

PENGARUH PENYEDERHANAAN BIROKRASI, INTEGRASI DIALOG KINERJA, DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI MELALUI TRANSFORMASI DIGITALISASI SEBAGAI VARIABEL INTERVENING PADA LINGKUP ESELON II DI KEMENKO MARVES PERIODE JANUARI 2024 - MARET 2025

Lailun Maulidiyah

Sekolah Pascasarjana, Program Magister Manajemen, Universitas IPWIJA

Email: lidyadrs@gmail.com

*Korespondensi: lidyadrs@gmail.com

(Submission 24-03-2025, Revisions 24-04-2025, Accepted 29-04-2025)

Abstract

This research was conducted to evaluate the impact of implementing bureaucratic simplification, performance dialogue integration, and the work environment on employee performance, with digital transformation as an intervening variable at the Echelon II level in the Coordinating Ministry for Maritime Affairs and Investment (Kemenko Marves). This study also aimed to explore how bureaucratic simplification, combined with digital transformation and the implementation of performance dialogue, can create a more adaptive work environment and drive improvements in employee performance. This research uses a quantitative approach with data collection methods conducted through surveys of employees at the Echelon II unit of the Coordinating Ministry for Maritime Affairs and Investment. The results indicate that bureaucratic simplification, performance dialogue integration, and work environment have a positive and significant effect on employee performance. Digital transformation acts as an intervening variable that strengthens the relationship between these factors and performance outcomes. In particular, performance dialogue integration and work environment show an indirect influence on employee performance through digital transformation. These findings provide empirical evidence that the integration of performance management, workplace improvement, and digitalization is key to supporting organizational effectiveness and accelerating the achievement of bureaucratic reform goals.

Keywords: *Implementation of Bureaucratic Simplification; Integration of Performance Dialogue; Work Environment; Digital Transformation; and, Employee Performance*

Abstrak

Penelitian ini dilakukan untuk mengevaluasi dampak implementasi penyederhanaan birokrasi, integrasi dialog kinerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai, dengan transformasi digital sebagai variabel intervening pada lingkup Eselon II di Kementerian Koordinator Bidang Kemaritiman dan Investasi (Kemenko Marves). Penelitian ini juga dilakukan untuk mengeksplorasi bagaimana penyederhanaan birokrasi yang dikombinasikan dengan transformasi digital dan penerapan dialog kinerja dapat menciptakan lingkungan kerja yang lebih adaptif serta mendorong peningkatan kinerja pegawai. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode pengumpulan data melalui survei terhadap pegawai pada unit Eselon II Kemenko Marves. Hasil penelitian menunjukkan bahwa penyederhanaan birokrasi, integrasi dialog kinerja, dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Transformasi digital berperan sebagai variabel intervening yang memperkuat hubungan antara ketiga variabel tersebut dengan kinerja pegawai. Secara khusus, integrasi dialog kinerja dan lingkungan kerja terbukti memiliki pengaruh tidak langsung melalui transformasi digital terhadap peningkatan kinerja pegawai. Temuan ini memberikan bukti empiris bahwa integrasi manajemen kinerja, perbaikan lingkungan kerja, dan digitalisasi merupakan kunci dalam mendukung efektivitas organisasi dan mempercepat pencapaian tujuan reformasi birokrasi.

Kata kunci: Implementasi Penyederhanaan Birokrasi, Integrasi Dialog Kinerja, Lingkungan Kerja, Transformasi Digital, dan Kinerja Pegawai.

PENDAHULUAN

Birokrasi di Indonesia sering kali dinilai lamban dan tidak adaptif. Hal ini terjadi sebagai akibat dari struktur yang kaku serta proses administrasi yang berbelit. Untuk mengatasi tantangan ini, reformasi birokrasi menjadi langkah penting dengan menekankan pada penyederhanaan struktur organisasi, pengurangan hierarki, serta peningkatan efisiensi kinerja pegawai. Kementerian Koordinator Bidang Kemaritiman dan Investasi (Kemkenko Marves) sebagai institusi strategis turut menerapkan penyederhanaan birokrasi sesuai arahan Kementerian PANRB, termasuk pengurangan eselonisasi dan peralihan ke jabatan fungsional. Reformasi ini juga mengintegrasikan dialog kinerja guna meningkatkan akuntabilitas serta mendorong transformasi digital dalam proses kerja.

Untuk menghadapi dinamika reformasi birokrasi, organisasi pemerintah dituntut lebih adaptif, efisien, dan berorientasi pada hasil. Oleh karenanya, penyederhanaan birokrasi menjadi penting dalam rangka mengurangi hambatan struktural dan meningkatkan kelincahan organisasi. Integrasi dialog kinerja dibutuhkan guna memperkuat akuntabilitas dan transparansi dalam pencapaian target kinerja. Sementara itu, lingkungan kerja yang kondusif berperan besar dalam menjaga produktivitas dan semangat kerja pegawai. Digitalisasi di sektor publik bisa menjadi faktor penting yang mempercepat pencapaian reformasi birokrasi, pencapaian target kinerja dan produktivitas. Transformasi digital merupakan katalisator yang bisa memperkuat pengaruh ketiga variabel tersebut terhadap kinerja pegawai secara lebih optimal.

Artikel ini merupakan penelitian tentang pengaruh implementasi penyederhanaan birokrasi, integrasi dialog kinerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai, dengan transformasi digital sebagai variabel intervening di dalam ruang lingkup Eselon II di Kemkenko Marves. Penelitian ini dilakukan untuk mengidentifikasi dampak penyederhanaan birokrasi pada kinerja pegawai dan faktor-faktor pendukung yang diperlukan agar kebijakan tersebut dapat diimplementasikan secara efektif. Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi teoritis dalam pengembangan kajian manajemen kinerja sektor publik serta kontribusi praktis bagi pengambil kebijakan dalam merumuskan strategi peningkatan efektivitas birokrasi dan kinerja aparatur negara melalui pendekatan yang terintegrasi dan berbasis digital.

• Kajian Pustaka

Salah satu faktor penting dalam birokrasi adalah pengelolaan Sumber Daya Manusia (SDM). Manajemen SDM merupakan pendekatan strategis dalam mengelola tenaga kerja secara efektif untuk mencapai tujuan organisasi. Hasibuan (2020) mendefinisikan manajemen SDM sebagai ilmu dan seni dalam mengatur tenaga kerja agar lebih efisien dan produktif. Sementara Mangkunegara (2017) menyebutkan bahwa manajemen SDM mencakup proses perencanaan, pengorganisasian, pengembangan, dan pengawasan terhadap tenaga kerja dalam suatu organisasi.

Organisasi adalah entitas sosial yang dibentuk untuk mencapai tujuan tertentu melalui kerja sama yang terstruktur. Dave Ulrich (2020) menekankan bahwa organisasi modern harus fleksibel dan responsif terhadap perubahan lingkungan, dengan fokus pada ketangkasan, pembelajaran berkelanjutan, serta keterlibatan karyawan. John P. Kotter (2021) menyatakan bahwa kepemimpinan visioner serta keterlibatan seluruh anggota organisasi dalam proses perubahan menjadi faktor kunci keberhasilan organisasi di era modern.

Kinerja pegawai merupakan aspek penting dalam pencapaian visi dan misi organisasi. Kinerja tidak hanya diukur dari hasil kerja, tetapi juga perilaku dan proses dalam mencapainya. Penilaian kinerja perlu dilakukan secara sistematis untuk mengevaluasi kontribusi karyawan terhadap organisasi, dengan tujuan memberikan umpan balik dan pengembangan. Pengukuran kinerja karyawan berkembang dengan memasukkan aspek keterlibatan, kesejahteraan, dan pencapaian target yang selaras dengan tujuan organisasi.

Terdapat beberapa pendekatan untuk mengukur kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN). Diantaranya, Sasaran Kinerja Pegawai (SKP), penilaian perilaku kerja, dan evaluasi 360 derajat. Penilaian kinerja bermanfaat dalam meningkatkan akuntabilitas, kualitas pelayanan publik, dan memberikan umpan balik bagi perbaikan. Faktor utama yang mempengaruhi kinerja adalah kemampuan (*ability*) dan motivasi (*motivation*), di mana pelatihan dan penghargaan berperan dalam meningkatkan produktivitas dan kepuasan kerja.

Termasuk di dalam peningkatan kinerja pegawai, terdapat transformasi digitalisasi sebagai suatu proses menyeluruh di mana organisasi mengadopsi teknologi digital untuk menciptakan perubahan fundamental dalam operasi, model bisnis, serta interaksi dengan pelanggan dan pemangku kepentingan lainnya. Proses ini bertujuan untuk meningkatkan efisiensi, produktivitas, dan nilai yang diberikan kepada pengguna atau pelanggan. McKinsey & Company (2023) menyatakan bahwa transformasi digital bukan hanya tentang teknologi, tetapi juga tentang perubahan mindset dalam organisasi. Penerapannya membutuhkan strategi yang kuat untuk mengintegrasikan teknologi ke dalam setiap aspek bisnis, dari operasional hingga pengambilan keputusan.

Transformasi digital memungkinkan perusahaan mengotomatisasi proses, meningkatkan efisiensi, dan menciptakan model bisnis baru yang inovatif. Salah satu contohnya adalah *Gojek* yang menunjukkan bagaimana teknologi dapat mendukung efisiensi dan transparansi layanan. Transformasi digital menjadi kunci bagi organisasi, termasuk kementerian dan lembaga, untuk tetap relevan dan kompetitif di era modern. Proses ini memerlukan kepemimpinan yang kuat, kolaborasi lintas fungsi, dan strategi implementasi yang matang (*IDNtrepreneur*, 2023).

