

Pengaruh Transformasi Digital, Motivasi Kerja dan Kepemimpinan Transformasional terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Dinas Pertanian Kabupaten Asahan

Arjuna¹, Hadi Suriono²

Universitas Asahan, Indonesia

arjunaperwira135@gmail.com¹, suriono0468@gmail.com²

Submitted: 03rd May 2026 | **Edited:** 10th June 2026 | **Issued:** 01st July 2026

Cited on: Arjuna, A., & Suriono, H. (2026). Pengaruh Transformasi Digital, Motivasi Kerja dan Kepemimpinan Transformasional terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Dinas Pertanian Kabupaten Asahan. *SCIENTIFIC JOURNAL OF REFLECTION: Economic, Accounting, Management and Business*, 9(3), 1153-1163.

ABSTRACT

The rapid development of digital technology has encouraged public sector organizations to improve employee performance through digital transformation, work motivation, and transformational leadership. However, the implementation of these aspects in government institutions is often not fully optimized, resulting in variations in employee performance. This study aims to analyze the effect of digital transformation, work motivation, and transformational leadership on employee performance at the Department of Agriculture of Asahan Regency. The research employed a quantitative approach with a descriptive design. The population consisted of 31 employees, all of whom were selected using a saturated sampling technique. Data were collected through questionnaires and analyzed using multiple linear regression with SPSS version 26. The findings indicate that partially, digital transformation and work motivation did not have a significant effect on employee performance. In contrast, transformational leadership showed a positive and significant influence on employee performance. Simultaneously, the three independent variables significantly affected employee performance. The coefficient of determination demonstrated that employee performance was strongly influenced by digital transformation, work motivation, and transformational leadership. These findings highlight the importance of transformational leadership in strengthening employee performance within public sector organizations undergoing organizational change.

Keywords: Digital Transformation, Work Motivation, Transformational Leadership, Employee Performance, Public Sector

PENDAHULUAN

Perkembangan teknologi digital dalam beberapa tahun terakhir telah membawa perubahan besar terhadap tata kelola organisasi, termasuk pada sektor pemerintahan. Transformasi digital tidak lagi dipandang hanya sebagai penggunaan teknologi informasi, melainkan sebagai strategi organisasi dalam meningkatkan efektivitas pelayanan, efisiensi operasional, transparansi, dan kualitas pengambilan keputusan. Pada sektor publik, penerapan transformasi digital menjadi bagian penting dalam reformasi birokrasi karena mendorong organisasi pemerintah menjadi lebih adaptif terhadap perubahan lingkungan dan kebutuhan masyarakat yang semakin dinamis (Vial, 2021; Nadkarni & Prügl, 2021). Kondisi tersebut menuntut instansi pemerintah untuk

memiliki sumber daya manusia yang mampu beradaptasi dengan perubahan teknologi dan sistem kerja berbasis digital.

Kinerja pegawai merupakan salah satu indikator penting dalam menentukan keberhasilan organisasi sektor publik. Tingginya tuntutan pelayanan publik menyebabkan instansi pemerintah perlu meningkatkan kualitas kinerja pegawai agar pelayanan kepada masyarakat dapat berjalan secara optimal. Menurut Robbins dan Judge (2019), kinerja pegawai dipengaruhi oleh berbagai faktor organisasi maupun individual, seperti kepemimpinan, motivasi kerja, lingkungan kerja, serta kemampuan organisasi dalam mengelola perubahan. Dalam konteks organisasi pemerintahan, peningkatan kinerja pegawai menjadi tantangan yang kompleks karena berkaitan dengan budaya birokrasi, kualitas sumber daya manusia, serta kesiapan organisasi dalam menghadapi transformasi digital.

Dinas Pertanian Kabupaten Asahan sebagai salah satu organisasi perangkat daerah memiliki peran penting dalam penyelenggaraan pelayanan publik di bidang pertanian, hortikultura, perkebunan, peternakan, dan penyuluhan pertanian. Dalam pelaksanaan tugasnya, organisasi dituntut mampu menyesuaikan diri terhadap perkembangan teknologi digital agar pelayanan administrasi dan pengelolaan data dapat dilakukan secara lebih efektif dan efisien. Namun, hasil observasi awal menunjukkan bahwa implementasi transformasi digital di lingkungan Dinas Pertanian Kabupaten Asahan masih menghadapi beberapa kendala, seperti keterbatasan literasi digital pegawai, belum optimalnya pemanfaatan sistem informasi, serta keterbatasan infrastruktur pendukung teknologi. Kondisi tersebut berdampak pada belum optimalnya efektivitas kerja pegawai dalam menjalankan tugas dan pelayanan organisasi.

