



Pengaruh Transformasi Digital dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Energi dan Sumber Daya Mineral Provinsi Kalimantan Timur

Nur Rizki Annisa^{1*}, Rinda Sandayani Karhab², Vera Anitra³

^{1,2,3}Universitas Muhammadiyah Kalimantan Timur, Indonesia

Email: ¹1211102431167@umkt.ac.id, ²rsk934@umkt.ac.id ³va674@umkt.ac.id

Korespondensi: 1211102431167@umkt.ac.id

Abstract. *This study aims to analyze the influence of digital transformation and work environment on employee performance at the Energy and Mineral Resources Office of East Kalimantan Province. Digital transformation is a crucial element in promoting bureaucratic efficiency and public service quality, while a conducive work environment plays a vital role in enhancing employee motivation and productivity. A quantitative approach was applied using a survey method with a census of 68 employees. The data were analyzed using multiple linear regression with SPSS version 22. The results show that both digital transformation ($t = 4.401$; $sig. = 0.000$) and work environment ($t = 2.126$; $sig. = 0.037$) have a positive and significant partial effect on employee performance. Simultaneously, the variables also have a significant influence ($F = 114.254$; $sig. = 0.000$). The coefficient of determination ($R^2 = 0.780$) indicates that 78% of the variation in employee performance is explained by these two factors. These findings emphasize the importance of implementing effective digital systems and creating a supportive work environment to optimize bureaucratic performance in the public sector.*

Keywords: Digital Transformation, Work Environment, Employee Performance

Abstrak. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh transformasi digital dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Energi dan Sumber Daya Mineral Provinsi Kalimantan Timur. Transformasi digital menjadi aspek krusial dalam mendorong efisiensi birokrasi dan kualitas pelayanan publik, sedangkan lingkungan kerja yang kondusif berperan dalam meningkatkan motivasi serta produktivitas pegawai. Pendekatan yang digunakan adalah kuantitatif dengan metode survei dan metode sensus terhadap 68 pegawai. Analisis data dilakukan menggunakan regresi linear berganda melalui SPSS versi 22. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial, transformasi digital ($t = 4,401$; $sig. = 0,000$) dan lingkungan kerja ($t = 2,126$; $sig. = 0,037$) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Uji simultan ($F = 114,254$; $sig. = 0,000$) juga mengonfirmasi pengaruh signifikan kedua variabel secara bersama-sama. Nilai koefisien determinasi ($R^2 = 0,780$) mengindikasikan bahwa 78% variasi kinerja pegawai dapat dijelaskan oleh kedua variabel tersebut. Temuan ini menegaskan pentingnya penerapan sistem digital yang efektif dan penciptaan lingkungan kerja yang mendukung untuk mengoptimalkan kinerja birokrasi di sektor publik..

Kata kunci: Transformasi Digital, Lingkungan Kerja, Kinerja Pegawai

1. LATAR BELAKANG

Seiring berkembangnya era digital, Transformasi digital di lingkup pemerintahan daerah, khususnya instansi teknis seperti Dinas ESDM, menjadi upaya strategis dalam reformasi pelayanan publik dan peningkatan efisiensi kerja. Proses digitalisasi memungkinkan pegawai untuk mengakses informasi dengan cepat, mempercepat pengambilan keputusan, dan meningkatkan kualitas layanan publik. Penelitian menunjukkan bahwa implementasi teknologi digital tidak hanya meningkatkan efisiensi, tetapi juga memfasilitasi pengembangan kompetensi pegawai melalui pelatihan dan pembelajaran mandiri. Menurut Hadiono & Noor

Santi, (2020) Gagasan transformasi digital tidak dapat dihindari. Siap atau tidak, bisnis perlu mengadopsi transformasi digital secara sukses jika ingin berkembang dan bersaing. Sejumlah organisasi pemerintah telah melaporkan peningkatan kinerja staf sebagai konsekuensi dari adopsi transformasi digital. Banyak organisasi yang telah mengadopsi konsep e- Government dalam upaya mempercepat proses administrasi dan meningkatkan kualitas layanan publik. Misalnya, sistem layanan publik digital menghemat waktu dan uang dengan memungkinkan masyarakat mengakses berbagai layanan secara daring daripada harus datang langsung ke kantor pemerintah Afriyani et al., (2022). Penggunaan teknologi digital juga telah membantu dalam mengurangi tumpang tindih birokrasi serta meningkatkan transparansi dalam pengelolaan keuangan dan sumber daya organisasi.

Seiring dengan berkembangnya era digital, berbagai organisasi mulai mengadopsi sistem berbasis teknologi guna meningkatkan efektivitas operasional mereka. Transformasi digital dalam sektor pemerintahan menjadi kebutuhan mendesak dalam menghadapi berbagai tantangan birokrasi yang sering kali kompleks dan berbelit. Proses administrasi yang masih bersifat manual dan konvensional dapat menghambat efisiensi kerja pegawai serta memperlambat proses pelayanan publik. Oleh sebab itu, banyak instansi pemerintah mulai menerapkan digitalisasi dalam berbagai aspek operasionalnya, termasuk penggunaan sistem informasi berbasis teknologi cloud, kecerdasan buatan untuk analisis data, serta aplikasi digital yang memungkinkan komunikasi dan koordinasi kerja yang lebih efektif. Dengan adanya digitalisasi, proses administrasi yang sebelumnya memakan waktu lama dapat dipercepat, sehingga beban kerja pegawai menjadi lebih ringan dan mereka dapat lebih fokus pada tugas-tugas strategis yang memiliki dampak lebih besar terhadap pencapaian tujuan organisasi (Putri, 2023).

