

**Pengaruh Transformasi Digital Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Kecamatan Tinombo Selatan**

**The Influence of Digital Transformation and Work Motivation on Employee Performance in South Tinombo District**

**Siti Namirah, I Nyoman Swedana, Moh. Arafah**

**Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Abdul Aziz Lamadjido**

**Email: [sitinamirah@gmail.com](mailto:sitinamirah@gmail.com)**

**ABSTRAK**

Untuk mengetahui transformasi digital, motivasi kerja, dan kinerja pegawai pada Kantor Desa Kecamatan Tinombo Selatan. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Transformasi Digital dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Desa di Kecamatan Tinombo Selatan. 3) Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Transformasi Digital terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Desa di Kecamatan Tinombo Selatan. 4) Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Desa di Kecamatan Tinombo Selatan. Jenis penelitian kuantitatif deskriptif dan verifikatif. Sampel penelitian. Sampel penelitian sebesar 53 sampel. Metode pengumpulan data observasi, angket/kuesioner, wawancara, dokumentasi, dan studi kepustakaan. Teknik analisis data menggunakan analisis regresi berganda dan pengujian hipotesis. Hasil penelitian menunjukkan bahwa 1) Transformasi digital dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Kecamatan Tinombo Selatan, 2) Transformasi digital secara parsial tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Kecamatan Tinombo Selatan, dan 3) Motivasi kerja secara parsial berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Kecamatan Tinombo Selatan.

**Kata Kunci :** Transformasi Digital, Motivasi Kerja, dan Kinerja Pegawai

**ABSTRACT**

To identify the levels of digital transformation, work motivation, and employee performance at the Village Office in South Tinombo District. To examine and analyze the influence of digital transformation and work motivation on employee performance at the Village Office in South Tinombo District, 3) To examine and analyze the influence of digital transformation on employee performance at the Village Office in South Tinombo District, and 4) To examine and analyze the influence of work motivation on employee performance at the Village Office in South Tinombo District. This study employed a descriptive and verificative quantitative research design. The research sample consisted of 53 respondents. Data collection methods included observation, questionnaires, interviews, documentation, and literature review. Data were analyzed using multiple regression analysis and hypothesis testing. The results of the study indicate that : 1) Digital transformation and work motivation simultaneously influence employee performance at the Village Office in South Tinombo District; 2) Digital transformation partially does not affect employee performance at the Village Office in South Tinombo District; and 3) Work motivation partially affects employee performance at the Village Office in South Tinombo District.

**Key Words :** Digital Transformation, Work Motivation, and Employee Performance

## PENDAHULUAN

Di era globalisasi ini keberhasilan suatu organisasi tidak luput dari peranan Manajemen Sumber Daya Manusia yang efektif dan efisien. Hasibuan (2020:32) menyatakan bahwa “salah satu kunci keberhasilan pada suatu organisasi bergantung pada kinerja sumber daya manusia yang secara langsung memberikan kontribusi pada organisasi”. Sumber Daya Manusia (SDM) dalam sebuah organisasi merupakan faktor yang menentukan untuk mencapai tujuan organisasi. Agar terciptanya kinerja yang tinggi, dibutuhkan peningkatan kerja yang efisien dan mampu mendayagunakan potensi sumber daya manusia yang dimiliki oleh setiap pegawai untuk mencapai tujuan organisasi, sehingga akan memberikan kontribusi positif bagi perkembangan organisasi.

Kinerja mengacu pada prestasi kerja pegawai diukur berdasarkan kriteria yang telah ditetapkan masing-masing organisasi. Kinerja merupakan kemampuan pegawai dalam melakukan sesuatu keahlian tertentu. (Sinambela, et. al., 2018:480). Kinerja sangat diperlukan karena dengan kinerja ini akan diketahui sejauh mana kemampuan pegawai dalam melakukan tugas yang diberikan kepadanya. Kinerja pegawai merupakan hasil kerja serta perilaku kerja seseorang yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam periode waktu tertentu. (Kasmir 2016:157) Sedangkan menurut Priansa mengatakan bahwa kinerja pegawai adalah perwujudan dan kemampuan dalam bentuk karya nyata atau hasil kerja yang telah diselesaikan pegawai dari hasil melaksanakan tugas dan pekerjaan yang diberikan perusahaan atau organisasi. (Priansa, 2017:48).

