Pengaruh Lingkungan Kerja, Budaya Kerja Dan Penerapan Digitalisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Kebudayaan, Kepemudaan, Olahraga Dan Pariwisata Kota Banjarmasin

Sukma Dewi[1], Syamsudinnor[2], Adam Saputra[3]
Manajemen, Sekolah Tinggi Ilmu Manajemen Indonesia
e-mail: sukmadw4@gmail.com[1], syams.stimi@gmail.com[2], adamsaputra@gmail.com[3]

Kata Kunci:

Lingkungan Kerja
Budaya Kerja
Digitalisasi
Kinerja

ABSTRAK

Tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisis pengaruh lingkungan kerja, budaya kerja, dan penerapan digitalisasi terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kebudayaan, Kepemudaan, Olahraga dan Pariwisata Kota Banjarmasin, baik secara parsial maupun simultan. Populasi penelitian mencakup seluruh pegawai pada instansi tersebut, dengan sampel sebanyak 73 responden yang ditentukan menggunakan teknik sampling jenuh. Pengumpulan dan pengolahan data dilakukan melalui beberapa tahapan analisis, yaitu statistik deskriptif, uji instrumen, uji asumsi klasik, serta analisis regresi linear berganda. Selanjutnya, uji parsial (t) digunakan untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel independen terhadap kinerja pegawai, sedangkan uji simultan (F) digunakan untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja, budaya kerja, dan penerapan digitalisasi secara bersama-sama terhadap kinerja pegawai. Pengolahan data dilakukan menggunakan *Statistical Package for the Social Sciences* (SPSS). Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, budaya kerja juga berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, sedangkan penerapan digitalisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Secara simultan, lingkungan kerja, budaya kerja, dan penerapan digitalisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Keyword:

Work Environment
Work Culture
Digitalization
Performance

ABSTRACT

The purpose of this study is to analyze the effects of the work environment, work culture, and digitalization implementation on employee performance at the Department of Culture, Youth, Sports and Tourism of Banjarmasin City, both partially and simultaneously. The population of this study consisted of all employees of the department, with a sample of 73 respondents selected using a saturated sampling technique. Data collection and analysis were conducted through several stages, including descriptive statistical analysis, instrument testing, classical assumption testing, and multiple linear regression analysis. Furthermore, the partial test (t-test) was used to determine the effect of each independent variable on employee performance, while the simultaneous test (F-test) was used to determine the joint effect of the work environment, work culture, and digitalization implementation on employee performance. Data processing was conducted using the Statistical Package for the Social Sciences (SPSS). The results indicate that the work environment has a significant effect on employee performance, while work culture also has a significant effect on employee performance. In contrast, digitalization implementation does not have a significant effect on employee performance. Simultaneously, the work environment, work culture, and digitalization implementation have a significant effect on employee performance.

Copyright © SENASIF 2026
ISSN: 2598-0076

I. PENDAHULUAN

Indonesia mempunyai struktur pemerintahan yang terdiri atas berbagai lembaga negara dengan fungsi dan kewenangan yang berbeda. Pada tingkat pusat, penyelenggaraan pemerintahan melibatkan lembaga eksekutif, legislatif, dan yudikatif. Cabang eksekutif berada di bawah kepemimpinan Presiden dengan dukungan kementerian serta lembaga pemerintah nonkementerian yang menjalankan berbagai kebijakan negara, sedangkan pada sisi legislatif, Dewan Perwakilan Rakyat mempunyai kewenangan dalam proses pembentukan peraturan perundang-undangan. Adapun fungsi yudikatif dijalankan oleh lembaga peradilan, termasuk Mahkamah Agung, yang mempunyai kewenangan dalam penegakan hukum dan keadilan. Pembagian fungsi tersebut memperlihatkan bahwa penyelenggaraan pemerintahan pada tingkat nasional membutuhkan koordinasi antarlembaga sesuai dengan kewenangan masing-masing. Penyelenggaraan pemerintahan juga berlangsung pada tingkat daerah, yang mencakup provinsi serta kabupaten/kota dan didukung oleh perangkat pemerintahan sampai pada tingkat kecamatan dan desa. Pemerintahan daerah dipimpin oleh gubernur pada tingkat provinsi, sedangkan pada tingkat kabupaten atau kota dipimpin oleh bupati atau wali kota.

Dalam menjalankan kewenangannya, kepala daerah memperoleh dukungan dari perangkat daerah yang terdiri atas sekretariat daerah, dinas, badan, serta unsur pendukung lainnya. Setiap unsur tersebut mempunyai tugas dan fungsi tertentu untuk memastikan pelayanan dan penyelenggaraan pemerintahan berjalan sesuai ketentuan. Berdasarkan Undang-Undang Nomor 32 Tahun 2024 sebagaimana dirujuk dalam naskah penelitian, pemerintah daerah mempunyai kewenangan untuk mengatur dan mengurus urusan pemerintahan berdasarkan asas otonomi dan tugas pembantuan. Pelaksanaan otonomi tersebut diarahkan pada peningkatan kesejahteraan masyarakat, kualitas pelayanan publik, serta daya saing daerah. Dinas daerah merupakan salah satu bagian dari perangkat daerah yang menjalankan fungsi teknis pemerintahan sesuai bidang kewenangannya. Pelaksanaan tugas dinas mencakup penyusunan kebijakan teknis, pemberian pelayanan dan perizinan sesuai kewenangan, serta pembinaan dan pelaksanaan program di bidang yang menjadi tanggung jawabnya. Salah satu perangkat daerah tersebut adalah Dinas Kebudayaan, Kepemudaan, Olahraga dan Pariwisata Kota Banjarmasin. Instansi ini mempunyai tanggung jawab dalam mengelola serta mengembangkan sektor kebudayaan, kepemudaan, olahraga, dan pariwisata di wilayah Kota Banjarmasin. Pelaksanaan tugas pada keempat sektor tersebut berkaitan dengan berbagai aspek pembangunan daerah, termasuk kehidupan sosial dan budaya masyarakat serta aktivitas ekonomi daerah.

