PARADOKS Jurnal Ilmu Ekonomi Vol. 8 No. 3, May 2025
e-ISSN : 2622-6383

Pengaruh *Leadership Trust* Dan *Digital Workplace* Terhadap *Employee Performance*

J Fuji Inzani SL[1*], Devita Yulia Angraini[2], Muh Taftazani JR[3], Nurhaerah[4], Muh Alif Rifqi[5]

fujiinzani1@gmail.com [1*], devitajuliaa@gmail.com [2], Kak.bolang@gmail.com [3], nurhaerah5@gmail.com [4], muhammadalifrifqy77@gmail.com [5]

Program Studi Manajemen, Universitas Muhammadiyah Mamuju, Mamuju, Sulawesi Barat, Indonesia[1*]
Program Studi Manajemen, Universitas Sulbar Manarang, Mamuju, Sulawesi Barat, Indonesia [2,3,4,5]

Abstrak

Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui seberapa berpengaruh *leadership trust* dan *digital workplace* terhadap *employee performance* di Dinas Koperasi Perindustrian Dan Perdagangan Kabupaten Mamuju Tengah. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan populasi seluruh pegawai berjumlah 66 orang. Metode pengambilan sampel yang digunakan adalah sampling jenuh karena jumlah populasi kurang dari 100. Pengumpulan data melalui penyebaran kuesioner. Data yang terkumpul dianalisis menggunakan metode analisis regresi linear berganda. Hasil yang diperoleh menunjukkan bahwa *leadership trust* mempengaruhi *employee performance* pada Dinas Koperasi Perindustrian Dan Perdagangan Kabupaten Mamuju Tengah; *digital workplace* mempengaruhi *employee performance* pada Dinas Koperasi Perindustrian Dan Perdagangan Kabupaten Mamuju Tengah; *leadership trust* dan *digital workplace* secara simultan mempengaruhi *employee performance* pada Dinas Koperasi Perindustrian Dan Perdagangan Kabupaten Mamuju Tengah.

Kata Kunci: *Leadership Trust ; Digital Workplace ; Employee Performance.*

This work is licensed under a **Creative Commons Attribution 4.0 International License**.

Pendahuluan

Era globalisasi sekarang ini, setiap organisasi baik swasta dan instansi pemerintahan dituntut untuk mampu mengoptimalkan pengelolaan sumber daya manusia yang dimiliki. Hal tersebut sebagai upaya yang diharapkan dapat mendorong pegawai untuk berkontribusi secara optimal demi mewujudkan tujuan organisasi. Untuk mewujudkan tujuan tersebut diperlukan pimpinan yang dapat menanamkan kepercayaan pada anggotanya dan memberikan dukungan dalam mengembangkan potensi yang dimiliki. Menurut Prasinta (2023:5) Kepemimpinan adalah cara seorang pimpinan pada upaya mempengaruhi bawahan melalui karakteristik khusus hingga mampu menggapai tujuan yang diharapkan. Kepemimpinan sangat berperan dalam kemajuan sebuah organisasi sehingga kepemimpinan yang dilakukan seorang pemimpin juga menggambarkan arah serta tujuan yang akan diraih dari suatu organisasi.

Keberhasilan pimpinan dalam organisasi bergantung pada teknik serta kemampuan pada pelaksanaan kepemimpinannya untuk menciptakan keadaan sehingga mampu membuat orang lain yang berada dibawah kepemimpinannya menjadi sadar dan melakukan apa yang diinginkan. Dengan demikian, keefektifan seorang pimpinan

bergantung pada seperti apa keahliannya pada pengelolaan dan penerapan pola kepemimpinan yang sesuai dengan kondisi dan keadaan organisasi yang dipimpin tersebut.

Pada konteks pemerintahan, gaya yang dipergunakan seorang pimpinan berperan untuk mengarahkan dan memotivasi pegawai agar mampu mewujudkan tujuan organisasi. Salah satu kepemimpinan yang dapat dipergunakan adalah *leadership trust*. Kepercayaan kepemimpinan sebagai tingkat sejauh mana seorang pimpinan dapat membangun kepercayaan para bawahannya dalam organisasi. Gaya kepemimpinan yang selalu konsisten dalam menunjukkan tindakan dan disesuaikan dengan ucapannya hingga senantiasa terbuka terhadap para bawahannya dapat menciptakan kepercayaan pada kepemimpinan tersebut. Kepimpinan yang proaktif juga akan secara berkelanjutan menciptakan hubungan dan komunikasi terbuka bagi pegawai sehingga mampu mendukung pegawai dalam pelaksanaan tugasnya secara efektif dan efisien dan tujuan yang diharapkan dapat dicapai.

