



Pengaruh Transformasi Digital dan Keterlibatan Pegawai terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Palembang

Karmedi Santoso^{1*}, Heriyanto², Efan Elpanso³, Andrian Noviardy⁴

¹⁻⁴Manajemen, Universitas Bina Darma Palembang, Indonesia

Email: karmedisantoso405@gmail.com¹, heriyanto@binadarma.ac.id², efan.elpanso@binadarma.ac.id³, andrian.noviardy@binadarma.ac.id⁴

*Penulis Korespondensi: karmedisantoso405@gmail.com

Abstract. *This study aims to analyze the effect of Digital Transformation and Employee Engagement on Employee Performance at the Population and Civil Registration Office of Palembang City. This study employed a quantitative method with an associative approach. The population consisted of 75 civil servants (PNS) who use digital systems in their work, with a sample of 60 respondents selected using purposive sampling. Data were collected through questionnaires using a Likert scale and analyzed using multiple linear regression with the assistance of IBM SPSS Statistics 27. The results showed that Digital Transformation had a positive and significant effect on Employee Performance (t -count 3.826 > t -table 2.002; sig. 0.000), while Employee Engagement also had a positive and significant effect on Employee Performance (t -count 5.041 > t -table 2.002; sig. 0.000). Simultaneously, Digital Transformation and Employee Engagement had a positive and significant effect on Employee Performance (F -count 102.563 > F -table 3.16; sig. 0.000), with a contribution of 78.3% (R Square = 0.783). These findings indicate that better implementation of digital transformation and higher employee engagement contribute to improved employee performance at the Population and Civil Registration Office of Palembang City.*

Keywords: *Digital Transformation; Employee Engagement; Employee Performance; Multiple Linear Regression; Public Sector.*

Abstrak.. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh Transformasi Digital dan Keterlibatan Pegawai terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Palembang. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan pendekatan asosiatif. Populasi penelitian adalah pegawai berstatus Pegawai Negeri Sipil (PNS) pengguna sistem digital dengan sampel sebanyak 60 responden yang ditentukan melalui teknik purposive sampling. Pengumpulan data dilakukan melalui penyebaran kuesioner dengan skala Likert, sedangkan analisis data dilakukan menggunakan analisis regresi linear berganda dengan bantuan program IBM SPSS Statistics 27. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Transformasi Digital berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai (t hitung 3,826 > t tabel 2,002; sig. 0,000), Keterlibatan Pegawai berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai (t hitung 5,041 > t tabel 2,002; sig. 0,000), serta Transformasi Digital dan Keterlibatan Pegawai secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai (F hitung 102.563 > F tabel 3,16; sig. 0,000) dengan kontribusi sebesar 78,3% (R Square = 0,783). Hasil ini menunjukkan bahwa semakin baik penerapan transformasi digital dan semakin tinggi keterlibatan pegawai, maka semakin meningkat pula kinerja pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Palembang.

Kata Kunci: Keterlibatan Pegawai; Kinerja Pegawai; Regresi Linear Berganda; Sektor Publik; Transformasi Digital.

1. LATAR BELAKANG

Perkembangan teknologi informasi telah mendorong perubahan dalam penyelenggaraan pemerintahan, termasuk dalam peningkatan kualitas pelayanan publik melalui transformasi digital. (Edelmann et al., 2023), menjelaskan bahwa transformasi digital pada organisasi publik merupakan perubahan strategis yang mengintegrasikan teknologi, manusia, dan proses kerja. Keberhasilan transformasi tersebut tidak hanya ditentukan oleh teknologi, tetapi juga oleh kemampuan sumber daya manusia dalam menyesuaikan diri terhadap perubahan. (Robbins dan Judge, 2022), menyatakan bahwa kinerja merupakan hasil

