

ANALISIS DIGITAL LEADERSHIP, KOMPETENSI, DAN LINGKUNGAN
KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN JNE SUKABUMI

Halimah Nursiva¹

Ade Sudarma²

Leonita Siwiyanti³

¹Universitas Muhammadiyah Sukabumi

¹halimahnursiva001@ummi.ac.id, ²leony23amr@ummi.ac.id, ³adesudarma@ummi.ac.id

ABSTRACT

If the goal is achieved well, the performance is declared a success. Overall, effective digital leadership, strong competencies, and a good work environment interact and influence each other to improve employee performance. However, many businesses, especially those related to freight forwarding services, face performance problems such as lack of knowledge about digital information technology, poor work environment, high turnover, and low discipline. All these problems disrupt company operations and performance. Therefore, this research aims to see how the performance of JNE Sukabumi branch employees is influenced by digital leadership, employee abilities and the work environment. It is hoped that this research will offer a new perspective on how to improve company performance and competitiveness in the technological era. This study utilizes a quantitative research model. In this research, probability sampling is used to collect data by distributing questionnaires and company data. The study's findings indicate that work environment, competency, and digital leadership all positively and significantly impact employee performance. Additionally, competency, work environment, and digital leadership all positively and significantly impact employee performance when taken together.

Keywords : Digital Leadership, Competency, Work Environment, Employee Performance

PENDAHULUAN

Di era globalisasi, dunia bisnis mengalami perkembangan pesat dengan banyak perusahaan berlomba-lomba menawarkan produk dan layanan berkualitas tinggi. Perusahaan di Indonesia dikategorikan dalam berbagai sektor, seperti ekstraktif, industri atau manufaktur, agraris, dagang, dan jasa (Amalia, 2019). Sektor jasa telah menjadi tumpuan utama perekonomian Indonesia dalam dekade terakhir, meskipun dominasi sektor ini membuat kualitas pertumbuhan ekonomi kurang produktif (Theodora, 2023). Karena pergeseran

preferensi pelanggan untuk berbelanja secara online, industri ini, yang mencakup e-commerce dan layanan logistik, telah berkembang pesat (Istira Syakir & Siwiyanti, 2023; Ramdan et al., 2023). Hal ini memberikan peluang besar bagi perusahaan jasa pengiriman barang untuk menjadi lebih penting dalam rantai pasokan bisnis, dengan memberikan solusi pengiriman yang efisien dan tepat waktu.

Peningkatan e-commerce di Indonesia telah memicu pertumbuhan pesat dalam jumlah usaha yang bergerak di bidang ini (Siwiyanti et al., 2024).

Berdasarkan data Badan Pusat Statistika (2023), jumlah usaha e-commerce diperkirakan meningkat sebesar 4,46% pada tahun 2022, mencapai hampir 3 juta usaha. Pertumbuhan ini sejalan dengan meningkatnya kebutuhan akan layanan pengiriman barang yang cepat dan andal. Perusahaan besar seperti JNE dan J&T Express, serta lainnya, memanfaatkan peluang ini dengan menawarkan berbagai layanan pengiriman untuk memenuhi kebutuhan pasar yang semakin kompleks dan beragam. Namun, persaingan yang ketat dan berubahnya preferensi konsumen menuntut perusahaan-perusahaan ini untuk terus berinovasi dan meningkatkan kualitas layanan mereka (Mileapp, 2024).

Sumber daya manusia berhubungan langsung dengan tingkat pelayanan yang diberikan oleh suatu organisasi (Ambarwaty, 2022). Sumber daya manusia adalah komponen penting atau utama dalam sebuah organisasi. Sumber daya manusia adalah modal dan kekayaan yang paling penting dari setiap kegiatan manusia. Mereka berfungsi sebagai barometer atau tolak ukur yang menentukan kemajuan sebuah perusahaan atau organisasi. Kinerja karyawan diukur oleh kemampuan karyawan, dukungan perusahaan, dan Manajemen (Siwiyanti & Senen, 2023). Jika tujuan tercapai dengan baik, kinerja dinyatakan sukses. Untuk mencapai

tujuan dari organisasi perlu adanya peningkatan kinerja karyawan, seperti yang dilakukan oleh JNE sebagai salah satu Perusahaan jasa pengiriman bang yang ada di Sukabumi.

