



Department of Digital Business

Journal of Artificial Intelligence and Digital Business (RIGGS)

Homepage: <https://journal.ilmudata.co.id/index.php/RIGGS>

Vol. 4 No. 3 (2025) pp: 7004-7014

P-ISSN: 2963-9298, e-ISSN: 2963-914X

Pengaruh Budaya Digital, Pengembangan Sumber Daya Manusia (SDM) dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Ketenagakerjaan Kota Medan

Sufina Maryam Dalimunthe¹, Yuli Arnida Pohan²

^{1,2}Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Program Studi Manajemen, Universitas Potensi Utama, Medan

¹dalimunthefinaa936@gmail.com, ²kotaksuratuli23@gmail.com

Abstrak

Kinerja dijelaskan sebagai suatu hasil dari prestasi kerja atau hasil kerja seorang pegawai berdasarkan kuantitas dan juga kualitas yang ingin dicapainya. Namun dalam hal ini beberapa pegawai belum mampu memenuhi target kerja yang telah ditetapkan secara konsisten, baik dari segi kuantitas maupun kualitas hasil pekerjaan. Tidak semua pegawai memiliki tingkat literasi digital yang memadai, program pelatihan dan pengembangan kompetensi belum sepenuhnya menjangkau seluruh pegawai secara merata, serta lingkungan kerja fisik yang kurang mendukung dan memadai menjadi faktor dari rendahnya capaian kinerja. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh budaya digital, pengembangan sumber daya manusia, dan lingkungan kerja fisik terhadap kinerja pegawai. Metode penelitian yang digunakan adalah pendekatan kuantitatif dengan analisis regresi linear berganda. Berdasarkan hasil uji hipotesis pertama, ditemukan bahwa budaya digital tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja, hal ini ditunjukkan dari nilai uji statistik yang tidak memenuhi kriteria signifikansi, sehingga hipotesis yang diajukan tidak dapat diterima. Temuan ini mengindikasikan bahwa perubahan atau peningkatan pada variabel X tidak serta merta meningkatkan variabel Y sesuai dengan yang diharapkan. Dengan demikian, faktor lain diluar variabel X kemungkinan lebih dominan dalam memengaruhi variabel Y. Dan secara simultan, hasil uji F menunjukkan bahwa budaya digital, pengembangan sdm dan lingkungan kerja fisik juga menunjukkan bahwa tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Kata kunci: Budaya Digital, Pengembangan Sumber Daya Manusia, Lingkungan Kerja Fisik, Kinerja Pegawai

1. Latar Belakang

Sumber daya manusia ialah salah satu faktor yang penting dalam sebuah organisasi, karena sumber daya manusia dapat menentukan perkembangan instansi ataupun perusahaan. Sumber daya manusia juga menjadi faktor untuk menentukan keberhasilan suatu organisasi. Namun sering ditemukan beberapa masalah yang bisa menyebabkan organisasi mengalami kegagalan, baik yang disebabkan oleh ketidakmampuan beradaptasi dengan kemajuan teknologi maupun kurang baiknya hasil kerja yang disebabkan kurangnya perhatian perusahaan dalam hal-hal yang dapat meningkatkan kinerja pegawai. Pegawai adalah salah satu contoh sumber daya manusia yang sangat diperlukan untuk mengembangkan, mempertahankan dan mampu dalam menjalankan tugas-tugas di dalam organisasi dengan efektif dan efisien. Organisasi dituntut untuk dapat mengelola dan mengatur pegawainya dengan baik untuk keberlangsungan organisasi tersebut. Instansi pemerintahan saat ini dituntut untuk menciptakan kinerja pegawai yang tinggi, guna untuk pengembangan pelayanan publik.

Kinerja merupakan suatu hasil dari prestasi kerja atau hasil kerja seorang pegawai berdasarkan kuantitas dan juga kualitas yang ingin dicapainya dalam melaksanakan sebuah fungsinya sesuai dengan tanggung jawabnya (Widayanti, 2022). Dalam konteks organisasi publik seperti Dinas Ketenagakerjaan, kinerja pegawai berperan penting dalam menjamin terselenggaranya pelayanan yang efektif, efisien dan responsive terhadap kebutuhan masyarakat. Kinerja dapat dikatakan optimal apabila seorang pegawai bersemangat dalam menjalankan tugasnya serta mampu untuk mengeluarkan segala potensi yang mereka miliki. Jika pegawai dapat mengerjakan pekerjaannya dengan efisien dan optimal, hal itu bisa mendorong instansi untuk maju dan berkembang. Maka dari itu kinerja pegawai sangat diperlukan bagi setiap organisasi. Peraturan Pemerintah mengenai kinerja PNS terdapat

Pengaruh Budaya Digital, Pengembangan Sumber Daya Manusia (SDM) dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Ketenagakerjaan Kota Medan

dalam PP Nomor 30 Tahun 2019 tentang penilaian kinerja Pegawai Negeri Sipil (PNS). Penilaian dilakukan berdasarkan perencanaan kinerja pada tingkat individu dan tingkat unit atau organisasi dengan memperhatikan target, capaian, hasil dan manfaat yang dicapai serta perilaku PNS.