Selain kepemimpinan, faktor lain yang juga dapat mempengaruhi kinerja pegawai adalah lingkungan kerjanya dalam organisasi (Amalia, 2022:16). Saat ini, lingkungan kerja bukan lagi hanya lingkungan fisik dan non fisik saja, namun ada fenomena baru lingkungan kerja *digital* atau *digital workplace* yang mana digitalisasi tempat kerja dengan memanfaatkan teknologi *digital* yang bertindak sebagai alat pendukung otomatis dalam organisasi (Chatterjeea, 2023:1). Lingkungan kerja *digital* memberikan cara kerja yang lebih efisien namun juga memiliki efek buruk terhadap kesehatan mental pegawai sebagaimana dikemukakan oleh Elizabeth Marsh (2022:11) bahwa *digital workplace* memiliki sisi gelap yang mendorong munculnya stres kerja karena berhubungan dengan *digitalisasi* seperti *email* dan *smartphone* dan waktu kerja yang tidak terbatas. Kemudian, adanya transformasi *digital* dalam praktik organisasi juga memberikan penekanan pada pengembangan keterampilan *digital* sumber daya manusia, dimana organisasi mesti memastikan jika pegawai memiliki keterampilan yang relevan dengan teknologi *digital* atau sistem perangkat lunak yang digunakan. Sehingga, dalam menerapkan *digital workplace*, baiknya mesti dipersiapkan dengan baik sebab kedepannya dapat menimbulkan sejumlah tantangan yang dapat berdampak bagi pegawai maupun organisasi baik yang sifatnya positif hingga negatif.

Pada faktanya sekarang ini, terdapat sejumlah pegawai yang belum memiliki penguasaan yang baik dalam menggunakan teknologi berbasis *digital*. *Digitalisasi* dipergunakan seseorang untuk peningkatan keterampilan dan pemahamannya dalam mendukung penyelesaian tugas. Kekurangan dalam penguasaan tersebut dapat dikarenakan kemampuan pegawai yang masih pada tingkat adaptasi pada perubahan yang terjadi di era *digital* saat ini. Adanya transformasi *digital workplace* akan menghasilkan situasi lingkungan kerja yang lebih kompleks serta inovatif (Isnawati (2024:2915).

Beberapa penelitian terdahulu telah mengkaji peran *leadership trust* dan lingkungan kerja *digital* yang mempengaruhi kinerja pegawai. Penelitian dari Ardiwinata (2023) mengungkapkan bahwa *leadership trust* memberikan pengaruh signifikan terhadap peningkatan kinerja pegawai dimana semakin tinggi kepercayaan kepemimpinan maka akan semakin tinggi pula kinerja yang dapat dihasilkan oleh pegawai. Hasil yang berbeda diperoleh dari penelitian yang dilakukan oleh Nurwasilah (2023) jika kepercayaan pimpinan tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Selain itu, penelitian oleh Raihani (2022:511) menemukan bahwa *Digital workplace* yang mendukung efektifitas dan inovasi dapat meningkatkan produktivitas yang pada akhirnya dapat meningkatkan kinerja pegawai. Hasil ini serupa dengan hasil yang diperoleh penelitian dari Shidqi (2023) bahwa digitalisasi dalam lingkungan kerja memiliki hubungan yang signifikan terhadap kinerja dimana pemanfaatan teknologi digital dalam sistem organisasi akan memudahkan pegawai untuk menyelesaikan pekerjaan dan meningkatkan kinerja pegawai. Namun, penelitian lain yang dilakukan oleh Emerto (2024) menunjukkan hasil yang berbeda bahwa penerapan

teknologi informasi pada lingkungan kerja memberikan pengaruh yang negatif terhadap kinerja pegawai.

