



Department of Digital Business

Journal of Artificial Intelligence and Digital Business (RIGGS)

Homepage: <https://journal.ilmudata.co.id/index.php/RIGGS>

Vol. 5 No. 1 (2026) pp: 9908-9917

P-ISSN: 2963-9298, e-ISSN: 2963-914X

Optimalisasi Kinerja Tim melalui Rekrutmen dan Kompetensi Digital di PT Pertiwi Indo Mas: Peran Employee Engagement Digital sebagai Variabel Mediasi

Lisnawati Waruwu, Irsal Fauzi
Program Studi Bisnis Digital, Universitas Ngudi Waluyo
lisnawar05@gmail.com, irsalfauziunw@gmail.com

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis faktor-faktor yang memengaruhi kinerja tim pada PT Pertiwi Indo Mas, khususnya terkait proses rekrutmen, kompetensi digital, dan employee engagement di tengah tantangan digitalisasi industri garmen. Latar belakang penelitian ini didasarkan pada adanya penurunan hasil produksi yang mengindikasikan belum optimalnya kinerja tim, yang diduga dipengaruhi oleh ketidaksesuaian proses rekrutmen serta beragamnya tingkat kesiapan kompetensi digital karyawan. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei terhadap 120 responden yang merupakan karyawan perusahaan. Teknik analisis data yang digunakan adalah Structural Equation Modeling berbasis Partial Least Square (SEM-PLS) untuk menguji hubungan antar variabel secara simultan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel rekrutmen tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja tim, sehingga kualitas proses rekrutmen belum mampu secara langsung meningkatkan performa kerja tim. Sebaliknya, kompetensi digital terbukti berpengaruh signifikan terhadap employee engagement, yang menunjukkan bahwa kemampuan digital karyawan dapat meningkatkan keterikatan mereka terhadap pekerjaan dan organisasi. Selain itu, employee engagement terbukti berperan sebagai variabel mediasi sempurna dalam hubungan antara kompetensi digital dan kinerja tim. Hal ini berarti bahwa pengaruh kompetensi digital terhadap kinerja tim akan optimal apabila didukung oleh tingkat keterikatan karyawan yang tinggi. Dengan demikian, peningkatan kinerja tim di era digital tidak hanya ditentukan oleh aspek teknis semata, tetapi juga oleh strategi perusahaan dalam membangun engagement karyawan berbasis digital. Temuan ini memberikan implikasi praktis bagi perusahaan untuk lebih fokus pada pengembangan kompetensi digital dan penguatan keterikatan karyawan guna meningkatkan produktivitas tim secara berkelanjutan.

Kata kunci: Rekrutmen, Kompetensi Digital, Employee Engagement, Kinerja Tim.

1. Latar Belakang

Di era transformasi digital, PT Pertiwi Indo Mas menghadapi tantangan dalam menjaga stabilitas produktivitas. Berdasarkan data internal perusahaan, terjadi fluktuasi dan kecenderungan penurunan hasil produksi pada periode Juni hingga Agustus 2026 yang mengindikasikan bahwa kinerja tim belum optimal. Permasalahan yang teridentifikasi menunjukkan adanya kesenjangan antara proses rekrutmen tenaga kerja dengan kebutuhan standar kompetensi digital yang diperlukan saat ini. Kondisi tersebut menyebabkan potensi sumber daya manusia belum terserap secara maksimal dalam mendukung efektivitas dan produktivitas kerja tim.

Beberapa isu strategis turut memperkuat permasalahan tersebut. Pertama, adanya kesenjangan kompetensi digital antar anggota tim yang menyebabkan koordinasi berbasis platform digital kurang efektif. Kedua, sistem rekrutmen yang masih bersifat konvensional belum sepenuhnya mampu menjamin kandidat memiliki adaptabilitas teknologi yang memadai. Ketiga, rendahnya *employee engagement* dalam ekosistem digital perusahaan, di mana sebagian karyawan masih memandang teknologi sebagai beban kerja tambahan, bukan sebagai alat pendukung produktivitas. Ketiga isu ini saling berkaitan dan berdampak langsung terhadap kinerja tim secara keseluruhan.

Sejumlah penelitian terdahulu memperkuat urgensi penelitian ini. Suhaila dkk. (2021), menegaskan bahwa efektivitas rekrutmen merupakan fondasi dalam meningkatkan kinerja organisasi. Larasshati dan Priyastiti (2024), serta Pratiwi dan Purbojo (2025), menemukan bahwa kompetensi digital memiliki korelasi positif

terhadap produktivitas kerja di era industri 4.0. Sementara itu, Aden dan Ali (2024), menyatakan bahwa *employee engagement* berperan sebagai variabel mediasi yang signifikan dalam menghubungkan kemampuan individu dengan hasil kerja kolektif. Namun, Judijanto dkk. (2025) menunjukkan bahwa rekrutmen tidak selalu berpengaruh langsung terhadap kinerja apabila tidak didukung oleh lingkungan kerja digital yang memadai, sehingga membuka research gap yang menjadi dasar dilakukannya penelitian ini.

