

Pengaruh Transformasi Digital dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening di Dinas Sosial Padang Panjang

Roby Mardiansyah Putra¹, M. Afuan², Nila Pratiwi³

^{1,2,3}Universitas Putra Indonesia "YPTK" Padang, Indonesia

Email: robymardiansyah988@gmail.com

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh transformasi digital dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening pada Dinas Sosial Padang Panjang. Perkembangan teknologi di era digital menuntut organisasi sektor publik untuk beradaptasi guna meningkatkan efektivitas dan kualitas kinerja sumber daya manusia. Metode penelitian yang digunakan adalah pendekatan kuantitatif dengan desain kausal. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai Dinas Sosial Padang Panjang yang berjumlah 35 orang, sehingga teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah sampel total (sensus). Data diperoleh melalui penyebaran kuesioner dengan skala Likert dan dianalisis menggunakan analisis statistik untuk menguji hubungan antar variabel. Hasil penelitian menunjukkan bahwa transformasi digital dan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Selain itu, transformasi digital, motivasi kerja, dan kepuasan kerja juga berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Kepuasan kerja terbukti mampu memediasi pengaruh transformasi digital dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. Temuan ini mengindikasikan bahwa peningkatan kinerja karyawan dapat dicapai melalui optimalisasi penerapan transformasi digital dan peningkatan motivasi kerja yang didukung oleh terciptanya kepuasan kerja. Penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan pertimbangan bagi Dinas Sosial Padang Panjang dalam merumuskan kebijakan pengelolaan sumber daya manusia yang lebih efektif.

Kata Kunci: Transformasi Digital, Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja, Kinerja Karyawan

ABSTRACT

This study aims to analyze the effect of digital transformation and work motivation on employee performance with job satisfaction as an intervening variable at the Padang Panjang Social Service Office. Technological developments in the digital era require public sector organizations to adapt in order to improve the effectiveness and quality of human resource performance. This research employs a quantitative approach with a causal research design. The population of this study consists of all employees of the Padang Panjang Social Service Office, totaling 35 employees; therefore, a total sampling (census) technique was applied. Data were collected through questionnaires using a Likert scale and analyzed using statistical analysis to examine the relationships among variables. The results indicate that digital transformation and work motivation have a significant effect on job satisfaction. Furthermore, digital transformation, work motivation, and job satisfaction significantly influence employee performance. Job satisfaction is proven to mediate the effect of digital transformation and work

motivation on employee performance. These findings suggest that improving employee performance can be achieved through optimizing digital transformation and enhancing work motivation, supported by the creation of job satisfaction. This study is expected to serve as a reference for the Padang Panjang Social Service Office in formulating more effective human resource management policies.

Keywords: Digital Transformation, Work Motivation, Job Satisfaction, Employee Performance

PENDAHULUAN

Di era kontemporer ini, dunia tengah berada dalam pusaran Revolusi Industri 4.0 yang menuntut perubahan fundamental di segala lini, tidak terkecuali pada sektor publik. Perkembangan teknologi informasi yang begitu masif memaksa organisasi pemerintah untuk beralih dari sistem konvensional menuju sistem digital yang lebih terintegrasi. Transformasi digital bukan lagi sekadar pilihan, melainkan keharusan bagi instansi pemerintah untuk menciptakan tata kelola yang efektif, transparan, dan responsif terhadap kebutuhan masyarakat.

Namun, teknologi seanggih apa pun hanyalah alat. Faktor penentu utama keberhasilan suatu organisasi tetap berada pada pundak Sumber Daya Manusia (SDM). Karyawan yang berkualitas adalah aset paling berharga yang menggerakkan roda organisasi. Kinerja karyawan yang optimal menjadi prasyarat mutlak bagi tercapainya visi dan misi organisasi. Sayangnya, fenomena di lapangan menunjukkan bahwa pencapaian target kerja sering kali fluktuatif, yang mengindikasikan adanya kendala pada efektivitas kerja staf.

Salah satu tantangan utama dalam meningkatkan kinerja adalah bagaimana mengelola Transformasi Digital. Menurut (Putri et al., 2022) Transformasi digital dapat diartikan sebagai integrasi teknologi digital kedalam semua aspek dan operasi organisasi, yang pada gilirannya mengarah pada perubahan infrastruktur dalam cara organisasi dioperasikan dan memberikan nilai kepada pelanggannya. Di Dinas Sosial Padang Panjang, adopsi teknologi digital diharapkan mampu memangkas birokrasi dan mempercepat layanan sosial. Namun, transisi ini seringkali menimbulkan gegar budaya (culture shock) bagi karyawan yang belum siap secara kompetensi, sehingga justru dapat membebani beban kerja mental mereka.

