

Determinan Kinerja Organisasi dalam Tata Kelola Kearsipan Digital pada Sekretariat Jenderal Kementerian Keuangan RI

Rembu Nuryana Achmad^{1*}, Setyani Dwi Lestari²
Universitas Budi Luhur^{1,2}

ieya.bgt@gmail.com^{1*}, setyani.dwilestari@budiluhur.ac.id²

Correspondence: ieya.bgt@gmail.com <https://journal.aira.or.id/mumtaz> |
Submission Received: 01-05-2026; Revised: 04-05-2026; Accepted: 18-05-2026;
Published: 19-05-2026

Abstract

This study is motivated by the fluctuating compliance in active records reporting within the Secretariat General of the Ministry of Finance (2023–2025), indicating a gap between the availability of cutting-edge technology, human resource competencies, and weakened employee engagement. This study aims to analyze the influence of records manager competencies, information technology, and employee engagement on organizational performance to support the achievement of Champion Office Level 5 status. An explanatory quantitative method was employed using quota sampling on 100 respondents in the processing units. Primary data were analyzed via multiple linear regression using SPSS, the findings demonstrate that, simultaneously, the three variables significantly contribute 79.9% to organizational performance. Partially, records manager competence has the most dominant impact (44.1%), followed by employee engagement (29.8%), while information technology has no independent significant effect. The implications of this study suggest the need to redesign applicable archival capacity building regarding the Records Retention Schedule (RRS) and improve information system integration to minimize administrative burdens and foster a proactive work culture.

Keywords: Archival Management, Competency, Engagement , Information Technology

Abstrak

Penelitian ini dilatarbelakangi oleh fluktuasi kepatuhan pelaporan arsip aktif di Sekretariat Jenderal Kementerian Keuangan (2023–2025), yang mengindikasikan adanya kesenjangan antara ketersediaan infrastruktur teknologi mutakhir dengan kompetensi teknis SDM serta melemahnya *employee engagement*. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh kompetensi pengelola arsip, teknologi informasi, dan *employee engagement* terhadap kinerja organisasi guna mendukung pencapaian status *Champion Office* level 5. Metode penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif eksplanatori dengan teknik *quota sampling*

terhadap 100 responden di unit pengolah. Analisis data primer dilakukan melalui uji regresi linier berganda menggunakan SPSS,. Temuan penelitian membuktikan bahwa secara simultan ketiga variabel memberikan kontribusi signifikan sebesar 79,9% terhadap kinerja organisasi. Secara parsial, kompetensi pengelola arsip memberikan dampak paling dominan (44,1%), diikuti *employee engagement* (29,8%), sementara teknologi informasi tidak berpengaruh signifikan secara mandiri. Implikasi dari penelitian ini adalah organisasi perlu meredesain program pengembangan kapasitas arsiparis yang lebih aplikatif terhadap Jadwal Retensi Arsip (JRA) dan menyempurnakan integrasi sistem informasi guna meminimalisir beban administratif serta membentuk budaya kerja proaktif.

Kata kunci: Engagement, Kearsipan, Kompetensi, Teknologi Informasi

1. PENDAHULUAN

Organisasi sektor publik saat ini dituntut untuk memiliki tata kelola yang andal, di mana efektivitas manajemen kearsipan menjadi pilar utamanya (Jamaluddin et al., 2023). Arsip merupakan aset strategis sekaligus instrumen pengambilan keputusan yang sah bagi institusi. Oleh karena itu, Sekretariat Jenderal Kementerian Keuangan (Kemenkeu) telah menetapkan target pencapaian kematangan kearsipan pada Level 5 (*Optimizing*) melalui instrumen pengukuran *Champion Office*. Kedisiplinan dalam mengelola tata kelola dokumen secara terintegrasi ini menjadi cermin utama dari profesionalisme birokrasi modern yang akuntabel (Baharuddin et al., 2025). Pencapaian target tata kelola tersebut sangat bergantung pada kesiapan Sumber Daya Manusia (SDM) dan pemanfaatan Teknologi Informasi (TI). Saat ini, transformasi digital di Kemenkeu telah berjalan secara impresif, terbukti dari Indeks Sistem Pemerintahan Berbasis Elektronik (SPBE) yang mencapai kategori memuaskan (Lestari et al., 2025). Namun, infrastruktur yang andal ini tidak dapat dioptimalkan tanpa adanya kompetensi teknis pengguna. Berdasarkan pendekatan *Technology Acceptance Model* (TAM), penguatan kapasitas operasional pengelola arsip mutlak diperlukan agar tidak ada resistensi saat teknologi baru diterapkan (Gunawan, 2025).

Meskipun infrastruktur sistem digital telah tersedia dan regulasi kearsipan seperti Keputusan Menteri Keuangan (KMK) Nomor 427 Tahun 2024 telah diimplementasikan, realitas empiris justru menunjukkan adanya gap fenomena. Data pada Setjen Kemenkeu (periode 2023–2025) menunjukkan bahwa tingkat kepatuhan pelaporan daftar arsip aktif sangat berfluktuasi, dan belum ada unit pengolah yang mampu mencapai kepatuhan 100% secara konsisten. Anomali ini dipicu oleh ketidakseragaman pemahaman teknis SDM terhadap tata letak pelaporan (SE-27/MK.1/2018), serta lemahnya *employee engagement* akibat tugas kearsipan kerap kali belum dipandang sebagai skala prioritas kerja di lapangan.

Secara teoretis, optimalisasi kearsipan bergantung pada variabel SDM dan dukungan struktural. Penelitian sebelumnya menegaskan bahwa kompetensi arsiparis berdampak langsung terhadap efektivitas dan profesionalitas kerja (Chintya Alfitriani et al., 2025; Meva et al., 2024). Studi lain menunjukkan bahwa pemanfaatan TI mendongkrak kinerja manajerial (Winata & Ni Wayan Yulianita Dewi, 2024), dan tingkat *employee engagement* berkontribusi sentral terhadap kualitas pekerjaan (Corbeanu & Iliescu, 2023). Namun, masih terdapat *research gap* pada literatur yang ada: mayoritas studi terdahulu menguji variabel-variabel tersebut secara terpisah (parsial) atau hanya berfokus pada organisasi berskala kecil. Belum ada tinjauan holistik yang memodelkan ketiga faktor ini secara

bersamaan di dalam lingkup instansi pusat yang memiliki sensitivitas dan volume data raksasa. Berangkat dari *research gap* tersebut, penelitian ini menawarkan kebaruan (*novelty*) dengan menguji secara simultan relasi ketiga variabel dalam ekosistem birokrasi berskala masif, dengan menggunakan indikator pencapaian *Champion Office* KI.7 level 5. Penelitian ini sangat krusial dan mendesak dilakukan karena rendahnya kepatuhan pelaporan kearsipan berisiko menghilangkan jejak historis rekam kebijakan dan melemahkan akuntabilitas hukum secara fatal. Tanpa adanya intervensi berbasis data yang tepat, target pencapaian kearsipan level *Optimizing* akan sulit terealisasi secara maksimal.