Irfandani et al., (2023) Karena kemajuan teknologi yang pesat, yang mempengaruhi pola hidup masyarakat sehari-hari, berinteraksi, dan bertransaksi, transformasi digital ini menjadi suatu keharusan. Namun menurut Ananda, (2021) hal ini berfungsi sebagai pengingat bahwa jalur transformasi digital itu sulit, rumit, dan penuh kegagalan. Meningkatkan efektivitas, efisiensi, dan transparansi layanan publik merupakan tujuan digitalisasi tempat kerja. Penerapan teknologi seperti sistem administrasi berbasis digital, kecerdasan buatan, dan otomatisasi proses kerja telah mengubah cara pegawai dinas menjalankan tugas mereka. Lingkungan kerja yang kondusif penting dalam konteks kerja lapangan dan administratif di sektor energi dan pertambangan. Aspek fisik, sosial, dan psikologis lingkungan kerja suatu

organisasi dapat memengaruhi kinerja pegawainya. Elemen kunci yang menentukan kinerja seseorang adalah tempat kerjanya.

Sumber daya manusia (SDM) harus menjalani revolusi digital jika kinerja pegawai ingin meningkat. Penggunaan sistem digital dapat membantu SDM menjadi lebih efisien melalui pelatihan dan pengembangan keterampilan digital. Misalnya, dari hal absensi yang sebelumnya menggunakan sistem manual dengan menggunakan lembaran kertas, dan laporan kehadiran tersebut harus diinput ke sistem oleh petugas administrasi setiap akhir bulan. Proses ini sering kali memakan waktu dan kesalahan pencatatan umum terjadi. Dan sekarang menggunakan sistem digital yaitu fingerprint. Penggunaan fingerprint dapat berpengaruh besar kepada pegawai karena meminimalisir kecurangan dalam hal absensi dan meningkatkan transparansi. Karena, Sistem absensi fingerprint menyediakan data yang transparan dan dapat diakses secara digital oleh pihak yang berwenang. Setiap catatan kehadiran dapat dilacak dengan jejak digital, memastikan integritas dan keamanan data. Dengan penggunaan sistem fingerprint ini pegawai tercatat secara otomatis dan langsung diupdate ke sistem HRIS, yang digunakan untuk analisis kinerja. Pengelolaan sektor energi dan sumber daya mineral di tingkat daerah menjadi tanggung jawab utama Dinas Energi dan Sumber Daya Mineral Provinsi Kalimantan Timur Sebagai instansi pemerintah daerah, lembaga ini memiliki tanggung jawab atas pengelolaan kekayaan sumber daya alam yang melimpah, seperti batu bara, minyak bumi, dan gas alam. Kalimantan Timur menempatkan peran dinas ini sebagai kunci dalam penyusunan regulasi, pemberian izin, pengawasan, serta dalam mendorong pemanfaatan sumber daya secara berkelanjutan. Selain itu, dinas ini juga memiliki peran dalam memastikan bahwa kebijakan yang dijalankan tetap selaras dengan prinsip-prinsip pelestarian lingkungan dan mendukung pertumbuhan ekonomi daerah..

Salah satu tantangan utama adalah bagaimana memanfaatkan teknologi digital secara efektif untuk Mendorong peningkatan produktivitas pegawai sekaligus mewujudkan lingkungan kerja yang lebih kondusif, responsif, adaptif, dan produktif. Begitu pentingnya kinerja pegawai, sehingga sumber daya manusia organisasi menjadi vital. Kinerja pegawai mencakup performa individu maupun tim dalam mencapai target organisasi. Pengaturan ini meliputi masalah disiplin, motivasi, lingkungan kerja, dan lain sebagainya.

Lingkungan kerja merupakan tempat di mana para pegawai menjalankan aktivitas dan tanggung jawab harian mereka. Lingkungan yang nyaman menghadirkan rasa aman, Dengan demikian mendukung kinerja pegawai secara maksimal. Kondisi emosional pegawai juga sangat dipengaruhi oleh suasana di tempat kerja. Ketika pegawai merasa puas terhadap

lingkungan kerjanya, kondusif, produktif, terlebih mampu memanfaatkan waktu secara lebih efektif. Selain mencakup aspek fisik, lingkungan kerja juga meliputi hubungan sosial antara sesama rekan kerja maupun antara atasan dan bawahan (Maidiyanto et al., 2021). Dengan terciptanya Lingkungan kerja yang mendukung dan positif turut mendorong semangat serta motivasi dalam menjalankan tugasnya akan lebih siap menghadapi perubahan akibat transformasi digital dan dapat mengoptimalkan pemanfaatan teknologi dalam menjalankan tugas mereka.

Kinerja pegawai dipengaruhi oleh kesiapan teknologi dan budaya kerja di era digitalisasi birokrasi. Pengetahuan, kemampuan, dan kompetensi, keinginan untuk bekerja, kepribadian, sikap, dan perilaku yang memengaruhi kinerja merupakan contoh variabel internal. Sementara itu, pengaruh eksternal meliputi lingkungan kerja, hubungan antar pekerja, dan gaya kepemimpinan atasan. Di era saat ini, banyak pegawai yang tetap bertahan di tempat kerja meskipun merasa kurang nyaman dengan lingkungan kerjanya, karena tuntutan untuk tetap bekerja demi mencukupi kebutuhan dasar dalam kehidupan sosial mereka Gultom et al., (2021). Ada beberapa

faktor yang menyebabkan kinerja pegawai dapat menjadi tinggi dan rendah yaitu lingkungan kerja yang toxic membuat kinerja pegawai menurun dalam artian sulit untuk menyelesaikan pekerjaannya (Gultom et al., 2021).