Selain aspek teknologi, Motivasi Kerja memegang peranan vital. Tanpa dorongan kuat dari dalam diri maupun insentif yang memadai dari luar, karyawan cenderung bekerja sekadarnya (absensi formalitas) tanpa memberikan kontribusi maksimal. Motivasi yang rendah berbanding lurus dengan rendahnya komitmen dalam mencapai target-target strategis instansi

Lebih jauh lagi, Kepuasan Kerja muncul sebagai jembatan emosional. Karyawan yang merasa puas dengan lingkungan kerja, fasilitas teknologi yang mendukung, serta sistem penghargaan yang adil, cenderung memiliki loyalitas dan semangat kerja yang lebih tinggi. Sebaliknya, ketidakpuasan akibat hambatan teknologi atau kurangnya apresiasi dapat menjadi penghambat utama kinerja.

Dinas Sosial Kota Padang Panjang sebagai garda terdepan dalam pelayanan kesejahteraan masyarakat memiliki tanggung jawab besar. Berdasarkan data laporan

kinerja, terdapat fluktuasi dalam pencapaian target pengentasan kemiskinan ekstrem. Hal ini menjadi sinyal bahwa perlu adanya evaluasi mendalam mengenai bagaimana faktor digitalisasi dan motivasi kerja memengaruhi kepuasan para pegawai, yang pada akhirnya berdampak pada kinerja mereka.

KAJIAN TEORI

Kinerja Karyawan

(Wongkar et al., 2024) Dalam penelitiannya menyatakan bahwa kinerja karyawan merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program atau kebijakan dalam rangka mewujudkan sasaran, tujuan, visi dan misi dilingkungan organisasi atau perusahaan yang dituangkan melalui perencanaan strategis suatu organisasi tersebut. Sedangkan menurut (Fachrezi, 2020) kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh pegawai sesuai perannya dalam instansi.

(E-issn & M, 2024) Kinerja karyawan merupakan hasil kerja secara kualitas, kuantitas, ketepatan, dengan tujuan organisasi yang diukur dengan evaluasi kinerja dan kinerja juga berkaitan dengan kemampuan karyawan dalam melaksanakan tugasnya secara efektif. Dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan merupakan hasil kerja yang telah dicapai oleh seorang karyawan atas tanggung jawab yang telah diberikan baik secara kuantitas maupun kualitas guna mencapai tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen serta memberikan kontribusi pada kemajuan ekonomi.

Terjadinya permasalahan kinerja seperti yang telah dikemukakan sebelumnya dapat di sebabkan oleh beberapa faktor. Menurut (Firmansyah et al., 2025) Terdapat tiga faktor yang berpengaruh terhadap kinerja yaitu; (1) Kompetensi, Kompetensi yang memadai memungkinkan karyawan mengelola tugas dengan baik; (2) Motivasi, Motivasi kerja menjadi pendorong utama kinerja karena mempengaruhi giat dan kualitas kerja karyawan; (3) Lingkungan Kerja, Lingkungan kerja yang kondusif meliputi aspek seperti tata ruang, ventilasi, dan penerangan dan aspek non-fisik seperti suasana kerja dan hubungan antar pegawai maupun dengan pimpinan berperan penting dalam meningkatkan kinerja karyawan. Menurut (Nurrahma, 2025) Terdapat empat indikator kinerja karyawan, yakni; (1) Kuantitas kerja. (2) Kualitas kerja. (3) Pelaksanaan tugas. (4) Tanggung jawab.

Transformasi Digital

Menurut (Putri et al., 2022) Transformasi digital dapat diartikan sebagai integrasi teknologi digital kedalam semua aspek dan operasi organisasi, yang pada gilirannya mengarah pada perubahan infrastruktur dalam cara organisasi dioperasikan dan memberikan nilai kepada pelanggannya.

Sedangkan menurut (Hazmin & Wijayanti, 2025) Transformasi digital juga dapat diartikan sebagai yang diperoleh atas digunakannya kombinasi inovasi digital

yang mengarah pada perubahan struktur, nilai, proses, lokasi, atau ekosistem di dalam organisasi dan lingkungan di luar organisasi.

Menurut (Alam & Ramadhani, 2023) mengartikan transformasi digital sebagai perubahan yang dipicu oleh adopsi teknologi baru yang mampu mengoptimalkan proses bisnis dan pengalaman pelanggan melalui inovasi digital yang berkelanjutan.

Terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi transformasi digital menurut (Sari, 2024) yakni; (1). Resistensi terhadap perubahan, (2) Keterbatasan anggaran. (3) Kurangnya keterampilan digital. (4) Keamanan dan privasi data. Sedangkan indikator yang mempengaruhi transformasi digital menurut (Nugroho & Tambunan, 2025) yakni; (1) Infrastruktur Digital. (2) Literasi dan Kompetensi Digital. (3) Ekosistem dan Inovasi Digital. (4) Regulasi dan Keamanan Siber.

Motivasi Kerja

Menurut (Aprelyani, 2025) Motivasi kerja adalah dorongan dalam diri individu untuk mencapai pencapaian pribadi yang berkaitan dengan imbalan eksternal seperti gaji atau promosi.