Berdasarkan kesenjangan penelitian tersebut, penelitian ini bertujuan untuk mengkaji lebih lanjut dan mendalam pengaruh *leadership trust* dan *digital workplace* terhadap kinerja pegawai. Diharapkan studi yang dilakukan mampu memberikan wawasan yang lebih mendalam terkait unsur-unsur yang bisa berkontribusi terhadap kinerja pegawai utamanya pada sektor pemerintahan serta memberikan rekomendasi untuk para pimpinan organisasi dalam upaya peningkatan efektivitas kepemimpinan serta menciptakan lingkungan kerja yang efisien, efektif dan produktif. Selain itu, penelitian ini juga bertujuan untuk memberikan kontribusi akademik terhadap pengembangan teori tentang *employee performance* serta implikasi secara praktis bagi organisasi dalam merancang kebijakan strategis pada pengelolaan manajemen sumber daya manusia.

Penelitian ini memiliki sejumlah urgensi yakni Dinas Koperasi Perindustrian Dan Perdagangan Kabupaten Mamuju Tengah menghadapi berbagai tantangan besar dalam hal kepercayaan kepemimpinan hingga kemampuan para pegawai dalam beradaptasi dan melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya, utamanya dalam menghadapi sejumlah sistem *digital* yang dipergunakan dalam mendukung pelaksanaan tugas dalam organisasi.

Konsep utama dalam penelitian ini mencakup *leadership trust, digital workplace* dan *employee performance*. *Leadership trust* diartikan sebagai kemampuan seorang pimpinan dalam mempengaruhi dan mengarahkan para bawahannya sehingga mampu menimbulkan kepercayaan dalam bekerja dan mencapai tujuan organisasi. Wulandari (2024:2) Kepemimpinan merupakan proses yang melibatkan kemampuan dalam memberikan pengaruh, melibatkan, memberikan inspirasi, motivasi, memberikan pengarahan, pengambilan keputusan dan saling berinteraksi diantara pimpinan dan anggotanya dalam mewujudkan tujuan bersama dalam organisasi. Christian Meske & Iris Junglas (2020:1) Lingkungan kerja digital adalah serangkaian alat yang mendukung atau menghambat cara kerja dilakukan dan lingkungan kerja digital sebagai fenomena teknologi baru yang menyebabkan perubahan signifikan pada berbagai aspek yang berhubungan dengan pekerjaan, seperti perubahan cara kerja pegawai melaksanakan tugas dan prosesnya serta perubahan hubungan sosial dalam organisasi dan pengalaman kerja secara keseluruhan. Amalia (2022:15) Kinerja sebagai hasil kerja yang dicapai oleh seseorang berdasarkan peranan serta tugasnya dalam sebuah organisasi dalam jangka waktu tertentu yang dikaitkan pada tingkatan nilai atau standar yang telah ditentukan oleh organisasi tempat orang tersebut menjalankan pekerjaannya.

Metode Analisis

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif untuk menganalisis pengaruh *leadership trust* dan *digital workplace* terhadap *employee performance* di Dinas Koperasi Perindustrian Dan Perdagangan Kabupaten Mamuju Tengah. Menurut Nalendra (2021:23) Populasi ialah sekelompok orang, peristiwa dan segala hal yang memiliki karakteristik atau ciri khusus. Pada penelitian ini, populasi terdiri dari pegawai Dinas Koperasi Perindustrian Dan Perdagangan Kabupaten Mamuju Tengah. Menurut Sulaiman (2020:66) Sampel ialah sebagian dari populasi atau sub-sub dari populasi yang karakteristiknya dapat diselidiki dengan baik. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah *non probability sampling*, Rahim (2021:73) *non probability sampling* sebagai teknik yang tidak semua populasi yang ada berpeluang atau berkesempatan sama untuk diambil dan dijadikan sebagai sampel. Pendekatan *non probability sampling* yang digunakan adalah *sampling jenuh* dengan total populasi yang sekaligus dijadikan sebagai sampel penelitian adalah 66 orang. Rahim (2021:74) *sampling jenuh* merupakan pendekatan dalam menentukan sampel jika keseluruhan anggota dari populasi dipergunakan menjadi sampel yang dikarenakan jumlah dari populasi yang relatif sedikit. Pengumpulan data dilakukan dengan menyebarkan item kuesioner yang berisi sejumlah penyataan yang berhubungan

dengan variabel yag diteliti yakni *leadership trust*, *digital workplace* dan *employee performance* dengan memakai skala pengukuran Likert 5 poin dalam mengukur persepsi serta sikap responden mengenai variabel yang dikaji pada penelitian ini.

