

## Optimalisasi Kinerja Pegawai : Peran Lingkungan Digital Melalui Disiplin Kerja Pada Pegawai BKPSDM Karawang

Denanda Alivia Fasha<sup>1</sup>, Enjang Suherman<sup>2</sup>, Laras Ratu Khalida<sup>3</sup>

Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Buana Perjuangan Karawang

Email: [mn22.denandafasha@mhs.ubpkarawang.ac.id](mailto:mn22.denandafasha@mhs.ubpkarawang.ac.id)

©2018 –Bongaya Journal of Research in Management STIEM Bongaya. Ini adalah artikel dengan akses terbuka dibawah licensi CC BY-NC-4.0 (<https://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/>).

---

**Abstract :** *Employee performance is shaped by various factors, including the application of a digital-based work environment. However, the implementation of a digital environment is not optimally applied, work discipline plays a crucial role as a linking mechanism to ensure effective performance improvement. This study focuses on testing the interplay between the digital environment and employee performance by placing work discipline as a mediating variable. This research was performed using a quantitative approach through descriptive and verificative analysis. Data processing was carried out using the Partial Least Square-based Structural Equation Modeling (SEM-PLS) via the SmartPLS 4.0 analytical tool. All 60 employees of the Personnel Agency Employees And Human Resources Development (BKPSDM) Of Karawang Regency were used as respondents through a saturated sampling technique. Data collection was conducted via questionnaire to respondents. The results showed that the digital environment had a significant contribution to improving employee work discipline and performance. In addition, work discipline was proven to have an effect on employee performance and acted as a mediating variable in the relationship between the digital environment and employee performance.*

**Keywords:** *Digital Environment, Work Discipline, Employee Performance*

**Abstrak :** Kinerja pegawai dipengaruhi oleh beragam aspek, diantaranya adalah pemanfaatan lingkungan kerja berbasis digital. Namun, penerapan lingkungan digital yang belum sepenuhnya optimal menuntut adanya peran disiplin kerja sebagai faktor penghubung agar peningkatan kinerja dapat tercapai secara efektif. Kajian ini difokuskan pada pengujian hubungan antara lingkungan digital dan kinerja pegawai dengan menempatkan disiplin kerja sebagai variabel mediasi. Penelitian ini dilaksanakan dengan pendekatan kuantitatif melalui analisis deskriptif dan verifikatif. Pengolahan data dilakukan menggunakan Structural Equation Modeling berbasis Partial Least Square (SEM-PLS) melalui alat analisis SmartPLS 4.0. Seluruh pegawai Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kabupaten Karawang yang berjumlah 60 orang dijadikan responden melalui teknik sampling jenuh. Data penelitian dihimpun melalui pendistribusian kuesioner kepada responden. Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan digital memiliki kontribusi yang signifikan terhadap peningkatan disiplin kerja dan kinerja pegawai. Selain itu, disiplin kerja terbukti berpengaruh terhadap kinerja pegawai serta berperan sebagai variabel perantara dalam hubungan antara lingkungan digital dan kinerja pegawai.

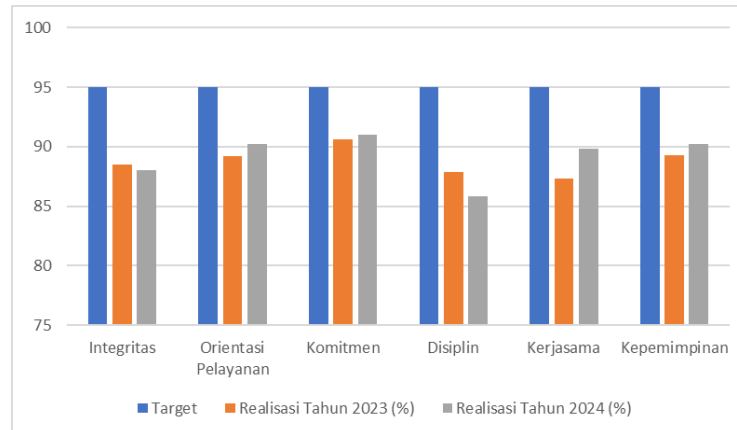
**Kata kunci :** Lingkungan Digital, Disiplin Kerja, Kinerja Pegawai

### PENDAHULUAN

Dalam era globalisasi dan perkembangan teknologi yang pesat, organisasi dituntut untuk memanfaatkan teknologi guna meningkatkan efektivitas kerja (Indra et al., 2025). Manajemen SDM menduduki posisi krusial dalam mengelola pegawai sebagai aset utama organisasi (Fitri et al., 2025). Keberhasilan organisasi sangat bergantung pada kinerja pegawai, yang tercermin dari kemampuan melaksanakan tugas secara efektif, efisien, dan bertanggung jawab (Lusiawati et al., 2023).

