

## **PENGARUH KETERAMPILAN DIGITAL DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA SEKRETARIAT DEWAN PERWAKILAN RAKYAT DAERAH (DPRD) KOTA PAREPARE**

Veni Heriyani<sup>1</sup>, Syarifuddin Yusuf<sup>2</sup>, Sudirman<sup>3</sup>, Andi Ar<sup>4</sup>

Universitas Muhammadiyah Parepare<sup>1,2,3,4</sup>

E-mail: Venihariani8611@gmail.com<sup>1</sup>, Yusufsyarif64@gmail.com<sup>2</sup>, Sudhyr9999@gmail.com<sup>3</sup>, Andi.armjl@gmail.com<sup>4</sup>

**Abstract:** This research is motivated by the demands of digital transformation in the public sector through the implementation of the Electronic-Based Government System (SPBE), which requires civil servants to have adequate digital skills, alongside the need for a supportive work environment. The purpose of this research was to measure and analyze the influence of digital skill and work environment on employee performance at the Secretariat of the Parepare City Council (DPRD). It employed a quantitative approach with an explanatory research design and multiple linear regression analysis. The population consisted of all 61 employees of the Secretariat, and a saturated sampling technique was used so that the entire population served as the sample. Data collection was conducted using a Likert-scale questionnaire. Based on the t-test results, digital skill partially has no significant effect on employee performance ( $t = -0.697 < t_{table} 2.002$ ;  $sig. = 0.489 > 0.05$ ), while work environment partially has a positive and significant effect ( $t = 5.410 > t_{table} 2.002$ ;  $sig. = 0.000 < 0.05$ ) and is a far more dominant predictor (Beta 0.595 versus -0.077). Based on the F-test results, the significance value obtained was 0.000, lower than 0.05, indicating that digital skill and work environment simultaneously have a significant effect on employee performance. Furthermore, the Adjusted R Square value obtained is 0.315 (31.5%), indicating that 31.5% of employee performance is influenced by digital skill and work environment together, while the remaining 68.5% is attributed to other factors outside the scope of this research model. This study offers novelty by showing that, within a local legislative support institution, a context far less studied than direct public-service agencies such as hospitals or integrated service offices, the opportunity component (work environment) is far more influential than the ability component (digital skill) within the Ability-Motivation-Opportunity (AMO) framework, challenging the common assumption that digital competence is always the primary driver of civil servant performance. The findings imply that performance-improvement policies in similar institutions should prioritize improving the work environment as a prerequisite before investment in digital skill development can yield optimal results.

**Keywords:** Digital Skill; Work Environment; Employee Performance.

**Abstrak:** Penelitian ini dilatarbelakangi oleh tuntutan transformasi digital di sektor publik melalui penerapan Sistem Pemerintahan Berbasis Elektronik (SPBE), yang mengharuskan aparatur sipil negara memiliki keterampilan digital yang memadai, serta perlunya lingkungan kerja yang mendukung. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengukur dan menganalisis pengaruh keterampilan digital dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai di Sekretariat DPRD Kota Parepare. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain penelitian eksplanatori dan analisis regresi linear berganda. Populasi penelitian mencakup seluruh 61 pegawai Sekretariat, dan teknik pengambilan sampel jenuh digunakan sehingga seluruh populasi menjadi sampel penelitian. Pengumpulan data dilakukan menggunakan kuesioner berskala Likert. Berdasarkan hasil uji t, keterampilan digital secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai ( $t = -0.697 < t_{tabel} 2,002$ ;  $sig. = 0,489 > 0,05$ ), sedangkan lingkungan kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan ( $t = 5,410 > t_{tabel} 2,002$ ;  $sig. = 0,000 < 0,05$ ) serta merupakan prediktor yang jauh lebih dominan (Beta 0,595 dibandingkan -0,077). Berdasarkan hasil uji F, nilai signifikansi yang diperoleh adalah 0,000 (lebih kecil dari 0,05), yang menunjukkan bahwa keterampilan digital dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Selanjutnya, nilai Adjusted R Square yang diperoleh adalah 0,315 (31,5%), yang menunjukkan bahwa 31,5% kinerja pegawai dipengaruhi oleh keterampilan digital dan lingkungan kerja secara bersama-sama, sedangkan sisanya sebesar 68,5% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain di luar lingkup model penelitian ini. Temuan ini memberikan kebaruan dengan menunjukkan bahwa pada organisasi pendukung legislatif daerah, konteks yang belum banyak dikaji dibandingkan instansi pelayanan publik seperti rumah sakit atau kantor pelayanan terpadu, peran opportunity

(lingkungan kerja) justru lebih dominan dibandingkan ability (keterampilan digital) dalam kerangka teori Ability-Motivation-Opportunity (AMO), sehingga menantang asumsi umum bahwa peningkatan kompetensi digital selalu menjadi kunci utama kinerja aparatur. Implikasinya, kebijakan peningkatan kinerja ASN pada lembaga sejenis perlu memprioritaskan perbaikan lingkungan kerja sebagai prasyarat sebelum investasi pengembangan keterampilan digital dapat memberikan dampak yang optimal.