2. Metode Penelitian

Jenis dan Sumber Data

Data yang digunakan dalam penelitian ini terdiri dari data primer dan data sekunder. Data primer diperoleh secara langsung melalui penyebaran kuesioner kepada karyawan PT Pertiwi Indo Mas untuk mengukur persepsi terhadap variabel rekrutmen, kompetensi digital, *employee engagement* digital, dan kinerja tim. Sementara itu, data sekunder diperoleh melalui studi dokumentasi dan observasi lapangan yang meliputi profil perusahaan, struktur organisasi, serta data hasil produksi periode Juni–Agustus 2026 sebagai pendukung analisis penelitian.

Teknik Pengambilan Sampel

Penelitian ini menggunakan teknik *Non-Probability Sampling* dengan pendekatan *Purposive Sampling* (sampel bertujuan). Sampel dipilih berdasarkan kriteria tertentu, yaitu karyawan yang terlibat dalam tim kerja berbasis digital di PT Pertiwi Indo Mas. Jumlah responden dalam penelitian ini sebanyak 120 orang. Penentuan jumlah sampel tersebut disesuaikan dengan kebutuhan analisis model *struktural* agar memenuhi kecukupan dalam pengujian menggunakan metode *Partial Least Square* (PLS).

Metode Analisis Data

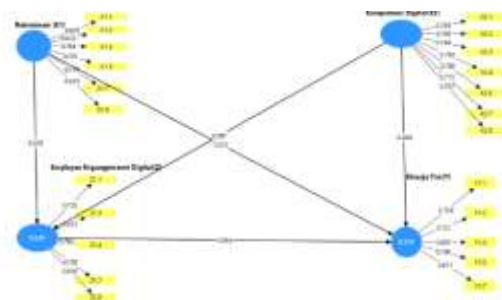
Metode analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis kuantitatif yang dilakukan dalam dua tahap, yaitu analisis *deskriptif* dan analisis *verifikatif (inferensial)*. Analisis *deskriptif* digunakan untuk menggambarkan karakteristik responden serta distribusi jawaban kuesioner menggunakan statistik deskriptif seperti nilai rata-rata (*mean*), frekuensi, dan persentase. Selanjutnya, analisis *verifikatif* dilakukan menggunakan metode *Partial Least Square* (PLS) dengan bantuan *software SmartPLS*. Metode ini dipilih karena mampu menguji model hubungan struktural antar variabel (*path analysis*) serta menguji efek mediasi *employee engagement* digital secara simultan tanpa mensyaratkan asumsi distribusi data normal (*non-parametrik*). Pengujian PLS dilakukan melalui evaluasi *outer model* untuk menguji validitas dan reliabilitas konstruk, serta evaluasi *inner model* untuk menguji koefisien *determinasi* (R^2) dan signifikansi pengaruh langsung maupun tidak langsung berdasarkan nilai *T-statistics* dan *P-values*.

3. Hasil dan Diskusi

Hasil

Evaluasi Model Pengukuran (*Outer Model*)

Analisis model pengukuran menggunakan tiga kriteria untuk pendekatan analisis data menggunakan *SmartPLS* untuk menilai *outer model* yaitu *Convergent Validity*, *Discriminant Validity*, dan *Composite Reliability*. Berikut merupakan hasil olah data pengujian *outer model*.



Gambar 1 . Analisis Model Pengukuran

Convergent Validity

Pengujian *convergent validity* menggunakan nilai outer loading. Suatu indikator dianggap memiliki validitas konvergen jika outer loading-nya melebihi 0,70. Berikut adalah hasil pengujian *outer model* menunjukkan nilai *outer loading* yang diperoleh oleh SmartPLS 4.0. Nilai *outer loading* yang diperoleh untuk setiap indikator dalam variabel penelitian, sebagaimana ditunjukkan oleh hasil pengujian di atas, adalah sebagai berikut:

Tabel 1. Outer Loading

Variabel	Indikator	Outer Loading	Keterangan	
Rekrutmen	X1.1	0,835	Valid	
	X1.2	0,822	Valid	
	X1.3	0,784	Valid	
	X1.6	0,791	Valid	
	X1.7	0,179	Valid	
	X1.8	0,805	Valid	
	Kompetensi Digital	X2.1	0,784	Valid
		X2.2	0,705	Valid
X2.3		0,784	Valid	
X2.4		0,750	Valid	
X2.6		0,780	Valid	
X2.7		0,773	Valid	
X2.8		0,762	Valid	
<i>Employee Engagement</i> Digital		Z1.1	0,755	Valid
	Z1.3	0,813	Valid	
	Z1.4	0,792	Valid	
	Z1.7	0,769	Valid	
	Z1.8	0,810	Valid	
	Kinerja Tim	Y1.1	0,739	Valid
Y1.2		0,722	Valid	
Y1.4		0,800	Valid	
Y1.5		0,799	Valid	
Y1.7		0,811	Valid	

Sumber : Data primer diolah dengan SmartPLS 4.0, 2026

Berdasarkan Tabel di atas, dapat diketahui bahwa seluruh indikator yang digunakan untuk mengukur variabel Rekrutmen, Kompetensi Digital, *Employee Engagement*, dan Kinerja Tim memiliki nilai outer loading di atas 0,70. Nilai tertinggi terdapat pada indikator X1.1 sebesar 0,835 dan nilai terendah pada indikator X2.2 sebesar 0,705. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa seluruh indikator tersebut telah memenuhi syarat *convergent validity* dan dapat digunakan untuk analisis lebih lanjut.

