

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Perkembangan teknologi informasi dan komunikasi yang terus mengalami kemajuan telah memberikan dampak yang signifikan terhadap berbagai bidang kehidupan, termasuk dalam sektor pemerintahan. Perkembangan teknologi mendorong pemerintah mengembangkan inovasi pelayanan berbasis digital untuk meningkatkan kualitas pelayanan publik dan memenuhi kebutuhan masyarakat yang beragam (Cahyati, 2023). Salah satu upaya yang dilakukan pemerintah adalah dengan memanfaatkan teknologi digital dalam proses pelayanan publik sehingga pelayanan dapat diberikan secara lebih efektif, efisien, cepat, transparan, serta lebih mudah diakses oleh masyarakat (Vial, 2019).

Transformasi digital dalam sektor pemerintahan merupakan suatu proses perubahan dari sistem pelayanan yang sebelumnya dilakukan secara konvensional menjadi pelayanan yang memanfaatkan teknologi digital. Proses transformasi ini tidak hanya berfokus pada penggunaan teknologi semata, tetapi juga melibatkan perubahan budaya kerja, pola komunikasi organisasi, serta kemampuan sumber daya manusia dalam mengoperasikan dan memanfaatkan teknologi tersebut (Vial, 2019). Dengan adanya transformasi digital, kualitas pelayanan publik diharapkan dapat meningkat dan proses administrasi pemerintahan dapat berlangsung lebih cepat, efektif, dan efisien (Yang, et al., 2024).

Pada era digital, perkembangan teknologi informasi telah membawa perubahan yang signifikan terhadap berbagai aspek penyelenggaraan pemerintahan, termasuk dalam pelaksanaan pelayanan publik. Perubahan tersebut mendorong instansi pemerintah untuk beradaptasi dengan memanfaatkan teknologi digital sebagai upaya meningkatkan efektivitas, efisiensi, transparansi, dan akuntabilitas dalam penyelenggaraan layanan. Penerapan sistem pelayanan berbasis digital diharapkan mampu menyederhanakan proses administrasi, mempercepat penyelesaian layanan, serta mempermudah akses informasi sehingga kualitas pelayanan publik dapat terus ditingkatkan. Di sisi lain, masyarakat juga mengharapkan pelayanan yang cepat, mudah, tepat, dan dapat diakses secara fleksibel tanpa harus melalui prosedur yang panjang. Ardiputra (2024) Transformasi digital menjadi salah satu langkah strategis bagi instansi pemerintah dalam meningkatkan kualitas pelayanan publik, meskipun penerapannya tetap memerlukan kesiapan kapasitas organisasi dan tata kelola yang memadai berkelanjutan.

Pendapat dari penelitian Iqbal & Mirza (2024) pelayanan publik merupakan serangkaian kegiatan yang dilakukan oleh penyelenggara pemerintahan dalam menyediakan barang, jasa, maupun pelayanan administrasi kepada masyarakat sesuai dengan hak dan kebutuhan yang telah ditetapkan dalam peraturan perundang-undangan. Penyelenggaraan pelayanan publik harus berlandaskan pada prinsip efektivitas, efisiensi, ekonomis, transparansi, serta akuntabilitas agar mampu memberikan

manfaat yang optimal. Menghadapi era transformasi digital, pemanfaatan teknologi informasi menjadi salah satu faktor penting yang mendukung peningkatan kualitas pelayanan publik. Penggunaan sistem digital tidak hanya mempercepat proses pelayanan dan mempermudah pengelolaan administrasi, tetapi juga meningkatkan ketepatan, keakuratan, dan kemudahan akses layanan. Implementasi teknologi digital di lingkungan instansi pemerintah diharapkan mampu mewujudkan pelayanan publik yang lebih berkualitas, adaptif terhadap perkembangan teknologi, serta mampu memenuhi kebutuhan masyarakat secara lebih optimal.

Hal ini untuk mendukung keberhasilan transformasional digital tersebut, Sumber Daya Manusia memiliki peran yang sangat penting bagi organisasi. Safitri et al., (2023) sumber daya manusia merupakan unsur penting dalam organisasi karena berperan dalam menunjang berbagai aktivitas organisasi dan mendukung pencapaian tujuan yang telah ditetapkan. Sumber Daya Manusia dianggap sebagai asset utama organisasi yang perlu dikelola dengan baik agar kemampuan, keterampilan, serta potensi yang dimiliki tenaga kerja berkembang secara maksimal. Organisasi sektor publik, kesiapan dan kapabilitas SDM tersebut menjadi faktor yang berperan dalam meningkatkan *organizational performance* mengenai tingkat keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan melalui pemanfaatan sumber daya secara efektif dan efisien. Kinerja organisasi mencerminkan sejauh mana organisasi mampu menjalankan tugas dan tanggung jawabnya sesuai dengan tujuan yang telah

ditetapkan. Pencapaian kinerja yang baik didukung oleh pengelolaan sumber daya yang efektif dan efisien secara optimal dan berkelanjutan (Saputra et al., 2024).

