DECISION : Jurnal Ekonomi dan Bisnis ISSN. 2721-4907
Volume 7, Nomor 2, Oktober 2026

PENGARUH *DIGITAL LEADERSHIP* DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DINAS PUPR KOTA PAREPARE

The Influence of Digital leadership and Work Environment on Employee Performance at the Public Works and Spatial Planning Agency of Parepare City

Zafitri Nur Vadilla[1], Irwan[2], Imran Rosadi[3], Yadi Arodhiskara[4]
Email: zafitrinurvadilla114@gmail.com[1], idrusiwan@yahoo.com[2], imranrosadi020873@gmail.com[3], yadhi01@gmail.com[4]
[1,2,3]Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Muhammadiyah Parepare
[4]Program Studi Akuntansi, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Muhammadiyah Parepare
Jl. Jend. Ahmad Yani No. Km. 6, Bukit Harapan, Kec. Soreang, Kota Parepare, Sulawesi Selatan 91131

Abstrak

Penelitian ini bertujuan menganalisis pengaruh *digital leadership* dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai di Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang (PUPR) Kota Parepare, baik secara parsial maupun simultan. Transformasi digital di instansi pemerintahan menuntut kepemimpinan yang adaptif terhadap teknologi serta lingkungan kerja yang kondusif agar kinerja pegawai dapat optimal. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan pendekatan asosiatif. Populasi penelitian adalah seluruh pegawai Dinas PUPR Kota Parepare yang berjumlah 64 orang, dan seluruhnya dijadikan sampel (sampel jenuh). Data dikumpulkan melalui kuesioner berskala Likert dan dianalisis menggunakan regresi linear berganda dengan bantuan SPSS 27. Hasil penelitian menunjukkan bahwa: (1) *digital leadership* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai (t = 5,283; sig. = 0,000; β = 0,540); (2) lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai (t = 2,134; sig. = 0,037; β = 0,218); dan (3) *digital leadership* dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai (F = 44,312; sig. = 0,000) dengan koefisien determinasi (Adjusted R^2) sebesar 57,9%.

Kata Kunci: *Digital leadership*, Kinerja Pegawai, Lingkungan Kerja, Organisasi Perangkat Daerah, Transformasi Digital

Abstract

This study aims to analyze the influence of digital leadership and work environment on employee performance at the Department of Public Works and Spatial Planning (PUPR) of Parepare City, both partially and simultaneously. Digital transformation in government agencies requires adaptive leadership toward technology and a conducive work environment to optimize employee performance. This study employed a quantitative method with an associative approach. The population comprised all 64 employees of the Department of PUPR of Parepare City, all of whom served as samples (census sampling). Data were collected through Likert-scale questionnaires and analyzed using multiple linear regression with SPSS 27. The results indicate that: (1) digital leadership has a positive and significant effect on employee performance (t = 5.283; sig. = 0.000; β = 0.540); (2) work environment has a positive and significant effect on employee performance (t = 2.134; sig. = 0.037; β = 0.218); and (3) digital leadership and work environment simultaneously have a positive and significant effect on employee performance (F = 44.312; sig. = 0.000) with a coefficient of determination (Adjusted R^2) of 57.9%.

Keywords: Digital leadership, Employee Performance, Local Government Organization, Work Environment, Digital Transformation

PENDAHULUAN

Perkembangan teknologi informasi dan komunikasi telah mendorong terjadinya transformasi digital di berbagai sektor kehidupan, termasuk sektor pemerintahan. Transformasi digital tidak lagi dipandang sekadar sebagai upaya mengadopsi teknologi, melainkan telah menjadi strategi untuk meningkatkan efektivitas tata kelola pemerintahan, efisiensi proses kerja, serta kualitas pelayanan

publik (Novienty, Nurmandi, & Younus, 2025). Keberhasilan transformasi digital tidak hanya ditentukan oleh ketersediaan teknologi, tetapi juga oleh kesiapan teknologi, penyempurnaan proses organisasi, serta kapasitas sumber daya manusia dalam beradaptasi terhadap perubahan (Cahyarini, 2021). Hal ini sejalan dengan amanat Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2023 tentang Aparatur Sipil Negara serta Peraturan Presiden Nomor 95 Tahun 2018 tentang Sistem Pemerintahan Berbasis Elektronik (SPBE), yang mengarahkan sistem tata kelola pemerintahan pada pemanfaatan teknologi agar berjalan lebih efektif, efisien, dan akuntabel.

