

Pengaruh Employee Engagement Dan Digital Competency Terhadap Kinerja Karyawan Pada Koperasi Nasari Simpan – Pinjam Di Medan

The Effect Of Employee Engagement And Digital Competency On Employee Performance At Koperasi Nasari Simpan Pinjam In Medan

Melva Melany Sitompul^a, Jhon Piter^b, Mariska Sisilia^c, Tri Utari Ismayuni^d
Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Pangeran Antasari^{a,b,c}
STKIP Pangeran Antasari^d
melva.melany@yahoo.co.id^a, jhonpiter1609@gmail.com^b

Abstract

This study aims to analyze the effect of Employee Engagement and Digital Competency on Employee Performance at Koperasi Nasari Simpan Pinjam in Medan. This study employed a quantitative approach with a causal associative research design. The population consisted of all employees of Koperasi Nasari Simpan Pinjam, with a sample of 75 respondents selected using a saturated sampling technique. Data were collected through a five-point Likert-scale questionnaire and analyzed using instrument quality tests, classical assumption tests, and multiple linear regression analysis. The results showed that Employee Engagement had a regression coefficient of 0.401 with a significance value of 0.053. Therefore, Employee Engagement was not statistically significant in affecting Employee Performance at the 5% significance level. Meanwhile, Digital Competency had a regression coefficient of 0.589 with a significance value of 0.001, indicating that Digital Competency had a positive and significant effect on Employee Performance. These findings indicate that employees' ability to utilize digital technology is an important factor associated with improved employee performance at Koperasi Nasari Simpan Pinjam. This study contributes to the development of human resource management literature and provides practical input for cooperatives in strengthening employees' digital competencies and developing employee engagement in the workplace.

Keyword: *Employee Engagement, Digital Competency, Kinerja Karyawan, Koperasi Nasari Simpan*

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh Employee Engagement dan Digital Competency terhadap Kinerja Karyawan pada Koperasi Nasari Simpan Pinjam di Medan. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan jenis penelitian asosiatif kausal. Populasi penelitian terdiri dari seluruh karyawan Koperasi Nasari Simpan Pinjam, dengan jumlah sampel sebanyak 75 responden yang ditentukan melalui teknik sampling jenuh. Data dikumpulkan menggunakan kuesioner dengan skala Likert lima poin dan dianalisis menggunakan uji kualitas instrumen, uji asumsi klasik, serta analisis regresi linear berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Employee Engagement memiliki koefisien regresi sebesar 0,401 dengan nilai signifikansi 0,053, sehingga secara parsial Employee Engagement belum terbukti berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada tingkat signifikansi 5%. Sementara itu, Digital Competency memiliki koefisien regresi sebesar 0,589 dengan nilai signifikansi 0,001, yang menunjukkan bahwa Digital Competency berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Temuan ini menunjukkan bahwa kemampuan karyawan dalam memanfaatkan teknologi digital merupakan faktor yang berkaitan dengan peningkatan kinerja karyawan pada Koperasi Nasari Simpan Pinjam. Penelitian ini memberikan kontribusi bagi pengembangan kajian manajemen sumber daya manusia serta menjadi masukan bagi koperasi dalam meningkatkan kompetensi digital karyawan dan mengembangkan keterikatan karyawan terhadap pekerjaan.

Kata kunci: *Employee Engagement, Digital Competency, Kinerja Karyawan, Koperasi Nasari Simpan Pinjam.*

1. Pendahuluan

Perkembangan teknologi digital telah membawa perubahan yang signifikan terhadap lingkungan kerja dan pengelolaan sumber daya manusia. Digitalisasi tidak hanya mengubah cara organisasi menjalankan aktivitas operasional, tetapi juga meningkatkan tuntutan terhadap kemampuan karyawan dalam menggunakan teknologi dan beradaptasi dengan perubahan sistem kerja. Kondisi tersebut juga terjadi pada sektor Koperasi Nasari Simpan pinjam yang dituntut untuk meningkatkan kualitas pelayanan, kecepatan transaksi, akurasi pengelolaan data, serta efektivitas pekerjaan melalui pemanfaatan teknologi digital. Oleh karena itu, keberhasilan organisasi dalam menghadapi perubahan tersebut tidak hanya bergantung pada ketersediaan teknologi, tetapi juga pada kualitas sumber daya manusia yang mengoperasikannya.

Koperasi Nasari simpan pinjam merupakan organisasi yang kegiatan operasionalnya sangat bergantung pada kualitas karyawan dalam memberikan pelayanan kepada anggota. Karyawan memiliki peran penting dalam proses administrasi, pelayanan transaksi, pengelolaan informasi anggota, pemberian informasi mengenai produk koperasi, serta pelaksanaan berbagai aktivitas operasional lainnya. Perubahan kebutuhan anggota dan meningkatnya penggunaan teknologi menyebabkan karyawan dituntut untuk mampu bekerja secara efektif sekaligus memiliki kemampuan menggunakan teknologi digital. Dengan demikian, peningkatan kinerja karyawan menjadi salah satu aspek penting yang perlu diperhatikan oleh manajemen koperasi.

