

# PENGARUH TRANSFORMASI DIGITAL DAN INNOVATION CAPABILITY TERHADAP KINERJA PEGAWAI DISDUKCAPIL KABUPATEN LABUHANBATU

Muhammad Fadhil<sup>1</sup>, M. Rusdi<sup>2</sup>, Erni Manja Hasibuan<sup>3</sup>  
<sup>1,2,3</sup> Program Studi Manajemen, Universitas Al Washliyah Labuhanbatu  
Email: muhammadfadhil7077@gmail.com

## Article History

Received: 02-03-2025

Revision: 07-03-2025

Accepted: 07-03-2025

Published: 15-03-2025

**Abstract.** This study aims to examine the effect of digital transformation and innovation capabilities on the performance of DUKCAPIL employees in Labuhanbatu Regency. In the rapidly developing digital era, the public sector needs to adapt to technology to improve the quality of services. Effective digital transformation and high innovation capabilities are expected to improve the efficiency and quality of employee performance in government agencies. The method used in this study is a quantitative approach with a survey design, where data is collected through a questionnaire that measures three main variables, namely digital transformation, innovation capabilities, and employee performance. The research sample was selected using random sampling technique. The results showed that digital transformation and innovation capabilities have a positive and significant influence on employee performance. Multiple linear regression analysis revealed that these two independent variables significantly improve the performance of DUKCAPIL employees in Labuhanbatu Regency. These findings support the importance of implementing efficient digital technology and developing employee innovation capabilities to achieve optimal performance in the public sector. This study suggests that DUKCAPIL continue to introduce new technologies and improve innovation training for employees to improve the efficiency and quality of public services. The practical implications of this study also include the need to create an environment that supports innovation in organisations to encourage employees to innovate in their work.

**Keywords:** Digital Transformation, Innovation Capability, Employee Performance, DISDUKCAPIL, Public Sector

**Abstrak.** Penelitian ini bertujuan untuk mengkaji pengaruh transformasi digital dan kemampuan inovasi terhadap kinerja pegawai DUKCAPIL Kabupaten Labuhanbatu. Dalam era digital yang berkembang pesat, sektor publik perlu beradaptasi dengan teknologi untuk meningkatkan kualitas pelayanan. Transformasi digital yang efektif dan kemampuan inovasi yang tinggi diharapkan dapat meningkatkan efisiensi dan kualitas kinerja pegawai di lembaga pemerintahan. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif dengan desain survei, di mana data dikumpulkan melalui kuesioner yang mengukur tiga variabel utama, yaitu transformasi digital, kemampuan inovasi, dan kinerja pegawai. Sampel penelitian ini dipilih dengan teknik random sampling. Hasil penelitian menunjukkan bahwa transformasi digital dan kemampuan inovasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Analisis regresi linier berganda mengungkapkan bahwa kedua variabel independen ini secara signifikan meningkatkan kinerja pegawai DUKCAPIL Kabupaten Labuhanbatu. Temuan ini mendukung pentingnya penerapan teknologi digital yang efisien serta pengembangan kemampuan inovasi pegawai untuk mencapai kinerja optimal dalam sektor publik. Penelitian ini menyarankan agar DUKCAPIL terus memperkenalkan teknologi baru dan meningkatkan pelatihan inovasi bagi pegawai guna meningkatkan efisiensi dan kualitas pelayanan publik. Implikasi praktis dari penelitian ini juga mencakup perlunya menciptakan lingkungan yang mendukung inovasi dalam organisasi untuk mendorong pegawai berinovasi dalam pekerjaannya.

**Kata Kunci:** Transformasi Digital, Innovation Capability, Kinerja Pegawai, DISDUKCAPIL, Sektor Publik

*How to Cite:* Fadhil. M., Rusdi. M., Hasibuan., E. M. (2025). *Pengaruh Transformasi Digital Dan Innovation Capability Terhadap Kinerja Pegawai DUKCAPIL Kabupaten Labuhanbatu*. *Indo-Fintech Intellectuals: Journal of Economics and Business*, 5 (1), 4068-4082. [10.54373/ifiheb.v5i1.2823](https://doi.org/10.54373/ifiheb.v5i1.2823)

## PENDAHULUAN

Di era digital saat ini, sektor publik, termasuk Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil (DISDUKCAPIL ), menghadapi tuntutan untuk meningkatkan efisiensi dan kualitas layanan publik. Kinerja pegawai dalam sektor publik sangat berperan dalam mewujudkan pelayanan yang optimal kepada masyarakat. Di DISDUKCAPIL , kinerja pegawai mencakup berbagai aspek, seperti kecepatan, ketepatan, dan kualitas dalam memberikan layanan administrasi kependudukan seperti pembuatan KTP, akta kelahiran, dan dokumen lainnya. Kinerja yang optimal tentunya memerlukan dukungan berbagai faktor, salah satunya adalah penerapan transformasi digital dan pengembangan innovation capability pegawai.

Transformasi digital merujuk pada penerapan teknologi informasi dan komunikasi untuk mengubah cara kerja, mempercepat proses administrasi, serta meningkatkan transparansi dan akuntabilitas dalam pelayanan publik. Implementasi teknologi digital di DISDUKCAPIL , seperti penggunaan sistem informasi untuk pencatatan kependudukan, penerbitan dokumen secara online, atau pelayanan berbasis aplikasi, diharapkan dapat meningkatkan efisiensi dan efektivitas pelayanan publik. Sebagaimana disampaikan oleh (Haedar, 2024), penerapan teknologi digital dalam organisasi publik dapat mengoptimalkan proses kerja, mengurangi birokrasi yang berbelit, dan meningkatkan kualitas layanan kepada masyarakat. Selain itu, innovation capability atau kemampuan inovasi merupakan faktor penting yang dapat mendukung kinerja pegawai dalam menghadapi perubahan dan tantangan. Kemampuan inovasi ini berkaitan dengan kemampuan pegawai dan organisasi untuk menciptakan solusi baru, mengadaptasi teknologi terbaru, dan memperbaiki sistem atau prosedur kerja yang ada untuk meningkatkan hasil kerja.

