



Pengaruh Pelatihan, Digitalisasi dan Kepuasan Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Rembang

Anggi Elsa Rossyana^{1*}, Muhammad Tahwin²

^{1,2} Universitas YPPI Rembang

* E-mail Korespondensi: anggirembang97@gmail.com

Information Article

History Article

Submission: 18-11-2025

Revision: 06-01-2026

Published: 27-02-2026

3DOI Article:

10.24905/permana.v18i1.1233

A B S T R A K

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh pelatihan, digitalisasi dan kepuasan terhadap kinerja pegawai Kantor DPUTARU Kabupaten Rembang. Metode pendekatan yang diterapkan bersifat kuantitatif dengan populasi sebanyak 108 pegawai, dan pengambilan sampel menggunakan rumus Slovin pada toleransi kesalahan 10%, menghasilkan 52 responden. Data penelitian diperoleh dengan menggunakan instrumen kuesioner yang mencakup indikator pelatihan, digitalisasi dan kepuasan. Analisis data memakai teknik regresi linier berganda. Temuan studi mengungkapkan kinerja pegawai tercermin dari dampak positif pelatihan, meskipun tidak signifikan. Sementara itu, digitalisasi serta kinerja pegawai terbukti menunjukkan dampak positif dan signifikan pada kepuasan kerja. Secara parsial, ketiga variabel penelitian menjelaskan 52,8% variasi kinerja pegawai kantor DPUTARU Kabupaten Rembang. Berlandaskan temuan tersebut, peningkatan pelatihan, digitalisasi dan kepuasan akan memperkuat kinerja.

Kata Kunci: Pelatihan, Digitalisasi, Kepuasan, Kinerja Pegawai

A B S T R A C T

This study aims to analyze the influence of training, digitalization, and satisfaction regarding performance of employees at the Rembang Regency DPUTARU Office. The approach used was quantitative, with a population of 108 employees, and sampling using the Slovin formula with a 10% error tolerance, resulting in 52 respondents. Research data was obtained using a questionnaire instrument that included indicators of training, digitalization, and satisfaction. Data analysis used multiple linear regression techniques. The study findings revealed that employee performance is reflected in the positive impact of training, although not significant. Meanwhile, digitalization and employee performance have been proven to have a positive and significant influence on job satisfaction. Partially, the

Acknowledgment

three research variables contributed to explaining 52.8% of the variation in employee performance at the Rembang Regency DPUTARU Office. Based on these findings, increasing training, digitalization, and satisfaction will strengthen performance.

Key word: *Training, Digitalization, Satisfaction, Employee Performance.*

© 2026 Published by Permana. Selection and/or peer-review under responsibility of Permana

PENDAHULUAN

Pegawai Negeri Sipil (PNS) menjalankan berbagai tugas, maka peran dan posisi PNS menjadi sangat penting, salah satunya dengan mengembangkan sumber daya manusia. Keberhasilan sebuah instansi dalam meningkatkan kinerja pegawai sangat tergantung pada kualitas para pekerja dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan mereka (Sumendap et al., 2015). DPUTARU ialah salah satu instansi pemerintah. Dalam melaksanakan tugas pembantuan yang dilimpahkan ke daerah, penataan ruang dan pekerjaan umum menjadi tanggung jawab Bupati dengan dukungan DPUTARU.

Proses pembelajaran disusun untuk meningkatkan kemampuan seseorang dalam menjalankan pekerjaannya, salah satunya adalah melalui pelatihan (Indriasari et al., 2024). Menurut Mangkunegara (2016) pelatihan merupakan bentuk pendidikan singkat yang terstruktur meningkatkan pengetahuan dan keterampilan teknis pegawai. Sementara itu, Indriasari et al. (2024) pelatihan kerja membantu pegawai dalam mengembangkan keahlian dan pengetahuan yang dibutuhkan untuk menjalankan tugasnya. Dengan meningkatkan kemampuan tersebut, pegawai dapat menjalankan pekerjaannya dengan lebih efektif dan efisien, sehingga meningkatkan kinerjanya secara keseluruhan.

