

PENGARUH KOMPETENSI DIGITAL, DISIPLIN KERJA, DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT METRO NETWORK SOLUTINS

Tasa Khoyrunnisa¹; Recky²; Ridlwan Muttaqin³; Arie Hendra Saputro⁴

Universitas Indonesia Membangun

Jln. Soekarno-Hatta No.448, Batununggal, Kota Bandung, Jawa Barat 40266

E-mail : recky@inaba.ac.id (Koresponding)

Abstract: This study utilizes a synthetic dataset to examine the relationships among digital competence, work discipline, the work environment, and employee performance within a statistical learning scenario. The analysis involves 59 simulated observations, with each variable constructed from five indicators measured on a five-category response scale. The testing process encompasses instrument quality assessment, model feasibility checks, and multiple linear regression estimation. All indicators meet measurement criteria, and Cronbach's Alpha values range from 0.944 to 0.957. Estimation results identify all three predictors as having a positive and significant relationship with performance. The work environment demonstrates the strongest relative contribution, followed by digital competence and work discipline. Simultaneously, the model yields an F-statistic of 50.606 ($p < 0.001$), while an R^2 of 0.734 indicates that 73.4% of the variation in performance is accounted for by the model. These simulation-based findings demonstrate that improved work outcomes are associated with digital capabilities, behavioral discipline, and adequate organizational support.

Keywords: *Digital Competence, Work Discipline, Work Environment, Employee Performance, Synthetic Data*

Kinerja dapat dibaca sebagai keluaran nyata dari proses pengelolaan tenaga kerja dalam organisasi. Ukurannya tidak hanya terletak pada hasil individu, tetapi juga pada kemampuan perusahaan mengarahkan sumber daya manusia agar tetap relevan terhadap perubahan lingkungan usaha. Recky et al. (2022) menempatkan tenaga kerja sebagai penggerak keberlanjutan organisasi. Sementara itu Mangkunegara et al. (2017) mengaitkan kinerja dengan mutu dan volume pekerjaan yang diselesaikan sesuai tanggung jawab. Karena itu, keberhasilan perusahaan sangat dipengaruhi oleh cara organisasi mengembangkan dan mempertahankan kualitas karyawannya (Yasmine & Fanji, 2024).

Perubahan teknologi telah menggeser cara pekerjaan dirancang, dikomunikasikan, dan diselesaikan. Dalam situasi tersebut, kompetensi digital menjadi kemampuan yang semakin relevan karena karyawan dituntut tidak hanya mampu mengoperasikan perangkat, tetapi juga mengolah informasi, berkolaborasi,

beradaptasi, dan memecahkan masalah melalui teknologi. Van Laar et al. (2018) menjelaskan bahwa keterampilan digital di lingkungan kerja mencakup dimensi teknis sekaligus kemampuan berpikir, berkomunikasi, dan bekerja sama. Dengan kemampuan tersebut, karyawan memiliki peluang lebih besar untuk menyelesaikan tugas secara cepat, akurat, dan sesuai dengan perkembangan sistem kerja.

Kemampuan teknis belum cukup apabila tidak disertai perilaku kerja yang tertib. Disiplin membantu memastikan bahwa waktu, prosedur, dan tanggung jawab dijalankan secara konsisten. Hasibuan, (2019) memandang disiplin sebagai kesediaan individu untuk mematuhi ketentuan organisasi, sedangkan Wulandari & Saputro (2026) menekankan bahwa kepatuhan terhadap aturan kerja dapat menjaga keteraturan pelaksanaan tugas. Dalam praktiknya, disiplin berfungsi sebagai mekanisme yang menghubungkan kemampuan karyawan dengan pencapaian target, karena

kompetensi yang baik tetap membutuhkan konsistensi dalam penerapannya.

Di samping faktor individu, kualitas lingkungan kerja turut menentukan apakah karyawan dapat menjalankan pekerjaannya secara optimal. Kondisi fisik, ketersediaan fasilitas, pola komunikasi, hubungan antarrekan, dan dukungan organisasi dapat memengaruhi konsentrasi serta kelancaran proses kerja. Lingkungan yang mendukung cenderung memperkuat kenyamanan dan produktivitas, sedangkan kondisi yang kurang kondusif dapat menghambat penyelesaian tugas dan menurunkan kualitas hasil kerja (Sedarmayanti & Haryanto, 2017). Oleh karena itu, lingkungan kerja perlu dipahami sebagai bagian dari sistem yang memungkinkan kompetensi dan disiplin menghasilkan kinerja yang lebih baik.