kerja individu berdasarkan standar yang ditetapkan organisasi, sedangkan (Armstrong, 2023), menjelaskan bahwa kinerja mencerminkan pencapaian hasil kerja sesuai tujuan organisasi. Dalam konteks pelayanan publik, penerapan *digital government* dapat mendukung pelayanan yang lebih transparan dan berorientasi pada kebutuhan masyarakat (Public & Policy, 2022). Selain itu, (Hizam et al., 2023), menunjukkan bahwa keterlibatan pegawai (*employee engagement*) berpengaruh positif terhadap kinerja. Hal ini menunjukkan bahwa keberhasilan transformasi digital perlu didukung oleh keterlibatan pegawai agar teknologi yang diterapkan dapat memberikan hasil yang optimal. Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Palembang merupakan salah satu instansi yang menerapkan sistem digital dalam pelayanan administrasi kependudukan. Namun, berdasarkan pengamatan awal, pemanfaatan sistem digital dalam pelaksanaan pekerjaan dan keterlibatan pegawai dalam mendukung penerapannya masih perlu dioptimalkan. Kondisi tersebut menunjukkan adanya kesenjangan antara penerapan transformasi digital dengan optimalisasi pelaksanaan pekerjaan pegawai. Penelitian terdahulu telah banyak membahas pengaruh transformasi digital maupun keterlibatan pegawai terhadap kinerja, tetapi kajian yang menguji kedua variabel tersebut secara simultan pada pelayanan administrasi kependudukan, khususnya di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Palembang, masih terbatas. Kebaruan penelitian ini terletak pada pengujian transformasi digital dan keterlibatan pegawai secara bersama-sama terhadap kinerja pegawai pada konteks pelayanan administrasi kependudukan. Oleh karena itu, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh transformasi digital dan keterlibatan pegawai terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Palembang.

2. KAJIAN TEORITIS

Tranformasi Digital

Menurut (George, 2020), transformasi digital merupakan suatu proses perubahan organisasi secara signifikan melalui pemanfaatan teknologi digital, pengolahan data, sistem komunikasi, serta peningkatan konektivitas untuk meningkatkan kinerja organisasi. Terdapat tiga indikator utama transformasi digital menurut (George, 2020), yaitu: (1) resources (sumber daya); (2) information system (sistem informasi); dan (3) organization and culture (budaya dan struktur organisasi). (Edelmann et al., 2023), menambahkan bahwa transformasi digital dalam organisasi publik mencakup perubahan strategis yang terintegrasi antara teknologi, manusia, dan proses kerja.

Keterlibatan Pegawai (*employee engagement*)

(Zinta S. Byrne, 2022), mendefinisikan keterlibatan pegawai sebagai kondisi emosional yang dirasakan pegawai terhadap organisasi tempatnya bekerja, serta tingkat usaha yang diberikan untuk mendukung operasional organisasi. Pegawai dengan keterlibatan tinggi menunjukkan sikap peduli, dedikasi, semangat kerja, tanggung jawab, dan perhatian terhadap hasil pekerjaannya. Indikator keterlibatan pegawai meliputi: (1) antusiasme dalam melaksanakan pekerjaan; (2) partisipasi aktif dalam aktivitas pekerjaan; (3) tanggung jawab terhadap tugas yang diberikan; dan (4) kepedulian terhadap penyelesaian pekerjaan serta tingkat kehadiran.

Kinerja Pegawai

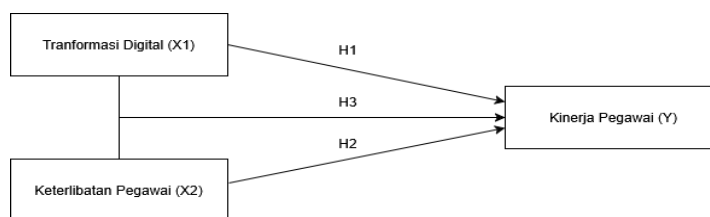
(Robbins dan Judge, 2022), menjelaskan bahwa kinerja pegawai merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas yang menjadi tanggung jawabnya, baik dari segi kualitas maupun kuantitas, sesuai standar yang ditetapkan organisasi. Indikator kinerja pegawai dalam penelitian ini meliputi: kualitas hasil kerja, kuantitas hasil kerja, ketepatan waktu penyelesaian pekerjaan, efektivitas penggunaan sumber daya, dan tingkat kemandirian dalam melaksanakan tugas.

