



## Pemanfaatan Teknologi Informasi Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan

Muhammad Hanif Alwani<sup>1</sup>, Ayna Nur Rohmah<sup>2</sup>, Anggit Dian Permana<sup>3</sup>, Kusuma Erma Dana<sup>4</sup>

<sup>1,2,3,4</sup> Universitas Siber Asia, Indonesia

Email : [mhanifalwani@gmail.com](mailto:mhanifalwani@gmail.com) , [ayna.nurrohmah@gmail.com](mailto:ayna.nurrohmah@gmail.com) , [anggitdian3@gmail.com](mailto:anggitdian3@gmail.com) , [erma.ke13@gmail.com](mailto:erma.ke13@gmail.com) ,

### Article Info

#### Corresponding Author:

Penulis Korespondensi

✉ [mhanifalwani@gmail.com](mailto:mhanifalwani@gmail.com)

#### History:

Submitted: 11-02-2026

Revised: 11-02-2026

Accepted: 11-02-2026

#### Keyword:

Information Technology Utilization and Employee Performance

#### Kata Kunci:

Pemanfaatan Teknologi Informasi dan Kinerja karyawan



Copyright © 2026 by  
JurnalRiset

All writings published in this journal are personal views of the authors and do not represent the views of the Constitutional Court.

<https://doi.org>

### Abstract

*The use of information technology plays a role in shaping employee professionalism, thus impacting performance improvement. An employee can be categorized as professional if their work output meets the technical and ethical standards applicable to their profession. Therefore, professionalism is an important attribute that every individual in an organization must possess. The success of management in improving employee performance is also greatly influenced by the extent to which information technology is utilized. Information technology functions as a supporting instrument and driver for organizations in achieving institutional goals and improving employee performance. This study aims to analyze the use of information technology to improve employee performance in the digital era. The method used is a systematic literature review (SLR), an approach to identifying, assessing, and interpreting all research findings relevant to a specific research question or field of study. The research findings show that the application of digital technology can drive improvements in efficiency, productivity, and performance quality when implemented appropriately and in accordance with organizational needs. However, this success does not occur automatically; it is largely determined by system readiness, human resource competency, work environment support, and effective change management. Unpreparedness in these aspects has the potential to create obstacles in the adaptation process, ultimately negatively impacting performance. Thus, organizations need to combine the use of information technology with integrated human resource management strategies, strengthening competencies, and increasing employee participation to improve employee performance.*

### Abstrak

*Pemanfaatan teknologi informasi berperan dalam membentuk profesionalisme pegawai sehingga berdampak pada peningkatan kinerja. Seorang pegawai dapat dikategorikan sebagai profesional apabila keluaran pekerjaannya memenuhi standar teknis maupun etika yang berlaku dalam profesinya. Oleh sebab itu, profesionalisme merupakan atribut penting yang harus dimiliki oleh setiap individu dalam organisasi. Keberhasilan manajemen dalam upaya meningkatkan kinerja pegawai juga sangat dipengaruhi oleh sejauh mana teknologi informasi dimanfaatkan. Teknologi informasi berfungsi sebagai instrumen pendukung sekaligus pendorong bagi organisasi dalam mencapai tujuan kelembagaan serta meningkatkan performa pegawai. Kajian ini bertujuan untuk menganalisis pemanfaatan teknologi informasi dalam rangka meningkatkan kinerja karyawan di era digital. Metode yang digunakan adalah systematic literature review (SLR). Temuan penelitian memperlihatkan bahwa penerapan teknologi digital mampu mendorong peningkatan efisiensi, produktivitas, serta mutu kinerja apabila diimplementasikan secara tepat dan sesuai dengan kebutuhan organisasi. Meskipun demikian, keberhasilan tersebut tidak terjadi secara otomatis, melainkan sangat ditentukan oleh kesiapan sistem, kompetensi sumber daya manusia, dukungan lingkungan kerja, serta efektivitas pengelolaan perubahan. Ketidaksiapan pada aspek-aspek tersebut berpotensi menimbulkan kendala dalam proses adaptasi yang pada akhirnya memberikan dampak negatif terhadap kinerja. Dengan demikian, organisasi perlu memadukan pemanfaatan teknologi informasi dengan strategi manajemen sumber daya manusia yang terpadu, penguatan kompetensi, dan peningkatan partisipasi karyawan dapat meningkatkan kinerja karyawan.*

## **PENDAHULUAN**

Pada era globalisasi, dinamika perubahan yang terjadi menuntut perangkat daerah untuk memiliki keterbukaan terhadap berbagai perkembangan. Kondisi tersebut mendorong organisasi agar mampu merumuskan strategi dan kebijakan yang adaptif serta selaras dengan perubahan lingkungan. Keberhasilan penyesuaian ini sangat bergantung pada kemampuan kinerja individu dalam merespons tuntutan lingkungan sekitarnya. Oleh karena itu, setiap individu dituntut untuk menghasilkan kinerja yang optimal serta terus berupaya melakukan peningkatan secara berkelanjutan.