Sedangkan (Amalia & Awaliyah, n.d.) mengatakan motivasi adalah suatu factor yang mendorong untuk melakukan aktivitas tertentu, oleh karena itu motivasi seringkali diartikan pula sebagai faktor pendorong perilaku seseorang.

Menurut (Tarima & La, 2025) Motivasi adalah bagaimana cara mengarahkan sumber daya dan potensi bawahan agar mau bekerjasama secara produktif, guna mencapai dan mewujudkan tujuan yang telah ditetapkan. (Ariandi & Saputro, 2023) Menambahkan motivasi merupakan kegiatan yang menyebabkan karyawan menyelesaikan tugasnya dengan rasa semangat, rela serta dengan tanggung jawab.

Berdasarkan definisi para ahli di atas maka dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja adalah dorongan dengan alasan yang membuat seseorang mau bekerja dengan semangat dan bertanggung jawab demi mendapatkan hasil atau pencapaian tertentu dalam pekerjaan sehari-hari.

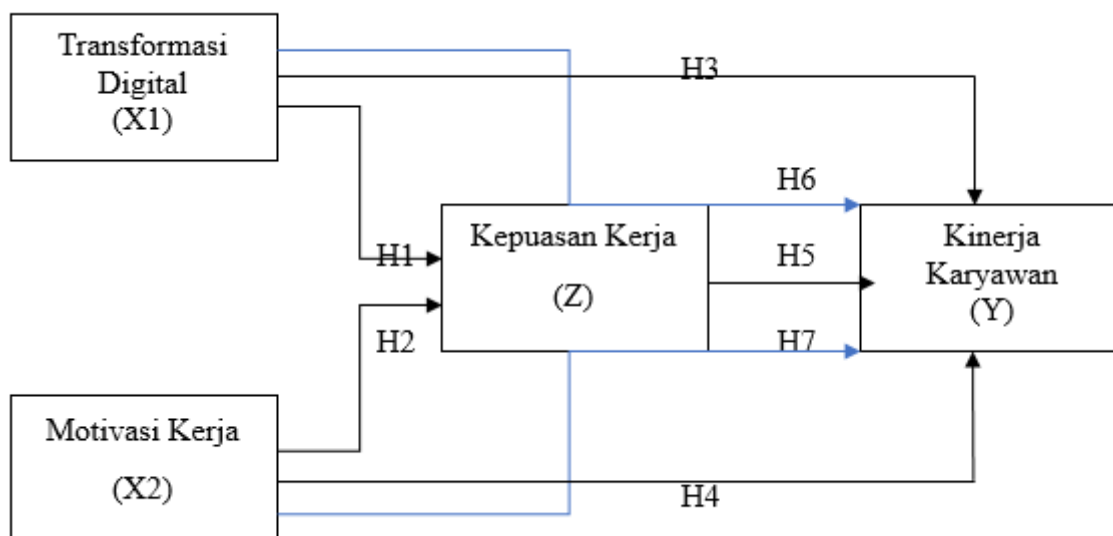
Kepuasan Kerja

Menurut (Pasaribu et al., 2025) Kepuasan kerja adalah perasaan yang mendukung atau menghalangi karyawan terkait pekerjaannya dan kondisi pribadinya. Perasaan yang berkaitan dengan pekerjaan mencakup factor-faktor seperti, gaji yang diterima, peluang untuk pengembangan karir, hubungan dengan karyawan lainnya, lokasi kerja, tipe pekerjaan, struktur organisasi, dan kualitas pengawasan.

Sedangkan menurut (Pt et al., 2025) Kepuasan kerja merupakan perilaku emosional pekerja, seperti merasa senang dengan pekerjaannya atau merasa bangga berada di dalam perusahaan tersebut serta memperlihatkan perasaan emosi atau perilaku positif yang dilihat dari dukungan rekan kerja, kompensasi, dan kenyamanan lingkungan kerja. (Purba, 2020) mengartikan kepuasan kerja ialah tingkat kesenangan yang dirasakan seseorang terhadap peranan serta pekerjaannya di suatu organisasi.

Kerangka Fikir

Kerangka berpikir ini bertujuan untuk mengemukakan hubungan atau keterkaitan suatu konsep dengan konsep lain sebagaimana yang dimaksud di dalam Gambar 1.



Gambar 1. Kerangka Konseptual

Berdasarkan kerangka konseptual diatas, maka hipotesis penelitian ini adalah sebagai berikut: Diduga transformasi digital berpengaruh terhadap kepuasan kerja, Diduga motivasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja, Diduga transformasi digital berpengaruh terhadap kinerja karyawan, Diduga motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan, Diduga kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan, Diduga transformasi digital berpengaruh terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja sebagai variabel. Diduga motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain kausal untuk menguji hubungan sebab-akibat antar variabel yang diteliti. Lokasi penelitian ditetapkan secara spesifik di Dinas Sosial Padang Panjang, dengan melibatkan seluruh pegawai yang berjumlah 35 orang sebagai subjek penelitian. Karena ukuran populasi yang relatif kecil, peneliti menerapkan teknik sampling total atau sensus, di mana seluruh anggota populasi dijadikan responden untuk memastikan data yang dikumpulkan benar-benar representatif dan mampu menggambarkan kondisi objektif di lapangan secara akurat.

