

PENGARUH KOMPETENSI DIGITAL DAN KETERIKATAN SDM TERHADAP KINERJA DISPERMADES PROVINSI JAWA TENGAH

Sofwan Baharrudin¹, Maya Ludfiana², Budi Santoso³, Egi Maulana Putra⁴,
Ratih Pratiwi⁵

Universitas Wahid Hasyim Semarang Jl. Menoreh Tengah X No.22,
Sampangan, Kec. Gajahmungkur, Kota Semarang, Jawa Tengah 50232

e-mail: ¹sofwanbe19@gmail.com ²mayaludfiana13@gmail.com

³santosobudi2021@gmail.com ⁴Poetramaulana391@gmail.com,

⁵rara@unwahas.ac.id

Abstrak

Dalam kondisi yang mengharuskan pegawai untuk melakukan *work from home*, pemanfaatan teknologi informasi merupakan salah satu solusi guna akan mempermudah pekerjaan dan hubungan sosial serta koordinasi antar masing-masing pegawai melalui *remote working*. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh kompetensi digital dan keterkaitan SDM terhadap peningkatan kinerja pegawai. Lokasi penelitian akan dilaksanakan pada Dispermades Provinsi Jawa Tengah. Metode yang digunakan penulis adalah metode kuantitatif. Sedangkan metode pengumpulan data metode yang digunakan ialah dengan menggunakan kuisisioner (*survei*) dengan jumlah responden 87 orang. Pengolahan data menggunakan SPSS versi 23. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kompetensi digital tidak berpengaruh signifikan, Dan keterkaitan SDM berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja SDM pada *era work from home* pada Dispermades Provinsi Jawa Tengah.

Kata kunci : *covid 19, work from home, kompetensi digital, sumber daya manusia, kinerja*

Abstract

In conditions that require employees to do work from home, the use of information technology is the solution in order to facilitate work and social relations as well as coordination between each employee via remote working. The purpose of this study was to determine the effect of digital competence and the social engagement of Human Resource on employee performance improvement. The research location will be carried out at Community and Village Empowerment Office of Central Java Province. The method used in this study is quantitative method. While the data collection method used is by using a questionnaire (survey) with the number of respondents 87 people. Data processing uses SPSS version 23. The results of this study indicate that digital competence has no significant effect, and human social attachment has a positive and significant impact on human performance in the work from home era in Dispermades of Central Java Province.

Keyword: *covid 19, work from home, kompetensi digital, sumber daya manusia, kinerja*

1. PENDAHULUAN

Pada tahun 2020 sampai saat ini di Indonesia sedang digemparkan dengan adanya wabah Covid 19. Dengan adanya wabah ini, seluruh aktivitas di Indonesia termasuk Jawa Tengah menjadi terdampak. Wabah ini mempengaruhi kegiatan masyarakat di berbagai sektor. Salah satu yang terdampak adalah sektor pemerintahan. Dengan adanya wabah ini instansi harus tetap dituntut mengoptimalkan kinerja dengan tetap menjaga protokol kesehatan untuk mematuhi peraturan pemerintah. Salah satu kebijakan yang diambil dengan penetapan kebijakan pembagian kerja melalui *work from office* dan *work from home*. Untuk mengatasi hal ini instansi dituntut untuk membuat pembagian aktivitas kinerja bagi pegawainya dengan kebijakan tersebut. Kinerja merupakan proses berorientasi tujuan yang diarahkan untuk memastikan bahwa proses-proses keorganisasian ada pada tempatnya untuk memaksimalkan produktivitas para pegawai, tim, dan akhirnya, organisasi. Kinerja adalah perilaku bagaimana target berhasil dicapai (Armstrong & Taylor, 2014). Salah satu faktor yang berpengaruh untuk mencapai tujuan instansi adalah faktor sumber daya manusia.

