

Pengaruh Kepemimpinan Dan Kompetensi Digital Terhadap Kinerja Pegawai Dalam Menghadapi Transformasi Digital Pada Kantor Pertanahan Kota Langsa

Nasri Andika¹, Dhian Rosalina², dan Muhammad Rizqi Zati³

Universitas Samudra
Jl. Prof. Dr. Syarief Thayeb, Meurandeh, Langsa Lama, Langsa, Aceh, Indonesia

Correspondence: Muhammad Rizki Zati (rizki_zati@unsam.ac.id)

Received: 15 Juni 2025 – Revised: 01 Juli 2025 - Accepted: 22 Juli 2025 - Published: 15 Agustus 2025

Abstrak. Transformasi digital dalam sektor pelayanan publik menuntut peningkatan kualitas sumber daya manusia, khususnya dalam hal kepemimpinan dan kompetensi digital. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh kepemimpinan dan kompetensi digital terhadap kinerja pegawai dalam menghadapi transformasi digital di Kantor Pertanahan Kota Langsa. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei dan teknik pengumpulan data melalui kuesioner terhadap 42 responden. Teknik analisis data meliputi uji validitas, reliabilitas, uji asumsi klasik, serta analisis regresi linier berganda dengan bantuan perangkat lunak SPSS. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial maupun simultan, kepemimpinan dan kompetensi digital berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Temuan ini menunjukkan bahwa efektivitas transformasi digital sangat bergantung pada peran aktif pemimpin dalam mendukung perubahan serta penguasaan teknologi oleh pegawai. Oleh karena itu, sinergi antara kepemimpinan yang adaptif dan kompetensi digital yang memadai menjadi faktor kunci dalam meningkatkan kinerja aparatur di era digital.

Kata kunci: Kepemimpinan, Kompetensi Digital, Kinerja Pegawai, Transformasi Digital

PENDAHULUAN

Dalam era globalisasi dan transformasi digital yang semakin kompleks, manajemen sumber daya manusia (MSDM) memainkan peranan penting dalam menentukan keberhasilan sebuah organisasi. Sumber daya manusia bukan hanya aset terbesar, tetapi juga sebagai pembeda antara organisasi yang kompetitif dan yang tertinggal. Dengan semakin dinamisnya lingkungan bisnis, kemampuan sebuah organisasi dalam mengelola sumber daya manusianya menjadi kunci untuk mempertahankan keunggulan kompetitif, meningkatkan produktivitas, serta menciptakan inovasi yang berkelanjutan. Manajemen sumber daya manusia memiliki peranan penting dalam mengoptimalkan, mengembangkan, mengelola, serta merencanakan kinerja, sekaligus berkontribusi dalam peningkatan produktivitas. Sumber daya manusia harus terus berkembang menghadapi era globalisasi agar tidak tertinggal dengan teknologi yang semakin berkembang, indikasi yang menandai cepatnya perubahan globalisasi adalah era dimana hampir disemua aspek kehidupan sudah menggunakan teknologi. Trend digitalisasi membuat semua aspek pelayanan publik kian dimudahkan.

Transformasi digital pada layanan publik di Indonesia mengalami perkembangan yang signifikan dalam beberapa tahun terakhir. Salah satu faktor penting adalah penerapan pemerintahan berbasis elektronik (SPBE), yang diatur dalam peraturan presiden nomor 82 Tahun 2023. Hal ini bertujuan untuk meningkatkan efisiensi, transparansi, dan aksesibilitas layanan publik melalui integritas layanan sistem publik melalui integrasi sistem digital. Pemerintah Indonesia, melalui program *Digital Government Transformation*, terus mendorong perkembangan sistem berbasis digital untuk meningkatkan produktivitas dan layanan kualitas publik.