Proses pengumpulan data dilakukan melalui penyebaran kuesioner terstruktur yang dirancang menggunakan Skala Likert untuk mengukur persepsi responden terhadap transformasi digital, motivasi kerja, kepuasan kerja, serta kinerja mereka. Data primer yang diperoleh kemudian diolah menggunakan metode Structural Equation Modeling (SEM) berbasis Partial Least Square (PLS) dengan bantuan perangkat lunak SmartPLS. Tahapan analisis data meliputi pengujian outer model untuk menjamin validitas dan reliabilitas instrumen, serta pengujian inner model untuk mengevaluasi kekuatan hubungan antar variabel dan membuktikan hipotesis melalui nilai T-statistic serta P-value. Melalui kerangka ini, peneliti dapat melihat sejauh mana kepuasan kerja berperan sebagai variabel perantara dalam menghubungkan aspek digitalisasi dan motivasi terhadap produktivitas akhir karyawan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

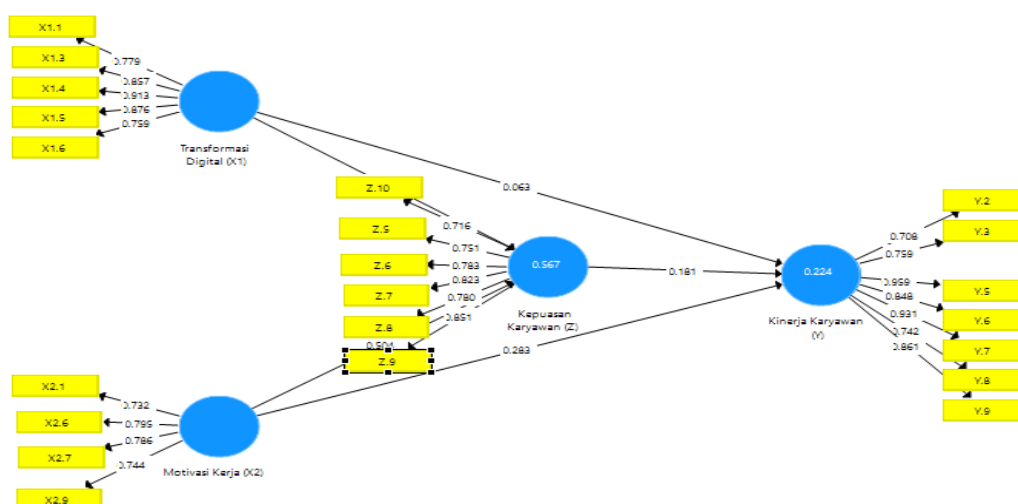
Hasil

Analisis *Outer Model* bertujuan untuk menilai korelasi antara score item atau indikator dengan skor konstraknya yang menunjukkan tingkat kevalidan suatu item pernyataan. Pengujian *outer model* dilakukan berdasarkan hasil uji coba angket yang telah dilakukan untuk seluruh variabel penelitian. Ada tiga kriteria untuk menilai outer model yaitu *Convergent Validity*, *Discriminant Validity* dan *Composite Reliability*. Dalam tahap pengujian koefisien korelasi 0,50 sampai 0,6 dianggap masih memadai atau masih dapat diterima. Dalam penelitian batasan nilai *Convergent Validity* di atas 0,7.

Kriteria validitas suatu konstruk atau variabel juga dapat dinilai melalui nilai *Average Variance Extracted (AVE)* dari masing-masing konstruk atau variabel. Konstruk dikatakan memiliki validitas yang tinggi jika nilainya berada di atas 0,50

Setelah diketahui tingkat validitas data, maka langkah berikut adalah mengetahui tingkat keandalan data atau tingkat reliabilitas dari masing-masing konstruk atau variabel. Penilaian ini dengan melihat nilai *composite reliability* dan nilai *Cronbach's alpha*. Nilai suatu konstruk dikatakan reliabel jika memberikan nilai *Cronbach's alpha* > 0,70

Analisis *inner model* atau model struktural yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antar konstruk sebagaimana yang telah dihipotesiskan. Model struktural dievaluasi dengan memperhatikan nilai *R-Square* untuk konstruk endogen dari pengaruh yang diterimanya dari konstruk eksogen.



Gambar 2. Hasil *Outer Loading*

Pada gambar 2. secara umum sudah ditemukan nilai convergent validity yang layak atau valid, dimana masing-masing item pernyataan yang ada telah memiliki nilai convergent validity diatas 0,7.

