

PENGARUH DIGITALISASI LAYANAN KEPEGAWAIAN, KAPABILITAS DIGITAL PEGAWAI, DAN BUDAYA INOVATIF TERHADAP EFEKTIVITAS ORGANISASI PADA BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA KABUPATEN PIDIE JAYA

Wulan Dari¹⁾, Husaini Abdullah²⁾, Herizal ³⁾

- ¹Fakultas Hukum, Ilmu Administrasi Dan Ekonomi, Universitas Jabal Ghafur
email: wulandari220202@gmail.com
- ²Fakultas Hukum, Ilmu Administrasi Dan Ekonomi, Universitas Jabal Ghafur
email: husaini.sigli@gmail.com
- ³Fakultas Hukum, Ilmu Administrasi Dan Ekonomi, Universitas Jabal Ghafur
email: herizal@unigha.ac.id

Info Artikel	Abstrak
<i>Riwayat Artikel:</i> Diterima: 12-06-2026 Direvisi: 20-07-2026 Dipublikasikan: 03-08-2026	Penelitian ini bertujuan mengetahui pengaruh Digitalisasi Layanan Kepegawaian, Kapabilitas Digital Pegawai, dan Budaya Inovatif terhadap Efektivitas Organisasi pada BKPSDM Kabupaten Pidie Jaya. Variabel bebas terdiri atas Digitalisasi Layanan Kepegawaian (X_1), Kapabilitas Digital Pegawai (X_2), dan Budaya Inovatif (X_3), sedangkan variabel terikat adalah Efektivitas Organisasi (Y). Populasi penelitian berjumlah 40 pegawai dan seluruhnya dijadikan sampel dengan teknik sampling jenuh. Data dikumpulkan melalui kuesioner, lalu dianalisis dengan regresi linear berganda yang didukung uji validitas, reliabilitas, asumsi klasik, uji F, uji t, dan koefisien determinasi. Hasil penelitian menghasilkan persamaan regresi $Y = 2,619 + 0,159X_1 + 0,340X_2 + 0,437X_3$. Budaya Inovatif menjadi variabel yang paling besar pengaruhnya terhadap Efektivitas Organisasi karena memiliki koefisien regresi tertinggi, yaitu 0,437. Nilai Adjusted R-square sebesar 0,729 menunjukkan ketiga variabel menjelaskan 72,9% variasi Efektivitas Organisasi, sedangkan 27,1% dipengaruhi faktor lain di luar penelitian. Kata Kunci: Digitalisasi Layanan Kepegawaian, Kapabilitas Digital Pegawai, Budaya Inovatif, Efektivitas Organisasi
<i>Nama DOI :</i> 10.47647/MAFEBIS.v2i2.590 <i>Cara Mensitasi :</i> Dari, W. Abdullah, H. Herizal. 2026. Pengaruh Digitalisasi Layanan Kepegawaian, Kapabilitas Digital Pegawai, Dan Budaya Inovatif Terhadap Efektivitas Organisasi Pada Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Pidie Jaya. 4(2): 127-145.	

Article Info	Abstract
Article History : Received: 12-06-2026 Revised: 20-07-2026 Published: 03-08-2026	<i>This study aims to determine the influence of the digitization of human resources services, employees' digital capabilities, and an innovative culture on organizational effectiveness at the BKPSDM of Pidie Jaya Regency. The independent variables consist of the digitization of civil service administration (X_1), employees' digital capabilities (X_2), and an innovative culture (X_3), while the dependent variable is organizational effectiveness (Y). The study population consisted of 40 employees, all of whom were included in the sample using a saturation sampling technique. Data were collected via a questionnaire and analyzed using multiple linear regression, supported by validity and reliability tests, classical assumptions, the F-test, the t-test, and the coefficient of determination. The results yielded the regression equation $Y = 2.619 + 0.159X_1 + 0.340X_2 + 0.437X_3$. Innovative Culture was the variable with the greatest influence on Organizational Effectiveness because it had the highest regression coefficient, namely 0.437. The Adjusted R-square value of 0.729 indicates that the three variables explain 72.9% of the variation in Organizational Effectiveness, while 27.1% is influenced by other factors outside the scope of this study.</i> Keywords: Digitization of Human Resources Services, Employees' Digital Capabilities, Culture of Innovation, Organizational Effectiveness
DOI Number : 10.47647/MAFEBIS.v2i2.590	
How to cite : Dari, W. Abdullah, H. Herizal. 2026. The Effects Of The Digitalization Of Personnel Services, Employees' Digital Capabilities, And An Innovative Culture On Organizational Effectiveness At The Pidie Jaya Regency Personnel And Human Resource Development Agency. 4(2): 127-145.	

PENDAHULUAN

Perkembangan teknologi informasi dan komunikasi mendorong perubahan dalam penyelenggaraan organisasi publik. Melalui Peraturan Presiden Nomor 95 Tahun 2018 tentang Sistem Pemerintahan Berbasis Elektronik (SPBE), pemerintah mewajibkan instansi memanfaatkan teknologi informasi dalam administrasi pemerintahan dan pelayanan publik (Republik Indonesia, 2018). Salah satu bentuk penerapannya adalah digitalisasi layanan kepegawaian, seperti pengelolaan data pegawai, mutasi, kenaikan pangkat, gaji berkala, cuti, dan layanan administrasi lainnya. Digitalisasi ini bertujuan mempercepat pelayanan, mengurangi kesalahan administrasi, serta meningkatkan transparansi dan akuntabilitas. Keberhasilan digitalisasi layanan kepegawaian tidak hanya bergantung pada teknologi, tetapi dipengaruhi oleh kapabilitas digital pegawai.

Kapabilitas digital merupakan kemampuan pegawai dalam memahami dan memanfaatkan teknologi untuk mendukung pekerjaan. Pegawai yang memiliki kapabilitas digital tinggi lebih mudah beradaptasi dengan sistem kerja berbasis teknologi, sedangkan kapabilitas yang rendah dapat menghambat proses pelayanan. Di samping itu, budaya inovatif mendorong pegawai terbuka terhadap perubahan, menghasilkan gagasan baru, dan memanfaatkan teknologi untuk meningkatkan kinerja. Budaya ini mendukung keberhasilan transformasi digital, sedangkan budaya yang lemah membuat pegawai tetap bertahan pada cara kerja lama. Digitalisasi layanan kepegawaian, kapabilitas digital, dan budaya inovatif saling mendukung dalam meningkatkan efektivitas organisasi, yaitu kemampuan instansi mencapai tujuan melalui pengelolaan sumber daya dan pelayanan yang lebih baik.

BKPSDM Kabupaten Pidie Jaya berperan dalam pengelolaan administrasi kepegawaian dan pengembangan aparatur sipil negara. Untuk mendukung reformasi birokrasi, instansi ini telah menerapkan digitalisasi layanan melalui aplikasi seperti SILAPEG. Akan tetapi, pelaksanaannya belum optimal karena sistem belum terintegrasi sepenuhnya, pertukaran data masih dilakukan secara manual, terdapat perbedaan penginputan data, dan sebagian layanan masih berlangsung di luar sistem digital sehingga proses pelayanan belum berjalan secara efisien. Kapabilitas digital pegawai pun masih berbeda-beda. Berdasarkan hasil pengamatan awal, sekitar delapan pegawai masih mengalami kesulitan mengoperasikan aplikasi kepegawaian secara mandiri sehingga masih bergantung pada bantuan rekan kerja. Di sisi lain, budaya inovatif mulai berkembang melalui pemanfaatan teknologi, tetapi belum merata karena sebagian pegawai masih mempertahankan cara kerja konvensional dan kurang berinisiatif melakukan pembaruan.

Kondisi tersebut berdampak pada efektivitas organisasi. Penyelesaian beberapa layanan kepegawaian masih belum sesuai dengan target waktu dalam SOP, distribusi beban kerja belum merata,

dan kualitas pelayanan belum mencapai hasil yang diharapkan. Hal ini menunjukkan bahwa digitalisasi layanan kepegawaian, kapabilitas digital pegawai, dan budaya inovatif masih perlu ditingkatkan agar efektivitas organisasi di BKPSDM Kabupaten Pidie Jaya dapat tercapai secara optimal. Rumusan masalah penelitian ini mengkaji pengaruh digitalisasi layanan kepegawaian, kapabilitas digital pegawai, dan budaya inovatif terhadap efektivitas organisasi pada BKPSDM Kabupaten Pidie Jaya, baik secara parsial maupun simultan. Tujuannya untuk mengetahui besarnya pengaruh masing-masing variabel serta menentukan variabel yang paling dominan dalam meningkatkan efektivitas organisasi. Hasil penelitian diharapkan dapat menambah pengetahuan di bidang manajemen sumber daya manusia, menjadi masukan bagi BKPSDM Kabupaten Pidie Jaya, dan menjadi rujukan bagi penelitian selanjutnya.

LANDASAN TEORITIS

Digitalisasi Layanan Kepegawaian

Pengertian Digitalisasi Layanan Kepegawaian

Digitalisasi layanan kepegawaian adalah perubahan cara kerja dalam mengurus data dan layanan pegawai. Dahulu semua dikerjakan dengan kertas atau cara manual. Sekarang semua dilakukan dengan sistem digital yang saling terhubung. Sistem ini memakai aplikasi, platform daring, dan sistem informasi kepegawaian agar data Aparatur Sipil Negara (ASN) lebih mudah disimpan, dicari, dan diolah. Cara ini membuat pelayanan menjadi lebih cepat, data lebih tepat, proses lebih terbuka, dan pimpinan lebih mudah mengambil keputusan berdasarkan data yang ada (Adila, N., & Putri, L. D. M, 2024). Di lingkungan pemerintahan, digitalisasi layanan kepegawaian menjadi bagian dari e-government dan Sistem Pemerintahan Berbasis Elektronik (SPBE). Menurut Asma, L., & Frinaldi, A, sistem digital membuat proses birokrasi yang panjang menjadi lebih singkat. Semua pekerjaan dapat dilakukan secara daring, setiap data tersimpan dengan rapi, dan semua proses mudah dilihat kembali saat diperlukan. Hal ini membuat tata kelola pemerintahan menjadi lebih baik dan lebih teratur. (Asma, L., & Frinaldi, A, 2024). Digitalisasi layanan kepegawaian dilakukan pada banyak jenis layanan. Contohnya adalah mengelola data pegawai, mengurus kenaikan pangkat, mutasi, promosi, cuti, penilaian kinerja, sampai pengembangan kompetensi pegawai. Semua layanan itu dilakukan melalui sistem elektronik yang saling terhubung. Cara ini membuat setiap tahap pengelolaan pegawai menjadi lebih rapi, lebih mudah, dan pekerjaan Aparatur Sipil Negara menjadi lebih efektif (Rahman & Hidayat, 2025).

