



## PERAN WORK ENGAGEMENT DALAM MEMEDIASI PENGARUH LITERASI DIGITAL TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA KANTOR DISKOMINFO PROVINSI SULAWESI SELATAN

Muhammad Fadel<sup>1</sup>, Ridho Ghazali Rahman<sup>2</sup>

<sup>1,2</sup>Program Studi Manajemen, Universitas Muslim Indonesia

Email: [muh.fadelsalim@umi.ac.id](mailto:muh.fadelsalim@umi.ac.id) , [ridhoghazali.rahman@umi.ac.id](mailto:ridhoghazali.rahman@umi.ac.id)

**Abstrak:** Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis peran work engagement dalam memediasi pengaruh literasi digital terhadap kinerja pegawai pada Kantor Dinas Komunikasi, Informatika, Statistik, dan Persandian (Diskominfo) Provinsi Sulawesi Selatan. Pengambilan sampel dilakukan menggunakan teknik sampel jenuh dengan total responden sebanyak 85 orang pegawai. Pengumpulan data dilakukan melalui penyebaran kuesioner berskala Likert, observasi lapangan, serta studi dokumentasi. Teknik analisis data yang diterapkan mencakup uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis jalur (path analysis), serta uji Sobel (Sobel test) untuk menguji hipotesis mediasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa literasi digital berpengaruh positif dan signifikan terhadap work engagement ( $\beta = 0,482$ ;  $p < 0,001$ ) serta berpengaruh positif langsung terhadap kinerja pegawai ( $\beta = 0,315$ ;  $p < 0,001$ ). Selain itu, work engagement terbukti berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai ( $\beta = 0,524$ ;  $p < 0,001$ ). Hasil uji Sobel mengonfirmasi bahwa work engagement berperan secara signifikan sebagai variabel pemediasi parsial (partial mediator) dalam hubungan antara literasi digital dan kinerja pegawai ( $z = 4,125$ ;  $p < 0,001$ ). Temuan ini mengindikasikan bahwa peningkatan kinerja pegawai pemerintahan berbasis digital tidak hanya bergantung pada penguasaan teknologi semata, melainkan membutuhkan keterikatan kerja yang tinggi agar kompetensi digital dapat ditransformasikan secara optimal ke dalam pencapaian kinerja organisasi.

**Kata Kunci:** Literasi Digital, Work Engagement, Kinerja Pegawai, Analisis Jalur, Diskominfo Sulawesi Selatan.

**Abstract:** This study aims to analyze the role of work engagement in mediating the effect of digital literacy on employee performance at the Communication, Informatics, Statistics and Encryption Agency (Diskominfo) of South Sulawesi Province. A total of 85 employees participated as respondents through a saturated sampling method. Data were collected using Likert-scale questionnaires, field observations, and institutional documentation. Data analysis techniques included validity and reliability testing, classical assumption tests, path analysis, and the Sobel test to evaluate the mediation hypothesis. The results revealed that digital literacy has a positive and significant effect on work engagement ( $\beta = 0.482$ ;  $p < 0.001$ ) and a direct positive impact on employee performance ( $\beta = 0.315$ ;  $p < 0.001$ ). Furthermore, work engagement significantly drives employee performance ( $\beta = 0.524$ ;  $p < 0.001$ ). The Sobel test confirmed that work engagement acts as a significant partial mediator between digital literacy and employee performance ( $z = 4.125$ ;  $p < 0.001$ ). These findings indicate that enhancing civil servant performance in the digital era requires more than technical proficiency; high work engagement is essential to effectively translate digital skills into superior organizational output.

**Keywords:** Digital Literacy, Work Engagement, Employee Performance, Path Analysis, Diskominfo South Sulawesi.

## PENDAHULUAN

Perkembangan teknologi informasi dan komunikasi (TIK) yang melaju pesat telah mendorong transformasi digital secara menyeluruh di berbagai sektor publik, termasuk penyelenggaraan pemerintahan daerah. Pemerintah Republik Indonesia melalui Kebijakan Sistem Pemerintahan Berbasis Elektronik (SPBE) mewajibkan setiap instansi pemerintah untuk mengintegrasikan layanan berbasis digital guna meningkatkan transparansi, akuntabilitas, serta efisiensi pelayanan publik. Kantor Dinas Komunikasi, Informatika, Statistik, dan Persandian (Diskominfo) Provinsi Sulawesi Selatan memegang peran krusial sebagai elemen penggerak utama (leading sector) dalam merealisasikan tata kelola pemerintahan digital di wilayah Sulawesi Selatan.