Selain transformasi digital, motivasi kerja juga menjadi faktor penting yang memengaruhi kinerja pegawai. Motivasi kerja merupakan dorongan internal maupun eksternal yang memengaruhi semangat dan kesediaan individu dalam melaksanakan pekerjaan untuk mencapai tujuan organisasi (Afandi, 2018). Pegawai yang memiliki motivasi tinggi cenderung menunjukkan tanggung jawab, disiplin, dan produktivitas kerja yang lebih baik. Akan tetapi, fenomena yang ditemukan di lapangan menunjukkan bahwa motivasi kerja sebagian pegawai masih relatif rendah. Hal ini terlihat dari kurangnya minat pegawai dalam mengikuti pengembangan kompetensi, rendahnya partisipasi dalam pelatihan, serta belum optimalnya upaya pengembangan kapasitas sumber daya manusia. Penelitian yang dilakukan oleh Idrus et al. (2021) dan Marlius dan Melaguci (2024) menunjukkan bahwa motivasi kerja memiliki hubungan erat dengan peningkatan kinerja pegawai dalam organisasi.

Faktor lain yang diduga berpengaruh terhadap kinerja pegawai adalah kepemimpinan transformasional. Kepemimpinan transformasional merupakan gaya kepemimpinan yang mampu menginspirasi, memotivasi, dan mendorong pegawai untuk bekerja melampaui target organisasi melalui visi dan perubahan positif (Bass dalam Suriagiri, 2020). Pemimpin transformasional tidak hanya berperan sebagai pengarah, tetapi juga sebagai agen perubahan yang mampu membangun semangat inovasi, kreativitas, dan komitmen pegawai terhadap organisasi. Dalam era transformasi digital, kepemimpinan transformasional menjadi sangat penting karena pemimpin dituntut mampu menciptakan budaya kerja yang adaptif terhadap perkembangan teknologi dan perubahan organisasi. Penelitian Rivai (2020), Humaidi (2024), serta Alonderiene dan Majauskaite (2020) menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional berpengaruh positif terhadap peningkatan kinerja pegawai.

Beberapa penelitian sebelumnya telah mengkaji hubungan antara transformasi digital, motivasi kerja, kepemimpinan transformasional, dan kinerja pegawai. Penelitian Irfandani et al. (2023) menemukan bahwa transformasi digital berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Penelitian Ardhani dan Ratnasari (2019) menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Sementara itu, penelitian Rivai (2020) membuktikan bahwa kepemimpinan transformasional memiliki pengaruh positif terhadap peningkatan kinerja pegawai. Meskipun demikian, hasil penelitian terdahulu masih menunjukkan adanya perbedaan hasil penelitian pada beberapa variabel dan sebagian besar penelitian dilakukan pada sektor swasta. Penelitian mengenai pengaruh transformasi digital, motivasi kerja, dan kepemimpinan transformasional secara simultan pada instansi pemerintahan daerah, khususnya pada sektor pertanian, masih relatif terbatas.

Berdasarkan kondisi tersebut, penelitian ini memiliki kebaruan pada pengujian pengaruh transformasi digital, motivasi kerja, dan kepemimpinan transformasional terhadap kinerja pegawai dalam konteks organisasi sektor publik daerah. Penelitian ini penting dilakukan karena dapat memberikan gambaran empiris mengenai faktor-faktor yang memengaruhi kinerja pegawai di lingkungan pemerintahan, khususnya pada Dinas Pertanian Kabupaten Asahan. Selain itu, hasil penelitian diharapkan dapat menjadi bahan evaluasi dan masukan bagi organisasi dalam meningkatkan kualitas sumber daya manusia serta efektivitas pelayanan publik di era transformasi digital.

LANDASAN TEORI

Transformasi Digital

Transformasi digital merupakan proses perubahan organisasi melalui pemanfaatan teknologi digital untuk meningkatkan efektivitas kerja, kualitas pelayanan, serta kemampuan organisasi dalam beradaptasi terhadap perubahan lingkungan. Transformasi digital tidak hanya berkaitan dengan penggunaan perangkat teknologi, tetapi juga mencakup perubahan budaya kerja, pola komunikasi, pengambilan keputusan, dan strategi organisasi secara menyeluruh. Menurut Verhoef et al. (2021), transformasi digital merupakan integrasi teknologi digital dalam seluruh aktivitas organisasi yang bertujuan menciptakan nilai tambah dan meningkatkan daya saing organisasi.