Meskipun transformasi digital diyakini mampu meningkatkan efisiensi, transparansi, dan fleksibilitas kerja, keberhasilannya sangat dipengaruhi oleh kesiapan sumber daya manusia dan dukungan organisasi dalam mengelola perubahan (Siti Nur Khotijah, Zalsabila, Pantika, & Islamiah, 2025). Observasi awal yang dilakukan pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang (PUPR) Kota Parepare menunjukkan bahwa instansi ini telah menerapkan digitalisasi melalui tanda tangan elektronik, rapat daring, sistem pelaporan proyek, dan administrasi berbasis digital. Namun demikian, kemampuan pegawai dalam mengoperasikan aplikasi digital masih belum merata, sehingga pemanfaatan teknologi dinilai belum optimal dalam mendukung kinerja. Kondisi ini menunjukkan bahwa keberhasilan digitalisasi pada instansi ini masih memerlukan penguatan *digital leadership* yang mampu mengarahkan proses perubahan, didukung oleh lingkungan kerja yang kondusif agar kompetensi digital pegawai dapat berkembang.

Secara spesifik, hasil observasi dan wawancara awal pada Dinas PUPR Kota Parepare mengidentifikasi beberapa permasalahan yang berkaitan dengan penerapan digital leadership dan lingkungan kerja. Pertama, pemanfaatan sistem pelaporan proyek berbasis digital belum sepenuhnya berjalan efektif karena sebagian pegawai masih mengandalkan pencatatan manual. Kedua, intensitas komunikasi antara pimpinan dan staf melalui platform digital dinilai belum optimal, sehingga arahan kerja terkadang tidak tersampaikan secara tepat waktu. Ketiga, kondisi sarana kerja di beberapa bidang teknis belum sepenuhnya mendukung pelaksanaan tugas berbasis digital, seperti keterbatasan perangkat komputer dan akses jaringan internet yang belum stabil di seluruh ruang kerja. Keempat, meskipun pimpinan telah menginisiasi penggunaan tanda tangan elektronik dan rapat daring, respons pegawai terhadap perubahan tersebut masih bervariasi. Kondisi-kondisi tersebut mengindikasikan adanya kesenjangan antara kebijakan digitalisasi yang telah ditetapkan dengan implementasinya di lapangan, sehingga diperlukan kajian empiris untuk menguji sejauh mana digital leadership dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

Digital leadership dipandang memiliki peran penting dalam menentukan keberhasilan transformasi digital pada setiap organisasi (Cahyarini, 2021). Kepemimpinan digital tidak hanya berorientasi pada pemanfaatan teknologi, tetapi juga pada kemampuan pemimpin mengarahkan perubahan, membangun budaya kerja yang adaptif, serta meningkatkan kompetensi digital pegawai. Keberhasilan *digital leadership* ditentukan oleh kemampuan pemimpin membangun dukungan manajemen dan iklim inovasi yang mendorong adopsi teknologi, yang pada gilirannya berdampak pada peningkatan efektivitas kerja dan kualitas pengambilan keputusan (Tarawiru, Hasdiana, & Bachtiar, 2025).

Optimalisasi kinerja pegawai berbasis digital tidak hanya ditentukan oleh penerapan *digital leadership*, tetapi juga oleh lingkungan kerja yang mendukung. Lingkungan kerja yang kondusif, didukung pemanfaatan teknologi dan sistem kerja yang adaptif, memungkinkan pegawai bekerja lebih efektif, produktif, dan responsif terhadap perubahan (Parman, 2025). Kinerja pegawai merupakan salah satu indikator utama keberhasilan organisasi sektor publik dalam mencapai tujuan dan memberikan pelayanan kepada masyarakat; pada era transformasi digital, kinerja pegawai tidak hanya diukur dari kemampuan menyelesaikan pekerjaan sesuai target, tetapi juga dari kemampuan beradaptasi dengan teknologi dan meningkatkan efektivitas kerja (Norawati & Nurmansyah, 2025).

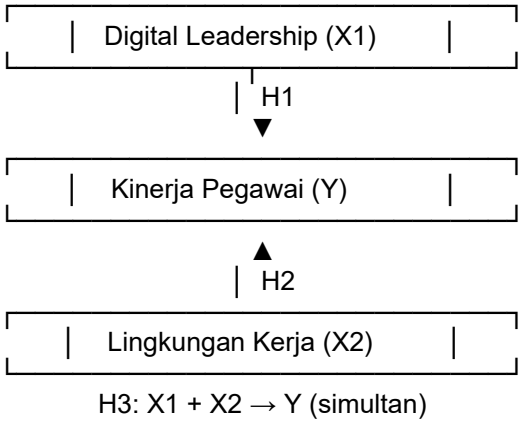
Kajian empiris mengenai hubungan *digital leadership* dengan kinerja pegawai masih menunjukkan perbedaan hasil. Prihanto dan Hadi (2025) serta Saroge dan Fitrianingrum (2025) menemukan bahwa *digital leadership* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Sebaliknya, Ernawati, Huda, dan Julaiha (2025) menemukan bahwa *digital leadership* tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, sementara Yuniarti Lestari dan Estu Mahanani (2024) menyatakan bahwa *digital leadership* tidak berpengaruh langsung terhadap kinerja, melainkan melalui digital mindset sebagai variabel moderasi. Kondisi serupa juga terlihat pada penelitian mengenai lingkungan kerja: Lauhiyah dan Aswan (2025) menemukan bahwa lingkungan kerja yang didukung teknologi dan sistem kerja yang adaptif mampu meningkatkan produktivitas pegawai, sedangkan Nuraini, Bahri, dan Hudzafidah (2025) serta Gusran, Lambe, dan Rantererung (2025)

memperoleh hasil bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Perbedaan temuan tersebut menunjukkan bahwa hubungan *digital leadership* dan lingkungan kerja dengan kinerja pegawai masih memerlukan pengujian lebih lanjut, khususnya pada organisasi perangkat daerah yang sedang menghadapi tuntutan transformasi digital.