Berdasarkan pemaparan empiris dan celah literatur di atas, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis dan membuktikan keterkaitan antar faktor pendukung kinerja kearsipan. Kerangka konseptual yang diajukan dalam riset ini memodelkan hubungan tiga variabel independen terhadap satu variabel dependen. Model konseptual difokuskan pada relasi kausal: Kompetensi Pengelola Arsip (X1), Teknologi Informasi (X2), dan *Employee Engagement* (X3) terhadap pencapaian Kinerja Organisasi (Y) pada unit pengolah di Sekretariat Jenderal Kementerian Keuangan. Merujuk pada tujuan dan kerangka konseptual tersebut, penelitian ini mengajukan empat hipotesis untuk diuji secara empiris. (H1) Kompetensi Pengelola Arsip (X1) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Organisasi (Y). (H2) Teknologi Informasi (X2) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Organisasi (Y). (H3) *Employee Engagement* (X3) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Organisasi (Y). Serta, (H4) Kompetensi Pengelola Arsip (X1), Teknologi Informasi (X2), dan *Employee Engagement* (X3) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Organisasi (Y).

2. TINJAUAN LITERATUR

2.1 *Technology Acceptance Model (TAM)* dan *Psychological Capital (PsyCap)*

Penelitian ini dilandasi oleh dua grand theory utama. Pertama, *Technology Acceptance Model (TAM)* digunakan untuk membedah perilaku pengguna dalam mengadopsi sistem informasi. TAM secara spesifik mengukur sejauh mana kecanggihan teknologi kearsipan dapat diterima oleh pegawai berdasarkan persepsi kemudahan penggunaan (*perceived ease of use*) dan persepsi kebermanfaatan (*perceived usefulness*) dalam memangkas beban kerja. Kedua, kerangka *Psychological Capital (PsyCap)* dan *Job Demands-Resources (JD-R)* digunakan untuk menjelaskan bagaimana sumber daya psikologis pegawai (seperti harapan, efikasi, resiliensi, dan optimisme) menjadi modal sosial yang memitigasi tekanan beban kerja administratif dan mendorong proaktivitas (Kala'lembang et al., 2024).

2.2 Kinerja Organisasi

Kinerja organisasi publik adalah tingkat pencapaian sasaran institusi dalam mengelola administrasi yang mencerminkan profesionalisme, transparansi, dan akuntabilitas birokrasi. Dalam konteks ini, kinerja dioperasionalkan sebagai kemampuan unit pengolah di Setjen Kemenkeu dalam merealisasikan target instrumen kematangan *Champion Office* Level 5 (*Optimizing*). Diukur melalui dimensi kepatuhan administratif dan efisiensi operasional, dengan indikator: (1) ketepatan waktu pelaporan arsip aktif, (2) pelaksanaan tugas sesuai Standar

Operasional Prosedur (SOP), dan (3) sinergi atau koordinasi antar unit pengolah (Wardhana, 2023).

Kinerja organisasi dalam perspektif Islam tidak hanya diukur berdasarkan pencapaian target material dan efisiensi administratif, tetapi juga mencakup nilai spiritual, amanah, keadilan, profesionalisme (*itqan*), dan tanggung jawab sosial. Dalam konteks tata kelola kearsipan digital pada Sekretariat Jenderal Kementerian Keuangan RI, teori kinerja organisasi Islam menempatkan pengelolaan arsip digital sebagai bagian dari amanah organisasi yang harus dilaksanakan secara efektif, transparan, akuntabel, dan sesuai prinsip syariah (Firdaus, 2018).

2.3 Kompetensi Pengelola Arsip dan Pengembangan Hipotesis 1

Kompetensi merupakan akumulasi dari pengetahuan, kapabilitas, dan keterampilan teknis (*technical skills*) spesifik yang dimiliki Sumber Daya Manusia (SDM) dalam menyelesaikan tata kelola dokumen secara sistematis dan sesuai hukum. Tingkat penguasaan teoretis dan kecakapan praktik pengelola arsip di lingkungan Kemenkeu dalam menjalankan regulasi persuratan dan kearsipan. Diukur menggunakan dimensi kecakapan teknis, dengan indikator: (1) tingkat pemahaman terhadap ketentuan Jadwal Retensi Arsip (JRA), dan (2) kemampuan aplikasi praktis JRA dalam mengidentifikasi nilai guna dokumen (Hasibuan & Thelma, 2025). Teori kompetensi menegaskan bahwa kemampuan teknis berbanding lurus dengan efektivitas kerja. Penelitian (Putri, 2022) serta (Pratiwi et al., 2024) secara empiris membuktikan bahwa profesionalisme arsiparis berkorelasi positif dengan efisiensi tata kelola layanan publik. Tanpa pemahaman komprehensif terhadap retensi arsip, target organisasi tidak akan tercapai. H1: Kompetensi Pengelola Arsip secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Organisasi.

2.4 Teknologi Informasi

Teknologi Informasi adalah alat bantu sistem digital (*enabler*) yang memfasilitasi proses otomatisasi, penyimpanan, dan temu kembali informasi guna mendukung operasional manajerial organisasi. Pengukuran sejauh mana infrastruktur sistem kearsipan berbasis elektronik (SPBE) yang ada dapat diintegrasikan dan digunakan secara stabil oleh unit pengolah di Setjen Kemenkeu. Berpijak pada konsep TAM, dimensinya meliputi keandalan infrastruktur dan keberterimaan sistem, dengan indikator: (1) stabilitas sistem saat diakses bersamaan (*multi-user*), dan (2) kemudahan integrasi antaraplikasi untuk menghindari entri data ganda (*double-entry*). Berdasarkan perspektif TAM dan *Sociotechnical Systems*, pemanfaatan infrastruktur TI yang stabil akan mempercepat otomasi dan klasifikasi data. Kajian (Apriani et al., 2024) menunjukkan bahwa pemanfaatan sistem yang terintegrasi meminimalisir hambatan administratif dan mendongkrak kinerja manajerial. H2: Teknologi Informasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Organisasi.

2.5 Employee Engagement

Keterikatan pegawai adalah kondisi psikologis positif yang ditandai oleh tingginya tingkat dedikasi, keterlibatan emosional, proaktivitas, serta resiliensi individu terhadap pekerjaannya. Dorongan internal dan tingkat dedikasi arsiparis

di unit pengolah Kemenkeu dalam menyelesaikan tugas kearsipan yang kompleks meski sering dianggap kurang prestisius. Berlandaskan teori PsyCap, dimensinya meliputi keterlibatan perilaku dan psikologis, dengan indikator: (1) kedisiplinan mengelola waktu kerja, (2) semangat/dedikasi stabil dalam rutinitas administrasi, dan (3) inisiatif proaktif dalam mempelajari regulasi/hal baru. Model JD-R mengemukakan bahwa keterikatan kerja memitigasi dampak tekanan beban kerja. Studi (Neuber et al., 2022) dan (Corbeanu & Iliescu, 2023) mengonfirmasi bahwa *employee engagement* merupakan motor penggerak utama yang meningkatkan volume dan kualitas penyelesaian pekerjaan birokrasi. Pegawai yang *engaged* lebih tahan banting terhadap kebosanan rutinitas arsip. H3: *Employee Engagement* secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Organisasi.