Di era digitalisasi saat ini, faktor Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan masalah utama yang dapat mempengaruhi seluruh sektor kehidupan, hal ini disebabkan perkembangan cukup pesat terhadap teknologi yang mengharuskan manusia untuk terus *update* mengenai *trend* yang ada serta penguasaan *digital skill* untuk bertahan dan mampu bersaing dalam dunia kerja. Adanya Pandemi *Covid-19* mengakibatkan adanya perubahan tatanan diberbagai bidang, salah satunya pada bidang perkantoran dimana banyak pegawai yang harus bekerja secara *virtual* atau tidak datang langsung ke kantor, kebijakan ini disebut sebagai *work from home* saat diberlakukannya *social distancing* secara luas. Hal ini menyebabkan koordinasi antar individu menjadi terbatas. Peranan teknologi dalam hal ini untuk mempermudah koordinasi dan penyampaian informasi agar dapat diterima dengan mudah oleh individu lain. Menariknya, pelaksanaan bekerja jarak jauh tidak membutuhkan penambahan rencana dalam rencana tata ruang, merancanganya hanya membutuhkan waktu singkat dan mudah melaksanakannya dengan bantuan teknologi maju yang tidak perlu mahal (Mungkasa, 2020).

Permasalahan yang timbul dapat diatasi jika SDM yang bersangkutan mempunyai *digital skill* untuk menggunakan teknologi yang sudah ada, tanpa adanya kapabilitas atau *digital skill* yang dibutuhkan, maka akan terjadi banyak masalah yang timbul didalam instansi atau organisasi itu sendiri, dengan adanya dampak daya saing antar SDM lain. Kapabilitas atau *skill* untuk dapat menggunakan teknologi yang ada, akan sangat menguntungkan bagi individu itu sendiri maupun instansi. Memaksimalkan *digital skill* akan membuat individu menjadi efisien dalam bergerak dibidang apapun. Hal ini disebabkan karena era digital tidak lepas dari pengaruh teknologi dan akan mempermudah SDM tersebut dalam berbagai bidang ataupun dapat juga digunakan sebagai nilai penting jika SDM tersebut ingin masuk ke dalam organisasi ataupun instansi.

Kebijakan diberlakukannya *work from home* mengharuskan SDM untuk memaksimalkan pemanfaatan *digital skill* yang dapat mempermudah pekerjaan dan hubungan sosial serta koordinasi antar masing-masing SDM, hal itu tentu saja akan mempermudah pekerjaan dan memiliki keuntungan jangka panjang untuk dapat menggunakan untuk mengembangkan *digital skill* sampai batas maksimal yang akan membuat individu tersebut menjadi SDM unggul yang memiliki kapabilitas diatas rata-rata dalam organisasi ataupun instansi.

Pada penelitian terdahulu yaitu (Afriyandi, 2017), (Mewengkang et al., 2021), terdapat pengaruh antara keterikatan pegawai terhadap kinerja pegawai. Tetapi pada penelitian

(Herlina, 2021) tidak terdapat pengaruh antara keterikatan pegawai terhadap kinerja pegawai. Sedangkan pada penelitian (Marguna & Sangiasseri, 2020), (Andipa, 2016) terdapat hubungan pengaruh variabel kompetensi digital terhadap kinerja pegawai. Hanya penelitian tidak terdapat hubungan pengaruh variabel kompetensi digital terhadap variabel kinerja

Oleh karena itu, peneliti tertarik untuk meneliti tentang kinerja pada era pandemi covid 19. Maka peneliti mengangkat judul “Pengaruh Kompetensi Digital dan Keterikatan SDM Terhadap Kinerja pada Dispermades Provinsi Jawa Tengah”. Dengan harapan, penelitian ini dapat membantu dalam melakukan pengembangan kompetensi untuk instansi-instansi pemerintah.