Data yang telah dikumpulkan harus melalui tahapan pengujian kualitas instrumen penelitian yakni uji validitas dan uji reliabilitas untuk melihat kefektivitan dan konsistensi item kuesioner yang dipergunakan sebagai alat ukut. Setelah dinyatakan berkualitas, dapat dilakukan pengujian selanjutnya yakni pengujian melalui analisis regresi linear berganda dan pengujian hipotesis untuk menguji hipotesis penelitian menggunakan alat uji t (Parsial) dan uji F (Simultan).

Hasil dan Pembahasan

1. Data Demografi

Responden pada penelitian ini adalha pegawai Dinas Koperasi Perindustrian Dan Perdagangan Kabupaten Mamuju Tengah dengan jumlah populasi sebanyak 66 pegawai.

Tabel 1. Data Demografi

Variable	Measurement	n	%
Jenis Kelamin	Laki-laki	41	62,1
	Perempuan	25	37,9
Pendidikan Terakhir	Strata Dua (S2)	8	12,1
	Strata Satu (S1)	51	77,3
	SMA Sederajat	7	10,6

Sumber : Output SPSS

Berdasarkan tabel 1, dari total 66 responden yang menjadi subjek penelitian ini, terdapat 41 responden berjenis kelamin laki-laki dengan persentase 62,1% sedangkan responden berjenis kelamin perempuan sebanyak 25 orang dengan persentase 37,9%. Dari aspek pendidikan, terdapat 8 responden memiliki gelar magister (S2) dengan persentase 12,1%, responden dengan gelar sarjana sebanyak 51 orang dengan persentase 77,3% dan responden dengan latar belakang SMA Sederajat berjumlah 7 orang dengan persentase 10,6%.

2. Hasil Analisis Deskriptif

Tahap ini dilakukan analisis deskriptif yang bertujuan untuk menunjukkan informasi yang relevan dan terkandung pada data yang diperoleh. Berikut hasil yang diperoleh.

Table 2. Hasil Analisis Deskriptif

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Leadership Trust (X_1)	66	12	30	23.18	4.231
Digital Workplace (X_2)	66	13	30	23.79	4.453
Employee Performance (Y)	66	15	40	30.29	6.265
Valid N (listwise)	66				

Sumber : Output SPSS

Uji ini dilakukan untuk memberikan gambaran mengenai data yang dilihat melalui *range, minimum, maximum, sum, mean*. Berdasarkan tabel 3, dapat

diketahui bahwa dari 66 jumlah data variabel *leadership trust* (X_1) memiliki nilai makcimal sebesar 30 dan nilai minimal sebesar 12, dengan nilai rata-rata sebesar 23,18 dan standar deviasi sebesar 4,231. Variabel *digital workplace* (X_2) memiliki nilai makcimal sebesar 30 dan nilai minimal sebesar 13, dengan nilai rata-rata sebesar 23,79 dan standar deviasi sebesar 4,453. Dan untuk variabel *employee performance* (Y) memiliki nilai makcimal sebesar 40 dan nilai minimal sebesar 15, dengan nilai rata-rata sebesar 30,29 dan standar deviasi sebesar 6,265.

3. Uji Validitas dan Uji Reliabilitas

Tahap yang dilakukan adalah pengujian instrument data kuesioner yang telah dikumpulkan. Instrumen kuesioner dinyatakan baik dan layak jika instrumen memenuhi kriteria utama yakni valid dan reliabel.

Table 3. Uji Validitas dan Uji Reliabilitas

Variable	Item	R Hitung	R Tabel	*Cronbach Alpha*	Keterangan
Leadership Trust (X_1)	$X1._1$	0,777	0,242	0,871	Valid dan reliable
	$X1._2$	0,845	0,242		Valid dan reliable
	$X1._3$	0,713	0,242		Valid dan reliable
	$X1._4$	0,788	0,242		Valid dan reliable
	$X1._5$	0,805	0,242		Valid dan reliable
	$X1._6$	0,764	0,242		Valid dan reliable
Digital Workplace (X_2)	$X2._1$	0,824	0,242	0,911	Valid dan reliable
	$X2._2$	0,858	0,242		Valid dan reliable
	$X2._3$	0,878	0,242		Valid dan reliable
	$X2._4$	0,833	0,242		Valid dan reliable
	$X2._5$	0,798	0,242		Valid dan reliable
	$X2._6$	0,810	0,242		Valid dan reliable
Employee Performance (Y)	$Y._1$	0,768	0,242	0,903	Valid dan reliable
	$Y._2$	0,711	0,242		Valid dan reliable
	$Y._3$	0,623	0,242		Valid dan reliable
	$Y._4$	0,767	0,242		Valid dan reliable
	$Y._5$	0,806	0,242		Valid dan reliable
	$Y._6$	0,855	0,242		Valid dan reliable
	$Y._7$	0,841	0,242		Valid dan reliable
	$Y._8$	0,840	0,242		Valid dan reliable