Salah satu penyebab yang mempengaruhi kinerja pegawai adalah transformasi digital. Murati et. al., dalam Depi Rossa, et. al., (2025:749) mengemukakan “Dalam era digital, kinerja pegawai tidak lagi hanya terkait dengan disiplin dan tanggung jawab, tetapi juga adaptabilitas terhadap perubahan teknologi dan kemampuan dalam memanfaatkan sistem digital secara optimal”. Menurut Mergel, et. al., dalam Muhammad Suyudi (2024:3) “Transformasi digital merupakan upaya holistik untuk pembaruan proses dan layanan inti yang berfokus pada kepuasan kebutuhan pengguna, membangun kerangka kerja baru dalam pemberian layanan dan menciptakan bentuk hubungan baru”. Westerman, et. al., dalam Muhammad Suyudi (2024:3) mengemukakan “Transformasi digital mencakup efek gabungan dari beberapa inovasi dan teknologi digital yang menghadirkan struktur, praktik, nilai, pengaturan dan keyakinan baru yang mengubah, mengganti atau melengkapi aturan yang ada dalam organisasi, ekosistem dan industri”.

Purwanto, et. al., dalam Depi Ross, et. al., (2025:749) mengemukakan “Dalam sektor publik, keberhasilan transformasi digital ditunjukkan melalui peningkatan kualitas layanan, kecepatan proses administrasi dan penguatan akuntabilitas organisasi. Untuk mewujudkan harapan masyarakat terhadap potensi pemerintah dalam memberikan layanan digital *real time* (tepat waktu) bernilai tinggi, pemerintah mengubah standar operasional mereka sehingga dapat meningkatkan layanan publik menjadi lebih efisien dan efektif agar dapat mencapai tujuan, yang diantaranya mengutamakan transparansi dan kepuasan masyarakat.

Selain transformasi digital, motivasi kerja menjadi faktor krusial yang berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Menurut Wibowo dalam Hendra Saputra, et. al., (2025:203) “Motivasi timbul dalam diri pegawai atau melalui rangsangan dari luar diri pegawai tersebut. Dalam sebuah organisasi, motivasi kerja pegawai akan meningkat apabila peran dari seorang pimpinan dalam memberikan rangsangan dan dorongan agar pegawai semakin termotivasi dalam menghasilkan output yang memuaskan dan terus berusaha lebih meningkatkan lagi hasil kerja”. Motivasi merupakan salah satu bagian yang penting dalam manajemen organisasi. Motivasi yang baik harus dimiliki oleh setiap anggota organisasi agar organisasi dapat mencapai tujuan secara efektif dan efisien. Seberapa kuat motivasi yang dimiliki individu dalam organisasi akan banyak menentukan kualitas perilaku yang ditampilkannya baik dalam konteks belajar, bekerja maupun dalam kehidupan sehari-hari lainnya (Wijaya dan Rifai`I, 2016:126).

Dalam hal ini peneliti mendapatkan inovasi pelayanan publik berupa basis *web* yang digunakan oleh pemerintah desa di Kecamatan Tinombo Selatan dalam bentuk standar pelayanan minimal berbasis digital dan informasi berbasis *web* (OpenSID). Mengutip dari *website Github.com* OpenSID merupakan suatu sistem informasi desa yang sengaja dibuat secara terbuka dan dapat dikembangkan secara bersama-sama oleh Komunitas Peduli Sistem Informasi Desa (SID), dengan tujuan utamanya yaitu untuk membantu pemerintah desa dalam mengelola data dan

administrasi desa secara digital, transparan dan efisien. OpenSID memungkinkan desa untuk mendaftarkan penduduk secara detail, mengelola surat-menyurat secara otomatis, menyajikan informasi desa kepada publik dan meningkatkan pelayanan kepada masyarakat. Nunik (2016) mengemukakan pengelolaan SID yang efektif tentu dimulai dari harapan bahwasannya SID akan membantu menciptakan kehidupan masyarakat yang lebih baik dan dilakukan sendiri oleh masyarakat.

Namun demikian, di lapangan masih sering ditemukan kendala yang mempengaruhi kinerja pegawai, fenomena ini terjadi pada sektor spesifik kantor desa, dimana transformasi digital dan motivasi kerja menjadi variabel yang dapat mempengaruhi tingkat kinerja pegawai. Kantor desa sebagai unit pemerintahan terkecil yang berhadapan langsung dengan masyarakat sering kali mengatasi keterbatasan infrastruktur teknologi dan sumber daya manusia yang belum sepenuhnya terintegrasi dengan era digital. Transformasi digital seperti penerapan Sistem Informasi Desa (OpenSID) diperlukan untuk memenuhi administrasi namun penerapannya dapat terhambat oleh motivasi kerja yang rendah akibat beban tugas administratif yang tinggi dan kurangnya pengembangan kompetensi.