Kinerja yang baik ditunjukkan melalui pencapaian target kerja, sedangkan kinerja rendah

berdampak pada penurunan produktivitas dan meningkatnya kesalahan kerja (Nanda, 2025). Fenomena yang terjadi saat ini di BKPSDM Kabupaten Karawang yakni kinerja pegawai yang belum mencapai target. Penilaian kinerja pegawai BKPSDM Kabupaten Karawang pada tahun 2023 dan 2024 dapat dilihat pada grafik hasil penilaian kinerja yakni :



**Gambar 1. Grafik Sasaran Kerja Pegawai BKPSDM Karawang**

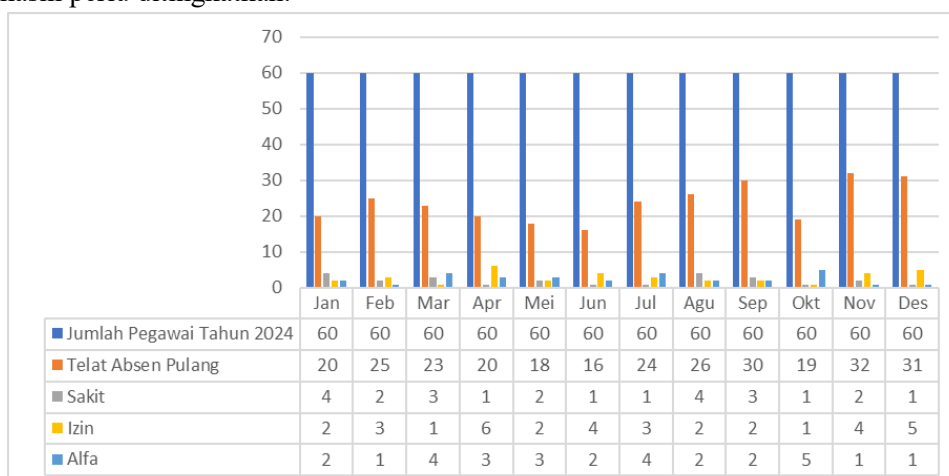
Sumber : BKPSDM Karawang, 2024

Pada grafik tersebut terlihat bahwa hasil kinerja pegawai BKPSDM Kabupaten Karawang berdasarkan nilai capaian kinerja pegawai tahun 2023 dan 2024 masih belum berhasil menembus batas target yang telah ditetapkan, yaitu 95 pada setiap aspek penilaian. Rata-rata realisasi capaian tahun 2023 hanya mencapai sekitar 88,8, sedangkan pada tahun 2024 sedikit meningkat dari rentang 88,8 - 90,2, namun tetap belum memenuhi target yang ditetapkan organisasi. Beberapa indikator menunjukkan penurunan capaian, seperti integritas menurun dari 88,5 menjadi 88, dan disiplin menurun dari 87,9 menjadi 85,8. Kondisi ini menunjukkan perlunya upaya peningkatan kinerja pegawai secara berkelanjutan.

Berdasarkan penelitian oleh (Annisa & Frinaldi, 2023), menyatakan bahwa kinerja karyawan dipengaruhi oleh lingkungan digital, di mana ketersediaan fasilitas digital yang memadai seperti laptop dan jaringan internet yang stabil mampu mendukung kelancaran penyelesaian tugas administratif maupun pekerjaan berbasis teknologi.

Menurut hasil wawancara pada tanggal 2 Oktober 2025 dengan Pak Eki Hendradika selaku Kasubag Umum dan Kepegawaian BKPSDM Kabupaten Karawang mengenai lingkungan digital, diketahui bahwa bahwa lingkungan digital di BKPSDM Kabupaten Karawang belum optimal, ditandai dengan keterbatasan fasilitas laptop yang hanya tersedia sekitar 40% bagi pegawai serta kecepatan internet yang belum memadai. Keterbatasan tersebut berpotensi menghambat kelancaran pelaksanaan tugas dan berdampak pada capaian kinerja pegawai.

Fenomena di BKPSDM Kabupaten Karawang menunjukkan masih adanya pegawai yang terlambat melakukan absensi pulang melalui aplikasi SIAP, yang mengindikasikan bahwa tingkat disiplin kerja pegawai masih perlu ditingkatkan.



**Gambar 2. Rekap Absensi Pegawai BKPSDM Karawang Tahun 2024**

Grafik menunjukkan bahwa keterlambatan absensi pulang dan ketidakhadiran pegawai BKPSDM Kabupaten Karawang mengalami fluktuasi sepanjang tahun 2024. Keterlambatan paling banyak tercatat pada bulan November dengan 32 pegawai, sementara angka terendah pada bulan Juni dengan 16 pegawai. Kondisi ini menunjukkan bahwa sebagian pegawai belum sepenuhnya mematuhi ketentuan jam kerja, sehingga tingkat disiplin kerja masih perlu ditingkatkan.

Hasil wawancara dengan Pak Eki Hendradika selaku Kasubag Umum dan Kepegawaian BKPSDM Kabupaten Karawang, keterlambatan absensi pulang disebabkan oleh tidak adanya fitur pengingat otomatis pada aplikasi SIAP serta keterbatasan sistem yang hanya dapat diakses dalam radius kantor, sehingga pegawai yang melakukan perjalanan dinas tidak dapat melakukan absensi. Faktor-faktor tersebut menjadi kendala dalam penerapan disiplin kerja berbasis digital di BKPSDM Kabupaten Karawang.