Sumber : Output SPSS

Berdasarkan tabel 3. Dapat disimpulkan jika seluruh item pernyataan pada variabel *leadership trust* (X_1), *digital workplace* (X_2) dan *employee performance* (Y) memiliki nilai r hitung > 0,242. Hal ini menunjukkan jika data kuesioner yang dipergunakan pada penelitian ini sudah terbukti valid sehingga mampu mengungkapkan variabel yang dikaji dengan tepat. Selain itu, diperoleh pula hasil uji reliabilitas menunjukkan jika setiap variabel memperoleh nilai *cronbach alpha* > 0,60 dengan demikian dapat diambil kesimpulan jika data kuesioner yang dipergunakan pada penelitian ini sudah *reliabel* dan diandalkan dan tetap konsisten apabila digunakan untuk pengukuran ulang.

4. Uji Regresi Linear Berganda dan Uji T

Setelah data penelitian dinyatakan valid dan reliabel, selanjutnya dilakukan uji regresi linear berganda untuk melihat hubungan antara variabel bebas *leadership trust* (X_1) *dan digital workplace* (X_2) terhadap *employee performance* (Y). Berikut hasil pengujian yang diperoleh.

Table 4. Hasil Uji Regresi Linear Berganda dan Uji t

Coefficients[a]						
Variabel		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2.163	2.759		.784	.436
	Leadership Trust (X_1)	.676	.205	.457	3.301	.002
	Digital Workplace (X_2)	.523	.195	.372	2.689	.009
a. Dependent Variable: Employee Performance						

Sumber : Output SPSS

Berdasarkan tabel 4 dapat diperoleh model persamaan regresi

$$Y = a + b1X1 + b2X2 + e$$

Memperoleh model persamaan regresi berikut:

$$Y= 2,163 + 0,676X1 + 0,523X2 + e$$

Hasil analisis regresi menunjukkan bahwa variabel *leadership trust* (X_1) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap *employee performance* di Dinas Koperasi Perindustrian Dan Perdagangan Kabupaten Mamuju Tengah dengan nilai koefisien 0,676 dan nilai signifikansi sebesar 0,002. Hal ini mengindikasikan bahwa peningkatan satu satuan dalam *leadership trust* akan menyebabkan peningkatan *employee performance* sebesar 0,676 satuan atau sekitar 67,6%, dengan signifikansi statistik yang kuat. Variabel *digital workplace* (X_2) juga memiliki pengaruh yang signifikan terhadap *employee performance* di Dinas Koperasi Perindustrian Dan Perdagangan Kabupaten Mamuju Tengah dengan nilai koefisien 0,523 dan nilai signifikansi sebesar 0,009. Hal ini juga mengindikasikan jika peningkatan satu satuan dalam *digital workplace* akan menyebabkan *employee performance* mengalami peningkatan sebesar 0,523 satuan atau 52,3%. Dengan tingkat signifikansi statistik yang juga kuat. Dengan demikian, variabel *leadership trust* dan *digital workplace* berpengaruh signifikan terhadap *employee performance* di Dinas Koperasi Perindustrian Dan Perdagangan Kabupaten Mamuju Tengah.

5. Hasil Uji F (Uji Simultan)

Pada dasarnya, Uji statistik F digunakan untuk mengetahui apakah seluruh variabel independen atau variabel bebas yang dimasukkan pada model memiliki pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel dependen atau variabel terikat. Berikut hasil analisis data yang diperoleh.

