

# Optimalisasi *Leadership Transformation* Melalui *Digital Attendance* dan Sistem Informasi Manajemen pada Kantor Urusan Agama (KUA) Kabupaten Mamuju Tengah

Dewi Widiyastutin Suropto\*, Hari Yeni  
Program Pascasarjana, Universitas Muhammadiyah Mamuju, Indonesia  
\*Corresponding Author: dewinuim@gmail.com

## ABSTRACT

*This study examined how the Office of Religious Affairs (KUA) of Central Mamuju Regency optimizes leadership transformation by using an attendance information system and digital management. Functional officials, implementing officials, and other administrative staff comprise this quantitative study population. A proportional random sampling approach was used, and the study's sample size consisted of 30 respondents. Questionnaires are created and distributed to respondents to collect data. T-test, F-test, and multiple linear regression techniques were used to examine the questionnaire data. The findings of this study are as follows: (1) The measure of leadership transformation is greatly influenced by digital presence. (2) Management information systems positively influence leadership transformation indicators. (3) Integrating digital attendance and management information systems contributes significantly to improving decision-making processes within the organization. (4) Leadership transformation in a digital context requires fostering adaptability, encouraging collaboration, and utilizing technological advancements to drive efficiency. (5) The successful adoption of digital tools in leadership transformation leads to enhanced performance management, improved accountability, and increased operational transparency. (6) Organizational effectiveness is significantly impacted by the integration of technology-driven management systems, leading to higher efficiency and better service delivery. These results highlight the importance of digitalization in enhancing leadership effectiveness and optimizing organizational management in government institutions. This study contributes to understanding how digital transformation supports leadership development and administrative efficiency, providing valuable insights for policymakers and organizational leaders to implement digital solutions effectively.*

**Keywords:** *Leadership Transformation; Digital Attendance; Management Information Systems*

---

## PENDAHULUAN

Perkembangan teknologi informasi yang semakin pesat telah mendorong berbagai sektor, termasuk instansi pemerintah, untuk beralih ke sistem digital guna meningkatkan efisiensi dan efektivitas manajemen operasional. Dalam konteks ini, *leadership transformation* menjadi faktor kunci dalam menciptakan lingkungan yang mendukung transformasi digital. Pemimpin yang memiliki kemampuan untuk memanfaatkan teknologi digital dapat mendorong adopsi sistem baru, meningkatkan kinerja organisasi, serta mengatasi resistensi terhadap perubahan.

Transformasi digital tidak hanya terbatas pada peningkatan efisiensi operasional tetapi juga berkontribusi dalam peningkatan transparansi, akuntabilitas, dan

pelayanan publik. Dengan penerapan sistem digital, organisasi dapat mengoptimalkan sumber daya manusia serta mempercepat pengambilan keputusan berbasis data.

Menurut penelitian (Abdullah, 2024) dalam jurnal "*The Impact of Digital Transformation on Employee Attendance Management in University*", penggunaan solusi digital berbasis GPS dalam pencatatan kehadiran telah menunjukkan peningkatan efisiensi operasional, kedisiplinan, serta penyederhanaan proses administrasi dengan pemanfaatan data real-time. Demikian pula, penelitian (Supriyadi, 2024) mengungkapkan bahwa penerapan Sistem Informasi Manajemen Sumber Daya Manusia (SIMSDM) dapat meningkatkan hasil organisasi, meskipun masih terdapat kendala seperti resistensi terhadap perubahan dan ketidakcocokan sistem.

Pada sektor publik, digitalisasi sistem informasi memungkinkan manajemen yang lebih fleksibel, terpusat, serta dinamis dan terintegrasi. Liu et al., (2024) menekankan pentingnya organisasi dalam mendefinisikan arah transformasi digital, membangun mekanisme operasi berbasis digital, serta memperkuat budaya digital agar proses digitalisasi dapat berjalan optimal.

Kehadiran Digital dan Sistem Informasi Manajemen sebagai Strategi di Kantor Urusan Agama (KUA)

Sebagai pusat layanan masyarakat, Kantor Urusan Agama (KUA) memerlukan pendekatan kepemimpinan yang fleksibel untuk meningkatkan efisiensi operasional dan keterlibatan pegawai. Kabupaten Mamuju Tengah memiliki lima KUA Kecamatan, yaitu:

1. KUA Kecamatan Pangale
2. KUA Kecamatan Budong-Budong
3. KUA Kecamatan Topoyo
4. KUA Kecamatan Tobadak
5. KUA Kecamatan Karossa

Sebagai upaya meningkatkan transparansi dan efektivitas birokrasi, Kantor Urusan Agama (KUA) di Kabupaten Mamuju Tengah telah mengadopsi sistem *digital attendance* dan Sistem Informasi Manajemen (SIM). Integrasi ini memungkinkan pencatatan kehadiran pegawai secara otomatis dengan presisi tinggi serta *real-time*, yang kemudian dapat digunakan sebagai dasar evaluasi kinerja. Selain itu, kombinasi *digital attendance* dan Sistem Informasi Manajemen (SIM) mendukung pengambilan keputusan berbasis data serta mempermudah pengelolaan administratif.

Sistem absensi digital dapat meningkatkan efisiensi dan akurasi data kehadiran (Siregar, dkk, 2024). Penerapan *digital attendance* dapat membantu dalam mengurangi

tingkat ketidakhadiran pegawai, memastikan disiplin kerja yang lebih baik, serta meningkatkan akurasi laporan kehadiran. Dengan dukungan teknologi, pimpinan unit kerja dapat secara langsung memantau tingkat kehadiran dan kinerja pegawai dalam menjalankan tugasnya.