Permasalahan motivasi kerja pegawai juga menjadi temuan penting dalam observasi ini. Hasil wawancara dengan sekretaris desa diempat desa tersebut mengungkapkan bahwa pegawai desa merasa kurangnya dorongan dan dukungan dari atasan dalam bentuk bimbingan, motivasi serta komunikasi yang efektif yang turut memperburuk semangat kerja pegawai. Dalam wawancara dengan sekretaris desa Sinei diperoleh bahwa dalam pelaksanaan tugas sehari-hari, sekretaris desa memikul beban yang sangat besar karena harus mengerjakan dan bertanggung jawab atas semua pekerjaan di kantor, baik bersifat rutin maupun mendadak. Situasi ini sangat mengecewakan karena merasa tidak ada partisipasi yang mendukung dari rekan kerja dan atasan, sementara bagi pegawai lain tidak adanya tanggung jawab membuat mereka kehilangan makna dan tujuan dalam bekerja.

Dampak dari rendahnya motivasi kerja tersebut tercermin pada kinerja pegawai yang masih belum optimal. Berdasarkan wawancara kepada kepala desa di empat desa tersebut, ditemukan bahwa masih banyak pegawai yang kurang memperhatikan aspek kerapian dalam pengelolaan dokumen dan arsip administrasi. Tingkat ketelitian dalam melakukan pekerjaan juga menjadi perhatian, dimana banyak tugas yang diselesaikan tidak sesuai dengan tenggang waktu yang ditetapkan. Hal ini tentu berdampak terhadap efektivitas pelayanan publik dan pencapaian target-target program pemerintahan desa.

Permasalahan ini menimbulkan kesenjangan antara potensi digitalisasi dengan realitas kinerja pegawai di tingkat desa, sehingga memerlukan penelitian lebih lanjut untuk mengidentifikasi hubungan kausal antara transformasi digital, motivasi kerja dan kinerja pegawai. Fokus penelitian di tingkat desa penting karena desa merupakan unit pemerintahan terkecil yang berhadapan langsung dengan masyarakat. Keberhasilan transformasi digital dan motivasi kerja di desa akan berdampak luas pada pembangunan nasional yang inklusif. Pemilihan OpenSID berdasarkan popularitas dan relevansi aplikasi ini sebagai standar digitalisasi administrasi desa di Indonesia, sehingga hasil penelitian akan sangat aplikatif untuk banyak desa yang menggunakan platform yang sama.

## **METODE PENELITIAN**

### **Jenis Penelitian**

Penelitian ini menggunakan jenis penelitian kuantitatif deskriptif dan verifikatif, menurut Sugiyono (2014:2006) “Penelitian deskriptif yaitu penelitian untuk menganalisa data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum atau generalisasi”.

Menurut Sugiyono (2019:11) “Penelitian Verifikatif adalah suatu penelitian yang ditujukan untuk menguji teori dan mencoba menghasilkan metode ilmiah yakni status hipotesis berupa kesimpulan, apakah suatu hipotesis diterima atau ditolak”.

### **Lokasi dan Waktu Penelitian**

Lokasi dalam penelitian ini adalah 4 Kantor Desa yang berada di Kecamatan Tinombo Selatan. Adapun waktu penelitian dilakukan pada bulan Desember 2025 hingga Januari 2026.

### **Teknik Analisa Data**

### Analisis Deskriptif

Untuk melihat tanggapan responden mengenai variabel penelitian Transformasi Digital, Motivasi Pegawai dan Kinerja Pegawai yaitu dengan cara mencari rata-rata dari setiap jawaban responden, untuk memudahkan penilaian dari rata-rata tersebut, maka dibuat interval.

### Analisis Regresi Linear Berganda

Sehubungan dengan rumusan masalah, tujuan penelitian serta hipotesis yang ditetapkan dalam penelitian ini, maka pendekatan dengan model analisis yang dapat digunakan adalah Model Analisis Regresi Linear Berganda. Alasan menggunakan metode regresi linier berganda karena metode ini dapat mengukur pengaruh variabel tidak bebas.