Dapat disimpulkan bahwa kinerja pegawai merupakan faktor kunci dalam efektivitas organisasi, terutama di sektor pemerintahan yang memiliki tanggung jawab besar dalam memberikan pelayanan publik. Seiring dengan pesatnya perkembangan teknologi, transformasi digital menjadi sebuah keharusan bagi instansi pemerintahan guna meningkatkan efisiensi birokrasi, mempercepat proses administrasi, serta meningkatkan transparansi dan akuntabilitas. Namun penerapan teknologi saja tidak akan menjamin keberhasilan transformasi digital, sumber daya manusia juga harus siap untuk menggunakan dan mengelola teknologi secara maksimal.

Berdasarkan penelitian-penelitian sebelumnya, masih terdapat ruang eksplorasi dalam memahami lebih dalam hubungan antara transformasi digital, lingkungan kerja, dan kinerja pegawai dalam kerangka organisasi pemerintahan daerah. Sebagian besar studi yang ada berfokus pada sektor swasta atau instansi pusat yang memiliki karakteristik administratif berbeda dibandingkan dengan instansi daerah. Penelitian ini berupaya untuk menutup kesenjangan tersebut. Dengan memahami dinamika yang terjadi dalam instansi ini, Penelitian

ini diharapkan mampu memberikan rekomendasi yang lebih relevan bagi pengembangan kebijakan digitalisasi di pemerintahan daerah serta strategi peningkatan kompetensi pegawai dalam menghadapi tantangan transformasi digital.

Berdasarkan penjelasan di atas, peneliti tertarik untuk meneliti dengan judul "Pengaruh Transformasi Digital dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Energi dan Sumber Daya Mineral Provinsi Kalimantan Timur."

2. METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilakukan di kantor Dinas Energi dan Sumber Daya Mineral Provinsi Kalimantan Timur yang terletak di Jalan MT. Haryono No. 22, Kelurahan Air Putih, Kecamatan Samarinda Ulu, Kota Samarinda, Kalimantan Timur. Sebagaimana yang dikemukakan oleh Ahyar dan Juliana Sukmana (2020), penelitian kuantitatif merupakan penelitian ilmiah yang dilakukan secara singkat dan sistematis terhadap suatu fenomena. Tujuan dari studi ini adalah untuk menelaah sejauh mana kinerja pegawai dipengaruhi oleh transformasi digital dan tempat kerja. Pendekatan ini dipilih karena fenomena kinerja pegawai dapat diukur secara objektif melalui indikator-indikator kuantitatif seperti produktivitas kerja, efisiensi tugas, serta adaptasi terhadap teknologi digital. Pemilihan penelitian kuantitatif didasarkan pada kebutuhan untuk mendapatkan data yang terukur dan terstruktur terkait faktor-faktor yang memengaruhi kinerja pegawai dengan menggunakan survei dan analisis data statistik.

Penelitian ini menggunakan data primer. Informasi didapatkan melalui metode kuesioner, di mana sejumlah pertanyaan tertulis diberikan kepada responden untuk dijawab. Responden tersebut merupakan pegawai yang bekerja di lingkungan Dinas Energi dan Sumber Daya Mineral Provinsi Kalimantan Timur. Didalam penelitian ini, penulis menggunakan perangkat lunak IBM SPSS versi 22 sebagai alat bantu dalam mengolah data yang telah dikumpulkan.

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

Dalam penelitian ini, berdasarkan metode yang telah ditentukan jumlah informasi ditetapkan sebanyak 68 orang proses Data dihimpun dengan cara mendistribusikan kuesioner melalui media Google Form, dengan memastikan bahwa setiap responden telah memenuhi kriteria yang sesuai dengan kebutuhan penelitian. Profil responden mencakup variabel demografis seperti jenis kelamin, dan usia. Karakteristik ini memberikan informasi mendalam mengenai latar belakang responden dan akan dijelaskan lebih lanjut dalam bagian hasil penelitian. Penggunaan kuesioner online memungkinkan proses pengumpulan data berjalan

lebih efisien serta menjamin keterkaitan data yang diperoleh dengan tujuan penelitian yang telah ditetapkan.

Karakteristik Responden Terhadap Jenis Kelamin

Tabel 1. Karakteristik Responden Terhadap Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin	Frekuensi	Presentase
1	Laki-laki	38	55,9%
2	Perempuan	30	44,1%
Jumlah		68	100%

Sumber ; Data diolah, 2025

Menurut tabel 3.1 di atas, dari 68 orang yang mengisi survei, 38 orang adalah pegawai laki-laki (55,9%) dan 30 orang adalah pegawai perempuan (44,1%). Secara statistik, laki-laki lebih banyak jumlahnya dibandingkan perempuan

Karakteristik Responden Terhadap Usia

Tabel 2. Karakteristik Responden Terhadap Usia

No	Usia	Jumlah	Persentase (%)
1	20 – 30	41	60,3 %
2	31 – 40	14	20,6 %
3	41 – 50	12	17,6 %
4	51 - 60	1	1,5 %
Jumlah		68	100 %

Sumber ; Data diolah, 2025

Menurut tabel 3.2 di atas, , responden rentan usia antara 20-30 tahun sejumlah 41 (60,3%) responden, usia 31-40 tahun sejumlah 14 (20,6%) responden, usia 41-50 sejumlah terdapat 12 (17.6 %) responden, usia 51-60 tahun sejumlah 1 (1,5%). Berdasarkan hasil tersebut dapat dibuktikan bahwa pegawai Dinas Energi dan Sumber Daya Mineral Provinsi Kalimantan Timur sebagian besar usia pegawai 20-30 tahun. Di dalam konteks transformasi digital kelompok usia ini termasuk generasi digital native yang tumbuh di era teknologi, sehingga lebih cepat beradaptasi, memiliki literasi digital yang baik, dan lebih terbuka terhadap perubahan berbasis teknologi. Hal ini mendukung kelancaran penerapan sistem kerja digital di lingkungan instansi pemerintah.