Pencapaian maturitas organisasi yang holistik tidak bisa bersandar pada satu faktor tunggal. Teori *Sociotechnical Systems* menyatakan bahwa kinerja puncak terjadi ketika ada kesesuaian antara kemampuan kognitif SDM, adopsi infrastruktur TI, dan kondisi sosiopsikologis ekosistem kerja. (Haidar et al., 2025) membuktikan bahwa interaksi terintegrasi antara sumber daya manusia, kompetensi digital, dan iklim budaya kerja akan menghasilkan sinergi positif yang memperkuat pencapaian target organisasi berskala besar. H4: Kompetensi Pengelola Arsip, Teknologi Informasi, dan *Employee Engagement* secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Organisasi.

Employee engagement dalam perspektif Islam merupakan keterikatan emosional, spiritual, dan profesional pegawai terhadap pekerjaannya yang didasarkan pada nilai ibadah, amanah, tanggung jawab, dan loyalitas kepada organisasi (Syahrial et al., 2025). Dalam konteks organisasi publik seperti Sekretariat Jenderal Kementerian Keuangan RI, *employee engagement* menjadi faktor penting dalam mendukung efektivitas tata kelola kearsipan digital melalui keterlibatan aktif pegawai dalam menjalankan sistem administrasi berbasis teknologi.

Secara umum, *employee engagement* didefinisikan sebagai kondisi psikologis positif yang ditunjukkan melalui semangat kerja (*vigor*), dedikasi (*dedication*), dan penghayatan penuh terhadap pekerjaan (*absorption*). Dalam perspektif Islam, konsep tersebut diperluas dengan memasukkan dimensi spiritual seperti niat bekerja sebagai ibadah, amanah dalam menjalankan tugas, dan tanggung jawab moral terhadap organisasi dan masyarakat (Wiroko & Fadillah, 2020).

3. METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif berjenis *explanatory research* dengan desain survei potong lintang (*cross-sectional*) yang bertujuan untuk menjelaskan dan membuktikan hubungan kausal antar variabel penelitian. Populasi yang diteliti mencakup seluruh pegawai di Unit Pengolah pada Sekretariat Jenderal Kementerian Keuangan Republik Indonesia yang berjumlah 100 orang. Mengingat jumlah populasi yang terbatas dan dapat dijangkau seluruhnya, penarikan sampel dilakukan dengan teknik sampel jenuh (*sensus*), yang berarti keseluruhan 100 pegawai dalam populasi tersebut dijadikan sebagai responden penelitian (Sugiyono., 2019). Untuk pengumpulan data, penelitian ini mengandalkan data primer yang diperoleh secara langsung melalui kuesioner berskala Likert (dengan rentang skor 1 untuk "Sangat Tidak Setuju" hingga 5 untuk "Sangat Setuju") yang disebarkan kepada responden menggunakan instrumen *Kemenkeu office form*.

Secara operasional, metodologi ini mengukur tiga variabel bebas, yaitu Kompetensi Pengelola Arsip (X1), Teknologi Informasi (X2), dan *Employee Engagement* (X3), terhadap satu variabel terikat yaitu Kinerja Organisasi (Y). Sebelum digunakan, instrumen kuesioner diuji ketepatannya melalui uji validitas (*Pearson Correlation*) dan uji reliabilitas (*Cronbach Alpha*). Selanjutnya, data dianalisis menggunakan metode Analisis Regresi Linier Berganda dengan bantuan program lunak statistik (SPSS) untuk menguji hipotesis yang ada. Agar model regresi linier *Ordinary Least Square (OLS)* yang digunakan valid sebagai alat penduga, data harus memenuhi syarat Uji Asumsi Klasik yang mencakup pengujian normalitas, multikolinearitas, dan heteroskedastisitas. Tahap terakhir adalah pengujian hipotesis melalui Uji T (untuk melihat pengaruh parsial masing-masing variabel), Uji F (pengaruh secara simultan), serta Uji Koefisien Determinasi (R²) untuk menunjukkan besarnya persentase kontribusi variabel independen terhadap variabel dependen.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1 Hasil

Penelitian ini mengumpulkan data primer dari 100 pegawai di Unit Pengolah pada lingkungan Sekretariat Jenderal Kementerian Keuangan. Komposisi gender responden terbagi secara merata, yakni 50% laki-laki dan 50% perempuan. Sebagian besar responden berada pada kelompok usia produktif antara 30 hingga 49 tahun dengan persentase populasi mencapai 80%. Pengalaman kerja responden didominasi oleh masa bakti lebih dari sepuluh tahun yang mencakup separuh dari total partisipan. Latar belakang pendidikan menunjukkan sebaran yang proporsional antara lulusan Sarjana sebesar 34%, serta Diploma dan Pascasarjana masing-masing 33%. Pengukuran variabel independen mencatatkan nilai rata-rata 3,87 untuk Kompetensi Pengelola Arsip dan 3,84 untuk kualitas Teknologi Informasi. Variabel *Employee Engagement* turut mencatatkan skor rata-rata sebesar 3,74 dari keseluruhan skala penilaian instrumen penelitian. Pengukuran terhadap variabel dependen, yakni Kinerja Organisasi kearsipan, menghasilkan nilai rata-rata keseluruhan sebesar 3,85.

Tabel 1. Hasil Uji t (Parsial)

Variabel	t	Sig.
Kompetensi Pengelola Arsip (X1)	5,038	0,000
Teknologi Informasi (X2)	1,449	0,151
<i>Employee Engagement</i> (X3)	3,032	0,003

Sumber: data diolah SPSS, 2026

Uji statistik parsial (Uji t) pada Kompetensi Pengelola Arsip menunjukkan nilai t-hitung sebesar 5,038 dengan tingkat signifikansi 0,000. Hasil pengujian parsial untuk variabel Teknologi Informasi mencatatkan nilai t-hitung sebesar 1,449 dengan tingkat signifikansi 0,151. Uji parsial pada variabel *Employee Engagement* menghasilkan nilai t-hitung sebesar 3,032 dengan tingkat signifikansi di angka 0,003. Berdasarkan standar batas signifikansi 0,05, variabel kompetensi teknis dan keterikatan pegawai memenuhi kriteria penerimaan hipotesis pengaruh parsial. Sebaliknya, variabel inovasi digital dan teknologi tidak memenuhi syarat signifikansi statistik untuk berpengaruh secara mandiri terhadap kinerja. Nilai

koefisien regresi tertinggi berada pada variabel kompetensi pengelola arsip jika dibandingkan dengan faktor pendukung lainnya. Posisi kedua ditempati oleh faktor keterikatan kerja sebagai komponen independen yang ikut membentuk performa unit organisasi.

