

**PENGARUH KOMPETENSI DIGITAL DAN PEMANFAATAN TEKNOLOGI
INFORMASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN MELALUI DISIPLIN
KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING PADA PT. PELINDO II
(Persero) CABANG TELUK BAYUR**

Dhea Arum Puspita¹, Ramdani Bayu Puta², Mardhtila Fitri Sopali³

Email: dheearumpuspita02@gmail.com¹, ramdhanibayu@upiypk.ac.id²,
mardhatila@upiypk.ac.id³

Universitas Putra Indonesia YPTK Padang

Abstract: *This study aims to determine and analyze the influence of digital competence and utilization of information technology on employee performance through work discipline as an intervening variable at PT. Pelindo II (Persero) Teluk Bayur Branch. This study is a Structural Equation Modeling (SEM) model with SmartPLS 3.0 analysis tools. The population and sample of this study are employees of PT. Pelindo II (Persero) Teluk Bayur Branch. The study found a positive and insignificant effect between digital competence and work discipline. There was a positive and significant effect between information technology utilization and work discipline. There was a positive and significant effect between digital competence and employee performance. There was a positive and insignificant effect between information technology utilization and employee performance. There was a positive and significant effect between work discipline and employee performance. Work discipline did not mediate the effect of digital competence on employee performance. Work discipline did mediate the effect of information technology utilization on employee performance.*

Keywords: *Effect Of Digital Competence, Information Technology Utilization, Work Discipline, And Employee Performance.*

PENDAHULUAN

Dalam organisasi terdapat suatu tujuan yang ingin dicapai. Salah satu faktor yang mendukung dalam pencapaian tujuan tersebut adalah sumber daya manusia didalam organisasi itu sendiri. Sumber daya manusia adalah aset yang paling berharga dalam sebuah organisasi karna keberhasilan organisasi sangat ditentukan oleh unsur manusia. Setiap organisasi di dalam perusahaan tentu selalu mempunyai tujuan dan menginginkan adanya suatu keberhasilan dalam usahanya. Suatu organisasi, baik pemerintah maupun swasta untuk mencapai tujuannya, harus melalui sarana dalam bentuk organisasi yang digerakkan sekelompok orang yang berperan aktif sebagai pelaku dalam upaya mencapai tujuan perusahaan atau organisasi (Tegallalang, 2022).

Sumber daya manusia merupakan aset utama bagi organisasi yang menjadi perencana dan pelaku aktif berbagai aktivitas dalam organisasi. Sumber daya manusia mempunyai pikiran, perasaan, keinginan, status dan latar pendidikan yang pola pikirnya dapat dibawa ke dalam suatu lingkungan organisasi. Sumber daya manusia bukanlah seperti uang, mesin, dan material yang sifatnya positif dan dapat diatur sepenuhnya dalam mendukung tercapainya tujuan perusahaan. Jadi keberhasilan suatu organisasi ditunjang dengan adanya kompetensi digital dan pemanfaatan teknologi informasi. Tercapainya tujuan organisasi juga tidak hanya tergantung pada teknologi, tetapi justru lebih tergantung pada manusia yang melaksanakan pekerjaannya. Kemampuan memberikan hasil kerja yang baik untuk memenuhi kebutuhan organisasi secara keseluruhan merupakan kontribusi dari kinerja

karyawan (Sari & Andriani, 2022). Demikian halnya atas suatu organisasi/instansi pemerintahan yang menekankan bahwa sumber daya manusia yang dalam hal ini karyawan atau pegawai berperan penting dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat. Oleh karena itulah karyawan ataupun pegawai merupakan kunci penentu keberhasilan suatu organisasi, sehingga setiap pegawai dituntut untuk memiliki pengetahuan, keterampilan, kemampuan, serta semangat kerja yang tinggi. Jika suatu organisasi/instansi memiliki karyawan atau pegawai yang berkualitas maka kinerja karyawan akan tinggi atau meningkat.

Kinerja adalah hasil dari suatu proses yang mengacu dan diukur selama periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan atau kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya. Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Sugiono & Ardiansyah, 2021). Kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan oleh karyawan sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja sangat penting karena menentukan pencapaian tujuan organisasi melalui produktivitas karyawan, yang pada gilirannya meningkatkan keuntungan, reputasi, dan loyalitas perusahaan. Penilaian kinerja juga membantu mengevaluasi kelemahan dan kekuatan, memberikan umpan balik untuk perbaikan berkelanjutan, serta menyelaraskan pekerjaan individu dengan tujuan perusahaan secara keseluruhan.