KAJIAN PUSTAKA

Kompetensi digital

Berdasarkan European Commission (2006) dalam (Muizu & Budiarti, 2017), Kompetensi digital adalah kompetensi yang mempengaruhi tingkat percaya diri serta kekritisan seseorang dalam bekerja, belajar, mengembangkan diri serta berpartisipasi dalam masyarakat

Kemampuan digital adalah pengetahuan dan kecakapan untuk menggunakan alat-alat komunikasi, media digital, atau jaringan dalam menemukan, menggunakan, membuat informasi, mengevaluasi, dan memanfaatkannya secara sehat, bijak, cerdas, cermat, tepat, dan patuh hukum dalam rangka membina komunikasi dan interaksi dalam kehidupan sehari-hari (Cahen & Borini, 2020).

Sedangkan kompetensi digital sendiri adalah kompetensi terkait teknologi, produk, serta pelayanan digital. Menurut mayes dan folwer kompetensi digital sendiri menekankan pada keterampilan, pendekatan, perilaku dan konsep. Selain itu, ada juga penggunaan digital yang fokus pada pengaplikasian kompetensi digital.

Dalam era pandemi seperti ini, khususnya *era new normal*, aparatur sipil negara harus memiliki model kerja yang baru, disamping wajib mengakrabkan diri serta menguasai perkembangan teknologi terkhusus pada yang berbasis informasi. Dalam memaksimalkan kinerja pada masa *new normal*, sangat diperlukan adanya reformasi birokrasi di lingkungan ASN, pergeseran kompetensi sangat dibutuhkan aparatur negara.

Ada tiga kompetensi yang harus dimiliki oleh setiap jabatan ASN yang terdiri dari, kompetensi teknis, kompetensi manajerial, serta kompetensi sosial kultural, sesuai pada PermenPANRB Nomor 38 tahun 2007 tentang standar kompetensi jabatan aparatur sipil negara pasal 4 ayat 2. Tentunya pada era new normal seperti saat sekarang ini kompetensi kompetensi tersebut harus bergeser dan disesuaikan dengan kondisi saat ini, dimana menekankan pada pelaksanaan setiap pekerjaan yang berbasis teknologi informasi. Indikator dari pemanfaatan Teknologi Informasi pada penelitian ini menggunakan rumusan dari Wijana (2007) yaitu intensitas pemanfaatan; frekuensi pemanfaatan; jumlah aplikasi atau perangkat lunak yang digunakan.

Maksimalisasi kompetensi digital merupakan salah satu variabel yang penting dalam sebuah proses pelayanan, demi meningkatkan kualitas pelayanan dan kinerja dari sumber daya manusia itu sendiri. Dalam memaksimalkan kinerja pada masa new normal, sangat diperlukan peningkatan serta pergeseran kompetensi yang harus dimiliki oleh aparatur sipil negara. Dimungkinkan variabel maksimalisasi kompetensi digital mempunyai pengaruh yang kuat dalam peningkat kinerja sumber daya manusia. Dengan demikian, hipotesis 1 yang diajukan dalam penelitian ini ada keterkaitan yang erat antara maksimalisasi kompetensi digital dengan peningkatan kinerja sumber daya manusia.

H1 : semakin tinggi kompetensi digital pegawai maka peningkatan kinerja sumber daya manusia akan semakin tercapai

Keterikatan Sosial SDM

Keterikatan sosial atau ikatan interpersonal secara garis besar adalah sebuah proses komunikasi yang berlangsung antara dua orang atau lebih secara langsung (tatap muka). Hubungan interpersonal adalah suatu hubungan yang terdiri atas dua orang atau lebih, dimana memiliki ketergantungan atau keterikatan antar satu sama lain, serta menggunakan pola interaksi yang cenderung konsisten.

Menurut (Robbins & Judge, 2007), Hubungan Interpersonal adalah interaksi antara seseorang dengan orang lain dalam situasi kerja dan dalam organisasi sebagai motivasi untuk bekerjasama secara produktif. Sehingga dicapai kepuasan ekonomi, psikologis dan sosial.

Sedangkan menurut Hasibuan (2009:137), Hubungan Interpersonal adalah hubungan antar manusia yang harmonis, tercipta atas kesadaran dan kesediaan melebur keinginan individu demi terpadunya kepentingan bersama. Indikator yang digunakan untuk mengukur keterikatan sosial SDM yaitu saling menghargai (toleransi); loyalitas; keterbukaan; keakraban.

