

**PENGARUH KOMPETENSI DIGITAL DAN LINGKUNGAN KERJA
TERHADAP KINERJA PEGAWAI DENGAN INOVASI KERJA
SEBAGAI VARIABEL INTERVENING PADA PT PLN (PERSERO)
WILAYAH KOTA SOLOK**

Nibras Sabila¹, Ramdani Bayu Putra², Putri Azizi³

Universitas Putra Indonesia “YPTK” Padang

Email: nibrassabila56@gmail.com¹, ramdhani_bayu@upiypk.ac.id², putriazizi@upiypk.ac.id³

Abstract – *This study aims to analyze the influence of Digital Competence and Work Environment on Employee Performance, with Work Innovation as an intervening variable at PT PLN (Persero) in the Solok City Region. This study used quantitative methods with data collection through questionnaires. The sample size was 75 respondents. The data analysis method used was path analysis with the Partial Least Squares (PLS) approach using the SmartPLS application. The results showed that Digital Competence had no significant effect on Work Innovation. The Work Environment had a positive and significant effect on Work Innovation. Digital Competence had no significant effect on Employee Performance. The Work Environment had a positive and significant effect on Employee Performance. Work Innovation had a significant effect on Employee Performance. Furthermore, Digital Competence had no significant effect on Employee Performance through Work Innovation as an intervening variable. Meanwhile, the Work Environment had a positive and significant effect on Employee Performance through Work Innovation as an intervening variable.*

Keywords: *Digital Competence, Work Environment, Work Innovation, And Employee Performance.*

PENDAHULUAN

Perkembangan teknologi digital yang semakin pesat telah mendorong organisasi, termasuk sektor publik dan Badan Usaha Milik Negara (BUMN), untuk beradaptasi melalui transformasi digital dalam berbagai aspek operasional. Transformasi ini menuntut organisasi tidak hanya berinvestasi pada teknologi, tetapi juga memastikan kesiapan sumber daya manusia dalam mengelola dan memanfaatkan teknologi tersebut secara optimal. Dalam konteks manajemen sumber daya manusia, kinerja pegawai menjadi indikator utama keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuan strategisnya. Kinerja pegawai mencerminkan tingkat efektivitas dan efisiensi individu dalam menjalankan tugas sesuai dengan standar yang telah ditetapkan organisasi (Rumawas, 2021, Rumbai, 2024). Oleh karena itu, peningkatan kinerja pegawai menjadi isu krusial bagi organisasi yang sedang menghadapi perubahan lingkungan kerja akibat digitalisasi.

Salah satu faktor penting yang diduga memengaruhi kinerja pegawai di era digital adalah kompetensi digital. Kompetensi digital tidak hanya berkaitan dengan kemampuan teknis dalam mengoperasikan perangkat teknologi, tetapi juga mencakup kemampuan berpikir kritis, pemecahan masalah, serta pemanfaatan teknologi untuk mendukung efektivitas kerja (Putra, R.B. , Stafini et al., 2023). Dalam lingkungan organisasi yang telah mengadopsi sistem kerja berbasis digital, ketimpangan kompetensi digital antarpegawai dapat menimbulkan hambatan dalam proses kerja dan berdampak pada fluktuasi kinerja. Meskipun demikian, beberapa temuan empiris menunjukkan bahwa kompetensi digital tidak selalu berpengaruh langsung terhadap kinerja, melainkan melalui variabel lain seperti inovasi dan motivasi kerja (Laily et al., 2025).

Selain kompetensi digital, lingkungan kerja juga memiliki peran strategis dalam menentukan kualitas kinerja pegawai. Lingkungan kerja yang kondusif, baik secara fisik maupun nonfisik, mampu menciptakan kenyamanan, meningkatkan motivasi, serta mendorong produktivitas pegawai (Putra et al., 2020). Lingkungan kerja yang didukung oleh fasilitas memadai, hubungan kerja yang harmonis, serta dukungan pimpinan yang efektif akan mendorong pegawai untuk bekerja secara optimal. Penelitian sebelumnya juga menunjukkan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, terutama ketika organisasi mampu menciptakan suasana kerja yang adaptif terhadap perubahan teknologi (Hantoro & Kurniawati, 2023).