Tabel 1. Nilai *Average Variance Extracted (AVE)*

Variabel	AVE
Transformasi Digital (X1)	0.704
Motivasi Kerja (X2)	0.585
Kepuasan Kerja (Z)	0.616
Kinerja Karyawan (Y)	0.696

Sumber: Hasil olahan Data Smart PIs, 2026

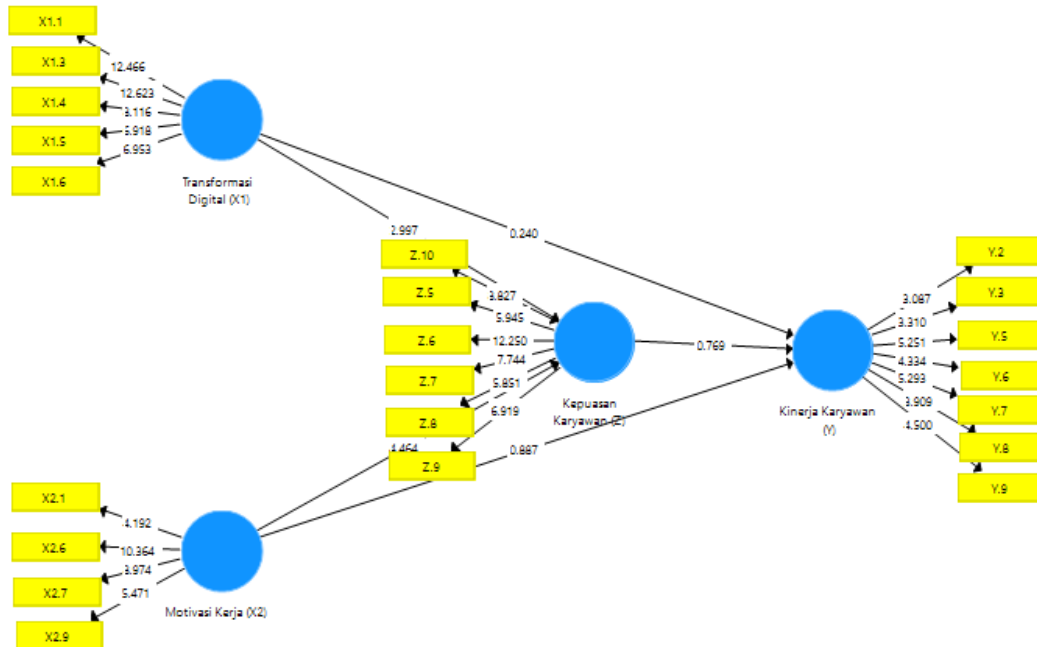
Berdasarkan Tabel 1. dapat disimpulkan bahwa semua konstruk atau variabel di atas memenuhi kriteria validitas yang baik. Hal ini ditunjukkan dengan nilai Average Variance Extracted (AVE) diatas 0,5 sebagaimana kriteria yang direkomendasikan.

Tabel 2. Nilai *Reabilitas*

Variabel	Cronbach's Alpa	Composity Reability	Keterangan
Transformasi Digital (X1)	0.896	0.922	Reliabel
Motivasi Kerja (X2)	0.765	0.849	Reliabel
Kepuasan Kerja (Z)	0.876	0.906	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0.926	0.941	Reliabel

Sumber: Hasil olahan Data Smart PIs, 2026

Berdasarkan output SmartPLS pada Tabel 2. di atas, telah ditemukan nilai *composite reliability* dan nilai *cronbach's alpha* masing-masing konstruk atau variabel besar dari 0,70. Dengan demikian juga dapat disimpulkan bahwa tingkat kehandalan data lebih baik atau *reliable*.



Gambar 3. Structural Inner model

Pada gambar 3. dapat dilihat nilai t-statistik secara langsung, dimana t-statistik Transformasi Digital terhadap kepuasan kerja statistik ialah 2,297. Nilai t- Motivasi Kerja terhadap kepuasan kerja ialah 4,464. Nilai t-statistik Transformasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan ialah 0,240. Sedangkan nilai t-statistik Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan ialah 0,887. Terakhir nilai t-statistik Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan ialah 0,769.

Tabel 3. Evaluasi Nilai R Square

Variabel	R Square	Adjust R Square
Kepuasan Kerja (Z)	0,567	0,540
Kinerja Karyawan (Y)	0,224	0,149

Sumber: Hasil olahan Data Smart Pls, 2026

Pada Tabel 3 dari hasil uji R-Square variabel Kepuasan Kerja sebesar 0,567 atau sebesar 56,7% yang menggambarkan besarnya pengaruh yang diterima dari konstruk Transformasi Digital dan Motivasi Kerja. Sisanya sebesar 43,3% dipengaruhi oleh variabel lain diluar penelitian ini. Sementara nilai R-Square untuk variabel Kinerja Karyawan sebesar 0,224 atau 22,4% menunjukkan bahwa kecilnya pengaruh yang diberikan oleh Transformasi Digital, Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja dalam mempengaruhi Kinerja Karyawan. Sisanya sebesar 77,6% dipengaruhi oleh variabel lain diluar penelitian ini.

Pengujian hipotesis bertujuan untuk menjawab permasalahan yang ada dalam penelitian ini yaitu, pengaruh konstruk laten eksogen tertentu dengan konstruk laten endogen tertentu baik secara tidak langsung melalui variabel mediasi.