Discriminant Validity

Discriminant validity digunakan untuk memastikan bahwa setiap konsep dalam variabel laten berbeda dari variabel lain. Validitas diskriminan dinilai dengan menganalisis nilai *cross-loading*. Suatu model menunjukkan validitas diskriminan yang kuat ketika nilai *cross-loading* dari setiap indikator di dalam variabel laten lebih besar dari nilai *cross-loading* variabel lain. Berikut hasil yang diperoleh dari pengujian validitas diskriminan :

Tabel 2. Nilai Discriminant Validity

Indikator	Rekrutmen	Kompetensi Digital	<i>Employee Engagement Digital</i>	Kinerja Tim
X1.1	0,835	0,731	0,646	0,606
X1.2	0,822	0,672	0,616	0,649
X1.3	0,784	0,664	0,579	0,527
X1.6	0,791	0,646	0,527	0,526
X1.7	0,719	0,625	0,544	0,537
X1.8	0,805	0,667	0,562	0,585
X2.1	0,699	0,784	0,600	0,560
X2.2	0,629	0,705	0,542	0,468
X2.3	0,688	0,784	0,676	0,576
X2.4	0,560	0,750	0,526	0,535
X2.6	0,631	0,780	0,703	0,596
X2.7	0,680	0,773	0,528	0,575
X2.8	0,606	0,762	0,615	0,502
Z1.1	0,597	0,577	0,755	0,689
Z1.3	0,572	0,657	0,813	0,635
Z1.4	0,595	0,668	0,792	0,709
Z1.7	0,621	0,632	0,769	0,628
Z1.8	0,494	0,572	0,810	0,660
Y1.1	0,581	0,531	0,624	0,739
Y1.2	0,557	0,543	0,627	0,722
Y1.4	0,573	0,540	0,638	0,800
Y1.5	0,500	0,541	0,656	0,799
Y1.7	0,589	0,615	0,718	0,811

Sumber : Data primer diolah SmartPLS 4.0 ,2026

Berdasarkan Tabel di atas, dapat dilihat bahwa setiap indikator pada variabel penelitian memiliki nilai korelasi terbesar pada variabel yang dikonstruksinya dibandingkan dengan nilai korelasi pada variabel lainnya. Sebagai contoh, indikator X1.1 memiliki nilai korelasi tertinggi terhadap variabel Rekrutmen sebesar 0,835. Hal ini menunjukkan bahwa seluruh variabel telah memenuhi kriteria discriminant validity yang baik.

Reliability

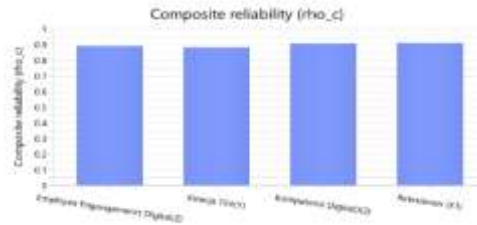
Composite Reliability adalah bagian yang digunakan untuk menilai reliabilitas, berdasarkan nilai reliabilitas suatu konstruk dan *average variance extracted (AVE)* dari setiap indikator variabel. Suatu variabel memenuhi reliabilitas komposit jika nilai setiap variabel > 0,70, *average variance extracted (AVE)* di atas 0,50, reliabilitas komposit lebih besar dari 0,70 (dengan ambang batas minimum 0,60, yang diperbolehkan) dan Alpha Cronbach melebihi 0,60, yang menunjukkan bahwa nilai tersebut dapat diterima dan reliabel. Berikut ini disajikan nilai Cronbachs alpha, Composite Reliability, dan AVE untuk seluruh variabel.

Tabel 3. Uji Reliabilitas

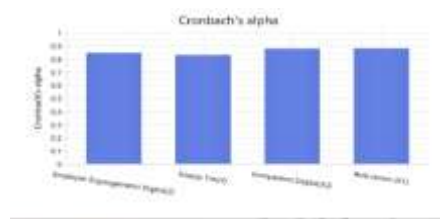
Variabel	<i>Crobach's Alpha</i>	<i>Composite Reliability</i>	<i>Average Variance Extracted (AVE)</i>
Rekrutmen	0,882	0,911	0,630
Kompetensi Digital	0,880	0,907	0,582
<i>Employee Engagement Digital</i>	0,847	0,891	0,621
Kinerja Tim	0,833	0,882	0,601