Penelitian Terdahulu

Penelitian (Cahyani & Mannu, 2025), menunjukkan bahwa transformasi digital berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. (Firmansyah & Napitupulu, 2024), juga menemukan bahwa transformasi digital berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Selanjutnya, (Lidia & Aliya, 2025), menemukan bahwa transformasi digital dan keterlibatan pegawai berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Pada variabel keterlibatan pegawai, (Noviardy A & Aliya S, 2020), menunjukkan bahwa *employee engagement* berpengaruh terhadap kinerja karyawan. (Hizam et al., 2023), serta (Hipolitus Leonardo Utoyo, Rolland E Fanggidae, Yonas F Riwu, 2024), juga menemukan adanya pengaruh positif *employee engagement* terhadap kinerja. Hasil penelitian terdahulu tersebut menjadi dasar untuk menguji pengaruh Transformasi Digital dan Keterlibatan Pegawai terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Palembang.

Kerangka Penelitian

Berdasarkan tinjauan pustaka di atas, kerangka pemikiran penelitian ini menggambarkan hubungan antara Transformasi Digital (X1) dan Keterlibatan Pegawai (X2) sebagai variabel independen, terhadap Kinerja Pegawai (Y) sebagai variabel dependen, baik secara parsial maupun simultan, sebagaimana disajikan pada Gambar berikut:



Gambar 1. Kerangka Pemikiran Penelitian.

Sumber: Diolah oleh peneliti (2026), diadaptasi dari George (2020) dan Zinta S. Byrne (2022).

Hipotesis Penelitian

H1: Transformasi Digital berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Palembang. H2: Keterlibatan Pegawai berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Palembang. H3: Transformasi Digital dan Keterlibatan Pegawai secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Palembang.

3. METODE PENELITIAN

Jenis, Lokasi, dan Waktu Penelitian

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan pendekatan asosiatif melalui teknik survei (Sugiyono, 2023). Penelitian dilaksanakan di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil (Dukcapil) Kota Palembang, yang beralamat di Jl. Demang Lebar Daun No. 4255, Lorok Pakjo, Kecamatan Ilir Barat I, Kota Palembang, Sumatera Selatan.

Populasi dan Sample

Populasi penelitian ini adalah 75 pegawai PNS yang menggunakan sistem digital dalam pelaksanaan pekerjaan di Dukcapil Kota Palembang. Sampel ditentukan dengan teknik *purposive sampling* berdasarkan kriteria PNS yang menggunakan teknologi digital dan terlibat dalam pelaksanaan tugas administrasi atau pelayanan. Berdasarkan kriteria tersebut, diperoleh 60 responden. Seluruh kuesioner kembali dan memenuhi kriteria, sehingga tingkat pengembalian mencapai 100%.

Definisi Operasional Variabel

Definisi operasional dan indikator masing-masing variabel penelitian disajikan pada Tabel 1 berikut.

Tabel 1. Definisi Operasional Variabel Penelitian.

Variabel	Definisi Operasional	Indikator
Transformasi Digital (X1)	Proses perubahan organisasi secara signifikan melalui pemanfaatan teknologi digital, pengolahan data, sistem komunikasi, serta peningkatan konektivitas untuk meningkatkan kinerja organisasi (George, 2020).	1. <i>Resources</i> (sumber daya) 2. Information system (sistem informasi) 3. Organization and culture (budaya & struktur organisasi)
Keterlibatan Pegawai (X2)	Kondisi emosional yang dirasakan pegawai terhadap organisasi serta tingkat usaha yang diberikan untuk mendukung operasional organisasi (Zinta S. Byrne, 2022)	1. Antusiasme dalam bekerja 2. Partisipasi aktif 3. Tanggung jawab terhadap tugas 4. Kepedulian & konsistensi kehadiran
Kinerja Pegawai (Y)	Hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas yang menjadi tanggung jawabnya, baik dari segi kualitas maupun kuantitas, sesuai standar organisasi (Robbins, Stephen P.; Judge, 2022).	1. Kualitas hasil kerja 2. Kuantitas hasil kerja 3. Ketepatan waktu 4. Efektivitas penggunaan sumber daya 5. Kemandirian dalam bekerja

Sumber: George (2020); Zinta S. Byrne (2022); Robbins & Judge (2022), diolah (2026).