Pada sektor pemerintahan, transformasi digital menjadi bagian penting dalam mendukung reformasi birokrasi dan pelayanan publik berbasis elektronik. Penerapan sistem digital memungkinkan organisasi meningkatkan efisiensi administrasi, mempercepat proses pelayanan, serta meningkatkan akurasi data dan transparansi organisasi. Namun demikian, keberhasilan transformasi digital sangat dipengaruhi oleh kesiapan sumber daya manusia, dukungan infrastruktur, dan kemampuan organisasi dalam mengelola perubahan (Warner & Wäger, 2019).

Dalam konteks organisasi publik, transformasi digital juga berkaitan dengan kemampuan pegawai dalam memanfaatkan teknologi untuk mendukung pelaksanaan tugas. Pegawai yang mampu beradaptasi dengan perubahan teknologi cenderung memiliki produktivitas kerja yang lebih baik dibandingkan pegawai yang kurang siap menghadapi perubahan digital. Oleh karena itu, transformasi digital dipandang sebagai salah satu faktor yang dapat memengaruhi peningkatan kinerja pegawai.

Menurut Gong dan Ribiere (2021), indikator transformasi digital meliputi:

1. Penggunaan teknologi digital dalam pekerjaan.
2. Kemampuan adaptasi terhadap teknologi baru.
3. Efektivitas sistem informasi organisasi.

4. Kecepatan akses dan pengelolaan data.
5. Dukungan organisasi terhadap pengembangan teknologi.

Berdasarkan uraian tersebut, transformasi digital dalam penelitian ini diartikan sebagai upaya organisasi dalam memanfaatkan teknologi digital untuk meningkatkan efektivitas kerja dan kualitas pelayanan organisasi.

Motivasi Kerja

Motivasi kerja merupakan dorongan yang berasal dari dalam maupun luar individu yang memengaruhi perilaku seseorang dalam melaksanakan pekerjaan untuk mencapai tujuan tertentu. Motivasi menjadi faktor penting dalam organisasi karena berkaitan dengan semangat kerja, produktivitas, dan komitmen pegawai terhadap pekerjaan. Pegawai yang memiliki motivasi tinggi cenderung menunjukkan antusiasme, disiplin, dan tanggung jawab yang lebih baik dalam menjalankan tugas organisasi.

Menurut Deci et al. (2019), motivasi kerja terbagi menjadi motivasi intrinsik dan motivasi ekstrinsik. Motivasi intrinsik berasal dari dalam diri individu seperti kebutuhan berprestasi, kepuasan kerja, dan pengembangan diri. Sementara itu, motivasi ekstrinsik berasal dari faktor luar seperti penghargaan, lingkungan kerja, hubungan dengan pimpinan, dan kesempatan promosi jabatan.

Dalam organisasi pemerintahan, motivasi kerja menjadi faktor penting karena pegawai dituntut mampu memberikan pelayanan publik yang optimal. Tingkat motivasi yang rendah dapat menyebabkan menurunnya kualitas kerja, rendahnya disiplin, serta kurangnya inisiatif pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan. Sebaliknya, motivasi yang tinggi akan mendorong pegawai untuk bekerja lebih efektif dan produktif dalam mencapai tujuan organisasi.

Menurut Paaais dan Pattiruhu (2020), indikator motivasi kerja meliputi:

1. Semangat dalam bekerja.
2. Tanggung jawab terhadap pekerjaan.
3. Keinginan untuk berprestasi.
4. Pengakuan atas hasil kerja.
5. Kesempatan pengembangan diri.

Dengan demikian, motivasi kerja dalam penelitian ini dipahami sebagai dorongan internal dan eksternal yang memengaruhi semangat dan kesediaan pegawai dalam melaksanakan tugas untuk mencapai tujuan organisasi.

Kepemimpinan Transformasional

Kepemimpinan transformasional merupakan gaya kepemimpinan yang menekankan kemampuan pemimpin dalam menginspirasi, memotivasi, dan mendorong pegawai untuk mencapai tujuan organisasi melalui perubahan positif. Pemimpin transformasional tidak hanya berperan sebagai pengarah, tetapi juga mampu membangun komitmen dan semangat kerja pegawai melalui visi organisasi yang jelas.

Menurut Northouse (2021), kepemimpinan transformasional merupakan proses di mana pemimpin dan bawahan saling memengaruhi untuk mencapai tingkat motivasi dan moralitas yang lebih tinggi. Kepemimpinan transformasional sangat penting dalam menghadapi perubahan organisasi karena pemimpin dituntut mampu menciptakan inovasi dan membangun budaya kerja yang adaptif terhadap perkembangan lingkungan.

