

The Impact Of Digital Transformation And Workload On Employee Performance At The National Land Agency, Ogan Komering Ulu Regency, South Sumatra

Pengaruh Transformasi Digital Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Badan Pertanahan Nasional Kabupaten Ogan Komering Ul Sumatera Selatan

Dhea Kharisma Putri¹, Mohammad Kurniawan DP², Yeni³

Fakultas Ekonomi Universitas Indo Global Mandiri Palembang^{1,2,3}

2022510050@students.uigm.ac.id¹, kurniawan@uigm.ac.id², yeni@uigm.ac.id³

**Corresponding Author*

ABSTRACT

This study aims to analyze the effect of Digital Transformation and Workload on Employee Performance at the National Land Agency (Badan Pertanahan Nasional) of Ogan Komering Ulu Regency, South Sumatra, using a quantitative approach with a sample of 74 respondents. Data were collected through questionnaires and analyzed using multiple linear regression with the assistance of SPSS version 27. The results indicate that partially, the Digital Transformation variable has a positive and significant effect on Employee Performance, with a t -value of 5.337 > t -table of 1.99 and a significance value of 0.000 < 0.05. Meanwhile, the Workload variable also has a positive and significant effect on Employee Performance, with a t -value of 5.321 > t -table of 1.99 and a significance value of 0.000 < 0.05. Simultaneously, Digital Transformation and Workload have a positive and significant effect on Employee Performance, with an F -value of 236.802 > F -table of 3.12 and a significance value of 0.000 < 0.05. The correlation coefficient (R) is 0.933 and the coefficient of determination (R^2) is 0.870, indicating that both variables are able to explain 87.0% of the variation in Employee Performance, while the remaining 13.0% is influenced by other variables not examined in this study.

Keywords: Digital Transformation, Workload, Employee Performance.

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh Transformasi Digital dan Beban Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Pertanahan Nasional Kabupaten Ogan Komering Ulu di Sumatera Selatan dengan pendekatan kuantitatif menggunakan sampel sebanyak 74 responden. Data dikumpulkan melalui kuesioner dan dianalisis menggunakan regresi linier berganda dengan bantuan SPSS versi 27. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial variabel Transformasi Digital berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai dengan nilai t_{hitung} 5,337 > t_{tabel} 1,99 dan nilai signifikansi sebesar 0,000 < 0,05. Sedangkan variabel Beban Kerja juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai dengan nilai t_{hitung} 5,321 > t_{tabel} 1,99 dan nilai signifikansi sebesar 0,000 < 0,05. Secara simultan, Transformasi Digital dan Beban Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai dengan nilai F_{hitung} 236,802 > F_{tabel} 3,12 dan nilai signifikansi sebesar 0,000 < 0,05. Nilai koefisien korelasi (R) sebesar 0,933 dan nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,870 yang menunjukkan bahwa kedua variabel tersebut mampu menjelaskan variasi Kinerja Pegawai sebesar 87,0%, sedangkan sisanya sebesar 13,0% dipengaruhi oleh variabel lain di luar penelitian ini.

Kata Kunci: *Transformasi Digital, Beban Kerja, Kinerja Pegawai.*

1. Pendahuluan

Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan faktor utama yang menentukan keberhasilan dan keberlanjutan suatu organisasi. Keberadaan organisasi tidak dapat dipisahkan dari peran manusia sebagai penggerak seluruh aktivitas operasional. Putri et al. (2024) menyatakan bahwa pencapaian kinerja optimal organisasi sangat ditentukan oleh kemampuan dalam memanfaatkan potensi internal, khususnya kualitas tenaga kerja. Sejalan dengan itu, Ilham et al. (2021) menegaskan bahwa keberhasilan organisasi tercermin dari kinerja SDM yang berkualitas dan mampu mencapai target kerja secara maksimal.

Dalam menghadapi persaingan bisnis dan perkembangan teknologi yang semakin pesat, organisasi dituntut untuk memiliki SDM yang kompeten, adaptif, dan profesional. Munthe dan Sitompul (2025) mengungkapkan bahwa peningkatan kualitas SDM menjadi kunci dalam mempertahankan keunggulan kompetitif. Hal ini diperkuat oleh Pahira et al. (2023) yang menyatakan bahwa kapabilitas SDM berpengaruh langsung terhadap keberhasilan organisasi. Namun, pengelolaan SDM yang efektif masih menjadi tantangan bagi berbagai instansi.

Kinerja pegawai merupakan indikator utama dalam menilai keberhasilan organisasi. Idayutri et al. (2023) menyebutkan bahwa kinerja menjadi tolok ukur pencapaian tujuan strategis organisasi. Widianti dan Herlina (2023) mendefinisikan kinerja sebagai hasil kerja individu dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya. Oleh karena itu, kinerja optimal pegawai menjadi faktor penting dalam menjaga keberlangsungan organisasi (Kurniawan et al., 2020).

Seiring dengan perkembangan teknologi, organisasi saat ini dihadapkan pada transformasi digital yang mengubah sistem dan proses kerja. Transformasi digital merupakan penerapan teknologi informasi dan komunikasi untuk meningkatkan efisiensi operasional serta akurasi pengelolaan data (Riyono & Cahyaningdyah, 2025). Supriyanto et al. (2023) menyatakan bahwa hampir seluruh sektor telah memasuki era digital yang ditandai dengan disrupsi teknologi. Namun, kondisi ini juga menuntut SDM untuk memiliki kompetensi digital yang memadai (Isnawati & Waskito, 2024).

Transformasi digital dapat memberikan dampak positif terhadap kinerja pegawai apabila diimplementasikan secara sistematis dan terencana (Hasan & Indrastuti, 2023). Purwati et al. (2025) menemukan bahwa transformasi digital mampu meningkatkan kinerja melalui efisiensi kerja dan percepatan administrasi. Namun, Oktafien et al. (2023) menunjukkan hasil yang berbeda, di mana transformasi digital tidak berpengaruh signifikan akibat keterbatasan kemampuan teknologi dan resistensi pegawai. Selain itu, Purwanggono (2024) menyatakan bahwa proses transformasi juga berpotensi meningkatkan beban kerja selama masa adaptasi.

Beban kerja merupakan faktor penting yang memengaruhi kinerja pegawai. Aprelyani (2025) mendefinisikan beban kerja sebagai jumlah tugas yang harus diselesaikan dalam periode tertentu. Beban kerja yang berlebihan dapat menyebabkan kelelahan dan menurunkan kinerja (Fitriyanti et al., 2025). Namun, Nurhidayati et al. (2025) menemukan bahwa beban kerja berdampak negatif terhadap kinerja, sedangkan Rhomadoni et al. (2024) menunjukkan bahwa beban kerja yang proporsional justru dapat meningkatkan kinerja jika didukung oleh sistem kerja yang baik.