Dalam upaya menjembatani pengaruh kompetensi digital dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai, inovasi kerja dipandang sebagai variabel intervening yang relevan. Inovasi kerja mencerminkan kemampuan pegawai dalam menghasilkan ide baru, memperbaiki proses kerja, serta menerapkan solusi kreatif untuk meningkatkan efektivitas organisasi (Juarini & Indrawati, 2024). Inovasi memungkinkan pegawai memanfaatkan kompetensi digital dan dukungan lingkungan kerja secara lebih produktif, sehingga berdampak pada peningkatan kinerja. Beberapa penelitian terdahulu menegaskan bahwa inovasi kerja mampu memperkuat hubungan antara faktor individu dan organisasi terhadap kinerja pegawai (Laily et al., 2025); (Somantri et al., 2024). Oleh karena itu, penelitian ini menjadi penting untuk mengkaji secara empiris pengaruh kompetensi digital dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai dengan inovasi kerja sebagai variabel intervening pada PT PLN (Persero) Wilayah Kota Solok.

TELAAH LITERATUR

Kompetensi digital merupakan kemampuan individu dalam memanfaatkan teknologi informasi secara efektif untuk mendukung pelaksanaan tugas kerja. (Carvalho et al., 2023) dalam penelitian yang dirujuk pada skripsi ini menjelaskan bahwa kompetensi digital pegawai berperan penting dalam meningkatkan perilaku kerja inovatif, terutama pada organisasi publik yang sedang mengalami transformasi digital. Temuan tersebut

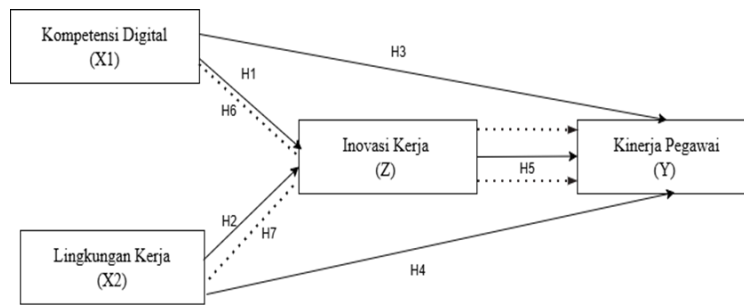
menunjukkan bahwa pegawai dengan kompetensi digital yang baik lebih mampu beradaptasi terhadap perubahan sistem kerja dan teknologi. Selanjutnya, (Ermawati et al., 2024) membuktikan bahwa kompetensi digital berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai negeri sipil melalui peningkatan efektivitas dan kualitas pekerjaan. Namun, penelitian (Metris, D. , Priambodo, 2023) yang juga tercantum dalam skripsi ini menegaskan bahwa pengaruh kompetensi digital terhadap kinerja akan lebih kuat apabila didukung oleh perilaku kerja inovatif sebagai variabel perantara .

Lingkungan kerja merupakan faktor eksternal yang memengaruhi kenyamanan, motivasi, serta produktivitas pegawai. (Budiono, 2023) menyatakan bahwa lingkungan kerja yang baik mampu menciptakan suasana kerja yang kondusif dan mendorong pegawai untuk bekerja secara optimal. Penelitian (Allaamah et al., 2025) yang tercantum dalam daftar pustaka skripsi ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada instansi pemerintahan daerah. Selain itu (Dalimunthe & Pohan, 2025) menemukan bahwa lingkungan kerja fisik yang mendukung, dikombinasikan dengan budaya kerja yang adaptif, mampu meningkatkan kinerja pegawai secara berkelanjutan. Temuan tersebut memperkuat pandangan bahwa lingkungan kerja tidak hanya berfungsi sebagai fasilitas pendukung, tetapi juga sebagai faktor strategis dalam peningkatan kinerja pegawai