## HASIL

### Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Setiap alat yang digunakan untuk menguji hubungan antara variabel independen dan dependen dikenal sebagai regresi berganda. Analisis regresi linier berganda dihitung secara statistik dalam penelitian ini dengan bantuan perangkat lunak SPSS 22. Data yang telah diolah dapat dilihat pada tabel terlampir untuk informasi lebih lanjut:

**Tabel 1. Hasil Uji Regresi Linear Berganda**

| Coefficients                                                                               |                                        |                             |            |                                                                          |       |       |
|--------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------|-----------------------------|------------|--------------------------------------------------------------------------|-------|-------|
| Model                                                                                      |                                        | Unstandardized Coefficients |            | Standardized Coefficients Beta                                           | t     | Sig.  |
|                                                                                            |                                        | B                           | Std. Error |                                                                          |       |       |
| 1                                                                                          | (Constant)                             | 20,859                      | 5,853      |                                                                          | 3,564 | 0,001 |
|                                                                                            | Transformasi Digital (X <sub>1</sub> ) | 0,093                       | 0,137      | 0,098                                                                    | 0,679 | 0,500 |
|                                                                                            | Motivasi Kerja (X <sub>2</sub> )       | 0,258                       | 0,119      | 0,315                                                                    | 2,170 | 0,035 |
| a. Dependent Variabel: Kinerja Pegawai (Y)                                                 |                                        |                             |            |                                                                          |       |       |
| Multiple R : 0,367<br>R Square : 0,135<br>Adjusted R Square : 0,100<br>$\alpha = 0,05$ Sig |                                        |                             |            | F Hitung : 3,891<br>F Tabel : 3,18<br>t Tabel : 2,00856<br>F Sig : 0,027 |       |       |

Sumber: Data diolah Peneliti menggunakan SPSS, 2026.

Berdasarkan tabel 22 diatas dengan menggunakan program *software* statistik SPSS versi 22, maka hasil analisis regresi linear berganda pada tabel diatas dapat disajikan kedalam bentuk persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = 20,859 + 0,098 X_1 + 0,315 X_2$$

- Nilai konstanta 20,859 menunjukkan bahwa jika variabel Transformasi Digital (X<sub>1</sub>) dan Motivasi Kerja (X<sub>2</sub>) bernilai 0, maka Kinerja Pegawai (Y) Di Kecamatan Tinombo Selatan tetap berada pada nilai 20,859.
- Koefisien X<sub>1</sub> sebesar 0,098 menunjukkan bahwa setiap peningkatan 1 satuan Transformasi Digital (X<sub>1</sub>) akan meningkatkan Kinerja Pegawai (Y) di Kecamatan Tinombo Selatan 0,098 satuan, dengan asumsi variabel lain tetap.
- Koefisien X<sub>2</sub> sebesar 0,315 menunjukkan bahwa setiap peningkatan 1 satuan Motivasi Kerja (X<sub>2</sub>) akan meningkatkan Kinerja Pegawai (Y) di Kecamatan Tinombo Selatan sebesar 0,315 satuan, dengan asumsi variabel lain tetap.

## PEMBAHASAN

### **Pengaruh Transformasi Digital dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai di Kecamatan Tinombo Selatan**

Berdasarkan penelitian yang diperoleh mengenai pengaruh Transformasi Digital dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai di Kecamatan Tinombo Selatan hasil uji hipotesis secara simultan menunjukkan bahwa nilai sebesar nilai  $f_{hitung}$  3,891 dengan tingkat signifikan sebesar 0.027, sedangkan nilai  $F_{tabel}$  diketahui sebesar 2,78 berdasarkan hasil tersebut dapat diketahui bahwa ( $3,891 > 2,78$ ) artinya diterima. Jadi dapat disimpulkan bahwa Transformasi Digital dan Motivasi Kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai di Kecamatan Tinombo Selatan.

Transformasi digital, yang tercermin melalui pemanfaatan teknologi sistem informasi dalam pekerjaan sehari-hari, menunjukkan tingkat penggunaan yang baik hingga sangat baik. Indikator seperti efektivitas penggunaan teknologi untuk meningkatkan produktivitas kerja memperoleh nilai mean tertinggi. Hal ini menunjukkan bahwa teknologi berperan sebagai sarana strategis yang membantu pegawai menyelesaikan tugas dengan lebih efisien, tepat waktu, dan berkualitas. Ketersediaan aplikasi pendukung yang mudah dioperasikan dan sistem informasi yang rutin digunakan mencerminkan kesiapan organisasi dalam menyediakan infrastruktur digital yang memadai, sekaligus memfasilitasi proses kerja yang lebih cepat dan akurat.