Organizational performance merupakan salah satu indikator penting yang digunakan untuk menilai tingkat keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuan, sasaran, serta target yang telah ditentukan. Dalam organisasi sektor publik, kinerja organisasi tidak hanya dilihat dari keberhasilan pelaksanaan program dan kegiatan, tetapi juga dari kemampuan instansi dalam memberikan pelayanan yang efektif, efisien, berkualitas, dan sesuai dengan kebutuhan masyarakat. *Organizational performance* menjadi aspek yang sangat penting bagi instansi pemerintah dalam mewujudkan pelayanan publik yang optimal dan berorientasi pada kepuasan masyarakat. Sebagai instansi yang menyelenggarakan pelayanan administrasi Kependudukan dan Pencatatan Sipil dituntut mampu memberikan pelayanan yang cepat, akurat, dan responsif.

Tingkat keberhasilan organisasi dalam menjalankan tugas dan fungsinya dapat diketahui melalui berbagai indikator kinerja, seperti capaian sasaran strategis dalam Laporan Kinerja Instansi Pemerintah (LKjIP), nilai Indeks Kepuasan Masyarakat (IKM), maupun indikator pelayanan administrasi kependudukan lainnya. Melalui pengukuran indikator tersebut, organisasi dapat mengevaluasi keberhasilan pelaksanaan program kerja sekaligus mengidentifikasi faktor-faktor yang memengaruhi pencapaian kinerja organisasi. Evaluasi tersebut menjadi dasar bagi

organisasi dalam melakukan perbaikan dan peningkatan kualitas pelayanan publik secara berkelanjutan. Indikator-indikator tersebut digunakan sebagai dasar untuk menilai efektivitas organisasi dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Untuk memperkuat fenomena penelitian, peneliti melakukan pra-survei kepada masyarakat yang pernah memperoleh pelayanan administrasi kependudukan di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Magetan. Pra-survei dilakukan untuk mengetahui tanggapan awal masyarakat terhadap pelaksanaan pelayanan yang telah memanfaatkan teknologi digital. Aspek yang diamati meliputi kemudahan akses layanan digital, kecepatan pelayanan, kemampuan pegawai dalam membantu penggunaan layanan digital, serta efektivitas pelayanan yang diterima masyarakat.

Tabel 1.1 Pra-Survei Masyarakat terhadap Pelayanan Digital Disdukcapil Kabupaten Magetan

No	Pernyataan	Setuju	Tidak Setuju	N	Presentase
1	Kemudahan layanan digital	32	8	40	80%
2	Kecepatan pelayanan	30	10	40	75%
3	Kemampuan pegawai membantu	29	11	40	72,5%
4	Kemudahan informasi	35	5	40	87,5%
5	Efektivitas pelayanan digital	34	6	40	85%

Sumber: Data primer pra-survei masyarakat

Hasil pra-survei yang dilakukan terhadap 40 masyarakat pengguna layanan Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Magetan

menunjukkan bahwa persepsi masyarakat terhadap pelayanan yang diberikan secara umum berada pada kecenderungan positif. Sebanyak 80% responden menyatakan bahwa akses terhadap pelayanan tergolong mudah, sementara 75% responden menilai bahwa informasi terkait prosedur pelayanan dapat dipahami dengan baik. Pada aspek kecepatan pelayanan, sebesar 72,5% responden memberikan penilaian positif. Selain itu, kualitas interaksi dengan petugas juga memperoleh tanggapan yang baik, ditunjukkan oleh 87,5% responden yang menyatakan bahwa petugas telah memberikan pelayanan dengan baik. Pemanfaatan teknologi digital dalam proses pelayanan turut memperoleh respons positif, dengan 85% responden menyatakan bahwa layanan digital memberikan kemudahan dalam memperoleh pelayanan administrasi kependudukan. Meskipun sebagian besar responden memberikan penilaian positif, masih terdapat proporsi responden yang memberikan penilaian kurang positif pada setiap aspek yang diamati. Kondisi tersebut mengindikasikan bahwa kualitas pelayanan telah berjalan cukup baik, tetapi masih terdapat peluang untuk melakukan peningkatan, khususnya dalam optimalisasi pelayanan berbasis digital. Oleh karena itu, kondisi tersebut menjadi salah satu fenomena awal yang mendasari pentingnya pengkajian mengenai *digital leadership*, *digital culture*, *employees digital capabilities*, dan *organizational performance* pada Disdukcapil Kabupaten Magetan.