Untuk meningkatkan kinerja pegawai, dibutuhkan cara kerja yang lebih produktif. Kondisi ini dicapai melalui penerapan digitalisasi sebagai salah satu sarana pendukung. Menurut Sarah (2023) digitalisasi adalah proses mengubah hal-hal yang sebelumnya berbentuk analog menjadi digital dengan memanfaatkan teknologi dan data digital, serta sistem yang bekerja secara otomatis dan terkomputerisasi. Digitalisasi bisa memberikan pengaruh besar terhadap peningkatan kinerja pegawai, karena dengan menggunakan teknologi digital, beberapa pekerjaan manual dapat diselesaikan lebih cepat dan efisien. Dalam era digitalisasi sekarang, teknologi memainkan peran penting dalam hampir semua aktivitas yang dilakukan

oleh manusia, terutama dalam melakukan pekerjaan. Karena itu, digitalisasi berperan dalam meningkatkan kinerja pegawai.

Faktor lain yang memengaruhi adalah kepuasan pegawai. Menurut Mehmeti (2020) kepuasan kerja menjadi cara utama untuk meningkatkan kinerja pegawai. Menurut Nabawi (2019), kepuasan kerja menggambarkan tingkat kesukaan individu terhadap pekerjaannya, bukan seberapa keras atau baiknya bekerja dan dipengaruhi oleh faktor seperti gaji, promosi, pelatihan, pengawasan, rekan kerja dan beban kerja.

Merujuk pada teori mengenai kinerja pegawai, guna .mendapatkan gambaran awal terkait dengan kinerja pegawai Kantor DPUTARU Kabupaten Rembang, SKP dikumpulkan dan dihitung, dengan hasil sebagai berikut:

Tabel 1. Rekapitulasi Evaluasi Kinerja Pegawai

No	Nama	Evaluasi	
		Capaian Kinerja Organisasi	Predikat Kinerja Pegawai
1.	Akh Sudianto	Baik	Baik
2.	Dharu Ardianta, A.Md	Baik	Baik
3.	Katmani	Baik	Baik
4.	Latif	Baik	Baik
5.	Mochammad Ali Arifin, S.T	Baik	Baik
6.	Mulyadi	Baik	Baik
7.	Nur Anisa Eka Ariyanti, S.T, M.Ling	Baik	Baik
8.	Nyaryoto	Baik	Baik
9.	Panji Supadmonobo Ismoyo Langgeng, A.Md	Baik	Baik
10.	Parno	Baik	Baik
11.	Sumardi	Baik	Baik
12.	Suyono	Baik	Baik
13.	Teguh Hartono	Baik	Baik
14.	Wahyu Pamungkas, A. Md	Baik	Baik
15.	Warman	Baik	Baik
16.	Siti Markhamah, S.E.	Baik	Baik
17.	Yuli Hindarwati, S.Sos.	Baik	Baik
18.	Mundoffar	Baik	Baik
19.	Agus Triyono	Baik	Baik
20.	Heri Supartono	Baik	Baik
21.	Arifin	Baik	Baik
22.	Faozi, S.E.	Baik	Baik
23.	Djoko Santoso	Baik	Baik
24.	Gisik Principia Nugrohowati	Baik	Baik
25.	Agung Suwarsono, S.T.	Baik	Baik
26.	Anang Suhartadi, S.HUT, M.Si.	Baik	Baik
27.	Didik Galih Prasetya, S.T.	Baik	Baik



No	Nama	Evaluasi	
		Capaian Kinerja Organisasi	Predikat Kinerja Pegawai
28.	Ngardi	Baik	Baik
29.	Alfi Mohmadi, S.T.	Baik	Baik
30.	Aynul Mahasin, S.T.	Baik	Baik
31.	Eriza Komalasari, S.T.	Baik	Baik
32.	Hadi Sunarto, S.T.	Baik	Baik
33.	Haryono, S.T.	Baik	Baik
34.	Hery Priyono, ST, MT.	Baik	Baik
35.	Jumadi	Baik	Baik
36.	Margiyanto	Baik	Baik
37.	Mashuri	Baik	Baik
38.	Mastukin	Baik	Baik
39.	Mijan	Baik	Baik
40.	Murtatik, SE	Baik	Baik
41.	Nyaman	Baik	Baik
42.	Parsan	Baik	Baik
43.	Podo Sulistiyono	Baik	Baik
44.	Rasimin	Baik	Baik
45.	Tarsan	Baik	Baik
46.	Warsito	Baik	Baik
47.	Yaban	Baik	Baik
48.	Mohamad Ali Mansur	Baik	Baik
49.	Ashim Furqoni, S.T.	Baik	Baik
50.	Aulia Nurul Ulum, S. Ars	Baik	Baik
51.	Ulufi Ernawanto	Baik	Baik
52.	Didik Agung Prasetyo, ST	Baik	Baik
53.	Danna Prasetya Nusantara, S.T.	Baik	Baik
54.	Ahmad Lukito	Baik	Baik
55.	Budi Priyanggodo, ST	Baik	Baik
56.	Farida Irma Sulestiyani, S.H.,M.M.	Baik	Baik
57.	Kustopo	Baik	Baik
58.	Lilik Supanto	Baik	Baik
59.	Paulus Rolando Ari Setiadi, ST, MT	Baik	Baik
60.	Siti Faiszah	Baik	Baik
61.	Subagijo	Baik	Baik
62.	Moh Nur Aziz, SE, MT., M. Eng	Baik	Baik
63.	Ahmad Zairin	Baik	Baik
64.	Darmono	Baik	Baik
65.	Heri Setiyawan	Baik	Baik
66.	Joko Suwitarno	Baik	Baik
67.	Kasmin	Baik	Baik
68.	Keman	Baik	Baik
69.	Muchamad Eko Sumarno	Baik	Baik
70.	Pardi	Baik	Baik
71.	Siswanto	Baik	Baik
72.	Sudjamin	Baik	Baik
73.	Suripan	Baik	Baik