SDM merupakan elemen utama organisasi merujuk pada individu-individu yang bekerja dan berkontribusi di dalamnya. Sumber daya manusia yang kompeten dan berkualitas perlu dikelola secara sistematis agar mampu mewujudkan tingkat kinerja yang diharapkan organisasi. Pendekatan pencapaian tujuan yang berbasis pada pengelolaan SDM menegaskan pentingnya bagaimana organisasi merekrut, mengembangkan, membina, menilai, hingga memberikan kesejahteraan kepada karyawan (Runtunuwu, 2015).

Kinerja pegawai merupakan faktor krusial bagi instansi dalam merealisasikan tujuannya. Kinerja dapat dimaknai sebagai hasil kerja yang dicapai pegawai sesuai dengan standar yang telah ditetapkan dalam kurun waktu tertentu. Dalam mencapai tujuan tersebut, pengalaman penggunaan komputer, dukungan manajemen dan rekan kerja, serta kemudahan dalam mengoperasikan teknologi informasi merupakan aspek-aspek yang berkontribusi positif terhadap peningkatan kinerja individu maupun organisasi. Tingginya kinerja pegawai dapat terwujud apabila fungsi-fungsi manajemen SDM diterapkan secara tepat dan konsisten, sejalan dengan ketentuan peraturan perundang-undangan maupun kebijakan internal organisasi. Kinerja pada hakikatnya merupakan capaian kerja yang memiliki keterkaitan erat dengan sasaran strategis organisasi, tingkat kepuasan pelanggan serta kontribusinya terhadap aspek ekonomi (Wibowo, 2021).

Pemanfaatan teknologi informasi memiliki peran penting dalam membangun profesionalisme pegawai yang pada akhirnya berimplikasi pada peningkatan kinerjanya. Seorang pegawai dapat dikatakan profesional apabila hasil kerja yang ditunjukkannya memenuhi standar teknis serta norma etika yang berlaku dalam bidang profesinya. Dengan demikian, profesionalisme merupakan kompetensi dasar bagi setiap karyawan. Keberhasilan

manajemen dalam mengoptimalkan kinerja pegawai juga sangat ditentukan oleh sejauh mana teknologi informasi dimanfaatkan secara efektif. Dalam hal ini, teknologi informasi berfungsi sebagai instrumen pendukung sekaligus penggerak organisasi untuk mewujudkan tujuan institusional serta meningkatkan performa pegawai (Nurgawati, 2020).

Berdasarkan uraian tersebut, makalah ini bertujuan untuk mengetahui pemanfaatan teknologi informasi dalam meningkatkan kinerja karyawan pada era digitalisasi.

## **TINJAUAN PUSTAKA**

### **Pemanfaatan Teknologi Informasi**

Perkembangan peradaban manusia senantiasa berjalan seiring dengan kemajuan cara penyampaian informasi yang kemudian dikenal sebagai teknologi informasi. Pada tahap awal, teknologi informasi telah dimanfaatkan sejak masa prasejarah sebagai sarana untuk mengenali dan merepresentasikan berbagai bentuk yang dipahami manusia. Informasi pada masa tersebut diwujudkan melalui gambar-gambar pada dinding gua yang menggambarkan aktivitas berburu maupun objek buruan. Hingga kini, teknologi informasi terus mengalami perkembangan yang signifikan, baik dari

sisi media penyampaian maupun bentuknya yang semakin modern dan kompleks.

Warsita (2018) mendefinisikan teknologi informasi sebagai seperangkat sarana dan prasarana baik *hardware*, *software*, serta *useware*, berikut sistem dan metode yang digunakan untuk memperoleh, mengirimkan, mengolah, menafsirkan, menyimpan, mengorganisasi, dan memanfaatkan data sehingga memiliki makna. Lantip dan Rianto (2011) memandang teknologi informasi sebagai ilmu pengetahuan di bidang informasi berbasis komputer yang perkembangannya berlangsung sangat pesat. Proses pengolahan tersebut mencakup kegiatan memproses, memperoleh, menyusun, menyimpan, serta memanipulasi data melalui berbagai cara guna mengeluarkan *output* yang berkualitas.

