



Nadya Anisa Putri¹
 T.Lyza Tahura
 Chairunnisa²

DAMPAK KOMPETENSI DIGITAL, PENATAAN ARSIP, DAN KEMAMPUAN SUMBER DAYA MANUSIA TERHADAP EFEKTIFITAS KERJA PADA PEGAWAI DINAS PERHUBUNGAN PROVINSI SUMATERA UTARA

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kompetensi digital, penataan arsip, dan kemampuan sumber daya manusia terhadap efektivitas kerja pada pegawai Dinas Perhubungan Provinsi Sumatera Utara baik secara parsial maupun simultan. Pendekatan penelitian ini menggunakan metode asosiatif dengan populasi pegawai Dinas Perhubungan Provinsi Sumatera Utara. Analisis data dilakukan untuk menguji sejauh mana variabel independen berpengaruh terhadap variabel dependen. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa secara parsial terdapat pengaruh positif dan signifikan antara kompetensi digital terhadap efektivitas kerja pada pegawai Dinas Perhubungan Provinsi Sumatera Utara. Secara parsial juga terdapat pengaruh positif dan signifikan antara penataan arsip terhadap efektivitas kerja pada pegawai Dinas Perhubungan Provinsi Sumatera Utara. Selain itu, kemampuan sumber daya manusia secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap efektivitas kerja pada pegawai Dinas Perhubungan Provinsi Sumatera Utara. Secara simultan, kompetensi digital, penataan arsip, dan kemampuan sumber daya manusia berpengaruh positif dan signifikan terhadap efektivitas kerja pada pegawai Dinas Perhubungan Provinsi Sumatera Utara

Kata Kunci: Kompetensi Digital, Penataan Arsip, Kemampuan Sumber Daya Manusia, Efektifitas Kerja

Abstract

This study aims to determine the influence of digital competence, archive management, and human resource capabilities on work effectiveness among employees of the North Sumatra Provincial Transportation Agency, both partially and simultaneously. This research approach used an associative method with a population of employees of the North Sumatra Provincial Transportation Agency. Data analysis was conducted to examine the extent to which the independent variables influence the dependent variable. The results of this study indicate that, partially, there is a positive and significant influence between digital competence and work effectiveness among employees of the North Sumatra Provincial Transportation Agency. Partially, there is also a positive and significant influence between archive management and work effectiveness among employees of the North Sumatra Provincial Transportation Agency. Furthermore, human resource capabilities partially have a positive and significant influence on work effectiveness among employees of the North Sumatra Provincial Transportation Agency. Simultaneously, digital competence, archive management, and human resource capabilities have a positive and significant influence on work effectiveness.

Keywords: Digital Competence, Archive Management, Human Resource Capability, Work Effectiveness

^{1,2}Fakultas Ekonomi Dan Bisnis, Universitas Harapan Medan
 Email: nadyaanisa0606@gmail.com¹, Tengkulyza@gmail.com²

PENDAHULUAN

Perubahan menuju era digitalisasi berjalan seiring dengan penerapan konsep Revolusi Industri 4.0. Istilah Industri 4.0 merujuk pada integrasi antara teknologi otomatisasi dengan teknologi siber. Revolusi ini membawa dampak signifikan terhadap transformasi organisasi pemerintah, tidak hanya pada aspek prosedural, tetapi juga pada aspek fundamental seperti pola kerja, budaya organisasi, dan nilai-nilai strategis yang dikembangkan.

Manusia merupakan faktor strategis dalam setiap aktivitas organisasi. Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) adalah suatu proses yang mencakup pengelolaan berbagai permasalahan terkait karyawan, pegawai, buruh, manajer, maupun tenaga kerja lainnya guna mendukung aktivitas organisasi atau perusahaan dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Menurut Kasmir (2016), MSDM adalah proses pengelolaan manusia melalui perencanaan, rekrutmen, seleksi, pelatihan, pengembangan, pemberian kompensasi, pengelolaan karier, keselamatan dan kesehatan kerja, menjaga hubungan industrial, hingga pemutusan hubungan kerja, dengan tujuan untuk mencapai keberhasilan perusahaan serta meningkatkan kesejahteraan stakeholder.

