

**Pengaruh Literasi *Digital*, *Situasional Leadership*, *Employee Engagement*, Dan Pengembangan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai**

***The Influence Of Digital Literacy, Situational Leadership, Employee Engagement, And Competency Development On The Performance Of Regional Office Employees***

Kartina Indriyani<sup>1</sup>, Sri Langgeng Ratnasari<sup>2\*</sup>, Alpino Susanto<sup>3</sup>, Indarita Kusmarlina<sup>4</sup>, Handayeni<sup>5</sup>, Sayyida Navisa<sup>6</sup>, Jonrius Sinurat<sup>7</sup>, Mhd Taufiq Raka Saputra<sup>8</sup>, Meli Wulandari<sup>9</sup>, Roy Marito Daulay<sup>10</sup>

<sup>1-10</sup>Universitas Riau Kepulauan, Indonesia

\*Co Author E-mail: [sarisucahyo@yahoo.com](mailto:sarisucahyo@yahoo.com)

**Abstrak**

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh *literasi digital* terhadap kinerja pegawai, *situasional leadership* terhadap kinerja pegawai, *employee engagement* terhadap kinerja pegawai, dan pengembangan kompetensi terhadap kinerja pegawai dan *literasi digital*, *situasional leadership*, *employee engagement*, dan pengembangan kompetensi secara simultan berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Jenis penelitian ini adalah kuantitatif. Populasi penelitian ini adalah pegawai Kantor Wilayah Kementerian Hukum Dan Ham Kepulauan Riau berjumlah 126 orang. Sampel terdiri dari 126 Responden. Sampel diambil dengan metode sensus. Aden (2020), menyatakan analisis data menggunakan regresi linear berganda dan uji hipotesis dengan menggunakan alat uji SPSS 25. Hasil penelitian ini disimpulkan bahwa *literasi digital* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, *situasional leadership* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, *Employee engagement* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, dan pengembangan kompetensi tidak berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai, *literasi digital*, *situasional leadership*, *employee engagement*, dan pengembangan kompetensi secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Kantor Wilayah Kementerian Hukum Dan Ham Kepulauan Riau.

**Kata Kunci:** *Literasi Digital; Situasional Leadership; Employee Engagement; Pengembangan Kompetensi; Kinerja Pegawai*

**Abstract**

*This research aims to Employee performance is obtained with elements that are well integrated and maximized. The aim of this research is to analyze the influence of digital literacy on employee performance, situational leadership on employee performance, employee engagement on employee performance, and competency development on employee performance and digital literacy, situational leadership, employee engagement, and competency development simultaneously influence employee performance. .This type of research is quantitative. The population of this study was 126 employees of the Riau Islands Regional Office of the Ministry of Law and Human Rights. The sample consisted of 126 respondents. Samples were taken using the census method. Aden (2020), said Data analysis used multiple linear regression and hypothesis testing using the SPSS 25 test tool. The results of this research concluded that digital literacy had a positive and*

*significant effect on employee performance. situational leadership has a positive and significant effect on employee performance, Employee engagement has a positive and significant effect on employee performance, and competency development has a not positive but not significant effect on employee performance, digital literacy, situational leadership, employee engagement, and competency development simultaneously have a positive and significant effect on employee performance of the Riau Islands Regional Office of the Ministry of Law and Human Rights.*

**Keywords :** *Digital Literacy, Situational Leadership, Employee Engagement, And Competency Development on Employee Performance career development have a significant effect on employee performance*