Tabel 2. Hasil Uji F (Simultan)

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Regression	7510.047	3	2503.349	132.561	.000 ^b
Residual	1812.913	96	18.885		
Total	9322.960	99			

Sumber: data diolah SPSS, 2026

Secara simultan (Uji F), ketiga variabel tersebut berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Organisasi dengan nilai F-hitung sebesar 132,561. Nilai Koefisien Determinasi (*Adjusted R Square*) tercatat sebesar 0,799, yang berarti Kompetensi, TI, dan *Employee Engagement* mampu menjelaskan 79,9% variasi kinerja organisasi. Interpretasi akhirnya adalah organisasi harus menerapkan pendekatan terintegrasi antara penguatan kapabilitas individu, optimalisasi sistem digital, dan pemeliharaan psikologis tim untuk mencapai level kematangan kearsipan tertinggi (*Level 5 – Optimizing*).

Tabel 3. Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.898 ^a	.806	.799	4.346

Sumber: data diolah SPSS, 2026

Interpretasi Hasil dan Analisis:

1. Nilai Koefisien Korelasi (R) sebesar 0,898: Angka ini menunjukkan bahwa terdapat hubungan atau korelasi yang sangat kuat antara variabel independen (Kompetensi Pengelola Arsip, Teknologi Informasi, dan *Employee Engagement*) terhadap variabel dependen (Kinerja Organisasi) secara simultan. Nilai yang mendekati 1 ini menandakan bahwa model penelitian memiliki tingkat asosiasi yang sangat tinggi.
2. Nilai Adjusted R Square sebesar 0,799: Nilai ini memberikan gambaran bahwa sebesar 79,9% variasi naik turunnya Kinerja Organisasi di lingkungan Sekretariat Jenderal Kementerian Keuangan dapat dijelaskan oleh ketiga variabel independen dalam penelitian ini (Kompetensi, TI, dan *Employee Engagement*). Interpretasi ini menunjukkan bahwa model yang diajukan memiliki tingkat ketepatan atau *goodness of fit* yang sangat baik karena mampu mencakup hampir 80% faktor penentu kinerja kearsipan.
3. Faktor Lain Diluar Model (20,1%): Sisa sebesar 20,1% (didapat dari 100% - 79,9%) dipengaruhi oleh variabel lain di luar model penelitian ini yang tidak diteliti. Faktor-faktor tersebut kemungkinan meliputi gaya kepemimpinan, budaya organisasi secara umum, sistem kompensasi, atau kebijakan eksternal dari lembaga kearsipan nasional (ANRI).
4. Nilai *Standard Error of the Estimate* sebesar 4,346. Semakin kecil nilai ini (dibandingkan dengan standar deviasi variabel dependen), maka semakin akurat model regresi dalam memprediksi Kinerja Organisasi. Dalam konteks ini, angka tersebut menunjukkan bahwa model memiliki tingkat kesalahan prediksi yang terukur secara proporsional, sehingga hasil penelitian ini dapat

diandalkan untuk pengambilan kebijakan manajerial. Temuan ini membuktikan secara empiris bahwa kombinasi antara penguatan kapasitas teknis SDM (Kompetensi), penyediaan infrastruktur digital yang mumpuni (TI), dan terciptanya lingkungan kerja yang memotivasi (*Employee Engagement*) adalah kunci utama yang sangat dominan dalam memastikan tercapainya target *Champion Office* dengan manajemen kearsipan level 5 (*Optimizing*) di Kementerian Keuangan.

Tabel 4. Ringkasan Hasil Uji Statistik dengan SPSS

No.	Hipotesis	Pengujian	Koefisien (B)	t / F hitung	Sig.	Keterangan
1.	H1	Parsial (X1)	B = 0,441	t = 5,038	0,000	Diterima
2.	H2	Parsial (X2)	B = 0,122	t = 1,449	0,151	Ditolak
3.	H3	Parsial (X3)	B = 0,298	t = 3,032	0,003	Diterima
4.	H4	Simultan	R ² = 0,799 (79,9%)	F = 132,561	0,000	Diterima

Sumber: data diolah SPSS, 2026

Analisis data primer menghasilkan persamaan regresi linier berganda yaitu

$$Y = 5,605 + 0,441X_1 + 0,122X_2 + 0,298X_3.$$

Interpretasi hasil uji statistik secara parsial menunjukkan bahwa variabel Kompetensi Pengelola Arsip (X1) dan *Employee Engagement* (X3) memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Organisasi (Y). Hal ini dibuktikan dengan nilai signifikansi X1 sebesar 0,000 dan X3 sebesar 0,003, yang keduanya jauh di bawah ambang batas 0,05, sehingga hipotesis H1 dan H3 diterima. Kompetensi menjadi faktor yang paling dominan dengan kontribusi sebesar 44,1%, sementara *employee engagement* berkontribusi sebesar 29,8%. Sebaliknya, variabel Teknologi Informasi (X2) secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja organisasi karena memiliki nilai signifikansi 0,151 (lebih besar dari 0,05), sehingga hipotesis H2 ditolak. Temuan ini mengindikasikan bahwa keberadaan teknologi informasi di lingkungan tersebut belum mampu mendongkrak kinerja secara mandiri tanpa didukung oleh kualitas SDM dan keterikatan pegawai yang kuat.

Secara simultan atau bersama-sama, hasil uji statistik (H4) menunjukkan bahwa variabel Kompetensi, Teknologi Informasi, dan *Employee Engagement* berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Organisasi dengan nilai statistik F sebesar 132,561 dan tingkat signifikansi 0,000. Nilai koefisien determinasi R² sebesar 79,9% menegaskan bahwa gabungan ketiga faktor tersebut memiliki daya jelas yang sangat tinggi dalam mempengaruhi performa kearsipan di Sekretariat Jenderal Kementerian Keuangan. Hanya sebesar 20,1% variasi kinerja yang dipengaruhi oleh faktor lain di luar model penelitian. Dengan demikian, meskipun teknologi secara individu tidak signifikan, integrasinya dengan kompetensi dan keterlibatan pegawai menjadi satu kesatuan ekosistem yang krusial untuk mencapai target organisasi yang optimal.