Keterikatan interpersonal adalah sikap keterikatan seseorang terhadap orang lain, melalui penilaian panjang yang berisikan perspektif antara sangat suka hingga sangat tidak suka (Baron dan Byrne,2005). Dimungkinkan ketikan kualitas keterikatan interpersonal atau keterikatan sosial berjalan dengan baik, maka akan semakin mempercepat penyelesaian suatu pekerjaan, sehingga berawal dari keterikatan yang baik antar satu sama lain akan terjadi peningkatan dari kinerja SDM. Dengan demikian hipotesis ke 2 yang diajukan dalam penellitian ini adalah di duga ada pengaruh antara keterikatan sosial dengan peningkatan kinerja SDM.

H2: Keterikatan sosial SDM yang baik akan meningkatkan peningkatan kinerja SDM

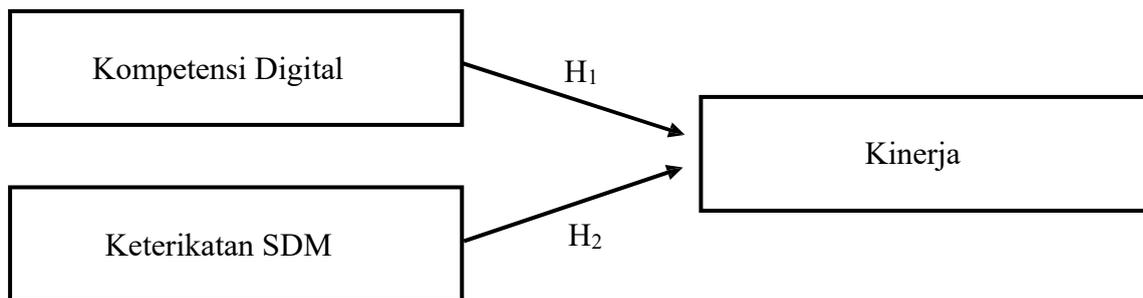
Peningkatan Kinerja SDM

Kinerja sebagai hasil-hasil fungsi pekerjaan/kegiatan seseorang atau kelompok dalam suat organisasi yang dipengaruhi oleh berbagai faktor untuk mencapai tujuan organisasi dalam periode tertentu, menurut Tika dalam (Hadipapo, 2015)

Sedangkan kinerja SDM adalah sebagai prestasi atauu hasil kerja (output) baik kaliatas maupun kuantitas yang dicapai SDM per satuan periode waktu dalam melaksanakan tugas kerjanya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya, seperti yang diungkapkan Mangkunegara dalam (Hadipapo, 2015). Dalam konteks manajemen, pengertian kinerja adalah suatu prestasi kerja atau hasil kerja seseorang berdasarkan kualitas dan kuantitas yang telah dicapainya dalam melaksanakan fungsi sesuai dengan tanggung jawab yang diterima.

Menurut Hani Handoko dikutip Susilo. K dalam bukunya yang berjudul Manjemen Sumber Daya Manusia yang dimaksud penilaian prestasi kerja yaitu proses melalui mana organisasi-organisasi mengevaluasi atau menilai prestasi kerja pegawai. Menurut Bernardin & Russel dalam (Rahayu, 2017) guna mengukur kinerja pegawai dapat digunakan beberapa indikator kinerja, antara lain adalah Kualitas; Kuantitas; Ketepatan waktu; Efektivitas biaya; Hubungan antar perseorangan (interpersonal impact).

Berdasarkan hipotesis di atas, maka dapat dibuat hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen seperti Gambar 1.



Gambar 1. Kerangka Pikir Teoritis

2.METODE

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuantitatif. Dengan tujuan untuk mendeskripsikan pengaruh kompetensi digital dan keterikatan SDM terhadap kinerja SDM pada era *work from home* di Dispermades Provinsi Jawa Tengah. Jl. Menteri Supeno No.17, Mugassari, Kec. Semarang Sel., Kota Semarang, Jawa Tengah 50249.

