



## ANALISIS KINERJA PEGAWAI DAN SISTEM KOMPENSASI DI ERA DIGITAL PADA KANTOR KEMENTERIAN AGAMA KABUPATEN NIAS

Tasya Sawitri Telaumbanua<sup>1</sup>, Palindungan Lahagu<sup>2</sup>, Eliagus Telaumbanua<sup>3</sup>,  
Meiman Hidayat Waruwu<sup>4</sup>

Alamat: Jl. Karet No.30, Ps. Gn. Sitoli, Kec. Gunungsitoli, Kota Gunungsitoli  
Fakultas Ekonomi Universitas Nias

*tasyasawitri28@gmail.com, palindunganlahagu@unias.ac.id,  
eliagus.tel@gmail.com, meimanwaruwu571@gmail.com*

**Abstract** *This study aims to analyze employee performance and the effectiveness of the compensation system in the digital era at the Ministry of Religious Affairs Office, Nias Regency. The increasingly rapid digital transformation demands that government officials adapt to information technology to improve efficiency, transparency, and the quality of public services. However, this change also presents challenges in terms of human resource readiness, limited digital competency, and the effectiveness of the implemented compensation system. This study used a qualitative descriptive method with data collection techniques through interviews, observation, and documentation. The results show that the level of employee readiness for digitalization varies, influenced by factors such as competence, motivation, and organizational support. Employee performance is determined by work quality, quantity, timeliness, effectiveness, and independence, all of which are strongly influenced by the work environment and leadership. Meanwhile, the existing compensation system is not yet fully effective in increasing employee motivation and loyalty, due to challenges related to fairness and suitability to the needs of the digital era. This research is expected to provide strategic input for relevant agencies to improve employee performance and refine compensation systems amidst the demands of digitalization.*

**Keywords:** *Employee Performance, Compensation System, Digital Era, Ministry of Religious Affairs.*

**Abstrak.** Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis kinerja pegawai dan efektivitas sistem kompensasi di era digital pada Kantor Kementerian Agama Kabupaten Nias. Transformasi digital yang semakin pesat menuntut aparatur pemerintah untuk beradaptasi dengan teknologi informasi guna meningkatkan efisiensi, transparansi, dan kualitas pelayanan publik. Namun, perubahan ini juga menghadirkan tantangan berupa kesiapan sumber daya manusia, keterbatasan kompetensi digital, serta efektivitas sistem kompensasi yang diterapkan. Penelitian ini menggunakan metode deskriptif kualitatif dengan teknik pengumpulan data melalui wawancara, observasi, dan dokumentasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa tingkat kesiapan pegawai dalam menghadapi digitalisasi masih bervariasi, dipengaruhi oleh faktor kompetensi, motivasi, serta dukungan organisasi. Kinerja pegawai ditentukan oleh kualitas kerja, kuantitas, ketepatan waktu, efektivitas, dan kemandirian, yang semuanya sangat dipengaruhi oleh lingkungan kerja dan kepemimpinan. Sementara itu, sistem kompensasi yang ada belum sepenuhnya efektif dalam meningkatkan motivasi dan loyalitas pegawai, karena masih terdapat kendala pada aspek keadilan dan kesesuaian dengan kebutuhan era digital. Penelitian ini diharapkan dapat menjadi masukan strategis bagi instansi terkait untuk meningkatkan kinerja pegawai dan menyempurnakan sistem kompensasi di tengah tuntutan digitalisasi.

**Kata Kunci:** *Kinerja Pegawai, Sistem Kompensasi, Era Digital, Kementerian Agama.*

### 1. LATAR BELAKANG

Perkembangan teknologi pada era digital memberikan dampak signifikan terhadap berbagai bidang kehidupan, termasuk pada sistem administrasi dan kinerja aparatur di sektor pemerintahan. Pemanfaatan teknologi informasi dan komunikasi (TIK)

berperan dalam meningkatkan efisiensi pengelolaan data, memperkuat transparansi layanan publik, serta mempercepat proses pengambilan keputusan. Implementasi sistem administrasi digital, seperti e-government, memungkinkan terwujudnya integrasi antarinstansi yang lebih optimal, mengurangi duplikasi prosedur, dan menekan potensi praktik korupsi. Namun, di balik manfaat tersebut, transformasi digital juga menimbulkan tantangan baru, antara lain kebutuhan peningkatan literasi digital aparatur, risiko terhadap keamanan informasi, serta munculnya resistensi dari sebagian pihak terhadap perubahan. Dengan demikian, perubahan ini mengharuskan adanya penyesuaian budaya kerja yang lebih adaptif, kolaboratif, serta berorientasi pada hasil, sehingga aparatur pemerintah dapat memberikan layanan yang responsif dan sesuai dengan kebutuhan masyarakat.

Perkembangan teknologi, termasuk kecerdasan buatan (AI), big data, dan Internet of Things (IoT), membuka peluang strategis bagi pemerintah untuk meningkatkan kapasitas analisis data secara real-time, mengidentifikasi kebutuhan masyarakat dengan lebih akurat, serta merumuskan kebijakan publik berbasis bukti yang lebih tepat sasaran. Dengan demikian, keberhasilan implementasi transformasi digital di sektor pemerintahan tidak semata-mata ditentukan oleh penggunaan teknologi, melainkan juga sangat bergantung pada kepemimpinan yang memiliki visi ke depan, penyelenggaraan pelatihan yang berkelanjutan bagi aparatur, serta sinergi yang kuat antar sektor.