Tabel 1.2 Laporan Kinerja Instansi Pemerintah

Tujuan	Indikator kinerja	Target pada tahun restra					Kategori
		2022	2023	2024	2025	2026	
Meningkatkan Kepuasan Masyarakat terhadap Pelayanan administrasi kependudukan	IKM Layanan Administrasi Kependudukan	90,92	97,92	95,90	98,60	98,70	Berhasil
Meningkatnya kualitas Pelayanan Dokumen Kependudukan	Persentase penduduk Ber-KTP- el	99,5	99,7	99,30	99,85	99,90	Berhasil
Meningkatnya Akuntabilitas dalam Manajemen Pemerintahan	Nilai SAKIP Dispendukcapil	87,03	-	94,60	94,65	94,70	Berhasil

Sumber : data laporan kinerja pemerintah 2022-2026

Data tersebut, terlihat bahwa capaian kinerja organisasi masih memerlukan perhatian dan peningkatan pada beberapa indikator agar target tercapai secara optimal. Kondisi tersebut menunjukkan bahwa *organizational performance* pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Magetan masih menjadi isu penting yang perlu mendapatkan perhatian, khususnya dalam menghadapi tuntutan pelayanan publik yang semakin cepat dan berbasis digital. Oleh karena itu, perlu identifikasi terhadap berbagai faktor yang dapat memengaruhi *organizational performance* agar organisasi mampu meningkatkan kualitas pelayanan secara berkelanjutan.

Keberhasilan transformasi digital dipengaruhi oleh *employees digital capabilities*. Kemampuan ini mencakup pemahaman dan

pemanfaatan teknologi digital dalam pekerjaan. Pegawai yang memiliki kemampuan digital dapat lebih mudah beradaptasi dengan perubahan teknologi. Hal tersebut membantu meningkatkan efisiensi kerja dan mendukung kinerja organisasi. (Atobishi et al., 2024). Kemampuan pegawai dalam memahami serta memanfaatkan teknologi informasi akan sangat berpengaruh terhadap kualitas pelayanan yang diberikan kepada masyarakat.

Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Magetan memiliki sejumlah pegawai yang bertanggung jawab dalam penyelenggaraan pelayanan administrasi kependudukan kepada masyarakat. Namun, berdasarkan kondisi yang terjadi di lapangan, masih terdapat perbedaan tingkat kemampuan digital antar pegawai dalam menggunakan sistem pelayanan digital belum berjalan secara maksimal dan berdampak pada efektivitas pelayanan publik yang diberikan kepada masyarakat. Sebagaimana pegawai masih mengalami kesulitan dalam menyesuaikan diri dengan penerapan sistem kerja yang berbasis teknologi digital. Kondisi ini menunjukkan bahwa peningkatan kemampuan digital pegawai menjadi faktor penting dalam mendukung keberhasilan transformasi digital di dalam organisasi. Diperlukan upaya pengembangan kompetensi sumber daya manusia melalui pelatihan dan peningkatan keterampilan digital agar pegawai mampu mengikuti perkembangan teknologi serta meningkatkan kualitas pelayanan publik secara lebih optimal.

Tabel 1.3 Data Pegawai Disdukcapil Magetan Berdasarkan Tingkat Pendidikan.

No	Tahun	SMA/Sederajat	Sarjana Muda (D3)	Sarjana Terapan (D4)	Strata Satu (S1)	Strata Dua (S2)	Jumlah Pegawai
1	2022	5	16	1	21	2	45
2	2023	4	15	2	22	2	45
3	2024	3	13	1	24	2	43
4	2025	4	15	1	29	2	51
5	2026	13	12	2	32	3	62

Sumber: Data Kepegawaian Disdukcapil Kabupaten Magetan, 2022-2026

Data pegawai Disdukcapil Kabupaten Magetan tahun 2022-2026, sebagian besar pegawai memiliki tingkat Pendidikan Strata satu (S1). Kondisi tersebut menunjukkan bahwa kualitas sumber daya manusia di lingkungan Disdukcapil Kabupaten Magetan cukup memadai dalam mendukung pelaksanaan pelayanan publik berbasis digital. Namun demikian, kemampuan digital pegawai masih perlu ditingkatkan agar seluruh pegawai mampu beradaptasi dengan perkembangan teknologi dan mendukung keberhasilan transformasi digital pelayanan publik.