Populasi

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai di Dispermades Provinsi Jawa Tengah, dengan pembagian pegawai aparatur sipil negara berjumlah 87 pegawai dan pegawai non aparatur sipil negara berjumlah 34 pegawai.

Sampel

Teknik sampling yang digunakan adalah purposive dengan ciri-ciri responden merupakan pegawai aparatur sipil negara di Dispermades Provinsi Jawa Tengah sejumlah 87. Teknik pengumpulan data yang digunakan pada penelitian ini adalah melalui penyebaran kuisioner dengan skala likert. Data yang didapat kemudian diolah menggunakan SPSS versi 23.0.

3.HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil

Validitas dan reliabilitas survei diverifikasi menggunakan program SPSS versi 23.0. Jika probabilitas hasil korelasi dari pertanyaan lebih kecil dari 0,05 (5%) maka dinyatakan valid. Dahi uji validasi menunjukkan bahwa variabel kompetensi digital dan keterikatan SDM dinyatakan valid.

Tabel 1. Hasil Uji Validitas

Variabel	Indikator	Kode Item	r Hitung	r tabel	Keterangan
Kompetensi Digital	1	X1.1	0,850	0,2084	Valid
	2	X1.2	0,867	0,2084	Valid
	3	X1.3	0,858	0,2084	Valid
Keterikatan SDM	1	X2.1	0,837	0,2084	Valid
	2	X2.2	0,800	0,2084	Valid
	3	X2.3	0,776	0,2084	Valid
	4	X2.4	0,725	0,2084	Valid
Kinerja	1	Y1	0,895	0,2084	Valid

2	Y2	0,846	0,2084	Valid
3	Y3	0,756	0,2084	Valid
4	Y4	0,836	0,2084	Valid
5	Y5	0,694	0,2084	Valid

Dari segi reliabilitas dikatakan reliabel karena semua dimensi variabel yang ada menunjukkan nilai cronbach's alpha sebesar 0,6 atau lebih besar.

Tabel 2. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Status
Kompetensi Digital	0,849	Reliabel
Keterikatan SDM	0,810	Reliabel
Kinerja	0,807	Reliabel

**Tabel 3. Uji Regresi Linier Berganda
Coefficients^a**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	8.754	2.144		4.084	0.000
	X1	0.113	0.101	0.104	1.125	0.264
	X2	0.683	0.118	0.537	5.807	0.000

Berdasarkan tabel diatas dapat dijelaskan analisis sebagai berikut : $Y = (8,754) + (0,113) + (0,683) + \varepsilon$. Berdasarkan persamaan tersebut dapat digambarkan sebagai berikut, diperoleh nilai konstanta sebesar 8,754 yang berarti jika variabel bebas dalam penelitian yaitu kompetensi digital dan keterikatan SDM tidak memberikan pengaruh, maka kinerja akan bernilai 8,754.

Dari hasil regresi linier berganda (Tabel 3), dapat dinyatakan bahwa kompetensi digital tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Hal ini dibuktikan dengan nilai Sig $0,264 > 0,05$ dan t hitung = 1,125. Sedangkan pada variabel keterikatan SDM dinyatakan berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Hal ini dibuktikan dengan nilai Sig $0,000 < 0,05$ dan t hitung = 5,807.

Pembahasan

Dengan dibentuknya Government Resources Management System (GRMS) Provinsi Jawa Tengah yang merupakan bangunan sistem aplikasi terintegrasi yang terdiri atas: *system e-budgeting, e-project planning, e-HSB, e-penatausahaan, e-delivery, e-controlling, e-monev* dan *gph*, serta aplikasi *networking* terdiri atas: *system cloud server, video/audio streaming, DNSX filter, voip gateway server, nms, ap controller, the dude* dan inventarisasi. Maka seluruh Organisasi Perangkat Daerah di Provinsi Jawa Tengah,

termasuk pada Dispermades Provinsi Jawa Tengah wajib memanfaatkan aplikasi digital tersebut. Sehingga kompetensi digital pegawai sangat diperlukan agar hasil dari pekerjaan yang diselesaikan tetap maksimal.