Di sisi lain, motivasi kerja pegawai juga memberikan kontribusi signifikan terhadap kinerja. Hasil analisis menunjukkan bahwa aspek motivasi, terutama rasa tanggung jawab, menjadi indikator yang paling menonjol. Pegawai yang memiliki tanggung jawab tinggi cenderung bekerja dengan lebih teliti, disiplin, dan berorientasi pada pencapaian target. Selain itu, indikator lain seperti kepuasan dalam bekerja, keinginan untuk memperoleh hasil yang baik, serta dukungan organisasi berupa umpan balik dan insentif, memperkuat motivasi internal pegawai untuk meningkatkan kinerja. Motivasi kerja berperan sebagai penggerak yang memaksimalkan pemanfaatan teknologi, sehingga kinerja yang dihasilkan tidak hanya mengandalkan alat, tetapi juga komitmen dan semangat pegawai.

Integrasi antara transformasi digital dan motivasi kerja terlihat pada indikator kinerja pegawai, seperti ketelitian dalam bekerja, kemampuan mengambil keputusan yang tepat, serta pencapaian hasil kerja berkualitas. Transformasi digital menyediakan alat dan sistem yang mendukung efisiensi kerja, sementara motivasi kerja mendorong pegawai untuk memanfaatkan teknologi tersebut secara optimal. Dengan kombinasi kedua faktor ini, pegawai dapat bekerja lebih produktif, bertanggung jawab, dan mampu menghadapi tantangan pekerjaan dengan lebih baik.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa transformasi digital, dan motivasi kerja berpengaruh signifikan ketika diuji secara bersama-sama terhadap kinerja pegawai. Temuan ini dapat dikategorikan sebagai temuan baru, karena sebagian besar penelitian sebelumnya hanya membahas masing-masing variabel secara terpisah.

### **Pengaruh Transformasi Digital terhadap Kinerja Pegawai di Kecamatan Tinombo Selatan**

Berdasarkan penelitian yang diperoleh mengenai pengaruh Transformasi Digital terhadap Kinerja Pegawai di Kecamatan Tinombo Selatan hasil uji hipotesis secara parsial menunjukkan bahwa nilai sebesar nilai  $t_{hitung}$  0,679 dengan tingkat signifikan sebesar 0.500, sedangkan nilai  $t_{tabel}$  diketahui sebesar 2,00856 berdasarkan hasil tersebut dapat diketahui bahwa ( $0,679 < 2,00856$ ) artinya ditolak. Jadi dapat disimpulkan bahwa Transformasi Digital secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai di Kecamatan Tinombo Selatan.

Hal ini menunjukkan bahwa keberadaan teknologi atau sistem informasi digital dalam lingkungan kerja tidak secara otomatis meningkatkan kualitas atau produktivitas kerja pegawai. Kondisi ini dapat disebabkan oleh beberapa faktor yang membatasi efektivitas teknologi dalam mendukung kinerja, meskipun infrastruktur digital telah tersedia.

Salah satu faktor yang mungkin memengaruhi adalah pemanfaatan teknologi yang belum optimal. Data deskriptif menunjukkan bahwa meskipun pegawai memiliki akses terhadap sistem

informasi dan aplikasi pendukung, intensitas penggunaan teknologi selama jam kerja dan keberanian mengambil inisiatif melalui teknologi masih rendah. Hal ini mengindikasikan bahwa ketersediaan sarana digital saja tidak cukup untuk meningkatkan kinerja tanpa didukung kemampuan pegawai dalam mengoperasikan teknologi dan memanfaatkan fitur yang tersedia secara maksimal.

Selain itu, faktor kesiapan dan kemampuan individu pegawai dalam menggunakan teknologi juga menjadi pertimbangan penting. Pegawai yang kurang terbiasa atau tidak memiliki keterampilan digital yang memadai cenderung menggunakan teknologi secara minimal, sehingga dampak positif terhadap kinerja menjadi terbatas. Hal ini sejalan dengan teori bahwa transformasi digital memerlukan adaptasi, pelatihan, dan pembiasaan kerja berbasis teknologi agar implementasinya benar-benar meningkatkan efektivitas tugas.