PT Metro Network Solutions bergerak dalam digitalisasi dokumen, pemetaan geospasial, pengembangan sistem informasi, dan konsultasi teknologi informasi. Karakter pekerjaan menuntut ketelitian, penguasaan aplikasi, pengelolaan data, serta koordinasi antarbagian. Data internal November 2025 menunjukkan dari 68 karyawan, rata-rata capaian kerja sebesar 18,57 dari maksimum 25 poin. Sebagian besar karyawan berada pada rentang 18–22 poin, dengan nilai tertinggi 25 dan terendah 2. Kondisi ini menunjukkan capaian kerja belum merata dan masih terdapat ruang perbaikan pada kompetensi digital, disiplin kerja, serta dukungan lingkungan organisasi.

Keterlambatan tugas, ketidaksesuaian jadwal proyek, keterbatasan pengoperasian sistem, dan lemahnya koordinasi dapat menurunkan efisiensi serta kualitas layanan. Dalam organisasi berbasis teknologi, gangguan pada pengolahan data atau aplikasi berpotensi memengaruhi alur kerja dan meningkatkan risiko keterlambatan. Elisnawati et al. (2023) menunjukkan keterkaitan kompetensi digital dan disiplin kerja dengan capaian pegawai, sedangkan Rahmawati et al. (2023) menegaskan pentingnya lingkungan kerja.

Penelitian ini menguji pengaruh Kompetensi Digital, Disiplin Kerja, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT Metro Network Solutions secara parsial dan simultan, sekaligus memberikan dasar bagi perusahaan dalam menentukan prioritas pengembangan kompetensi, disiplin, dan kondisi kerja.

Manajemen Sumber Daya Manusia

MSDM berfokus pada pengelolaan tenaga kerja melalui perencanaan, pengembangan kompetensi, pengaturan pekerjaan, pemberian penghargaan, pemeliharaan hubungan kerja, dan evaluasi kinerja. Pengelolaan yang responsif membantu organisasi menyesuaikan kemampuan karyawan dengan tuntutan pekerjaan dan perubahan lingkungan usaha (Sugiyono, 2017). Secara strategis, kompetensi, disiplin, motivasi, dan kinerja saling berkaitan dalam mendukung produktivitas serta keberlanjutan organisasi (Mangkunegara et al., 2017).

Kompetensi Digital

Kompetensi digital merujuk pada kapasitas individu untuk memahami, memilih, dan menggunakan teknologi dalam menyelesaikan pekerjaan secara efektif. Kemampuan tersebut tidak hanya bersifat teknis, tetapi juga mencakup kecakapan menilai informasi, berkomunikasi melalui media digital, menjaga keamanan data, menghasilkan konten, dan menemukan solusi atas persoalan kerja. Kerangka DigComp mengelompokkan kompetensi digital ke dalam literasi informasi, komunikasi dan kolaborasi, penciptaan konten, keamanan, serta pemecahan masalah berbasis teknologi (European Commission, 2018).

Dalam lingkungan kerja yang bergantung pada sistem informasi, kompetensi digital memengaruhi kecepatan adaptasi, ketepatan pengolahan data, dan kualitas pengambilan keputusan. Karyawan yang memahami perangkat dan alur digital cenderung lebih mudah menyesuaikan diri dengan pembaruan

aplikasi maupun perubahan prosedur. Sebaliknya, keterbatasan kemampuan digital dapat memperbesar risiko kesalahan, memperlambat aliran kerja, dan mengurangi efektivitas koordinasi. Oleh karena itu, kompetensi digital dipandang sebagai kapasitas individual yang dapat memperkuat kinerja ketika diterapkan sesuai kebutuhan pekerjaan.

Disiplin Kerja

Disiplin kerja menunjukkan keteraturan perilaku karyawan dalam menjalankan kewajiban sesuai waktu, aturan, dan standar yang berlaku. Hasibuan (2019) menjelaskan disiplin sebagai kesediaan individu untuk mematuhi ketentuan organisasi. Makna disiplin dalam konteks kerja tidak terbatas pada kehadiran, tetapi juga mencakup ketepatan penyelesaian tugas, kepatuhan terhadap prosedur, konsistensi menjaga mutu, serta kesungguhan bertanggungjawabkan hasil pekerjaan. Disiplin berfungsi sebagai mekanisme yang menjaga agar kemampuan karyawan diterapkan secara konsisten. Karyawan dapat memiliki kompetensi yang memadai, tetapi hasilnya belum tentu optimal apabila pelaksanaan tugas tidak teratur. Deisti dan Muttaqin (2023) menempatkan disiplin sebagai unsur yang membantu menciptakan keteraturan, sedangkan Afifah et al. (2024) menunjukkan bahwa disiplin berhubungan dengan pembentukan sikap serta kondisi kerja. Dengan demikian, disiplin menjadi dasar perilaku yang membantu organisasi menjaga kesinambungan proses dan pencapaian target.

Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja menggambarkan konteks fisik dan sosial yang mengitari karyawan selama menjalankan pekerjaan. Aspek fisik mencakup fasilitas, peralatan, tata ruang, pencahayaan, dan kenyamanan, sedangkan aspek nonfisik meliputi komunikasi, hubungan antarrekan, dukungan atasan, dan suasana organisasi. Sedarmayanti & Haryanto (2017)

menjelaskan bahwa kondisi tersebut dapat memengaruhi kenyamanan, semangat, dan efektivitas kerja.

Lingkungan yang mendukung memberikan ruang bagi karyawan untuk berkonsentrasi, berkoordinasi, dan menggunakan sumber daya secara efisien. Alfariidzi et al. (2025) menunjukkan bahwa kualitas lingkungan dapat memperkuat pencapaian kerja, sementara Azzahra et al. (2024) menekankan pentingnya fasilitas dan kondisi organisasi dalam membentuk pengalaman karyawan. Sebaliknya, sarana yang terbatas, komunikasi yang lemah, atau hubungan kerja yang tidak kondusif dapat menambah tekanan dan menghambat penyelesaian tugas. Karena itu, lingkungan kerja diposisikan sebagai faktor organisasional yang memungkinkan kompetensi dan disiplin diwujudkan menjadi hasil kerja.

Kinerja Karyawan

Kinerja menunjukkan keluaran pekerjaan yang dibandingkan dengan standar organisasi. Penilaiannya dapat mencakup mutu hasil, volume pekerjaan, ketepatan waktu, efektivitas, ketelitian, dan tanggung jawab. Mangkunegara et al. (2017) memandang kinerja sebagai hasil pelaksanaan tugas yang dapat dinilai dari kualitas dan kuantitasnya.

Pencapaian kerja dibentuk oleh interaksi antara kemampuan individu, perilaku, dan dukungan organisasi. Prayogo et al. (2024) menunjukkan bahwa konsistensi perilaku dan disiplin berperan dalam menjaga hasil kerja, sedangkan Jerisna & Sumawidjaja (2025) menegaskan bahwa kondisi lingkungan dapat memperkuat atau menghambat pencapaian. Dalam penelitian ini, kinerja ditempatkan sebagai variabel dependen yang dijelaskan oleh Kompetensi Digital, Disiplin Kerja, dan Lingkungan Kerja. Secara konseptual, peningkatan pada ketiga faktor tersebut diperkirakan mendorong kinerja yang lebih cepat, teratur, dan berkualitas.

METODE

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif eksplanatori dengan desain potong lintang untuk menganalisis pengaruh kompetensi digital, disiplin kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Analisis menggunakan 59 observasi sintetis yang merepresentasikan pola data dari populasi konseptual 68 karyawan PT Metro Network Solutions, sehingga hasilnya merupakan simulasi, bukan survei lapangan. Setiap konstruk diukur melalui lima butir berdasarkan teori dan indikator terkait. Data diolah menggunakan SPSS melalui uji validitas, reliabilitas, normalitas residual, multikolinearitas, autokorelasi, heteroskedastisitas, dan regresi linear berganda. Pengaruh parsial diuji menggunakan statistik t, sedangkan pengaruh simultan dinilai melalui statistik F pada tingkat signifikansi 5% (Ghozali, 2021).

HASIL

Uji Validitas

Kualitas indikator ditelaah melalui hubungan antara skor setiap butir dan skor total variabel. Dengan 59 observasi, nilai acuan korelasi berada pada angka 0,256. Seluruh koefisien melampaui batas tersebut, sehingga dua puluh indikator tetap dipertahankan. Konsistensi internal juga memadai karena nilai Cronbach's Alpha seluruh konstruk berada antara 0,944 dan 0,957.

Tabel 2. Hasil Uji Validitas

Variabel	Item	r hitung	r tabel	Keterangan
Kompetensi Digital	X1.1	0,918	0,256	Valid
	X1.2	0,938		
	X1.3	0,913		
	X1.4	0,930		
	X1.5	0,926		
Disiplin Kerja	X2.1	0,915		
	X2.2	0,927		
	X2.3	0,899		
	X2.4	0,912		
	X2.5	0,918		
Lingkungan Kerja	X3.1	0,907		
	X3.2	0,894		
	X3.3	0,914		
	X3.4	0,880		
	X3.5	0,926		
Kinerja Karyawan	Y1.1	0,924		

Karyawan	
Y1.2	0,912
Y1.3	0,934
Y1.4	0,937
Y1.5	0,892

Sumber: Data sintetis diolah peneliti, 2026.

Seluruh koefisien berada pada rentang 0,880–0,938 dan semuanya melampaui batas 0,256. Item X3.4 mencatat nilai paling rendah, sedangkan X1.2 memperoleh nilai tertinggi. Karena tidak ada butir yang berada di bawah nilai acuan, semua indikator tetap digunakan dalam tahap analisis berikutnya.

Uji Reliabilitas

Konsistensi jawaban antarbutir dinilai melalui koefisien Cronbach's Alpha. Nilai 0,70 digunakan sebagai batas penerimaan untuk menunjukkan bahwa item-item dalam satu konstruk memiliki keterandalan yang memadai.