Teknik Pengumpulan dan Pengukuran Data

Data primer dikumpulkan melalui penyebaran kuesioner (angket) tertutup dan observasi langsung di lokasi penelitian. Setiap butir pernyataan diukur menggunakan Skala Likert 1-5 (1 = sangat tidak setuju hingga 5 = sangat setuju). Instrumen penelitian terdiri atas 24 butir pernyataan, dengan rincian 6 butir untuk Transformasi Digital, 8 butir untuk Keterlibatan Pegawai, dan 10 butir untuk Kinerja Pegawai.

Teknik Analisis Data

Menurut (Imam Ghozali, 2021), Analisis Regresi Berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh variable independent terhadap variable dependen melalui beberapa tahapan pengujian. Adapun Teknik analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut: Uji validitas digunakan untuk mengetahui kemampuan instrumen dalam mengukur variabel penelitian. Instrumen dinyatakan valid apabila nilai r hitung $>$ r tabel pada taraf signifikansi 5%. Uji reliabilitas digunakan untuk mengetahui konsistensi instrumen penelitian.

Instrumen dinyatakan reliabel apabila nilai Cronbach's Alpha $> 0,70$. Uji normalitas digunakan untuk mengetahui apakah data atau residual dalam model regresi berdistribusi normal. Data dinyatakan berdistribusi normal apabila nilai signifikansi $> 0,05$. Uji heteroskedastisitas digunakan untuk mengetahui apakah terdapat ketidaksamaan varians residual dalam model regresi. Model regresi dinyatakan tidak mengalami heteroskedastisitas apabila nilai signifikansi $> 0,05$. Analisis regresi linear berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh Transformasi Digital (X_1) dan Keterlibatan Pegawai (X_2) terhadap Kinerja Pegawai (Y). Koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui besarnya kontribusi Transformasi Digital dan Keterlibatan Pegawai dalam menjelaskan variasi Kinerja Pegawai. Nilai R^2 dinyatakan dalam bentuk persentase untuk menunjukkan besarnya kemampuan variabel independen dalam menjelaskan variabel dependen. Uji t digunakan untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel independen secara parsial terhadap variabel dependen. Variabel dinyatakan berpengaruh signifikan apabila nilai t hitung $> t$ tabel atau nilai signifikansi $< 0,05$. Uji F digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel Transformasi Digital dan Keterlibatan Pegawai secara simultan terhadap Kinerja Pegawai. Variabel dinyatakan berpengaruh secara simultan apabila nilai F hitung $> F$ tabel atau nilai signifikansi $< 0,05$.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Gambaran Umum Objek Penelitian

Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Palembang merupakan instansi pemerintah yang menyelenggarakan pelayanan administrasi kependudukan dan pencatatan sipil, seperti KTP-el, Kartu Keluarga, akta kelahiran, dan akta kematian. Objek penelitian ini adalah pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Palembang dengan fokus pada transformasi digital, keterlibatan pegawai, dan kinerja pegawai.



Gambar 2. Struktur Organisasi Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Palembang.

Sumber: Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Palembang (2026).

Karakteristik Responden

Karakteristik 60 responden penelitian berdasarkan jenis kelamin, usia, tingkat pendidikan, dan masa kerja disajikan pada Tabel 2.

Tabel 2. Karakteristik Responden (n = 60).

Kategori	Keterangan	Frekuensi	Persentase (%)
Jenis Kelamin	Laki-laki	25	41,7
	Perempuan	35	58,3
Usia	18-30 tahun	19	31,7
	31-45 tahun	29	48,3
	46-60 tahun	12	20,0
Pendidikan	SMA/Sederajat	10	16,7
	D3	12	20,0
	S1	28	46,7
	S2/S3	10	16,7
Masa Kerja	< 1 tahun	9	15,0
	2-6 tahun	19	31,7
	7-10 tahun	15	25,0
	> 11 tahun	17	28,3

Sumber: Hasil olah data primer SPSS 27 (2026).

“Berdasarkan karakteristik responden, jenis kelamin didominasi oleh perempuan sebanyak 35 responden (58,3%), usia didominasi kelompok 31–45 tahun sebanyak 29 responden (48,3%), pendidikan didominasi S1 sebanyak 28 responden (46,7%), dan masa kerja didominasi 2–6 tahun sebanyak 19 responden (31,7%).”

Statistik Deskriptif

Tabel 3. Statistik Deskriptif (N = 60).