Teknologi informasi dapat dipahami sebagai seluruh perangkat dan sistem teknologi yang dimanfaatkan untuk menghasilkan, menyimpan, mengubah, serta menggunakan informasi dalam beragam bentuk. Istilah ini secara luas mencakup berbagai sarana yang memungkinkan dilakukannya proses penciptaan, pengolahan, manipulasi, penyimpanan, hingga penyebaran informasi kepada pihak yang membutuhkan. Dalam cakupan yang lebih komprehensif, teknologi informasi dan komunikasi merujuk pada segala bentuk dukungan teknologi yang berfungsi untuk

merekam, menyimpan, memproses kembali, mengambil, mentransmisikan, serta menerima informasi secara efektif dan efisien.

Berdasarkan berbagai pandangan tersebut, dapat digarisbawahi bahwa teknologi informasi merupakan seperangkat teknologi yang meliputi *hardware atau perangkat keras, software atau perangkat lunak, useware atau* unsur pengguna yang dimanfaatkan untuk mengolah, memperoleh, mengirimkan, menyimpan, menafsirkan, mengorganisasi, serta mempergunakan data sehingga menghasilkan informasi yang bermakna dan lebih berkualitas.

Fung (2013) menyatakan bahwa pemanfaatan teknologi informasi berkaitan dengan keuntungan atau nilai guna yang dirasakan oleh pengguna sistem informasi dalam mendukung pelaksanaan tugasnya, termasuk perilaku individu dalam menggunakan teknologi ketika menyelesaikan pekerjaan. Secara umum, pemanfaatan teknologi informasi dapat dilihat melalui beberapa aspek berikut:

1. Penggunaan perangkat teknologi, yang meliputi perangkat keras, perangkat lunak, serta sistem jaringan
2. Pemrosesan dan penyimpanan data, yaitu penggunaan teknologi informasi dalam pengelolaan data, termasuk data keuangan, secara sistematis dan terintegrasi.

3. Pemeliharaan, yakni adanya penjadwalan perawatan perangkat teknologi informasi secara berkala untuk menjamin kelancaran pelaksanaan pekerjaan.

Optimalisasi pemanfaatan perkembangan teknologi informasi menjadi kebutuhan penting dalam membangun jaringan sistem informasi manajemen serta proses kerja yang memungkinkan penyelenggaraan pemerintahan berlangsung secara terintegrasi. Melalui dukungan tersebut, akses antarunit kerja dapat disederhanakan sehingga koordinasi dan efektivitas organisasi semakin meningkat. Hamzah (2019) menjelaskan bahwa pemanfaatan teknologi informasi mencakup beberapa hal, antara lain:

1. Pelaksanaan pengolahan data, informasi, proses kerja yang dilakukan secara elektronik.
2. Pemanfaatan kemajuan teknologi informasi untuk memastikan bahwa layanan publik dapat diakses oleh masyarakat dengan lebih mudah serta biaya yang terjangkau di seluruh kawasan.

Selain itu, penggunaan teknologi informasi mampu menekan potensi terjadinya kesalahan karena seluruh aktivitas pengelolaan keuangan terdokumentasi secara lebih sistematis. Pada akhirnya, kondisi ini akan mendukung penyusunan laporan keuangan daerah yang lebih andal dan akuntabel.

## Kinerja Karyawan

Kinerja dapat dimaknai sebagai capaian hasil kerja seorang pegawai dalam suatu organisasi atau perusahaan yang dipengaruhi oleh tingkat kemampuan serta pengetahuan yang dimilikinya. Keberhasilan organisasi pada dasarnya sangat bergantung pada kualitas sumber daya manusia yang menggerakannya; semakin tinggi kualitas tersebut, maka semakin optimal pula kinerja yang dapat dihasilkan. Prawirasentono dalam Sutrisno (2020) menjelaskan bahwa kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai oleh individu maupun kelompok sesuai dengan kewenangan dan tanggung jawab yang diberikan, dalam upaya mewujudkan tujuan organisasi secara legal serta tetap menjunjung nilai moral dan etika.