Hasil penelitian ini tidak sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Reni (2023) yang menyatakan bahwa transformasi digital berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Dengan demikian, meskipun penelitian terdahulu menunjukkan bahwa transformasi digital berpengaruh positif terhadap kinerja, penelitian ini menekankan bahwa dampak teknologi sangat kontekstual. Efektivitas transformasi digital bergantung pada kemampuan pegawai untuk mengoperasikan teknologi, tingkat adopsi dalam pekerjaan sehari-hari, dan dukungan motivasional dari organisasi. Temuan ini memberikan kontribusi kebaruan ilmiah dengan menegaskan pentingnya pendekatan terpadu antara teknologi dan faktor manusia dalam upaya peningkatan kinerja pegawai.

### **Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai di Kecamatan Tinombo Selatan**

Berdasarkan penelitian yang diperoleh mengenai pengaruh motivasi kerja terhadap Kinerja Pegawai di Kecamatan Tinombo Selatan hasil uji hipotesis secara parsial menunjukkan bahwa nilai sebesar nilai  $t_{hitung}$  2,170 dengan tingkat signifikan sebesar 0.035, sedangkan nilai  $t_{tabel}$  diketahui sebesar 2,00856 berdasarkan hasil tersebut dapat diketahui bahwa ( $2,170 > 2,00856$ ) artinya diterima. Jadi dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai di Kecamatan Tinombo Selatan.

Hal ini menunjukkan bahwa keberhasilan pegawai dalam melaksanakan tugas, mencapai target, dan menghasilkan kualitas kerja yang baik sangat dipengaruhi oleh faktor motivasional, baik yang bersifat internal maupun eksternal. Motivasi kerja tidak hanya meningkatkan semangat dan komitmen pegawai, tetapi juga mendorong mereka untuk bekerja secara lebih teliti, disiplin, dan bertanggung jawab terhadap hasil pekerjaan.

Pegawai yang memiliki rasa tanggung jawab tinggi cenderung lebih fokus dalam menyelesaikan pekerjaan, mematuhi target yang telah ditetapkan, dan berinisiatif dalam mengatasi permasalahan. Selain itu, indikator lain seperti keinginan untuk berprestasi, kepuasan dalam bekerja, dan pengakuan dari atasan melalui umpan balik maupun insentif turut memperkuat motivasi internal pegawai. Hal ini sejalan dengan teori motivasi kerja yang menyatakan bahwa motivasi merupakan pendorong utama bagi pegawai untuk mengoptimalkan kemampuan dan sumber daya yang dimilikinya.

Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja juga terlihat dari kualitas output kerja, ketepatan penyelesaian tugas, serta kemampuan pegawai dalam mengambil keputusan yang tepat. Pegawai yang termotivasi cenderung lebih proaktif, mengurangi kesalahan, dan mampu meningkatkan efisiensi serta efektivitas kerja. Dengan demikian, motivasi kerja berperan sebagai faktor penggerak utama yang memaksimalkan produktivitas dan kualitas kinerja, bahkan ketika dukungan teknologi atau sistem kerja sudah tersedia.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Putri Novrita (2021) yang menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Kesamaan temuan ini menegaskan bahwa pegawai yang termotivasi secara internal maupun eksternal cenderung lebih disiplin, bertanggung jawab, dan berorientasi pada pencapaian hasil kerja yang optimal.

## KESIMPULAN

1. Transformasi digital, motivasi kerja dan kinerja pegawai memiliki kategori sangat baik pada pegawai di Kecamatan Tinombo Selatan.
2. Transformasi digital, dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di Kecamatan Tinombo Selatan.
3. Transformasi digital secara parsial tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Kecamatan Tinombo Selatan.
4. Motivasi kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di Kecamatan Tinombo Selatan.