**Kata Kunci: Keterampilan Digital; Lingkungan Kerja; Kinerja Pegawai.**

## **PENDAHULUAN**

Sumber daya manusia sangat penting untuk dikembangkan dalam mencapai tujuan organisasi, dan peningkatan sumber daya manusia dapat dilihat dari hasil kinerja yang baik (Podungge, 2024). Kinerja pegawai memiliki posisi strategis dalam menjamin keberlangsungan instansi pemerintah. Transformasi digital di sektor publik merupakan konsekuensi dari tuntutan global akan tata kelola pemerintahan yang efektif, transparan, dan akuntabel. Pemerintah Indonesia telah mendorong digitalisasi melalui Sistem Pemerintahan Berbasis Elektronik (SPBE), yang diarahkan untuk meningkatkan efisiensi, transparansi, dan akuntabilitas dalam penyelenggaraan pemerintahan (Rusdy & Flambonita, 2023). Transformasi ini tidak hanya menyangkut penggunaan teknologi, tetapi juga menuntut peningkatan kompetensi sumber daya manusia yang mengoperasikan dan mengelola sistem tersebut, sehingga penguasaan keterampilan digital menjadi salah satu kompetensi utama yang harus dimiliki oleh setiap aparatur sipil negara (Annisa et al., 2025).

Secara teoretis, hubungan antara kemampuan individu, lingkungan kerja, dan kinerja pegawai dapat dijelaskan melalui teori Ability-Motivation-Opportunity (AMO), yang menyatakan bahwa kinerja pegawai dipengaruhi oleh kemampuan, motivasi, dan kesempatan yang diberikan oleh organisasi. Dalam penelitian ini, keterampilan digital dipandang sebagai bentuk kemampuan (ability) yang menggambarkan kapabilitas pegawai dalam memanfaatkan teknologi digital, sedangkan lingkungan kerja diposisikan sebagai kesempatan (opportunity), yaitu kondisi organisasi yang memungkinkan pegawai memanfaatkan kemampuannya secara optimal (Nurnabilah & Apriadi, 2025).

Fenomena ini juga ditemukan di Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah (DPRD) Kota Parepare, sebuah instansi yang memberikan dukungan administratif dan teknis kepada 25 anggota dewan serta didukung oleh 61 orang pegawai. Kegiatan administrasi di Sekretariat telah mulai memanfaatkan berbagai teknologi digital, seperti komputer, jaringan internet, dan sistem administrasi berbasis elektronik. Namun, dalam praktiknya, masih terdapat perbedaan tingkat penguasaan teknologi digital di antara pegawai (Sribanon & Ramadhika, 2026), serta tantangan pada lingkungan kerja internal, seperti koordinasi antarbidang, dan lingkungan kerja eksternal, seperti ketersediaan fasilitas dan stabilitas jaringan (Armansyah, 2024). Penelitian terdahulu mengenai pengaruh keterampilan digital dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai juga masih menunjukkan hasil yang bervariasi antarorganisasi, sementara kajian yang secara khusus meneliti lembaga pendukung legislatif di tingkat daerah masih terbatas.

Ketimpangan temuan tersebut mengindikasikan adanya inkonsistensi teoretis dalam penerapan kerangka AMO: sebagian penelitian menempatkan ability (keterampilan digital) sebagai prediktor dominan, sementara penelitian lain menunjukkan bahwa opportunity (lingkungan kerja) yang lebih menentukan, tanpa ada kejelasan pada karakteristik organisasi seperti apa masing-masing pola tersebut berlaku. Penelitian ini secara khusus mengisi kesenjangan tersebut dengan menguji kedua prediktor secara simultan pada organisasi sektor publik bertipe administratif-birokratis dengan variasi kompetensi digital yang relatif homogen, suatu karakteristik yang berbeda dari organisasi pelayanan publik langsung yang selama ini menjadi lokus penelitian sejenis.

Berdasarkan uraian di atas, penelitian ini bertujuan untuk: (1) mengetahui dan menganalisis pengaruh keterampilan digital terhadap kinerja pegawai; (2) mengetahui dan menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai; dan (3) mengetahui dan menganalisis pengaruh keterampilan digital dan lingkungan kerja secara simultan terhadap kinerja pegawai di Sekretariat DPRD Kota Parepare.

Berdasarkan kajian teori di atas, hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut: H1: Keterampilan digital berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Sekretariat DPRD Kota Parepare. H2: Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Sekretariat DPRD Kota Parepare. H3: Keterampilan digital dan lingkungan kerja

secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Sekretariat DPRD Kota Parepare.