Dalam menjalankan fungsi organisasi, kinerja pegawai menjadi salah satu aspek yang menentukan tercapai atau tidaknya sasaran yang telah ditetapkan menjelaskan bahwa kinerja pegawai berkaitan dengan pencapaian hasil pekerjaan, baik dari sisi kualitas maupun kuantitas, yang diperoleh pegawai ketika menjalankan tugas sesuai tanggung jawabnya[1]. Dengan demikian, kinerja tidak hanya berkaitan dengan kemampuan pegawai menyelesaikan pekerjaan, tetapi juga

Copyright © SENASIF 2026
ISSN: 2598-0076

dengan mutu hasil yang diberikan. Pegawai yang mampu mencapai standar kerja secara tepat dan bertanggung jawab dapat memberikan kontribusi terhadap kelancaran kegiatan serta pencapaian tujuan organisasi.

Sejumlah penelitian terdahulu memperlihatkan adanya keterkaitan antara faktor internal dan kondisi organisasi dengan kinerja pegawai. Jannah dan Aminnudin (2025) menemukan bahwa lingkungan kerja dan budaya organisasi mempunyai pengaruh positif serta signifikan terhadap kinerja pegawai[2]. Temuan tersebut menunjukkan bahwa kondisi tempat kerja dan nilai-nilai yang berkembang dalam organisasi dapat menjadi faktor yang mendukung pencapaian hasil kerja. Hasil berbeda dalam pola hubungan ditemukan oleh Khalis *et al.* (2025), yang menunjukkan bahwa lingkungan kerja dan budaya organisasi tidak selalu memberikan pengaruh langsung terhadap kinerja[3]. Pengaruh tersebut dapat berlangsung melalui komitmen organisasi sebagai variabel yang menghubungkan kedua faktor tersebut dengan kinerja pegawai.

Lingkungan kerja merupakan kondisi yang berada di sekitar pegawai selama melaksanakan aktivitas pekerjaan dan dapat memengaruhi cara pegawai menjalankan tugasnya. Kondisi tersebut dapat berupa aspek fisik maupun nonfisik. Afandi (2018:70) menjelaskan bahwa lingkungan kerja mencakup berbagai keadaan di sekitar pekerja yang dapat memengaruhi pelaksanaan tugas yang diberikan organisasi[4]. Kondisi lingkungan yang mendukung dapat membantu pegawai merasa lebih nyaman ketika bekerja, sehingga aktivitas pekerjaan dapat dilaksanakan dengan lebih baik. Sebaliknya, lingkungan yang kurang mendukung dapat menimbulkan ketidaknyamanan dan menghambat kelancaran pelaksanaan pekerjaan.

Hubungan antara lingkungan kerja dan kinerja juga memperoleh dukungan dari hasil penelitian sebelumnya. Hidayat *et al.* (2025) menunjukkan bahwa lingkungan kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai[5]. Pada peningkatan kualitas kondisi lingkungan kerja dapat diikuti oleh peningkatan pencapaian kerja pegawai. Temuan Budihani *et al.* (2024) juga memperlihatkan bahwa lingkungan kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan[6]. Hasil tersebut memperkuat dugaan bahwa kondisi tempat kerja merupakan salah satu faktor yang perlu diperhatikan dalam upaya meningkatkan kinerja pegawai.

Di samping lingkungan kerja, budaya kerja menjadi unsur organisasi yang dapat membentuk perilaku pegawai ketika menjalankan pekerjaan. Budaya kerja berkembang melalui nilai, norma, keyakinan, serta kebiasaan yang diterima dan dijalankan oleh anggota organisasi. Robbins dan Judge (2022:547) menjelaskan budaya kerja sebagai seperangkat nilai, norma, dan keyakinan yang dianut anggota organisasi dan selanjutnya memengaruhi perilaku mereka dalam bekerja[7]. Budaya yang berkembang secara positif dapat membentuk perilaku kerja yang mendukung kedisiplinan, tanggung jawab, dan kerja sama. Kondisi tersebut pada akhirnya dapat membantu organisasi mencapai hasil kerja yang lebih baik.

Bukti empiris mengenai hubungan budaya kerja dengan kinerja ditunjukkan oleh Puteri *et al.* (2025), yang menemukan adanya pengaruh positif dan signifikan budaya kerja terhadap kinerja

pegawai[8]. Temuan tersebut menunjukkan bahwa penerapan nilai dan kebiasaan kerja yang baik dapat mendukung pencapaian kinerja. Wahyudi *et al.* (2026) juga memperoleh hasil bahwa budaya kerja mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, baik secara langsung maupun melalui komitmen organisasi[9]. Dengan demikian, budaya kerja dapat dipandang sebagai salah satu faktor organisasi yang berpotensi membentuk perilaku pegawai sekaligus mendukung pencapaian tujuan organisasi.

Perubahan teknologi informasi turut memengaruhi cara organisasi melaksanakan pekerjaan. Pemanfaatan teknologi digital memungkinkan sejumlah aktivitas yang sebelumnya dilakukan secara manual dialihkan ke sistem berbasis digital sehingga proses kerja dapat berlangsung lebih cepat, terorganisasi, dan mudah dipantau. Dessler (2019:42) menjelaskan digitalisasi sebagai pemanfaatan teknologi digital dalam proses kerja organisasi untuk mendukung peningkatan efisiensi, efektivitas, dan kualitas pelayanan. Dalam lingkungan pemerintahan, penerapan teknologi digital dapat membantu pengelolaan administrasi, penyimpanan informasi, pelaporan, serta berbagai aktivitas kerja lainnya[10].