Penelitian terdahulu oleh (Rosidah & Husainah, 2025) menemukan bahwa disiplin kerja merupakan mediator penting dalam hubungan antara lingkungan digital dan kinerja karyawan, sedangkan, kajian yang dilakukan oleh (Aziz & Marliani, 2024) menemukan lingkungan digital tidak memiliki dampak langsung pada kinerja karyawan ketika disiplin kerja rendah. Hal ini menegaskan peran disiplin kerja sebagai penghubung penting antara penerapan lingkungan digital dan pencapaian kinerja optimal.

Berdasarkan kondisi tersebut, penelitian ini memiliki unsur kebaruan dengan mengkaji pengaruh lingkungan digital terhadap kinerja pegawai melalui disiplin kerja di lingkungan pemerintah daerah, yaitu BKPSDM Kabupaten Karawang, serta menempatkan disiplin kerja sebagai variabel mediasi dalam konteks birokrasi publik yang masih relatif jarang diteliti.

Berdasarkan permasalahan diatas, maka peneliti mengambil judul Optimalisasi Kinerja Pegawai : Peran Lingkungan Digital Melalui Disiplin Kerja Pada Pegawai BKPSDM Kabupaten Karawang. Secara spesifik, penelitian bertujuan menguji apakah hubungan antara lingkungan digital dan kinerja pegawai signifikan ketika dimediasi oleh disiplin kerja.

#### *Manajemen Kinerja*

Menurut Armstrong dan Baron dalam (Ensslin et al., 2022), manajemen kinerja dipahami sebagai suatu pendekatan yang terencana dan terintegrasi untuk memajukan kinerja organisasi pengembangan kapabilitas individu dan tim. Tujuannya adalah memastikan tercapainya tujuan organisasi melalui kontribusi optimal karyawan, dengan memperhatikan tidak hanya hasil kerja, tetapi juga proses, perilaku, dan faktor lingkungan pendukung (Ensslin et al., 2022).

#### *Technology Acceptance Model (TAM)*

Menurut Davis dalam (Mutambik & Almuqrin, 2024) teori TAM (*Technology Acceptance Model*) menjelaskan penerimaan dan penggunaan teknologi dalam pekerjaan berdasarkan dua faktor utama, yakni persepsi terhadap kegunaan teknologi dalam mendukung kinerja dan persepsi mengenai tingkat kemudahan teknologi tersebut untuk digunakan. Kedua faktor tersebut memengaruhi sejauh mana individu bersedia menerima dan memanfaatkan teknologi dalam lingkungan kerja (Mutambik & Almuqrin, 2024).

#### *Lingkungan Digital*

Menurut (Rasyid et al., 2024) Lingkungan digital merupakan kondisi kerja yang didukung oleh pemanfaatan teknologi informasi untuk meningkatkan efisiensi, efektivitas, dan produktivitas pegawai. Lingkungan digital mencakup ketersediaan fasilitas berbasis teknologi seperti perangkat keras dan lunak, jaringan internet, serta sistem manajemen data yang memudahkan proses kerja dan komunikasi (Syihabudhin & Pristiawiana, 2020).

Lingkungan digital diukur melalui dimensi fasilitas teknologi informasi, kemampuan digital pegawai, dan dukungan organisasi terhadap transformasi digital (Hera et al., 2024). Indikator nya meliputi :

1. Ketersediaan perangkat digital
2. Perawatan perangkat digital
3. Stabilitas jaringan internet
4. Mengoperasikan aplikasi digital
5. Memahami aplikasi digital
6. Dukungan teknis instansi
7. Pelatihan dari instansi.

*Disiplin Kerja*

Menurut Siagian dalam (Umah & Chaerudin, 2023) Disiplin kerja mencerminkan kepatuhan terhadap aturan dan ketentuan yang berlaku, baik formal maupun informal, serta kesiapan dalam melaksanakan tanggung jawab pekerjaan dan menerima sanksi apabila terjadi pelanggaran. Menurut Singodimedjo dalam (Anbiya et al., 2025) Disiplin kerja berperan penting dalam pencapaian tujuan instansi.

Dimensi disiplin kerja meliputi ketaatan waktu, tanggung jawab, kreativitas, loyalitas, dan kewaspadaan kerja (Fahrudin et al., 2024). Adapun indikator nya seperti :

1. Kehadiran
2. Ketepatan waktu
3. Kepatuhan
4. Meningkatkan keterampilan
5. Penyelesaian pekerjaan
6. Menjaga nama baik instansi
7. Komitmen kerja
8. Serta kehati-hatian dalam bekerja

*Kinerja Pegawai*

Menurut Mangkunegara dalam (Fadillah et al., 2023) Kinerja pegawai dapat dipahami sebagai capaian kerja yang dihasilkan oleh pegawai, baik ditinjau dari mutu maupun volume pekerjaan, yang disesuaikan dengan tanggung jawab serta standar yang telah ditetapkan organisasi. Menurut (Anggraeni & Suherman, 2024) kinerja mencerminkan tingkat keberhasilan pegawai dalam melaksanakan tugasnya.