### Tantangan dan Solusi dalam Implementasi Transformasi Digital

Transformasi digital di sektor publik, termasuk di Kantor Urusan Agama (KUA), menghadapi berbagai tantangan seperti resistensi pegawai, kurangnya infrastruktur teknologi, serta minimnya instruksi dan pelatihan. Studi yang dilakukan oleh Supriyadi (2024) menunjukkan bahwa pelatihan berkelanjutan serta integrasi sistem digital yang lebih harmonis dapat mengurangi resistensi dan meningkatkan penerimaan teknologi oleh pegawai.

Beberapa kendala utama yang dihadapi dalam implementasi *digital attendance* dan Sistem Informasi Manajemen (SIM) di Kantor Urusan Agama (KUA), meliputi:

1. Keengganan pegawai untuk mengadopsi teknologi baru akibat ketidaktahuan atau ketidakpahaman terhadap manfaat sistem digital.
2. Keterbatasan infrastruktur teknologi, seperti jaringan internet yang tidak stabil dan perangkat keras yang kurang memadai.
3. Kurangnya instruksi dan kebijakan yang jelas, yang dapat menghambat efektivitas penerapan sistem baru.
4. Kurangnya koordinasi antarbagian satuan/unit kerja, yang dapat menyebabkan ketidaksesuaian dalam implementasi sistem digital.

Untuk mengatasi tantangan tersebut, langkah-langkah strategis yang dapat diterapkan antara lain:

1. Meningkatkan pelatihan dan edukasi pegawai tentang manfaat serta cara penggunaan sistem digital.
2. Memastikan infrastruktur pendukung yang memadai, termasuk akses internet dan perangkat lunak yang sesuai dengan kebutuhan organisasi.
3. Meningkatkan komunikasi internal dan koordinasi antarbagian organisasi, agar implementasi sistem digital berjalan secara efektif dan konsisten.
4. Mengembangkan regulasi dan kebijakan **yang jelas** guna mendukung keberlanjutan transformasi digital.

### Peran Kepemimpinan dalam Digitalisasi Kantor Urusan Agama (KUA)

Kepemimpinan yang inovatif dan adaptif sangat diperlukan dalam mengelola transformasi digital di sektor publik. Pemimpin harus mampu menciptakan budaya kerja yang mendukung digitalisasi, memastikan keterlibatan seluruh elemen organisasi, serta mengarahkan pegawai agar terbuka terhadap perubahan teknologi.

Wang et al., (2024) menekankan bahwa keberhasilan kepemimpinan digital sangat bergantung pada kesiapan sumber daya manusia dan kemampuannya dalam menyesuaikan diri dengan perkembangan teknologi. Oleh karena itu, pemimpin pada Kantor Urusan Agama harus memiliki visi yang jelas terkait transformasi digital dan mampu mengelola perubahan dengan pendekatan yang partisipatif.

Integrasi *digital attendance* dan Sistem Informasi Manajemen merupakan langkah strategis dalam optimalisasi *leadership transformation* di Kantor Urusan Agama Kabupaten Mamuju Tengah. Meskipun menghadapi berbagai tantangan, solusi seperti pelatihan berkelanjutan, peningkatan infrastruktur, serta penguatan regulasi dapat membantu mempercepat adopsi sistem digital. Dengan kepemimpinan yang inovatif dan adaptif, transformasi digital dapat meningkatkan efisiensi operasional, transparansi, serta akuntabilitas dalam layanan publik, sehingga mendukung pencapaian tujuan reformasi birokrasi di era digital.

Dengan adanya sistem digital yang terintegrasi, organisasi dapat berkembang lebih optimal dan mampu memberikan layanan yang lebih baik kepada masyarakat. Oleh karena itu, diperlukan komitmen yang kuat dari seluruh pemangku kepentingan dalam memastikan keberhasilan transformasi digital di sektor publik, khususnya di Kantor Urusan Agama Kabupaten Mamuju Tengah.

### Transformasi Kepemimpinan

Proses mengubah gaya, strategi, dan pendekatan seorang pemimpin untuk mengelola organisasi agar dapat beradaptasi dengan tantangan dan peluang di era kontemporer dikenal sebagai *leadership transformation*.

*Leadership Transformation* dalam konteks digital memerlukan penerapan inovasi, teknologi, dan pendekatan kolaboratif untuk membantu pengambilan keputusan yang lebih cepat dan efisien (La Juan Perronoski Fuller, 2021).

Dalam *leadership transformation*, seorang pemimpin harus dapat memberikan memotivasi, menginspirasi, dan memberdayakan bawahannya untuk mencapai hasil yang melebihi harapan. *Leadership Transformation* tidak hanya terkait dengan perubahan teknologi, tetapi juga bagaimana seorang pemimpin dapat membangun budaya kerja yang adaptif dan kolaboratif.

Konsep dari Bass & Avolio (1994), menurut ([michiganstateuniversityonline.com](http://michiganstateuniversityonline.com). Akses 20 Juni 2025) *leadership transformation* memiliki empat dimensi utama:

1. *Inspirational Motivation* (Motivasi Inspiratif) adalah seorang pemimpin harus mampu memberikan visi yang jelas kepada bawahannya.
2. *Intellectual Stimulation* (Stimulasi Intelektual) adalah seorang pemimpin mampu mendorong inovasi dan kreativitas dalam organisasi.

3. *Individualized Consideration* (Pertimbangan Individual) adalah seorang pemimpin dapat memberikan perhatian khusus pada kebutuhan pengembangan individu.
4. *Idealized Influence* (Pengaruh Ideal) adalah seorang pemimpin dapat menjadi *role model* bagi bawahannya

Pengembangan sumber daya manusia yang adaptif dan penggunaan teknologi digital sering dikaitkan dengan proses ini. Pemimpin harus dapat menciptakan lingkungan kerja yang fleksibel dan mendorong kreativitas untuk menghadapi perubahan dinamis di tempat kerja. (Permata & Nurhayati, 2024). *Leadership transformation* tidak hanya berkaitan dengan hal-hal teknis tetapi juga diharapkan para pemimpin memiliki kemampuan untuk menciptakan budaya organisasi yang inovatif dan berkelanjutan.