Hal penting lain terkait dengan peningkatan kinerja pegawai adalah penyederhanaan birokrasi. Ini merupakan upaya untuk merampingkan struktur organisasi dan sistem kerja dalam administrasi publik untuk meningkatkan efisiensi, responsivitas, dan kualitas pelayanan. Peraturan Menteri PANRB No. 25 Tahun 2020 telah menetapkan langkah ini dengan melibatkan pengurangan tingkat struktur organisasi guna mempercepat pengambilan keputusan serta mengurangi lapisan birokrasi yang tidak efisien. Dampak utama penyederhanaan birokrasi mencakup peningkatan efisiensi organisasi, pengurangan hambatan administratif, serta peningkatan akuntabilitas dan kinerja pegawai. Selain itu, faktor-faktor seperti peningkatan layanan publik, adaptasi terhadap era digital, dan dorongan untuk menciptakan birokrasi yang lebih responsif menjadi alasan utama pelaksanaannya.

Secara keseluruhan, penyederhanaan birokrasi bertujuan untuk menciptakan pemerintahan yang modern, profesional, dan berorientasi pada hasil nyata, dengan struktur yang lebih adaptif dan efisien dalam menghadapi tantangan global. Sullivan dan Wilson (2021) berpandangan bahwa integrasi dialog kinerja adalah sebuah pendekatan manajemen strategis yang melibatkan komunikasi berkelanjutan antara pimpinan dan pegawai untuk memastikan keselarasan antara tujuan individu dengan visi organisasi.

Dialog kinerja merupakan metode manajemen strategis untuk menyelaraskan tujuan individu dengan visi organisasi. Pendekatan ini memungkinkan pemimpin dan staf untuk mengidentifikasi kendala, memberikan umpan balik yang konsisten, dan mempercepat perbaikan kinerja secara berkelanjutan. Sistem berbasis teknologi mendukung penerapan dialog yang terstruktur untuk meningkatkan efisiensi operasional. Fokus utama dari dialog kinerja adalah menciptakan keterlibatan yang kuat, mempercepat perbaikan kinerja, serta mendukung efisiensi dalam mencapai hasil organisasi secara berkelanjutan. Sullivan dan Wilson juga menekankan bahwa penggunaan teknologi dalam sistem dialog kinerja mampu meningkatkan efektivitas komunikasi dan memastikan bahwa semua pihak memahami ekspektasi kinerja secara jelas. Hal ini relevan di era modern di mana organisasi perlu lebih adaptif terhadap perubahan.

Sebagai pelaksana fungsi pemerintahan dan pelayanan publik, ASN memiliki peran penting untuk memastikan bahwa tujuan reformasi birokrasi dapat terimplemetasi dengan baik. Kinerja ASN menjadi indikator utama keberhasilan implementasi penyederhanaan birokrasi dan dialog kinerja. Robbins dan Judge (2017) dalam "*Organizational Behavior*" mengungkapkan bahwa kinerja pegawai dipengaruhi oleh berbagai faktor, termasuk kemampuan individu, motivasi, lingkungan kerja, dan manajemen kinerja. Di lingkungan ASN, kinerja pegawai sering diukur berdasarkan pencapaian target kerja, efisiensi dalam melaksanakan tugas, dan kontribusi terhadap tujuan strategis instansi pemerintah.

Pemerintah Indonesia telah mengimplementasikan berbagai sistem penilaian kinerja untuk ASN, seperti Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (SAKIP) yang bertujuan untuk meningkatkan akuntabilitas dan transparansi kinerja ASN berdasarkan Peraturan Badan kepegawaian negara (BKN) Nomor 5 tahun 2019 yang meurujuk pada regulasi yang mengatur manajemen PNS. Dengan demikian, memahami pengaruh kedua inisiatif ini terhadap kinerja ASN menjadi krusial untuk merumuskan strategi yang efektif dalam reformasi birokrasi.

Reformasi birokrasi telah menjadi fokus utama pemerintah dalam meningkatkan efisiensi dan efektivitas layanan publik. Penyederhanaan birokrasi dan dialog kinerja adalah dua inisiatif penting

dalam reformasi birokrasi. Penelitian ini bertujuan untuk mengeksplorasi pengaruh kedua inisiatif tersebut terhadap kinerja ASN di lingkungan Kementerian Koordinator Kemaritiman dan Investasi (Kemenko Marves), yang saat ini dihadapkan pada tantangan peningkatan efisiensi, responsivitas, dan akuntabilitas dalam pelayanan publik.

Kinerja ASN di Kemenko Marves sangat penting dalam mendukung pelaksanaan kebijakan kemaritiman dan investasi, sehingga diperlukan langkah-langkah strategis untuk meningkatkan produktivitas dan kualitas layanan. Dengan demikian, penelitian terhadap kinerja ASN di Kemenko Marves penting dilakukan, terutama untuk memahami sejauh mana penyederhanaan birokrasi dan dialog kinerja dapat memberikan kontribusi nyata dalam memperbaiki kinerja ASN, guna mencapai tujuan reformasi birokrasi yang lebih efektif dan efisien.

Penelitian ini merupakan pengembangan dari penelitian sebelumnya, yaitu penelitian yang dilakukan oleh Nisa, et.al. (2022) yang dipublikasi di Jurnal Kebijakan Pembangunan dengan judul *Analisis Pelaksanaan Kebijakan Penyederhanaan Birokrasi di Lingkup Pemerintah Provinsi Kalimantan Selatan*. Dalam penelitian tersebut, para peneliti menyimpulkan bahwa pelaksanaan kebijakan penyetaraan jabatan yang kurang terencana dengan baik menyebabkan kesenjangan dan demotivasi kerja di kalangan ASN, baik yang terkena dampak penyetaraan jabatan maupun di kalangan Jabatan Fungsional (JF) yang terdampak oleh kebijakan tersebut. Penelitian Nisa, et.al. juga menunjukkan adanya korelasi positif antara penyederhanaan birokrasi dan dialog kinerja antar jabatan fungsional.

Selain itu, terdapat pula kajian yang disusun Lailun Maulidiyah, & Fajar Hendra Jaya berjudul *"Pengaruh Implementasi Penyederhanaan Birokrasi dan Dialog Kinerja terhadap Kinerja ASN di Kemenko Marves"* yang dipublikasi di *Jurnal Reformasi Birokrasi dan Kinerja ASN*, 12(1), 55-78. (2024), yang menyatakan bahwa penyederhanaan birokrasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN). Terdapat pula penelitian yang relevan, yaitu penelitian Vinolia (2023) berjudul *Transformasi Digital sebagai Mediator dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai melalui Kepemimpinan Transformasional, Kompetensi, dan Komitmen Organisasional* yang dipublikasi di *Jurnal Manajemen dan Administrasi Publik*, 10(2), 112-130. Penelitian ini menunjukkan bahwa transformasi digital berperan sebagai mediator dalam meningkatkan kinerja pegawai melalui kepemimpinan transformasional, kompetensi, dan komitmen organisasional.

Kebaruan pada penelitian ini terletak pada pendalaman terhadap pentingnya implementasi penyederhanaan birokrasi sebagai salah satu strategi utama dalam meningkatkan kinerja pegawai di lingkungan ASN, melalui pengaruh dialog kinerja dan lingkungan kerja dengan transformasi digital sebagai variabel intervening di lingkup Eselon II Kemenko Marves. Melalui temuan penelitian, diharapkan dapat memberikan masukan terkait efektivitas kebijakan penyederhanaan birokrasi dan dialog kinerja dalam meningkatkan kinerja ASN, serta menjadi bahan pertimbangan bagi pengambil kebijakan.

• **Kerangka Pemikiran**

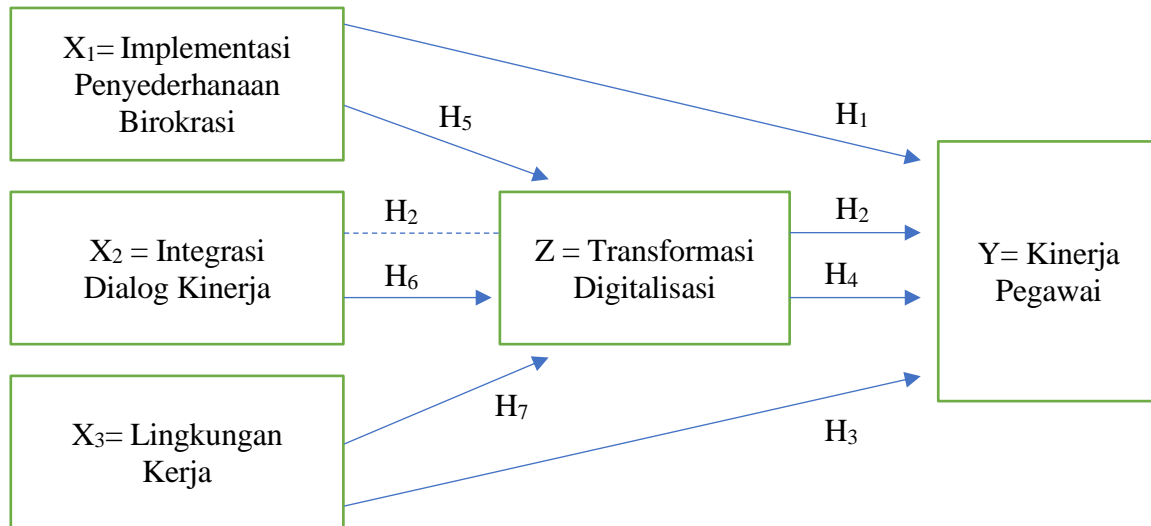
Terdapat sejumlah faktor strategis yang diperlukan dalam upaya mewujudkan birokrasi yang adaptif dan berkinerja tinggi. Penyederhanaan birokrasi menjadi faktor penting untuk mengatasi tumpang tindih struktur, mempercepat pengambilan keputusan, dan meningkatkan efisiensi organisasi. Demikian pula dengan integrasi dialog kinerja, penting diterapkan untuk mendorong transparansi, memperjelas target, serta memperkuat akuntabilitas dalam setiap proses kerja pegawai. Selain itu, lingkungan kerja yang kondusif turut berperan dalam meningkatkan motivasi, kenyamanan, dan loyalitas pegawai terhadap organisasi.

