



## Pengaruh Penerapan Transformasi Digital dalam Upaya Meningkatkan Kinerja Aparatur Sipil Negara Pemerintah Daerah Kabupaten Semarang

Qhoirul Chasana<sup>1\*</sup>, Sri Rahayu<sup>2</sup>, Edy Dwi Kurniati<sup>3</sup>, M. Arif Rakhman<sup>4</sup>

<sup>1-4</sup>Manajemen, Universitas Darul Ulum Islamic Centre Sudirman GUPPI, Indonesia

Email : <sup>1</sup>[qhoirul.chasa@gmail.com](mailto:qhoirul.chasa@gmail.com), <sup>2</sup>[sri56yayuk@gmail.com](mailto:sri56yayuk@gmail.com),

<sup>3</sup>[edydwikurniati705@gmail.com](mailto:edydwikurniati705@gmail.com), <sup>4</sup>[arifundaris@gmail.com](mailto:arifundaris@gmail.com)

Korespondensi penulis : [qhoirul.chasa@gmail.com](mailto:qhoirul.chasa@gmail.com)\*

**Abstract :** *The implementation of digital transformation in an effort to improve the performance of the Semarang Regency Government's ASN still has several problems, including the incompetent digital competence of ASN, inadequate work facilities, the implementation of e-government that has not been maximized, and a poor work culture. The main objective of this research is to determine which policies are prioritized in an effort to improve the performance of the Semarang Regency Government ASN. The type of research used a qualitative approach and the sample was taken using purposive sampling technique. The research variables consisted of objective variables, namely performance and alternative variables, namely digital competence, work facilities, e-government, and work culture. The sample in this study amounted to 20 people consisting of key informants, main informants, and supporting informants. Data analysis techniques with Analytical Hierarchy Process (AHP). Analysis results using AHP digital competencies are the first priority with a coefficient value of 0.395, work facilities with a coefficient value of 0.230, work culture with a coefficient value of 0.197 and e-government with a coefficient value of 0.178. The consistency ratio (CR) value of the AHP model is 0.00. The conclusion of this study is that increasing digital competence is the first priority in the framework of implementing digital transformation as an effort to improve ASN performance in Semarang Regency, which shows that the digital competence of the ASN of the Semarang Regency Government needs to be improved.*

**Keywords:** *Work Culture, E-Government, Work Facilities, ASN Performance, Digital Competence.*

**Abstrak :** Implementasi transformasi digital dalam upaya meningkatkan kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN) Pemerintah Kabupaten Semarang masih ditemukan beberapa permasalahan, diantaranya kompetensi digital ASN yang belum kompeten, fasilitas kerja yang belum memadai, pelaksanaan *e-government* yang belum maksimal, dan budaya kerja yang masih kurang baik. Tujuan utama penelitian ini yaitu menentukan yang menjadi prioritas kebijakan dalam upaya peningkatan kinerja ASN Pemerintah Kabupaten Semarang. Jenis penelitian menggunakan pendekatan kualitatif dan sampel diambil dengan teknik *purposive sampling*. Variabel penelitian terdiri atas variabel tujuan yaitu kinerja dan variabel alternatif yaitu kompetensi digital, fasilitas kerja, *e-government*, dan budaya kerja. Sampel dalam penelitian ini sejumlah 20 orang terdiri dari informan kunci, informan utama, serta informan pendukung. Teknik analisa data dengan *Analytical Hierarchy Process* (AHP). Hasil Analisis menggunakan AHP kompetensi digital menjadi prioritas pertama dengan nilai koefisien 0,395, fasilitas kerja dengan nilai koefisien 0,230, budaya kerja dengan nilai koefisien 0,197 dan *e-government* dengan nilai koefisien 0,178. Nilai consistency ratio (CR) model AHP sebesar 0,00. Simpulan dari penelitian ini yaitu peningkatan kompetensi digital merupakan prioritas pertama dalam rangka penerapan transformasi digital sebagai upaya peningkatan kinerja ASN di Kabupaten Semarang yang menunjukkan bahwa kompetensi digital para ASN Pemerintah Kabupaten Semarang perlu ditingkatkan.

**Kata kunci:** Budaya Kerja, *E-Government*, Fasilitas Kerja, Kinerja ASN, Kompetensi Digital

## 1. PENDAHULUAN

### Latar Belakang

Sumber daya manusia merupakan salah satu aset pokok dalam sebuah organisasi ataupun badan usaha. Sumber daya manusia berkualitas dan berkuantitas akan memengaruhi pencapaian dari tujuan organisasi tersebut. Kinerja merupakan kunci dari keberhasilan pada sebuah organisasi pemerintah atau swasta. Menurut Mangkunegara dalam (Nawawi et al., 2023), kinerja yaitu capaian hasil kerja kualitas dan kuantitas yang telah dicapai oleh seorang karyawan /pegawai dalam menjalankan tugas sesuai tanggungjawab yang diberikan kepada pegawai tersebut.