Dalam menjalankan fungsi strategis tersebut, keberhasilan implementasi program digitalisasi sangat ditentukan oleh kualitas sumber daya manusia (SDM) aparatur yang dimiliki. Karyawan atau pegawai Diskominfo dituntut untuk memiliki kapabilitas literasi digital yang unggul agar mampu mengoperasikan berbagai platform sistem informasi, mengelola keamanan data publik, mempublikasikan informasi statistik daerah, serta merespons dinamika komunikasi publik secara responsif. Literasi digital bukan sekadar kemampuan teknis dasar dalam menyalakan komputer atau menggunakan aplikasi perkantoran, melainkan mencakup kecakapan kritis dalam mencari, mengevaluasi, mengamankan, serta memanfaatkan informasi digital secara produktif dan etis.

Namun demikian, fenomena di lapangan menunjukkan bahwa ketersediaan infrastruktur perangkat lunak dan peningkatan tingkat literasi digital pegawai tidak secara otomatis berbanding lurus dengan peningkatan kinerja secara substansial. Beberapa pegawai yang telah mengikuti pelatihan literasi digital masih mengalami kendala dalam menyelesaikan tugas-tugas administratif berbasis sistem tepat waktu, atau kurang berinisiatif dalam memanfaatkan teknologi untuk inovasi pelayanan. Hal ini menandakan adanya faktor psikologis kerja yang menjembatani hubungan antara kemampuan literasi digital dan output kinerja pegawai. Salah satu faktor psikologis internal yang dinilai sangat penting adalah work engagement (keterikatan kerja).

*Work engagement* menggambarkan kondisi mental yang positif, penuh energi, berdedikasi, serta larut dalam aktivitas pekerjaan. Pegawai yang memiliki work engagement tinggi tidak hanya memandang teknologi sebagai beban kerja tambahan, tetapi melihat sarana digital sebagai instrumen untuk mencapai performa kerja terbaik. Sebaliknya, ketika literasi digital pegawai tinggi tetapi work engagement rendah, pegawai cenderung bersikap pasif dan hanya menggunakan teknologi secara minimalis tanpa dorongan inovasi.

Berdasarkan konteks latar belakang tersebut, penelitian ini dilaksanakan untuk menganalisis dan membuktikan secara empiris peran work engagement dalam memediasi pengaruh literasi digital terhadap kinerja pegawai pada Kantor Diskominfo Provinsi Sulawesi Selatan. Penelitian ini melibatkan seluruh populasi sasaran sebanyak 85 orang pegawai. Penelusuran pustaka dan referensi yang digunakan difokuskan pada karya ilmiah mutakhir terbitan tahun 2022 hingga 2026 untuk menjamin kebaruan (novelty) serta relevansi akademik.

## TINJAUAN TEORI

### A. Literasi Digital

Literasi digital diartikan sebagai kemampuan individu untuk menemukan, mengevaluasi, menggunakan, membuat, dan mengomunikasikan informasi menggunakan teknologi digital secara efektif, efisien, dan etis (Wibowo & Rahmawati, 2023). Dalam konteks organisasi publik, literasi digital mencakup empat pilar utama: kecakapan digital (digital skills), budaya digital (digital culture), etika digital (digital ethics), dan keamanan digital (digital safety) (Pratama & Kurniawan, 2024). Penguasaan terhadap keempat pilar ini memungkinkan pegawai

ASN untuk beradaptasi dengan alur kerja digital serta meminimalkan risiko kesalahan operasional berbasis teknologi (Siregar et al., 2025).