No	Nama	Evaluasi	
		Capaian Kinerja Organisasi	Predikat Kinerja Pegawai
74.	Agus Himawan Prasetyo, S.T.	Baik	Baik
75.	Nugroho Tri Hutomo, S.T, M.Sc., M.Eng.	Baik	Baik

Sumber: SKP DPUTARU, 2025



Efektivitas lembaga pemerintahan diukur melalui kinerja pegawai. Sehubungan dengan itu, DPUTARU Kabupaten Rembang secara berkala SKP dilakukan untuk menilai pencapaian kinerja pegawai melalui. Berdasarkan data tahun 2023 menunjukkan bahwa dari 108 pegawai yang tercatat, sebanyak 75 pegawai memiliki data kinerja yang dapat dianalisis. Berdasarkan hasil penilaian SKP yang tercantum dalam Tabel .1 Rekapitulasi Evaluasi Kinerja Pegawai, kinerja organisasi secara keseluruhan berada dalam kategori baik, sebagaimana ditunjukkan oleh predikat kinerja pegawai yang seluruhnya memperoleh penilaian baik.

Sejumlah penelitian terdahulu telah mengkaji dampak antara pelatihan, digitalisasi, dan kepuasan pada kinerja pegawai. Namun demikian, penelitian yang secara khusus mengkaji konteks DPUTARU masih relatif jarang ditemukan. Kondisi tersebut menunjukkan adanya kebutuhan akan penelitian lanjutan guna mengkaji secara menyeluruh pengaruh pelatihan, digitalisasi dan kepuasan terhadap kinerja pegawai. Mengacu uraian tersebut, penelitian ini guna menguji dan menganalisis tentang pengaruh ketiga variabel tersebut mengenai kinerja pegawai DPUTARU Kabupaten Rembang.

METODE PENELITIAN

Pendekatan kuantitatif diimplementasikan pada penelitian ini dengan objek Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Rembang Jalan Diponegoro No 101 Rembang. Studi ini menggunakan jenis data subjek, di mana data primer yang terkumpul dengan distribusi kuesioner pada sampel yang diambil dari total populasi sebanyak 108 pegawai. Ukuran sampel minimal dihitung dengan rumus Slovin pada tingkat kesalahan (e) 10%, menghasilkan sampel sebanyak 52 pegawai ($n = \frac{108}{1+108(0,10)^2} = 51,9$). Teknik pengambilan adalah *simple random sampling*, mengingat di mana populasi di seluruh pegawai, pengambilan sampel sebanyak 52 pegawai ini diterapkan menggunakan teknik tersebut. Data primer dikumpulkan melalui

kuesioner yang memuat indikator terkait Pelatihan, Digitalisasi dan Kepuasan Pegawai selaku variabel bebas, serta Kinetja Pegawai selaku variabel terikat. Seluruh butir pernyataan dalam kuesioner diukur menggunakan skala *likert*. Besaran dan arah pengaruh variabel dianalisis dengan regresi linier berganda.

HASIL

Hasil Uji Validitas

Menurut Martono (2015), untuk mengevaluasi keakuratan instrumen penelitian dalam mengukur variabel terkait, digunakan uji validitas. Responden yang digunakan sebanyak 35 responden dengan kriteria sebagai berikut:

- Pernyataan dinyatakan valid, jika tingkat signifikansi $< 0,05$.
- Pernyataan dinyatakan tidak valid, jika tingkat signifikansi $\geq 0,05$.