Sumber : Data primer diolah SmartPLS 4.0,2026

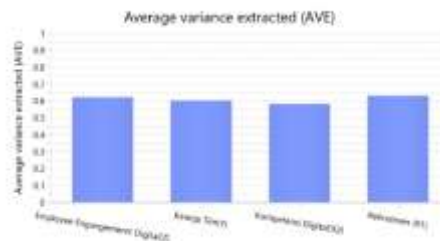
Tabel di atas menyajikan hasil pengujian reliabilitas dan validitas konstruk untuk setiap variabel penelitian, yaitu Rekrutmen, Kompetensi Digital, *Employee Engagement*, dan Kinerja Tim. Uji reliabilitas dilakukan melalui metrik *Alpha Cronbach* dan *Composite Reliability*, sedangkan validitas konstruk dievaluasi dengan ukuran *Average Variance Extracted (AVE)*. Berdasarkan data pada tabel tersebut, dapat diketahui bahwa seluruh variabel penelitian memiliki nilai *Cronbach's Alpha* dan *Composite Reliability* yang lebih besar dari 0,70. Selain itu, nilai *Average Variance Extracted (AVE)* untuk seluruh konstruk juga telah memenuhi syarat yaitu di atas 0,50. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa seluruh instrumen penelitian yang digunakan untuk mengukur variabel dalam penelitian ini dinyatakan reliabel dan memenuhi kriteria validitas yang ditentukan.



Gambar 2. *Composite Reliability*

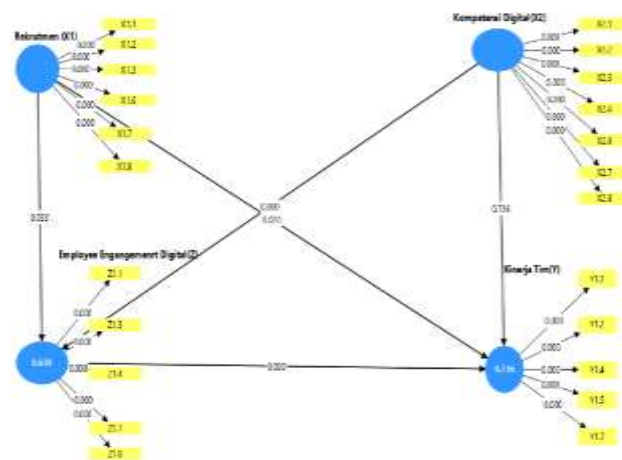


Gambar 3. *Cronbach alpha*



Gambar 4. *Average variance extracted*

Analisis Model Struktural (*Inner Model*)



Gambar 5. Model Strktural

Model Fit

Nilai SRMR sebesar 0,067 ($< 0,10$) menunjukkan model dinyatakan fit. Dengan demikian, model layak digunakan untuk pengujian hipotesis.

Tabel 4. Hasil Pengujian Model Fit

	Saturated model	Estimated model
SRMR	0.067	0.067
d_ ULS	1.248	1.248
d_ G	0.773	0.773
Chi-square	463.997	463.997
NFI	0.758	0.758

Sumber : Data primer diolah dengan SmartPLS 4.0, 2026

R-Square

Employee Engagement memiliki R^2 sebesar 0,639 dan Kinerja Tim sebesar 0,736. Nilai ini menunjukkan model memiliki kemampuan penjelasan yang kuat.

Tabel 5. Hasil Uji R-Square

	<i>R-square</i>	<i>R-square adjusted</i>
<i>Employee Engagement Digital</i> (Z)	0.639	0.633
Kinerja Tim(Y)	0.736	0.730

Sumber : Data primer diolah dengan SmartPLS 4.0, 2026

Q-Square

Nilai Q^2 predict *Employee Engagement* sebesar 0,601 dan Kinerja Tim sebesar 0,520 ($> 0,35$), sehingga model memiliki relevansi prediktif yang kuat.

Tabel 6. Hasil Uji Q-Square

	Q^2 predict	RMSE	MAE
<i>Employee Engagement Digital</i> (Z)	0.601	0.658	0.435
Kinerja Tim(Y)	0.520	0.719	0.509

Sumber : Data primer diolah dengan SmartPLS 4.0, 2026

F-Square

Employee Engagement memiliki pengaruh besar terhadap Kinerja Tim (0,660). Kompetensi Digital berpengaruh sedang terhadap *Employee Engagement* (0,287). Pengaruh Rekrutmen terhadap kedua variabel tergolong kecil.

Tabel 7. Hasil Uji f-Square

	<i>Employee Engagement Digital</i>	Kinerja Tim	Kompetensi Digital	Rekrutmen
<i>Employee Engagement Digital</i>		0.660		
Kinerja Tim				
Kompetensi Digital	0.287	0.002		
Rekrutmen	0.042	0.068		

Sumber: Data primer SmartPLS 4.0,2026

Pengajuan Hipotesis

Pengujian hipotesis dilakukan menggunakan metode bootstrapping dengan tingkat signifikansi 5% ($P < 0,05$ dan $T > 1,96$). Hasil pengujian berdasarkan tabel path coefficients adalah sebagai berikut:

Tabel 8. Hasil Uji Hipotesis(Path Coefficients)

	<i>Original sample (O)</i>	<i>Sample mean (M)</i>	<i>Standard deviation (STDEV)</i>	<i>T statistics (O/STDEV)</i>	<i>P values</i>
<i>Employee Engagement Digital</i> →Kinerja Tim	0.694	0.668	0.098	7.090	0.000
Kompetensi Digital→ <i>Employee Engagement Digital</i>	0.597	0.599	0.144	4.148	0.000
Kompetensi Digital→Kinerja Tim	-0.046	-0.023	0.135	0.338	0.736
Rekrutmen → <i>Employee Engagemenrt Digital</i>	0.229	0.229	0.108	2.130	0.033
Rekrutmen→Kinerja Tim	0.253	0.256	0.109	2.331	0.020
Kompetensi Digital→ <i>Employee Engagement Digital</i> →Kinerja Tim	0.414	0.393	0.089	4.646	0.000
Rekrutmen→ <i>Employee Engagement Digital</i> →Kinerja Tim	0.159	0.156	0.082	1.932	0.053