Kinerja pegawai adalah tingkat pencapaian hasil kerja yang dihasilkan oleh individu atau kelompok pegawai dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya. Kinerja ini dipengaruhi oleh berbagai faktor, termasuk kemampuan individu, motivasi, lingkungan kerja, dan dukungan organisasi. Kemampuan individu mencakup pengetahuan keterampilan, dan kompetensi yang relevan dengan tugas yang diemban, sementara motivasi berkaitan dengan dorongan internal atau eksternal yang memengaruhi semangat dan komitmen pegawai dalam bekerja.

Lingkungan kerja yang kondusif memiliki peran penting dalam menunjang peningkatan kinerja pegawai. Faktor-faktor seperti ketersediaan fasilitas kerja yang memadai, hubungan interpersonal yang harmonis antarpegawai, serta penerapan gaya kepemimpinan yang efektif berkontribusi dalam menciptakan suasana kerja yang produktif dan memotivasi. Sebaliknya, lingkungan kerja yang penuh tekanan, kurangnya sarana pendukung, serta adanya konflik internal dapat menjadi hambatan yang signifikan terhadap pencapaian kinerja pegawai. Dukungan organisasi melalui pelatihan,

pengembangan karier, sistem penghargaan, dan komunikasi yang terbuka juga menjadi aspek krusial dalam mendorong peningkatan kinerja. Organisasi yang mampu memberikan peluang pengembangan diri, mengapresiasi prestasi pegawai, serta menerapkan sistem evaluasi yang objektif akan menumbuhkan semangat kerja, meningkatkan loyalitas, serta menciptakan rasa dihargai di kalangan pegawai.

Di samping itu, teknologi kini menjadi faktor yang semakin menentukan dalam memengaruhi kinerja. Penggunaan perangkat digital dan sistem otomatisasi tidak hanya mempercepat alur pekerjaan, tetapi juga memberi kesempatan bagi pegawai untuk lebih berkonsentrasi pada tugas-tugas strategis yang menuntut kemampuan analitis dan inovatif. Dengan dukungan teknologi yang tepat guna, pegawai dapat meningkatkan efisiensi, produktivitas, dan kualitas output kerja. Oleh karena itu, dalam rangka mencapai kinerja pegawai yang optimal, organisasi dituntut untuk mengintegrasikan berbagai faktor tersebut secara sinergis. Hal ini mencakup penyediaan pelatihan yang relevan, penciptaan lingkungan kerja yang suportif, penerapan sistem penghargaan yang adil, serta pengembangan teknologi yang sejalan dengan kebutuhan operasional dan tujuan strategis organisasi.

Menurut Hesti Widayanti dalam Husna & Prasetya, (2024) Kinerja adalah hasil dari prestasi kerja seorang pegawai yang diukur berdasarkan kuantitas dan kualitas yang dicapai dalam melaksanakan fungsinya sesuai dengan tanggung jawab yang diemban. Sedangkan Menurut Adhari dalam Husna & Prasetya, (2024) Kinerja karyawan dapat dimaknai sebagai output dari pelaksanaan tugas atau aktivitas tertentu dalam jangka waktu tertentu, yang mencerminkan tingkat kualitas maupun kuantitas pekerjaan yang diselesaikan. Menurut Mangkunegara dalam Elisabeth, (2023:329) Kinerja adalah hasil kerja pegawai yang ditunjukkan melalui pencapaian kualitas dan kuantitas tugas yang dilaksanakan sesuai dengan fungsi serta tanggung jawab yang diberikan.

Sistem kompensasi merupakan bentuk penghargaan yang diberikan organisasi kepada pegawai atas kontribusinya, yang meliputi gaji, tunjangan, insentif, dan fasilitas lainnya. Tujuannya adalah untuk meningkatkan kepuasan dan motivasi kerja, sekaligus menjaga keseimbangan antara efisiensi anggaran dan upaya mempertahankan loyalitas serta produktivitas pegawai.

Gaji sebagai komponen utama kompensasi mencerminkan penghargaan dasar atas pekerjaan yang dilakukan, sementara tunjangan meliputi manfaat tambahan seperti

asuransi kesehatan, program pensiun, transportasi, dan perumahan. Insentif diberikan sebagai bentuk apresiasi terhadap pencapaian tertentu, seperti keberhasilan mencapai target, efisiensi kerja, atau kontribusi inovatif. Selain itu, beberapa organisasi juga menawarkan fasilitas tambahan seperti pelatihan profesional, beasiswa, dan waktu kerja fleksibel untuk meningkatkan kesejahteraan pegawai.

Sistem kompensasi yang efektif tidak semata-mata berorientasi pada pemberian imbalan finansial, melainkan juga menekankan pentingnya penerapan prinsip keadilan dan kesetaraan di lingkungan kerja. Selain itu, sistem tersebut harus mampu menciptakan daya saing yang sehat di pasar tenaga kerja, sehingga organisasi tidak hanya mampu mempertahankan pegawai yang berkualitas, tetapi juga menarik calon tenaga kerja potensial. Dengan demikian, kompensasi yang dirancang secara adil, proporsional, dan kompetitif dapat berperan signifikan dalam meningkatkan motivasi, loyalitas, serta produktivitas pegawai. Keadilan internal mengacu pada kesesuaian kompensasi dengan tanggung jawab dan kontribusi pegawai, sementara keadilan eksternal memastikan kompensasi sejalan dengan standar industri. Hal ini penting untuk mencegah ketidakpuasan serta menarik calon pegawai potensial. Selain itu, sistem kompensasi perlu selaras dengan tujuan strategis organisasi, seperti insentif berbasis kinerja untuk mendorong pencapaian target, dan kompensasi berbasis kompetensi guna mendorong pengembangan keterampilan pegawai secara berkelanjutan.