## PENDAHULUAN

Sumber Daya Manusia (SDM) adalah modal yang sangat penting sebagai salah satu penentu sukses atau gagalnya suatu organisasi. Jika ingin kinerja organisasi menjadi baik maka dibutuhkan sumber daya manusia sebagai penggerak organisasi yang mempunyai perilaku kerja yang baik. Sumber daya manusia hendaknya memiliki kemampuan meningkatkan kualitas kinerjanya secara berkelanjutan. Salah satu wujud pemerintah dalam hal meningkatkan kinerja pegawai melalui pengembangan kompetensi dengan ditetapkannya Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 3 Tahun 2020 Tentang Manajemen Talenta Aparatur Sipil Negara (ASN). Peraturan ini mengatur mengenai pelaksanaan manajemen kepegawaian yang berdasarkan kompetensi dan kualifikasi. Aparatur Sipil Negara (ASN) menjadi bagian dari pelaksanaan reformasi birokrasi yang bertujuan agar ASN yang mempunyai integritas, profesionalisme, netralitas, tidak korupsi, kolusi, dan nepotisme, melaksanakan pelayanan kepada masyarakat secara optimal dan menunjukkan peran menjadi pemersatu bangsa. Aparatur Sipil Negara (ASN) juga dituntut mengikuti segala bentuk perubahan organisasi yang berorientasi kepada pelayanan dan tanggap terhadap perkembangan teknologi.

Dalam era sekarang ini pegawai sangat dituntut untuk cakap dalam bermedia *digital*. Literasi *digital* sudah merupakan perkembangan teknologi yang tidak bisa dihindari, pengetahuan serta kecakapan penggunaan dalam memanfaatkan media *digital*, seperti alat komunikasi dan jaringan internet, Suherdi (2021). Untuk itu, pemerintah melakukan transformasi pelayanan publik dari model manual (konvensional) agar dapat diutamakan melalui perangkat elektronik (*daring*). Teknologi informasi digital yang digunakan oleh pegawai Kementerian Hukum dan Hak Asasi Manusia Kepulauan Riau :

1. Jurnal Harian
2. Pengisian Dinas Luar
3. Permohonan Cuti
4. Perhitungan Tunjangan Kinerja
5. Absensi
6. Arsip Digital Pegawai
7. E-Jabfung
8. Produk Kepegawaian
9. Penghargaan
10. Daftar Riwayat Hidup dan Daftar Riwayat Pekerjaan
11. Sasaran Kinerja Pegawai (SKP)
12. Pengajuan Biaya Pindah
13. Aplikasi SAKTI
14. E-Money
15. OM-SPAN
16. E-RB.

*Situasional Leadership* dalam suatu organisasi pemimpin yang ideal tentu sangat dibutuhkan untuk meningkatkan kinerja. Belum adanya pimpinan yang ideal dengan situasi, anggota organisasi, faktor perbedaan umur yang dipimpin dan yang memimpin sehingga diperlukan pimpinan yang mempunyai pemahaman untuk menerapkan gaya

kepemimpinannya agar efektif dan efisien dalam suatu organisasi. *Employee engagement* merupakan variabel yang turut serta mendorong karyawan untuk bisa berprestasi dan meningkatkan kinerjanya.

Pengembangan kompetensi ini memang sejauh ini beberapa Lembaga Pendidikan mengembangkan berbagai metode untuk mengakomodir tercapainya 20 Jam Pelajaran setiap tahun yang merupakan kewajiban Aparatur Sipil Negara, diantaranya pelatihan secara jarak jauh menggunakan media *zoom meeting*, *e-learning*, *Massive Open Online Course* (MOOC), *micro teaching* dan percampuran antara metode pembelajaran (*blended learning*).

Kinerja pegawai di dalam suatu organisasi dilakukan oleh segenap sumber daya manusia dalam organisasi, baik dari unsur pimpinan maupun pegawai. Setiap pegawai mempunyai kemampuan berdasarkan pada pengetahuan dan keterampilan, kompetensi yang sesuai dengan pekerjaannya. Kementerian Hukum dan HAM (Kemenkumham) adalah bagian dari pemerintahan yang melaksanakan pembangunan di bidang Hukum dan HAM dan mengemban tugas untuk mewujudkan hukum yang memberikan rasa aman, adil dan kepastian berusaha.

