



PENGARUH DIGITALISASI DAN DATA CENTRE TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT.XYZ

Purwatiningsih
Universitas Pamulang, Indonesia
E-mail: dosen00972@unpam.ac.id

ABSTRACT

PT. XYZ, which is tasked with assisting companies in carrying out information activities, including specific information systems, general information, multimedia and opinion counters within the company, has a very important role in publicizing and disseminating various company activities and leadership policies throughout Indonesia. With limited employees who are superior, qualified, professional and competent in providing better public services, it is necessary to increase the quality and quantity of employees in carrying out their duties. One of the factors that influence the performance of PT. XYZ in this study is digitization. The purpose of digitization is to make it easier for employees to convey, provide, compile and explain information received by PT. XYZ to be processed and used as information suitable for consumption by the public. In carrying out its work, information systems require good data center support. This data center is big data for all levels of Company information, where all information can be accessed through the data center. The purpose of this study was to examine the effect of digitization and data center on the performance of PT. XYZ employees. The sample used in this study were PT. XYZ employees totaling 99 respondents. The sampling technique used is non-probability sampling, where not every respondent has the same opportunity to be sampled. The results in this study based on SPSS processing obtained the calculated t value for the digitization variable of 3.395 and the data center was 7.238, while the t table obtained was 1.661. This means that if $t_{count} > t_{table}$ and the significance value is < 0.05 . So that it can be interpreted that there is an influence between digitalization and data center partially on performance. Based on the results of the f test, the calculated f value for the digitization and data center variables simultaneously is 54.697 while the f table obtained from the f table search is 3.091. So the results state that there is an influence between digitalization and the data center simultaneously on the performance of PT. XYZ employees. While the value of $r^2 = 0.533$ which means that 53.3% of the performance variables can be explained by digitalization and the data center while the remaining 46.7% is influenced by other variables outside the model studied.

Keywords: Digitization, Data Center, Performance, Employees, Management

I. PENDAHULUAN

Perkembangan teknologi yang semakin meningkat maka setiap peralatan kerja yang digunakan oleh institusi saat ini lebih banyak menggunakan sistem digital, hal tersebut juga termasuk dalam bidang penerangan yang lebih banyak berhubungan dengan sistem informasi [1]. Digitalisasi sistem informasi dibuat guna mempermudah stakeholder dalam menyampaikan, memberikan, menyusun dan menjelaskan informasi secara digital hal ini dapat dipahami mengingat setiap instansi pasti memiliki tujuan untuk mewujudkan pertumbuhan dan kelangsungan hidupnya dalam jangka panjang [2]. Mengingat hal tersebut maka perusahaan dalam hal ini Bagian Penerangan Perusahaan (PT.XYZ) sebagai satuan kerja penerangan juga harus mampu untuk menyesuaikan dengan perkembangan teknologi informasi.

PT.XYZ yang bertugas membantu Pimpinan dalam pelaksanaan kegiatan penerangan meliputi penerangan khusus, penerangan umum, multimedia dan konter opini di lingkungan perusahaan, sangat penting perannya dalam mempublikasikan dan mensosialisasikan berbagai kegiatan dan kebijakan pemimpin perusahaan kepada seluruh



karyawan perusahaan dan masyarakat. Bagian Penerangan Perusahaan (PT.XYZ) merupakan instansi dengan basis pelayanan tidak lepas dari upayanya untuk memberikan pelayanan yang terbaik kepada masyarakat. Dengan keterbatasan karyawan yang unggul, berkualitas, profesional dan kompeten dalam memberikan pelayanan publik yang lebih baik, maka diperlukan adanya peningkatan kualitas dan kuantitas karyawan dalam melaksanakan tugas, sehingga tercapainya visi dan misi perusahaan PT.XYZ yaitu mendorong efektivitas penerangan dalam membangun citra perusahaan secara optimal.

Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja PT.XYZ dalam penelitian ini adalah digitalisasi sistem informasi [3]. Tujuan dari digitalisasi sistem informasi adalah untuk mempermudah karyawan dalam menyampaikan, memberikan, menyusun dan menjelaskan informasi yang diterima PT.XYZ untuk diolah serta dijadikan sebagai informasi yang layak dikonsumsi oleh publik [4]. Digitalisasi merupakan sebuah terminologi untuk menjelaskan proses alih media dari bentuk cetak, audio dan video menjadi bentuk digital. Adapun fungsi dari digitalisasi sistem informasi dibuat guna mempermudah dalam menyampaikan, memberikan, menyusun dan menjelaskan informasi secara digital [5]. Namun pada fenomena di lapangan digitalisasi sistem informasi belum terlaksana dengan optimal, dikarenakan keterbatasan jumlah karyawan serta belum sepenuhnya memiliki pengetahuan tentang sistem digital. Karyawan PT.XYZ memiliki latar belakang pendidikan dan usia yang berbeda-beda sehingga tidak mudah untuk memberikan pembelajaran dan pelatihan tentang digitalisasi sistem informasi.