Kepemimpinan memiliki peranan yang sangat penting dalam mempengaruhi kinerja pegawai, terutama dalam menghadapi transformasi digital di sektor layanan publik. Pemimpin yang baik dapat memotivasi dan mengarahkan pegawainya untuk beradaptasi dengan teknologi baru dan melakukan perubahan yang diperlukan untuk meningkatkan kinerja organisasi. Menurut (Sunarso, 2023) Kepemimpinan (*leadership*) dapat diartikan sebagai kemampuan yang harus dimiliki oleh seorang pemimpin (*leader*) untuk mengarahkan dan menjalankan kepemimpinannya, sehingga bawahan dapat bertindak sesuai dengan harapan dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Tindakan tersebut harus selaras dengan jalur yang mendukung pencapaian tujuan organisasi, bukan sekadar menunjukkan kepemimpinan yang bersifat semu

Kompetensi digital menjadi pemeran utama dalam memastikan keberhasilan transformasi digital dalam organisasi, khususnya dalam sektor layanan publik. Kemampuan pegawai menguasai alat dan sistem digital adalah faktor utama dalam meningkatkan kinerja mereka dalam menghadapi transformasi digital. Kompetensi digital memungkinkan pegawai untuk beradaptasi dengan cepat terhadap teknologi baru, yang sangat penting karena lingkungan yang berubah karena transformasi digital. Pegawai yang memiliki kompetensi digital yang baik dapat memanfaatkan alat-alat teknologi yang ada secara efisien dan meningkatkan kinerja. Kurangnya kompetensi digital dapat menyebabkan resistensi terhadap perubahan, memperlambat adopsi teknologi baru, dan berpengaruh negatif terhadap kinerja pegawai. Dalam konteks transformasi digital, kompetensi digital bukan hanya terkait dengan kemampuan teknis, tetapi juga mencakup kemampuan untuk berpikir kritis, berkolaborasi dalam lingkungan digital, dan beradaptasi dengan perubahan yang terjadi. (Wijoyo et al., 2021).

Berdasarkan pemaparan latar belakang diatas. Maka dengan demikian, peneliti ingin melakukan penelitian dengan variabel tersebut dengan judul “ Pengaruh Kepemimpinan dan Kompetensi Digital Terhadap Kinerja Pegawai Dalam Menghadapi Transformasi Digital Pada Kantor Pertanahan Kota Langsa.

MASALAH

Dalam menghadapi era transformasi digital, pegawai di Kantor Pertanahan Kota Langsa menghadapi beberapa kendala yang cukup serius. Dari hasil wawancara, terlihat bahwa masalah utama berasal dari dua hal, yaitu kepemimpinan dan kompetensi digital.

Dari sisi kepemimpinan, banyak pegawai merasa bahwa arahan dan dukungan dari pimpinan belum maksimal. Pimpinan dinilai belum memberikan panduan yang jelas terkait perubahan menuju sistem digital, bahkan cenderung lebih fokus pada pekerjaan administratif sehari-hari. Kurangnya pelatihan, bimbingan, dan dorongan dari atasan juga membuat pegawai kesulitan untuk menyesuaikan diri dengan teknologi baru yang diterapkan.

Sementara itu, dari sisi kompetensi digital, tidak semua pegawai memiliki kemampuan yang sama dalam mengoperasikan sistem digital yang kini mulai diterapkan di berbagai layanan. Ada yang masih mengalami kebingungan atau kesulitan saat harus bekerja menggunakan perangkat digital. Perbedaan kemampuan ini menimbulkan

kesenjangan dan dapat memengaruhi kelancaran pekerjaan secara keseluruhan. Oleh karena itu, penting untuk diteliti lebih lanjut sejauh mana kedua hal tersebut kepemimpinan dan kompetensi digital berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Kantor Pertanahan Langsa.

Penelitian yang dilakukan oleh (Ahmadi & Sulistyono, 2019) menunjukkan bahwa kepemimpinan memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai, sedangkan penelitian yang dilakukan (Shodikin, 2018) menunjukkan bahwa kepemimpinan tidak berpengaruh terhadap kinerja.