Penelitian-penelitian terdahulu umumnya menguji pengaruh *digital leadership* maupun lingkungan kerja secara parsial dan pada objek penelitian yang berbeda-beda, sehingga penelitian yang mengintegrasikan keduanya sebagai faktor yang secara bersama-sama memengaruhi kinerja pegawai pada organisasi perangkat daerah masih relatif terbatas. Berdasarkan kesenjangan tersebut, penelitian ini menawarkan kebaruan dengan mengintegrasikan *digital leadership* dan lingkungan kerja dalam satu model untuk menganalisis pengaruhnya terhadap kinerja pegawai pada Dinas PUPR Kota Parepare sebagai instansi pemerintah yang sedang menghadapi transformasi digital.

Berdasarkan uraian latar belakang tersebut, penelitian ini bertujuan untuk: (1) mengetahui pengaruh *digital leadership* terhadap kinerja pegawai di Dinas PUPR Kota Parepare; (2) mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai di Dinas PUPR Kota Parepare; serta (3) mengetahui pengaruh *digital leadership* dan lingkungan kerja secara simultan terhadap kinerja pegawai di Dinas PUPR Kota Parepare. Hipotesis yang diajukan adalah: H1 = *digital leadership* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai; H2 = lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai; dan H3 = *digital leadership* dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Berdasarkan kajian teori dan hasil penelitian terdahulu, kerangka konseptual dalam penelitian ini menggambarkan hubungan antara digital leadership (X1) dan lingkungan kerja (X2) sebagai variabel bebas terhadap kinerja pegawai (Y) sebagai variabel terikat, baik secara parsial maupun secara simultan. Kerangka konseptual penelitian ini disajikan pada Gambar 1.



Gambar 1. Kerangka Konseptual Penelitian

Gambar 1 menunjukkan bahwa digital leadership dan lingkungan kerja diduga berpengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai (H1 dan H2), serta berpengaruh secara simultan terhadap kinerja pegawai (H3). Kerangka konseptual ini disusun berdasarkan kajian teori yang menjelaskan bahwa kepemimpinan digital yang efektif mampu mengarahkan pegawai untuk beradaptasi dengan teknologi dan meningkatkan kinerja, sedangkan lingkungan kerja yang kondusif menyediakan dukungan fisik dan nonfisik yang memungkinkan pegawai bekerja secara optimal.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan pendekatan asosiatif, yaitu metode penelitian yang dilandaskan pada filsafat positivisme dan bertujuan menguji hubungan sebab-akibat antarvariabel melalui instrumen penelitian serta analisis data yang bersifat statistik (Sugiyono, 2019). Penelitian dilaksanakan di Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kota Parepare yang beralamat di Jl. Ganggawa No. 12, Mallusetasi, Kecamatan Ujung, Kota Parepare, Sulawesi Selatan, dengan waktu pelaksanaan selama tiga bulan pada Februari hingga April 2026.

Populasi penelitian ini adalah seluruh pegawai Dinas PUPR Kota Parepare yang berjumlah 64 orang, terdiri atas pejabat struktural, staf sekretariat, serta staf pada bidang Cipta Karya, Bina Marga, Sumber Daya Air, Tata Ruang, dan UPTD PAL. Mengingat jumlah populasi kurang dari 100 orang, penentuan sampel menggunakan pendekatan sampel jenuh (sensus), sehingga seluruh anggota populasi dijadikan sebagai responden (Sugiyono, 2019). Jumlah tersebut juga telah memenuhi kaidah ukuran sampel minimal, yaitu sepuluh kali jumlah variabel yang diteliti (Hair, Black, Babin, & Anderson, 2019), sehingga jumlah sampel minimal adalah 3 variabel × 10 = 30 responden; dengan demikian, 64 responden telah memenuhi syarat tersebut.