Fenomena yang sering terjadi yaitu terdapat pada masalah dalam pengiriman barang yang disebabkan kemacetan dan penumpukan barang dipelabuhan. Kemacetan dapat disebabkan oleh berbagai faktor seperti ketidakseimbangan antara kapasitas pelabuhan dan volume arus barang, kurangnya infrastruktur yang memadai, atau kurangnya koordinasi antar pihak terkait. Ketika terjadi kemacetan atau penumpukan barang, karyawan harus bekerja lebih keras dan lebih lama untuk menyelesaikan tugas bahkan sering kali bekerja dengan tekanan yang sangat tinggi untuk memastikan segala sesuatu berjalan dengan lancar. Hal ini dapat meningkatkan stres, kelelahan fisik, yang akhirnya memengaruhi konsentrasi dan kualitas dalam bekerja. Apabila hal ini terus berlanjut dan tidak ada solusinya, maka dikhawatirkan akan berdampak pada kinerja karyawan organisasi secara keseluruhan. Dengan demikian, perlunya peningkatan kinerja karyawan untuk mencapai tujuan sebuah organisasi atau perusahaan. Berbagai faktor yang berhubungan dengan kinerja karyawan diantaranya ialah kompetensi digital, pemanfaatan teknologi informasi dan disiplin kerja.

PT. Pelabuhan Indonesia (Pelindo) adalah Badan Usaha Milik Negara (BUMN) yang bergerak di bidang jasa kepelabuhanan dan logistik. Pelindo menyediakan layanan terpadu, termasuk: Layanan barang, Layanan kapal, Layanan petikemas, Layanan penumpang, Layanan bongkar muat. PT. Pelabuhan Indonesia II (Persero) Cabang Teluk Bayur merupakan salah satu perusahaan pelabuhan di Kota Padang yang berfungsi sebagai pintu gerbang antar pulau serta pintu gerbang terhadap kegiatan ekspor impor. Pendirian PT. Pelabuhan Indonesia (Persero) di Kota Padang bertujuan untuk mempercepat pertumbuhan ekonomi di Sumatera Barat. Pelabuhan melayani berbagai jenis komoditas seperti batu bara, semen, clinker, minyak kelapa sawit, kayu manis, teh, moulding, furniture, dan karet, yang merupakan komoditas ekspor unggulan untuk benua Amerika, Eropa, Asia, Australia dan Afrika. Saat ini, kontribusi utama PDRB Sumatera Barat berasal dari Pertanian, Kehutanan, dan Perikanan (24,84%); Perdagangan Besar dan Eceran, Reparasi Mobil, dan Sepeda

Motor (14,68%); serta Transportasi dan Pergudangan (12,05%).

Berikut ini data laporan Kualitas Kerja pada PT. Pelindo II (Persero) Cabang Teluk Bayur Tahun 2022-2024:

Tabel 1. Laporan Kualitas Kerja Pada PT. Pelindo II (Persero) Cabang Teluk Bayur Tahun 2022-2024

No	Dimensi	Target	2022		2023		2024	
			Realisasi	Capaian	Realisasi	Capaian	Realisasi	Capaian
1	Beban Usaha / Pendapatan Usaha) x 100%	85%	71%	83,5%	69%	81,1%	73%	85,9%
2	Jumlah Petikemas Yang Dibongkar Muat (Konsolidasi Dari IPC TPK Teluk Bayur	100%	82%	82%	88%	88%	87%	87%
3	Rata-Rata Capaian Pelayanan Cabang	100%	89%	89%	90%	90%	85%	85%
4	Rata-Rata Capaian Optimalisasi Aset	100%	85%	85%	83%	83%	87%	87%

Sumber : PT. Pelindo II (Persero) Cabang Teluk Bayur, Tahun 2026

Berdasarkan tabel 1.1 di atas dapat dilihat bahwa kualitas kerja di PT. Pelindo tahun 2022 masih belum tercapai sesuai target, dimana pada perspektif nilai ekonomi, sosial dan keuangan dengan dimensi beban usaha / pendapatan usaha) x 100% memiliki target 85% namun terealisasi sebesar 71% dengan capaian 83,5% menunjukkan masih belum mencapai target. pada perspektif nilai ekonomi dan sosial untuk operasional dengan dimensi jumlah petikemas yang dibongkar muat (Konsolidasi dari IPC TPK Teluk Bayur memiliki target 100% namun terealisasi sebesar 82% dengan capaian 82%, begitu juga pada perspektif inovasi model bisnis dengan dimensi rata-rata capaian pelayanan cabang memiliki target 100% namun terealisasi sebesar 89% dengan capaian 89%, dan yang terakhir yaitu pada perspektif inovasi model bisnis dengan dimensi rata-rata capaian optimalisasi aset memiliki target 100% namun terealisasi sebesar 85% dengan capaian 85%.