Peran strategis sumber daya manusia sangat menentukan keberhasilan organisasi dalam mewujudkan visi yang dimiliki. Salah satu faktor kunci yang mendukung keberhasilan transformasi organisasi di era Revolusi Industri 4.0 adalah budaya digital. Organisasi yang memiliki budaya digital yang kuat dapat meningkatkan produktivitas sekaligus mendorong inovasi, sehingga mampu mempertahankan keunggulan kompetitifnya.

Kompetensi merujuk pada kemampuan sumber daya manusia yang memungkinkan individu mencapai kinerja optimal dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya. Kemampuan ini dapat diperoleh melalui pendidikan, pelatihan, dan pengalaman kerja. Dalam dunia industri, kompetensi menjadi faktor penting untuk meningkatkan efektivitas kerja karyawan. Saat ini, salah satu kompetensi yang paling dibutuhkan adalah kompetensi digital.

Menurut Muizu dan Budiarti (2017), kompetensi digital adalah kemampuan yang memengaruhi tingkat kepercayaan diri serta daya kritis seseorang dalam bekerja, belajar, mengembangkan diri, dan berpartisipasi dalam masyarakat. Senada dengan hal tersebut, Choirinisa (2022) menyatakan bahwa kompetensi digital merupakan kemampuan SDM dalam mengelola dan menggunakan teknologi untuk mengolah informasi, berkomunikasi, serta memecahkan masalah. Apabila didukung oleh SDM yang kompeten, maka produktivitas kerja pegawai dapat meningkat.

Berdasarkan penelitian Ashdaq (2022) pada pegawai Kantor Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Majene, ditemukan bahwa kompetensi digital SDM yang mencakup intensitas pemanfaatan, frekuensi penggunaan, serta jumlah aplikasi yang digunakan berpengaruh signifikan terhadap efektivitas kerja, yang meliputi kepuasan kerja, pemanfaatan waktu, serta pencapaian tujuan.

Penggunaan aplikasi digital juga dapat meningkatkan efisiensi kerja, baik bagi pegawai maupun organisasi, selama SDM yang terlibat memiliki penguasaan yang baik terhadap teknologi yang diterapkan. Dengan kompetensi yang memadai, aktivitas kerja berbasis internet dapat berjalan lebih efektif, baik dari segi material maupun nonmaterial. Hal ini sejalan dengan temuan Apdillah (2022) yang menyatakan bahwa penguasaan aplikasi digital membantu meningkatkan efektivitas kerja, karena individu yang mampu menguasai teknologi dapat menyelesaikan pekerjaannya lebih cepat dengan hambatan yang lebih sedikit, sehingga kapasitas kerjanya meningkat.

Setiap aktivitas organisasi, baik di sektor pemerintah maupun swasta, memerlukan sistem penyimpanan, pencatatan, dan pengolahan surat yang teratur serta dapat dipertanggungjawabkan. Proses ini dikenal dengan istilah administrasi kearsipan. Kearsipan merupakan bagian integral dari kegiatan perkantoran yang penting, meskipun implementasinya tidak selalu mudah.

Pengelolaan arsip yang baik memberikan manfaat besar, baik bagi pimpinan maupun karyawan. Sistem kearsipan yang unggul dapat meringankan tugas pimpinan sekaligus membuat mekanisme kerja karyawan lebih efisien dan efektif. Menurut Sugiarto dan Widodo (2023), penataan arsip mencakup naskah-naskah yang dibuat dan diterima oleh lembaga pemerintah maupun perorangan, baik dalam bentuk tunggal maupun berkelompok, sebagai bagian dari pelaksanaan kegiatan pemerintahan. Informasi yang diperoleh dari arsip dapat mencegah salah

komunikasi, menghindari duplikasi pekerjaan, serta membantu meningkatkan efektivitas kerja pegawai.

Penelitian Fathurrohman (2023) menunjukkan bahwa pengelolaan arsip berbasis teknologi informasi berpengaruh besar terhadap kualitas pelayanan dan efektivitas kerja pegawai, khususnya dalam hal ketersediaan informasi arsip, penyusunan daftar arsip aktif, daftar arsip yang melewati masa aktif, serta daftar arsip yang diusulkan untuk dimusnahkan.