Dalam pelaksanaan kerjanya sistem informasi memerlukan dukungan data center yang baik. Data center inilah yang merupakan big data seluruh jajaran penerangan perusahaan dimana seluruh informasi dapat diakses melalui data center. Saat ini PT.XYZ sedang terus menerus melakukan upaya peningkatan (upgrade) pada Media Mobile Center (MMC) guna meningkatkan fungsi dan kualitas dari sebelumnya. Hal tersebut dilakukan untuk semakin mempermudah stakeholder dalam mengaplikasikannya. Namun kenyataan di lapangan MMC ini perlu dikelola oleh Karyawan yang berkompeten, profesional dan unggul dalam bidangnya.

II. LANDASAN TEORI

Kinerja

Istilah Kinerja berasal dari kata job performance atau actual performance (kinerja atau prestasi nyata) yang berkaitan dengan segala aktifitas dalam suatu organisasi kerja [6, 7]. Lebih lanjut pengertian kinerja dapat dipahami sebagai hasil kinerja sesuai kualitas, kuantitas, efisiensi dan efektif yang dicapai seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya [8, 9].

Kajian mengenai kinerja tidak boleh secara terpisah-pisah, karena untuk memahami kinerja organisasi secara keseluruhan dengan baik, harus dipahami juga kinerja unit dan kinerja karyawan [10]. Demikian pula kinerja karyawan, baru dapat dipahami dengan baik, jika kinerja unit dan kinerja organisasi tempat karyawan bekerja dapat dipahami. Kinerja karyawan dapat dikatakan baik dan bermanfaat, bila kinerjanya baik dan bermanfaat bagi kinerja unit dan organisasi secara keseluruhannya [11, 12]. Berikut indikator kinerja menurut Prawirosentono [13].

1. Otoritas. Merupakan sifat dari suatu komunikasi atau perintah dalam organisasi formal yang dimiliki seorang anggota kepada anggota organisasi yang lain untuk melakukan suatu kegiatan kerja sesuai dengan kontribusinya. Perintah tersebut mengatakan yang boleh dilakukan dan yang tidak boleh dilakukan dalam organisasi tersebut.
2. Inisiatif. Yakni berkaitan dengan daya pikir dan kreativitas dalam membuat ide untuk merencanakan sesuatu yang berkaitan dengan tujuan organisasi.



3. Disiplin. Merupakan taat kepada hukum dan peraturan yang berlaku. Jadi, disiplin karyawan adalah kegiatan karyawan yang bersangkutan dalam menghormati perjanjian kerja dengan organisasi dimana dia bekerja [14].

Data Center

Data Center merupakan fasilitas yang digunakan untuk penempatan beberapa kumpulan server dan komponen-komponen terkaitnya, seperti sistem telekomunikasi, dan penyimpanan data [15]. Fasilitas ini biasanya mencakup juga catur daya redundan atau cadangan, koneksi komunikasi data redundan, pengontrol lingkungan (misalnya AC, Ventilasi), pencegah bahaya kebakaran serta piranti keamanan fisik. Data center dikelola oleh administrator. Pengelolaan data center yang baik diperlukan guna mendukung seluruh kinerja dari jaringan, dari pemakaian aplikasi, oleh karena itu aturan dan standar pengukuran merupakan hal yang penting dari administrasi Data Center [16].

III. METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif yang merupakan metode untuk menguji teori-teori tertentu dengan cara meneliti hubungan antar variabel dengan instrument-instrumen penelitian berdasarkan prosedur-prosedur statistik. Di dalam penelitian ini penulis melaksanakan survei dengan metode deskriptif analitis. Metode survei deskriptif adalah suatu metode penelitian yang mengambil sampel dari suatu populasi dan menggunakan kuesioner sebagai alat pengumpulan data ini. Dalam penelitian ini data dan informasi dikumpulkan dari responden karyawan PT.XYZ dengan menggunakan kuesioner, selanjutnya hasilnya dipaparkan secara deskriptif dan pada akhir penelitian akan dianalisis untuk menguji hipotesis yang diajukan pada awal penelitian ini sehingga akan diketahui apakah ada pengaruh digitalisasi sistem informasi dan data center terhadap kinerja karyawan PT.XYZ.