Menurut (Nasional”, n.d.) Peraturan Presiden Republik Indonesia Nomor 132 Tahun 2022 tentang “Arsitektur Sistem Pemerintahan Berbasis Elektronik Nasional” Pengarusutamaan transformasi digital sebagai upaya untuk mengoptimalkan peranan teknologi digital dalam hal meningkatkan daya saing bangsa dan merupakan salah satu sumber pertumbuhan ekonomi Indonesia ke depan. Transformasi Digital turut andil dalam memengaruhi kinerja Aparatur Sipil Negara. Implementasi transformasi digital dalam upaya meningkatkan kinerja Aparatur Sipil Negara Pemerintah Daerah Kabupaten Semarang, banyak dipengaruhi oleh banyak faktor, namun penulis membatasi pembahasan pada kompetensi digital, fasilitas, *e-government*, dan budaya kerja. Tidak semua Aparatur Sipil Negara Pemerintah Daerah Kabupaten Semarang siap untuk menghadapi perubahan kebijakan terkait transformasi digital. Salah satu faktor penyebabnya adalah tidak semua Aparatur Sipil Negara memiliki kompetensi digital yang memadai.

Kompetensi digital merupakan pengetahuan, keterampilan, dan sikap seseorang dalam mengakses, membuat, menggunakan, serta berbagi sumber daya digital secara efisien, selain itu juga berkomunikasi dan berkolaborasi dengan orang lain dengan menggunakan teknologi digital untuk mencapai tujuan. (Perifanou & Economides, 2019). Hasil observasi yang telah dilakukan, masih ada Aparatur Sipil Negara Pemerintah Daerah Kabupaten Semarang belum bisa mengelola informasi digital secara mandiri, mereka bergantung pada Aparatur Sipil Negara yang lain.

Moenir dalam (RozakAbdul, 2024) Fasilitas merupakan segala sesuatu yang bisa memudahkan serta melancarkan suatu usaha. Dalam rangka melaksanakan pekerjaan, Aparatur Sipil Negara membutuhkan fasilitas berupa sarana dan prasarana kerja sebagai alat atau media yang digunakan dalam menyelesaikan pekerjaan yang menjadi tanggungjawabnya, baik berupa fasilitas peralatan kerja (komputer/laptop, printer, scanner, mesin ketik, kamera, internet, dan lain-lain), fasilitas perlengkapan kerja (meja,

kursi, toilet, ruang kerja, AC atau kipas angin, ATK, dan lain-lain) dan fasilitas sosial (mushola atau masjid). Dari hasil observasi di beberapa kantor pemerintah di wilayah Kabupaten Semarang, ditemukan permasalahan mengenai fasilitas kerja kurang memenuhi syarat, seperti peralatan kerja banyak yang tidak bekerja atau dalam kondisi kurang baik misalnya laptop dan printer yang sudah tidak memadai, hal tersebut mengakibatkan terjadi kendala dalam melaksanakan tugas.

Di era digitalisasi, *E-Government* hadir sebagai suatu bentuk aplikasi dalam pelaksanaan tugas maupun tata laksana pemerintahan menggunakan teknologi informasi dan teknologi komunikasi (Sinambela & Informasi, 2011). Pemerintah Kabupaten Semarang selalu berusaha untuk menjadi lebih baik dalam hal pelayanan publik, berbagai aplikasi dibuat untuk memudahkan masyarakat memenuhi kebutuhan pelayanan administrasi dan mempermudah kinerja aparatur sipil negara. Ketersediaan data dan informasi pada pusat data, seperti Satu Data Kabupaten Semarang sebisa mungkin dapat diakses secara mudah bagi pihak yang memerlukan, namun data yang tersaji kurang lengkap dan tidak *up to date*.

Menurut Taliziduhu Ndraha dalam (Subandrio & Avila, 2023) budaya kerja adalah suatu sekelompok pikiran dasar yang dapat dimanfaatkan dalam upaya meningkatkan efisiensi kerja serta kerjasama antar manusia yang dimiliki oleh suatu golongan di masyarakat. Budaya Kerja Aparatur Sipil Negara Pemerintah Daerah Kabupaten Semarang masih mempunyai kebiasaan yang kurang baik, seperti berangkat tidak tepat waktu, bekerja asal bekerja tanpa target yang jelas, dan terbiasa bekerja dengan konvensional.