Inovasi kerja dipahami sebagai perilaku pegawai dalam menciptakan, mengembangkan, dan menerapkan ide-ide baru yang bermanfaat bagi organisasi. (Astrama et al., 2021) menjelaskan bahwa perilaku kerja inovatif merupakan hasil interaksi antara kompetensi individu dan budaya organisasi yang mendukung. Selanjutnya, (Nardo et al., 2022) mengemukakan bahwa inovasi kerja dapat diukur melalui kemampuan pegawai dalam mengenali peluang, menghasilkan ide baru, serta mengimplementasikan ide tersebut dalam pekerjaan. Penelitian (Metris, D. , Priambodo, 2023) yang tercantum dalam Tabel Penelitian Terdahulu skripsi ini membuktikan bahwa inovasi kerja berperan sebagai variabel intervening yang memperkuat pengaruh literasi digital dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai. Hal ini menunjukkan bahwa inovasi kerja menjadi mekanisme penting dalam menjembatani pengaruh variabel individu dan lingkungan terhadap kinerja

Kinerja pegawai merupakan hasil kerja yang dicapai individu sesuai dengan tanggung jawab dan standar yang ditetapkan organisasi. (Ahmadi, 2021) menyatakan bahwa kinerja pegawai dipengaruhi oleh kemampuan, motivasi, dan kondisi lingkungan kerja. Penelitian (Annisa, 2025) menegaskan bahwa peningkatan kinerja pegawai tidak dapat dilepaskan dari pengembangan kompetensi dan dukungan lingkungan kerja yang memadai. Selanjutnya, (D.A. Rezaliana, M. Afuan, 2025) membuktikan bahwa pengembangan teknologi dan lingkungan kerja yang baik mampu meningkatkan kinerja pegawai secara berkelanjutan. Berdasarkan berbagai penelitian yang dirujuk dalam skripsi ini, dapat disimpulkan bahwa inovasi kerja berperan strategis sebagai variabel intervening dalam menjelaskan pengaruh kompetensi digital dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada PT PLN (Persero) Wilayah Kota Solok.

Berdasarkan kajian teoritis dan hasil penelitian terdahulu yang telah diuraikan, maka hubungan antara kompetensi digital dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai dengan inovasi kerja sebagai variabel intervening dapat digambarkan dalam kerangka konseptual penelitian berikut.



Gambar 1 Kerangka Konseptual Penelitian

Berdasarkan Gambar 1, kerangka pikir penelitian ini menggambarkan hubungan antara kompetensi digital dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai dengan inovasi kerja sebagai variabel intervening. Kompetensi digital dan lingkungan kerja dipandang sebagai faktor penting yang memengaruhi kinerja pegawai secara langsung, karena kemampuan pegawai dalam memanfaatkan teknologi serta kondisi lingkungan kerja yang kondusif akan mendukung penyelesaian tugas secara efektif dan efisien. Selain itu, kompetensi digital dan lingkungan kerja juga diasumsikan berpengaruh terhadap inovasi kerja, yaitu kemampuan pegawai dalam menciptakan dan menerapkan ide-ide baru dalam pelaksanaan pekerjaan.

