



Pengaruh Digitalisasi, Literasi Digital Dan Keterikatan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Universitas Islam Syekh-Yusuf Tangerang

Cut Intan Mahirah¹, Hidayat Syah², Imas Sukaesih³

*^{1,2,3}Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Islam Syekh-Yusuf
Tangerang*

Email: 2206010183@student.unis.ac.id

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh digitalisasi, literasi digital, dan keterikatan kerja terhadap kinerja pegawai di Universitas Islam Syekh-Yusuf Tangerang. Pendekatan kuantitatif digunakan dengan metode sampel jenuh yang melibatkan 60 pegawai sebagai responden. Data primer dikumpulkan melalui kuesioner dan dianalisis menggunakan regresi linear berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial, digitalisasi dan keterikatan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Sebaliknya, literasi digital ditemukan berpengaruh negatif dan signifikan secara parsial. Secara simultan, digitalisasi, literasi digital, dan keterikatan kerja memengaruhi kinerja pegawai secara signifikan. Temuan ini menegaskan pentingnya penguatan aspek digitalisasi dan keterikatan kerja, serta perlunya evaluasi terhadap penerapan literasi digital untuk mengoptimalkan kinerja pegawai di lingkungan perguruan tinggi.

Kata Kunci: *Digitalisasi, Literasi Digital, Keterikatan Kerja, Kinerja Pegawai*

ABSTRACT

This study aims to determine the effects of digitalization, digital literacy, and work engagement on employee performance at Universitas Islam Syekh-Yusuf Tangerang. A quantitative approach was used with a saturated sampling method involving 60 employees as respondents. Primary data were collected through a questionnaire and analyzed using multiple linear regression. The results show that, individually, digitalization and work engagement have a positive and significant effect on employee performance. Conversely, digital literacy was found to have a negative and significant effect. Collectively, digitalization, digital literacy, and work engagement significantly influence employee performance. These findings underscore the importance of strengthening digitalization and work engagement, as well as the need to evaluate the implementation of digital literacy to optimize employee performance in higher education settings.

Keywords: *Digitalization, Digital Literacy, Work Engagement, Employee Performance*

PENDAHULUAN

Pesatnya laju teknologi digital menuntut perguruan tinggi untuk mengorientasikan ulang sistem tata kelola organisasi serta mekanisme pelayanan akademik mereka. Integrasi teknologi ini bukan sebatas mekanisasi sarana teknis, melainkan sebuah transformasi tata kerja yang membutuhkan ketangguhan sumber daya manusia. Efektivitas operasional serta mutu layanan perguruan tinggi ditargetkan meningkat melalui pemanfaatan platform akademik digital dan tata kelola administrasi berbasis internet (Hidayat et al., 2025; Saepurokhman et al., 2021; Sukaesih et al., 2026).

Di samping itu, performa pegawai erat kaitannya dengan tingkat adopsi digitalisasi. Ekosistem berbasis teknologi mempermudah pengolahan data, mempercepat durasi kerja, serta mengoptimalkan alur operasional (Dewi & Krisnadi, 2023; Laskar & Frianto, 2025; Sulistianingtiyas & Djastuti, 2022). Namun, literatur terdahulu masih mencatat adanya temuan yang kontradiktif. Studi Prasongko et al. (2026) menunjukkan tidak adanya pengaruh berarti dari digitalisasi terhadap efektivitas kerja pegawai. Ketidakselarasan hasil ini mempertegas bahwa keberadaan teknologi belum tentu menjamin peningkatan kinerja secara instan apabila tidak diimbangi kesiapan kompetensi personel.

Kecakapan literasi digital merupakan salah satu prasyarat penting dalam mengarungi arus digitalisasi. Konsep literasi digital dicirikan sebagai kecakapan individu dalam mendayagunakan media digital guna mencari, mengevaluasi, mengolah, dan menyebarkan data secara efisien (Adawiah & Nurhidayati, 2024). Pengaruh positif dan signifikan dari literasi digital terhadap capaian kinerja berhasil dibuktikan oleh Effiyaldi et al. (2024) dan Chong & Zainal (2024). Sebaliknya, riset Wandhani et al. (2026) mengungkapkan fakta sebaliknya, di mana literasi digital tidak berkontribusi secara langsung pada kinerja. Perbedaan eksplorasi ini mengindikasikan perlunya pemetaan lebih mendalam terkait kaitan antara literasi digital dan kinerja.