Keberhasilan *leadership transformation* harus mengintegrasikan teknologi digital untuk meningkatkan efisiensi, transparansi, dan kolaborasi dalam proses pengambilan keputusan. Pemimpin juga harus mendorong pembelajaran berkelanjutan dan literasi digital di antara pegawai agar mereka lebih siap menghadapi perkembangan teknologi. Selain itu, pemanfaatan *big data analytics* dan *artificial intelligence* (AI) dalam pengambilan keputusan dapat memperkuat *leadership transformation*, memungkinkan organisasi untuk menganalisis kinerja pegawai, memprediksi tren, dan mengoptimalkan manajemen sumber daya secara lebih efektif.

Penerapan *leadership transformation* secara efektif, organisasi dapat meningkatkan daya saing organisasi, mempercepat inovasi, serta menciptakan lingkungan kerja yang lebih harmonis dan produktif. Teknologi digital menjadi pendukung utama, memungkinkan pemimpin untuk mengelola tim jarak jauh, meningkatkan pemantauan kinerja, serta memastikan bahwa seluruh proses organisasi sesuai dengan prinsip manajemen modern. Keberhasilan *leadership transformation* di era digital sangat bergantung pada kemampuan pemimpin untuk beradaptasi terhadap perubahan, mengembangkan visi jangka panjang, serta membentuk budaya organisasi yang mengutamakan ketahanan dan fleksibilitas.

Selain itu, dalam sektor pemerintahan, *leadership transformation* memiliki peran penting dalam meningkatkan layanan publik. Institusi seperti Kantor Urusan Agama (KUA) Kabupaten Mamuju Tengah harus secara berkelanjutan memperbarui strategi kepemimpinan mereka untuk merespons secara efektif terhadap tuntutan digitalisasi dalam layanan pemerintahan. Transformasi digital dalam kepemimpinan di KUA memungkinkan peningkatan efisiensi layanan, penyederhanaan proses administrasi, serta implementasi kebijakan yang lebih efektif. Pemimpin harus memastikan bahwa pegawai di semua tingkat memiliki keterampilan yang diperlukan untuk

memanfaatkan teknologi digital secara efisien sambil mendorong budaya akuntabilitas dan inovasi.

Oleh karena itu, *leadership transformation* di era digital bukan lagi pilihan, melainkan keharusan agar organisasi tetap relevan dan kompetitif. Integrasi sistem kehadiran digital dan sistem informasi manajemen, sebagaimana ditunjukkan dalam penelitian ini, menyoroti bagaimana teknologi dapat menjadi faktor utama dalam evolusi kepemimpinan. Pemimpin yang menerima transformasi digital dapat menciptakan lingkungan organisasi yang mendukung pembelajaran berkelanjutan, keunggulan operasional, dan pertumbuhan yang berkelanjutan.

### Kehadiran Digital

Sistem kehadiran digital (*digital attendance system*) mencatat, memantau, dan mengelola kehadiran karyawan dalam suatu organisasi. Sistem ini dirancang untuk meningkatkan akurasi, efisiensi, dan transparansi pengelolaan data kehadiran. (Permata & Nurhayati, 2024). Dalam manajemen kontemporer, penerapan kehadiran digital memungkinkan integrasi data secara langsung, sehingga mendukung proses pengambilan keputusan strategis. Hal ini terutama berdampak pada pengelolaan sumber daya manusia dan peningkatan produktivitas organisasi (Suryani et al., 2024).

Kehadiran digital (*digital attendance*) dapat membantu organisasi menjadi lebih fleksibel untuk beradaptasi dengan pola kerja hybrid atau jarak jauh, yang semakin populer di era teknologi. (Beeton et al., 2024). Kehadiran digital (*digital attendance*) tidak hanya sekadar alat administrasi, tetapi juga merupakan pendukung utama dalam transformasi digital organisasi. Dengan otomatisasi pencatatan kehadiran, sistem ini mampu mengurangi beban kerja administratif, mempercepat pemrosesan data, dan meningkatkan efisiensi operasional.

Kehadiran digital juga berdampak pada peningkatan akuntabilitas pegawai. Dengan adanya sistem berbasis digital, pemantauan kehadiran pegawai menjadi lebih transparan dan terukur. Hal ini mengurangi potensi manipulasi data kehadiran dan memberikan gambaran yang lebih jelas mengenai pola kehadiran pegawai. Akibatnya, unit kerja dapat mengidentifikasi tantangan disiplin kerja dan mengambil langkah-langkah strategis untuk meningkatkan keterlibatan serta kinerja pegawai.

Berdasarkan perspektif manajemen sumber daya manusia, kehadiran digital (*digital attendance*) berkontribusi dalam penilaian kinerja pegawai secara lebih objektif. Integrasi sistem kehadiran digital dengan sistem informasi manajemen memungkinkan data kehadiran digunakan sebagai dasar dalam evaluasi kinerja, promosi jabatan, serta insentif berbasis kehadiran. Dengan cara ini, organisasi dapat lebih mudah menghubungkan data kehadiran dengan produktivitas individu maupun tim.

Selain itu, penerapan teknologi biometrik seperti sidik jari dan pengenalan wajah memastikan kehadiran pegawai yang lebih akurat, aman, dan terpercaya. Teknologi ini membantu mencegah kecurangan, seperti titip absen, serta meningkatkan tingkat kepatuhan terhadap aturan kehadiran. Sistem ini juga dapat dikombinasikan dengan perangkat seluler untuk memungkinkan pencatatan kehadiran bagi pejabat fungsional seperti penyuluh agama yang bekerja di lapangan atau dalam sistem kerja fleksibel.