Dinas Ketenagakerjaan Kota Medan merupakan suatu Organisasi yang dibentuk berdasarkan Peraturan Pemerintah Daerah Kota Medan Nomor 3 Tahun 2009 tentang Pembentukan Organisasi dan Tata Kerja Perangkat Daerah Kota Medan yang melaksanakan kewenangan pemerintah di bidang sosial dan ketenagakerjaan di Kota Medan sesuai Peraturan Daerah Kota Medan Nomor 2 Tahun 2009 tentang Urusan Pemerintah Kota Medan. Dinas Ketenagakerjaan Kota Medan merupakan perangkat daerah yang memiliki tanggung jawab utama dalam pengelolaan tenaga kerja dan pengembangan sektor ketenagakerjaan di wilayah Kota Medan. Sasaran strategis yang pertama, realisasi tahun 2024 menunjukkan capaian sebesar 90,0%. Angka ini mengalami penurunan dibandingkan tahun 2023 yang berhasil mencapai tingkat penyerapan tenaga kerja sebesar 91,08%. Dan sasaran strategis yang kedua, realisasi tahun 2024 menunjukkan capaian sebesar 33,33%, dimana capaian tersebut juga mengalami penurunan dibandingkan tahun 2023 sebesar 62,27%. Namun pada indikator kedua mengalami kenaikan di tahun 2024 sebesar 90,0% di bandingkan tahun 2023 sebesar 50,97%.

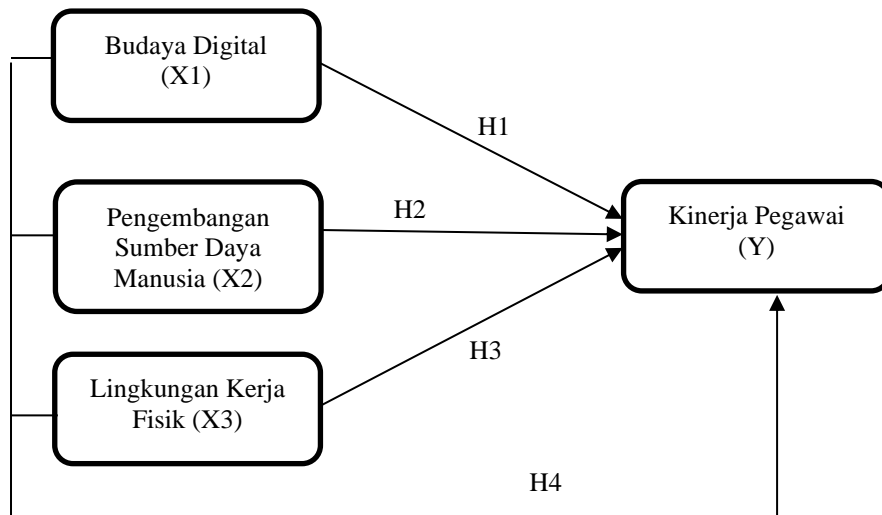
Berdasarkan hasil pra survei di atas dapat disimpulkan bahwa secara umum pegawai menilai kinerja mereka sudah berjalan dengan baik, baik dari segi kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, efektivitas maupun komitmen dalam bekerja. Temuan ini mengindikasikan bahwa pegawai memiliki persepsi positif terhadap kinerja yang ditunjukkan, meskipun masih dimungkinkan adanya ruang untuk perbaikan dan peningkatan di beberapa aspek tertentu. Perkembangan teknologi saat ini sangat penting, penggunaan budaya digital dalam suatu perusahaan dapat memantau pekerjaan. Budaya digital sendiri merupakan representasi dari DNA baru budaya organisasi. Budaya digital (digital culture) adalah kepercayaan, asumsi dan symbol yang menjadi cara perusahaan dalam melakukan bisnis digital melalui kolaborasi, penciptaan kreativitas dan inovasi melalui strategi digital (Alfonso, 2021).

Berdasarkan hasil observasi berkaitan dengan budaya digital yaitu minimnya pemahaman literasi digital yang dimiliki oleh beberapa pegawai terutama pegawai yang memasuki rentang usia yang berumur > 40 tahun, hal ini dikarenakan dengan usia yang cukup tua agak susah dalam memahami penggunaan teknologi yang ada pada saat ini dibandingkan dengan pegawai yang berumur lebih muda. Karena pada saat ini teknologi digital mendorong pengaruh terbentuknya peningkatan kinerja pegawai, sehingga dunia digital akan menjadi kenyataan baru yang harus dieksplorasi secara mendalam dan dinamis oleh para tenaga kerja dalam hal promosi maupun update teknologi yang berkembang dalam setiap instansi atau perusahaan. Berdasarkan tabel hasil pra survei dapat disimpulkan bahwa dominan pegawai Dinas Ketenagakerjaan Kota Medan memiliki pemahaman literasi digital yang masih kurang dikarenakan di Dinas Ketenagakerjaan Kota Medan di dominasi oleh para pegawai yang memasuki rentang usia > 40 dimana pada usia tersebut bisa dikatakan sedikit sulit dalam memahami penggunaan teknologi yang ada pada saat ini.

Pengembangan sumber daya manusia ialah salah satu penentu keberhasilan suatu organisasi atau perusahaan. Keberhasilan suatu organisasi tergantung pada kemampuannya dalam mengelola semua sumber daya yang dimilikinya untuk menjamin kelangsungan hidup serta dalam mencapai visi dan misinya. Pengembangan SDM adalah proses persiapan individu untuk memikul tanggung jawab yang berbeda atau lebih besar dalam sebuah organisasi, biasanya berkaitan dengan peningkatan kemampuan atau skill agar lebih menguasai dan profesional sehingga dapat melakukan pekerjaan dengan lebih baik (Wibowo, 2021). Berdasarkan hasil pra survei di atas dapat disimpulkan bahwa beberapa pegawai Dinas Ketenagakerjaan Kota Medan merasa bahwa program pengembangan sumber daya manusia yang ada belum relevan, tidak tepat sasaran atau tidak berdampak langsung terhadap peningkatan kinerja mereka.