Inovasi kerja dalam penelitian ini berperan sebagai variabel intervening yang menjembatani pengaruh kompetensi digital dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai. Keberadaan inovasi kerja menunjukkan bahwa peningkatan kinerja pegawai tidak hanya ditentukan oleh kemampuan digital dan kondisi lingkungan kerja secara langsung, tetapi juga melalui proses inovatif yang dilakukan pegawai dalam menjalankan tugasnya. Oleh karena itu, kerangka pikir ini menjadi landasan logis dalam perumusan hipotesis penelitian yang selanjutnya akan diuji secara empiris pada PT PLN (Persero) Wilayah Kota Solok.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei, yang bertujuan untuk menguji secara empiris pengaruh kompetensi digital dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai dengan inovasi kerja sebagai variabel intervening. Pendekatan kuantitatif dipilih karena mampu menjelaskan hubungan antarvariabel secara objektif dan terukur melalui analisis statistik. Penelitian ini bersifat kausal, yaitu untuk mengetahui hubungan sebab akibat antara variabel independen, variabel intervening, dan variabel dependen. Objek penelitian adalah PT PLN (Persero) Wilayah Kota Solok, dengan data penelitian berupa data primer yang diperoleh secara langsung dari responden melalui penyebaran kuesioner.

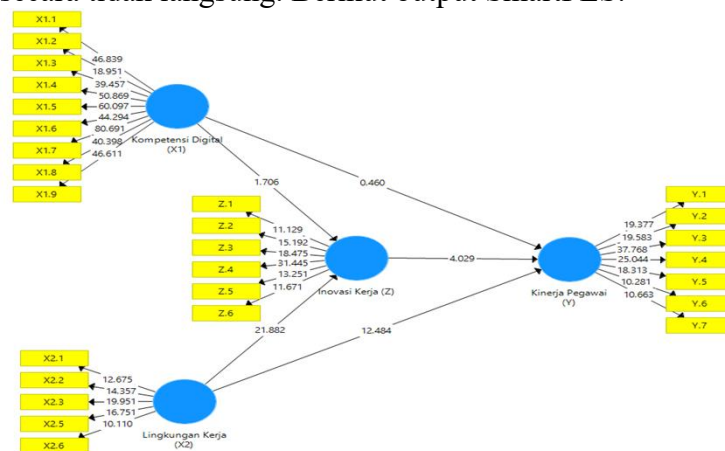
Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai PT PLN (Persero) Wilayah Kota Solok yang berjumlah 119 orang. Penentuan jumlah sampel dilakukan dengan menggunakan rumus Slovin, karena jumlah populasi diketahui secara pasti dan relatif homogen. Dengan tingkat kesalahan (error tolerance) sebesar 7 persen, maka diperoleh jumlah sampel sebanyak 75 responden. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah simple random sampling, sehingga setiap anggota populasi memiliki peluang yang sama untuk terpilih sebagai responden. Penggunaan rumus Slovin dengan tingkat kesalahan 7 persen dipandang tepat karena mampu menghasilkan sampel yang representatif serta sesuai dengan kondisi dan keterbatasan penelitian.

Instrumen penelitian yang digunakan berupa kuesioner yang disusun berdasarkan indikator-indikator variabel yang mengacu pada teori dan penelitian terdahulu yang relevan. Seluruh indikator diukur menggunakan skala Likert lima poin untuk menggambarkan tingkat persepsi responden terhadap variabel kompetensi digital, lingkungan kerja, inovasi kerja, dan kinerja pegawai. Analisis data dilakukan menggunakan metode Partial Least Squares Structural Equation Modeling (PLS-SEM) dengan bantuan perangkat lunak SmartPLS.

Metode ini dipilih karena mampu menganalisis hubungan antarvariabel secara simultan, baik pengaruh langsung maupun tidak langsung, serta sesuai digunakan pada penelitian dengan jumlah sampel yang tidak terlalu besar. Pengujian hipotesis dilakukan melalui prosedur bootstrapping dengan memperhatikan nilai koefisien jalur, nilai t-statistik, dan p-value. Penilaian . nilai t-Statistik atau t hitung dibandingkan dengan nilai t Tabel sebesar 1.96 pada kesalahan menolak data sebesar alpha 5%. Jika nilai t Statistik > dari 1,96 maka hipotesis diterima dan jika nilai t Statistik < dari 1,96 maka hipotesis ditolak