Variabel	Minimum	Maksimum	Mean	Std. Deviation
Transformasi Digital (X1)	23,00	30,00	25,58	1,968
Keterlibatan Pegawai (X2)	29,00	40,00	34,50	2,251
Kinerja Pegawai (Y)	24,00	49,00	43,38	4,030

Sumber: Hasil olah data primer SPSS 27 (2026).

Nilai mean yang lebih besar dibandingkan standar deviasi pada seluruh variabel menunjukkan bahwa data penelitian memiliki sebaran yang relatif homogen, sehingga jawaban responden cenderung terkonsentrasi di sekitar nilai rata-rata dan representatif menggambarkan kondisi Transformasi Digital, Keterlibatan Pegawai, dan Kinerja Pegawai di lokasi penelitian.

Hasil Uji Validitas dan Reabilitas

Uji validitas dilakukan dengan membandingkan nilai r hitung terhadap r tabel sebesar 0,2542 ($n = 60$, $\alpha = 5\%$). Ringkasan hasil uji validitas untuk seluruh 24 butir pernyataan disajikan pada Tabel 4.

Tabel 4. Ringkasan Hasil Uji Validitas.

Variabel	Jumlah Item	Rentang r Hitung	r Tabel	Keterangan	
Transformasi Digital (X1)	6 butir	0,463 - 0,664	0,2542	Seluruh valid	butir
Keterlibatan Pegawai (X2)	8 butir	0,457 - 0,643	0,2542	Seluruh valid	butir
Kinerja Pegawai (Y)	10 butir	0,432 - 0,821	0,2542	Seluruh valid	butir

Sumber: Hasil olah data primer SPSS 27 (2026).

Hasil uji validitas menunjukkan bahwa seluruh butir pernyataan pada Transformasi Digital (X1), Keterlibatan Pegawai (X2), dan Kinerja Pegawai (Y) dinyatakan valid. Hal ini ditunjukkan oleh nilai r hitung masing-masing butir yang berada pada rentang 0,432–0,821 dan lebih besar dari r tabel sebesar 0,2542.

Tabel 5. Hasil Uji Reliabilitas.

Variabel	Cronbach's Alpha	Nilai Kritis	Keterangan
Transformasi Digital (X1)	0,703	0,60	Reliabel
Keterlibatan Pegawai (X2)	0,709	0,60	Reliabel
Kinerja Pegawai (Y)	0,715	0,60	Reliabel

Sumber: Hasil olah data primer SPSS 27 (2026).

Seluruh butir pernyataan pada ketiga variabel memiliki nilai r hitung lebih besar daripada r tabel (0,2542), sehingga dinyatakan valid. Nilai Cronbach's Alpha ketiga variabel juga berada di atas 0,60, sehingga instrumen penelitian dinyatakan reliabel dan layak digunakan sebagai alat pengumpulan data.

Hasil Uji Asumsi Klasik

Tabel 6. Hasil Uji Normalitas.

Uji Kolmogorov-Smirnov	Nilai	Kriteria
N	60	-
Asymp. Sig. (2-tailed)	0,857	> 0,05
Kesimpulan		Data berdistribusi normal

Sumber: Hasil olah data primer SPSS 27 (2026).

Nilai Asymp. Sig. (2-tailed) sebesar 0,857 lebih besar dari 0,05, sehingga dapat disimpulkan bahwa data residual model regresi terdistribusi normal.

Tabel 7. Hasil Uji Multikolinearitas.

Variabel	Tolerance	VIF	Keterangan
Transformasi Digital (X1)	0,347	2,302	Bebas multikolinearitas
Keterlibatan Pegawai (X2)	0,347	2,302	Bebas multikolinearitas

Sumber: Hasil olah data primer SPSS 27 (2026).

Nilai Tolerance kedua variabel bebas sebesar 0,347 ($> 0,10$) dan nilai VIF sebesar 2,302 ($< 10,00$), sehingga model regresi tidak mengalami gejala multikolinearitas.

Tabel 8. Hasil Uji Heteroskedastisitas (Uji Glejser).

Variabel	Koefisien B	Sig.	Keterangan
Transformasi Digital (X1)	-0,029	0,794	Bebas heteroskedastisitas
Keterlibatan Pegawai (X2)	-0,003	0,977	Bebas heteroskedastisitas

Sumber: Hasil olah data primer SPSS 27 (2026).