Penelitian dilakukan secara meluas pada karyawan PT.XYZ dengan permasalahan sebagai obyek penelitian adalah terbatasnya pengetahuan dan wawasan karyawan dalam pengoperasian teknologi informasi terkait dengan digitalisasi sistem informasi dan data center PT.XYZ, maka variabel dalam penelitian ini adalah Digitalisasi Sistem Informasi (X_1), Data Center (X_2) yang mempengaruhi Kinerja (Y) Karyawan PT.XYZ.

IV. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas

Pengujian validitas instrumen adalah untuk mengetahui derajat ketepatan instrumen untuk mengumpulkan data penelitian. Pengujian ini dilakukan untuk mengetahui apakah semua pernyataan (instrumen) penelitian yang diajukan untuk mengukur variabel penelitian adalah valid. Jenis validitas yang digunakan dalam penelitian ini adalah construct validity yaitu mencakup pemahaman argumentasi teoritik yang melandasi pengukuran yang diperoleh. Pengujian validitas dalam penelitian ini dihitung dengan komputer menggunakan program SPSS 25 dengan ketentuan jika $R_{hitung} > R_{tabel}$, maka butir atau variabel tersebut valid. Jika R_{hitung} tidak positif, serta $R_{hitung} < R_{tabel}$, maka butir atau variabel tersebut tidak valid. Analisis uji validitas ini dilakukan dengan cara mengkorelasikan antara skor item dengan skor total item. Nilai $R_{tabel} = 0.198$ ($n = , 99$ maka $df = n-2 = 97$ dan $\alpha = 5\%$).

Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk mengetahui apakah pernyataan yang diajukan terhadap responden akan memberikan jawaban yang cenderung konsisten. Pernyataan yang diajukan adalah pernyataan yang sudah diuji secara keseluruhan dan dinyatakan valid. Suatu variabel



dikatakan reliabel jika memberikan nilai cronbach alpha > 0.60 . Hasil pengujian reliabilitas dilakukan dengan Cronbach's Coefficient Alpha sebagai mana hasil berikut ini:

1. Setelah dihitung dengan bantuan program SPSS 25.0 for windows diperoleh nilai alpha (α) = 0,973. Nilai tersebut lebih besar dari 0,60 ($0,973 > 0,60$) sehingga dapat disimpulkan bahwa butir-butir pernyataan variable Digitalisasi Sistem Informasi (dapat dipercaya) dan dapat digunakan dalam penelitian.
2. Setelah dihitung dengan bantuan program SPSS 25,0 for windows diperoleh nilai alpha (α) = 0,971. Nilai tersebut lebih besar dari 0,60 ($0,971 > 0,60$) sehingga dapat disimpulkan bahwa butir-butir pernyataan variable Data Center tersebut reliabel (dapat dipercaya) dan dapat digunakan dalam penelitian.
3. Setelah dihitung dengan program SPSS 25,0 for windows diperoleh nilai alpha sebesar (α) = 0,959. Nilai tersebut lebih besar dari 0,60 ($0,959 > 0,60$) sehingga dapat disimpulkan bahwa butir-butir pernyataan variable Kinerja tersebut reliabel (dapat dipercaya) dan dapat digunakan dalam penelitian.

Uji Normalitas

Uji normalitas mempunyai tujuan untuk melihat apakah data penelitian berdistribusi normal atau tidak. Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan uji Kolmogorov-Smirnov untuk menguji asumsi normalitas data. Sebuah data dianggap berdistribusi normal apabila > 0.05 . Berdasarkan pengolahan data dengan aplikasi SPSS, didapat nilai signifikansi dari skala sistem informasi dan data center sebesar 0.129. Dinyatakan data berdistribusi normal apabila nilai signifikansi $> 0,05$, hasil tersebut menunjukkan nilai signifikansi $0.129 > 0,05$ maka dinyatakan berdistribusi normal dan asumsi regresi linear berganda terpenuhi.

Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain jika varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain berbeda maka disebut heteroskedastisitas. Pada regresi linear nilai residual tidak boleh ada hubungan dengan variabel bebas, hal ini bisa diidentifikasi dengan menggunakan uji Glejser. Berdasarkan hasil olah data SPSS, diketahui bahwa nilai signifikansinya untuk variabel sistem informasi dan data center lebih besar dari 5 % (0,05), yaitu untuk sistem informasi 0,044 dan untuk data center 0,028. Hal ini menunjukkan bahwa ada hubungan variabel X nilai residualnya, maka penelitian ini tidak terjadi masalah heteroskedastisitas.