Meskipun ada peluang besar, banyak perusahaan jasa pengiriman di Indonesia menghadapi berbagai tantangan kinerja. Banyak perusahaan jasa pengiriman di Indonesia, seperti PT. Cahya Pinasti Jaya, PT. Pelopor Pratama Lancar Pribadi, PT. Barrix Sinindo, dan PT. Sapta Prima Cargo, menghadapi berbagai tantangan kinerja yang mencakup turnover tinggi, keterlambatan karyawan, penataan ruang yang tidak efektif, kecerobohan, ketidakpatuhan terhadap peraturan, rendahnya kompetensi, kurangnya penguasaan teknologi informasi, penundaan pekerjaan, dan kurangnya kerjasama tim. Masalah-masalah ini mengakibatkan penurunan kinerja dan gangguan operasi bisnis (Aviantara et al., 2018; Krisnawati & Bagia, 2021).

Agar dapat mengatasi tantangan-tantangan tersebut, diperlukan strategi yang komprehensif yang mencakup perbaikan dalam digital leadership, kompetensi karyawan, dan lingkungan kerja. Dalam era teknologi saat ini, kepemimpinan digital juga dikenal sebagai *digital leadership* menjadi penting karena para pemimpin harus mampu menggunakan inovasi dan

teknologi untuk mencapai tujuan organisasi (Setyaningrum & Muafi, 2023). Kompetensi karyawan, yang terdiri dari pengetahuan, keterampilan, dan sikap yang relevan, juga menjadi faktor krusial dalam memastikan tugas dapat dilaksanakan dengan baik dan layanan berkualitas tinggi dapat diberikan (Siwiyanti et al., 2022) (Sudarma et al., 2023). Selain itu, memiliki lingkungan kerja yang ramah dan mendukung dapat meningkatkan motivasi dan kebahagiaan karyawan (Nanda et al., 2022). Berdasarkan permasalahan ini, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh digital leadership, kompetensi karyawan, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan JNE Cabang Sukabumi.

Kepemimpinan digital menurut Muniroh et al. (2022), adalah seseorang yang dapat memanfaatkan teknologi dan informasi serta mempunyai visi masa depan dalam mencapai tujuan organisasi, memiliki sikap dan keterampilan baru, serta dapat berkomunikasi dan mempengaruhi orang lain, dapat menghadirkan suasana lingkungan dalam suatu transformasi digital. Terdapat empat indikator digital leadership yaitu mampu menciptakan visi digital, melibatkan organisasi, mengelola transformasi, membangun keterampilan kepemimpinan teknologi (Muniroh et al., 2022; Westerman et al., 2014).

Kompetensi adalah keahlian yang dimiliki oleh tenaga kerja untuk menyelesaikan tugas-tugas tertentu dan menghasilkan hasil yang memuaskan (Krisnawati & Bagia, 2021). Kemudian Susilo (2002) mengatakan bahwa kompetensi memiliki empat dimensi: kompetensi intelektual, kompetensi sosial, kompetensi emosional, dan kompetensi spiritual.

Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang terjadi di sekitar seorang karyawan atau pegawai di tempat kerja mereka, baik secara langsung maupun tidak langsung, yang dapat mempengaruhi mereka dan pekerjaan mereka di sana (Nanda et al., 2022). Terdapat empat indikator lingkungan kerja yaitu Suhu udara, Penataan Ruang, Jaminan keamanan, dan Hubungan karyawan (Aviantara et al., 2018; Kurniawan, 2020; Sedarmayanti, 2016).

Kinerja adalah hasil yang dicapai oleh seseorang dalam menyelesaikan tugas atau tanggung jawab sesuai dengan standar dan ukuran yang berlaku untuk setiap organisasi (Syafrina, 2017). Terdapat empat dimensi dalam menilai kinerja karyawan, yaitu Quality (Kualitas), Quantity (Kuantitas), Timeliness (Ketepatan Waktu), dan tanggung jawab (Bernardin & Russell, 2008; Mangkunegara, 2009; Surtiani et al., 2022).

Rumusan masalah dalam penelitian ini yaitu sebagai berikut: 1). Bagaimana pengaruh digital leadership terhadap kinerja karyawan JNE Sukabumi? 2). Bagaimana pengaruh kompetensi terhadap kinerja karyawan JNE Sukabumi? 3). Bagaimana pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan JNE Sukabumi? 4). Bagaimana pengaruh digital leadership, kompetensi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan JNE sebagai Perusahaan jasa di Sukabumi secara bersama?

Berdasarkan rumusan masalah di atas, maka diperoleh hipotesis sebagai berikut:

H1: Digital Leadership berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan JNE cabang Sukabumi.

H2: Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan JNE cabang Sukabumi.

H3: Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan JNE cabang Sukabumi.

H4: Digital leadership, kompetensi, dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan JNE Sukabumi.