Untuk mengimplementasikan ketiga faktor strategis di atas, transformasi digital bisa menjadi variabel yang krusial yang mendukung implementasi secara optimal. Teknologi digital memungkinkan otomatisasi proses, pengelolaan data berbasis sistem, serta komunikasi yang lebih efektif antarunit kerja. Dengan demikian, transformasi digital tidak hanya bertindak sebagai pendukung, tetapi juga sebagai penguat hubungan antara variabel-variabel utama dengan kinerja pegawai.

Mengacu pada kerangka pemikiran tersebut, maka hipotesis yang dirumuskan dalam penelitian ini adalah: Bahwa, hubungan antara penyederhanaan birokrasi, integrasi dialog kinerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai menjadi semakin kuat ketika dimediasi oleh transformasi digital. Secara

diagram, hubungan antar variabel tersebut dapat digambarkan dengan model kerangka berpikir sebagai berikut:

Gambar 1. Kerangka Pemikiran Penelitian



Sumber: Penulis (2024)

Dengan mengacu pada kerangka pemikiran yang dirumuskan pada Gambar 1, maka hipotesis terhadap faktor-faktor yang memengaruhi kinerja pegawai di lingkup Kemenko Marves dalam penelitian ini dinyatakan sebagai berikut:

- H₁:** Implementasi birokrasi (X₁) berpengaruh terhadap kinerja pegawai (Y)
- H₂:** Dialog kinerja (X₂) tidak berpengaruh langsung terhadap transformasi digitalisasi (Z) yang dapat memengaruhi kinerja pegawai (Y).
- H₃:** Lingkungan kerja (X₃) memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai (Y).
- H₄:** Transformasi digitalisasi (Z) berpengaruh terhadap kinerja pegawai (Y).
- H₅:** Implementasi birokrasi (X₁) berpengaruh terhadap transformasi digitalisasi (Z).
- H₆:** Dialog kinerja (X₂) berpengaruh terhadap transformasi digitalisasi (Z).
- H₇:** Lingkungan kerja (X₃) berpengaruh terhadap transformasi digitalisasi (Z) dan kinerja pegawai (Y).

Secara keseluruhan, hipotesis ini menggambarkan hubungan antara implementasi birokrasi, dialog kinerja, lingkungan kerja, serta transformasi digitalisasi dalam menentukan kinerja pegawai di lingkungan Eselon II Kemenko Marves. Oleh karena itu, interpretasi terhadap hipotesis tersebut bisa diuraikan sebagai berikut:

1. Pengaruh Implementasi Penyederhanaan Birokrasi terhadap Kinerja Pegawai pada lingkup Eselon II di Kemenko Marves

Penyederhanaan birokrasi memiliki dampak signifikan terhadap kinerja pegawai. Penyederhanaan birokrasi sering kali bertujuan untuk mengurangi lapisan administrasi yang tidak efektif, mempercepat proses pengambilan keputusan, serta meningkatkan responsivitas organisasi terhadap perubahan. Hal ini berhubungan langsung dengan peningkatan efisiensi kerja pegawai. Para ahli seperti Siahaan (2021) menyatakan bahwa penyederhanaan birokrasi memperbaiki alur komunikasi dan mengurangi hambatan administratif yang dapat memperlambat kinerja pegawai. Dengan demikian, pegawai dapat lebih fokus pada tugas-tugas yang mendukung pencapaian tujuan organisasi tanpa terhalang oleh prosedur birokrasi yang rumit.

2. Pengaruh Integrasi Dialog Kinerja terhadap Kinerja Pegawai pada lingkup Eselon II di Kemenko Marves

Integrasi dialog kinerja adalah salah satu faktor penting dalam meningkatkan kinerja pegawai. Menurut Sharma (2022), komunikasi yang terbuka antara atasan dan bawahan dalam konteks dialog kinerja dapat meningkatkan pemahaman pegawai mengenai ekspektasi organisasi, memberikan feedback yang konstruktif, dan memotivasi pegawai untuk meningkatkan produktivitas mereka. Hal ini sejalan dengan teori motivasi yang menyatakan bahwa pengakuan terhadap pencapaian kerja dan diskusi yang terbuka meningkatkan keterlibatan pegawai dalam organisasi. Integrasi dialog kinerja juga membantu dalam menetapkan tujuan yang jelas dan menciptakan rasa tanggung jawab di antara pegawai untuk mencapai tujuan tersebut.

3. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada lingkup Eselon II di Kemenko Marves

Lingkungan kerja memiliki pengaruh besar terhadap kinerja pegawai, terutama dalam aspek kenyamanan dan fasilitas yang disediakan. Menurut penelitian yang dilakukan oleh Hidayat et al. (2021), lingkungan kerja yang mendukung seperti ruang kerja yang nyaman, teknologi yang memadai, dan hubungan kerja yang harmonis akan meningkatkan semangat dan produktivitas pegawai. Lingkungan yang kondusif memungkinkan pegawai untuk bekerja lebih efektif dan efisien, sementara lingkungan yang buruk dapat menurunkan motivasi dan kinerja mereka.

4. Pengaruh Transformasi Digitalisasi terhadap Kinerja Pegawai pada lingkup Eselon II di Kemenko Marves

Transformasi digitalisasi memengaruhi kinerja pegawai dengan memberikan kemudahan dalam mengakses informasi, berkomunikasi, dan melakukan tugas-tugas administrasi secara lebih efisien. Menurut penelitian Setiawan dan Prasetyo (2022), digitalisasi dalam konteks pemerintahan dapat mempercepat proses kerja dan mengurangi ketergantungan pada prosedur manual yang memakan waktu. Penerapan sistem digital yang efektif dapat memperbaiki kinerja pegawai, karena mereka dapat lebih fokus pada pekerjaan inti dan mengurangi beban administratif. Digitalisasi juga membantu pegawai untuk bekerja dari jarak jauh, meningkatkan fleksibilitas kerja, yang pada gilirannya meningkatkan kinerja mereka.

5. Implementasi Penyederhanaan Birokrasi berpengaruh terhadap Transformasi Digitalisasi pada lingkup Eselon II di Kemenko Marves

Penyederhanaan birokrasi tidak hanya meningkatkan kinerja pegawai, tetapi juga memiliki dampak terhadap transformasi digitalisasi. Penurunan lapisan birokrasi memungkinkan adopsi teknologi baru yang lebih cepat, karena tidak ada lagi penghalang administratif yang memperlambat implementasi. Dalam pandangan Nugroho (2023), penyederhanaan struktur organisasi menciptakan fleksibilitas dalam implementasi kebijakan digital, serta memungkinkan sistem informasi dan aplikasi digital lebih cepat diterapkan di dalam organisasi. Hal ini mendukung inovasi dan pemanfaatan teknologi yang lebih maksimal, yang pada akhirnya mempercepat digitalisasi di dalam organisasi.

6. Integrasi Dialog Kinerja berpengaruh terhadap Transformasi Digitalisasi pada lingkup Eselon II di Kemenko Marves

Integrasi dialog kinerja juga memiliki dampak penting terhadap transformasi digitalisasi. Sebagaimana dijelaskan oleh Supriyadi (2022), adanya komunikasi terbuka antara pegawai dan atasan terkait tujuan kinerja dapat memfasilitasi perencanaan digitalisasi yang lebih baik. Diskusi mengenai kinerja juga melibatkan identifikasi area yang membutuhkan pembaruan teknologi dan sistem digital. Dengan demikian, adanya dialog yang produktif akan mempercepat proses adaptasi terhadap teknologi digital dalam organisasi. Dialog yang baik dapat memfasilitasi pengertian tentang kebutuhan teknologi dan bagaimana mengintegrasikannya dengan lebih efektif ke dalam sistem kerja pegawai.

7. Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Transformasi Digitalisasi dan Kinerja Pegawai pada lingkup Eselon II di Kemenko Marves

Lingkungan kerja tidak hanya berpengaruh terhadap kinerja pegawai, tetapi juga terhadap keberhasilan transformasi digitalisasi. Menurut penelitian Wibowo (2024), lingkungan kerja yang positif dan mendukung pembelajaran digital dapat mempercepat adopsi teknologi baru. Ketika pegawai merasa nyaman dan terbuka terhadap perubahan, mereka lebih cepat beradaptasi dengan sistem digital dan teknologi baru. Oleh karena itu, penciptaan lingkungan kerja yang kondusif

untuk pembelajaran dan penggunaan teknologi menjadi penting dalam mendukung transformasi digital yang sukses, yang pada gilirannya akan meningkatkan kinerja pegawai.

METODE

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan tujuan mengukur hubungan antar variabel secara objektif berdasarkan data numerik. Metode yang digunakan adalah survei dengan kuesioner sebagai instrumen utama dalam pengumpulan data. Oleh karenanya, pengumpulan data merupakan tahap krusial dalam proses penelitian, yang dilakukan untuk memperoleh informasi yang relevan dan dapat dipercaya guna menjawab pertanyaan penelitian.