Berdasar atas pernyataan-pernyataan tersebut menjadikan penulis ingin melaksanakan penelitian dengan judul “Pengaruh Penerapan Transformasi Digital dalam Upaya Meningkatkan Kinerja Aparatur Sipil Negara Pemerintah Daerah Kabupaten Semarang”

### **Tujuan Penelitian**

Tujuan penelitian ini yaitu menganalisis dampak dari kompetensi digital, fasilitas kerja, *e-Government*, dan budaya kerja terhadap kinerja Aparatur Sipil Negara Pemerintah Daerah Kabupaten Semarang dan menentukan prioritas kebijakan dalam rangka peningkatan kinerja Aparatur Sipil Negara Pemerintah Daerah Kabupaten Semarang serta memberikan saran dan masukan kepada Pemerintah Kabupaten Semarang dalam menetapkan/mengeluarkan kebijakan.

## **2. TINJAUAN PUSTAKA**

### **Kinerja**

Menurut Mangkunegara dalam (Nawawi et al., 2023) kinerja merupakan capaian hasil kerja baik secara kualitas maupun kuantitas yang telah dicapai oleh seorang karyawan /pegawai dalam menjalankan tugas sesuai tanggungjawab yang diberikan kepada pegawai tersebut. Yang dimaksud dengan kualitas disini adalah dari segi ketaatan, kecakapan, dan ketelitian dalam menjalankan tugas yang diberikan. Sedangkan kuantitas bisa dilihat dari jumlah pekerjaan yang seharusnya diselesaikan pegawai atau karyawan. Menurut Mangkunegara dalam (Nawawi et al., 2023), indikator untuk mengukur kinerja pegawai ada empat indikator yaitu kualitas, kuantitas, pelaksanaan tugas, dan tanggung jawab

### **Kompetensi Digital**

Kompetensi digital merupakan pengetahuan, keterampilan, dan sikap seseorang dalam mengakses, membuat, menggunakan, serta berbagi sumber daya digital secara efisien, selain itu juga berkomunikasi dan berkolaborasi dengan orang lain dengan menggunakan teknologi digital untuk mencapai tujuan. (Perifanou & Economides, 2019). Berdasarkan European Commission yang dikutip dalam (Ode et al., 2017) kompetensi digital adalah kompetensi yang memengaruhi tingkat percaya diri dan suatu pemikiran kritis orang saat mereka belajar, mengembangkan diri, mengembangkan diri, bekerja, serta berpartisipasi dalam masyarakat. Sehubungan dengan itu, ada 5 (lima) indikator kompetensi digital, diantaranya kemampuan seseorang dalam mengelola informasi digital, kemampuan seseorang dalam komunikasi digital, kemampuan seseorang dalam pembuatan konten, kemampuan seseorang dalam pengamanan data, dan kemampuan seseorang dalam pemecahan masalah. (Cernison & Ostling, 2017)

### **Fasilitas Kerja**

Menurut Moenir dalam (Yunita et al., 2021) fasilitas adalah semua jenis peralatan kerja maupun perlengkapan kerja dan juga fasilitas lain yang digunakan sebagai alat utama atau alat pembantu dalam menyelesaikan pekerjaan dan juga sosial untuk mendukung kepentingan pegawai yang berhubungan dengan organisasi kerja. Fasilitas kerja merupakan sarana yang berupa fisik dan diberikan oleh perusahaan maupun instansi dalam rangka mendukung penyelesaian pekerjaan yang dilaksanakan oleh pegawai untuk mencapai tujuan tertentu. Menurut Moenir dalam (Yunita et al., 2021), ada tiga macam

fasilitas kerja yang dapat digunakan sebagai indikator yaitu fasilitas alat kerja, fasilitas perlengkapan kerja, serta fasilitas sosial.

### ***E-Government***

Menurut Wirawan dalam (Setiawan et al., 2023) *E-government* adalah suatu sistem teknologi informasi dan dikembangkan oleh pemerintah dalam upaya meningkatkan pelayanan kepada publik dan memberikan suatu pilihan kepada masyarakat dengan tujuan untuk mendapatkan kemudahan akses terkait informasi publik. Sedangkan menurut (Imania & Haryani, 2021) *E-government* adalah penggunaan teknologi dalam mewujudkan suatu administrasi di pemerintahan yang efisien dan juga efektif, serta untuk memberikan pelayanan kepada masyarakat yang transparan dan memuaskan. Berdasarkan beberapa pengertian tersebut dapat ditarik inti dari *E-Government* yaitu penggunaan teknologi informasi maupun digital dan dapat meningkatkan hubungan baik antara pemerintah dan pihak-pihak lain, baik masyarakat maupun pihak swasta.