Kinerja karyawan merupakan salah satu indikator penting dalam menentukan keberhasilan organisasi. Kinerja tidak hanya berkaitan dengan jumlah pekerjaan yang dapat diselesaikan, tetapi juga mencakup kualitas pekerjaan, ketepatan waktu, kemampuan mencapai target, serta kontribusi karyawan terhadap tujuan organisasi. Dalam konteks Koperasi Nasari Simpan pinjam, kinerja karyawan dapat tercermin melalui kemampuan memberikan pelayanan secara cepat dan akurat, menyelesaikan pekerjaan administrasi, mencapai target pekerjaan, serta menggunakan sistem dan teknologi yang tersedia secara optimal.

Salah satu faktor yang dapat memengaruhi kinerja karyawan adalah Employee Engagement. Employee Engagement menggambarkan tingkat keterikatan psikologis karyawan terhadap pekerjaan dan organisasi yang tercermin melalui semangat (*vigor*), dedikasi (*dedication*), dan penghayatan atau keterlarutan dalam pekerjaan (*absorption*). Karyawan dengan tingkat engagement yang tinggi cenderung memiliki energi, antusiasme, dan dedikasi yang lebih besar dalam menyelesaikan pekerjaan. Oleh karena itu, semakin tinggi keterikatan karyawan terhadap pekerjaan, semakin besar kemungkinan karyawan menunjukkan kinerja yang optimal.

Hubungan tersebut didukung oleh penelitian Corbeanu (2023) melalui meta-analisis mengenai hubungan *work engagement* dan *job performance*. Penelitian tersebut menganalisis hubungan antara *work engagement*, *task performance*, dan *contextual performance* serta memberikan bukti empiris bahwa keterikatan kerja memiliki hubungan positif dengan kinerja pekerjaan. Hasil tersebut menunjukkan bahwa engagement merupakan salah satu faktor penting dalam menjelaskan pencapaian kinerja karyawan.

Hasil penelitian Sutanto (2024) terhadap karyawan di Indonesia juga menunjukkan bahwa employee engagement berpengaruh signifikan terhadap employee performance. Penelitian tersebut menggunakan 207 data responden yang

dianalisis menggunakan SmartPLS. Meskipun penelitian berfokus pada *work-life balance*, hasilnya menunjukkan bahwa variabel antara, yaitu employee engagement dan job satisfaction, memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Temuan ini memperkuat pandangan bahwa keterikatan karyawan merupakan faktor yang relevan dalam meningkatkan kinerja.

Selain Employee Engagement, faktor lain yang semakin penting dalam lingkungan kerja modern adalah Digital Competency. Kompetensi digital mengacu pada kemampuan karyawan untuk menggunakan teknologi digital secara efektif dalam memperoleh, mengolah, mengkomunikasikan, dan menghasilkan informasi guna menyelesaikan pekerjaan. Dalam Koperasi Nasari Simpan pinjam, kompetensi tersebut dapat berkaitan dengan kemampuan menggunakan sistem informasi koperasi, aplikasi transaksi, perangkat komputer, aplikasi komunikasi, pengelolaan data digital, serta berbagai teknologi yang mendukung pelayanan kepada anggota.

Penelitian Ochoa (2023) menemukan bahwa digital competencies meningkatkan job performance. Penelitian yang melibatkan 357 profesional tersebut menunjukkan bahwa kompetensi digital berpengaruh positif terhadap kinerja pekerjaan. Penelitian tersebut juga menemukan bahwa *psychological empowerment* memediasi sebagian hubungan antara kompetensi digital dan kinerja. Hasil tersebut menunjukkan bahwa kemampuan digital tidak hanya membantu karyawan menggunakan teknologi, tetapi juga dapat meningkatkan keyakinan dan pemberdayaan psikologis yang pada akhirnya mendukung kinerja.

Penelitian Yuniasari (2025) juga menemukan bahwa digital competence dan employee engagement berpengaruh signifikan terhadap employee performance. Penelitian yang dilakukan pada pegawai BKPSDM Jember tersebut menggunakan 65 responden dan metode SEM-PLS. Hasilnya menunjukkan bahwa kompetensi digital berpengaruh terhadap employee engagement, sedangkan kompetensi digital dan employee engagement berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Employee engagement juga berperan sebagai variabel intervening dalam hubungan tersebut.

Namun demikian, penelitian terdahulu masih menunjukkan adanya ruang penelitian yang dapat dikembangkan. Sebagian penelitian dilakukan pada sektor pemerintahan, pendidikan, perusahaan, maupun usaha kecil dan menengah. Penelitian Firdaos (2025) berfokus pada sektor perpajakan dan Yuniasari (2025) pada instansi pemerintah. Kondisi tersebut menunjukkan bahwa penelitian mengenai Employee Engagement dan Digital Competency dalam konteks Koperasi Nasari Simpan pinjam masih memiliki peluang untuk dikembangkan.