Table 5. Hasil Uji F (Uji Simultan)

ANOVA[a]						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1606.813	2	803.406	53.576	.000[b]
	Residual	944.717	63	14.996		
	Total	2551.530	65			
a. Dependent Variable: Employee Performance						
b. Predictors: (Constant), Digital Workplace, Leadership Trust						

Sumber : Output SPSS

Berdasarkan tabel 5 diketahui bahwa nilai F hitung sebesar 53,576 > 3,14 dan nilai signifikan sebesar 0,000 < 0,05. Hal tersebut menunjukkan jika *leadership trust* dan *digital workplace* memiliki pengaruh yang signifikan secara simultan atau bersama-

sama terhadap *employee performance* di Dinas Koperasi Perindustrian Dan Perdagangan Kabupaten Mamuju Tengah.

6. Hasil Uji Koefisien Determinasi

Tahap selanjutnya melakukan analisis koefisien determinasi untuk mengetahui seberapa besar pengaruh *leadership trust* dan *digital workplace* terhadap *employee performance*. Berikut hasil yang diperoleh.

Table 6. Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.794[a]	.630	.618	3.872

a. Predictors: (Constant), Digital Workplace, Leadership Trust

Sumber : Output SPSS

Berdasarkan tabel tersebut, diketahui nilai untuk Adjusted R^2 sebesar 0,618 hal ini menunjukkan bahwa persentase kontribusi pengaruh variabel independen *leadership trust* (X_1) dan *digital workplace* (X_2) terhadap *employee performance* (Y) Dinas Koperasi Perindustrian Dan Perdagangan Kabupaten Mamuju Tengah sebesar 61,8% sedangkan sisanya sebesar 38,2% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dikaji pada penelitian ini.

Pembahasan

Pengaruh *Leadership Trust* Terhadap *Employee Performance*

Berdasarkan hasil penelitian diperoleh jika variabel *leadership trust* berpengaruh positif terhadap *employee performance* di Dinas Koperasi Perindustrian Dan Perdagangan Kabupaten Mamuju Tengah. Hal ini dapat disimpulkan jika semakin tinggi *leadership trust* maka semakin tinggi pula kinerja yang dapat dicapai oleh pegawai. *Leadership trust* tercermin dari sejauh mana pegawai ini dapat mengandalkan pimpinannya dalam bertindak sesuai dengan apa yang diinginkan oleh pimpinannya, sejauh mana keterbukaan pimpinan atau penerimaannya terhadap setiap masukan atau saran yang diberikan oleh bawahannya, kemudian kepedulian pimpinan terhadap keseimbangan kehidupan pekerjaan dan pribadi para pegawainya, seberapa baik pimpinan dalam memberikan arahan sehingga mampu mendorong timbulnya kepercayaan pegawai hingga konsistensi pimpinan dalam menerapkan aturan yang adil kepada seluruh pegawainya.

Leadership trust memandang kepercayaan sebagai harapan dan kepercayaan seseorang kepada reliabilitas pemimpinnya. Dasar kepercayaan ini mencakup saling menghargai satu sama lain serta menerima segala perbedaan yang ada. Seseorang yang mempunyai *trust* yang tinggi memiliki kecenderungan lebih disenangi, lebih berbahagia, dan dianggap seperti orang yang paling dekat daripada orang lain yang mempunyai *trust* rendah. *Trust* sebagai unsur dasar untuk menciptakan hubungan yang baik. Hal ini bermakna semakin baik kepercayaan kepemimpinan maka akan mempengaruhi peningkatan kinerja pegawainya. Hasil penelitian ini sependapat dengan penelitian yang dilakukan oleh Hernawan (2017) yang menyebutkan bahwa kepercayaan kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Pengaruh *Digital Workplace* Terhadap *Employee Performance*

Berdasarkan hasil penelitian diperoleh jika variabel *digital workplace* berpengaruh positif terhadap *employee performance* di Dinas Koperasi Perindustrian Dan Perdagangan Kabupaten Mamuju Tengah. Hal ini dapat disimpulkan jika semakin meningkat *digital workplace* maka semakin tinggi pula kinerja yang dapat dicapai oleh