Faktor memengaruhi *organizational performance* adalah *digital leadership*, yaitu kemampuan pemimpin dalam mengarahkan dan mendorong pemanfaatan teknologi digital untuk mencapai tujuan organisasi. Pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Magetan, implementasi *digital leadership* terlihat dari berbagai inovasi pelayanan berbasis digital yang telah diterapkan. Pada tahun 2022, Disdukcapil melaksanakan sosialisasi dan registrasi Identitas Kependudukan Digital (IKD) bagi ASN. Selanjutnya, pada tahun 2023 Disdukcapil terlibat dalam implementasi Mal Pelayanan Publik (MPP)

Digital sebagai upaya integrasi layanan publik berbasis elektronik. Selain itu, Disdukcapil juga menyediakan layanan konsultasi dan pengaduan secara online melalui website, email, WhatsApp, dan aplikasi LAPOR. Pada tahun 2026, Disdukcapil meluncurkan aplikasi SI-PAK HER dan layanan drive thru administrasi kependudukan untuk meningkatkan kemudahan akses layanan bagi masyarakat. Berbagai inovasi tersebut menunjukkan adanya upaya pimpinan dalam mendorong transformasi digital guna meningkatkan kualitas pelayanan publik. Namun, keberhasilan transformasi digital tetap memerlukan kemampuan pemimpin dalam mengarahkan dan membangun kesiapan pegawai untuk beradaptasi dengan perubahan teknologi.

Sumber daya manusia, kepemimpinan juga memiliki peran yang sangat penting dalam mendukung keberhasilan transformasi digital dalam organisasi. Seorang pemimpin dituntut mampu mengarahkan organisasi dalam menghadapi perkembangan teknologi serta perubahan lingkungan kerja yang semakin dinamis. Pemimpin yang memiliki kompetensi digital akan lebih mudah mendorong dan membantu pegawai untuk beradaptasi dengan penggunaan teknologi dalam aktivitas kerja sehari-hari. *Digital leadership* merupakan kemampuan seseorang pemimpin dalam mengelola dan mengarahkan organisasi organisasi dalam mencapai keberhasilan transformasi digital melalui pemanfaatan teknologi, inovasi, serta pengembangan strategi dan budaya kerja yang mampu beradaptasi dengan perubahan digital (Sawy et al., 2016). Dengan adanya *digital leadership*

yang baik, organisasi akan lebih siap menghadapi tantangan dan perubahan di era transformasi digital.

Penerapan transformasi digital pada instansi pemerintah saat ini menjadi salah satu upaya penting dalam meningkatkan kualitas dan efektivitas pelayanan publik. Pemerintah mulai mengembangkan berbagai layanan berbasis digital untuk mempermudah dan mempercepat proses administrasi kepada masyarakat. Melalui penggunaan teknologi digital, pelayanan publik diharapkan dapat berjalan lebih cepat efisien, transparan, dan mudah diakses oleh masyarakat. Namun, dalam pelaksanaannya masih terdapat berbagai hambatan yang menyebabkan proses transformasi digital belum dapat berjalan secara maksimal. Salah satu permasalahan yang sering ditemukan adalah masih rendahnya kemampuan digital pegawai dalam mengoperasikan sistem pelayanan berbasis teknologi. Kemampuan dan keterampilan pegawai dalam menggunakan aplikasi maupun sistem informasi pelayanan publik masih berbeda-beda. Kondisi tersebut menyebabkan proses pelayanan terkadang mengalami kendala sehingga berdampak pada efektivitas dan kualitas pelayanan yang diberikan kepada masyarakat.