Hasil Uji Instrumen Data

1. Uji Validitas

Validitas Variabel Transformasi Digital (X1)

Tabel 3. Uji Validitas Variabel Transformasi Digital

Variabel	R _{hitung}	R _{tabel}	Keterangan
X1.1	0.845	0.239	Valid
X1.2	0.877	0.239	Valid
X1.3	0.881	0.239	Valid
X1.4	0.876	0.239	Valid
X1.5	0.863	0.239	Valid

Sumber ; Data diolah, 2025

Dapat dilihat pada tabel berikut, semua pertanyaan pada variabel X1 (Transformasi Digital) terbukti valid. Ini ditunjukkan oleh nilai korelasi r hitung yang melebihi r tabel, yakni sebesar 0,239.

Validitas Variabel Lingkungan Kerja (X2)

Tabel 4. Uji Validitas Variabel Lingkungan Kerja

Variabel	R _{hitung}	R _{tabel}	Keterangan
X2.1	0.802	0.239	Valid
X2.2	0.853	0.239	Valid
X2.3	0.908	0.239	Valid
X2.4	0.851	0.239	Valid
X2.5	0.857	0.239	Valid

Sumber ; Data diolah, 2025

Hasil uji validitas yang disajikan dalam tabel mengindikasikan bahwa seluruh item pada variabel X2 (Lingkungan Kerja) dinyatakan valid. Validitas ini ditunjukkan oleh nilai r hitung yang melebihi r tabel sebesar 0,239.

Validitas Variabel Kinerja Pegawai (Y)

Tabel 5. Uji Validitas Variabel Kinerja pegawai

Variabel	R _{hitung}	R _{tabel}	Keterangan
Y1	0.899	0.239	Valid
Y2	0.934	0.239	Valid
Y3	0.933	0.239	Valid
Y4	0.926	0.239	Valid
Y5	0.913	0.239	Valid

Sumber ; Data diolah, 2025

Merujuk pada tabel di atas, seluruh item pada variabel Y (Kinerja Pegawai) dinyatakan valid. Hal ini dibuktikan dengan nilai r hitung yang lebih besar dibandingkan r tabel, yaitu 0,239.

2. Uji Reliabilitas

Data diolah dengan IBM SPSS versi 22 untuk menghitung reliabilitas variabel-variabel yang tercatat dalam tabel ini:

Tabel 6. Reliabilitas Variabel Penelitian

Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
Transformasi Digital	0.916	Reliabel
Lingkungan Kerja	0.907	Reliabel
Kinerja Pegawai	0.955	Reliabel

Sumber ; Data diolah, 2025

Hasil Uji Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan dengan memanfaatkan normal probability plot menggunakan perangkat lunak statistik IBM SPSS versi 22, serta menerapkan metode One Sample Kolmogorov- Smirnov Test pada tingkat signifikansi 0,05. Berikut adalah hasilnya:

Tabel 7. Hasil Uji Normalitas

		Unstandardized Residual
N		68
Normal Parameters ^{ab}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	3.00415497
Most Extreme Differences	Absolute	.104
	Positive	.082
	Negative	-.104
Test Statistic		.104
Asymp Sig (2-tailed)		.065 ^c

Sumber ; Data diolah, 2025

2. Uji Multikolinearitas

Salah satu analisis yang dilakukan adalah uji Multikolinearitas, dan hasilnya ditampilkan pada tabel berikut:

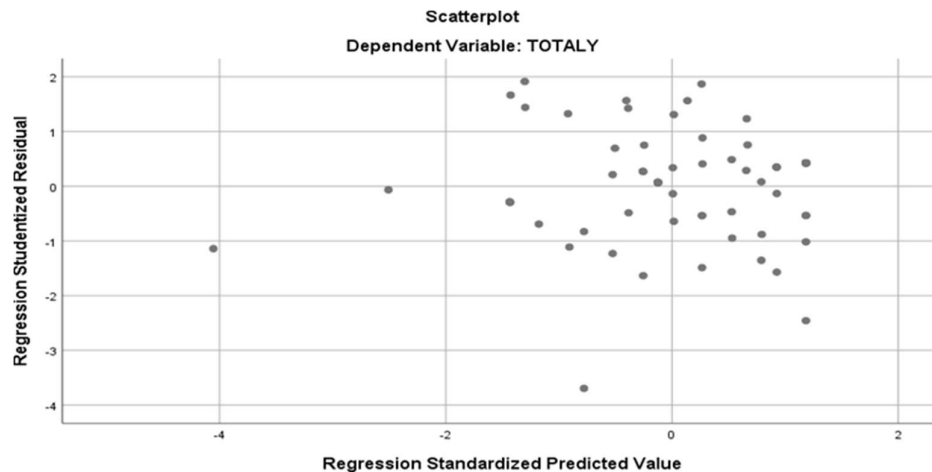
Tabel 8. Hasil Uji Multikolinearitas

Variabel	Tolerance	VIF	Keterangan
Transformasi Digital (X1)	0.232	4.305	Tidak ada multikolinearitas
Lingkungan Kerja (X2)	0.232	4.305	Tidak ada multikolinearitas

Sumber ; Data diolah, 2025

3. Uji Heteroskedastisitas

Dalam penelitian ini, uji heteroskedastisitas dilakukan dengan memanfaatkan scatterplot yang membandingkan nilai residual studentized dengan nilai prediksi regresi yang telah melalui proses normalisasi (standardized predicted value). Scatterplot dibuat menggunakan software IBM SPSS versi 22.