Hasil penelitian ini diharapkan akan memberikan pemahaman yang lebih baik tentang bagaimana variabel-variabel ini berinteraksi satu sama lain dan mempengaruhi kinerja karyawan. Hasil

ini juga akan membantu perusahaan dalam mengembangkan pendekatan yang efisien untuk tetap kompetitif dan unggul di era modern.

METODE

Penelitian ini menggunakan model penelitian kuantitatif. Lokasi penelitian dilakukan di kantor cabang JNE yang beralamatkan di Jl. Taman Bahagia No.8, Nyomplong, Kec. Warudoyong, Kota Sukabumi, Jawa Barat 43132. Penelitian ini menggunakan probabilitas sampling, yang berarti bahwa setiap elemen atau anggota populasi memiliki peluang yang sama untuk diambil sebagai sampel. Dalam penelitian ini, metode random sampling sederhana digunakan. Karena sampel diambil secara acak dari populasi tanpa mempertimbangkan strata populasi, disebut "simple" (Sugiyono, 2017). Jumlah sample yang akan diteliti sebanyak 66 orang karyawan.

Teknik pengumpulan data pada penelitian ini menggunakan kuesioner atau angket sebagai data primer. Data sekunder didapatkan dari buku, jurnal dan data Perusahaan. Kuesioner untuk penelitian ini terdiri dari pernyataan yang berasal dari indikator variabel digital leadership (X1), kompetensi (X2), lingkungan kerja (X3) dan kinerja karyawan (Y).

Untuk menganalisis data yang diperoleh dari hasil penelitian, digunakan

teknik seperti berikut: 1). Uji validitas dan realibilitas, 2). Analisis korelasi berganda, 3). Koefesien Determinasi, 4). Regresi Liner Berganda, 5). Uji Hipotesis, yakni Uji Sumultan (Uji F) dan Uji Parsial (Uji T).

HASIL PENELITIAN

Hasil penelitian terdiri dari hasil pengolahan data yang dilakukan menggunakan program olah data SPSS 23, serta beberapa yang dibantu oleh Microsoft Excel. Data dikumpulkan dari 66 responden kuesioner yang dibagikan kepada karyawan JNE cabang Sukabumi. Hasil pengolahan data menunjukkan bahwa responden terdiri dari 48 orang laki-laki dan 18 orang Perempuan; orang-orang berusia 17–20 tahun berjumlah 1 orang; orang-orang berusia 21–30 tahun berjumlah 33 orang; orang-orang berusia 31–40 tahun berjumlah 29 orang; dan orang-orang berusia 41–50 tahun berjumlah 2 orang. Berikut merupakan hasil dari pengolahan data:

Uji Validitas

Sugiyono (2017) menyatakan bahwa skor total korelasi yang tinggi diberikan kepada item dengan korelasi yang cenderung positif, yang menunjukkan bahwa item tersebut memiliki validitas yang tinggi. Dalam kebanyakan kasus, standar minimum ditetapkan jika $r=0,3$. Jika perhitungan korelasi antara item dengan skor total

kurang dari 0,3, maka item atau instrumen itu tidak valid.

Tabel 1 Hasil Pengujian Validitas

NO ITEM	R HITUNG	R KRITIS	KETERANGAN PENGUJIAN
<i>DIGITAL LEADERSHIP (X1)</i>			
1	0,774	0,3	VALID
2	0,843	0,3	VALID
3	0,821	0,3	VALID
4	0,776	0,3	VALID
5	0,836	0,3	VALID
6	0,836	0,3	VALID
<i>KOMPETENSI (X2)</i>			
1	0,704	0,3	VALID
2	0,759	0,3	VALID
3	0,848	0,3	VALID
4	0,751	0,3	VALID
5	0,739	0,3	VALID
<i>LINGKUNGAN KERJA (X3)</i>			
1	0,391	0,3	VALID
2	0,509	0,3	VALID
3	0,656	0,3	VALID
4	0,572	0,3	VALID
5	0,610	0,3	VALID
<i>KINERJA KAYAWAN (Y)</i>			
1	0,822	0,3	VALID
2	0,856	0,3	VALID
3	0,883	0,3	VALID
4	0,839	0,3	VALID
5	0,844	0,3	VALID
6	0,790	0,3	VALID

Sumber: Hasil penelitian, diolah penulis, 2024

Berdasarkan tabel 1 hasil uji validitas, dapat dilihat bahwa ada 22 kuesioner dinyatakan valid karena r hitung lebih besar dari r tabel = 0,3.