Di era digital, teknologi turut merevolusi pengelolaan sistem kompensasi. Melalui pemanfaatan perangkat lunak manajemen sumber daya manusia (HRIS), organisasi dapat menghitung, memantau, dan menyesuaikan kompensasi dengan lebih akurat dan efisien. Sistem berbasis data memungkinkan analisis mendalam terhadap tren kompensasi, kinerja pegawai, dan kebutuhan organisasi.

Menurut Akbar et al dalam Nugraha et al., (2021) sistem kompensasi adalah sistem yang memberikan imbalan kepada pegawai atas kerja kerasnya. Kompensasi terdiri atas imbalan finansial dan nonfinansial. Imbalan finansial mencakup gaji, bonus, tunjangan, dan insentif dalam bentuk uang, Sementara itu, imbalan nonfinansial mencakup penghargaan atas prestasi, kesempatan untuk mengembangkan karier, fleksibilitas dalam pelaksanaan kerja, serta terciptanya lingkungan kerja yang kondusif.

Menurut Hasibuan dalam Siska Pertiwi et al., (2023), Kompensasi adalah keseluruhan bentuk penerimaan yang diperoleh pegawai, baik dalam bentuk finansial

maupun nonfinansial, serta diberikan secara langsung maupun tidak langsung sebagai balasan atas kontribusi dan kinerja yang telah mereka sumbangkan kepada organisasi. Kompensasi ini mencakup berbagai bentuk, mulai dari gaji pokok, tunjangan, bonus, hingga fasilitas tambahan seperti kendaraan, perumahan, atau subsidi lainnya. Hal ini menunjukkan bahwa kompensasi tidak hanya sekadar penghargaan finansial tetapi juga mencakup elemen-elemen yang dapat meningkatkan kesejahteraan pegawai secara menyeluruh.

Menurut Ivancevich dalam Wibowo Siska Pertiwi et al., (2023), Kompensasi dipengaruhi oleh faktor internal maupun eksternal organisasi. Faktor eksternal mencakup kondisi perekonomian, regulasi yang ditetapkan pemerintah, tingkat persaingan di pasar tenaga kerja, serta standar kompensasi yang berlaku pada industri tertentu. Misalnya, ketika tingkat inflasi meningkat, organisasi cenderung menyesuaikan gaji karyawan untuk menjaga daya beli mereka. Selain itu, peraturan pemerintah seperti kebijakan upah minimum juga menjadi acuan penting dalam menentukan besaran kompensasi.

Era digital merupakan suatu periode di mana teknologi digital, seperti komputer, internet, dan perangkat berbasis teknologi informasi, menjadi komponen utama dalam berbagai aspek kehidupan manusia. Periode ini ditandai dengan adanya perubahan signifikan dalam cara bekerja, berkomunikasi, dan berinteraksi di berbagai sektor, termasuk sektor pemerintahan. Istilah era digital mengacu pada suatu kondisi atau zaman ketika beragam aktivitas kehidupan dipermudah melalui pemanfaatan teknologi digital. Nisya Nur Rahma, dalam Fany et al., (2025) Perkembangan teknologi hasil ciptaan manusia telah menjadikan berbagai aktivitas lebih praktis dan efisien.

Era digital telah memberikan dampak yang signifikan terhadap sistem kerja di instansi pemerintahan, termasuk di lingkungan Kantor Kementerian Agama Kabupaten Nias. Transformasi ini dilakukan dengan tujuan menciptakan tata kelola yang lebih efektif, efisien, dan transparan. Sebagai wujud implementasi, Kementerian Agama Kabupaten Nias telah mengadopsi sistem aplikasi berbasis digital yang dikenal dengan sebutan e-kinerja. Sistem ini dirancang untuk memantau, mencatat, dan mengevaluasi capaian kinerja pegawai secara sistematis, real-time, serta transparan. Implementasi e-kinerja tidak hanya bertujuan untuk meningkatkan disiplin kerja, tetapi juga menjadi instrument penting dalam penelitian objektif terhadap produktifitas dan kontribusi setiap pegawai.

Kantor Kementerian Agama Kabupaten Nias, sebagai entitas pemerintahan, memegang peran strategis dalam penyelenggaraan pelayanan publik di bidang keagamaan. Untuk mendukung tugas tersebut, dibutuhkan kinerja pegawai yang optimal dan sistem kompensasi yang sesuai, sehingga dapat mendorong efisiensi dan efektivitas pelayanan publik. Namun, dalam pengelolaan sumber daya manusia di era digital, seringkali muncul berbagai tantangan. Salah satu tantangan utama adalah sejauh mana pegawai mampu beradaptasi dengan perkembangan teknologi informasi yang terus mengalami perubahan. Dalam hal ini, Kantor Kementerian Agama Kabupaten Nias perlu memastikan bahwa kinerja pegawai tetap relevan dengan tuntutan zaman. Sebaliknya, Sistem kompensasi yang kurang memadai berpotensi menurunkan motivasi pegawai dan memberikan dampak negatif terhadap kualitas pelayanan yang diberikan kepada masyarakat. Selain itu, transformasi digital juga menuntut adanya perubahan budaya kerja. Pegawai harus mampu beradaptasi dengan sistem kerja berbasis teknologi, yang sering kali memerlukan pelatihan dan pengembangan kompetensi. Ketidaksiapan dalam menghadapi perubahan ini dapat menyebabkan penurunan kinerja secara keseluruhan.

Berdasarkan observasi yang telah diuraikan, maka beberapa permasalahan yang dapat diidentifikasi di Kantor Kementrian Agama Kabupaten Nias adalah sebagai berikut:

Permasalahan pertama adalah ketidaksiapan pegawai dalam menghadapi transformasi digital. Di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Nias, masih ditemukan kendala dalam menyesuaikan diri dengan perkembangan teknologi informasi dan komunikasi. Kondisi ini dapat dipengaruhi oleh rendahnya kompetensi digital, keterbatasan program pelatihan yang tersedia, serta adanya resistensi terhadap perubahan budaya kerja yang berbasis teknologi.

