doi.org/10.53067/bmj.v3i5
e-ISSN: 3046-7071

Indonesian Journal of Multidisciplinary Research and Review
Bhinneka Multidisiplin Journal
Vol. 3, No. 5, October 2026 pp. 402-421
Journal Page is available at http://bmj.esc-id.org/index.php/home

PENGARUH LITERASI DIGITAL DAN *EMPLOYEE ENGAGEMENT* TERHADAP KINERJA PEGAWAI DENGAN MOTIVASI KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING (STUDI KANTOR KECAMATAN PANGGUNGREJO KOTA PASURUAN)

Firda Listining Maghfiroh[1*], Eni Erwantiningsih[2], Nurul Akramiah[3]
[1,2,3]Mahasiswa Fakultas Ekonomi, Universitas Merdeka Pasuruan
Email : *firdamaghfiroh25@gmail.com[1*], enierwanti232@gmail.com[2], nurul.aidan04@gmail.com[3]*

Abstract
Human resource management plays a strategic role in improving employee performance through optimal management of potential and work behavior. "This study aims to analyze the influence of digital literacy and Employee Engagement on employee performance, with work motivation as an intervening variable. The study was conducted on employees of the Panggungrejo District Office, Pasuruan City, using a census method, where the entire population was sampled. Data analysis techniques used included instrument testing, descriptive analysis, classical assumption testing, path analysis, Sobel test, coefficient of determination, and hypothesis testing. The results showed that digital literacy and Employee Engagement partially had a positive and significant effect on work motivation and employee performance. Work motivation was also proven to have a positive and significant effect on employee performance. In addition, digital literacy significantly influenced employee performance through work motivation. However, Employee Engagement did not significantly influence employee performance through work motivation."
Keywords: *Digital Literacy, Employee Engagement, Work Motivation, Employee Performance*

Abstrak
Manajemen sumber daya manusia memiliki peran strategis dalam meningkatkan Kinerja Pegawai melalui pengelolaan potensi dan perilaku kerja secara optimal. "Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh Literasi Digital dan *Employee Engagement* terhadap Kinerja Pegawai dengan Motivasi Kerja sebagai variabel intervening. Penelitian dilakukan pada pegawai Kantor Kecamatan Panggungrejo Kota Pasuruan dengan metode sensus, di mana seluruh populasi dijadikan sampel penelitian. Teknik analisis data yang digunakan meliputi uji instrumen, analisis deskriptif, uji asumsi klasik, analisis jalur, uji sobel, koefisien determinasi, dan uji hipotesis. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Literasi Digital dan *Employee Engagement* secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Motivasi Kerja serta Kinerja Pegawai. Motivasi Kerja juga terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Selain itu, Literasi Digital berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai melalui Motivasi Kerja. Namun, *Employee Engagement* tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai melalui Motivasi Kerja."
Kata Kunci: Literasi Digital, *Employee Engagement*, Motivasi Kerja, Kinerja Pegawai

PENDAHULUAN

Kinerja Pegawai di Provinsi Jawa Timur menjadi salah satu aspek penting dalam mendukung efektivitas penyelenggaraan pemerintahan daerah. Dinamika birokrasi yang semakin kompleks, tuntutan tugas yang berorientasi pada target, serta penggunaan teknologi yang kian intensif menuntut aparatur untuk bekerja secara profesional, adaptif, dan terukur. Kondisi tersebut menempatkan kualitas kinerja internal pegawai sebagai faktor penting dalam menghasilkan kinerja organisasi yang stabil pada setiap perangkat daerah.

Sebagai upaya menjaga kualitas penyelenggaraan pemerintahan, Pemerintah Provinsi Jawa Timur menerapkan Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (SAKIP). Evaluasi SAKIP menunjukkan bahwa sebagian perangkat daerah di Provinsi Jawa Timur telah mencapai tingkat

akuntabilitas yang baik. Namun, capaian akuntabilitas pada tingkat institusi belum sepenuhnya menunjukkan pemerataan kinerja pada tingkat pelaksana. Beberapa indikator pada perangkat daerah masih belum mencapai target yang ditetapkan. Kondisi tersebut menunjukkan bahwa keberhasilan mekanisme akuntabilitas dan digitalisasi pemerintahan tetap membutuhkan kualitas sumber daya manusia yang mencakup kemampuan, keterlibatan, motivasi, serta kemampuan beradaptasi terhadap perubahan.

Permasalahan terkait kinerja pegawai juga dapat ditemukan pada tingkat kabupaten/kota, termasuk Kota Pasuruan. Berdasarkan evaluasi SAKIP, Kota Pasuruan memperoleh predikat BB, yang menunjukkan bahwa mekanisme perencanaan, pengukuran, dan pelaporan kinerja institusi telah dijalankan meskipun belum mencapai kategori tertinggi (DISKOMINFOTIK, 2022). Di sisi lain, transformasi digital melalui Sistem Pemerintahan Berbasis Elektronik (SPBE) juga menunjukkan perkembangan, dengan indeks SPBE Kota Pasuruan tahun 2022 berada pada kategori "Baik", meningkat dari tahun sebelumnya yang berada pada kategori "Cukup" (RAMAPATI, 2023). Peningkatan tersebut mencerminkan adanya upaya pemerintah daerah dalam memperkuat sistem kerja berbasis teknologi informasi. Namun, keberhasilan penerapan sistem tersebut tetap bergantung pada kesiapan pegawai dalam menjalankan tugas secara efektif.

Pada tingkat yang lebih mikro, kondisi tersebut juga terlihat di Kantor Kecamatan Panggungrejo Kota Pasuruan. Berdasarkan observasi awal, kinerja masing-masing pegawai belum mencapai hasil yang optimal. Kemampuan Literasi Digital pegawai masih belum merata, padahal proses administrasi internal dan pelaporan kinerja telah diarahkan untuk dilakukan secara digital. Beberapa pegawai masih mengalami kesulitan dalam mengoperasikan aplikasi pemerintahan seperti e-Kinerja dan sistem persuratan elektronik, sehingga dapat menyebabkan keterlambatan penyelesaian laporan, ketidaktepatan input data, serta pengerjaan ulang. Selain itu, masih terdapat pegawai yang cenderung menggunakan cara manual meskipun fasilitas digital telah tersedia. Kondisi tersebut menunjukkan bahwa kemampuan Literasi Digital menjadi salah satu faktor yang perlu diperhatikan dalam meningkatkan Kinerja Pegawai.

Selain Literasi Digital, *Employee Engagement* atau keterikatan pegawai terhadap organisasi juga merupakan faktor yang penting. Menurut (Kahn, 1990), *Employee Engagement* merupakan kondisi ketika seseorang terlibat secara penuh dalam peran kerjanya dengan menampilkan keterlibatan fisik, emosional, dan kognitif dalam pelaksanaan tugas. *Employee Engagement* memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Ngamel et al., 2025). Keterikatan emosional, komitmen, serta rasa memiliki terhadap instansi dapat mendorong pegawai untuk bekerja secara maksimal, meningkatkan produktivitas, dan menyelaraskan kinerjanya dengan tujuan organisasi.

Dalam hubungan tersebut, Motivasi Kerja menjadi faktor psikologis yang relevan. Motivasi merupakan dorongan atau kekuatan internal seseorang berupa keinginan dan hasrat untuk bertindak yang berkaitan dengan sikap, kebutuhan, dan kepuasan individu serta dapat dipengaruhi oleh stimulus dari luar, khususnya dari pimpinan (Khaeruman et al., 2021). Motivasi Kerja dapat mendorong

pegawai untuk melaksanakan pekerjaan dengan lebih optimal. (Swandana et al., 2024) menyatakan bahwa pegawai yang memiliki Motivasi Kerja tinggi cenderung menghasilkan kinerja yang lebih banyak dan lebih baik. Oleh karena itu, Motivasi Kerja dalam penelitian ini ditempatkan sebagai variabel intervening yang menghubungkan Literasi Digital dan *Employee Engagement* dengan Kinerja Pegawai.