Strategi Digitalisasi Layanan Kepegawaian

Strategi digitalisasi layanan kepegawaian adalah langkah yang disusun oleh instansi pemerintah agar perubahan dari sistem manual ke sistem digital berjalan dengan baik dan terus berlangsung. Menurut Adila, N., & Putri, L. D. M, langkah pertama adalah menguatkan Sistem Informasi Kepegawaian Terintegrasi, seperti SIMPEG. Sistem ini mengumpulkan semua data dan layanan kepegawaian dalam satu tempat. Akibatnya, data lebih mudah dikelola, lebih mudah dicari, dan lebih mudah dilihat oleh pegawai maupun pimpinan (Adila, N., & Putri, L. D. M, 2024). Langkah berikutnya adalah meningkatkan kemampuan digital pegawai. Pegawai perlu mengikuti pelatihan dan pendampingan agar mampu memakai sistem digital dengan benar. Jika pegawai belum mengerti cara memakai sistem, pelayanan tidak akan berjalan dengan baik. Setelah itu, prosedur pelayanan kepegawaian disederhanakan. Alur yang panjang diganti menjadi layanan berbasis aplikasi digital sehingga pekerjaan selesai lebih cepat dan pegawai yang memakai layanan merasa lebih mudah. Langkah lain adalah membuat regulasi dan kebijakan yang mendukung digitalisasi, seperti standar operasional prosedur, aturan keamanan data, dan perlindungan informasi kepegawaian (Adila, N., & Putri, L. D. M, 2024)

Menurut Latifa & Frinaldi, strategi digitalisasi layanan kepegawaian bukan hanya memasang teknologi baru. Cara kerja organisasi pun perlu ikut berubah. Digitalisasi harus menjadi bagian dari reformasi birokrasi agar pelayanan menjadi lebih cepat, lebih terbuka, dan dapat dipertanggungjawabkan. Karena itu, instansi pemerintah perlu memastikan bahwa sistem digital yang dipakai sesuai dengan kebutuhan organisasi dan sesuai dengan keadaan pegawai. (Asma, L., & Frinaldi, A, 2024). Latifa & Frinaldi menjelaskan bahwa keberhasilan digitalisasi sangat dipengaruhi oleh pimpinan dan dukungan manajerial. Pimpinan perlu mengajak pegawai memakai sistem digital, menyediakan sarana yang diperlukan, dan menciptakan suasana kerja yang siap menerima perubahan. Jika pimpinan tidak memberi dukungan, digitalisasi sering hanya menjadi pekerjaan administrasi tanpa membawa perubahan yang nyata. (Asma, L., & Frinaldi, A, 2024). Latifa & Frinaldi menjelaskan bahwa digitalisasi layanan

kepegawaian perlu selalu diperiksa dan diperbaiki. Evaluasi dilakukan untuk melihat apakah sistem digital sudah berjalan dengan baik dan untuk menemukan kendala yang dialami pegawai saat memakainya. Dari hasil evaluasi itu, instansi pemerintah dapat memperbaiki sistem yang masih kurang sehingga digitalisasi layanan kepegawaian benar-benar membuat pekerjaan organisasi menjadi lebih efektif. (Asma, L., & Frinaldi, A, 2024)

Indikator Digitalisasi Layanan Kepegawaian

Menurut Savitri, M. D., & Tyas, D. W, ada beberapa tanda yang dapat dipakai untuk melihat apakah digitalisasi layanan kepegawaian sudah berjalan dengan baik. Tanda pertama adalah Kemudahan Akses Layanan. Artinya, pegawai dapat membuka layanan digital dengan mudah kapan saja dan dari mana saja tanpa mengalami kendala pada sistem. Tanda berikutnya adalah Kecepatan Proses Pelayanan. Artinya, sistem digital dapat membuat urusan kepegawaian selesai lebih cepat daripada cara manual. Lalu ada Keakuratan Data Kepegawaian. Artinya, data pegawai yang ada di dalam sistem tersimpan dengan benar sehingga kesalahan administrasi dapat dikurangi. Ada pula Transparansi Proses Layanan. Artinya, pegawai dapat melihat aturan, proses, dan hasil layanan dengan jelas. Tanda terakhir adalah Keamanan Sistem Informasi. Artinya, sistem digital mampu menjaga data kepegawaian agar tidak bocor atau disalahgunakan (Savitri, M. D., & Tyas, D. W, 2025)

Rahman & Hidayat menjelaskan bahwa digitalisasi layanan kepegawaian dapat dinilai dari beberapa hal. Salah satunya adalah Efektivitas Sistem Informasi Kepegawaian. Artinya, sistem digital mampu membantu pekerjaan administrasi dan membantu membuat keputusan dengan tepat. Ada pula Integrasi Layanan Kepegawaian. Artinya, semua layanan kepegawaian saling terhubung di dalam satu sistem digital. Berikutnya adalah Peningkatan Disiplin dan Kepatuhan Pegawai. Artinya, setelah ada sistem digital, pegawai menjadi lebih tertib dalam mengurus administrasi dan menjalankan pekerjaan. Selanjutnya adalah Dukungan terhadap Kinerja Organisasi. Artinya, digitalisasi membantu organisasi bekerja lebih baik dan lebih efektif (Rahman & Hidayat, 2025)

Menurut Suryani dan Wibowo, ada beberapa hal yang perlu diperhatikan saat layanan kepegawaian dijalankan secara digital. Hal pertama adalah Pemanfaatan Aplikasi Digital. Artinya, instansi memakai aplikasi resmi untuk melayani urusan kepegawaian secara elektronik. Hal berikutnya adalah Kesesuaian Prosedur Digital dengan Regulasi. Artinya, semua layanan digital tetap mengikuti aturan dan kebijakan kepegawaian yang berlaku. Ada pula Kualitas Layanan Berbasis Digital. Artinya, pegawai merasa puas dengan layanan yang diberikan lewat sistem digital. Berikutnya adalah Keberlanjutan Sistem Digital. Artinya, organisasi terus merawat, memperbaiki, dan menyesuaikan sistem digital sesuai kebutuhan. Hal terakhir adalah Dukungan Infrastruktur Teknologi. Artinya, tersedia komputer, jaringan internet, dan sarana teknologi lain yang cukup agar layanan digital dapat berjalan dengan baik (Suryani & Wibowo, 2025)

Kapabilitas Digital Pegawai

Pengertian Kapabilitas Digital Pegawai

Kapabilitas digital pegawai adalah kemampuan seseorang untuk mengenal, memakai, dan memaksimalkan teknologi digital saat mengerjakan tugas di tempat kerja. Kemampuan ini berisi pengetahuan tentang teknologi informasi, keterampilan saat memakai sistem digital, dan kesiapan untuk mengikuti perkembangan teknologi yang terus berubah. Di lingkungan pemerintahan, kemampuan ini dibutuhkan agar pegawai dapat menjalankan sistem kerja berbasis elektronik yang sudah diterapkan pemerintah. Herwanto *et al* menjelaskan bahwa kapabilitas digital aparatur sipil negara adalah gabungan dari kemampuan teknis, pengetahuan tentang sistem digital, dan kesiapan diri untuk menghadapi perubahan di tempat kerja. (Herwanto et al., 2024). Kapabilitas digital pegawai bukan hanya mampu memakai komputer atau aplikasi. Pegawai harus mampu membaca alur kerja di dalam sistem, melihat data digital dengan benar, lalu membuat keputusan sesuai informasi yang tersedia. Saat kemampuan ini dimiliki, pekerjaan dapat selesai lebih cepat, lebih tepat, dan sesuai data yang ada. Hasil penelitian Pramesti menjelaskan bahwa kompetensi digital memberi pengaruh yang nyata terhadap peningkatan kinerja pegawai negeri sipil melalui pemanfaatan sistem informasi sumber daya manusia. (Pramesti, D. Y, 2024). Kapabilitas digital pegawai bukan hanya soal keterampilan teknis. Sikap yang mau belajar dan mau menerima perubahan teknologi sama besarnya. Teknologi terus berubah dari waktu ke waktu. Karena itu, pegawai perlu terus belajar agar tidak tertinggal. Hal ini sangat dibutuhkan di lingkungan

pemerintahan yang sedang beralih ke sistem kerja digital yang semakin berkembang. (Adapti *et al*, 2025) menjelaskan bahwa kapabilitas digital pegawai pada era digital tidak hanya ditentukan oleh keterampilan teknis, tetapi ditentukan pula oleh kemampuan beradaptasi dan kemauan untuk terus belajar serta mengembangkan diri.

Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kapabilitas Digital Pegawai

Faktor-faktor yang mempengaruhi kapabilitas digital pegawai menurut Trisno terdiri atas beberapa hal. Faktor pertama adalah pengetahuan teknologi digital. Pengetahuan tentang teknologi informasi dan sistem digital menjadi bekal awal bagi pegawai agar dapat mengetahui cara kerja aplikasi dan sistem berbasis elektronik. Jika pegawai sudah mengenal teknologi dengan baik, pegawai akan lebih mudah menyesuaikan diri saat tempat kerja beralih ke sistem digital. Faktor berikutnya adalah keterampilan digital. Keterampilan saat memakai perangkat keras, perangkat lunak, dan aplikasi digital membuat pegawai mampu menyelesaikan pekerjaan dengan lebih baik. Keterampilan ini diperoleh dari pendidikan, pelatihan, dan pengalaman kerja yang terus bertambah. (Herwanto *et al.*, 2024). Faktor lain adalah sikap dan kesiapan berubah. Pegawai yang mau menerima perubahan dan mau belajar teknologi baru akan lebih cepat mengikuti sistem kerja digital. Setelah itu ada dukungan organisasi. Organisasi perlu memberi kebijakan, fasilitas teknologi, dan pelatihan digital agar pegawai dapat meningkatkan kemampuan digitalnya. Jika organisasi tidak memberi dukungan, kemampuan digital pegawai akan lebih sulit berkembang. Pengalaman kerja pun ikut memengaruhi kemampuan digital pegawai. Semakin sering pegawai memakai teknologi digital dalam pekerjaan setiap hari, semakin percaya diri dan semakin lancar pegawai saat menjalankan sistem digital. Sebagaimana dijelaskan, faktor yang paling besar memengaruhi kapabilitas digital pegawai adalah kesiapan sumber daya manusia. Pegawai perlu memiliki kemauan untuk belajar, meningkatkan kemampuan diri, dan sadar bahwa teknologi digital membantu pekerjaan di organisasi publik. Lingkungan kerja yang memberi kesempatan untuk belajar dan mencoba hal baru akan membuat kemampuan digital pegawai semakin baik. Jika pegawai belum siap dan organisasi tidak memberi dukungan, transformasi digital tidak akan berjalan dengan baik walaupun teknologi yang tersedia sudah cukup.