Setiap instansi atau perusahaan senantiasa berupaya agar karyawan dapat mencapai tingkat efektivitas kerja yang optimal. Keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuannya sangat bergantung pada capaian individu karyawan. Efektivitas menjadi elemen esensial dalam mewujudkan sasaran yang telah ditetapkan. Suatu proses atau aktivitas dapat dianggap efektif apabila tujuan yang telah dirumuskan sebelumnya dapat tercapai dengan baik. Menurut Hasibuan (2016), efektivitas kerja adalah keadaan yang menunjukkan tingkat keberhasilan kegiatan manajemen dalam mencapai tujuan, yang meliputi kuantitas kerja, kualitas kerja, serta ketepatan waktu dalam menyelesaikan pekerjaan.

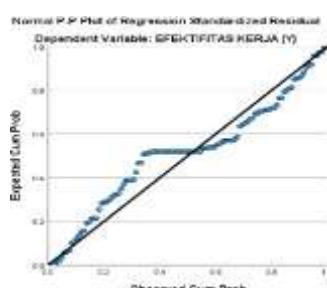
METODE

Pendekatan penelitian ini menggunakan metode asosiatif dengan 113 populasi pegawai Dinas Perhubungan Provinsi Sumatera Utara. Teknik sampling yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik sensus, dimana semua populasi dalam penelitian ini dijadikan sampel. Sampel yang akan saya gunakan berjumlah 113 orang. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini meliputi uji kualitas data (validitas dan reliabilitas), uji asumsi klasik (normalitas, multikolinearitas, dan heterokedastisitas), analisis regresi linear berganda, uji hipotesis (uji t dan uji F), serta uji koefisien determinasi (R^2).

HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Uji Normalitas Data

Berdasarkan gambar 1 normal probability plots terlihat bahwa titik-titik menyebar sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, Sehingga dapat disimpulkan bahwa residu terdistribusi secara normal dan model regresi. Jadi, syarat normalitas sudah terpenuhi.



Gambar 1. Uji Normalitas

2. Uji Multikolinearitas

Berdasarkan tabel 1. menunjukkan bahwa masing-masing variabel independen memiliki nilai tolerance ≥ 0.10 yang berarti bahwa tidak adanya korelasi diantara variabel independen. Dalam hasil perhitungan VIF juga dapat menunjukkan hal yang paling sama, dimana masing-masing variabel nilai independen dapat memiliki nilai $VIF \leq 10$, maka dapat disimpulkan bahwa tidak adanya gejala multikolinearitas.

Tabel 1. Uji Multikolinearitas

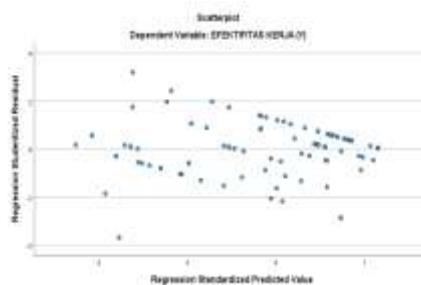
Model	Coefficients*					Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Unstandardized Coefficients. Beta	t	Sig.	Tolerance	VIF
1	(Constant)	-4.805	2.223	-2.180	0.031		
	KOMPETENSI DIGITAL (X1)	0.099	0.037	2.648	0.009	0.559	1.798
	PENGETAHUAN ARSIP (X2)	0.154	0.091	1.699	0.013	0.429	2.336
	PERAMPILAN SUMBER (XVA MANAJERI) (X3)	0.383	0.099	3.878	<0.001	0.508	1.706

* Dependent Variable: EF-EFKTIVITAS KERJA (Y)

3. Uji Heteroskedastisitas

Berdasarkan gambar 2. diatas dapat dilihat bahwa titik-titik acak (random), baik diatas maupun dibawah angka 0 pada sumbu Y dan tidak menunjukkan pola atau bentuk tertentu.

Maka asumsi untuk uji heteroskedastisitas dapat disimpulkan bahwa model regresi yang dapat digunakan tidak terjadi heteroskedastisitas.



Gambar 2. Uji Heteroskedastisitas

4. Regresi Linier Sederhana

Model regresi linear sederhana digunakan untuk mengetahui pengaruh dari variabel bebas (independen) terhadap variabel terikat (dependen).