Menurut Budi Rianto dalam (Muafa & Fanida, 2019), ada empat indikator *E-Government*, yaitu Ketersediaan data dan adanya informasi pada pusat data, Ketersediaan data dan adanya informasi bagi kebutuhan promosi daerah, Ketersediaan adanya aplikasi *E-Government* sebagai pendukung pekerjaan kantor dan pelayanan publik, Ketersediaan adanya aplikasi dialog publik dalam upaya meningkatkan komunikasi antar instansi pemerintah, antara pemerintah dengan swasta dan masyarakat lewat aplikasi digital berupa *e-mail*, *Whatshapp* ataupun *teleconference*.

### **Budaya Kerja**

Menurut Taliziduhu Ndraha dalam (Subandrio & Avila, 2023) budaya kerja adalah suatu sekelompok pikiran dasar yang dapat dimanfaatkan dalam upaya meningkatkan efisiensi kerja serta kerjasama antar manusia yang dimiliki oleh suatu golongan di masyarakat. Menurut (Sukartini & Gaol, 2022) Budaya kerja intinya merupakan nilai-nilai yang telah menjadi kebiasaan seseorang dalam menentukan kualitas dari orang tersebut saat melakukan pekerjaan. Nilai-nilai tersebut bisa berasal dari kebiasaan, ajaran agama, norma atau kaidah yang sedang berlaku di masyarakat, berdasarkan penjelasan tersebut, diketahui bahwa seseorang yang telah memiliki budi pekerti, menaati ajaran agama yang dianut, serta mempunyai nilai-nilai yang luhur maka kinerjanya akan baik pula, orang tersebut akan bekerja dengan jujur dan kerja keras serta tidak Korupsi Kolusi dan Nepotisme (KKN), disertai upaya dalam memperbaiki kualitas dari hasil kerjanya.

Adapun yang menjadi indikator budaya kerja menurut Taliziduhu Ndraha (Sukartini & Gaol, 2022) yaitu: kebiasaan, peraturan, dan nilai-nilai.

### **3. METODE PENELITIAN**

Penelitian ini menggunakan metode kualitatif. Menurut Sugiyono dalam (Alghifary & Wahyudi, 2023) penelitian kualitatif merupakan sebuah penelitian yang untuk meneliti objek alamiah, dimana peneliti adalah seorang instrumen kunci. Dalam penelitian ini terdapat variabel sebagai tujuan yang ingin dicapai, variabel sebagai kriteria, variabel sub kriteria dan variabel sebagai alternatif yang dapat dipilih untuk mencapai tujuan tersebut.

Dalam penelitian ini populasinya adalah 44 kantor Pemerintah di Kabupaten Semarang. Sedangkan sampel yang digunakan sejumlah 20 orang terdiri dari informan kunci, informan utama dan informan pendukung. Teknik sampling yang digunakan adalah *Purposive Sampling*. Jenis data yang digunakan yaitu data kualitatif dalam penelitian ini didapat dari wawancara langsung dengan oleh responden. Data Kuantitatif didapat dari kuisisioner. Sedangkan sumber datanya yaitu data primer yang didapat melalui observasi, wawancara dengan para informan, adapun data sekunder didapat dari dokumentasi lembaga serta studi kepustakaan. Teknik pengumpulan data dilakukan dengan cara observasi, wawancara, dan kuisisioner.

Hasil kuisisioner diolah dengan Teknik Analisis Data *Analytical Hierarchy Process (AHP)*. Menurut (Jadiman Parhusip, 2019) *Analytical Hierarchy Process (AHP)* adalah suatu metode yang digunakan untuk memecahkan situasi kompleks dan tidak terstruktur kedalam beberapa komponen susunan hierarki, dengan cara memberikan suatu penilaian subjektif terkait pentingnya setiap variabel secara relatif serta untuk menetapkan variabel yang akan memiliki prioritas paling tinggi dalam memengaruhi hasil. Prinsip dasar dari *Analytical Hierarchy Process (AHP)* dalam menyelesaikan persoalan antara lain:

a. *Decomposition* atau Penyusunan Hirarki

Prinsip *decomposition* atau dekomposisi adalah untuk memecah ataupun membagi struktur masalah kompleks yang menjadi bagian-bagian dalam suatu hirarki. Tujuannya untuk mendefinisikan dari hal umum sampai dengan hal khusus. Dalam bentuk paling sederhana struktur yang berfungsi sebagai suatu alat untuk membandingkan antara tujuan, kriteria dan level alternatif.

b. Prinsip *Comparative Judgement*

*Comparative Judgement* atau perbandingan penilaian atau pertimbangan adalah membuat perbandingan berpasangan (*pairwise comparison*) dari semua elemen yang terdapat dalam hirarki dan bertujuan untuk menghasilkan suatu elemen masing-masing. Perbandingan antar kriteria tersebut dilakukan berdasarkan pendapat dari informan melalui skala perbandingan 1-9 seperti yang telah ditetapkan, seperti tabel sebagai berikut:

**Tabel 1.** Skala Penilaian Perbandingan Berpasangan

Tingkat Kepentingan	Definisi
1	Sama-sama penting
3	Sedikit lebih penting
5	Lebih penting
7	Sangat lebih penting
9	Mutlak sangat lebih penting
2, 4, 6, 8	Nilai tengah diantara dua nilai Keputusan yang

*Sumber : Hasil Analisis, 2024*

c. Prinsip *Synthesys of Priority*

*Synthesis of priority* hasilnya didapat dari perkalian antara prioritas lokal dengan prioritas kriteria yang berada pada level di atasnya serta menambahkan ke masing-masing elemen dalam level yang dipengaruhi kriteria. *Synthesis of priority* dapat dilakukan dengan menggunakan metode eigen vektor. Perhitungan *geometric mean* atau rata-rata geometrik harus mempertahankan ciri resiprokal (*reciprocality*) dari sebuah matrik yang digunakan saat proses analisis hirarki. Hasil dari *synthesis of priority* akan menghasilkan nilai koefisien dari masing-masing perbandingan. Rumus *geometric mean* yaitu :

$$GM = \sqrt[n]{x_1 + x_2 + \dots + x_n}$$

Dimana :

GM : *Geometric mean*

$x_1, x_2, \dots, x_n$  : bobot penilaian ke-1, 2, ..., n

n : Jumlah n

d. Prinsip *Logical Consistency*

*Logical consistency* atau disebut juga konsistensi logika didapat dengan mengagresikan semua eigen vektor yang telah diperoleh dari berbagai tingkatan hirarki serta diperoleh suatu vektor composite yang tertimbang dan menghasilkan

sebuah urutan pengambilan keputusan. Dalam pembuatan suatu keputusan, tingkat konsistensi merupakan hal yang sangat penting untuk diperhatikan karena keputusan yang telah dibuat diharapkan bukan berdasarkan pertimbangan dengan konsistensi rendah (inkonsistensi). Inkonsistensi tersebut diukur dengan melihat *Consistency Ratio* (CR). Bila  $CR < 10\%$  atau  $< 0,1$  maka kuesioner tersebut dapat diterima dan begitu pula sebaliknya. Dalam penelitian ini digunakan *software Expert Choice*, yang merupakan *software* yang dibuat khusus untuk melakukan perhitungan dalam AHP.

#### **4. HASIL DAN PEMBAHASAN**

##### **Hasil Analisis Wawancara Penelitian**

Berdasarkan wawancara kepada informan didapat rangkuman hasil wawancara sebagai berikut:

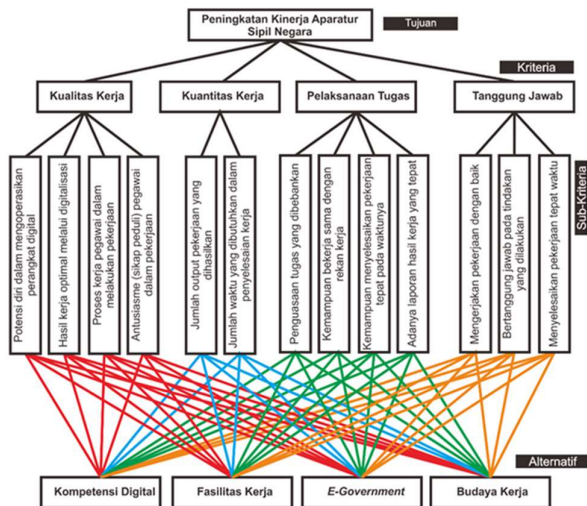
- a. Dari kedua puluh informan yang dimintai pendapatnya tentang dampak kompetensi digital terhadap peningkatan kinerja Aparatur Sipil Negara di Pemerintah Daerah Kabupaten Semarang, 85% berpendapat sangat berpengaruh dan 15% berpendapat berpengaruh.
- b. Dari kedua puluh informan yang dimintai pendapatnya tentang dampak fasilitas kerja terhadap peningkatan kinerja Aparatur Sipil Negara di Pemerintah Daerah Kabupaten Semarang, 75% berpendapat sangat berpengaruh dan 25% berpendapat berpengaruh.
- c. Dari kedua puluh informan yang dimintai pendapatnya tentang dampak *e-government* terhadap peningkatan kinerja aparatur sipil negara di Kabupaten Semarang, 60% berpendapat sangat berpengaruh dan 40% berpendapat berpengaruh.
- d. Dari kedua puluh informan yang dimintai pendapatnya tentang dampak budaya kerja terhadap peningkatan kinerja Aparatur Sipil Negara di Pemerintah Daerah Kabupaten Semarang, 55% berpendapat sangat berpengaruh dan 45% berpendapat berpengaruh.