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:



Gambar 2 Path Analisis

Sumber: Hasil Pengolahan Data tahun 2026

Tabel 1 Result For Inner Weights

Uraian	Original Sample	T Statistics	Sig	Keterangan
Lingkungan Kerja (X2)> Inovasi Kerja (Z)	0.969	22.882	0.000	Hipotesis Diterima
Lingkungan Kerja (X2) -> Kinerja Pegawai (Y)	1.340	12.484	0.000	Hipotesis Diterima
Inovasi Kerja (Z) -> Kinerja Pegawai (Y)	-0.477	4.029	0.000	Hipotesis Diterima
Kompetensi Digital (X1) -> Inovasi Kerja (Z)	-0.096	1.706	0.089	Hipotesis Ditolak
Kompetensi Digital (X1)-> Kinerja Pegawai (Y)	0.025	0.460	0.645	Hipotesis Ditolak
Lingkungan Kerja-> Inovasi Kerja -> Kinerja Pegawai	-0.463	4.104	0.000	Hipotesis Diterima
Kompetensi Digital -> Inovasi Kerja -> Kinerja Pegawai	0.046	1.477	0.140	Hipotesis Ditolak

Sumber: Hasil Pengolahan Data tahun 2026

1. Pengaruh Kompetensi Digital (X1) terhadap Inovasi Kerja (Z)

Berdasarkan Tabel 1 diatas bahwa menunjukkan bahwa kompetensi digital (X1) tidak terbukti berpengaruh signifikan terhadap inovasi kerja (Z) pada PT PLN (Persero) Wilayah Kota Solok. Hal ini ditunjukkan oleh nilai koefisien jalur sebesar $-0,096$ dengan nilai t-statistik sebesar $1,706$ dan p-value sebesar $0,089$. Temuan ini menunjukkan bahwa kompetensi digital yang dimiliki pegawai belum secara langsung mendorong terciptanya inovasi kerja. Hasil ini sejalan dengan penelitian (Putra, R.B. , Stafini et al., 2023) yang menyatakan bahwa kompetensi digital sering kali hanya berpengaruh secara tidak langsung terhadap inovasi, terutama apabila organisasi belum sepenuhnya mengintegrasikan teknologi dalam proses kerja. Oleh karena itu hipotesis pengaruh kompetensi digital terhadap inovasi kerja dinyatakan ditolak.

2. Pengaruh Lingkungan Kerja (X2) terhadap Inovasi Kerja (Z)

Berdasarkan Tabel 1 diatas bahwa menunjukkan bahwa lingkungan kerja (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap inovasi kerja (Z) pada pegawai PT PLN (Persero) Wilayah Kota Solok. Hal ini ditunjukkan oleh nilai koefisien jalur sebesar $0,969$ dengan nilai t-statistik sebesar $22,882$ dan p-value sebesar $0,000$. Temuan ini menunjukkan bahwa kondisi lingkungan kerja yang mendukung, baik dari segi fasilitas, hubungan kerja, maupun iklim organisasi, mampu mendorong munculnya perilaku inovatif pegawai. Hasil penelitian ini sejalan dengan temuan (Putra, R. B., Efendi, F., & Widian Sari, 2025) Pyang menyatakan bahwa lingkungan kerja yang kondusif berperan penting dalam mendorong kreativitas dan inovasi pegawai dalam organisasi. Dengan demikian, lingkungan kerja yang baik di PT PLN (Persero) Wilayah Kota Solok terbukti menjadi faktor utama dalam meningkatkan inovasi kerja pegawai.