Dimensi kinerja pegawai mencakup capaian kerja, perilaku kerja, dan sifat pribadi (Sari et al., 2024). Adapun indikator nya antara lain :

1. Kuantitas
2. Kualitas pekerjaan
3. Hubungan kerja
4. Inisiatif
5. Penerimaan umpan balik
6. Kepemimpinan
7. Kejujuran
8. Kemampuan adaptasi

**METODE**

Penelitian kuantitatif digunakan di BKPSDM Kabupaten Karawang. Populasi pada kajian ini adalah aparatur BKPSDM Kabupaten Karawang sebanyak 60 orang pegawai. Pengambilan sampel menerapkan teknik sampling jenuh yang melibatkan keseluruhan karyawan. Penelitian ini mengumpulkan informasi, meliputi penyebaran kuesioner, wawancara, serta pengamatan langsung melalui observasi.

Analisis data akan digunakan statistik deskriptif dan verifikatif menggunakan analisis PLS menggunakan software Smart PLS dengan uji outer model seperti uji validitas konvergen, validitas diskriminan, dan uji reliabilitas. Inner model meliputi analisis jalur, R square, dan uji hipotesis dengan pengujian menggunakan software Smart PLS 4.0.

Uji validitas dilakukan melalui nilai outer loading dengan batas minimal  $\geq 0,7$ . Uji reliabilitas diukur menggunakan *cronbach's alpha* dan *composite reliability*, yang dinyatakan memenuhi kriteria apabila masing-masing memiliki nilai  $\geq 0,7$ . Kesesuaian model (*model fit*) dievaluasi menggunakan nilai R Square dengan ketentuan minimum sebesar 0,2. Pengujian hipotesis dilakukan jika nilai P-Values  $\leq 0,05$  (Setiabudhi et al., 2025).

**HASIL DAN PEMBAHASAN**

**A. Analisis Deskriptif**

**Tabel 1.** Hasil Perhitungan Statistik Deskriptif

Item	Mean	Median	Modus	Standar Deviasi	Skor Maks	Skor Min	Rata-rata variabel	Kategori
X1	3.76	4	4	0.80	5	2	3.93	Baik
X2	3.83	4	4	0.66	5	2		

X3	3.98	4	4	0.74	5	2		
X4	4.12	4	4	0.73	5	2		
X5	3.77	4	4	0.62	5	2		
X6	4.12	4	4	0.61	5	3		
X7	3.92	4	4	0.74	5	2		
Item	Mean	Median	Modus	Standar Deviasi	Skor Maks	Skor Min	Rata-rata variabel	Kategori
M1	3.10	3	2	1.06	5	2	3.10	Cukup Baik
M2	3.63	4	3	0.75	5	2		
M3	3.82	4	4	0.85	5	2		
M4	3.92	4	4	0.86	5	2		
M5	3.88	4	4	0.76	5	2		
M6	3.88	4	4	0.82	5	2		
M7	3.98	4	4	0.59	5	2		
M8	3.18	3	2	1.01	5	2		
Item	Mean	Median	Modus	Standar Deviasi	Skor Maks	Skor Min	Rata-rata variabel	Kategori
Y1	4.03	4	4	0.52	5	2	4.03	Baik
Y2	4.03	4	4	0.48	5	3		
Y3	3.98	4	4	0.56	5	2		
Y4	4.07	4	4	0.63	5	2		
Y5	3.78	4	4	0.66	5	2		
Y6	4.00	4	4	0.48	5	3		
Y7	4.10	4	4	0.65	5	3		
Y8	4.10	4	4	0.57	5	3		

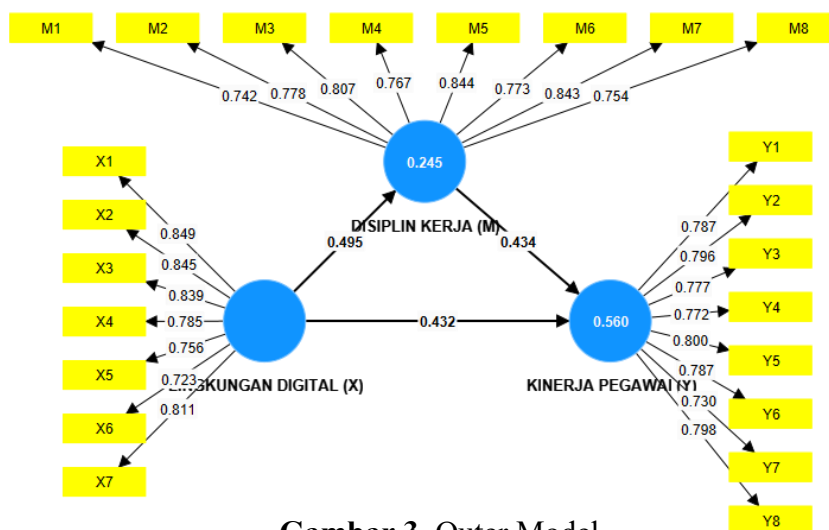
Sumber : Hasil pengolahan data penelitian primer menggunakan SmartPLS, 2025

Pada tabel 1. Diketahui mayoritas responden menilai lingkungan digital pada BKPSDM Kabupaten Karawang dengan kriteria baik, memperoleh rata-rata sebesar 3,93. Sebagian besar responden menilai disiplin kerja pada BKPSDM Kabupaten Karawang dengan kriteria cukup baik, memperoleh rata-rata sebesar 3,10. Sebagian besar responden menilai kinerja pegawai pada BKPSDM Kabupaten Karawang dengan kriteria baik, memperoleh rata-rata sebesar 4,03.