### **Literasi Digital**

Dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia literasi dapat didefinisikan ke dalam tiga pengertian, pengertian pertama literasi diartikan sebagai kemampuan menulis dan membaca, kedua literasi dinyatakan sebagai pengetahuan atau ketrampilan dalam bidang atau aktivitas tertentu. [kbbi.kemendikbud.go.id](http://kbbi.kemendikbud.go.id) (2024). Sedangkan digital dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia diartikan berkaitan dengan atau menggunakan komputer atau internet dan teknologi, [kbbi.kemendikbud.go.id](http://kbbi.kemendikbud.go.id) (2024). Sehingga literasi digital adalah kemampuan untuk memahami informasi berbasis komputer. Di era digital pada saat ini tidak dapat lagi dielakan oleh karena itu diperlukan pula kemampuan literasi digital yang tinggi pada diri pegawai. Dengan kemampuan literasi digital pada saat ini maka perolehan akan segala informasi akan didapatkan dengan sangat mudah.

### **Situasional Leadership**

Kepemimpinan adalah salah satu faktor penting dalam menentukan keberhasilan kinerja suatu organisasi. Setyorini (2018) gaya kepemimpinan situasional mampu meningkatkan kepuasan karyawan dan hal ini memberikan kontribusi yang baik untuk meningkatkan kinerja karyawan. sedangkan menurut Latian & Husna (2020) Pemimpin yang efektif adalah pemimpin yang mampu mengondisikan gaya kepemimpinannya dari berbagai situasi.

### **Employee Engagement**

Savitri (2023) menjelaskan bahwa *employee engagement* merupakan bagian dari aktifitas motivasi karyawan yang diasumsikan akan mengarahkan karyawan untuk bekerja secara antusias dan mencapai tujuan atau goal yang dimiliki perusahaan. Menurut Welhelms (2022), keterikatan karyawan atau yang kita ketahui sebagai *employee engagement* berdampak positif dan berperan untuk menaikkan performa karyawan (*employee performance*) dan juga profitabilitas dari perusahaan. Karyawan yang merasa terikat di tempat mereka bekerja akan menunjukkan kecenderungan untuk memiliki komitmen terhadap perusahaan, mendorong pencapaian, mencapai produktivitas yang meningkat, dan tingkat keluar masuknya karyawan (*turn over*) akan semakin berkurang Febriansyah (2020).

### Pengembangan Kompetensi

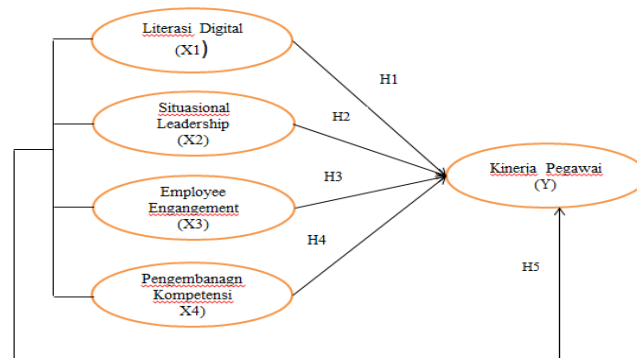
Dalam Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2017 Tentang Manajemen Pegawai Negeri Sipil menyebutkan bahwa pengembangan kompetensi merupakan upaya untuk pemenuhan kebutuhan kompetensi PNS dengan standar kompetensi jabatan dan rencana pengembangan karir. Pengembangan kompetensi atau sering disebut pelatihan dalam organisasi merupakan suatu kegiatan yang sangat penting yang menjadi salah satu indikator untuk meningkatkan kinerja. Pengembangan kompetensi dalam Undang-undang ASN Nomor 20 Tahun 2023 Tentang Aparatur Sipil Negara, tidak hanya Pendidikan dan pelatihan, tetapi ada banyak jenisnya diantaranya *coaching*, *mentoring*, sosialisasi, konsinyering, *forum discustion grup*, magang dan itu merupakan kewajiban ASN untuk mendapatkan pengembangan kompetensi 20 JP selama satu tahun.