Kinerja pegawai tidak hanya dipengaruhi oleh adanya transformasi digital, tetapi juga oleh faktor internal, seperti kemampuan inovasi yang dimiliki oleh pegawai itu sendiri. Kemampuan inovasi ini dapat dilihat dari sejauh mana pegawai mampu mengidentifikasi dan memanfaatkan peluang baru dalam teknologi untuk meningkatkan proses kerja mereka. Pegawai yang memiliki kemampuan inovasi yang baik akan lebih mudah beradaptasi dengan perubahan, terutama dalam lingkungan yang terus berkembang seperti di sektor pemerintahan yang semakin terdigitalisasi. Penelitian sebelumnya oleh (Irawan & Mudrifah, 2022) menunjukkan bahwa kemampuan inovasi dapat meningkatkan produktivitas pegawai dengan cara yang lebih efektif, mempermudah penyelesaian tugas-tugas yang ada, serta meningkatkan kepuasan masyarakat terhadap layanan yang diberikan.

Namun, meskipun ada kesadaran akan pentingnya transformasi digital dan inovasi dalam meningkatkan kinerja, DISDUKCAPIL Kabupaten Labuhanbatu menghadapi sejumlah

tantangan dalam implementasinya. Beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai antara lain keterbatasan infrastruktur teknologi, ketidakmampuan sebagian pegawai dalam menguasai sistem digital yang baru, serta kurangnya pelatihan dan pengembangan keterampilan yang mendukung penguasaan teknologi. Selain itu, faktor eksternal seperti jaringan internet yang tidak stabil dan keterbatasan perangkat keras juga menjadi hambatan yang signifikan. Dengan demikian, kinerja pegawai tidak hanya ditentukan oleh seberapa canggih teknologi yang digunakan, tetapi juga bagaimana pegawai mengadopsi dan memanfaatkannya dalam pekerjaan mereka.

Berbagai penelitian terdahulu telah mengungkapkan pengaruh transformasi digital dan kemampuan inovasi terhadap kinerja di sektor publik, namun gap penelitian ini adalah masih terbatasnya penelitian yang menggabungkan kedua faktor tersebut dalam konteks pemerintahan daerah, khususnya pada lembaga seperti DISDUKCAPIL. (Khanchel, 2019) mengungkapkan bahwa meskipun banyak studi yang mengkaji transformasi digital dalam sektor swasta, penerapannya di sektor publik masih jarang dibahas, apalagi dalam kaitannya dengan kemampuan inovasi pegawai yang lebih berfokus pada bagaimana pegawai mengembangkan kreativitas dan solusi dalam proses kerja mereka. Oleh karena itu, penelitian ini bertujuan untuk mengisi gap tersebut dengan mengkaji bagaimana transformasi digital dan innovation capability berkontribusi terhadap kinerja pegawai DISDUKCAPIL Kabupaten Labuhanbatu.

Dalam konteks transformasi digital dan inovasi, banyak penelitian yang telah menunjukkan bagaimana kedua faktor ini berperan penting dalam meningkatkan kinerja pegawai, baik di sektor publik maupun swasta. (Aminah & Saksono, 2021) benit menggambarkan bagaimana transformasi digital telah membantu pemerintah Indonesia dalam meningkatkan efisiensi dan kualitas layanan publik, termasuk dalam sektor pemerintahan yang mengandalkan pengolahan data secara digital. Penelitian oleh (Damayanti et al., 2023) juga menunjukkan bahwa komunikasi yang baik, kecerdasan emosional, dan kapabilitas inovasi individu memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Kapabilitas inovasi menjadi kunci penting dalam menghadapi tantangan di era digital, di mana pegawai harus terus beradaptasi dengan perkembangan teknologi yang pesat. Di sisi lain, (Benitez et al., 2022) menekankan pentingnya kemampuan kepemimpinan digital dalam mendorong kinerja inovatif, dimana pemimpin yang memahami platform digital dapat mendorong inovasi dan meningkatkan kinerja timnya.

Transformasi digital juga berperan dalam menciptakan keunggulan kompetitif, seperti yang dijelaskan oleh (Bresciani et al., 2021), yang menyatakan bahwa digitalisasi membuka

peluang bagi organisasi untuk melakukan inovasi produk, proses, dan model bisnis. Hal ini juga didukung oleh hasil penelitian oleh (Guo & Xu, 2021), yang menunjukkan bahwa transformasi digital dalam sektor manufaktur di China meningkatkan kinerja perusahaan melalui peningkatan efisiensi operasional dan responsivitas terhadap perubahan pasar. Suatu hal yang serupa ditemukan dalam penelitian (Kurniawan et al., 2021), yang mengidentifikasi bahwa implementasi teknologi digital dalam bank pembangunan daerah dapat meningkatkan kinerja organisasi, yang juga relevan dengan konteks organisasi pemerintahan seperti DISDUKCAPIL. Di sisi lain, (Hanaysha et al., 2022) menunjukkan bahwa kapabilitas inovasi yang kuat di sektor usaha kecil dan menengah berkontribusi terhadap keberlanjutan bisnis, dengan memberikan dampak positif pada daya saing dan kinerja secara keseluruhan.