Penelitian dilakukan pada periode Januari 2024 sampai dengan Maret 2025, dengan jumlah responden sebanyak 66 orang, yang seluruhnya adalah pegawai di lingkup Eselon II Kemenko Marves. Responden berasal dari berbagai unit kerja dan jabatan struktural, serta memiliki karakteristik yang beragam dari segi usia, jenis kelamin, masa kerja, dan latar belakang pendidikan. Teknik penentuan sampel yang digunakan adalah sampling jenuh (sensus), di mana seluruh populasi dijadikan sampel karena jumlahnya terbatas dan dapat dijangkau secara keseluruhan.

Analisis data dilakukan menggunakan program IBM SPSS Statistics, dengan tahapan uji statistik yang meliputi: Uji Validitas dan Reliabilitas, Uji Koefisien Determinasi (R^2), Uji Regresi Linear, serta Uji Hipotesis. Pengujian ini bertujuan untuk memastikan keandalan instrumen penelitian serta mengukur pengaruh variabel-variabel independen terhadap kinerja pegawai sebagai variabel dependen.

HASIL DAN PEMBAHASAN

• Uji Koefisien Determinasi (R)

Koefisien determinasi (R Square/ R^2) adalah ukuran dalam analisis regresi yang menunjukkan seberapa besar variasi dalam variabel dependen (Y) dapat dijelaskan oleh variabel independen (X). Uji koefisien determinasi penting untuk mengevaluasi kekuatan model regresi dalam menjelaskan variabel dependen.

Tabel 1. Uji Koefisien Determinasi (R)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.503 ^a	.253	.217	1.89938

a. Predictors: (Constant), Lingkungan kerja, Implementasi Penyerahan Birokrasi, Dialog Kinerja

Sumber: Uji koefisien menggunakan SPSS

Hasil pengujian koefisien determinasi (R^2) pada Tabel 1 menunjukkan seberapa besar variabel independen menjelaskan variasi variabel dependen. Hasil ini bisa dianalisis sebagai berikut:

1. **$R = 0,503$** menunjukkan hubungan kuat antara variabel independen (Transformasi Digitalisasi, Implementasi Penyerahan Birokrasi, Lingkungan Kerja, dan Dialog Kinerja) dengan variabel dependen (Kinerja Pegawai).
2. **$R^2 = 0,253$ (25,3%)**, artinya 25,3% variasi dalam Kinerja Pegawai dapat dijelaskan oleh variabel independen, sementara 74,7% dipengaruhi oleh faktor lain.

• Uji Validitas dan Reliabilitas

Untuk melakukan pengukuran terhadap keandalan dan keabsahan instrumen penelitian, maka dilakukan uji validitas dan reliabilitas. Adapun hasil pengujian validitas dan reliabilitas terhadap variabel-variabel yang digunakan dalam penelitian ini, adalah sebagai berikut:

1) Kinerja Pegawai (Y)

Uji validitas dikatakan valid apabila nilai r hitung $> r$ table. Begitu juga sebaliknya apabila r hitung $< r$ table maka tidak valid. Uji validitas terhadap variabel Kinerja Pegawai adalah sebagai berikut:

Tabel 2. Uji Validitas Kinerja Pegawai (Y)

		Correlations				Kinerj a
		Y1	Y2	Y3	Y4	
Y1	Pearson Correlation	1	.553**	.739**	.481**	.861**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.000
	N	66	66	66	66	66
Y2	Pearson Correlation	.553**	1	.445**	.271*	.723**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.028	.000
	N	66	66	66	66	66
Y3	Pearson Correlation	.739**	.445**	1	.514**	.860**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.000
	N	66	66	66	66	66
Y4	Pearson Correlation	.481**	.271*	.514**	1	.717**
	Sig. (2-tailed)	.000	.028	.000		.000
	N	66	66	66	66	66
Kiner ja	Pearson Correlation	.861**	.723**	.860**	.717**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	
	N	66	66	66	66	66

**, Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed)

Tabel r untuk df = 51 - 100

df = (N-2)	Tingkat signifikansi untuk uji satu arah				
	0.05	0.025	0.01	0.005	0.0005
	Tingkat signifikansi untuk uji dua arah				
	0.1	0.05	0.02	0.01	0.001
51	0.2284	0.2706	0.3188	0.3509	0.4393
52	0.2262	0.2681	0.3158	0.3477	0.4354
53	0.2241	0.2656	0.3129	0.3445	0.4317
54	0.2221	0.2632	0.3102	0.3415	0.4280
55	0.2201	0.2609	0.3074	0.3385	0.4244
56	0.2181	0.2586	0.3048	0.3357	0.4210
57	0.2162	0.2564	0.3022	0.3328	0.4176
58	0.2144	0.2542	0.2997	0.3301	0.4143
59	0.2126	0.2521	0.2972	0.3274	0.4110
60	0.2108	0.2500	0.2948	0.3248	0.4079
61	0.2091	0.2480	0.2925	0.3223	0.4048
62	0.2075	0.2461	0.2902	0.3198	0.4018
63	0.2058	0.2441	0.2880	0.3173	0.3988
64	0.2042	0.2423	0.2858	0.3150	0.3959

Sumber: Uji validitas menggunakan SPSS

Hasil perhitungan uji validitas terhadap Kinerja Pegawai (Y) pada Tabel 2 memperlihatkan bahwa:

$$\begin{aligned}
 r_{\text{hitung}} &= 0,861 \\
 r_{\text{tabel}} &= n-2 = 66-2 = 64 = 0,242 \\
 \text{sehingga } 0,861 &> 0,242, \text{ artinya valid}
 \end{aligned}$$

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa $r_{\text{hitung}} > r_{\text{tabel}}$ berdasarkan uji signifikan adalah 0,05. Artinya, item-item pada variabel Kinerja Pegawai (Y) yang digunakan dalam penelitian ini adalah valid.

Adapun pengujian reliabilitas terhadap variabel Kinerja Pegawai adalah sebagai berikut:

Tabel 3. Uji Reliabilitas Kinerja Pegawai (Y)

Case Processing Summary			
		N	%
Cases	Valid	66	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	66	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.791	4

Sumber: Uji realibilitas menggunakan SPSS

Pengujian menunjukkan reliabel apabila *cronbach Alpha* > nilai batas. Hasil pengujian pada Tabel 3 menunjukkan nilai batas adalah 0,60 dan nilai Y (Kinerja Pegawai) adalah 0,791. Dengan demikian, Tabel 3 menjelaskan bahwa nilai *cronbach Alpha* > nilai batas yaitu 0,791 > 0,60 yang berarti bahwa variabel Y (Kinerja Pegawai) adalah reliabel.

2) Transformasi Digitalisasi (Z)

Tabel 4. Uji Validitas Transformasi Digitalisasi (Z)

		Correlations				
		Z1	Z2	Z3	Z4	digital
Z1	Pearson Correlation	1	.489**	.518**	.413**	.781**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.001	.000
	N	66	66	66	66	66
Z2	Pearson Correlation	.489**	1	.288*	.388**	.633**
	Sig. (2-tailed)	.000		.019	.001	.000
	N	66	66	66	66	66
Z3	Pearson Correlation	.518**	.288*	1	.688**	.832**
	Sig. (2-tailed)	.000	.019		.000	.000
	N	66	66	66	66	66
Z4	Pearson Correlation	.413**	.388**	.688**	1	.835**
	Sig. (2-tailed)	.001	.001	.000		.000
	N	66	66	66	66	66
digital	Pearson Correlation	.781**	.633**	.832**	.835**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	
	N	66	66	66	66	66

**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Sumber: Uji validitas menggunakan SPSS

Uji validitas dikatakan valid apabila nilai $r_{hitung} > r_{table}$. Begitu juga sebaliknya apabila $r_{hitung} < r_{table}$ maka tidak valid. Hasil perhitungan yang dilakukan terhadap variabel Transformasi Digitalisasi pada Tabel 4 menunjukkan hasil:

$$\begin{aligned} r_{hitung} &= 0,781 \\ r_{tabel} &= n-2 = 66-2 = 64 = 0,242 \\ \text{sehingga } 0,781 &> 0,242 \text{ yang berarti valid} \end{aligned}$$

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa $r_{hitung} > r_{tabel}$ yaitu $0,781 > 0,242$ berdasarkan uji signifikan 0,05. Artinya, bahwa item-item variabel Transformasi Digitalisasi (Z) adalah valid.

Adapun uji reliabilitas terhadap Transformasi Digitalisasi (Z) adalah sebagai berikut:

Tabel 5. Uji Reliabel Transformasi Digitalisasi (Z)

Case Processing Summary			
		N	%
Cases	Valid	66	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	66	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.772	4

Sumber: Uji reliabilitas menggunakan SPSS

Data dikatakan reliabel apabila $\text{cronbach Alpha} >$ nilai batas dimana nilai batas adalah 0,60. Hasil penghitungan nilai Z (Transformasi Digitalisasi) pada Tabel 5 adalah 0,772. Dengan demikian nilai $\text{cronbach Alpha} >$ nilai batas yaitu $0,772 > 0,60$ menunjukkan bahwa variabel Z (Transformasi Digitalisasi) adalah reliabel.