4.2 Pembahasan

Pengaruh dominan dari variabel Kompetensi Pengelola Arsip, dengan nilai koefisien tertinggi sebesar 0,441, membuktikan bahwa keahlian teknis merupakan prasyarat mutlak bagi operasionalisasi sistem tata kelola informasi publik. Tingginya signifikansi kompetensi ini mengonfirmasi argumen empiris dari (Reny Ramahdani et al., 2025) bahwa *technical skills* berperan sentral dalam menentukan produktivitas luaran penyelesaian tugas administratif. Secara spesifik, tingginya persepsi pegawai terhadap regulasi Jadwal Retensi Arsip (JRA)

yang menembus skor indikator 3,96 terbukti menjadi instrumen konseptual utama dalam mengklasifikasikan dokumen strategis institusi. Hal ini sejalan dengan temuan (Kurylo & Liesovets, 2025) yang menegaskan bahwa profesionalisme kognitif arsiparis berbanding lurus dengan efisiensi pengelolaan layanan pada sektor publik. Dominasi variabel kompetensi ini terjadi karena regulasi kearsipan menuntut presisi analisis manusia yang tidak dapat sepenuhnya digantikan oleh otomasi mesin pembaca. Pengambilan keputusan terkait masa retensi, penyusutan, dan nilai guna dokumen selalu mensyaratkan pemahaman hukum yang hanya dimiliki oleh SDM terlatih. Oleh karena itu, ketiadaan kompetensi akan langsung melumpuhkan fungsi verifikasi data meskipun infrastruktur perangkat keras berfungsi dengan sangat baik. Bukti empiris ini secara lugas menolak asumsi lama yang menganggap pekerjaan kearsipan sekadar rutinitas klerikal yang tidak membutuhkan kualifikasi akademis spesifik.

Meskipun evaluasi teoretis kompetensi secara umum bernilai tinggi, analisis kritis menemukan adanya kesenjangan tataran implementasi praktis regulasi JRA di lapangan dengan skor indikator tertinggal pada angka 3,75. Kesenjangan pengaplikasian kompetensi ini mengindikasikan bahwa metode pelatihan yang diterima pegawai selama ini cenderung bersifat teoretis dan kurang menyentuh simulasi kasus nyata. Jika tidak segera diatasi secara struktural, disparitas kemampuan pemahaman antar unit pengolah ini akan mengganggu kelancaran sinkronisasi arsitektur data kearsipan nasional. (Mawardi & Albab, 2025) secara teoretis mengemukakan bahwa pendampingan teknis yang berkelanjutan merupakan metode paling efektif untuk menutup celah kapabilitas operasional administrator. Kebutuhan redesain kurikulum pengembangan sumber daya manusia berbasis praktik menjadi sangat mendesak seiring dengan eskalasi peningkatan volume dokumen di kementerian. Kapasitas intelektual pegawai wajib terus diperbarui agar mereka mampu merespons setiap perubahan regulasi tata naskah dinas elektronik yang sangat dinamis. Institusi perlu mengalihkan fokus pengukurannya dari sekadar sertifikasi formalitas beralih pada evaluasi kinerja yang berbasis luaran ketepatan pemberkasan data. Intervensi manajerial pada aspek kompetensi praktis ini diyakini akan secara langsung meminimalisir risiko malapraktik administratif yang berpotensi merugikan institusi secara hukum.

Dalam perspektif Islam, kompetensi kerja merupakan bagian dari prinsip *itqan* (profesionalisme dan ketelitian dalam bekerja) serta *amanah* dalam menjalankan tanggung jawab organisasi. Pengelolaan arsip yang akurat dan sesuai regulasi mencerminkan nilai kejujuran, ketepatan, dan tanggung jawab administratif yang dianjurkan dalam Islam. Pegawai yang memiliki kompetensi tinggi dipandang mampu menjaga kepercayaan institusi melalui pengelolaan informasi yang tertib dan akuntabel. Temuan ini sejalan dengan penelitian yang menyatakan bahwa profesionalisme kerja berbasis nilai Islam mampu meningkatkan kualitas kinerja organisasi dan efektivitas pelayanan publik (Setiawan & Verawati, 2025).

Temuan paling krusial dalam studi ini adalah ketidaksignifikanan parsial Teknologi Informasi (TI) yang ditunjukkan oleh probabilitas kesalahan 0,151 terhadap performa capaian unit organisasi kearsipan. Hasil ini memberikan pijakan kritis yang menentang asumsi dasar *Technology Acceptance Model* (TAM) bahwa ketersediaan sistem mutakhir akan otomatis mendorong pencapaian kinerja. Dalam realitas birokrasi pemerintahan, teknologi seringkali diposisikan sekadar sebagai instrumen pemenuhan kepatuhan formal administratif

yang hanya menyumbang proporsi minim sebesar 12,2%, bukan sebagai katalis perubahan esensi cara kerja. (Wahyuni et al., 2025) memaparkan bahwa implementasi kebijakan digital di sektor publik kerap kali mengalami stagnasi akibat kultur birokrasi yang masih sangat konvensional. Tingginya persentase stabilitas jaringan *server* tidak akan berdampak pada kecepatan penyelesaian tugas apabila perangkat tersebut tidak diadopsi secara kultural oleh pegawai. Fenomena ini secara akademis membuktikan bahwa kecanggihan teknologi informasi sesungguhnya hanyalah fasilitator pasif yang membutuhkan intervensi operasional proaktif dari penggunaannya. Pengadaan infrastruktur aplikasi masif dinyatakan gagal dikonversi menjadi angka produktivitas nyata akibat sangat lemahnya identifikasi institusi terhadap kesiapan teknis pengguna (*user readiness*). Oleh karenanya, struktur kelembagaan pemerintahan harus mulai berhenti memandang transformasi digital murni sebagai sekadar siklus proyek pengadaan perangkat lunak semata.

Penjelasan komprehensif mengenai rasionalisasi ketidaksignifikanan teknologi informasi dapat ditelusuri dari kesenjangan antara stabilitas sistem (skor 3,90) dengan kelemahan integrasi fungsional (skor 3,78) yang masih jamak terjadi. Berdasarkan perspektif kerangka teori *Sociotechnical Systems*, kegagalan penetrasi teknologi bermula dari ketidakselarasan antara arsitektur program dengan kebutuhan sosial operasional pegawai. Fragmentasi sistem perangkat lunak yang ada saat ini secara faktual memaksa pengelola arsip melakukan entri data ganda (*double-entry*) pada beberapa *platform* terpisah. Kondisi ini didukung kuat oleh temuan (Pota et al., 2025) yang menyatakan bahwa sistem tanpa sinkronisasi langsung justru berfungsi memperparah penumpukan beban kerja administratif. Alih-alih mempercepat otomasi klasifikasi dokumen digital, tumpang tindih penggunaan aplikasi kearsipan ini menyita alokasi waktu produktif fungsional arsiparis di lapangan. (Ami Dwi Wijayanti et al., 2025) turut menegaskan dalam kajiannya bahwa dukungan infrastruktur di sektor publik hanya efektif jika mampu mereduksi hierarki birokrasi. Selama fitur integrasi pemrosesan otomatis (*Application Programming Interface*) belum berjalan sempurna, maka pegawai akan selalu memandang kehadiran sistem baru sebagai penambah beban. Dengan demikian, perancangan arsitektur digital kementerian di masa depan harus murni difokuskan pada upaya penyederhanaan antarmuka pengerjaan dan interoperabilitas otomatis antar basis data.