Lingkungan kerja dapat meningkatkan hubungan kerja antara pegawai dalam organisasi, oleh karena itu lingkungan kerja yang baik sangat diperlukan agar pegawai merasa betah, senang dan puas bekerja di organisasi tersebut. Lingkungan kerja haruslah kondusif baik di luar ruangan atau didalam ruangan. Lingkungan kerja fisik diartikan segala sesuatu yang ada disekitar para pegawai yang mempengaruhi dirinya dalam melaksanakan beban tugas, contohnya seperti penerangan, temperature udara, keamanan, kebersihan, ruang gerak, music dan lain-lain (Subhan, 2023). Dijelaskan bahwa kebersihan di lingkungan kerja Dinas Ketenagakerjaan Kota Medan masih terjaga, namun dalam hal ruang gerak, peralatan kerja dan pencahayaan ruangan masih kurang. Ini merupakan sinyal bahwa lingkungan kerja saat ini belum sepenuhnya mendukung produktivitas / kinerja pegawai.

Adapun kerangka konseptual dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:



Sumber: oleh penulis (2025)

Gambar 1. Kerangka Konseptual

Mengacu pada latar belakang masalah, rumusan, dan tujuan penelitian maka peneliti dapat menyatakan hipotesis ialah:

H1: Budaya digital berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Ketenagakerjaan Kota Medan

H2: Pengembangan sumber daya manusia berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Ketenagakerjaan Kota Medan

H3: Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Ketenagakerjaan Kota Medan

H4: Budaya digital, pengembangan sumber daya manusia dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Ketenagakerjaan Kota Medan.

2. Metode Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan ialah pendekatan asosiatif yaitu untuk mengetahui hubungan antar satu variabel atau lebih (Sugiyono, 2022). Sedangkan metode penelitian yang digunakan ialah metode kuantitatif. Sumber data ialah data primer dan data sekunder. Penelitian dilakukan di Dinas Ketenagakerjaan Kota Medan yang berlokasi di Jalan. K.H. Wahid Hasyim No. 14, Merdeka, Kec.Medan Baru, Kota Medan, Sumatera Utara. Waktu penelitian dilaksanakan pada bulan April 2025. Populasi dalam penelitian ini ialah pegawai Dinas Ketenagakerjaan Kota Medan berjumlah 63 orang, dengan kategori golongan II 2 orang, golongan III 42 orang dan golongan IV 19 orang. Metode penarikan sampel menggunakan metode *nonprobability sampling*, dengan teknik sensus sampling (sampel jenuh). *Sensus sampling* ialah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel penelitian (Sugiyono, 2022). Maka, sampel dari penelitian ini yaitu seluruh pegawai Dinas Ketenagakerjaan Kota Medan yang berjumlah 63 pegawai.

3. Hasil dan Diskusi

Hasil

Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas

Tabel 1. Hasil Uji Validitas Budaya Digital, Pengembangan Sumber Daya Manusia, Lingkungan Kerja Fisik dan Kinerja Pegawai

Item Pernyataan	r-hitung	r-tabel	Keterangan
BD1	0,605	0,361	Valid
BD2	0,630	0,361	Valid
BD3	0,625	0,361	Valid
BD4	0,869	0,361	Valid
BD5	0,826	0,361	Valid
BD6	0,867	0,361	Valid
BD7	0,793	0,361	Valid
BD8	0,844	0,361	Valid
PSDM1	0,872	0,361	Valid
PSDM2	0,851	0,361	Valid
PSDM3	0,855	0,361	Valid
PSDM4	0,837	0,361	Valid
PSDM5	0,845	0,361	Valid
PSDM6	0,793	0,361	Valid
PSDM7	0,671	0,361	Valid
PSDM8	0,630	0,361	Valid
LKF1	0,731	0,361	Valid
LKF2	0,777	0,361	Valid
LKF3	0,753	0,361	Valid
LKF4	0,695	0,361	Valid
LKF5	0,689	0,361	Valid
LKF6	0,708	0,361	Valid
LKF7	0,750	0,361	Valid
LKF8	0,661	0,361	Valid
KP1	0,570	0,361	Valid
KP2	0,382	0,361	Valid
KP3	0,571	0,361	Valid
KP4	0,608	0,361	Valid
KP5	0,474	0,361	Valid
KP6	0,535	0,361	Valid
KP7	0,455	0,361	Valid
KP8	0,403	0,361	Valid

Sumber: Olahan Data SPSS (2025)

Merujuk pada Tabel 1. diketahui bahwa nilai *corrected item total correlation* berada $> 0,361$, maka dinyatakan seluruh item pernyataan valid/sah.

Tabel 2. Hasil Uji Reliabilitas Budaya Digital, Pengembangan Sumber Daya Manusia, Lingkungan Kerja Fisik dan Kinerja Pegawai

Variabel	Nilai Cronbach Alpha	Keterangan
----------	----------------------	------------

DOI: <https://doi.org/10.31004/riggs.v4i3.3050>

Lisensi: Creative Commons Attribution 4.0 International (CC BY 4.0)

Budaya Digital (X1)	0,878	Reliabel/Handal
Pengembangan Sumber Daya Manusia (X2)	0,917	Reliabel/Handal
Lingkungan Kerja Fisik (X3)	0,862	Reliabel/Handal
Kinerja Pegawai (Y)	0,709	Reliabel/Handal

Sumber: Olahan Data SPSS (2025)

Merujuk pada Tabel 2. diketahui bahwa nilai *cronbach's alpha* berada > 0,60 maka dinyatakan seluruh item pernyataan reliabel/andal.