Variabel penelitian terdiri atas dua variabel bebas dan satu variabel terikat. *Digital leadership* (X1) dimaknai sebagai kemampuan seorang pemimpin mengarahkan organisasi melalui pemanfaatan teknologi digital untuk mendukung pencapaian tujuan organisasi secara efektif dan efisien (Suprayitno, 2025), diukur melalui lima indikator, yaitu kemampuan inovasi, keterampilan digital, jaringan yang kuat, kerja sama, serta sikap partisipatif dan visioner. Lingkungan kerja (X2) dimaknai sebagai keadaan di tempat kerja yang dirasakan oleh pegawai saat menjalankan pekerjaannya, mencakup kondisi fisik maupun nonfisik (Madiistriyatno & Tunnufus, 2023), diukur melalui lima indikator, yaitu ukuran ruangan, keamanan, kelancaran komunikasi, kebersihan, dan komitmen kerja sama tim. Kinerja pegawai (Y) dimaknai sebagai hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugasnya (Saputra & Rahmat, 2024), diukur melalui lima indikator, yaitu kualitas kerja, kuantitas kerja, ketepatan waktu, efektivitas, dan komitmen kerja.

Jenis data yang digunakan adalah data kuantitatif yang bersumber dari data primer dan data sekunder. Data primer diperoleh melalui penyebaran kuesioner berskala Likert kepada seluruh responden sebagai instrumen utama pengumpulan data. Observasi dan wawancara dilakukan pada tahap awal penelitian sebagai studi pendahuluan untuk mengidentifikasi permasalahan di lapangan dan menyusun latar belakang penelitian, bukan sebagai instrumen analisis statistik. Data sekunder bersumber dari studi pustaka, artikel ilmiah, dan dokumen instansi.

Analisis data dilakukan dengan bantuan program SPSS 27 melalui beberapa tahapan. Pertama, uji kualitas data yang terdiri atas uji validitas dengan membandingkan nilai r hitung (Pearson Correlation) terhadap r tabel serta nilai signifikansi terhadap taraf 0,05, dan uji reliabilitas dengan membandingkan nilai Cronbach's Alpha keseluruhan variabel terhadap batas minimum 0,60 (Ghozali, 2018). Kedua, uji asumsi klasik yang meliputi uji normalitas melalui Test of Normality Kolmogorov-Smirnov, uji multikolinearitas melalui nilai tolerance dan Variance Inflation Factor (VIF), serta uji heteroskedastisitas melalui uji Glejser dan pola sebaran scatterplot. Ketiga, analisis regresi linear berganda dengan persamaan $Y = a + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + e$. Keempat, pengujian hipotesis dilakukan melalui uji t (parsial) untuk menguji pengaruh masing-masing variabel bebas, uji F (simultan) untuk menguji pengaruh kedua variabel bebas secara bersama-sama, serta uji koefisien determinasi (Adjusted R^2) untuk mengukur besarnya kemampuan variabel bebas menjelaskan variasi variabel terikat.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

Karakteristik Responden

Kuesioner penelitian disebarkan kepada 64 pegawai Dinas PUPR Kota Parepare dan seluruhnya kembali serta terisi dengan lengkap sehingga layak dijadikan data penelitian. Ditinjau dari jenis kelamin, responden perempuan berjumlah 34 orang (53,1%) dan laki-laki 30 orang (46,9%), sehingga komposisi responden relatif seimbang. Dari aspek usia, mayoritas responden berada pada rentang 45–50 tahun dan di atas 51 tahun, masing-masing sebanyak 16 orang (25,0%), diikuti kelompok usia 30–35 tahun sebanyak 13 orang (20,3%). Dari aspek pendidikan, sebagian besar responden berpendidikan S1 (43,8%) dan S2 (28,1%), yang menunjukkan kapasitas dan pemahaman teknis pegawai yang memadai. Dari aspek masa kerja, sebanyak 31 orang (48,4%) telah bekerja selama 15 tahun ke atas, yang menunjukkan bahwa mayoritas pegawai memiliki pengalaman kerja yang relatif matang.

Uji Kualitas dan Asumsi Klasik Data

Hasil uji validitas menunjukkan bahwa seluruh item indikator pada ketiga variabel memiliki nilai Pearson Correlation antara 0,573 hingga 0,861, lebih besar dibandingkan nilai r tabel sebesar 0,246, dengan signifikansi 0,000 (lebih kecil dari 0,05), sehingga seluruh indikator dinyatakan valid. Hasil uji reliabilitas menunjukkan nilai Cronbach's Alpha untuk variabel *digital leadership* sebesar 0,845,

lingkungan kerja sebesar 0,821, dan kinerja pegawai sebesar 0,777, ketiganya lebih besar dari batas minimum 0,60, sehingga seluruh variabel dinyatakan reliabel (Ghozali, 2018).

Hasil uji normalitas melalui Test of Normality Kolmogorov-Smirnov menunjukkan nilai Asymp. Sig. (2-tailed) sebesar 0,061, lebih besar dari 0,05, yang berarti data residual terdistribusi normal. Hasil uji multikolinearitas menunjukkan nilai tolerance sebesar 0,539 dan VIF sebesar 1,855, sehingga tidak ditemukan gejala multikolinearitas antarvariabel bebas. Hasil uji heteroskedastisitas melalui scatterplot menunjukkan titik-titik data menyebar secara acak di atas dan di bawah angka nol tanpa membentuk pola tertentu, sehingga model regresi dinyatakan bebas dari heteroskedastisitas. Dengan demikian, model regresi dalam penelitian ini telah memenuhi syarat untuk digunakan dalam pengujian hipotesis.