Kemudian tahun 2023 dengan target yang sama dimana pada perspektif nilai ekonomi, sosial dan keuangan dengan dimensi beban usaha / pendapatan usaha) x 100% dengan capaian 81,1% menunjukkan masih belum mencapai target. Pada perspektif nilai ekonomi dan sosial untuk operasional dengan dimensi jumlah petikemas yang dibongkar muat (Konsolidasi dari IPC TPK Teluk Bayur dengan capaian 88%, begitu juga pada perspektif inovasi model bisnis dengan dimensi rata-rata capaian pelayanan cabang dengan capaian 90%, dan yang terakhir yaitu pada perspektif inovasi model bisnis dengan dimensi rata-rata capaian optimalisasi aset

dengan capaian 83%.

Terakhir tahun 2024 masih belum tercapai sesuai target, dimana pada perspektif nilai ekonomi, sosial dan keuangan dengan dimensi beban usaha / pendapatan usaha) x 100% dengan capaian 85% menunjukkan masih belum mencapai target. Pada perspektif nilai ekonomi dan sosial untuk operasional dengan dimensi jumlah petikemas yang dibongkar muat (Konsolidasi dari IPC TPK Teluk Bayur dengan capaian 87%, begitu juga pada perspektif inovasi model bisnis dengan dimensi rata-rata capaian pelayanan cabang dengan capaian 85%, dan yang terakhir yaitu pada perspektif inovasi model bisnis dengan dimensi rata-rata capaian optimalisasi aset dengan capaian 87%.

Maka dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan pada PT. Pelindo tahun 2022-2024 tidak tercapai sesuai target yang ditentukan. Disinyalir disebabkan oleh kompetensi digital yang masih belum optimal, masih rendahnya pemanfaatan teknologi informasi yang diberikan, disiplin kerja masih belum optimal, keterampilan melakukan kerja yang masih kurang bagus, tanggung jawab yang masih belum maksimal, kemampuan kerja yang kurang maksimal, faktor dukungan organisasi yang kurang, kerja sama antara anggota organisasi yang belum optimal, semangat kerja yang masih rendah dan keterampilan kerja karyawan yang belum optimal akan berdampak pada kinerja karyawan.

Banyak faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. Salah satunya kompetensi digital, dimana kompetensi digital saat ini merupakan sebuah kemampuan wajib yang harus dimiliki agar dapat bertahan di era digital ini. Hal ini karena era yang serba teknologi canggih ini, kita tidak cukup hanya mampu mengoperasikan teknologi saja, tetapi juga bisa mengoptimalkan penggunaannya secara positif untuk pribadi maupun orang lain. Kompetensi digital adalah seperangkat kemampuan, pengetahuan dan sikap yang esensial dalam mengintegrasikan kehidupan dengan menyikapi, memanfaatkan, dan mengkomunikasikan perubahan teknologi (Bakri, 2021).

Kompetensi digital memiliki hubungan yang positif dengan kinerja, yang berarti peningkatan kompetensi digital cenderung menyebabkan peningkatan kinerja karyawan. Kompetensi digital memungkinkan karyawan bekerja lebih efisien, efektif, dan produktif dengan memanfaatkan teknologi untuk mengakses, menggunakan, berkomunikasi, dan menciptakan aplikasi yang sesuai dengan pekerjaan mereka. Selain itu, hal ini juga berkontribusi pada kualitas layanan yang lebih baik dan kemampuan pemecahan masalah yang lebih efektif, terutama di sektor publik (Sari & Andriani, 2022).

Selain kompetensi digital, pemanfaatan teknologi informasi juga dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Dimana pemanfaatan teknologi informasi adalah seperangkat alat yang membantu karyawan bekerja dengan informasi dan melakukan tugas-tugas yang berhubungan dengan pemrosesan informasi. Menurut Nurul et al. (2022) pemanfaatan teknologi informasi adalah jenis sumber daya yang mendukung pembuatan, analisis, pembagian, pengarsipan dan atau penghapusan dari data dan informasi. Pemanfaatan teknologi informasi dalam bisnis logistik sangat membantu jalannya proses perencanaan, pelaksanaan, serta pengawasan terhadap suatu proses perpindahan barang dari satu tempat ke tempat lain. Ini meliputi bantuan saat pengepakan barang, penyimpanan di gudang, hingga saat pendistribusian barang ke pasar. Dengan pemanfaatan teknologi informasi yang berkembang saat ini, proses logistik berjalan lebih cepat, akurat, dan efisien.

Pemanfaatan teknologi informasi (TI) memiliki hubungan positif dan signifikan dengan kinerja, karena dapat meningkatkan efisiensi, produktivitas, kolaborasi, dan pengambilan keputusan. TI membantu mengotomatisasi tugas, mengurangi biaya, dan menyediakan data yang lebih akurat untuk evaluasi, sehingga kinerja karyawan dan organisasi secara keseluruhan dapat meningkat. Namun, hubungan ini dipengaruhi oleh kompetensi dan kemudahan penggunaan teknologi oleh karyawan (Kamal & Abdillah, 2021).