Selanjutnya, kinerja pegawai yang belum optimal juga menjadi perhatian. Kinerja yang kurang maksimal ini dipengaruhi oleh berbagai hambatan, seperti minimnya dukungan organisasi, tekanan dalam lingkungan kerja, serta kurangnya fasilitas pendukung yang memadai. Kondisi ini berpotensi mengurangi efektivitas pelayanan publik yang diberikan kepada masyarakat.

Permasalahan lainnya adalah ketidakefektifan sistem kompensasi yang diterapkan. Sistem kompensasi yang belum memadai atau tidak kompetitif dapat berdampak pada rendahnya motivasi dan loyalitas pegawai. Hal ini mencakup

ketidakadilan dalam pemberian kompensasi, minimnya insentif berbasis kinerja, serta ketidaksesuaian dengan standar industri atau kebutuhan pegawai di era digital saat ini.

## **KAJIAN TEORITIS**

Kinerja pegawai adalah hasil kerja yang dicapai berdasarkan kualitas dan kuantitas sesuai dengan tugas dan tanggung jawabnya. Siagian dalam Sutrisna (2024) menjelaskan bahwa kinerja merupakan hasil pekerjaan yang dicapai dalam periode tertentu, sedangkan Sedarmayanti dalam Sutrisna (2024) menegaskan bahwa kinerja adalah pencapaian individu atau kelompok dalam mencapai tujuan organisasi secara sah, bermoral, dan beretika. Kinerja dipengaruhi oleh berbagai faktor, seperti kemampuan, pengetahuan, motivasi, kepemimpinan, komitmen, dan lingkungan kerja. Oleh karena itu, penilaian dan evaluasi kinerja diperlukan untuk mengukur pencapaian target, memberikan umpan balik, serta menjadi dasar pengambilan keputusan terkait promosi, pelatihan, penghargaan, maupun perbaikan kinerja.

Kompensasi merupakan segala bentuk imbalan yang diterima pegawai sebagai balas jasa atas kontribusi yang diberikan kepada organisasi. Dessler dalam Safira Hasan et al. (2023) menyatakan bahwa kompensasi mencakup seluruh bentuk ganjaran yang diterima pekerja sebagai akibat dari pekerjaannya, sedangkan Silaen et al. dalam Wisanggeni et al. (2024) menjelaskan bahwa kompensasi dapat berupa finansial maupun non-finansial yang bertujuan meningkatkan motivasi, kepuasan kerja, dan loyalitas pegawai. Kompensasi yang adil dan proporsional terbukti mampu meningkatkan produktivitas, mengurangi turnover, serta mendukung tercapainya tujuan organisasi.

Era digital merupakan masa peralihan menuju ekonomi berbasis informasi dengan memanfaatkan teknologi komputer dan perangkat digital sebagai media utama dalam berbagai aktivitas. Sementara itu, Sukmana dalam Prabhata (2024) menjelaskan bahwa digitalisasi adalah proses mengubah berbagai media ke dalam format digital agar lebih mudah diakses, disimpan, dan dikelola. Perkembangan era digital telah membawa perubahan besar dalam berbagai bidang, seperti pendidikan, ekonomi, kesehatan, pemerintahan, dan dunia kerja, sehingga meningkatkan efisiensi, efektivitas, dan inovasi dalam pelaksanaan berbagai aktivitas.

Teknologi digital berperan penting dalam mempercepat komunikasi, meningkatkan efisiensi pekerjaan, serta mendorong inovasi di berbagai sektor pada era Industri 4.0 dan Society 5.0. Selain itu, Sugihartini dan Purwantini (2023) menyatakan bahwa fungsi digital tidak hanya sebagai media komunikasi dan penyebaran informasi, tetapi juga sebagai sarana pembelajaran, peningkatan produktivitas, ekonomi digital, pelayanan publik berbasis elektronik, serta pengambilan keputusan berbasis data. Dengan demikian, penerapan teknologi

digital secara optimal mampu meningkatkan kualitas sumber daya manusia, daya saing organisasi, dan efektivitas pencapaian tujuan organisasi....

### **3. METODE PENELITIAN**

Penelitian ini menggunakan pendekatan deskriptif kualitatif karena bertujuan untuk memperoleh pemahaman yang mendalam mengenai kinerja pegawai dan sistem kompensasi di era digital pada Kantor Kementerian Agama Kabupaten Nias. Pendekatan kualitatif dipilih karena mampu mengungkap fenomena yang terjadi berdasarkan pengalaman, pandangan, serta kondisi nyata yang dialami oleh para informan. Melalui pendekatan ini, peneliti dapat mengeksplorasi tingkat kesiapan pegawai dalam menghadapi transformasi digital sekaligus menganalisis efektivitas sistem kompensasi yang diterapkan dalam meningkatkan motivasi, loyalitas, dan kinerja pegawai.

Pendekatan penelitian merupakan cara ilmiah yang digunakan untuk memperoleh data, mengolah, menganalisis, dan menafsirkan informasi sehingga mampu menjawab rumusan masalah serta mencapai tujuan penelitian. Dalam penelitian ini, data dikumpulkan melalui wawancara mendalam dengan informan yang relevan, observasi langsung terhadap aktivitas kerja pegawai, serta studi dokumentasi terhadap berbagai dokumen yang berkaitan dengan kinerja dan sistem kompensasi. Penggunaan beberapa teknik pengumpulan data tersebut diharapkan dapat menghasilkan informasi yang komprehensif dan memberikan gambaran yang utuh mengenai kondisi yang diteliti.