Penerapan digitalisasi pada organisasi pemerintah tetap menghadapi sejumlah kendala. Kemampuan setiap pegawai dalam memahami dan menggunakan teknologi tidak selalu berada pada tingkat yang sama. Perbedaan kompetensi tersebut dapat memengaruhi keberhasilan penggunaan sistem digital dalam pekerjaan. Oleh sebab itu, organisasi perlu memberikan kesempatan kepada pegawai untuk meningkatkan keterampilan melalui pelatihan dan pengembangan kompetensi. Di samping kemampuan sumber daya manusia, dukungan sarana dan prasarana teknologi juga perlu diperhatikan karena ketersediaan infrastruktur yang memadai menjadi salah satu unsur yang menunjang keberlangsungan penerapan sistem digital dalam organisasi pemerintah.

Hasil penelitian terdahulu mengenai digitalisasi dan kinerja pegawai juga menunjukkan temuan yang belum sepenuhnya seragam. Aini *et al.* (2025) menemukan bahwa digitalisasi mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, termasuk melalui kepuasan kerja sebagai variabel mediasi[11]. Di sisi lain, Hidayat *et al.* (2025) menemukan bahwa digitalisasi layanan mempunyai arah pengaruh positif terhadap kinerja pegawai, tetapi pengaruh tersebut tidak signifikan. Perbedaan hasil tersebut menunjukkan bahwa keberadaan teknologi digital belum secara otomatis menghasilkan peningkatan kinerja, karena efektivitas penerapannya juga berkaitan dengan kemampuan pegawai, sistem yang digunakan, dan kondisi organisasi.

Pada Dinas Kebudayaan, Kepemudaan, Olahraga dan Pariwisata Kota Banjarmasin, lingkungan kerja, budaya kerja, dan penerapan digitalisasi menjadi aspek yang relevan untuk diperhatikan karena instansi tersebut mempunyai cakupan tugas yang berkaitan dengan pengembangan kebudayaan, kepemudaan, olahraga, dan pariwisata daerah. Berbagai program pada bidang tersebut memerlukan pelaksanaan tugas yang terkoordinasi dan didukung oleh pegawai dengan kinerja yang baik. Karena itu, kondisi lingkungan kerja, nilai-nilai yang diterapkan dalam

Copyright © SENASIF 2026
ISSN: 2598-0076

budaya kerja, serta pemanfaatan teknologi digital perlu diperhatikan sebagai bagian dari upaya mendukung pencapaian tujuan organisasi.

Pemilihan Dinas Kebudayaan, Kepemudaan, Olahraga dan Pariwisata Kota Banjarmasin sebagai lokasi penelitian didasarkan pada karakteristik tugas instansi yang mencakup beberapa bidang strategis daerah. Luasnya cakupan tugas tersebut menuntut koordinasi yang baik antarbagiannya. Selain itu, instansi telah menggunakan teknologi digital dalam kegiatan administrasi dan pengelolaan dokumen perencanaan. Pelaksanaan berbagai program pada bidang kebudayaan, kepemudaan, olahraga, dan pariwisata juga sangat bergantung pada kemampuan pegawai dalam menjalankan tugas secara efektif. Kondisi tersebut menjadikan lingkungan kerja, budaya kerja, dan penerapan digitalisasi sebagai aspek yang relevan untuk dianalisis dalam kaitannya dengan kinerja pegawai.

Berdasarkan wawancara pendahuluan dengan salah satu pegawai Dinas Kebudayaan, Kepemudaan, Olahraga dan Pariwisata Kota Banjarmasin, yaitu Bapak Yoyok Budi Santoso, A.Md., pada 4 Maret 2026 pukul 14.20 WITA, masih terdapat beberapa kondisi yang perlu mendapatkan perhatian. Lingkungan kerja dinilai masih memerlukan perbaikan, terutama berkaitan dengan pencahayaan, sirkulasi udara, dan kenyamanan ruang kerja. Dari sisi digitalisasi, pemanfaatan teknologi belum sepenuhnya berjalan optimal karena kemampuan pegawai dalam mengoperasikan teknologi digital masih beragam. Selain itu, koordinasi antarbidang dalam pelaksanaan sejumlah kegiatan juga masih memerlukan penguatan agar program kerja dapat dilaksanakan secara lebih efektif dan efisien.

Hasil survei awal tersebut menunjukkan bahwa masih terdapat beberapa faktor pendukung kinerja yang belum berjalan secara optimal. Permasalahan lingkungan kerja terlihat pada kondisi pencahayaan, sirkulasi udara, dan kenyamanan ruang kerja. Pada aspek digitalisasi, kendala berkaitan dengan perbedaan kemampuan pegawai dalam menggunakan sistem teknologi yang tersedia. Sementara itu, dari aspek hubungan kerja, koordinasi dan kerja sama antarb idang masih perlu diperkuat. Apabila kondisi tersebut tidak ditangani dengan baik, pelaksanaan tugas dapat menjadi kurang efektif dan efisien sehingga pencapaian tujuan organisasi berpotensi tidak berlangsung secara maksimal.

Hasil penelitian terdahulu juga memperlihatkan adanya perbedaan temuan mengenai faktor-faktor yang berkaitan dengan kinerja pegawai. Hidayat *et al.* (2025) menemukan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja, sedangkan digitalisasi layanan mempunyai pengaruh positif tetapi tidak signifikan. Budihani *et al.* (2024) menemukan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan, sementara budaya kerja tidak menunjukkan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja. Sementara itu, Khalis *et al.* (2025) menunjukkan bahwa lingkungan kerja dan budaya organisasi tidak memberikan pengaruh langsung terhadap kinerja, tetapi pengaruhnya berlangsung melalui komitmen organisasi. Perbedaan hasil tersebut

menunjukkan bahwa hubungan antara lingkungan kerja, budaya kerja, digitalisasi, dan kinerja pegawai masih menghasilkan temuan yang beragam.