Sumber : Data primer di olah SmartPLS 4.0,2026

1. Pengaruh *Employee Engagement* terhadap Kinerja Tim
Employee Engagement berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Tim ($\beta = 0,694$; $T = 7,090$; $p = 0,000$). Dengan demikian, hipotesis diterima.
2. Pengaruh Kompetensi Digital terhadap *Employee Engagement*
Kompetensi Digital berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Employee Engagement* ($\beta = 0,597$; $T = 4,148$; $p = 0,000$). Hipotesis diterima.
3. Pengaruh Kompetensi Digital terhadap Kinerja Tim
Kompetensi Digital tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Tim ($\beta = -0,046$; $T = 0,338$; $p = 0,736$). Hipotesis ditolak.
4. Pengaruh Rekrutmen terhadap *Employee Engagement*
Rekrutmen berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Employee Engagement* ($\beta = 0,229$; $T = 2,130$; $p = 0,033$). Hipotesis diterima.
5. Pengaruh Rekrutmen terhadap Kinerja Tim
Rekrutmen berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Tim ($\beta = 0,253$; $T = 2,331$; $p = 0,020$). Hipotesis diterima.
6. Pengaruh Tidak Langsung (Mediasi)
Kompetensi Digital berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Tim melalui *Employee Engagement* ($\beta = 0,414$; $T = 4,646$; $p = 0,000$), sehingga terjadi mediasi penuh (full mediation).
7. Rekrutmen tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Tim melalui *Employee Engagement* ($\beta = 0,159$; $T = 1,932$; $p = 0,053$), sehingga tidak terjadi mediasi.

Pembahasan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa rekrutmen berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja tim. Hal ini menegaskan bahwa proses seleksi yang terstruktur dan objektif memungkinkan organisasi memperoleh individu yang sesuai dengan kebutuhan pekerjaan dan budaya kerja. Ketepatan dalam memilih kandidat akan mempercepat adaptasi serta meningkatkan efektivitas dan produktivitas tim secara langsung.

Kompetensi digital tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja tim secara langsung. Temuan ini menunjukkan bahwa kemampuan teknologi individu belum tentu otomatis meningkatkan performa tim apabila tidak didukung oleh sistem kerja yang terintegrasi dan koordinasi yang baik. Dengan demikian, kompetensi digital memerlukan dukungan lingkungan organisasi agar dapat dimanfaatkan secara optimal.

Rekrutmen terbukti berpengaruh signifikan terhadap *Employee Engagement*. Proses rekrutmen yang profesional, transparan, dan sesuai harapan kandidat mampu membangun persepsi positif sejak awal bergabung. Pengalaman awal tersebut berkontribusi dalam membentuk rasa percaya, bangga, dan komitmen terhadap organisasi.

Kompetensi digital juga berpengaruh signifikan terhadap *Employee Engagement*. Karyawan yang merasa memiliki kemampuan digital yang baik cenderung lebih percaya diri dalam menjalankan tugasnya serta lebih siap menghadapi perubahan teknologi. Kondisi ini mendorong meningkatnya keterlibatan dan partisipasi aktif dalam pekerjaan.

Employee Engagement menjadi variabel yang paling dominan dalam meningkatkan kinerja tim. Karyawan yang memiliki keterikatan emosional tinggi cenderung menunjukkan dedikasi, tanggung jawab, serta inisiatif lebih dalam menyelesaikan pekerjaan. Keterlibatan ini menciptakan suasana kerja yang produktif dan mendukung pencapaian target tim.

Dalam pengujian mediasi, *Employee Engagement* tidak mampu memediasi pengaruh rekrutmen terhadap kinerja tim karena hubungan tidak langsungnya tidak signifikan. Hal ini menunjukkan bahwa kualitas rekrutmen secara langsung dapat meningkatkan kinerja tanpa harus melalui keterikatan karyawan sebagai perantara.

Sebaliknya, *Employee Engagement* terbukti memediasi secara penuh pengaruh kompetensi digital terhadap kinerja tim. Artinya, kompetensi digital akan memberikan dampak maksimal terhadap kinerja apabila disertai dengan tingkat keterikatan karyawan yang tinggi, sehingga kemampuan teknologi dapat diterjemahkan menjadi kontribusi nyata bagi tim.

4. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dilakukan, kesimpulan dari penelitian ini adalah sebagai berikut: 1). Praktik rekrutmen yang diukur melalui indikator kejelasan informasi lowongan, sumber dan metode yang tepat, prosedur sistematis, serta objektivitas seleksi terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja tim. Hal ini menunjukkan bahwa kualitas sumber daya manusia hasil seleksi profesional menjadi fondasi utama yang memungkinkan anggota tim langsung berkontribusi pada produktivitas kolektif, 2). Kompetensi digital yang meliputi literasi informasi, kemampuan komunikasi dan kolaborasi, serta pemecahan masalah teknis ditemukan tidak memiliki pengaruh langsung yang signifikan terhadap kinerja tim. Kepakaran teknologi individu merupakan potensi teknis yang tidak secara otomatis meningkatkan performa tim tanpa adanya integrasi sistem dan koordinasi yang tepat, 3). Proses rekrutmen yang efektif berpengaruh positif dan signifikan dalam membentuk *employee engagement* digital karyawan. Penempatan kandidat yang memiliki kesesuaian kualifikasi dan nilai organisasi mendorong keterlibatan emosional yang lebih tinggi terhadap sistem kerja perusahaan, 4). Kompetensi digital karyawan terbukti berpengaruh signifikan terhadap tingkat *employee engagement* digital di perusahaan. Penguasaan teknologi digital meningkatkan rasa percaya diri dan antusiasme karyawan dalam menggunakan platform kerja, sehingga memperkuat keterikatan kerja di era digital, 5). *Employee engagement* digital yang dicirikan oleh semangat, dedikasi, dan keterlarutan dalam pekerjaan ditemukan sebagai faktor paling dominan yang berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja tim. Keterikatan emosional yang kuat memicu perilaku proaktif dan kolaboratif yang mendukung pencapaian target tim, 6). *Employee engagement* digital tidak berperan sebagai mediator dalam hubungan antara rekrutmen dan kinerja tim. Hal ini mengindikasikan bahwa pengaruh rekrutmen terhadap kinerja bersifat langsung melalui penyediaan talenta berkualitas, 7). *Employee engagement* digital terbukti berperan sebagai mediator *sempurna* (*full mediation*) dalam hubungan antara

kompetensi digital dan kinerja tim. Hal ini menunjukkan bahwa kecakapan digital akan memberikan dampak maksimal terhadap kinerja apabila karyawan memiliki rasa keterikatan dan dedikasi yang tinggi terhadap organisasi. Saran: Bagi peneliti selanjutnya, disarankan untuk mengembangkan penelitian ini dengan menambahkan variabel lain yang berpotensi memengaruhi kinerja tim, khususnya dalam konteks organisasi yang menerapkan sistem kerja berbasis digital. Variabel seperti kepemimpinan digital, budaya organisasi digital, motivasi kerja, atau sistem penghargaan dapat dipertimbangkan guna memperoleh pemahaman yang lebih komprehensif mengenai mekanisme peningkatan kinerja tim. Penambahan variabel tersebut diharapkan mampu menjelaskan aspek perilaku, sikap, dan keterlibatan karyawan yang belum sepenuhnya terungkap dalam penelitian ini. Selain itu, penelitian selanjutnya juga dapat mempertimbangkan perbedaan karakteristik responden, seperti masa kerja, tingkat literasi digital, atau jenis unit kerja, untuk melihat kemungkinan adanya perbedaan pengaruh antar variabel. Penggunaan metode penelitian yang berbeda, seperti pendekatan kualitatif atau metode campuran (mixed methods), juga dapat dipertimbangkan agar hasil penelitian yang diperoleh menjadi lebih mendalam dan kaya secara analisis.