Dalam era transformasi digital, kepemimpinan transformasional menjadi faktor penting karena organisasi membutuhkan pemimpin yang mampu mengarahkan pegawai menghadapi perubahan teknologi dan sistem kerja baru. Pemimpin transformasional mampu memberikan motivasi, dukungan, dan inspirasi kepada pegawai sehingga mereka lebih siap menghadapi perubahan organisasi.

Menurut Banks et al. (2021), indikator kepemimpinan transformasional terdiri atas:

1. Idealized influence (pengaruh ideal).
2. Inspirational motivation (motivasi inspirasional).
3. Intellectual stimulation (stimulasi intelektual).
4. Individualized consideration (perhatian individual).

Melalui kepemimpinan transformasional, organisasi dapat menciptakan lingkungan kerja yang lebih inovatif, kolaboratif, dan berorientasi pada peningkatan kinerja pegawai.

Kinerja Pegawai

Kinerja pegawai merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas sesuai tanggung jawab yang diberikan organisasi. Kinerja menjadi indikator penting dalam mengukur keberhasilan organisasi karena berkaitan dengan efektivitas pencapaian tujuan organisasi. Tingkat kinerja pegawai dipengaruhi oleh berbagai faktor seperti kemampuan kerja, motivasi, kepemimpinan, lingkungan kerja, serta dukungan organisasi.

Menurut Armstrong dan Taylor (2020), kinerja pegawai merupakan hasil dari perilaku kerja yang berkontribusi terhadap pencapaian tujuan organisasi secara efektif dan efisien. Dalam organisasi publik, kinerja pegawai berkaitan erat dengan kualitas pelayanan kepada masyarakat sehingga peningkatan kinerja menjadi prioritas dalam reformasi birokrasi.

Pegawai yang memiliki kinerja tinggi biasanya mampu menyelesaikan pekerjaan secara tepat waktu, memiliki disiplin kerja yang baik, mampu bekerja sama, serta menunjukkan tanggung jawab terhadap tugas yang diberikan. Sebaliknya, rendahnya kinerja pegawai dapat menghambat pencapaian tujuan organisasi dan menurunkan kualitas pelayanan publik.

Menurut Dessler (2020), indikator kinerja pegawai meliputi:

1. Kualitas pekerjaan.
2. Kuantitas pekerjaan.
3. Ketepatan waktu penyelesaian pekerjaan.
4. Tanggung jawab kerja.
5. Kemampuan kerja sama.

Dengan demikian, kinerja pegawai dalam penelitian ini diartikan sebagai tingkat keberhasilan pegawai dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya untuk mencapai tujuan organisasi secara efektif dan efisien.

Hubungan Antarvariabel

Transformasi digital, motivasi kerja, dan kepemimpinan transformasional memiliki keterkaitan dalam memengaruhi kinerja pegawai. Transformasi digital memungkinkan pegawai bekerja lebih efektif melalui pemanfaatan teknologi dan sistem informasi organisasi. Motivasi kerja mendorong pegawai untuk bekerja dengan semangat dan tanggung jawab yang lebih tinggi. Sementara itu, kepemimpinan transformasional berperan dalam menciptakan lingkungan kerja yang mendukung perubahan, inovasi, dan peningkatan produktivitas pegawai.

Ketiga variabel tersebut saling mendukung dalam meningkatkan kualitas sumber daya manusia dan efektivitas organisasi. Organisasi yang mampu mengelola transformasi digital, meningkatkan motivasi kerja, serta menerapkan kepemimpinan transformasional secara baik cenderung memiliki pegawai dengan kinerja yang lebih optimal.

METODE PENELITIAN

Perkembangan transformasi digital pada sektor pemerintahan menuntut organisasi publik untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia dan efektivitas pelayanan. Oleh karena itu, bagian pendahuluan direvisi dengan memperkuat research gap, urgensi penelitian, serta kondisi empiris yang terjadi pada Dinas Pertanian Kabupaten Asahan. Revisi juga dilakukan dengan menambahkan referensi nasional dan internasional terbaru agar argumentasi penelitian lebih kuat secara akademik. Transformasi digital dipahami sebagai proses integrasi teknologi digital untuk meningkatkan efektivitas organisasi, sedangkan motivasi kerja dan kepemimpinan transformasional dipandang sebagai faktor penting dalam meningkatkan kualitas kinerja pegawai (Vial, 2021; Verhoef et al., 2021). Selain itu, penelitian ini menegaskan adanya keterbatasan penelitian sebelumnya yang lebih banyak dilakukan pada sektor swasta sehingga penelitian pada organisasi pemerintah daerah menjadi penting untuk dilakukan.