Uji Multikolinearitas

Berdasarkan hasil Uji multikolinieritas dengan menggunakan Program SPSS 25, diketahui variabel sistem informasi dan data center mempunyai nilai VIF di bawah angka 10 yaitu 1.266, sehingga menunjukkan tidak terjadi gejala multikolinearitas antar variabel bebas, maka tingkat kolinieritasnya masih dapat ditoleransi, sehingga asumsi regresi terpenuhi. Artinya tidak adanya korelasi antar variabel-variabel bebas (digitalisasi dan data center). Dengan tidak adanya korelasi antar variabel bebas ini maka hasil penelitian diharapkan akan lebih akurat dan signifikan sehingga dapat dijadikan sebagai bahan pertimbangan pimpinan dalam menentukan kebijakan untuk meningkatkan kinerja satuan nantinya dalam menghadapi perkembangan informasi terkait penerangan untuk kemajuan perusahaan.

Uji Autokorelasi

Uji autokorelasi adalah untuk melihat apakah antara anggota pengamatan dalam variabel-variabel bebas yang sama memiliki keterkaitan satu sama lainnya. Jika ada, maka model kurang akurat dalam memprediksi, untuk mendeteksi terjadinya autokorelasi dilakukan dengan melihat nilai Durbin-Watson (DW). Metode pengujian dengan uji Durbin-



Watson memiliki beberapa ketentuan; pertama, jika d lebih kecil dari dL atau lebih besar dari $(4-dL)$ maka hipotesis nol ditolak, yang berarti terdapat autokorelasi. Kedua, jika d terletak antara dU dan $(4-dU)$ maka hipotesis diterima, artinya tidak terdapat autokorelasi. Ketiga, jika d terletak antara dL dan dU atau antara $(4-dU)$ dan $(4-dL)$, maka tidak menghasilkan kesimpulan yang pasti. Hasil olah data SPSS, diketahui nilai DW 1,777, selanjutnya nilai DW dibandingkan dengan nilai tabel signifikansi 5% dengan jumlah sampel 99 dan jumlah variabel independen 2 ($K=2$) maka didapat nilai dU 1,711. Nilai DW 1,777 lebih besar dari batas atas (dU) yakni 1,711 dan lebih kecil dari $(4-dU)$ $4 - 1,711 = 2,289$. Sehingga dapat disimpulkan tidak terdapat autokorelasi. Artinya variabel bebas (sistem informasi dan data center) tidak memiliki keterkaitan.

UJI Secara Parsial (uji t)

Uji parsial atau uji t di maksudkan untuk mengetahui pengaruh digitalisasi sistem Informasi dan data center secara masing-masing terhadap kinerja karyawan. Dari hasil pengujian secara parsial dapat di sajikan dalam tabel 4.8 sebagai berikut :

Tabel 1. Hasil Uji Statistik Parsial (t)

	Beta Unstandardized Coefficients	Std. Error	Beta Standardized Coefficients	t	Sig.
Constant	.618	.250		2.477	.015
X1	.263	.078	.266	3.395	.001
X2	.545	.075	.568	7.238	.000

Sumber: Data diolah dengan SPSS 25, 2022

Berdasarkan tabel di atas dapat terlihat nilai t_{hitung} pada variabel digitalisasi sistem informasi sebesar 3.395 dan data center 7.238 sedangkan t_{tabel} yang didapat yaitu sebesar 1,661 dengan cara perhitungan $df = n - k$ ($df = 99 - 3 = 1,663$). Artinya jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ dan nilai signifikansi $< 0,05$. Maka dapat diartikan terdapat pengaruh antara digitalisasi sistem informasi dan data center secara parsial terhadap kinerja. Sehingga kesimpulannya H_0 ditolak dan H_1 diterima. Jawaban hipotesis terdapat pengaruh antara digitalisasi sistem informasi terhadap kinerja karyawan teruji kebenarannya. Dan jawaban hipotesis terdapat pengaruh antara data center terhadap kinerja karyawan PT.XYZ teruji kebenarannya.

