

Peran Digitalisasi SDM dalam Mendukung Work – Life Balance dan Kinerja Pegawai pada Kantor Dinas Sosial Luwu

Nurkholisa K¹, Suparni Sampetan², Adi Firmanzah³

^{1,2,3}Universitas Muhammadiyah Palopo, Indonesia

E-mail: nurkholisakamil@gmail.com¹, suparnisampetan@umpalopo.ac.id²,
adifirmanzah@umpalopo.ac.id³

Article History:

Received: 01 April 2026

Revised: 25 April 2026

Accepted: 08 Mei 2026

Keywords: digitalisasi SDM, work–life balance, kinerja pegawai, transformasi digital, manajemen sumber daya manusia, sektor publik.

Abstract: Transformasi digital dalam pengelolaan sumber daya manusia menjadi strategi penting bagi instansi pemerintah dalam meningkatkan efektivitas organisasi dan kualitas kinerja pegawai. Digitalisasi SDM tidak hanya mempercepat proses administrasi dan meningkatkan akurasi data, tetapi juga mendukung produktivitas kerja yang lebih adaptif. Di sisi lain, work–life balance menjadi aspek penting dalam menjaga stabilitas dan kesejahteraan pegawai. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh digitalisasi SDM dan work–life balance terhadap kinerja pegawai pada Dinas Sosial Kabupaten Luwu. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan melibatkan 65 pegawai yang dipilih melalui teknik saturated sampling. Data dikumpulkan menggunakan kuesioner skala Likert dan dianalisis melalui regresi linier berganda dengan bantuan IBM SPSS Statistics. Hasil penelitian menunjukkan bahwa digitalisasi SDM berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, sedangkan work–life balance tidak menunjukkan pengaruh signifikan secara parsial. Namun, secara simultan kedua variabel berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Temuan ini menegaskan bahwa efektivitas implementasi digitalisasi SDM merupakan determinan utama dalam meningkatkan kinerja pegawai pada sektor pemerintahan.

PENDAHULUAN

Perkembangan teknologi informasi saat ini membawa perubahan besar dalam sistem administrasi pemerintahan, termasuk dalam pengelolaan Sumber Daya Manusia (SDM). Digitalisasi SDM menjadi kebutuhan penting untuk meningkatkan efisiensi, efektivitas, dan akurasi pelayanan administrasi kepegawaian. Menurut Dessler (2016) pemanfaatan teknologi dalam manajemen SDM mampu mempercepat proses kerja dan mengurangi potensi kesalahan yang terjadi pada pengolahan data manual. Di lingkungan organisasi publik, digitalisasi tidak hanya berfungsi sebagai alat bantu, tetapi juga sebagai fondasi inovasi dalam tata kelola administrasi.

Pelaksanaan digitalisasi SDM pada instansi pemerintahan semakin relevan karena tuntutan pelayanan publik yang cepat, akuntabel, dan transparan. Mangkunegara (2017) menyatakan bahwa

teknologi informasi dapat mendukung peningkatan kualitas SDM melalui sistem administrasi yang terintegrasi dan mudah diakses. Pada Kantor Dinas Sosial Luwu, digitalisasi SDM mulai diterapkan dalam berbagai proses seperti absensi elektronik, pengarsipan digital, dan pelayanan internal berbasis aplikasi. Implementasi sistem ini diharapkan mampu meningkatkan akurasi data, mempermudah pemantauan kinerja, mengurangi kesalahan manual, serta mempercepat proses administrasi.

Digitalisasi pelayanan publik menjadi strategi yang terus dilakukan oleh berbagai instansi pemerintah untuk mempermudah penerima layanan mengakses berbagai layanan yang disediakan Siti Mawiyah (2023). Dengan digitalisasi, pegawai diharapkan dapat mengalokasikan waktu dan energi lebih efektif untuk melaksanakan tugas utama dan memberikan pelayanan yang optimal kepada masyarakat. Hal ini menunjukkan adanya komitmen organisasi dalam memanfaatkan teknologi untuk mendukung produktivitas kerja pegawai.

Selain digitalisasi, *Work-life balance* merupakan aspek penting dalam pengelolaan SDM modern. *Work-life balance* merujuk pada kemampuan pegawai dalam mengelola tuntutan pekerjaan sekaligus memenuhi kebutuhan pribadi. Hasibuan (2017) menjelaskan bahwa keseimbangan antara kehidupan kerja dan non-kerja dapat meningkatkan kepuasan pegawai serta mencegah kelelahan fisik dan mental. Apabila *Work-life balance* tidak tercapai, pegawai dapat mengalami stres kerja yang berpotensi menurunkan semangat kerja, konsentrasi, dan kinerja secara keseluruhan.

Namun, implementasi *Work-life balance* pada instansi pemerintah sering kali menghadapi tantangan. Beban kerja yang tinggi, keterbatasan fasilitas pendukung, serta pola kerja administratif dapat memengaruhi kemampuan pegawai dalam mengatur keseimbangan hidup. Sutrisno (2017) menegaskan bahwa *Work-life balance* sangat bergantung pada lingkungan kerja yang kondusif dan kebijakan organisasi yang mendukung kesejahteraan pegawai. Dalam kasus Dinas Sosial Luwu, dinamika pelayanan masyarakat yang cukup intens dapat mempengaruhi kondisi psikologis dan motivasi pegawai.