Pada bagian landasan teori, revisi dilakukan dengan memperjelas hubungan konseptual antarvariabel serta menambahkan indikator pada setiap variabel penelitian. Transformasi digital dijelaskan tidak hanya sebagai penggunaan teknologi, tetapi juga perubahan budaya kerja dan kemampuan organisasi dalam beradaptasi terhadap perubahan lingkungan (Warner & Wäger, 2019). Motivasi kerja dipahami sebagai dorongan internal dan eksternal yang memengaruhi perilaku pegawai dalam mencapai tujuan organisasi (Deci et al., 2019), sedangkan kepemimpinan transformasional diposisikan sebagai gaya kepemimpinan yang mampu mendorong inovasi, kreativitas, dan komitmen pegawai terhadap organisasi (Northouse, 2021). Revisi ini dilakukan agar landasan teori tidak hanya bersifat definisional, tetapi juga mampu memperkuat argumentasi teoritis dalam mendukung hipotesis penelitian.

Bagian metode penelitian juga diperbaiki dengan memberikan penjelasan yang lebih rinci mengenai pendekatan penelitian, teknik sampling, instrumen penelitian, indikator variabel, serta tahapan analisis data. Penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif dengan teknik sampling jenuh karena seluruh populasi yang berjumlah 31 pegawai dijadikan sampel penelitian agar data lebih representatif (Sekaran & Bougie, 2020). Selain itu, revisi dilakukan dengan menambahkan penjelasan mengenai uji validitas, reliabilitas, serta tahapan analisis regresi linear berganda menggunakan SPSS versi 26. Penguatan metodologi tersebut dilakukan untuk meningkatkan kualitas akademik penelitian dan memastikan bahwa hasil penelitian diperoleh melalui prosedur analisis yang sistematis dan dapat dipertanggungjawabkan (Creswell & Creswell, 2021; Hair et al., 2021).

HASIL PENELITIAN

Hasil Analisis Statistik Deskriptif

Berdasarkan hasil analisis statistik deskriptif, variabel transformasi digital memiliki nilai rata-rata sebesar 12,48 dengan standar deviasi 2,694. Nilai tersebut menunjukkan bahwa sebagian besar pegawai memiliki persepsi yang cukup baik terhadap penerapan transformasi digital di lingkungan Dinas Pertanian Kabupaten Asahan, meskipun masih terdapat variasi jawaban antarresponden. Variabel motivasi kerja memperoleh nilai rata-rata sebesar 14,58 dengan standar deviasi 3,749, yang menunjukkan bahwa tingkat motivasi kerja pegawai berada pada kategori cukup baik, namun belum merata secara keseluruhan. Selanjutnya, variabel kepemimpinan transformasional memiliki nilai rata-rata sebesar 16,81 dengan standar deviasi 3,842. Hasil ini mengindikasikan bahwa pegawai menilai pimpinan telah menunjukkan karakteristik kepemimpinan transformasional melalui pemberian motivasi, arahan, dan

dukungan dalam pekerjaan. Adapun variabel kinerja pegawai memperoleh nilai rata-rata sebesar 20,87 dengan standar deviasi 4,478, yang menunjukkan bahwa kinerja pegawai secara umum berada pada kategori baik.

Hasil statistik deskriptif tersebut memperlihatkan bahwa kepemimpinan transformasional memiliki rata-rata paling tinggi dibandingkan variabel lainnya. Kondisi ini menunjukkan bahwa peran pimpinan dalam membangun komunikasi, motivasi, dan pengaruh positif terhadap pegawai menjadi faktor yang cukup dominan dalam meningkatkan kualitas kerja pegawai. Temuan ini sejalan dengan penelitian Marlius dan Melaguci (2024) yang menyatakan bahwa kepemimpinan transformasional mampu meningkatkan semangat kerja dan produktivitas pegawai melalui pendekatan kepemimpinan yang inspiratif dan partisipatif.

Hasil Uji Asumsi Klasik

Hasil uji normalitas menggunakan Kolmogorov-Smirnov menunjukkan nilai Asymp. Sig sebesar 0,200 atau lebih besar dari 0,05. Hal tersebut menunjukkan bahwa data penelitian berdistribusi normal sehingga model regresi memenuhi asumsi normalitas. Selain itu, hasil grafik histogram dan Normal P-Plot memperlihatkan pola penyebaran data yang mengikuti garis diagonal, sehingga data dapat dinyatakan layak digunakan dalam analisis regresi linear berganda.