Indikator Kapabilitas Digital Pegawai

Indikator kapabilitas digital pegawai menurut Trisno *et al* dipakai untuk melihat kemampuan digital aparatur sipil negara. Kemampuan ini dapat dilihat dari cara pegawai mengoperasikan perangkat teknologi, aplikasi, dan sistem informasi saat menjalankan pekerjaan setiap hari. Pegawai pun perlu mengerti cara kerja sistem informasi yang dipakai di organisasi agar dapat menjalankan tugas dengan benar. Pegawai yang siap menerima perubahan teknologi akan lebih mudah mengikuti sistem kerja yang baru. Pegawai pun diharapkan mampu memakai teknologi digital untuk menyelesaikan masalah pekerjaan serta dapat memakainya sendiri tanpa selalu meminta bantuan orang lain. (Herwanto *et al.*, 2024). Pengukuran indikator kapabilitas digital pegawai menurut Trisno *et al* melihat beberapa kemampuan pegawai negeri sipil. Pegawai perlu menguasai aplikasi kepegawaian dan sistem informasi sumber daya manusia yang dipakai di tempat kerja. Pegawai pun harus mampu memasukkan, mengelola, dan memanfaatkan data digital dengan benar. Teknologi digital diharapkan membuat pekerjaan menjadi lebih cepat dan lebih mudah. Pegawai pun harus menjaga keamanan data serta mematuhi etika saat memakai teknologi digital. Jika semua itu dilakukan dengan baik, teknologi digital akan memberi hasil yang baik bagi kinerja pegawai. (Herwanto *et al.*, 2024)

Indikator kapabilitas digital pegawai menurut Lesnussa *et al* melihat kemampuan digital pegawai dari sikap dan pengembangan diri. Organisasi perlu mampu menggabungkan sumber daya manusia, teknologi, proses operasional, dan kebijakan agar semuanya saling mendukung. Organisasi pun perlu menerima dan memanfaatkan teknologi informasi dan komunikasi dalam kegiatan sehari-hari. Data dan analitik harus dimanfaatkan sebagai dasar saat mengambil keputusan. Organisasi pun perlu meningkatkan pengetahuan dan keterampilan digital pegawai melalui pelatihan dan pengembangan. Organisasi harus cepat menyesuaikan diri saat ada perubahan teknologi dan perubahan dari luar. Organisasi pun perlu membangun budaya yang mendorong inovasi dan kerja sama, menjaga keamanan siber agar data dan sistem tetap aman, serta memasukkan teknologi baru ke dalam sistem dan proses kerja yang sudah berjalan agar pekerjaan menjadi lebih baik. (Rilly Lesnussa *et al.*, 2023)

Budaya Inovatif

Pengertian Budaya Inovatif

Budaya inovatif adalah kebiasaan yang tumbuh di dalam organisasi. Kebiasaan ini membuat pegawai mau berpikir kreatif, mau menerima ide baru, dan mau memperbaiki cara kerja agar hasil pekerjaan menjadi lebih baik. Budaya inovatif mengajarkan pegawai untuk tidak takut mencoba cara baru yang masih sesuai aturan. Organisasi yang memiliki budaya inovatif akan lebih siap menghadapi perubahan yang terjadi dengan cepat sehingga tetap dapat berkembang dan bekerja dengan baik (Zainal & Kurniawan, 2025). Menurut Wardana & Frinaldi, budaya inovatif adalah nilai, cara berpikir, dan kebiasaan kerja yang membuat pegawai mau menerima perubahan, membuat ide baru, serta memakai cara kerja dan teknologi yang lebih baik. Tujuannya agar hasil kerja meningkat dan pelayanan kepada masyarakat menjadi semakin baik. Budaya seperti ini membuat pegawai tidak hanya mengerjakan pekerjaan yang sama setiap hari, tetapi terus mencari cara yang lebih mudah dan lebih baik. (Wardana, R. I., & Frinaldi, A, 2024)

Budaya inovatif juga terlihat dari kerja sama yang baik dan komunikasi yang terbuka antarpegawai. Saat pegawai saling berbagi ide, pengetahuan, dan pengalaman, akan lahir banyak gagasan baru yang bermanfaat. Kerja sama seperti ini sangat diperlukan dalam organisasi publik karena banyak unit kerja yang saling berhubungan. Menurut Suryani & Wibowo, teknologi digital yang didukung oleh kerja sama yang baik akan membuat organisasi lebih mampu menghasilkan inovasi dalam pelayanan publik. (Suryani & Wibowo, 2025). Pada akhirnya, budaya inovatif membuat organisasi publik bekerja lebih baik. Organisasi akan lebih cepat menyesuaikan diri saat ada perubahan, mampu meningkatkan kualitas pelayanan, dan lebih hemat dalam memakai sumber daya yang dimiliki. Dalam penelitian ini, budaya inovatif dipandang sebagai salah satu faktor yang memengaruhi efektivitas organisasi karena dapat meningkatkan kreativitas, kemampuan menyesuaikan diri, dan hasil kerja pegawai. Hal ini sesuai dengan temuan Wahyuni & Lestari yang menyatakan bahwa inovasi pelayanan publik dan penerapan e-government yang didukung oleh budaya organisasi yang inovatif memberi pengaruh baik terhadap efektivitas organisasi pemerintahan. (Wahyuni & Lestari, 2025)

Faktor-faktor yang Mempengaruhi Budaya Inovatif

Faktor-faktor yang mempengaruhi budaya inovatif menurut Maya & Tyas terdiri atas beberapa hal. Faktor pertama adalah kepemimpinan yang mendukung inovasi. Pimpinan perlu memberi semangat, memberi contoh, dan memberi kesempatan kepada pegawai untuk menyampaikan ide baru tanpa takut disalahkan. Jika pimpinan bersikap terbuka, suasana kerja akan terasa lebih nyaman sehingga inovasi lebih mudah tumbuh. (Savitri, M. D., & Tyas, D. W, 2025). Faktor berikutnya adalah otonomi dan kepercayaan kepada pegawai. Pegawai yang diberi kepercayaan untuk menjalankan tugas dan mengambil inisiatif akan lebih berani berpikir kreatif serta lebih bertanggung jawab terhadap hasil pekerjaannya. Setelah itu ada lingkungan kerja yang kondusif. Lingkungan kerja yang membuat pegawai mudah bekerja sama, saling berbicara, dan saling bertukar ide akan membantu lahirnya banyak inovasi di dalam organisasi.

Faktor lain adalah sistem penghargaan terhadap inovasi. Pegawai yang berhasil membuat ide baru perlu diberi penghargaan atau apresiasi agar semakin bersemangat untuk terus berinovasi. Organisasi pun perlu memberi kesempatan belajar melalui pelatihan dan pengembangan kemampuan. Jika pegawai terus belajar, kemampuan mereka akan terus bertambah dan budaya inovatif akan semakin kuat. Sebagaimana dijelaskan oleh Zainal & Kurniawan, budaya inovatif sangat dipengaruhi oleh perubahan cara berpikir dan nilai kerja aparatur sipil negara. Pegawai perlu terbuka terhadap perubahan, berani mencoba hal baru, dan terus belajar agar mampu mengikuti perkembangan di lingkungan kerja. Budaya inovatif akan lebih mudah tumbuh jika organisasi membangun kerja sama, rasa saling percaya, dan semangat untuk terus memperbaiki cara kerja. Jika cara berpikir pegawai tidak berubah dan tidak ada kemauan bersama untuk maju, budaya inovatif akan sulit berkembang. (Zainal & Kurniawan, 2025).

Indikator Budaya Inovatif

Indikator budaya inovatif dalam organisasi menurut Maya & Tyas dapat dilihat dari beberapa tanda. Organisasi dan pegawai perlu mau menerima ide baru tanpa memiliki prasangka buruk. Pegawai pun perlu berani mencoba cara kerja baru walaupun masih ada kemungkinan gagal, selama tetap mengikuti aturan organisasi. Pimpinan harus ikut memberi dukungan kepada pegawai yang membuat inovasi

dengan memberi bantuan, perlindungan, dan kesempatan untuk mengembangkan ide. Kerja sama antarpegawai perlu berjalan dengan baik agar ide dan jalan keluar dapat ditemukan bersama. Organisasi pun harus terus mendorong pegawai untuk belajar dan meningkatkan kemampuan agar inovasi terus berkembang. (Savitri, M. D., & Tyas, D. W, 2025)

Selanjutnya, Zainal & Kurniawan menjelaskan bahwa budaya inovatif dalam organisasi publik dapat dilihat dari kemampuan organisasi dan pegawai saat menyesuaikan diri dengan perubahan lingkungan, kebijakan, dan teknologi. Organisasi pun harus terus memperbaiki cara kerja melalui evaluasi yang dilakukan secara terus-menerus. Pegawai perlu ikut memberi ide, saran, dan jalan keluar atas masalah yang muncul di organisasi. Semua itu akan lebih mudah dilakukan jika organisasi menyediakan komunikasi yang terbuka sehingga setiap pegawai dapat menyampaikan pendapat dengan baik. (Zainal & Kurniawan, 2025). Sementara itu, Sari menjelaskan bahwa budaya inovatif tampak dari perilaku pegawai yang kreatif dan aktif. Pegawai memiliki kemauan untuk memulai sesuatu yang baru, mampu mencari jalan keluar saat menghadapi masalah, serta siap menerima perubahan dan pembaruan sistem kerja. Organisasi pun perlu memberi kepercayaan kepada pegawai agar mereka merasa aman saat mencoba ide baru. Rasa percaya itu akan membuat pegawai lebih berani berinovasi sehingga hasil kerja dan kualitas pelayanan organisasi menjadi semakin baik. (Sari, 2024)

Efektivitas Organisasi

Pengertian Efektivitas Organisasi

Efektivitas organisasi adalah ukuran berhasil atau tidaknya organisasi mencapai tujuan yang sudah ditetapkan. Organisasi dikatakan efektif jika pimpinan dan karyawan bekerja sama dengan baik sehingga tujuan bersama dapat tercapai. (Sholikhah, M., & Khosyiin, M. I, 2023). Efektivitas organisasi berarti organisasi mampu mencapai tujuan sesuai rencana dengan memanfaatkan sumber daya secara tepat, baik dari hasil kerja maupun waktu pelaksanaannya. (Aldin *et al.*, 2025).. Keberhasilan organisasi dipengaruhi oleh pimpinan yang mampu menghadapi perubahan, mengambil keputusan strategis, dan mengarahkan pegawai agar mendukung kebijakan organisasi, termasuk transformasi digital, sehingga kerja sama dan kinerja organisasi menjadi lebih baik. (Yungkul, 2025).