Uji Secara Simultan (Uji f)

Uji simultan atau uji f dimaksudkan untuk mengetahui pengaruh sistem informasi dan data center secara simultan terhadap kinerja karyawan. Dari hasil pengujian dapat disajikan pada tabel di bawah ini:

Tabel 2. Hasil Uji Secara Simultan (f)

	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Regression	30.496	2	15.248	54.697	.000 ^b
Residual	26.762	96	.279		
Total	57.258	98			

Sumber: Data diolah dengan SPSS 25, 2022

Berdasarkan tabel di atas dapat terlihat nilai f_{hitung} pada variabel digitalisasi sistem informasi dan data center yang didapat sebesar 54.697 sedangkan f_{tabel} dengan rumus ($df_1 = k - 1$ ($3 - 1$) $df_2 = n - 3$ ($99 - 3 = 96$)) yang didapat dari pencarian f_{tabel} yaitu sebesar 3,091. Artinya jika $f_{hitung} > f_{tabel}$ dan nilai signifikansi $< 0,05$. Maka hasilnya dinyatakan terdapat pengaruh antara digitalisasi sistem informasi dan data center secara simultan terhadap kinerja. Sehingga kesimpulannya H_0 ditolak dan H_1 diterima.



Uji Koefisien Korelasi (R) dan Koefisien Determinasi (R²)

Koefisien determinasi merupakan ukuran untuk mengetahui kesesuaian atau ketepatan antara nilai dugaan atau garis regresi dengan data sampel. Apabila nilai koefisien korelasi sudah diketahui, maka untuk mendapatkan koefisien determinasi dapat diperoleh dengan mengkuadratkannya.

Tabel 3. Koefisien Korelasi dan Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square
1	0.730 ^a	0.533	0.523

Sumber: Data diolah dengan SPSS 25, 2022

Nilai koefisien korelasi (R) menunjukkan seberapa erat hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat, besarnya nilai koefisien korelasi adalah 0,730. Nilai tersebut menunjukkan bahwa hubungan uji sistem informasi dan data center terhadap kinerja karyawan adalah sebesar 73.0%.

Nilai koefisien determinasi (R²) digunakan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variable terikat. Hasil dari perhitungan SPSS diperoleh nilai R²= 0.533, yang berarti bahwa sebesar 53.3% variable kinerja dapat dijelaskan oleh digitalisasi sistem informasi dan data center sedangkan sisanya 46.7% dipengaruhi oleh variabel lain diluar model yang diteliti.

V. KESIMPULAN

Variabel digitalisasi sistem informasi sebesar 3.395 sedangkan t_{tabel} yang didapat yaitu sebesar 1,661 dengan cara perhitungan $df = n - k$ ($df = 99 - 3 = 1,663$). Artinya jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ dan nilai signifikansi $< 0,05$. Maka dapat diartikan terdapat pengaruh digitalisasi sistem informasi terhadap kinerja karyawan PT.XYZ. Sehingga kesimpulannya H_0 ditolak dan H_1 diterima. Jawaban hipotesis terdapat pengaruh antara sistem informasi terhadap kinerja karyawan PT.XYZ teruji kebenarannya.

Variabel data center sebesar 7.238 sedangkan t_{tabel} yang didapat yaitu sebesar 1,661 dengan cara perhitungan $df = n - k$ ($df = 99 - 3 = 1,663$). Artinya jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ dan nilai signifikansi $< 0,05$. Maka dapat diartikan terdapat pengaruh data center terhadap kinerja. Sehingga kesimpulannya H_0 ditolak dan H_1 diterima. Jawaban hipotesis terdapat pengaruh data center terhadap kinerja karyawan PT.XYZ teruji kebenarannya.

Variabel digitalisasi sistem informasi dan data center sebesar 54.697 sedangkan f_{tabel} dengan rumus ($df_1 = k - 1$ (3-1) $df_2 = n - 3$ (99-3=96) yang didapat dari pencarian f_{tabel} yaitu sebesar 3,091. Artinya jika $f_{hitung} > f_{tabel}$ dan nilai signifikansi $< 0,05$. Maka hasilnya dinyatakan terdapat pengaruh antara sistem informasi dan data center secara simultan terhadap kinerja karyawan PT.XYZ. Sehingga kesimpulannya H_0 ditolak dan H_1 diterima.

Nilai koefisien determinasi (R²) dari perhitungan SPSS diperoleh nilai R²= 0.533, yang berarti bahwa sebesar 53.3% variable kinerja dapat dijelaskan oleh digitalisasi sistem informasi dan data center sedangkan sisanya 46.7% dipengaruhi oleh variabel lain diluar model yang diteliti.