## B. Analisis Verifikatif

### 1) Uji Model Pengukuran (*outer model*)

#### *Convergent Validity (outer model)*



Gambar 3. Outer Model

Tabel 2. Hasil Pengujian Convergent Validity

	Lingkungan Digital (X)	Disiplin Kerja (M)	Kinerja Pegawai (Y)
M1		0.742	
M2		0.778	
M3		0.807	
M4		0.767	
M5		0.844	
M6		0.773	
M7		0.843	
M8		0.754	
X1	0.849		
X2	0.845		
X3	0.839		
X4	0.785		
X5	0.756		
X6	0.723		
X7	0.811		
Y1			0.787
Y2			0.796
Y3			0.777
Y4			0.772
Y5			0.800
Y6			0.787
Y7			0.73
Y8			0.798

Sumber : Hasil pengolahan data penelitian primer menggunakan SmartPLS, 2025

Hasil evaluasi *convergent validity* mengonfirmasi bahwa keseluruhan indikator penelitian memiliki nilai *outer loading* yang melampaui kriteria minimum 0,70. Temuan tersebut menandakan kapabilitas indikator memiliki daya representasi yang baik terhadap konstruk yang diukur, sehingga data dinilai layak digunakan pada tahap analisis berikutnya.

#### *Discriminant Validity (outer model)*

Tabel 3. Nilai AVE

Variabel	AVE	Keterangan
Lingkungan Digital	0.644	Valid
Disiplin Kerja	0.623	Valid
Kinerja Pegawai	0.610	Valid

Sumber : Hasil pengolahan data penelitian primer menggunakan SmartPLS, 2025

Merujuk pada Tabel 3, capaian skor AVE semua variabel di atas 0,5 pada masing-masing variabel menegaskan bahwa instrumen penelitian dinyatakan valid secara empiris.

#### *Reliability (outer model)*

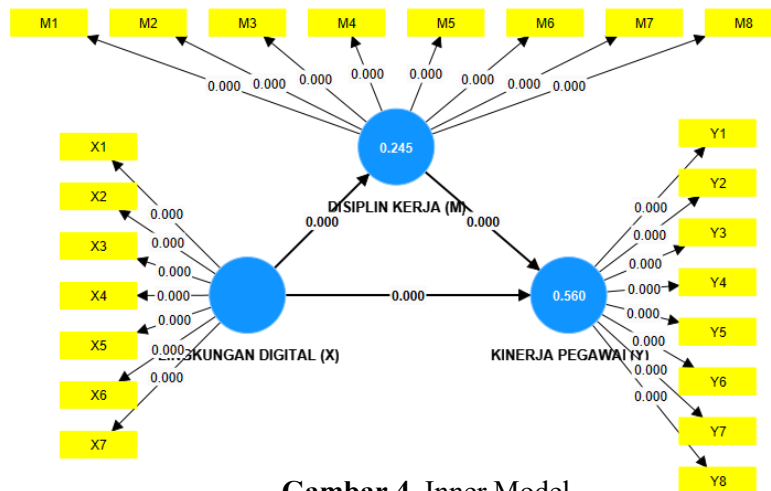
Tabel 4. Reliability

Variabel	Composite Reliability	Cronbach's alpha
Lingkungan Digital	0.926	0.909
Disiplin Kerja	0.930	0.914
Kinerja Pegawai	0.926	0.909

Sumber : Hasil pengolahan data penelitian primer menggunakan SmartPLS, 2025

Hasil pengolahan data menunjukkan nilai yang memadai, di mana seluruh variabel telah melampaui ambang batas 0,70, mengindikasikan terpenuhinya kriteria pada seluruh konstruk penelitian dan layak sebagai alat ukur serta memiliki tingkat reliabilitas yang baik.

2) Uji Model Struktural (*inner model*)



Gambar 4. Inner Model

R-Square

Tabel 5. R-Square

Variabel	R-square	R-square adjusted
Disiplin Kerja	0.245	0.232
Kinerja Pegawai	0.560	0.544

Sumber : Hasil pengolahan data penelitian primer menggunakan SmartPLS, 2025

Nilai R-square variabel dependen penelitian ini berada di atas batas minimum 0,20. Variabel Disiplin Kerja memiliki nilai R-Square 0,245, menunjukkan bahwa 24,5% variasinya dapat dijelaskan oleh Lingkungan Digital, sedangkan sisanya dipengaruhi faktor lain di luar model. Sedangkan, Kinerja Pegawai memiliki nilai R Square sebesar 0,560, artinya 56% mampu diterangkan oleh Lingkungan Digital dan Disiplin Kerja secara simultan, dan termasuk dalam kategori moderat.