Kemudian selain pemanfaatan teknologi informasi, disiplin kerja juga merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Zaenal Arifin & Sasana (2022) mengemukakan bahwa disiplin kerja adalah kesadaran dan kesiapan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Kesadaran adalah sikap seseorang yang secara sukarela menaati semua peraturan dan sadar akan tugas dan tanggung jawabnya. Hubungan antara disiplin kerja dan kinerja adalah positif dan signifikan, di mana disiplin kerja yang tinggi berkorelasi dengan kinerja yang lebih baik. Karyawan yang disiplin, seperti datang tepat waktu dan mematuhi peraturan, cenderung lebih produktif, menghasilkan pekerjaan berkualitas, dan mampu menyelesaikan tugas sesuai target. Sebaliknya, rendahnya disiplin akan menghambat kinerja karyawan dan tujuan perusahaan (Johanda, 2021).

Penelitian yang dilakukan oleh Marlapa & Mulyana (2020) *The Effect of Digital competence and Work Motivation on Employee performance with work discipline as Intervening Variables*. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kompetensi digital berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dan disiplin kerja memediasi kompetensi digital terhadap kinerja karyawan.

Penelitian yang dilakukan oleh Pangaribuan & Sihombing (2021) *The Effect of Use of Information Technology on Employee performance Mediated on work discipline (Case Study ; Ministry of Finance PPSPDM Employee)*. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pemanfaatan teknologi informasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dan disiplin kerja memediasi pemanfaatan teknologi informasi terhadap kinerja karyawan.

Penelitian yang dilakukan oleh Erri & Fajrin (2021) *Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Media Intan Semester Jakarta*. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Maka penulis tertarik mengangkat permasalahan tersebut untuk dilakukannya penelitian dengan judul *Pengaruh Kompetensi Digital dan Pemanfaatan Teknologi Informasi terhadap Kinerja Karyawan melalui Disiplin Kerja sebagai Variabel Intervening pada PT. Pelindo II (Persero) Cabang Teluk Bayur*.

Pengembangan hipotesis adalah proses merumuskan prediksi atau jawaban sementara yang dapat diuji untuk menjawab masalah penelitian. Proses ini menjembatani teori dan observasi empiris dengan mendasarkan prediksi pada tinjauan literatur, teori yang ada, dan observasi awal, serta mengidentifikasi hubungan antar variabel yang akan diteliti. Hipotesis yang baik harus spesifik, jelas, dan dapat diuji, dan akan memandu seluruh proses penelitian selanjutnya, mulai dari desain, pengumpulan data, hingga analisis.

1. Pengaruh Kompetensi Digital Terhadap Disiplin Kerja

Menurut Martono dkk. (2021) kompetensi digital merupakan kemampuan untuk melaksanakan pekerjaan yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan serta

didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan.

Berdasarkan uraian di atas dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut :

H1: Kompetensi Digital berpengaruh terhadap Disiplin Kerja pada PT. Pelindo II (Persero) Cabang Teluk Bayur.

2. Pengaruh Pemanfaatan Teknologi Informasi Terhadap Disiplin Kerja

Menurut Putri Primawanti & Ali (2022) Pemanfaatan Teknologi Informasi adalah pemakaian perangkat elektronik terutama komputer untuk memasukkan, memproses, menyimpan, menganalisis dan mendistribusikan / menyebarkan informasi.

Berdasarkan uraian di atas dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut :

H2: Pemanfaatan Teknologi Informasi berpengaruh terhadap Disiplin Kerja pada PT. Pelindo II (Persero) Cabang Teluk Bayur.

3. Pengaruh Kompetensi Digital Terhadap Kinerja Karyawan

Menurut Martono dkk. (2021) kompetensi digital merupakan kemampuan untuk melaksanakan pekerjaan yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan.

Berdasarkan uraian di atas dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut :

H3: Kompetensi Digital berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Pelindo II (Persero) Cabang Teluk Bayur.

4. Pengaruh Pemanfaatan Teknologi Informasi Terhadap Kinerja Karyawan

Menurut Putri Primawanti & Ali (2022) Pemanfaatan Teknologi Informasi adalah pemakaian perangkat elektronik terutama komputer untuk memasukkan, memproses, menyimpan, menganalisis dan mendistribusikan / menyebarkan informasi.