Keunggulan lain dari *digital attendance* adalah kemampuannya dalam meningkatkan efisiensi penggajian. Data kehadiran yang terintegrasi dengan sistem penggajian membantu dalam menghitung jam kerja pegawai dengan lebih akurat, sehingga mengurangi kesalahan dalam pembayaran gaji dan tunjangan. Hal ini juga menghemat waktu yang dibutuhkan oleh manajemen dalam melakukan rekapitulasi kehadiran secara manual.

Dengan mengurangi kesalahan penggajian dan memastikan pencatatan waktu yang lebih akurat, sistem *digital attendance* dapat membantu pegawai menjadi lebih produktif. Sehingga dapat meringankan tugas manajemen, meningkatkan produktivitas pegawai, dan lebih terbiasa dengan teknologi komputer. Penggunaan sidik jari dan teknologi biometrik lainnya memastikan kehadiran yang lebih akurat, mengurangi penipuan, dan peningkatan pengawasan (Sun, 2022).

Di sektor pemerintahan, kehadiran digital memiliki peran penting dalam mendukung reformasi birokrasi. Sistem ini memungkinkan instansi seperti Kantor Urusan Agama (KUA) di Kabupaten Mamuju Tengah untuk menerapkan standar administrasi yang lebih modern, efisien, dan transparan. Dengan implementasi kehadiran digital, pegawai KUA dapat lebih disiplin dalam bekerja, dan pimpinan memiliki akses terhadap data kehadiran yang lebih akurat untuk pengambilan keputusan yang lebih tepat.

Lebih lanjut, integrasi kehadiran digital dengan kecerdasan buatan (AI) dan *big data analytics* dapat memberikan wawasan yang lebih mendalam mengenai tren kehadiran pegawai. Data yang dikumpulkan dapat digunakan untuk memprediksi pola kerja pegawai, mengidentifikasi hambatan produktivitas, serta mengembangkan kebijakan kerja yang lebih efektif. Dengan demikian, sistem ini tidak hanya sekadar alat pencatatan kehadiran, tetapi juga menjadi instrumen strategis dalam pengelolaan sumber daya manusia.

Sebagai bagian dari transformasi digital, penerapan kehadiran digital (*digital attendance*) di KUA Kabupaten Mamuju Tengah menunjukkan bagaimana teknologi dapat digunakan untuk meningkatkan efisiensi organisasi dan kualitas layanan publik. Dengan menerapkan sistem yang terintegrasi dan berbasis data, organisasi

dapat meningkatkan efektivitas manajemen pegawai serta memberikan layanan yang lebih cepat dan akurat kepada masyarakat.

Dengan berbagai manfaat yang telah disebutkan, kehadiran digital bukan lagi sekadar pilihan terakhir, tetapi merupakan kebutuhan dalam modernisasi administrasi organisasi. Implementasi sistem ini, jika didukung dengan kebijakan yang tepat dan dukungan kepemimpinan yang *visioner*, dapat menjadi langkah penting dalam menciptakan lingkungan kerja yang lebih efisien, transparan, dan produktif.

### Sistem Informasi Manajemen (SIM)

Sistem Informasi Manajemen (SIM) adalah perpaduan teknologi informasi dan aktivitas manajemen yang membantu operasi, manajemen, dan pengambilan keputusan organisasi. Sistem Informasi Manajemen (SIM) berfungsi untuk mengumpulkan, memproses, menyimpan, dan mendistribusikan informasi yang diperlukan manajemen untuk melakukan tugas organisasi dengan baik.

Peran dan Manfaat Sistem Informasi Manajemen:

1. Mendukung Pengambilan Keputusan: Menyediakan informasi yang akurat dan relevan, sehingga administrator dapat membuat dan pengambilan keputusan yang lebih baik dan efisiensi waktu (Mahyadi, 2023).
2. Meningkatkan Efisiensi Operasional: Dapat mengurangi kerja manual dan peningkatan produktivitas (Rahayu & Diana, 2023).
3. Memfasilitasi Perencanaan dan Pengendalian: SIM memungkinkan perencanaan strategis dan manajemen operasional melalui akses ke data real-time dan historis (Rahayu & Diana, 2023).
4. Meningkatkan Komunikasi dan Koordinasi: Dengan disediakan platform terpadu, sehingga SIM dapat memfasilitasi aliran informasi antara satuan kerja, untuk meningkatkan koordinasi dan kolaborasi (Adam & Juliadarma, 2024).

Tantangan dalam Implementasi Sistem Informasi Manajemen :

1. Resistensi terhadap Perubahan : Adanya penolakan dari pegawai untuk melakukan Sistem Informasi Manajemen karena merasa tidak nyaman atau tidak paham (Nur et al., 2023).
2. Keterbatasan Infrastruktur : Implementasi Sistem Informasi Manajemen dapat terhambat karena terdapat infrastruktur dan teknologi yang kurang memadai (Saputra Mokoagow et al., 2024).
3. Kekurangan Pelatihan : Pelatihan yang kurang memadai, sehingga pengguna kesulitan memanfaatkan Sistem Informasi Manajemen secara optimal (Maharani et al., 2024).

Integrasi Sistem Informasi Manajemen-Sumber Daya Manusia (SIMSDM), dapat meningkatkan efisiensi operasional meningkat secara signifikan. Manfaat yang dirasakan termasuk penghematan waktu, data yang lebih akurat, dan kemampuan pengambilan keputusan yang lebih baik (Supriyadi, 2024).