Faktor lain yang memperkuat capaian kinerja pegawai adalah keterikatan kerja (*work engagement*). Istilah ini merepresentasikan motivasi internal, respons positif, dan keterlibatan komprehensif pegawai saat menuntaskan kewajibannya (Kholifah & Fadli, 2022). Pegawai dengan tingkat keterikatan tinggi umumnya menunjukkan dedikasi yang lebih kuat dalam bekerja. Signifikansi pengaruh keterikatan kerja terhadap peningkatan kinerja diperkuat oleh beberapa studi (Imawan et al., 2024; Nabila & Budiono, 2023; Rabuana & Yanuar, 2023). Namun, studi Srihandayani & Barry (2025) memberikan temuan berbeda, yakni tidak ditemukannya pengaruh signifikan antara keterikatan kerja dengan kinerja pegawai.

Adanya inkonsistensi temuan ini menunjukkan bahwa pengaruh keterikatan kerja dapat bervariasi bergantung pada konteks dan lingkungan kerja organisasi. Fenomena ini turut terefleksi pada dinamika transformasi di lingkungan Universitas Islam Syekh-Yusuf Tangerang melalui integrasi sistem digital pada sektor pelayanan akademik dan administratif. Tuntutan digitalisasi mengondisikan para pegawai untuk menguasai teknologi modern sekaligus beradaptasi terhadap pembaharuan mekanisme kerja. Maka dari itu, kompetensi digital dan keterikatan kerja memegang peranan vital dalam mengoptimalkan capaian kinerja SDM.

Berdasarkan tinjauan pustaka, diidentifikasi adanya keterbatasan studi (*research gap*) karena mayoritas peneliti menguji variabel digitalisasi, literasi digital, dan keterikatan kerja secara terpisah. Contohnya, studi Alfyon & Rostiana (2024) terbatas pada korelasi literasi digital dan keterikatan kerja, sedangkan Dewi & Krisnadi (2023) berfokus pada estimasi digitalisasi dan keterikatan kerja terhadap

kinerja. Penelitian yang mengintegrasikan ketiga variabel ini secara bersamaan untuk mengukur kinerja pegawai, terutama pada lingkup perguruan tinggi, sejauh ini masih minim dilakukan.

Mengacu pada *gap* penelitian tersebut, kajian ini dirancang untuk mengetahui pengaruh simultan digitalisasi, literasi digital, dan keterikatan kerja terhadap kinerja pegawai Universitas Islam Syekh-Yusuf Tangerang. Hasil penelitian ini diharapkan memberikan kontribusi akademis bagi formulasi strategi manajemen SDM berbasis digital, khususnya untuk mengoptimalkan kinerja personel di lingkungan pendidikan tinggi.

KAJIAN PUSTAKA

Kinerja Pegawai

Kinerja mencerminkan derajat pencapaian hasil kerja yang diiringi oleh pola perilaku pegawai dalam menuntaskan tugas dan tanggung jawabnya pada kurun waktu tertentu (Kasmir, 2022:182). Berdasarkan definisi tersebut, kinerja menggabungkan output kerja dan sikap profesional yang ditunjukkan pegawai guna mengoptimalisasi pencapaian tujuan organisasi. Dalam studi ini, pengukuran kinerja pegawai mendasarkan pada indikator yang diadaptasi dari dua rujukan utama. Robbins dalam (Safitri, 2022) mengemukakan indikator kinerja yang meliputi kualitas kerja, kuantitas, ketepatan waktu, efektivitas dan kemandirian. Disamping itu, Yandi et al. (2023) mengukur kinerja melalui pendekatan indikator *Input, Output, Outcome, Benefits* dan *Impacts*.

Digitalisasi

Penerapan teknologi digital dipahami sebagai suatu upaya untuk mendongkrak efisiensi serta produktivitas organisasi tanpa terhalang oleh batasan ruang dan waktu (Laskar & Frianto, 2025). Berdasarkan pengertian di atas digitalisasi merupakan penerapan teknologi digital dalam mengubah informasi menjadi bentuk digital sehingga dapat membantu meningkatkan efisiensi dan produktivitas kerja pegawai. Dalam penelitian ini kinerja pegawai diukur menggunakan indikator yang diadaptasi dari dua sumber. Dewi & Krisnadi (2023) mengemukakan indikator yang digunakan untuk mengukur digitalisasi meliputi *information dissemination, integration, accessibility, innovation*. Sementara itu Anshari & Manjaleni (2024) mengukur digitalisasi melalui indikator kemudahan, fitur web, kenyamanan, keamanan privasi, dan kebermanfaatan.