Faktor-faktor Efektivitas organisasi

Menurut Richard M. Steers, efektivitas organisasi dipengaruhi oleh pencapaian tujuan, integrasi, dan adaptasi. Pencapaian tujuan berarti organisasi memiliki target dan waktu yang jelas. Integrasi berarti organisasi mampu bekerja sama, berkomunikasi, dan melakukan sosialisasi dengan baik. Adaptasi berarti organisasi mampu menyesuaikan diri dengan perubahan lingkungan dan kebutuhan tenaga kerja. (Sholikhah, M., & Khosyiin, M. I, 2023). Menurut Sholikhah & Khosyiin, efektivitas organisasi dipengaruhi oleh keterlibatan (Involvement), adaptasi (Adaptation), misi (Mission), dan konsistensi (Consistency). (Sholikhah, M., & Khosyiin, M. I, 2023)

1. Keterlibatan (Involvement)

Keterlibatan berarti staf ikut berperan dalam kegiatan organisasi, berani menyampaikan pendapat, dan bertanggung jawab atas pekerjaannya. Organisasi menghargai setiap ide yang baik melalui pemberdayaan (Empowerment), kerja tim (Team Orientation), dan kemampuan berkembang (Capability Development). (Sholikhah, M., & Khosyiin, M. I, 2023)

2. Adaptasi (Adaptation)

Adaptasi adalah kemampuan organisasi menyesuaikan diri dengan perubahan lingkungan melalui perubahan di dalam organisasi. Kemampuan ini terlihat dari perubahan (Creating Change), berfokus pada pasien (Customer Focus), dan pembelajaran organisasi (Organizational Learning). (Sholikhah, M., & Khosyiin, M. I, 2023)

3. Misi (Mission)

Misi adalah tujuan inti yang menjadi arah bagi seluruh anggota organisasi. Jika misi tidak jelas, staf akan sulit mengetahui tujuan yang ingin dicapai dan arah organisasi pada masa depan. (Sholikhah, M., & Khosyiin, M. I, 2023)

4. Konsistensi (Consistency)

Konsistensi berarti seluruh anggota organisasi memiliki nilai, aturan, dan tujuan yang sama sehingga semua pekerjaan dapat berjalan dengan baik dan saling mendukung. (Sholikhah, M., & Khosyiin, M. I, 2023)

Indikator Efektivitas Organisasi

Menurut Lase, efektivitas organisasi dapat dilihat dari tujuan yang jelas, perencanaan yang baik, sarana dan prasarana yang memadai, pelaksanaan kerja yang efektif dan efisien, serta sistem pengawasan dan pengendalian agar kegiatan berjalan sesuai tujuan. (Lase, Y. S, 2025). Efektivitas organisasi dapat dilihat dari produksi, efisiensi, kepuasan, adaptasi atau fleksibilitas, dan perkembangan. Produksi menunjukkan hasil kerja yang sesuai target. Efisiensi menunjukkan pemanfaatan waktu, biaya, dan tenaga secara baik. Kepuasan menunjukkan rasa puas pegawai atau pengguna layanan. Adaptasi atau fleksibilitas menunjukkan kemampuan menghadapi perubahan. Perkembangan menunjukkan peningkatan kemampuan dan kualitas kerja secara terus-menerus. Efektivitas organisasi dapat dilihat dari produktivitas, kepuasan karyawan, efisiensi operasional, dan pencapaian tujuan organisasi. Organisasi yang efektif mampu menghasilkan kerja yang baik, membuat karyawan merasa puas, memanfaatkan sumber daya dengan tepat, dan mencapai target yang telah ditetapkan. (Kushariyadi *et al.*, 2025)

Penelitian Sebelumnya

Penelitian terdahulu digunakan sebagai dasar untuk melihat hubungan penelitian ini dengan penelitian yang sudah ada. Rahmayanti, R., & Hamdani, D menemukan bahwa digitalisasi sistem pelayanan publik mampu meningkatkan efektivitas organisasi melalui proses kerja yang lebih cepat, efisien, dan layanan yang lebih baik. (Rahmayanti, R., & Hamdani, D, 2023). Atobishi *et al* membuktikan bahwa kapabilitas digital berpengaruh positif terhadap efektivitas organisasi sektor publik. Kapabilitas digital membuat organisasi lebih cepat menyesuaikan diri dengan perubahan serta meningkatkan kualitas layanan. (Atobishi *et al.*, 2024). Rabbani & Mardalis menemukan bahwa budaya inovatif berpengaruh positif terhadap organisasi karena mampu mendorong cara kerja yang lebih baik. Penelitian ini berbeda karena berfokus pada efektivitas organisasi di instansi pemerintahan. (Rabbani, M. T. Y., & Mardalis, A, 2025). Dari penelitian tersebut terlihat bahwa digitalisasi layanan kepegawaian, kapabilitas digital pegawai, dan budaya inovatif dapat meningkatkan efektivitas organisasi. Akan tetapi, penelitian sebelumnya masih membahas setiap variabel secara terpisah. Oleh sebab itu, penelitian ini menguji ketiga variabel tersebut secara bersama-sama terhadap efektivitas organisasi pada BKPSDM Kabupaten Pidie Jaya.

Tabel 1
Matriks Penelitian Sebelumnya

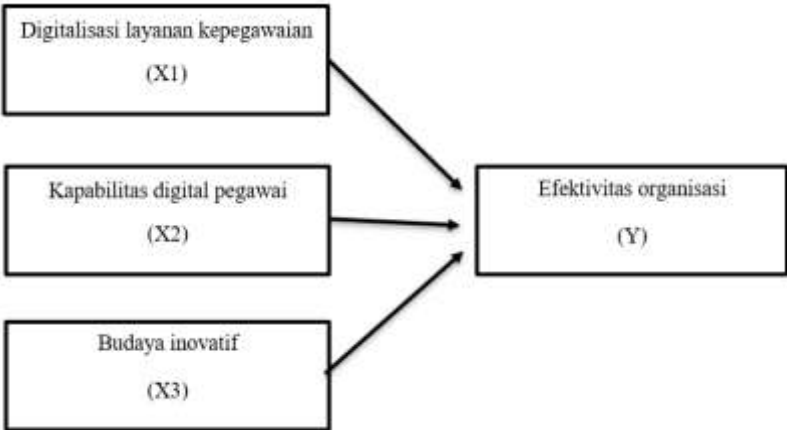
No	Nama/Tahun	Judul	Persamaan	Perbedaan	Hasil Penelitian
1	Rima Rahmayanti (2023)	Pemanfaatan Digitalisasi Sistem Pelayanan Publik Bagi Peningkatan Efektivitas Organisasi	Digitalisasi layanan Efektivitas organisasi	Pelayanan publik	Hasil dari Penelitian ini adalah membangun website undangan online terpusat bagi sekretariat umum di wilayah Polda Jawa Barat, sehingga organisasi dapat memanfaatkan digitalisasi sistem pelayanan publik, meningkatkan efektivitas pelayanan, mempercepat proses, dan memberikan layanan yang berkualitas kepada masyarakat.
2	Thabit Atobishi (2024)	How Do Digital Capabilities Affect Organizational Performance in the Public Sector? The Mediating Role of the Organizational Agility	Kapabilitas Digital Efektivias Organisasi	kelincahan organisasi	Kapabilitas digital berpengaruh positif dan signifikan terhadap efektivitas organisasi sektor publik. Kapabilitas digital juga meningkatkan organizational agility. Organizational agility berpengaruh positif terhadap efektivitas organisasi, namun tidak memediasi secara penuh hubungan antara kapabilitas digital dan efektivitas organisasi.

No	Nama/Tahun	Judul	Persamaan	Perbedaan	Hasil Penelitian
3	Rabbani & Mardalis (2025)	Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Budaya Inovatif, Pengendalian Sistem Kinerja Terhadap Orientasi Enterpreneurship	Budaya Inovatif	Gaya Kepemimpinan Pengendalian Sistem Kinerja Orientasi Enterpreneurship	Hasil penelitian menunjukkan bahwa budaya inovatif berpengaruh positif dan signifikan terhadap orientasi kewirausahaan, yang menunjukkan bahwa budaya kerja yang mendorong inovasi mampu meningkatkan sikap kewirausahaan dalam organisasi.

Kerangka Pemikiran

Kerangka berpikir adalah gambaran hubungan antara teori dan variabel yang diteliti. Kerangka ini membantu peneliti menjelaskan hubungan antarvariabel, menyusun alur penelitian, serta menjadi dasar dalam membuat hipotesis dan menarik kesimpulan. Kerangka berpikir pada penelitian ini disusun berdasarkan hubungan antarvariabel yang ditunjukkan pada Gambar pada halaman berikutnya.

Gambar 1
Skema Kerangka Pemikiran



Hipotesis

Hipotesis penelitian ini disusun berdasarkan latar belakang masalah, rumusan masalah, dan kajian pustaka yang telah dibahas. Hipotesis pertama (H₁) menyatakan bahwa digitalisasi layanan kepegawaian berpengaruh positif dan signifikan terhadap efektivitas organisasi pada BKPSDM Kabupaten Pidie Jaya. Hipotesis kedua (H₂) menyatakan bahwa kapabilitas digital pegawai berpengaruh positif dan signifikan terhadap efektivitas organisasi pada BKPSDM Kabupaten Pidie Jaya. Hipotesis ketiga (H₃) menyatakan bahwa budaya inovatif berpengaruh positif dan signifikan terhadap efektivitas organisasi pada BKPSDM Kabupaten Pidie Jaya. Hipotesis keempat (H₄) menyatakan bahwa digitalisasi layanan kepegawaian, kapabilitas digital pegawai, dan budaya inovatif secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap efektivitas organisasi pada BKPSDM Kabupaten Pidie Jaya.