Penelitian ini dilakukan pada Badan Pertanahan Nasional (BPN) Kabupaten Ogan Komering Ulu, Provinsi Sumatera Selatan. Dalam menghadapi tuntutan digitalisasi, BPN telah mengimplementasikan transformasi digital, salah satunya melalui perubahan sertipikat tanah konvensional menjadi sertipikat elektronik sejak 6 Juni 2024. Transformasi ini bertujuan meningkatkan efisiensi, transparansi, dan akurasi data pertanahan.

Dalam implementasinya, transformasi digital di BPN OKU tidak dimaksudkan untuk menambah beban kerja pegawai, melainkan untuk menyederhanakan proses administrasi. Meskipun pada tahap awal terjadi peningkatan beban kerja akibat proses adaptasi, kondisi tersebut bersifat sementara. Setelah sistem berjalan optimal, pegawai justru merasakan kemudahan dalam proses kerja yang lebih cepat, akurat, dan terstruktur. Berdasarkan uraian tersebut, penelitian ini bertujuan menganalisis pengaruh transformasi digital dan beban kerja terhadap kinerja pegawai pada Badan Pertanahan Nasional Kabupaten Ogan Komering Ulu, Provinsi Sumatera Selatan.

2. Tinjauan Pustaka

Transformasi digital sebagai bentuk *job resources* yang memberikan efek positif karena mampu meningkatkan efisiensi kerja dan mempermudah penyelesaian tugas (Bakker et al., 2023). Dengan demikian, JD-R

Theory relevan digunakan karena dapat menjelaskan bagaimana beban kerja (*job demands*) dapat menurunkan kinerja atau meningkatkan kinerja. Sedangkan transformasi digital (*job resources*) dapat meningkatkan kinerja. Teori ini membangun landasan konseptual yang kokoh untuk menjelaskan bagaimana kedua variabel tersebut secara langsung mempengaruhi kinerja pegawai.

Transformasi Digital

Variabel ini dipahami sebagai perubahan fundamental yang memanfaatkan perkembangan teknologi digital secara cepat untuk memperkuat aktivitas dan operasional secara menyeluruh sehingga mendukung efektivitas entitas dalam mencapai tujuan yang ditetapkan (Wahidin & Wati, 2022). Proses ini berorientasi pada pengembangan entitas melalui penerapan teknologi informasi komputerisasi komunikasi dan konektivitas yang secara aktif mendorong pergeseran signifikan pada karakteristik dan cara kerja entitas tersebut (Putri et al., 2021). Transformasi digital melampaui aspek adopsi teknologi karena mencakup penyesuaian budaya kerja struktur organisasi serta model bisnis yang dijalankan sehingga membentuk pola operasional baru yang lebih adaptif dan terintegrasi (Nefianto, 2025).

Indikator Transformasi Digital

Berdasarkan Stich et al., (2020) berikut indikator transformasi digital:

1. Sumber Daya merupakan kemampuan struktural mencakup seluruh aset fisik perusahaan seperti mesin barang bangunan dan infrastruktur pendukung.
2. *Information system* mencakup seluruh aplikasi bisnis yang dijalankan secara aktif oleh departemen IT maupun unit lain untuk mendukung operasional organisasi sekaligus memfasilitasi proses pengambilan keputusan.
3. Kolaborasi dari *culture* (budaya) dan *organization structure* membentuk satu kesatuan yang mengarahkan penataan ulang tugas secara terencana serta mendorong pengembangan sumber daya manusia guna memastikan perubahan digital dapat berjalan efektif dan berkelanjutan.

Beban Kerja

Variabel ini menunjukkan kuantitas tugas per posisi dalam periode tertentu dan memengaruhi efektivitas serta produktivitas kerja (Rohman & Ichsan 2021). Volume penugasan yang melampaui kapasitas normal secara konsisten melemahkan kualitas output kerja para staf (Idayutri et al., 2023). Menurut Kusnadi et al., (2024) menegaskan bahwa seluruh aktivitas profesional merupakan tanggungan bagi pelaksana dengan ambang batas kekuatan individu yang bervariasi dalam memikul tanggung jawab tersebut. Efektivitas manajemen SDM bergantung pada kesesuaian tuntutan kerja dengan kapasitas fisik dan mental personel.

Indikator Beban Kerja

Merujuk pada Putra et al., (2022) fungsi indikator yaitu mengawasi pekerjaan diselesaikan karyawan, misalnya:

1. Volume Pekerjaan

Indikator volume pekerjaan berkaitan dengan lamanya waktu yang dibutuhkan oleh setiap karyawan untuk menyelesaikan pekerjaannya. Tentu saja, kemampuan tiap karyawan dalam menyelesaikan tugas berbeda-beda.

2. Jenis Pekerjaan

Perusahaan perlu menetapkan indikator jenis pekerjaan melalui pembagian tanggung jawab spesifik bagi seluruh staf agar setiap individu menguasai serangkaian tugas yang menjadi beban kerjanya. Implementasi SOP pada tiap divisi berfungsi sebagai instrumen krusial yang menjamin pemahaman karyawan terhadap rincian pekerjaan secara transparan.

3. Penetapan Waktu

perusahaan sebaiknya menetapkan waktu penyelesaian yang tepat dan sesuai dengan deadline pekerjaan. Hal ini bertujuan untuk mengurangi beban kerja karyawan tanpa mengurangi kualitas penyelesaian tugas.

Kinerja Pegawai

Penyelesaian tugas dan tanggung jawab individu mencerminkan kinerja pegawai sebagai manifestasi keberhasilan kerja dalam lingkungan organisasi (Rosyada et al., 2024). Kapasitas personel untuk mengembangkan potensi diri turut menentukan efektivitas pencapaian target kolektif pada instansi tersebut. Perwujudan perilaku kerja yang membuahkan prestasi sesuai peran masing-masing menjadi indikator utama produktivitas di kantor (Roring et al., 2023).

Indikator Kinerja Pegawai

Berdasarkan (Anisa, Endah dan M. Kurniawan, 2025), berikut indikator kinerja pegawai untuk memastikan pencapaian karyawan dalam menjalankan tugasnya:

1. Kualitas

Penilaian didasarkan pada persepsi karyawan atas hasil kerjanya dan penyelesaian pekerjaan, khususnya dalam hal keahlian yang digunakan untuk mencapai mutu hasil tersebut.

2. Kuantitas

Jumlah unit atau siklus operasi yang diselesaikan pegawai mencerminkan kinerja dan produktivitas mereka.

3. Ketepatan Waktu

Penelitian ini mengukur ketepatan penyelesaian pekerjaan sesuai batas waktu dengan pemanfaatan waktu secara optimal.

4. Efisiensi

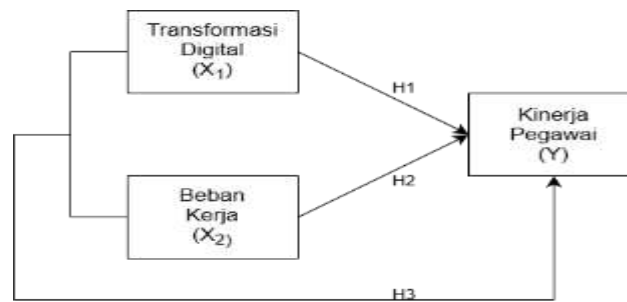
Menilai kapasitas pegawai dalam menggunakan sumber daya yang tersedia secara maksimal, bertujuan untuk meningkatkan hasil setiap unit yang diproduksi.