Pengujian hipotesis pada penelitian ini, dapat dinilai dari besarnya nilai *t-statistik* atau *t*-hitung dibandingkan dengan *t*-tabel 1,96 pada alpha 5%. Jika *t-statistik* atau *t*-hitung *t*-tabel 1,96 pada alpha 5% maka H_0 diterima. Berikut hasil output SmartPLS, yang menggambarkan *output estimasi* untuk pengujian *model structural* pada Tabel 4.

Pengaruh Langsung

Tabel 4. Result For Inner weight

Pengaruh Langsung	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standart Deviation (STDEV)	T-Statistic	P-Value	Keterangan
Transformasi Digital (X1) => Kepuasan Kerja (Z)	0,336	0,332	0,112	2,997	0,003	Hipotesis Diterima
Motivasi Kerja (X2) => Kepuasan Kerja (Z)	0,504	0,530	0,113	4,446	0,000	Hipotesis Diteima
Transformasi Digital (X1) => Kinerja Karyawan (Y)	0,063	0,029	0,261	0,240	0,810	Hipotesis Ditolak
Motivasi Kerja (X2) => Kinerja Karyawan (Y)	0,283	0,298	0,319	0,887	0,375	Hipotesis Ditolak
Kepuasan Kerja (Z) => Kinerja Karyawan (Y)	0,181	0,198	0,235	0,769	0,442	Hipotesis Diotlak

Sumber : Hasil Olahan Data Smart Pls, 2026

Berdasarkan hasil pengujian SmartPLS pada Tabel 4.16 terlihat hasil pengujian hipotesis penelitian dimulai dari hipotesis pertama sampai dengan hipotesis kelima yang merupakan pengaruh langsung Transformasi Digital, Motivasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja, dan pengaruh konstruk Transformasi Digital, Motivasi Kerja melalui Kepuasan Kerja terhadap Kinerja karyawan.

Pengaruh Tidak Langsung

Tabel 5. Result Path Analysis

Pengaruh Tidak Langsung	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standart Devitation (STDEV)	T-Statistic	P-Value	Keterangan
Transformasi Digital (X1) => Kepuasan Kerja (Z) => Kinerja Karyawn (Y)	0,061	0,066	0,079	0,769	0,442	Hipotesisi Ditolak
Motivasi Kerja (X2) => Kepuasan Kerja (Z) => kinerja karyawan (Y)	0,091	0,106	0,140	0,649	0,516	Hipotesis Ditolak

Sumber : Hasil Olahan Data Smart Pls, 2026

Berdasarkan hasil pengujian SmartPLS pada Tabel 5. terlihat hasil pengujian hipotesis penelitian ini dimulai dari hipotesis keenam dan hipotesis ketujuh yang merupakan pengaruh tidak langsung Transformasi Digital, Motivasi Kerja melalui Kepuasan Kerja terhadap Kinerja karyawan.

Pembahasan

1. Pengaruh Transformasi Digital Terhadap Kepuasan Kerja

Pengaruh Transformasi Digital terhadap Kepuasan Kerja yaitu 0,336 yang menunjukkan bahwa arah hubungan antara Transformasi Digital terhadap Kepuasan Kerja adalah positif. Dimana nilai *P-Value* 0,003 kecil dari alpha 5% yaitu $0,003 < 0,05$ yang menunjukkan berpengaruh signifikan dan dengan nilai *t-statistik* sebesar 2,997 untuk mengetahui apakah hipotesis ini diterima atau ditolak, maka perbandingan antara nilai *t-statistik* dengan *t-tabel* 1,96. Dimana nilai *t-statistik* > *t-tabel* atau $2,997 > 1,96$ oleh karena itu H_0 ditolak dan H_1 diterima. Maka dapat disimpulkan bahwa Transformasi Digital berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja Dinas Sosial Padang Panjang. Hipotesis H_1 dalam penelitian ini diterima.

2. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja

Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja yaitu 0,504 yang menunjukkan bahwa arah hubungan antara Motivasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja adalah positif. Dimana nilai *P-Value* 0,000 kecil dari alpha 5% yaitu $0,000 < 0,05$ yang menunjukkan berpengaruh signifikan dan dengan nilai *t-statistik* sebesar 4,446 untuk mengetahui apakah hipotesis ini diterima atau ditolak, maka perbandingan antara nilai *t-statistik* dengan *t-tabel* 1,96. Dimana nilai *t-statistik* > *t-tabel* atau $4,446 > 1,96$ oleh karena itu H_0 ditolak dan H_2 diterima. Maka dapat disimpulkan bahwa Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja Dinas Sosial Padang Panjang. Hipotesis H_2 dalam penelitian ini diterima.