Selain itu, faktor-faktor lain yang mempengaruhi kinerja pegawai juga sangat penting untuk dipahami. Penelitian oleh (Wijaya, 2024) dan (Supriadi et al., 2023) menunjukkan bahwa kapabilitas inovasi individu, etos kerja, dan dukungan organisasi berperan sebagai variabel intervening yang mempengaruhi kinerja pegawai. Mereka menekankan bahwa pegawai yang didukung oleh lingkungan kerja yang baik dan sistem yang mendukung inovasi akan memiliki kinerja yang lebih tinggi. Begitu juga dengan penelitian oleh (Satriagung, 2018), yang meneliti dampak kapabilitas inovasi terhadap tipe inovasi dan bagaimana hal tersebut berpengaruh terhadap kinerja di sektor koperasi. Dalam konteks yang lebih luas, (Riansyah & Wahab, 2017) mengidentifikasi bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi kreativitas dan inovasi juga mempengaruhi kinerja, dan hal ini sangat penting dalam organisasi yang mengandalkan kemampuan pegawainya untuk berinovasi dan beradaptasi dengan perubahan.

Secara keseluruhan, penelitian-penelitian ini memberikan bukti kuat bahwa transformasi digital dan kapabilitas inovasi adalah dua elemen penting yang saling berinteraksi dalam meningkatkan kinerja pegawai. Kinerja yang lebih baik tidak hanya bergantung pada penerapan teknologi semata, tetapi juga pada kemampuan individu dan organisasi untuk berinovasi dan menciptakan solusi baru yang sesuai dengan kebutuhan zaman. Dengan mengadopsi temuan-temuan dari literatur tersebut, penelitian ini bertujuan untuk mengeksplorasi lebih dalam tentang pengaruh transformasi digital dan kapabilitas inovasi terhadap kinerja pegawai di DISDUKCAPIL Kabupaten Labuhanbatu, dengan memperhatikan faktor-faktor kontekstual yang mempengaruhi implementasinya dalam lingkungan kerja yang spesifik.

Melalui penelitian ini, diharapkan dapat diperoleh pemahaman yang lebih mendalam mengenai hubungan antara faktor-faktor tersebut dan bagaimana upaya pengembangan kemampuan inovasi serta penerapan teknologi digital dapat meningkatkan kinerja pegawai.

Penelitian ini akan memberikan wawasan yang bermanfaat bagi DISDUKCAPIL Kabupaten Labuhanbatu dan instansi pemerintah lainnya untuk merancang kebijakan yang lebih baik dalam mendukung transformasi digital dan meningkatkan kinerja pegawai di masa depan. kemampuan organisasi untuk berinovasi dan beradaptasi dengan perubahan teknologi akan menentukan keunggulan kompetitifnya, termasuk dalam meningkatkan kualitas layanan publik yang lebih baik dan responsif terhadap kebutuhan masyarakat.

## **METODE**

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survey (Yakin et al., 2023). Rancangan penelitian ini dirancang untuk mengukur hubungan antara variabel-variabel yang ada, yaitu transformasi digital, innovation capability, dan kinerja pegawai. Penelitian ini juga mengadopsi model hubungan sebab-akibat untuk memahami pengaruh langsung dan tidak langsung dari transformasi digital dan innovation capability terhadap kinerja pegawai. Peneliti akan menggunakan analisis jalur (path analysis) untuk menguji hipotesis yang telah dikembangkan. Dalam hal ini, transformasi digital dan innovation capability dianggap sebagai variabel independen, sedangkan kinerja pegawai adalah variabel dependen.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai yang bekerja di Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil (DISDUKCAPIL ) Kabupaten Labuhanbatu. Sampel diambil dengan menggunakan teknik random sampling, di mana beberapa pegawai akan dipilih secara acak untuk berpartisipasi dalam penelitian. Peneliti akan memilih sampel dengan jumlah yang cukup representatif untuk memastikan hasil penelitian dapat digeneralisasikan ke seluruh populasi. Ukuran sampel akan dihitung menggunakan rumus random sampling yang mempertimbangkan margin of error dan tingkat kepercayaan yang diinginkan, dengan memperhatikan jumlah pegawai yang ada di DISDUKCAPIL Kabupaten Labuhanbatu.

Penelitian ini akan menggunakan kuesioner sebagai instrumen utama. Kuesioner ini akan dirancang untuk mengukur tiga variabel utama dalam penelitian, yaitu transformasi digital, innovation capability, dan kinerja pegawai. Setiap variabel akan diukur dengan menggunakan skala Likert yang terdiri dari beberapa pernyataan yang dapat direspons dengan pilihan jawaban berupa skala 1 sampai 5, dari sangat tidak setuju hingga sangat setuju. Instrumen kuesioner ini akan dikembangkan berdasarkan tinjauan literatur dan penelitian terdahulu, dan dilakukan uji validitas dan reliabilitas untuk memastikan bahwa instrumen tersebut dapat mengukur apa yang seharusnya diukur secara akurat.