Kepemimpinan digital, keberhasilan transformasi digital juga dipengaruhi oleh budaya organisasi yang mendukung penggunaan teknologi digital atau digital culture. Menurut Waty (2024) *digital culture* merupakan budaya organisasi yang mampu menyesuaikan diri dengan perkembangan teknologi digital dapat mendorong terciptanya inovasi, meningkatkan

proses pembelajaran digital, serta membangun sikap terbuka terhadap perubahan di lingkungan kerja. Kondisi tersebut akan membantu organisasi dalam mendukung keberhasilan pelaksanaan transformasi digital secara lebih efektif. Sebagian pegawai masih terbiasa menggunakan sistem kerja konvensional sehingga memerlukan waktu untuk menyesuaikan diri dengan penerapan pelayanan berbasis digital. Di samping keberhasilan tersebut transformasi digital juga sangat dipengaruhi oleh peran pemimpin dalam organisasi. Pemimpin dituntut mampu memberikan arahan, motivasi, serta dukungan kepada pegawai dalam menghadapi perubahan sistem kerja berbasis teknologi. Pemimpin yang memiliki kemampuan digital akan lebih mudah dalam mengelola perubahan organisasi dan mendorong pegawai untuk memanfaatkan teknologi dalam pekerjaan sehari-hari. Sebaliknya, pemimpin yang kurang memahami teknologi digital akan mengalami kesulitan dalam mengelola proses transformasi digital organisasi. Oleh karena itu, digital leadership menjadi faktor penting dalam mendukung keberhasilan transformasi digital serta peningkatan kerja organisasi.

Inovasi digital yang diterapkan Disdukcapil Kabupaten Magetan menunjukkan adanya upaya organisasi dalam membangun budaya kerja yang mendukung pemanfaatan teknologi digital. Penerapan IKD, MPP Digital, layanan pengaduan online, dan SI-PAK HER mengindikasikan bahwa organisasi mulai mengintegrasikan teknologi digital dalam proses pelayanan dan aktivitas kerja sehari-hari. Kondisi tersebut mencerminkan

terbentuknya *digital culture* yang menjadi landasan penting dalam mendukung transformasi digital organisasi.

Pada dasarnya setiap organisasi akan selalu memperhatikan tingkat keberhasilan kinerja organisasinya, khususnya dalam memberikan pelayanan kepada Masyarakat. Organisasi secara rutin melakukan evaluasi terhadap proses maupun hasil kerja dalam periode tertentu untuk mengetahui faktor-faktor yang dapat mendukung ataupun menghambat efektivitas kerja organisasi, baik yang berasal dari faktor internal maupun eksternal. Dalam era transformasi digital saat ini, terdapat beberapa faktor yang dapat mempengaruhi *organizational performance*, diantaranya yaitu *digital leadership*, *digital culture*, dan *employees digital capabilities*. *Digital leadership* berkaitan dengan kemampuan pemimpin dalam memanfaatkan teknologi digital untuk mengarahkan organisasi serta membantu pegawai dalam menghadapi perubahan sistem kerja berbasis teknologi. Selain itu, *digital culture* menjadi faktor pendukung dalam keberhasilan transformasi digital karena budaya organisasi yang terbuka terhadap perkembangan teknologi dan inovasi digital akan mempermudah organisasi dalam menjalankan sistem kerja berbasis digital secara efektif. Sementara itu, *employees digital capabilities* juga menjadi faktor penting karena kemampuan pegawai dalam memahami, menggunakan, dan memanfaatkan teknologi digital dapat membantu meningkatkan produktivitas kerja serta kualitas pelayanan publik kepada masyarakat. Oleh karena itu, penelitian mengenai digital leadership terhadap *organizational*

performance dengan *digital culture* dan *employees digital capabilities* sebagai variabel mediasi pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Magetan penting untuk dilakukan.

Kajian mengenai transformasi digital dalam organisasi terus berkembang, hasil penelitian mengenai hubungan antara *digital leadership*, *digital culture*, *employees digital capabilities*, dan *organizational performance* masih menunjukkan temuan yang belum konsisten (*research gap*). Hasil Penelitian (*research inconsistency*) dari Shin et al (2023) Menyatakan bahwa digital leadership memiliki pengaruh positif terhadap *organizational performance* baik secara langsung maupun melalui *digital culture* dan *employees digital capabilities* sebagai variabel mediasi. Namun, Muniroh et al (2022) menunjukkan bahwa *digital leadership* tidak berpengaruh secara langsung terhadap *employees performance* dan *digital culture* juga tidak memberikan pengaruh terhadap *employees performance*. Kesenjangan penelitian lainnya terlihat pada penggunaan variabel mediasi, dimana penelitian terdahulu lebih banyak meneliti hubungan langsung antara *digital leadership* dan *organizational performance*, sedangkan penelitian yang mengkaji peran *digital capabilities* sebagai variabel mediasi masih relative sedikit. Selain itu, penelitian sebelumnya lebih banyak dilakukan pada organisasi bisnis di Korea Selatan dan sektor industry lainnya, sementara penelitian mengenai *organizational performance* berbasis transformasi digital pada instansi pelayanan publik di Indonesia masih jarang dilakukan. Perbedaan hasil penelitian tersebut menunjukkan