Tabel 2 Uji Validitas

Variabel	Pernyataan	Nilai Signifikansi	Keterangan
Pelatihan	X1.1	0,000	Valid
	X1.2	0,000	Valid
	X1.3	0,033	Valid
	X1.4	0,000	Valid
	X1.5	0,000	Valid
	X1.6	0,000	Valid
	X1.7	0,000	Valid
	X1.8	0,000	Valid
	X1.9	0,000	Valid
	X1.10	0,000	Valid
	X1.11	0,000	Valid
Digitalisasi	X2.1	0,004	Valid
	X2.2	0,001	Valid
	X2.3	0,000	Valid
	X2.4	0,000	Valid
	X2.5	0,000	Valid
	X2.6	0,000	Valid
	X2.7	0,000	Valid
Variabel	Pernyataan	Nilai Signifikansi	Keterangan
Kepuasan	X3.1	0,000	Valid
	X3.2	0,000	Valid
	X3.3	0,000	Valid
	X3.4	0,000	Valid
	X3.5	0,000	Valid
	X3.6	0,000	Valid
	X3.7	0,000	Valid
	X3.8	0,000	Valid

Variabel	Pernyataan	Nilai Signifikansi	Keterangann
Kinerja Pegawai	X3.9	0,000	Valid
	X3.10	0,000	Valid
	X3.11	0,002	Valid
	Y1	0,000	Valid
	Y2	0,000	Valid
	Y3	0,000	Valid
	Y4	0,000	Valid
	Y5	0,005	Valid
	Y6	0,000	Valid
	Y7	0,000	Valid

Sumber: Data primer diolah, 2025

Pada Tabel 2, pengujian validitas memperlihatkan jika seluruh butir pernyataan dianggap valid, karena signifikansinya lebih rendah dari batas 0,05.

Hasil Uji Reliabilitas

Merujuk pada Ghozali (2018), uji reliabilitas bertujuan menilai konsistensi instrumen penelitian, khususnya kuesioner, untuk memastikan hasil pengukuran tetap stabil jika diulang pada variabel atau konstruk tertentu. Kriteria reliabilitas terpenuhi apabila *Cronbach's Alpha* > 0,70.

Tabel 3 Uji Reliabilitas

Variabel	<i>Cronbach Alpha</i>	Standarisasi Reliabel	Keterangan
Pelatihan	0,767	> 0,70	Reliabel
Digitalisasi	0,764	> 0,70	Reliabel
Kepuasan	0,767	> 0,70	Reliabel
Kinerja	0,777	> 0,70	Reliabel

Sumber: Data primer diolah, 2025

Pada Tabel 3 memperlihatkan *Cronbach Alpha* setiap variabel penelitian melebihi 0,70 yaitu Pelatihan sebesar 0,767, Digitalisasi 0,764, Kepuasan 0,767 dan Kinerja 0,777. Dengan demikian, seluruh variabel dinyatakan reliabel, sehingga setiap item pernyataan dalam kuesioner menunjukkan konsistensi yang baik serta bisa diandalkan guna mengukur variabel yang dimaksud.

Hasil Analisis Regresi Berganda

Merujuk pada Ghozali (2018), regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui arah serta besaran pengaruh Pelatihan (X1), Digitalisasi (X2), Kepuasan (X3) terhadap Kinerja (Y). Pengujian signifikansi dilakukan melalui uji t sebagai uji hipotesis. Hipotesis H1, H2 dan

H3 dinyatakan diterima jika koefisien β_1 , β_2 , dan β_3 bernilai positif serta signifikansinya kurang dari 0,05, sedangkan hipotesis ditolak jika koefisien regresi bernilai negatif atau signifikansinya melebihi 0,05. Hasil kajian berikut, memperlihatkan seberapa besar kontribusi setiap variabel independen pada kinerja pegawai.

Tabel 4 Hasil Uji Regresi

Variabel	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Ket.
	B	Std. Error	Beta			
(Constant)	6,961	3,075		2,263	0,028	
Pelatihan	0,050	0,093	0,077	0,539	0,593	H1 Ditolak
Digitalisasi	0,343	0,112	0,372	3,074	0,003	H2 Diterima
Kepuasan	0,224	0,076	0,412	2,960	0,005	H3 Diterima

Sumber: Data primer diolah, 2025

Pada Tabel 4, kolom *Unstandardized Coefficients* menunjukkan nilai β yang mencerminkan pengaruh tiap variabel independen. Hasil perhitungan menghasilkan persamaan regresi linier berganda:

$$\text{Nilai Y} = 6,961 + 0,050X_1 + 0,343X_2 + 0,224X_3 + e$$

Interpretasi persamaan dibawah ini:

- Nilai konstanta Kinerja Pegawai (Y) sebanyak 6,961 mengindikasikan jika seluruh variabel independen dianggap konstan, rata-rata variabel Kinerja Pegawai adalah sebesar 6,961.
- Variabel Pelatihan (X_1) menunjukkan koefisien regresi sebanyak 0,050, menandakan peningkatan satu satuan Pelatihan (X_1) akan mengalami peningkatan Kinerja Pegawai sebanyak 0,050, pada asumsi variabel lain tetap.
- Variabel Digitalisasi (X_2) menunjukkan koefisien regresi senilai 0,343, memperlihatkan jika setiap penambahan satu satuan Digitalisasi (X_2) berkontribusi terhadap kenaikan Kinerja Pegawai senilai 0,343, pada asumsi variabel lain tetap.
- Variabel Kepuasan (X_3) menunjukkan koefisien regresi sebesar 0,224, memperlihatkan jika penambahan satu satuan Kepuasan (X_3) akan mengalami kenaikan Kinerja Pegawai senilai 0,224, pada asumsi variabel lain tetap.
- Pada persamaan regresi tersebut, Digitalisasi memiliki pengaruh paling dominan atas Kinerja Pegawai, sebab memiliki koefisien regresi terbesar yaitu 0,343 dibandingkan dengan variabel lainnya.

Pengaruh Pelatihan terhadap Kinerja Pegawai Kantor Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Rembang

Merujuk pada Tabel 4, tingkat signifikansi variabel Pelatihan senilai $0,539 > 0,05$ serta koefisien regresi positif $0,050$, maka hipotesis pertama (H_1) dinyatakan ditolak. Artinya, meskipun berpengaruh positif, Pelatihan tidak memiliki dampak signifikan pada Kinerja Pegawai. Dengan kata lain, peningkatan Pelatihan cenderung diikuti oleh kenaikan Kinerja Pegawai namun dengan kenaikan yang tidak begitu besar.

Pengaruh Digitalisasi terhadap Kinerja Pegawai Kantor Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Rembang

Mengacu pada Tabel 4, koefisien regresi Digitalisasi diperoleh sebesar $0,343$ dan signifikansinya $0,003$, maka hipotesis kedua (H_2) dinyatakan diterima, artinya Kinerja Pegawai meningkat secara signifikan seiring dengan penguatan Digitalisasi. Temuan ini mengungkapkan bahwa peningkatan pemahaman pegawai dalam memanfaatkan teknologi digital berkontribusi terhadap peningkatan tingkat kinerja pegawai.

Pengaruh Kepuasan terhadap Kinerja Pegawai Kantor Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Rembang

Berdasarkan Tabel 4, variabel Kepuasan berkoefisien senilai $0,244$ dan signifikansinya $0,005$, sehingga hipotesis ketiga (H_3) diterima. Kinerja pegawai meningkat seiring dengan tingginya kepuasan, sehingga tingkat kepuasan kerja terbukti memberikan dampak positif dan signifikan oleh kinerja pegawai.

Uji Koefisien Determinasi

Ghozali (2018) memaparkan koefisien determinasi memiliki nilai dalam kisaran nol sampai dengan satu, digunakan untuk mengukur sejauh mana variasi variabel terikat dapat dijelaskan oleh model regresi. Nilai R^2 mendekati satu mengindikasikan bahwa variabel bebas mampu memberikan penjelasan yang memadai terhadap variabel terikat, sedangkan nilai R^2 rendah menunjukkan variabel bebas kurang mampu menjelaskan variabel terikat. Sebagaimana ditampilkan pada Tabel 5:

Tabel 5 Hasil Uji Determinasi

Model	<i>Adjusted R Square</i>
Pelatihan, Digitalisasi dan Kepuasan Terhadap Kinerja Pegawai	0,528

Sumber: Data primer diolah, 2025

Tabel.5 menunjukkan adanya besaran *Adjusted R square* adalah 0,528, artinya 52,8% variasi Kinerja Pegawai dipengaruhi oleh variabel Pelatihan, Digitalisasi, dan Kepuasan. Sementara itu, sebesar 47,2% lainnya dipengaruhi oleh faktor di luar model penelitian. Maka, model regresi dinyatakan mampu menjelaskan variasi Kinerja Pegawai.