### **Kehadiran Digital dan Sistem Informasi Manajemen**

Kehadiran Digital menjadi solusi efektif dalam meningkatkan kedisiplinan pegawai serta memudahkan pencatatan kehadiran secara *real-time* (Sun, 2022). Sistem ini dapat dikombinasikan dengan Sistem Informasi Manajemen (SIM) untuk menghasilkan data yang lebih akurat dalam evaluasi kinerja pegawai.

Beberapa manfaat utama dari implementasi Kehadiran Digital dan Sistem Informasi Manajemen (SIM) antara lain :

1. Meningkatkan efisiensi dalam manajemen pegawai. Kehadiran Digital membantu menyederhanakan administrasi kehadiran pegawai dengan proses pencatatan otomatis, mengurangi kesalahan input data secara manual.
2. Mengurangi potensi manipulasi data kehadiran pegawai. Sistem *digital attendance* memungkinkan kehadiran yang lebih akurat dengan metode autentikasi biometrik seperti sidik jari atau pengenalan wajah.
3. Memudahkan pemantauan kinerja pegawai secara objektif. Integrasi dengan SIM memungkinkan pimpinan untuk mengakses data kehadiran pegawai kapan saja guna mengevaluasi produktivitas kerja.
4. Mempermudah pengolahan data kehadiran pegawai untuk analisis lebih lanjut. Data yang terkumpul dapat digunakan untuk mengidentifikasi tren absensi dan tingkat kehadiran dalam suatu organisasi.
5. Mengintegrasikan data kehadiran pegawai dengan sistem penggajian dan penilaian kinerja secara otomatis. Penghitungan jam kerja yang lebih akurat membantu memastikan pegawai menerima kompensasi yang sesuai dengan kehadiran mereka.
6. Meningkatkan akurasi pelaporan kehadiran pegawai sebagai dasar kebijakan organisasi. Laporan berbasis data dapat membantu organisasi dalam merancang kebijakan fleksibel yang berorientasi pada produktivitas pegawai.
7. Mendukung kebijakan kerja fleksibel dan model kerja hybrid. Dengan sistem pelacakan kehadiran pegawai yang dapat diakses dari berbagai lokasi.
8. Memastikan keamanan dan keakuratan data melalui teknologi enkripsi dan sistem verifikasi multi-faktor. Hal tersebut dapat membantu dalam mengurangi risiko kebocoran data dan penyalahgunaan informasi kehadiran pegawai.

9. Mengurangi beban kerja administratif dengan otomatisasi proses absensi dan pelaporan kehadiran pegawai. Dengan sistem yang telah terotomatisasi, administrasi kepegawaian dapat lebih fokus pada tugas strategis lainnya.

Selain manfaat yang di atas, Kehadiran Digital (*digital attendance*) juga membantu menciptakan lingkungan kerja yang lebih transparan dan akuntabel. Pimpinan organisasi dapat menggunakan data kehadiran sebagai dasar dalam pengambilan keputusan yang berbasis bukti, sehingga setiap kebijakan yang diterapkan lebih terukur dan dapat dievaluasi secara berkala. Dengan implementasi Kehadiran Digital yang dikombinasikan dengan Sistem Informasi Manajemen, organisasi dapat memastikan bahwa pegawai memiliki tingkat kedisiplinan yang lebih tinggi, sehingga meningkatkan efektivitas operasional secara keseluruhan.

Di era digital saat ini, banyak organisasi di sektor pemerintahan maupun swasta telah beralih ke sistem digital untuk memastikan proses manajemen kehadiran yang lebih efisien, akurat, dan aman. Dengan adanya teknologi *big data analytics*, data kehadiran yang terkumpul juga dapat digunakan untuk memprediksi pola kerja pegawai, mengidentifikasi masalah keterlambatan atau ketidakhadiran, dan mengembangkan strategi peningkatan kinerja pegawai berdasarkan data historis yang terdokumentasi.

Dalam konteks Kantor Urusan Agama (KUA) Kabupaten Mamuju Tengah, integrasi Kehadiran Digital dengan Sistem Informasi Manajemen telah memberikan dampak positif dalam reformasi birokrasi dan peningkatan layanan publik. Dengan sistem ini, para pemimpin di instansi pemerintahan dapat lebih mudah mengelola jadwal kerja pegawai, mengawasi kehadiran, dan memberikan insentif berbasis kinerja. Hal ini juga membantu meningkatkan kepercayaan masyarakat terhadap layanan yang diberikan, karena sistem digital memungkinkan adanya transparansi dalam pengelolaan sumber daya manusia.

Seiring dengan berkembangnya teknologi, implementasi Kehadiran Digital akan semakin berkembang dengan adanya fitur-fitur tambahan seperti pengenalan suara, pemantauan berbasis GPS, dan integrasi dengan platform produktivitas lainnya. Oleh karena itu, organisasi yang ingin mencapai efektivitas operasional yang maksimal harus terus mengadopsi inovasi-inovasi terbaru dalam sistem kehadiran digital dan manajemen informasi.

Penerapan Kehadiran Digital (*digital attendance*) bukan hanya sekadar sistem pencatatan kehadiran, tetapi juga menjadi alat strategis dalam manajemen organisasi. Dengan dukungan teknologi yang semakin maju, organisasi dapat memanfaatkan sistem ini untuk meningkatkan kedisiplinan pegawai, meningkatkan efisiensi kerja, dan menciptakan lingkungan kerja yang lebih produktif dan transparan.