Path Coefficients

Tabel 6. Path Coefficients

	Original Sampel	Rata-rata Sampel	Standar Deviasi	T statistics	P values	Keterangan
X -> M	0.434	0.444	0.098	4.419	0.000	Signifikan
X -> Y	0.495	0.517	0.113	4.368	0.000	Signifikan
M -> Y	0.432	0.423	0.1	4.32	0.000	Signifikan
X -> M -> Y	0.215	0.228	0.069	3.098	0.002	Signifikan

Sumber : Hasil pengolahan data penelitian primer menggunakan SmartPLS, 2025

Hasil pengujian yang disajikan pada Tabel 6 memperlihatkan hubungan antarvariabel dalam model analisis jalur. Lingkungan digital (X) diidentifikasi memiliki pengaruh signifikan terhadap disiplin kerja (M), kemudian lingkungan digital (X) juga menunjukkan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai (Y) dengan P value 0,000, disiplin kerja (M) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai dengan P value 0,000. Selain itu, lingkungan Digital (X) terhadap kinerja pegawai (Y) melalui disiplin kerja menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan dengan nilai P values sebesar 0,002, Artinya, variabel disiplin kerja memediasi pengaruh lingkungan digital terhadap kinerja pegawai.

**Total Effect****Tabel 7. Total Effect**

	Variabel	Original Sampel	Rata-rata Sampel	Standar Deviasi	T statistics	P values
Langsung	X -> Y	0.495	0.517	0.113	4.368	0.000
Tidak Langsung	X -> M -> Y	0.215	0.228	0.069	3.098	0.002

Sumber : Hasil pengolahan data penelitian primer menggunakan SmartPLS, 2025

Hasil analisis pengaruh total (*total effect*) pada tabel 8 yaitu  $0,495 + 0,215 = 0,746$ , diperoleh dari kontribusi gabungan dari jalur langsung dan jalur tidak langsung.

**Uji Hipotesis****Tabel 8. Uji Hipotesis**

Variabel	P values	Keterangan
Lingkungan Digital -> Disiplin Kerja	0.000	H1 Diterima
Disiplin Kerja -> Kinerja Pegawai	0.000	H2 Diterima
Lingkungan Digital -> Disiplin Kerja -> Kinerja Pegawai	0.002	H3 Diterima

Sumber : Hasil pengolahan data penelitian primer menggunakan SmartPLS, 2025

Tabel 8 digunakan sebagai dasar pengujian hipotesis untuk menilai signifikansi. Nilai P-value  $\leq 0.05$  dikatakan hipotesis terbukti, sedangkan  $\geq 0.05$  menunjukkan bahwa hipotesis pada penelitian tidak terbukti/ditolak.

**Pembahasan****A. Analisis Deskriptif***1. Deskriptif Lingkungan Digital*

Berdasarkan hasil analisis deskriptif, lingkungan digital diklasifikasikan dalam kategori baik dengan skor rata-rata 3,93 pada skala Likert. Indikator dengan nilai terendah adalah ketersediaan fasilitas komputer/laptop yang mendukung pekerjaan pegawai dengan nilai 3,76, yang menunjukkan masih terdapat ruang untuk peningkatan fasilitas kerja. Sementara itu, indikator dengan nilai tertinggi adalah kemampuan pegawai dalam mengoperasikan perangkat digital serta tersedianya bantuan teknis dari instansi dengan nilai 4,12, yang menandakan bahwa dukungan infrastruktur dan teknis digital telah berjalan dengan baik.

*2. Deskriptif Disiplin Kerja*

Berdasarkan hasil analisis deskriptif, disiplin kerja diklasifikasikan dalam kategori cukup baik dengan skor rata-rata 3,10 pada skala Likert. Indikator terendah terdapat pada aspek ketepatan waktu hadir dan pulang kerja dengan nilai 3,10, yang menunjukkan masih perlunya peningkatan pengawasan dan konsistensi pegawai. Sementara itu, indikator tertinggi adalah pegawai menjaga nama baik instansi di dalam maupun di luar lingkungan kerja dengan nilai 3,98. Secara keseluruhan, disiplin kerja telah diterapkan cukup baik, tetapi masih memerlukan perbaikan pada dimensi ketepatan waktu.

*3. Deskriptif Kinerja Pegawai*

Berdasarkan hasil analisis deskriptif, kinerja pegawai diklasifikasikan dalam kategori baik dengan skor rata-rata 4,03 pada skala Likert. Indikator terendah terdapat pada kemampuan mengarahkan dan mengoordinasikan rekan kerja dengan nilai 3,78 yang menunjukkan perlunya penguatan kerja sama dan koordinasi. Sementara itu, indikator tertinggi adalah kejujuran dalam melaporkan hasil pekerjaan serta kemampuan beradaptasi terhadap kebijakan atau sistem kerja baru dengan nilai 4,10, yang mencerminkan integritas dan adaptabilitas pegawai yang baik. Secara keseluruhan, kinerja pegawai berada dalam kondisi baik.

**B. Analisis Verifikatif***1. Pengaruh Lingkungan Digital terhadap Disiplin Kerja*

Berdasarkan hasil pengolahan data, lingkungan digital menghasilkan nilai koefisien jalur sebesar 0,434, dengan T-statistik 4,419 yang berada di atas batas kritis 1,96, serta nilai P-value 0,000 yang menunjukkan tingkat signifikansi yang sangat kuat. Oleh karena itu, hipotesis pertama dinyatakan

terbukti. Kondisi ini menegaskan bahwa kualitas lingkungan digital yang memadai berperan dalam membentuk pola kerja pegawai yang lebih sistematis, taat terhadap regulasi, serta memiliki rasa tanggung jawab yang lebih tinggi. Hasil ini selaras dengan penelitian (Annisa & Frinaldi, 2023), menegaskan bahwa penerapan lingkungan digital, seperti absensi berbasis online, berkontribusi nyata terhadap peningkatan disiplin kerja aparatur.