Perbedaan hasil penelitian tersebut menjadi dasar adanya research gap dalam penelitian ini, khususnya berkaitan dengan pengaruh lingkungan kerja, budaya kerja, dan penerapan digitalisasi terhadap kinerja pegawai pada organisasi sektor publik. Beberapa penelitian menemukan pengaruh yang signifikan, sedangkan penelitian lainnya menunjukkan pengaruh yang tidak signifikan atau menemukan adanya peran variabel lain dalam hubungan tersebut. Kondisi tersebut menunjukkan perlunya pengujian lebih lanjut pada konteks organisasi dan karakteristik instansi yang berbeda. Oleh karena itu, penelitian ini diarahkan untuk menguji hubungan ketiga variabel tersebut dengan kinerja pegawai pada Dinas Kebudayaan, Kepemudaan, Olahraga dan Pariwisata Kota Banjarmasin.

II. METODE

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode asosiatif. Pendekatan kuantitatif digunakan untuk menguji hubungan antara variabel independen dan variabel dependen secara objektif dan sistematis. Variabel independen dalam penelitian ini terdiri dari lingkungan kerja (X1), budaya kerja (X2), dan penerapan digitalisasi (X3), sedangkan variabel dependen adalah kinerja pegawai (Y). Metode asosiatif merupakan penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan atau pengaruh antar dua variabel atau lebih.

Penelitian dilaksanakan pada Dinas Kebudayaan, Kepemudaan, Olahraga dan Pariwisata Kota Banjarmasin, Jl. Pangeran Hidayatullah/Lingkar Dalam Utara, Kel. Benua Anyar, Kec. Banjarmasin Timur, Kota Banjarmasin, Kalimantan Selatan, pada Maret–Juli 2026. Populasi penelitian berjumlah 73 pegawai. Teknik pengambilan sampel menggunakan **sampling jenuh**, yaitu seluruh anggota populasi dijadikan sampel penelitian. Data yang digunakan berupa data kuantitatif, yaitu data primer dan sekunder. Data primer diperoleh melalui kuesioner, observasi, dan dokumentasi. Kuesioner digunakan untuk memperoleh data mengenai lingkungan kerja, budaya kerja, penerapan digitalisasi, dan kinerja pegawai dengan menggunakan skala Likert 1–5, mulai dari sangat tidak setuju hingga sangat setuju. Menurut Sugiyono, (2019) Kuesioner merupakan Teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan memberikan seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawab[12]. Observasi dilakukan untuk mengamati kondisi lingkungan kerja dan aktivitas pegawai, sedangkan dokumentasi digunakan untuk memperoleh data pendukung yang berkaitan dengan objek penelitian.

Analisis data dilakukan menggunakan IBM SPSS Statistics 25.0, meliputi analisis statistik deskriptif, uji instrumen, uji asumsi klasik, regresi linear berganda, dan uji hipotesis. Uji instrumen terdiri dari uji validitas dan reliabilitas. Menurut Ghozali, (2018) sebuah instrumen atau kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada instrumen atau kuesioner mampu mengungkap sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut[13]. Item dinyatakan valid apabila r hitung > r tabel 0,230**,**

Copyright © SENASIF 2026
ISSN: 2598-0076

sedangkan reliabilitas dinyatakan terpenuhi apabila Cronbach Alpha > 0,60**.** Uji asumsi klasik meliputi normalitas, multikolinearitas, dan heteroskedastisitas. Selanjutnya, regresi linear berganda digunakan dengan persamaan Y = a + b1X1 + b2X2 + b3X3 + e. Pengujian hipotesis dilakukan melalui uji t (parsial), uji F (simultan), dan koefisien determinasi (R^2) dengan tingkat signifikansi 0,05.

III. HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Analisis Data

1. Analisis Statistik Deskriptif

Tabel 1. Hasil Analisis Statistik Deskriptif

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Lingkungan Kerja (X_1)	73	36.00	60.00	48.1507	3.88613
Budaya Kerja (X_2)	73	38.00	50.00	42.1781	2.81535
Penerapan Digitalisasi (X_3)	73	37.00	50.00	42.4110	3.10839
Kinerja Pegawai (Y)	73	38.00	50.00	41.5068	2.58802
Valid N (Listwise)	73				

Sumber: Data diolah, 2026

Berdasarkan Tabel 1 diketahui bahwa variabel lingkungan kerja memperoleh nilai minimum 36.00 dan maximum 60.00 serta nilai mean sebesar 48,1507 dengan standar deviation 3,88613. Variabel budaya kerja memiliki nilai minimum 38.00 dan maximum 50.00 serta nilai mean sebesar 42,1781 dengan standar deviation 2,81535. Variabel penerapan digitalisasi memperoleh nilai minimum 37.00 dan nilai maximum 50.00 serta mean sebesar 42,4110 dengan standar deviation 3,10839, sedangkan variabel kinerja pegawai memeperoleh nilai minimum 38.00 dan nilai maximum 50.00 serta nilai mean sebesar 41,5068 dengan standar deviation 2,58802.

2. Uji Instrumen Penelitian

a. Uji Validitas

Tabel 2 . Hasil Uji Validitas Lingkungan Kerja

Variabel Penelitian	Item	r hitung	r tabel	Hasil Uji
Lingkungan Kerja (X_1)	X1.1	0,439	0,230	*Valid*
	X1.2	0,581	0,230	*Valid*
	X1.3	0,664	0,23	*Valid*
	X1.4	0,666	0,230	*Valid*
	X1.5	0,445	0,230	*Valid*
	X1.6	0,603	0,230	*Valid*
	X1.7	0,706	0,230	*Valid*
	X1.8	0,752	0,230	*Valid*
	X1.9	0,499	0,230	*Valid*
	X1.10	0,323	0,230	*Valid*
	X1.11	0,623	0,230	*Valid*
	X1.12	0,587	0,230	*Valid*

Sumber: Data diolah, 2026

Berdasarkan Tabel 2 dapat dilihat bahwa 12 item pertanyaan dinyatakan valid memenuhi standar. Hal ini ditunjukkan oleh angka pada kolom (r_{hitung}) memiliki nilai diatas (r_{tabel}) sebesar 0,230 dengan tingkat signifikansi 5%.