Tabel 1. Hasil Uji Normalitas (Kolmogorov-Smirnov)

Keterangan	Nilai
Test Statistic	0,108
Asymp. Sig. (2-tailed)	0,061
Keputusan	Data terdistribusi normal

Sumber: Output SPSS 27 (data diolah, 2026)

Tabel 2. Hasil Uji Multikolinearitas

Variabel	Tolerance	VIF	Keputusan
Digital Leadership (X1)	0,539	1,855	Tidak terjadi multikolinearitas
Lingkungan Kerja (X2)	0,539	1,855	Tidak terjadi multikolinearitas

Sumber: Output SPSS 27 (data diolah, 2026)

Tabel 3. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Keterangan	Hasil
Metode	Scatterplot
Pola sebaran	Titik-titik menyebar acak
Keputusan	Tidak terjadi heteroskedastisitas

Sumber: Output SPSS 27 (data diolah, 2026)

Tabel 4. Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0,770	0,592	0,579	-

Sumber: Output SPSS 27 (data diolah, 2026)

Tabel 4 menunjukkan nilai Adjusted R Square sebesar 0,579, yang berarti variabel digital leadership dan lingkungan kerja mampu menjelaskan 57,9% variasi kinerja pegawai, sedangkan sisanya sebesar 42,1% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Analisis Regresi Linear Berganda

Hasil analisis regresi linear berganda antara *digital leadership* dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai disajikan pada Tabel 5.

Tabel 5. Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Variabel	B	Beta	t hitung	Sig.	Ket.
(Konstanta)	6,913	—	4,205	0,000	—
Digital leadership (X1)	0,471	0,540	5,283	0,000	Signifikan
Lingkungan Kerja (X2)	0,221	0,218	2,134	0,037	Signifikan

Sumber: Data primer diolah dengan SPSS 27, 2026
Catatan: B = Unstandardized Coefficient; Beta = Standardized Coefficient

Berdasarkan Tabel 5, diperoleh persamaan regresi linear berganda: $Y = 6{,}913 + 0{,}471X_1 + 0{,}221X_2 + e$. Nilai konstanta sebesar 6,913 merupakan intercept statistik yang menunjukkan nilai prediksi Y ketika seluruh variabel bebas bernilai nol; karena variabel diukur dengan skala Likert yang

tidak memiliki nilai nol absolut, konstanta ini tidak memiliki makna substantif dan hanya berfungsi sebagai bagian dari persamaan regresi. Koefisien regresi *digital leadership* sebesar 0,471 menunjukkan bahwa setiap peningkatan satu satuan *digital leadership* akan meningkatkan kinerja pegawai sebesar 0,471 satuan, dengan asumsi lingkungan kerja tetap. Koefisien regresi lingkungan kerja sebesar 0,221 menunjukkan bahwa setiap peningkatan satu satuan lingkungan kerja akan meningkatkan kinerja pegawai sebesar 0,221 satuan, dengan asumsi *digital leadership* tetap. Berdasarkan nilai Standardized Coefficient (Beta), *digital leadership* memiliki pengaruh relatif lebih besar (β = 0,540) dibandingkan lingkungan kerja (β = 0,218) terhadap kinerja pegawai.

Pengujian Hipotesis

Pengujian hipotesis secara parsial (uji t) menggunakan nilai t tabel pada taraf signifikansi 0,05 dengan derajat kebebasan 61 (n − k − 1 = 64 − 2 − 1), yaitu sebesar 1,9996. Hasil pada Tabel 5 menunjukkan bahwa nilai t hitung *digital leadership* sebesar 5,283 dengan signifikansi 0,000 (t hitung > t tabel dan sig. < 0,05), sehingga H1 diterima: *digital leadership* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Nilai t hitung lingkungan kerja sebesar 2,134 dengan signifikansi 0,037 (t hitung > t tabel dan sig. < 0,05), sehingga H2 diterima: lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Tabel 6. Hasil Uji F (Simultan)

Model	F hitung	F tabel	Sig.
Regresi	44,312	3,15	0,000

Sumber: Data primer diolah dengan SPSS 27, 2026

Berdasarkan Tabel 6, nilai F hitung sebesar 44,312 dengan signifikansi 0,000, lebih besar dari F tabel pada df 2;61 sebesar 3,15, sehingga H3 diterima: *digital leadership* dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas PUPR Kota Parepare. Hasil uji koefisien determinasi menunjukkan nilai Adjusted R Square sebesar 0,579 atau 57,9%, yang berarti *digital leadership* dan lingkungan kerja mampu menjelaskan 57,9% variasi kinerja pegawai, sementara sisanya sebesar 42,1% dijelaskan oleh variabel lain di luar model penelitian ini.