### 2. Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Temuan analisis mengindikasikan, disiplin kerja memiliki koefisien jalur sebesar 0,432, disertai nilai T-statistik 4,320 melampaui nilai ambang 1,96, serta P-value 0,000 yang menandakan signifikansi yang tinggi. Dengan demikian, hipotesis kedua dinyatakan terbukti. Temuan ini mengisyaratkan adanya tingkat kedisiplinan yang lebih baik akan diikuti oleh peningkatan kinerja pegawai dalam menyelesaikan tugas serta menjalankan tanggung jawab organisasi. Hasil ini selaras dengan penelitian (Apricillia, 2025) yang mengidentifikasi disiplin kerja merupakan determinan penting dalam meningkatkan kinerja karyawan.

### 3. Pengaruh Lingkungan Digital terhadap Kinerja Pegawai melalui Disiplin Kerja

Estimasi jalur tidak langsung menunjukkan bahwa lingkungan digital berperan dalam meningkatkan kinerja pegawai melalui disiplin kerja, dengan besaran koefisien jalur 0,215, nilai T-statistik 3,098 yang melebihi 1,96, serta nilai P-value 0,002 yang melampaui batas kritis 0,05, maka hipotesis ketiga dinyatakan terbukti. Temuan ini membuktikan bahwa disiplin kerja berperan sebagai mediator parsial, di mana lingkungan digital tidak hanya memengaruhi kinerja secara langsung, tetapi juga secara tidak langsung melalui peningkatan kedisiplinan pegawai. Hasil ini selaras dengan penelitian (Romadhan & Widjayanti, 2024) menegaskan bahwa peran disiplin kerja sebagai penghubung antara lingkungan kerja dan kinerja karyawan.

## Simpulan

1. Lingkungan digital di BKPSDM Kabupaten Karawang tergolong dalam klasifikasi baik dengan skor rata-rata 3,93, mengindikasikan bahwa fasilitas dan sistem digital telah mendukung pelaksanaan pekerjaan secara efektif dan efisien.
2. Disiplin kerja pegawai BKPSDM Kabupaten Karawang tergolong dalam klasifikasi cukup baik dengan nilai rata-rata 3,10, menunjukkan bahwa tingkat kedisiplinan pegawai sudah cukup memadai namun masih perlu ditingkatkan.
3. Kinerja pegawai BKPSDM Kabupaten Karawang tergolong dalam klasifikasi baik dengan nilai rata-rata 4,03, yang menunjukkan bahwa pegawai mampu melaksanakan tugas secara efektif dan bertanggung jawab.
4. Hasil pengujian statistik membuktikan bahwa lingkungan digital memiliki kontribusi yang signifikan terhadap disiplin kerja, sebagaimana tercermin dari nilai sampel asli 0,434 dan nilai P-value 0,000.
5. Disiplin kerja terbukti memengaruhi secara signifikan terhadap kinerja pegawai, sebagaimana tercermin dari nilai sampel asli 0,432 dan nilai P-value 0,000.
6. Lingkungan digital juga terbukti memengaruhi kinerja pegawai melalui disiplin kerja, dengan nilai sampel asli 0,215 dan nilai P-value 0,002, yang menegaskan peran disiplin kerja sebagai variabel perantara dalam hubungan tersebut.

## Daftar Referensi

- Anbiya, Z., Suherman, E., & Khalida, L. R. (2025). Pengaruh Karakteristik Individu Terhadap Disiplin Kerja di PT Rejeko Jaya Bike Karawang. *COSTING: Journal of Economic, Business and Accounting*, 8(4), 2535–2547. <https://doi.org/10.31539/xs85me04>
- Anggraeni, T., & Suherman, E. (2024). Analisis Faktor Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada BKPSDM Kabupaten Karawang. *PENG: Jurnal Ekonomi Dan Manajemen*, 1(2), 644–651. <https://doi.org/10.62710/579e5m08>
- Annisa, N., & Frinaldi, A. (2023). Penerapan Absensi Berbasis Online Melalui Smartphone Untuk Meningkatkan Disiplin Pegawai Di Pemerintahan Daerah Provinsi Sumatera Barat. *Jurnal Administrasi Dan Kebijakan Publik*, 8(1), 75–85. <https://doi.org/10.25077/jakp>
- Apricillia. (2025). Pengaruh Pelatihan Dan Disiplin Terhadap Kinerja Pegawai Yang Dimediasi Oleh Motivasi. *BJRM: Bongaya Journal of Research in Management*, 8(1), 51–69. <https://doi.org/10.37888/bjrm.v8i1.675>