3. Pengaruh Transformasi Digital Terhadap Kinerja Karyawan

Pengaruh Transformasi Digital terhadap Kinerja Karyawan yaitu 0,063 yang menunjukkan bahwa arah hubungan antara Transformasi Digital terhadap Kinerja Karyawan adalah positif. Dimana nilai *P-Value* 0,810 besar dari alpha 5% yaitu $0,810 > 0,05$ yang menunjukkan tidak terdapat pengaruh signifikan dan dengan nilai *t-statistik* sebesar 0,240 untuk mengetahui apakah hipotesis ini diterima atau ditolak, maka perbandingan antara nilai *t-statistik* dengan *t-tabel* 1,96. Dimana nilai *t-statistik* < *t-tabel* atau $0,240 < 1,96$ oleh karena itu H_0 diterima dan H_3 ditolak. Maka dapat disimpulkan bahwa Transformasi Digital berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap Kinerja Karyawan Dinas Sosial Padang Panjang. Hipotesis H_3 dalam penelitian ini ditolak.

4. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan yaitu 0,283 yang menunjukkan bahwa arah hubungan antara Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan adalah positif. Dimana nilai *P-Value* 0,375 besar dari alpha 5% yaitu $0,375 > 0,05$ yang menunjukkan tidak terdapat pengaruh signifikan dan dengan nilai *t-statistik* sebesar 0,887 untuk mengetahui apakah hipotesis ini diterima atau ditolak, maka perbandingan antara nilai *t-statistik* dengan *t-tabel* 1,96. Dimana nilai *t-statistik* < *t-tabel* atau $0,887 < 1,96$ oleh karena itu H_0 diterima dan H_4 ditolak. Maka dapat disimpulkan bahwa Motivasi Kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap Kinerja Karyawan Dinas Sosial Padang Panjang. Hipotesis H_4 dalam penelitian ini ditolak.

5. Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja karyawan

Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan yaitu 0,181 yang menunjukkan bahwa arah hubungan antara Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan adalah positif. Dimana nilai *P-Value* 0,442 besar dari alpha 5% yaitu $0,445 > 0,05$ yang menunjukkan tidak terdapat pengaruh signifikan dan dengan

nilai *t-statistik* sebesar 0,769 untuk mengetahui apakah hipotesis ini diterima atau ditolak, maka perbandingan antara nilai *t-statistik* dengan *t-tabel* 1,96. Dimana nilai *t-statistik* < *t-tabel* atau $0,769 < 1,96$ oleh karena itu H_0 diterima dan H_5 ditolak. Maka dapat disimpulkan bahwa Kepuasan Kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap Kinerja Karyawan Dinas Sosial Padang Panjang. Hipotesis H_5 dalam penelitian ini ditolak.

6. Pengaruh Transformasi Digital Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening

Pengaruh Transformasi Digital terhadap Kinerja Karyawan melalui Kepuasan Kerja Karyawan yaitu 0,061 yang menunjukkan bahwa arah hubungan antara Transformasi Digital terhadap Kinerja Karyawan melalui Kepuasan Kerja adalah positif. Dimana nilai *P-Value* 0,442 besar dari alpha 5% yaitu $0,442 > 0,05$ yang menunjukkan tidak terdapat pengaruh signifikan dan dengan nilai *t-statistik* sebesar 0,769 untuk mengetahui apakah hipotesis ini diterima atau ditolak, maka perbandingan antara nilai *t-statistik* dengan *t-tabel* 1,96. Dimana nilai *t-statistik* < *t-tabel* atau $0,769 < 1,96$ oleh karena itu H_0 diterima dan H_6 ditolak. Maka dapat disimpulkan Transformasi Digital berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan melalui Kepuasan Kerja pada Dinas Sosial Padang Panjang. Hipotesis H_6 dalam penelitian ini ditolak atau tidak dimediasi.

7. Pengaruh Transformasi Digital Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening

Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan melalui Kepuasan Kerja Karyawan yaitu 0,091 yang menunjukkan bahwa arah hubungan antara Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan melalui Kepuasan Kerja adalah positif. Dimana nilai *P-Value* 0,516 besar dari alpha 5% yaitu $0,516 > 0,05$ yang menunjukkan tidak terdapat pengaruh signifikan dan dengan nilai *t-statistik* sebesar 0,649 untuk mengetahui apakah hipotesis ini diterima atau ditolak, maka perbandingan antara nilai *t-statistik* dengan *t-tabel* 1,96. Dimana nilai *t-statistik* < *t-tabel* atau $0,649 < 1,96$ oleh karena itu H_0 diterima dan H_7 ditolak. Maka dapat disimpulkan Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan melalui Kepuasan Kerja pada Dinas Sosial Padang Panjang. Hipotesis H_7 dalam penelitian ini ditolak atau tidak dimediasi.

KESIMPILAN

Berdasarkan hasil analisis penelitian, dapat disimpulkan bahwa transformasi digital dan motivasi kerja memiliki peran krusial dalam meningkatkan kepuasan kerja pegawai di Dinas Sosial Padang Panjang, di mana keduanya terbukti memberikan pengaruh positif dan signifikan. Namun, temuan menarik muncul pada variabel kinerja, di mana baik transformasi digital, motivasi kerja, maupun kepuasan kerja memang menunjukkan arah hubungan yang positif

namun tidak memberikan dampak signifikan secara langsung terhadap kinerja karyawan. Lebih lanjut, penelitian ini mengungkapkan bahwa kepuasan kerja belum mampu menjalankan perannya sebagai variabel mediasi yang menghubungkan transformasi digital maupun motivasi kerja terhadap peningkatan kinerja karyawan di instansi tersebut.