Tabel 2. Uji Regresi Linear Sederhana
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		Collinearity Statistics		
	B	Std. Error	Beta	t	Sig.	Tolerance	VIF
1	(Constant)	4.865	2.222	2.190	0.031		
	KOMPETENSI DIGITAL (X1)	0.098	0.037	0.238	2.649	0.009	0.559 1.788
	PENATAAN ARSIP (X2)	0.154	0.061	0.259	2.520	0.013	0.428 2.336
	KEMAMPUAN SUMBER DAYA MANUSIA (X3)	0.383	0.099	0.340	3.879	<0.001	0.588 1.700

a. Dependent Variable: EFEKTIFITAS KERJA (Y)

Berikut penjelasan mengenai hasil persamaan regresi dapat implementasikan sebagai berikut :

Nilai konstanta sebesar 4.865 menunjukkan kompetensi digital, penataan arsip dan kemampuan sumber daya manusia dalam keadaan tetap dimana tidak mengalami perubahan atau sama dengan nol, maka efektifitas kerja memiliki nilai 4.865.

Nilai koefisien kompetensi digital sebesar 0.098 dengan arah positif menunjukkan bahwa kompetensi digital mengalami kenaikan maka akan diikuti oleh kenaikan efektifitas kerja sebesar 0.098 dengan asumsi variabel independen lainnya dianggap tetap.

Nilai koefisien penataan arsip sebesar 0.154 dengan arah positif menunjukkan bahwa penataan arsip mengalami kenaikan maka akan diikuti oleh kenaikan efektifitas kerja sebesar 0.154 dengan asumsi variabel independen lainnya dianggap tetap.

Nilai koefisien kemampuan sumber daya manusia sebesar 0.383 dengan arah positif menunjukkan bahwa kemampuan sumber daya manusia mengalami kenaikan maka akan diikuti oleh kenaikan efektifitas kerja sebesar 0.383 dengan asumsi variabel independen lainnya dianggap tetap.

5. Uji Parsial (Uji t)

Berdasarkan hasil output SPSS 29 maka hasil uji t dapat dilihat pada tabel 3. dibawah ini :

Tabel 3. Uji Parsial (Uji t)

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		Collinearity Statistics		
	B	Std. Error	Beta	t	Sig.	Tolerance	VIF
1	(Constant)	4.865	2.222	2.190	0.031		
	KOMPETENSI DIGITAL (X1)	0.098	0.037	0.238	2.649	0.009	0.559 1.788
	PENATAAN ARSIP (X2)	0.154	0.061	0.259	2.520	0.013	0.428 2.336
	KEMAMPUAN SUMBER DAYA MANUSIA (X3)	0.383	0.099	0.340	3.879	<0.001	0.588 1.700

a. Dependent Variable: EFEKTIFITAS KERJA (Y)

Berdasarkan hasil pengujian secara parsial pengaruh kompetensi digital terhadap efektifitas kerja, maka diperoleh nilai thitung untuk variabel kompetensi digital adalah 2.469

dan ttabel dengan $\alpha = 5\%$ sebesar 1.659. Variabel kompetensi digital memiliki nilai thitung lebih besar dari ttabel ($2.469 > 1.659$) dengan angka signifikan $0.009 < 0.05$. Hal ini menunjukkan bahwa secara parsial ada pengaruh positif dan signifikan antara kompetensi digital terhadap efektifitas kerja.

Berdasarkan hasil pengujian secara parsial pengaruh penataan arsip terhadap efektifitas kerja, maka diperoleh nilai thitung untuk variabel penataan arsip adalah 2.520 dan ttabel dengan $\alpha = 5\%$ sebesar 1.659. Variabel penataan arsip memiliki nilai thitung lebih besar dari ttabel ($2.520 > 1.659$) dengan angka signifikan $0.013 < 0.05$. Hal ini menunjukkan bahwa secara parsial ada pengaruh positif dan signifikan antara penataan arsip terhadap efektifitas kerja.

Berdasarkan hasil pengujian secara parsial pengaruh kemampuan sumber daya manusia terhadap efektifitas kerja, maka diperoleh nilai thitung untuk variabel kemampuan sumber daya manusia adalah 3.879 dan ttabel dengan $\alpha = 5\%$ sebesar 1.659. Variabel kemampuan sumber daya manusia memiliki nilai thitung lebih besar dari ttabel ($3.879 > 1.659$) dengan angka signifikan $0.001 < 0.05$. Hal ini menunjukkan bahwa secara parsial ada pengaruh positif.