Pembahasan

Pengaruh Pelatihan terhadap Kinerja Pegawai Kantor Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Rembang

Pelatihan merupakan strategi instansi untuk mengembangkan keahlian dan pengetahuan pegawai yang dibutuhkan untuk menjalankan pekerjaannya. Penelitian ini membuktikan bahwa Pelatihan memiliki arah pengaruh positif, namun belum menunjukkan signifikansi terhadap Kinerja Pegawai, meskipun pelatihan bisa memberikan wawasan serta keahlian baru, efeknya pada peningkatan kinerja pegawai belum terlihat secara nyata atau signifikan. Oleh karena itu H_1 ditolak, meskipun Pelatihan berdampak positif, pengaruhnya terhadap Kinerja Pegawai tidak signifikan, ditunjukkan oleh koefisien regresi 0,050 dan signifikansi 0,539.

Nilai koefisien tidak terlalu tinggi dan tidak signifikan mengartikan bahwa meskipun pelatihan yang mencakup aspek tujuan yang jelas, materi yang relevan, metode partisipatif, serta kualifikasi peserta dan instruktur telah dilaksanakan dengan baik, pengaruhnya belum cukup kuat untuk memberikan peningkatan kinerja yang besar. Hal ini dapat disebabkan oleh penerapan pelatihan yang belum optimal atau kurangnya keberlanjutan dalam proses penerapan hasil pelatihan ke dalam aktivitas kerja sehari-hari. Hal ini didukung oleh penelitian Anggela et al. (2024) Pelatihan berkontribusi secara positif terhadap Kinerja Pegawai, meskipun pengaruhnya tidak signifikan.

Pengaruh Digitalisasi terhadap Kinerja Pegawai Kantor Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Rembang

Digitalisasi merupakan proses perubahan dari manual menjadi lebih efisien, akurat dan minim kesalahan dengan teknologi digital. Berdasarkan penelitian yang dilakukan, pegawai merasa teknologi digital dapat mempermudah pekerjaan pegawai. Seperti, kemudahan akses informasi, sistem absensi digital dan percepatan proses kerja secara keseluruhan. Analisis hipotesis memperlihatkan bahwa H_2 diterima, menandakan dampak Digitalisasi terhadap Kinerja Pegawai terbukti positif dan signifikan, dengan nilai koefisien regresi 0,343 serta

signifikansinya 0,003.

Temuan ini selaras dengan konsep dalam *Goal Setting Theory (GST)* oleh Edwin A. Locke dalam Ghozali (2020) menegaskan bahwa penetapan sasaran yang spesifik dan menantang mendorong pencapaian kinerja yang lebih tinggi dibandingkan dengan sasaran yang umum. Digitalisasi memberikan kesempatan untuk menetapkan dan menjalankan target kerja dengan lebih efisien, serta memudahkan tugas pegawai melalui akses informasi yang lebih baik berkat teknologi digital dan sistem komputerisasi yang mendukung pencapaian sasaran. Dengan demikian, digitalisasi dapat meningkatkan kinerja dengan mendorong pegawai untuk berfungsi dengan lebih terfokus dan efisien. Hal tersebut menunjukkan bahwa semakin tinggi tingkat pemahaman dan penerapan digitalisasi yang mencakup kemudahan akses informasi, keberagaman layanan, serta keberagaman fitur semakin meningkat pula kinerja pegawai. Digitalisasi yang efektif mempermudah pekerjaan pegawai dalam memperoleh dan memanfaatkan informasi melalui fitur-fitur yang disediakan terbukti dapat mendukung peningkatan Kinerja Pegawai. Studi ini sesuai dengan Indriasari et al. (2024), Kinerja Pegawai memberikan pengaruh secara signifikan pada Digitalisasi. Dengan kata lain, tingkat pemahaman pegawai terhadap penggunaan teknologi digital sebanding dengan peningkatan kinerja yang dicapai.

Pengaruh Kepuasan terhadap Kinerja Pegawai Kantor Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Rembang

Studi ini menjelaskan bahwa hasil analisis membuktikan Kepuasan berperan secara positif dan signifikan dalam meningkatkan Kinerja Pegawai. Secara konseptual, Kepuasan mencerminkan penilaian, persepsi atau sikap seorang pegawai terhadap pekerjaannya. Hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa H_3 dinyatakan diterima, di mana hal tersebut menandakan kepuasan berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Koefisien regresi 0,244 dan signifikansi 0,005 menjadi bukti empiris yang mendukung temuan tersebut.