3) Implementasi Penyederhanaan Birokrasi (X1)

Tabel 6. Uji Validitas Implementasi Penyederhanaan Birokrasi (X₁)

		Correlations				
		X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	Birokrasi
X1.1	Pearson Correlation	1	.569**	.451**	.536**	.760**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.000
	N	66	66	66	66	66
X1.2	Pearson Correlation	.569**	1	.771**	.624**	.871**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.000
	N	66	66	66	66	66
X1.3	Pearson Correlation	.451**	.771**	1	.690**	.859**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.000
	N	66	66	66	66	66
X1.4	Pearson Correlation	.536**	.624**	.690**	1	.867**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000		.000
	N	66	66	66	66	66
Pearson Correlation		.760**	.871**	.859**	.867**	1

Birokr	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000
asi	N	66	66	66	66

**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Sumber: Uji validitas menggunakan SPSS

Hasil perhitungan Implementasi Penyederhanaan Birokrasi (X_1) pada Tabel 6, menunjukkan bahwa:

$$r_{hitung} = 0,760$$

$$r_{tabel} = n-2 = 66-2 = 64 = 0,242$$

sehingga $0,760 > 0,242$ artinya valid

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa $r_{hitung} > r_{tabel}$ yaitu $0,760 > 0,242$ berdasarkan uji signifikan 0,05. Artinya, item-item pada variabel Implementasi Penyederhanaan Birokrasi (X_1) adalah valid.

Adapun pengujian reliabilitas terhadap variabel Implementasi Penyederhanaan Birokrasi (X_1) adalah sebagai berikut:

Tabel 7. Uji Reliabilitas Implementasi Penyederhanaan Birokrasi (X_1)

Case Processing Summary			
		N	%
Cases	Valid	66	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	66	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics		
Cronbach's Alpha	N of Items	
.856	4	

Sumber: Uji reliabilitas menggunakan SPSS

Data dikatakan reliabel apabila *cronbach Alpha* > nilai batas, dimana nilai batas adalah 0,60. Hasil pengujian menunjukkan bahwa nilai X_1 (Implementasi Penyederhanaan Birokrasi) adalah 0,858. Dengan demikian dapat dijelaskan bahwa nilai *cronbach Alpha* > nilai batas yaitu $0,858 > 0,60$ yang menunjukkan variabel X_1 (Implementasi Penyederhanaan Birokrasi) reliabel.

4) Dialog Kinerja (X_2)

Tabel 8. Uji Validitas Dialog Kinerja (X_2)

		Correlations				
		X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	Dialog
X2.1	Pearson Correlation	1	.698**	.705**	.677**	.796**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.000
	N	66	66	66	66	66
X2.2	Pearson Correlation	.698**	1	.761**	.700**	.852**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.000
	N	66	66	66	66	66
X2.3	Pearson Correlation	.705**	.761**	1	.860**	.900**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.000

	N	66	66	66	66	66
X2.4	Pearson Correlation	.677**	.700**	.860**	1	.862**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000		.000
	N	66	66	66	66	66
Dialog	Pearson Correlation	.796**	.852**	.900**	.862**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	
	N	66	66	66	66	66

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Sumber: Uji validitas menggunakan SPSS

Hasil perhitungan validitas terhadap Dialog Kinerja (X_2) pada Tabel 8 menunjukkan bahwa:

$$\begin{aligned}
 r_{hitung} &= 0,796 \\
 r_{tabel} &= n-2 = 66-2 = 64 = 0,242 \\
 &\text{sehingga } 0,796 > 0,242 \text{ artinya valid}
 \end{aligned}$$

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa $r_{hitung} > r_{tabel}$ yaitu $0,796 > 0,242$ berdasarkan uji signifikan 0,05. Ini berarti item-item pada variabel Dialog Kinerja (X_2) adalah valid

Adapun pengujian reliabilitas terhadap variabel Dialog Kinerja (X_2) adalah sebagai berikut:

Tabel 9. Uji Reliabel Dialog Kinerja (X_2)

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	66	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	66	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.914	4

Sumber: Uji Validitas Penulis Melalui SPSS

Data dikatakan reliabel apabila *cronbach Alpha* > nilai batas dimana nilai batas adalah 0,60. Hasil perhitungan pada Tabel 9 menunjukkan nilai X_2 (Dialog Kinerja) adalah 0,914. Dengan demikian dapat dijelaskan bahwa nilai *cronbach Alpha* > nilai batas yaitu $0,914 > 0,60$ yang menunjukkan variabel X_1 (Dialog Kinerja) reliable.

5) Lingkungan Kerja (X3)

Tabel 10. Uji Validitas Lingkungan Kerja (X₃)

		Correlations				Lingkung an
		X3.1	X3.2	X3.3	X3.4	
X3.1	Pearson Correlation	1	.600**	.565**	.335**	.851**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.006	.000
	N	66	66	66	66	66
X3.2	Pearson Correlation	.600**	1	.575**	.521**	.848**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.000
	N	66	66	66	66	66
X3.3	Pearson Correlation	.565**	.575**	1	.436**	.779**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.000
	N	66	66	66	66	66
X3.4	Pearson Correlation	.335**	.521**	.436**	1	.673**
	Sig. (2-tailed)	.006	.000	.000		.000
	N	66	66	66	66	66
Lingkung an	Pearson Correlation	.851**	.848**	.779**	.673**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	
	N	66	66	66	66	66

**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Sumber: Uji validitas menggunakan SPSS

Hasil uji validitas pada Tabel 10 menunjukkan bahwa:

$$\begin{aligned}
 r_{hitung} &= 0,851 \\
 r_{tabel} &= n-2 = 66-2 = 64 = 0,242 \\
 \text{sehingga } 0,851 > 0,242 &\text{ artinya valid}
 \end{aligned}$$

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa $r_{hitung} > r_{tabel}$ yaitu $0,851 > 0,242$ berdasarkan uji signifikan 0,05. Artinya, item-item pada variabel Lingkungan Kerja (X₃) adalah valid.

Pengujian reliabilitas terhadap Lingkungan Kerja (X₃) adalah sebagai berikut:

Tabel 11. Uji Reliabel Lingkungan Kerja (X₃)

		Case Processing Summary	
		N	%
Cases	Valid	66	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	66	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.778	4

Sumber: Uji reliabilitas menggunakan SPSS

Hasil pengujian pada Tabel 11 menunjukkan bahwa nilai X_3 (Lingkungan Kerja) adalah 0,778. Data dikatakan reliabel apabila *cronbach Alpha* > nilai batas dimana nilai batas adalah 0,60. Dengan demikian, nilai *cronbach Alpha* > nilai batas yaitu $0,778 > 0,60$ menunjukkan bahwa variabel X_3 (Lingkungan Kerja) reliabel.

• Uji Regresi Linear

Analisis terhadap hubungan variabel dalam penelitian ini dilakukan melalui uji regresi linear. Pengujian dilakukan melalui uji ANOVA (*Analysis of Variance*) yang digunakan untuk menguji apakah model regresi yang digunakan secara keseluruhan signifikan dalam memprediksi variabel dependen, yaitu Kinerja Pegawai.

1) Model I

Tabel 12. Model I Uji Regresi Linear Anova

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	75.856	3	25.285	7.009	.000 ^b
	Residual	223.675	62	3.608		
	Total	299.530	65			

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

b. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Implementasi Penyederhanaan Birokrasi, Dialog Kinerja

Sumber: Uji regresi menggunakan SPSS

Berdasarkan hasil perhitungan Model I Uji Regresi Linear Anova pada Tabel 12, interpretasi terhadap tabel ANOVA dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Nilai $F\text{-hitung} = 7,009 > F\text{-tabel}$ (sekitar 2,75 untuk $df = 3$ dan $df = 62$ pada taraf signifikan 5%) Hal ini karena nilai $F\text{-hitung}$ lebih besar dari $F\text{-tabel}$, sehingga model regresi secara keseluruhan signifikan.
2. Nilai Signifikansi ($Sig.$) = $0,000 < 0,05$, dimana nilai $Sig.$ lebih kecil dari 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel independen secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y).

Berdasarkan analisis tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa:

1. Implementasi Penyederhanaan Birokrasi (X_1), Integrasi Dialog Kinerja (X_2), dan Lingkungan Kerja (X_3) secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y).
2. Model regresi yang digunakan layak untuk menjelaskan hubungan antara variabel independen dan variabel dependen.

Selanjutnya dilakukan Uji Regresi Linear Coefficient sebagai berikut:

Tabel 13. Model I Uji Regresi Linear Coefficient

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
	B	Std. Error			
1 (Constant)	9.811	1.753		5.598	.000
Implementasi Penyederhanaan Birokrasi	.257	.100	.374	2.560	.013
Dialog Kinerja	-.209	.157	-.286	-1.334	.187
Lingkungan Kerja	.415	.157	.479	2.642	.010

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber: Uji regresi menggunakan SPSS

Persamaan regresi yang digunakan dalam analisis ini adalah sebagai berikut:

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

Berdasarkan hasil regresi, persamaan tersebut dapat dituliskan sebagai:

$$Y = 9,811 + 0,257X_1 + (-0,209)X_2 + 0,415X_3$$

Dimana:

- Y = Kinerja Pegawai (variabel dependen)
- X₁ = Implementasi Penyederhanaan Birokrasi
- X₂ = Dialog Kinerja
- X₃ = Lingkungan Kerja
- 9,811 = Konstanta (*intercept*), yaitu nilai kinerja pegawai jika semua variabel independen bernilai nol.