Kinerja pegawai merupakan elemen penting dalam pencapaian visi dan misi organisasi. Wibowo (2016) menyatakan bahwa kinerja pegawai merupakan hasil kerja yang dicapai berdasarkan standar yang ditetapkan organisasi, yang dipengaruhi oleh faktor seperti kompetensi, motivasi, teknologi, dan lingkungan kerja. Kinerja pegawai yang optimal menjadi indikator keberhasilan manajemen SDM dalam suatu instansi. Dengan demikian, penting untuk mengetahui faktor-faktor apa saja yang mempengaruhi kinerja tersebut, termasuk digitalisasi SDM dan *Work-life balance*.

Meskipun berbagai penelitian telah membahas pengaruh digitalisasi dan keseimbangan kehidupan kerja terhadap kinerja pegawai, sebagian besar penelitian tersebut masih berfokus pada sektor swasta atau instansi dengan sistem kerja fleksibel. Penelitian mengenai digitalisasi SDM yang dikaitkan dengan *Work-life balance* dan kinerja pegawai pada instansi pemerintah daerah, khususnya Dinas Sosial, masih relatif terbatas. Oleh karena itu, penelitian ini penting dilakukan untuk mengisi celah penelitian tersebut serta memberikan gambaran empiris mengenai peran digitalisasi SDM dalam mendukung keseimbangan kerja dan peningkatan kinerja pegawai sektor publik.

Berdasarkan latar belakang tersebut, penelitian ini dilakukan untuk menganalisis pengaruh Digitalisasi SDM dan *Work-life balance* terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Dinas Sosial Luwu. Penelitian ini menjadi penting karena belum banyak kajian terkait digitalisasi SDM di lingkungan pemerintahan daerah, khususnya pada instansi pelayanan sosial. Selain itu, hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi dalam pengembangan kebijakan internal serta meningkatkan kualitas pengelolaan SDM di Dinas Sosial Luwu. Peran dalam penelitian ini dimaknai sebagai pengaruh yang dapat diukur secara kuantitatif. Peran Digitalisasi SDM dan

Work-life balance terhadap Kinerja Pegawai dianalisis melalui regresi linear berganda dengan melihat nilai koefisien regresi, uji t, uji F, dan koefisien determinasi.

LANDASAN TEORI

Digitalisasi SDM

Digitalisasi Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan proses penerapan teknologi informasi ke dalam berbagai aktivitas pengelolaan kepegawaian. Menurut Dessler (2016) digitalisasi tidak hanya mengubah cara organisasi bekerja, tetapi juga meningkatkan efektivitas sistem administrasi yang sebelumnya dilakukan secara manual. Dengan digitalisasi, data pegawai dapat diolah dan disimpan secara elektronik, sehingga meminimalkan kesalahan dan mempercepat proses.

Digitalisasi sumber daya manusia (SDM) merupakan penerapan teknologi informasi dan komunikasi dalam pengelolaan aktivitas SDM untuk meningkatkan efisiensi, efektivitas, dan akurasi proses kerja pegawai Gunawanet al. (2025). Dalam konteks pemerintahan daerah, digitalisasi SDM menjadi bagian dari agenda transformasi ASN menuju Smart Governance. Menurut Novitasari et al. (2025) aplikasi administrasi digital mendorong efektivitas pelayanan public, transparansi data, serta percepatan layanan birokrasi.

Transformasi digital dalam manajemen SDM mencakup berbagai aspek seperti absensi berbasis aplikasi, pengarsipan dokumen digital, dan sistem penilaian kinerja online. Mangkunegara (2017) menyatakan bahwa perkembangan teknologi memungkinkan organisasi meningkatkan produktivitas karena proses kerja menjadi lebih cepat dan akurat. Teknologi juga meningkatkan transparansi sehingga pegawai merasa lebih dihargai dan diperlakukan secara adil.

Penggunaan teknologi dalam pengelolaan SDM menghasilkan lingkungan kerja yang lebih modern. Armstrong (2014) menjelaskan bahwa digitalisasi mendukung peningkatan efisiensi kerja karena aplikasi digital membantu menyederhanakan prosedur dan mengurangi beban administrasi. Selain itu, penggunaan aplikasi digital memberikan fleksibilitas bagi pegawai untuk mengakses informasi kapan saja tanpa bergantung pada dokumen fisik.

Digitalisasi SDM juga berperan dalam meningkatkan akurasi data dan kualitas pengambilan keputusan. Menurut Wibowo (2016) data yang lengkap dan akurat adalah dasar penting dalam menilai kinerja pegawai. Dengan sistem digital, data kepegawaian dapat direkap dengan cepat sehingga menghasilkan laporan yang lebih akurat dan dapat digunakan untuk evaluasi.

Selain itu, digitalisasi SDM membuat komunikasi internal menjadi lebih efektif. Aplikasi komunikasi seperti sistem informasi kepegawaian, email dinas, dan pemberitahuan digital lainnya memudahkan penyebaran informasi. Sutrisno (2017) mengungkapkan bahwa komunikasi yang efektif merupakan kunci utama koordinasi organisasi yang baik, sehingga digitalisasi memberikan nilai tambah bagi instansi pemerintah.

Secara keseluruhan, digitalisasi SDM berpotensi memberikan dampak positif besar terhadap efektivitas, efisiensi, dan akurasi pekerjaan. Tanpa adanya digitalisasi, organisasi akan terhambat oleh proses manual yang lambat dan rawan kesalahan. Oleh karena itu, digitalisasi SDM diperkirakan memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di lingkungan instansi pemerintah.