5. Kemandirian

Mengukur tingkat komitmen profesional karyawan terhadap lembaga dan kantor, serta kebebasan mereka untuk menjalankan pekerjaan sesuai dengan fungsinya tanpa harus bergantung pada pengawasan yang ketat.

Kerangka Pemikiran

rangka berpikir merupakan landasan konseptual yang menggambarkan hubungan antarvariabel penelitian berdasarkan teori, hasil penelitian terdahulu, dan temuan empiris yang relevan. Kerangka ini menjabarkan alur penalaran penelitian dalam menelusuri keterkaitan variabel bebas terhadap variabel terikat yang dianalisis sesuai rujukan (Hariadi et al., 2023). Untuk memperjelas pemahaman kerangka berpikir berikut bentuk bagan



Gambar. 2.1 Kerangka Pemikiran

3. Research Methods (Metode Penelitian)

Penelitian ini menerapkan pendekatan kuantitatif deskriptif yang menekankan analisis data numerik untuk memetakan hubungan antarvariabel (Slater & Hasson, 2025). Pendekatan kuantitatif didasarkan pada paradigma positivistik yang menekankan objektivitas dan pengukuran data statistik (Yona & Meilani, 2024). Metode deskriptif bertujuan menggambarkan fenomena secara sistematis tanpa menguji hubungan kausalitas (Mursa et al., 2025). Data dikumpulkan melalui instrumen terstruktur dan dianalisis secara kuantitatif (Widyastuti, 2025).

Sumber Data

Berikut sumber data:

1. Data Primer

Pengumpulan data primer mengandalkan distribusi kuesioner kepada para pegawai BPN OKU Sumatera Selatan melalui skema survei kuantitatif (Liana et al., 2025). Instrumen penelitian tersebut menggunakan rangkaian pernyataan tertutup berskala Likert 1-5 guna mengukur derajat persepsi responden pada tiap variabel secara akurat (Edward et al., 2024). Implementasi teknik ini menjamin perolehan informasi langsung dari aparatur instansi pemerintah sebagai sumber otentik dalam menjawab problematika studi (Çankaya et al., 2025).

2. Data Sekunder

Data ini didapatkan dari pihak lain secara tidak langsung (Sugiyono, 2022). Sumber data ini yaitu buku, jurnal, dan situs pemerintah yang relevan dengan topik penelitian (Hafizah et al., 2025). Data sekunder digunakan sebagai referensi teoritis serta pembanding hasil penelitian untuk memperkuat temuan empiris (Septiani et al., 2023).

Populasi

Kumpulan objek atau subjek dengan kriteria spesifik serta dijadikan pusat analisis untuk memperoleh generalisasi yang relevan (Sugiyono, 2022). Populasi mencakup seluruh sifat dan ciri yang melekat pada elemen, bukan sekadar jumlahnya. Penelitian ini memfokuskan populasi pada 74 pegawai Badan Pertanahan Nasional Kabupaten Ogan Komering Ulu seperti berikut.

Tabel 3. 1 Data Pegawai Badan Pertanahan Nasional Kabupaten Ogan komering Ulu Tahun 2025

Status Kepegawaian	Laki-Laki	Perempuan	Jumlah Total
PNS	11	10	21
PPPK	12	19	31
PPNPN	6	3	9
ASK	9	3	12
FIELDSTAF		1	1

Total	74
-------	----

Sumber Data: Badan Pertanahan Nasional Kabupaten Ogan Komering Ulu (2025)

Untuk memastikan kesesuaian dengan tujuan penelitian, responden ditetapkan berdasarkan kriteria berikut:

1. Usia minimal 23 tahun
2. Laki-laki/perempuan
3. Semua pegawai Badan Pertanahan Nasional Kabupaten yang masih aktif
4. Semua status kepegawaian di Badan Pertanahan Nasional Kabupaten Ogan Komering ulu
5. Pendidikan terakhir setara SMA/SMK hingga S3
6. Lama bekerja minimal 1 tahun hingga 10 tahun atau lebih

Sampel

Anggota populasi dengan karakteristik tertentu dan dinilai mampu merepresentasikan keseluruhan populasi (Sugiyono, 2022). Meski demikian, pada situasi tertentu seluruh elemen populasi dapat dijadikan sampel penelitian. Sampling jenuh dilakukan dengan melibatkan seluruh anggota populasi sehingga data mencerminkan kondisi populasi secara utuh (Sugiyono, 2022).

Teknik ini disebut census method dan diterapkan saat populasi relatif kecil atau ketika penelitian menuntut hasil yang dapat digeneralisasi dengan tingkat kesalahan sangat rendah. Menurut (Suriani et al., 2023), teknik sampel jenuh memungkinkan seluruh elemen populasi menjadi responden sehingga data yang diperoleh lebih menyeluruh. Selain itu (Giri, 2023) metode ini mampu meminimalkan bias pemilihan sampel dan meningkatkan akurasi data, terutama dalam populasi berukuran kecil. Jumlah sampel penelitian ini mencakup seluruh 74 pegawai BPN OKU.

4. Hasil dan Pembahasan

Hasil Penelitian

Penelitian ini mengumpulkan data melalui distribusi kuesioner kepada pegawai BPN OKU, Sumatera Selatan. Sebanyak 74 pegawai merespons kuesioner tersebut dan data yang terkumpul digunakan untuk analisis lebih lanjut guna mendukung pembahasan dan pencapaian tujuan.

Karakteristik Responden Menurut Usia

Berikut distribusi responden menurut usia.

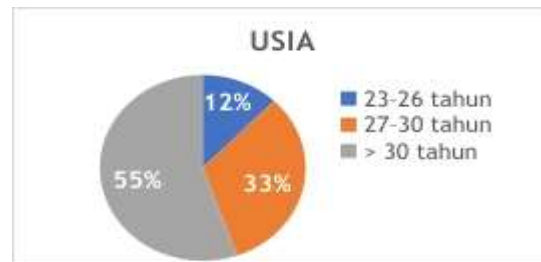
Tabel 4. 1 Karakteristik Responden menurut Usia

Usia	Frekuensi	Persentase (%)
23-26 tahun	9	12,2
27-30 tahun	24	32,4
> 30 tahun	41	55,4
Total	74	100,0

Sumber: Data diolah peneliti (2025)

Dominansi responden yaitu > 30 tahun dengan kuantitas 41 orang atau 55,4%. Kelompok usia 27-30 tahun terdiri dari 24 orang atau 32,4% sedangkan usia 23-26 tahun sebanyak 9 orang atau 12,2%

Hasil penelitian menunjukkan mayoritas pegawai Badan Pertanahan Nasional Kabupaten Ogan Komering Ulu berusia di atas 30 tahun. Maka, responden dengan pengalaman kerja yang mendukung



Gambar 4. 2 Karakteristik Responden Menurut Usia

Kelompok di atas 30 tahun mendominasi profil responden dengan persentase mencapai 55% dari total sampel penelitian. Kontribusi terbesar kedua berasal dari kategori usia 27-30 tahun yang mencatatkan proporsi sebesar 33%. Sebaliknya partisipasi berumur 23-26 tahun menjadi segmen paling minim karena hanya mencakup angka 12%. Distribusi data tersebut menegaskan bahwa mayoritas karyawan yang menjadi subjek riset ini merupakan individu dewasa dengan tingkat usia melampaui 30 tahun.