Literasi Digital

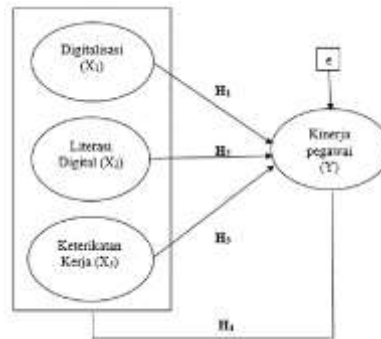
Literasi digital didefinisikan sebagai penguasaan operasional teknologi informasi dan komunikasi yang diintegrasikan dengan pola pikir kritis, daya cipta kreatif, inspiratif, serta fleksibilitas penyesuaian sosial (Nurfauziyanti et al., 2022). Merujuk pada pemaparan tersebut, literasi digital mencerminkan kapabilitas individu dalam mengoperasikan teknologi secara efisien, analitis, inovatif, dan adaptif saat mendayagunakan informasi digital. Pada penelitian ini, pengukuran literasi digital mengombinasikan indikator yang disesuaikan dari dua acuan utama. Alawiyah et al. (2023) merumuskan indikator literasi digital yang mencakup empat aspek: penelusuran internet, navigasi hipertekstual, evaluasi substansi/konten, serta sintesis pengetahuan. Sementara itu, Nikmatullah & Efendi (2024) mengukur konstruk ini melalui empat pilar, yakni *digital skills, digital culture, digital ethic*, dan *digital safety*.

Keterikatan Kerja

Keterikatan kerja mencerminkan sikap antusias dan cara pandang positif karyawan, hal ini tidak hanya didorong oleh kesadaran berpikir yang baik, tetapi juga rasa senang saat menjalankan tugas dan

perannya sehari-hari (Kholifah & Fadli, 2022). Berdasarkan pengertian di atas, keterikatan kerja dapat diartikan sebagai kondisi ketika pegawai terlibat secara fisik, kognitif, dan emosional dalam pekerjaannya serta memiliki semangat dan rasa senang dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya. Dalam penelitian ini kinerja pegawai diukur menggunakan indikator yang diadaptasi dari dua sumber. Al-Azzam & Wibowo (2024) mengemukakan indikator keterikatan kerja meliputi *vigor*, *dedication*, dan *absorption*. Sementara itu, Huang et al. (2022) mengukur keterikatan kerja menggunakan indikator *cognitive engagement*, *emotional engagement* dan *physical engagement*.

Kerangka Pemikiran



Gambar 1.

Hipotesis Penelitian

- H1 : Digitalisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai**
- H2 : Literasi Digital berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai**
- H3 : Keterikatan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai**
- H4 : Digitalisasi, Literasi Digital, dan keterikatan kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai**

METODE

Metode kuantitatif melalui desain asosiatif kausal diaplikasikan dalam penelitian ini guna mengestimasi dampak digitalisasi, literasi digital, dan keterikatan kerja terhadap kinerja pegawai. Lokasi penelitian bertempat di Universitas Islam Syekh-Yusuf Tangerang dengan ukuran populasi mencakup 60 pegawai. Mengingat populasi tergolong terbatas, penentuan sampel menerapkan teknik sensus/total sampling (sampel jenuh), di mana seluruh elemen populasi sebanyak 60 pegawai ditetapkan sebagai responden.

Pengumpulan data empiris dilakukan melalui penyebaran kuesioner berbasis skala Likert 1–5. Instrumen riset ini mencakup variabel digitalisasi (X_1) sebanyak 9 butir pernyataan, literasi digital (X_2) 8 item, keterikatan kerja (X_3) 6 item, serta kinerja pegawai (Y) 10 item, yang mana seluruh indikator disesuaikan dari rujukan studi terdahulu. Kelayakan instrumen dievaluasi melalui pengujian validitas dan reliabilitas. Uji validitas akan mengonfirmasi seluruh item bernilai valid jika memenuhi kriteria $r_{hitung} > r_{tabel}$. Sementara itu, uji reliabilitas akan menyatakan seluruh variabel reliabel jika perolehan nilai *Cronbach's Alpha* di atas batas minimum 0,60.

Pengolahan data dioperasikan menggunakan IBM SPSS Statistics 31 melalui tahapan analisis deskriptif, pengujian asumsi klasik (meliputi uji normalitas, multikolinearitas, dan heteroskedastisitas),

serta analisis regresi linear berganda. Pembuktian hipotesis dilakukan via uji t untuk mengukur pengaruh secara parsial, uji F untuk mengevaluasi pengaruh simultan, dan koefisien determinasi (R^2) untuk memetakan besaran proporsi variasi kinerja pegawai yang mampu dijelaskan oleh variabel independen.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Penelitian ini melibatkan 60 pegawai Universitas Islam Syekh-Yusuf Tangerang sebagai responden. Hasil penelitian disajikan melalui karakteristik responden, pengujian instrumen, uji asumsi klasik, analisis regresi linear berganda, serta pengujian hipotesis untuk mengetahui pengaruh digitalisasi, literasi digital, dan keterikatan kerja terhadap kinerja pegawai.