6. Uji F (Simultan)

Uji F bertujuan untuk menguji pengaruh variabel independent yaitu secara simultan terhadap variabel dependent. Berdasarkan hasil output SPSS maka hasil uji F dapat dilihat pada tabel 4. sebagai berikut :

Tabel 4. Uji F (Simultan)

ANOVA ^a					
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F
1	Regression	375.648	3	125.216	37.619
	Residual	362.812	109	3.329	
	Total	738.460	112		

a. Dependent Variable: EFEKTIFITAS KERJA (Y)

b. Predictors: (Constant), KEMAMPUAN SUMBER DAYA MANUSIA (X3), KOMPETENSI DIGITAL (X1), PENATAAN ARSIP (X2)

Dari uji ANOVA atau Ftest di dapat nilai Fhitung $37.619 > F_{tabel} 2.44$ dengan tingkat signifikansi 0.001. Hal ini menunjukkan bahwa secara serempak yang menyatakan bahwa ada pengaruh signifikan kompetensi digital, penataan arsip dan kemampuan sumber daya manusia secara bersama sama berpengaruh terhadap efektifitas kerja.

7. Uji Koefisien Determinasi (R-Square)

Menurut (Sugiyono, 2012) koefisien determinasi pada intinya mengatur seberapa jauh dalam menerangkan variasi variabel dependen.cara lain untuk melihat kesesuaian modeln regresi linear yaitu dengan mengukur konstribusi yang diberikan oleh variabel bebas (X) dalam memprediksi nilai Y. Berdasarkan hasil output SPSS, maka hasil uji koefisien determinasi dapat dilihat pada tabel 5. dibawah ini.

Tabel 5. Uji Koefisien Determinasi (R-Square)

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	0.713 ^a	0.509	0.495	1.824	1.745

a. Predictors: (Constant), KEMAMPUAN SUMBER DAYA MANUSIA (X3), KOMPETENSI DIGITAL (X1), PENATAAN ARSIP (X2)

b. Dependent Variable: EFEKTIFITAS KERJA (Y)

Berdasarkan tabel 5. diatas dapat dilihat bahwa nilai $R=0.713$ untuk hubungan antar variabel dan $Adjusted R Square= 0.495$ berarti 49.5% menunjukkan bahwa kemampuan variabel independen yaitu kompetensi digital, penataan arsip dan kemampuan sumber daya manusia dalam menjelaskan variabel dependen yaitu efektifitas kerja adalah sebesar 49.5%. Sehingga dapat disimpulkan bahwa efektifitas kerja dipengaruhi oleh kompetensi digital, penataan arsip dan kemampuan sumber daya manusia dalam menjelaskan efektifitas kerja sebesar 49.5%,

sedangkan sisanya sebesar ($100\%-49.5\% = 50.5\%$) yang telah dipengaruhi oleh faktor lain yang belum mampu menjelaskan oleh variabel independen dalam model penelitian ini.

Pengaruh Kompetensi Digital Terhadap Efektifitas Kerja

Berdasarkan hasil pengujian secara parsial pengaruh kompetensi digital terhadap efektifitas kerja, maka diperoleh nilai thitung untuk variabel kompetensi digital adalah 2.469 dan ttabel dengan $\alpha = 5\%$ sebesar 1.659. Variabel kompetensi digital memiliki nilai thitung lebih besar dari ttabel ($2.469 > 1.659$) dengan angka signifikan $0.009 < 0.05$. Hal ini menunjukkan bahwa secara parsial ada pengaruh positif dan signifikan antara kompetensi digital terhadap efektifitas kerja.

Pengaruh Penataan Arsip Terhadap Efektifitas Kerja

Berdasarkan hasil pengujian secara parsial pengaruh penataan arsip terhadap efektifitas kerja, maka diperoleh nilai thitung untuk variabel penataan arsip adalah 2.520 dan ttabel dengan $\alpha = 5\%$ sebesar 1.659. Variabel penataan arsip memiliki nilai thitung lebih besar dari ttabel ($2.520 > 1.659$) dengan angka signifikan $0.013 < 0.05$. Hal ini menunjukkan bahwa secara parsial ada pengaruh positif dan signifikan antara penataan arsip terhadap efektifitas kerja.