3. Pengaruh Kompetensi Digital (X1) terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Berdasarkan Tabel 1 diatas menunjukkan bahwa kompetensi digital (X1) juga tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai (Y) pada PT PLN (Persero) Wilayah Kota Solok, dengan nilai koefisien jalur sebesar $0,025$, nilai t-statistik sebesar $0,460$, dan p-value sebesar $0,645$. Temuan ini mengindikasikan bahwa kompetensi digital belum menjadi faktor utama yang menentukan kinerja pegawai secara langsung. Hasil ini sejalan dengan penelitian (Laily et al., 2025) yang menyatakan bahwa kompetensi digital lebih berperan sebagai faktor pendukung dan memerlukan variabel lain agar dapat berdampak pada kinerja pegawai. Dengan demikian, hipotesis yang menyatakan adanya pengaruh kompetensi digital terhadap kinerja pegawai dinyatakan ditolak.

4. Pengaruh Lingkungan Kerja (X2) terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Berdasarkan Tabel 1 diatas menunjukkan bahwa lingkungan kerja (X2) memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai (Y) pada PT PLN (Persero) Wilayah Kota Solok, dengan nilai koefisien jalur sebesar $1,340$, nilai t-statistik sebesar $12,484$, dan p-value sebesar $0,000$. Temuan ini mengindikasikan bahwa semakin baik kondisi lingkungan kerja yang dirasakan pegawai, maka kinerja pegawai akan semakin meningkat. Lingkungan kerja yang nyaman dan mendukung memungkinkan pegawai bekerja lebih fokus dan produktif. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Ermawati, Widnyani, dan Kartika (2024) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, khususnya pada organisasi sektor publik. Oleh karena itu, hipotesis yang menyatakan adanya pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai dinyatakan diterima.

5. Pengaruh Inovasi Kerja (Z) terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Berdasarkan Tabel 1 diatas menunjukkan bahwa inovasi kerja (Z) berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai (Y) pada PT PLN (Persero) Wilayah Kota Solok. Nilai koefisien jalur sebesar $-0,477$ dengan nilai t-statistik sebesar $4,029$ dan p-value sebesar $0,000$ menunjukkan bahwa inovasi kerja memiliki peran penting dalam memengaruhi kinerja

pegawai. Meskipun arah koefisien menunjukkan nilai negatif, signifikansi statistik mengindikasikan bahwa inovasi kerja tetap menjadi faktor yang menentukan dalam pencapaian kinerja. Temuan ini sejalan dengan penelitian (Carvalho et al., 2023) yang menyatakan bahwa inovasi kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai, tergantung pada kesiapan organisasi dalam mengelola proses inovasi tersebut. Dengan demikian, inovasi kerja pada PT PLN (Persero) Wilayah Kota Solok tetap memiliki peran strategis dalam meningkatkan kinerja pegawai.

6. Pengaruh Kompetensi Digital (X1) terhadap Kinerja Pegawai (Y) melalui Inovasi Kerja (Z)

Berdasarkan Tabel 1 diatas menunjukkan bahwa pengaruh tidak langsung kompetensi digital (X1) terhadap kinerja pegawai (Y) melalui inovasi kerja (Z) pada PT PLN (Persero) Wilayah Kota Solok tidak terbukti signifikan. Hal ini ditunjukkan oleh nilai t-statistik sebesar 1,477 dan p-value sebesar 0,140. Temuan ini menunjukkan bahwa inovasi kerja belum mampu memediasi pengaruh kompetensi digital terhadap kinerja pegawai secara signifikan. Hasil ini sejalan dengan penelitian Metris dan Priambodo (2023) yang menyatakan bahwa kompetensi digital memerlukan dukungan organisasi dan budaya inovatif agar dapat berdampak pada kinerja pegawai. Dengan demikian, hipotesis mediasi kompetensi digital melalui inovasi kerja dinyatakan ditolak.