Berikut tabel hasil uji variabel budaya kerja sebagai berikut:

Tabel 3. Hasil Uji Validitas Budaya Kerja

Variabel Peneliian	Item	r hitung	r tabel	Hasil Uji
Budaya Kerja (X_2)	X2.1	0,719	0,230	*Valid*
	X2.2	0,654	0,230	*Valid*
	X2.3	0,646	0,230	*Valid*
	X2.4	0,637	0,230	*Valid*
	X2.5	0,782	0,230	*Valid*
	X2.6	0,647	0,230	*Valid*
	X2.7	0,386	0,230	*Valid*
	X2.8	0,520	0,230	*Valid*
	X2.9	0,742	0,230	*Valid*
	X2.10	0,816	0,230	*Valid*

Sumber: Data diolah, 2026

Berdasarkan Tabel 3 diatas dapat dilihat bahwa 10 item pertanyaan dinyatakan valid memenuhi standar. Hal ini ditunjukkan oleh angka nilai (r_{hitung}) yang melebihi nilai (r_{tabel}) 0,230 dengan tingkat signifikansi 5%.

Tabel 4. Hasil Uji Validitas Penerapan Digitalisasi

Variabel Peneliian	Item	r hitung	r tabel	Hasil Uji
Penerapan Digitalisasi (X_3)	X3.1	0,566	0,230	*Valid*
	X3.2	0,664	0,230	*Valid*
	X3.3	0,718	0,230	*Valid*
	X3.4	0,754	0,230	*Valid*
	X3.5	0,685	0,230	*Valid*
	X3.6	0,674	0,230	*Valid*
	X3.7	0,678	0,230	*Valid*
	X3.8	0,578	0,230	*Valid*
	X3.9	0,420	0,230	*Valid*
	X3.10	0,340	0,230	*Valid*

Sumber: Data diolah, 2026

Berdasarkan Tabel 4 menunjukkan bahwa 10 item pertanyaan dinyatakan valid memenuhi standar. Hal ini ditunjukkan oleh nilai (r_{hitung}) lebih besar dari (r_{tabel}) 0,230 dengan tingkat signifikansi 5%.

Tabel 5 . Hasil Uji Validitas Kinerja Pegawai

Variabel Peneliian	Item	r hitung	r tabel	Hasil Uji
Kinerja Pegawai (Y)	Y.1	0,716	0,230	*Valid*
	Y.2	0,575	0,230	*Valid*
	Y.3	0,753	0,230	*Valid*
	Y.4	0,411	0,230	*Valid*
	Y.5	0,701	0,230	*Valid*
	Y.6	0,586	0,230	*Valid*
	Y.7	0,719	0,230	*Valid*
	Y.8	0,757	0,230	*Valid*
	Y.9	0,757	0,230	*Valid*
	Y.10	0,716	0,230	*Valid*

Copyright © SENASIF 2026
ISSN: 2598-0076

Berdasarkan Tabel 5 diatas menunjukkan bahwa 10 item pertanyaan dinyatakan valid memenuhi standar. Hal ini ditunjukkan oleh nilai (r_{hitung}) lebih besar dari (r_{tabel}) sebesar 0,230 dengan tingkat signifikan 5%.

b. Uji Reabilitas

Berikut tabel hasil uji reabilitas instrumen sebagai berikut:

Tabel 6 . Hasil Uji Reabilitas Instrumen

Variabel Penelitian	*N of items*	*Conbach's Alpha*	Uji Reabilitas	Hasil
Lingkungan Kerja (X_1)	12	0,815	>0,60	*Reliabel*
Budaya Kerja(X_2)	10	0,850	>0,60	*Reliabel*
Penerapan Digitalisasi (X_3)	10	0,813	>0,60	*Reliabel*
Kinerja Pegawai (Y)	10	0,861	>0,60	*Reliabel*

Sumber: Data diolah, 2026

Diketahui dari hasil uji reabilitas dalam penelitian ini menunjukkan masing-masing variabel memiliki nilai koefisien *Conbach's Alpha* > 0,60. Maka dari itu variabel dalam penelitian ini dinyatakan reliabel, dengan demikian instrumen penelitian ini layak digunakan untuk pengumpulan data dalam penelitian.

3. Uji Asumsi Klasik

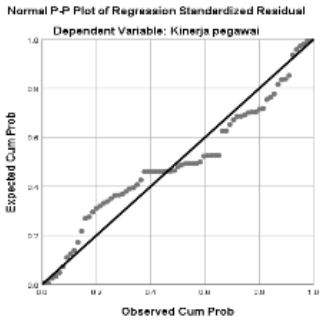
a. Uji Normalitas

Tabel 7. Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

			Unstandardized Residual
N			73
Normal Parameters[a,b]	Mean		.0000000
	Std. Deviation		1.72328729
Most Extreme Differences	Absolute		.131
	Positive		.131
	Negative		-.114
Test Statistic			.131
Asymp. Sig. (2-tailed)			.003[c]
Monte Carlo Sig. (2-tailed)	Sig.		.151[d]
	95% Confidence Interval	Lower Bound	.144
		Upper Bound	.158

a. Test distribution is Normal.
b. Calculated from data.
c. Lilliefors Significance Correction.
d. Based on 10000 sampled tables with starting seed 2000000.