Beberapa penelitian terdahulu menunjukkan adanya hubungan antara variabel-variabel tersebut. (Jaenab, Sumbawati, 2025) menemukan bahwa Literasi Digital berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pekerja Generasi Z di Kota Bima. (Nurfida & Ardiana, 2025) membuktikan bahwa *Employee Engagement* berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Selanjutnya, (Halimatusa'diah et al., 2024) menunjukkan bahwa Literasi Digital memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Organisasi melalui Motivasi Belajar Pegawai. Hasil penelitian tersebut memperkuat pentingnya Literasi Digital, Employee Engagement, dan motivasi dalam mendukung peningkatan kinerja.

Meskipun demikian, penelitian terdahulu umumnya lebih banyak membahas hubungan langsung antara Literasi Digital atau *Employee Engagement* terhadap Kinerja Pegawai. Peran Motivasi Kerja sebagai variabel intervening dalam hubungan tersebut masih belum banyak dibahas, khususnya pada konteks instansi pemerintahan daerah tingkat kecamatan. Selain itu, kondisi empiris di Kantor Kecamatan Panggungrejo Kota Pasuruan menunjukkan adanya ketidakmerataan Literasi Digital, variasi Employee Engagement, dan perbedaan Kinerja Pegawai. Hal tersebut menjadi dasar untuk mengkaji hubungan antarvariabel secara lebih mendalam.

Kebaruan penelitian ini terletak pada penggunaan Motivasi Kerja sebagai variabel intervening dalam menganalisis pengaruh Literasi Digital dan *Employee Engagement* terhadap Kinerja Pegawai pada instansi pemerintahan tingkat kecamatan, khususnya Kantor Kecamatan Panggungrejo Kota Pasuruan. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi bagi pengembangan manajemen sumber daya manusia pada organisasi publik serta memberikan masukan praktis bagi pimpinan instansi dalam meningkatkan Kinerja Pegawai melalui penguatan Literasi Digital, Employee Engagement, dan Motivasi Kerja.

Berdasarkan uraian latar belakang, fenomena, dan research gap tersebut, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis Pengaruh Literasi Digital dan *Employee Engagement* Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Kantor Kecamatan Panggungrejo Kota Pasuruan.

TINJAUAN PUSTAKA

Kinerja Pegawai

Kinerja Pegawai merupakan hasil kerja atau tingkat pencapaian yang diperoleh individu dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab untuk mencapai tujuan organisasi dalam periode tertentu.

Kinerja dapat dilihat dari pencapaian hasil kerja berdasarkan kuantitas dan kualitas pekerjaan yang diberikan (Telaumbanua et al., 2020). Kinerja juga menjadi salah satu faktor penting dalam menunjukkan tingkat produktivitas dan efektivitas organisasi (Nainggolan et al, 2022). Dengan demikian, Kinerja Pegawai dapat dipahami sebagai hasil akhir atau tingkat pencapaian pekerjaan yang diraih pegawai dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya untuk mencapai tujuan organisasi.

Menurut Peraturan Pemerintah Nomor 30 Tahun 2019, penilaian Kinerja Pegawai mengacu pada Sasaran Kinerja Pegawai (SKP) yang ditetapkan melalui target kerja dan penilaian atas capaian kerja pegawai. Indikator Kinerja Pegawai meliputi empat aspek. Pertama, kuantitas, yaitu jumlah keluaran atau hasil pekerjaan yang dapat diselesaikan dalam periode tertentu. Kedua, kualitas, yaitu tingkat kesesuaian dan ketelitian hasil pekerjaan dengan tugas yang diberikan. Ketiga, waktu, yaitu durasi yang digunakan pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan karakteristik kegiatan yang dilakukan. Keempat, biaya, yaitu jumlah sumber daya atau biaya yang dibutuhkan dalam pelaksanaan suatu kegiatan.

Literasi Digital

Literasi Digital merupakan kemampuan individu dalam menggunakan teknologi informasi dan komunikasi secara efektif serta mampu mengakses, memahami, mengevaluasi, mengelola, dan menggunakan informasi yang tersedia melalui media digital. Menurut (Gilster, 1997), Literasi Digital berkaitan dengan kemampuan menggunakan teknologi dan mengelola informasi melalui perangkat digital yang diperlukan untuk mendukung berbagai aktivitas, termasuk pekerjaan. Literasi Digital tidak hanya berkaitan dengan kemampuan teknis dalam mengoperasikan perangkat digital, tetapi juga mencakup kemampuan kognitif dalam memahami dan menilai informasi yang diperoleh melalui internet. (Adawiah & Nurhidayati, 2024) menjelaskan bahwa Literasi Digital mencakup kemampuan menemukan, memanfaatkan, menilai, menghasilkan, dan menyampaikan informasi dengan didukung kecakapan kognitif, etis, sosial-emosional, serta penguasaan teknologi.

Berdasarkan uraian tersebut, Literasi Digital dapat dipahami sebagai kemampuan individu dalam memanfaatkan teknologi digital untuk mencari, memahami, menilai, mengolah, dan menggunakan informasi secara tepat dan bertanggung jawab. Kemampuan tersebut penting bagi pegawai dalam menghadapi lingkungan kerja yang semakin terdigitalisasi sehingga teknologi dapat dimanfaatkan untuk mendukung pelaksanaan pekerjaan secara efektif.

Indikator Literasi Digital menurut (Gilster, 1997) terdiri atas empat aspek. Pertama, pencarian internet, yaitu kemampuan individu dalam mencari dan menemukan informasi melalui internet dengan memanfaatkan mesin pencari. Kedua, pandu arah *hypertext (hypertextual navigation)*, yaitu kemampuan memahami dan menavigasi informasi secara dinamis dalam lingkungan *hypertext* melalui web browser. Ketiga, evaluasi konten, yaitu kemampuan membedakan, menganalisis, dan mengevaluasi informasi yang diperoleh dari internet, termasuk menelusuri sumber dan pencipta

informasi. Keempat, penyusunan pengetahuan, yaitu kemampuan mengumpulkan informasi dari internet kemudian mengolahnya menjadi pengetahuan baru.

Employee Engagement

Menurut (Kahn, 1990), *Employee Engagement* merupakan kondisi ketika individu terlibat sepenuhnya dalam peran kerjanya dengan menampilkan dan mengungkapkan potensi diri melalui aspek fisik, kemampuan berpikir, dan kondisi emosional dalam pelaksanaan tugas. *Employee Engagement* mencerminkan tingkat kesungguhan pegawai dalam mengerahkan energi terhadap pekerjaan sehingga dapat hadir dan berkontribusi secara utuh, baik secara fisik, kognitif, maupun emosional. *Employee Engagement* juga dapat dipahami sebagai bentuk komitmen emosional pegawai terhadap organisasi dan tujuan yang ingin dicapai, yang tercermin melalui keterlibatan penuh dalam pekerjaan, rasa memiliki, serta kesediaan memberikan kontribusi terbaik (Sucahyowati & Hendrawan, 2020).

Berdasarkan uraian tersebut, *Employee Engagement* dapat disimpulkan sebagai kondisi keterikatan fisik, kognitif, dan emosional pegawai terhadap pekerjaan dan organisasi yang mendorong pegawai untuk memberikan kontribusi terbaik dalam mencapai tujuan bersama. Keterikatan tersebut tidak hanya menunjukkan partisipasi dalam pelaksanaan tugas, tetapi juga menggambarkan sejauh mana pegawai terlibat secara utuh dalam pekerjaannya.