### **B. *Work Engagement (Keterikatan Kerja)***

Work engagement merupakan konstruk psikologi positif yang didefinisikan sebagai kondisi pikiran yang memuaskan, positif, dan berhubungan dengan pekerjaan, yang ditandai oleh tiga dimensi utama: vigor (semangat dan ketahanan mental), dedication (rasa keberartian, antusiasme, dan kebanggaan), serta absorption (konsentrasi penuh dan keasyikan dalam bekerja) (Schaufeli, 2022; Utami & Haryanto, 2023). Dalam kerangka Job Demands- Resources (JD-R) Theory, literasi digital dapat diposisikan sebagai personal resource (sumber daya pribadi) yang meningkatkan kepercayaan diri pegawai dalam mengatasi tuntutan pekerjaan digital, sehingga memicu tumbuhnya work engagement yang kuat (Ramadhan & Susanto, 2024).

### **C. *Kinerja Pegawai***

Kinerja pegawai adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan oleh organisasi (Hidayat & Nuswandari, 2023). Indikator kinerja pegawai pada instansi pemerintah umumnya diukur melalui ketepatan waktu penyelesaian tugas, kualitas luaran kerja, kuantitas target harian/bulanan, efektivitas penggunaan sumber daya, serta kemandirian dan kerja sama tim (Mangkunegara & Triyono, 2022).

### **D. *Peran Mediasi Work Engagement***

Kemampuan teknis berupa literasi digital memberikan sarana dan fleksibilitas bagi pegawai, namun dorongan internal untuk menggunakan kemampuan tersebut secara maksimal sangat ditentukan oleh seberapa terikat pegawai dengan pekerjaannya (work engagement) (Wijaya & Kusuma, 2024). Pegawai yang terampil secara digital dan memiliki keterikatan kerja tinggi akan lebih proaktif merancang inovasi layanan dan menunjukkan fleksibilitas dalam menyelesaikan hambatan operasional, yang pada akhirnya meningkatkan kinerja instansi (Suryani et al., 2025).

### **E. *Kerangka Konseptual dan Pengembangan Hipotesis***

Berdasarkan penelusuran teori dan hasil studi terdahulu, kerangka konseptual penelitian ini menghubungkan Literasi Digital (X) sebagai variabel independen, Work Engagement (Z) sebagai variabel mediasi, dan Kinerja Pegawai (Y) sebagai variabel dependen.

Hipotesis penelitian yang diajukan:

- H<sub>1</sub> : Literasi Digital berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Work Engagement* pegawai Kantor Diskominfo Provinsi Sulawesi Selatan.
- H<sub>2</sub> : *Work Engagement* berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai Kantor Diskominfo Provinsi Sulawesi Selatan.
- H<sub>3</sub> : Literasi Digital berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai Kantor Diskominfo Provinsi Sulawesi Selatan.
- H<sub>4</sub> : *Work Engagement* memediasi pengaruh Literasi Digital terhadap Kinerja Pegawai Kantor Diskominfo Provinsi Sulawesi Selatan.

## **METODE PENELITIAN**

### **A. *Pendekatan dan Jenis Penelitian***

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode eksplanatori korelasional untuk menguji hipotesis hubungan kausalitas serta pengaruh mediasi antar variabel secara statistik objektif (Sugiyono, 2022; Hartono & Maharani, 2023).

### **B. Lokasi dan Jangka Waktu Penelitian**

Penelitian ini dilaksanakan di Kantor Dinas Komunikasi, Informatika, Statistik, dan Persandian (Diskominfo) Provinsi Sulawesi Selatan, Makassar. Waktu penelitian berlangsung selama empat bulan dari Januari hingga April 2026.

### **C. Populasi dan Sampel**

Populasi penelitian mencakup seluruh pegawai ASN dan tenaga kontrak di Diskominfo Provinsi Sulawesi Selatan. Sampel ditetapkan sebanyak 85 orang responden menggunakan teknik saturated sampling (sampel jenuh).

### **D. Teknik Pengumpulan Data**

Data dikumpulkan menggunakan kuesioner tertutup skala Likert 5 poin (1 = Sangat Tidak Setuju, 5 = Sangat Setuju), observasi lapangan, dan studi dokumentasi LKPJ / LCKH pegawai.

### **E. Instrumen Penelitian**

Instrumen kuesioner diuji validitas dengan Pearson Product-Moment ( $r_{hitung} > r_{tabel} = 0,213$ ) dan uji reliabilitas dengan Cronbach's Alpha (threshold  $\geq 0,70$ ).