Sementara itu, Wirawan dalam Hamali (2016:98) menyatakan bahwa kinerja pegawai merupakan keluaran yang dihasilkan dari fungsi atau indikator suatu pekerjaan maupun profesi dalam periode tertentu. Istilah kinerja juga dapat merujuk pada hasil yang dicapai organisasi, perangkat kerja, fungsi manajemen seperti produksi, pemasaran, dan keuangan, ataupun hasil kerja individu. Selaras dengan pandangan tersebut, Bangun (2020:231) mengemukakan bahwa kinerja pegawai adalah hasil pekerjaan yang diperoleh seseorang berdasarkan

persyaratan atau tuntutan pekerjaan (*job requirement*).

Berdasarkan berbagai definisi tersebut, dapat disimpulkan bahwa kinerja merupakan capaian kerja individu yang tercermin melalui perilaku nyata dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya, sehingga menghasilkan prestasi yang sesuai dengan peran yang diemban dalam organisasi.

Kinerja memiliki sejumlah tujuan dan kegunaan, baik bagi organisasi maupun bagi individu yang menjadi objek penilaian. Menurut Bangun (2020), penilaian kinerja pegawai diarahkan pada beberapa tujuan utama:

1. Evaluasi individu dalam organisasi

Penilaian kinerja dilakukan untuk mengukur capaian kerja setiap individu. Hasil penilaian ini memberikan dasar dalam menentukan besaran dan bentuk kompensasi yang menjadi hak pegawai. Selain itu, penilaian kinerja juga digunakan sebagai pertimbangan dalam pengambilan keputusan terkait penempatan kerja, promosi, mutasi, demosi, hingga pemberhentian.

2. Pengembangan potensi individu

Penilaian kinerja berfungsi sebagai landasan dalam upaya pengembangan karyawan. Individu dengan tingkat kinerja yang belum optimal perlu memperoleh peningkatan kapasitas melalui program pendidikan maupun pelatihan. Pegawai yang memiliki

keterbatasan pengetahuan dapat ditingkatkan melalui pendidikan, sedangkan mereka yang mengalami kekurangan dalam aspek keterampilan dapat dibantu melalui pelatihan yang relevan dengan bidang tugasnya.

### 3. Pemeliharaan sistem organisasi

Dalam organisasi terdapat berbagai subsistem yang saling berhubungan dan memengaruhi satu sama lain. Apabila salah satu subsistem tidak berjalan dengan baik, maka kinerja subsistem lainnya juga akan terganggu. Oleh karena itu, pemeliharaan sistem organisasi menjadi penting. Tujuan ini memberikan manfaat dalam bentuk pengembangan individu maupun tim, perencanaan sumber daya manusia, identifikasi kebutuhan pengembangan organisasi, serta pelaksanaan audit terhadap sistem manajemen sumber daya manusia

### 4. Dokumentasi

Penilaian kinerja memberikan kegunaan sebagai bahan rujukan dalam menentukan tindak lanjut terhadap posisi dan perkembangan karier karyawan pada masa mendatang. Manfaat ini berkaitan dengan terpenuhinya kebutuhan manajer sumber daya manusia dalam pengambilan keputusan, pemenuhan aspek legal dalam praktik pengelolaan SDM, serta penyediaan berbagai kriteria yang dapat digunakan untuk menguji

validitas kebijakan dan prosedur yang diterapkan.

Menurut Gomez dan Nawawi dalam Bahua (2016), penilaian kinerja karyawan memiliki beberapa tujuan penting.

1. Memberikan informasi mengenai tingkat keterampilan dan keahlian yang dimiliki pegawai sehingga dapat dijadikan dasar pertimbangan oleh organisasi dalam merencanakan kebutuhan sumber daya manusia.
2. Membantu organisasi dalam memahami standar yang digunakan sebagai acuan untuk mengambil keputusan terkait kondisi dan penempatan pekerjaan karyawan.
3. Menyediakan gambaran mengenai kemampuan pegawai dalam menjalankan tugas sebagai upaya untuk mencapai tujuan.

## **METODE**

Penelitian ini menerapkan metode *Systematic Literature Review (SLR)*, yaitu suatu pendekatan yang digunakan untuk mengidentifikasi, mengevaluasi, dan menafsirkan seluruh hasil penelitian yang relevan dengan rumusan masalah atau bidang kajian yang diteliti. SLR dipahami sebagai proses penelusuran bukti ilmiah secara sistematis guna memberikan jawaban yang spesifik terhadap pertanyaan penelitian berdasarkan temuan yang tersedia.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Kajian Empiris