### Kinerja Pegawai

Mangkunegara (2016) kinerja pegawai sering dipengaruhi oleh faktor kemampuan dimana dalam memaksimalkan kinerja pegawai, organisasi perlu untuk mengetahui latar belakang pendidikan, kompetensi dan keterampilan atau keahlian yang dimiliki oleh pegawai. Karena hal ini berguna agar penempatan pegawai tersebut dapat sesuai dengan keahlian yang dipersyaratkan oleh suatu pekerjaan. Karyawan yang memperoleh posisi sesuai dengan keahlian dan keterampilan yang dimiliki akan lebih bersemangat dalam bekerja dan memicunya untuk lebih giat lagi dalam mengembangkan kapabilitas dirinya agar dapat menciptakan hasil kerja yang lebih baik lagi.

### Kerangka Berpikir

Kerangka penelitian ini adalah sebagai berikut :



**Gambar1. Kerangka Berpikir**

Berdasarkan kerangka pemikiran di atas, maka hipotesis dalam penelitian ini adalah:

- H1 : Diduga Literasi *Digital* berpengaruh terhadap kinerja pegawai Kantor Wilayah Kementerian Hukum dan HAM Kepulauan Riau.
- H2 : Diduga *Situasional Leadership* berpengaruh terhadap kinerja pegawai Kantor Wilayah Kementerian Hukum dan HAM Kepulauan Riau.
- H3 : Diduga *Employee Engagement* berpengaruh terhadap kinerja pegawai Kantor Wilayah Kementerian Hukum dan HAM Kepulauan Riau.
- H4 : Diduga Pengembangan Kompetensi berpengaruh terhadap kinerja pegawai Kantor Wilayah Kementerian Hukum dan HAM Kepulauan Riau.

H5 : Diduga Literasi *Digital*, *Situasional Leadsip*, *Employee Engagement* dan Pengembangan Kompetensi berpengaruh terhadap kinerja pegawai Kantor Wilayah Kementerian Hukum dan HAM Kepulauan Riau.

## METODOLOGI

Pengumpulan data melalui kuesioner yaitu suatu metode pengumpulan data dengan memberikan atau menyebarkan daftar pertanyaan pada responden. peneliti menggunakan program IBM SPSS *Statistics Version 25.0* dengan tanda (\*) yang berarti signifikan 0.05 dan (\*\*) *significan* 0,01.

### Teknik Analisis Data

Hasil validasi instrumen penelitian (Uji Validitas dan Uji Realibilitas), analisis deskripsi data, analisis data, dan pengujian hipotesis.

### Uji Validitas

Uji validitas menunjukkan derajat ketepatan antar data yang sesungguhnya terjadi pada objek dengan data yang dikumpulkan oleh peneliti untuk mencari validitas sebuah item. Data yang valid ditentukan dari masing-masing item angket, peneliti menggunakan program IBM SPSS *Statistics Version 25.0* dengan tanda (\*) yang berarti signifikan 0.05 dan (\*\*) *significan* 0,01. Selanjutnya program SPSS 25.0 *for windows*, dinyatakan variabel dengan kriteria berikut : a. Jika nilai Signifikasi < 5% atau 0.05 hasil uji regresi signifikan . Jika nilai Signifikasi > 5% atau di bawah 0.05 uji regresi tidak signifikan; b. Jika nilai  $r$  hitung >  $r$  tabel maka dinyatakan valid Jika koefisien korelasi atau  $r$  hitung <  $r$  tabel dinyatakan tidak valid. Peneliti melakukan pengujian validitas instrument dengan menggunakan sampel 20 orang diluar sampel.

### Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas menurut Sugiyono (2021) adalah sejauh mana hasil pengukuran dengan menggunakan objek yang sama akan menghasilkan data yang sama. Uji reliabilitas kuesioner dalam penelitian ini ialah dengan melakukan variasi variabel dependen. Nilai  $R^2$  yang kecil berarti kemapuan variabel independent menjelaskan variasi dependen sangat terbatas. Nilai mendekati satu berarti variabel independent memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi yang terjadi terhadap variabel dependen.