1. Karakteristik Responden

Tabel 1.

Karakteristik	Kategori Dominan	Jumlah	Presentase (%)
Jenis Kelamin	Laki-Laki	33	55%
Usia	>36 Tahun	39	65%
Pendidikan	S1	29	48,3%
Lama Bekerja	>16 Tahun	29	48,3%

Sumber: Data Primer yang diolah 2026.

Berdasarkan karakteristik responden, mayoritas pegawai yang menjadi responden berjenis kelamin laki-laki (55%), berusia di atas 36 tahun (65%), berpendidikan S1 (48,3%), dan memiliki masa kerja lebih dari 16 tahun (48,3%).

2. Hasil Uji Validitas

Tabel 2.

Variabel	Variabel			Keterangan
	Item	<i>r hitung</i>	<i>r tabel</i>	
Digitalisasi	X1.1	0,710	0,254	Valid
	X1.2	0,755	0,254	Valid
	X1.3	0,790	0,254	Valid
	X1.4	0,485	0,254	Valid
	X1.5	0,693	0,254	Valid
	X1.6	0,661	0,254	Valid
	X1.7	0,519	0,254	Valid
	X1.8	0,670	0,254	Valid
	X1.9	0,761	0,254	Valid

Literasi Digital	X2.1	0,700	0,254	Valid
	X2.2	0,856	0,254	Valid
	X2.3	0,477	0,254	Valid
	X2.4	0,662	0,254	Valid
	X2.5	0,821	0,254	Valid
	X2.6	0,903	0,254	Valid
	X2.7	0,797	0,254	Valid
	X2.8	0,751	0,254	Valid
Keterikatan Kerja	X3.1	0,810	0,254	Valid
	X3.2	0,795	0,254	Valid
	X3.3	0,814	0,254	Valid
	X3.4	0,783	0,254	Valid
	X3.5	0,887	0,254	Valid
	X3.6	0,820	0,254	Valid
Kinerja Pegawai	Y.1	0,812	0,254	Valid
	Y.2	0,881	0,254	Valid
	Y.3	0,888	0,254	Valid
	Y.4	0,892	0,254	Valid
	Y.5	0,838	0,254	Valid
	Y.6	0,842	0,254	Valid
	Y.7	0,866	0,254	Valid
	Y.8	0,872	0,254	Valid
	Y.9	0,905	0,254	Valid
	Y.10	0,704	0,254	Valid

Sumber: Data diolah menggunakan SPSS 31 (2026).

Pengujian validitas mengonfirmasi bahwa keseluruhan butir pernyataan untuk variabel digitalisasi, literasi digital, keterikatan kerja, dan kinerja pegawai terbukti valid, yang ditunjukkan oleh nilai *r hitung* yang melampaui ambang batas *r tabel* sebesar 0,254.

3. Hasil Uji Reabilitas

Tabel 2.

Variabel	Jumlah Item	<i>Cronbach's Alpha</i>	Keterangan
Digitalisasi	9	0,827	Realibel
Literasi Digital	8	0,862	Reliabel
Keterikatan Kerja	6	0,893	Realibel
Kinerja Pegawai	10	0,956	Realibel

Sumber: Data diolah menggunakan SPSS 31 (2026).

Di samping itu, pengujian reliabilitas menghasilkan koefisien *Cronbach's Alpha* melebihi 0,60 pada seluruh variabel, sehingga instrumen riset ini dinyatakan memenuhi kriteria keandalan (reliabel).

4. Hasil Uji Asumsi Klasik

Tabel 3.

Pengujian	Indikator	Hasil	Keterangan
Normalitas	Asymp. Sig. (2-tailed)	0,067	Data berdistribusi normal
Multikolinearitas	VIF	0,687-0,707	Tidak terjadi multikolinearitas
	Tolerance	1,414-1,455	
Heteroskedastisitas	Glesjer	0,606-0,877	Tidak terjadi Heteroskedastisitas

Sumber: Data diolah menggunakan SPSS 31 (2026).

Pengujian asumsi klasik mengonfirmasi bahwa spesifikasi model regresi yang digunakan telah memenuhi syarat normalitas, bebas multikolinearitas, dan heteroskedastisitas. Hasil kelayakan normalitas ditunjukkan oleh nilai Asymp. Sig. (2-tailed) sebesar 0,067 yang melampaui tingkat signifikansi 0,05. Evaluasi multikolinearitas memperlihatkan seluruh variabel independen memiliki koefisien Tolerance $> 0,10$ serta VIF < 10 , sehingga dipastikan tidak terdapat korelasi antar-variabel bebas. Selain itu, pengujian melalui uji Glejser menghasilkan nilai signifikansi untuk seluruh variabel $> 0,05$, yang mengindikasikan absennya gejala heteroskedastisitas. Dengan terpenuhinya seluruh syarat asumsi klasik ini, persamaan regresi dinilai representatif dan layak dilanjutkan ke tahap pengujian hipotesis.