Indikator *Employee Engagement* menurut (Kahn, 1990) terdiri atas tiga aspek. Pertama, makna psikologis *(psychological meaningfulness)*, yaitu sejauh mana pegawai merasa bahwa pekerjaan yang dilakukan memiliki arti, manfaat, dan nilai bagi dirinya sehingga mendorong semangat dan keterlibatan dalam pekerjaan. Kedua, keamanan psikologis *(psychological safety)*, yaitu perasaan aman dalam mengekspresikan diri di tempat kerja tanpa merasa takut terhadap risiko negatif terhadap status atau karier. Ketiga, ketersediaan psikologis *(psychological availability)*, yaitu kesiapan individu secara fisik, emosional, dan mental untuk terlibat secara penuh dalam pekerjaan serta memberikan kontribusi secara optimal.

Motivasi Kerja

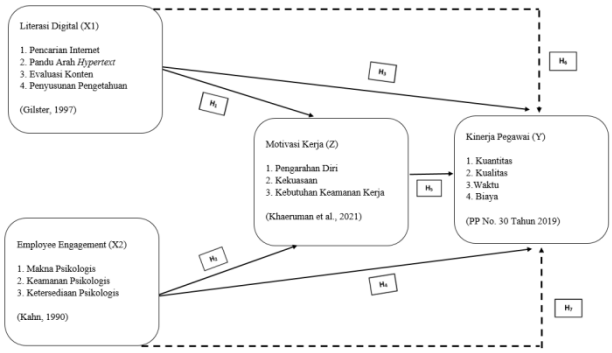
Menurut (Khaeruman et al., 2021), motivasi merupakan dorongan atau keinginan internal yang berupa hasrat dan antusiasme untuk melakukan tindakan, berkaitan dengan sikap, kebutuhan, dan tingkat kepuasan individu, serta dapat dipengaruhi oleh dorongan atau stimulus dari luar diri seseorang, khususnya yang berasal dari pimpinan. Motivasi Kerja merupakan dorongan yang dimiliki individu untuk melaksanakan pekerjaan secara optimal dalam mencapai tujuan organisasi. Dorongan tersebut dapat berasal dari dalam diri maupun lingkungan kerja dan mampu mengarahkan perilaku pegawai untuk mencapai hasil yang diharapkan.

Berdasarkan uraian tersebut, Motivasi Kerja dapat dipahami sebagai kekuatan internal maupun eksternal yang mendorong pegawai untuk bekerja dengan antusias dan gigih dalam melaksanakan tugasnya. Motivasi Kerja tidak hanya berasal dari keinginan pribadi, tetapi juga dapat dipengaruhi oleh lingkungan kerja, penghargaan, kewenangan, serta rasa aman dalam menjalankan pekerjaan. Pegawai yang memiliki motivasi tinggi cenderung terdorong untuk memberikan hasil kerja yang optimal demi mencapai tujuan pribadi maupun organisasi.

Indikator Motivasi Kerja menurut (Khaeruman et al., 2021) terdiri atas tiga aspek. Pertama, pengarahan diri, yaitu dorongan pegawai untuk bekerja secara optimal ketika memperoleh penghargaan dan pengakuan dari rekan maupun atasan sehingga menumbuhkan rasa bangga terhadap pekerjaan. Kedua, kekuasaan, yaitu dorongan yang muncul ketika pegawai diberikan kewenangan dan kebebasan dalam melaksanakan tugas serta mengambil keputusan sesuai dengan tanggung jawabnya. Ketiga, kebutuhan keamanan kerja, yaitu dorongan yang berkaitan dengan perasaan aman secara fisik dan psikologis dalam bekerja, termasuk adanya kepastian terhadap kelangsungan pekerjaan dan masa depan karier.

Kerangka Konseptual dan Hipotesis

Kerangka konseptual penelitian menggambarkan hubungan antara Literasi Digital, *Employee Engagement,* Motivasi Kerja, dan Kinerja Pegawai yang menjadi variabel dalam penelitian. Kerangka konseptual ini digunakan sebagai dasar dalam menguji hubungan antarvariabel serta merumuskan hipotesis penelitian. Berikut kerangka konseptual dalam penelitian ini :



Gambar 1 Kerangka Konseptual

Sumber: Diolah oleh peneliti (2025).

Berdasarkan kerangka konseptual tersebut, hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

H_1 : Diduga Literasi Digital (X_1) berpengaruh signifikan terhadap Motivasi Kerja (Z) pegawai di Kantor Kecamatan Panggungrejo Kota Pasuruan.

H_2 : Diduga *Employee Engagement* (X_2) berpengaruh signifikan terhadap Motivasi Kerja (Z) pegawai di Kantor Kecamatan Panggungrejo Kota Pasuruan.

H_3 : Diduga Literasi Digital (X_1) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y) di Kantor

Kecamatan Panggungrejo Kota Pasuruan.

H_4 : Diduga *Employee Engagement* (X_2) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y) di Kantor Kecamatan Panggungrejo Kota Pasuruan.

H_5 : Diduga Motivasi Kerja (Z) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y) di Kantor Kecamatan Panggungrejo Kota Pasuruan.

H_6 : Diduga Literasi Digital (X_1) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y) melalui Motivasi Kerja (Z) di Kantor Kecamatan Panggungrejo Kota Pasuruan.

H_7 : Diduga *Employee Engagement* (X_2) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y) melalui Motivasi Kerja (Z) di Kantor Kecamatan Panggungrejo Kota Pasuruan.

METODE PENELITIAN

Ruang Lingkup dan Lokasi Penelitian

Penelitian ini berfokus pada pegawai Kantor Kecamatan Panggungrejo Kota Pasuruan dengan menitikberatkan pada pengaruh Literasi Digital dan *Employee Engagement* terhadap Kinerja Pegawai melalui Motivasi Kerja. Penelitian dilaksanakan di Kantor Kecamatan Panggungrejo yang berlokasi di Jl. Hangtuah No. 29, Kelurahan Trajeng, Kecamatan Panggungrejo, Kota Pasuruan.

Populasi dan Sampel Penelitian

Menurut (Sugiyono, 2017), populasi merupakan wilayah generalisasi yang terdiri atas subjek atau objek yang memiliki karakteristik dan kualitas tertentu yang telah ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai Kantor Kecamatan Panggungrejo Kota Pasuruan yang berjumlah 55 orang, terdiri dari 42 orang ASN dan 13 orang Non-ASN. Sampel merupakan bagian dari populasi yang digunakan sebagai sumber data dalam penelitian (Sugiyono, 2017:127). Karena jumlah populasi dalam penelitian ini kurang dari 100 orang, maka digunakan metode sensus. Metode sensus merupakan teknik penentuan sampel dengan menjadikan seluruh anggota populasi sebagai sampel penelitian (Sugiyono, 2017:85). Dengan demikian, sampel dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai Kantor Kecamatan Panggungrejo Kota Pasuruan yang berjumlah 55 orang.

Uji Instrumen

Uji instrumen dalam penelitian ini meliputi uji validitas dan uji reliabilitas. Uji validitas dilakukan menggunakan SPSS dengan menguji korelasi antara skor keseluruhan dan setiap komponen pada taraf signifikansi 5%. Instrumen dinyatakan valid apabila nilai r hitung lebih besar dari r tabel (Sugiyono, 2017). Uji reliabilitas dilakukan menggunakan analisis statistik Cronbach's Alpha (α), dengan kriteria instrumen dinyatakan reliabel apabila nilai Cronbach's Alpha lebih besar dari 0,60 (Sugiyono, 2017).