## SARAN

1. Variabel transformasi digital yang mengenai “Pegawai desa menghabiskan waktu cukup lama menggunakan teknologi selama jam kerja untuk meningkatkan kinerja” memiliki nilai mean terendah. Oleh karena itu disarankan agar Kepala Desa meningkatkan pembinaan dan pelatihan penggunaan sistem informasi serta aplikasi digital, sehingga pegawai lebih terbiasa dan percaya diri dalam mengintegrasikan teknologi ke dalam proses kerja sehari-hari.
2. Variabel motivasi kerja yang mengenai “Pegawai memiliki keinginan untuk lebih unggul dari orang lain” memiliki nilai mean terendah. Oleh karena itu, disarankan agar Kepala Desa menerapkan program pembinaan dan pengembangan kompetensi, termasuk pelatihan, mentoring, atau tantangan tugas yang mendorong inovasi dan persaingan sehat antarpegawai.
3. Variabel kinerja pegawai yang mengenai “Pegawai desa berani mengambil resiko tanpa perlu menunggu arahan terlebih dahulu dari atasan” memiliki nilai mean terendah. Oleh karena itu disarankan agar Kepala Desa mengembangkan program pembinaan kompetensi dan pelatihan pengambilan keputusan, serta mendorong budaya kerja yang mendukung inisiatif dan inovasi.
4. Berdasarkan hasil penelitian ini, disarankan bagi peneliti selanjutnya untuk memperluas variabel penelitian dengan memasukkan faktor-faktor lain yang dapat memengaruhi kinerja pegawai, seperti kepemimpinan, budaya organisasi, atau kompetensi profesional. Selain itu, peneliti berikutnya dapat menggunakan metode penelitian campuran (mixed-methods) atau studi longitudinal untuk mendapatkan pemahaman yang lebih mendalam mengenai hubungan antara transformasi digital, motivasi kerja, dan kinerja pegawai dari waktu ke waktu.

## DAFTAR PUSTAKA

- Aang Royyana, “Strategi Transformasi Digital Pada PT. Kimia Farma (Persero) TBK. Journal of Information System Publiv Health 3, no. 3 2018, hal. 28.
- Abdullah Ramdhani dan Muhammad Ali Ramdhani, “Konsep Umum Pelaksaan Kebijakan Publik”. In Jurnal Publik, 2017.
- Ary Sutrischastini dan Agus Riyanto, “Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Gunungkidul”. Jurnal Kajian Bisnis. 2015, hal. 127.
- Depi Rossa, et. al., “Pengaruh Kompetensi Digital dan Transformasi Digital terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Energi dan Sumber Daya Mineral Provinsi Kalimantan Timur”. Journal Social Society. 2025, hal 749.
- Github.com. Peran dan Manfaat Sistem Informasi Desa. Retrieved from <https://github.com/OpenSID/OpenSID/wiki/Perandan-Manfaat-Sistem-Informasi-Desa-2018>.
- Hendra Saputra, et. al., “Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN) Pada Dinas Pertanahan dan Lingkungan Hidup Kabupaten Balangan”. Jurnal Administrasi Negara. 2025, hal 203.

- Ma`ruf dan Ummul Chair, “Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Pt. Nirha Jaya Tehnik Makassar”. Jurnal Brand, 2020, hal. 101.
- Mayasari Agatha, ”Peran Transformasi Digital dan Inovasi terhadap Kinerja Organisasi pada Sekolah Yayasan Marsudirini Cabang Yogyakarta.” Journal on Education 5, 2023, hal. 16661.
- Muhamad Danuri, “Perkembangan dan Transformasi Teknologi Digital” Jurnal Ilmiah Infokam, 2019, hal. 120.
- Muhammad Suyudi, “Transformasi Digital terhadap Peningkatan Kinerja Pegawai (Studi Badan Kepegawaian Daerah Provinsi NTB). 2024.
- Nunik Maharani Hartoyo, “*Upaya Membangun Sistem Informasi Desa Yang Bermakna*”. Citalinuabdi 01, 2016, hal. 48–57.
- Nwankpa Joseph K & Roumani Yaman, “IT capability and digital transformation: A firm performance perspcrive”. International Conference on Information System, ICIS 2016.
- Putri Novrita, “Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Pencarian dan Pertolongan (BASARNAS) Pekanbaru”. 2021, hal. 24.
- Reni, “Pengaruh Transformasi Digital terhadap Kinerja Pegawai dan Keamanan Data pada Kantor Badan Keuangan dan Aset Daerah Kota Palopo.” 2023, hal. 29.
- Transformasi Digital Desa. “Transformasi Digital Desa, Wujud Nyata Pengembangan Desa Berkelanjutan”. 2024.
- Widya Kurniati Mohi dan I Mahmud, “Kualitas Pelayanan Publik di Desa Potanga Kecamatan Boliyohuto Kabupaten Gorontalo”. Publik Jurnal Ilmu Administrasi, 2017, hal. 102-110.
- Yelna Andal Maiti dan Mustangin, “Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Toko Al-Causar Pasar Senen Jaya Jakarta”. 2025.