Referensi

- Aden, A. M., & Ali, H. (2024). Pengaruh Budaya Organisasi, Gaya Kepemimpinan dan Keterlibatan Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan di UMKM XYZ. *Jurnal Humaniora, Ekonomi Syariah dan Muamalah*, 2(4), 149–155.
- Amin, N. F., Garancang, S., & Abunawas, K. (2023). konsep umum populasi dan sampel dalam penelitian Nur. *Jurnal Kajian Islam Kontemporer*, 14(1), 15–31.
- Anggrahini, T., Widyastuti, S., & Sihite, M. (2023). Pengaruh Internal Kontrol, Organization Behaviour Dan Digitalisasi Terhadap Kinerja Perusahaan. *Jurnal Locus Penelitian dan Pengabdian*, 2(11), 1079–1093.
- Armstrong, M., & Taylor, S. (2006). *Human resource management practice*. Distributed Computing (10th ed.). <https://doi.org/10.1002/9781118802717>.
- Astuti, D., & Suwandi, S. (2022). Pengaruh *Employee Engagement* Terhadap Kinerja Karyawan Yang Di Mediasi Kepuasan Kerja. *Eqien-Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, 11(04), 615–623.
- Bakker, A. B., & Albrecht, S. (2018). Work engagement: current trends. *Career development international*, 23(1), 4–11.
- Baron, R. M., & Kenny, D. A. (1986). The moderator–mediator variable distinction in social psychological research: Conceptual, strategic, and statistical considerations. *Journal of personality and social psychology*, 51(6), 1173.
- Breaugh, J. A. (2008). Employee recruitment: Current knowledge and important areas for future research. *Human resource management review*, 18(3), 103–118.
- Cimini, C. (2020). A roadmap for the integration of human workers and technology in the next generation manufacturing systems: a socio-technical perspective.
- Creswell, J. W., & Creswell, J. D. (2014). *Research desing: qualitative, quantitative and mixed methods approaches* (Vol. 54). United State of America: Sage Publications.
- Devi, N. K., Tewal, B., & Uhing, Y. (2022). Pengaruh Kerjasama Tim, Kreativitas dan Integritas Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Pegadaian (Persero) Kantor Wilayah V Manado. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 10(2), 632–640.
- Dewi, A. R., & Junaidi, A. (2025). Pengaruh kepemimpinan transformasional dan stres kerja terhadap produktivitas karyawan dengan *employee engagement* sebagai variabel mediasi di pt. Tigamas mitra selaras gresik. *E-bisnis: jurnal ilmiah ekonomi dan bisnis*, 18(2), 203–216.
- Farida, A. T., & Oetomo, H. W. (2016). Pengaruh Proses Rekrutmen Dan Kompensasi Terhadap Loyalitas Karyawan Pada CV Elang Samudra. *Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen (JIRM)*, 5(3).
- Fauziatunisa, H., Nuryanti, B. L., & Masharyono, M. (2018). Analisis Kemampuan Kerja, Coaching Dan Kinerja Karyawan: Studi Kasus Pada Karyawan Pt Sari Ater Hotel Dan Resort Subang. *Journal of Business Management Education (JBME)*, 3(3), 56–66.
- Ferrari, A., & Punie, Y. (2013). DIGCOMP: A framework for developing and understanding digital competence in Europe. Publications Office of the European Union Luxembourg.
- Hasibuan, M. S. P., & Hasibuan, H. M. S. P. (2016). *Manajemen sumber daya manusia*. Bumi aksara.
- Hindriani, R. (2018). Pengaruh Pemberian Motivasi dan Disiplin Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Mattel Indonesia. *Jurnal Kreatif*, 6(1).
- Holm, A. (2020). e-Recruiting. *Encyclopedia of Electronic HRM*, 195–201.
- Huda, N., Manek, A., Taolin, M. L., & Aziz, S. (2025). *Metodologi Penelitian Manajemen dan Bisnis: Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif & Campuran*. Nurul Huda.
- Irsal Fauzi (2025). *Manajemen Sumber Daya Manusia*.
- Judge, T. A., & Robbins, S. P. (2017). *Essentials of organizational behavior* (Vol. 3). Pearson Education (us).
- Judijanto, L., Anggoro, Y., Farawowan, F. F., Suroso, A., & Prihadi, D. J. (2025). Revolusi Digital Dalam Manajemen Sumber Daya Manusia: Mengoptimalkan Teknologi Untuk Pengembangan Karyawan Dan Produktivitas Organisasi. *Jurnal Ilmiah Manajemen, Ekonomi, & Akuntansi (MEA)*, 9(3), 126–146.
- Kahn, W. A. (2017). Meaningful connections: Positive relationships and attachments at work. *Dalam Exploring positive relationships at work* (hlm. 189–206). Psychology Press.
- Kane, G. C., Young, A. G., Majchrzak, A., & Ransbotham, S. (2021). Avoiding an oppressive future of machine learning: A design theory for emancipatory assistants. *Mis Quarterly*, 45(1), 371–396.
- Katzenbach, J. R., Smith, D. K., & Tillman, M. (1993). Tiimit ja tuloksekas yritys. Weilin+ Göös.
- Larabi, I. A., Fabresse, N., Eting, I., Nadour, L., Pfau, G., Raphalen, J. H., Philippe, P., Edel, Y., & Alvarez, J. C. (2019). Prevalence of New Psychoactive Substances (NPS) and conventional drugs of abuse (DOA) in high risk populations from Paris (France) and its suburbs: A cross sectional study by hair testing (2012–2017). *Drug and alcohol dependence*, 204, 107508.
- Larasshati, K., & Priyastwi, P. (2024). Pengaruh kompetensi digital terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Riset Akuntansi Dan Bisnis Indonesia*, 4(2).

DOI: <https://doi.org/10.31004/riggs.v5i1.7303>

Lisensi: Creative Commons Attribution 4.0 International (CC BY 4.0)