Work-Life Balance

Work-life balance adalah kondisi seimbang antara pekerjaan dan kehidupan pribadi seseorang. Hasibuan (2017) menjelaskan bahwa keseimbangan ini sangat penting agar pegawai dapat bekerja secara optimal tanpa mengabaikan kesehatan emosional dan kebutuhan sosial.

Ketidakseimbangan antara kedua aspek dapat berdampak buruk pada produktivitas pegawai. Menurut Laelawati (2025) digitalisasi SDM berperan dalam menciptakan *work-life balance* melalui fleksibilitas jam kerja, absensi digital, dan sistem kerja jarak jauh (*remote working*). Teknologi memungkinkan pegawai mengatur waktu kerja dan waktu pribadi secara lebih seimbang.

Work-life balance memengaruhi cara pegawai menjalankan tanggung jawabnya. Pegawai yang dapat mengatur waktu dengan baik akan bekerja lebih fokus dan tidak mudah mengalami kelelahan. Menurut Sutrisno (2017) pegawai yang mampu menjaga keseimbangan hidup akan memiliki motivasi kerja lebih tinggi dan kecenderungan stres yang lebih rendah. Selain itu, *Work-life balance* dapat meningkatkan kepuasan kerja. Robbins (2017) menyatakan bahwa pegawai yang merasa hidupnya seimbang akan merasakan kebahagiaan dan kenyamanan, sehingga berdampak pada kualitas pekerjaannya. Pegawai yang puas dengan kehidupannya cenderung memiliki komitmen yang kuat terhadap organisasi.

Work-life balance sangat dipengaruhi oleh kebijakan organisasi. Organisasi yang menerapkan jam kerja fleksibel, memberikan cuti yang memadai, dan menyediakan fasilitas pendukung kesejahteraan umumnya memiliki pegawai dengan tingkat stres lebih rendah. Namun pada instansi pemerintah, fleksibilitas sering kali terbatas karena mengikuti aturan administratif.

Faktor lain yang memengaruhi *Work-life balance* adalah beban kerja dan tuntutan pelayanan. Di instansi pelayanan publik seperti Dinas Sosial, intensitas pekerjaan dapat meningkat sewaktu-waktu sehingga memengaruhi keseimbangan hidup pegawai. Hal ini membuat *Work-life balance* tidak selalu berpengaruh langsung terhadap kinerja pegawai. Secara teoretis, *Work-life balance* memberikan pengaruh positif terhadap semangat kerja dan efektivitas pegawai. Namun pengaruh ini sangat bergantung pada kondisi organisasi, fasilitas, serta budaya kerja. Karena itu, pengaruh *Work-life balance* terhadap kinerja dapat bervariasi pada setiap instansi.

Work-life balance juga memberikan manfaat langsung bagi organisasi. Pegawai yang seimbang memiliki tingkat kepuasan kerja yang lebih baik, menurunkan tingkat absensi, dan meningkatkan loyalitas Wibowoet al. (2024). *Work-life balance* juga memengaruhi peningkatan kinerja. Pegawai yang mampu menjaga keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi akan lebih fokus dan produktif Wonny Seninasari (2025).

Kinerja Pegawai

Kinerja pegawai adalah hasil kerja yang dicapai individu dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab dan standar yang ditetapkan organisasi Andhi Sukma Hanafiet al. (2018). Saputraet al, (2024) mendefinisikan kinerja sebagai tingkat pencapaian tugas dalam kurun waktu tertentu. kinerja pegawai menjadi salah satu indikator penting keberhasilan organisasi. Menurut Riskawatiet al. (2023) kinerja pegawai adalah jumlah kualitas dan jumlah pekerjaan yang mampu dilakukan seorang pegawai sebagai tanggapan atas aktivitas yang diamanahkan oleh atasannya.

Menurut Rahmawati (2025) kinerja dipengaruhi oleh kompetensi, motivasi, pengalaman kerja, kepuasan kerja, dan lingkungan kerja. Dukungan organisasi melalui sistem digital juga mempermudah pegawai dalam menyelesaikan pekerjaannya. Kinerja dipengaruhi oleh berbagai faktor seperti motivasi, kemampuan, lingkungan kerja, dan teknologi yang digunakan. Menurut Zaheraet al (2025) pegawai akan bekerja lebih efektif jika organisasi menyediakan sistem kerja yang jelas, sarana memadai, dan dukungan teknologi yang mempermudah tugas.

Lingkungan kerja juga memainkan peran penting dalam menentukan kinerja pegawai. Hasibuan Prayudaet al (2025) menyatakan bahwa lingkungan kerja yang nyaman dapat

meningkatkan produktivitas karena pegawai merasa lebih aman dan dihargai. Kondisi kerja yang buruk dapat menurunkan kualitas hasil kerja. Faktor teknologi, termasuk digitalisasi administrasi, memberikan kontribusi besar terhadap peningkatan kinerja. Dengan teknologi, proses pencatatan, pelaporan, dan dokumentasi dapat dilakukan lebih cepat dan akurat, sehingga menghemat waktu dan tenaga pegawai.

Selain teknologi, kesejahteraan psikologis pegawai juga berpengaruh terhadap kinerja. Pegawai yang stres atau memiliki beban kerja berlebih cenderung tidak bekerja optimal. Lingkungan yang tidak mendukung dapat menurunkan semangat kerja dan komitmen.