Berdasarkan temuan penelitian ini, disarankan bagi pihak Dinas Sosial Padang Panjang untuk memberikan perhatian lebih pada optimalisasi pelatihan teknologi informasi yang berkelanjutan guna memastikan bahwa transformasi digital tidak hanya berhenti pada tingkat kepuasan, tetapi benar-benar mampu meningkatkan produktivitas kerja nyata. Pimpinan instansi juga perlu mengevaluasi kembali sistem motivasi yang diterapkan dengan lebih mengarah pada pemberian penghargaan berbasis kinerja (performance-based reward), serta melakukan sinkronisasi antara alat digital yang tersedia dengan prosedur kerja harian agar teknologi menjadi solusi efisiensi dan bukan beban tambahan. Sementara itu, bagi peneliti selanjutnya, disarankan untuk mengeksplorasi variabel lain di luar penelitian ini, seperti kompetensi digital, gaya kepemimpinan, atau disiplin kerja, mengingat faktor-faktor lain memiliki pengaruh yang jauh lebih besar terhadap kinerja karyawan di instansi pemerintah tersebut.

DAFTAR PUSTAKA

- Alam, S., & Ramadhani, W. P. (2023). *Transformasi Digital UMKM Di Indonesia Selama Pandemi*. 3(2), 140–156.
- Amalia, D., & Awaliyah, S. (n.d.). *Pengaruh Motivasi Kerja , Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kecamatan Jatinegara Kota Jakarta Timur*. 8(1), 203–216.
- Aprelyani, S. (2025). *Peranan Beban Kerja , Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Literature Review Manajemen Sumber Daya Manusia)*. 6(3), 207–213.
- Ariandi, R. P., & Saputro, A. (2023). *PENGARUH MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT . PESAT JAYA UTAMA JAKARTA PUSAT*. 08(01), 1–9.
- E-issn, V. N. P., & M, K. P. T. (2024). *Al-Kharaj : Jurnal Ekonomi , Keuangan & Bisnis Syariah Al-Kharaj : Jurnal Ekonomi , Keuangan & Bisnis Syariah*. 6(2), 2348–2364. <https://doi.org/10.47467/alkharaj.v6i2.5273>
- Fachrezi, H. (2020). *Pengaruh Komunikasi, Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Angkasa Pura II (Persero) Kantor Cabang Kualanamu Hakim Fachrezi Hazmanan Khair*. 3(1), 107–119.
- Firmansyah, D. R., Adi, S. W., & Surakarta, U. M. (2025). *Analysis Of Factors Influencing Employee Performance In Surakarta City Analisis Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan Di Kota Surakarta*. 6(6), 529–543.
- Hazmin, G., & Wijayanti, A. (2025). *Pendekatan Berbasis Phygital dalam Menjembatani Kesenjangan dalam Transformasi Digital*. 6, 159–166.

- Nugroho, W., & Tambunan, L. A. (2025). *Transformasi Digital dan Dampaknya terhadap Kompetensi Sumber Daya Manusia di Era Industri 5 . 0*. 6(3), 1–12.
- Nurrahma, A. (2025). *Pengaruh Lingkungan Kerja , Kompensasi , dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan*. 6(1), 306–318. <https://doi.org/10.47065/jbe.v6i1.7093>
- Pasaribu, R., Islam, U., Sumatera, N., Hasanah, S. N., Islam, U., Sumatera, N., Kinanti, A., Islam, U., Sumatera, N., Ningrum, W. P., Islam, U., Sumatera, N., Putri, R. K., Islam, U., & Sumatera, N. (2025). *Faktor pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja para karyawan*. 2(3), 673–682.
- Pt, K., Laboratorium, C., Di, M., & Grogot, T. (2025). *No Title*. 5(1), 279–290.
- Purba, R. R. (2020). *Determinasi Kepuasan Kerja dan Kinerja Pegawai : Analisis Mutasi Pegawai Dan Penempatan Pegawai (Literature Review Manajemen Sumberdaya Manusia)*. 2(2), 252–262.
- Putri, O. A., Hariyanti, S., & Kediri, I. (2022). *Review Artikel : Transformasi Digital Dalam Bisnis Dan Manajemen*. 1(1).
- Sari, M. N. (2024). *Digital Pada Organisasi : Tinjauan Terhadap Implementasi*. 7, 10779–10787.
- Tarima, A. L., & La, M. (2025). *Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Toraja Utara*. 14(01), 237–244.
- Wongkar, I. M., Sendow, G. M., Roring, F., Mandey, S. L., Wongkar, I. M., Sendow, G. M., & Roring, F. (2024).