### Uji Asumsi Klasik

Dalam penelitian ini uji asumsi klasik yang digunakan adalah uji normalitas, uji multikolinearitas dan uji heteroskedastisitas:

### Uji Normalitas

**Tabel 1. One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

		Unstandardized Residual
N		126
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.76787637
Most Extreme Differences	Absolute	.166
	Positive	.166
	Negative	-.152
Test Statistic		.166
Asymp. Sig. (2-tailed)		.000 <sup>c</sup>

Uji normalitas dilakukan untuk melihat apakah nilai residual terdistribusi normal atau tidak.

Berdasarkan Tabel 1, hasil uji dilakukan dengan *Kolmogorov-Smirnov* dan uji grafik. Untuk pengujian dengan *Kolmogorov-Smirnov* dilakukan dengan melihat hasil nilai signifikan, apabila hasil pengolahan datanya  $> 0,05$  maka distribusi data adalah normal, pada penelitian ini diperoleh nilai signifikan sebesar 0,984, berarti data berdistribusi normal.

#### Uji Multikolinearitas

Pengujian multikolineritas dilakukan untuk memastikan tidak ada korelasi antara variabel independen.

**Tabel 2. Hasil Uji Multikolinearitas.**  
**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	13.412	2.447		5.481	.000		
	Literasi Digital	.074	.036	.148	2.069	.041	.553	1.807
	<i>Situasional Leadership</i>	.303	.107	.215	2.838	.005	.491	2.038
	<i>employee engagement</i>	.641	.122	.488	5.260	.000	.328	3.048
	pengembangan kompetensi	.113	.142	.073	.800	.425	.340	2.942

a. Dependent Variable: kinerja pegawai

b.

Berdasarkan Tabel 2, dengan dasar pengambilan keputusan : jika tolerance  $>$  (lebih besar) 0,1 dan VIF  $<$  (lebih kecil) 10 maka tidak terjadi multikolineritas. Hasil uji dinyatakan tidak terjadi multikolineritas

#### Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas digunakan untuk mengetahui apakah didalam model regresi telah terjadi kesamaan *variance* atau tidak.



**Tabel. 3 Hasil Uji Heterogenitas Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	13.412	2.447		5.481	.000		
	Literasi Digital	.074	.036	.148	2.069	.041	.553	1.807
	Situasional Leadership	.303	.107	.215	2.838	.005	.491	2.038
	employee engagement	.641	.122	.488	5.260	.000	.328	3.048
	pengembangan kompetensi	.113	.142	.073	.800	.425	.340	2.942

a. Dependent Variable: kinerja pegawai

Berdasarkan Tabel 3, bahwa nilai signifikansi 0,05, jika nilai Sig > 0,05 → **(lebih besar)** tidak terjadi heteroskedastisitas. Hasil uji menunjukkan seluruh variable memiliki nilai lebih besar dari 0,05, berarti tidak terjadi heteroskedastisitas.

#### **Pengujian Hipotesa**

#### **Analisis Regresi Linier Berganda**

**Tabel 4. Hasil Analisis Regresi Berganda Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	12.905	1.247		10.352	.000
	literasi Digital	-.097	.018	-.448	-5.375	.000
	situasional leadership	.073	.054	.118	1.332	.186
	employee engagement	-.364	.062	-.635	-5.863	.000
	pengembangan kompetensi	.150	.072	.221	2.078	.040

a. Dependent Variable: Abs\_RES

Berdasarkan persamaan pengolahan data pada tabel 17 dapat dilihat hasil persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = 13.412 + 0.074X_1 + 0.303X_2 + 0.641X_3 + 0.113X_4 + e$$

Artinya Kementerian Hukum dan HAM Kepulauan Riau harus menaikan segala aspek yang berpengaruh terhadap kineja pegawai sesuai denga hasil penelitian.