### **F. Teknik Analisis Data**

Analisis data menggunakan statistik deskriptif, uji asumsi klasik (normalitas, multikolinearitas, heteroskedastisitas), analisis jalur (path analysis) dengan SPSS, serta Uji Sobel untuk statistik signifikansi efek mediasi.

## **HASIL DAN PEMBAHASAN**

### **A. Karakteristik Responden**

Responden sebanyak 85 orang pegawai terdiri dari 46 laki-laki (54,1%) dan 39 perempuan (45,9%). Berdasarkan pendidikan, S1 mendominasi sebesar 68,2% (58 orang), S2 sebesar 21,2% (18 orang), dan D3/SMA sebesar 10,6% (9 orang).

### **B. Hasil Analisis Jalur dan Uji Hipotesis**

Tabel 1. Ringkasan Hasil Analisis Jalur dan Pengujian Hipotesis

| <b>Jalur / Hubungan Variabel</b>                     | <b>Koefisien (<math>\beta</math>)</b> | <b>t-Hitung</b> | <b>p-Value</b> | <b>R<sup>2</sup></b> | <b>Keterangan</b>        |
|------------------------------------------------------|---------------------------------------|-----------------|----------------|----------------------|--------------------------|
| Model 1: Literasi Digital (X) -> Work Engagement (Z) | 0,482                                 | 5,024           | 0,000          | 0,232                | Signifikan (H1 Diterima) |
| Model 2: Work Engagement (Z) -> Kinerja Pegawai (Y)  | 0,524                                 | 5,816           | 0,000          | —                    | Signifikan (H2 Diterima) |
| Model 2: Literasi Digital (X) -> Kinerja Pegawai (Y) | 0,315                                 | 3,492           | 0,001          | 0,518                | Signifikan (H3 Diterima) |
| Efek Tidak Langsung: X -> Z -> Y (Sobel Test)        | 0,253                                 | 4,125 (z)       | 0,000          | —                    | Signifikan (H4 Diterima) |

Sumber: Data primer diolah, (2026)

### C. Pembahasan

#### 1. Pengaruh Literasi Digital terhadap Work Engagement Pegawai (Pengujian H<sub>1</sub>)

Hasil pengujian hipotesis pertama menunjukkan bahwa literasi digital berpengaruh positif dan signifikan terhadap *work engagement* pegawai pada Kantor Diskominfo Provinsi Sulawesi Selatan ( $\beta$ beta = 0,482; t-Hitung = 5,024; p-Value < 0,001). Nilai koefisien determinasi ( $R^2$ ) sebesar 0,232 mengindikasikan bahwa variabel *work engagement* pegawai dapat dijelaskan oleh variabel literasi digital sebesar 23,2%, sedangkan sisanya dipengaruhi oleh faktor lain di luar model penelitian.

Temuan ini secara teoretis mengonfirmasi kerangka *Job Demands-Resources* (JD-R) *Theory*, di mana literasi digital berfungsi sebagai *personal resource* (sumber daya pribadi) yang krusial bagi pegawai. Pada instansi penggerak digitalisasi seperti Diskominfo, keberadaan empat pilar literasi digital—yaitu kecakapan digital (*digital skills*), budaya digital (*digital culture*), etika digital (*digital ethics*), dan keamanan digital (*digital safety*)—membuat pegawai merasa lebih kompeten dan percaya diri dalam menghadapi kerumitan tugas-tugas teknis. Pegawai yang menguasai perangkat lunak pengelolaan data, aplikasi statistik daerah, serta sistem keamanan data publik cenderung tidak mengalami stres teknologis (*technostress*). Sebaliknya, penguasaan tersebut memicu timbulnya rasa antusias (*dedication*), daya tahan mental (*vigor*), dan keasyikan dalam menyelesaikan pekerjaan (*absorption*). Temuan ini sejalan dengan penelitian Ramadhan & Susanto (2024) serta Pratama & Kurniawan (2024) yang menyatakan bahwa semakin tinggi kapabilitas digital yang dimiliki seorang aparatur sipil negara, semakin tinggi pula keterikatan psikologis mereka terhadap pekerjaannya.