Gambar 1. Grafik Hasil Uji Normalitas

Sumber: Data hasil *Output* SPSS 25.0 Tahun 2026

Berdasarkan hasil *output* SPSS uji normalitas dilakukan mengunakan kolmogorov-smirnov dengan pendekatan *Monte Carlo*. Pendekatan ini digunakan untuk memperoleh estimasi nilai signifikansi melalui simulasi berulang sehingga hasil pengujian menjadi lebih akurat. Hasil pengujian menunjukkan nilai *Monte Carlo Sig.* sebesar 0,151 > (0,05) dengan demikian, residual penelitian berdistribusi normal. Temuan ini juga didukung oleh grafik normal P-P Plot yang memperlihatkan penyebaran titik-titik disekitar garis diagonal.

b. Uji Multikolinearitas

Tabel 8. Hasil Uji Multikolinearitas

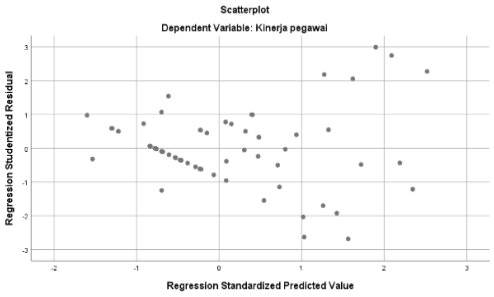
No	Variabel Independent / Bebas	*Collinearity Statistics*	
		Tolerance	VIF
1.	Lingkungan Kerja (X_1)	0,783	1,277
2.	Budaya Kerja (X_2)	0,840	1,191
3.	Penerapan Digitalisasi (X_3)	0,721	1,388

Sumber: Data diolah, 2026

Berdasarkan Tabel 8 diatas diketahui nilai VIF *(variance inflation factor)* lingkungan kerja 1,277, budaya kerja 1,192, dan penerapan digitalisasi 1,388 tidak lebih dari 10 dan nilai *tolerance* lingkungan kerja 0,783, budaya kerja 0,840 dan penerapan digitalisasi 0,721 tidak lebih dari 1, maka dinyatakan bebas dari multikolinearitas.

c. Uji Heteroskedasitas

Berikut hasil uji heteroskedasitas sebagai berikut:



Gambar 2. Grafik Heteroskedasitas

Sumber: Data hasil *Output* SPSS 25.0 Tahun 2026

Berdasarkan Gambar 2 menunjukkan bahwa titik-titik pada grafik *scatterplo*t antara *Regression Studentized Residual* (sumbu Y) dengan *Regression Standardized Predicted Value* (sumbu X) menyebar secara acak diatas dan dibawah angka nol serta tidak membentuk pola tertentu. Dengan demikian, model regresi yang digunakan tidak mengalami gajela heteroskedasitas.

4. Uji Regresi Linear Berganda

Berikut tabel hasil analisis regresi linear berganda sebagai berikut:

Tabel 9 . Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Variabel Independen	Koefisien Regresi	t hitung	Sig	Keterangan
Lingkungan Kerja (X_1)	0,147	2,441	0,017	Berpengaruh Signifikan
Budaya Kerja (X_2)	0,604	7,511	0,000	Berpengaruh Signifikan
Penerapan Digitalisasi (X_3)	-0,004	-0,053	0,958	Tidak Berpengaruh Signifikan

Sumber: Data diolah, 2026

Dapat dilihat dari tabel bahwa nilai konstanta (a) sebesar 9,112, nilai koefisien lingkungan kerja (b1) sebesar 0,147, budaya kerja (b2) sebesar 0,604, dan penerapan digitalisasi (b3) sebesar -0,004, sehingga diperoleh persamaan regresi linear berganda Y = 9,112 + 0,147 X1 + 0,604 X2 + (-0,004) X3 + e. Persamaan tersebut menunjukkan bahwa nilai konstanta sebesar 9,112 merupakan keadaan saat variabel kinerja pegawai

Copyright © SENASIF 2026
ISSN: 2598-0076

belum dipengaruhi oleh variabel lingkungan kerja, budaya kerja, dan penerapan digitalisasi, sehingga apabila variabel independen tidak ada maka variabel kinerja pegawai tidak mengalami perubahan. Lingkungan kerja mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja pegawai dengan nilai koefisien regresi sebesar 0,147, artinya setiap kenaikan 1 satuan variabel lingkungan kerja (X1) maka kinerja pegawai (Y) akan naik sebesar 0,147. Budaya kerja mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja pegawai dengan nilai koefisien regresi sebesar 0,604, artinya setiap kenaikan 1 satuan variabel budaya kerja (X2) maka kinerja pegawai (Y) akan naik sebesar 0,604. Sementara itu, penerapan digitalisasi mempunyai pengaruh negatif terhadap kinerja pegawai dengan nilai koefisien regresi sebesar -0,004, artinya apabila terjadi kenaikan 1 satuan pada variabel penerapan digitalisasi (X3), maka kinerja pegawai (Y) akan turun sebesar 0,004.

5. Uji Hipotesis

a. Uji T (Parsial)

Tabel 10 . Hasil Uji T (Parsial)

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	9.112	3.775		2.413	.018
	Lingkungan kerja	.147	.060	.221	2.441	.017
	Budaya kerja	.604	.080	.657	7.511	.000
	Penerapan digitalisasi	-.004	.079	-.005	-.053	.958

a. Dependent Variable: Kinerja pegawai

Sumber: Data hasil *Output* SPSS 25.0 Tahun 2026

Berdasarkan Tabel 10 hasil uji menunjukkan bahwa lingkungan kerja (X1) berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai (Y), yang dibuktikan dengan nilai t hitung sebesar 2,441 dengan signifikansi 0,017 < 0,05 serta t hitung 2,441 > t tabel 1,667. Dengan demikian, H0 ditolak dan H1 diterima, yang berarti terdapat pengaruh signifikan antara lingkungan kerja (X1) terhadap kinerja pegawai (Y). Budaya kerja (X2) juga berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai (Y), dengan nilai t hitung sebesar 7,511 dan signifikansi 0,000 < 0,05 serta t hitung 7,511 > t tabel 1,667. Dengan demikian, H0 ditolak dan H1 diterima, yang berarti terdapat pengaruh signifikan antara budaya kerja (X2) terhadap kinerja pegawai (Y). Sementara itu, penerapan digitalisasi (X3) tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai (Y), yang ditunjukkan oleh nilai t hitung sebesar -0,053 dengan signifikansi 0,958 dan t hitung -0,053 < t tabel 1,667. Dengan demikian, H1 ditolak dan H0 diterima, yang berarti tidak terdapat pengaruh signifikan antara penerapan digitalisasi (X3) terhadap kinerja pegawai (Y).