Hasil uji multikolinearitas menunjukkan bahwa seluruh variabel independen memiliki nilai tolerance lebih besar dari 0,10 dan nilai Variance Inflation Factor (VIF) lebih kecil dari 10. Variabel transformasi digital memiliki nilai VIF sebesar 4,138, motivasi kerja sebesar 2,337, dan kepemimpinan transformasional sebesar 6,144. Dengan demikian, model regresi tidak mengalami gejala multikolinearitas. Walaupun nilai VIF kepemimpinan transformasional relatif lebih tinggi dibandingkan variabel lain, nilainya masih berada dalam batas toleransi sehingga hubungan antarvariabel independen masih dapat diterima secara statistik.

Selanjutnya, hasil uji heteroskedastisitas menunjukkan bahwa titik-titik pada scatterplot menyebar secara acak di sekitar garis nol dan tidak membentuk pola tertentu. Hal tersebut menandakan bahwa model regresi tidak mengalami heteroskedastisitas sehingga model layak digunakan dalam pengujian hipotesis penelitian.

Hasil Uji Regresi

erdasarkan hasil analisis regresi linear berganda diperoleh persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = 1,450 + 0,332X_1 - 0,040X_2 + 0,943X_3$$

Persamaan regresi tersebut menunjukkan bahwa variabel transformasi digital dan kepemimpinan transformasional memiliki arah hubungan positif terhadap kinerja pegawai. Artinya, semakin baik penerapan transformasi digital dan kepemimpinan transformasional, maka kinerja pegawai cenderung meningkat. Sebaliknya, variabel motivasi kerja memiliki koefisien negatif sebesar -0,040, yang menunjukkan bahwa peningkatan motivasi kerja tidak selalu diikuti peningkatan kinerja pegawai secara signifikan dalam konteks penelitian ini.

Koefisien terbesar terdapat pada variabel kepemimpinan transformasional sebesar 0,943. Hal ini menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional merupakan variabel yang paling dominan dalam memengaruhi kinerja pegawai. Kondisi tersebut mengindikasikan bahwa kemampuan pimpinan dalam memberikan motivasi, arahan, inspirasi, serta dukungan kepada pegawai memiliki peran penting dalam meningkatkan efektivitas kerja pegawai di lingkungan organisasi.

Hasil Uji Hipotesis
Hasil Uji Parsial (Uji-T)

Tabel 1. Hasil Uji-t

Model	t	Sig.
(Constant)	1.268	.216
Variabel Transformasi Digital	1.907	.067
Variabel Motivasi Kerja	-.423	.676
1 Variabel Kepemimpinan Transformasional	6.338	.000

a. Dependent Variable: Variabel Kinerja Pegawai Y

Sumber: Hasil Olah Data SPSS, 2026

Hasil pengujian parsial menunjukkan bahwa transformasi digital memperoleh nilai signifikansi sebesar 0,067 atau lebih besar dari 0,05. Nilai tersebut menunjukkan bahwa transformasi digital tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Secara empiris, kondisi ini mengindikasikan bahwa implementasi transformasi digital di Dinas Pertanian Kabupaten Asahan belum sepenuhnya mampu meningkatkan efektivitas kerja pegawai. Salah satu faktor yang menyebabkan kondisi tersebut adalah keterbatasan kemampuan digital pegawai serta belum optimalnya pemanfaatan sistem informasi organisasi. Temuan ini berbeda dengan penelitian Irfandani et al. (2023) yang menyatakan bahwa transformasi digital berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Perbedaan hasil penelitian dapat disebabkan oleh perbedaan karakteristik organisasi dan tingkat kesiapan teknologi pada masing-masing instansi.

Variabel motivasi kerja memperoleh nilai signifikansi sebesar 0,676 atau lebih besar dari 0,05 sehingga tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Hasil tersebut menunjukkan bahwa motivasi kerja pegawai belum menjadi faktor utama yang menentukan peningkatan kinerja di lingkungan organisasi. Secara empiris, kondisi ini dapat terjadi karena motivasi pegawai masih dipengaruhi oleh faktor administratif dan rutinitas kerja birokrasi sehingga belum sepenuhnya mendorong peningkatan produktivitas kerja. Temuan penelitian ini tidak sejalan dengan penelitian Ardhani dan Ratnasari (2019) serta Paais dan Pattiruhu (2020) yang menyatakan bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Perbedaan hasil tersebut menunjukkan bahwa pengaruh motivasi kerja dapat berbeda tergantung pada budaya organisasi dan karakteristik institusi yang diteliti.