pegawai. Tersedianya *digital workplace* yang nyaman mudah dioperasikan, mendukung kelancaran pelaksanaan pekerjaan, hingga memberikan kemudahan kepada seluruh pegawai dalam mengakses informasi yang dibutuhkan khususnya dalam bidang pekerjaannya mampu mendorong pegawai untuk bekerja dengan lebih baik. Hasil penelitian ini sependapat dengan penelitian empiris oleh Raihani (2022) yang memperoleh bahwa *digital workplace* berpengaruh terhadap *employee performance* dimana organisasi sangat memanfaatkan teknologi digital untuk kebutuhan dalam pekerjaan dan suatu metode yang efektif dalam upaya peningkatan kinerja organisasi serta mampu meningkatkan produktivitas pegawai. Maka dari itu, lingkungan kerja sebagai komponen yang sangat penting bagi pegawai dalam melakukan aktivitas kerjanya perlu diperhatikan dengan baik karena dengan menciptakan lingkungan dan kondisi kerja yang baik akan mampu memberikan motivasi untuk bekerja sehingga pegawai lebih bergairah dan bersemangat dalam bekerja dan memungkinkan pegawai untuk melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya dengan lebih maksimal hingga memperoleh kinerja yang maksimal.

Lingkungan kerja digital adalah hal baru dalam meningkatkan keterlibatan pegawai, mendorong operasi organisasi untuk perubahan yang lebih kompleks, menuntut kecepatan beradaptasi terhadap perkembangan teknologi, mendorong inisiatif baru dalam mengurangi biaya, dan meningkatkan profitabilitas organisasi. Namun, perlu diketahui bahwa fenomena lingkungan kerja digital saat ini memiliki dua sisi yaitu sisi positif dan negatif dimana jika dilihat dari sisi positif dapat mendukung efisiensi sumber daya baik biaya, tenaga dan waktu namun juga memiliki sisi negatif seperti memberikan tekanan mental terhadap kesiapan pegawai karena lingkungan kerja digital membuat struktur kerja mengalami perubahaan sehingga pegawai mau tidak mau dituntut untuk mengikuti perubahan tersebut seperti fleksibilitas kerja baik waktu, kondisi dan tempat kerja yang dapat dilakukan melalui media digital tersebut.

Pengaruh *Leadership Trust* Dan *Digital Workplace* Terhadap *Employee Performance*

Berdasarkan hasil penelitian diperoleh jika variabel bahwa variabel bebas yang terdiri dari *leadership trust* dan *digital workplace* memiliki pengaruh secara simultan terhadap *employee performance* di Dinas Koperasi Perindustrian Dan Perdagangan Kabupaten Mamuju Tengah. Hal ini mengindikasikan bahwa apabila pegawai memiliki kepercayaan kepada pimpinannya dan memiliki kemampuan dalam memanfaatkan *digital workplace* dengan baik maka akan mampu mendukung terwujudnya kinerja pegawai. Sebaliknya, apabila kepercayaan kepemimpinan mengalami penurunan dan *digital workplace* tidak dapat dipergunakan dengan baik dalam mendukung pelaksanaan tugas maka kinerja pegawai juga mengalami penuruan.

Kepercayaan terhadap pemimpin mempunyai korelasi positif dengan bemacam hasil misalnya perilaku anggota dalam organisasi, kinerja hingga kepuasan yang dirasakan oleh pegawai. Sehingga kepercayaan dianggap sebagai suatu faktor penting yang menentukan kepuasan terhadap pimpinan karena adanya perasaan kagum dari pegawai terhadap pimpinannya, maupun pimpinan yang merasa percaya diri dengan kemampuan yang dimiliki.

Simpulan dan Saran

Berdasarkan hasil penelitian, *leadership trust* dan *digital workplace* memberikan pengaruh signifikan terhadap *employee performance* di Dinas Koperasi Perindustrian Dan Perdagangan Kabupaten Mamuju Tengah. Maka dari itu, peneliti membetikan beberapa rekomendasi untuk pemerintah daerah serta Dinas Koperasi Perindustrian Dan Perdagangan Kabupaten Mamuju Tengah. Adapun rekomendasi yang diberikan adalah pimpinan Dinas Koperasi Perindustrian Dan Perdagangan Kabupaten Mamuju Tengah agar lebih berupaya dalam meningkatkan kepercayaan pegawainya dengan membangun

komunikasi yang baik dengan para pegawai serta memperhatikan kesediaan dan kesiapan baik instansi maupun pegawai dalam menghadapi digitalisasi lingkungan kerja seperti penggunaan sistem perangkat lunak yang dipergunakan untuk mendukung pelaksanaan tugas.