Berdasarkan uraian di atas dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut :

H4: Pemanfaatan Teknologi Informasi berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Pelindo II (Persero) Cabang Teluk Bayur

5. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Zaenal Arifin & Sasana (2022) mengemukakan bahwa disiplin kerja adalah kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Kesadaran adalah sikap seseorang yang secara sukarela menaati semua peraturan dan sadar akan tugas dan tanggung jawab nya.

Berdasarkan uraian di atas dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut :

H5: Disiplin Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Pelindo II (Persero) Cabang Teluk Bayur.

6. Pengaruh Kompetensi Digital Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Disiplin Kerja Sebagai Variabel Intervening

Menurut Martono dkk. (2021) kompetensi digital merupakan kemampuan untuk melaksanakan pekerjaan yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan.

Berdasarkan uraian di atas dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut :

H6: Kompetensi Digital berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Disiplin Kerja Sebagai Variabel Intervening pada PT. Pelindo II (Persero) Cabang Teluk Bayur.

7. Pengaruh Pemanfaatan Teknologi Informasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Disiplin Kerja Sebagai Variabel Intervening

Menurut Putri Primawanti & Ali (2022) Pemanfaatan Teknologi Informasi adalah pemakaian perangkat elektronik terutama komputer untuk memasukkan, memproses, menyimpan, menganalisis dan mendistribusikan / menyebarkan

informasi.

Berdasarkan uraian di atas dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut :

H7: Pemanfaatan Teknologi Informasi berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Disiplin Kerja Sebagai Variabel Intervening pada PT. Pelindo II (Persero) Cabang Teluk Bayur.

METODE

Menurut Sugiyono (2021), mendefinisikan bahwa populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Jadi populasi bukan hanya orang, tetapi juga objek dan benda-benda alam yang lain. Populasi juga bukan sekedar jumlah yang ada pada objek atau subjek yang dipelajari, tetapi meliputi seluruh karakteristik/sifat yang dimiliki oleh subjek atau objek itu. Populasi pada penelitian ini adalah karyawan PT. Pelindo II (Persero) Cabang Teluk Bayur sebanyak 40 orang.

Menurut Sugiyono (2021), mendefinisikan bahwa sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Bila populasi besar dan peneliti tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi, misalnya karena keterbatasan dana, tenaga dan waktu, maka peneliti dapat menggunakan sampel yang diambil dari populasi itu. Populasi adalah karyawan PT. Pelindo II (Persero) Cabang Teluk Bayur sebanyak 40 orang, maka seluruh populasi dijadikan sampel.

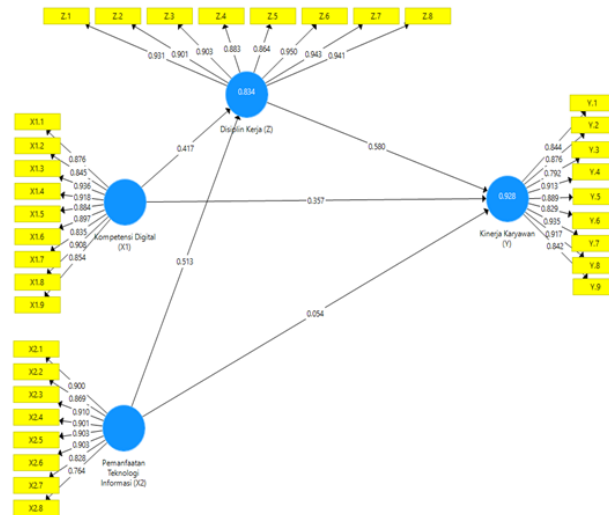
Dalam penelitian ini penulis menggunakan sampel jenuh. Menurut Sugiyono (2021) "Sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Hal ini sering dilakukan bila jumlah populasi relatif kecil, kurang dari 100 orang, atau penelitian yang ingin membuat generalisasi dengan kesalahan yang sangat kecil. Istilah lain dari sampel jenuh adalah sensus, dimana semua anggota populasi dijadikan sampel". Alasan penelitian ini menggunakan teknik sampel jenuh karena jumlah populasi kecil, maka sampel dalam penelitian ini menggunakan seluruh jumlah populasi untuk digunakan sebagai responden sebanyak 40 orang.