Pembahasan

Pengaruh *Digital leadership* terhadap Kinerja Pegawai. Hasil penelitian menunjukkan bahwa *digital leadership* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas PUPR Kota Parepare, dengan nilai koefisien Beta sebesar 0,540 yang menjadikan *digital leadership* sebagai prediktor dominan dalam model ini. Temuan ini menunjukkan bahwa semakin baik kemampuan pimpinan menerapkan *digital leadership*, semakin tinggi pula kinerja pegawai yang dihasilkan. Kepemimpinan digital yang efektif mempercepat proses komunikasi, koordinasi, dan pengambilan keputusan melalui pemanfaatan teknologi, sehingga pegawai memperoleh informasi yang dibutuhkan secara cepat dan akurat.

Pada Dinas PUPR Kota Parepare, penerapan *digital leadership* terlihat dari kemampuan pimpinan memanfaatkan tanda tangan elektronik, rapat daring, dan sistem pelaporan proyek berbasis digital untuk mendukung pelaksanaan pekerjaan. Praktik-praktik digital ini secara konkret meningkatkan kinerja melalui percepatan proses administrasi, pengurangan waktu koordinasi antarbidang, dan peningkatan akurasi pelaporan. Temuan ini sejalan dengan penelitian Prihanto dan Hadi (2025) yang menunjukkan bahwa *digital leadership* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, serta Alifito Zhafir Gehan dan Yulianti Emma (2024) yang menjelaskan bahwa *digital leadership* mendorong perilaku kerja inovatif yang berkontribusi terhadap peningkatan kinerja pegawai.

Temuan ini berbeda dengan hasil penelitian Ernawati, Huda, dan Julaiha (2025) yang menemukan bahwa *digital leadership* tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, serta Yuniarti Lestari dan Estu Mahanani (2024) yang menemukan bahwa pengaruhnya bersifat tidak langsung melalui digital mindset. Perbedaan ini dapat dijelaskan oleh konteks organisasi: Dinas PUPR Kota Parepare telah mengimplementasikan sistem digital secara nyata dalam proses kerja sehari-hari melalui tanda tangan elektronik dan sistem pelaporan proyek, sehingga peran pimpinan dalam mengarahkan pemanfaatan teknologi lebih terasa dampaknya terhadap kinerja dibandingkan organisasi yang masih pada tahap awal digitalisasi.

Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai. Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas PUPR Kota

Parepare, meskipun dengan koefisien regresi (B = 0,221; β = 0,218) yang lebih kecil dibandingkan *digital leadership* (B = 0,471; β = 0,540). Perbedaan besaran pengaruh ini mengindikasikan bahwa dalam konteks organisasi yang sedang mengalami transformasi digital, faktor kepemimpinan yang mampu mengarahkan pemanfaatan teknologi memiliki pengaruh lebih dominan dibandingkan kondisi lingkungan kerja semata.

Lingkungan kerja yang nyaman, aman, dan kondusif, baik secara fisik (ukuran ruangan, kebersihan, keamanan, ketersediaan sarana) maupun nonfisik (kelancaran komunikasi dan komitmen kerja sama tim), membantu pegawai bekerja dengan lebih fokus dan produktif. Temuan ini didukung oleh penelitian Wiwik Puspita (2023) dan Juliani, Zainudin, dan Buton (2023) yang menemukan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Di sisi lain, temuan ini berbeda dengan penelitian Nuraini, Bahri, dan Hudzafidah (2025) serta Gusran, Lambe, dan Rantererung (2025) yang memperoleh hasil tidak signifikan. Perbedaan ini kemungkinan disebabkan oleh karakteristik organisasi: Dinas PUPR sebagai instansi teknis memiliki kebutuhan lingkungan kerja fisik yang spesifik (ruang gambar teknis, peralatan survei, akses lapangan), sehingga kondisi lingkungan kerja lebih terasa pengaruhnya terhadap kinerja dibandingkan instansi yang bersifat administratif.

Pengaruh *Digital leadership* dan Lingkungan Kerja secara Simultan terhadap Kinerja Pegawai. Hasil penelitian menunjukkan bahwa *digital leadership* dan lingkungan kerja secara bersama-sama memberikan kontribusi yang signifikan terhadap peningkatan kinerja pegawai. Kedua variabel saling melengkapi: pimpinan yang melek digital dapat menciptakan lingkungan kerja yang mendukung adopsi teknologi melalui penyediaan infrastruktur digital, pelatihan penggunaan aplikasi, dan penciptaan budaya kerja kolaboratif berbasis teknologi. Sebaliknya, lingkungan kerja yang kondusif mempermudah pegawai mengimplementasikan arahan pimpinan terkait digitalisasi.