Karakteristik Reponden Menurut Jenis Kelamin

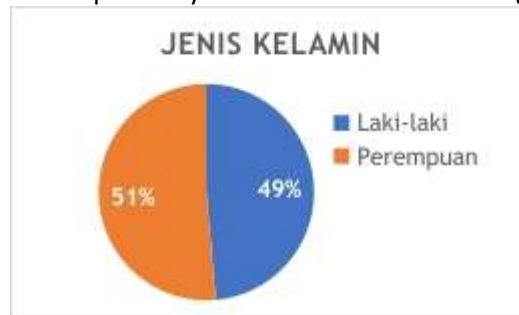
Berikut distribusi responden menurut jenis kelamin.

Tabel 4. 2 Karakteristik Responden menurut Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Frekuensi	Persentase (%)
Laki-laki	36	48,6
Perempuan	38	51,4
Total	74	100,0

Sumber: Data diolah peneliti (2025)

Dari 74 responden, 36 orang laki-laki dan 38 orang perempuan menunjukkan proporsi 48,6% dan 51,4% sehingga jumlah perempuan sedikit lebih tinggi dibanding laki-laki. Komposisi responden berdasarkan jenis kelamin pada BPN OKU menunjukkan proporsi yang relatif seimbang sehingga penelitian ini memperoleh data yang mampu merepresentasikan persepsi pegawai secara proporsional tanpa adanya dominasi dari salah satu gender.



Gambar 4. 3 Karakteristik Responden menurut Jenis Kelamin

Responden perempuan mencapai 51% sedangkan laki laki sebesar 49% sehingga komposisi tergolong seimbang meskipun kuantitas perempuan lebih banyak.

Karakteristik Responden Menurut Pendidikan

Berikut distribusi responden menurut pendidikan terakhir.

Tabel 4. 3 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Pendidikan Terakhir	Frekuensi	Persentase (%)
SMA/SMK	15	20,3
D3	15	20,3
S1	38	51,4
S2	6	8,1

Total	74	100,0
--------------	-----------	--------------

Sumber: Hasil diolah peneliti (2025)

Analisis Tabel, mayoritas responden memiliki pendidikan S1 yaitu 38 orang atau 51,4% diikuti responden SMA/SMK dan Diploma 3 (D3) masing-masing 15 orang atau 20,3% serta Strata 2 (S2) 6 orang atau 8,1% Temuan ini mengindikasikan pegawai BPN Kabupaten Ogan Komering Ulu umumnya memiliki tingkat pendidikan yang tinggi.



Gambar 4. 4 Karakteristik Responden menurut Pendidikan Terakhir

Mayoritas pendidikan responden S1 sebesar 52%, diikuti oleh responden dengan pendidikan SMA/SMK dan D3 yang masing-masing sebesar 20%, sedangkan responden dengan pendidikan S2 merupakan yang paling sedikit yaitu sebesar 8%. Maka, mayoritas responden berpendidikan sarjana (S1).

Karakteristik Responden Menurut Status Pegawai

Berikut distribusi responden menurut status pegawai.

Tabel 4. 4 Karakteristik Responden Berdasarkan Status Pegawai

Status Pegawai	Frekuensi	Persentase (%)
Aktif	74	100,0
Tidak Aktif	0	0,0
Total	74	100,0

Sumber: Data diolah peneliti (2025)

Semua responden berstatus aktif, sebesar 74 responden atau 100,0%. Sementara itu, tidak terdapat responden yang berstatus pegawai tidak aktif. Hasil tersebut menunjukkan bahwa data penelitian sepenuhnya diperoleh dari pegawai yang masih aktif bekerja pada BPN OKU.



Gambar 4. 5 Karakteristik Responden Menurut Status Pegawai

Seluruh responden berstatus aktif dengan persentase sebesar 100%, sedangkan responden dengan status tidak aktif sebesar 0%. Maka, semua responden yang terlibat dalam penelitian merupakan pegawai yang masih aktif bekerja.

Karakteristik Responden Menurut Lama Bekerja

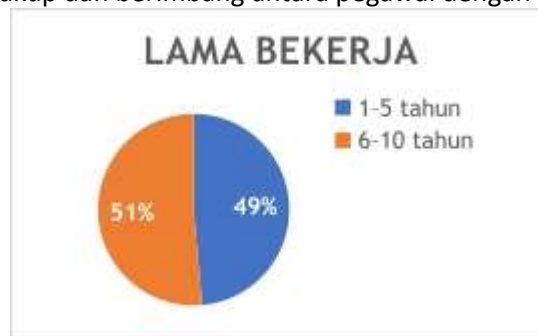
Berikut distribusi responden menurut lama bekerja.

Tabel 4. 5 Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja

Lama Bekerja	Frekuensi	Persentase (%)
1-5 tahun	36	48,6
6-10 tahun	38	51,4
Total	74	100,0

Sumber: Data diolah peneliti (2025)

Dominansi responden dengan masa bekerja 6-10 tahun yaitu 38 orang atau 51,4%. Sementara itu, 36 responden atau 48,6% memiliki masa kerja 1-5 tahun. Hasil tersebut menunjukkan bahwa mayoritas pegawai pada BPN Kabupaten Ogan Komering Ulu memiliki masa kerja yang relatif cukup dan berimbang antara pegawai dengan pengalaman menengah.



Gambar 4. 6 Karakteristik Responden Menurut Lama Bekerja

Seluruh responden berstatus aktif dengan persentase sebesar 100%, sedangkan responden dengan status tidak aktif sebesar 0%. Maka, semua responden yang terlibat dalam penelitian merupakan pegawai yang masih aktif bekerja.

Uji Validitas

Uji ini bermaksud menilai seberapa tepat alat ukur menangkap variabel. Instrumen dikatakan valid ketika setiap pernyataan pada kuesioner secara akurat mencerminkan variabel yang diteliti. Uji ini dikolaborasikan dengan korelasi *Pearson Product Moment* dan dibandingkan r_{hitung} dengan r_{tabel} .

