek CAR, NPL, ROA dan BOPO kecuali dari segi aspek LDR dan NIM, dimana terdapat perbedaan yang signifikan kinerja bank yang terdaftar di Bursa Efek Indonesia sebelum dan sesudah penerapan sistem digitalisasi perbankan.
3	Mochammad Farrel Shidqi, Ismi Darmastuti , Bimo Suryo Wicaksono (2023)	Pengaruh Digitalisasi Sistem Perusahaan Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel	Untuk mengetahui pengaruh digitalisasi sistem perusahaan terhadap kinerja karyawan melalui	Hasil dari penelitian ini adalah digitalisasi sistem perusahaan memiliki a berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Digitalisasi sistem perusahaan tidak ada

		Intervening (Studi Pada Pt. Bank Negara Indonesia Kantor Wilayah Semarang)	kepuasan kerja sebagai variabel intervening (studi pada pt. bank negara indonesia kantor wilayah semarang).	berpengaruh langsung terhadap kinerja karyawan. Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan kinerja karyawan. Berdasarkan uji Sobel, kepuasan kerja memediasi digitalisasi sistem perusahaan terhadap kinerja karyawan berpengaruh positif dan signifikan. Digitalisasi dari sistem perusahaan mempunyai pengaruh yang kuat terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja. Digitalisasi sistem perusahaan dapat dikatakan baik apabila dapat membantu dan memudahkan pekerjaan karyawan.
--	--	--	---	---

## 2.4 Kerangka Berpikir dan Pengembangan Hipotesis

### 2.4.1 Kerangka Berpikir

Kerangka teoritis merupakan model berpikir yang menggambarkan pengaruh antara variable independent terhadap variable dependent, yaitu) Perubahan Sistem Digitalisasi (X1) terhadap Kinerja Pegawai (Y).

### 2.4.1.1 Pengaruh Perubahan Sistem Digitalisasi Terhadap Kinerja Pegawai

Teknologi digital merupakan peralihan operasional yang tidak lagi banyak menggunakan tenaga manusia. Pesatnya perkembangan teknologi digital ditandai dengan kehadiran sejumlah alat komunikasi yang lebih canggih, dimana setiap orang dapat mengolah, memproduksi, serta mengirimkan maupun menerima segala bentuk pesan ataupun informasi. Perkembangan teknologi ini tentu akan memberikan dampak terhadap efisiensi waktu dalam melakukan suatu pekerjaan.

Penelitian ini sebelumnya sudah dilakukan oleh Wike Pertiwi dan Fika Nurhikmah (2018) dengan judul penelitian Pengaruh Perubahan Sistem Digitalisasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Tabungan Pensiunan Nasional Syariah Cabang Majalengka. Yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara sistem digitalisasi terhadap kinerja karyawan .

Berdasarkan uraian diatas maka dapat digunakan kerangka penelitian sebagai berikut.



Gambar 2.1 Kerangka Berpikir  
Diolah Oleh Peneliti (2024)

### 2.4.2 Pengembangan Hipotesis

Berdasarkan perumusan masalah dan kerangka berpikir yang telah diuraikan sebelumnya, maka peneliti mengajukan hipotesis yaitu Perubahan Sistem Digitalisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Koperasi, Perdagangan dan Tenaga Kerja Kabupaten Humbang Hasundutan.

## **BAB III**

### **METODE PENELITIAN**

#### **3.1 Jenis Penelitian**

Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian kuantitatif. Penelitian kuantitatif merupakan teknik pengumpulan data yang berupa angka, atau data yang berupa kata-kata atau kalimat yang dikonversi menjadi data yang berbentuk angka. Data yang diubah menjadi angka tersebut kemudian diolah dan dianalisis yang dapat menghasilkan informasi dari angka-angka tersebut.

Dalam penelitian ini penulis menggunakan metode survei dan menggunakan kuesioner dalam mengumpulkan informasi dari responden. Menurut Nanang (2014) metode survei merupakan tipe penelitian dengan menggunakan kuesioner atau angket sebagai sumber data utama. Dalam penelitian survei, responden diminta untuk memberikan jawaban singkat yang sudah tertulis dalam kuesioner atau angket. Kemudian jawaban dari seluruh responden akan diolah dengan menggunakan teknik analisis kuantitatif tertentu. Metode survei bertujuan untuk mengetahui pengetahuan, kepuasan seseorang dan mengukur berbagai besaran populasi.

#### **3.2 Waktu dan Tempat Penelitian**

Waktu yang digunakan dalam penelitian ini dimulai dari bulan Oktober 2023 sampai dengan Juni 2024.