Nilai signifikansi kedua variabel lebih besar dari 0,05, sehingga model regresi tidak mengalami gejala heteroskedastisitas dan varians residual bersifat homogen.

Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Tabel 9. Hasil Analisis Regresi Linear Berganda.

Variabel	B	Std. Error	Beta	t hitung	Sig.
(Constant)	2,723	2,839	-	0,959	0,342
Transformasi Digital (X1)	0,673	0,176	0,401	3,826	0,000
Keterlibatan Pegawai (X2)	0,684	0,136	0,528	5,041	0,000

Sumber: Hasil olah data primer SPSS 27 (2026). Variabel dependen: Kinerja Pegawai.

Berdasarkan Tabel 9, diperoleh persamaan regresi linear berganda sebagai berikut: $Y = 2,723 + 0,673 X_1 + 0,684 X_2 + e$. Nilai konstanta sebesar 2,723 menunjukkan bahwa apabila Transformasi Digital dan Keterlibatan Pegawai bernilai tetap, maka Kinerja Pegawai diperkirakan sebesar 2,723. Koefisien regresi Transformasi Digital sebesar 0,673 menunjukkan bahwa setiap peningkatan satu satuan Transformasi Digital akan meningkatkan Kinerja Pegawai sebesar 0,673 satuan, dengan asumsi variabel lain tetap. Koefisien regresi Keterlibatan Pegawai sebesar 0,684 menunjukkan bahwa setiap peningkatan satu satuan Keterlibatan Pegawai akan meningkatkan Kinerja Pegawai sebesar 0,684 satuan, dengan asumsi variabel lain tetap. Kedua koefisien bertanda positif, yang berarti kedua variabel independen memiliki hubungan searah dengan Kinerja Pegawai.

Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Tabel 10. Uji Koefisien Determinasi (R^2).

Model	R	R Square	Adjusted R Square
1	0,885	0,783	0,775 (Std. Error = 2,712)

Sumber: Hasil olah data primer SPSS 27 (2026). Prediktor: (Constant), Keterlibatan Pegawai, Transformasi Digital.

Nilai R sebesar 0,885 menunjukkan hubungan yang sangat kuat antara Transformasi Digital dan Keterlibatan Pegawai terhadap Kinerja Pegawai. Nilai R Square sebesar 0,783 menunjukkan bahwa 78,3% variasi Kinerja Pegawai dapat dijelaskan oleh Transformasi Digital dan Keterlibatan Pegawai, sedangkan 21,7% sisanya dipengaruhi oleh faktor lain di luar model penelitian ini, seperti gaya kepemimpinan, motivasi kerja, kompetensi, budaya organisasi, atau kepuasan kerja.

Hasil Pengujian Hipotesis

Uji Parsial (Uji t)

Berdasarkan Tabel uji t pada table 9, variabel Transformasi Digital memperoleh t hitung sebesar $3,826 > t \text{ tabel } 2,002$ dengan sig. $0,000 < 0,05$, sehingga H_0 ditolak dan H_1 diterima. Variabel Keterlibatan Pegawai memperoleh t hitung sebesar $5,041 > t \text{ tabel } 2,002$ dengan sig.

0,000 < 0,05, sehingga H0 ditolak dan H2 diterima. Dengan demikian, kedua variabel independen secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai.

Uji Simultan (F)

Tabel 11. Hasil Uji Simultan (Uji F / ANOVA).

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F hitung	Sig.
Regression	1687,119	2	843,559	102,563	0,000
Residual	468,814	57	8,225	-	-
Total	2155,933	59	-	-	-

Sumber: Hasil olah data primer SPSS 27 (2026). Variabel dependen: Kinerja Pegawai.

Nilai F hitung sebesar 102,563 > F tabel 3,16 dengan sig. 0,000 < 0,05, sehingga H0 ditolak dan H3 diterima. Dengan demikian, Transformasi Digital dan Keterlibatan Pegawai secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Palembang.