Penelitian yang dilakukan oleh (Elisnawati et al., 2023) menunjukkan bahwa kompetensi digital memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja, sedangkan penelitian yang dilakukan oleh (Hidayat et al., 2023) menunjukkan bahwa kompetensi digital berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja.

Oleh sebab itu, penulis memutuskan untuk melakukan penelitian kembali terkait pengaruh kepemimpinan dan kompetensi digital terhadap kinerja pegawai. Seta mengaitkan dengan transformasi digital pada sektor pelayanan publik.

METODE PELAKSANAAN

Jenis penelitian yang digunakan yaitu asosiatif yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antara dua variabel atau lebih, seta menggunakan pendekatan kuantitatif. Penelitian ini menggunakan 42 responden yang merupakan pegawai kantor pertanahan kota langsa, Dalam penelitian ini penulis menggunakan metode Nonprobability Sampling dengan teknik sampling jenuh.

Data yang digunakan yaitu data primer yang diperoleh dari hasil jawaban kuesioner yang diberikan kepada responden secara langsung dengan menggunakan angket yang disebarkan kepada responden. Penelitian ini menggunakan uji validitas dan uji reabilitas sebagai teknik pengujian instrument, yang memiliki tujuan untuk mengetahui item pernyataan yang digunakan sudah sesuai sebagai alat ukur untuk mengetahui kekonsistenan item pernyataan ketika digunakan berulang-ulang.

Menggunakan tiga uji asumsi klasik yang diantaranya adalah uji normalitas, uji multikolienaritas, dan uji heteroskedastisitas. Pada penelitian ini terdapat analisis regresi linear berganda, uji hipotesis yaitu uji F dan uji T dan uji koefisien determinasi (*adjusted R²*)

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Instrumen Penelitian

a. Uji Validitas

Tabel 1. Uji Validitas

Variabel	Pernyataan	Nilai r_{hitung}	Nilai r_{tabel}	Keterangan
Kepemimpinan	X1.1	0,747	0,361	Valid
	X1.2	0,804	0,361	Valid
	X1.3	0,797	0,361	Valid
	X1.4	0,844	0,361	Valid
	X1.5	0,831	0,361	Valid
	X1.6	0,844	0,361	Valid
	X1.7	0,703	0,361	Valid
	X1.8	0,681	0,361	Valid
	X1.9	0,812	0,361	Valid
	X1.10	0,518	0,361	Valid
	X1.11	0,824	0,361	Valid
	X1.12	0,882	0,361	Valid
	X1.14	0,770	0,361	Valid
Kompetensi Digital	X2.1	0,650	0,361	Valid
	X2.2	0,761	0,361	Valid
	X2.3	0,948	0,361	Valid
	X2.4	0,928	0,361	Valid
	X2.5	0,909	0,361	Valid
	X2.5	0,917	0,361	Valid
	X2.7	0,856	0,361	Valid
	X2.8	0,896	0,361	Valid
	X2.9	0,849	0,361	Valid
	X2.10	0,882	0,361	Valid
Kinerja	Y.1	0,850	0,361	Valid
	Y.2	0,840	0,361	Valid
	Y.3	0,723	0,361	Valid
	Y.4	0,690	0,361	Valid
	Y.5	0,817	0,361	Valid
	Y.6	0,731	0,361	Valid
	Y.7	0,814	0,361	Valid
	Y.8	0,718	0,361	Valid
	Y.9	0,711	0,361	Valid
	Y.10	0,060	0,361	Valid

Sumber : Data diolah (2025)

Dilihat dari tabel diatas pada kolom nilai r_{hitung} disetiap pernyataan lebih besar dari 0,361, sehingga dapat disimpulkan bahwa setiap pernyataan dari kepemimpinan, kompetensi digital dan kinerja dinyatakan valid.

b. Uji Reabilitas

Tabel 2. Uji Reabilitas

No	Variabel	Cronbach's Alpha	r tabel
1.	Kepemimpinan	0,944	0,60
2.	Kompetensi Digital	0,961	0,60
3.	Kinerja	0,891	0,60

Sumber : Data diolah (2025)

Berdasarkan nilai *cronbach alpha* pada ketiga variabel tersebut lebih besar dri 0,60, sehingga dapat disimpulkan bahwa setiap variabel dinyatakan reliabel.

Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Tabel 3. Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		42
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	,70779665
Most Extreme Differences	Absolute	,078
	Positive	,078
	Negative	-,047
Test Statistic		,078
Asymp. Sig. (2-tailed)		,200 ^{c,d}

Sumber : Data diolah (2025)

Berdasarkan hasil uji normalitas pada tabel 3 di atas diketahui nilai signifikansi sebesar 0,200, maka pada uji normalitas menggunakan kolmogorov smirnov adalah $0,200 > 0,05$ yang dapat disimpulkan bahwa data terdistribusi normal.

b. Uji Multikolienaritas

Tabel 4. Uji Multikolienaritas

Variabel	<i>Tolerance</i>	VIF
Kepemimpinan	0,985	1,015
Kompetensi Digital	0,891	1,015

Sumber : Data diolah (2025)

Dari kedua variabel tersebut memiliki *tolerance* yang lebih besar dari 0,1 dan nilai VIF yang lebih kecil dari 10, maka dapat disimpulkan pada uji ini tidak terjadi multikolienaritas.

c. Uji Heteroskedastisitas

**Tabel 5. Hasil Uji Heteroskedastisitas
Coefficients^a**

Unstandardized Coefficients			Standardized Coefficients		
Model	B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	,193		,288	,775
	Kepemimpinan	,139	,131	,821	,417
	Kompetensi Digital	-,044	-,074	-,462	,647

a. Dependent Variable: abs_res

Sumber : Data diolah (2025)

Berdasarkan tabel 5 diatas diketahui bahwasanya nilai signifikansi kedua variabel lebih besar dari 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa pada penelitian ini tidak terjadinya heteroskedastisitas

Analisis Regresi Linier Berganda

**Tabel 6. Hasil Analisis Regresi Berganda
Coefficients^a**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-,791	1,123		
	Kepemimpinan	,621	,284	,291	,035
	Kompetensi Digital	,543	,161	,449	,002

a. Dependent Variable: Kinerrja

Sumber : Data diolah (2025)

Berdasarkan hasil regresi berganda uang terdapat pada tabel 7 diatas, dapat diperoleh persamaan berikut :

$$Y = -0,791 + 0,621X_1 + 0,543X_2$$

Keterangan :

X₁ : Kepemimpinan

X₂ : Kompetensi Digital

Uji Hipotesis

a. Uji F

**Tabel 7. Hasil Uji F
ANOVA^a**

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	9,619	2	4,810	9,132	,001 ^b
	Residual	20,540	39	,527		
	Total	30,159	41			

a. Dependent Variable: Kinerrja

b. Predictors: (Constant), Kompetensi Digital, Kepemimpinan

Sumber : Data diolah (2025)

Berdasarkan kriteria $F_{hitung} > F_{tabel}$ dan nilai signifikan $< 0,05$ menunjukan bahwa kepemimpinan dan kompetensi digital secara simultan memiliki pengaruh terhadap kinerja.

b. Uji T

**Tabel 8. Hasil Uji T
Coefficients^a**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-,791	1,123		
	Kepemimpinan	,621	,284	,291	2,188
	Kompetensi Digital	,543	,161	,449	3,376

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber : Data diolah (2025)

1. Kepemimpinan, diketahui nilai signifikan $0,035 < 0,05$ dan nilai t hitung $2,188 > 0,304$. Maka dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima, sehingga dapat diartikan bahwa kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja.
2. Kompetensi Digital, diketahui nilai signifikan $0,002 < 0,05$ dan nilai t hitung $3,376 > 0,304$. Maka dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima, sehingga dapat diartikan bahwa kompetensi digital berpengaruh terhadap kinerja.