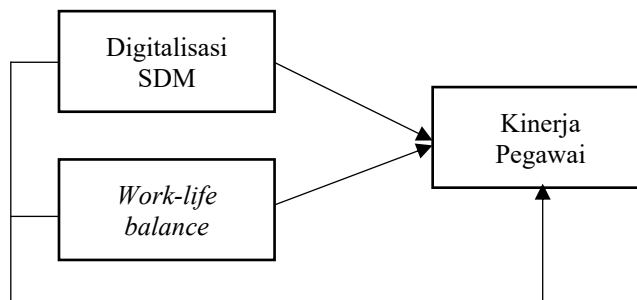
Secara umum, kinerja pegawai terbentuk dari kombinasi faktor internal dan eksternal. Ketersediaan teknologi digital dan keseimbangan kinerja pegawai merupakan dua faktor yang sering diteliti karena memiliki hubungan kuat dengan efektivitas pegawai dalam organisasi modern.

METODE PENELITIAN

Kerangka Konseptual

Berdasarkan review dari sumber-sumber yang sudah ditinjau sebelumnya, hipotesis yang dapat diajukan adalah sebagai berikut:

- H₁** : Diduga Digitalisasi SDM berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai.
H₂ : Diduga *Work-life balance* berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai.
H₃ : Diduga Digitalisasi SDM dan *Work-life balance* secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai.



Gambar 1. Kerangka Konseptual

Waktu Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan selama bulan Oktober hingga Desember 2025, yang mencakup tahap persiapan, pengumpulan data, pengolahan data, hingga penyusunan laporan akhir penelitian.

Tempat Penelitian

Penelitian ini dilakukan di Kantor Dinas Sosial Belopa, Kabupaten Luwu, Sulawesi Selatan. Pemilihan lokasi ini didasarkan atas pertimbangan bahwa instansi tersebut telah menerapkan digitalisasi administrasi SDM dan memiliki struktur kerja yang memungkinkan analisis *Work-life balance* serta Kinerja Pegawai.

Populasi Penelitian

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai Dinas Sosial Belopa. Berdasarkan data kepegawaian tahun 2025, jumlah keseluruhan pegawai adalah 65 orang, yang terdiri dari pegawai ASN dan non-ASN.

Sampel Penelitian

Dari total pegawai yang ada di Dinas Sosial Kabupaten Luwu, sebanyak 65 pegawai bersedia dan memenuhi kriteria sebagai responden penelitian. Oleh karena itu, jumlah sampel dalam penelitian ini adalah 65 orang. Jumlah tersebut dinilai telah memenuhi syarat minimum dalam analisis regresi linear berganda serta mampu mewakili populasi penelitian secara proporsional. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah sampling jenuh, yaitu pemilihan responden berdasarkan kesediaan pegawai serta keterlibatan langsung dalam pemanfaatan sistem digital di lingkungan Dinas Sosial Kabupaten Luwu.

Teknik Pengumpulan Data Kuesioner

Kuesioner adalah alat atau instrumen yang digunakan untuk mengumpulkan data dari responden melalui serangkaian pertanyaan tertulis yang telah disusun secara sistematis. Tujuan utama penggunaan kuesioner adalah untuk memperoleh data yang akurat mengenai opini, sikap, persepsi, dan karakteristik responden yang berhubungan dengan variabel penelitian.

Pada penelitian ini, kuesioner menggunakan skala Likert 1–5 dengan pilihan jawaban:

1 = Sangat Tidak Setuju,

2 = Tidak Setuju,

3 = Netral,

4 = Setuju,

5 = Sangat Setuju.

Kuesioner diberikan secara online kepada seluruh pegawai Dinas Sosial Luwu sebagai responden penelitian dengan menggunakan link google form.

Studi Kepustakaan

Studi kepustakaan adalah teknik pengumpulan data melalui pengumpulan informasi dari berbagai sumber literatur, seperti buku, jurnal ilmiah, laporan penelitian, maupun artikel ilmiah yang relevan dengan topik penelitian. Selain itu, peneliti juga menggunakan sumber daring (website resmi, artikel ilmiah online, dan publikasi akademik) guna memperkaya landasan teori dan memperkuat rujukan pada kajian literatur. Teknik ini membantu peneliti memahami teori-teori yang berkaitan dengan Digitalisasi SDM, *Work-life balance*, dan Kinerja Pegawai sebagai dasar penyusunan kerangka berpikir dan hipotesis penelitian.

Tabel 1. Tingkat Pengembalian Kuesioner

No	Uraian	Jumlah (Orang)	Persentase (%)
1	Kuesioner yang disebarkan	65	100%
2	Kuesioner yang kembali	65	100%
3	Kuesioner yang tidak kembali	0	0%
4	Kuesioner yang dapat diolah	65	100%

Teknik Analisis Data

Informasi yang diperoleh dari kuesioner dianalisis menggunakan program SPSS, yaitu perangkat lunak statistik yang digunakan untuk mengolah, menghitung, dan menafsirkan data penelitian. Proses analisis data dilakukan melalui beberapa tahap sebagai berikut:

1. Uji regresi linear berganda digunakan ketika terdapat lebih dari satu variabel independen yang memengaruhi satu variabel dependen. Pada penelitian ini, regresi linear berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh Digitalisasi SDM (X1) dan *Work-life balance* (X2) baik secara simultan maupun parsial terhadap Kinerja Pegawai (Y).