Keterampilan digital merupakan kemampuan individu dalam memanfaatkan teknologi digital untuk memperoleh, mengolah, dan menggunakan informasi secara efektif dalam menyelesaikan pekerjaan (Sarifudin et al., 2025), yang tercermin dari kemampuan mengoperasikan perangkat dan aplikasi digital, literasi informasi digital, kemampuan komunikasi dan kolaborasi digital, adaptabilitas terhadap teknologi digital, serta kesadaran etika dalam penggunaan teknologi digital. Lingkungan kerja mencakup seluruh kondisi di sekitar pegawai yang memengaruhi pelaksanaan tugasnya, baik lingkungan kerja internal (hubungan kerja, komunikasi, koordinasi, gaya kepemimpinan) maupun lingkungan kerja eksternal (kondisi fisik tempat kerja, fasilitas, jaringan internet) (Fikri et al., 2025; Alfarouk & Suharini, 2025). Kinerja pegawai dalam penelitian ini diukur melalui indikator kualitas kerja, kuantitas kerja, ketepatan waktu, efektivitas, kemandirian, dan tanggung jawab.

Berdasarkan kajian teori di atas, hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut: H1: Keterampilan digital berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Sekretariat DPRD Kota Parepare. H2: Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Sekretariat DPRD Kota Parepare. H3: Keterampilan digital dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Sekretariat DPRD Kota Parepare.

## **METODE PENELITIAN**

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif dengan desain explanatory research, yang bertujuan untuk menguji hubungan dan pengaruh antarvariabel secara objektif melalui pengukuran numerik dan analisis statistik, sebagaimana tercermin dalam hipotesis penelitian.

Populasi dalam penelitian ini terdiri atas seluruh 61 pegawai Sekretariat DPRD Kota Parepare. Sampel ditentukan menggunakan teknik sampling jenuh (total sampling), sehingga seluruh 61 anggota populasi digunakan sebagai sampel penelitian. Teknik pengumpulan data dilakukan dengan menyebarkan kuesioner tertutup menggunakan skala Likert lima poin. Analisis data menggunakan analisis regresi linear berganda dengan bantuan perangkat lunak SPSS, melalui tahapan berikut: uji validitas (koefisien korelasi Pearson,  $r_{tabel} = 0,2521$  pada  $n = 61$ ,  $\alpha = 0,05$ ), uji reliabilitas (Cronbach's Alpha  $\geq 0,60$ ), uji asumsi klasik (normalitas, multikolinearitas, heteroskedastisitas), analisis regresi linear berganda dengan persamaan  $Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$ , serta pengujian hipotesis melalui uji t (parsial), uji F (simultan), dan uji koefisien determinasi ( $R^2$ ) (Ghozali, 2021; Sugiyono, 2021).

## **HASIL PENELITIAN**

### **Uji Instrumen Penelitian**

#### **1) Uji Validitas dan Reliabilitas**

Uji validitas dilakukan untuk mengetahui sejauh mana instrumen penelitian mampu mengukur variabel yang diteliti secara tepat, menggunakan koefisien korelasi Pearson. Uji reliabilitas bertujuan untuk mengetahui konsistensi instrumen penelitian, menggunakan metode Cronbach's Alpha. Hasil uji validitas dan reliabilitas adalah sebagai berikut:

Berdasarkan hasil uji validitas, seluruh item pernyataan pada ketiga variabel penelitian (Keterampilan Digital, Lingkungan Kerja, dan Kinerja Pegawai) menunjukkan nilai r-hitung lebih besar daripada nilai r-tabel (0,2521), sehingga seluruh item pernyataan dinyatakan valid.

Berdasarkan hasil pengujian, ketiga variabel penelitian memiliki nilai Cronbach's Alpha di atas 0,60, sehingga dapat disimpulkan bahwa instrumen penelitian reliabel dan memiliki konsistensi internal yang baik.

#### **2) Uji Asumsi Klasik**

##### **Uji Normalitas**

Berdasarkan hasil pengujian, diperoleh nilai Asymp. Sig. (2-tailed) sebesar 0,200, lebih besar daripada 0,05, yang berarti data residual model regresi berdistribusi normal. Grafik histogram dan Normal P-P Plot mendukung kesimpulan ini, yang masing-masing menunjukkan distribusi berbentuk lonceng dan titik-titik data yang mengikuti garis diagonal.

#### **Uji Multikolinearitas**

Berdasarkan hasil pengujian, nilai Tolerance untuk Keterampilan Digital dan Lingkungan Kerja masing-masing sebesar 0,943 ( $> 0,10$ ), dan nilai VIF masing-masing sebesar 1,061 ( $< 10$ ). Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi multikolinearitas antarvariabel independen dalam model regresi.

#### **Uji Heteroskedastisitas**

Berdasarkan grafik Scatterplot, titik-titik data tersebar secara acak di atas dan di bawah garis nol pada sumbu Y serta tidak membentuk pola tertentu (seperti pola bergelombang, melebar, atau menyempit). Hal ini menunjukkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas dalam model regresi, sehingga model bersifat homoskedastis dan layak digunakan untuk pengujian lebih lanjut.