Data yang terkumpul dari kuesioner akan dianalisis menggunakan analisis regresi untuk menguji hubungan antar variabel yang telah ditentukan dalam hipotesis. Selain itu, penelitian

ini akan menggunakan analisis jalur (path analysis) untuk mengukur pengaruh langsung dan tidak langsung antara transformasi digital dan innovation capability terhadap kinerja pegawai. Semua data akan dianalisis menggunakan SPSS. Analisis ini akan memberikan pemahaman yang lebih baik mengenai sejauh mana pengaruh masing-masing faktor terhadap kinerja pegawai dan bagaimana hubungan antar variabel tersebut dapat dijelaskan. Dengan pendekatan metodologi ini, diharapkan penelitian ini dapat memberikan wawasan yang berguna tentang pengaruh transformasi digital dan innovation capability terhadap kinerja pegawai di DISDUKCAPIL Kabupaten Labuhanbatu, serta memberikan rekomendasi untuk meningkatkan kinerja pegawai melalui penerapan inovasi dan teknologi yang lebih baik.

## HASIL DAN DISKUSI

### Hasil Penelitian

Pada bagian ini, akan diuraikan hasil penelitian yang diperoleh melalui analisis data yang telah dilakukan, termasuk karakteristik responden, hasil uji validitas dan reliabilitas, serta uji regresi linier berganda dan uji hipotesis. Hasil-hasil ini akan dibahas untuk memahami pengaruh transformasi digital dan innovation capability terhadap kinerja pegawai di DISDUKCAPIL Kabupaten Labuhanbatu. Pembahasan ini bertujuan untuk memberikan wawasan yang lebih mendalam tentang faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai dan bagaimana kedua variabel tersebut berperan dalam meningkatkan efisiensi serta kualitas pelayanan di lembaga pemerintahan tersebut.

### Karakteristik Responden

**Tabel 1.** Karakteristik Responden

| Karakteristik                     | Frekuensi | Persentase (%) |
|-----------------------------------|-----------|----------------|
| Jenis Kelamin                     |           |                |
| Laki-laki                         | 23        | 45%            |
| Perempuan                         | 34        | 55%            |
| Jenis Pendidikan                  |           |                |
| SMA/SMK                           | 14        | 24.5%          |
| Diploma                           | 5         | 8.9%           |
| Sarjana (S1)                      | 28        | 49.1%          |
| S2                                | 10        | 17.5%          |
| Jumlah Pegawai ASN DISDUKCAPIL    | 33        | 57.9%          |
| Jumlah Tenaga Honorer DISDUKCAPIL | 24        | 42.1%          |

Sumber: data primer diolah tahun 2025

Berdasarkan tabel 1. diatas, dapat dilihat bahwa proporsi jenis kelamin cukup berimbang, dengan 55% responden adalah perempuan dan 45% laki-laki. Hal ini menunjukkan

keberagaman gender dalam pengumpulan data. Di sisi pendidikan, mayoritas responden (50%) memiliki gelar sarjana (S1), yang menunjukkan bahwa sebagian besar pegawai DISDUKCAPIL Kabupaten Labuhanbatu memiliki tingkat pendidikan tinggi. Adapun, 30% responden adalah tenaga honorer, yang merupakan komponen penting dalam memahami bagaimana transformasi digital dan kemampuan inovasi diterapkan pada pegawai dengan status yang berbeda.

### Hasil Uji Validitas

**Tabel 2.** Hasil Uji Validitas

| Pernyataan | Nilai r | Kriteria |
|------------|---------|----------|
| TD1        | 0.85    | Valid    |
| TD2        | 0.87    | Valid    |
| TD3        | 0.80    | Valid    |
| TD4        | 0.90    | Valid    |
| TD4        | 0.83    | Valid    |
| IC1        | 0.78    | Valid    |
| IC2        | 0.81    | Valid    |
| IC3        | 0.84    | Valid    |
| IC4        | 0.79    | Valid    |
| IC5        | 0.82    | Valid    |
| KP1        | 0.86    | Valid    |
| KP2        | 0.77    | Valid    |
| KP3        | 0.89    | Valid    |
| KP4        | 0.82    | Valid    |
| KP5        | 0.85    | Valid    |

Sumber: Data primer diolah tahun 2025

Hasil uji validitas menunjukkan bahwa seluruh pernyataan yang terdapat dalam kuesioner memiliki nilai  $r$  yang lebih besar dari 0.70, yang mengindikasikan bahwa instrumen pengukuran yang digunakan dalam penelitian ini valid. Nilai  $r$  yang tinggi menunjukkan bahwa masing-masing pernyataan memiliki korelasi yang kuat dengan variabel yang diukur, yaitu transformasi digital, kemampuan inovasi, dan kinerja pegawai. Validitas ini mendukung bahwa instrumen penelitian mampu mengukur apa yang dimaksud dalam setiap variabel penelitian.

### Hasil Uji Reliabilitas

**Tabel 3.** Hasil Uji Reliabilitas

| Variabel              | Cronbach's Alpha | Kriteria |
|-----------------------|------------------|----------|
| Transformasi Digital  | 0.92             | Reliabel |
| Innovation Capability | 0.88             | Reliabel |
| Kinerja Pegawai       | 0.90             | Reliabel |

Sumber: Data primer diolah tahun 2025

Hasil uji reliabilitas menunjukkan nilai Cronbach's Alpha yang lebih besar dari 0.80 untuk semua variabel yang diteliti, yang berarti instrumen penelitian sangat reliabel. Nilai ini menunjukkan konsistensi yang sangat baik dalam pengukuran ketiga variabel utama yang menjadi fokus penelitian, yaitu transformasi digital, innovation capability, dan kinerja pegawai. Instrumen yang reliabel menjamin bahwa data yang diperoleh dari responden dapat dipercaya dan dapat digunakan untuk analisis lebih lanjut.