Berdasarkan rumusan tersebut, maka penjelasan interpretasi koefisien berdasarkan hasil pada Tabel 13 adalah sebagai berikut:

1. *Konstanta (9,811)*
 - Jika Implementasi Penyederhanaan Birokrasi (X₁), Dialog Kinerja (X₂), dan Lingkungan Kerja (X₃) semuanya bernilai nol, maka nilai Kinerja Pegawai (Y) diprediksi sebesar 9,811.
2. *Koefisien X₁ (0,257)*
 - Setiap peningkatan 1 satuan dalam Implementasi Penyederhanaan Birokrasi akan meningkatkan Kinerja Pegawai sebesar 0,257, dengan asumsi variabel lainnya tetap konstan. Hal ini menunjukkan bahwa semakin efektif penyederhanaan birokrasi, semakin tinggi pula kinerja pegawai.
3. *Koefisien X₂ (-0,209)*
 - Setiap peningkatan 1 satuan dalam Dialog Kinerja justru mengakibatkan penurunan Kinerja Pegawai sebesar 0,209. Namun, karena nilai signifikansinya sebesar 0,187 (> 0,05), maka pengaruh ini tidak cukup kuat untuk dianggap signifikan dalam model.
4. *Koefisien X₃ (0,415)*
 - Setiap peningkatan 1 satuan dalam Lingkungan Kerja akan meningkatkan Kinerja Pegawai sebesar 0,415, dengan asumsi variabel lainnya tetap konstan. Ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja yang kondusif berkontribusi secara signifikan terhadap peningkatan kinerja pegawai.

Berdasarkan analisa di atas maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Implementasi Penyederhanaan Birokrasi dan Lingkungan Kerja memiliki pengaruh positif terhadap Kinerja Pegawai.
2. Dialog Kinerja memiliki pengaruh negatif terhadap Kinerja Pegawai, tetapi pengaruh tersebut tidak signifikan.
3. Faktor yang paling berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai adalah Lingkungan Kerja, karena memiliki koefisien regresi tertinggi sebesar 0,415.

Dengan demikian, hasil pengujian pada Model I menjelaskan bahwa: untuk meningkatkan kinerja pegawai, organisasi perlu lebih fokus pada perbaikan lingkungan kerja serta optimalisasi penyederhanaan birokrasi. Sementara itu, efektivitas dialog kinerja perlu dievaluasi agar tidak memberikan dampak negatif terhadap kinerja pegawai.

2) Model II

Tabel 14. Model II Uji Anova

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	404.268	4	101.067	35.808	.000 ^b
	Residual	172.171	61	2.822		
	Total	576.439	65			

a. Dependent Variable: Transformasi Digitalisasi

b. Predictors: (Constant), Kinerja Pegawai, Dialog Kinerja, Implementasi Penyederhanaan Birokrasi, Lingkungan Kerja

Sumber: Uji Anova menggunakan SPSS

Interpretasi berdasarkan tabel ANOV pada Tabel 14 dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Nilai $F\text{-hitung} = 35,808 > F\text{-tabel} (2,37)$ dengan derajat kebebasan (df) 4 untuk regresi dan 61 untuk residual, nilai $F\text{-hitung}$ lebih besar dari $F\text{-tabel}$, sehingga model regresi secara keseluruhan signifikan.
2. Nilai Signifikansi ($Sig.$) = 0,000 < 0,05 karena nilai $sig.$ lebih kecil dari 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa variabel independen secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Transformasi Digitalisasi (Z).

Berdasarkan analisis di atas, dengan demikian dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Implementasi Penyederhanaan Birokrasi (X1), Integrasi Dialog Kinerja (X2), Lingkungan Kerja (X3), dan Kinerja Pegawai (Y) secara bersama-sama memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Transformasi Digitalisasi (Z).
2. Hal ini berarti model regresi layak digunakan untuk menganalisis hubungan antara variabel independen dan variabel dependen.

Selanjutnya dilakukan Uji Coefficient sebagai berikut:

Tabel 15. Model II Coefficients

<i>Coefficients^a</i>						
		Unstandardized <i>Coefficients</i>		Standardized <i>Coefficients</i>		
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	9.938	1.785		5.568	.000
	Implementasi Penyederhanaan Birokrasi	.222	.126	.324	1.772	.081
	Integrasi Dialog Kinerja	-.208	.158	-.285	-1.321	.191
	Lingkungan Kerja	.378	.177	.436	2.132	.037
	Transformasi Digitalisasi	.068	.145	.094	.466	.643

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber: Uji Coefficients menggunakan SPSS

Model yang digunakan dalam analisis ini adalah model regresi berganda dengan variabel mediasi/Intervening. Adapun rumus yang digunakan adalah sebagai berikut:

$$Y = c' + b_4M + b_5X_1 + b_6X_2 + b_7X_3 + \epsilon_2$$

Berdasarkan hasil regresi, persamaan tersebut dapat dituliskan sebagai:

$$Y = 9,938 + 0,068 + 0,222 + (-0,208) + 0,378 + 1,785$$

Dimana:

- Y = Variabel dependen (Transformasi Digitalisasi)
M = Variabel mediasi/Intervening
X₁, X₂, X₃ = Variabel independen (Implementasi Penyederhanaan Birokrasi, Dialog Kinerja, Lingkungan Kerja)
c' = Konstanta (intercept)
b₄, b₅, b₆, b₇ = Koefisien regresi untuk pengaruh variabel-variabel terhadap Y
ε₂ = Error term untuk model kedua

Berdasarkan hasil analisis koefisien, maka interpretasi terhadap masing-masing variabel adalah sebagai berikut:

1. *Konstanta (Intercept)* = 9,938 dimana nilai konstanta menunjukkan bahwa jika semua variabel independen (X₁, X₂, X₃, X₄) bernilai nol, maka nilai Kinerja Pegawai diprediksi sebesar 9,938. Sedangkan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$, sehingga konstanta berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai.
2. Implementasi Penyederhanaan Birokrasi (X₁) memiliki koefisien regresi 0,222, yang berarti setiap peningkatan X₁ sebesar 1 unit akan meningkatkan Kinerja Pegawai sebesar 0,222. Nilai *t-hitung* $1,772 > 0,242$, namun nilai signifikansi $0,081 > 0,05$, sehingga X₁ tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai.
3. Integrasi Dialog Kinerja (X₂) memiliki koefisien regresi -0,208, yang berarti setiap peningkatan X₂ sebesar 1 unit justru menurunkan Kinerja Pegawai sebesar 0,208. Nilai *t-hitung* $-1,321 < 0,242$, dan nilai signifikansi $0,191 > 0,05$, sehingga X₂ tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai.
4. Lingkungan Kerja (X₃) memiliki koefisien regresi 0,378, yang berarti setiap peningkatan X₃ sebesar 1 unit akan meningkatkan Kinerja Pegawai sebesar 0,378. Nilai *t-hitung* $2,132 > 0,242$, dan nilai signifikansi $0,037 < 0,05$, sehingga X₃ berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai.
5. Transformasi Digitalisasi (X₄) memiliki koefisien regresi 0,068, yang berarti setiap peningkatan X₄ sebesar 1 unit akan meningkatkan Kinerja Pegawai sebesar 0,068. Nilai *t-hitung* $0,466 > 0,242$, namun nilai signifikansi $0,643 > 0,05$, sehingga X₄ tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai.

Berdasarkan analisis di atas, maka dapat dibuat kesimpulan sebagai berikut:

1. Dari keempat variabel independen, hanya Lingkungan Kerja (X₃) yang berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y).
2. Implementasi Penyederhanaan Birokrasi (X₁), Integrasi Dialog Kinerja (X₂), dan Transformasi Digitalisasi (X₄) tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai.

• Uji Hipotesa

Pengujian hipotesis pada penelitian ini dilakukan dengan uji *T* dan uji *F*. Adapun ketentuan penerimaan hipotesis berdasarkan signifikansi (*Sig.*) adalah sebagai berikut:

1. Jika probabilitas (*Sig.*) $< 0,05$, maka H₀ ditolak dan H_a diterima, yang menunjukkan adanya pengaruh signifikan antara Penyederhanaan Birokrasi dan Dialog Kinerja terhadap kinerja ASN di Kemenko Marves.
2. Sebaliknya, jika probabilitas (*Sig.*) $> 0,05$, maka H₀ diterima dan H_a ditolak, yang berarti tidak ada pengaruh signifikan antara Penyederhanaan Birokrasi dan Dialog Kinerja terhadap kinerja ASN di Kemenko Marves.