7. Pengaruh Lingkungan Kerja (X2) terhadap Kinerja Pegawai (Y) melalui Inovasi Kerja (Z)

Berdasarkan Tabel 1 diatas menunjukkan bahwa pengaruh tidak langsung menunjukkan bahwa lingkungan kerja (X2) berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai (Y) melalui inovasi kerja (Z) pada PT PLN (Persero) Wilayah Kota Solok, dengan nilai t-statistik sebesar 4,104 dan p-value sebesar 0,000. Temuan ini menunjukkan bahwa inovasi kerja mampu memediasi hubungan antara lingkungan kerja dan kinerja pegawai. Lingkungan kerja yang baik mendorong munculnya inovasi kerja, yang selanjutnya meningkatkan kinerja pegawai. Hasil ini sejalan dengan penelitian Astrama dan Sintaasih (2021) yang menyatakan bahwa inovasi kerja berperan sebagai mekanisme penting dalam menjelaskan pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja.

KESIMPULAN

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh kompetensi digital dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai dengan inovasi kerja sebagai variabel intervening pada PT PLN (Persero) Wilayah Kota Solok. Berdasarkan hasil pengujian model struktural menggunakan pendekatan Partial Least Squares (PLS), diperoleh temuan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap inovasi kerja maupun kinerja pegawai. Hal ini menunjukkan bahwa kondisi lingkungan kerja yang kondusif, baik dari aspek fisik maupun nonfisik, mampu mendorong perilaku inovatif pegawai sekaligus meningkatkan pencapaian kinerja secara optimal.

Hasil penelitian juga menunjukkan bahwa inovasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada PT PLN (Persero) Wilayah Kota Solok. Temuan ini mengindikasikan bahwa kemampuan pegawai dalam menghasilkan dan menerapkan ide-ide baru dalam pelaksanaan tugas berperan penting dalam meningkatkan efektivitas dan kualitas kinerja. Selain itu, inovasi kerja terbukti mampu memediasi pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai, yang menunjukkan bahwa lingkungan kerja yang baik akan lebih berdampak pada kinerja apabila mampu mendorong terciptanya inovasi kerja.

Sebaliknya, kompetensi digital tidak terbukti berpengaruh signifikan baik terhadap inovasi kerja maupun kinerja pegawai. Selain itu, inovasi kerja juga tidak mampu memediasi hubungan antara kompetensi digital dan kinerja pegawai. Temuan ini menunjukkan bahwa kompetensi digital yang dimiliki pegawai belum sepenuhnya terintegrasi dalam proses kerja

dan belum dimanfaatkan secara optimal untuk mendorong inovasi maupun peningkatan kinerja. Dengan demikian, peningkatan kinerja pegawai pada PT PLN (Persero) Wilayah Kota Solok lebih dipengaruhi oleh faktor lingkungan kerja dan inovasi kerja dibandingkan dengan kompetensi digital secara langsung.