Uji Realibilitas

Umar, (2019:68) berpendapat “Jika ingin melakukan pengujian realibilitas untuk pilihan jawaban lebih dari dua bisa menggunakan uji *Cronbach’s Alpha*”

Tabel 2 Hasil Pengujian Reabilitas

No	Variabel Penelitian	Item	Skor Alpha Hitung	Skor Alpha Kritis	Keterangan
1	Digital Leadership (X1)	6	0,936	0,6	Reliabel
2	Kompetensi (X2)	5	0,904	0,6	Reliabel
3	Lingkungan Kerja (X3)	5	0,774	0,6	Reliabel
4	Kinerja Karyawan (Y)	6	0,947	0,6	Reliabel

Sumber: Hasil penelitian 2024

Berdasarkan tabel 2 hasil uji realibilitas, dapat dilihat bahwa nilai *cronbach's alpha* lebih besar dari yang disyaratkan yaitu 0,6 sehingga dapat disimpulkan bahwa seluruh variabel dinyatakan reliabel.

Analisi Korelasi Berganda

Analisis ini dilakukan agar mengetahui kuat atau lemahnya suatu hubungan variabel yang diteliti yaitu variabel independen (*digital leadership*, kompetensi, lingkungan kerja) serta variabel dependen (kinerja karyawan).

Tabel 3 Hasil Pengolahan Koefisien Korelasi Berganda

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.865 ^a	.749	.737	2.235

Sumber: Hasil pengolahan data, 2024

Berdasarkan tabel 3 hasil pengolahan korelasi berganda, didapatkan bahwa adanya suatu hubungan variabel *digital leadership*, kompetensi, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan JNE sebesar 0,865. Suatu pedoman menurut kriteria

Guilford, perolehan koefisien korelasi berganda *r*, yang bernilai 0,865 masuk kedalam interval koefisien 0,80 – 1,000. Dapat disimpulkan bahwa hubungan antara variabel independen dan dependen berkorelasi sangat kuat.

Koefisien Determinasi

Di sini, kita dapat melihat bahwa pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat lemah, jika nilai koefisien mendekati nol, tetapi jika koefisien determinasi mendekati satu, pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat sangat besar.

Tabel 4 Hasil Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.865 ^a	.749	.737	2.235

Sumber: Hasil pengolahan data, 2024

Berdasarkan tabel 4 didapatkan hasil bahwa nilai koefisien determinasi atau Adjusted R Square (karena menggunakan 3 variabel independen) sebesar 0,737 yang artinya memiliki suatu pengaruh sebesar 73,7%. Maka sumbangsih dari variabel Digital Leadership, kompetensi, dan lingkungan kerja sebesar 73,7% terhadap kinerja karyawan JNE, sedangkan sisanya 26,3 % dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Berdasarkan uji koefisien determinasi yang disebutkan di atas, dapat disimpulkan bahwa nilai ini mendekati angka 1, yang menunjukkan bahwa ada

pengaruh kuat dari variabel independen terhadap dependennya.

Regresi Linear Berganda

Analisis regresi berganda digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel bebas (X) yang terdiri dari *Digital Leadership* (X1), *Kompetensi* (X2), dan *lingkungan kerja* (X3), sedangkan variabel terikat (Y) yang terdiri dari variabel *Kinerja Karyawan* (Y) (Ferdinand, 2014b) Persamaan regresi berganda yang digunakan adalah (Priyatno, 2016):

$$Y' = b_0 + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3$$

Dimana:

Y' = Variabel dependen yang diramalkan

b₀ = Konstanta

b₁₋₃ = Koefisien regresi

X₁₋₃ = Variabel independen

Tabel 5 Hasil Pengujian Regresi Linear Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	-1.501	2.113		-.710	.480
Digital Leadership	.421	.096	.411	4.389	.000
Kompetensi	.463	.166	.326	2.796	.008
Lingkungan Kerja	.328	.135	.233	2.424	.018

Sumber: Hasil pengolahan data, 2024
Berikut persamaan regresi linear

berganda:

$$Y' = b_0 + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3$$

$$= -1,501 + 0,421X_1 + 0,463X_2 + 0,328X_3$$

- a. Nilai konstanta (b₀) sebesar -1,501, artinya jika jumlah variabel digital leadership (X1), kompetensi (X2), dan lingkungan kerja (X3) nilainya adalah 0, maka variabel kinerja karyawan (Y) nilainya negatif sebesar -1,501.

- b. Nilai koefisien (b₁) pada variabel digital leadership (X1) sebesar 0,421, artinya jika jumlah digital leadership ditingkatkan sebesar 1, maka variabel kinerja karyawan akan meningkat sebesar 0,421.
- c. Nilai koefisien (b₂) pada variabel kompetensi (X2) sebesar 0,463, artinya jika jumlah kompetensi ditingkatkan sebesar 1, maka variabel kinerja karyawan akan meningkat sebesar 0,463.
- d. Nilai koefisien (b₃) pada variabel lingkungan kerja (X3) sebesar 0,328, artinya jika jumlah lingkungan kerja ditingkatkan sebesar 1, maka variabel kinerja karyawan akan meningkat sebesar 0,328.