Tabel 4. 6 Uji Validitas

Variabel	Item	r_{Tabel}	r_{Hitung}	Signifikansi	Keterangan
Transformasi Digital (X1)	X1.1	0,229	0,824	0,000	Valid
	X1.2	0,229	0,654	0,000	Valid
	X1.3	0,229	0,776	0,000	Valid
	X1.4	0,229	0,571	0,000	Valid
	X1.5	0,229	0,704	0,000	Valid
	X1.6	0,229	0,658	0,000	Valid
	X1.7	0,229	0,840	0,000	Valid
	X1.8	0,229	0,650	0,000	Valid
	X1.9	0,229	0,778	0,000	Valid
Beban Kerja (X2)	X2.1	0,229	0,688	0,000	Valid
	X2.2	0,229	0,777	0,000	Valid
	X2.3	0,229	0,610	0,000	Valid
	X2.4	0,229	0,715	0,000	Valid
	X2.5	0,229	0,681	0,000	Valid
	X2.6	0,229	0,736	0,000	Valid
	X2.7	0,229	0,739	0,000	Valid

Kinerja Pegawai (Y)	X2.8	0,229	0,667	0,000	Valid
	X2.9	0,229	0,724	0,000	Valid
	Y.1	0,229	0,687	0,000	Valid
	Y.2	0,229	0,707	0,000	Valid
	Y.3	0,229	0,741	0,000	Valid
	Y.4	0,229	0,737	0,000	Valid
	Y.5	0,229	0,742	0,000	Valid
	Y.6	0,229	0,789	0,000	Valid
	Y.7	0,229	0,715	0,000	Valid
	Y.8	0,229	0,642	0,000	Valid
	Y.9	0,229	0,760	0,000	Valid

Sumber: Data diolah SPSS 27 (2025)

Tabel tersebut mengungkapkan setiap item variabel Transformasi Digital (X1), Beban Kerja (X2), dan Kinerja Pegawai (Y) berkoefisien korelasi $> r_{\text{tabel}} 0,229$. Nilai tercatat $0,000 < 0,05$. Seluruh item memenuhi kriteria valid dan siap dipakai untuk instrumen.

Uji Reliabilitas

Uji ini menilai konsistensi instrumen dengan metode *Cronbach Alpha*, $> 0,60$ berarti reliabel.

Tabel 4. 7 Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Jumlah Item	Keterangan
Transformasi Digital (X1)	0,882	9	Reliabel
Beban Kerja (X2)	0,872	9	Reliabel
Kinerja Pegawai (Y)	0,885	9	Reliabel

Sumber: Data diolah SPSS 27 (2025)

Cronbach Alpha Transformasi Digital 0,882 Beban Kerja 0,872 dan Kinerja Pegawai 0,885 Nilai di atas 0,60 menandakan instrumen dapat dipercaya dan konsisten.

Uji Normalitas

Prosedur uji ini bermaksud memverifikasi distribusi data agar memenuhi kriteria asumsi dasar dalam pemodelan regresi linier. Model estimasi yang akurat mewajibkan nilai residual mengikuti pola sebaran normal guna menjamin validitas hasil analisis statistik secara menyeluruh. Pelaksanaan verifikasi tersebut memanfaatkan metode *One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test* terhadap besaran residual yang dihasilkan dalam kerangka pengujian ini. Berikut paparan detail mengenai capaian angka signifikansi pada pemeriksaan tersebut terdokumentasi secara sistematis.

Tabel 4. 7 Uji Normalitas
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		74
Normal Parameters ^{ab}	Mean	.0105237
	Std. Deviation	1.95359637
	Absolute	.100
	Positive	.100
	Negative	-.087
Test Statistic		.100
Asymp. Sig. (2-tailed) ²		.065
Monte Carlo Sig. (2-	Sig.	

tailed) ²	99 % Confidence interval	Lower Bound	-0,4420879
		Upper Bound	0,4631353

- Test distribution is Normal.
- Calculated from data.
- Lilliefors Significance Correction.

Sumber: Data diolah SPSS 27 (2025)

Perolehan angka *Asymp. Sig. (2-tailed)* mencapai $0,065 > 0,05$. Pencapaian skor memastikan seluruh data residual dalam analisis ini telah mengikuti pola distribusi normal secara sempurna. Kondisi ini memberikan validitas kuat bagi model statistik untuk melanjutkan tahapan pengujian berikutnya tanpa kendala penyimpangan sebaran data.

Uji Multikolinearitas

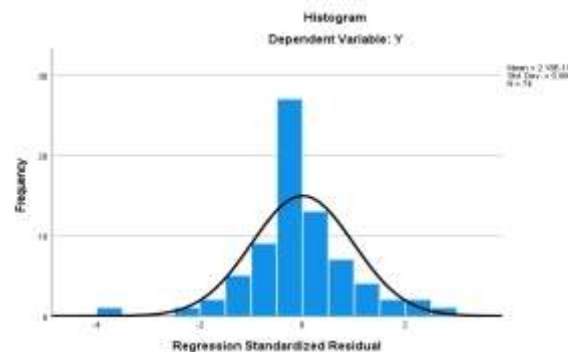
Prosedur uji ini bermaksud memprediksi keberadaan korelasi linear pada variabel independen pada model regresi. Kualitas estimasi statistik sangat bergantung pada ketiadaan hubungan antar variabel bebas guna menjamin objektivitas hasil analisis. Verifikasi kecukupan data ini merujuk pada perolehan nilai *Tolerance* serta VIF untuk setiap elemen prediktor. Berikut rincian pemeriksaan terhadap gejala multikolinearitas tersebut terekam secara sistematis.

Tabel 4. 8 Uji Multikolinearitas

Variabel	Tolerance	VIF	Keterangan
Transformasi Digital (X1)	0,225	4,435	Tidak terjadi multikolinearitas
Beban Kerja (X2)	0,225	4,435	Tidak terjadi multikolinearitas

a. Dependent Variable: Kimerja Pegawai (Y)

Sumber: Data diolah SPSS 27 (2025)



Gambar 4. 8 Diagram Uji Multikolinearitas

Penerapan uji ini menyoroti identifikasi korelasi linear antar variabel independen pada model demi menjaga integritas data. Ketiadaan hubungan antar variabel bebas tersebut mutlak diperlukan guna memastikan reliabilitas hasil estimasi statistik secara objektif. Verifikasi syarat ini bergantung penuh pada capaian nilai *Tolerance* dan VIF bagi seluruh elemen prediktor yang tersedia.

Uji Heteroskedastisitas

Uji ini memverifikasi stabilitas varians residual pada tiap level variabel independen guna memastikan kelayakan model regresi melalui kondisi bebas heteroskedastisitas. Prosedur evaluasi menggunakan Glejser dengan meregresikan nilai absolut residual *ABS_RES* terhadap seluruh variabel independen yang diuji. Pengecekan tersebut menjadi syarat mutlak untuk menjamin akurasi estimasi statistik serta validitas hasil analisis akhir. Berikut hasilnya.