Islam memandang pemanfaatan teknologi sebagai instrumen kemaslahatan (*maslahah*) selama digunakan untuk meningkatkan efektivitas kerja, transparansi, dan pelayanan publik. Namun demikian, teknologi tidak akan memberikan manfaat optimal tanpa kesiapan moral dan kompetensi penggunaannya. Prinsip Islam menekankan keseimbangan antara kemajuan teknologi dan kualitas sumber daya manusia agar transformasi digital tidak hanya bersifat formalitas administratif, tetapi benar-benar mendukung efisiensi dan akuntabilitas organisasi (Hasibuan & Thelma, 2025).

Keberadaan variabel *Employee Engagement* secara faktual memegang peran strategis memitigasi guncangan stabilitas performa administratif dengan sumbangan signifikansi parsial yang kokoh di angka 0,003. Keterikatan psikologis pegawai terbukti menjadi instrumen kultural yang mengubah pemenuhan tugas repetitif menjadi sebuah tanggung jawab operasional yang dikerjakan dengan dedikasi prima. Bukti lapangan ini memperkuat validitas konseptual model *Job Demands-Resources* (JD-R) yang senantiasa memposisikan keterlibatan mental internal sebagai sumber daya utama peredam stres kerja. Kajian literatur dari

(Daswati et al., 2022) mengonfirmasi bahwa ikatan emosional pada institusi terbukti memungkinkan aparatur birokrasi mempertahankan kualitas kerjanya saat menemui beban berlebih. Tanpa dilandasi oleh kedisiplinan pengelolaan ritme pengerjaan waktu yang efisien pada skor indikator 3,87, standar operasional prosedur kearsipan mustahil dapat dipatuhi organisasi secara presisi. Pegawai pemerintah dengan tingkat keterikatan tinggi secara sadar memunculkan resiliensi individual yang lebih kokoh tatkala menemui kendala perbaikan sistem informasi harian. (Bakker, 2014) juga membuktikan landasan teoretis bahwa besaran nilai *engagement* berkorelasi secara signifikan terhadap konsistensi kualitas luaran pekerjaan harian masing-masing individu. Kepatuhan pengiriman laporan arsip aktif secara tepat waktu dengan demikian bukanlah sebatas hasil paksaan hierarki, melainkan wujud implementasi inisiatif pegawai.

Dalam perspektif Islam, *employee engagement* berkaitan erat dengan konsep bekerja sebagai ibadah (*amal shalih*), sehingga keterikatan pegawai terhadap organisasi tidak hanya didorong oleh motivasi material tetapi juga nilai spiritual. Pegawai yang memiliki *engagement* tinggi akan menunjukkan dedikasi, disiplin, dan tanggung jawab sebagai bentuk implementasi nilai *amanah*, *ihsan*, dan loyalitas terhadap institusi. Nilai-nilai tersebut memperkuat ketahanan psikologis pegawai dalam menghadapi tekanan pekerjaan administratif yang kompleks. Temuan ini didukung oleh penelitian yang menyatakan bahwa religiusitas dan komitmen berbasis nilai Islam berpengaruh positif terhadap *employee engagement* dan kinerja pegawai (Syahrial et al., 2025).

Meskipun agregasi keterikatan kerja menembus porsi pengaruh independen 29,8%, evaluasi kritis menemukan fakta rendahnya motivasi pegawai kementerian untuk mempelajari inovasi teknis baru yang tertahan pada skor indikator terendah 3,66. Stagnasi ketertarikan literasi ini mengindikasikan munculnya fenomena kelelahan kerja parsial (*burnout*) akibat konstruksi persepsi bahwa unit pengelolaan arsip merupakan bidang yang minim prestise. Konsep dasar *Psychological Capital* (PsyCap) menitikberatkan perlunya intervensi manajemen dalam menumbuhkan efikasi diri agar pegawai operasional tidak mudah terjebak dalam apatisisme prosedural. (Fitri & Syamsir, 2022) secara tegas memperingatkan bahwa proses pembiaran demotivasi pengelola kearsipan berpotensi memicu kecerobohan klasifikasi yang langsung membahayakan pengamanan rekam jejak institusi. Keengganan pembaruan kapasitas teknis secara mandiri ini merupakan risiko struktural laten yang lambat laun dapat menghentikan siklus regenerasi keahlian di seluruh unit kementerian. Pemangku kebijakan level struktural perlu segera merumuskan program sistem insentif non-finansial berbasis prestasi yang spesifik ditujukan guna mengapresiasi kontribusi unit pengolah arsip. Peningkatan klasifikasi tata kelola informasi menjadi prioritas pekerjaan inti bernilai strategis diyakini secara perlahan mampu merevitalisasi dimensi kebanggaan profesi dari tim pengelola lapangan. Pemeliharaan kesejahteraan sosiopsikologis dalam ekosistem pekerjaan instansi pemerintah mutlak disediakan agar kendali operasional dapat digulirkan melalui pengawasan internal yang berakurasi maksimal.

Tinjauan pengujian statistik secara agregat dengan koefisien asosiasi yang sangat kuat sebesar 0,900 mengonfirmasi premis ekosistem manajerial tak terpisahkan antara kecerdasan manusia, sistem komputasi, dan modal psikologis. Besaran kekuatan determinasi 79,9% pada simulasi penelitian ini membuktikan validitas argumen empiris bahwa metode analisis terpisah terlalu dangkal untuk membedah masalah kinerja organisasi pemerintahan makro (Marchiori et al.,

2022) secara akademis mendukung kesimpulan temuan ini dengan menyatakan bahwa sinergisitas integrasi multidimensi akan selalu bermuara pada capaian kinerja berbasis eksponensial. Temuan ketidakefektifan pada komponen pengoperasian sistem informasi berhasil dikompensasi dengan sangat baik oleh tingginya pemahaman retensi serta ketangguhan operasional pengelola arsip di berbagai unit. Perpaduan komplementer antara fleksibilitas kecerdasan manusia dengan kepatuhan pemrosesan teknologi komputasi ini merupakan cerminan nyata dari format birokrasi digital modern yang dinamis. Fluktuasi inkonsistensi instansi pusat dalam mengamankan pemenuhan pelaporan dokumen pada masa silam pada dasarnya murni berakar pada sisa residu pengaruh elemen eksternal sebesar 20,1%. Rancang bangun model riset ini mengisyaratkan pesan bagi institusi bahwa penyediaan besaran alokasi anggaran sistem TI harus selalu sejalan dengan anggaran pembangunan literasi manusianya. Kesimpulan holistik terhadap pemodelan relasi kausal ini menyediakan basis data diagnostik yang sangat tajam bagi perencanaan program reformasi tata laksana kelembagaan di periode berikutnya.