##### **Hasil Analisis *Analytical Hierarchy Process* (AHP)**

###### a) *Decomposition* atau Penyusunan Hirarki

Hirarki model AHP dalam penelitian ini terdiri dari level tujuan, level kriteria, level sub kriteria dan level alternatif. Hasil dari *Decomposition* atau penyusunan hirarki dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :





**Gambar 1.** Hirarki Model AHP  
*Sumber : Hasil Analisis, 2024*

**Tabel 2.** Tabel Hirarki Model AHP

Level Tujuan	Level Kriteria dan Sub Kriteria	Level Alternatif
Peningkatan Kinerja Aparatur Sipil Negara	Kualitas Kerja	1.Kompetensi Digital
	Potensi diri dalam mengoperasikan perangkat digital	2 Fasilitas Kerja
	Hasil kerja optimal melalui digitalisasi	3 <i>e-government</i>
	Proses kerja pegawai dalam melakukan pekerjaan	4 Budaya Kerja
	Antusiasme (sikap peduli) pegawai dalam pekerjaan	
	Kuantitas Kerja	
	Jumlah output pekerjaan yang dihasilkan	
	Jumlah waktu yang dibutuhkan dalam penyelesaian kerja	
	Pelaksanaan Tugas	
	Penguasaan tugas yang dibebankan	
	Kemampuan bekerja sama dengan rekan kerja	
	Kemampuan menyelesaikan pekerjaan tepat pada waktunya	
	Adanya laporan hasil kerja yang tepat	
Tanggung Jawab		
Mengerjakan pekerjaan dengan baik		
Bertanggung jawab pada tindakan yang dilakukan		
Menyelesaikan pekerjaan tepat waktu		

*Sumber : Hasil Analisis, 2024*

b) Prinsip *Comparative Judgement*

Hasil kuesioner dari para informan (20 orang) dihitung geometric setiap perbandingan yang sama, dari sekian banyak hasil perhitungan perbandingan diperoleh satu nilai hasil perhitungan perbandingan. Dalam perbandingan antar kriteria didapat hasil sebagai berikut :

**Tabel 3.** Hasil Perhitungan Perbandingan Antar Kriteriaa

	Kualitas	Kuantitas	Pelaksanaan Tugas	Tanggung jawab
Kualitas	1	3	2	1
Kuantitas	1/3	1	1/2	1/3
Pelaksanaan Tugas	1/2	2	1	1
Tanggungjawab	1	3	1	1

Sumber : Data yang diolah 2024

c) Prinsip *Synthesys of Priority*

Melalui kuisisioner maka didapat data dan diolah menggunakan alat analisis *Expert Choice II* yang menghasilkan sistesis akhir sebagai berikut:



**Gambar 2.** Hasil Sintesis Akhir Model AHP

Sumber : Data yang diolah 2024

Hal tersebut menunjukkan bahwa alternatif yang paling tinggi pengaruhnya dan menjadi prioritas yang dapat dijadikan acuan dalam mencapai tujuan yaitu peningkatan kinerja aparatur sipil negara adalah kompetensi digital dengan nilai 0,395, yang menunjukkan bahwa kompetensi digital seorang pegawai dalam penerapan transformasi digital akan sangat mempengaruhi peningkatan kinerja aparatur sipil negara. Diikuti oleh fasilitas kerja dengan nilai 0,230, budaya kerja dengan nilai 0,197 dan *e-government* dengan nilai 0,178. Dari hasil sistesis tersebut dapat diketahui rangking/prioritas alternatif kebijakan sebagai berikut :

**Tabel 4.** Hasil peringkat akhir model AHP

Kriteria	Hasil	Rangking/ Prioritas
Kompetensi digital	0,395	1
Fasilitas Kerja	0,230	2
Budaya Kerja	0,197	3
<i>e-government</i>	0,178	4
Jumlah	<b>1</b>	

Sumber : Data yang diolah 2024

d) *Logical Consistency*

Tingkat konsistensi atau *consistency ratio* (CR) keseluruhan model AHP dalam penelitian ini adalah 0,00. Nilai tersebut kurang dari 0.1, sehingga perhitungan pada model AHP penelitian ini dapat diterima.

Berdasarkan hasil penelitian di atas, dapat diketahui dampak dari masing-masing variabel dan variabel yang menjadi prioritas dalam rangka penerapan transformasi digital sebagai upaya meningkatkan kinerja Aparatur Sipil Negara di Pemerintah Kabupaten Semarang. Variabel kompetensi digital, sesuai dengan hasil analisis wawancara penelitian yang telah penulis lakukan bahwa kompetensi digital berpengaruh terhadap peningkatan kinerja Aparatur Sipil Negara di Pemerintah Kabupaten Semarang. Hal ini menunjukkan bahwa semakin memadai kompetensi digital ASN, maka kinerjanya semakin meningkat. Hasil analisis menggunakan metode *Analytical Hierarchy Process* (AHP) menemukan bahwa kompetensi digital menjadi prioritas pertama dalam rangka penerapan transformasi digital sebagai upaya peningkatan kinerja Aparatur Sipil Negara di Pemerintah Kabupaten Semarang dengan nilai koefisien 0,395.