Uji Simultan (Uji F)

Harga F tabel digunakan untuk

mengetahui hipotesis korelasi ganda yang didasarkan pada DK mengambil -k dan DK penyebut = (n-k-1). taraf kesalahan yang ditetapkan adalah 5% dari kaidah pengujian signifikan, yang ditunjukkan sebagai berikut:

- 1. Jika Fhitung > Ftabel maka signifikan
- 2. Jika Fhitung < Ftabel maka tidak signifikan

Tabel 6 Hasil Uji Simultan (Uji F)

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	922.573	3	307.524	61.567	.000 ^b
Residual	309.685	62	4.995		
Total	1232.258	65			

Sumber: Hasil pengolahan data, 2024

Berdasarkan tabel diatas, diperoleh hasil bahwa nilai Sig. = 0,000 < α = 0,05 atau nilai F-hitung yaitu 61,567 > Ftabel 2,75 maka H4 diterima. Hal ini berarti variabel bebas (X) dalam penelitian ini berupa digital leadership (X1), kompetensi (X2), dan lingkungan kerja (X3) secara simultan atau bersama sama berpengaruh terhadap variabel terikat (Y) berupa kinerja karyawan.

Uji Parsial (Uji T)

Uji-t digunakan untuk mengukur ada atau tidak adanya pengaruh yang signifikan dari masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat (Ferdinand, 2014a). Hasil perhitungan ini dibandingkan dengan t tabel dengan tingkat kesalahan 0,5 uji dua pihak dan $dk = n-1$. Jika $t < 0,05$ dan $t > 0$, maka H0 ditolak dan H1 diterima, jika $t > 0,05$ dan $t < 0$, maka H0 diterima dan H1 ditolak.

Tabel 7 Hasil Uji Parsial (Uji T)

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	-1.501	2.113		-.710	.480
Digital Leadership	.421	.096	.411	4.389	.000
Kompetensi	.463	.166	.326	2.796	.007
Lingkungan Kerja	.328	.135	.233	2.424	.018

Sumber: Hasil pengolahan data, 2024

Berdasarkan tabel 7 diperoleh nilai Sig. untuk variabel X1 adalah sebesar 0,000 < 0,05 sedangkan nilai t hitung = 4,389 > t tabel = 1,998972 artinya signifikan dan H1 diterima. Sehingga dapat dikatakan bahwa variabel digital leadership (X1) secara parsial

berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y).

Diperoleh nilai Sig. untuk variabel X2 adalah sebesar 0,007 < 0,05 sedangkan nilai t hitung = 2,796 > t tabel = 1,998972 artinya signifikan dan H2 diterima. Sehingga dapat dikatakan bahwa variabel kompetensi (X2) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y).

Diperoleh nilai Sig. untuk variabel X3 adalah sebesar 0,018 < 0,05 sedangkan nilai t hitung = 2,424 > t tabel = 1,998972 artinya signifikan dan H3 diterima. Sehingga dapat dikatakan bahwa variabel lingkungan kerja (X3) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y).

PEMBAHASAN

Pembahasan Digital Leadership

Sebagai hasil dari penelitian ini, digital leadership memiliki efek positif dan signifikan terhadap kinerja pekerja di JNE Sukabumi. Hipotesis bahwa terdapat pengaruh signifikan antara kinerja karyawan dan leadership digital didukung oleh hasil uji parsial, dengan nilai signifikansi 0,000 (lebih kecil dari 0,05) dan nilai hitung t 4,389 (lebih besar dari t tabel 1,998972). Dalam digital leadership, seorang pemimpin harus tahu bagaimana menggunakan teknologi digital untuk memimpin dan

mengarahkan timnya, sehingga pekerjaan karyawan lebih efisien dan produktif.

Pemimpin yang kompeten dalam digital leadership dapat membantu karyawan beradaptasi dengan perubahan teknologi, memberikan visi yang jelas tentang penggunaan teknologi untuk mencapai tujuan perusahaan, serta menyediakan dukungan dan sumber daya yang diperlukan. Ini meningkatkan produktivitas, kreativitas, dan kolaborasi di antara karyawan.

Penelitian ini konsisten dengan temuan Alif & Sary (2022) yang menyatakan bahwa kepemimpinan digital mempengaruhi kinerja karyawan secara simultan dan parsial. Hasil ini juga sejalan dengan prinsip-prinsip teori digital leadership, di mana pemimpin yang mahir dalam teknologi digital dapat menginspirasi, mendukung, dan menerapkan teknologi secara efektif untuk meningkatkan kinerja karyawan.