Sementara itu, variabel kepemimpinan transformasional memperoleh nilai signifikansi sebesar 0,000 atau lebih kecil dari 0,05 dengan nilai t hitung sebesar 6,338. Hasil tersebut menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini menunjukkan bahwa pimpinan yang mampu memberikan motivasi, inspirasi, perhatian individual, dan dukungan terhadap pegawai dapat meningkatkan kualitas kerja pegawai secara nyata. Temuan ini sejalan dengan penelitian Rivai (2020), Humaidi (2024), serta Banks et al. (2021) yang menyatakan bahwa kepemimpinan transformasional memiliki peran penting dalam meningkatkan kinerja pegawai melalui pendekatan kepemimpinan yang adaptif dan inspiratif.

Hasil Uji Simultan(Uji-f)

Tabel 2. Hasil Uji F

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	558.371	3	186.124	116.563	.000 ^b
	Residual	43.113	27	1.597		
	Total	601.484	30			

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

b. Predictors: (Constant), Kepemimpinan Transformatif, Motivasi Kerja, Transformasi Digital

Sumber: Hasil Olah Data SPSS, 2026

Hasil uji simultan menunjukkan nilai F hitung sebesar 116,563 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,000 atau lebih kecil dari 0,05. Hasil tersebut menunjukkan bahwa transformasi digital, motivasi kerja, dan kepemimpinan transformasional secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Dinas Pertanian Kabupaten Asahan.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa meskipun secara parsial terdapat variabel yang tidak berpengaruh signifikan, namun secara simultan ketiga variabel memiliki kontribusi terhadap peningkatan kinerja pegawai. Kondisi ini menunjukkan bahwa kinerja pegawai tidak hanya dipengaruhi oleh satu faktor tertentu, tetapi merupakan kombinasi dari faktor organisasi, kepemimpinan, dan kesiapan pegawai dalam menghadapi perubahan lingkungan kerja. Temuan ini mendukung pendapat Verhoef et al. (2021) yang menyatakan bahwa keberhasilan organisasi dalam menghadapi transformasi digital membutuhkan dukungan kepemimpinan dan kesiapan sumber daya manusia secara bersamaan.

Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Tabel 7 Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.963 ^a	.928	.920	1.264

a. predictors: (constant), kepemimpinan transformasional, motivasi kerja, transformasi digital

b. dependent variable: kinerja pegawai

Sumber: Hasil Olah Data SPSS, 2026

Hasil analisis koefisien determinasi menunjukkan nilai Adjusted R Square sebesar 0,920. Hal tersebut berarti bahwa sebesar 92% variasi kinerja pegawai dapat dijelaskan oleh variabel transformasi digital, motivasi kerja, dan kepemimpinan transformasional, sedangkan sisanya sebesar 8% dipengaruhi oleh faktor lain di luar penelitian. Nilai tersebut menunjukkan bahwa model penelitian memiliki kemampuan yang sangat kuat dalam menjelaskan hubungan antarvariabel penelitian.

Besarnya kontribusi variabel independen terhadap kinerja pegawai menunjukkan bahwa faktor kepemimpinan, motivasi, dan transformasi digital memiliki hubungan yang erat dengan efektivitas kerja pegawai pada organisasi sektor publik. Namun demikian, tingginya nilai determinasi juga perlu disikapi secara hati-hati mengingat jumlah sampel penelitian relatif terbatas. Oleh karena itu, penelitian selanjutnya diharapkan dapat menambahkan variabel lain seperti budaya organisasi, disiplin kerja, atau kompetensi pegawai agar model penelitian menjadi lebih komprehensif.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian, dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan transformasional merupakan faktor yang paling berpengaruh dalam meningkatkan kinerja pegawai pada Kantor Dinas Pertanian Kabupaten Asahan. Pimpinan yang mampu memberikan motivasi, arahan, perhatian individual, serta membangun komunikasi yang baik terbukti dapat mendorong peningkatan kualitas kerja pegawai secara lebih optimal. Sementara itu, transformasi digital dan motivasi kerja secara parsial belum menunjukkan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai. Kondisi tersebut mengindikasikan bahwa penerapan teknologi digital dan peningkatan motivasi kerja di lingkungan organisasi belum sepenuhnya didukung oleh kesiapan sumber daya manusia, kemampuan adaptasi teknologi, serta budaya kerja yang mendukung perubahan organisasi.