Tabel 3. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Jumlah Item	Cronbach's Alpha	Keterangan
Kompetensi Digital	5	0,957	Reliabel
Disiplin Kerja	5	0,950	
Lingkungan Kerja	5	0,944	
Kinerja Karyawan	5	0,954	

Sumber: Data sintetis diolah peneliti, 2026.

Nilai alpha seluruh konstruk berada pada interval 0,944–0,957. Lingkungan Kerja menghasilkan koefisien paling rendah, sedangkan Kompetensi Digital mencatat nilai paling tinggi. Meskipun terdapat selisih antarkonstruk, seluruh hasil jauh melampaui standar 0,70. Dengan demikian, setiap rangkaian item menunjukkan konsistensi internal yang kuat.

Uji Asumsi Klasik

Sebelum model diestimasi, residual dan hubungan antarvariabel diperiksa untuk memastikan tidak terdapat gangguan serius pada distribusi, kolinearitas, pola residual berurutan, maupun kestabilan varians. Hasil pengujian menunjukkan residual mengikuti pola normal, nilai VIF tetap rendah, statistik Durbin–Watson berada dalam batas praktis, dan probabilitas Glejser seluruh prediktor

melampaui 0,05. Dengan demikian, model dapat dilanjutkan pada tahap estimasi.

Uji Normalitas

Pola distribusi residual dianggap tidak menyimpang dari distribusi normal apabila nilai probabilitas hasil pengujian melebihi 0,05.

Tabel 4. Hasil Uji Normalitas Residual

		Unstandardized Residual
N		59
Normal Parameters ^{a, b}	Mean	0,0000000
	Std. Deviation	0,64568352
Most Extreme Differences	Absolute	0,064
	Positive	0,044
	Negative	-0,064
Test Statistic		0,064
Asymp. Sig. (2-tailed) ^c		0,818

Sumber: Data sintetis diolah peneliti, 2026.

Nilai statistik Kolmogorov–Smirnov sebesar 0,064 menghasilkan probabilitas 0,818. Karena nilai tersebut berada di atas 0,05, distribusi residual tidak menunjukkan penyimpangan yang berarti dari pola normal. Oleh sebab itu, asumsi normalitas pada model dinilai terpenuhi.

Uji Multikolinearitas

Kemandirian antarvariabel prediktor ditelaah melalui nilai tolerance dan Variance Inflation Factor (VIF). Suatu prediktor dinilai tidak mengalami tumpang tindih informasi yang berlebihan apabila nilai tolerance berada di atas 0,10 dan VIF tetap di bawah 10.

Tabel 5. Hasil Uji Multikolinearitas

Variabel	Tolerance	VIF	Keterangan
Kompetensi Digital	0,927	1,079	Tidak terjadi multikolinearitas
Disiplin Kerja	0,940	1,064	
Lingkungan Kerja	0,913	1,096	

Sumber: Data sintetis diolah peneliti, 2026.

Tolerance seluruh prediktor berada pada kisaran 0,913–0,940, sedangkan VIF hanya berkisar antara 1,064 dan 1,096. Nilai tersebut menunjukkan bahwa ketiga variabel bebas tidak saling menduplikasi secara berlebihan. Dengan demikian, layak

dimasukkan secara bersamaan dalam persamaan regresi.

Uji Autokorelasi

Keterkaitan residual antarobservasi diperiksa melalui statistik Durbin–Watson. Nilai yang mendekati angka dua menunjukkan bahwa kesalahan prediksi tidak membentuk pola berurutan yang kuat.

Tabel 6. Hasil Uji Autokorelasi

Model	Durbin–Watson	Keterangan
Regresi berganda	linear 2,494	Tidak terjadi autokorelasi

Sumber: Data sintetis diolah peneliti, 2026.

Nilai Durbin–Watson sebesar 2,494 masih berada pada batas praktis 1,50–2,50. Hasil tersebut mengindikasikan bahwa residual tidak menunjukkan pola ketergantungan positif maupun negatif yang berarti. Oleh karena itu, kesalahan prediksi dalam model dapat diperlakukan saling bebas.

Uji Heteroskedastisitas

Kestabilan sebaran residual diuji menggunakan prosedur Glejser. Pada tahap ini, nilai absolut residual dijadikan variabel terikat, sedangkan ketiga prediktor dimasukkan kembali sebagai variabel penjelas. Varians residual dinilai homogen apabila probabilitas masing-masing prediktor melampaui 0,05.

Tabel 7. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Variabel	Koefisien Glejser	t	Sig.	Keterangan
Kompetensi Digital	0,046	1,065	0,291	Tidak terjadi heteroskedastisitas
Disiplin Kerja	-0,065	-1,477	0,145	
Lingkungan Kerja	0,008	0,164	0,871	

Sumber: Data sintetis diolah peneliti, 2026.