## METODE

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan teknik multiple linear regression untuk menguji pengaruh Kehadiran Digital (*digital attendance*) dan Sistem Informasi Manajemen (SIM) terhadap Transformasi Kepemimpinan. Data dikumpulkan dari 30 responden yang bekerja di berbagai Kantor Urusan Agama (KUA) pada wilayah Kabupaten Mamuju Tengah. Penggunaan metode ini didasarkan pada studi sebelumnya yang menyoroti efektivitas analisis regresi dalam mengukur hubungan variabel kepemimpinan dan digitalisasi (Supriyadi, 2024). Data dikumpulkan melalui penyebaran kuesioner kepada responden. Uji t dan F, serta uji kualitas instrumen untuk teknik regresi linear berganda dalam penelitian.

Selain itu, uji validitas dan reliabilitas dilakukan untuk memastikan bahwa instrumen penelitian yang digunakan mampu mengukur variabel yang dimaksud dengan akurat dan konsisten. Analisis data dilakukan dengan bantuan perangkat lunak statistik untuk mengidentifikasi pola hubungan dan signifikansi antara variabel yang diteliti. Dengan pendekatan ini, penelitian dapat memberikan wawasan empiris mengenai dampak *digital attendance* dan Sistem Informasi Manajemen terhadap efektivitas kepemimpinan dalam lingkungan birokrasi.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Hasil

#### 1. Uji Analisis Regresi Berganda

Berdasarkan hasil analisis regresi berganda, pengaruh *Digital Attendance* (X1) dan Sistem Informasi Manajemen (X2) terhadap *Leadership Transformation* (Y) dianalisis melalui uji hipotesis

Tabel 1. Data Primer SPSS versi 25

Variabel	Sig.	t	t tabel
Digital Attendance (X1)	0.597	0.534	2.052
SIM (X2)	0.000	7.335	2.052

*Leadership Transformation* (Y)

#### 2. Pengujian Hipotesis 1

Hasil pengujian menunjukkan bahwa nilai Sig. untuk pengaruh *Digital Attendance* (X1) terhadap *Leadership Transformation* (Y) adalah sebesar  $0.597 > 0.05$  dan untuk nilai t hitung  $0.534 < r$  tabel 2.052, sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak berpengaruh *Digital Attendance* X1 terhadap *Leadership Transformation* Y. Dengan demikian, penerapan *Digital Attendance* tidak berkontribusi langsung terhadap transformasi kepemimpinan dalam organisasi.

### 3. Pengujian Hipotesis 2

Nilai Sig. untuk pengaruh Sistem Informasi Manajemen (X2) terhadap *Leadership Transformation* (Y) adalah sebesar  $0.000 < 0.05$  dan nilai t hitung  $7.335 >$  nilai t tabel 2.052, sehingga dapat disimpulkan bahwa berpengaruh Sistem Informasi Manajemen (X2) terhadap *Leadership Transformation* (Y). Hal ini menunjukkan bahwa penerapan Sistem Informasi Manajemen yang efektif dapat mendukung perubahan dalam gaya kepemimpinan, khususnya dalam pengambilan keputusan berbasis data.

### 4. Pengujian Hipotesis 3

*Digital Attendance* (X1) dan Sistem Informasi Manajemen (X2) simultan terhadap *Leadership Transformation* (Y)  $0.000 < 0.0005$  dan nilai t hitung 42.602, f tabel 3.32, sehingga dapat disimpulkan bahwa Hipotesis 3 diterima yang terdapat pengaruh *Digital Attendance* (X1) dan Sistem Informasi Manajemen (X2) secara simultan terhadap *Leadership Transformation* (Y). Hal ini menunjukkan bahwa kedua variabel independen secara bersama-sama berkontribusi terhadap transformasi kepemimpinan dalam organisasi.

Tabel 2. Data Primer SPSS versi 25

#### ANOVA<sup>a</sup>

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	111.981	2	55.991	42.602	.000 <sup>b</sup>
	Residual	35.485	27	1.314		
	Total	147.467	29			

a. Dependent Variable: LEADERSHIP

b. Predictors: (Constant), SIM, DIGITAL ATTENDENCE

### 5. Analisis Determinasi (R Square)

Berdasarkan output diatas nilai *R Square* sebesar 75.9%. Ini berarti bahwa 75.9% variabilitas dalam *Leadership Transformation* dapat dijelaskan oleh *Digital Attendance* dan Sistem Informasi Manajemen, sementara sisanya dipengaruhi oleh faktor lain di luar model penelitian ini.

### 6. Uji Reliabilitas Kuesioner

Kuesioner dikatakan Reliabel jika Cronbach Alpha  $> 0,6$

Tabel 3. Data Primer SPSS versi 25

Variabel	Cronbach Alpha	Item	Kriteria
X1	0.887	5	Reliabel
X2	0.701	5	Reliabel
Y	0.439	5	Tidak Reliabel

Untuk mengukur keandalan instrumen penelitian, dilakukan uji reliabilitas menggunakan nilai Cronbach Alpha. Hasilnya menunjukkan bahwa *Digital*

*Attendance* (X1) memiliki nilai Cronbach Alpha sebesar 0.887 dan Sistem Informasi Manajemen (X2) sebesar 0.701, keduanya memenuhi kriteria reliabel karena lebih besar dari 0.6. Namun, *Leadership Transformation* (Y) memiliki nilai Cronbach Alpha sebesar 0.439, yang berarti instrumen untuk variabel ini tidak reliabel dalam mengukur fenomena yang diteliti

## Pembahasan

Hasil penelitian ini mengindikasikan bahwa meskipun *Digital Attendance* belum terbukti secara langsung mempengaruhi *Leadership Transformation*, Sistem Informasi Manajemen memainkan peran yang lebih besar dalam mendukung perubahan kepemimpinan dalam organisasi. Penerapan teknologi dalam pengelolaan sumber daya manusia dan sistem informasi manajemen yang baik dapat meningkatkan efisiensi administrasi dan mendukung kepemimpinan berbasis data. Oleh karena itu, organisasi yang ingin mendorong transformasi kepemimpinan perlu lebih fokus pada pengembangan sistem informasi yang terintegrasi dibandingkan hanya mengandalkan sistem absensi digital semata.