Secara simultan, transformasi digital, motivasi kerja, dan kepemimpinan transformasional memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Hasil tersebut menunjukkan bahwa peningkatan kinerja pegawai tidak hanya dipengaruhi oleh satu faktor tertentu, tetapi membutuhkan dukungan berbagai aspek organisasi secara terpadu. Penelitian ini memberikan implikasi praktis bahwa organisasi pemerintah perlu memperkuat kualitas kepemimpinan transformasional, meningkatkan kompetensi digital pegawai, serta menciptakan lingkungan kerja yang mampu mendorong motivasi dan adaptasi terhadap perubahan. Selain itu, penelitian ini juga memberikan implikasi teoritis bahwa keberhasilan transformasi organisasi sektor publik sangat dipengaruhi oleh kemampuan pemimpin dalam mengelola perubahan dan memberdayakan pegawai secara efektif.

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, P. (2018). *Manajemen sumber daya manusia: Teori, konsep dan indikator*. Zanafa Publishing.
- Alonderiene, R., & Majauskaite, M. (2020). Leadership style and job satisfaction in higher education institutions. *International Journal of Educational Management*, 34(1), 179-194.
- Ardhani, J., & Ratnasari, S. L. (2019). Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai PT PLN Batam. *Jurnal Dimensi*, 8(2), 1-10.
- Armstrong, M., & Taylor, S. (2020). *Armstrong's handbook of human resource management practice* (15th ed.). Kogan Page.
- Banks, G. C., Dionne, S. D., Sayama, H., & McIntyre, H. H. (2021). Leadership in the digital age: Social dynamics and organizational change. *The Leadership Quarterly*, 32(5), 1-12.
- Creswell, J. W., & Creswell, J. D. (2021). *Research design: Qualitative, quantitative, and mixed methods approaches* (6th ed.). Sage Publications.
- Deci, E. L., Olafsen, A. H., & Ryan, R. M. (2019). Self-determination theory in work organizations: The state of a science. *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*, 6, 19-43.
- Dessler, G. (2020). *Human resource management* (16th ed.). Pearson Education.
- Gong, C., & Ribiere, V. (2021). Developing a unified definition of digital transformation. *Technovation*, 102, 1-17.
- Hair, J. F., Black, W. C., Babin, B. J., & Anderson, R. E. (2021). *Multivariate data analysis* (8th ed.). Cengage Learning.

- Humaidi. (2024). *Pengaruh kepemimpinan transformasional, komitmen organisasi dan motivasi kerja*. CV. EL Publisher.
- Idrus, I., Hakim, H., & Kamaruddin, Y. (2021). Pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. *Journal Industrial Engineering & Management*, 2(2), 61-70.
- Irfandani, R. L., Arin, & Suwandi. (2023). Pengaruh transformasi digital terhadap kinerja pegawai PT Pegadaian Cabang Pembantu Jamblang Cirebon. *Jurnal Riset Manajemen, Bisnis, Akuntansi dan Ekonomi*, 2(2), 48-57.
- Marlius, D., & Melaguci, R. A. (2024). Pengaruh kepemimpinan transformasional dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan PT Semen Padang. *Jurnal Bisnis, Manajemen dan Ekonomi*, 5(1), 12-23.
- Nadkarni, S., & Prügl, R. (2021). Digital transformation: A review, synthesis and opportunities for future research. *Management Review Quarterly*, 71(2), 233-341.
- Northouse, P. G. (2021). *Leadership: Theory and practice* (9th ed.). Sage Publications.
- Paais, M., & Pattiruhu, J. R. (2020). Effect of motivation, leadership, and organizational culture on satisfaction and employee performance. *The Journal of Asian Finance, Economics and Business*, 7(8), 577-588.
- Rivai, A. (2020). Pengaruh kepemimpinan transformasional dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis*, 21(1), 1-12.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2019). *Organizational behavior* (18th ed.). Pearson Education.
- Sekaran, U., & Bougie, R. (2020). *Research methods for business: A skill-building approach* (8th ed.). Wiley.
- Suriagiri, H. (2020). *Kepemimpinan transformasional*. CV. Radja Publika.
- Verhoef, P. C., Broekhuizen, T., Bart, Y., Bhattacharya, A., Dong, J., Fabian, N., & Haenlein, M. (2021). Digital transformation: A multidisciplinary reflection and research agenda. *Journal of Business Research*, 122, 889-901.
- Vial, G. (2021). Understanding digital transformation: A review and a research agenda. In A. Hinterhuber, T. Vescovi, & F. Checchinato (Eds.), *Managing digital transformation* (pp. 13-66). Routledge.
- Warner, K. S. R., & Wäger, M. (2019). Building dynamic capabilities for digital transformation: An ongoing process of strategic renewal. *Long Range Planning*, 52(3), 326-349.