28. Lehman, A. F., Goldberg, R., Dixon, L. B., McNary, S., Postrado, L., Hackman, A., & McDonnell, K. (2002). Improving employment outcomes for persons with severe mental illnesses. *Archives of general psychiatry*, 59(2), 165–172.
29. Macey, W. H., & Schneider, B. (2008). The meaning of *Employee Engagement*. *Industrial and organizational Psychology*, 1(1), 3–30.
30. Mangkunegara, A. A. P. (2011). Manajemen sumber daya manusia perusahaan.
31. Meyer, J. P., & Schneider, B. (2021). The promise of engagement. Dalam A research agenda for *Employee Engagement* in a changing world of work (hlm. 3–17). Edward Elgar Publishing.
32. Nasir, N. (2025). Human Resource Management Strategy in Improving Public Service Performance at the Population and Civil Registration Office of Gowa Regency. *Journal Business Inovation, Accounting and Management*, 1(2), 31–41.
33. Nugent, N., & Rhinard, M. (2016). Is the European Commission really in decline? *JCMS: Journal of Common Market Studies*, 54(5), 1199–1215.
34. Nurhayati, N., & Siregar, N. (2024). Development of Flipbook Learning Media to Increase Students' Interest in Learning the Material Lines and Angles at SMPN 9 Pontianak. *JPMI (Jurnal Pendidikan Matematika Indonesia)*, 10(1), 19–29.
35. Oldham, G. R., & Hackman, J. R. (2010). Not what it was.
36. Pratiwi, Y. D., & Purbojo, R. (2025). Pengaruh Kompetensi Digital dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Guru dengan Mediasi Motivasi Berprestasi di SD XYZ. *Jurnal Inovasi, Evaluasi dan Pengembangan Pembelajaran (JIEPP)*, 5(1), 7–13.
37. Prihatmoko, R. L. E. (2016). Hubungan antara kompetensi kerja tim dan efektivitas tim proyek pada kerja kelompok mahasiswa psikologi usd. *Jurnal Penelitian*, 20(1).
38. Robbins, S. P., Judge, T. A., & Vohra, N. (2019). *Organizational behaviour by pearson 18e*. Pearson Education India.
39. Rodrigues, D., & Martinez, L. F. (2020). The influence of digital marketing on recruitment effectiveness: a qualitative study. *European Journal of Management Studies*, 25(1), 23–44.
40. Rohmah, T. N. (2020). Kelincahan Komunikasi Dan Kualitas Kerja Sama Menuju Efisiensi Kinerja Sumber Daya Manusia Dimasa New Normal Berbasis Kompetensi Digital. *Stability: Journal of Management and Business*, 3(1), 70–89.
41. R.Rana. (2015). Job engagement: Antecedents and effects on job performance. *Journal of Management and Marketing Research*.
42. Rueda, J. B. J. B. (2017). IT-enabled knowledge management capabilities and team performance. *Industrial Management & Data Systems*.
43. Saks, A. M. (2006). Antecedents and consequences of *Employee Engagement*. *Journal of managerial psychology*, 21(7), 600–619.
44. Salleh, M. I. M., Abdullah, R., & Zakaria, N. (2021). Evaluating the effects of electronic health records system adoption on the performance of Malaysian health care providers. *BMC medical informatics and decision making*, 21(1), 75.
45. Schaufeli, W. B., & Bakker, A. B. (2004). Job demands, job resources, and their relationship with burnout and engagement: A multi-sample study. *Journal of Organizational Behavior: The International Journal of Industrial, Occupational and Organizational Psychology and Behavior*, 25(3), 293–315.
46. Schaufeli, W. B., & Salanova, M. (2007). Efficacy or inefficacy, that's the question: Burnout and work engagement, and their relationships with efficacy beliefs. *Anxiety, stress, and coping*, 20(2), 177–196.
47. Schaufeli, W. B., Salanova, M., González-Romá, V., & Bakker, A. B. (2002). The measurement of engagement and burnout: A two sample confirmatory factor analytic approach. *Journal of Happiness studies*, 3(1), 71–92.
48. Sekaran, U., & Bougie, R. (2016). *Research methods for business: A skill building approach*. John Wiley & Sons.
49. Shuck, B., Reio Jr, T. G., & Rocco, T. S. (2011). *Employee Engagement: An examination of antecedent and outcome variables*. *Human resource development international*, 14(4), 427–445.
50. Shuck, B., & Wollard, K. (2010). *Employee Engagement and HRD: A seminal review of the foundations*. *Human resource development review*, 9(1), 89–110.
51. Sidupa, A. M. K., & Saino, S. (2024). Pengaruh Pembelajaran Bisnis Online Terhadap Intensi Berbisnis Digital Dengan Kompetensi Digital Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Pendidikan Tata Niaga (JPTN)*, 65–77.
52. Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Alfabeta.
53. Sugiyono, F. X. (2017). *Neraca Pembayaran: Konsep, Metodologi dan Penerapan (Vol. 4)*. Pusat Pendidikan Dan Studi Kebanksentralan (PPSK) Bank Indonesia.
54. Suhaila, S., Suryani, W., & Pribadi, T. (2021). Pengaruh Rekrutmen Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Brataco Medan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis (Jimbi)*, 2(2), 153–160.
55. Unesco, I. (2020). Basic texts of the 2003 convention for the safeguarding of the intangible cultural heritage.
56. Van Laar, E., Van Deursen, A. J. A. M., Van Dijk, J. A. G. M., & De Haan, J. (2017). The relation between 21st-century skills and digital skills: A systematic literature review. *Computers in human behavior*, 72, 577–588.
57. Vemil, V., Nirwana, I., & Yeni, A. (2023). Pengaruh proses rekrutmen dan seleksi terhadap kinerja karyawan di PT AIC JAYA Kota Sawahlunto. *Jurnal Penelitian Ekonomi Manajemen dan Bisnis*, 2(1), 176–184.
58. Verhoef, P. C., Broekhuizen, T., Bart, Y., Bhattacharya, A., Dong, J. Q., Fabian, N., & Haenlein, M. (2021). Digital transformation: A multidisciplinary reflection and research agenda. *Journal of business research*, 122, 889–901.
59. Widyastuti, R., Trang, I., & Taroreh, R. N. (2025). The Influence of Digital Competency and Leadership on Employee Performance with Job Satisfaction as A Mediation Variable in Bpsdm Office of The Ministry of Communication and Digital. *Abdurrauf Science and Society*, 1(4), 850–861