#### **Uji T (Parsial)**

Uji T dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan tingkat signifikansi 5%. Maka apabila Sig < 0,05 artinya variabel independen berpengaruh terhadap variabel

dependen. Jika nilai  $\text{sig} > 0,05$ , atau  $t \text{ hitung} < t \text{ tabel}$  maka tidak terdapat pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Adapun nilai  $t \text{ tabel}$  adalah 1.980

**Tabel 5. Hasil Uji T**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	12.905	1.247		10.352	.000
	literasi Digital	-.097	.018	-.448	-5.375	.000
	<i>situasional leadership</i>	.073	.054	.118	1.332	.186
	<i>employee engagement</i>	-.364	.062	-.635	-5.863	.000
	pengembangan kompetensi	.150	.072	.221	2.078	.040

a. Dependent Variable: Abs\_RES

Berdasarkan hasil uji dapat dilihat pada Tabel 5 variabel *literasi digital* sebesar  $2.069 > 1.979$   $t$ -tabel dan nilai  $\text{sig } 0.041 < 0.05$ . variabel *situasional leadership* sebesar  $2.838 > 1.979$   $t$ -tabel dan nilai  $\text{sig } 0.005 < 0.05$ . variabel *Employee engagement* sebesar  $5.260 > 1.979$   $t$ -tabel dan nilai  $\text{sig } 0.000 < 0.05$ . variabel pengembangan kompetensi sebesar  $0.800 < 1.979$   $t$ -tabel dan nilai  $\text{sig } 0.425 > 0.05$ . variabel *Employee engagement* merupakan variabel yang paling dominan mempengaruhi kinerja pegawai Kantor Wilayah Kementerian Hukum dan Hak Asasi Manusia Kepulauan Riau.

#### Uji F (Simultan)

Uji F Uji simultan digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel independen secara simultan (bersama-sama) mempengaruhi variabel dependen. Pengujian hipotesis dilakukan dengan membandingkan antara nilai  $F$ -hitung dengan  $F$ -tabel pada tingkat signifikansi 0.05%.

**Tabel 6. Hasil Uji F ANOVA<sup>a</sup>**

Model		Sum of Squares	df	LLquare	F	Sig.
1	Regression	1842.231	4	460.558	58.192	.000 <sup>b</sup>
	Residual	957.642	121	7.914		
	Total	2799.873	125			

a. Dependent Variable: kinerja pegawai

b. Predictors: (Constant), pengembangan kompetensi, tLierasi Digital, Situasional Leadership, *employee engagement*

Nilai  $F$ -hitung  $58.192 > 2,29$   $F$ -tabel dan nilai signifikansi  $0.000 < 0.05$ , sehingga keputusan yang diambil adalah  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima.

#### Uji R<sup>2</sup>

Tujuan dari penghitungan koefisien determinasi ( $R^2$ ) adalah untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menjelaskan variasi variabel dependen. Hasil Koefisien Determinasi penelitian ini antara lain sebagai berikut:



**Tabel 7. Hasil Uji Koefisien Determinasi**  
**Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.731 <sup>a</sup>	.535	.519	1.43317

a. Predictors: (Constant), pengembangan kompetensi, literasi Digital, *situasional leadership*, *employee engagement*

Pada Tabel 7, nilai angka R sebesar 0.811 artinya korelasi antara variabel *literasi digital*, *situasional leadership*, *employee engagement*, pengembangan kompetensi terhadap kinerja pegawai kantor wilayah Hukum dan HAM Kepulauan Riau sebesar 81.1%. Nilai Determinasi ( $R^2$ ) yang diperoleh sebesar 0.658, hal ini berarti presentase sumbangan variabel *literasi digital*, *situasional leadership*, *employee engagement*, pengembangan kompetensi dalam model regresi sebesar 65.8% dan hubungan yang terjadi adalah sangat kuat, sedangkan sisanya sebesar 34.2% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diteliti atau tidak dimasukkan dalam penelitian ini.