Probabilitas Kompetensi Digital tercatat 0,291, Disiplin Kerja 0,145, dan Lingkungan Kerja 0,871. Ketiganya berada di atas 0,05, perubahan nilai prediktor tidak diikuti perubahan sistematis pada besarnya residual. Model tidak menunjukkan gejala heteroskedastisitas. Koefisien negatif pada Disiplin Kerja hanya mencerminkan arah

hubungan dalam regresi Glejser dan tidak mengubah keputusan pengujian.

Analisis Regresi Linear Berganda

Untuk menilai perubahan Kinerja Karyawan berdasarkan variasi Kompetensi Digital, Disiplin Kerja, dan Lingkungan Kerja dalam satu persamaan. Pendekatan ini memungkinkan kontribusi setiap prediktor dibaca setelah dua prediktor lainnya dikendalikan.

Tabel 8. Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Variabel	Koefisien Regresi	Std. Error	Beta	t hitung	Sig.	Keterangan
Konstanta	-1,064	0,349	—	-3,045	0,004	
Kompetensi Digital	0,453	0,076	0,429	5,946	<0,001	Signifikan
Disiplin Kerja	0,345	0,078	0,319	4,446	<0,001	
Lingkungan Kerja	0,565	0,085	0,485	6,664	<0,001	

Sumber: Data sintetis diolah peneliti, 2026.

Persamaan yang terbentuk adalah:

$$Y = -1,064 + 0,453X_1 + 0,345X_2 + 0,565X_3 + \varepsilon$$

Nilai konstanta sebesar -1,064 merupakan titik awal matematis ketika seluruh prediktor bernilai nol. Karena skor kuesioner berada pada rentang 1–5, kondisi tersebut berada di luar wilayah pengamatan. Oleh sebab itu, konstanta hanya diperlakukan sebagai unsur pembentuk persamaan dan tidak ditafsirkan sebagai keadaan nyata perusahaan.

Koefisien Kompetensi Digital sebesar 0,453 berarti bahwa kenaikan satu poin pada variabel tersebut diikuti peningkatan Kinerja Karyawan sebesar 0,453 poin ketika prediktor lain tidak berubah. Pada Disiplin Kerja, kenaikan satu poin berkaitan dengan tambahan kinerja sebesar 0,345 poin. Sementara itu, peningkatan satu poin Lingkungan Kerja berkaitan dengan pertambahan kinerja sebesar 0,565 poin.

Seluruh koefisien prediktor bernilai positif dan memiliki probabilitas di bawah 0,001. Artinya, ketiga variabel bergerak searah dengan Kinerja Karyawan dan masing-

masing memberikan kontribusi yang bermakna dalam model. Berdasarkan standardized beta, Lingkungan Kerja menempati posisi paling dominan dengan nilai 0,485, diikuti Kompetensi Digital sebesar 0,429 dan Disiplin Kerja sebesar 0,319.

Koefisien Korelasi

Kedekatan hubungan antara keseluruhan prediktor dan Kinerja Karyawan diringkas melalui koefisien korelasi berganda.

Tabel 9. Hasil Koefisien Korelasi

Model	R	Tingkat Hubungan
Regresi	0,857	Sangat kuat

Sumber: Data sintetis diolah peneliti, 2026.

Nilai R sebesar 0,857 menempatkan hubungan gabungan Kompetensi Digital, Disiplin Kerja, dan Lingkungan Kerja dengan Kinerja Karyawan pada kategori sangat kuat. Angka tersebut menunjukkan bahwa perubahan pada ketiga prediktor bergerak erat dengan perubahan tingkat kinerja.

Koefisien Determinasi

Proporsi variasi Kinerja Karyawan yang dapat diterangkan oleh model dilihat melalui nilai R^2 dan adjusted R^2 .

Tabel 10. Hasil Koefisien Determinasi

R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Keterangan
0,857	0,734	0,720	0,663	Kontribusi model kuat

Sumber: Data sintetis diolah peneliti, 2026.

Nilai R^2 sebesar 0,734 mengindikasikan bahwa 73,4% keragaman Kinerja Karyawan tercakup dalam penjelasan model. Bagian yang belum diterangkan sebesar 26,6% berkaitan dengan variabel lain di luar persamaan. Setelah mempertimbangkan ukuran sampel dan jumlah prediktor, daya jelas model tetap tinggi, sebagaimana tercermin pada adjusted R^2 sebesar 0,720.

Uji Parsial

Pengujian individual dilakukan

untuk melihat apakah setiap prediktor tetap memiliki kontribusi ketika dua variabel bebas lainnya dikendalikan. Dengan 59 observasi dan derajat kebebasan residual 55, nilai pembandingan *tpada* taraf 5% adalah sekitar 2,004.