bahwa hubungan antarvariabel masih perlu dikaji lebih lanjut, khususnya pada instansi pemerintah. Oleh karena itu, penelitian ini dilakukan untuk mengisi kesenjangan penelitian tersebut dengan menganalisis pengaruh *digital leadership* terhadap *organizational performance* melalui *digital culture* dan *employees digital capabilities* pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Magetan.

Uraian dari latar belakang tersebut, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis “**Pengaruh *Digital Leadership* terhadap *Organizational Performance* dengan *Digital Culture* dan *Employees Digital Capabilities* sebagai Variabel Mediasi pada pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Magetan**”. Penelitian ini diharapkan mampu memberikan kontribusi dan rekomendasi bagi instansi pemerintah dalam meningkatkan kinerja organisasi melalui penerapan *digital leadership*, pengembangan *digital culture* organisasi, serta peningkatan *employees digital capabilities*. Selain itu, hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan pertimbangan bagi pimpinan dan pemangku kebijakan dalam mendukung keberhasilan transformasi digital pelayanan publik sehingga tercipta pelayanan yang lebih efektif, efisien, transparan, dan mudah diakses oleh masyarakat.

B. Batasan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan, penelitian bisa difokuskan pada ruang lingkup yang spesifik dengan pembatasan sebagai berikut:

1. Penelitian ini dilakukan pada Pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil di Kabupaten Magetan.
2. Variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah *digital leadership* terhadap *organizational performance* dengan *digital culture* dan *employees digital capabilities* sebagai variabel mediasi Pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil di Kabupaten Magetan.

C. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah diuraikan, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Apakah *digital leadership* berpengaruh terhadap *organizational performance* pada pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Magetan?
2. Apakah *digital leadership* berpengaruh terhadap *digital culture* pada pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Magetan?
3. Apakah *digital leadership* berpengaruh terhadap *employees digital capabilities* pada pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Magetan?
4. Apakah *digital culture* berpengaruh terhadap *organizational performance* pada pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Magetan?

5. Apakah *employees digital capabilities* berpengaruh terhadap *organizational performance* pada pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Magetan?
6. Apakah *digital culture* mampu memediasi pengaruh *digital leadership* terhadap *organizational performance* pada pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Magetan?
7. Apakah *employees digital capabilities* mampu memediasi pengaruh *digital leadership* terhadap *organizational performance* pada pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Magetan?

D. Tujuan Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk memberikan bukti empiris mengenai pengaruh *digital leadership* terhadap *organizational performance*, *digital culture* dan *employees digital capabilities* sebagai variabel mediasi pada pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Magetan.

E. Kegunaan Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat bagi berbagai pihak, baik dalam pengembangan ilmu pengetahuan maupun dalam praktik organisasi, sebagai berikut:

1. Bagi Perkembangan ilmu Pengetahuan

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi dalam pengembangan ilmu manajemen, khususnya yang berkaitan dengan *digital leadership*, *employees digital capabilities*, dan *organizational performance*. Selain itu, penelitian ini diharapkan dapat menjadi

tambahan literatur dan referensi bagi penelitian selanjutnya yang membahas transformasi digital dalam organisasi.

2. Bagi Mahasiswa

Penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan dan pemahaman mahasiswa mengenai penerapan *digital leadership*, *digital culture*, *employees digital capabilities*, serta *organizational performance* dalam organisasi sektor publik. Selain itu, penelitian ini dapat dijadikan sebagai referensi dalam penyusunan karya ilmiah yang berkaitan dengan topik transformasi digital.

3. Bagi Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Magetan

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan pertimbangan dan masukan bagi Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Magetan dalam upaya meningkatkan kinerja organisasi melalui penguatan *digital leadership*, pengembangan *digital culture* berbasis digital, serta *employees digital capabilities* guna mendukung keberhasilan transformasi digital pelayanan publik.

4. Bagi Instansi

Penelitian ini diharapkan dapat memperkaya koleksi referensi ilmiah yang dimiliki instansi serta mendukung kegiatan akademik, penelitian, dan pengembangan ilmu pengetahuan, khususnya dalam bidang manajemen sumber daya manusia dan transformasi digital organisasi.