#### **HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

Hasil penelitian pengaruh lingkungan kerja, *burnout*, masa kerja, pengembangan karir terhadap kinerja pegawai sebagai variabel dependent dapat dibuat pembahasan sebagai berikut ini:

1. Pengaruh literasi digital terhadap kinerja pegawai Kantor Wilayah Kementerian Hukum Dan HAM Kepulauan Riau  
Dengan hasil P-value sebesar  $0,041 < 0,05$  dan Nilai koefisien regresi adalah positif 0,074, jadi kesimpulannya yaitu variabel Literasi Digital mempunyai pengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai.
2. Pengaruh *situasional leadership* terhadap kinerja pegawai Kantor Wilayah Kementerian Hukum dan HAM Kepulauan Riau  
Dengan perhitungan yang ada nilai koefisien regresi berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai Kantor Wilayah Kementerian Hukum dan HAM Kepulauan Riau juga semakin tinggi juga.
3. Pengaruh *employee engagement* terhadap kinerja pegawai Kantor Wilayah Kementerian Hukum dan HAM Kepulauan Riau.  
Secara parsial *employee engagement* berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja pegawai,
4. Pengaruh pengembangan Kompetensi terhadap kinerja pegawai Kantor Wilayah Kementerian Hukum dan HAM Kepulauan Riau.  
Hasil uji hipotesis ini menunjukkan bahwa semakin tinggi pengembangan kompetensi maka kinerja pegawai menurun. Pengembangan kompetensi pendidikan dan pelatihan akan sulit memenuhi kebutuhan pendidikan dan pelatihan Pegawai Negeri Sipil selama 20 jam selama setahun jika menggunakan metode konvensional.

#### **Kesimpulan**

Literasi digital, *Situasional Leadership*, *Employee engagement*, Pengembangan Kompetensi secara bersama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Wilayah Kementerian Hukum dan Hak Asasi Manusia Kepulauan Riau.

## REFERENSI

- Abdi, N. d. (2018). Pengaruh Kompetensi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Ilmu Ekonomi*. Vol. 1, 68.
- Aden Prawiro Sudarso (2020). Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kecamatan Pamulang Kota Tangerang Selatan. *Jurnal Ilmiah, Manajemen Sumber Daya Manusia Jenius* Vol. 3, No. 2, Januari 2020
- Amruddin, S. M. (2022). *Metodologi Penelitian Kuantitatif*. Juni: Pradina Pustaka.
- Anjum, A. K. (2017). Impact of Product Price and Marketing Communication on Consumer Attitude with Mediating Effect of Buying Decision. *Journal of Managerial Sciences*, 361-376.
- Desler, G. (2017). *manajemen Sumber Daya Manusia* . Jakarta: Graha Ilmu Salemba Empat.
- Dyna Herlina, S. (21 Maret 2017). Membangun Karakter Bangsa Melalui Literasi Digital. Retrieved from <http://www.wikipendidikan.com/2017/01/jenis-macam-literasi.html>
- Febriansyah H (2020). *Dimensi employee engagement*. Jakarta: Prenad.
- Feri, S. (2020). *Litersai Digital, Riset dan Perkembangan dalam Perspektif Social Studies*. Universitas Widyatama.
- Ferndale, E. B. (2014). Work and organization engagement: Aligning research and practice. *Journal of Organizational Effectiveness: People and Performance*, 157-176.
- Fitriana, R. d. (2019). Kesiapan Berubah Pada Sekretariat Kementerian Kelautan dan Perikanan Republik Indonesia,. *Journal Ikraith Ekonomika* Vol 2 : (42-51).
- Ghozali, Imam. 2016. Aplikasi Analisis Multivariate dengan SPSS. Badan Penerbit UNDIP, Semarang.
- Hardjana, A. (2019). *Komunikasi Organisasi*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Herman. (2021). Implementasi Manajemen SDM Berbasis Kompetensi Solusi Proaktif Permasalahan SDM Aparatur. *Jurnal Kebijakan dan Manajemen PNS*, 5.
- Husein Umar (2019). *Metode Riset Manajemen Perusahaan*. PT. Gramedia Pustaka Utama.
- Hasanah, N. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Disiplin Kerja Karyawan Treepark Hotel Banjarmasin (Studi Kasus Pada Intro Bistro). *Jurnal Ilmiah Ekonomi Bisnis*, 4(1), 69-7
- Imam Ghozali, P. D. (2016). *Desain Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif*. Jakarta: Yoga Pratama.
- Winardi, S. (2021). *Teori Organisasi dan Pengorganisasian*. Jakarta : PT. Gramedia Pustaka Utama.
- kbbi.kemendikbud.go.id*. (2024, Februari). Retrieved from <https://kbbi.kemdikbud.go.id/entri/literasi>
- Mangkunegara. (2016). *Sember Daya Manusia Perusahaan*. PT. Remaja Rosda Karya.
- Martin, A. (2018). *Digital Literacy ant the 'Digital Society and . Digital literacies: concepts, policies and practices*. . Die Deutsche Bibliothek.
- Moeherton. (2014). *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi* (Vol. Kedua). Jakarta: Rajawali Pers.
- Monggilo, Z. M. (2021). *Cakap Bermedia Digital*. Kementerian Informatika.