Menurut Wibowo (2007:110) menyebutkan bahwa kompetensi adalah suatu kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan atau tugas yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kompetensi digital tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai di Dispermades Provinsi Jawa Tengah. Dikarenakan pada rentang usia antara 40-58 tahun yang sebagian besar bertugas sebagai pengampu kegiatan mengalami *technological gap* dalam penggunaan aplikasi digital untuk menyelesaikan setiap tugasnya. Sehingga diperlukan bantuan dari pegawai yang memiliki kompetensi digital untuk membantu dalam menyelesaikan pekerjaan.

Di era *work from home* pegawai tidak bisa menyelesaikan pekerjaannya di kantor secara bersamaan seperti hari normal. Jadwal masuk kantor akan dibuat *shift* atau secara bergiliran. Dengan demikian akan ada pegawai yang menyelesaikan pekerjaannya dari rumah. Keterikatan sosial SDM antar pegawai atau keterikatan pegawai sangat dibutuhkan, kepekaan akan saling membantu sangat penting dikarenakan tidak semua pegawai mempunyai kompetensi dalam memanfaatkan digital untuk menyelesaikan pekerjaan. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa keterikatan sosial SDM berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Dispermades Provinsi Jawa Tengah.

Sehingga penelitian ini mendukung penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Afriyandi, 2017) yang menunjukkan bahwa keterikatan karyawan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Badja Baru Palembang. Akan tetapi penelitian ini tidak mendukung penelitian yang dilakukan oleh (Marguna & Sangiasseri, 2020) yang menunjukkan bahwa terdapat hubungan pengaruh positif yang signifikan antara variabel kompetensi digital terhadap variabel kinerja pustakawan.

4. KESIMPULAN DAN SARAN

a. Kesimpulan

Di masa pandemi Covid 19 dan dengan adanya kebijakan pemerintah mengenai sistem *work from home*, pemerintah harus siap dan sigap dalam mengelola kegiatannya agar tetap berjalan dengan maksimal. Pemanfaatan aplikasi digital sebagai media pembantu dalam menyelesaikan pekerjaan juga harus dibarengi dengan kompetensi digital itu sendiri. Dalam penelitian ini ada tiga indikator kompetensi digital, (a) Intensitas pemanfaatan, (b) Frekuensi pemanfaatan, (c) Jumlah aplikasi atau perangkat lunak yang digunakan. Seorang pegawai dapat dikatakan kompeten dalam menggunakan digital apabila memenuhi kriteria indikator tersebut.

Kebijakan era *work from home* diterapkan untuk masyarakat umum dan juga pemerintah dimana dispermades sebagai salah satu instansi pemerintahan yang melaksanakan kebijakan *work from home* secara tidak langsung pegawai akan secara *sift* atau bergantian dalam melakukan pekerjaannya di kantor. Adanya keterikatan sosial SDM yang pada penelitian ini ada tiga indikator, (a) toleransi, (b) loyalitas, (c) keterbukaan, (d) keakraban. Diharapkan dengan adanya keterikatan sosial SDM pegawai dapat saling bekerjasama dan saling membantu dalam memanfaatkan digital agar kinerja para pegawai dapat meningkat.

Kelebihan dari pemanfaatan aplikasi digital adalah sebagai media atau alat dalam menyelesaikan pekerjaan walaupun dari rumah akan tetapi dengan perantara aplikasi

digital dapat saling terhubung. Akan tetapi tidak semua pegawai berkompeten dalam menggunakan aplikasi digital. Disini peran adanya keterikatan sosial SDM untuk menumbuhkan kepekaan antar pegawai untuk saling membantu agar kinerja pegawai meningkat dan hasil pekerjaan juga tetap maksimal.