- Aziz, M. F., & Marliani, S. (2024). Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pengurus Amil Zakat Pondok Pesantren Al-Insan: Yayasan Rumah Harapan Pinus Indonesia. *Al-Kharaj: Jurnal Ekonomi, Keuangan & Bisnis Syariah*, 6(12), 8094–8112. <https://doi.org/10.47467/alkharaj.v6i12.4665>
- Ensslin, S. R., Rodrigues, K. T., Yoshiura, L. J. M., da Silva, J. C., & Longaray, A. A. (2022). Organizational Performance Management and the ‘Sustainability’ of the Performance Evaluation System: A View Guided by the Integrative Review Perspective. *Sustainability (Switzerland)*, 14(17), 1–16. <https://doi.org/10.3390/su141711005>
- Fadillah, A. Z., Suherman, E., & Anggela, F. P. (2023). Analisis Motivasi Kerja Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Pada Bengkel Yamaha Sinar Prima Mandiri Karawang. *Jurnal Pijar*, 1(3), 760–765. <https://doi.org/10.65096/pmb.v1i3.663>
- Fahrudin, A., Jamaludin, A., Nandang, Darul, U. M., & Zabri, M. S. (2024). The Influence of Work Motivation and Discipline on Employee Performance: The Case of Central Statistics Agency of Karawang Regency Muhammad. *Research In Management Of Technology and Business*, 5(2), 260–269. <https://doi.org/10.30880/rmtb.2024.05.02.025>
- Fitri, D. F., Kasim, M. N., Alfian, M. Y., & Anggoro, R. (2025). Analisis Penerapan Manajemen Sumber Daya Manusia, Disiplin Kerja, Serta Prestasi Kerja, Dalam perkembangan karir karyawan. *BJRM : Bongaya Journal of Research in Management*, 8(2), 294–307. <https://doi.org/10.37888/bjrm.v8i2.815>
- Hera, A., Rian, A. Al, Faruque, M. O., Sizan, M. M. H., Khan, N. A., Rahaman, M. A., & Ali, M. J. (2024). The Influence Of Digital Environment On Employee Performance. *American Journal of Industrial and Business Management*, 14(08), 1045–1061. <https://doi.org/10.4236/ajibm.2024.148054>
- Indra, Mappamiring, & Idris, M. (2025). Mengukur Kinerja Pegawai : Peran Penting Kompetensi, Disiplin dan Motivasi. *BJRM : Bongaya Journal of Research in Management*, 8(1), 100–114. <https://doi.org/10.37888/bjrm.v8i1.669>
- Lusiawati, Perkasa, D., Rostiana, C., Novita, M., & Parashakti, R. (2023). The Influence of the Physical Work Environment, Work Motivation, and Work Discipline on Employee Performance. *KnE Social Sciences*, 2023, 286–295. <https://doi.org/10.18502/kss.v8i12.13678>
- Mutambik, I., & Almuqrin, A. (2024). Employee Acceptance of Digital Transformation: A Study in a Smart City Context. *Sustainability (Switzerland)*, 16(4). <https://doi.org/10.3390/su16041398>
- Nanda, I. (2025). Pengaruh Knowledge Management, Employee Engagement, Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Kasus Dinas Pemberdayaan Perempuan Perlindungan Anak dan Keluarga Berencana Kabupaten Jember). *Jurnal Ekonomi, Manajemen, Akuntansi Dan Keuangan*, 6(1), 13. <https://doi.org/10.53697/emak.v6i1.2173>
- Rasyid, N., Nurhani, & Paweroi, A. (2024). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Era Digital. *Bulletin of Community Engagement*, 4(2). <https://doi.org/https://doi.org/10.51278/bce.v4i2.1383>
- Romadhan, N. A., & Widjayanti, R. E. (2024). Efek Mediasi Disiplin Kerja Pada Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan di Sektor Perkebunan Kelapa Sawit Kalimantan Tengah. *Jurnal Arastirma*, 4(1), 42–52. <https://doi.org/10.32493/jaras.v4i1.38252>
- Rosidah, S., & Husainah, N. (2025). Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai dengan Disiplin sebagai Variabel Mediasi. *Paradoks : Jurnal Ilmu Ekonomi*, 8(4), 959–967. <https://doi.org/10.57178/paradoks.v8i4.1935>
- Sari, A., Suroso, & Anggela, F. (2024). Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pendidikan Pemuda dan Pelatihan Olahraga Kabupaten Karawang. *Al-Kharaj: Jurnal Ekonomi, Keuangan & Bisnis Syariah*, 6(12), 7983–7990. <https://doi.org/10.47467/alkharaj.v6i12.4636>
- Setiabudhi, H., Suwono, Setiawan, Y., & Karim, S. (2025). *Analisis Data Kuantitatif dengan SmartPLS 4*. Borneo Novelty Publishing.
- Syihabudhin, & Pristiawiana, O. (2020). The Effect of Work Environment on Work Engagement with Self Efficacy As Moderator Variable at Hotel Pelangi Malang Employees. *KnE Social Sciences*, 2020, 364–378. <https://doi.org/10.18502/kss.v4i9.7337>
- Umah, W. A., & Chaerudin. (2023). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Dinas Kesehatan Kabupaten Karawang. *Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Dinas Kesehatan Kabupaten Karawang*, 9(25), 1–6. <https://doi.org/10.5281/zenodo.10418191>