5. Hasil Analisis Regresi Berganda dan Uji t

Tabel 4.
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1							
(Constant)	24.757	3.111		7.957	0.000		
Digitalisasi	.376	.053	.583	7.079	0.000	,699	1,431
Literasi Digital	-.252	.115	-.183	-2.198	0.032	,687	1,455
Keterikatan Kerja	.425	.67	.523	6.382	0.000	,707	1,414

a. Dependent Variabel: Kinerja Pegawai

Sumber: Data diolah menggunakan SPSS 31 (2026).

Berdasarkan kalkulasi regresi linear berganda, ditemukan bahwa digitalisasi berpengaruh secara signifikan dengan arah hubungan positif terhadap kinerja pegawai ($B = 0,376$; $t = 7,079$; $p < 0,001$). Temuan berbeda ditunjukkan oleh variabel literasi digital yang berkorelasi negatif namun tetap signifikan secara statistik terhadap kinerja pegawai ($B = -0,252$; $t = -2,198$; $p = 0,032$). Sementara itu, keterikatan kerja (*work engagement*) menandakan hasil positif yang signifikan dalam mendorong capaian kinerja pegawai ($B = 0,425$; $t = 6,382$; $p < 0,001$).

6. Hasil Uji F

Tabel 5.
ANOVA^a

Model	Sum of Square	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	169.032	3	56.344	51.536	<.001 ^b
Residual	61.224	56	1.093		
Total	230.256	59			

a. Dependent Variabel: Kinerja Pegawai

b. Predictors: (Constant), Keterikatan Kerja, Digitalisasi, Literasi Digital

Sumber: Data diolah menggunakan SPSS 31 (2026).

Pengujian hipotesis secara kolektif membuktikan bahwa digitalisasi, literasi digital, dan keterikatan kerja secara bersama-sama (simultan) memberikan pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hubungan simultan ini dikonfirmasi oleh perolehan nilai F hitung sebesar 51,536 dengan tingkat signifikansi $p = 0,000$ (di bawah ambang batas 0,05).

7. Hasil Uji Koefisien Determinasi

Tabel 6.
Model Summary^b

<i>Model</i>	<i>R</i>	<i>R Square</i>	<i>Adjusted R Square</i>	<i>Std. Error of the Estimate</i>
1	.857 ^a	.734	.720	1.04560

a. Predictors: (Constant), Keterikatan Kerja, Digitalisasi, Literasi Digital

b. Dependent Variabel: Kinerja Pegawai

Sumber: Data diolah menggunakan SPSS 31 (2026).

Nilai Adjusted R^2 sebesar 0,720 menunjukkan bahwa 72% variasi kinerja pegawai dapat dijelaskan oleh ketiga variabel independen, sedangkan 28% lainnya dijelaskan oleh faktor lain di luar model penelitian.

Pembahasan Hasil Penelitian

Pengaruh Digitalisasi Terhadap Kinerja Pegawai

Pengaruh positif dan signifikan dari digitalisasi terhadap kinerja pegawai menunjukkan bahwa intensifikasi pemanfaatan teknologi digital berbanding lurus dengan peningkatan efektivitas kerja. Integrasi sistem digital terbukti mengakselerasi transmisi informasi, menyederhanakan alur administrasi, mempermudah koordinasi antar unit, serta mempercepat penuntasan kewajiban kerja demi mewujudkan efisiensi operasional. Pembuktian ini memperkuat hasil riset terdahulu oleh Laskar & Frianto (2025), Sulistianingtiyas dan Djastuti (2022), serta Laskar dan Dewi & Krisnadi (2023) yang turut menyimpulkan adanya dampak positif dan signifikan digitalisasi terhadap kinerja. Oleh karena itu, modernisasi teknologi digital secara berkesinambungan menjadi instrumen strategis untuk mendorong capaian kinerja pegawai.