Pembahasan Kompetensi

Sebagai hasil dari penelitian ini, kompetensi memiliki efek positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan JNE Sukabumi. Hipotesis bahwa terdapat pengaruh signifikan antara kompetensi dan kinerja karyawan didukung oleh hasil uji parsial, yang menunjukkan nilai signifikansi 0,007, yang merupakan nilai yang lebih kecil dari 0,05, dan nilai t hitung 2,796, yang merupakan nilai yang lebih besar dari t tabel 1,998972.

Kompetensi mencakup aspek intelektual, sosial, emosional, dan spiritual, dan karyawan dengan kompetensi tinggi dapat bekerja lebih efisien dan efektif.

Kompetensi yang memadai memungkinkan karyawan menghadapi tantangan pekerjaan lebih baik dan memberikan kontribusi signifikan terhadap tujuan perusahaan. Karyawan dengan pengetahuan dan keterampilan yang sesuai menyelesaikan tugas dengan kualitas lebih tinggi dan lebih cepat. Kompetensi yang baik juga meningkatkan rasa percaya diri, motivasi, dan produktivitas kerja.

Penelitian ini konsisten dengan temuan Surtiani et al., (2022) yang menyatakan bahwa kompetensi berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Sespim Lemdiklat Polri. Hasil ini juga sejalan dengan teori Sumber Daya Manusia, yang menekankan pentingnya pengelolaan sumber daya manusia dalam organisasi melalui pengembangan keterampilan, pengetahuan, dan kompetensi karyawan untuk meningkatkan kinerja dan mencapai tujuan organisasi.

Pembahasan Lingkungan Kerja

Studi ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja karyawan JNE Sukabumi memiliki efek positif dan signifikan terhadap kinerja mereka. Hipotesis bahwa ada pengaruh signifikan antara lingkungan kerja dan kinerja

karyawan didukung oleh hasil uji parsial, yang menunjukkan nilai signifikansi 0,018, yang lebih kecil dari 0,05, dan nilai t hitung 2,424, yang lebih besar dari t tabel 1,998972. Kondisi fisik, suasana kerja, hubungan antar karyawan, dan fasilitas yang tersedia adalah semua komponen lingkungan kerja yang baik, yang dapat meningkatkan motivasi, kenyamanan, dan produktivitas karyawan.

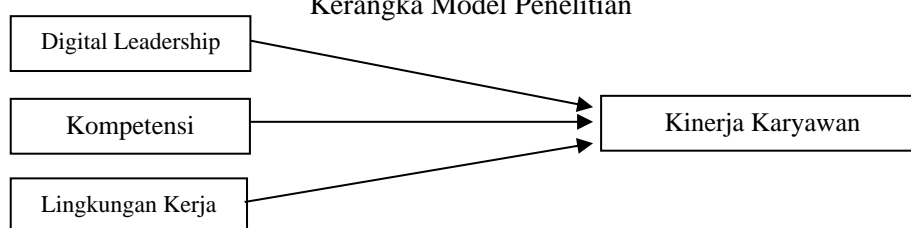
Lingkungan kerja yang positif membuat karyawan merasa dihargai dan nyaman, meningkatkan semangat dan produktivitas mereka. Faktor-faktor seperti sirkulasi udara, tata ruang yang baik, dan keamanan berperan penting dalam menciptakan suasana kerja yang menyenangkan. Hubungan yang

harmonis antar karyawan dan dukungan dari manajemen juga merupakan faktor penting dalam membentuk lingkungan kerja yang kondusif.

Studi ini sejalan dengan hasil Kurniawanto et al., (2022) yang menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh besar terhadap kinerja karyawan. Penemuan ini juga sejalan dengan teori lingkungan kerja yang menekankan betapa pentingnya berbagai faktor lingkungan fisik dan non-fisik dalam mempengaruhi kinerja dan kepuasan karyawan. Faktor-faktor ini termasuk kondisi fisik (seperti suhu dan tata letak) dan kondisi non-fisik (seperti keamanan dan hubungan antar karyawan).

KERANGKA MODEL

Gambar 1.
Kerangka Model Penelitian



KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil penelitian, dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Hipotesis pertama antara variabel *digital leadership* terhadap kinerja karyawan JNE Sukabumi berpengaruh positif dan signifikan.
2. Hipotesis kedua antara variabel kompetensi dan kinerja karyawan

JNE Sukabumi berpengaruh positif dan signifikan.