#### 2. Pengaruh Work Engagement terhadap Kinerja Pegawai (Pengujian H<sub>2</sub>)

Hasil analisis jalur untuk hipotesis kedua membuktikan bahwa *work engagement* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai ( $\beta$ beta = 0,524; t-Hitung = 5,816; p-Value < 0,001). Koefisien jalur yang bernilai positif dan signifikan ini menunjukkan bahwa semakin tinggi tingkat keterikatan kerja pegawai, maka kinerja yang dihasilkan baik secara kualitas maupun kuantitas akan mengalami peningkatan yang nyata.

Pegawai Diskominfo Provinsi Sulawesi Selatan yang memiliki dimensi *vigor* tinggi menunjukkan energi dan ketahanan mental saat menyelesaikan tugas-tugas administratif maupun pelayanan publik berbasis elektronik di bawah tekanan *deadline*. Dimensi *dedication* tefleksikan dari rasa bangga dan keberartian yang dirasakan pegawai ketika berhasil mengimplementasikan program Sistem Pemerintahan Berbasis Elektronik (SPBE).

Sementara itu, dimensi *absorption* membuat pegawai fokus secara penuh sehingga dapat meminimalkan risiko kesalahan (*human error*) dalam pengelolaan data statistik dan komunikasi publik. Hasil ini mendukung temuan Schaufeli (2022) serta Utami & Haryanto (2023) yang menegaskan bahwa *work engagement* merupakan prediktor psikologis utama dalam menggerakkan produktivitas, ketepatan waktu, dan efektivitas penggunaan sumber daya organisasi.

#### 3. Pengaruh Langsung Literasi Digital terhadap Kinerja Pegawai (Pengujian H<sub>3</sub>)

Pengujian hipotesis ketiga menunjukkan bahwa literasi digital memiliki pengaruh positif dan signifikan secara langsung terhadap kinerja pegawai ( $\beta$ beta = 0,315; t-Hitung = 3,492; p-Value = 0,001). Hal ini membuktikan bahwa penguasaan instrumen dan teknologi digital secara langsung berkontribusi terhadap pencapaian target kerja harian maupun bulanan pegawai Diskominfo Provinsi Sulawesi Selatan.

Kemampuan operasional dalam mengelola sistem informasi, mengamankan data publik, serta mempublikasikan informasi daerah secara responsif mempercepat alur kerja tata kelola pemerintahan. Pegawai yang memiliki kecakapan digital yang baik mampu menyelesaikan pekerjaan administratif berbasis sistem secara lebih mandiri dan presisi. Hasil penelitian ini



memperkuat studi sebelumnya oleh Wibowo & Rahmawati (2023) serta Siregar et al. (2025), yang menyimpulkan bahwa literasi digital merupakan modal dasar yang wajib dimiliki oleh pegawai sektor publik untuk menciptakan efisiensi operasional dan kualitas pelayanan publik di era digital.

#### 4. Peran Work Engagement dalam Memediasi Pengaruh Literasi Digital terhadap Kinerja Pegawai (Pengujian H4)

Berdasarkan hasil Uji Sobel (*Sobel Test*), diperoleh nilai z-statistik sebesar 4,125 ( $p\text{-Value} < 0,001$ ) dengan koefisien  $\beta$ /beta pengaruh tidak langsung sebesar 0,253. Karena nilai z-hitung (4,125) lebih besar dari nilai z-tabel (1,96) dan  $p\text{-value} < 0,05$ , maka hipotesis keempat diterima. Hal ini membuktikan bahwa *work engagement* berperan secara signifikan sebagai variabel pemediasi (*mediating variable*) dalam hubungan antara literasi digital dan kinerja pegawai.

Sifat mediasi yang dihasilkan adalah *partial mediation* (mediasi parsial), karena literasi digital masih memiliki pengaruh langsung yang signifikan terhadap kinerja pegawai. Namun demikian, hadirnya *work engagement* terbukti memperkuat dampak literasi digital terhadap kinerja.

Implikasi teoritis dan praktis dari temuan ini menunjukkan bahwa peningkatan kinerja aparatur pemerintah berbasis digital tidak dapat dicapai secara optimal hanya dengan mengandalkan intervensi teknis berupa pelatihan literasi digital semata. Apabila pegawai memiliki literasi digital yang tinggi tetapi tidak memiliki keterikatan emosional (*work engagement*) terhadap pekerjaan, pemanfaatan teknologi cenderung bersifat pasif, minimalis, dan sebatas menggugurkan kewajiban. Sebaliknya, ketika literasi digital diikuti dengan tingkat *work engagement* yang tinggi, penguasaan teknologi tersebut ditransformasikan secara aktif menjadi inovasi pelayanan, kemandirian kerja, fleksibilitas pemecahan masalah, dan pencapaian output kerja yang unggul.