Dalam Penelitian ini menggunakan alat analisis Structural Equation Modeling (SEM) dengan menggunakan program Partial Least Square (PLS) SmartPLS 4. Partial Least Square (PLS) merupakan metode yang power full oleh karena tidak didasarkan banyak asumsi. Alasan menggunakan program ini karena penelitian ini lebih bersifat memprediksi dan menjelaskan variabel laten dari pada menguji suatu teori dan jumlah sampel dalam penelitian tidak besar. Pada penelitian ini analisis data yang digunakan adalah uji validitas, uji realibilitas, dan uji hipotesis dengan SEM-PLS terhadap 4 (empat) variabel. Pembentukan variabel laten dalam penelitian ini kesemuanya bersifat reflektif, yang berarti keempat variabel laten mempengaruhi indikator.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil pengujian data dengan menggunakan SmartPLS secara umum dapat dalam 2 bagian yaitu : dalam bentuk Path analysis dan tabel. Dimana kedua output ini akan menjelaskan hubungan antar variabel eksogen terhadap variabel eksogen baik secara langsung maupun secara tidak langsung. Berikut output SmartPLS:

Pengaruh Kompetensi Digital Dan Pemanfaatan Teknologi Informasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Disiplin Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Pt. Pelindo Ii (Persero) Cabang Teluk Bayur



Gambar 1. Path Analysis
Sumber : Hasil Pengolahan Data tahun 2026

Tabel 2. Result For Inner Weights

Hubungan Langsung	Original Sample (O)	T-Statistic	P-Values	Ket
Kompetensi Digital (X ₁) => Disiplin Kerja (Z)	0,417	1,564	0,118	Hipotesis ditolak
Pemanfaatan Teknologi Informasi (X ₂) => Disiplin Kerja (Z)	0,513	2,087	0,037	Hipotesis diterima
Kompetensi Digital (X ₁) => Kinerja Karyawan (Y)	0,357	2,139	0,033	Hipotesis diterima
Pemanfaatan Teknologi Informasi (X ₂) => Kinerja Karyawan (Y)	0,054	0,300	0,764	Hipotesis ditolak
Disiplin Kerja (Z) => Kinerja Karyawan (Y)	0,580	4,257	0,000	Hipotesis diterima
Kompetensi Digital (X ₁) => Disiplin Kerja (Z) => Kinerja Karyawan (Y)	0,242	1,302	0,193	Hipotesis ditolak
Pemanfaatan Teknologi Informasi (X ₂) => Disiplin Kerja (Z) => Kinerja Karyawan (Y)	0,298	2,381	0,018	Hipotesis diterima

Sumber : Hasil Pengolahan Data tahun 2026

1. Pengaruh Kompetensi Digital terhadap Disiplin Kerja Pada PT. Pelindo II (Persero) Cabang Teluk Bayur

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis pada tabel 5 pengaruh langsung dinyatakan Kompetensi Digital tidak berpengaruh signifikan terhadap Disiplin Kerja. Dengan arah pengaruh antara Kompetensi Digital terhadap Disiplin Kerja adalah positif. Dimana makin meningkat Kompetensi Digital tidak berpengaruh pada meningkatkan Disiplin Kerja. Pada variabel Kompetensi Digital memiliki jumlah responden sebanyak 40 responden dengan nilai TCR 80,9 dimana dalam kategori baik. Hingga dapat disimpulkan bahwa Kompetensi Digital tergolong Baik.

Berdasarkan temuan ini dapat dikatakan bahwa pada PT. Pelindo II (Persero) Cabang Teluk Bayur Kompetensi Digital tidak berpengaruh pada Disiplin Kerja. Hasil penelian ini sejalan dengan penelitian (Marlapa & Mulyana, 2021) dan (Bakri, 2021), dengan hasil penelitian terdapat pengaruh positif dan tidak signifikan Kompetensi Digital terhadap Disiplin Kerja.

2. Pengaruh Pemanfaatan Teknologi Informasi terhadap Disiplin Kerja Pada PT. Pelindo II (Persero) Cabang Teluk Bayur

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis pada tabel 5 pengaruh langsung dinyatakan Pemanfaatan Teknologi Informasi berpengaruh signifikan terhadap Disiplin Kerja. Dengan arah pengaruh antara Pemanfaatan Teknologi Informasi terhadap Disiplin Kerja adalah positif. Dimana makin meningkat Pemanfaatan Teknologi Informasi maka Disiplin Kerja juga akan meningkat. Pada variabel Pemanfaatan Teknologi Informasi memiliki jumlah responden sebanyak 40 responden dengan nilai TCR 80,5 dimana dalam kategori baik. Hingga dapat disimpulkan bahwa Pemanfaatan Teknologi Informasi tergolong Baik.

Berdasarkan temuan ini dapat dikatakan bahwa pada PT. Pelindo II (Persero) Cabang Teluk Bayur Pemanfaatan Teknologi Informasi berpengaruh pada Disiplin Kerja. Hasil penelian ini sejalan dengan penelitian (Pangaribuan & Sihombing, 2021) dan (Arifin et al., 2022), dengan hasil penelitian terdapat pengaruh positif dan signifikan Pemanfaatan Teknologi Informasi terhadap Disiplin Kerja.