Pengaruh Literasi Digital Terhadap Kinerja Pegawai

Pengaruh negatif dan signifikan dari literasi digital terhadap kinerja pegawai mengindikasikan bahwa tingkat kemahiran digital yang dimiliki personel tidak secara otomatis berbanding lurus dengan peningkatan produktivitas kerja. Fenomena ini mengisyaratkan bahwa kecakapan penguasaan teknologi belum diimbangi oleh kapabilitas untuk mengintegrasikannya secara substansial dan efisien ke dalam alur pemenuhan tugas-tugas organisasi. Perbedaan kemampuan pegawai dalam beradaptasi dengan sistem digital serta tuntutan mempelajari teknologi baru juga dapat memengaruhi efektivitas kerja. Temuan ini berbeda dengan Effiyaldi et al. (2024). (2024) serta Chong dan Zainal (2024) yang mendapati pengaruh positif literasi digital terhadap kinerja, serta berbeda dengan Wandhani et al. (2026) yang menemukan tidak adanya pengaruh langsung. Perbedaan hasil tersebut menunjukkan bahwa hubungan literasi digital dengan kinerja dapat dipengaruhi oleh kondisi dan karakteristik lingkungan kerja.

Pengaruh Keterikatan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Pengaruh positif dan signifikan dari keterikatan kerja terhadap kinerja pegawai mengonfirmasi bahwa penguatan keterikatan emosional dan profesional pegawai secara langsung menopang peningkatan produktivitas kerja. Pegawai dengan tingkat antusiasme, dedikasi, serta partisipasi fungsional yang tinggi senantiasa berupaya secara maksimal dalam menuntaskan tugas-tugas organisasi. Fenomena ini membuktikan bahwa sinergi dimensi fisik, kognitif, dan emosional mampu mengarahkan konsentrasi serta rasa tanggung jawab pegawai sewaktu menjalankan kewajibannya. Temuan ini

menguatkan hasil studi terdahulu oleh Rabuana & Yanuar (2023), Nabila & Budiono (2023), serta Imawan et al. (2024) yang turut menyimpulkan dampak positif signifikan keterikatan kerja terhadap kinerja pegawai. Oleh karena itu, pembentukan lingkungan kerja yang mendukung keterikatan pegawai menjadi salah satu penentu utama pencapaian performa organisasi.

Pengaruh Digitalisasi, Literasi Digital dan Keterikatan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Secara kolektif, digitalisasi, literasi digital, dan keterikatan kerja terbukti memberikan kontribusi yang signifikan terhadap peningkatan kinerja pegawai. Hasil pengujian ini mengonfirmasi bahwa efektivitas kinerja pegawai bergantung pada sinergi antara adopsi infrastruktur digital, kompetensi penguasaan teknologi oleh sumber daya manusia, serta derajat keterikatan emosional pegawai terhadap pekerjaannya. Dalam konteks ini, digitalisasi berperan memfasilitasi sarana operasional kerja, literasi digital menjamin optimalisasi daya guna sarana tersebut, dan keterikatan kerja menjadi pendorong utama antusiasme pegawai untuk berkinerja secara maksimal. Maka dari itu, strategi peningkatan kinerja pada ekosistem berorientasi digital harus mengintegrasikan modernisasi instrumen teknologi dengan pengembangan kapasitas serta keterikatan personel secara berkesinambungan.

SIMPULAN

Berdasarkan analisis empiris terhadap 60 pegawai di lingkungan Universitas Islam Syekh-Yusuf Tangerang, dapat disimpulkan bahwa variabel digitalisasi dan keterikatan kerja terbukti memberikan dampak positif dan signifikan terhadap efektivitas kinerja pegawai, sehingga H1 dan H3 dinyatakan diterima. Sebaliknya, literasi digital menunjukkan determinasi negatif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, yang mendasari penolakan atas H2. Secara bersama-sama (simultan), integrasi digitalisasi, literasi digital, dan keterikatan kerja berkontribusi positif serta signifikan dalam menentukan kinerja pegawai, yang berarti H4 diterima. Temuan ini menegaskan bahwa optimalisasi performa kerja tidak semata-mata bergantung pada adopsi teknologi digital, melainkan turut ditentukan oleh derajat komitmen dan keterikatan pegawai. Adapun kontribusi negatif dari literasi digital mengisyaratkan bahwa kecakapan penguasaan teknologi yang dimiliki personel belum dapat ditransformasikan secara optimal untuk meningkatkan kinerja. Secara keseluruhan, kombinasi ketiga prediktor ini secara simultan memiliki peranan penting dalam menjelaskan variabilitas kinerja pegawai pada Universitas Islam Syekh-Yusuf Tangerang.

UCAPAN TERIMA KASIH

Penulis mengucapkan terima kasih kepada pihak Universitas Islam Syekh-Yusuf Tangerang yang sudah memberikan izin dan data yang diperlukan oleh penulis guna menunjang penelitian ini, seluruh responden, dan kepada semua pihak yang telah memberikan bantuan dan dukungan dalam penelitian ini. Ucapan terimakasih juga penulis sampaikan kepada dosen pembimbing serta pihak-pihak terkait yang telah memberikan arahan dan masukan sehingga penelitian ini dapat diselesaikan dengan baik.