Penelitian dilakukan Di Kantor Dinas Koperasi, Perdagangan dan Tenaga Kerja Kabupaten Humbang Hasundutan yang beralamat di JL. Mayor Saur H. Purba Kompleks Perkantoran Bukit Inspirasi, Doloksanggul, Humbang Hasundutan.

### **3.3 Populasi dan Sampel Penelitian**

#### **3.3.1 Populasi**

Penelitian ini mengambil populasinya seluruh pegawai negeri sipil (PNS) Dinas Koperasi, Perdagangan dan Tenaga Kerja Kabupaten Humbang Hasundutan sebanyak 35 orang. Pegawai Negeri Sipil dipilih dengan alasan mereka lebih memahami dan mengetahui tentang Dinas Koperasi, Perdagangan dan Tenaga Kerja Kabupaten Humbang Hasundutan karena pekerjaan yang dilakukan lebih kompleks dan lebih inti dibandingkan pegawai non PNS.

#### **3.2.2 Sampel Penelitian**

Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan teknik sampling jenuh atau semua populasi dijadikan sampel, sehingga jumlah sampelnya adalah sebanyak 35 orang.

### **3.4 Data dan Teknik Pengumpulan Data**

#### **3.4.1 Jenis dan Sumber Data**

Jenis data dalam penelitian ini adalah data kuantitatif. Data kuantitatif adalah data yang berbentuk angka atau bilangan. Sesuai dengan jenisnya, data kuantitatif bisa diolah atau dianalisis memakai teknik statistika/matematika.

Sumber data dalam penelitian ini adalah data primer. Data primer adalah data yang diperoleh langsung dari sumber data pertama di lokasi penelitian atau objek penelitian. Sumber data primer diperoleh melalui penyebaran kuesioner. Pembagian kuesioner berupa pernyataan tertutup yang diberikan kepada pegawai Dinas Koperasi, Perdagangan dan Tenaga Kerja Kabupaten Humbang Hasundutan untuk memperoleh tanggapan atau penilaian.

#### **3.4.2 Teknik Pengumpulan Data**

##### **1. Observasi**

Pengumpulan data dilakukan dengan melakukan pengamatan secara sistematis mengenai gejala yang tampak pada objek penelitian. Misalnya meneliti sikap dan perilaku pegawai.

## 2. Kuesioner

Pengumpulan data dilakukan dengan memberikan kuesioner kepada para responden dan kemudian para responden akan menisinya sesuai dengan pernyataan yang diberikan oleh peneliti.

## 3. Dokumen

Teknik pengumpulan data ini dengan menggunakan dokumen atau catatan dari peristiwa yang telah berlalu yang berhubungan dengan penelitian yang kemudian dilakukan pengutipan serta pencatatan.

### 3.5 Defenisi Operasional dan Pengukuran Variabel

#### 3.5.1 Defenisi Operasional

**Tabel 3.1 Defenisi Operasional**

No	Variabel	Defenisi Operasional	Indikator	Skala Ukuran
1	Perubahan Sistem Digitalisasi	Perubahan sistem digitalisasi merujuk pada perubahan dari sistem manual atau non digital ke sistem berbasis teknologi digital. James W Cortada (2016)	1. Adopsi Organisasi. 2. Budaya Organisasi. 3. Efisiensi dan Produktivitas	Likert
2	Kinerja Pegawai	Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 30 Tahun 2019 Pasal 1 ayat 10 penilaian kinerja Pegawai Negeri Sipil (PNS)	1.Orientasi Pelayanan 2.Integritas 3.Komitmen 4.Disiplin 5.Kerja Sama	Likert

		adalah hasil kerja yang dicapai oleh setiap PNS pada organisasi/unit sesuai dengan Sasaran kinerja Pegawai (SKP) dan perilaku kerja.		
--	--	--	--	--

Sumber: Diolah oleh peneliti (2024)

### 3.5.2 Skala Pengukuran

Skala pengukuran yang digunakan dalam penelitian ini adalah skala likert. Skala likert adalah jenis skala pengukuran yang digunakan untuk mengukur sikap, pendapat atau persepsi seseorang. Skala likert ini terdiri pernyataan atau item yang mewakili berbagai level sikap atau pendapat, dan responden diminta untuk menunjukkan tingkat setuju atau tidak setujunya mereka atas pernyataan tersebut.

Berikut ini adalah ukuran dari setiap skor yang dapat dilihat ditabel 3.2.