METODE PENELITIAN

Lokasi dan Objek Penelitian

Penelitian ini dilakukan di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kabupaten Pidie Jaya. Objek penelitian adalah pengaruh digitalisasi layanan kepegawaian, kapabilitas digital pegawai, dan budaya inovatif terhadap efektivitas organisasi.

Populasi dan Sampel Penelitian

Populasi

Menurut Dewi, populasi adalah seluruh objek atau individu yang menjadi sasaran penelitian (Isra Dewi *et al.*, 2025). Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh ASN dan honorer di BKPSDM Kabupaten Pidie Jaya yang berjumlah 40 orang, terdiri atas 30 PNS, 2 PPPK, dan 8 honorer.

Sampel

Sampel adalah sebagian atau seluruh anggota populasi yang dijadikan sumber data penelitian (Isra Dewi *et al.*, 2025). Sampel dalam penelitian ini berjumlah 40 orang, terdiri atas 19 laki-laki dan 21 perempuan.

Metode Pengumpulan Data

Data penelitian dikumpulkan melalui observasi di BKPSDM Kabupaten Pidie Jaya, penyebaran kuesioner kepada responden, wawancara dengan Kepala BKPSDM Kabupaten Pidie Jaya, serta studi pustaka untuk melengkapi landasan teori penelitian.

Skala Pengukuran

Penelitian ini menggunakan skala Likert dengan nilai 1 sampai 5 untuk mengukur jawaban responden, yaitu Sangat Setuju (SS), Setuju (S), Kurang Setuju (KS), Tidak Setuju (TS), dan Sangat Tidak Setuju (STS). Jawaban responden kemudian diberi skor dan dianalisis sesuai ketentuan penelitian (Pranatawijaya *et al.*, 2019)

Tabel 2
Skala Likert

No	Alternatif jawaban	Skor
1	Sangat Setuju (SS)	5
2	Setuju (S)	4
3	Kurang Setuju (KS)	3
4	Tidak Setuju (TS)	2
5	Sangat Tidak Setuju (STS)	1

Sumber: Diadaptasi dari (Pranatawijaya *et al.*, 2019)

Definisi dan Operasional Variabel

Operasional variabel merupakan batasan variabel dalam penelitian ini untuk memperjelas variabel yang didefinisikan, maka perlu definisi operasional variabel (Pranatawijaya *et al.*, 2019), definisi yang diteliti dapat dilihat pada tabel sebagai berikut:

Tabel 3
Matriks Operasional Variabel

Variabel	Definisi Variabel	Indikator	Skala Ukur	Item
Digitalisasi Layanan Kepegawaian (X1)	Digitalisasi layanan kepegawaian adalah perubahan layanan dari sistem manual menjadi sistem digital untuk membuat pelayanan lebih cepat, akurat, dan efisien. (Adila, N., & Putri, L. D. M, 2024)	Kemudahan akses layanan, kecepatan proses pelayanan, keakuratan data, transparansi layanan, keamanan sistem informasi (Savitri, M. D., & Tyas, D. W, 2025)	Likert	X1.1- X1.5
Kapabilitas Digital Pegawai (X2)	Kapabilitas digital pegawai adalah kemampuan pegawai memakai, memahami, dan menyesuaikan diri dengan teknologi digital dalam bekerja. (Herwanto <i>et al.</i> , 2024)	Kemampuan menggunakan teknologi digital, pemahaman sistem informasi, adaptasi teknologi, pemecahan masalah digital, kemandirian memanfaatkan teknologi (Herwanto <i>et al.</i> , 2024)	Likert	X2.1- X2.5
Budaya Inovatif (X3)	Budaya inovatif adalah nilai dan kebiasaan yang mendorong pegawai berpikir kreatif, menerima ide baru, dan melakukan pembaruan dalam pekerjaan. (Zainal & Kurniawan, 2025)	Keterbukaan terhadap ide baru, keberanian mengambil risiko, dukungan pimpinan, kolaborasi antarpegawai, pembelajaran berkelanjutan (Maya & Tyas, 2025)	Likert	X3.1- X3.5
Efektivitas Organisasi (Y)	Efektivitas organisasi adalah tingkat keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan. (Sholikhah, M., & Khosyiin, M. I, 2023)	Produktivitas, kepuasan karyawan, efisiensi operasional, pencapaian tujuan organisasi (Kushariyadi <i>et al.</i> , 2025)	Likert	Y.1- Y.5

Metode Analisis Data

Analisis data dilakukan setelah seluruh data terkumpul untuk menguji hipotesis dan mengetahui pengaruh variabel penelitian. Data diolah secara kuantitatif dengan bantuan aplikasi SPSS. (Pranatawijaya *et al.*, 2019)

Pengujian Validitas dan Reliabilitas

Pengujian Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengetahui apakah butir kuesioner mampu mengukur variabel yang diteliti. Pernyataan dinyatakan valid jika nilai r hitung $> r$ tabel. (Pranatawijaya et al., 2019)

Pengujian Reliabilitas

Menurut Rosita *et al*, uji reliabilitas digunakan untuk mengetahui konsistensi kuesioner dengan metode Cronbach's Alpha. Instrumen dinyatakan reliabel jika nilai Cronbach's Alpha $> 0,60$. (Esi Rosita *et al.*, 2021)

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Menurut Aditiya *et al*, uji normalitas dilakukan dengan metode Kolmogorov-Smirnov. Data dinyatakan normal jika nilai signifikansi lebih dari 0,05. (Siti Mar'atush Sholihah *et al.*, 2023)

Uji Multikolinearitas

Menurut Kaunang *et al*, uji multikolinearitas bertujuan melihat hubungan antarvariabel bebas. Model regresi dinyatakan bebas multikolinearitas jika nilai Tolerance $> 0,10$ dan VIF < 10 . (Kaunang *et al.*, 2015)

Uji Heteroskedastisitas

Menurut Florida, uji heteroskedastisitas dilakukan melalui grafik scatterplot. Model regresi dinyatakan baik jika titik-titik menyebar secara acak dan tidak membentuk pola tertentu. (Kaunang *et al.*, 2015)

Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linear berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh Digitalisasi Layanan Kepegawaian, Kapabilitas Digital Pegawai, dan Budaya Inovatif terhadap Efektivitas Organisasi melalui persamaan regresi linear berganda, sebagaimana disajikan berikut ini:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

Dimana:

- Y = Efektivitas Organisasi
- X_1 = Digitalisasi Layanan Kepegawaian
- X_2 = Kapabilitas Digital Pegawai
- X_3 = Budaya Inovatif
- a = Konstanta
- b_1 = Koefisien regresi variabel Digitalisasi Layanan Kepegawaian
- b_2 = Koefisien regresi variabel Kapabilitas Digital Pegawai
- b_3 = Koefisien regresi variabel Budaya Inovatif
- e = Error

Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui besarnya pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat dengan rumus $Kd = R^2 \times 100\%$. Nilai Kd yang mendekati 0 menunjukkan pengaruh yang lemah, sedangkan nilai yang mendekati 1 menunjukkan pengaruh yang kuat.

Analisis Korelasi

Analisis korelasi digunakan untuk mengetahui tingkat hubungan antara Digitalisasi Layanan Kepegawaian (X_1), Kapabilitas Digital Pegawai (X_2), dan Budaya Inovatif (X_3) terhadap Efektivitas Organisasi (Y).

Uji Hipotesis

Uji t (parsial) digunakan untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen. Variabel dinyatakan berpengaruh jika nilai signifikansi kurang dari 0,05.. Uji F

(simultan) digunakan untuk mengetahui pengaruh seluruh variabel independen secara bersama-sama terhadap variabel dependen. Jika $F_{hitung} > F_{tabel}$, maka seluruh variabel independen berpengaruh secara simultan terhadap variabel dependen.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Karakteristik Responden

Bagian ini menjelaskan karakteristik responden sebagai sumber data penelitian. Penelitian dilakukan di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kabupaten Pidie Jaya. Responden penelitian berjumlah 40 orang yang seluruhnya dijadikan sampel dengan teknik sensus. Secara rinci, distribusi karakteristik responden dapat dilihat pada Tabel berikut ini.

Tabel 4
Karakteristik Responden

Karakteristik	Kategori	Frekuensi	Persentase (%)
Jenis Kelamin	Laki-laki	19	47,5
	Perempuan	21	52,5
Usia	20-29 tahun	8	20
	30-39 tahun	13	32,5
	40-49 tahun	16	40
	> 50 tahun	3	7,5
Pendidikan	Pasca Sarjana	8	20,0
	Sarjana	20	50,0
	Diploma III	7	17,0
	SMA Sederajat	5	12,5
Status Perkawinan	Belum Menikah	8	20
	Menikah	32	80
Penghasilan	Rp1.000.000-Rp1.999.000	4	10
	Rp2.000.000-Rp2.999.000	11	27,5
	Rp3.000.000-Rp3.999.000	15	37,5
	> Rp4.000.000	10	25
Total		40	100

Sumber: Data Primer, 2026 (diolah)

Berdasarkan Tabel, penelitian ini melibatkan 40 responden. Sebagian besar responden adalah perempuan (52,5%), berusia 40-49 tahun (40%), berpendidikan Sarjana (50%), berstatus menikah (80%), dan memiliki penghasilan Rp3.000.000-Rp3.999.000 (37,5%). Data ini menunjukkan bahwa responden memiliki latar belakang yang beragam dan mewakili populasi penelitian.

Deskriptif Variabel

Analisis deskriptif variabel dilakukan untuk memberikan gambaran umum mengenai kondisi setiap variabel penelitian berdasarkan nilai rata-rata masing-masing indikator dan variabel.

Tabel 5
Deskriptif Variabel Digitalisasi Layanan Kepegawaian (X1)

No.	Pernyataan	STS (f/%)	TS (f/%)	KS (f/%)	S (f/%)	SS (f/%)	Rata-rata
1	Aplikasi layanan kepegawaian dapat diakses kapan saja tanpa batasan tempat	0/0	0/0	7/17,5	28/70	5/12,5	3,95
2	Sistem digital mempercepat penyelesaian administrasi dibanding manual	0/0	0/0	4/10	31/77,5	5/12,5	4,03
3	Data kepegawaian dalam sistem digital sudah akurat dan terkini	0/0	0/0	5/12,5	30/75	5/12,5	4,00
4	Monitoring proses layanan kepegawaian dapat dilakukan secara transparan	0/0	0/0	6/15	28/70	6/15	4,00
5	Data pribadi dan kepegawaian aman dalam sistem aplikasi	0/0	0/0	8/20	25/62,5	7/17,5	3,98
	Rata-rata Variabel						3,99

Sumber: Data Primer Diolah (2026)

Berdasarkan Tabel variabel digitalisasi layanan kepegawaian memperoleh nilai rata-rata 3,99 yang termasuk kategori tinggi. Hasil ini menunjukkan bahwa pegawai BKPSDM Kabupaten Pidie Jaya menilai digitalisasi layanan kepegawaian telah berjalan dengan baik. Setiap indikator berada pada kategori tinggi. Nilai tertinggi terdapat pada kecepatan proses administrasi dengan rata-rata 4,03, yang menunjukkan bahwa sistem digital mempercepat pelayanan.