Temuan mediasi ini konsisten dengan hasil penelitian Wijaya & Kusuma (2024) serta Suryani et al. (2025) yang menyoroti pentingnya menyelaraskan kompetensi teknis digital dengan dorongan psikologis internal pegawai untuk menghasilkan kinerja organisasi publik yang berkelanjutan.

#### KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan, disimpulkan bahwa literasi digital berpengaruh positif dan signifikan terhadap *work engagement* serta kinerja pegawai pada Kantor Diskominfo Provinsi Sulawesi Selatan. Lebih lanjut, *work engagement* terbukti berperan secara signifikan sebagai variabel pemediasi parsial yang memperkuat pengaruh literasi digital terhadap peningkatan kinerja pegawai. Penguasaan teknologi digital yang disertai dengan semangat, dedikasi, dan konsentrasi kerja yang tinggi terbukti menghasilkan capaian kinerja yang jauh lebih optimal dibandingkan hanya mengandalkan penguasaan teknis semata. Implikasi praktis dari penelitian ini menekankan bahwa pimpinan Diskominfo Provinsi Sulawesi Selatan tidak hanya perlu berfokus pada program pelatihan literasi digital berkala, melainkan juga harus membangun iklim kerja kondusif yang merawat keterikatan emosional pegawai, seperti pemberian apresiasi berbasis kinerja digital, kejelasan alur kerja sistem, dan dukungan kepemimpinan transformasional digital.

**DAFTAR PUSTAKA**

- Hartono, A., & Maharani, S. (2023). *Metodologi Penelitian Kuantitatif untuk Ilmu Sosial dan Manajemen*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Hidayat, R., & Nuswandari, C. (2023). Pengaruh Literasi Digital dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara. *Jurnal Analisis Kepegawaian*, 7(2), 112-125.
- Mangkunegara, A. P., & Triyono, B. (2022). *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia di Sektor Publik*. Bandung: Refika Aditama.
- Pratama, Y. E., & Kurniawan, D. (2024). Pengaruh Literasi Digital terhadap Keterikatan Kerja Pegawai pada Dinas Komunikasi dan Informatika. *Jurnal Manajemen Pelayanan Publik*, 8(1), 45-58.
- Ramadhan, F., & Susanto, H. (2024). Penerapan Job Demands-Resources Theory dalam Menjelaskan Work Engagement Pegawai Pemerintah. *Jurnal Psikologi Organisasi Indonesia*, 12(3), 201-215.
- Schaufeli, W. B. (2022). *Work Engagement in Everyday Life and Business: Theory, Research, and Practice*. New York: Routledge.
- Siregar, A. M., Lubis, R., & Handayani, T. (2025). Digital Literacy and Public Sector Performance: The Moderating Role of Leadership. *International Journal of Public Administration and Governance*, 11(2), 89-104.
- Sugiyono. (2022). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D (Edisi Revisi)*. Bandung: Alfabeta.
- Suryani, L., Budiarto, E., & Wahyuni, S. (2025). Membangun Kinerja Pegawai Daerah melalui Digitalisasi dan Keterikatan Kerja. *Jurnal Kebijakan dan Manajemen Publik*, 13(1), 33-49.
- Utami, N. W., & Haryanto, T. (2023). Analisis Faktor-Faktor yang Memengaruhi Work Engagement pada Pegawai Pemerintahan Daerah. *Jurnal Riset Manajemen Human Capital*, 5(4), 178-190.
- Wibowo, S., & Rahmawati, A. (2023). Literasi Digital dan Inovasi Pelayanan Publik di Indonesia. *Jurnal Ilmu Administrasi Negara*, 21(1), 67-81.
- Wijaya, K., & Kusuma, I. G. (2024). Peran Mediasi Work Engagement dalam Hubungan Kompetensi Digital dan Performance ASN. *Jurnal Aplikasi Manajemen dan Bisnis*, 10(2), 240-252.