**Tabel 3. 2 Skala Likert**

No	Alternatif Jawaban	Skor
1	Sangat Setuju (SS)	5
2	Setuju (S)	4
3	Ragu-ragu (RR)	3
4	Tidak Setuju (TS)	2
5	Sangat Tidak Setuju (STS)	1

## 3.6 Teknik Analisis Data dan Pengujian Hipotesis

### 3.6.1 Uji Validitas

Menurut Nanang (2014) *valid* berarti instrumen tersebut dapat digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur. Uji validitas digunakan untuk menguji apakah pertanyaan dan pernyataan yang ada pada kuesioner dapat mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Validitas adalah salah satu aspek penting dalam penelitian karena menentukan sejauh mana data yang dikumpulkan dapat digunakan untuk menarik kesimpulan yang tepat.

Adapun kriteria pengujiannya adalah:

1. Apabila  $r_{hitung} < r_{tabel}$  maka instrumen dinyatakan tidak valid
2. Apabila  $r_{hitung} > r_{tabel}$  instrument dinyatakan valid.

### 3.6.2 Uji Reliabilitas

Reliabilitas adalah alat ukur untuk mengukur kuesioner yang merupakan indikator dan variabel. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal, jika jawaban seseorang terhadap pertanyaan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Pengujian reliabilitas dilakukan dengan menggunakan *Cronbach Alpha*. Koefisien *Cronbach Alpha* yang  $\geq 0,60$  menunjukkan kehandalan (reliabilitas) instrumen. Jika koefisien *Cronbach Alpha*  $\leq 0,60$  menunjukkan kurang handalnya instrumen. Selain itu, *Cronbach Alpha* yang semakin mendekati 1 menunjukkan semakin tinggi konsistensi internal reliabilitasnya.

## 3.7 Uji Asumsi Klasik

### 3.7.1 Uji Normalitas

Uji normalitas adalah untuk melihat apakah nilai residual terdistribusi normal atau tidak. Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Dalam penelitian ini metode yang digunakan yaitu dengan cara *Kolmogorov Smirnov* digunakan dengan membandingkan distribusi data dengan distribusi normal baku.

- a. Jika signifikansi yang diperoleh  $>\alpha$ , maka sampel berasal dari poulasi yang berdistribusi normal.
- b. Jika signifikansi yang diperoleh  $<\alpha$ , maka sampel bukan berasal dari populasi yang berdistribusi normal.

Dengan alpha  $\alpha = 0,05$  akan dibandingkan dengan taraf signifikansi yang diperoleh..

### 3.7.2 Uji Heteroskedasitas

Uji heteroskedasitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi terjadi ketidaksamaan varians dan residual dari suatu pengamatan yang lain. Uji heteroskedasitas dapat dilihat dari grafik *scatter plot* dan dasar pengambilan keputusan yaitu:

1. Jika terdapat pola tertentu, seperti titik-titik yang membentuk suatu pola tertentu yang teratur (bergelombang, menyempit, melebar) maka terjadi heteroskedasitas.
2. Jika tidak terdapat pola tertentu, seperti titik-titik menyebar diatas dan dibawah angka nol pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedasitas.

### 3.8 Uji Hipotesis

Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini untuk menjawab hipotesis adalah analisis regresi sederhana. Adapun persamaan regresi yang dipakai dalam penelitian ini adalah:

$$Y = a+bX$$

Y = Kinerja Pegawai

a = konstanta

X = Perubahan Sistem Digitalisasi

b = Koefisien Regresi untuk x

### 3.9 Uji Parsial (Uji-t)

Uji t digunakan untuk menguji positif dan signifikan tidaknya pengaruh dari masing-masing variabel bebas (X) terhadap variabel (Y), artinya variabel independen mempengaruhi secara parsial variabel dependen untuk mempengaruhi variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y)

Dengan kriteria, jika  $t_{hitung} > t_{tabel}$  dengan taraf signifikan 95% atau  $\alpha = 0,05$ , maka terdapat pengaruh positif dan signifikan antara masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat. Dan jika  $t_{hitung} < t_{tabel}$  maka tidak ada pengaruh positif dan signifikan antara masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat.

### 3.10 Koefisien Determinasi

Fungsi dari uji  $R^2$  yaitu mengukur sejauh mana kemampuan variabel bebas dalam menerangkan variabel terikat. Nilai koefisien determinasi berkisar antara 0 dan 1 ( $0 < R^2 < 1$ ). Jika nilai koefisien determinasi ( $R^2$ )=1, artinya variabel independen memberikan informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variabel dependen. Jika koefisien determinasi ( $R^2$ )=0, artinya variabel independen tidak mampu menjelaskan pengaruh variabel yang diteliti. Untuk mempermudah pengolahan data, maka pengujian-pengujian di dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan program pengolah data SPSS.