Adapun jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian deskriptif kualitatif. Penelitian deskriptif bertujuan untuk mendeskripsikan secara sistematis, faktual, dan akurat mengenai suatu fenomena atau kondisi yang terjadi di lapangan tanpa melakukan manipulasi terhadap objek penelitian. Dalam penelitian ini, fokus kajian diarahkan pada analisis kinerja pegawai serta sistem kompensasi di era digital pada Kantor Kementerian Agama Kabupaten Nias. Melalui penelitian deskriptif kualitatif, peneliti berupaya memberikan gambaran yang mendalam mengenai implementasi sistem kompensasi, kondisi kinerja pegawai, serta keterkaitan keduanya dalam menghadapi tuntutan transformasi digital di lingkungan organisasi.

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

#### **A. HASIL PENELITIAN**

Hasil penelitian ini merupakan proses memilih, memusatkan perhatian, menyederhanakan, mengelompokkan, dan mengabstraksikan data hasil wawancara



sehingga diperoleh informasi yang relevan dengan fokus penelitian. Pada penelitian ini, reduksi data dilakukan terhadap hasil wawancara dengan informan kunci, informan utama, dan informan pendukung mengenai kesiapan pegawai menghadapi transformasi digital, faktor-faktor yang memengaruhi kinerja pegawai, serta efektivitas sistem kompensasi di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Nias.

Hasil data menunjukkan bahwa seluruh informan memiliki pandangan yang relatif sama mengenai penerapan teknologi digital di lingkungan kerja. Digitalisasi melalui aplikasi e-kinerja, absensi elektronik, dan sistem administrasi berbasis digital dinilai mampu meningkatkan kualitas pelayanan, mempercepat penyelesaian pekerjaan, serta mengurangi penggunaan dokumen fisik (paperless). Walaupun demikian, digitalisasi juga menimbulkan konsekuensi berupa meningkatnya beban kerja karena pegawai harus mempelajari aplikasi baru, melakukan input data, serta menyesuaikan diri dengan sistem kerja yang berubah.

Selanjutnya, data mengenai faktor-faktor yang memengaruhi kinerja menunjukkan bahwa kualitas kerja pegawai secara umum sudah baik. Pegawai dinilai mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai standar operasional, disiplin terhadap penyelesaian tugas, semakin efektif dalam bekerja, serta menunjukkan tingkat kemandirian yang tinggi. Namun demikian, masih ditemukan beberapa kendala, terutama keterbatasan kemampuan teknologi informasi pada sebagian pegawai senior serta gangguan teknis berupa jaringan internet dan sistem aplikasi yang terkadang mengalami kendala.

Data terhadap sistem kompensasi menunjukkan bahwa kompensasi menjadi salah satu faktor yang memengaruhi motivasi kerja pegawai. Informan menyatakan bahwa pemberian gaji, tunjangan, penghargaan dari pimpinan, kesempatan mengikuti pelatihan, serta peluang pengembangan karier memberikan dorongan bagi pegawai untuk bekerja lebih optimal. Walaupun kompensasi diberikan sesuai ketentuan pemerintah dan belum disertai bonus khusus, pegawai tetap menilai sistem tersebut cukup adil sehingga mampu meningkatkan semangat kerja, loyalitas, dan tanggung jawab dalam melaksanakan tugas.

Pada aspek kesiapan pegawai menghadapi transformasi digital ditemukan bahwa penerapan teknologi digital telah memberikan dampak positif terhadap peningkatan kualitas kerja pegawai. Pemanfaatan aplikasi e-kinerja, absensi digital, serta sistem administrasi elektronik mempercepat proses pelayanan, meningkatkan efisiensi

pekerjaan, dan mempermudah pengelolaan data. Selain itu, pegawai menunjukkan kemampuan beradaptasi terhadap perubahan sistem kerja meskipun masih menghadapi beberapa kendala teknis.

Pada aspek faktor-faktor yang memengaruhi kinerja pegawai ditemukan bahwa kualitas kinerja dipengaruhi oleh kemampuan penggunaan teknologi, kedisiplinan, efektivitas kerja, motivasi, serta dukungan organisasi. Pegawai yang memiliki kemampuan digital yang baik cenderung lebih cepat menyelesaikan pekerjaan dan lebih mudah menyesuaikan diri terhadap perubahan. Sebaliknya, pegawai yang belum menguasai teknologi memerlukan pendampingan dan pelatihan agar mampu bekerja secara optimal.

Pada aspek efektivitas sistem kompensasi diperoleh temuan bahwa kompensasi yang diberikan telah mampu meningkatkan motivasi dan loyalitas pegawai. Selain kompensasi finansial berupa gaji dan tunjangan, bentuk penghargaan nonfinansial seperti apresiasi pimpinan, kesempatan mengikuti pelatihan, dan peluang promosi juga memberikan dampak positif terhadap semangat kerja pegawai. Sistem kompensasi yang dipandang adil mendorong pegawai untuk lebih disiplin, bertanggung jawab, dan berinisiatif dalam menyelesaikan pekerjaan.