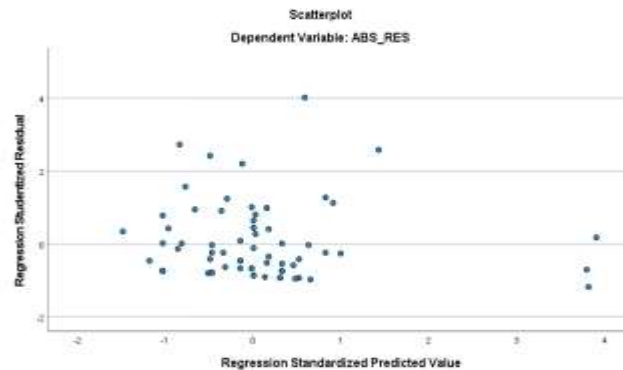
Tabel 4. 9 Uji Heteroskedastisitas

Variabel	Sig	Keterangan
Transformasi Digital (X1)	0,615	Tidak terjadi heteroskedastisitas
Beban Kerja (X2)	0,290	Tidak terjadi heteroskedastisitas

a. Dependent Variabel; ABS_RES

Sumber: Data diolah SPSS 27 (2025)

Nilai signifikansi Transformasi Digital (X1) sebesar 0,615 dan Beban Kerja (X2) 0,290 yang keduanya melebihi 0,05. Kondisi ini menandakan model regresi tidak mengalami heteroskedastisitas serta lolos uji asumsi klasik regresi linier sehingga layak digunakan.



Gambar 4. 9 Hasil Uji Heteroskedastisitas

Sumber: Data diolah SPSS 27 (2025)

Integrasi visualisasi scatterplot antara *Regression Standardized Predicted Value* dan *Regression Studentized Residual* membuktikan ketiadaan gejala heteroskedastisitas melalui sebaran titik acak yang melintasi area atas maupun bawah angka nol pada sumbu vertikal. Orientasi data yang menyebar tanpa membentuk pola geometris tertentu semisal penyempitan gelombang ataupun pelebaran menunjukkan bahwa model regresi memenuhi prasyarat konsistensi varians residual.

Uji Hipotesis

Uji t (Parsial)

Uji ini menilai pengaruh setiap variabel secara parsial terhadap variabel dependen sekaligus menguji tingkat signifikansi variabel bebas terhadap variabel terikat pada taraf 0.05. Hasil analisis menunjukkan temuan pengujian sebagai berikut.

Tabel 4. 10 Uji t (Parsial)

Model	Coefficients ^a				
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	.479	1.804		.265	.791
Transformasi Digital	.493	.092	.482	5.337	.000
Beban Kerja	.498	.094	.480	5.321	.000

a. Dependent Variabel: Kinerja Karyawan

Sumber: Data diolah SPSS 27 (2025)

Penelitian ini menggunakan 74 responden sehingga menghitung derajat kebebasan melalui rumus $df = n - k - 1$ dan memperoleh nilai 71 dari hasil $74 - 2 - 1$. Pada taraf signifikansi 0,05 dengan pengujian dua arah ditetapkan nilai t tabel sebesar 1,99 sehingga menginterpretasikan hasil uji t berdasarkan batas tersebut:

1. Transformasi Digital (X_1) dengan $t_{hitung} 5,337 > t_{tabel} 1,99$. Temuan ini mengindikasikan Transformasi Digital berperan positif signifikan pada kinerja pegawai sehingga hipotesis mengenai pengaruh Transformasi Digital terhadap kinerja pegawai diterima.
2. Beban Kerja (X_2) menunjukkan $t_{hitung} 5,321 > t_{tabel} 1,99$. Maka, Beban Kerja memengaruhi kinerja pegawai secara signifikan dan positif. Hipotesis terkait Beban Kerja terhadap kinerja pegawai terbukti diterima.

Uji F (Simultan)

Uji ini menilai pengaruh simultan variabel independen terhadap variabel dependen sekaligus menguji kelayakan model regresi pada tingkat signifikansi 0,05. Hasil analisis menunjukkan temuan sebagai berikut.

Tabel 4. 11 Uji F (simultan)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1676.893	2	838.447	236.802	.000 ^b
	Residual	251.391	71	3.541		
	Total	1928.284	73			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

b. Predictors: (Constant), Beban Kerja (X_2), Transformasi Digital (X_1)

Sumber: Data diolah SPSS 27 (2025)

Uji F ANOVA menghasilkan F_{hitung} sebesar 236.802 pada jumlah responden 74 orang sehingga df_1 bernilai 2 dan df_2 sebesar 71 kemudian pada tingkat signifikansi 0.05 didapatkan F_{tabel} sekitar 3.12 dan nilai F_{hitung} yang melampaui F_{tabel} menunjukkan model signifikan. Hasil ini membuktikan bahwa Transformasi Digital dan Beban Kerja secara simultan memberikan pengaruh nyata terhadap kinerja pegawai BPN Kabupaten Ogan Komering Ulu Sumatera Selatan sehingga hipotesis yang menyatakan kedua variabel tersebut memengaruhi kinerja pegawai dapat diterima.

Pembahasan

Pengaruh Transformasi Digital terhadap Kinerja Pegawai pada BPN OKU di Sumatera Selatan

Hasil pengujian memperoleh nilai t_{hitung} sebesar 5,337 yang melampaui t_{tabel} serta tingkat signifikansi 0,000 yang lebih kecil dari 0,05 sehingga menolak H_0 dan menerima H_a yang menunjukkan Transformasi Digital memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai secara parsial. Temuan ini menegaskan penerapan Transformasi Digital meningkatkan Kinerja Pegawai secara nyata dan terukur.

Hipotesis yang menyatakan Transformasi Digital berpengaruh positif terhadap Kinerja Pegawai diterima karena pengujian menunjukkan variabel independen memberi dampak nyata terhadap variabel dependen. Peningkatan Transformasi Digital menaikkan Kinerja Pegawai dan penurunan Transformasi Digital menurunkan Kinerja Pegawai sehingga hubungan keduanya bergerak searah. Hasil uji parsial melalui Uji t menguatkan bahwa Transformasi Digital memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai.

Berbagai penelitian menguatkan bahwa Transformasi Digital meningkatkan kinerja pegawai secara positif. Darmawan dan Aliya (2024) membuktikan pengaruh signifikan tersebut pada pegawai BPN Provinsi Sumatera Selatan karena penerapan digitalisasi proses kerja mempercepat penyelesaian tugas serta meningkatkan kualitas output sehingga performa individu menunjukkan perbaikan yang nyata. Cahyani et al. (2025) juga melaporkan bahwa transformasi digital memberikan kontribusi sebesar 68,4% terhadap kinerja pegawai

sementara 31,6% dipengaruhi faktor lain. Temuan tersebut menegaskan bahwa pemanfaatan teknologi dalam proses kerja serta pengembangan sumber daya manusia mendorong organisasi beradaptasi lebih cepat dan memperkuat kinerja pegawai di era digital.

Pengaruh Beban Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada BPN OKU di Sumatera Selatan

Hasil uji menghasilkan thitung sebesar 5.321 dengan nilai signifikansi 0.000 yang berada di bawah 0.05 sehingga menolak H_0 dan menerima H_a . Analisis ini menegaskan secara parsial bahwa Beban Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai.