Pada penelitian ini menunjukkan bahwa kompetensi digital tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja SDM. Keterikatan sosial berpengaruh signifikan terhadap kinerja SDM pada era work from home pada kantor Dispermades Provinsi Jawa Tengah.

b. Saran

Dari kesimpulan diatas saran untuk Dispermades Provinsi Jawa Tengah membuat atau melakukan edukasi mengenai pemanfaatan aplikasi digital sebagai media atau alat pembantu dalam menyelesaikan pekerjaan, agar kinerja pegawai dapat meningkat dan hasil pekerjaan juga maksimal. Akan tetapi penelitian ini perlu disempurnakan untuk meningkatkan efektifitas kinerja pegawai di Dispermades Provinsi Jawa Tengah

Serta kekurangan dari penelitian ini dapat menjadi gagasan awal untuk peneliti lain dalam melakukan penelitian. Berdasarkan hasil penelitian yang sudah dilakukan, peneliti akan memberikan saran terkait analisis yang dihasilkan. Berikut beberapa saran yang diberikan peneliti terkait dengan penelitian ini.

Disarankan untuk kebutuhan penelitian selanjutnya dapat meneliti lebih jauh dan mendalam lagi untuk mengetahui sejauh mana pengaruh kompetensi digital dan keterikatan sosial SDM terhadap kinerja pegawai atau pegawai pada suatu instansi pemerintahan atau instansi. Hal ini dilakukan agar dapat lebih melengkapi informasi yang dibutuhkan.

DAFTAR PUSTAKA

- Afriyandi, D. (2017). Pengaruh Keterikatan Karyawan (Employee Engagement) Terhadap Kinerja Karyawan Di Pt. Badja Baru Palembang Yudi Muliawan 1 , Badia Perizade 2 , & Afriyadi Cahyadi 3. *Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis Dan Terapan Tahun XIV No 2, Oktober 2017, 2, 69–78.*
- Andipa, M. Z. (2016). *Pengaruh Knowledge Sharing dan Digital Competence terhadap Kinerja Karyawan pada PD Adisari Group.*
- Hadipapo, A. H. D. A. (2015). *Organisasi Terhadap Kinerja Sumber Daya Manusia Di Wawotobi.* 1–11.
- Herlina, H. (2021). *PENGARUH KEPEMIMPINAN ETIS DAN PERSEPSI DUKUNGAN ORGANISASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI DENGAN KETERIKATAN PEGAWAI SEBAGAI VARIABEL MEDIASI (Studi Empiris BAPPEDA Kabupaten Kepulauan Mentawai).* UNIVERSITAS BUNG HATTA.
- Marguna, A. M., & Sangiasseri. (2020). Pengaruh Kompetensi Digital (e-Skills) Terhadap Kinerja Pustakawan di UPT Perpustakaan Universitas Hasanuddin. *Jupiter, XVII(2), 104–117.*
- Mewengkang, J. M., Lengkong, V. P. K., Lumintang, G. G., Pekerjaan, P. K., & Dan, P. K. (2021). *BIRO UMUM SEKRETARIAT PROVINSI SULAWESI UTARA THE EFFECT OF JOB CHARACTERISTICS , WORK EXPERIENCE*

AND EMPLOYEE ENGAGEMENT ON EMPLOYEE WORK PRODUCTIVITY AT THE BIRO UMUM SEKRETARIAT PROVINSI SULAWESI UTARA Jurnal EMBA Vol . 9 No . 2 April 2021 , Hal . 825- 9(2), 825–835.

- Muizu, W. O. Z., & Budiarti, L. (2017). *Dampak Program Pelatihan terhadap Kompetensi Digital Karyawan PT. Belant Persada di Bandung*. 35, 733–740. <https://www.unisbank.ac.id/ojs/index.php/sendu/article/view/5099>
- Rahayu, K. (2017). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Sekretariat Daerah Kabupaten Kutai Timur. *Ekonomia*, 6(1), 177–182.
- Robbins, S. P., & Judge, T. (2007). *Organizational Behavior* (Issue v. 1). Pearson/Prentice Hall. <https://books.google.co.id/books?id=-wz9sgEACAAJ>