Pembahasan

Pengujian hipotesis dilakukan untuk menganalisis pengaruh Transformasi Digital (X1) dan Keterlibatan Pegawai (X2) terhadap Kinerja Pegawai (Y) pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Palembang. Hasil uji parsial (uji t) menunjukkan bahwa Transformasi Digital berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai ($t_{hitung} = 3,826 > t_{tabel} = 2,002$; $p = 0,000 < 0,05$). Temuan ini mengindikasikan bahwa optimalisasi sumber daya, sistem informasi, dan budaya kerja digital memfasilitasi pegawai untuk bekerja lebih efektif, efisien, dan produktif. Hasil ini sejalan dengan penelitian (George, 2020), (Westerman, 2021), serta (Santoso, 2023) yang menegaskan bahwa transformasi digital bukan sekadar adopsi teknologi, melainkan perombakan proses kerja dan sinergi strategi organisasi untuk menciptakan nilai tambah. Selanjutnya, Keterlibatan Pegawai terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai ($t_{hitung} = 5,041 > t_{tabel} 2,002$; $p = 0,000 < 0,05$). Hal ini menunjukkan bahwa antusiasme, partisipasi aktif, tanggung jawab, dan kepedulian pegawai mendorong pencapaian kinerja yang optimal. Temuan ini mendukung teori (Christopher P., 2023), (Wilmar B. Schaufeli, 2021), serta (Zinta S. Byrne, 2022), mengenai pentingnya keterikatan emosional, energi, dan dedikasi penuh dalam pelaksanaan tugas. Secara bersama-sama, hasil uji simultan (uji F) menghasilkan nilai F_{hitung} sebesar $102,563 > F_{tabel} 3,16$ dengan signifikansi $0,000 < 0,05$. Hal ini membuktikan bahwa Transformasi Digital dan Keterlibatan Pegawai secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Sinergi antara infrastruktur digital yang memadai dan dorongan internal pegawai yang tinggi terbukti memperkuat keberhasilan organisasi. Secara

teoritis, integrasi kedua variabel ini mendukung Goal Setting Theory (Locke & Latham) serta pandangan (Robbins, Stephen P.; Judge, 2022), di mana kejelasan sistem digital dan komitmen pegawai memfasilitasi pencapaian target kerja yang terukir secara sistematis. Dapat disimpulkan bahwa semakin baik penerapan transformasi digital yang diimbangi dengan tingginya keterlibatan pegawai, maka semakin tinggi pula kinerja pegawai yang dihasilkan.

5. KESIMPULAN DAN SARAN

Transformasi Digital berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Palembang. Semakin baik penerapan transformasi digital, semakin baik pula kinerja pegawai. Namun, ketersediaan sarana pendukung sistem digital masih perlu ditingkatkan, terutama komputer atau laptop, jaringan internet, dan perangkat pendukung lainnya, yang ditunjukkan oleh nilai terendah sebesar 3,95. Keterlibatan Pegawai berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Palembang. Semakin baik keterlibatan pegawai, semakin baik pula kinerja yang dihasilkan. Namun, semangat pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan masih perlu ditingkatkan, yang ditunjukkan oleh nilai terendah sebesar 3,98. Transformasi Digital dan Keterlibatan Pegawai secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Palembang, dengan nilai F hitung sebesar $102,563 > F$ tabel 3,16 dan signifikansi $0,000 < 0,05$. Selain itu, nilai R Square sebesar 78,3% menunjukkan bahwa Transformasi Digital dan Keterlibatan Pegawai mampu menjelaskan Kinerja Pegawai sebesar 78,3%, sedangkan 21,7% dipengaruhi faktor lain di luar penelitian.

Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Palembang disarankan meningkatkan ketersediaan dan pemeliharaan sarana pendukung sistem digital, seperti komputer, jaringan internet, dan perangkat kerja lainnya. Pemeliharaan secara berkala diperlukan agar proses penginputan, pengolahan data, dan penyelesaian pekerjaan dapat berjalan lebih efektif. Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Palembang disarankan meningkatkan semangat dan motivasi pegawai melalui pemberian apresiasi, dukungan secara berkala, pengarahan, serta pembagian beban kerja yang proporsional. Upaya tersebut diharapkan dapat meningkatkan keterlibatan pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan dan mendukung pencapaian kinerja yang optimal. Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Palembang disarankan mempertahankan dan meningkatkan penerapan transformasi digital yang didukung keterlibatan pegawai melalui optimalisasi sistem informasi, sarana kerja, partisipasi, serta tanggung jawab pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan. Bagi peneliti selanjutnya,

disarankan menambahkan variabel lain seperti motivasi kerja, lingkungan kerja, disiplin kerja, kompensasi, atau kepemimpinan, mengingat Transformasi Digital dan Keterlibatan Pegawai menjelaskan 78,3% variasi Kinerja Pegawai, sedangkan 21,7% dipengaruhi faktor lain