Hipotesis yang menyatakan Beban Kerja berpengaruh positif terhadap Kinerja Pegawai diterima karena hasil pengujian membuktikan variabel independen memberi pengaruh signifikan terhadap variabel dependen sehingga peningkatan Beban Kerja yang terukur dan sesuai kapasitas individu mampu mendorong Kinerja Pegawai lebih optimal namun pengelolaan yang tidak tepat menurunkan hasil kerja. Uji parsial melalui uji t mempertegas temuan tersebut dengan menunjukkan bahwa Beban Kerja (X_2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y).

Sejumlah penelitian memperlihatkan temuan yang selaras dengan hasil ini. Rhomadoni et al. (2024) menjelaskan bahwa beban kerja mampu meningkatkan kinerja ketika didukung sistem kerja dan lingkungan yang memadai. Rahayu et al. (2021) membuktikan penyesuaian beban kerja terhadap kapasitas serta ketersediaan sumber daya pegawai mampu meningkatkan produktivitas sekaligus efisiensi kerja. Hasil tersebut menegaskan beban kerja yang terukur dan tersusun jelas serta didukung sistem kerja yang efektif mendorong peningkatan kinerja pegawai secara signifikan.

Pengaruh Transformasi Digital dan Beban Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada BPN OKU di Sumatera Selatan

Uji hipotesis simultan menunjukkan F_{hitung} 236.802 dengan signifikansi $0.000 < 0.05$ sehingga penelitian menolak H_0 dan menerima H_a . Transformasi Digital X_1 dan Beban Kerja X_2 secara bersama memberikan pengaruh positif yang signifikan terhadap Kinerja Pegawai Y serta memperlihatkan hubungan yang sangat kuat dengan koefisien korelasi R sebesar 0.933.

Uji koefisien determinasi berganda menunjukkan nilai R^2 sebesar 0,870 atau 87,0% yang menegaskan bahwa Transformasi Digital dan Beban Kerja mampu menjelaskan 87,0% variasi Kinerja Pegawai sehingga model memiliki daya jelas yang tinggi terhadap perubahan hasil kerja. Sebesar 13,0% sisanya berasal dari faktor lain di luar rancangan penelitian yang tetap memberi kontribusi terhadap capaian kinerja. Hasil ini membuktikan kedua variabel secara simultan memengaruhi Kinerja Pegawai sehingga hipotesis yang diajukan dapat diterima.

5. Penutup

Kesimpulan

1. Uji t menunjukkan Transformasi Digital berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Nilai t_{hitung} 5,337 melampaui t_{tabel} 1,99 serta menghasilkan signifikansi 0,000 yang lebih kecil dari 0,05 sehingga pengujian ini menegaskan bahwa peningkatan Transformasi Digital secara nyata mendorong perbaikan Kinerja Pegawai.
2. Uji t menunjukkan Beban Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Nilai t_{hitung} sebesar 5.321 melampaui t_{tabel} 1.99 dan menghasilkan tingkat signifikansi 0.000 yang lebih kecil dari 0.05 sehingga pengujian membuktikan bahwa peningkatan Beban Kerja secara terukur berkorelasi dengan kenaikan Kinerja Pegawai dan hubungan tersebut dinyatakan signifikan secara statistik.
3. Temuan ini menjabarkan bahwa Transformasi Digital dan Beban Kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Pengujian simultan

menghasilkan nilai F_{hitung} sebesar 236.802 yang melampaui F_{tabel} 3.12 serta tingkat signifikansi 0.000 yang lebih kecil dari 0.05 sehingga model mampu menjelaskan hubungan kedua variabel independen terhadap peningkatan performa secara kuat dan terukur.

4. Pengujian menunjukkan nilai koefisien korelasi R sebesar 0,933 atau 93,3% yang menandakan hubungan sangat kuat antara Transformasi Digital dan Beban Kerja terhadap Kinerja Pegawai. Perhitungan koefisien determinasi R^2 sebesar 0,870 atau 87,0% mengindikasikan bahwa Transformasi Digital dan Beban Kerja mampu menjelaskan 87,0% variasi Kinerja Pegawai sedangkan 13,0% sisanya berasal dari faktor lain di luar model penelitian.

Daftar Pustaka

- Abadiyah, M. D. H. U. R. 2025. Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan PT. Narmada Awet Muda Jimea. *Jurnal Ilmiah MEA (Manajemen, Ekonomi, Dan Akuntansi)*, 9(2), 1341-362.
- Adnyana, P. A. S., & Wijaya, I. K. A. 2025. Digital Transformation of Electronic Land Certificates : Solutions and Challenges in Indonesia Modern Land Registration System. *Aliansi: Jurnal Hukum, Pendidikan Dan Sosial Humaniora*, 2(5), 163-177. <https://doi.org/10.62383/aliansi.v2i5.1209>
- Anisa, Endah Dewi P., M.Kurniawa DP. 2025. Pengaruh Beban Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Bank Sumsel Kcp Plaju Palembang. *Community Development Journal*, 5(5), 9626-9632.
- Apreyani, S. 2025. Peranan Beban Kerja, Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Literature Review Manajemen Sumber Daya Manusia). *Jurnal Ilmu Manajemen Terapan*, 6(3), 207-213. <https://doi.org/10.38035/jimt.v6i3.4718>
- Azhari, E., Saleh, L. M., Marantika, M., Sipil, J. T., & Ambon, P. N. 2023. Analisis Faktor Penyebab Keterlambatan Proyek Pada Pelayanan yang diberikan. *Journal Agregate*, 2(2), 262-270.
- B. Jodi Forester, A. I. Abdallah Khater, M. Win Afgani, & M. Isnaini. 2024. Penelitian Kuantitatif: Uji Reliabilitas. *Edu Society: Jurnal Pendidikan, Ilmu Sosial, Dan Pengabdian Kepada Masyarakat*, 4(3), 1812-1820.
- Bakker, A. B., Demerouti, E., & Sanz-Vergel, A. 2023. Job Demands Resources Theory: Ten Years Later. *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*, 10(1), 25-53. <https://doi.org/10.1146/annurev-orgpsych-120920-053933>
- Ghanad, A. 2023. An Overview of Quantitative Research Methods. *International Journal of Multidisciplinary Research and Analysis*, 6(8), 3794-3803. <https://doi.org/10.47191/ijmra/v6-i8-52>
- Giri, O. P. 2023. Analisis efektivitas pembelajaran sains melalui pendekatan inovatif pada pendidikan menengah. *Indonesian Journal of Teaching in Science*, 4(2), 165-176.
- Habibi, S. A., Prambudi, G. S., Trisnawati, T., & Wulandari, R. 2024. Transformasi Digital Administrasi Pertanahan: Implementasi Dan Tantangan Sertipikat Elektronik Di Indonesia. *Rio Law Jurnal*, 6(1), 499-507. <https://doi.org/10.36355/rlj.v6i1.1582>
- Hilda Paola, A. G., Morán Santamaría, R. O., Lizana Guevara, N. P., Pedro Otoniel, M. S., Yasser Jackson, S. L., Llonto Caicedo, Y., Cúneo Fernández, F. E., Castro Mejía, P. J., & Perez Pérez, M. J. 2024. Digital Transformation and Its Relationship to the Job Performance of Employees at a Private University in Peru. *F1000Research*, 13, 1-13. <https://doi.org/10.12688/f1000research.151251.1>
- Iba, A. W. & Z. (2023). Skala Pengukuran Dalam Penelitian. *Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 3(2), 112.
- Idayutri, N. N., Rihayana, I. G., & Putra, B. N. K. 2023. Pengaruh Beban Kerja, Profesionalisme Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Badan Pertanahan Nasional Kota Denpasar. *Jurnal EMAS*, 14(10), 2362-2372.