Referensi

Amalia, I. (2022). Pengaruh Latar Belakang Pendidikan, Kompensasi Dan *Careerpath* Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Mandiri Abadi Cemerlang (*Doctoral dissertation*, Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia Jakarta).

Ardiwinata, Y., Saleh, M.Y., Said, M. (2023). Trust Kepemimpinan Dan Kompetensi Serta Peran Mediasi Kepuasan Kerja Terhadap Peningkatan Kinerja Pegawai Pada Kantor Pemerintah Daerah Kabupaten Pangkajene Dan Kepulauan. Indonesian Journal of Business and management. Vol 5 No. 2. E-ISSN 2460-3767 https://postgraduate.universitasbosowa.ac.id/index.php/jbm

Elizabeth, Masrh. (2022). *The Digital Workplace and the dark : An Integrative review. Science Direct.* Vol. 128. https://doi.org/10.1016/j.chb.2021.107118

Emerto, Y. T., Sari, M, W., Sari, V.N. (2024). Pengaruh Teknologi Informasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Kepuasan Kerja Pada Dinas Pedagangan Kota Padang. Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Digital. Vol. 2. No. 1. https://jurnal.ittc.web.id/index.php/jebd/article/view/1591

Chatterjee, Sheshadri. (2023). *Digital Workplace And Organization Performance: Moderating Role Of Digital Leadership Capability. Journal of Innovation & Knowledge.* https://doi.org/10.1016/j.jik.2023.100334

Christian, M, Junglas. (2020). *Investigating the elicitation of employees support towards digital workplace transformation.Behaviour & Information Technology.* ISSN. 0144-929X. DOI:10.1080/0144929X.2020.1742382

Hernawan, R. M. Djastuti, I. (2017). Pengaruh Kepercayaan Atasan, Lingkungan Kerja Non Fisik Dan *Reward* Terhadap Kinerja Karyawna (Studi Pada PT Telekomunikasi Indonesia Tbk. Divisi Regional, Wilayah Jakarta Selatan. Diponegoro Journal of Management. Vol. 6. No. 4.

Isnawati, N. Waskito, J. (2024). Pengaruh Transformasi Digital Dan Stress Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Yang Dimediasi Oleh Keterlibatan Karyawan Pada Sekretariat Daerah Kabupaten Pati. Jurnal Kajian Ekonomi & Bisnis Islam. Vol. 5. No. 4. E-ISSN 2747-0490. https://doi.org/10.47467/elmal.v5i4.1805

Nalendra, A.R. (2021). Statistika Seri Dasar Dengan SPSS. Bandung: Penerbit Media Sains Indonesia.

Nurwasilah,. Wahono, B. Bastomi, M. (2023). Pengaruh Kepercayaan, Gaya Kepemimpinan Transaksional, Dan Kompetensi Sumber Daya Mansuia Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Koperasi Se-Kecamatan Sape Kabupaten Bima Nusa Tenggara Barat). Vol. 12 No. 2. Elektronik Jurnal Riset Manajemen.

Prasinta, D.J., Jarkawi., Kase, E. B.S. (2023). Strategi Kepemimpinan. Yogyakarta: Sulur Pustaka.

Rahim, R. (2021). Metodologi Penelitian (Teori dan Praktik). Tasikmalaya: Perkumpulan Rumah Cemerlang Indonesia.

Raihani, I. A., Berliyanti, D.O. (2022). Pengaruh *Digital Environment, Dynamic Managerial Capabilities, Transformational Leadership* Dan *Organizational Culture* Terhadap *Organizational Performance*. Jurnal ekonomi trisaksi. Vol. 2. No. 2. E-ISSN 2339-0840. http://dx.doi.org/10.25105/jet.v2i2.14089

Shidqi, M. F., Darmastuti, I., Wicaksono, B.S.(2023). Pengaruh Digitalisasi Sistem Perusahaan Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada PT. Bank Negara Indonesia Kantor Wilayah Semarang). Diponegoro *Journal Of Management*. Vol 12 No. 1. ISSN 2337-3792.

Sulaiman, Mania. S. (2020). Pengantar Metodologi Penelitian. Gowa: Pusaka Almaida.

Wulandari, A., Mulyanto, H. (2024(. Kepemimpinan. Bekasi: Kimshafi Alung Cipta.