DAFTAR PUSTAKA

- Ahmadi. (2021). *Optimasi Motivasi & Kinerja Pegawai: Memahami Faktor-Faktor yang Mempengaruhinya*. CV. Bintang Surya Mandani.
- Allaamah, D., Alam, R., & Bijaang, D. (2025). The Influence of Motivation , Digital Competence , and Work Environment on the Performance of Employees of the Secretariat of the South Sulawesi Provincial DPRD. 7(1). <https://doi.org/10.32877/ef.v7i1.2029>
- Annisa, N. N. (2025). *Faktor–Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan*. Yayasan Tri Edukasi Ilmiah.
- Astrama, M., Yasa, K. N. N., & Sintaasih, K. . (2021). *Perilaku kerja inovatif, budaya organisasi, dan kinerja karyawan: Konsep dan aplikasi dalam penelitian*. CV Media Sains Indonesia.
- Budiono, A. (2023). *Dasar-Dasar Manajemen Sumber Daya Manusia (Pendekatan Lingkungan Organisasi) (I (ed.))*. CV. Mega Press Nusantara.
- Carvalho, L. P. De, Poletto, T., Ramos, C. C., Rodrigues, F. D. A., Diogho, V., Carvalho, H. De, Celso, T., & Nepomuceno, C. (2023). Predictors of Digital Competence of Public University Employees and the Impact on Innovative Work Behavior on public employees of a Federal Institution of Higher Education (IFES) in northern Brazil.
- D.A. Rezaliana, M. Afuan, & A. I. (2025). Pengaruh Pengembangan Teknologi Dan Kinerja Berkelanjutan Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Lingkungan Kerja Pada RSUD Prof DR M A Hanafiah SM Batusangkar. 3(1), 84–96.
- Dalimunthe, S. M., & Pohan, Y. A. (2025). Pengaruh Budaya Digital , Pengembangan Sumber Daya Manusia (SDM) dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Ketenagakerjaan Kota Medan. 4(3), 7004–7014.
- Ermawati, N. M., Widnyani, I. A. P. S., & Kartika, I. M. (2024). Pengaruh Kompetensi Digital, Sistem Informasi Sumber Daya Manusia dan Integritas Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Badung Article Info. Jurnal Ilmiah Global Education, 5(3), 2050–2056. <https://doi.org/10.55681/jige.v5i3.3330>
- Hantoro, Y. C., & Kurniawati, D. T. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. Jurnal Kewirausahaan Dan Inovasi, 2(3), 736–747. <https://doi.org/10.21776/jki.2023.02.3.10>
- Juarini, N., & Indrawati, M. (2024). Inovasi Sebagai Mediator Antara Kepemimpinan Transformasional, Self-Efficacy, Dan Kinerja Pegawai. Jurnal Inspirasi Ilmu Manajemen, 3(1), 54–63. <https://doi.org/10.32897/jiim.2024.3.1.3704>
- Laily, A., Anwar, A., Parizal, P., & Suharni, S. (2025). ... Perilaku Inovatif, Kompetensi Digital, dan Partisipasi Anggaran Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Motivasi Kerja Pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Innovative: Journal Of Social ..., 5, 5047–5052. <http://j-innovative.org/index.php/Innovative/article/view/18070%0Ahttps://j-innovative.org/index.php/Innovative/article/download/18070/12211>
- Metris, D. , Priambodo, A. (2023). Pengaruh Literasi Digital dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai dengan Perilaku Kerja Inovatif sebagai Variabel Intervening di Puskesmas Kutasari Kabupaten Purbalingga Jawa Tengah. 6(November), 719–735.
- Nardo, R., Helia, S., & & jaya, A. (2022). *Perilaku Inovatif SDM dalam Organisasi (Kajian Teoretis dan Praktis)*. CV. Media Sains Indonesia.
- Putra, R. B., Efendi, F., & Widian Sari, M. (2025). Pengaruh Pengalaman Kerja Dan Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kompetensi Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada PT. Travesindo Multi Elektrik. 2(3), 205–213.
- Putra, R. B., Wijaya, R. A., & Candana, D. M. (2020). Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Disiplin Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada PT Batang Hari Barisan. 2(1), 47–62. <https://doi.org/10.31933/JEMSI>

- Putra, R.B. , Stafini, B., Rahman, syarif taufikur, Nur, afian rio, & Lase, aftilia usni. (2023). Pengembangan Rencana Pemasaran Digital Untuk Meningkatkan Penjualan Produk. 1(1), 54–57.
- Rumawas, W. (2021). Manajemen Kinerja. Unsrat Press.
- Rumbai, B. (2024). Manajemen Kinerja: Mengurai Konsep dan Menerapkan Teori. Media Sains Indonesia.
- Somantri, H., Sukmara, A. R., Jl, A., No, R. E. M., Ciamis, K., Ciamis, K., & Barat, J. (2024). Pengaruh Lingkungan Kerja , Kompetensi dan Pemberdayaan Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Pada Dinas Pendapatan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Ciamis) Universitas Galuh , Indonesia dari suatu organisasi sesungguhnya mempunyai hubungan yang. 2(3).