Selain itu, penelitian oleh Wang et al. (2024) juga mendukung temuan ini dengan menekankan bahwa kepemimpinan digital berperan dalam meningkatkan kinerja karyawan melalui praktik manajemen sumber daya manusia yang berbasis teknologi. Studi mereka menyoroti bahwa penggunaan sistem informasi dan teknologi digital mampu meningkatkan kapabilitas dinamis karyawan, yang pada akhirnya berkontribusi pada efektivitas kepemimpinan dalam organisasi. Hal ini menunjukkan bahwa transformasi kepemimpinan dalam era digital sangat bergantung pada penerapan teknologi yang mendukung pengelolaan sumber daya manusia secara lebih efisien.

Namun, hasil penelitian ini tidak sepenuhnya sejalan dengan temuan Supriyadi (2024), yang menyoroti bahwa integrasi sistem informasi manajemen dalam transformasi digital lebih berfokus pada efisiensi operasional daripada perubahan kepemimpinan. Studi Supriyadi lebih menekankan pada manfaat teknologi dalam meningkatkan produktivitas administrasi dan efisiensi operasional, tanpa menyoroti peran langsungnya dalam membentuk gaya kepemimpinan dalam organisasi. Perbedaan ini menunjukkan bahwa meskipun teknologi memainkan peran penting dalam organisasi, dampaknya terhadap kepemimpinan dapat bervariasi tergantung pada faktor-faktor seperti budaya organisasi, strategi implementasi, dan tingkat keterlibatan kepemimpinan dalam adopsi teknologi.

## KESIMPULAN

Kepemimpinan yang mendukung transformasi digital dapat memberdayakan pegawai dengan membantu mereka dalam pencapaian teknologi tepat guna,

memberikan bimbingan strategis, dan mendorong inovasi untuk meningkatkan kinerja. Pemimpin juga harus dapat membangun budaya kerja yang inklusif dan berbasis kolaborasi guna menciptakan lingkungan yang lebih adaptif terhadap perubahan teknologi.

Penggunaan Sistem Informasi Manajemen memudahkan integrasi data, memberikan akses ke informasi secara *real-time*, dan meningkatkan pengambilan keputusan berbasis data, sehingga mendukung pelayanan publik yang lebih responsif. Implementasi sistem ini juga memungkinkan monitoring kinerja pegawai yang lebih transparan dan akurat, meningkatkan efisiensi birokrasi secara keseluruhan.

Pelatihan berkelanjutan dalam teknologi digital dapat meningkatkan literasi teknologi terhadap pegawai. Pada akhirnya, hal ini dapat meningkatkan produktivitas dan keterlibatan pegawai dalam mencapai tujuan organisasi. Selain itu, pengembangan kompetensi digital pegawai dapat mempercepat adaptasi organisasi terhadap perkembangan teknologi yang dinamis.

Optimalisasi ini dapat membantu Kantor Urusan Agama (KUA) dalam memberikan pelayanan pada masyarakat yang lebih efisien dan efektif, dalam pemenuhan persyaratan modernisasi birokrasi di era teknologi. Dengan komitmen kepemimpinan yang kuat serta implementasi teknologi yang tepat, KUA dapat menjadi institusi yang lebih progresif dan responsif terhadap tuntutan zaman.

*Leadership Transformation digital* dalam konteks Kantor Urusan Agama di Kabupaten Mamuju Tengah menunjukkan bahwa sistem informasi manajemen lebih berperan dalam membentuk pola kepemimpinan dibandingkan dengan *digital attendance*. Oleh karena itu, beberapa rekomendasi strategis dapat diberikan :

1. Pelatihan Kepemimpinan Digital, yaitu pemimpin harus mendapatkan pelatihan dalam penggunaan sistem digital untuk meningkatkan efektivitas pengambilan keputusan.
2. Investasi dalam Infrastruktur Teknologi, yaitu pemerintah daerah perlu memastikan bahwa infrastruktur digital yang digunakan oleh Kantor Urusan Agama dapat mendukung optimalisasi kepemimpinan.
3. Evaluasi Berkelanjutan, yaitu perlu dilakukan evaluasi rutin terhadap implementasi Sistem Informasi Manajemen dan *digital attendance* untuk memastikan efektivitasnya dalam meningkatkan kinerja pegawai.
4. Penguatan Kolaborasi dengan Pemangku Kepentingan, yaitu penting bagi pemerintah daerah dan KUA untuk bekerja sama dengan berbagai pemangku kepentingan dalam pengembangan dan implementasi sistem digital agar lebih efektif dan berkelanjutan.

5. Pemanfaatan *Big Data* dan *Artificial Intelligence* dalam Pengelolaan Kinerja Pegawai, yaitu dengan memanfaatkan *big data* dan kecerdasan buatan, KUA dapat meningkatkan efisiensi pemantauan kinerja pegawai serta mempercepat proses pengambilan keputusan berbasis data.

Strategi seperti peningkatan infrastruktur teknologi, pelatihan yang berkelanjutan bagi pegawai, pengawasan dan evaluasi sistem yang diimplementasikan diperlukan untuk memastikan optimalisasi ini berhasil. Untuk mendukung transformasi ini, kolaborasi pimpinan dan pegawai sangat penting untuk mencapai tujuan organisasi yang berkelanjutan. Dengan mengadopsi strategi ini, diharapkan Kantor Urusan Agama di Kabupaten Mamuju Tengah dapat meningkatkan efisiensi operasional dan memberikan layanan yang lebih baik kepada masyarakat.