DAFTAR REFERENSI

- Armstrong, M. (2023). *Armstrong's handbook of performance management: An evidence-based guide to performance leadership* (7th ed.). Kogan Page.
- Byrne, Z. S. (2022). *Understanding employee engagement: Theory, research, and practice*. Routledge. <https://doi.org/10.4324/9781003171133>
- Cahyani, I., & Mannu, A. (2025). Pengaruh transformasi digital terhadap kinerja pegawai di kantor Dinas Program Studi Ilmu Administrasi Publik, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Muhammadiyah Sidenreng Rappang. *Jurnal Ilmu Sosial dan Ilmu Politik*, 7(1), 268–284. <https://doi.org/10.56552/jisipol.v7i1.299>
- Christopher, P. (2023). *Organizational behavior* (3rd ed.). SAGE Publications, Inc.
- Edelmann, N., Haug, N., & Mergel, I. (2023). *Digital transformation in the public sector*. Edward Elgar Publishing Limited. <https://doi.org/10.4337/9781802202595.Digital.Transformation.in>
- Firmansyah, R., & Napitupulu, E. V. (2024). The influence of employee engagement, digital transformation and talent management on the performance of Mercure Hotel Jakarta Kota employees. *Jurnal Ekonomi Perusahaan*, 31(2), 119–130. <https://doi.org/10.46806/jep.v31i2.1197>
- George, B. (2020). *Digital transformation in business and society: Theory and cases*. Springer. <https://doi.org/10.1007/978-3-030-08277-2>
- Ghozali, I. (2021). *Aplikasi analisis multivariate dengan program IBM SPSS 26*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hipolitus Leonardo Utoyo, Rolland E. Fanggidae, Yonas F. Riwu, & N. P. N. (2024). Pengaruh employee engagement terhadap kinerja karyawan pada PT. Kanaan Jaya: The influence of employee engagement on employee performance. *GLORY Jurnal Ekonomi dan Ilmu Sosial*, 5(4), 793–803. <https://doi.org/10.35508/glory.v5i4.15593>
- Hizam, et al. (2023). Employee engagement and digital transformation in public organizations. *Journal of Public Administration Research*, 12(2), 145–160. <https://www.google.com/search?q=https://hrmars.com/index.php/IJARBSS/article/view/19225>
- Lidia, & Aliya, S. (2025). Pengaruh transformasi digital dan keterlibatan pegawai terhadap kinerja pegawai. *Manajemen Publik*, 12(3), 2217–2230. <https://doi.org/10.70437/benefit.v3i2.1325>
- Noviardy, A., & Aliya, S. (2020). Pengaruh employee engagement dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan di bidang perkebunan kelapa sawit (studi empiris pada PT. Suryabumi Agrolanggeng, Sumatera Selatan). *Journal Management, Business, and Accounting*, 19(3), 258–272. <https://doi.org/10.33557/mbia.v19i3.1143>
- Public, O., & Policy, G. (2022). *OECD digital government index, 2019*. <https://doi.org/10.1787/fb813bf6-en>

- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2022). *Organizational behavior* (19th ed.).
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2022). *Organizational behavior* (18th ed.). Pearson Education.
- Santoso, B. (2023). Sinergi strategi dan teknologi: Analisis model bisnis dalam percepatan transformasi digital. *Jurnal Strategi Bisnis Digital*, 8(1), 30–42.
- Schaufeli, W. B. (2021). Engaging leadership: How to promote work engagement. *Frontiers in Psychology*, 21, 754. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2021.754556>
- Sugiyono. (2023). *Buku ajar metodologi penelitian (penelitian kualitatif dan kuantitatif)*.
- Westerman. (2021). *Leading digital: Turning technology into business transformation*. Harvard Business Review Press.