Koefisien Determinasi

**Tabel 9. Hasil Koefisien Determinasi
Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,565 ^a	,319	,284	,72572

a. Predictors: (Constant), Kompetensi Digital, Kepemimpinan

Sumber : Data diolah (2025)

Berdasarkan hasil uji koefisien determinasi pada tabel 9 diatas dapat diketahui nilai *adjusted R square* sebesar 0,284 (28,4%). maka dari itu dapat disimpulkan bahwa kemampuan variabel independen (kepemimpinan dan kinerja) dalam mempengaruhi variabel dependen (kinerja) sebesar 28,4% dan sisanya dipengaruhi oleh variabel lain diluar dari penelitian ini sebesar 71,6%.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis data yang telah dilakukan, dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan dan kompetensi digital berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai Kantor Pertanahan Kota Langsa dalam menghadapi transformasi digital. Secara parsial, kepemimpinan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja, yang menunjukkan bahwa peran pemimpin sangat penting dalam memberikan arahan, motivasi, serta dukungan terhadap proses adaptasi teknologi. Demikian pula, kompetensi digital pegawai terbukti berpengaruh signifikan terhadap peningkatan kinerja, di mana kemampuan dalam mengoperasikan sistem digital menjadi faktor krusial dalam menghadapi tuntutan pelayanan berbasis elektronik. Secara simultan, kedua variabel tersebut mampu menjelaskan sebesar 28,4% variasi dalam kinerja pegawai, sementara sisanya dipengaruhi oleh faktor lain di luar penelitian ini. Semoga hasil penelitian ini dapat menginspirasi peneliti selanjutnya untuk meneliti mengenai kinerja dengan variabel di luar penelitian ini.

UCAPAN TERIMA KASIH

Penulis mengucapkan terima kasih kepada seluruh pihak yang telah memberikan dukungan dan kontribusi dalam proses penyusunan artikel ini. Terima kasih disampaikan kepada Kantor Pertanahan Kota Langsa yang telah memberikan izin serta data yang diperlukan dalam pelaksanaan penelitian ini. Ucapan terima kasih juga ditujukan kepada dosen pembimbing, teman-teman, dan seluruh responden yang telah meluangkan waktu dan memberikan informasi yang berharga selama proses pengumpulan data. Tak lupa, apresiasi diberikan kepada pihak Universitas yang telah mendukung kegiatan ini.

DAFTAR PUSTAKA

- Ahmadi, S., & Sulistyono, S. (2019). Pengaruh Kompetensi, Kepemimpinan, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Pertanahan Kabupaten Bogor. *Jurnal Manajemen Kewirausahaan*, 15(2), Article 2. <https://doi.org/10.33370/Jmk.V15i2.239>
- Elisnawati, E., Mas'ud, M., & Selong, A. (2023). Pengaruh Kompetensi Digital, Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia (Bpsdm) Provinsi Sulawesi Selatan. *Journal On Education*, 5(3), Article 3. <https://doi.org/10.31004/Joe.V5i3.1619>
- Hidayat, F., Sumantri, S., Rumengan, A., Wibisono, C., & Khaddafi, M. (2023). The Effect Of Digital Leadership, Information Technology And Digital Competency On Employee Performance In The Digital Era: Mediating Role Of Job Satisfaction. *International Journal Of Advances In Social Sciences And Humanities*, 2, 61–68. <https://doi.org/10.56225/Ijassh.V2i2.204>
- Shodikin, A. (2018). Pengaruh Kepemimpinan Dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Tenaga Kependidikan Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Universitas Islam Negeri Walisongo Semarang). *Jurnal Penelitian Ekonomi Dan Bisnis*, 3(2), Article 2. <https://doi.org/10.33633/Jpeb.V3i2.2297>
- Sunarso, D. B. (2023). *Teori Kepemimpinan*. Iain Salatiga. <http://E-Repository.Perpus.Iainsalatiga.Ac.Id/15700/>
- Wijoyo, H., Junita, A., & Sunarsi, D. (2021). *Sdm Unggul Di Industry 4.0*.



© 2025 by authors. Content on this article is licensed under a Creative Commons Attribution 4.0 International license. (<http://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>).