Variabel fasilitas kerja, sesuai dengan hasil analisis wawancara penelitian yang telah penulis lakukan bahwa fasilitas kerja berpengaruh terhadap peningkatan kinerja Aparatur Sipil Negara di Pemerintah Kabupaten Semarang. Berdasarkan hasil analisis menggunakan metode *Analytical Hierarchy Process* (AHP) menemukan bahwa fasilitas kerja menjadi prioritas kedua dalam rangka penerapan transformasi digital sebagai upaya peningkatan kinerja Aparatur Sipil Negara di Pemerintah Kabupaten Semarang dengan nilai koefisien 0,230. Hal tersebut menandakan bahwa fasilitas kerja sangat berpengaruh terhadap peningkatan kinerja aparatur sipil negara.

Selanjutnya variabel *e-government*, sesuai dengan hasil analisis wawancara penelitian yang telah penulis lakukan bahwa *e-government* berpengaruh terhadap peningkatan kinerja Aparatur Sipil Negara di Pemerintah Kabupaten Semarang. Hal ini

menunjukkan bahwa semakin baik pelaksanaan tugas dengan e-government, maka semakin baik pula hasil kerjanya. Berdasarkan hasil analisis menggunakan metode *Analytical Hierarchy Process* (AHP) menemukan bahwa *e-government* menjadi prioritas terakhir dalam rangka penerapan transformasi digital sebagai upaya peningkatan kinerja Aparatur Sipil Negara di Pemerintah Kabupaten Semarang dengan nilai koefisien 0,178.

Selanjutnya variabel budaya kerja, sesuai dengan hasil analisis wawancara penelitian yang telah penulis lakukan bahwa budaya kerja berpengaruh terhadap peningkatan kinerja Aparatur Sipil Negara di Pemerintah Kabupaten Semarang. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik budaya kerja aparatur sipil negara baik secara individu maupun organisasi, maka pegawai akan bekerja lebih efektif dan efisien, sehingga akan semakin baik kerjanya. Berdasarkan hasil analisis menggunakan metode *Analytical Hierarchy Process* (AHP) menemukan bahwa budaya kerja menjadi prioritas ketiga dalam rangka penerapan transformasi digital sebagai upaya peningkatan kinerja Aparatur Sipil Negara di Pemerintah Kabupaten Semarang dengan nilai koefisien 0,197.

## **5. SIMPULAN DAN SARAN**

### **Simpulan**

Berdasarkan uraian di atas dapat disimpulkan bahwa:

- a. Kompetensi digital, fasilitas kerja, *e-government*, dan budaya kerja berpengaruh terhadap penerapan transformasi digital dalam upaya peningkatan kinerja Aparatur Sipil Negara di Pemerintah Kabupaten Semarang.
- b. Kompetensi digital menjadi prioritas pertama dalam rangka penerapan transformasi digital sebagai upaya peningkatan kinerja aparatur sipil negara di Pemerintah Kabupaten Semarang dengan nilai koefisien 0,395. Hal tersebut menunjukkan bahwa kebijakan dalam rangka peningkatan kompetensi digital pada Pemerintah Kabupaten Semarang menjadi prioritas dan sangat penting untuk dilaksanakan.
- c. Hasil analisis tingkat konsistensi atau consistency ratio (CR) pada mode *Analytical Hierarchy Process* (AHP) dalam penelitian ini menunjukkan nilai 0,00. Nilai tersebut kurang dari 0.1, sehingga perhitungan pada model AHP penelitian ini dapat diterima.