Teknik Analisis Data

Analisis data diawali dengan analisis statistik deskriptif untuk memberikan gambaran mengenai data penelitian dan kecenderungan jawaban responden berdasarkan skala Likert (Sugiyono, 2017). Selanjutnya, analisis statistik inferensial dilakukan dengan bantuan program SPSS versi 25 untuk menguji hubungan antarvariabel penelitian (Sugiyono, 2017:148). Sebelum melakukan analisis jalur, dilakukan uji asumsi klasik yang meliputi uji normalitas menggunakan Kolmogorov-Smirnov, uji multikolinearitas dengan melihat nilai Variance Inflation Factor (VIF), uji heteroskedastisitas menggunakan uji peringkat Spearman, dan uji linearitas dengan melihat nilai deviation from linearity. Kriteria pengujian disesuaikan dengan ketentuan masing-masing uji.

Analisis jalur (*path analysis*) digunakan untuk menganalisis pengaruh langsung dan tidak langsung antara Literasi Digital, *Employee Engagement*, Motivasi Kerja, dan Kinerja Pegawai. Selanjutnya, uji Sobel digunakan untuk menguji signifikansi pengaruh tidak langsung melalui Motivasi Kerja sebagai variabel intervening, dengan kriteria nilai z > 1,96 menunjukkan adanya pengaruh mediasi (Nurkhayati, 2025). Koefisien determinasi (R^2) digunakan untuk mengetahui besarnya kontribusi variabel independen terhadap variabel dependen. Pengujian hipotesis dilakukan melalui uji t untuk mengetahui pengaruh variabel secara parsial pada taraf signifikansi 5%, dengan kriteria nilai signifikansi < 0,05 atau nilai t hitung > t tabel menunjukkan adanya pengaruh yang signifikan (Sugiyono, 2017:194). Seluruh analisis dilakukan dengan bantuan program SPSS versi 25.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Hasil Uji Instrumen

Uji validitas dilakukan untuk mengetahui kemampuan instrumen dalam mengukur variabel penelitian. Instrumen penelitian berupa kuesioner yang terdiri dari 28 item pernyataan dan terlebih dahulu diuji coba kepada 20 responden. Pengujian validitas dilakukan dengan membandingkan nilai r hitung dengan r tabel pada taraf signifikansi 5%. Dengan jumlah responden sebanyak 20 orang, item pernyataan dinyatakan valid apabila nilai r hitung > r table. Hasil uji validitas setiap item pernyataan disajikan pada tabel berikut.

Tabel 1 Hasil Uji Validitas

No.	Variabel Item		r hitung	r tabel	Keterangan
1	Literasi Digital (X1)	X1.1	0,926	0,4438	Valid
		X1.2	0,746	0,4438	Valid
		X1.3	0,860	0,4438	Valid
		X1.4	0,558	0,4438	Valid
		X1.5	0,602	0,4438	Valid
		X1.6	0,691	0,4438	Valid
		X1.7	0,809	0,4438	Valid
		X1.8	0,625	0,4438	Valid

No.	Variabel Item		r hitung	r tabel	Keterangan
2	Empoyee Engagement (X2)	X2.1	0,611	0,4438	Valid
		X2.2	0,702	0,4438	Valid
		X2.3	0,707	0,4438	Valid
		X2.4	0,623	0,4438	Valid
		X2.5	0,649	0,4438	Valid
		X2.6	0,645	0,4438	Valid
3	Motivasi Kerja (Z)	Z.1	0,767	0,4438	Valid
		Z.2	0,637	0,4438	Valid
		Z.3	0,760	0,4438	Valid
		Z.4	0,739	0,4438	Valid
		Z.5	0,694	0,4438	Valid
		Z.6	0,751	0,4438	Valid
4	Kinerja Pegawai (Y)	Y.1	0,840	0,4438	Valid
		Y.2	0,708	0,4438	Valid
		Y.3	0,638	0,4438	Valid
		Y.4	0,796	0,4438	Valid
		Y.5	0,607	0,4438	Valid
		Y.6	0,605	0,4438	Valid
		Y.7	0,686	0,4438	Valid
		Y.8	0,929	0,4438	Valid

Sumber: Data primer diolah peneliti (SPSS, 2025).

Uji validitas menunjukkan bahwa nilai r yang diestimasi untuk semua item pernyataan kuesioner lebih tinggi daripada nilai r tabel. Dengan demikian, semua item valid dan secara komprehensif menggambarkan variabel yang diteliti.

Tabel 2 Hasil Uji Reliabilitas

No	Variabel	Nilai *Cronbach's Alpha*	Keterangan
1	Literasi Digital (X1)	0,871	Reliabel
2	*Employee Engagement* (X2)	0,723	Reliabel
3	Motivasi Kerja (Z)	0,813	Reliabel
4	Kinerja Pegawai (Y)	0,867	Reliabel

Sumber: Data primer diolah peneliti (SPSS, 2025).

Uji reliabilitas dilakukan untuk mengetahui konsistensi instrumen penelitian dalam mengukur variabel yang diteliti. Hasil pengujian menunjukkan bahwa seluruh instrumen memiliki nilai Cronbach’s Alpha > 0,60, sehingga instrumen dinyatakan reliabel dan dapat digunakan untuk analisis data selanjutnya.

Analisis Deskriptif

Hasil analisis deskriptif menunjukkan bahwa keempat variabel penelitian berada dalam kategori baik.

Tabel 3 Hasil Analisis Deskriptif

Variabel	Rata-rata (Mean)	Kategori
Literasi Digital (X1)	3,58	Tinggi
Empoyee Engagement (X2)	3,83	Tinggi
Motivasi Kerja (Z)	3,80	Tinggi
Kinerja Pegawai (Y)	3,99	Tinggi

Sumber: Data primer diolah peneliti (SPSS, 2025).

Variabel Literasi Digital memperoleh rata-rata 3,58, memiliki empat indikator dengan rata-rata skor pada kategori tinggi. Indikator dengan skor tertinggi adalah penyusunan pengetahuan sebesar 3,68. Hal ini menunjukkan bahwa pegawai Kantor Kecamatan Panggungrejo telah mampu mengolah dan memanfaatkan informasi digital yang diperoleh menjadi pengetahuan untuk mendukung penyelesaian pekerjaan. Variabel *Employee Engagement* memperoleh rata-rata 3,83, memiliki tiga indikator dengan kategori tinggi. Indikator keamanan psikologis memperoleh skor tertinggi sebesar 3,90, yang menunjukkan bahwa pegawai merasa aman dan nyaman dalam menyampaikan pendapat, ide, serta menjalankan tugas di lingkungan kerja.

Variabel Motivasi Kerja memperoleh rata-rata 3,80, memiliki tiga indikator dengan kategori tinggi. Indikator kekuasaan memperoleh skor tertinggi sebesar 3,87. Hal ini menunjukkan bahwa pegawai memiliki motivasi melalui adanya kepercayaan, wewenang, dan kesempatan untuk berperan dalam pelaksanaan tugas. Variabel Kinerja Pegawai memperoleh rata-rata 3,99, memiliki empat indikator dengan kategori tinggi. Indikator biaya memperoleh skor tertinggi sebesar 4,13, yang menunjukkan bahwa pegawai mampu menggunakan anggaran dan fasilitas kerja secara efisien serta bertanggung jawab dalam mendukung pelaksanaan pekerjaan.

Uji Asumsi Klasik

Uji normalitas dilakukan menggunakan metode Kolmogorov-Smirnov untuk mengetahui distribusi normalitas data residual. Hasil pengujian menunjukkan nilai signifikansi sebesar 0,200 untuk hubungan Literasi Digital (X1), *Employee Engagement* (X2), dan Motivasi Kerja (Z), serta sebesar 0,081 untuk hubungan Literasi Digital (X1), *Employee Engagement* (X2), dan Motivasi Kerja (Z) terhadap Kinerja Pegawai (Y). Kedua nilai tersebut lebih besar dari 0,05, sehingga data dinyatakan berdistribusi normal.