Hasil Uji Normalitas

**Tabel 3. Hasil Uji Kolmogorove-Smirnov
 One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

		Unstandardized Residual
N		63
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	3,40489480
Most Extreme Differences	Absolute	,081
	Positive	,081
	Negative	-,077
Kolmogorov-Smirnov Z		,081
Asymp. Sig. (2-tailed)		,200^d

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

d. This is a lower bound of the true significance.

Sumber: Olahan Data SPSS (2025)

Merujuk pada Tabel 3. di atas diketahui bahwa hasil uji kolmogorove-smirnov memiliki nilai signifikansi sebesar 0,200 > 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa data yang di uji berdistribusi normal.

Hasil Uji Heteroskedastisitas

Tabel 4. Hasil Uji Gletsjer Heteroskedastistas

		Coefficients ^a			t	Sig.
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	41,329	4,136		9,993	,000
	Budaya Digital	,125	,073	,230	1,710	,093
	Pengembangan Sumber Daya Manusia	,148	,086	,217	1,711	,092
	Lingkungan Kerja Fisik	-,185	,093	-,260	-1,997	,050

a. Dependent Variable: Abs_RES

Sumber: Olahan Data SPSS (2025)

Merujuk pada Tabel 4. di atas hasil uji Glejser di atas, nilai signifikansi dari ketiga variabel independen tersebut > dari 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas. dari 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas.

Hasil Uji Multikolinearitas

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

		Coefficients ^a		
--	--	---------------------------	--	--

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta	Tolerance	VIF
(Constant)	41,329	4,136		9,993	,000
Budaya Digital	,125	,073	,230	1,710	,093
Pengembangan Sumber Daya Manusia	,148	,086	,217	1,711	,092
Lingkungan Kerja Fisik	-,185	,093	-,260	-1,997	,050

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber: Olahan Data SPSS (2025)

Merujuk pada Tabel 5. Diketahui bahwa hasil uji multikolinearitas untuk variabel budaya digital, pengembangan sumber daya manusia dan lingkungan kerja fisik > 0,10 dan VIF < 10 maka penelitian ini dinyatakan terbebas dari masalah multikolinearitas.

Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Tabel 6. Hasil Uji Regresi Linear Berganda Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta	Tolerance	VIF
(Constant)	41,329	4,136			
Budaya Digital	,125	,073	,230	,838	1,194
Pengembangan Sumber Daya Manusia	,148	,086	,217	,935	1,069
Lingkungan Kerja Fisik	-,185	,093	-,260	,892	1,121

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber: Olahan Data SPSS (2025)

Mengacu Tabel 6. dijelaskan bahwa persamaan regresinya dari nilai-nilai diatas adalah:

$$Y = 0,125X_1 + 0,148X_2 - 0,185X_3 + e$$

Keterangan:

1. Koefisien regresi budaya digital (X1) bernilai positif sebesar 0,125. Hal ini menunjukkan bahwa budaya digital berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai.
2. Koefisien regresi pengembangan sdm (X2) bernilai positif sebesar 0,148. Hal ini menunjukkan bahwa pengembangan sdm berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai.
3. Koefisien regresi lingkungan kerja fisik bernilai positif sebesar -0,185. Hal ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja fisik berpengaruh negatif terhadap kinerja pegawai.

Hasil Uji Parsial (Uji-t)

Tabel 7. Hasil Uji Parsial (Uji-t) Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	41,329	4,136		9,993	,000
Budaya Digital	,125	,073	,230	1,710	,093

		Coefficients ^a			t	Sig.
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
		B	Std. Error	Beta		
Pengembangan Sumber Daya Manusia	Sumber	,148	,086	,217	1,711	,092
	Lingkungan Kerja Fisik	-,185	,093	-,260		

a. Dependent Variable: Abs_RES

Sumber: Olahan Data SPSS (2025)

Mengacu pada Tabel 7. diketahui bahwa angka-angka variabel bebas saling mempengaruhi variabel terikat.

1. Pengaruh Uji hipotesis 1 (budaya digital terhadap kinerja pegawai).
 Hasil pengujian 1 mengenai pengaruh budaya digital terhadap kinerja pegawai diperoleh nilai *thitung* sebesar 1,710. Dengan signifikansi sebesar 0,093 > 0,05 maka Ho ditolak Ha diterima. Artinya hipotesis penelitian ini menyatakan bahwa budaya digital tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.
2. Uji hipotesis 2 (pengembangan sdm terhadap kinerja pegawai).
 Hasil pengujian 2 mengenai pengaruh pengembangan sdm kinerja pegawai diperoleh nilai *thitung* sebesar 1,711. Dengan signifikansi sebesar 0,92 > 0,05 maka Ho ditolak Ha diterima. Artinya hipotesis penelitian ini menyatakan bahwa pengembangan sdm tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.
3. Uji hipotesis 3 (lingkungan kerja fisik terhadap kinerja pegawai).
 Hasil pengujian 3 mengenai pengaruh lingkungan kerja fisik terhadap kinerja pelayanan pegawai diperoleh nilai *thitung* sebesar -1,997. Dengan signifikansi sebesar 0,50 > 0,05 maka Ho ditolak Ha diterima. Artinya hipotesis penelitian ini menyatakan bahwa lingkungan kerja fisik tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pelayanan pegawai.