1. Uji *t*

Nilai *sign* < 0,05

Nilai *t hitung* > nilai *t tabel*

t tabel = *t* (a/2; n-k-1)

a = 5% = *t* (0,05/2; 66-5-1)

= 0,025; 60

= 2,000

Tabel 25. Tabel *t*

Pr df	0.25 0.50	0.10 0.20	0.05 0.10	0.025 0.050	0.01 0.02	0.005 0.010	0.001 0.002
41	0.68052	1.30254	1.68288	2.01954	2.42080	2.70118	3.30127
42	0.68036	1.30234	1.68195	2.01808	2.41847	2.69807	3.29595
43	0.68024	1.30155	1.68107	2.01669	2.41625	2.69510	3.29089
44	0.68011	1.30109	1.68023	2.01537	2.41413	2.69228	3.28607
45	0.67998	1.30065	1.67943	2.01410	2.41212	2.68959	3.28148
46	0.67986	1.30023	1.67866	2.01290	2.41019	2.68701	3.27710
47	0.67973	1.29982	1.67793	2.01174	2.40835	2.68456	3.27291
48	0.67964	1.29944	1.67722	2.01063	2.40658	2.68220	3.26891
49	0.67953	1.29907	1.67655	2.00958	2.40489	2.67995	3.26508
50	0.67943	1.29871	1.67591	2.00856	2.40327	2.67779	3.26141
51	0.67933	1.29837	1.67528	2.00758	2.40172	2.67572	3.25789
52	0.67924	1.29805	1.67469	2.00665	2.40022	2.67373	3.25451
53	0.67915	1.29773	1.67412	2.00575	2.39879	2.67182	3.25127
54	0.67906	1.29743	1.67356	2.00488	2.39741	2.66998	3.24815
55	0.67898	1.29713	1.67303	2.00404	2.39608	2.66822	3.24515
56	0.67890	1.29685	1.67252	2.00324	2.39480	2.66651	3.24226
57	0.67882	1.29658	1.67203	2.00247	2.39357	2.66487	3.23948
58	0.67874	1.29632	1.67155	2.00172	2.39236	2.66328	3.23680
59	0.67867	1.29607	1.67109	2.00100	2.39123	2.66176	3.23421
60	0.67860	1.29582	1.67065	2.00030	2.39012	2.66028	3.23171
61	0.67853	1.29558	1.67022	1.99962	2.38905	2.65886	3.22930
62	0.67847	1.29536	1.66980	1.99897	2.38801	2.65748	3.22696

Sumber: *t* Table pada Google

Hipotesa 1:

- Pengaruh variabel X_1 terhadap Y
Nilai *sign* 0,01 < 0,05
t hitung > nilai *t tabel*
2,650 > 2,000

Hasil uji *t* (parsial) menunjukkan bahwa nilai signifikansi sebesar 0,01 < 0,05 dan nilai *t hitung* 2,650 > 2,000. Berdasarkan hasil tersebut, dapat diinterpretasikan bahwa Implementasi Penyederhanaan Birokrasi berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y). Oleh karena itu, H_0 1 ditolak dan H_a 1 diterima. Artinya, **terdapat pengaruh yang signifikan** dari terhadap Variabel X_1 yaitu Implementasi Penyederhanaan Birokrasi terhadap Kinerja Pegawai.

Hipotesa 2:

- Pengaruh variabel X_2 terhadap Y
Nilai *sign* 0,18 > 0,05
t hitung > nilai *t tabel*
-1,344 > 2,000

Hasil uji *t* (parsial) menunjukkan bahwa nilai signifikansi sebesar 0,18 > 0,05 dan nilai *t hitung* -1,344 < 2,000. Berdasarkan hasil tersebut, dapat diinterpretasikan bahwa Dialog Kinerja (X_2) tidak berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y). Oleh karena itu, H_0 1 diterima dan H_a 1 ditolak. Artinya, **tidak terdapat pengaruh yang signifikan** dari Variabel X_2 yaitu Dialog Kinerja terhadap Kinerja Pegawai.

Hipotesa 3:

- Pengaruh variabel X_3 terhadap Y
Nilai *sign* 0,01 < 0,05
t hitung > nilai *t tabel*
2,642 > 2,000

Hasil uji t (parsial) menunjukkan bahwa nilai signifikansi sebesar $0,010 < 0,05$ dan nilai t hitung $2,642 > 2,000$. Berdasarkan hasil tersebut, dapat diinterpretasikan bahwa Lingkungan Kerja (X_3) berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y). Oleh karena itu, H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya, **terdapat pengaruh yang signifikan** dari terhadap Variabel X_3 yaitu Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai.

Pengujian hipotesa berikutnya dilakukan dengan model berikut:

Tabel 26. Model II Uji Hipotesa X_1 , X_2 , X_3 terhadap Z
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-1.877	1.540		-1.218	.228
	Implementasi Penyederhanaan Birokrasi	.512	.088	.537	5.796	.000
	Dialog Kinerja	-.009	.138	-.009	-.064	.949
	Lingkungan Kerja	.550	.138	.457	3.982	.000

a. Dependent Variable: transformasi Digitalisasi

Sumber: Uji Coefficients menggunakan SPSS

Hipotesa 4:

- Pengaruh variabel X_1 kepada Z
Nilai $sign$ $0,00 < 0,05$
 t hitung $>$ nilai t tabel
 $5,796 > 2,000$

Hasil uji t (parsial) menunjukkan bahwa nilai signifikansi sebesar $0,00 < 0,05$ dan nilai t hitung $5,796 > 2,000$. Berdasarkan hasil tersebut, dapat diinterpretasikan bahwa Implementasi Penyederhanaan Birokrasi (X_1) berpengaruh secara signifikan terhadap Transformasi Digitalisasi (Z). Oleh karena itu, H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya, **terdapat pengaruh yang signifikan** dari terhadap variabel X_1 yaitu Implementasi Penyederhanaan Birokrasi terhadap Transformasi Digitalisasi.

Hipotesa 5:

- Pengaruh variabel X_2 terhadap Z
Nilai $sign$ $0,94 > 0,05$
 t hitung $>$ nilai t tabel
 $-0,64 < 2,000$

Hasil uji t (parsial) menunjukkan bahwa nilai signifikansi sebesar $0,94 > 0,05$ dan nilai t hitung $-0,64 < 2,000$. Berdasarkan hasil tersebut, dapat diinterpretasikan bahwa Dialog Kinerja (X_2) tidak berpengaruh secara signifikan terhadap Transformasi Digitalisasi (Z). Oleh karena itu, H_0 diterima dan H_a ditolak. Artinya, **tidak terdapat pengaruh yang signifikan** dari variabel X_2 yaitu Dialog Kinerja terhadap Transformasi Digitalisasi.

Hipotesa 6:

- Pengaruh variabel X_3 kepada Z
Nilai $sign$ $0,00 < 0,05$
 t hitung $>$ nilai t tabel
 $3,982 > 2,000$

Hasil uji t (parsial) menunjukkan bahwa nilai signifikansi sebesar $0,00 < 0,05$ dan nilai t hitung $3,982 > 2,000$. Berdasarkan hasil tersebut, dapat diinterpretasikan bahwa Lingkungan Kerja (X_3) berpengaruh secara signifikan terhadap Transformasi Digitalisasi (Z). Oleh karena itu, H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya, **terdapat pengaruh yang signifikan** dari terhadap Variabel X_3 yaitu Lingkungan Kerja terhadap Transformasi Digitalisasi.

Pengujian hipotesa selanjutnya dilakukan dengan model berikut:

Tabel 27. Model I Uji Hipotesa Z terhadap Y

		<i>Coefficients^a</i>		Standardized <i>Coefficients</i> Beta	t	Sig.
Model		Unstandardized B	Std. Error			
1	(Constant)	12.824	1.281		10.010	.000
	transformasi Digitalisasi	.310	.081	.430	3.812	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber: Uji Hipotesa menggunakan SPSS

Hipotesa 7:

- Pengaruh variabel Z kepada Y
 Nilai $sign\ 0,00 < 0,05$
 $t_{hitung} > \text{nilai } t_{tabel}$
 $3,812 > 2,000$

Hasil uji *t* (parsial) menunjukkan bahwa nilai signifikansi sebesar $0,00 < 0,05$ dan nilai *t* *hitung* $3,812 > 2,000$. Berdasarkan hasil tersebut, dapat diinterpretasikan bahwa Transformasi Digitalisasi (Z) berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja pegawai (Y). Oleh karena itu, H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya, **terdapat pengaruh yang signifikan** terhadap variabel Z yaitu Transformasi Digitalisasi terhadap Kinerja pegawai.

2. Uji F

Nilai $sign < 0,05$

Nilai F hitung $>$ nilai F tabel

$$F \text{ tabel} = F(k-1; n-k)$$
$$= F(5-1; 66-5) = (4; 61) = 2,52$$

Tabel 28. Tabel F

df untuk penyusut (N2)	df untuk pembilang (N1)														
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
46	4.05	3.20	2.81	2.57	2.42	2.30	2.22	2.15	2.09	2.04	2.00	1.97	1.94	1.91	1.88
47	4.05	3.20	2.80	2.57	2.41	2.30	2.21	2.14	2.09	2.04	2.00	1.96	1.93	1.91	1.88
48	4.04	3.19	2.80	2.57	2.41	2.29	2.20	2.14	2.08	2.03	1.99	1.96	1.93	1.90	1.88
49	4.04	3.19	2.79	2.56	2.40	2.29	2.20	2.13	2.07	2.03	1.99	1.96	1.93	1.90	1.88
50	4.03	3.18	2.79	2.56	2.40	2.28	2.20	2.13	2.07	2.03	1.99	1.95	1.92	1.89	1.87
51	4.03	3.18	2.79	2.55	2.40	2.28	2.20	2.13	2.07	2.02	1.98	1.95	1.92	1.89	1.87
52	4.03	3.18	2.78	2.55	2.39	2.28	2.19	2.12	2.07	2.02	1.98	1.94	1.91	1.89	1.86
53	4.02	3.17	2.78	2.55	2.39	2.28	2.19	2.12	2.06	2.01	1.97	1.94	1.91	1.88	1.86
54	4.02	3.17	2.78	2.54	2.39	2.27	2.18	2.12	2.06	2.01	1.97	1.94	1.91	1.88	1.86
55	4.02	3.16	2.77	2.54	2.38	2.27	2.18	2.11	2.06	2.01	1.97	1.93	1.90	1.88	1.85
56	4.01	3.16	2.77	2.54	2.38	2.27	2.18	2.11	2.05	2.00	1.96	1.93	1.90	1.87	1.85
57	4.01	3.16	2.77	2.53	2.38	2.26	2.18	2.11	2.05	2.00	1.96	1.93	1.90	1.87	1.85
58	4.01	3.16	2.76	2.53	2.37	2.26	2.17	2.10	2.05	2.00	1.96	1.92	1.89	1.87	1.84
59	4.00	3.15	2.76	2.53	2.37	2.26	2.17	2.10	2.04	2.00	1.96	1.92	1.89	1.86	1.84
60	4.00	3.15	2.76	2.53	2.37	2.25	2.17	2.10	2.04	1.99	1.95	1.91	1.88	1.85	1.83
61	4.00	3.15	2.76	2.52	2.37	2.25	2.16	2.09	2.04	1.99	1.95	1.91	1.88	1.86	1.83
62	4.00	3.15	2.75	2.52	2.36	2.25	2.16	2.09	2.03	1.99	1.95	1.91	1.88	1.85	1.83
63	3.99	3.14	2.75	2.52	2.36	2.25	2.16	2.09	2.03	1.98	1.94	1.91	1.88	1.85	1.83