b. Uji F (Simultan)

Pengujian simultan menggunakan uji F. Hipotesis terbukti jika nilai signifikan < 0,05 dan nilai F hitung > F tabel. Berikut tabel hasil uji F sebagai berikut:

Tabel 11 . Hasil Uji F (Simultan)

ANOVA[a]

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	268.427	3	89.476	28.874	.000[b]
	Residual	213.820	69	3.099		
	Total	482.247	72			

a. Dependent Variable: Kinerja pegawai

b. Predictors: (Constant), Penerapan digitalisasi , Budaya kerja , Lingkungan kerja

Sumber: Data hasil *Output* SPSS 25.0 Tahun 2026

Berdasarkan Tabel 11 diatas pengolahan data dengan SPSS diketahui bahwa nilai f hitung 28,874 > dari f tabel 2,74. Sedangkan nilai Sig. 0,000 < dari nilai 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa keselurusan variabel independent penelitian yaitu lingkungan kerja, budaya kerja dan penerapan digitalisasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kebudayaan, Kepemudaan, Olahraga Dan Pariwisata Kota Banjarmasin. Dengan demikian hal ini menunjukkan bahwa H4 diterima artinya lingkungan kerja, budaya kerja dan penerapan digitalisasi secara simultan berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kebudayaan, Kepemudaan, Olahraga Dan Pariwisata Kota Banjarmasin.

c. Uji Koefisien Determinasi (R_2)

Tabel 12 . Hasil Uji Koefisiensi Determinasi

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.746[a]	.557	.537	1.76035

a. Predictors: (Constant), Penerapan digitalisasi , Budaya kerja , Lingkungan kerja

Sumber: Data hasil *Output* SPSS 25.0 Tahun 2026

Berdasarkan Tabel 12 menunjukkan bahwa nilai R *square* (R2) sebesar 0,557 dan hal ini menyatakan bahwa variabel lingkungan kerja, budaya kerja dan penerapan digitalisasi secara bersama-sama mampu menjelaskan variasi perubahan kinerja pegawai sebesar 55,7% sedangkan sisanya sebesar 44,3% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini antara lain faktor motivasi kerja, disiplin kerja dan kompentensi.

B. Pembahasan

1. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Kebudayaan, Kepemudaan, Olahraga Dan Pariwisata Kota Banjarmasin

   Berdasarkan hasil penelitian, lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, sehingga H1 diterima. Lingkungan kerja yang nyaman dapat meningkatkan konsentrasi, semangat, produktivitas, dan efektivitas pegawai. Indikator tertinggi terdapat pada pencahayaan tempat kerja dan hubungan kerja antarpegawai, meskipun kenyamanan ruang kerja, sirkulasi udara, dan penataan ruangan masih perlu

Copyright © SENASIF 2026
ISSN: 2598-0076

ditingkatkan. Hasil ini sejalan dengan Afandi (2018:70) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang berada di sekitar pekerjaan yang dapat memengaruhi pegawai dalam menjalankan tugas, serta Sedermayanti (2017:28) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan nyaman sehingga dapat meningkatkan semangat dan kinerja pegawai[14]. Hasil tersebut juga sejalan dengan penelitian Hidayat *et al.* (2025), Budihani *et al.* (2024), serta Jannah dan Aminnudin (2025) yang menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.

2. Pengaruh Budaya Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Kebudayaan, Kepemudaan, Olahraga Dan Pariwisata Kota Banjarmasin

   Berdasarkan hasil penelitian, budaya kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, sehingga H2 diterima. Budaya kerja berperan dalam membentuk disiplin, tanggung jawab, kerja sama, dan komitmen pegawai terhadap organisasi. Indikator tertinggi adalah nilai dan norma organisasi serta tanggung jawab terhadap pekerjaan, yang menunjukkan bahwa pegawai telah memahami dan menerapkan aturan serta tanggung jawab dalam bekerja. Hasil ini sejalan dengan Robbins & Judge (2022:547) yang menyatakan bahwa budaya kerja merupakan sistem nilai, norma dan keyakinan yang dianut anggota organisasi yang memengaruhi perilaku dalam bekerja, serta Sedermayanti (2017:75) yang menjelaskan bahwa budaya kerja merupakan sikap dan perilaku individu yang didasarkan pada nilai-nilai yang telah menjadi kebiasaan dalam organisasi. Hasil tersebut juga sejalan dengan penelitian Puteri et al. (2025) dan Wahyudi et al. (2026) yang menunjukkan bahwa budaya kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

3. Pengaruh Penerapan Digitalisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Kebudayaan, Kepemudaan, Olahraga Dan Pariwisata Kota Banjarmasin

   Berdasarkan hasil penelitian, penerapan digitalisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, sehingga H3 tidak diterima. Meskipun digitalisasi membantu mempercepat pekerjaan, mempermudah koordinasi, meningkatkan akses informasi, serta mendukung pengelolaan data dan administrasi, penerapannya belum secara langsung meningkatkan kinerja secara signifikan karena dipengaruhi oleh kemampuan, adaptasi, dan dukungan organisasi. Hasil ini sejalan dengan Dessler (2019:42) yang menyatakan bahwa pemanfaatan teknologi digital dalam proses kerja organisasi bertujuan meningkatkan efisiensi, efektivitas, dan kualitas pelayanan, serta Loudon & Loudon (2016:52) yang menyatakan bahwa penerapan digitalisasi merupakan penggunaan sistem informasi berbasis teknologi untuk mengelola data dan informasi secara efektif guna mendukung operasional organisasi.[15]. Hasil tersebut juga sejalan dengan penelitian Hidayat et al. (2025) yang menunjukkan bahwa digitalisasi layanan berpengaruh positif tetapi tidak

signifikan terhadap kinerja pegawai. Oleh karena itu, peningkatan pelatihan teknologi, infrastruktur digital, dan kemampuan adaptasi pegawai tetap diperlukan.