2. Uji Hipotesis
 - a. Uji t dilakukan untuk menguji seberapa besar pengaruh masing-masing variabel independen (X1 dan X2) secara parsial terhadap variabel dependen (Y).
 - b. Uji F digunakan untuk mengetahui pengaruh Digitalisasi SDM dan *Work-life balance* secara bersama-sama (simultan) terhadap Kinerja Pegawai.
3. Uji Koefisien Determinasi digunakan untuk mengetahui seberapa besar kontribusi variabel independen (Digitalisasi SDM dan *Work-life balance*) dalam menjelaskan variasi perubahan variabel dependen (Kinerja Pegawai).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisis Data Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengetahui seberapa besar hubungan antara setiap item pernyataan dengan total skor pada variabel Digitalisasi SDM (X1), *Work-life balance* (X2), dan Kinerja Pegawai (Y). Item dinyatakan valid apabila nilai r-hitung > r-tabel (0,273).

Tabel 2. Hasil Uji Validitas Variabel Digitalisasi SDM (X1)

Pernyataan	r-hitung	r-tabel	Kondisi	Keterangan
D1	0,421	0,244	r-hitung > r-tabel	Valid
D2	0,438	0,244	r-hitung > r-tabel	Valid
D3	0,456	0,244	r-hitung > r-tabel	Valid
D4	0,489	0,244	r-hitung > r-tabel	Valid
D5	0,503	0,244	r-hitung > r-tabel	Valid
D6	0,518	0,244	r-hitung > r-tabel	Valid
D7	0,512	0,244	r-hitung > r-tabel	Valid
D8	0,536	0,244	r-hitung > r-tabel	Valid
D9	0,551	0,244	r-hitung > r-tabel	Valid
D10	0,567	0,244	r-hitung > r-tabel	Valid

Sumber: data diolah SPSS versi 24

Berdasarkan tabel di atas, seluruh pernyataan untuk variabel Digitalisasi SDM dinyatakan valid karena r-hitung lebih besar dari r-tabel.

Tabel 3. Hasil Uji Validitas Variabel *Work-life balance* (X2)

Pernyataan	r-hitung	r-tabel	Kondisi	Keterangan
W1	0,462	0,244	r-hitung > r-tabel	Valid
W2	0,487	0,244	r-hitung > r-tabel	Valid
W3	0,451	0,244	r-hitung > r-tabel	Valid
W4	0,423	0,244	r-hitung > r-tabel	Valid
W5	0,506	0,244	r-hitung > r-tabel	Valid
W6	0,493	0,244	r-hitung > r-tabel	Valid
W7	0,438	0,244	r-hitung > r-tabel	Valid
W8	0,475	0,244	r-hitung > r-tabel	Valid
W9	0,459	0,244	r-hitung > r-tabel	Valid
W10	0,481	0,244	r-hitung > r-tabel	Valid

Sumber: Data diolah SPSS versi 24

Semua item pada variabel *Work-life balance* dinyatakan valid.

Tabel 4. Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Pegawai (Y)

Pernyataan	r-hitung	r-tabel	Kondisi	Keterangan
K1	0,468	0,244	r-hitung > r-tabel	Valid
K2	0,512	0,244	r-hitung > r-tabel	Valid
K3	0,431	0,244	r-hitung > r-tabel	Valid
K4	0,547	0,244	r-hitung > r-tabel	Valid
K5	0,563	0,244	r-hitung > r-tabel	Valid
K6	0,524	0,244	r-hitung > r-tabel	Valid
K7	0,556	0,244	r-hitung > r-tabel	Valid
K8	0,541	0,244	r-hitung > r-tabel	Valid
K9	0,533	0,244	r-hitung > r-tabel	Valid
K10	0,572	0,244	r-hitung > r-tabel	Valid

Sumber: Data diolah SPSS versi 24

Semua item dinyatakan valid dan layak digunakan sebagai instrumen penelitian.

Uji Realibilitas

Uji reabilitas bertujuan memastikan konsistensi jawaban responden. Instrumen dinyatakan reliabel apabila nilai Cronbach's Alpha > 0,60.

Tabel 5. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	r Alpha	Nilai Minimum	Keterangan
Digitalisasi SDM (X1)	0,898	0,60	Reliabel
Work-life balance (X2)	0,912	0,60	Reliabel
Kinerja Pegawai (Y)	0,897	0,60	Reliabel

Sumber: Data diolah SPSS versi 24

Berdasarkan hasil tersebut, ketiga variabel dinyatakan reliabel.

Uji Regresi linear berganda

Analisis regresi linear berganda digunakan untuk melihat pengaruh Digitalisasi SDM (X1) dan *Work-life balance* (X2) terhadap Kinerja Pegawai (Y). Persamaan regresi:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

Tabel 6. Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Model	Unstandardized B	Std. Error	Beta	t	Sig
(Constant)	24.547	4.258	-	5.765	0.000
Digitalisasi SDM (X1)	0.271	0.080	0.341	3.389	0.001
Work-Life Balance (X2)	0.141	0.088	0.163	1.615	0.110

Sumber: Data diolah SPSS versi 24

Interpretasi Model Regresi:

1. Konstanta sebesar 24.547 berarti jika X1 dan X2 bernilai 0, maka Kinerja Pegawai adalah 24.547.
2. Koefisien X1 (0.271) berarti Digitalisasi SDM berpengaruh positif terhadap Kinerja Pegawai.
3. Koefisien X2 (0.141) berarti *Work-life balance* berpengaruh positif namun tidak signifikan.