- Kusnadi, A., & Kusuma, S. Fajar. 2024. Pengaruh Beban Kerja, Kompensasi, dan Lingkungan Kerja Terhadap Semangat Kerja di UMKM Azalea Food. *JEMSI (Jurnal Ekonomi, Manajemen, Dan Akuntansi)*, 10(3), 1692-1702. <https://doi.org/10.35870/jemsi.v10i3.2429>
- Kusnadi, A. S. 2024. Pengaruh Transformasi Digital, Budaya Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Perwakilan Bank Indonesia Provinsi Jawa Barat. *EKOMA : Jurnal Ekonomi, Manajemen, Akuntansi*, 3(6), 1845-1865. <https://doi.org/10.56799/ekoma.v3i6.5183>
- Kyriazos, T., & Poga, M. 2023. Dealing with Multicollinearity in Factor Analysis: The Problem, Detections, and Solutions. *Open Journal of Statistics*, 13(03), 404-424. <https://doi.org/10.4236/ojs.2023.133020>
- Laksono, H. W. 2025. Pengaruh beban kerja dan stres kerja terhadap kinerja pegawai dengan cyberloafing sebagai variabel intervening (Studi kasus pada Pegawai Sekretariat Jenderal Kementerian Agama RI). [Skripsi]. UIN Syarif Hidayatullah Jakarta.
- Mellyani, M., M, S., & Salju, S. 2025. Pengaruh Beban Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Bri Unit Luwu. *Jurnal Ilmiah Manajemen, Ekonomi, & Akuntansi (MEA)*, 9(1), 2259-2276. <https://doi.org/10.31955/mea.v9i1.5389>
- M. Ridho Amirsyah P., Hamid Halin., & Yeni. 20224. Pengaruh Beban Kerja dan Stress Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT Berkat Sawit Sejati. *Jurnal Ekonomi Bisnis, Manajemen Dan Akuntansi*, 4(1), 332-341.
- Putri, Y., Marliani, S., & Yuliawati, J. 2025. The Effect Of Workload On Employee Performance With Work Environment As Moderation At PT . Budi Nusa Tata Prima. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 6(3), 2941-2952.
- Qiao, G., Li, Y., & Hong, A. 2024. The Strategic Role of Digital Transformation: Leveraging Digital Leadership to Enhance Employee Performance and Organizational Commitment in the Digital Era. *Systems*, 12(11). <https://doi.org/10.3390/systems12110457>
- Riyono, J., & Cahyaningdyah, D. 2025. The influence of digital transformation and human resource development on employee performance by mediating employee attitudes within the Meteorology, Climatology, and Geophysics Agency. *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia*, 2(1), 376-382.
- Rizal, S. 2024. Pengaruh turnover terhadap kinerja pegawai pada perusahaan daerah air minum (PDAM) kota makassar. [Skripsi] Universitas Muhammadiyah Makassar.
- Roni Widiatoro, & Porman Lumban Gaol. 2024. Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai di Lingkungan Sekretariat Direktorat Jenderal Perhubungan Darat. *Jurnal Sumber Daya Aparatur*, 4(1), 63-85.
- Roring, ntan J., Tewel, B., & Walangitan, M. D. B. 2023. Difference analysis of employee performance ASN and THL at Office of Education Regional of North Sulawesi Province. *Jurnal EMBA*, 11(4), 1479-1488.
- Saleh, N. S., & Rosli, M. S. 2024. Reliability Test , Homoscedasticity , and Heteroscedasticity Development. *Journal of Social Transformation and Regional Development*, 6(1), 49-55.
- Sari, B. W., Prabowo, D., & Lestari, W. P. 2023. Implementation of Smarter Method for Prospective Student Council Selection System SMK Negeri 1 Rembang. *Jurnal Pilar Nusa Mandiri*, 19(2), 97-102. <https://doi.org/10.33480/pilar.v19i2.4591>
- Scholze, A., & Hecker, A. (2023). Digital Job Demands and Resources: Digitization in the Context of the Job Demands-Resources Model. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 20(16). <https://doi.org/10.3390/ijerph20166581>
- Septiani, A. K., Kuntadi, C., & Pramukty, R. 2023. Pengaruh Budaya Organisasi, Moralitas Individu, Dan Pengendalian Internal Terhadap Pencegahan Kecurangan. *Jurnal Economica*, 2(6), 1306-1317. <https://doi.org/10.55681/economina.v2i6.604>
- Setiawati, F. D., Rustono, R., Nurkhayati, I., & Nugroho, J. 2023. the Influence of Sales

- Promotion, Location and Service Quality on Purchase Decisions for Kauman Housing, Demak Distric. *Applied Accounting and Management Review (AAMAR)*, 2(1), 23-30. <https://doi.org/10.32497/aamar.v2i1.4410>
- Slater, P., & Hasson, F. (2025). Quantitative Research Designs, Hierarchy of Evidence and Validity. *Journal of Psychiatric and Mental Health Nursing*, 32(3), 656-660. <https://doi.org/10.1111/jpm.13135>
- Stich, V., Zeller, V., Hicking, J., & Kraut, A. (2020). Measures for a successful digital transformation of SMEs. *Procedia CIRP*, 93(March), 286-291. <https://doi.org/10.1016/j.procir.2020.03.023>
- Sugiyono. 2022. *Metodologi Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R & D*. Alfabeta.
- Suriani, N., Risnita, & Jailani, M. S. 2023. Defenisi Populasi. *Jurnal IHSAN : Jurnal Pendidikan Islam*, 1(2), 24-36.
- Suwandi, Irfandani, R. L., & Arin. (2023). The Impact of Digital Transformation on Employee Performance at PT Maneksi Indonesia. *Jurnal Riset Manajemen, Bisnis, Akuntansi Dan Ekonomi*, 2(2), 48-71. <https://doi.org/10.58468/jambak.v2i2.78>
- Taherdoost, H. (2022). Designing a Questionnaire for a Research Paper: A Comprehensive Guide to Design and Develop an Effective Questionnaire. *Asian Journal of Managerial Science*, 11(1), 8-16. <https://doi.org/10.51983/ajms-2022.11.1.3087>
- Yuyun, W., Aponnp, E. H., & Tetelepta, M. M. 2024. Pengaruh Beban Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan CV. Harta Sumber Mas Ambon. *Jurnal Administrasi Terapan*, 3(2), 521-530.