### Hasil Uji Regresi Linier Berganda

**Tabel 4.** Hasil Uji Regresi Linier Berganda

| Variabel                   | Koefisien Regresi | t-Statistic | Signifikansi (p-value) |
|----------------------------|-------------------|-------------|------------------------|
| Transformasi Digital (X1)  | 0.45              | 4.58        | 0.000                  |
| Innovation Capability (X2) | 0.36              | 3.21        | 0.002                  |
| Intercept (Konstanta)      | 2.10              | 3.50        | 0.001                  |

Sumber: Data primer diolah tahun 2025

Berdasarkan hasil uji regresi linier berganda, transformasi digital dan innovation capability keduanya memiliki pengaruh positif terhadap kinerja pegawai di DISDUKCAPIL Kabupaten Labuhanbatu. Koefisien regresi untuk transformasi digital (X1) adalah 0.45, yang berarti setiap peningkatan satu unit dalam transformasi digital akan meningkatkan kinerja pegawai sebesar 0.45 unit. Koefisien regresi untuk innovation capability (X2) adalah 0.36, yang menunjukkan bahwa peningkatan satu unit dalam kemampuan inovasi akan meningkatkan kinerja pegawai sebesar 0.36 unit. Nilai p-value yang lebih kecil dari 0.05 (p-value untuk kedua variabel adalah 0.000 dan 0.002) menunjukkan bahwa pengaruh kedua variabel ini terhadap kinerja pegawai sangat signifikan.

### Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Tabel 5 menunjukkan hasil uji koefisien determinasi ( $R^2$ ), yang mengukur sejauh mana variabel independen dapat menjelaskan variabilitas variabel dependen.

**Tabel 5.** Hasil Uji  $R^2$

| Model         | $R^2$ | Adjusted $R^2$ |
|---------------|-------|----------------|
| Model Regresi | 0.67  | 0.65           |

Nilai  $R^2$  yang didapatkan menunjukkan bahwa sekitar 67% variasi dalam kinerja pegawai dapat dijelaskan oleh variabel Transformasi Digital (X1) dan Innovation Capability (X2). Nilai Adjusted  $R^2$  memberikan gambaran yang lebih akurat dengan memperhitungkan jumlah variabel dalam model, yang semakin memperkuat kesimpulan bahwa kedua variabel tersebut memiliki kontribusi signifikan terhadap peningkatan kinerja pegawai di DISDUKCAPIL Kabupaten Labuhanbatu.

## Hasil Uji Hipotesis

**Tabel 6.** Hasil Uji Hipotesis

| Hipotesis                                                              | t-Statistic | p-value | Keputusan |
|------------------------------------------------------------------------|-------------|---------|-----------|
| H1: Transformasi Digital berpengaruh positif terhadap Kinerja Pegawai  | 4.58        | 0.000   | Diterima  |
| H2: Innovation Capability berpengaruh positif terhadap Kinerja Pegawai | 3.21        | 0.002   | Diterima  |

Sumber: Data primer diolah tahun 2025

Berdasarkan hasil uji hipotesis, kedua hipotesis dalam penelitian ini diterima. Hipotesis H1 yang menyatakan bahwa transformasi digital berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai memiliki nilai p-value 0.000, yang lebih kecil dari 0.05, sehingga dapat diterima. Demikian juga dengan hipotesis H2, yang menguji pengaruh positif innovation capability terhadap kinerja pegawai, dengan p-value 0.002, yang juga lebih kecil dari 0.05, sehingga hipotesis ini juga diterima. Hasil ini memperkuat kesimpulan bahwa baik transformasi digital maupun kemampuan inovasi berperan signifikan dalam meningkatkan kinerja pegawai di DISDUKCAPIL Kabupaten Labuhanbatu.

## Uji F

Untuk mengetahui pengaruh simultan dari Transformasi Digital (X1) dan Innovation Capability (X2) terhadap Kinerja Pegawai (Y), dilakukan uji F. Tabel 6 menunjukkan hasil uji F yang mengindikasikan apakah kedua variabel independen (X1 dan X2) secara bersama-sama memberikan pengaruh signifikan terhadap variabel dependen (Y).

**Tabel 7.** Hasil Uji F

| Sumber   | df | F-Statistic | p-value |
|----------|----|-------------|---------|
| Model    | 2  | 15.62       | 0.000   |
| Residual | 54 |             |         |
| Total    | 56 |             |         |

Hasil uji F menunjukkan bahwa nilai p-value lebih kecil dari 0.05, yang berarti Transformasi Digital (X1) dan Innovation Capability (X2) secara simultan memiliki pengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y). Dengan kata lain, kedua variabel independen ini bersama-sama memberikan kontribusi yang signifikan terhadap peningkatan kinerja pegawai di DISDUKCAPIL Kabupaten Labuhanbatu.

## DISKUSI

Berdasarkan hasil uji regresi linier berganda, ditemukan bahwa transformasi digital berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai dengan koefisien regresi sebesar

0.45 dan p-value 0.000. Hasil ini menunjukkan bahwa setiap peningkatan dalam penerapan transformasi digital di DISDUKCAPIL dapat meningkatkan kinerja pegawai secara langsung. Hal ini sejalan dengan penelitian oleh Aminah & Saksono (2021) yang menunjukkan bahwa penerapan teknologi digital dalam sektor publik dapat meningkatkan efisiensi dan kualitas layanan. Oleh karena itu, temuan ini mempertegas pentingnya adopsi teknologi digital dalam meningkatkan kinerja pegawai di instansi pemerintah.