Pengaruh Kemampuan Sumber Daya Manusia Terhadap Efektifitas Kerja

Berdasarkan hasil pengujian secara parsial pengaruh kemampuan sumber daya manusia terhadap efektifitas kerja, maka diperoleh nilai thitung untuk variabel kemampuan sumber daya manusia adalah 3.879 dan ttabel dengan $\alpha = 5\%$ sebesar 1.659. Variabel kemampuan sumber daya manusia memiliki nilai thitung lebih besar dari ttabel ($3.879 > 1.659$) dengan angka signifikan $0.001 < 0.05$. Hal ini menunjukkan bahwa secara parsial ada pengaruh positif dan signifikan antara kemampuan sumber daya manusia terhadap efektifitas kerja.

Pengaruh Kompetensi Digital, Penataan Arsip Dan Kemampuan Sumber Daya Manusia Terhadap Efektifitas Kerja

Dari uji ANOVA atau Ftest di dapat nilai Fhitung $37.619 > Ftabel 2.44$ dengan tingkat signifikansi 0.001. Hal ini menunjukkan bahwa secara serempak yang menyatakan bahwa ada pengaruh signifikan kompetensi digital, penataan arsip dan kemampuan sumber daya manusia secara bersama sama berpengaruh terhadap efektifitas kerja.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan, dapat diambil kesimpulan yaitu sebagai berikut :

1. Secara parsial terdapat pengaruh positif dan signifikan antara kompetensi digital terhadap efektifitas kerja Pada Pegawai Dinas Perhubungan Provinsi Sumatera Utara.
2. Secara parsial terdapat pengaruh positif dan signifikan antara penataan arsip terhadap efektifitas kerja Pada Pegawai Dinas Perhubungan Provinsi Sumatera Utara.
3. Secara parsial terdapat pengaruh positif dan signifikan antara kemampuan sumber daya manusia terhadap efektifitas kerja Pada Pegawai Dinas Perhubungan Provinsi Sumatera Utara.
4. Secara simultan terdapat pengaruh positif dan signifikan antara kompetensi digital, penataan arsip dan kemampuan sumber daya manusia terhadap efektifitas kerja Pada Pegawai Dinas Perhubungan Provinsi Sumatera Utara

DAFTAR PUSTAKA

- Apdillah, D., Panjaitan, K., Stefanny, N. T. P., & Surbakti, F. A. (2022). The global competition in the digital society 5.0 era: The challenges of the younger generation. *Journal of Humanities, Social Sciences and Business (JHSSB)*, 1(3), 75–80.
- Ashdaq, M., & Mandasari, N. F. (2022). Pengaruh kompetensi digital dan penempatan kerja terhadap efektivitas kerja sumber daya manusia pada institusi publik. *Mandar: Management Development and Applied Research Journal*, 5(1), 131–138.
- Choirinisa, A. A., & Ikhwan, K. (2022). Pengaruh penggunaan aplikasi digital terhadap efektivitas kerja pegawai. *Transekonomika: Akuntansi, Bisnis dan Keuangan*, 2(5), 483–492.
- Fathurrohman, F., Rusmini, M., & Marjono, M. (2023). Pengaruh pengelolaan arsip dinamis berbasis teknologi informasi terhadap kualitas pelayanan dan efektivitas kerja pegawai. *Khazanah: Jurnal Pengembangan Kearsipan*, 16(1), 23–40.
- Hasibuan, M. (2016). *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.

- Kasmir. (2016). *Manajemen sumber daya manusia (Teori dan praktik)*. Depok: Rajagrafindo Persada.
- Muizu, W. O. Z., & Budiarti, L. (2017). Dampak program pelatihan terhadap kompetensi digital karyawan PT. Belant Persada di Bandung. *Prosiding Seminar Nasional Multi Disiplin Ilmu & Call For Papers Unisbank*, 35(1), 733–740.
- Sedarmayanti. (2015). *Tata kearsipan dengan memanfaatkan teknologi modern*. Bandung: Mandar Maju.
- Widodo, J. (2023). Efektivitas penataan arsip elektronik dan kinerja pegawai di instansi pemerintahan daerah. *Jurnal Transformasi Administrasi Negara*, 7(1), 19–27.