#### **Regresi Linear Berganda**

Analisis regresi linear berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh Keterampilan Digital (X1) dan Lingkungan Kerja (X2) terhadap Kinerja Pegawai (Y). Model persamaan regresi yang digunakan adalah  $Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$ .

$$Y = 12.746 - 0.048.X_1 + 0.478.X_2 + e$$

Dari hasil persamaan tersebut, dapat dijelaskan sebagai berikut: pertama, nilai konstanta sebesar 12,746, yang berarti apabila Keterampilan Digital dan Lingkungan Kerja bernilai nol, Kinerja Pegawai diprediksi tetap berada pada angka 12,746. Kedua, Keterampilan Digital memiliki koefisien regresi sebesar -0,048, yang berarti setiap peningkatan satu satuan Keterampilan Digital diprediksi menurunkan Kinerja Pegawai sebesar 0,048, meskipun pengaruh ini tidak signifikan secara statistik. Ketiga, Lingkungan Kerja memiliki koefisien regresi sebesar 0,278, yang berarti setiap peningkatan satu satuan Lingkungan Kerja meningkatkan Kinerja Pegawai sebesar 0,478. Nilai Standardized Coefficients (Beta) menunjukkan bahwa Lingkungan Kerja (0,595) memberikan kontribusi jauh lebih besar terhadap Kinerja Pegawai dibandingkan Keterampilan Digital (-0,077).

#### **Uji Hipotesis Statistik**

##### **1) Uji Parsial (Uji t)**

Nilai t-tabel dengan  $df = n - k - 1 = 58$  pada taraf signifikansi 0,05 (dua sisi) adalah sebesar 2,002. Berdasarkan hasil uji t, Keterampilan Digital memperoleh nilai t-hitung sebesar -0,697 ( $< t$ -tabel 2,002) dengan signifikansi 0,489 ( $> 0,05$ ), yang berarti Keterampilan Digital tidak berpengaruh signifikan secara parsial terhadap Kinerja Pegawai, sehingga H1 ditolak. Lingkungan Kerja memperoleh nilai t-hitung sebesar 5,410 ( $> t$ -tabel 2,002) dengan signifikansi 0,000 ( $< 0,05$ ), yang berarti Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap Kinerja Pegawai, sehingga H2 diterima.

##### **2) Uji Simultan (Uji F)**

Nilai F-tabel dengan  $df_1 = 2$  dan  $df_2 = 58$  pada taraf signifikansi 0,05 adalah sebesar 3,156.

Berdasarkan hasil uji F, diperoleh nilai F-hitung sebesar 14,822 ( $> F$ -tabel 3,156) dengan nilai signifikansi 0,000 ( $< 0,05$ ), yang berarti Keterampilan Digital dan Lingkungan Kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai, sehingga H3 diterima.

#### **Uji Koefisien Determinasi**

Berdasarkan hasil pengujian, diperoleh nilai Adjusted R Square sebesar 0,315 (31,5%), yang berarti Keterampilan Digital dan Lingkungan Kerja secara bersama-sama menjelaskan 31,5% variasi Kinerja Pegawai, sedangkan sisanya sebesar 68,5% dijelaskan oleh faktor lain di luar model penelitian ini.

Tabel 1 Ringkasan Hasil Pengujian Hipotesis

| Hipotesis | Pernyataan                                       | Nilai t/F    | Sig.  | Keterangan |
|-----------|--------------------------------------------------|--------------|-------|------------|
| H1        | Keterampilan Digital memengaruhi Kinerja Pegawai | $t = -0,697$ | 0,489 | Ditolak    |
| H2        | Lingkungan Kerja memengaruhi Kinerja Pegawai     | $t = 5,410$  | 0,000 | Diterima   |

|    |                                                                                       |            |       |          |
|----|---------------------------------------------------------------------------------------|------------|-------|----------|
| H3 | Keterampilan Digital dan Lingkungan Kerja secara simultan memengaruhi Kinerja Pegawai | F = 14,822 | 0,000 | Diterima |
|----|---------------------------------------------------------------------------------------|------------|-------|----------|

*Sumber: Data penelitian diolah, 2026*

## PEMBAHASAN

### Peran Keterampilan Digital terhadap Kinerja Pegawai

Hasil penelitian menunjukkan bahwa Keterampilan Digital tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Hasil ini bukan disebabkan oleh masalah instrumen, karena seluruh item Keterampilan Digital dinyatakan valid dan reliabel (Cronbach's Alpha 0,740), melainkan mencerminkan hubungan statistik yang sesungguhnya dalam data. Temuan ini berbeda dengan Annisa et al. (2025), yang menemukan bahwa keterampilan digital berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, namun sejalan dengan temuan pada organisasi dengan sistem kerja yang relatif stabil, di mana pengaruh digitalisasi terhadap kinerja tidak signifikan. Sebagian besar tugas di Sekretariat hanya memerlukan keterampilan digital dasar, seperti mengoperasikan Word, Excel, dan e-mail sederhana, sehingga hampir seluruh pegawai berada pada tingkat keterampilan yang relatif sama. Ketika variasi suatu variabel kecil, pengaruh statistiknya terhadap variabel lain sulit terdeteksi secara signifikan, bukan karena Keterampilan Digital tidak penting, melainkan karena variasi antarpegawai pada variabel ini tidak cukup besar untuk membedakan hasil kinerja.