Sumber ; Data diolah, 2025

Gambar 1. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Berdasarkan Gambar di atas, terlihat bahwa sebaran titik-titik residual menyebar secara acak dan tidak membentuk pola tertentu seperti kipas terbuka, mengerucut, atau lengkung. Sebaran yang acak ini mengindikasikan bahwa varians residual bersifat homogen (homoskedastis), yang berarti tidak terjadi gejala heteroskedastisitas dalam model regresi. Hal ini menunjukkan bahwa salah satu asumsi klasik regresi telah terpenuhi, yaitu asumsi mengenai kesamaan varians error pada setiap tingkat prediksi. Temuan visual ini didukung pula oleh hasil uji Glejser yang menunjukkan bahwa nilai signifikansi (p-value) untuk masing-masing variabel independen berada di atas 0,05, yang berarti tidak signifikan secara statistik. Dengan demikian, baik secara visual maupun statistik, dapat disimpulkan bahwa model regresi yang digunakan tidak mengandung masalah heteroskedastisitas.

Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Penelitian ini menggunakan analisis regresi linier berganda untuk mengukur pengaruh variabel independen, yaitu Transformasi Digital (X_1) dan Lingkungan Kerja (X_2), terhadap variabel dependen, yakni Kinerja Pegawai (Y), baik secara simultan maupun parsial. Metode regresi linier berganda digunakan karena memiliki keunggulan dalam mengevaluasi pengaruh beberapa variabel bebas terhadap satu variabel terikat, serta dapat menunjukkan seberapa besar kontribusi masing-masing variabel independen terhadap perubahan pada variabel dependen.

Tabel 9. Hasil Uji Analisis Regresi Linear Berganda

Model		Unstandardized Coefficients	
		B	Std. Error
1	(Constant)	0.271	0.280
	Transformasi Digital	0.543	0.121
	Lingkungan Kerja	0.389	0.127

Sumber ; Data diolah, 2025

$$Y = 0,271 + 0,543X_1 + 0,389X_2 + e$$

Berikut disajikan pemaknaan dari hasil persamaan regresi sebagai berikut:

1. 0,271 merupakan nilai konstanta (intersep), yang menunjukkan bahwa jika nilai Transformasi Digital dan jika Lingkungan Kerja berada pada nilai nol, maka Kinerja Pegawai diperkirakan sebesar 0,271. Konstanta (intersep) adalah nilai prediksi Y ketika semua variabel X bernilai nol. Nilai konstanta sebesar 0,271 menunjukkan bahwa kinerja pegawai tetap memiliki nilai dasar meskipun Transformasi Digital dan Lingkungan Kerja berada pada titik nol. Dalam konteks birokrasi, hal ini mencerminkan bahwa kinerja tetap dapat berlangsung secara minimal karena adanya faktor lain seperti kedisiplinan, regulasi internal, atau komitmen individu, meskipun dukungan teknologi dan lingkungan kerja belum optimal.
2. 0,543 adalah Koefisien regresi untuk Transformasi Digital mengindikasikan bahwa setiap kenaikan sebesar 1 satuan pada variabel Transformasi Digital akan menyebabkan peningkatan Kinerja Pegawai sebesar 0,543 satuan, dengan catatan variabel lainnya berada dalam kondisi tetap.
3. 0,389 adalah koefisien regresi dari Lingkungan Kerja, yang menunjukkan bahwa setiap peningkatan 1 satuan pada Lingkungan Kerja akan meningkatkan Kinerja Pegawai sebesar 0,389 satuan, dengan asumsi variabel lain tetap.

Uji Hipotesis

1. Uji Parsial (t)

Uji t digunakan untuk menilai pengaruh masing-masing variabel secara parsial. Jika nilai signifikansi yang diperoleh berada di bawah 0,05, maka variabel tersebut dianggap memiliki pengaruh yang signifikan. Sebaliknya, jika nilai signifikansi melebihi 0,05, maka variabel tersebut tidak menunjukkan pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen.

Tabel 10. Hasil Uji Parsial (T)

Variabel	T _{hitung}	T _{tabel}	Sig	Koefisien Regresi	Keterangan
----------	---------------------	--------------------	-----	-------------------	------------

Transformasi Digital (X1)	4.473	1.997	0.000	0.540	Ada pengaruh dan positif
Lingkungan Kerja (X2)	3.072	1.997	0.003	0.371	Ada pengaruh dan positif

Sumber ; Data diolah, 2025

Hasil uji t secara parsial menunjukkan bahwa, yaitu Transformasi Digital dan Lingkungan Kerja, memiliki pengaruh signifikan terhadap variabel dependen, yaitu Kinerja Pegawai. Temuan ini mengindikasikan bahwa kemajuan dalam digitalisasi dan terbentuknya lingkungan kerja yang mendukung mampu meningkatkan kinerja pegawai secara nyata mampu meningkatkan kinerja pegawai. Jika ditinjau dari nilai koefisien regresi beta (standar), Transformasi Digital memiliki nilai sebesar 0,540, sedangkan Lingkungan Kerja sebesar 0,371. Ini mengindikasikan bahwa walaupun keduanya memberikan pengaruh signifikan, Transformasi Digital secara praktis memberikan dampak yang lebih dominan terhadap Kinerja Pegawai dibandingkan dengan Lingkungan Kerja

2. Uji Simultan (Uji F)

Uji simultan (Uji F) dilakukan untuk menentukan apakah kombinasi variabel bebas dalam model regresi memberikan pengaruh signifikan terhadap variabel terikat. Dengan kata lain, pengujian ini menunjukkan apakah model tersebut dapat digunakan secara keseluruhan.