Uji t (Parsial)

Pengujian secara parsial atau uji t dimaksudkan untuk mengetahui apakah variabel independen secara sendiri-sendiri berpengaruh nyata atau tidak terhadap variable dependen Gunastiet *al.* (2024). Dalam penelitian ini, uji t digunakan untuk membandingkan nilai t-hitung dan t-tabel dengan tingkat kepercayaan 95% ($\alpha = 0,05$). Adapun kriteria pengambilan keputusan yaitu:

- Jika nilai Sig. $< 0,05$ atau t-hitung $> t$ -tabel (1,999), maka H1 ditolak dan H2 diterima (berpengaruh signifikan).
- Jika nilai Sig. $> 0,05$ atau t-hitung $< t$ -tabel (1,999), maka H1 diterima dan H2 ditolak (tidak berpengaruh signifikan).

Tabel 7. Hasil Uji Hipotesis Parsial (Uji t)

Variabel	B	Std. Error	Beta	t	Sig.
(Constant)	24,547	4,258	—	5,765	0,000
Digitalisasi SDM (X1)	0,271	0,080	0,341	3,389	0,001
<i>Work-life balance</i> (X2)	0,141	0,088	0,163	1,615	0,110

Sumber: Data diolah SPSS versi 24

Berdasarkan hasil uji t, dapat disimpulkan bahwa Digitalisasi SDM (X1) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y), yang ditunjukkan oleh nilai t-hitung sebesar 3,389 dengan tingkat signifikansi 0,001 ($< 0,05$), sehingga hipotesis yang menyatakan adanya pengaruh Digitalisasi SDM terhadap Kinerja Pegawai diterima.

Sementara itu, *Work-life balance* (X2) tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y), karena nilai t-hitung sebesar 1,615 dengan tingkat signifikansi 0,110 ($> 0,05$), sehingga hipotesis yang menyatakan adanya pengaruh *Work-life balance* terhadap Kinerja Pegawai ditolak.

Uji F (Simultan)

Uji F dilakukan untuk mengetahui apakah Digitalisasi SDM dan *Work-life balance* secara bersama-sama (simultan) memiliki pengaruh terhadap Kinerja Pegawai pada parameter korelasi Birowo (2021). Pengujian dilakukan dengan membandingkan nilai signifikansi dengan nilai alpha (0,05) pada tingkat kepercayaan 95%.

Adapun kriteria pengambilan keputusan yaitu :

- Jika nilai Sig. $< 0,05$ atau F-hitung $> F$ -tabel (2,76), maka H1 ditolak dan H2 diterima (berpengaruh signifikan secara simultan).
- Jika nilai Sig. $> 0,05$ atau F-hitung $< F$ -tabel (2,76), maka H1 diterima dan H2 ditolak (tidak berpengaruh signifikan secara simultan).

Tabel 8. Hasil Uji F (Secara Simultan)

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig
Regression	170.127	2	56.709	6.494	0.003
Residual	100.566	62	2.095		
Total	270.692	64			

Sumber: Data diolah SPSS versi 24

Berdasarkan tabel ANOVA di atas, nilai F-hitung yang diperoleh adalah 6,494, dengan tingkat signifikansi 0,003. Karena nilai signifikansi $< 0,05$, maka model regresi yang digunakan dalam penelitian dinyatakan layak (fit). Selain itu, nilai F- hitung 6,494 lebih besar dari F-tabel

(2,76), sehingga hipotesis nol (H_0) ditolak dan hipotesis alternatif (H_a) diterima. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa Digitalisasi SDM dan *Work-life balance* secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai.

Uji koefisien determinisasi

Tabel berikut menyajikan informasi yang diperoleh dari hasil pengumpulan data dan diolah menjadi model perhitungan menggunakan aplikasi SPSS versi 24

Tabel 9. Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0,418	0,175	0,156	2,25958

Sumber: Data diolah SPSS versi 24

Berdasarkan hasil uji koefisien determinasi (R^2) pada tabel tersebut, diperoleh nilai R Square sebesar 0,175. Hal ini menunjukkan bahwa variabel Digitalisasi SDM dan *Work-life balance* secara simultan memiliki kontribusi sebesar 17,5% dalam menjelaskan variasi Kinerja Pegawai. Sementara itu, sebesar 82,5% variasi Kinerja Pegawai dipengaruhi oleh faktor lain di luar model penelitian ini.

Pengujian Hipotesis

Tabel 5. Akumulasi Hasil Pengujian Hipotesis

Hipotesis	Signifikan	Hipotesis
H1	0,001	Diterima
H2	0,110	Ditolak
H3	0,000	Diterima

Pembahasan

Pengaruh Digitalisasi SDM (X1) terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Hipotesis pertama (H1) diajukan dalam penelitian ini adalah pengaruh Digitalisasi (SDM) terhadap Kinerja pegawai. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Digitalisasi SDM memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik penerapan digitalisasi dalam pengelolaan sumber daya manusia, maka semakin meningkat pula kinerja pegawai. Digitalisasi SDM yang dimaksud meliputi penggunaan sistem informasi kepegawaian, aplikasi administrasi berbasis digital, serta pemanfaatan teknologi dalam pelaporan dan pelayanan sosial.