Hasil Uji Simultan (Uji-F)

Tabel 8. Hasil Uji Simultan (Uji-F)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	88,199	3	29,400	2,413	,076 ^b
	Residual	718,785	59	12,183		
	Total	806,984	62			

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

b. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja Fisik, Pengembangan Sumber Daya Manusia, Budaya Digital

Sumber: Olahan Data SPSS (2025)

Mengacu pada Tabel 8. diketahui nilai F-hitung sebesar 2,413 sedangkan nilai signifikansi sebesar 0,076 > 0,005 yang menunjukkan bahwa budaya digital, pengembangan sdm dan lingkungan kerja fisik tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Hasil Uji Determinasi

Tabel 9. Hasil Uji Determinasi

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,331 ^a	,109	,664	3,49039

DOI: <https://doi.org/10.31004/riggs.v4i3.3050>

Lisensi: Creative Commons Attribution 4.0 International (CC BY 4.0)

a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja Fisik, Pengembangan Sumber Daya Manusia, Budaya Digital

b. Dependent Variable: Kinerja pegawai

Sumber: Olahan Data SPSS (2025)

Mengacu pada Tabel 9. dapat diketahui perolehan nilai *adjusted R Square* diperoleh nilai 0.664 yang artinya 64.4% pengaruh Variabel pengaruh budaya kerja, pengembangan sumber daya manusia dan lingkungan kerja fisik terhadap kinerja pegawai pada Dinas Ketenagakerjaan Kota Medan. Kemudian sisanya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti oleh peneliti.

Diskusi

Pengaruh Budaya Digital terhadap Kinerja Pegawai

Hasil uji hipotesis pertama menunjukkan bahwa nilai t-hitung sebesar 1,710 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,093, yang jauh lebih besar dari batas signifikansi 0,05. Hal ini mengindikasikan bahwa secara statistik tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara budaya digital dan kinerja pegawai. Dengan demikian, hipotesis pertama (H1) yang menyatakan adanya pengaruh positif dan signifikan budaya digital terhadap kinerja pegawai ditolak. Temuan ini mengindikasikan bahwa meskipun mungkin telah terjadi adopsi teknologi, budaya digital yang diterapkan di Dinas Ketenagakerjaan belum berhasil diterjemahkan menjadi dorongan kinerja yang efektif, baik dari segi kecepatan, kualitas maupun inovasi layanan. Budaya digital harusnya berfungsi sebagai pendorong utama transformasi kinerja. Penolakan hipotesis ini menyiratkan adanya gap antara pola pikir dan perilaku yang dibutuhkan. Pegawai mungkin telah menggunakan perangkat lunak baru, namun belum sepenuhnya menginternalisasi nilai-nilai seperti pengambilan resiko, atau berbagai data sehingga dampak dari investasi teknologi tersebut tidak terasa signifikan pada hasil kerja akhir. Hasil penelitian ini bertentangan dengan beberapa studi sebelumnya seperti penelitian oleh Smith dan Jones (2020) yang menemukan bahwa Budaya Digital berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja pegawai di sektor pemerintahan. Kontradiksi ini dapat dijelaskan karena fokus implementasi teknologi yang berbeda. Di Dinas Ketenagakerjaan Kota Medan, implementasi digital mungkin lebih bersifat top-down tanpa disertai pelatihan yang memadai dan perubahan struktur insentif, sehingga Budaya Digital gagal menjadi faktor pembeda kinerja dan faktor eksternal lain (seperti kebijakan anggaran atau kepemimpinan) lebih mendominasi.

Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia terhadap Kinerja Pegawai

Hasil pengujian hipotesis kedua menunjukkan bahwa nilai t-hitung sebesar 1,711 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,92, yang lebih besar dari batas signifikansi 0,05. Dengan demikian, H_0 diterima dan H_a ditolak. Temuan ini mengimplikasikan bahwa program pelatihan, pendidikan atau pengembangan karir yang saat ini dilaksanakan oleh Dinas Ketenagakerjaan belum berhasil menjadi intervensi yang kuat untuk meningkatkan kemampuan dan keterampilan pegawai secara terukur yang kemudian berdampak langsung pada hasil kerja mereka. Konsep dasar manajemen sumber daya manusia menekankan bahwa investasi pada Pengembangan sumber daya manusia adalah kunci untuk menutup gap kompetensi dan meningkatkan produktivitas. Pelatihan harus bersifat tepat sasaran dan berkelanjutan agar hasilnya dapat ditransfer ke tempat kerja. Penolakan hipotesis mengarah pada kesimpulan bahwa program Pengembangan Sumber Daya Manusia yang berjalan tidak relevan dengan tuntutan pekerjaan actual atau materi pelatihan yang didapatkan (misalnya soft skill umum) tidak memadai untuk mengatasi masalah kinerja spesifik yang terkait dengan tuntutan pelayanan digital dan teknis ketenagakerjaan. Penelitian ini bertolak belakang dengan temuan klasik seperti yang diungkapkan oleh Goldsworthy dan Zefanne (2020), yang menyatakan bahwa program pelatihan dan pengembangan sangat vital dalam meningkatkan kapabilitas dan kinerja. Disparitas hasil ini kemungkinan besar muncul karena konteks implementasi. Di Dinas Ketenagakerjaan Kota Medan, bisa jadi reward system tidak terhubung dengan partisipasi atau hasil dari pelatihan. Jika pegawai yang sudah dilatih tidak mendapatkan insentif atau promosi, maka motivasi untuk mendapatkan ilmu baru di tempat kerja akan rendah sehingga pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia terhadap kinerja menjadi tidak signifikan. Berdasarkan hasil ini, disarankan agar organisasi secara berkala mengevaluasi Pengembangan Sumber Daya Manusia dan melakukan penyesuaian jika diperlukan. Selain itu,

pelatihan keterampilan manajemen waktu dan pengembangan kapasitas kerja juga penting untuk mendukung kinerja pegawai.

Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Pegawai

Hasil pengujian hipotesis kedua menunjukkan bahwa nilai t-hitung sebesar -1,997 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,50, yang lebih besar dari batas signifikansi 0,05. Dengan demikian, H_0 diterima dan H_a ditolak. Hasil ini menyimpulkan bahwa faktor-faktor fisik di kantor seperti tata letak ruangan, penerangan, suhu atau ketersediaan fasilitas, meskipun mungkin sudah nyaman, belum cukup kuat menjadi variabel penentu utama yang mendorong peningkatan kinerja pegawai di dinas tersebut. Lingkungan Kerja Fisik termasuk dalam kategori faktor hygiene. Dimana faktor ini berfungsi untuk mencegah ketidakpuasan dan menjaga semangat kerja tetap stabil, bukan sebagai faktor yang secara langsung mendorong kinerja tinggi (*motivator factors*). Penolakan hipotesis menunjukkan bahwa kondisi fisik kantor di Dinas Ketenagakerjaan Kota Medan telah mencapai titik saturasi, yaitu lingkungan sudah cukup memadai sehingga tidak lagi menjadi sumber keluhan, namun juga tidak memberikan stimulasi tambahan yang dapat meningkatkan semangat atau efisiensi kerja melampaui standar. Temuan ini berbeda dengan penelitian terdahulu dari penelitian Doni Marlius et al (2022) yang menemukan Lingkungan Kerja Fisik sangat berpengaruh terhadap kinerja karena menyangkut keselamatan dan minimasi kecelakaan kerja. Namun, hasil ini sejalan dengan studi di sektor layanan public yang modern, yang sering kali menunjukkan bahwa setelah lingkungan kerja mencapai ambang batas kenyamanan dasar, faktor-faktor psikologis dan sosial (seperti budaya organisasi atau komitmen) menjadi predictor kinerja yang lebih kuat daripada faktor fisik semata.

Pengaruh Budaya Digital, Pengembangan Sumber Daya Manusia dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil diketahui bahwa nilai F-hitung sebesar 2,413 dengan tingkat signifikansi 0,076, yang lebih besar dari batas signifikansi 0,05. Ini berarti bahwa secara simultan, variabel Budaya Digital, Pengembangan Sumber Daya Manusia dan Lingkungan Kerja Fisik tidak memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Pada tabel 4.17, nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,109 menunjukkan bahwa 10,9% variasi dalam kinerja pegawai dapat dijelaskan oleh variabel budaya digital, pengembangan sdm dan lingkungan kerja fisik. Oleh karena itu ketiga hipotesis penelitian secara serentak ditolak. Kegagalan ketiga faktor penentu kinerja ini untuk memberikan dampak signifikan yang mengindikasikan bahwa perbaikan yang dilakukan oleh dinas pada aspek teknologi, kompetensi dan fasilitas fisik belum terintegrasi secara efektif untuk mendorong peningkatan hasil kerja pegawai. Secara teoritis, temuan ini menunjukkan adanya disparitas signifikan antara implemmentasi manajemen sumber daya dan teknologi di lapangan dengan ekspektasi model teoritis. Teori Budaya Digital menekankan perlunya mindset inovatif untuk mengkonversi alat digital menjadi kriteria unggul. Sementara Lingkungan kerja fisik sebagai faktor hygiene yang hanya mencegah ketidakpuasan, bukan yang hanya mencegah ketidakpuasan, bukan secara langsung menjadi motivator kinerja. Penolakan serentak ini menyiratkan bahwa di Dinas Ketenagakerjaan Kota Medan, perbaikan fisik sudah mencapai batasnya, sedangkan investasi pada Budaya Digital dan Pengembangan Sumber Daya Manusia belum menyentuh inti faktor yang lebih dominan menentukan kinerja pegawai. Hasil penelitian yang menunjukkan tidak adanya pengaruh signifikan dari ketiga variabel ini bertentangan dengan banyak literature manajemen sumber daya manusia dan perilaku organisasi di sektor publik. Misalnya penelitian global oleh Smith dan Chen (2021) mengkonfirmasi Budaya Digital sebagai pendorong utama kinerja di Dinas pelayanan public, sementara studi local oleh Hadi dan Siregar (2020) menyoroti pentingnya Lingkungan Kerja Fisik di Kota Medan. Kontradiksi ini menguatkan dugaan bahwa variabel moderator atau variabel intervening lain (seperti komitmen organisasi, gaya kepemimpinan transformasional, atau sistem *reward and punishment*) memiliki kekuatan pengaruh yang jauh lebih besar terhadap kinerja pegawai Dinas Ketenagakerjaan Kota Medan dibandingkan Budaya Digital, Pengembangan Sumber Daya Manusia dan Lingkungan Kerja Fisik.

4. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dikemukakan sebelumnya maka dapat diambil kesimpulan dari penelitian mengenai budaya digital diuji dan ditemukan tidak berpengaruh positif secara signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini mengindikasikan bahwa implementasi atau persepsi budaya digital yang ada belum menjadi faktor pendorong utama dalam peningkatan kinerja pegawai. Meskipun organisasi telah mengadopsi perangkat dan platform digital, variabel ini tidak berpengaruh positif terhadap kinerja. Hal ini menunjukkan bahwa adopsi alat tidak secara otomatis diterjemahkan menjadi peningkatan hasil kerja yang efektif. Kemungkinan besar, faktor penghambatnya adalah resistensi perubahan, kurangnya kompetensi pemanfaatan alat digital, atau proses kerja digital yang belum terintegrasi sepenuhnya. Pengembangan Sumber Daya Manusia seperti program pelatihan, workshop dan upaya pengembangan yang diuji dan ditemukan tidak berpengaruh positif secara signifikan terhadap kinerja pegawai. Temuan ini mengindikasikan adanya kesenjangan antara materi pelatihan yang diberikan dengan kebutuhan kompetensi riil yang diperlukan pegawai untuk meningkatkan output pekerjaan mereka. Lingkungan Kerja Fisik atau kondisi fisik tempat kerja (misalnya tata letak, pencahayaan dan fasilitas) diuji tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Meskipun memadai, namun kondisi fisik tempat kerja belum menjadi faktor kunci yang secara langsung memotivasi atau memfasilitasi pegawai untuk mencapai kinerja yang lebih tinggi. Nilai F hitung sebesar 2,413 sedangkan nilai signifikansi sebesar $0,076 > 0,005$ yang menunjukkan bahwa budaya digital, pengembangan sdm dan lingkungan kerja fisik tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Berdasarkan kesimpulan dan keterbatasan dalam penelitian ini, maka dapat dikemukakan beberapa saran ialah mengoptimalkan Budaya Digital, organisasi perlu mengkaji ulang bagaimana integrasi dan pemanfaatan teknologi dalam pekerjaan sehari-hari dapat benar-benar mendukung tujuan kinerja. Fokus tidak hanya pada ketersediaan alat, tetapi pada perubahan pola pikir dan proses kerja yang memaksimalkan efisiensi dan efektivitas digital. Mengevaluasi efektivitas Pengembangan Sumber Daya Manusia, yaitu program pelatihan dan pengembangan harus dihubungkan lebih erat dengan kebutuhan kompetensi spesifik untuk peningkatan kinerja yang terukur. Perluasan metode mentoring individual dapat menjadi alternatif agar pengembangan sumber daya manusia lebih personal dan berdampak. Perbaiki Lingkungan Kerja Fisik, karena lingkungan fisik sudah memadai tetapi tidak berpengaruh positif, focus investasi dan perhatian harus dialihkan ke faktor psikologis dan sosial. Ini mencakup perbaikan iklim organisasi, penguatan komunikasi interpersonal dan peningkatan apresiasi atau pengakuan kinerja pegawai.

Referensi

1. A. Jaya. (2022). Pengaruh Dimensi Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Adira MultiFinance TBK Cabang Makassar . POINT: Jurnal Ekonomi dan Manajemen, 4(1),1-14.
2. A. Rahmawati & A. Ferdian. (2020). Pengaruh Budaya Digital Terhadap Kinerja Karyawan Di Yayasan Pendidikan Telkom (Studi Kasus Kantor Badan Pelaksana Kegiatan Ypt). Journal of Management and Business Review, 16(2),129-148.
3. Abdurrahim, dkk. (2024). Manajemen SDM Di Era Transformasi Digital. Purbalingga. Eureka Media Aksara.
4. Andayani, T. B. (2021). Pengaruh Pelatihan dan Pengembangan Sdm Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Pos Indonesia Cabang Kota Magelang. Jurnal Ilmiah Manajemen Ubhara, 3(2),11.
5. Anshori Isa, dkk. (2020). Systematic Literature:Peran Pelatihan dan Pengembangan Sumber daya manusia Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan. Jurnal Masharif al-Syariah: Jurnal Ekonomi dan Perbankan Syariah, 8(3),977-988.
6. Ariyani L.A & Friyanto Agus. (2024). Pengaruh organizational culture terhadap job performance melalui knowledge sharing. Jurnal Ilmu Manajemen, 12(1),98-108.
7. Aspan, H., Rosli, R., Prabowo, A., & Wahyuni, E. S. (2025). Assessment of lecturer work effectiveness: Mediating organizational citizen behavior based on organizational commitment and work motivation. *Journal of Ecohumanism*, 4(1), 1089-1101.
8. Bhasoan, A. (2024). Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Non Fisik Terhadap Kinerja Pegawai. INNOVATIVE: Journal Of Social Science Research, 4(2),7054-7065.
9. Budi Kusuma, Alan & Aris, Subhan. (2023). Pengaruh Keselamatan Kesehatan Kerja dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Karyawan. Jurnal Ilmu Bisnis, Ekonomi, Manajemen, dan Akuntansi, 1(2),152-162.
10. Budianto. E., dkk. (2020). Kinerja Karyawan Ditinjau Dari Aspek Gaya Kepemimpinan Budaya Organisasi Dan Motivasi Kerja (Pendekatan Riset). Banten. CV. AA. Rizky.
11. Buulolo,F. (2021). Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Camat Aramo Kabupaten Nias Selatan. Jurnal Ilmiah Mahasiswa Nias Selatan, 4(2),191-202.
12. D. Marlius, I. Sholihat. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Dan Non Fisik Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Kearsipan Dan Perpustakaan Provinsi Sumatera Barat. Jurnal Bina Bangsa Ekonomika, 15(2),703-713.