3. Hipotesis ketiga antara lingkungan kerja dan kinerja karyawan JNE Sukabumi berpengaruh positif dan signifikan.
4. Hipotesis keempat antara variabel *digital leadership*, kompetensi, dan lingkungan kerja secara bersama

berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan JNE Sukabumi.

5. Variabel Digital Leadership, kompetensi, dan lingkungan kerja berpengaruh sebesar 73,7% terhadap kinerja karyawan JNE Sukabumi, sedangkan sisanya 26,3 % dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Berdasarkan uji koefisien determinasi nilai ini mendekati angka 1, yang menunjukkan bahwa ada pengaruh kuat dari variabel independen terhadap dependennya.

Berdasarkan simpulan di atas saran bagi perusahaan yaitu untuk fokus pada pengembangan digital leadership, peningkatan kompetensi karyawan, dan perbaikan lingkungan kerja untuk meningkatkan kinerja. Investasikan dalam pelatihan digital untuk pemimpin, tingkatkan kompetensi karyawan melalui pelatihan menyeluruh, dan ciptakan lingkungan kerja yang kondusif dengan memperhatikan faktor fisik dan hubungan antar karyawan. Saran untuk peneliti selanjutnya sebaiknya mengeksplorasi lebih lanjut faktor-faktor spesifik yang mempengaruhi setiap variabel di berbagai konteks.

DAFTAR PUSTAKA

Alif, N. N., & Sary, F. P. (2022). The Effect of Communication and Digital Leadership to Employee Performance in RSUD Brigjen H.

Hasan Basry. *Proceedings of the 5th European International Conference on Industrial Engineering and Operations Management*, 1538–1547. <https://doi.org/10.46254/eu05.20220298>

Amalia, D. (2019). *Jenis-Jenis Perusahaan yang Ada di Indonesia*. Mekari Jurnal. <https://www.jurnal.id/id/blog/2017-jenis-jenis-perusahaan-yang-ada-di-indonesia/>

Ambarwaty, D. (2022). *HUBUNGAN MOTIVASI KERJA DENGAN KINERJA KARYAWAN PADA BOUNTY HOTEL SUKABUMI*. UNIVERSITAS PAKUAN BOGOR.

Aviantara, M. P., Sumiyati, & Masharyono. (2018). *ANALISIS MOTIVASI, LINGKUNGAN KERJA DAN KINERJA KARYAWAN STUDI PADA PT. BARRIX SININDO JAKARTA*. 3(2).

Badan Pusat Statistika. (2023). *eCommerce 2022/2023 01*. *Badan Statistiks Nasional (BPS)*, 27. <https://www.bps.go.id/>

Bernardin, H. J., & Russell, J. E. A. (2008). *Human Resource Management: an experiential approach*. McGraw-Hill. https://books.google.co.id/books/about/Human_Resource_Management.html?hl=id&id=Qu27AAAAIAAJ&redir_esc=y

Ferdinand. (2014a). *Metode Penelitian Manajemen Pedoman Penelitian untuk Penulisan Skripsi, Tesis, dan Disertasi Ilmu Manajemen, Edisi 3*. Fakultas Ekonomika dan Bisnis Universitas Diponegoro.

Ferdinand, A. (2014b). *Metode Penelitian Manajemen : Pedoman Penelitian untuk Penulisan Skripsi Tesis dan Desrtasi Ilmu Manajemen*. Universtas Dipoegoro.

Istira Syakir, K., & Siwiyanti, L. (2023). Islamic Marketing in the Context of Buying and Selling. *International Student Conference on Business, Education, Economics, Accounting,*