Nama peneliti dan tahun	Judul	Hasil penelitian
Adil Tri Pamungkas (2025)	Dampak transformasi digital terhadap kinerja pada Dinas Komunikasi dan Informatika Kota Pekalongan	Variabel adopsi teknologi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada instansi tersebut. Sebaliknya, variabel perubahan proses menunjukkan pengaruh negatif yang signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Komunikasi dan Informatika Kota Pekalongan. Demikian pula, variabel integrasi sistem terbukti berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.
Wrdina Wali (2025)	Pengaruh transformasi digital dan inovasi terhadap peningkatan kinerja pegawai di PP. Persatuan Wanita Tarbiyah Islamiyah (Perwati) Jakarta	Transformasi digital memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Sebaliknya, variabel inovasi tidak menunjukkan pengaruh yang signifikan secara parsial terhadap kinerja. Namun demikian, ketika diuji secara simultan, transformasi digital dan inovasi secara bersama-sama memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai PERWATI.
Nur Rizki Annisa (2025)	Pengaruh Transformasi Digital dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Energi dan Sumber Daya Mineral Provinsi Kalimantan Timur	Secara parsial transformasi digital dan lingkungan kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Secara simultan ditegaskan bahwa kedua variabel tersebut secara bersama-sama memengaruhi kinerja secara signifikan. Nilai koefisien determinasi menunjukkan bahwa 78% variasi kinerja pegawai mampu dijelaskan oleh transformasi digital dan lingkungan kerja.

Imelda (2024)	Pengaruh Transformasi Digital Terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan pada UMKM Songket Kota Palembang	Transformasi digital memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap peningkatan kinerja karyawan, sehingga memperlihatkan adanya hubungan yang kuat antara penerapan transformasi digital dan peningkatan performa karyawan.
Nurma Isnawati (2024)	Pengaruh Transformasi Digital dan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan yang Dimediasi oleh Keterlibatan Karyawan pada Sekretariat Daerah Kabupaten Pati	Transformasi digital berpengaruh positif terhadap kinerja maupun keterlibatan karyawan. Sebaliknya, stres kerja memiliki pengaruh negatif terhadap kinerja maupun keterlibatan karyawan. Keterlibatan karyawan terbukti berperan sebagai mediator dalam hubungan antara transformasi digital dan stres kerja terhadap kinerja.

Berdasar penelitian yang ditelaah secara konsisten menegaskan bahwa transformasi digital merupakan variabel kunci dalam menentukan keberhasilan kinerja pegawai maupun karyawan di berbagai konteks organisasi, baik sektor publik, swasta, maupun UMKM; meskipun demikian, efektivitasnya sangat ditentukan

oleh kesiapan internal organisasi, tingkat adopsi teknologi dan kondisi lingkungan kerja yang menyertainya. Temuan Adil Tri Pamungkas (2025) menunjukkan bahwa adopsi teknologi berdampak positif terhadap kinerja, namun integrasi sistem dan perubahan proses yang belum optimal dapat menimbulkan hambatan adaptasi, sementara Wrdina Wali (2025) menegaskan bahwa transformasi digital berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai dan bekerja sinergis dengan inovasi secara simultan. Di sisi lain, Nur Rizki Annisa (2025) mengungkapkan bahwa transformasi digital dan lingkungan kerja bersama-sama menjelaskan sebagian besar variasi kinerja pegawai, sedangkan Imelda (2024) menegaskan hubungan positif dan signifikan antara digitalisasi dan peningkatan kinerja karyawan di sektor UMKM. Sementara itu, Nurma Isnawati (2024) menunjukkan bahwa transformasi digital tidak hanya berpengaruh langsung terhadap kinerja karyawan, tetapi juga melalui keterlibatan karyawan sebagai mediator, yang sekaligus menunjukkan bahwa aspek psikologis pekerja turut memoderasi efektivitas implementasi teknologi.

Berdasarkan hasil kajian terhadap penelitian terdahulu tersebut, terdapat beberapa persamaan utama, yaitu:

1. **Fokus pada transformasi digital** sebagai variabel utama yang dianalisis

dalam kaitannya dengan kinerja pegawai atau karyawan.

2. **Menunjukkan bahwa transformasi digital secara umum berpengaruh signifikan terhadap kinerja**, baik secara langsung maupun melalui variabel lain seperti lingkungan kerja dan keterlibatan karyawan.
3. **Menggunakan konteks organisasi sektor publik dan UMKM**, sehingga menegaskan relevansi transformasi digital di berbagai jenis organisasi.
4. **Menekankan pentingnya faktor pendukung organisasi**, seperti kesiapan sistem, lingkungan kerja, dan kondisi psikologis karyawan dalam keberhasilan transformasi digital.
5. **Menggambarkan bahwa implementasi transformasi digital tidak selalu berdampak positif secara otomatis**, melainkan memerlukan pengelolaan yang tepat agar tidak menimbulkan hambatan terhadap kinerja.