3. Pengaruh Kompetensi Digital terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Pelindo II (Persero) Cabang Teluk Bayur

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis pada tabel 5 pengaruh langsung dinyatakan Kompetensi Digital berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Dengan arah pengaruh antara Kompetensi Digital terhadap Kinerja Karyawan adalah positif. Dimana makin meningkat Kompetensi Digital maka Kinerja Karyawan juga akan meningkat. Pada variabel Kompetensi Digital memiliki jumlah responden sebanyak 40 responden dengan nilai TCR 80,9 dimana dalam kategori baik. Hingga dapat disimpulkan bahwa Kompetensi Digital tergolong Baik.

Berdasarkan temuan ini dapat dikatakan bahwa pada PT. Pelindo II (Persero) Cabang Teluk Bayur Kompetensi Digital berpengaruh pada Kinerja Karyawan. Hasil penelian ini sejalan dengan penelitian (Bakri, 2021) dan (Sari & Andriani, 2022), dengan hasil penelitian terdapat pengaruh positif dan signifikan Kompetensi Digital terhadap Kinerja Karyawan.

4. Pengaruh Pemanfaatan Teknologi Informasi terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Pelindo II (Persero) Cabang Teluk Bayur

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis pada tabel 5 pengaruh langsung dinyatakan Pemanfaatan Teknologi Informasi tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Dengan arah pengaruh antara Pemanfaatan Teknologi Informasi

terhadap Kinerja Karyawan adalah positif. Dimana makin meningkat Pemanfaatan Teknologi Informasi tidak berpengaruh pada meningkatkan Kinerja Karyawan. Pada variabel Pemanfaatan Teknologi Informasi memiliki jumlah responden sebanyak 40 responden dengan nilai TCR 80,5 dimana dalam kategori baik. Hingga dapat disimpulkan bahwa Pemanfaatan Teknologi Informasi tergolong Baik.

Berdasarkan temuan ini dapat dikatakan bahwa pada PT. Pelindo II (Persero) Cabang Teluk Bayur Pemanfaatan Teknologi Informasi tidak berpengaruh pada Kinerja Karyawan. Hasil penelian ini sejalan dengan penelitian (Andayani, 2021) dan Kurniawan & Rimas (2021), dengan hasil penelitian terdapat pengaruh positif dan tidak signifikan Pemanfaatan Teknologi Informasi terhadap Kinerja Karyawan.

5. Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Pelindo II (Persero) Cabang Teluk Bayur

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis pada tabel 5 pengaruh langsung dinyatakan Disiplin Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Dengan arah pengaruh antara Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan adalah positif. Dimana makin meningkat Disiplin Kerja maka Kinerja Karyawan juga akan meningkat. Pada variabel Disiplin Kerja memiliki jumlah responden sebanyak 40 responden dengan nilai TCR 82,7 dimana dalam kategori baik. Hingga dapat disimpulkan bahwa Disiplin Kerja tergolong Baik.

Berdasarkan temuan ini dapat dikatakan bahwa pada PT. Pelindo II (Persero) Cabang Teluk Bayur Disiplin Kerja berpengaruh pada Kinerja Karyawan. Hasil penelian ini sejalan dengan penelitian (Erri & Fajrin, 2021) dan (Johanda, 2021), dengan hasil penelitian terdapat pengaruh positif dan signifikan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan.

6. Pengaruh Kompetensi Digital terhadap Kinerja Karyawan melalui Disiplin Kerja sebagai variabel intervening Pada PT. Pelindo II (Persero) Cabang Teluk Bayur

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis pada tabel 6 pengaruh tidak langsung dinyatakan Kompetensi Digital tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan melalui Disiplin Kerja sebagai variabel intervening. Dengan arah pengaruh antara Kompetensi Digital terhadap Kinerja Karyawan melalui Disiplin Kerja adalah positif. Dimana makin meningkat Kompetensi Digital tidak berpengaruh pada meningkatkan Kinerja Karyawan melalui peningkatan Disiplin Kerja. Pada variabel Kompetensi Digital memiliki jumlah responden sebanyak 40 responden dengan nilai TCR 80,9 dimana dalam kategori baik. Hingga dapat disimpulkan bahwa Kompetensi Digital tergolong Baik.

Berdasarkan temuan ini dapat dikatakan bahwa pada PT. Pelindo II (Persero) Cabang Teluk Bayur Kompetensi Digital tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan melalui Disiplin Kerja. Hasil penelian ini sejalan dengan penelitian (Marlapa & Mulyana, 2021) dan (Bakri, 2021), dengan hasil penelitian Kompetensi Digital berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap Kinerja Karyawan melalui Disiplin Kerja.