Temuan studi ini selaras dengan *goal setting theory* menurut Ghozali (2020), penentuan sasaran mencakup pembuatan strategi yang bertujuan untuk menginspirasi dan mengarahkan individu atau tim untuk meraih suatu sasaran. Rasa puas terhadap pekerjaan menjadi hasil dari pemenuhan tujuan yang sejalan dengan harapan karyawan, yang pada akhirnya mendorong semangat dan efisiensi kerja. Kepuasan karyawan memperkuat motivasi dalam diri yang mendorong mereka untuk mencapai sasaran yang berkaitan dengan peningkatan performa. Tingkat kepuasan pegawai yang lebih tinggi, meliputi kepuasan terhadap keadilan gaji, isi pekerjaan yang memuaskan, kesempatan promosi yang terbuka, dukungan dari atasan, serta

hubungan kerja yang harmonis dengan rekan, berkorelasi positif dengan peningkatan kinerja pegawai. Optimalnya kepuasan kerja dapat memotivasi pegawai agar lebih produktif, sehingga berkontribusi langsung terhadap peningkatan kinerja pegawai. Penjelasan tersebut didukung studi oleh Indriasari et al. (2024) yang menunjukkan bahwa Kepuasan pegawai secara nyata dan positif memengaruhi Kinerja Pegawai, di mana peningkatan kepuasan sejalan dengan peningkatan kinerja.

SIMPULAN

Berdasarkan temuan studi, Pelatihan terbukti memberikan pengaruh positif pada Kinerja Pegawai, meskipun pengaruh tersebut tidak bersifat signifikan. Temuan ini membuktikan bahwa Pelatihan yang diberikan belum mampu secara nyata meningkatkan kinerja yang dapat disebabkan oleh penerapan pelatihan yang belum optimal. Di sisi lain, Kinerja Pegawai secara signifikan dan positif dipengaruhi oleh Digitalisasi, menunjukkan bahwa penerapan teknologi digital dapat mempermudah proses kerja serta meningkatkan kinerja. Di samping itu, Kinerja Pegawai meningkat seiring dengan tingginya Kepuasan Kerja, yang memiliki pengaruh positif dan signifikan. Diperoleh kesimpulan bahwa dari ketiga variabel yang diuji, Kinerja Pegawai meningkat secara signifikan seiring dengan penerapan Digitalisasi dan tingginya Kepuasan Kerja, sedangkan Pelatihan memberikan pengaruh secara positif, namun belum menunjukkan dampak yang signifikan.

Berdasarkan temuan penelitian, direkomendasikan kepada DPUTARU Kabupaten Rembang agar lebih mengoptimalkan pelaksanaan program pelatihan dengan memastikan kesesuaian materi dan penerapan hasil pelatihan dalam pekerjaan sehari-hari. Selain itu, perlu juga memperkuat penerapan digitalisasi guna meningkatkan efisiensi, serta menjaga kepuasan kerja pegawai melalui kompensasi yang adil, peluang karier, dan lingkungan kerja yang kondusif.

DAFTAR PUSTAKA

- Amin, M. A. N., & Khilmi, T. A. (2023). Pengaruh Likuiditas, Leverage, dan Growth Terhadap Kinerja. *JIBEMA: Jurnal Ilmu Bisnis, Ekonomi, Manajemen, Dan Akuntansi*, 1(1), 1–17. <https://doi.org/10.62421/jibema.v1i1.2>
- Anggela, D., Afuan, M., & Dika, R. P. (2024). Pengaruh Pelatihan Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Disiplin Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Dinas Perpustakaan Dan Kearsipan Kabupaten Pesisir Selatan. *Jurnal Bisnis Digital (J-BisDig)*, 2(1), 54–66. <https://doi.org/10.52060/j-bisdig.v2i1.1869>