## DAFTAR PUSTAKA

- Abdullah, A. S. (2024). The Impact of Digital Transformation on Employee Attendance Management on University. *International Journal of Economic Integration and Regional Competitiveness*, 1(3), 22-29. <https://doi.org/10.61796/ijeirc.v1i3.61>
- Adam, A., & Juliardarma, M. (2024). Sistem Informasi Manajemen. In Ikrimah (Ed.), *CV. Pena Persada* (Issue Juli). Akademia Pustaka.
- Beeton, T. A., Teel, T. L., Colavito, M. M., VonHedemann, N., Huayhuaca, C., Cheng, A. S., Ghasemi, B., & Snitker, A. J. (2024). Developing reliable and valid measures for evaluating collaborative governance and adaptability: An example from the Collaborative Forest Landscape Restoration Program. *Journal of Environmental Management*, 370(June), 122664. <https://doi.org/10.1016/j.jenvman.2024.122664>
- Fauzan\*, R., Harsono, K., Meisandy, R. P., Barokah, M., & Muhaimin, M. I. (2024). Optimising Human Resource Management as an Effort to Improve Employee Performance through Digital Attendance. *Riwayat: Educational Journal of History and Humanities*, 7(1), 16-25. <https://doi.org/10.24815/jr.v7i1.36412>
- La Juan Perronoski Fuller. (2021). Foundational Leadership Theory: The Inward and Outward Approach to Examine Ethical Decision-Making. *Open Journal of Leadership*, 10(2).
- Liu, X., Xu, Z., He, T., Xiang, H., Zhao, J., Jiao, Y., Hou, D., Hu, J., Chen, C., Wang, B., & Wang, Q. (2024). Optimization of Data Access Method for Integrated Digital Management Platform under Restful Data Interface. *Procedia Computer Science*, 247, 996-1004. <https://doi.org/10.1016/j.procs.2024.10.120>
- Maharani, N. F., Aldiansyah, M., Nugraha, M. A., & Pibriana, D. (2024). Analisis Metode dan Bidang Pengembangan Sistem Informasi Menggunakan Systematic Literature Review. *Jurnal Teknologi Sistem Informasi*, 5(1), 45-56. <https://doi.org/10.35957/jtsi.v5i1.6844>
- Mahyadi. (2023). Sistem Informasi Manajemen Terhadap Kinerja Organisasi ( A Literatur Review ). *Inisiatif: Jurnal Ekonomi, Akuntansi dan Manajemen*, 2(2), 301-311. [repository.penerbiteureka.com/publications/569590/sistem-informasi-manajemen-konsep-dan-aplikasinya](https://repository.penerbiteureka.com/publications/569590/sistem-informasi-manajemen-konsep-dan-aplikasinya)

- Nur, D., Fadila, N., Aswad, ruf, & Oktaviah, N. (2023). Analisis Penerapan Sistem Informasi Manajemen pada PT Gojek Indonesia. *Bata Ilyas Journal of Accounting*, 4(1), 44–52.
- Permata, H. D., & Nurhayati, N. (2024). Kepemimpinan Agile (Agile Leadership) dan Proses Pengambilan Keputusan Suatu Organisasi. *Educational Leadership*, 4(1), 59–76.
- Rahayu, S., & Diana, Y. (2023). Sistem Informasi Manajemen. In *Angewandte Chemie International Edition*, 6(11), 951–952.
- Saputra Mokoagow, D., Mokoagow, F., Pontoh, S., Ikhsan, M., Pondang, J., & Paramarta, V. (2024). Sistem Informasi Manajemen Rumah Sakit dalam Meningkatkan Efisiensi: Mini Literature Review. *COMSERVA : Jurnal Penelitian dan Pengabdian Masyarakat*, 3(10), 4135–4144. <https://doi.org/10.59141/comserva.v3i10.1223>
- Siregar, Rizki J., Lubis, Diana S. (2024). Penerapan Sistem Absensi Digital Terhadap Disiplin Mahasiswa Di STIM Sukma Medan. *SEIKO : Journal of Management & Business*. Volume 7 Issue 2 (2024) Pages 945 - 950.
- Sun, Y. (2022). [Retracted] Employee Productivity is Boosted Psychologically by Keeping Attendance System, CSR, Entrepreneurial Intentions, and Machine Learning Behavior. *Wireless Communications and Mobile Computing*, 2022(1). <https://doi.org/10.1155/2022/9553554>
- Supriyadi, S. (2024). Integrasi Sistem Informasi Manajemen SDM dalam Transformasi Digital: Pengaruh Terhadap Efisiensi Operasional. *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, 4(2), 236–242. <https://doi.org/10.56145/jurnalekonomidanbisnis.v4i2.280>
- Suryani, E., Hasanah, N. N., Fauzi, F. M., Suhaedi, E., & Cadith, J. (2024). Budaya Inovasi : Upaya Membangun Organisasi Publik yang Agile. *Professional: Jurnal Komunikasi Dan Administrasi Publik*, 11(1). <https://doi.org/10.37676/professional.v11i1.6057>
- Ummah, M. S. (2019). No 主観的健康感を中心とした在宅高齢者における健康関連指標に関する共分散構造分析 Title. *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\\_SI STEM\\_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_SI STEM_PEMBETUNGAN_TERPUSAT_STRATEGI_MELESTARI)
- Wang, G., Mansor, Z. D., & Leong, Y. C. (2024). Linking digital leadership and employee digital performance in SMEs in China: The chain-mediating role of high-involvement human resource management practice and employee dynamic capability. *Heliyon*, 10(16), e36026. <https://doi.org/10.1016/j.heliyon.2024.e36026>
- Artikel  
<https://www.michiganstateuniversityonline.com/resources/leadership/4-is-of-transformational-leadership/>