Temuan ini sejalan dengan penelitian Diansyah & Admiral, (2024) yang menyatakan bahwa pemanfaatan teknologi dalam pengelolaan SDM dapat meningkatkan efisiensi kerja dan menghasilkan kinerja yang lebih optimal. Hal ini menunjukkan bahwa penggunaan sistem digital, seperti absensi elektronik, manajemen arsip, dan komunikasi berbasis aplikasi, membantu pegawai menyelesaikan pekerjaan secara lebih cepat dan akurat.

Namun, hasil ini berbeda dengan penelitian Soniyaet al. (2025) yang menemukan bahwa digitalisasi tidak selalu memberikan pengaruh signifikan terhadap kinerja apabila budaya organisasi belum siap atau sumber daya manusia tidak sepenuhnya mampu mengoperasikan sistem digital yang baru diterapkan. Perbedaan ini dapat terjadi karena tingkat kesiapan teknologi dan kemampuan pegawai yang bervariasi pada setiap instansi.

Pengaruh *Work-life balance* (X2) terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Hipotesis kedua (H2) diajukan dalam penelitian ini adalah pengaruh Work – Life Balance terhadap Kinerja Pegawai. Hasil penelitian menunjukkan bahwa *Work-life balance* tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini mengindikasikan bahwa keseimbangan antara kehidupan kerja dan kehidupan pribadi belum menjadi faktor utama yang memengaruhi kinerja pegawai di Kantor Dinas Sosial Luwu. Artinya, tingkat kenyamanan pegawai dalam mengatur keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi belum menjadi faktor utama yang memengaruhi kinerja mereka.

Salah satu kemungkinan penyebabnya adalah karakteristik pekerjaan di instansi pemerintah yang memiliki jam kerja relatif stabil dan sistem kerja yang sudah terstruktur. Kondisi tersebut membuat pegawai mampu menyesuaikan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi tanpa terlalu memengaruhi kinerja. Selain itu, tuntutan pekerjaan yang berfokus pada pelayanan publik membuat pegawai tetap berupaya menyelesaikan tugas dengan baik, terlepas dari kondisi keseimbangan kerja dan kehidupan pribadi.

Hasil ini sejalan dengan temuan Cahyaet *al.* (2021) yang menyatakan bahwa *Work-life balance* tidak selalu memberikan dampak langsung terhadap kinerja pegawai, terutama ketika kinerja lebih dipengaruhi oleh tuntutan pekerjaan, beban kerja, dan tanggung jawab jabatan yang diberikan oleh instansi.

Namun, temuan penelitian ini tidak sejalan dengan penelitian Kittaet *al.* (2023) yang menyatakan bahwa *Work-life balance* memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja. Dalam penelitian tersebut, pegawai yang memiliki waktu istirahat yang cukup dan keseimbangan kehidupan yang baik menunjukkan motivasi kerja yang lebih tinggi dan hasil kerja yang lebih berkualitas. Perbedaan ini dapat disebabkan oleh lingkungan kerja yang berbeda dan tingkat beban kerja yang tidak sama pada setiap instansi.

Pengaruh Digitalisasi SDM dan *Work-life balance* secara Simultan terhadap Kinerja Pegawai

Hipotesis ketiga (H3) diajukan dalam penelitian ini adalah pengaruh Digitalisasi SDM Dan Work – Life Balance terhadap Kinerja Pegawai. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa secara simultan, Digitalisasi SDM dan *Work-life balance* berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini menunjukkan bahwa kedua variabel tersebut secara bersama-sama dapat meningkatkan kinerja pegawai, meskipun secara parsial hanya Digitalisasi SDM yang menunjukkan pengaruh signifikan.

Temuan ini sejalan dengan penelitian Samboanet *al.* (2025) menyatakan bahwa digitalisasi dan faktor-faktor psikologis pegawai secara simultan berkontribusi terhadap peningkatan kinerja. Selain itu, menurut Hidayatet *al.* (2024) kombinasi antara dukungan teknologi, keseimbangan hidup, serta lingkungan kerja yang kondusif dapat meningkatkan efektivitas dan hasil kerja pegawai secara keseluruhan.

Dengan demikian, hasil penelitian ini menunjukkan bahwa baik faktor teknologi maupun faktor kesejahteraan pegawai perlu diperhatikan secara bersamaan untuk meningkatkan kinerja pada Dinas Sosial Luwu.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian mengenai pengaruh Digitalisasi Sumber Daya Manusia (SDM) dan *Work-life balance* terhadap kinerja pegawai pada Kantor Dinas Sosial Luwu, dapat disimpulkan beberapa hal sebagai berikut:

1. Digitalisasi SDM berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini menunjukkan bahwa semakin optimal penerapan sistem digital dalam pengelolaan administrasi, informasi kepegawaian, dan pelaksanaan tugas, maka kinerja pegawai juga cenderung meningkat. Digitalisasi membantu meningkatkan efisiensi kerja, ketepatan waktu, serta kualitas pelayanan pegawai.
2. *Work-life balance* tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai secara parsial. Hal ini menunjukkan bahwa keseimbangan antara kehidupan kerja dan kehidupan pribadi belum menjadi faktor utama yang secara langsung memengaruhi peningkatan kinerja pegawai dalam konteks penelitian ini. Meskipun demikian, *Work-life balance* tetap penting untuk diperhatikan sebagai faktor pendukung kesejahteraan pegawai.
3. Digitalisasi SDM dan *Work-life balance* secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini menegaskan bahwa kinerja pegawai dipengaruhi oleh kombinasi berbagai faktor dalam organisasi, di mana digitalisasi berperan sebagai faktor utama yang meningkatkan efektivitas kerja, sedangkan *Work-life balance* berperan sebagai faktor pendukung dalam menjaga stabilitas dan kenyamanan kerja pegawai.