Hasil penelitian menunjukkan adanya hubungan yang saling mendukung antara transformasi digital, peningkatan kinerja pegawai, dan efektivitas sistem kompensasi. Penerapan teknologi digital meningkatkan efisiensi dan kualitas kerja pegawai, sedangkan sistem kompensasi yang adil memperkuat motivasi, loyalitas, serta komitmen pegawai dalam mencapai tujuan organisasi. Dengan demikian, kedua aspek tersebut menjadi faktor penting dalam mendukung peningkatan kinerja pegawai di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Nias. Berikut tabel data penelitian:

Tabel 4.1 Data Penelitian

| <b>Tema</b>                                      | <b>Kode</b> | <b>Kutipan Informan</b>                                                                                   | <b>Hasil Interpretasi</b>                                                                                         |
|--------------------------------------------------|-------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Kesiapan Pegawai Menghadapi Transformasi Digital | KD-1        | <i>"Penggunaan teknologi digital sangat membantu meningkatkan kualitas kerja pegawai."</i> (Kasubag TU)   | Digitalisasi meningkatkan kualitas pelayanan, mempercepat penyelesaian pekerjaan, dan memudahkan akses informasi. |
|                                                  | KD-2        | <i>"Pekerjaan menjadi lebih efisien dan mulai terbiasa bekerja secara paperless."</i> (Staf Analisis SDM) | Pemanfaatan teknologi mengurangi penggunaan dokumen fisik dan                                                     |

**ANALISIS KINERJA PEGAWAI DAN SISTEM KOMPENSASI  
DI ERA DIGITAL PADA KANTOR KEMENTERIAN AGAMA  
KABUPATEN NIAS**

|                            |      |                                                                                                       |                                                                                        |
|----------------------------|------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------|
|                            |      |                                                                                                       | meningkatkan efisiensi kerja.                                                          |
|                            | KD-3 | <i>"Proses kerja menjadi lebih cepat, tertata, dan mudah ditelusuri."</i> (Pegawai)                   | Sistem digital membantu ketertiban administrasi dan mempermudah pengelolaan data.      |
| Beban Kerja di Era Digital | BK-1 | <i>"Beban kerja memang bertambah karena harus belajar aplikasi baru."</i> (Kasubag TU)                | Digitalisasi meningkatkan tuntutan kompetensi teknologi selain tugas utama pegawai.    |
|                            | BK-2 | <i>"Saya menganggap ini sebagai proses belajar."</i> (Kepala Seksi)                                   | Pegawai memandang peningkatan beban kerja sebagai peluang pengembangan kompetensi.     |
| Kualitas Kinerja Pegawai   | KK-1 | <i>"Sebagian besar pegawai mampu menyelesaikan pekerjaan harian dengan baik."</i> (Staf Analisis SDM) | Pegawai mampu memenuhi target kerja meskipun terdapat variasi kemampuan teknologi.     |
|                            | KK-2 | <i>"Pegawai semakin teliti dan memahami alur kerja."</i> (Pegawai)                                    | Kualitas kerja mengalami peningkatan setelah penerapan sistem digital.                 |
| Kedisiplinan Kerja         | DK-1 | <i>"Pegawai cukup disiplin menyelesaikan pekerjaan tepat waktu."</i> (Kasubag TU)                     | Pegawai memiliki tanggung jawab terhadap penyelesaian pekerjaan sesuai tenggat waktu.  |
|                            | DK-2 | <i>"Sistem digital mencatat waktu pengerjaan tugas."</i> (Kepala Seksi)                               | Digitalisasi meningkatkan disiplin karena proses kerja dapat dipantau secara langsung. |
| Efektivitas Kerja          | EK-1 | <i>"Pegawai tidak hanya cepat tetapi juga memperhatikan hasil kerja."</i> (Kepala Seksi)              | Efektivitas meningkat melalui penyelesaian tugas yang cepat dan berkualitas.           |
|                            | EK-2 | <i>"Semua data tersedia dalam sistem sehingga menghemat waktu."</i> (Pegawai)                         | Sistem digital meningkatkan efisiensi penggunaan waktu dan sumber daya.                |
| Kemandirian Pegawai        | KM-1 | <i>"Pegawai sudah mampu bekerja tanpa selalu menunggu arahan."</i> (Kasubag TU)                       | Pegawai menunjukkan tingkat inisiatif dan tanggung jawab yang tinggi.                  |
|                            | KM-2 | <i>"Pegawai bahkan memberikan ide dan solusi."</i> (Pegawai)                                          | Digitalisasi mendorong budaya kerja yang lebih proaktif.                               |
| Sistem Kompensasi          | SK-1 | <i>"Kompensasi berpengaruh terhadap semangat kerja."</i> (Kasubag TU)                                 | Kompensasi menjadi faktor pendorong motivasi                                           |

|                               |       |                                                                            |                                                                                                 |
|-------------------------------|-------|----------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------|
|                               |       |                                                                            | pegawai dalam mencapai target kerja.                                                            |
|                               | SK-2  | <i>"Kalau kerja dihargai, pegawai lebih semangat."</i> (Staf Analisis SDM) | Penghargaan finansial maupun nonfinansial meningkatkan motivasi kerja.                          |
|                               | SK-3  | <i>"Penghargaan tidak selalu berupa uang."</i> (Pegawai)                   | Pengakuan, promosi, dan pelatihan juga dipersepsikan sebagai bentuk kompensasi yang bernilai.   |
| Efektivitas Sistem Kompensasi | ESK-1 | <i>"Sistem kompensasi saat ini sudah cukup adil."</i> (Kasubag TU)         | Keadilan dalam pemberian kompensasi meningkatkan efektivitas kerja pegawai.                     |
|                               | ESK-2 | <i>"Pelatihan dan promosi juga memotivasi pegawai."</i> (Pegawai)          | Kompensasi nonfinansial turut berperan meningkatkan motivasi dan loyalitas.                     |
| Pelatihan Digital             | PD-1  | <i>"Pelatihan digital membuat pegawai lebih mandiri."</i> (Kasubag TU)     | Pelatihan meningkatkan kompetensi digital dan kemampuan menyelesaikan pekerjaan secara mandiri. |
|                               | PD-2  | <i>"Kami jadi lebih paham menggunakan aplikasi."</i> (Pegawai)             | Penguasaan teknologi mempercepat adaptasi terhadap transformasi digital.                        |