Tabel 11. Hasil Uji Simultan (F)

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F _{tabel}	F _{hitung}	Sig.
Regression	863.975	2	431.988	3.138	93.210	.000 ^b
Residual	301.246	65	4.635			
Total	1165.221	67				

Sumber ; Data diolah, 2025

Hasil pengujian F yang disajikan dalam tabel menunjukkan bahwa F hitung sebesar 93,210 dengan signifikansi 0,000. Karena nilai ini jauh melebihi F tabel sebesar 3,14. Selain itu, nilai signifikansi yang berada di bawah 0,05 mengindikasikan bahwa Transformasi Digital dan Lingkungan Kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai.

3. Koefisien Determinasi (R²)

Sebelum menafsirkan besarnya pengaruh masing-masing variabel, terlebih dahulu dianalisis kekuatan hubungan dan kemampuan prediksi dari model melalui nilai R, R Square, Adjusted R Square, serta Standard Error of the Estimate. Informasi detail mengenai hal tersebut ditampilkan dalam tabel Model Summary berikut:

Tabel 12. Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std.Error of the Estimate
1	0.883	0.780	0.773	0.25550

Sumber ; Data diolah, 2025

Berdasarkan tabel di atas, nilai R sebesar 0,883 menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang sangat kuat antara variabel independen dengan dependen. Nilai R Square sebesar 0,780 menunjukkan bahwa sebesar 78,0% variasi Kinerja Pegawai dapat dijelaskan oleh dua variabel independen yang digunakan dalam model. Sementara itu, sisa sebesar 22,0% dijelaskan oleh faktor lain yang tidak termasuk dalam model. Nilai Adjusted R Square sebesar 0,773 menunjukkan bahwa model telah disesuaikan terhadap jumlah variabel dan ukuran sampel, yang mencerminkan kestabilan model dan meminimalkan kemungkinan terjadinya overfitting. Sedangkan Standard Error of the Estimate yang bernilai 0,25550 menggambarkan besarnya kesalahan standar dalam estimasi model regresi yang digunakan.

Pembahasan

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh Transformasi Digital serta situasi Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Energi dan Sumber Daya Mineral Provinsi Kalimantan Timur.

1. Pengaruh Transformasi Digital terhadap Kinerja Pegawai

Hasil uji t menunjukkan bahwa variabel Transformasi Digital memperoleh nilai t hitung sebesar 4,473 dengan tingkat signifikansi 0,000. Karena angka signifikansi tersebut berada di 0,05, maka bisa disimpulkan bahwa Transformasi Digital memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Pegawai.

Temuan ini menghasilkan kemampuan pegawai dalam memanfaatkan teknologi digital berperan penting dalam meningkatkan efektivitas dan efisiensi kerja. Teknologi digital memungkinkan pegawai menyelesaikan tugas dengan lebih cepat, akurat, dan terstruktur, serta mempercepat arus informasi dan koordinasi antarunit. Namun demikian, proses transformasi digital juga mengandung risiko, seperti resistensi terhadap teknologi, terutama dari pegawai yang belum terbiasa dengan sistem digital, serta meningkatnya beban pembelajaran bagi pegawai senior. Oleh karena itu, implementasi transformasi digital perlu disertai dengan strategi adaptasi yang inklusif, pelatihan berkelanjutan, dan dukungan manajerial agar seluruh lapisan pegawai mampu beradaptasi secara optimal

dan berkontribusi terhadap pencapaian kinerja organisasi.

Hasil penelitian didukung oleh Kasmirandi et al., (2024) yang menyatakan bahwa Transformasi digital bukan hanya sebatas implementasi teknologi baru, tetapi juga mencakup perubahan dalam proses kerja, sistem operasional, serta budaya organisasi untuk meningkatkan efisiensi dan efektivitas kerja.

2. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Hasil uji t menunjukkan bahwa variabel Lingkungan Kerja memiliki nilai t hitung sebesar 3,072 dengan signifikansi sebesar 0,003. Karena tingkat signifikansi tersebut berada di bawah nilai 0,05, maka bisa disimpulkan bahwa Lingkungan Kerja memberikan pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Pegawai.

Hasil ini mengindikasikan bahwa lingkungan kerja yang mendukung yang ditandai dengan kenyamanan secara fisik, hubungan yang baik antar sesama karyawan, dukungan dari atasan dapat meningkatkan semangat, motivasi, dan produktivitas pegawai dalam menjalankan tugas. Sebaliknya, lingkungan kerja yang tidak mendukung berpotensi menurunkan performa, memicu tekanan psikologis, serta menghambat tercapainya target organisasi.

Hasil ini sejalan dengan penelitian sebelumnya seperti yang dikemukakan oleh Imam Sucipto et al., (2022) yang menunjukkan bahwa tempat kerja memiliki dampak pada kinerja pekerja, dan dampak ini secara umum menguntungkan. Untuk dapat melaksanakan tugas, pegawai harus bekerja dengan penuh semangat dan kegembiraan.

3. Pengaruh Transformasi Digital dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Hasil Uji F yang dilakukan untuk menilai pengaruh simultan antara variabel Transformasi Digital dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai menunjukkan bahwa nilai F hitung sebesar 93,210 dengan signifikansi 0,000. Angka ini jauh melebihi nilai F tabel sebesar 3,138 pada tingkat signifikansi 5% ($\alpha = 0,05$), dengan derajat kebebasan pembilang sebesar 2 dan penyebut sebesar 65. Karena nilai F hitung lebih tinggi dari F tabel serta nilai signifikansi berada di bawah 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa kedua variabel bebas tersebut secara bersama-sama memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Hasil ini mengindikasikan bahwa perpaduan antara Transformasi Digital dan Lingkungan Kerja berkontribusi secara signifikan dalam memengaruhi perubahan kinerja pegawai pada organisasi yang diteliti.