Kemudahan akses memperoleh nilai 3,95, sedangkan keakuratan data dan transparansi layanan masing-masing memperoleh nilai 4,00. Indikator keamanan data memperoleh nilai terendah, yaitu 3,98, meskipun masih termasuk kategori tinggi. Secara keseluruhan, digitalisasi layanan kepegawaian dinilai mampu meningkatkan kemudahan akses, efisiensi, keakuratan data, dan transparansi layanan. Walaupun demikian, keamanan data masih perlu terus ditingkatkan.

Tabel 6
Deskriptif Variabel Kapabilitas Digital Pegawai (X2)

No	Pernyataan	STS (f/%)	TS (f/%)	KS (f/%)	S (f/%)	SS (f/%)	Rata-rata
1	Mampu mengoperasikan komputer dan aplikasi kepegawaian dengan baik	0/0	0/0	6/15	27/67,5	7/17,5	4,03
2	Memahami alur kerja dan fitur sistem informasi kepegawaian	0/0	0/0	5/12,5	28/70	7/17,5	4,05
3	Mudah beradaptasi dengan pembaruan sistem	0/0	0/0	7/17,5	24/60	9/22,5	4,05
4	Mampu mengatasi kendala teknis ringan secara mandiri	0/0	0/0	7/17,5	26/65	7/17,5	4,00
5	Mampu mengelola data kepegawaian secara mandiri	0/0	0/0	7/17,5	25/62,5	8/20	4,03
Rata-rata Variabel							4,03

Sumber: Data Primer Diolah (2026)

Berdasarkan Tabel, variabel kapabilitas digital pegawai memperoleh nilai rata-rata 4,03 dengan kategori tinggi. Hasil ini menunjukkan bahwa pegawai BKPSDM Kabupaten Pidie Jaya memiliki kemampuan yang baik dalam memanfaatkan teknologi digital. Seluruh indikator berada pada kategori tinggi. Nilai tertinggi terdapat pada pemahaman sistem informasi dan kemampuan beradaptasi terhadap perubahan teknologi (4,05), sedangkan nilai terendah terdapat pada kemampuan mengatasi kendala teknis (4,00). Secara keseluruhan, kapabilitas digital pegawai sudah baik dan mendukung penerapan digitalisasi layanan kepegawaian serta efektivitas organisasi.

Tabel 7
Deskriptif Variabel Budaya Inovatif (X3)

No	Pernyataan	STS (f/%)	TS (f/%)	KS (f/%)	S (f/%)	SS (f/%)	Rata-rata
1	Rekan kerja terbuka menerima ide baru	0/0	0/0	7/17,5	25/62,5	8/20	4,03
2	Didorong mencoba metode baru meskipun berisiko	0/0	0/0	6/15	28/70	6/15	4
3	Pimpinan mendukung ide inovatif	0/0	0/0	8/20	26/65	6/15	3,95
4	Aktif bekerja sama dalam mencari solusi	0/0	0/0	5/12,5	27/67,5	8/20	4,08
5	Organisasi memberi kesempatan meningkatkan kompetensi	0/0	0/0	9/22,5	23/57,5	8/20	3,98
Rata-rata Variabel							4,01

Sumber: Data Primer Diolah (2026)

Berdasarkan Tabel, variabel budaya inovatif memperoleh nilai rata-rata 4,01 dengan kategori tinggi. Hasil ini menunjukkan bahwa budaya inovatif di BKPSDM Kabupaten Pidie Jaya telah berjalan dengan baik. Seluruh indikator berada pada kategori tinggi. Nilai tertinggi terdapat pada kerja sama dalam mencari solusi (4,08), sedangkan nilai terendah terdapat pada dukungan pimpinan terhadap ide inovatif (3,95). Secara keseluruhan, budaya inovatif mendukung keterbukaan terhadap ide baru, kerja sama antarpegawai, dan peningkatan efektivitas organisasi, meskipun dukungan pimpinan masih perlu ditingkatkan.

Tabel 8
Deskriptif Variabel Efektivitas Organisasi (Y)

No	Pernyataan	STS (f/%)	TS (f/%)	KS (f/%)	S (f/%)	SS (f/%)	Rata-rata
1	Jumlah pekerjaan yang diselesaikan meningkat sesuai target	0/0	0/0	3/7,5	27/67,5	10/25	4,18
2	Puas dengan sistem kerja dan lingkungan organisasi	0/0	0/0	3/7,5	22/55	15/37,5	4,3
3	Penggunaan sumber daya menjadi lebih hemat dan efisien	0/0	0/0	3/7,5	22/55	15/37,5	4,3
4	Target kinerja organisasi tercapai sesuai perencanaan	0/0	0/0	2/5	23/57,5	15/37,5	4,33
5	Pelayanan kepegawaian selesai tepat waktu sesuai SOP	0/0	0/0	2/5	24/60	14/35	4,3
Rata-rata Variabel							4,28

Sumber: Data Primer Diolah (2026)

Berdasarkan Tabel, variabel efektivitas organisasi memperoleh nilai rata-rata 4,28 dengan kategori sangat tinggi. Nilai tertinggi terdapat pada pencapaian target kinerja organisasi (4,33), sedangkan nilai terendah terdapat pada produktivitas (4,18). Secara umum, hasil ini menunjukkan bahwa efektivitas organisasi di BKPSDM Kabupaten Pidie Jaya telah berjalan dengan sangat baik.

Hasil Pengujian Instrumen
Pengujian Validitas

Uji validitas adalah bukti bahwa instrument, teknik, atau proses yang digunakan untuk mengukur sebuah konsep benar-benar mengukur sebuah konsep yang dimaksudkan. Indikator dikatakan valid, apabila $r_{hitung} > r_{tabel}$ valid dan hasil $r_{hitung} < r_{tabel}$ tidak valid. Untuk lebih jelasnya mengenai hasil pengujian validitas dapat dilihat pada Tabel.

Tabel 9
Hasil Uji Validitas Instrumen Penelitian

No	Variabel	Butir	r hitung	r tabel (N=40)	Keterangan
1	Digitalisasi Layanan Kepegawaian (X1)	X1.1	0,850	0,312	Valid
		X1.2	0,914	0,312	Valid
		X1.3	0,822	0,312	Valid
		X1.4	0,829	0,312	Valid
		X1.5	0,900	0,312	Valid
2	Kapabilitas Digital Pegawai (X2)	X2.1	0,958	0,312	Valid
		X2.2	0,895	0,312	Valid
		X2.3	0,863	0,312	Valid
		X2.4	0,940	0,312	Valid
		X2.5	0,922	0,312	Valid
3	Budaya Inovatif (X3)	X3.1	0,915	0,312	Valid
		X3.2	0,920	0,312	Valid
		X3.3	0,887	0,312	Valid
		X3.4	0,907	0,312	Valid
		3X.5	0,889	0,312	Valid
4	Efektivitas Organisasi (Y)	Y.1	0,875	0,312	Valid
		Y.2	0,890	0,312	Valid
		Y.3	0,873	0,312	Valid
		Y.4	0,886	0,312	Valid
		Y.5	0,906	0,312	Valid

Sumber: Hasil Output SPSS 25, (diolah)

Berdasarkan Tabel, seluruh item pernyataan memiliki nilai r hitung lebih besar dari r tabel (0,312), sehingga seluruh item pada variabel digitalisasi layanan kepegawaian (X1), kapabilitas digital pegawai (X2), budaya inovatif (X3), dan efektivitas organisasi (Y) dinyatakan valid. Dengan demikian, kuesioner layak digunakan pada tahap analisis berikutnya.

Pengujian Reliabilitas

Uji reliabilitas dilakukan untuk mengetahui konsistensi kuesioner dengan menggunakan Cronbach's Alpha. Instrumen dinyatakan reliabel jika nilai Cronbach's Alpha > 0,60. Hasil pengujian reliabilitas disajikan pada Tabel.

Tabel 10
Hasil Uji Reliabilitas

No	Variabel	Cronbach's Alpha	Standar Alpha	Jumlah Item	Keterangan
1	Digitalisasi Layanan Kepegawaian (X1)	0,912	0,7	5	Reliabel
2	Kapabilitas Digital Pegawai (X2)	0,950	0,7	5	Reliabel
3	Budaya Inovatif (X3)	0,942	0,7	5	Reliabel
4	Efektivitas Organisasi (Y)	0,931	0,7	5	Reliabel

Sumber : Hasil Output SPSS 25, (diolah)

Berdasarkan Tabel, seluruh variabel memiliki nilai Cronbach's Alpha di atas 0,70, sehingga dinyatakan reliabel. Hal ini menunjukkan bahwa seluruh instrumen penelitian memiliki tingkat konsistensi yang baik dan layak digunakan pada tahap analisis berikutnya.

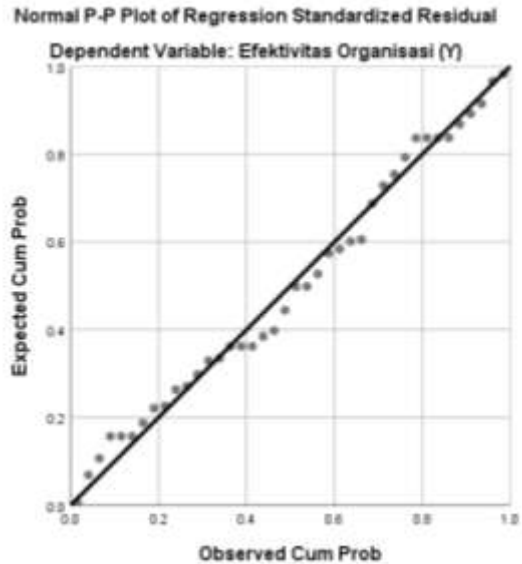
Hasil Uji Asumsi Klasik

Pengujian Normalitas

Uji normalitas dilakukan untuk mengetahui apakah data residual pada model regresi berdistribusi normal. Hasil uji normalitas dapat dilihat pada Gambar.