Sumber: Table f Pada Google

Tabel 29. Model I Hipotesa X_1 , X_2 , X_3 terhadap Y

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	75.856	3	25.285	7.009	.000 ^b
	Residual	223.675	62	3.608		
	Total	299.530	65			

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

b. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Implementasi Penyederhanaan Birokrasi, Dialog Kinerja

Sumber: Uji Hipotesa menggunakan SPSS

Hipotesa pada X_1 , X_2 , X_3

- Pengaruh variabel X_1 , X_2 , X_3 terhadap Y
 Nilai *sign* $0,00 < 0,05$
F hitung > nilai *F tabel*
 $7,009 > 2,52$

Hasil uji F menunjukkan bahwa nilai signifikansi sebesar $0,00 < 0,05$ dan nilai F hitung $7,009 > 2,52$. Nilai F hitung yang lebih besar dari F tabel menunjukkan bahwa model regresi yang melibatkan Implementasi Penyederhanaan Birokrasi (X_1), Dialog Kinerja (X_2), dan Lingkungan Kerja (X_3) mampu menjelaskan variasi yang signifikan pada Kinerja Pegawai (Y). Oleh karena itu, Hipotesis nol (H_0) ditolak dan hipotesis alternatif (H_a) diterima. Artinya, **terdapat pengaruh yang signifikan** dari variabel X_1 yaitu Implementasi Penyederhanaan Birokrasi, Variabel X_2 yaitu Dialog Kinerja, dan Variabel X_3 yaitu Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai (Y).

Tabel 30. Model II Hipotesa X_1 , X_2 , X_3 terhadap Z

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	403.656	3	134.552	48.281	.000
	Residual	172.784	62	2.787		
	Total	576.439	65			

a. Dependent Variable: Transformasi Digitalisasi

b. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Implementasi Penyederhanaan Birokrasi, Dialog Kinerja

Sumber: Uji Hipotesa menggunakan SPSS

Hipotesa pada X_1 , X_2 , X_3

- Pengaruh variabel X_1 , X_2 , X_3 terhadap Z
 Nilai *sign* $0,00 < 0,05$
F hitung > nilai *F tabel*
 $48,281 > 2,52$

Hasil uji F menunjukkan bahwa nilai signifikansi sebesar $0,00 < 0,05$ dan nilai F hitung $48,281 > 2,52$. Nilai F hitung yang lebih besar dari F tabel menunjukkan bahwa model regresi yang melibatkan Implementasi Penyederhanaan Birokrasi (X_1), Dialog Kinerja (X_2), dan Lingkungan Kerja (X_3) mampu menjelaskan variasi yang signifikan pada Transformasi Digitalisasi (Z). Oleh karena itu, hipotesis nol (H_0) ditolak dan hipotesis alternatif (H_a) diterima. Artinya, **terdapat pengaruh yang signifikan** dari variabel X_1

yaitu Implementasi Penyederhanaan Birokrasi, variabel X_2 yaitu Dialog Kinerja, serta variabel X_3 yaitu Lingkungan Kerja terhadap Transformasi Digitalisasi (Z).

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil pengujian terhadap variabel-variabel sebagaimana telah dirumuskan dalam penelitian ini, dapat disimpulkan bahwa:

- *Pertama*, variabel Implementasi Penyederhanaan Birokrasi dan Lingkungan Kerja memiliki pengaruh signifikan baik terhadap Kinerja Pegawai maupun Transformasi Digitalisasi.
- *Kedua*, variabel Transformasi Digitalisasi juga berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai.
- *Ketiga*, variabel Dialog Kinerja tidak memiliki pengaruh signifikan pada Kinerja Pegawai maupun Transformasi Digitalisasi.

Hasil ini menunjukkan bahwa peningkatan kinerja pegawai dapat dicapai melalui implementasi penyederhanaan birokrasi dan lingkungan kerja yang baik, serta melalui transformasi digitalisasi yang efektif.

SARAN

Berdasarkan analisa dan kesimpulan di atas, maka saran yang dapat dijadikan sebagai rekomendasi adalah sebagai berikut:

1. Untuk meningkatkan kinerja pegawai, organisasi disarankan untuk fokus pada implementasi penyederhanaan birokrasi dan menciptakan lingkungan kerja yang kondusif dan mendukung produktivitas
2. Selain itu, transformasi digital yang efektif dapat menjadi faktor penunjang dalam mencapai peningkatan kinerja tersebut. Sehingga dapat meningkatkan efektivitas kebijakan dalam mendukung pencapaian tujuan jangka panjang.
3. Disarankan untuk peneliti selanjutnya, agar memperluas variabel penelitian ke depannya guna mengidentifikasi faktor-faktor lain yang berpengaruh terhadap kinerja pegawai di luar variabel penyederhanaan birokrasi, integrasi dialog kinerja, lingkungan kerja serta transformasi digitalisasi sebagai variabel intervening.

Dengan rekomendasi ini, diharapkan Kemenko Marves dapat lebih efektif dalam meningkatkan kinerja pegawainya, serta berkontribusi terhadap tata kelola pemerintahan yang lebih responsif dan akuntabel.

DAFTAR PUSTAKA

- Cooper, D. R., & Schindler, P. S. (2014). *Business Research Methods* (12th ed.). New York: McGraw-Hill Education.
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hair, J. F., Black, W. C., Babin, B. J., & Anderson, R. E. (2010). *Multivariate Data Analysis* (7th ed.). Upper Saddle River, NJ: Pearson Education.
- Hasibuan, M. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hidayat, R., Sari, N. P., & Wibowo, A. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai dalam Organisasi Pemerintahan. *Jurnal Manajemen Publik*, 9(2), 87-102.
- IDNtrepreneur. (2023). *Transformasi Digital dan Dampaknya terhadap Bisnis Modern*. Jakarta: IDN Media.
- Kotter, J. P. (2021). *Leading Change: How to Achieve Organizational Transformation*. Boston: Harvard Business Review Press.
- Lailun, M., & Jaya, F. H. (2024). Pengaruh Implementasi Penyederhanaan Birokrasi dan Dialog Kinerja terhadap Kinerja ASN di Kemenko Marves. *Jurnal Reformasi Birokrasi dan Kinerja ASN*, 12(1), 55-78.
- Mangkunegara, A. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- McKinsey & Company. (2023). *The Future of Digital Transformation: Strategy and Implementation for Business Growth*. New York: McKinsey Global Institute.
- Nisa, et al. (2022). Analisis Pelaksanaan Kebijakan Penyederhanaan Birokrasi di Lingkup Pemerintah Provinsi Kalimantan Selatan. *Jurnal Kebijakan Pembangunan*, 8(1), 45-67.
- Nugroho, B. (2023). Penyederhanaan Struktur Organisasi dan Dampaknya terhadap Transformasi Digital di Instansi Pemerintah. *Jurnal Administrasi Publik*, 15(3), 121-138.
- Peraturan Badan Kepegawaian Negara (BKN) Nomor 5 Tahun 2019 tentang Manajemen Pegawai Negeri Sipil.
- Peraturan Menteri PANRB No. 25 Tahun 2020 tentang Penyederhanaan Struktur Organisasi dan Pengalihan Jabatan Struktural ke Jabatan Fungsional.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2017). *Organizational Behavior* (17th ed.). New York: Pearson.
- Setiawan, T., & Prasetyo, R. (2022). Transformasi Digital dalam Pemerintahan: Dampaknya terhadap Efisiensi Kerja dan Produktivitas Pegawai. *Jurnal Teknologi Administrasi Negara*, 11(2), 77-95.
- Sharma, A. (2022). The Impact of Performance Dialogue on Employee Motivation and Organizational Productivity. *Journal of Organizational Management*, 14(1), 33-50.
- Siahaan, P. (2021). Reducing Bureaucratic Complexity: The Role of Simplification in Enhancing Public Service Performance. *Journal of Public Administration and Policy*, 13(2), 98-115.
- Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sullivan, J., & Wilson, K. (2021). *Performance Dialogue Integration: Enhancing Organizational Productivity through Continuous Feedback Mechanisms*. London: Routledge.
- Supriyadi, D. (2022). Pengaruh Komunikasi Organisasi terhadap Transformasi Digital dalam Lingkungan Kerja Pemerintah. *Jurnal Ilmu Administrasi Negara*, 10(4), 203-219.
- Ulrich, D. (2020). *HR Transformation: Building Human Resources from the Outside In*. New York: McGraw-Hill.
- Vinolia. (2023). Transformasi Digital sebagai Mediator dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai melalui Kepemimpinan Transformasional, Kompetensi, dan Komitmen Organisasional. *Jurnal Manajemen dan Administrasi Publik*, 10(2), 112-130.