Temuan ini sejalan dengan hasil penelitian Siti Nur Khotijah, Zalsabila, Pantika, dan Islamiah (2025) yang menemukan bahwa penerapan sistem manajemen digital mampu meningkatkan efisiensi kerja, transparansi, dan produktivitas pegawai di lingkungan pemerintahan Kota Parepare. Meskipun demikian, model penelitian ini hanya mampu menjelaskan 57,9% variasi kinerja pegawai (berdasarkan Adjusted R^2), sementara 42,1% sisanya dijelaskan oleh variabel lain di luar model. Secara teoretis, variabel-variabel lain yang berpotensi memengaruhi kinerja pegawai antara lain kompetensi digital pegawai, motivasi kerja, kompensasi, dan budaya organisasi (Alia Utami, 2025). Keterbatasan ini perlu menjadi perhatian dalam interpretasi hasil dan menjadi landasan bagi penelitian selanjutnya.

SIMPULAN DAN SARAN

Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian, dapat disimpulkan bahwa: pertama, *digital leadership* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas PUPR Kota Parepare. Semakin baik kemampuan pimpinan menerapkan kepemimpinan digital, seperti memanfaatkan teknologi untuk komunikasi, koordinasi, dan pengambilan keputusan, semakin tinggi kinerja pegawai yang dihasilkan.

Kedua, lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas PUPR Kota Parepare. Lingkungan kerja yang nyaman, aman, dan kondusif, baik secara fisik maupun nonfisik, mampu meningkatkan fokus, semangat kerja, dan produktivitas pegawai.

Ketiga, *digital leadership* dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Kombinasi kepemimpinan yang adaptif terhadap teknologi dengan lingkungan kerja yang kondusif memberikan kontribusi yang lebih besar terhadap kinerja pegawai dibandingkan pengaruh masing-masing variabel secara parsial, sebagaimana ditunjukkan oleh nilai Adjusted R^2 sebesar 57,9%.

Saran

Mengingat *digital leadership* merupakan prediktor dominan kinerja pegawai (β = 0,540), pimpinan Dinas PUPR Kota Parepare perlu memprioritaskan penguatan kepemimpinan digital melalui pelatihan pemanfaatan teknologi yang relevan dengan bidang pekerjaan, seperti pelatihan penggunaan aplikasi e-office, sistem informasi manajemen proyek (e-monitoring), serta program mentoring digital dari pimpinan kepada staf.

Peningkatan lingkungan kerja perlu diarahkan pada aspek nonfisik, khususnya kelancaran komunikasi dan kerja sama antarpegawai antarbidang, untuk menciptakan suasana kerja yang lebih harmonis dan kondusif dalam mendukung adopsi teknologi.

Ketersediaan sarana dan prasarana kerja berbasis teknologi, seperti perangkat komputer, jaringan internet yang stabil, dan ruang kerja yang mendukung digitalisasi, perlu terus dioptimalkan guna mendukung efektivitas dan efisiensi pelaksanaan tugas pegawai.

Penelitian selanjutnya disarankan menambahkan variabel lain yang berpotensi memengaruhi kinerja pegawai, seperti kompetensi digital, motivasi kerja, atau budaya organisasi, serta mempertimbangkan penggunaan variabel mediasi atau moderasi agar model yang dihasilkan lebih komprehensif dalam menjelaskan variasi kinerja pegawai.

DAFTAR PUSTAKA

Adriani, & Azhar, R. (2025). Analisis *digital leadership* dan adaptabilitas individu dalam meningkatkan kinerja pegawai di sektor publik pasca-digitalisasi. Jurnal Ekonomi dan Manajemen, 8(2), 952–963.

Alfiah, S., Apriansyah, M., Nurohman, Y. A., & Junaidi, A. (2025). Analisis pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan SPG & SPB pada PT Tirtakencana Tatawarna Karawang. Jurnal Minfo Polgan, 14(2), 2011–2019.

Alia Utami, L. M. (2025). Pengaruh lingkungan kerja, motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT Union Mega Auto Palembang. Jurnal Manajemen dan Bisnis, 407–418.

Alifito Zhafir Gehan, & Yulianti Emma. (2024). Pengaruh *digital leadership* terhadap perilaku kerja inovatif dan dampaknya pada kinerja karyawan milenial di Jawa Timur dengan dimoderasi oleh Leader Member Exchange (LMX). Jurnal Manajemen, 10(1), 29–40.

Cahyarini, F. D. (2021). Implementasi *digital leadership* dalam pengembangan kompetensi digital pada pelayanan publik. Jurnal Studi Komunikasi dan Media, 25(1), 47–62. https://doi.org/10.31445/jskm.2021.3780

Daniah, N., & Priyono, P. (2025). *Digital leadership* dalam pendidikan: Tinjauan literatur tentang inovasi dan pengelolaan sekolah. Jurnal Intelek Insan Cendikia, 2(5), 16161–16170.

Ernawati, D., Huda, N., & Julaiha. (2025). The effect of *digital leadership*, leader member exchange, and innovation capability on employee performance at the Regional Secretary's Office of Bima District. Jurnal Manajemen dan Kinerja, 10(2).