Gambar 2

Normal Probability Plot Hasil Pengujian Normalitas Data



Berdasarkan Gambar dapat dilihat bahwa garis yang menggambarkan data sesungguhnya mengikuti garis diagonalnya sehingga dapat diartikan bahwa data yang digunakan dalam penelitian ini terdistribusi secara normal.

Tabel 11

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		40
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.28444513
Most Extreme Differences	Absolute	.081
	Positive	.081
	Negative	-.072
Test Statistic		.081
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

a. Test distribution is Normal.

Sumber: Hasil Output SPSS 25, (diolah)

Berdasarkan uji Kolmogorov-Smirnov, diperoleh nilai Asymp. Sig (2-tailed) sebesar 0,200 (>0,05), sehingga data berdistribusi normal dan memenuhi asumsi regresi.

Pengujian Multikolinearitas

Uji multikolinearitas dilakukan untuk mengetahui ada atau tidaknya hubungan antarvariabel independen. Model regresi dinyatakan bebas multikolinearitas jika nilai Tolerance > 0,10 dan VIF < 10, sebagaimana ditunjukkan pada Tabel.

Tabel 12

Hasil Pengujian Multikolinieritas

No	Variabel	Tolerance	Nilai VIF
1	Digitalisasi Layanan Kepegawaian (X1)	0.263	3.806
2	Kapabilitas Digital Pegawai (X2)	0.424	2.358
3	Budaya Inovatif (X3)	0.392	2.548

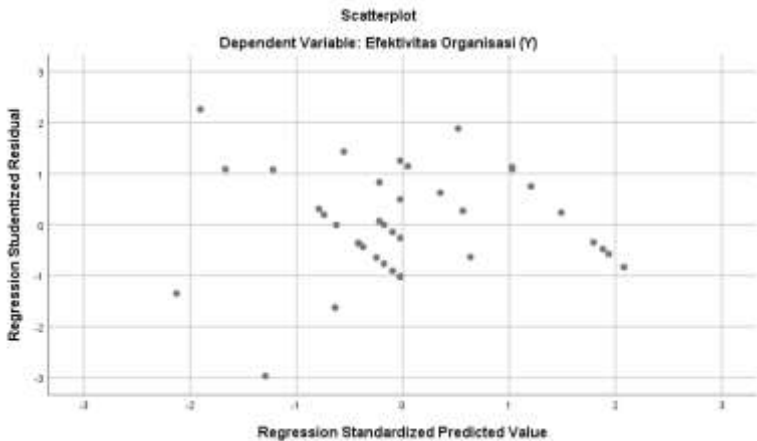
Sumber: Hasil Output SPSS 25, (diolah)

Berdasarkan Tabel, seluruh variabel independen memiliki nilai Tolerance > 0,10 dan VIF < 10, sehingga tidak terjadi multikolinearitas. Hal ini menunjukkan bahwa digitalisasi layanan kepegawaian, kapabilitas digital pegawai, dan budaya inovatif tidak saling berkorelasi kuat serta layak digunakan dalam analisis regresi.

Pengujian Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas dilakukan untuk mengetahui ada atau tidaknya perbedaan variance pada residual model regresi. Pengujian dilakukan dengan melihat grafik **scatterplot**, sebagaimana ditunjukkan pada Gambar.

Gambar 3
Grafik Scatterplot Hasil Pengujian Heteroskedastisitas



Berdasarkan Gambar memperlihatkan bahwa grafik *scatterplot* tidak memiliki pola tertentu, dan titik-titik menyebar di atas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y. Dengan demikian dapat di artikan tidak terjadi gejala heteroskedastisitas.

Analisis Regresi Linear Berganda
Koefisien Korelasi dan Determinasi

Analisis regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh digitalisasi layanan kepegawaian, kapabilitas digital pegawai, dan budaya inovatif terhadap efektivitas organisasi, baik secara parsial maupun simultan. Hasil analisis menunjukkan besarnya pengaruh setiap variabel independen terhadap efektivitas organisasi pada BKPSDM Kabupaten Pidie Jaya, sebagaimana disajikan pada tabel berikut.

Tabel 13
Nilai Koefisien Regresi Masing-Masing Variabel Independen

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	2.619	1.876		1.396	0.171		
	Digitalisasi Layanan Kepegawaian (X1)	0.159	0.178	0.145	0.891	0.379	0.263	3.806
	Kapabilitas Digital Pegawai (X2)	0.340	0.120	0.362	2.830	0.008	0.424	2.358
	Budaya Inovatif (X3)	0.437	0.126	0.461	3.468	0.001	0.392	2.548

Sumber: Hasil Output SPSS 25, (diolah)

Berdasarkan Tabel, hasil regresi linier berganda menunjukkan pengaruh Digitalisasi Layanan Kepegawaian (X1), Kapabilitas Digital Pegawai (X2), dan Budaya Inovatif (X3) terhadap Efektivitas Organisasi (Y), dengan persamaan $Y = 2,619 + 0,159X1 + 0,340X2 + 0,437X3$. Digitalisasi layanan kepegawaian berpengaruh positif tetapi tidak signifikan (Sig. = 0,379), sedangkan kapabilitas digital pegawai (Sig. = 0,008) dan budaya inovatif (Sig. = 0,001) berpengaruh positif dan signifikan. Budaya inovatif menjadi variabel yang paling dominan.

Koefisien Korelasi dan Determinasi

Koefisien korelasi dan determinasi digunakan untuk mengetahui kekuatan hubungan serta besarnya kontribusi digitalisasi layanan kepegawaian, kapabilitas digital pegawai, dan budaya inovatif terhadap efektivitas organisasi. Hasil analisis Model Summary, termasuk nilai Durbin-Watson, disajikan pada tabel berikut.

Tabel 14
Nilai Koefisien Korelasi (R) dan Nilai Koefisien Determinasi (R²)

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.866 ^a	.750	.729	1.33689	1.088

Berdasarkan hasil Model Summary, diperoleh nilai R = 0,866, yang menunjukkan hubungan sangat kuat antara digitalisasi layanan kepegawaian, kapabilitas digital pegawai, dan budaya inovatif dengan

efektivitas organisasi. Nilai R Square = 0,750 berarti 75,0% efektivitas organisasi dapat dijelaskan oleh ketiga variabel tersebut, sedangkan 25,0% dipengaruhi faktor lain. Nilai Adjusted R Square = 0,729 menunjukkan bahwa model memiliki kemampuan yang baik dalam menjelaskan variabel dependen.

Pembuktian Hipotesis

Pembuktian Hipotesis Parsial (Uji-t)

Uji t digunakan untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel independen terhadap efektivitas organisasi. Dalam penelitian ini diperoleh nilai t tabel = ±2,028 pada taraf signifikansi 0,05. Hipotesis diterima jika t hitung > t tabel atau Sig. < 0,05. Hasil pengujian ditampilkan pada tabel berikut.

Tabel 15
Hasil Uji t (Hipotesis Parsial)

No	Variabel	Koefisien (B)	t hitung	Sig.	Keterangan
1	Digitalisasi Layanan Kepegawaian	0,159	0,891	0,379	Tidak Signifikan
2	Kapabilitas Digital Pegawai	0,340	2,830	0,008	Signifikan
3	Budaya Inovatif	0,437	3,468	0,001	Signifikan

Berdasarkan Tabel, hasil uji t menunjukkan bahwa digitalisasi layanan kepegawaian (X1) berpengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap efektivitas organisasi (t = 0,891; Sig. = 0,379). Kapabilitas digital pegawai (X2) berpengaruh positif dan signifikan (t = 2,830; Sig. = 0,008), sedangkan budaya inovatif (X3) juga berpengaruh positif dan signifikan (t = 3,468; Sig. = 0,001) serta menjadi variabel yang paling dominan. Hasil ini menunjukkan bahwa efektivitas organisasi lebih dipengaruhi oleh kapabilitas digital pegawai dan budaya inovatif daripada digitalisasi layanan kepegawaian.

Pembuktian Hipotesis Simultan (Uji-F)

Uji F digunakan untuk mengetahui pengaruh seluruh variabel independen secara bersama-sama terhadap variabel dependen. Hipotesis diterima jika F hitung > F tabel atau nilai signifikansi < 0,05, sedangkan hipotesis ditolak jika F hitung < F tabel atau nilai signifikansi > 0,05.

Tabel 16
Hasil Pengujian Secara Simultan (Uji-F)

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	193.258	3	64.419	36.043	.000 ^b
	Residual	64.342	36	1.787		
	Total	257.600	39			

Sumber: Hasil Output SPSS 25, (diolah)

Berdasarkan Tabel, diperoleh nilai F hitung = 36,043 dengan Sig. = 0,000 (<0,05). Hasil ini menunjukkan bahwa digitalisasi layanan kepegawaian, kapabilitas digital pegawai, dan budaya inovatif secara simultan berpengaruh signifikan terhadap efektivitas organisasi. Dengan demikian, model regresi dinyatakan layak digunakan.

Pembahasan Hasil Penelitian

Pengaruh Digitalisasi Layanan Kepegawaian terhadap Efektivitas Organisasi

Hasil penelitian menunjukkan bahwa digitalisasi layanan kepegawaian berpengaruh positif, tetapi belum signifikan terhadap efektivitas organisasi. Hal ini menunjukkan bahwa teknologi saja belum cukup meningkatkan efektivitas tanpa dukungan sumber daya manusia dan sistem organisasi. Temuan ini sejalan dengan (Rahman & Hidayat, 2025), meskipun berbeda dengan (Rahmayanti, R., & Hamdani, D, 2023). Digitalisasi tetap perlu didukung kompetensi pegawai dan budaya kerja yang baik agar hasilnya lebih optimal.

1. Pengaruh Kapabilitas Digital Pegawai terhadap Efektivitas Organisasi

Kapabilitas digital pegawai berpengaruh positif dan signifikan terhadap efektivitas organisasi. Hasil ini sejalan dengan (Atobishi *et al.*, 2024) dan (Herwanto *et al.*, 2024) yang menyatakan bahwa kemampuan digital pegawai meningkatkan kinerja organisasi. Dalam perspektif *Resource-Based View* (RBV), kapabilitas digital merupakan aset strategis yang mendukung efektivitas organisasi.