Implikasi konseptual strategis dari studi eksploratori ini, yang berhasil mencatatkan rata-rata pencapaian kinerja organisasi sebesar 3,85, diarahkan sepenuhnya pada pemenuhan target *Champion Office*. (Sallam et al., 2025) menyatakan prasyarat mutlak bahwa pemeliharaan kedudukan organisasi pada level optimal mengharuskan penerapan instrumen pengawasan berbasis modifikasi kebijakan empiris yang berkelanjutan. Pimpinan pengambil keputusan di Setjen Kemenkeu kini dituntut merevolusi perspektif standar evaluasinya guna mengatasi anomali keterlambatan pelaporan yang skornya masih tertinggal pada indikator 3,68. Tingkat keberhasilan pemeliharaan kontinuitas memori kolektif kenegaraan bukan lagi dilimpahkan murni pada divisi kearsipan, melainkan telah menjadi agenda terpusat bagi pertahanan keamanan informasi nasional. Restrukturisasi arsitektur sistem perekaman elektronik perlu disebut implementasinya supaya siklus daur hidup penciptaan hingga mekanisme penyusutan arsip dapat dikontrol secara otomatis terpusat. (Faizah et al., 2025) menegaskan posisi teoretis bahwa tertib penyelenggaraan tata administrasi kearsipan digital merupakan landasan utama perancangan inovasi ekosistem layanan instansi publik. Implementasi peta jalan *blueprint* pembenahan sektor ini memerlukan jaminan pengawalan dari para pimpinan struktural yang memiliki rekam jejak kepedulian terhadap pengembangan standar teknis kepegawaian. Pada rangkuman akhirnya, pencapaian level *Optimizing* murni ditopang oleh keseimbangan harmonis antara kekuatan kapabilitas intelektual, efisiensi piranti lunak, dan soliditas dedikasi kultural.

5. KESIMPULAN

Penelitian ini menyimpulkan bahwa kompetensi pengelola arsip, teknologi informasi, dan *employee engagement* secara simultan memengaruhi kinerja organisasi sebesar 79,9%. Secara parsial, kompetensi berdampak paling dominan (44,1%), disusul *engagement* (29,8%), sementara teknologi informasi tidak signifikan secara mandiri tanpa diimbangi kapabilitas penggunaannya. Keterbatasan studi ini terletak pada desain *cross-sectional*, ukuran sampel jenuh yang terbatas pada 100 pegawai Kemenkeu sehingga mempersempit generalisasi, serta menyisakan 20,1% variasi kinerja di luar model. Oleh karena itu, agenda penelitian lanjutan disarankan untuk memperluas lokus ke instansi lain, menggunakan metode *mixed-methods* atau *longitudinal* untuk meneliti secara

mendalam tata kelola teknologi, serta menambahkan variabel baru seperti gaya kepemimpinan atau budaya organisasi guna menjelaskan sisa variasi 20,1% tersebut

DAFTAR PUSTAKA

- Ami Dwi Wijayanti, Fedianty Augustinah, & Dian Ferriswara. (2025). the Role of Bureaucratic Reform in Enhancing Public Service Quality: Evidence From East Java. *Journal of Governance and Public Administration*, 2(3), 668–678. <https://doi.org/10.70248/jogapa.v2i3.2407>
- Apriani, D., Afrijaldi, R., Auliya, N., & Darmawan, A. A. (2024). Operating System and Server Integration for Business Effectiveness. *IAIC Transactions on Sustainable Digital Innovation (ITSDI)*, 5(2), 91–99. <https://doi.org/10.34306/itsdi.v5i2.615>
- Baharuddin, A., Munna, A. S., Abdullah, A., Asmar, & Salam, R. (2025). The Role of Digital Archival Governance: Public Service Innovation Based on Smart City. *Khazanah Al-Hikmah : Jurnal Ilmu Perpustakaan, Informasi, Dan Kearsipan*, 13(1), 138–147. <https://doi.org/10.24252/v13i1a11>
- Bakker, A. B. (2014). Daily Fluctuations in Work Engagement. *European Psychologist*, 19(4), 227–236. <https://doi.org/10.1027/1016-9040/a000160>
- Chintya Alfitriani, Usran Masahere, & Asep Asep. (2025). Pengaruh Kompetensi dan Disiplin Kerja terhadap Produktivitas Kerja Pegawai ASN pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kota Bekasi. *Jurnal Penelitian Ekonomi Manajemen Dan Bisnis*, 4(3), 36–50. <https://doi.org/10.55606/jekombis.v4i3.5460>
- Corbeanu, A., & Iliescu, D. (2023). The Link Between Work Engagement and Job Performance. *Journal of Personnel Psychology*, 22(3), 111–122. <https://doi.org/10.1027/1866-5888/a000316>
- Daswati, D., Wirawan, H., Hattab, S., Salam, R., & Iskandar, A. S. (2022). The effect of psychological capital on performance through the role of career engagement: Evidence from Indonesian public organizations. *Cogent Social Sciences*, 8(1), 2012971. <https://doi.org/10.1080/23311886.2021.2012971>
- Faizah, N. A., Thohir, M., Salem, S., & Mardhiyah. (2025). Optimizing Digital Archive Management to Improve the Quality of Integrated Public Services. *Kharisma: Jurnal Administrasi Dan Manajemen Pendidikan*, 4(1), 31–43. <https://doi.org/10.59373/kharisma.v4i1.64>
- Firdaus, A. (2018). Mengembangkan Siklus Penerapan Sistem Manajemen Kinerja Berbasis Kemaslahatan. In *al-Uqud : Journal of Islamic Economics* (Vol. 2, Issue 1, p. 94). researchgate.net. <https://doi.org/10.26740/al-uqud.v2n1.p94-120>
- Fitri, T. N., & Syamsir, S. (2022). The Influence of Employee Competence, Work Environment, Information Technology and Work Motivation on Archive Management. *Jurnal Ilmiah Ilmu Administrasi Publik*, 12(2), 197. <https://doi.org/10.26858/jiap.v12i2.35770>
- Gunawan, S. A. (2025). Transformasi Digital dalam Warehouse Management: Eksplorasi Faktor Kunci Keberhasilan Implementasi Teknologi Internet of Things (IoT) pada Sistem Penyimpanan Barang. *Jupiter: Publikasi Ilmu Keteknikan Industri, Teknik Elektro Dan Informatika*, 3(2), 105–119. <https://doi.org/10.61132/jupiter.v3i2.798>
- Haidar, A., Sahlah, R., Hanifah, D., Rifai, A., Falah, R., & Utama, R. (2025). Human Capital dan Kepemimpinan Adaptif dalam Meningkatkan Kinerja Tim