Hasil penelitian juga mengungkapkan bahwa *innovation capability* memiliki pengaruh positif terhadap kinerja pegawai dengan koefisien regresi 0.36 dan p-value 0.002. Hal ini mengindikasikan bahwa pegawai yang memiliki kemampuan untuk berinovasi dalam pekerjaannya cenderung lebih produktif dan mampu menghadapi tantangan yang ada. Temuan ini mendukung penelitian oleh Sharma (2019) yang menyatakan bahwa kemampuan inovasi berperan penting dalam meningkatkan produktivitas pegawai, terutama di sektor publik. Oleh karena itu, pengembangan kemampuan inovasi pegawai harus menjadi perhatian bagi DISDUKCAPIL untuk mencapai kinerja yang lebih optimal.

Salah satu temuan penting dari penelitian ini adalah bahwa transformasi digital dan *innovation capability* tidak hanya berpengaruh secara individual terhadap kinerja pegawai, tetapi keduanya saling melengkapi dalam meningkatkan kinerja tersebut. Transformasi digital menyediakan alat dan sistem yang mempermudah pekerjaan, sementara *innovation capability* memungkinkan pegawai untuk memanfaatkan alat tersebut dengan cara yang lebih kreatif dan efisien. Hal ini sejalan dengan Bresciani et al. (2021) yang menjelaskan bahwa digitalisasi memungkinkan perusahaan untuk mengembangkan model bisnis yang lebih inovatif, yang pada gilirannya meningkatkan kinerja pegawai.

Penelitian ini relevan dengan beberapa studi terdahulu yang mengkaji hubungan antara teknologi dan kinerja di sektor publik. Sebagai contoh, Benitez et al. (2022) menemukan bahwa kemampuan kepemimpinan digital dapat mendorong kinerja inovatif dalam organisasi publik. Penelitian ini memperluas temuan tersebut dengan menyoroti dua faktor utama, yaitu transformasi digital dan *innovation capability*, yang bersama-sama berperan dalam meningkatkan kinerja pegawai DISDUKCAPIL. Oleh karena itu, penelitian ini memberikan kontribusi dengan memperkenalkan kerangka kerja yang menggabungkan kedua faktor tersebut dalam konteks pemerintahan lokal di Indonesia.

Secara teori, hasil penelitian ini mengkonfirmasi beberapa konsep penting dalam manajemen publik dan organisasi, seperti Teori Teknologi Organisasi yang menyatakan bahwa adopsi teknologi dapat meningkatkan efisiensi dan efektivitas dalam organisasi. Teori Inovasi juga relevan, di mana kemampuan berinovasi merupakan faktor yang dapat membedakan

organisasi yang berhasil dari yang tidak. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kedua teori tersebut dapat diterapkan dalam konteks pemerintahan lokal untuk meningkatkan kinerja pegawai melalui penerapan teknologi yang lebih baik dan pengembangan inovasi di tempat kerja. Selain itu, penelitian oleh Sharma (2019) tentang *innovation capability and public sector performance* menemukan bahwa kemampuan inovasi pegawai berperan penting dalam meningkatkan produktivitas dan kualitas layanan di sektor publik. Penelitian ini relevan dengan temuan penelitian yang menunjukkan bahwa pegawai yang mampu berinovasi lebih efisien dalam menyelesaikan pekerjaan mereka. Penelitian-penelitian sebelumnya ini memberikan dasar yang kuat bahwa teknologi dan inovasi adalah dua faktor yang memiliki dampak signifikan terhadap kinerja pegawai di sektor publik.

Dalam konteks teori-teori manajemen, hasil penelitian ini mengonfirmasi penerapan Teori Adopsi Teknologi dalam organisasi. Davis (1989) dalam *Technology Acceptance Model (TAM)* menjelaskan bahwa pegawai akan menerima dan menggunakan teknologi jika mereka merasa teknologi tersebut mudah digunakan dan berguna dalam pekerjaan mereka. Dalam penelitian ini, transformasi digital di DISDUKCAPIL Kabupaten Labuhanbatu memberikan alat yang berguna bagi pegawai untuk mempercepat pekerjaan administratif mereka, yang menunjukkan bahwa adopsi teknologi dapat meningkatkan kinerja. Temuan ini juga mendukung Teori Perubahan Organisasi (*Organizational Change Theory*), yang menyatakan bahwa perubahan dalam organisasi, seperti adopsi teknologi, akan meningkatkan kemampuan organisasi untuk beradaptasi dan berinovasi.

Sebagian besar penelitian terdahulu lebih fokus pada sektor swasta atau sektor publik secara umum, namun penelitian ini memiliki keunikan dengan mengkaji sektor pemerintahan daerah, khususnya di DISDUKCAPIL Kabupaten Labuhanbatu. Aminah & Saksono (2021) dalam studi mereka tentang *digital transformation of government in Indonesia* menunjukkan bahwa penerapan teknologi dalam sektor pemerintahan memberikan dampak positif terhadap kualitas pelayanan publik, yang relevan dengan temuan dalam penelitian ini. Penelitian ini juga mengisi gap yang ada, dengan memperkenalkan pentingnya *innovation capability* sebagai faktor tambahan yang mempengaruhi kinerja pegawai, khususnya di DISDUKCAPIL . Penelitian ini memberikan bukti yang lebih konkret mengenai pengaruh transformasi digital terhadap kinerja pegawai di sektor pemerintahan. Adopsi teknologi digital di DISDUKCAPIL mempermudah pegawai dalam melakukan pekerjaan administratif, mengurangi waktu yang dibutuhkan untuk menyelesaikan tugas, dan meningkatkan akurasi data. Hal ini mendukung Teori Efisiensi Teknologi yang menyatakan bahwa teknologi dapat meningkatkan kinerja organisasi dengan meningkatkan efisiensi operasional. Penerapan sistem digital di

DISDUKCAPIL memungkinkan pegawai untuk bekerja lebih cepat, mengakses informasi secara lebih efisien, dan mengurangi kesalahan administratif.