Jika dibandingkan dengan penelitian terdahulu, temuan ini menunjukkan adanya perbedaan dalam literatur mengenai pengaruh kapabilitas digital terhadap kinerja. Beberapa penelitian memang menemukan pengaruh positif yang signifikan: Annisa et al. (2025), misalnya, menunjukkan bahwa keterampilan digital secara signifikan meningkatkan kinerja pegawai, baik secara langsung maupun melalui employee well-being sebagai variabel mediasi. Sebaliknya, temuan dalam penelitian ini konsisten dengan beberapa penelitian lain yang juga tidak menemukan pengaruh signifikan dari variabel terkait digital terhadap kinerja. Maulana dan Subijanto (2026), yang meneliti PT Pelabuhan Indonesia III (Persero), menemukan bahwa digitalisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, dengan kompensasi muncul sebagai prediktor yang jauh lebih dominan. Demikian pula, Nur Anisyah (2024), yang meneliti SKK Migas, menemukan bahwa digitalisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap efektivitas sistem informasi akuntansi, hasil yang dikaitkan dengan sifat industri hulu minyak dan gas yang relatif stabil serta sistem informasinya yang bersifat jangka panjang dan terikat kontrak.

Kesejajaran ini menunjukkan bahwa pengaruh keterampilan digital terhadap kinerja bersifat kontekstual: kekuatannya sangat bergantung pada kompleksitas pekerjaan, tingkat variasi tuntutan digital, dan keberadaan variabel mediasi seperti kepuasan kerja atau employee well-being yang dapat menjembatani kapabilitas digital dengan hasil kinerja, sebagaimana ditunjukkan dalam penelitian berbasis mediasi seperti Annisa et al. (2025). Pekerjaan di Sekretariat sebagian besar hanya memerlukan keterampilan digital dasar, bukan kompetensi digital yang kompleks atau cepat berubah, yang merupakan kondisi yang tepat di mana penelitian terdahulu menemukan bahwa digitalisasi memiliki pengaruh statistik yang kecil terhadap kinerja.

Tinjauan lebih mendalam terhadap lima indikator Keterampilan Digital yang digunakan dalam penelitian ini kemampuan mengoperasikan perangkat dan aplikasi digital, literasi informasi digital, komunikasi dan kolaborasi digital, adaptabilitas terhadap teknologi digital, dan kesadaran etika digital membantu menjelaskan keseragaman ini. Pegawai di Sekretariat pada umumnya hanya dituntut untuk mengoperasikan aplikasi perkantoran dasar seperti Word, Excel, dan e-mail untuk tugas administratif rutin, bukan sistem digital yang kompleks, sehingga hampir seluruh pegawai berada pada tingkat yang serupa pada indikator ini. Literasi informasi digital serta komunikasi dan kolaborasi digital juga tidak terlalu menuntut, karena pekerjaan sehari-hari sebagian besar bersifat administratif dan procedural menyusun surat, mengarsipkan dokumen, dan mengoordinasikan rapat dan bukan kolaborasi digital lintas platform yang intensif. Adaptabilitas terhadap teknologi digital jarang diuji karena perubahan sistem di instansi ini jarang terjadi dan berlangsung secara bertahap, sementara kesadaran etika dalam penggunaan teknologi digital mencerminkan profesionalisme individu sebagai aparatur sipil negara dan cenderung tersebar merata di antara pegawai. Keseragaman pada kelima indikator tersebut merupakan kondisi lapangan yang mendasari mengapa Keterampilan Digital, meskipun merupakan konstruk yang valid dan reliabel, tidak muncul sebagai prediktor yang signifikan terhadap Kinerja Pegawai: penolakan H1 bukan berarti keterampilan digital tidak penting, melainkan karena variasi antarpegawai pada variabel ini tidak cukup besar untuk membedakan perbedaan hasil kinerja, yang dalam penelitian ini diukur

melalui kualitas kerja, kuantitas kerja, ketepatan waktu, efektivitas, kemandirian, dan tanggung jawab.