- Chalim, A. K., & Rosento. (2024). Pagaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Terhadap Kinerja. *JIBEMA: Jurnal Ilmu Bisnis, Ekonomi, Manajemen, Dan Akuntansi*, 1(4), 338–350. <https://doi.org/10.62421/jibema.v1i4.41>
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ghozali, I. (2020). *25 grand theory: 25 teori besar ilmu manajemen, akuntansi dan bisnis untuk landasan teori skripsi, tesis dan disertasi*. Yoga Pratama.
- Haliza, Z. N., & Oktiani, N. (2024). Pengaruh Penerapan Disiplin Kerja dan Produktivitas Kerja Terhadap Kinerja. *JIBEMA: Jurnal Ilmu Bisnis, Ekonomi, Manajemen, Dan Akuntansi*, 1(4), 286–300. <https://doi.org/10.62421/jibema.v1i4.40>
- Hidayat, F. (2024). Pengaruh Pelatihan dan Peningkatan Mutu Terhadap Kinerja. *JIBEMA: Jurnal Ilmu Bisnis, Ekonomi, Manajemen, Dan Akuntansi*, 2(1), 22–34. <https://doi.org/10.62421/jibema.v2i1.29>
- Indriasari, D. P., Fadjrin, N., & Fatmawati. (2024). Pengaruh Pelatihan , Digitalisasi Layanan dan Kepuasan Pegawai terhadap Kinerja Pegawai pada Bagian Pengadaan Barang/Jasa Sekretariat Kabupaten Jenepono. *YUME : Journal of Management*, 7(2), 1233–1240.
- Irfandi, M. ., Ihza, S. P. ., Putri, E. ., Anggun, A. ., & Chairunnisa, A. . (2025). Efek Kompensasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *JIBEMA: Jurnal Ilmu Bisnis, Ekonomi, Manajemen, Dan Akuntansi*, 2(3), 171–178. <https://doi.org/10.62421/jibema.v2i3.98>
- Kirani, A. (2023). Pengaruh Pengalaman Kerja, Latar Belakang Pendidikan, Komitmen Organisasi, dan Penilaian Kerja Terhadap Kinerja. *JIBEMA: Jurnal Ilmu Bisnis, Ekonomi, Manajemen, Dan Akuntansi*, 1(1), 43–53. <https://doi.org/10.62421/jibema.v1i1.5>
- Mangkunegara, A. A. A. P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. PT. Remaja Rosdakarya.
- Martono, N. (2015). *Metode Penelitian Kuantitatif: Analisis Isi dan Analisis Data Sekunder*. Rajawali Pers.
- Mehmeti, A. (2020). Impact of Motivation and Job Satisfaction on Employee Performance. *Asian Journal of Economics, Business and Accounting*, 418–426. <https://doi.org/10.47063/EBTSF.2020.0036>
- Nabawi, R. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(2), 170–183. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v2i2.3667>
- Nurhalizah, S., & Oktiani, N. (2024). Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *JIBEMA: Jurnal Ilmu Bisnis, Ekonomi, Manajemen, Dan Akuntansi*, 1(3), 197–207. <https://doi.org/10.62421/jibema.v1i3.18>
- Rahmah, I. N. (2024). Pengaruh Pemberian Insentif dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan. *JIBEMA: Jurnal Ilmu Bisnis, Ekonomi, Manajemen, Dan Akuntansi*, 2(1), 13–21. <https://doi.org/10.62421/jibema.v2i1.30>
- Saputra, I., Rahmadiyanti, Fingkania, A., Devi, S., & Devi, I. (2025). Pengaruh Lingkungan



- Kerja, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *JIBEMA: Jurnal Ilmu Bisnis, Ekonomi, Manajemen, Dan Akuntansi*, 2(3), 187–194. <https://doi.org/10.62421/jibema.v2i3.104>
- Sarah. (2023). *Pengaruh Penerapan Digitalisasi Terhadap Kinerja Pegawai Di Dinas Perdagangan, Perindustrian, Koperasi Dan Usaha Kecil Menengah Kabupaten Luwu Utara*. Pengaruh Penerapan Digitalisasi Terhadap Kinerja Pegawai Di Dinas Perdagangan, Perindustrian, Koperasi Dan Usaha Kecil Menengah Kabupaten Luwu Utara". Skripsi Program Studi Manajemen Bisnis Syariah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Institut Agama Islam Ne. <https://repository.iainpalopo.ac.id/id/eprint/8586/1/ABSTRACT.pdf>
- Subhan, A., Joesah, N. ., & Budi Kusuma, A. (2023). Pengaruh Keselamatan Kesehatan Kerja dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Karyawan. *JIBEMA: Jurnal Ilmu Bisnis, Ekonomi, Manajemen, Dan Akuntansi*, 1(2), 152–162. <https://doi.org/10.62421/jibema.v1i2.14>
- Sumendap, J., Mandey, J., & Mambo, R. (2015). Pentingnya Kompetensi Kerja Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai Negeri Sipil di Biro Umum dan Keuangan. *Jurnal Administrasi Publik*, 4(32). <https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/JAP/article/view/9900>
- Syauqi, I. ., Granadha, I. T., & Andrian, W. (2025). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Terhadap Kinerja Organisasi. *JIBEMA: Jurnal Ilmu Bisnis, Ekonomi, Manajemen, Dan Akuntansi*, 2(3), 195–204. <https://doi.org/10.62421/jibema.v2i3.106>