Tabel 4 Hasil Uji Normalitas

No	Variabel	N	Kriteria	Nilai	Keterangan
1	Literasi Digital (X1) dan *Employee Engagement* (X2) terhadap Motivasi Kerja (Z)	55	Asymp Sig (2-tailed)	0,200	Berdistribusi Normal
2	Literasi Digital (X1), *Employee Engagement* (X2), dan Motivasi Kerja	55	Asymp Sig (2-tailed)	0,081	Berdistribusi Normal

No	Variabel	N	Kriteria	Nilai	Keterangan
	(Z) terhadap Kinerja Pegawai (Y)				

Sumber : Data diolah oleh peneliti, 2025

Uji multikolinearitas dilakukan dengan melihat nilai *Tolerance* dan *Variance Inflation Factor* (VIF). Hasil pengujian pada hubungan Literasi Digital (X1) dan *Employee Engagement* (X2) terhadap Motivasi Kerja (Z) menunjukkan nilai *Tolerance* sebesar 0,680 dan VIF sebesar 1,470. Sementara itu, pada hubungan Literasi Digital (X1), *Employee Engagement* (X2), dan Motivasi Kerja (Z) terhadap Kinerja Pegawai (Y), nilai *Tolerance* masing-masing sebesar 0,556; 0,618; dan 0,579, dengan nilai VIF masing-masing sebesar 1,800; 1,617; dan 1,727. Seluruh nilai tersebut memenuhi kriteria pengujian, sehingga dapat disimpulkan bahwa model penelitian tidak mengalami multikolinearitas.

Tabel 5

Hasil Uji Multikolinearitas Literasi Digital (X1) dan *Employee Engagement* (X2) terhadap Motivasi Kerja (Z)

Variabel Independen	Variabel Dependen	Collinearity Statistics		Keterangan
		Tolerance	VIF	
Literasi Digital (X1)	Motivasi Kerja (Z)	0,680	1,470	Tidak Terjadi Multikolinieritas
Employee Engagement (X2)		0,680	1,470	

Sumber : Data diolah oleh peneliti, 2025

Tabel 6

Hasil Uji Multikolinearitas Literasi Digital (X1), *Employee Engagement* (X2), dan Motivasi Kerja (Z) terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Variabel Independen	Variabel Dependen	Collinearity Statistics		Keterangan
		Tolerance	VIF	
Literasi Digital (X1)	Kinerja Pegawai (Y)	0,556	1,800	Tidak Terjadi Multikolinieritas
Employee Engagement (X2)		0,618	1,617	
Motivasi Kerja (Z)		0,579	1,727	

Sumber : Data diolah oleh peneliti, 2025

Uji heteroskedastisitas dilakukan menggunakan uji peringkat Spearman dengan melihat nilai signifikansi antara variabel independen dan residual. Hasil pengujian menunjukkan nilai signifikansi Literasi Digital (X1) terhadap Motivasi Kerja (Z) sebesar 0,503 dan *Employee Engagement* (X2) terhadap Motivasi Kerja (Z) sebesar 0,404. Sementara itu, nilai signifikansi Literasi Digital (X1) terhadap Kinerja Pegawai (Y) sebesar 0,924, *Employee Engagement* (X2) terhadap Kinerja Pegawai (Y) sebesar 0,831, dan Motivasi Kerja (Z) terhadap Kinerja Pegawai (Y) sebesar 0,529. Seluruh nilai signifikansi tersebut lebih besar dari 0,05, sehingga dapat disimpulkan bahwa model penelitian tidak mengalami heteroskedastisitas.

Tabel 7 Hasil Uji Heteroskedastisitas

No	Model Hubungan antar Variabel	Sig	Hasil Uji Heterokesdastisitas
1	Literasi Digital (X1) terhadap Motivasi Kerja (Z)	0,503	Tidak Terjadi Heterokesdastisitas
2	*Employee Engagement* (X2) terhadap Motivasi Kerja (Z)	0,404	Tidak Terjadi Heterokesdastisitas
3	Literasi Digital (X1) terhadap Kinerja Pegawai (Y)	0,924	Tidak Terjadi Heterokesdastisitas
4	*Employee Engagement* (X2) terhadap Kinerja Pegawai (Y)	0,831	Tidak Terjadi Heterokesdastisitas
5	Motivasi Kerja (Z) terhadap Kinerja Pegawai (Y)	0,529	Tidak Terjadi Heterokesdastisitas

Sumber : Data diolah oleh peneliti, 2025\

Uji linearitas dilakukan untuk mengetahui adanya hubungan linear antara variabel independen dan variabel dependen. Hasil pengujian menunjukkan nilai *Deviation from Linearity* Literasi Digital (X1) terhadap Kinerja Pegawai (Y) sebesar 0,341, *Employee Engagement* (X2) terhadap Kinerja Pegawai (Y) sebesar 0,819, dan Motivasi Kerja (Z) terhadap Kinerja Pegawai (Y) sebesar 0,133. Seluruh nilai tersebut lebih besar dari 0,05, sehingga dapat disimpulkan bahwa hubungan antarvariabel bersifat linear.

Tabel 8 Hasil Uji Linearitas

Hubungan Variabel	Deviation From Linearity		Keterangan
	Sig	Alpha	
Hubungan Literasi Digital (X1) dengan Kinerja Pegawai (Y)	0,341	0,05	Hubungan Linier
Hubungan *Employee Engagement* (X2) dengan Kinerja Pegawai (Y)	0,819	0,05	Hubungan Linier
Hubungan Motivasi Kerja (Z) dengan Kinerja Pegawai (Y)	0,133	0,05	Hubungan Linier

Sumber : Data diolah oleh peneliti, 2025

Analisis Jalur

Analisis jalur digunakan untuk menganalisis hubungan pengaruh antarvariabel dalam model penelitian yang melibatkan variabel independen, intervening, dan dependen. Pengujian dilakukan menggunakan SPSS versi 25 dengan dua persamaan struktural, yaitu pengaruh Literasi Digital (X1) dan *Employee Engagement* (X2) terhadap Motivasi Kerja (Z), serta pengaruh Literasi Digital (X1), *Employee Engagement* (X2), dan Motivasi Kerja (Z) terhadap Kinerja Pegawai (Y).

Tabel 9 Koefisien Jalur Pengaruh Langsung Persamaan 1

No	Variabel bebas	Variabel terikat	Coefficient Beta (B)	t-hitung	Sig	Keterangan pengaruh
1	X1- literasi digital	Z- Motivasi kerja	0.437	3.418	0.001	Signifikan
2	X2-*employee engagement*	Z- Motivasi kerja	0.292	2.284	0.026	Signifikan

No	Variabel bebas	Variabel terikat	Coefficient Beta (B)	t-hitung	Sig	Keterangan pengaruh
	Error (e1)	$\sqrt{1-0,421}$	= 0,760			

Sumber : Data diolah oleh peneliti, 2025

Hasil persamaan struktural 1 menunjukkan bahwa Literasi Digital (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Motivasi Kerja (Z) dengan nilai koefisien beta sebesar 0,437 dan signifikansi 0,001. *Employee Engagement* (X2) juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap Motivasi Kerja (Z) dengan koefisien beta sebesar 0,292 dan signifikansi 0,026.

Tabel 10 Koefisien Jalur Pengaruh Langsung Persamaan 2

No	Variabel bebas	Variabel terikat	Coefficient Beta (B)	t-hitung	Sig	Keterangan pengaruh
3	X1- literasi digital	Y - Kinerja Pegawai	0.364	3.312	0.002	Signifikan
4	X2-*employee engagement*	Y - Kinerja Pegawai	0.281	2.699	0.009	Signifikan
5	Z-Motivasi kerja	Y - Kinerja Pegawai	0.313	2.911	0.005	Signifikan
	Error (e2)	$\sqrt{1-0,658}$	= 0,584			

Sumber : Data diolah oleh peneliti, 2025

Hasil persamaan struktural 2 menunjukkan bahwa Literasi Digital (X1), *Employee Engagement* (X2), dan Motivasi Kerja (Z) masing-masing berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y). Nilai koefisien beta masing-masing sebesar 0,364; 0,281; dan 0,313 dengan nilai signifikansi 0,002; 0,009; dan 0,005.