DAFTAR PUSTAKA

- Adawiah, A., & Nurhidayati, A. (2024). Pengaruh literasi digital terhadap kinerja tenaga kependidikan pada Universitas Lamappapoleonro. *Jurnal Ilmiah Metansi (Manajemen Dan Akuntansi)*, 7(2), 436–446. <https://doi.org/10.57093/metansi.v7i2.339>
- Al-Azzam, D. W., & Wibowo, D. H. (2024). Keterikatan kerja dan kinerja karyawan di perusahaan padat

- karya di Indonesia. *Jurnal Psikologi Wijaya Putra (PSIKOWIPA)*, 5(2), 104–113. <https://doi.org/10.38156/psikowipa.v5i2.148>
- Alawiyah, F., Novitasari, A., & Kesumawardani, A. D. (2023). Analisis kemampuan literasi digital siswa dalam masa daring mata pelajaran IPA SMP di Bandar Lampung. *Edukatif: Jurnal Ilmu Pendidikan*, 5(2), 1016–1024. <https://doi.org/https://doi.org/10.31004/edukatif.v5i2.3602>
- Alfyoni, G. A., & Rostiana. (2024). Peran literasi digital dan perilaku kerja inovatif terhadap keterikatan kerja pada karyawan Generasi Z. *MSEJ (Manajemen Studies and Entrepreneurship Journal)*, 5(2), 6138–6153. <https://journal.yrpioku.com/index.php/msej/article/view/6890>
- Anshari, M. I., & Manjaleni, R. (2024). Pengaruh digitalisasi terhadap efisiensi dan efektivitas proses akuntansi pada koperasi pesantren. *ARBITRASE: Journal of Economics and Accounting*, 5(1), 51–58. <https://djournals.com/arbitrase/article/view/1997>
- Chong, Y. K., & Zainal, S. R. M. (2024). Employee agility's mediating role on the link between employee vitality, digital literacy and transformational leadership with job performance: An empirical study. *Cogent Business & Management*, 11(1), 1–25. <https://doi.org/10.1080/23311975.2024.2337447>
- Dewi, C. T. T., & Krisnadi, H. (2023). The effects of using digitalization, work life balance and work engagement on employee performance through job satisfaction at PT Waskita Karya Infrastruktur. *JMKSP (Jurnal Manajemen, Kepemimpinan, Dan Supervisi Pendidikan)*, 8(2), 1197–1207. <https://doi.org/https://doi.org/10.31851/jmksp.v8i2.12893>
- Effiyaldi, Mulyono, H., & Suratno, E. (2024). The effect of transactional leadership, creative self efficacy on innovative work behavior and employee performance moderated by digital literacy. *JAM: Jurnal Aplikasi Manajemen*, 22(2), 335–351. <https://doi.org/https://doi.org/10.21776/ub.jam.2024.022.02.04>
- Hidayat, H. S., Maragi, I. G. A., & Setiawan, W. L. (2025). Digitalisasi sebagai jawaban atas permasalahan manajemen dan pembelajaran di perguruan tinggi. *Journal of Artificial Intelligence and Digital Business (RIGGS)*, 4(1), 191–197. <https://doi.org/https://doi.org/10.31004/riggs.v4i1.393>
- Huang, S. Y. B., Huang, C.-H., & Chang, T.-W. (2022). A new concept of work engagement theory in cognitive engagement, emotional engagement, and physical engagement. *Frontiers in Psychology*, 12(1), 1–5. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2021.663440>
- Imawan, I., Lesmana, M. T., & Muslih. (2024). Work-life balance, work engagement and employee performance: An examining the mediating role of job satisfaction. *International Journal of Business Economics (IJBE)*, 5(2), 166–186. <https://doi.org/10.30596/ijbe.v5i2.18210>
- Kasmir. (2022). *Manajemen sumber daya manusia (teori dan praktik)*. PT RajaGrafindo Persada.
- Kholifah, A. N., & Fadli, J. A. (2022). Pengaruh kepemimpinan transformasional dan work life balance terhadap keterikatan kerja dan kinerja karyawan. *Sibatik Journal: Jurnal Ilmiah Bidang Sosial, Ekonomi, Budaya, Teknologi, Dan Pendidikan.*, 1(10), 2301–2318. <https://doi.org/10.54443/sibatik.v1i10.340>
- Laskar, E. E. P., & Frianto, A. (2025). Mengungkap dampak digitalisasi: Kinerja karyawan dan kepuasan kerja pada perusahaan X. *Jurnal Ilmu Manajemen (JIM)*, 13(4), 974–986. <https://journal.unesa.ac.id/index.php/jim/article/view/44305>
- Nabila, V., & Budiono. (2023). Pengaruh job satisfaction terhadap employee performance melalui work