Fitrianingrum, A. (2024). The influence of *digital leadership* on employee performance with digital culture as a moderating variable. Maneggio, 1(6), 45–55. https://doi.org/10.62872/jt6pfc66

Ghozali, I. (2018). Aplikasi analisis multivariete dengan program IBM SPSS 25 (Edisi 9). Badan Penerbit Universitas Diponegoro.

Gusran, Lambe, K. H. P., & Rantererung, C. L. (2025). Pengaruh lingkungan kerja dan budaya kerja terhadap kinerja pegawai di Kantor Kementerian Agama Kota Makassar. J-MEBI: Jurnal Ilmiah Mahasiswa Ekonomi dan Bisnis Indonesia, 1(1), 128–135.

Hair, J. F., Black, W. C., Babin, B. J., & Anderson, R. E. (2019). Multivariate data analysis (8th ed.). Cengage Learning.

Juliani, L., Zainudin, & Buton, S. O. (2023). Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Matahari Departement Store Tbk Brilyan Plaza Kendari. Jurnal Manajemen, 72–85.

Lauhiyah, & Aswan, M. K. (2025). Pengaruh lingkungan kerja dan apresiasi kerja terhadap kinerja karyawan di Hotel Holiday Inn Express Simpang Lima Semarang. Jurnal Ilmu Manajemen, 4(8), 5511–5518.

Madiistriyatno, H., & Tunnufus, Z. (2023). Manajemen sumber daya manusia. Zifatama Jawara.

Munawaroh, P. M. (2025). Hubungan antara kepemimpinan digital dan sumber daya manusia dengan daya saing UMKM di Kabupaten Pandeglang. Jurnal Ekonomi dan Bisnis, 3.

Norawati, S., & Nurmansyah. (2025). Meningkatkan kinerja pegawai. Widina Bhakti Persada.

Novienty, R. F., Nurmandi, D. E., & Younus, M. (2025). Application of digital maturity framework in improving the performance of public sector organizations in Indonesia. JKAP (Jurnal Kebijakan dan Administrasi Publik), 29(1), 39. https://doi.org/10.22146/jkap.104081

Nuraini, S., Bahri, S., & Hudzafidah, K. (2025). Pengaruh lingkungan kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai dengan organizational citizenship behavior (OCB) sebagai pemediasi pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Probolinggo. Jurnal Cendekia Ilmiah, 4(4), 1006–1023.

Parman, P. (2025). Balancing the scales: The role of work-life balance and technological support in enhancing gig worker productivity in Indonesia. The South East Asian Journal of Management, 19(1). https://doi.org/10.7454/seam.v19i1.1834

Prihanto, H., & Hadi, M. F. (2025). Kinerja karyawan dipengaruhi *digital leadership*, kecerdasan emosional, dan efektivitas dalam komunikasi. Jurnal Bisnis dan Manajemen, 5(1), 1–13.

Republik Indonesia. (2018). Peraturan Presiden Nomor 95 Tahun 2018 tentang Sistem Pemerintahan Berbasis Elektronik.

Republik Indonesia. (2023). Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2023 tentang Aparatur Sipil Negara.

Saputra, I., & Rahmat, H. K. (2024). Evaluasi kinerja karyawan dalam suatu perusahaan: Sebuah kajian kepustakaan. Jurnal Manajemen Terapan, 1(1), 19–24.

Saroge, J., & Fitrianingrum, A. (2025). The influence of *digital leadership* on employee performance at Bank Indonesia, Papua Province with digital mindset as a moderating variable. Jurnal Ekonomi dan Perbankan.

Siti Nur Khotijah, Zalsabila, A. A., Pantika, I., & Islamiah, A. D. (2025). Pelatihan dan pendampingan implementasi sistem manajemen digital untuk meningkatkan kinerja pegawai di Kantor Walikota Parepare. Community Care Journal, 16–20.

Sugiyono. (2019). Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D (Edisi 2). Alfabeta.

Suprayitno. (2025). Buku monograf *digital leadership*. [CATATAN: referensi ini tidak terdeteksi di pengindeks perlu dikonfirmasi atau diganti].

Tarawiru, Y., Hasdiana, & Bachtiar, Y. (2025). AI adoption, audit outcomes, and professional reputation. Journal of Management and Audit Accounting, 1(1).

Wiwik Puspita, D. (2023). Pengaruh lingkungan kerja fisik dan non fisik terhadap kinerja pegawai di Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Pemerintah Kabupaten Banyuasin. Bussiness Law Binus, 7(2), 33–48.

Yuniarti Lestari, & Estu Mahanani. (2024). Pengaruh *digital leadership*, komitmen organisasi, dan kompensasi terhadap kinerja karyawan usia milenial PT Pegadaian Galeri24. Jumpa, 11(2), 59–72. https://doi.org/10.55963/jumpa.v11i3.701

Zebua, A. I., Halawa, F., & Waruwu, E. (2025). Analisis lingkungan kerja terhadap employee engagement: Literature review. Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia, 1(3), 1–7.