Pengaruh Langsung (*Direct Effect*)

Hasil analisis pengaruh langsung menunjukkan bahwa Literasi Digital (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Motivasi Kerja (Z), dengan koefisien beta sebesar 0,437 dan nilai signifikansi 0,001. *Employee Engagement* (X2) juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap Motivasi Kerja (Z), dengan koefisien beta sebesar 0,292 dan nilai signifikansi 0,026. Selanjutnya, Literasi Digital (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y), dengan koefisien beta sebesar 0,364 dan nilai signifikansi 0,002. *Employee Engagement* (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y), dengan koefisien beta sebesar 0,281 dan nilai signifikansi 0,009. Motivasi Kerja (Z) juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y), dengan koefisien beta sebesar 0,313 dan nilai signifikansi 0,005. Seluruh nilai signifikansi berada di bawah 0,05, sehingga kelima hubungan langsung tersebut dinyatakan signifikan.

Pengaruh Tidak Langsung (*Indirect Effect*)

Pengaruh tidak langsung dihitung melalui perkalian koefisien jalur dari variabel independen menuju Motivasi Kerja (Z) dengan koefisien jalur Motivasi Kerja (Z) menuju Kinerja Pegawai (Y). Hasil perhitungan menunjukkan bahwa pengaruh Literasi Digital (X1) terhadap Kinerja Pegawai (Y) melalui Motivasi Kerja (Z) sebesar 0,137, yang diperoleh dari 0,437 × 0,313. Sementara itu, pengaruh *Employee Engagement* (X2) terhadap Kinerja Pegawai (Y) melalui Motivasi Kerja (Z) sebesar 0,091, yang diperoleh dari 0,292 × 0,313.

Pengaruh Total (*Total Effect*)

Pengaruh total Literasi Digital (X1) terhadap Kinerja Pegawai (Y) sebesar 0,501, sedangkan pengaruh total *Employee Engagement* (X2) terhadap Kinerja Pegawai (Y) sebesar 0,372.

Uji Sobel

Uji Sobel digunakan untuk menguji signifikansi pengaruh tidak langsung variabel independen terhadap variabel dependen melalui variabel mediasi (Nurkhayati, 2025). Hasil pengujian mediasi disajikan sebagai berikut.

Pengaruh Literasi Digital terhadap Kinerja Pegawai melalui Motivasi Kerja

Hasil uji Sobel menunjukkan nilai koefisien Literasi Digital (X1) terhadap Motivasi Kerja (Z) sebesar 0,437 dengan *standard error* 0,093, sedangkan koefisien Motivasi Kerja (Z) terhadap Kinerja Pegawai (Y) sebesar 0,313 dengan *standard error* 0,118. Hasil perhitungan menghasilkan nilai Z sebesar 2,310 (>1,96), sehingga Motivasi Kerja (Z) terbukti memediasi secara signifikan pengaruh Literasi Digital (X1) terhadap Kinerja Pegawai (Y).

Pengaruh *Employee Engagement* terhadap Kinerja Pegawai melalui Motivasi Kerja

Hasil uji Sobel menunjukkan koefisien *Employee Engagement* (X2) terhadap Motivasi Kerja (Z) sebesar 0,292 dengan *standard error* 0,132, sedangkan koefisien Motivasi Kerja (Z) terhadap Kinerja Pegawai (Y) sebesar 0,313 dengan *standard error* 0,118. Hasil perhitungan menghasilkan nilai Z sebesar 1,699 (<1,96), sehingga Motivasi Kerja (Z) tidak terbukti memediasi secara signifikan pengaruh *Employee Engagement* (X2) terhadap Kinerja Pegawai (Y).

Koefisien Determinasi (R^2)

Pada persamaan struktural pertama, diperoleh nilai *R Square* sebesar 0,421. Hal ini menunjukkan bahwa Literasi Digital (X1) dan *Employee Engagement* (X2) mampu menjelaskan 42,1% variasi Motivasi Kerja (Z), sedangkan 57,9% sisanya dijelaskan oleh faktor lain di luar model penelitian.

Pada persamaan struktural kedua, diperoleh nilai *R Square* sebesar 0,658. Hal ini menunjukkan bahwa Literasi Digital (X1), *Employee Engagement* (X2), dan Motivasi Kerja (Z) mampu menjelaskan 65,8% variasi Kinerja Pegawai (Y), sedangkan 34,2% sisanya dijelaskan oleh faktor lain di luar model penelitian.

Berdasarkan kedua nilai tersebut, keragaman total model sebesar 0,960 atau 96%, yang menunjukkan bahwa model penelitian mampu menjelaskan 96% informasi dalam data, sedangkan 4% sisanya dipengaruhi oleh faktor lain di luar model.

Tabel 11 Koefisien Determinasi (R^2) Persamaan 1

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.649[a]	.421	.399	4.184
a. Predictors: (Constant), *Employee engagement, Literasi Digital*				

Sumber : Data diolah oleh peneliti, 2025

Tabel 12 Koefisien Jalur Pengaruh Langsung Persamaan 2

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.811[a]	.658	.638	3.573
a. Predictors: (Constant), Motivasi kerja, Literasi Digital, *Employee engagement*				

Sumber : Data diolah oleh peneliti, 2025

Uji t (Parsial)

Uji t digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel independen secara parsial terhadap variabel dependen. Pada penelitian ini, nilai *t-tabel* sebesar 2,006 dengan taraf signifikansi 0,05. Hasil pengujian menunjukkan bahwa Literasi Digital (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Motivasi Kerja (Z), dengan nilai *t-hitung* 3,418 dan signifikansi 0,001. *Employee Engagement* (X2) juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap Motivasi Kerja (Z), dengan nilai *t-hitung* 2,284 dan signifikansi 0,026.

Selanjutnya, Literasi Digital (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y), dengan nilai *t-hitung* 3,312 dan signifikansi 0,002. *Employee Engagement* (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y), dengan nilai *t-hitung* 2,699 dan signifikansi 0,009. Motivasi Kerja (Z) juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y), dengan nilai *t-hitung* 2,911 dan signifikansi 0,005. Seluruh nilai *t-hitung* lebih besar dari *t-tabel* dan nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05.

Tabel 13 Hasil Uji t (Parsial)

No	**Variabel bebas**	**Variabel terikat**	**Coefficient Beta (B)**	**t-hitung**	**Sig**	**Keterangan pengaruh**
1	X1- literasi digital	Z- Motivasi kerja	0.437	3.418	0.001	Signifikan
2	X2-*employee engagement*	Z- Motivasi kerja	0.292	2.284	0.026	Signifikan

No	Variabel bebas	Variabel terikat	Coefficient Beta (B)	t-hitung	Sig	Keterangan pengaruh
3	X1- literasi digital	Y - Kinerja Pegawai	0.364	3.312	0.002	Signifikan
4	X2-*employee engagement*	Y - Kinerja Pegawai	0.281	2.699	0.009	Signifikan
5	Z-Motivasi kerja	Y - Kinerja Pegawai	0.313	2.911	0.005	Signifikan

Sumber : Data diolah oleh peneliti, 2025

Berdasarkan hasil analisis jalur, uji Sobel, dan uji t, seluruh pengaruh langsung pada H1 sampai H5 menunjukkan hasil positif dan signifikan. Literasi Digital (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Motivasi Kerja (Z) pada H1; *Employee Engagement* (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Motivasi Kerja (Z) pada H2; Literasi Digital (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y) pada H3; *Employee Engagement* (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y) pada H4; serta Motivasi Kerja (Z) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y) pada H5. Dengan demikian, H1, H2, H3, H4, dan H5 diterima.