#### **Peran Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai**

Lingkungan Kerja terbukti berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai, dan merupakan prediktor paling dominan dalam model ini. Temuan ini sejalan dengan penelitian terdahulu pada instansi pemerintah yang juga menemukan pengaruh positif signifikan dari lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai, yang memperkuat pandangan bahwa kenyamanan fisik ruang kerja, ketersediaan fasilitas, dan hubungan kerja yang harmonis merupakan determinan penting kinerja dalam organisasi birokrasi. Kegiatan di Sekretariat sering kali bersifat mendesak dan menuntut kecepatan, seperti mempersiapkan rapat paripurna dan membahas rancangan peraturan daerah. Ketersediaan ruang kerja yang nyaman, fasilitas yang memadai, serta hubungan kerja yang baik dengan rekan dan atasan memungkinkan pegawai bekerja lebih cepat dan lebih akurat, sedangkan lingkungan kerja yang kurang mendukung berpotensi memperlambat penyelesaian tugas dan menurunkan kualitas pelayanan.

Temuan ini konsisten dengan Ahmad, Mappamiring, dan Mustari (2022), yang meneliti Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Bulukumba dan juga menemukan bahwa lingkungan kerja berkontribusi positif terhadap kinerja pegawai, yang memperkuat pandangan bahwa dalam instansi pemerintah, kenyamanan fisik, fasilitas yang memadai, dan hubungan kerja yang harmonis merupakan determinan kinerja yang konsisten. Namun, tidak semua penelitian terdahulu menunjukkan pola yang sama. Siahaan dan Bahri (2019), yang menguji penempatan, motivasi, dan lingkungan kerja secara bersamaan, menemukan bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja pegawai, meskipun ketiga variabel tersebut signifikan secara bersama-sama. Perbedaan ini kemungkinan disebabkan oleh perbedaan komposisi model: ketika lingkungan kerja diuji bersama penempatan dan motivasi -variabel yang dapat memberikan pengaruh individual lebih kuat - kontribusi parsialnya dapat menjadi kurang tampak secara statistik, sedangkan dalam penelitian ini dan pada Ahmad et al. (2022), lingkungan kerja diuji sebagai salah satu dari hanya dua variabel independen, sehingga pengaruhnya dapat tampak lebih menonjol.

Hasil ini juga konsisten dengan ketiga indikator Lingkungan Kerja yang digunakan dalam penelitian ini: (1) kondisi fisik tempat kerja, (2) fasilitas kerja, dan (3) keselamatan dan keamanan kerja. Kebersihan, pencahayaan, sirkulasi udara, dan tata letak ruang kerja Sekretariat membantu pegawai tetap nyaman dan fokus, terutama pada masa sibuk seperti menjelang rapat paripurna. Fasilitas kerja yang memadai - peralatan, ruang rapat, dan infrastruktur pendukung lainnya - mempercepat penyusunan dokumen dan pelayanan administrasi, sehingga pegawai dapat memenuhi tenggat waktu. Rasa aman dan nyaman selama bekerja turut mendukung konsentrasi dan ketepatan dalam menyelesaikan tugas. Ketiga indikator tersebut secara bersama-sama berkaitan langsung dengan indikator kinerja yang digunakan dalam penelitian ini - kualitas kerja, kuantitas kerja, ketepatan waktu, efektivitas, kemandirian, dan tanggung jawab - yang menjadi dasar empiris mengapa Lingkungan Kerja muncul sebagai prediktor paling dominan terhadap Kinerja Pegawai dalam model ini.

#### **Peran Keterampilan Digital dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai**

Pengaruh gabungan menunjukkan bahwa meskipun kontribusi parsial Keterampilan Digital kecil, keberadaannya dalam model bersama Lingkungan Kerja tetap relevan secara simultan. Hasil uji multikolinearitas (Tolerance 0,943 dan VIF 1,061 untuk kedua variabel) menunjukkan bahwa kedua variabel independen tersebut dapat diinterpretasikan secara independen satu sama lain, sehingga kontribusi gabungannya mencerminkan kombinasi faktor kemampuan (ability) dan kesempatan (opportunity) sebagaimana dijelaskan oleh teori AMO. Pola ini menegaskan bahwa dalam organisasi dengan karakteristik pekerjaan administratif-birokratis seperti Sekretariat, kenyamanan dan dukungan kondisi kerja sehari-hari dirasakan lebih kuat oleh pegawai dibandingkan penguasaan teknologi semata.

Pola ini semakin didukung oleh Siahaan dan Bahri (2019), yang juga menemukan bahwa meskipun salah satu variabel independen tidak signifikan secara individual, kombinasi variabel tetap dapat memberikan pengaruh simultan yang signifikan terhadap kinerja pegawai. Pola berulang ini menegaskan bahwa kinerja pegawai pada dasarnya dibentuk oleh kombinasi berbagai faktor yang bekerja bersama-sama, sehingga variabel dengan kontribusi individual yang kecil sekalipun tetap layak dipertahankan dalam model. Hal ini semakin menunjukkan bahwa dalam organisasi dengan karakteristik pekerjaan administratif-birokratis seperti Sekretariat, kenyamanan dan dukungan



kondisi kerja sehari-hari dirasakan lebih kuat oleh pegawai dibandingkan penguasaan teknologi semata.