- engagement pada karyawan. *Jurnal Ilmu Manajemen (JIM)*, 13(1), 242–254. <https://doi.org/https://doi.org/10.26740/jim.v13n1.p242-254>
- Nikmatulah, M., & Efendi, S. (2024). Pengaruh kompetensi, motivasi altruistik dan literasi digital terhadap kinerja pegawai dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening. *Management Studies and Entrepreneurship Journal (MSEJ)*, 5(2), 9566–9582. <https://journal.yrpiiku.com/index.php/msej/article/view/5900>
- Nurfauziyanti, F., Damanhuri, & Bahrudin, F. A. (2022). Pengaruh literasi digital terhadap perkembangan wawasan kebangsaan mahasiswa. *Jurnal Pendidikan Kewarganegaraan Undiksha*, 10(3), 54–66. <https://doi.org/https://doi.org/10.23887/jpku.v10i3.51067>
- Prasongko, D. T., Mujanah, S., & Suparta, I. M. (2026). Pengaruh digitalisasi sistem perusahaan, kompetensi digital, dan employee engagement terhadap kinerja karyawan melalui readiness for change sebagai variabel intervening pada PT . BPR Bank Jombang (Perseroda). *JEMSI: Jurnal Ekonomi Manajemen Sistem Infomasi*, 7(6), 5339–5347.
- Rabuana, N. K. D. N., & Yanuar. (2023). Fungsi manajemen sumber daya manusia dalam meningkatkan kinerja Aparatur Sipil Negara pada Badan Pusat Statistik Kota Bima. *Munaddhomah: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 4(3), 541–557. <https://doi.org/https://doi.org/10.31538/munaddhomah.v4i3.523>
- Saepurokhman, A., Pugu, M. R., & Meisarah, F. (2021). Strategies for transforming 21st century education to realise competitive human resources towards the golden generation: A literature review. *Berajah Journal: Jurnal Pembelajaran dan Pengembangan Diri*, 5(3), 305–314. <https://ojs.berajah.com/index.php/go/article/view/611>
- Safitri, A. N. (2022). Pengaruh lingkungan kerja, pemberdayaan, dan kepemimpinan terhadap kinerja karyawan (Studi di PT. Phapros Tbk Semarang). *EQIEN - Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 11(2), 14–25. <https://stiemuttaqien.ac.id/ojs/index.php/OJS/article/view/892>
- Srihandayani, Y., & Barry, R. R. (2025). Impact of supportive leadership, organizational citizenship behavior, and work engagement on employee performance through job satisfaction in a logistics company. *Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis dan Inovasi Universitas Sam Ratulangi (JMBI UNSRAT)*, 12(1), 413–423. <https://doi.org/https://doi.org/10.35794/jmbi.v12i1.61516>
- Sukaesih, I., Bastian, A. F., Mahmudin, Saidiah, & Zaenur, A. (2026). Analysis of lecturer performance effectiveness: The role of personal branding, social media and digital products with digital economy moderation in private universities in Tangerang. *SENTRALISASI*, 15(2), 1–25. <https://doi.org/https://doi.org/10.33506/sl.v15i2.5362>
- Sulistianingtiyas, I., & Djastuti, I. (2022). The effect of digitalization in the workplace on employee performance mediated by employee attachment (Study on employees of the Center for Product Processing Research and Marine and Fisheries Biotechnology, Central Jakarta). *Budapest International Research and Critics Institute-Journal (BIRCI-Journal)*, 5(2), 15121–15136. <https://bircu-journal.com/index.php/birci/article/view/5387/pdf>
- Wandhani, F. I., Utaminingsih, A., & Widhiastuti, H. (2026). Job satisfaction as a mediator of the effects of emotional intelligence and digital literacy on employee performance at PT Pos Indonesia KC Purworejo. *Jurnal Manajemen Motivasi*, 22(1), 549–559. <https://doi.org/https://doi.org/10.29406/jmm.v22i1.8411>
- Yandi, A., Ismiasih, & Trimerani, R. (2023). Indikator fasilitas kerja dan kinerja karyawan di PT. Karya

Makmur Langgeng Kalimantan Barat. *JIMANGGIS: Jurnal Ilmiah Management Agribisnis*, 4(1), 31–42. <https://ejournal.pps-unisti.ac.id/index.php/jimanggis/article/view/149>