2. Pengaruh Budaya Inovatif terhadap Efektivitas Organisasi

Budaya inovatif berpengaruh positif dan signifikan terhadap efektivitas organisasi serta menjadi variabel yang paling dominan. Temuan ini didukung oleh (Wahyuni & Lestari, 2025), (Sari, 2024), serta (Wardana, R. I., & Frinaldi, A, 2024) yang menyatakan bahwa budaya inovatif mendorong kreativitas, adaptasi, dan peningkatan kinerja organisasi.

3. Pengaruh Secara Simultan terhadap Efektivitas Organisasi

Hasil uji F menunjukkan bahwa digitalisasi layanan kepegawaian, kapabilitas digital pegawai, dan budaya inovatif secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap efektivitas organisasi. Hasil ini sejalan dengan (Herwanto et al., 2024) dan (Yungkul, 2025). Nilai R^2 sebesar 0,750 menunjukkan bahwa ketiga variabel mampu menjelaskan 75% variasi efektivitas organisasi, sehingga model penelitian memiliki kemampuan yang kuat dalam menjelaskan fenomena yang diteliti.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian, digitalisasi layanan kepegawaian berpengaruh positif tetapi belum signifikan terhadap efektivitas organisasi, sehingga penerapan sistem digital masih perlu didukung oleh kemampuan pegawai dan budaya kerja yang baik. Sementara itu, kapabilitas digital pegawai dan budaya inovatif berpengaruh positif serta signifikan terhadap efektivitas organisasi, dengan budaya inovatif menjadi faktor yang paling dominan. Secara bersama-sama, digitalisasi layanan kepegawaian, kapabilitas digital pegawai, dan budaya inovatif terbukti berpengaruh signifikan terhadap efektivitas organisasi di BKPSDM Kabupaten Pidie Jaya. Berdasarkan temuan tersebut, BKPSDM Kabupaten Pidie Jaya disarankan untuk terus meningkatkan kualitas digitalisasi layanan, mengembangkan kemampuan digital pegawai melalui pelatihan, serta memperkuat budaya inovatif agar efektivitas organisasi semakin meningkat. Penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan rujukan bagi pengembangan manajemen sumber daya manusia dan manajemen publik. Penelitian berikutnya disarankan menambahkan variabel lain, seperti kepemimpinan, motivasi kerja, kepuasan kerja, atau kualitas sistem informasi, serta memakai metode analisis yang lebih beragam agar hasil penelitian semakin baik.

UCAPAN TERIMA KASIH

Penulis mengucapkan terima kasih kepada semua pihak yang telah memberikan dukungan dan bantuan sehingga penelitian ini dapat diselesaikan dengan baik.

DAFTAR PUSTAKA

- Asma, L., & Frinaldi, A. (2024). Transformasi Digital dalam Manajemen Kepegawaian: Studi Kasus Implementasi Aplikasi e-Cuti untuk Mewujudkan Good Governance. *Future Academia: The Journal of Multidisciplinary Research on Scientific and Advanced*, 2(4), 601-610. <https://doi.org/10.61579/future.v2i4.272>
- Atobishi, T., Abu Bakir, S. M., & Nosratabadi, S. (2024). How Do Digital Capabilities Affect Organizational Performance in the Public Sector? The Mediating Role of the Organizational Agility. *Administrative Sciences*, 14(2). <https://doi.org/10.3390/admsci14020037>
- Pramesti, D. Y. (2024). Pengaruh Kompetensi dan Integritas terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kabupaten Sidenreng Rappang. *DECISION: Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, 5(2), 4-5. <https://doi.org/10.31850/decision.v5i2.3271>
- Rosita, E., Hidayat, W., & Yuliani, W. (2021). Uji Validitas dan Reliabilitas Kuesioner Perilaku Prosocial. *FOKUS (Kajian Bimbingan & Konseling Dalam Pendidikan)*, 4(4), 279. <https://doi.org/10.22460/fokus.v4i4.7413>
- Dewi, I., Khotimah, H., Nasution, R., Zulpan., Hariyati, T., & Rusli, A. (2025). Teori Populasi dan Pengambilan Sampel. *Jurnal Literasiologi*, 14(5), 4. <https://doi.org/10.47783/literasiologi.v9i4>
- Kaunang, M., Sepang, J., & Rotinsulu, R. (2015). Analysis of Effect of Motivation, Perceptions, Quality of Service, and Promotion To the Purchase Decision of Honda Motorcycle. *Berkala Ilmiah Efisiensi*, 7(6), 4-5. <http://ejournal.unsrat.ac.id>
- Kushariyadi., Wahid, D. A., Albashori, M. F., Rustiawan, I., Ardenny., & Wahyudiyono. (2025). Performance Management Based on Key Performance Indicators (KPI) to Improve Organizational Effectiveness. *Maneggio*, 2(1), 9-10. <https://doi.org/10.62872/wvxg9218>
- Sholikhah, M., & Khosyiin, M. I. (2023). Efektifitas Organisasi Dalam Meningkatkan Keberhasilan Tujuan Pendidikan. *JIEM: Journal of Islamic Education Management*, (2), 6-7. <https://jurnal-id.com/index.php/jupin/article/view/1729/758>
- Savitri, M. D., & Tyas, D. W. (2025). Budaya Organisasi dan Otonomi Kerja sebagai Penentu Perilaku Inovatif Pegawai di Sektor Publik. *Jurnal Penelitian Inovatif (JUPIN)*, 5(3), 2235-2248. <https://doi.org/10.54082/jupin.1729>
- Rabbani, M. T. Y., & Mardalis, A. (2025). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Budaya Inovatif, Pengendalian Sistem Kinerja Terhadap Orientasi Entrepreneurship. *PARADOKS Jurnal Ilmu Ekonomi*, 8(3), 4. <https://jurnal.feb-umi.id/index.php/PARADOKS/article/view/1424/1013>
- Adila, N., & Putri, L. D. M. (2024). Digitalisasi Tata Kelola SDM Aparatur di Indonesia. *Jurnal ISO: Jurnal Ilmu Sosial, Politik Dan Humaniora*, 4(2), 1-2. <https://doi.org/10.53697/iso.v4i2.2125>
- Rahman, & Hidayat. (2025). Digitalisasi Layanan Kepegawaian dan Efektivitas Kerja Aparatur Sipil Negara. *Jurnal Administrasi Publik*, 8(3), 4-5. doi.org/10.33701/jmb.v7i2.5626

- Republik Indonesia. (2018). *Peraturan Presiden Republik Indonesia Nomor 95 Tahun 2018 tentang Sistem Pemerintahan Berbasis Elektronik*. Sekretariat Negara Republik Indonesia. <https://peraturan.bpk.go.id/Details/82413/perpres-no-95-tahun-2018>
- Wardana, R. I., & Frinaldi, A. (2024). Budaya Inovasi di Sektor Publik: Strategi, Implementasi, dan Dampaknya pada Kinerja Organisasi. *Future Academia: The Journal of Multidisciplinary Research on Scientific and Advanced*, 2(4), 620-629. <https://doi.org/10.61579/future.v2i4.270>
- Lesnussa, R., Pramarta, V., Carlof., Putri, R. D., & Desara, M. M. (2023). Strategi Pengembangan Kapabilitas Organisasional Dalam Era Digital Fokus Pada Adaptasi Dan Inovasi. *Journal of Management and Creative Business*, 1(3), 101-114. <https://doi.org/10.30640/jmcbus.v1i3.1161>
- Rahmayanti, R., & Hamdani, D. (2023). Pemanfaatan Digitalisasi Sistem Pelayanan Publik Bagi Peningkatan Efektivitas Organisasi. *Management Studies and Entrepreneurship Journal (MSEJ)*, 4(6), 3-4. <https://journal.yrpioku.com/index.php/msej>
- Sari. (2024). Budaya Inovatif dan Perilaku Kerja Pegawai. *Jurnal Manajemen Dan Inovasi Organisasi*, 4(2), 189-200. <https://doi.org/10.30872/jimpian.v4i2.4469>
- Sholihah, S. M., Aditiya, N. Y., Evani, E. S., & Maghfiroh, S. (2023). Konsep Uji Asumsi Klasik pada Regresi Linier Berganda. *Jurnal Riset Akuntansi Soedirman (JRAS)*, 2(2), 102-109. <https://jos.unsoed.ac.id/index.php/jras/article/view/10792>
- Suryani, & Wibowo. (2025). Budaya Kerja Kolaboratif dan Inovasi Pelayanan Publik Berbasis Digital. *JAP*, 6(5), 4-5. <https://jurnal.unived.ac.id/index.php/prof/article/view/6057>
- Herwanto, T. S., Rohmansyah, H., Daga, A. K., & Roflebab, B. G. (2024). Kompetensi Aparatur Sipil Negara di Era Digital: Sebuah Kerangka Konseptual. *Kebijakan: Jurnal Ilmu Administrasi*, 15(2). <https://journal.unpas.ac.id/index.php/kebijakan/article/view/6582/7034>
- Pranatawijaya, V. H., Widiatry., Priskila, R., & Putra, P. B. A. A. (2019). Penerapan Skala Likert dan Skala Dikotomi pada Kuesioner Online. *Jurnal Sains Dan Informatika*, 5(2), 128-137. <https://doi.org/10.34128/jsi.v5i2.185>
- Wahyuni, & Lestari. (2025). Budaya Organisasi Inovatif, E-Government, dan Efektivitas Organisasi Pemerintahan. *JAP*, 4(3), 3-4. <https://doi.org/10.37385/msej.v6i4.8137>
- Lase, Y. S. (2025). Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia terhadap Efektivitas Organisasi di Kantor Polisi Pamong Praja Kabupaten Nias Selatan. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Nias Selatan*, 8(4), 3. https://www.researchgate.net/publication/396488285_pengaruh_pengembangan_sumber_daya_manusia_terhadap_efektivitas_organisasi_di_kantor_polisi_pamong_praja_kabupaten_nias_selatan
- Yungkul. (2025). Optimalisasi Sistem Administrasi Publik dalam Meningkatkan Efektivitas Pelayanan Pemerintahan di Era Digital. *Jurnal Pendidikan Indonesia*, 6(7), 6-7. <https://japendi.publikasiindonesia.id/index.php/japendi/article/view/8431/1959>
- Zainal, & Kurniawan. (2025). Perubahan Mindset ASN dan Penguatan Budaya Inovatif. *Jurnal Reformasi Birokrasi*, 3(2), 5-6. <https://doi.org/10.37385/JAP.v6432>