- Nabilah Maulidah, A.-Z. (2023). Kajian Teori Kepemimpinan Situasional dan Keupasan Kerja : Studi Literature Review. *Jurnal Riset dan Inovasi Manajemen*.
- Berita Negara, (2023). *Undang-Undang Aparatur Sipil Negara*. Jakarta: Berita Negara.
- Norin Mustika, R. (2023, Februari 2023). *yogyakarta.bkn.go.id*. Retrieved from [bkn.go.id:https://yogyakarta.bkn.go.id/artikel/3/2023/02/membangun-asn-berkualitas-melalui-pengembangan-kompetensi](https://yogyakarta.bkn.go.id/artikel/3/2023/02/membangun-asn-berkualitas-melalui-pengembangan-kompetensi)
- pasla.jambiprov.go.id*. (2023, February 7). Retrieved from Gaya Kepemimpinan Situasional: Teori, dan Contoh: <https://pasla.jambiprov.go.id/gaya-kepemimpinan-situasional-teori-dancontoh/#:~:text=Teori%20kepemimpinan%20situasional%20adalah%20sebuah,dengan%20situasi%20dan%20kondisi%20tersebut>
- Peraturan Pemerintah, (2017). Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2017 Tentang Manajemen Pegawai Negeri Sipil
- Sedarmayanti, M. (2016). *Manajemen SDM Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. PT. Refika Aditama.
- Sandu Siyoto (2015). *Dasar Metodologi Penelitian*. Literasi Media Publishing.
- Setyorini, R. W., Yuesti, A., & Landra, N. (2018). The Effect of Situational Leadership Style and Compensation to Employee Performance with Job Satisfaction as Intervening Variable at PT Bank Rakyat Indonesia (Persero), Tbk Denpasar Branch. *International Journal of Contemporary Research and Review*, 9(8), 20974-20985.
- Robbins, S. P. (2019). *Organizational Behavior*. (18 ed.). Harlow, England: Pearson Education Limited.
- Robinson (2016). *The Drivers of Employee Engagement*. Institute For Employment Studi
- Sandu Siyanto, S. M. (2015). *Dasar Metodologi Penelitian*. Yogyakarta: Iterasi Media Publishing.
- Savitri, C. A. (2023). Analisis Faktor Employee Engagement Terhadap Kinerja Karyawan di PT Sinkona Indonesia Lestari. *Jurnal MANajemen dan Organisasi (JMO)*, 110-124.
- Sugiarto, A. (2019). *Pengembangan Kompetensi Aparatur Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai Di Dinas Kelautan dan Perikanan Provinsi Kalimantan Timur*. *e-Journal*.
- Sugiyono. (2021). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Suherdi, D. (2021). *Peran Literasi Digital Dalam Masa Pendemik*. CV. Cattleya Darmaya Fortuna.
- Sulistiyani. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Thoha, M. (2019). *Kepemimpinan Dalam Manajemen*. Malang: PT. Raja Grafindo.
- Welhelmus Daniel Dami (2022). Pengaruh *Employee Engagement*, Komitmen Organisasi, dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi (Suatu Kajian Studi Literatur Manajemen Sumberdaya Manusia). *Jurnal Ilmu Multidisiplin Vol. 1, No. 2, Juli - September 2022*