## Saran

- a. Penerapan transformasi digital sesuai dengan Peraturan Presiden Republik Indonesia Nomor 132 Tahun 2022 tentang Arsitektur Sistem Pemerintahan Berbasis Elektronik Nasional, untuk mencapai penerapan transformasi digital yang maksimal, maka Pemerintah Kabupaten Semarang harus mengembangkan kompetensi digital ASN, memperbaiki fasilitas kerja yang memadai, memperbaiki budaya kerja ASN agar semakin baik, serta pelaksanaan *e-government* yang semakin baik pula.
- b. Peningkatan kompetensi digital menjadi kebijakan yang menjadi prioritas pertama yang harus direncanakan, dianggarkan, dan dilaksanakan oleh para pemangku kepentingan dalam rangka penerapan transformasi digital sebagai upaya peningkatan kinerja Aparatur Sipil Negara di Pemerintah Kabupaten Semarang. Salah satu kebijakan yang dapat diambil dalam rangka peningkatan kompetensi digital adalah dengan mengadakan pendidikan dan pelatihan kepada Aparatur Sipil Negara di Pemerintah Kabupaten Semarang. Pendidikan dan pelatihan ini lebih difokuskan kepada aparatur sipil negara yang terlibat langsung dalam penerapan transformasi digital. Kompetensi digital, fasilitas kerja, *e-government*, dan budaya kerja harus menjadi pertimbangan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Semarang selaku pembuat kebijakan kepegawaian dan Badan Perencanaan Pembangunan, Riset, dan Inovasi Daerah (Bapperida) Kabupaten Semarang selaku penyusun kebijakan daerah dalam menentukan kebijakan untuk penerapan transformasi digital sebagai upaya peningkatan kinerja Aparatur Sipil Negara di Pemerintah Daerah Kabupaten Semarang.

## DAFTAR PUSTAKA

- Alghifary, M. H. W., & Wahyudi, U. R. (2023). Penggunaan teori psikologi perkembangan dalam metode pembelajaran di SDIT Mutiara Qolbu Sukatani. *Studia Religia: Jurnal Pemikiran Dan Pendidikan Islam*, 7(1). <https://doi.org/10.30651/sr.v7i1.18260>
- Cernison, M., & Ostling, A. (2017). Measuring media literacy in the EU: Results from the Media Pluralism Monitor 2015. *SSRN Electronic Journal*. <https://doi.org/10.2139/ssrn.2906216>
- Imania, A. N., & Haryani, T. N. (2021). E-Government di Kota Surakarta dilihat dari Peraturan Presiden No. 95 Tahun 2018 tentang Sistem Pemerintahan Berbasis Elektronik. *Wacana Publik*, 1(1). <https://doi.org/10.20961/wp.v1i1.53143>
- Jadiaman Parhusip. (2019). Penerapan metode Analytical Hierarchy Process (AHP) pada desain sistem pendukung keputusan pemilihan calon penerima bantuan pangan non

- tunai (BPNT) di Kota Palangka Raya. *Jurnal Teknologi Informasi: Jurnal Keilmuan Dan Aplikasi Bidang Teknik Informatika*, 13(2). <https://doi.org/10.47111/jti.v13i2.251>
- Muafa, G. R., & Fanida, E. H. (2019). Penerapan sistem perizinan online single submission (OSS) di Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu (DPMPTSP) Kabupaten Sidoarjo. *Publika*, 7(7).
- Nawawi, A., Natika, L., & Saidi, D. S. (2023). Pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan PT. Pos Indonesia Cabang Subang. *The World of Business Administration Journal*. <https://doi.org/10.37950/wbaj.vi.1665>
- Ode, W., Muizu, Z., & Budiarti, L. (2017). Dampak program pelatihan terhadap kompetensi digital karyawan PT. Belant Persada di Bandung. *Prosiding Seminar Nasional Multi Disiplin Ilmu Dan Call For Papers Unisbank Ke-3*.
- Peraturan Presiden Republik Indonesia Nomor 132 Tahun 2022 tentang "Arsitektur Sistem Pemerintahan Berbasis Elektronik Nasional." (n.d.).
- Perifanou, M., & Economides, A. (2019). An instrument for the digital competence actions framework. *ICERI2019 Proceedings*, 1. <https://doi.org/10.21125/iceri.2019.2750>
- RozakAbdul. (2024, January 15). Pengertian fasilitas, macam, dan contohnya.
- Setiawan, A., Halimah, M., & Faidah, R. N. (2023). Implementasi e-government berbasis situs web. *Indonesian Journal of Education and Social Sciences*, 2(1). <https://doi.org/10.56916/ijess.v2i1.353>
- Sinambela, J. M., & Informasi, K. T. (2011). Pengertian e-government. *STTA-Yogyakarta*.
- Subandrio, S., & Avila, D. (2023). Pengaruh budaya kerja dan semangat kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Arta Boga Cemerlang Kota Bengkulu. *Jurnal Manajemen Modal Insani Dan Bisnis (JMMIB)*, 3(2).
- Sukartini, & Gaol, P. L. (2022). Pengaruh budaya kerja terhadap kinerja pegawai pada Kelurahan Pejagalan Kota Administrasi Jakarta Utara. *Jurnal Sumber Daya Aparatur*, 4(2).
- Yunita, I., Sulastini, & Khuzaini. (2021). Pengaruh fasilitas kerja, motivasi kerja, dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai Kantor Kecamatan Aawayan Kabupaten Balangan. *Program Pascasarjana Prodi Magister Manajemen Universitas Islam*.