Berdasarkan Tabel 4.1, proses reduksi data menunjukkan bahwa hasil wawancara dapat dikelompokkan ke dalam beberapa tema utama, yaitu kesiapan pegawai menghadapi transformasi digital, beban kerja, kualitas kinerja, kedisiplinan, efektivitas kerja, kemandirian pegawai, sistem kompensasi, efektivitas sistem kompensasi, dan pelatihan digital. Seluruh tema tersebut mengarah pada temuan bahwa transformasi digital di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Nias memberikan dampak positif terhadap peningkatan kinerja pegawai. Meskipun terdapat tantangan berupa peningkatan beban kerja dan kebutuhan peningkatan kompetensi digital, pegawai mampu beradaptasi dengan baik. Selain itu, sistem kompensasi yang dinilai adil serta adanya pelatihan digital terbukti menjadi faktor penting dalam meningkatkan motivasi, loyalitas, efektivitas, dan kemandirian pegawai. Dengan demikian, reduksi data memperlihatkan adanya keterkaitan yang kuat antara transformasi digital, sistem kompensasi, dan peningkatan kinerja pegawai sebagai fokus utama penelitian

## 5. KESIMPULAN DAN SARAN

**a. Kesimpulan**

Berdasarkan hasil penelitian mengenai analisis kinerja pegawai dan sistem kompensasi di era digital pada Kantor Kementerian Agama Kabupaten Nias, dapat disimpulkan bahwa:

1. penerapan transformasi digital telah memberikan dampak positif terhadap pelaksanaan tugas dan tanggung jawab pegawai. Pemanfaatan berbagai aplikasi berbasis digital, seperti sistem administrasi elektronik, absensi digital, dan e-kinerja, mampu meningkatkan efektivitas, efisiensi, ketepatan waktu, serta kualitas pelayanan. Meskipun demikian, masih terdapat beberapa kendala, seperti keterbatasan kemampuan teknologi pada sebagian pegawai dan gangguan teknis pada jaringan maupun sistem aplikasi.
2. Kinerja pegawai di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Nias secara umum tergolong baik. Hal tersebut terlihat dari kemampuan pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan sesuai target, meningkatnya disiplin kerja, kemampuan beradaptasi terhadap perkembangan teknologi, serta tumbuhnya kemandirian dalam melaksanakan tugas. Faktor-faktor seperti kompetensi, motivasi, kepemimpinan, lingkungan kerja, dan pelatihan digital menjadi pendukung utama dalam meningkatkan kinerja pegawai di era digital.
3. Sistem kompensasi yang diterapkan juga berperan penting dalam meningkatkan motivasi dan loyalitas pegawai. Selain kompensasi finansial berupa gaji dan tunjangan, organisasi juga memberikan kompensasi nonfinansial dalam bentuk penghargaan, kesempatan mengikuti pelatihan, serta peluang pengembangan karier. Sistem kompensasi yang dinilai adil dan sesuai dengan ketentuan mampu mendorong semangat kerja, meningkatkan tanggung jawab, serta mendukung pencapaian tujuan organisasi..

**b. Saran**

1. Bagi Kantor Kementerian Agama Kabupaten Nias, perlu terus meningkatkan kompetensi digital pegawai melalui pelatihan, pendampingan, dan pengembangan keterampilan penggunaan teknologi informasi secara berkelanjutan. Selain itu, organisasi perlu memastikan ketersediaan infrastruktur teknologi yang memadai agar proses kerja berbasis digital dapat berjalan secara optimal tanpa terkendala gangguan teknis.

2. Bagi para pegawai, diharapkan terus meningkatkan kemampuan, profesionalisme, serta kesiapan dalam menghadapi perkembangan teknologi digital. Pegawai juga perlu memanfaatkan berbagai kesempatan pelatihan untuk mengembangkan kompetensi sehingga mampu memberikan pelayanan yang lebih efektif, efisien, dan berkualitas.
3. Bagi peneliti selanjutnya, penelitian ini dapat dijadikan sebagai referensi untuk mengembangkan kajian mengenai kinerja pegawai dan sistem kompensasi di era digital dengan cakupan objek penelitian yang lebih luas, menggunakan pendekatan atau metode penelitian yang berbeda, serta menambahkan variabel lain seperti kepemimpinan digital, budaya organisasi, kepuasan kerja, maupun kompetensi digital sehingga diperoleh hasil penelitian yang lebih komprehensif..