Secara keseluruhan, peningkatan kinerja pegawai di Kantor Dinas Sosial Luwu lebih banyak dipengaruhi oleh efektivitas penerapan digitalisasi SDM. Oleh karena itu, organisasi diharapkan terus mengembangkan sistem digital yang mendukung kinerja pegawai serta tetap memperhatikan aspek keseimbangan kerja dan kehidupan pegawai guna menciptakan kinerja yang optimal dan berkelanjutan.

DAFTAR REFERENSI

- Andhi Sukma Hanafi, Chairil Almy, M. T. S. (2018). *Jurnal Manajemen Industri dan Logistik*. 52–61.
- Armstrong. (2014). *Armstrong's Handbook of Human Resource Management Practice*. London: Kogan Page.
- Birowo, F. R. A. K. (2021). No Title. *Pengaruh komunikasi antar karyawan dan pendelegasian tugas terhadap kepuasan kerja karyawan pada pt. Swadharma sarana informatika area jawa barat*, 12(2), 1257–1270.
- Cahya, Putra, & W. (2021). Pengaruh pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 9(2), 115–124.
- Dessler. (2016). *Human Resource Management*. New Jersey: Pearson Education Ltd.
- Diansyah & Admiral. (2024). Analisis pengaruh citra perusahaan terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Ilmu Administrasi*, 13(1), 45–56.
- Gunawan, A., Rizki, A. S., Anindya, T. F., Amalia, A. P., & Setiani, W. F. (2025). *Manajemen Sumber Daya Manusia pada Era Digitalisasi*.
- Hasibuan. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Hidayat, Karim, & L. (2024). Kepuasan kerja dan dampaknya terhadap kinerja pegawai. *Jurnal Administrasi Publik*, 12(1), 33–42.
- Kitta, Sampara, & M. (2023). Analisis pengalaman kerja dalam mempengaruhi kinerja pegawai. *Jurnal Ekonomi & Kinerja*, 7(2), 87–96.
- Laelawati, K. (2025). *Membangun SDM yang Produktif di Era Kerja Fleksibel: Analisis Tantangan dan Solusi dalam Pengelolaan Remote dan Hybrid Work*. 8(2), 566–576.
- Mangkunegara. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Novitasari, D., Nasution, D. T., Pratikno, G. E., & Fauzi, A. (2025). *Transformasi Manajemen*

- SDM ASN di Era Digital : Kajian Literature atas Kompetensi Digital , Sistem Merit , dan Gaya Kepemimpinan.* 6(6), 4205–4214.
- Prayuda Rafie Zaidan, Rayyan Aqila Praditya, A. P. (2025). *Penerapan Lingkungan Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Organisasi.*
- Rahmawati, U. D. (2025). *Upengaruh sharing knowledge, work motivation, lingkungan kerja , dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai.*
- Riskawati, Muhammad Kasran, uparni S. (2023). *JIMEA | Jurnal Ilmiah MEA (Manajemen , Ekonomi , dan Akuntansi) pengaruh quality of work life dan kepuasan kerja JIMEA | Jurnal Ilmiah MEA (Manajemen , Ekonomi , dan Akuntansi).* 7(1), 60–71.
- Robbins, & J. (2017). *Organizational Behavior.* New Jersey: Pearson.
- Samboan, T. & T. (2025). *Citra perusahaan dan pengalaman kerja dalam meningkatkan kinerja karyawan.* *Jurnal Manajemen Kinerja*, 8(1), 25–36.
- Saputra, I., & Rahmat, H. K. (2024). *Evaluasi Kinerja Karyawan dalam Suatu Perusahaan : Sebuah Kajian Kepustakaan.* 1(1), 19–24.
- Siti Mawiyah. (2023). *Strategi Dalam Peningkatan Pelayanan Publik Di Era Digitalisasi.*
- Soniya, Rahmawati, & N. (2025). *Pengaruh citra perusahaan terhadap motivasi dan kinerja karyawan.* *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia*, 10(2), 144–156.
- Sutrisno. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia.* Jakarta: Prenadamedia Group.
- Wibowo. (2016). *Manajemen Kinerja.* Jakarta: Rajawali Pers.
- Wibowo, S. W., Ahmadi, M. A., Surakarta, U. M., & Sukoharjo, K. (2024). *Pengaruh work-life balance dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan gen z.* 2(12).
- Wonny Seninasari, M. S. R. (2025). *Pengaruh work-life balance , disiplin kerja, dan pengembangan karir terhadap kinerja karyawan dinas kelautan dan perikanan provinsi jawa timur.* 3(2), 567–581.
- Zahera Mega Utama¹, Sunniasi Eveline², I Gusti Ayu Putu Sandra Crisna Laksana³, I., & Putri, A. (2025). *Jurnal Pijar Studi Manajemen dan Bisnis.* 3(3), 380–393.