Tabel 11. Hasil Uji Parsial

Model	Unstandar dized Coefficients	Standard ized Coeffie nts	t	Sig.
	B	Std. Err or	Beta	
(Constant)	-1,064	0,349	-	3,045
Kompetensi Digital (X ₁)	0,453	0,076	0,429	5,946
Disiplin Kerja (X ₂)	0,345	0,078	0,319	4,446
Lingkungan Kerja (X ₃)	0,565	0,085	0,485	6,664

Sumber: Data sintetis diolah peneliti, 2026.

Kompetensi Digital menghasilkan $t = 5,946$ dengan $p < 0,001$. Nilai tersebut melampaui batas pembandingan, sehingga H1 memperoleh dukungan. Disiplin Kerja menunjukkan $t = 4,446$ dan $p < 0,001$, yang berarti H2 juga didukung. Lingkungan Kerja mencatat $t = 6,664$ dengan $p < 0,001$, sehingga H3 diterima.

Perbandingan beta terstandar menunjukkan urutan kekuatan kontribusi, yaitu Lingkungan Kerja sebesar 0,485, Kompetensi Digital sebesar 0,429, dan Disiplin Kerja sebesar 0,319. Dengan demikian, Lingkungan Kerja merupakan prediktor relatif paling kuat dalam model.

Uji Simultan

Kekuatan model secara menyeluruh diuji melalui ANOVA untuk mengetahui apakah kombinasi Kompetensi Digital, Disiplin Kerja, dan Lingkungan Kerja memberikan daya jelas yang lebih baik terhadap Kinerja Karyawan dibandingkan persamaan tanpa variabel penjelas.

Tabel 12. Hasil Uji Simultan

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
-------	-------------------	----	----------------	---	------

Regression	66,747	3	22,249	50,606	<0,001
Residual	24,181	55	0,440		
Total	90,927	58			

Dependent variable: Kinerja Karyawan. Predictors: Kompetensi Digital, Disiplin Kerja, dan Lingkungan Kerja. Sumber: Data sintetis diolah peneliti, 2026. Hasil ANOVA menghasilkan $F = 50,606$ dengan $p < 0,001$. Probabilitas tersebut menunjukkan bahwa variasi kinerja dapat diterangkan secara bermakna oleh ketiga prediktor ketika dimasukkan secara bersamaan. Dengan demikian, Kompetensi Digital, Disiplin Kerja, dan Lingkungan Kerja secara kolektif memiliki kontribusi terhadap Kinerja Karyawan, sehingga H4 memperoleh dukungan.

PEMBAHASAN

Kompetensi digital berkaitan dengan kemampuan karyawan menggunakan sistem, memilah informasi, dan menyesuaikan diri terhadap perubahan teknologi. Hubungan tersebut selaras dengan kerangka kompetensi digital yang menempatkan literasi informasi, komunikasi, keamanan, dan pemecahan masalah sebagai bagian dari kemampuan kerja modern (European Commission, 2018; Van Laar et al., 2018). Arah temuan ini juga konsisten dengan Farah et al., (2023), Hepi Maizon et al., (2023), dan Ingsih et al., (2024).

Disiplin kerja menghasilkan koefisien 0,345 dengan $p < 0,001$, sehingga kontribusinya tetap terlihat setelah variabel lain dikendalikan. Makna temuan ini tidak terbatas pada ketepatan hadir, tetapi mencakup keteraturan mengikuti prosedur, ketepatan menyelesaikan pekerjaan, serta kesungguhan menjaga standar organisasi. Disiplin berfungsi sebagai penghubung antara kemampuan yang dimiliki karyawan dan hasil yang benar-benar diwujudkan dalam pekerjaan. Penjelasan tersebut sesuai dengan pandangan Hasibuan (2019). serta didukung oleh Arifin & Sasana (2022), Karyono (2021), Vallennia et al (2020), Deisti dan Muttaqin (2023), serta Prayogo et al. (2024).

Lingkungan kerja menjadi prediktor

dengan kontribusi relatif terbesar, sebagaimana tercermin pada koefisien 0,565 dan beta terstandar 0,485. Posisi ini menunjukkan bahwa kualitas fasilitas, kelancaran komunikasi, hubungan antarrekan, dan dukungan organisasi sangat menentukan apakah kemampuan serta kedisiplinan karyawan dapat diterapkan secara efektif. Lingkungan yang mendukung mengurangi hambatan kerja dan memberi ruang bagi karyawan untuk berkonsentrasi pada target. Temuan tersebut searah dengan hasil Andriani & Agustina (2022), Suryadi & Yusuf (2022), Pratama & Endratno (2022).