Pada pengujian pengaruh tidak langsung, Literasi Digital (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y) melalui Motivasi Kerja (Z), sehingga H6 diterima dan Motivasi Kerja berperan sebagai variabel intervening. Sementara itu, *Employee Engagement* (X2) memiliki pengaruh tidak langsung yang positif tetapi tidak signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y) melalui Motivasi Kerja (Z), sehingga H7 ditolak dan Motivasi Kerja tidak berperan sebagai variabel intervening pada hubungan tersebut.

Pembahasan

Pengaruh Literasi Digital terhadap Motivasi Kerja

Hasil uji parsial menunjukkan bahwa Literasi Digital berpengaruh positif dan signifikan terhadap Motivasi Kerja pegawai Kantor Kecamatan Panggungrejo (sig. = 0,001 < 0,05; *t-hitung* 3,418 > *t-tabel* 2,006). Koefisien beta sebesar 0,437 menunjukkan bahwa semakin tinggi Literasi Digital, semakin tinggi pula Motivasi Kerja. Hasil analisis deskriptif menunjukkan Literasi Digital berada pada kategori tinggi dengan rata-rata 3,58, dengan indikator penyusunan pengetahuan memperoleh nilai tertinggi. Kondisi ini menunjukkan bahwa kemampuan pegawai dalam memanfaatkan informasi digital dapat mendukung penyelesaian pekerjaan dan meningkatkan motivasi kerja.

Temuan ini sejalan dengan penelitian (Jaenab, Sumbawati, 2025) yang menunjukkan bahwa Literasi Digital berpengaruh terhadap Motivasi Kerja pegawai di lingkungan pemerintahan. Kemampuan memanfaatkan teknologi informasi secara optimal dapat meningkatkan rasa percaya diri, semangat, dan kesiapan pegawai dalam melaksanakan tugas secara efisien dan adaptif.

Pengaruh *Employee Engagement* terhadap Motivasi Kerja

Hasil uji parsial menunjukkan bahwa *Employee Engagement* berpengaruh positif dan signifikan terhadap Motivasi Kerja pegawai Kantor Kecamatan Panggungrejo (sig. = 0,026 < 0,05; *t-hitung* 2,284 > *t-tabel* 2,006; beta = 0,292). Hasil analisis deskriptif menunjukkan *Employee Engagement* berada pada kategori tinggi dengan rata-rata 3,83, dengan indikator keamanan psikologis memperoleh nilai tertinggi. Hal ini menunjukkan bahwa keterlibatan dan rasa aman pegawai dalam menjalankan pekerjaan dapat mendorong peningkatan Motivasi Kerja.

Temuan ini sejalan dengan (Ardillah et al., 2020) yang menunjukkan bahwa *Employee Engagement* berpengaruh positif dan signifikan terhadap Motivasi Kerja. Keterlibatan aktif, rasa aman, dan pemaknaan terhadap pekerjaan dapat mendorong antusiasme serta memperkuat dorongan pegawai dalam melaksanakan tugas.

Pengaruh Literasi Digital terhadap Kinerja Pegawai

Hasil uji parsial menunjukkan bahwa Literasi Digital berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai (sig. = 0,002 < 0,05; *t-hitung* 3,312 > *t-tabel* 2,006; beta = 0,364). Hasil analisis deskriptif menunjukkan Literasi Digital berada pada kategori tinggi dengan rata-rata 3,58, dengan indikator penyusunan pengetahuan memperoleh nilai tertinggi. Hal ini menunjukkan bahwa kemampuan pegawai dalam mengakses, mengolah, dan memanfaatkan informasi digital dapat mendukung efektivitas, ketepatan, dan kualitas penyelesaian pekerjaan.

Temuan ini sejalan dengan penelitian (Halimatusa'diah et al., 2024) yang menunjukkan bahwa Literasi Digital berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Kemampuan memanfaatkan teknologi dan informasi digital secara optimal dapat membantu pegawai bekerja lebih efektif, efisien, dan adaptif terhadap tuntutan pekerjaan berbasis digital.

Pengaruh *Employee Engagement* terhadap Kinerja Pegawai

Hasil uji parsial menunjukkan bahwa *Employee Engagement* berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai (sig. = 0,009 < 0,05; *t-hitung* 2,699 > *t-tabel* 2,006; beta = 0,281). Hasil analisis deskriptif menunjukkan *Employee Engagement* berada pada kategori tinggi dengan rata-rata 3,83, dengan indikator keamanan psikologis memperoleh nilai tertinggi. Hal ini menunjukkan bahwa rasa aman dan nyaman dalam bekerja dapat mendorong keterlibatan pegawai sehingga berkontribusi terhadap peningkatan kinerja.

Temuan ini sejalan dengan penelitian (Nurfida & Ardiana, 2025) yang menunjukkan bahwa *Employee Engagement* berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Namun, hasil ini berbeda dengan penelitian (Swandana et al., 2024) yang menemukan pengaruh positif tetapi tidak signifikan. Perbedaan tersebut menunjukkan bahwa pengaruh *Employee Engagement* terhadap Kinerja Pegawai dapat berkaitan dengan konteks dan karakteristik organisasi tempat penelitian dilakukan.

Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Hasil uji parsial menunjukkan bahwa Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai (sig. = 0,005 < 0,05; *t-hitung* 2,911 > *t-tabel* 2,006; beta = 0,313). Hasil analisis deskriptif menunjukkan Motivasi Kerja berada pada kategori tinggi dengan rata-rata 3,80, dengan indikator kekuasaan memperoleh nilai tertinggi. Sementara itu, Kinerja Pegawai memiliki rata-rata 3,99 dengan indikator biaya sebagai nilai tertinggi. Hal ini menunjukkan bahwa dorongan pegawai untuk memiliki peran dan tanggung jawab dalam pekerjaan dapat mendorong peningkatan kinerja.

Temuan ini sejalan dengan penelitian (Halik, 2021) yang menunjukkan bahwa Motivasi Kerja berpengaruh positif terhadap Kinerja Pegawai. Motivasi yang tinggi mendorong pegawai untuk bekerja lebih efektif dan bertanggung jawab dalam melaksanakan tugas, sehingga dapat meningkatkan pencapaian kinerja.

Pengaruh Literasi Digital terhadap Kinerja Pegawai melalui Motivasi Kerja

Hasil analisis menunjukkan bahwa Literasi Digital berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai melalui Motivasi Kerja. Hasil uji Sobel menunjukkan nilai *Z-hitung* 2,310 > *Z-tabel* 1,96 dengan koefisien pengaruh tidak langsung sebesar 0,137, sehingga H_6 diterima. Hal ini menunjukkan bahwa kemampuan pegawai dalam memanfaatkan teknologi dan informasi digital dapat meningkatkan Motivasi Kerja yang selanjutnya berkontribusi terhadap peningkatan Kinerja Pegawai.

Temuan ini sejalan dengan penelitian (Nurfida & Ardiana, 2025) yang menunjukkan bahwa Motivasi Kerja mampu memediasi pengaruh Literasi Digital terhadap Kinerja Pegawai. Literasi digital yang baik membantu pegawai memanfaatkan teknologi dan menyelesaikan pekerjaan secara efektif, sehingga mendorong motivasi kerja dan berdampak pada peningkatan kinerja.