#### **Implikasi dan Keterbatasan Penelitian**

Secara keseluruhan, penelitian ini memberikan bukti empiris bahwa Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai, baik secara parsial maupun bersama-sama dengan Keterampilan Digital, sedangkan Keterampilan Digital secara mandiri belum terbukti berpengaruh signifikan. Perbandingan dengan penelitian terdahulu menunjukkan bahwa temuan mengenai Keterampilan Digital maupun Lingkungan Kerja masih diperdebatkan dalam literatur, sehingga hasil dari satu objek penelitian tidak dapat begitu saja digeneralisasi pada konteks lain dengan karakteristik pekerjaan yang berbeda. Secara praktis, hal ini mengimplikasikan bahwa upaya peningkatan Kinerja Pegawai di Sekretariat sebaiknya difokuskan terutama pada penguatan Lingkungan Kerja, tanpa mengabaikan pengembangan Keterampilan Digital secara bertahap sebagai investasi jangka panjang.

Penelitian ini juga memiliki beberapa keterbatasan. Pertama, nilai Adjusted R Square sebesar 0,315 menunjukkan bahwa 68,5% variasi Kinerja Pegawai belum dapat dijelaskan oleh model ini, sehingga penelitian selanjutnya disarankan untuk menambahkan variabel independen relevan lainnya, seperti motivasi kerja atau kepuasan kerja, sebagaimana digunakan dalam Annisa et al. (2025) dan Siahaan dan Bahri (2019). Kedua, ukuran sampel yang digunakan ( $n = 61$ ) relatif terbatas, sehingga generalisasi temuan ini perlu dilakukan secara hati-hati. Ketiga, pengaruh tidak signifikan dari Keterampilan Digital yang ditemukan dalam penelitian ini perlu dikaji lebih lanjut, misalnya dengan memasukkan variabel moderasi atau mediasi seperti employee well-being atau kepuasan kerja, mengingat variabel-variabel tersebut terbukti memiliki peran penghubung yang penting antara keterampilan digital dan kinerja dalam penelitian terdahulu.

Secara praktis, temuan ini berimplikasi bagi manajemen sumber daya manusia sektor publik, khususnya pada lembaga pendukung legislatif daerah. Kebijakan peningkatan kinerja tidak dapat semata-mata mengandalkan program pelatihan digital, tetapi perlu diimbangi dengan investasi pada perbaikan kondisi kerja fisik dan nonfisik, mengingat justru aspek inilah yang terbukti paling menentukan kinerja pada objek penelitian ini. Bagi instansi dengan karakteristik pekerjaan administratif-birokratis serupa, hasil ini menyarankan agar alokasi sumber daya kebijakan MSDM diprioritaskan pada penciptaan lingkungan kerja yang kondusif, sebelum atau bersamaan dengan program peningkatan kompetensi digital.

#### **KESIMPULAN**

Keterampilan digital secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di Sekretariat DPRD Kota Parepare; hasil ini bukan disebabkan oleh masalah instrumen, karena seluruh item keterampilan digital dinyatakan valid dan reliabel. Lingkungan kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai serta merupakan prediktor paling dominan dibandingkan keterampilan digital. Secara simultan, keterampilan digital dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, dengan menjelaskan 31,5% variasinya (Adjusted R Square = 0,315), sedangkan sisanya sebesar 68,5% dijelaskan oleh faktor lain di luar model penelitian ini, seperti motivasi kerja, kompensasi, gaya kepemimpinan, atau budaya organisasi. Hal ini berarti bahwa peningkatan kinerja pegawai di instansi ini sebaiknya difokuskan terutama pada perbaikan lingkungan kerja, tanpa mengabaikan pengembangan berkelanjutan keterampilan digital pegawai sebagai investasi jangka panjang.

#### **SARAN**

1. Sekretariat DPRD Kota Parepare perlu memprioritaskan pemeliharaan dan peningkatan lingkungan kerja, baik dari segi hubungan kerja dan komunikasi antarpegawai maupun ketersediaan fasilitas dan sarana kerja, seperti komputer dan jaringan internet.
2. Peningkatan keterampilan digital pegawai perlu dilakukan secara berkelanjutan melalui pelatihan teknis aplikasi perkantoran dan sistem administrasi berbasis elektronik, mengingat tuntutan transformasi digital pemerintahan (SPBE) akan terus meningkat di masa mendatang.
3. Mengingat keterampilan digital dan lingkungan kerja secara bersama-sama hanya menjelaskan 31,5% variasi kinerja pegawai, pimpinan instansi disarankan untuk turut memperhatikan faktor lain, seperti motivasi kerja, kompensasi, dan gaya kepemimpinan.
4. Penelitian selanjutnya disarankan untuk menambahkan variabel moderasi atau mediasi yang relevan (seperti motivasi kerja atau budaya organisasi), memperbesar ukuran sampel, dan memperluas objek penelitian ke instansi pemerintah daerah lainnya, guna memperoleh hasil yang lebih komprehensif.