Ketiga prediktor secara bersama-sama menghasilkan $F = 50,606$ dengan $p < 0,001$. Nilai $R = 0,857$ memperlihatkan hubungan gabungan yang sangat kuat, sedangkan $R^2 = 0,734$ menunjukkan bahwa 73,4% keragaman kinerja tercakup dalam model. Hasil ini menegaskan bahwa pencapaian kerja tidak dibentuk oleh satu aspek tunggal. Kapasitas digital mewakili kemampuan individu, disiplin mencerminkan keteraturan perilaku, sementara lingkungan kerja menyediakan kondisi yang memungkinkan keduanya berfungsi secara optimal. Pola tersebut sejalan dengan Mulyani et al. (2026).

Masih terdapat 26,6% keragaman kinerja yang berada di luar jangkauan model. Bagian tersebut mungkin berkaitan dengan motivasi, kepemimpinan, kepuasan kerja, kompensasi, keterikatan karyawan, budaya organisasi, atau karakteristik pekerjaan. Afifah et al. (2024) dan Azzahra et al. (2024) menunjukkan bahwa faktor sikap, penghargaan, dan dukungan organisasi juga dapat membentuk perilaku kerja. Dengan demikian, model ini kuat, tetapi belum mencakup seluruh faktor yang mungkin memengaruhi kinerja.

Implikasi praktisnya adalah perlunya pengelolaan ketiga variabel secara terpadu. Perusahaan sebaiknya memprioritaskan perbaikan lingkungan kerja karena kontribusinya paling besar, kemudian memperkuat kompetensi digital melalui pelatihan yang sesuai kebutuhan pekerjaan dan menjaga disiplin melalui prosedur yang jelas serta konsisten. Integrasi antara fasilitas,

sistem, komunikasi, pengembangan kemampuan, dan aturan kerja akan lebih efektif dibandingkan intervensi yang dilakukan secara terpisah. Temuan ini tetap harus dibaca sebagai hasil berbasis data sintetis untuk latihan, bukan sebagai generalisasi empiris terhadap seluruh karyawan Perusahaan.

SIMPULAN

Kompetensi digital, disiplin kerja, dan lingkungan kerja terbukti menjadi penjelas yang bermakna bagi kinerja karyawan. Ketiganya bergerak searah dengan perubahan kinerja, tetapi lingkungan kerja menempati posisi paling dominan. Temuan ini menunjukkan bahwa kualitas fasilitas, kelancaran komunikasi, koordinasi, dan dukungan organisasi mempunyai peran lebih besar dalam membantu karyawan menerapkan kemampuan digital serta menjaga keteraturan kerja.

Secara keseluruhan, model menghasilkan nilai ($F=50,606$) dengan ($p<0,001$) dan mampu menerangkan 73,4% keragaman kinerja. Sisanya sebesar 26,6% berada di luar cakupan model dan dapat berkaitan dengan faktor seperti motivasi, kepemimpinan, kepuasan kerja, kompensasi, budaya organisasi, atau keterikatan karyawan.

Implikasi manajerialnya adalah perlunya perusahaan mengintegrasikan perbaikan lingkungan kerja dengan pengembangan kompetensi digital dan penegakan disiplin yang konsisten. Prioritas dapat diarahkan pada penyediaan sarana yang memadai, penguatan koordinasi antarunit, pelatihan berbasis kebutuhan, serta penerapan prosedur kerja yang jelas. Penelitian selanjutnya dapat memperluas model melalui penambahan variabel individual dan organisasional lain agar penjelasan terhadap kinerja menjadi lebih komprehensif.

DAFTAR RUJUKAN

Afifah, S. N., Muttaqin, R., & Siddiq, A. M. (2024). Pengaruh Employee Engagement, Disiplin Kerja, dan

- Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja PT. Kimia Jaya Utama Kota Bandung. *eCo-Buss*, 7(2), 1493–1505.
- Alfaridzi, M. S., Muttaqin, R., & Akbar, R. F. (2025). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Locus Of Control, Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt Gobel Dharma Nusantara. *Journal of Information System, Applied, Management, Accounting and Research*, 9(3), 1196–1207.
- Andriani, R., & Agustina, T. (2022). Hubungan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan (studi kasus pada PT Kuala Mina Persada). *Jurnal Administrasi Bisnis*, 2(1), 7–9.
- Arifin, M. Z., & Sasana, H. (2022). Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. *Transekonomika: Akuntansi, Bisnis Dan Keuangan*, 2(6), 49–56.
- Azzahra, W. K., Wijaya, F., & Mubarak, D. A. A. (2024). Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja, dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Pada PT Candratex Sejati Kabupaten Bandung. *Jurnal Ekonomi Bisnis, Manajemen Dan Akuntansi (Jebma)*, 4(1), 270–277.
- Deisti, I., & Muttaqin, R. (2023). Pengaruh budaya organisasi, disiplin kerja, dan kompensasi terhadap kinerja karyawan PT Pusat Pengembangan Properti Syariah Bandung. *JEMSI (Jurnal Ekonomi, Manajemen, Dan Akuntansi)*, 9(6), 2786–2794.
- Elisnawati, E., Mas'ud, M., & Selong, A. (2023). Pengaruh kompetensi digital, motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BPSDM) Provinsi Sulawesi Selatan. *Journal on Education*, 5(3), 8308–8323.
- European Commission. (2018). *DigComp 2.1: The Digital Competence Framework for Citizens*.
- Farah, I., Suseno, B. D., & Suadma, U. (2023). The antecedents and consequences of digital competence: How to support the performance of organizations. *Jurnal Ekonomi Modernisasi*, 19(1), 41–57.
- Ghozali, I. (2021). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Herdiyana, H. (2017). *Inflasi, Tingkat Bunga, Dan Harga Saham*. *JIMFE (Jurnal Ilmiah Manajemen Fakultas Ekonomi)*, 3(1), 53–65.
- Hasibuan, Malayu S.P. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Hepi Maizon, Eeng Ahman, Tjutju Yuniarsih, & Budi Santoso. (2023). Enhancing Performance Through Digital Competence: The Mediating Role of Engagement and Communication Among Civil Servants. *Journal Evalution in Education (JEE)*, Vol 6. No 3. <https://doi.org/https://doi.org/10.37251/jee.v6i3.2023>
- Ingsih, K., Astuti, S. D., & Riyanto, F. (2024). The role of digital competence in improving service quality and employee performance. *SA Journal of Human Resource Management*, 22, 2689.
- Jerisna, J., & Sumawidjaja, R. N. (2025). Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt Gelindo Garmentama Pada Departemen Qc. *Journal of Information System, Applied, Management, Accounting and Research*, 9(1), 376–385.
- Karyono, K. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Pt Sankei Gohsyu Industries. *Jurnal Valuasi: Jurnal Ilmiah Ilmu Manajemen Dan Kewirausahaan*, 1(2), 378–393.

- Malayu S.P. Hasibuan. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara. <https://bumiaksara.co.id>
- Mangkunegara, A. A. P., Evaluasi Kinerja, S. D. M., Aditama, P. R., & Penerbit, B. (2017). BPFE. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, 74.
- Mulyani, S., Recky, R., Muttaqin, R., & Saputro, A. H. (2026). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Divisi Marketing Eiger Adventure. *Jurnal Daya Saing*, 12(1), 23–30.
- Pratama, B. P., & Endratno, H. (2022). Pengaruh Psychological Well-Being, Disiplin Kerja, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Laba Asia Foods. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi (JIMMBA)*, 4(6), 739–748.
- Prayogo, E. M., Siddiq, A. M., & Wijaya, F. W. (2024). Pengaruh Kepemimpinan, Kepuasan Kerja, dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Akur Pratama Cabang Yogya Riau Junction Bandung. *Jurnal Ilmu Sosial, Manajemen, Akuntansi Dan Bisnis*, 5(1), 171–185.
- Rahmawati, N., Ratnasari, S. L., Azis, D. A., Sutjahjo, G., Winarso, W., Nabela, N., Dewi, Y., Kuswara, D., Suhandi, W., & Lobang, J. (2023). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Dimensi*, 12(1), 202–211.
- Recky, R., Nazarudin, N., & Maulana, A. (2022). Disiplin Kerja Dalam Memediasi Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Aparatur Desa Sialang Jaya. *Jurnal Analisis Manajemen*, 8(2), 88–101.
- Sedarmayanti, S., & Haryanto, H. (2017). Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja tenaga kependidikan fakultas kedokteran Universitas Padjadjaran. *Jurnal Ilmu Administrasi: Media Pengembangan Ilmu Dan Praktek Administrasi*, 14(1), 96–112.
- Sekaran, Uma; Bougie, Roger. (2019). *Research Methods for Business: A Skill-Building Approach* (8th ed.). Wiley.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Alfabeta.
- Suryadi, I., & Yusuf, S. (2022). Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Prima Abadi di Jakarta. *Jurnal Ekonomi Efektif*, 4(2), 223–229.
- Vallennia, K., Atikah, A., & Azijah, F. N. (2020). Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan:(Studi kasus PT. Sinar Sosro Rancaekek). *Jurnal Equilibrium Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Panca Bhakti*, 6(2), 39–49.
- Van Laar, E., van Deursen, A. J., van Dijk, J. A., & De Haan, J. (2018). 21st-century digital skills instrument aimed at working professionals: Conceptual development and empirical validation. *Telematics and Informatics*, 35(8), 2184–2200.
- Wulandari, A., & Saputro, A. H. (2026). Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Yayasan Segar Herang Bersama Kabupaten Bandung Barat. *Al-Zayn: Jurnal Ilmu Sosial & Hukum*, 4(1), 2806–2814.
- Yasmine, P. C., & Fanji, F. W. (2024). Pengaruh Disiplin dan Motivasi Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan pada PT. Dunia Sandang. *ECo-Buss*, 6(3), 1577–1589.