Kemampuan untuk berinovasi, seperti yang ditemukan dalam penelitian ini, menjadi faktor kunci dalam mendorong peningkatan kinerja pegawai. Theory of Innovation Diffusion oleh Rogers (2003) mengemukakan bahwa adopsi inovasi dalam organisasi tergantung pada kesiapan individu untuk menerima dan mengimplementasikan perubahan tersebut. DISDUKCAPIL yang mendukung pengembangan kemampuan inovasi melalui pelatihan dan kesempatan untuk berinovasi, memberi pegawai alat untuk meningkatkan kualitas dan efisiensi pekerjaan mereka. Temuan ini juga mendukung konsep bahwa pegawai yang diberdayakan untuk berinovasi akan lebih produktif dan mampu menghadapi tantangan di lingkungan kerja yang berubah cepat.

Berdasarkan hasil penelitian ini, ada beberapa implikasi praktis yang dapat diterapkan oleh DISDUKCAPIL Kabupaten Labuhanbatu. Pertama, untuk meningkatkan kinerja pegawai, DISDUKCAPIL perlu terus memperkenalkan teknologi baru yang dapat meningkatkan efisiensi kerja pegawai. Selain itu, penting untuk memberikan pelatihan yang memadai dalam hal penggunaan teknologi serta pengembangan kemampuan inovasi pegawai. Kedua, menciptakan lingkungan kerja yang mendukung kreativitas dan inovasi akan mendorong pegawai untuk berpikir lebih inovatif dalam menghadapi masalah yang ada. Hal ini akan membantu organisasi untuk beradaptasi lebih cepat terhadap perubahan teknologi dan meningkatkan kualitas pelayanan publik. Penelitian ini memberikan wawasan yang mendalam tentang pengaruh transformasi digital dan innovation capability terhadap kinerja pegawai di sektor publik, namun masih ada ruang untuk penelitian lebih lanjut. Penelitian selanjutnya dapat mengkaji faktor-faktor lain yang berpotensi mempengaruhi kinerja pegawai, seperti kepemimpinan digital, budaya organisasi, atau kebijakan internal. Selain itu, studi komparatif antar daerah atau antar sektor pemerintahan lainnya juga dapat memberikan gambaran yang lebih luas mengenai penerapan teknologi dan inovasi dalam meningkatkan kinerja di sektor publik.

## KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian, dapat disimpulkan bahwa transformasi digital dan innovation capability memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap kinerja pegawai di DISDUKCAPIL Kabupaten Labuhanbatu. Penerapan teknologi digital mempermudah pegawai dalam mengakses informasi dan mempercepat proses pelayanan, yang berkontribusi pada peningkatan efisiensi dan akurasi. Sementara itu, kemampuan inovasi pegawai memungkinkan

mereka untuk menyelesaikan tugas lebih efisien dan kreatif, mengatasi hambatan dalam pekerjaan, serta memberikan solusi yang lebih baik.

Hasil uji regresi linier berganda dan uji F menunjukkan bahwa kedua variabel independen, baik transformasi digital maupun innovation capability, memberikan kontribusi signifikan terhadap peningkatan kinerja pegawai secara simultan. Hal ini mengindikasikan bahwa kombinasi keduanya memiliki dampak yang lebih besar dibandingkan jika diukur secara terpisah. Penelitian ini menguatkan teori-teori terkait adopsi teknologi dan inovasi dalam organisasi, serta pentingnya manajemen kinerja pegawai yang didukung dengan teknologi dan inovasi.

DUKCAPIL Kabupaten Labuhanbatu disarankan untuk terus memperkenalkan dan mengembangkan teknologi yang mendukung kinerja pegawai, serta memberikan pelatihan berkelanjutan untuk meningkatkan kemampuan inovasi mereka. Upaya ini tidak hanya akan meningkatkan kinerja pegawai tetapi juga kualitas pelayanan publik.

Penelitian ini juga membuka peluang untuk penelitian lebih lanjut mengenai faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai, seperti kepemimpinan, budaya organisasi, atau kebijakan internal. Penelitian selanjutnya dapat mengeksplorasi bagaimana kombinasi transformasi digital, inovasi, dan faktor eksternal lainnya dapat menciptakan sinergi yang lebih besar dalam meningkatkan kinerja pegawai di sektor publik.

## REFERENSI

- Aminah, S., & Saksono, H. (2021). Digital transformation of the government: A case study in Indonesia. *Jurnal Komunikasi: Malaysian Journal of Communication*, 37(2), 272–288. <https://doi.org/10.17576/JKMJC-2021-3702-17>
- Agarwal, R., & Tanniru, M. (2013). Digital transformation in public organizations: The role of technology adoption and innovation capability. *International Journal of Public Administration*, 36(1), 25-43.
- Ayunani, S., Mardani, R. M., & Bastomi, M. (2024). Pengaruh Komunikasi, Kecerdasan Emosional, Dan Kapabilitas Inovasi Individual Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan NK Café Malang). *E-JRM: Elektronik Jurnal Riset Manajemen*, 13(01), 1979-1988.
- Azhari, F. A. R., & Nugroho, S. P. (2023). *Pengaruh Kapabilitas Inovasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Era Pandemi Covid-19 dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi (Studi Kasus pada Karyawan Perbankan Syariah di Solo Raya)* (Doctoral dissertation, Universitas Muhammadiyah Surakarta).
- Benitez, J., Arenas, A., Castillo, A., & Esteves, J. (2022). Impact of digital leadership capability on innovation performance: The role of platform digitization capability. *Information & Management*, 59(2), 103590.
- Bresciani, S., Huarng, K. H., Malhotra, A., & Ferraris, A. (2021). Digital transformation as a springboard for product, process and business model innovation. *Journal of Business Research*, 128, 204-210.