#### **DAFTAR PUSTAKA**

- Ahmad, A. J., Mappamiring, & Mustari, N. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Dinas Pendidikan Dan Kebudayaan Kabupaten Bulukumba. *Kajian Ilmiah Mahasiswa Administrasi Publik (KIMAP)*, 3(1), 287-298.
- Alfarouk, S., & Suharini. (2025). Pengaruh Komunikasi Internal Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Amythas. *Jurnal Manajemen Indonesia*, 3(6), 129-141.
- Annisa, Hayat, N., & Shoalihin. (2025). Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Dimediasi Employee Well-Being Pada Dinas Sosial Kabupaten Dompu. *Jurnal Ekonomi dan Manajemen*, 6(2), 945-954.
- Arifin, A. L., Solihin, D., & Murni, S. (2024). Aparatur Sipil Negara Sebagai Pelayan Publik: Cepat Tanggap, Andal, Dan Adaptif Terhadap Teknologi Digital. *Monas: Jurnal Inovasi Aparatur*, 6(2), 87-98.
- Armansyah. (2024). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT HPA Tanjungpinang. *Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis*, 3(1), 81-93.
- Choirinisa, A. A., & Ikhwan, K. (2022). Pengaruh Penggunaan Aplikasi Digital Terhadap Efektivitas Kerja Pegawai. *Transekonomika: Akuntansi, Bisnis dan Keuangan*, 2(5), 483-492.
- Emilia, C., & Soemaryani, I. (2025). Pengaruh Kompetensi Digital Terhadap Kinerja Pegawai: Studi Kasus Pada ASN Kantor Camat Jatisampurna. *Jurnal Ilmiah Wahana Pendidikan*, 11(A), 163-184.
- Erlan, I. M., Surya, A., Desmon, D., Yudhinanto, Y., Hasbullah, H., & Meidasari, E. (2025). Pengaruh Kompetensi, Pengalaman, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Desa. *Studi Ilmu Manajemen Serta Organisasi (SIMO)*, 6(3), 719-730.
- Fikri, M. N., Kevin, J., Mofu, C. J., Damayanti, T. A., Kuswanti, & Muksin, A. (2025). Faktor Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kementerian Perhubungan, Direktorat Jenderal Perhubungan Udara. *Jurnal Manajemen*, 12(3), 1-8.
- Ghozali, I. (2021). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25 (9th ed.)*. Universitas Diponegoro.
- Lesmono, P. D. (2025). Implementasi Kemampuan Digital Dan Transformasi Digital Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai Pada Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Pemerintah Kota Surabaya. *Action Research Literate*, 9(7), 1886-1893.
- Maulana, S. M., & Subijanto. (2026). Pengaruh Kompensasi Dan Digitalisasi Terhadap Kinerja Karyawan Di PT Pelabuhan Indonesia III (Persero). *Jurnal Ekonomi, Bisnis dan Sosial*, 3(3), 150-158.
- Nur Anisyah, S. (2024). Pengaruh Digitalisasi dan Kinerja Pegawai terhadap Efektivitas Sistem Informasi Akuntansi (Studi Kasus pada SKK Migas). *J-CEKI: Jurnal Cendekia Ilmiah*, 4(1), 1461-1475.
- Nurnabilah, K. A., & Apriadi, D. (2025). Pengaruh Kompetensi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan SMPN 29 Bandung. *Jurnal Inspirasi Bisnis dan Manajemen*, 5(3), 628-637.
- Pantouw, M., Areros, W. A., & Rumawas, W. (2020). Lingkungan Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Sinar Galesong Prima. *Productivity*, 1(5), 453-458.
- Rusdy, R. M. I. R., & Flambonita, S. (2023). Penerapan Sistem Pemerintahan Berbasis Elektronik (SPBE) di Pemerintah Daerah untuk Mewujudkan Good Governance. *Lex Lata*, 5(2), 218-239.
- Sarifudin, M., Maria, S., Martiyanti, D., & Tricahyadinata, I. (2025). Transformasi Digital dalam Pendidikan Tinggi: Peran Pelatihan Digital dalam Meningkatkan Kompetensi dan Kinerja Tenaga Kependidikan. *Dialektika: Jurnal Ekonomi dan Ilmu Sosial*, 10(2), 326-340.
- Siahaan, S., & Bahri, S. (2019). Pengaruh Penempatan, Motivasi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 16-30.
- Sribanon, M., & Ramadhika, A. (2026). Penerapan Literasi Digital oleh Pegawai dalam Meningkatkan Kepuasan Kerja: Studi Kasus di KPU Kabupaten Bandung Barat. *Jurnal Ilmiah Wahana Pendidikan*, 12(3), 61-78.
- Sugiyono. (2021). *Metode Penelitian Pendidikan (Kuantitatif, Kualitatif, Kombinasi, R&D dan Penelitian Pendidikan) (3rd ed.)*. Alfabeta.