- and Management (ISC-BEAM), 882–893.
- Krisnawati, N. K. D., & Bagia, I. W. (2021). Pengaruh Kompetensi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Bisma: Jurnal Manajemen*, 7(1), 29. <https://doi.org/10.23887/bjm.v7i1.28736>
- Kurniawan, N. A. H. (2020). Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmiah Sumber Daya Manusia, Vol 3, No 3 (2020): JENIUS (Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia)*, 312–321. <http://openjournal.unpam.ac.id/index.php/JJSDM/article/view/4869/3538>
- Kurniawanto, H., Tania, R. Z., & Wahyudi, M. A. (2022). Effect Of Work Environment And Motivation On Employee Performance With Job Satisfaction As A Mediation. *JURNAL INTERNASIONAL STUDI SOSIAL DAN MANAJEMEN (IJOSMAS)*. <https://jurnal.umpwr.ac.id/index.php/volatilitas/article/view/3809>
- Mangkunegara. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. PT.Remaja Rosda Karya.
- Mileapp. (2024). *Perusahaan Logistik Terbesar Di Indonesia 2024*. Mileapp. <https://mile.app/id/blog/perusahaan-logistik-terbesar-di-indonesia>
- Muniroh, M., Hamidah, H., & Abdullah, T. (2022). Managerial implications on the relation of digital leadership, digital culture, organizational learning, and innovation of the employee performance (case study of pt. telkom digital and next business department). *Management and Entrepreneurship: Trends of Development*, 1(19), 58–75. <https://doi.org/10.26661/2522-1566/2022-1/19-05>
- Nanda, M. R. R., Wahyuni, P., & Sanjaya, V. F. (2022). PENGARUH LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI (Studi Pada Pegawai Kantor Kecamatan Pringsewu Kabupaten Pringsewu). *Business and Entrepreneurship Journal (BEJ)*, 3(1), 48–53.
- Priyatno, D. (2016). *Belajar Alat Analisis Data dan Cara Pengolahannya dengan SPSS*. Gava Media.
- Ramdan, A. M., Siwiyanti, L., Komariah, K., & Ramdhany, M. A. (2023). Effect of Influencer Marketing and Green Marketing on Brand Awareness of Traditional Culinary SMEs in West Java. *Jurnal Ilmu Sosial Dan Humaniora*, 12(3), 453–462. <https://doi.org/10.23887/jish.v12i3.66147>
- Sedarmayanti. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Kelima). Refika Aditama. <https://opac.perpusnas.go.id/DetailOpac.aspx?id=549729>
- Setyaningrum, R. P., & Muafi, M. (2023). Indonesia’s successful women entrepreneurs: Servant leadership, E-Commerce Digitalization Adoption, self efficacy as Mediation and Adoption of E-Commerce Digitization as Moderation. *Quality - Access to Success*, 24(192), 235–248. <https://doi.org/10.47750/QAS/24.192.28>
- Siwiyanti, L., Amal, M. K., & Sudarma, A. (2022). The Effect of Leadership on Organizational Performance. In *International Journal of Management and Business Applied* (Vol. 1, Issue 2, pp. 95–102). Springer International Publishing. https://doi.org/10.1007/978-3-319-14908-0_9
- Siwiyanti, L., Martoyo, A., Yati, Ramdan, A. M., Mulyanti, A. S., Rahmawi, E., Usadi, M. P. P., Pangestuti, D. D., Muangsal, & Satar, M. (2024). *Pemasaran Internasional*. Tohar Media.
- Siwiyanti, L., & Senen, S. H. (2023). Literature Dynamics Leadership Development: Bibliometric Analysis to Identify Research

- Trends. *West Science Business and Management*, 1(05), 521–531. <https://doi.org/10.58812/wsbm.v1i05.431>
- Sudarma, A., Mayulida, S., & Suherman, A. (2023). *Pengaruh Good Governance Dan Digital Leadership Terhadap Kinerja Organisasi Pada SKPD Kota Sukabumi*. 2, 1–14.
- Sugiyono, D. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Alfabeta. <https://opac.perpusnas.go.id/DetailOpac.aspx?id=911046>
- Surtiani, A., Kurniasih, I., Mulyati, Y., & Sandjaya, T. (2022). Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Di Sespim Lemdiklat Kepolisian Republik Indonesia. *Jurnal Pemikiran Dan Penelitian Bidang Administrasi, Sosial, Humaniora Dan Kebijakan Publik*, 5(4), 221. <https://doi.org/10.24198/responsive.v5i4.44642>
- Susilo, W. (2002). *Audit SDM: panduan komprehensif auditor dan praktisi manajemen sumberdaya manusia serta pimpinan organisasi / perusahaan*. Vorqistatama Binamega. <https://lib.ui.ac.id/detail?id=20493364&lokasi=lokal>
- Syafrina, N. (2017). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Suka Fajar Pekanbaru. *Eko Dan Bisnis: Riau Economic and Business Review*, 4(8), 1–12. <https://ekobis.stieriau-akbar.ac.id/index.php/Ekobis/article/view/5>
- Theodora, A. (2023). *bergantung pada sektor jasa, ekonomi ri tumbuh kurang produktif*. Kompas. <https://www.kompas.id/baca/ekonomi/2023/11/14/terlalu-bergantung-ke-sektor-jasa-ekonomi-ri-tumbuh-kurang-produktif>
- Umar, H. (2019). *Metode Riset Manajemen Perusahaan Langkah Cepat dan Tepat Menyusun Tesis dan Disertasi*. PT Gramedia Pustaka Utama.
- Westerman, G., Bonnet, D., & McAfee, A. (2014). *Leading Digital: Turning Technology Into Business Transformation*. Harvard Business Press. https://books.google.co.id/books/about/Leading_Digital.html?id=Fh9eBAAAQBAJ&redir_esc=y