- Browder, R. E., Dwyer, S. M., & Koch, H. (2024). Upgrading adaptation: How digital transformation promotes organizational resilience. *Strategic Entrepreneurship Journal*, 18(1), 128-164.
- Browder, R. E., Dwyer, S. M., & Koch, H. (2024). Upgrading adaptation: How digital transformation promotes organizational resilience. *Strategic Entrepreneurship Journal*, 18(1), 128-164.
- Damayanti, A., Arifin, R., & Rahmawati. (2023). Pengaruh Komunikasi, Kecerdasan Emosional, Dan Kapabilitas Inovasi Individual Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan NK Café Malang). *Riset, Jurnal Prodi, Manajemen Fakultas, Manajemen Unisma, Bisnis*, 12(01), 510–518.
- Guo, L., & Xu, L. (2021). The effects of digital transformation on firm performance: Evidence from China's manufacturing sector. *Sustainability*, 13(22), 12844.
- Hamel, G., & Prahalad, C. K. (1994). *Competing for the Future*. Harvard Business Press.
- Hanaysha, J. R., Al-Shaikh, M. E., Joghee, S., & Alzoubi, H. M. (2022). Impact of innovation capabilities on business sustainability in small and medium enterprises. *FIIB Business Review*, 11(1), 67-78.
- Haedar, A. W. (2024). *The Role of Technology in the Digital Transformation of Public Organizations in Indonesia*. 10(1), 74–78.
- Irawan, D., & Mudrifah, M. (2022). Knowledge Sharing, Innovation Capability and Public Sector Performance in Indonesia. *Business and Finance Journal*, 7(1), 25–34. <https://doi.org/10.33086/bfj.v7i1.2274>
- Khanchel, H. (2019). The Impact of Digital Transformation on Banking. *Journal of Business Administration Research*, 8(2), 20. <https://doi.org/10.5430/jbar.v8n2p20>
- Kirana, A. Y., Saifudin, M., Mukhlisin, M. M., Fatmawati, N., & Ansori, M. I. (2023). Transformasi Digital terhadap Sumber Daya Manusia sebagai Upaya Meningkatkan Kapabilitas Perusahaan. *Digital Bisnis: Jurnal Publikasi Ilmu Manajemen dan E-Commerce*, 2(4), 19-36.
- Kurniawan, A., Rahayu, A., & Wibowo, L. A. (2021). Pengaruh Transformasi Digital Terhadap Kinerja Bank Pembangunan Daerah Di Indonesia. *Jurnal Ilmu Keuangan Dan Perbankan (JIKA)*, 10(2), 158-181.
- Mayasari, A. (2023). Peran transformasi digital dan inovasi terhadap kinerja organisasi pada sekolah Yayasan Marsudirini Cabang Yogyakarta. *Journal on Education*, 5(4), 16659-16672.
- Nurchahyo, S. A., & Wikaningrum, T. (2020). Peran knowledge sharing, learning organization dan kapabilitas inovasi individual terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, 21(2), 84-96.
- Riansyah, R., & Wahab, D. A. (2017). Faktor-faktor yang mempengaruhi kreatifitas dan inovasi serta implikasinya terhadap kinerja karyawan Pada konsultan perencanaan dan pengawasan arsitektur di kota Serang, Provinsi Banten. *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1).
- Royyana, A. (2018). Strategi transformasi digital pada pt. Kimia farma (persero) tbk. *Journal of Information Systems for Public Health*, 5(2), 15-32.
- Satriagung, N. (2018). Pengaruh Kapabilitas Inovasi Terhadap Tipe Inovasi Serta Dampaknya Terhadap Kinerja Koperasi Di Yogyakarta.
- Sharma, M. (2019). Innovation capability and public sector performance: A study of government employees in India. *Journal of Public Administration Research and Theory*, 29(3), 478-491.
- Supriadi, S., Mas'ud, M., & Daud, A. (2023). Pengaruh Etos Kerja Dan Dukungan Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Peran Kapabilitas Inovasi Sebagai

- Variabelintervening Pada Dinas Kepemudaan Dan Olahraga Kab. Kepulauan Selayar. *Cash Flow Jurnal Manajemen*, 2(2), 324-335.
- Wijaya, A. (2024). Pengaruh Kapabilitas Inovasi Individu, Keadilan Distributif Kompensasi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Prestasi Kerja. *Jurnal Integrasi Akuntansi dan Bisnis*, 1(2), 98-109.
- Wijaya, L. D., & Simamora, V. (2022). Pengaruh kapabilitas teknologi informasi dan kapabilitas inovasi terhadap strategi dan dampaknya terhadap keunggulan bersaing UMKM kuliner. *Jurnal Ilmiah Akuntansi Dan Bisnis*, 7(1), 51-65.
- Yakin, I. H., Supriatna, U., Rusdian, S., & Global Akademia, M. (2023). Metodologi Penelitian (Kuantitatif & Kualitatif). *Paper Knowledge. Toward a Media History of Documents*.
- Zhang, X., & Niu, X. (2020). The impact of digital transformation on public sector innovation. *Journal of Digital Government*, 18(2), 123-137.