Pengaruh *Employee Engagement* terhadap Kinerja Pegawai melalui Motivasi Kerja

Hasil uji Sobel menunjukkan bahwa *Employee Engagement* berpengaruh positif terhadap Kinerja Pegawai melalui Motivasi Kerja, namun tidak signifikan. Nilai *Z-hitung* sebesar 1,699 < *Z-tabel* 1,96 dengan signifikansi > 0,05 dan koefisien pengaruh tidak langsung sebesar 0,091, sehingga H_7 ditolak. Hal ini menunjukkan bahwa Motivasi Kerja belum mampu memediasi secara signifikan pengaruh *Employee Engagement* terhadap Kinerja Pegawai, meskipun arah pengaruhnya positif.

Temuan ini menunjukkan bahwa *Employee Engagement* lebih dominan memberikan pengaruh secara langsung terhadap Kinerja Pegawai dibandingkan melalui Motivasi Kerja. Hasil tersebut berbeda dengan penelitian (Nurfida & Ardiana, 2025) yang menunjukkan pengaruh positif dan signifikan *Employee Engagement* terhadap Kinerja Pegawai, serta (Swandana et al., 2024) yang menemukan pengaruh positif namun tidak signifikan. Perbedaan tersebut menunjukkan bahwa peran Motivasi Kerja sebagai variabel intervening dapat berbeda sesuai dengan konteks organisasi dan karakteristik pegawai.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, dapat disimpulkan bahwa literasi digital berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja pegawai di Kantor Kecamatan Panggungrejo. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik kemampuan pegawai dalam memahami dan memanfaatkan teknologi digital, semakin tinggi pula motivasi kerja yang dimiliki. *Employee Engagement* juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja, yang menunjukkan bahwa keterlibatan, rasa memiliki, dan keterikatan pegawai terhadap organisasi dapat mendorong peningkatan semangat dalam melaksanakan pekerjaan.

Literasi digital dan *Employee Engagement* masing-masing berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Kemampuan memanfaatkan teknologi digital secara efektif dapat membantu pegawai bekerja secara lebih efisien, tepat, dan optimal, sedangkan keterlibatan pegawai dalam pekerjaan mendorong munculnya tanggung jawab, antusiasme, dan komitmen dalam menyelesaikan tugas. Motivasi kerja juga terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, sehingga semakin tinggi motivasi kerja pegawai, semakin optimal pula kinerja yang dihasilkan.

Hasil pengujian pengaruh tidak langsung menunjukkan bahwa motivasi kerja mampu memediasi secara signifikan pengaruh literasi digital terhadap kinerja pegawai. Artinya, peningkatan literasi digital tidak hanya memberikan pengaruh langsung terhadap kinerja, tetapi juga meningkatkan kinerja melalui peningkatan motivasi kerja. Sementara itu, motivasi kerja tidak mampu memediasi secara signifikan pengaruh *Employee Engagement* terhadap kinerja pegawai. Meskipun *Employee Engagement* berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja dan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja, pengaruh tidak langsung tersebut belum terbukti signifikan. Dengan demikian, *Employee Engagement* dalam penelitian ini lebih menunjukkan pengaruh langsung terhadap kinerja pegawai dibandingkan pengaruh tidak langsung melalui motivasi kerja.

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

Ardillah, S., Ridwan, M. S., & Retnaningsih, W. (2020). *Pengaruh Sistem Manajemen Rekruitmen , Employee Engagement , Kompensasi Terhadap Motivasi Kerja Untuk Meningkatkan Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Expedisi Di Kecamatan Pabean*. *18*(3), 364–377.

DISKOMINFOTIK. (2022). *No Title*. https://kominfo.pasuruankota.go.id/2022/ 12/07/Raih-Penghargaan-Kemenpan-Rb-Nilai-Sakip-Pemkot-Pasuruan-Naik-Jadi-Bb/?Utm_Source=

Gilster, P. (1997). *Digital literacy*. https://openlibrary.org/works/OL2627594W/Digital_literacy

Halik, S. A. (2021). Pengaruh motivasi kerja, disiplin kerja, pendidikan dan pengalaman kerja terhadap kinerja pegawai pada badan kepegawaian dan diklat daerah kabupaten jeneponto. *Jurnal Bina Bangsa Ekonomika*, *14*(1), 46–57.

Halimatusa'diah, Faeni, D. P., Setyawati, N. W., Fauzi, A., & Wijayanti, M. (2024). Kompetensi SDM, Peran Industri 5.0, Literasi Digital Terhadap Kinerja Organisasi Dimediasi Motivasi Belajar Karyawan PT XYZ. *PPIMAN : Pusat Publikasi Ilmu Manajemen*, *2*(2), 36–49. https://doi.org/10.59603/ppiman.v2i2.355

Jaenab, Sumbawati, M. (2025). *Pengaruh Kecerdasan Emosional Dan Literasi Digital Terhadap Kinerja Pegawai Generasi Z Kota Bima*. *8*(1), 206–221.

Kahn, W. A. (1990). Psychological Conditions Of Personal Engagement And Disengagement At Work. *Academy of Management Journal*, *33*(4), 692–724. https://doi.org/10.5465/256287

Khaeruman, Marnisah, L., Farradia, Y., Erwant, E., Aisyah, N., Natan, N., & Widayanto, M. T. (2021). *Meningkatkan Kinerja Manajemen Sumber Daya Manusia Konsep & Studi Kasus*.

Nainggolan, Ulya, Kusumadewi, Selasi, W. (2022). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Teori dan Implementasi dalam Dunia Kerja* (Issue September 2023).

Ngamel, M. D., Sabandar, S. Y., & Toding, A. (2025). Pengaruh Employee Engagement (Keterikatan Kerja) terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Lingkungan Hidup , Kehutanan dan Pertanahan Provinsi Papua Tengah. *Jurnal Ekonomi Holistik (ECOHOLIC)*, *1*(2), 421–426.

Nurfida, W. O., & Ardiana, D. K. R. (2025). Pengaruh Employee Engagement,Work Competency dan Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Perwakilan BKKBN Provinsi Jawa Timur. *Neraca Akuntansi Manajemen, Ekonomi*, *21*(11).

Nurkhayati, E. D. (2025). *Tekanan Kerja Sebagai Mediator Tambahan Penghasilan dan Kinerja Pegawai*. *3*(3), 5029–5038.

RAMAPATI. (2023). *No Title*. https://ramapati.pasuruankota.go.id/2023/04/12/raih-nilai-sakib-bb-dan-nilai-rb-b-serta-spbe-baik-kinerja-reformasi-birokrasi-kota-pasuruan-terus-membaik/?utm_source=

Sucahyowati, H., & Hendrawan, A. (2020). Pengaruh Employee Engagement Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Mk Semarang. *Jurnal Sains Teknologi Transportasi Maritim*, *2*(2), 9–15.

Sugiyono. (2017). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan R & D. *Educacao E Sociedade*, *1*(1). http://www.biblioteca.pucminas.br/teses/Educacao_PereiraAS_1.pdf%0Ahttp://www.anpocs.org.br/portal/publicacoes/rbcs_00_11/rbcs11_01.htm%0Ahttp://repositorio.ipea.gov.br/bitstream/11058/7845/1/td_2306.pdf%0Ahttps://direitoufma2010.files.wordpress.com/2010/

Swandana, R. A., Ekowati, D., & Daulay, P. (2024). Pengaruh Leader Member Exchange, Motivasi, Employee Engagement Terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Pelayanan Pajak Pratama Tuban dan Motivasi Serta Employee Engagement Sebagai Variabel Mediating. *Ranah Research : Journal of Multidisciplinary Research and Development*, *6*(4), 648–659. https://doi.org/10.38035/rrj.v6i4.866

Telaumbanua, E., Halawa, F., Sukardi, D. S., Zega, Y., Mendrofa, C. A. M. S. A., Waruwu, F. H. M. H., Lawi, R. S. A., Sundari, S., Trihardani, L., & Hasya, A. (2020). *Manajemen kinerja : Mengurai Konsep dan Menerapkan Teori*.