4. Pengaruh Lingkungan Kerja, Budaya Kerja dan Penerapan Digitalisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Kebudayaan, Kepemudaan, Olahraga Dan Pariwisata Kota Banjarmasin

   Berdasarkan hasil penelitian, lingkungan kerja, budaya kerja, dan penerapan digitalisasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, sehingga H4 diterima. Ketiga variabel tersebut secara bersama-sama mendukung peningkatan kinerja melalui lingkungan kerja yang memberikan kenyamanan, budaya kerja yang membentuk disiplin, tanggung jawab dan kerja sama, serta digitalisasi yang membantu mempercepat dan mengefisienkan pekerjaan. Hasil ini sejalan dengan teori Mangkunegara (2017:67) yang menyatakan bahwa kinerja pegawai dipengaruhi oleh berbagai faktor, di antaranya lingkungan kerja, budaya kerja dan penerapan digitalisasi. Hasil penelitian juga didukung oleh Jannah dan Aminnudin (2025) yang menemukan bahwa lingkungan kerja dan budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai serta Aini et al. (2025) yang menunjukkan bahwa digitalisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Dengan demikian, peningkatan kinerja pegawai perlu didukung melalui lingkungan kerja yang kondusif, budaya kerja yang positif, dan penerapan digitalisasi yang efektif sesuai dengan kebutuhan serta kemampuan pegawai.

IV. SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan, dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja dan budaya kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kebudayaan, Kepemudaan, Olahraga dan Pariwisata Kota Banjarmasin. Lingkungan kerja yang baik dapat mendukung pegawai dalam melaksanakan pekerjaan, sedangkan budaya kerja yang baik dapat mendorong pegawai untuk bekerja lebih disiplin, bertanggung jawab, dan optimal. Sementara itu, penerapan digitalisasi belum menunjukkan pengaruh terhadap kinerja pegawai. Hal ini menunjukkan bahwa penggunaan teknologi digital dalam pekerjaan belum secara langsung meningkatkan kinerja pegawai, sehingga masih diperlukan penyesuaian dan pengelolaan yang lebih baik dalam penerapannya. Secara keseluruhan, peningkatan kinerja pegawai perlu didukung melalui penciptaan lingkungan kerja yang nyaman, penguatan budaya kerja yang positif, serta penerapan digitalisasi yang sesuai dengan kebutuhan dan kemampuan pegawai.

Copyright © SENASIF 2026
ISSN: 2598-0076

DAFTAR RUJUKAN

[1] A. P. Mangkunegara, *Manajemen sumber daya manusia perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya., 2017.

[2] A. Jannah, M., & Aminnudin, "Peran lingkungan kerja, budaya organisasi, remunerasi, dan green HRM terhadap kinerja pegawai.," *J. Manaj. Sumber Daya Mns.*, vol. 12(2), pp. 101–115., 2025.

[3] Z. Khalis, M., Elfiswandi, E., & Zefriyenni, "Pengaruh lingkungan kerja, budaya organisasi, dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai melalui komitmen organisasi.," *J. Manaj. Indones.*, vol. 20(1), pp. 65–80., 2025.

[4] P. Afandi, *Manajemen sumber daya manusia: Teori, konsep, dan indikator*. Yogyakarta: Nusa Media, 2018.

[5] F. Hidayat, A., Mattalatta, M., & Firmansyah, "Pengaruh lingkungan kerja dan digitalisasi layanan terhadap kinerja pegawai PDAM Kabupaten Soppeng.," *J. Adm. dan Manaj.*, vol. 13(1), pp. 25–39, 2025.

[6] M. Budihani, S., Khojin, A., Indriyani, D., & Syaifulloh, "Pengaruh lingkungan kerja, budaya kerja dan motivasi terhadap kinerja karyawan di Dinas Arsip dan Perpustakaan Kabupaten Brebes.," *J. Ilmu Adm.*, vol. 9(2), pp. 88–102., 2024.

[7] T. A. Robbins, S. P., & Judge, *Organizational behavior (18th ed.).* New York, NY: Pearson Education, 2022.

[8] R. Puteri, S., Anitra, L., & Hadiyanti, "Pengaruh budaya kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai Kantor Gubernur Provinsi Kalimantan Timur," *J. Manaj. Pemerintah.*, vol. 11(2), pp. 90–105., 2025.

[9] S. Wahyudi, W., Indah, N., & Hidayah, "Pengaruh lingkungan kerja dan budaya kerja terhadap kinerja pegawai dengan komitmen organisasi sebagai variabel intervening," *J. Adm. Negara,* vol. 14(1), pp. 50–66, 2026.

[10] G. Dessler, *Human resource management (16th ed.).* Pearson Education, 2019.

[11] I. Aini, N., Balafif, M., & Rosyafah, "Pengaruh digitalisasi, transformational leadership, dan kompetensi pegawai terhadap kinerja pegawai melalui kepuasan kerja," *J. Manaj. dan Kebijak. Publik*, vol. 10(1), pp. 55–70, 2025.

[12] Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta, 2019.

[13] I. Ghozali., *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS.* Badan Penerbit Universitas Diponegoro, 2018

[14] Sedarmayanti, *Perencanaan dan pengembangan sumber daya manusia untuk meningkatkan kompetensi, kinerja, dan produktivitas kerja*. Bandung: Refika Aditama, 2017.

[15] J. P. Laudon, K. C., & Laudon, *Management Information Systems: Managing the Digital Firm (14th ed.)*. Pearson Education Limited, 2016.