Penemuan ini sejalan dengan pendapat para peneliti sebelumnya, sebagaimana dijelaskan oleh Hanifah & K., (2022) yang menyebutkan bahwa pegawai yang bekerja

dalam lingkungan yang mendukung lebih cepat beradaptasi dengan perubahan, termasuk transformasi digital. Riset menunjukkan bahwa ketika transformasi digital dan lingkungan kerja diterapkan pada saat yang sama, kinerja pegawai akan lebih terpengaruh. Pegawai di perusahaan yang menggabungkan teknologi ke tempat kerja sering kali lebih terdorong untuk memberikan kinerja terbaik, menjadi lebih produktif, dan lebih fleksibel.

Secara umum, hasil penelitian menunjukkan bahwa transformasi digital dan lingkungan kerja berperan krusial mendorong peningkatan kinerja pegawai. Kedua variabel independen tersebut terbukti secara signifikan berkontribusi, baik secara individu maupun bersama-sama, terhadap peningkatan kinerja pegawai dalam organisasi. Transformasi digital membantu meningkatkan efisiensi operasional dan efektivitas pekerjaan melalui pemanfaatan teknologi informasi yang terintegrasi, sedangkan lingkungan kerja yang mendukung turut menciptakan atmosfer kerja yang nyaman, suportif, dan produktif.

4. KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian mengenai pengaruh Pemanfaatan Teknologi Informasi terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Energi dan Sumber Daya Mineral Provinsi Kalimantan Timur, maka dapat disimpulkan beberapa hal berikut:

- 1. Transformasi digital berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai**

Hasil uji t menunjukkan bahwa nilai signifikansi sebesar 0,000, yang berada di bawah 0,05, serta nilai koefisien regresi sebesar 0,540. Temuan ini menunjukkan bahwa optimalisasi pemanfaatan teknologi digital dalam pelaksanaan tugas seperti akses informasi yang cepat, fleksibilitas dalam bekerja, dan pengambilan keputusan berbasis data berkontribusi positif terhadap peningkatan kinerja pegawai.

- 2. Lingkungan kerja juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai**

Berdasarkan nilai signifikansi sebesar 0,003 yang lebih kecil dari 0,05, serta koefisien regresi sebesar 0,371, dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja yang nyaman secara fisik, mendukung secara sosial, dan ditunjang dengan fasilitas yang memadai, berkontribusi secara signifikan terhadap peningkatan motivasi dan produktivitas pegawai dalam menjalankan tugas.

3. Secara simultan, transformasi digital dan lingkungan kerja bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai

Hasil uji F menunjukkan F hitung sebesar 93,210 > Ftabel (3,14) dengan signifikansi 0,000. Nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,780 mengindikasikan bahwa 78% variasi dalam kinerja pegawai dapat dijelaskan oleh kedua variabel tersebut. Artinya, upaya peningkatan kinerja aparatur pemerintah perlu mengintegrasikan transformasi digital dengan penciptaan lingkungan kerja yang mendukung.

Keterbatasan Penelitian

Penelitian ini memiliki beberapa keterbatasan yaitu:

1. Fokus penelitian hanya pada dua variabel independent (transformasi digital dan lingkungan kerja), padahal terdapat faktor lain seperti kepemimpinan, budaya organisasi, atau kepuasan kerja yang juga berpotensi memengaruhi kinerja pegawai.
2. Objek penelitian terbatas pada satu instansi pemerintah daerah, yaitu Dinas ESDM Provinsi Kalimantan Timur, kemudian hasil penelitian belum dapat digeneralisasikan untuk seluruh sektor pemerintahan.
3. Instrumen pengumpulan data menggunakan kuesioner tertutup berbasis persepsi, sehingga tidak dapat menangkap secara menyeluruh dinamika organisasi dan potensi bias responden.

Saran

1. **Bagi instansi Dinas ESDM Provinsi Kalimantan Timur**, disarankan untuk terus meningkatkan kapasitas digitalisasi birokrasi melalui pelatihan sistematis, optimalisasi infrastruktur teknologi informasi, serta penguatan budaya kerja yang mendukung perubahan digital. Selain itu, penting juga untuk menciptakan lingkungan kerja yang adaptif, kolaboratif, dan nyaman secara fisik maupun psikososial.
2. **Bagi Peneliti Selanjutnya**, disarankan untuk mengembangkan model penelitian dengan menambahkan variabel-variabel lain yang relevan serta menggunakan metode campuran (mixed-method) agar hasil penelitian lebih komprehensif dan mendalam. Penggunaan pendekatan kualitatif juga dapat membuka ruang eksplorasi terhadap hambatan dan praktik terbaik dalam transformasi digital di sektor publik.
3. **Secara akademik**, penelitian ini mempertegas pentingnya integrasi antara infrastruktur digital dan kualitas lingkungan kerja dalam mendorong efektivitas birokrasi modern.

Hasil penelitian ini dapat menjadi dasar pengambilan kebijakan peningkatan kinerja aparatur, khususnya di instansi daerah yang sedang menghadapi tantangan digitalisasi dan reformasi pelayanan publik.