## DAFTAR REFERENSI

- Afrianti, R. (2024). *Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada Koperasi Anugerah Mega Mandiri Abadi Afrianti Indra*. 3. Cahyadi, universitas buddhi dharma. (2022). Pengaruh Kualitas Produk Dan Harga Terhadap Keputusan Pembelian Baja Ringan Di Pt Arthanindo Cemerlang. *Ekonomi Dan Manajemen Bisnis*, 1, 60–73.
- Elisabeth, D. (2023). PENGARUH MOTIVASI KERJA, KERJASAMA TIM DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA KOPDIT CU PARDOMUAN DOLOK SANGGUL. *AT-TAWASSUTH: Jurnal Ekonomi Islam*, VIII(I), 1–19.
- Fany, M., Tarigan, B., Hutagalung, Y. H., Damanik, H. A., Febriana, I., Medan, U. N., & Digital, E. (2025). *BAHASA INDONESIA DALAM ERA DIGITAL : TANTANGAN DAN*. 9(2), 44–50.
- Glorianismus, F. Y., Maharani, N., Watiningsih, S. D., Ayu, T., & Trevesia, V. (2023). Humantech Jurnal Ilmiah Multi Disiplin Indonesia. *Jurnal Ilmiah Multi Disiplin Indonesia*, 1(9), 1278–1285.
- Hartawan, A., Mafra, N. U., & Heryati, H. (2021). Pengaruh Budaya Kerja dan Kemampuan Terhadap Komitmen Pegawai Dinas Kesehatan Kabupaten Empat Lawang. *Jurnal Manajemen Dan Investasi (MANIVESTASI)*, 3(2), 146–155. <https://doi.org/10.31851/jmaninvestasi.v3i2.7376>
- Husna, L. U., & Prasetya, B. P. (2024). Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Mitra Sakti Boshe VVIP Club Yogyakarta. *Jurnal Bintang Manajemen (JUBIMA)*, 2(2), 19–28. <https://doi.org/10.55606/jubima.v2i2.3039>
- Irawan Adam, K. M. Y. R. (2023). Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja Terhadap Pegawai Puskesmas Bantarsari . *GLORY ( Global Leadership Organizational Research in Management)*, 1(No.4), 10–22.
- Mega P. (2022). PENGARUH KOMPENSASI DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP

- KINERJA KARYAWAN PADA PERUSAHAAN UMUM DAERAH PASAR KOTA MED. *Sustainability* (Switzerland), 11(1), 1–14. [http://scioteca.caf.com/bitstream/handle/123456789/1091/RED2017-Eng-8ene.pdf?sequence=12&isAllowed=y%0Ahttp://dx.doi.org/10.1016/j.regsciurbeco.2008.06.005%0Ahttps://www.researchgate.net/publication/305320484\\_SISTEM\\_PEMBETUNGAN\\_TERPUSAT\\_STRATEGI\\_MELESTARI](http://scioteca.caf.com/bitstream/handle/123456789/1091/RED2017-Eng-8ene.pdf?sequence=12&isAllowed=y%0Ahttp://dx.doi.org/10.1016/j.regsciurbeco.2008.06.005%0Ahttps://www.researchgate.net/publication/305320484_SISTEM_PEMBETUNGAN_TERPUSAT_STRATEGI_MELESTARI)
- Muhammad Dzaky Pradana, Christian Wiradendi Wolor, & Marsofiyati Marsofiyati. (2023). Analisis Pelaksanaan Kinerja Pegawai Pada Kantor Di PT XYZ. *Journal of Administrative and Social Science*, 5(1), 149–160. <https://doi.org/10.55606/jass.v5i1.919>
- Nova Lazzuardhi Ramadhan1, W. N. (2024). *JPUS : Jurnal Pendidikan Untuk Semua Implementasi Program Life Skill Memasak Sebagai Upaya Menumbuhkan Kewirausahaan Berbasis Food And Beverage Peserta Pendahuluan*. 8(1), 35–44.
- Nugraha, I. P., Kusuma, M. W., Sudariana, N., & Ramadhan, R. (2021). Literature Review: Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dalam Perusahaan. *Seniman Transactions*, 3(1), 1–14.
- PARENGRENGI, R. A. (2023). *Pengaruh kualitas sumber daya manusia dan kualitas pelayanan terhadap kepuasan wajib pajak di kantor samsat wilayah toraja utara*.
- Prabhata, I. (2024). *Pengaruh Digitalisasi Dan Inovasi Pelayanan Website Jakevo Terhadap Kepuasan Masyarakat Di Kelurahan Cempaka Putih Barat Kota Jakarta Pusat*. 11(2), 244–252.
- Priambodo, B., & Waras. (2024). Pengaruh Lingkungan Kerja, Kompensasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Indospring Tbk Gresik. *Jurnal Ekonomi, Bisnis, Dan Sosial (JEBS)*, 1(4), 145–156.
- Rendiani ; Mila Karmil); Arga Sutrisna. (2024). *The Influence Of Work Discipline And Physical Work Environment On Employee Performance In The Tailor Department PT. Tjiwulan Putra Mandiri Tasik Pengaruh Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Tailor*. 1(2), 69–80.
- Safira Hasan, E., Christian Wiradendi Wolor, & Marsofiyati. (2023). Analisis Sistem Kompensasi (Studi Kasus PT XYZ). *Aplikasi Administrasi: Media Analisa Masalah Administrasi*, 26(2), 170–178. <https://doi.org/10.30649/aamama.v26i2.219>
- Siska Pertiwi, Hablil Ikhwana, & Siti Wardah Pratidina Nasution. (2023). Pengaruh Kompensasi Dan Tingginya Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Tenaga Kerja Kontrak Di PT. Socfindo Mata Pao. *Public Service and Governance Journal*, 4(2), 12–18. <https://doi.org/10.56444/psgj.v4i2.703>
- Suwarsa, T. (2021). Pengaruh Pajak Restoran Dan Pajak Hotel Terhadap Pendapatan Asli Daerah Kota Padangsidempuan Periode 2018-2020. *Jurnal Akuntansi*, 51(1), 1–15.
- Tafonao, Y. (2023). Hubungan Penilaian Kinerja Terhadap Motivasi Kerja Pegawai Di Kantor Camat Gomo Kabupaten Nias Selatan. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Nias Selatan*, 6(1), 118–129.
- V. Naniek Risnawati, A. T. S. (2024). *FUNGSI ADMINISTRATIF DALAM MENDUKUNG PROFESIONALISME KARYAWAN DI ERA DIGITAL*. 16(2), 1–23.
- Wisanggeni, D. H., Saputra, D. D., & Prasetyo, T. (2024). *Analisis Kompensasi Kerja terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan : Kajian Literasi*. 3(4).