- di Era Digital. *Scientific Journal Of Reflection : Economic, Accounting, Management and Business*, 8(3), 1006–1012. <https://doi.org/10.37481/sjr.v8i3.1185>
- Hasibuan, Y. M., & Thelma, C. C. (2025). Analisis Analisis Pengelolaan Surat Masuk dan Keluar pada Bagian Perlengkapan (Studi Kasus Kantor Wali Kota Medan). *Mumtaz: Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Islam*, 4(2), 93–102. <https://doi.org/10.55537/mumtaz.v4i2.1224>
- Jamaluddin, J., Nurfadila, N., & Isgunandar, I. (2023). Effectiveness of Archives Systems in Administrative Governance at the Maccini Sombala Village Head Office, Makassar City. *Pinisi Journal of Education and Management*, 2(3), 265. <https://doi.org/10.26858/pjoem.v2i3.56172>
- Kala'lembang, A., Sudarmiatin, Soetjipto, B. E., & Winarno, A. (2024). Understanding the adoption of digital payment in Indonesian SMEs using modified technology acceptance model. *Journal of Social Economics Research*, 11(2), 213–227. <https://doi.org/10.18488/35.v11i2.3672>
- Kurylo, N., & Liesovets, N. (2025). Professional and qualification requirements for employees of the archival industry: normative aspect and requirements of employers. *Bulletin of Luhansk Taras Shevchenko National University. Pedagogical Sciences*, 102–109. <https://doi.org/10.12958/3083-6514-2025-2-102-109>
- Lestari, A. P., Amelia, F., Adawiyah, R., Viana, I., Anggraini, N. lia, & Mubarak, H. (2025). Pengaruh Transformasi Digital, Kompetensi SDM, dan Pengendalian Internal terhadap Kualitas Laporan Keuangan UMKM. *Jurnal Manajemen Dan Administrasi Antartika*, 2(4), 213–220. <https://doi.org/10.70052/juma.v2i4.756>
- Marchiori, D. M., Rodrigues, R. G., Popadiuk, S., & Mainardes, E. W. (2022). The relationship between human capital, information technology capability, innovativeness and organizational performance: An integrated approach. *Technological Forecasting and Social Change*, 177, 121526. <https://doi.org/https://doi.org/10.1016/j.techfore.2022.121526>
- Mawardi, & Albab, U. (2025). Pelatihan dan Pendampingan Pengelolaan Kearsipan bagi Tata Usaha di Fakultas Agama Islam Universitas Muhammadiyah Lampung. *FUNDAMENTUM: Jurnal Pengabdian Multidisiplin*, 3(1), 56–76. <https://doi.org/10.62383/fundamentum.v3i1.645>
- Meva, T. A., Sukaesih, S., & Sujana, L. R. (2024). Peran arsiparis dalam optimalisasi kearsipan di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Padjadjaran. *Informatio: Journal of Library and Information Science*, 4(3), 251–264. <https://doi.org/10.24198/inf.v4i3.46319>
- Neuber, L., Englitz, C., Schulte, N., Forthmann, B., & Holling, H. (2022). How work engagement relates to performance and absenteeism: a meta-analysis. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 31(2), 292–315. <https://doi.org/10.1080/1359432X.2021.1953989>
- Pota, Y. G., Nababan, D., & Syarifuddin, R. (2025). Pengarsipan Laporan Berbasis Web di Lembaga Penelitian dan Pengabdian Masyarakat (LPPM) Universitas Timor. *Jurnal Nasional Komputasi Dan Teknologi Informasi (JNKTI)*, 8(2), 1071–1077. <https://doi.org/10.32672/jnkti.v8i2.8967>
- Pratiwi, R. N., Purboyo, & Wicaksono, T. (2024). Pengaruh Kinerja dan Profesionalisme Kerja Pegawai terhadap Kualitas Pelayanan Publik pada Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kota Banjarmasin. *Jurnal Rimba : Riset Ilmu Manajemen Bisnis Dan Akuntansi*, 2(3), 445–456.

- Putri, F. (2022). Peran Arsiparis dalam Pengelolaan Otomasi Arsip di Era Digital. *ABDI PUSTAKA: Jurnal Perpustakaan Dan Kearsipan*, 2(2), 53–57. <https://doi.org/10.24821/jap.v2i2.6928>
- Reny Ramahdani, Vera Anitra, & Achmad Efendi. (2025). The Effect of Technical Skills on Employee Productivity of PT Sumber Bara Abadi Through Work Environment As a Moderator Variable. *International Journal of Economics and Management Research*, 4(1), 643–653. <https://doi.org/10.55606/ijemr.v4i1.474>
- Sallam, D. M., Stanley, D. A., Snygg, D. J., Jelley, D., & Sajwani, D. A. (2025). Empowering Healthcare Leadership Through Facilitators of Evidence-Based Management: A Narrative Review and Proposed Conceptual Framework. *Frontiers in Management Science*, 4(2), 39–63. <https://doi.org/10.56397/fms.2025.03.03>
- Setiawan, C., & Verawati, S. H. (2025). Analisis Work of Balance dan Budaya Organisasi terhadap Employee Engagement dalam Perspektif Bisnis Islam (Studi Pada J & T Express Way Kandis). *ADZKIYA : Jurnal Hukum Dan Ekonomi Syariah*, 13. <https://doi.org/10.32332/adzkiya.v13i2.10952>
- Sugiyono. (2019). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Alfabeta.
- Syahrial, H., Ramadhan, M., & Sudiarti, S. (2025). Employee Engagement and Performance: The Role of Religious-Centric Organizational Commitment in Islamic Private Higher Education Institutions, Indonesia. *IQTISHODUNA: Jurnal Ekonomi Islam*, 14(1), 125–144. <https://doi.org/10.54471/iqtishoduna.v14i1.2951>
- Wahyuni, M. D., Sudiari, M., Murdiati, N. K., & Kapu, M. O. (2025). Analisis Peran Birokrasi dalam Implementasi Kebijakan Publik di Era Digital. *Jurnal Ilmiah Cakrawarti*, 8(1).
- Wardhana, A. (2023). Manajemen Kinerja (Konsep, Teori, dan Penerapannya). In *Cv. Media Sains Indonesia* (Issue February).
- Winata, I. G. P. H. W., & Ni Wayan Yulianita Dewi. (2024). Pengaruh Sistem Informasi Akuntansi Manajemen dan Pemanfaatan Teknologi Informasi terhadap Kinerja Manajerial. *Vokasi : Jurnal Riset Akuntansi*, 13(1), 93–103. <https://doi.org/10.23887/vjra.v13i1.74681>
- Wiroko, E. P., & Fadillah, M. R. (2020). Patience and Work Engagement among Islamic Bank Employees. *Jurnal Psikologi Islam Dan Budaya*, 3(1), 01–12. <https://doi.org/10.15575/jpib.v3i1.5922>