DAFTAR REFERENSI

- Afriyani, A., Muhafidin, D., & Susanti, E. (2022). Transformasi Digital Pelayanan Perizinan Berusaha (SI ICE MANDIRI) di Mal Pelayanan Publik Kabupaten Sumedang. *Jurnal Manajemen Dan Organisasi*, 13(2), 148–165. <https://doi.org/10.29244/jmo.v13i2.38093>
- Ahyar, H., & Juliana Sukmana, D. (2020). Buku Metode Penelitian Kualitatif & Kuantitatif SERI BUKU HASIL PENELITIAN View project Seri Buku Ajar View project. *ResearchGate*.
- Ananda, I. (2021). Literatur Review: Implementasi Strategi Transformasi Digital Pada Organisasi Internasional. *Computer Based Information System Journal*, 9(1), 1–13. <https://doi.org/10.33884/cbis.v9i1.2473>
- Astuti, D., & Muhammad Richo Rianto. (2023). PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, GAJI, DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN. *EVOKASI: Jurnal Kajian Administrasi Dan Sosial Terapan*. <https://doi.org/10.20961/evokasi.v1i2.529>
- Dolonseda, H. P., & Watung, S. R. (2020). Dampak Lingkungan Kerja dan Etos Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *PUBLIC POLICY (Jurnal Aplikasi Kebijakan Publik & Bisnis)*. <https://doi.org/10.51135/publicpolicy.v1.i2.p288-297>
- Gultom, H. N., Nurmaysaroh, Sitanggang, H. A., & Zakirin, Y. A. (2021). Pengaruh pemberian motivasi terhadap kinerja karyawan di PT. Bank Syariah Mandiri kantor cabang pembantu kampung pajak Kabupaten Labuhanbatu Utara. *Transekonomika –Akuntansi Bisnis Dan Keuangan* , 1(no.2), 1–8.
- Hadiono, K., & Noor Santi, R. C. (2020). Menyongsong Transformasi Digital. *Proceeding Sendiu, July*, 978–979. https://www.researchgate.net/publication/343135526_MENYONGSONG_TRANSFO_RMASI_DIGITAL
- Hanifah, L., & K., K. (2022). Peran Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai di BAPPEDA Provinsi Sumatera Utara. *El-Mal: Jurnal Kajian Ekonomi & Bisnis Islam*. <https://doi.org/10.47467/elmal.v4i4.2369>
- Imam Sucipto, Ahmad Gunawan, & Dadang Heri Kusumah. (2022). Work Motivation, Work Discipline, and Work Environment: Their Effects on Employee Performance at PT TRAD Indonesia. *East Asian Journal of Multidisciplinary Research*, 1(3), 511–534. <https://doi.org/10.55927/eajmr.v1i3.75>
- Kasmirandi, K., Abbas, S. A., & Chaeruddin, C. (2024). Digitalisasi dan Kepemimpinan Transformasional: Kunci Peningkatan Kinerja Pegawai di Enrekang, Sulawesi Selatan. *Jurnal Ilmiah Metansi (Manajemen Dan Akuntansi)*, 7(1), 249–256. <https://doi.org/10.57093/metansi.v7i1.287>
- Maidiyanto, R., Asmui, A., & Somp, A. T. (2021). the Effect of Work Motivation, Work Environment and Quality of Communication on Employee Performance At the Regional Secretariat of South Kalimantan Province, Indonesia. *European Journal of Human Resource Management Studies*, 5(2), 122–152. <https://doi.org/10.46827/ejhrms.v5i2.1108>
- Nashrullah, M., Fahyuni, E. F., Nurdyansyah, N., & Untari, R. S. (2023). Metodologi Penelitian Pendidikan (Prosedur Penelitian, Subyek Penelitian, Dan Pengembangan Teknik Pengumpulan Data). In *Metodologi Penelitian Pendidikan (Prosedur Penelitian,*

- Subyek Penelitian, Dan Pengembangan Teknik Pengumpulan Data*).
<https://doi.org/10.21070/2023/978-623-464-071-7>
- Putri, B. M. (2023). Sistem Informasi Pelayanan Administrasi Kepegawaian Daerah Kabupaten Pringsewu Berbasis Website (Studi Kasus BKPSDM Kabupaten Pringsewu). *Jurnal Informatika Dan Rekayasa Perangkat Lunak*, 4(3), 342–348.
<https://doi.org/10.33365/jatika.v4i3.2728>
- Riduan, M., & Riza Firdaus, M. (2024). Transformasi Digital Dan Kinerja : Kajian Peran Budaya Organisasi. *Jurnal Maneksi*, 13(1), 48–58.
- Rifki Lutfandika Irfandi, Arin, & Suwandi. (2023). Pengaruh Transformasi Digital Terhadap Kinerja Pegawai PT. Pegadaian Cabang Pembantu Jamblang – Cirebon. *Jurnal Riset Manajemen, Bisnis, Akuntansi Dan Ekonomi*, 2(2), 48–71.
<https://doi.org/10.58468/jambak.v2i2.78>
- Setiono, R., Elmi, F., & Rimawan, E. (2022). Digital Transformation As Intervening Variable On The Effect Of Leadership, Competence And Organizational Culture On Employee Performance (Case Study: Dpu Bank Indonesia). *Journal of Positive School Psychology*.
- Surijadi, H., & Musa, M. N. D. (2020). Dampak Beban Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *PUBLIC POLICY (Jurnal Aplikasi Kebijakan Publik & Bisnis)*.
<https://doi.org/10.51135/publicpolicy.v1.i2.p101-114>
- Sarip, S., & Mustangin. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai PT ABC PERSADA. *Jurnal Manajemen Diversitas*, 3(1), 95–111.
- Warongan, B. U. ., Dotulong, L. O. ., & Lumintang, G. G. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Jordan Bakery Tomohon. *Jurnal EMBA*, 10(1), 963–972.
<https://ejournal.unsrat.ac.id/v3/index.php/emba/article/view/38527>
- Swinburne University. Available at: <http://www.swin.edu.au/aare/97pap/CHAN97058.html>, diakses tanggal 27 Mei 2000.