7. Pengaruh Pemanfaatan Teknologi Informasi terhadap Kinerja Karyawan melalui Disiplin Kerja sebagai variabel intervening Pada PT. Pelindo II (Persero) Cabang Teluk Bayur

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis pada tabel 6 pengaruh tidak langsung dinyatakan Pemanfaatan Teknologi Informasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan melalui Disiplin Kerja sebagai variabel intervening. Dengan arah

pengaruh antara Pemanfaatan Teknologi Informasi terhadap Kinerja Karyawan melalui Disiplin Kerja adalah positif. Dimana makin meningkat Pemanfaatan Teknologi Informasi maka Kinerja Karyawan akan semakin meningkat melalui peningkatan Disiplin Kerja. Pada variabel Pemanfaatan Teknologi Informasi memiliki jumlah responden sebanyak 40 responden dengan nilai TCR 80,5 dimana dalam kategori baik. Hingga dapat disimpulkan bahwa Pemanfaatan Teknologi Informasi tergolong Baik.

Berdasarkan temuan ini dapat dikatakan bahwa pada PT. Pelindo II (Persero) Cabang Teluk Bayur Pemanfaatan Teknologi Informasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan melalui Disiplin Kerja. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian (Pangaribuan & Sihombing, 2021) dan (Arifin et al., 2022), dengan hasil penelitian Pemanfaatan Teknologi Informasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan melalui Disiplin Kerja.

KESIMPULAN

Berdasarkan uraian di atas, secara keseluruhan hipotesis penelitian dapat disimpulkan. Terdapat pengaruh positif dan tidak signifikan antara Kompetensi Digital terhadap Disiplin Kerja. Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara Pemanfaatan Teknologi Informasi terhadap Disiplin Kerja. Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara Kompetensi Digital terhadap Kinerja Karyawan. Terdapat pengaruh positif dan tidak signifikan antara Pemanfaatan Teknologi Informasi terhadap Kinerja Karyawan. Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan. Disiplin Kerja tidak mampu memediasi Kompetensi Digital terhadap Kinerja Karyawan. Disiplin Kerja mampu memediasi Pemanfaatan Teknologi Informasi terhadap Kinerja Karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Azizah, Nurul. (2022). "Pemanfaatan Teknologi Informasi dalam Membantu Sekretaris untuk Kelancaran Tugas Sekretaris pada PT. Bank Sumut. Medan
- Bakri, M. (2021). Effect of Digital competence and Work Motivation on Employee performance in PT. Lion Mentari Airlines in Makassar. *PAMJou*, 2(2), 181–198.
- Candana, D., M., Putra, R., M., Wijaya, R., A., (2020). Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Disiplin Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada PT. Batang Hari Barisan.
- Erri, D., & Fajrin, A. N. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Media Intan Semester Jakarta. *Perspektif*, XVI (1), 77–83.
- Johanda. (2021). The Effect of Use of Information Technology And Characteristics Of Jobs On Employee Performance. 302(7), 285–302.
- Kamal, F., & Abdillah, E. Z. (2021). Pengaruh Kompetensi Digital Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus: Pt Pandu Siwi Sentosa Jakarta). *Optimal: Jurnal Ekonomi Dan Kewirausahaan*, 12(2), 103–122. <https://doi.org/10.33558/optimal.v12i2.1684>
- Marlapa, E., & Mulyana, B. (2021). The Effect of Digital competence and Work Motivation on Employee performance with work discipline as Interviening Variabels. 10(3), 54–63.
- Noverahman, M., Putra, R., B., Ramadhan, M., F., Yulasmi. (2023). Pengaruh Pengembangan Karir Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Kantor BPBD Kabupaten Agam.
- Pangaribuan, D., & Sihombing, P. R. (2021). The Effect of Use of Information Technology on Employee performance Mediated on work discipline (Case Study; Ministry of Finance PPSPDM Employee). 203–211.
- Sari, D. M., & Andriani, D. (2022). Pengaruh Kompetensi Digital, Pelatihan, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Petrokopindo Cipta Selaras Sidoarjo. 1(9), 2935–2943.

- Sugiono, Edi, and Rizki Perdana Ardhiansyah. 2021. "The Influence of Organizational Culture on Employee Performance: Work discipline As an Intervening." *Business and Accounting Research (IJEBAR) Peer Reviewed-International Journal* 5(3): 1143–51.
- Sugiyono. (2021). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*.
- Tegallalang, D. I. K. (2022). Pengaruh Disiplin Kerja dan motivasi terhadap kinerja karyawan pengrajin ukiran kayu di kecamatan tegallalang. 8(1), 33–41.
- Zaenal Arifin, Muhammad, and Hadi Sasana. 2022. "Pengaruh Pemanfaatan Teknologi Informasi Terhadap Kinerja Karyawan." *Transekonomika: Akuntansi, Bisnis dan Keuangan* 2(6): 49–56.