DAFTAR PUSTAKA

- [1] Ilyas, A., & Bahagia, B. (2021). Pengaruh Digitalisasi Pelayanan Publik terhadap Kinerja Pegawai pada Masa Pandemi di Lembaga Pendidikan dan Pelatihan. *Edukatif: Jurnal Ilmu Pendidikan*, 3(6), 5231-5239.



- [2] Adnyana, I. P. A. (2020). Konsep Manajemen Kinerja berbasis digitalisasi dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan dimasa pandemi covid-19 di Badan Usaha Milik Desa (BUMDES) se-Kabupaten Buleleng. *ARTHA SATYA DHARMA*, 13(2), 56-60.
- [3] Salmah, A. M., & Murti, A. (2020). Dampak Digitalisasi Terhadap Peran Front Office Dalam Bisnis Perbankan. *JIMFE (Jurnal Ilmiah Manajemen Fakultas Ekonomi)*, 6(2), 145-156.
- [4] Suparman, R. C., & Sugiyanto, E. (2022). Pengaruh Budaya Digital dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Masa WFH di Ditjen Dukcapil Tahun 2020-2021. *Populis: Jurnal Sosial dan Humaniora*, 7(2), 244-260.
- [5] Hikmah, D. M., Indriyani, S., & Adji, W. H. (2022). MEMBANGUN BUDAYA KERJA MELALUI DIGITAL MINDSET PENGARUHNYA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI PT. XYZ. *Publik: Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia, Administrasi dan Pelayanan Publik*, 9(2), 113-124.
- [6] Hidayati, H. D., & Luturlean, B. S. (2019). Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Unit Human Resources Dan Community Development Center Telkom Wilayah Telekomunikasi Solo. *eProceedings of Management*, 6(1).
- [7] Ribeiro-Navarrete, S., Botella-Carrubi, D., Palacios-Marqués, D., & Orero-Blat, M. (2021). The effect of digitalization on business performance: An applied study of KIBS. *Journal of Business Research*, 126, 319-326.
- [8] Olatunde-Aiyedun, T. G., Eyiolorunse Aiyedun, C. T., & Ogunode, N. J. (2021). Post covid-19 and digitalization of University lecturers in Nigeria. *Olatunde-Aiyedun, TG, Eyiolorunse-Aiyedun, CT & Ogunode, NJ (2021). Post covid-19 and digitalization of University lecturers in Nigeria. Middle European Scientific Bulletin*, 11(1).
- [9] Cirillo, V., Evangelista, R., Guarascio, D., & Sostero, M. (2021). Digitalization, routineness and employment: An exploration on Italian task-based data. *Research Policy*, 50(7), 104079.
- [10] Gerten, E., Beckmann, M., & Bellmann, L. (2019). Controlling working crowds: The impact of digitalization on worker autonomy and monitoring across hierarchical levels. *Jahrbücher für Nationalökonomie und Statistik*, 239(3), 441-481.
- [11] Gal, P., Nicoletti, G., von Rüden, C., OECD, S. S., & Renault, T. (2019). Digitalization and productivity: in search of the holy grail-firm-level empirical evidence from European countries. *International Productivity Monitor*, (37), 39-71.
- [12] Popelo, O., Kychko, I., Tulchynska, S., Zhygalkevych, Z., & Treitiak, O. (2021). The Impact of Digitalization on the Forms Change of Employment and the Labor Market in the Context of the Information Economy Development. *International Journal of Computer Science & Network Security*, 21(5), 160-167.
- [13] Tulip, A. (2018). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bintang Selatan Agung Palembang. *Jurnal EKOBIS (kajian Ekonomi dan Bisnis)*, 1(2), 4-16.
- [14] Gigauri, I. (2020). Effects of Covid-19 on Human Resource Management from the Perspective of Digitalization and Work-life-balance. *International Journal of Innovative Technologies in Economy*, (4 (31)).
- [15] Putra, I. D. P. G. W., & Aristana, M. D. W. (2019). PERANCANGAN DESAIN RUANGAN DATA CENTER MENGGUNAKAN STANDAR TIA-942:(STUDI KASUS: UPT SIMJAR STMIK STIKOM INDONESIA). *Jurnal RESISTOR (Rekayasa Sistem Komputer)*, 2(1), 1-5.
- [16] Sudaradjat, D. (2021). Perancangan Ruang Data Center Bank XYZ Menggunakan Standar ANSI/BICSI 002 dan Metode PPDIOO. *Jurnal Khatulistiwa Informatika*, 7(2), 136-144.