13. D. Nathalia, dkk. (2021). Pengaruh Motivasi Berprestasi, Kompetensi Profesional dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Guru. *Jurnal Manajemen, Kewirausahaan dan Pariwisata*, 1(2),570-580.
14. Daniel. (2022). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Semarang: Yayasan Prima Agus Teknik.
15. Hardani., dkk. (2020). *Metode Penelitian Kualitatif & Kuantitatif*. Yogyakarta: CV. Pustaka Ilmu Group.
16. Irawan. (2024). *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Banjarmasin: Eureka Media Aksara.
17. L.Husna & B.Prasetya. (2024). Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT.PT. Mitra Sakti Boshe VVIP Club Yogyakarta. *urnal Bintang Manajemen (JUBIMA)*, 2(2),19-28.
18. Liawati. (2024). *Dinamika Organisasi Pengaruh Lingkungan Kerja, Fisik Dan Disiplin Terhadap Kinerja Karyawan*. Purbalingga. Eureka Media Aksara.
19. M. Syukron, dkk. (2022). Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Dinas Pariwisata Provinsi Riau. *Jurnal Daya Saing*, 8(2),168-176.
20. N. Dwi, R.Rustawan, dkk. (2024). Pengaruh Pelatihan dan Pengembangan SDM Terhadap Kinerja Karyawan Klinik Chio Medical Center Karawang. *Journal Of Management*, 7(3),627-638.
21. Oktariani E., dkk. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT.Mandiingin Batubara. *Jurnal Bisnis, Manajemen dan Ekonomi*, 2(5).
22. Prabowo, A., & Risal T. (2023) Peran Enterpreneurial Orientation dan Social Media Marketing Terhadap Peningkatan Strategi Bersaing (UMKM) Coffee Shop Pada Era Modern Customer Di Kota Medan. *Jurnal Menara Ekonomi*
23. Prabowo, A., Dewi, A. F., Parhusip, A. A., Wijaya, M. R., & Tanjung, Y. (2025). *MODERN ENTERPRENEURSHIP (Entrepreneurial Mindset: Cara Berpikir Yang Mengubah Ide Menjadi Realitas)*. Serasi Media Teknologi.
24. Prabowo, A., Tanjung, Y., Wahyuni, E. S., & Aspan, H. (2025). Transformasi Destinasi Pemasaran: Model Integratif Pengembangan Pariwisata Berkelanjutan di Kawasan Objek Wisata Sidebu-Debu, Kabupaten Karo Sumatera Utara: Marketing Destination Transformation: An Integrative Model of Sustainable Tourism Development in the Sidebu-Debu Tourism Area, Karo Regency, North Sumatra. *Economic and Education Journal (Ecoducation)*, 7(2), 455-476.
25. Prabowo, A., Wahyuni, E. S., Tanjung, Y., Wijaya, M. R., & Adam, A. A. (2025). *Manajemen Pemasaran (Strategi Pemasaran Era Digital: Menguasai Tren dan Teknologi Sebagai Konsep Baru Meningkatkan Penjualan)*. Serasi Media Teknologi.
26. Puspita.W & Darwin. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Dan Non Fisik Terhadap Kinerja Pegawai Di Badan Pengelola Keuangan Dan Aset Daerah Pemerintah Kabupaten Banyuasin. *Jurnal Edunomika*, 8(01),1-12.
27. Putra D.A & Saraswati A. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Stres Kerja Pegawai Pada Dinas Pekerjaan Umum Kota Makassar. *Indonesian Journal of Business and Management*, 4(2),240-249.
28. Raymond. (2023). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Padang: CV. Gita Lentera.
29. Rosita. S. (2024). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jambi: Wida Publishing.
30. S. Defitamila & B. Saleh. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Laboratorium Klinik Otrismo Medical Center Kota Bekasi. *Journal of Management*, 5(2), 89-99.
31. S. Fatimah & S. Hadi. (2021). Analisa Dampak Lingkungan Kerja Fisik dan Non Fisik Pada Kinerja Karyawan PT. LA NINA NIAGA NASIONAL. *Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 1(1),25.
32. S. Putri, Fauziah Afriyani, dkk. (2024). Pengaruh Budaya Digital Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Fokus Ritel Nusaprima Palembang. *JEMSI (Jurnal Ekonomi, Manajemen, dan Akuntansi)*, 10(2),1330-1338.
33. Sahir. H.S. (2022). *Metodologi Penelitian*. Yogyakarta: KBM Indonesia.
34. Saragih D.N, dkk. (2023). Pengaruh Pengembangan Karir dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Dinas Ketenagakejaan Kota Medan. *Jurnal Global Manajemen*, 12(02),44-53.
35. Sugiyono. (2023). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung. Alfabeta.
36. Suko Basuki. (2024). Review Literasi Sistematis: Pengembangan Sumber Daya Manusia terhadap Kinerja Organisasi. *Jurnal Ekonomi Manajemen Sistem Informasi*, 5(03).
37. Suparman C.R & Sugiyanto E. (2022). Pengaruh Budaya Digital Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Masa WFH Di Ditjen Dukcapil Tahun 2020-2021. *Jurnal Sosial dan Humaniora*, 7(2).
38. Wibowo S.A. (2021). Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Pegawai Di Lembaga Pemasarakatan Kelas II Purwokerto. *Journal Of Management Review*, 5(3),655-663.
39. Yen Efawati. (2024). Peran Budaya Digital dan Kreativitas terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Akuntansi Keuangan dan Bisnis Politeknik Caltex Riau*, 17(2),139-150.
40. Yuyuk Liana. (2020). Kompetensi pegawai, lingkungan kerja, dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai. *Inspirasi: Jurnal Ilmu-ilmu Sosial*, 17(2).