Berdasarkan kelima penelitian tersebut, dapat disimpulkan bahwa pemanfaatan teknologi digital memiliki peran strategis dalam meningkatkan kinerja karyawan, namun efektivitasnya sangat ditentukan oleh kesiapan organisasi dan sumber daya manusia yang terlibat. Teknologi digital tidak hanya berfungsi sebagai alat pendukung operasional, tetapi juga sebagai enabler dalam mendorong efisiensi kerja, peningkatan produktivitas,

transparansi proses, serta kualitas pengambilan keputusan. Implementasi teknologi digital yang tepat—melalui adopsi sistem yang sesuai kebutuhan organisasi, integrasi proses kerja yang terencana, serta dukungan lingkungan kerja yang kondusif—mampu memperkuat kinerja individu dan organisasi secara berkelanjutan. Sebaliknya, pemanfaatan teknologi digital yang tidak diimbangi dengan kesiapan sistem, kompetensi pegawai, dan pengelolaan perubahan yang efektif berpotensi menimbulkan hambatan adaptasi, meningkatkan beban kerja, serta menurunkan kinerja. Oleh karena itu, pemanfaatan teknologi digital perlu disertai dengan strategi manajerial yang komprehensif, pengembangan kompetensi digital, serta peningkatan keterlibatan karyawan agar transformasi digital benar-benar memberikan nilai tambah bagi organisasi.

## KESIMPULAN

Teknologi digital terbukti mampu meningkatkan efisiensi, produktivitas, dan kualitas kinerja apabila diimplementasikan secara tepat dan selaras dengan kebutuhan organisasi. Namun demikian, keberhasilan pemanfaatan teknologi digital tidak bersifat otomatis, melainkan sangat bergantung pada kesiapan sistem, kompetensi sumber daya manusia, dukungan lingkungan kerja, serta efektivitas manajemen perubahan.

Ketidaksiapan dalam aspek tersebut justru dapat menimbulkan hambatan adaptasi yang berdampak negatif terhadap kinerja. Organisasi perlu mengintegrasikan pemanfaatan teknologi digital dengan strategi manajemen SDM yang komprehensif, kompetensi digital, serta peningkatan keterlibatan karyawan agar transformasi digital dapat memberikan kontribusi optimal dan berkelanjutan terhadap pencapaian tujuan organisasi.

## DAFTAR PUSTAKA

- Adil Tri Pamungkas (2025) Dampak Transformasi Digital Terhadap Kinerja pada Dinas Komunikasi dan Informatika Kota Pekalongan. *Journal of Accounting and Management's Student*. Volume 2 Nomor 2.
- Bahua, M. I. 2016. *Kinerja Penyuluh Pertanian*. Yogyakarta: Deepublish.
- Bangun, W. 2020. *MSDM*. Jakarta: Erlangga.
- Fung, Tjhai Jing. 2013. Analisis Faktor-faktor yang Mempengaruhi Pemanfaatan Teknologi Informasi terhadap Kinerja Akuntan Publik. *Jurnal Bisnis dan Akuntansi*. Volume 5 Nomor 1.
- Hamali, A. Y. 2016. *Pemahaman Manajemen Sumber daya Manusia*. Yogyakarta: Caps.
- Imelda (2024) Pengaruh Transformasi Digital Terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan pada UMKM Songket Kota Palembang. *Jurnal Ekonomika dan Bisnis (JEBS)*. Volume 4 Nomor 5.
- Nur Rizki Annisa (2025) Pengaruh Transformasi Digital dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Energi dan Sumber Daya Mineral Provinsi Kalimantan Timur. *Jurnal Riset Rumpun Ilmu Ekonomi*. Volume 4 Nomor 2.
- Nurma Isnawati (2024) Pengaruh Transformasi Digital dan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan yang Dimediasi oleh Keterlibatan Karyawan pada Sekretariat Daerah Kabupaten Pati. *Jurnal Kajian Ekonomi & Bisnis Islam*. Volume 5 Nomor 4.
- Wrdina Wali (2025) Pengaruh Transformasi Digital dan Inovasi Terhadap Peningkatan Kinerja Pegawai di PP. Persatuan Wanita Tarbiyah Islamiyah (Perwati) Jakarta. *Menara Ekonomi*. Volume XI Nomor 2.