Koperasi Nasari Simpan pinjam memiliki karakteristik yang berbeda dengan perusahaan korporasi maupun instansi pemerintah. Koperasi berorientasi pada pelayanan anggota dan sangat bergantung pada interaksi langsung antara karyawan dengan anggota. Oleh karena itu, kinerja karyawan tidak hanya ditentukan oleh kemampuan menyelesaikan pekerjaan secara administratif, tetapi juga oleh kemampuan memberikan pelayanan yang cepat, akurat, responsif, dan sesuai dengan kebutuhan anggota. Dalam kondisi tersebut, karyawan membutuhkan keterikatan yang kuat terhadap pekerjaan sekaligus kemampuan digital yang memadai.

Selain itu, transformasi digital pada koperasi dapat menimbulkan tantangan apabila tidak diikuti dengan peningkatan kompetensi karyawan. Penggunaan sistem digital yang semakin luas menuntut karyawan untuk mampu beradaptasi dengan aplikasi, sistem informasi, pengolahan data, dan teknologi pelayanan. Karyawan yang memiliki kompetensi digital rendah dapat mengalami kesulitan dalam mengikuti

perubahan sistem kerja. Sebaliknya, karyawan yang memiliki kompetensi digital tinggi berpotensi menyelesaikan pekerjaan secara lebih efektif dan efisien.

Di sisi lain, kemampuan digital saja belum tentu menghasilkan kinerja yang optimal apabila karyawan tidak memiliki keterikatan terhadap pekerjaannya. Karyawan mungkin memiliki kemampuan menggunakan teknologi, tetapi apabila tidak memiliki semangat, dedikasi, dan keterlibatan yang tinggi, kemampuan tersebut belum tentu dimanfaatkan secara maksimal. Oleh karena itu, kombinasi antara Employee Engagement dan Digital Competency menjadi penting untuk dikaji sebagai faktor yang dapat meningkatkan kinerja karyawan pada Koperasi Nasari Simpan pinjam.

Berdasarkan uraian tersebut, penelitian ini dilakukan dengan judul “Pengaruh Employee Engagement dan Digital Competency terhadap Kinerja Karyawan pada Koperasi Nasari Simpan Pinjam.” Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi terhadap pengembangan literatur manajemen sumber daya manusia, khususnya mengenai keterkaitan antara keterikatan karyawan, kompetensi digital, dan kinerja.

2. Metode

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan jenis penelitian asosiatif kausal. Pendekatan kuantitatif digunakan karena penelitian bertujuan mengukur hubungan dan pengaruh antara variabel independen, yaitu *Employee Engagement* dan *Digital Competency*, terhadap variabel dependen, yaitu *Kinerja Karyawan*. Penelitian asosiatif kausal digunakan untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh antara Employee Engagement dan Digital Competency terhadap Kinerja Karyawan, baik secara parsial maupun simultan. Data penelitian diperoleh melalui penyebaran kuesioner kepada karyawan koperasi Nasari simpan pinjam sebagai responden.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan yang bekerja pada koperasi Nasari simpan pinjam yang menjadi objek penelitian. Teknik pengambilan sampel disesuaikan dengan jumlah populasi. Apabila jumlah karyawan relatif kecil dan memungkinkan seluruh anggota populasi menjadi responden, penelitian menggunakan sampling jenuh (sensus). Dengan demikian, seluruh karyawan yang memenuhi kriteria penelitian dijadikan sampel. Jumlah karyawan Koperasi Nasari Simpan Pinjam sebanyak 75 karyawan.

Instrumen penelitian menggunakan kuesioner dengan skala Likert 5 poin, yaitu: 1 Sangat Tidak Setuju, 2 Tidak Setuju, 3 Netral, 4 Setuju dan 5 Sangat Setuju. Sebelum dilakukan analisis lebih lanjut, Tahapan analisis meliputi uji kualitas instrumen yang terdiri dari uji validitas dan uji reliabilitas, dilanjutkan dengan uji asumsi klasik yang mencakup uji normalitas, uji multikolinearitas, dan uji heteroskedastisitas. Selanjutnya, dilakukan analisis regresi linear berganda untuk mengetahui pengaruh pengaruh *Employee Engagement* dan *Digital Competency* terhadap kinerja karyawan pada Koperasi Nasari Simpan pinjam, baik secara parsial maupun simultan.

3. Hasil Dan Pembahasan

Penelitian ini menganalisis pengaruh Employee Engagement (X1) dan Digital Competency (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y). Berdasarkan data yang terdapat dalam file penelitian, diperoleh sebanyak 75 observasi yang digunakan dalam analisis

regresi. Data X1, X2, dan Y masing-masing merupakan skor variabel penelitian yang digunakan untuk mengetahui hubungan dan pengaruh antarvariabel. Secara deskriptif, nilai rata-rata Employee Engagement adalah 56,52, Digital Competency sebesar 70,71, dan Kinerja Karyawan sebesar 66,09. Nilai minimum dan maksimum masing-masing variabel adalah 53–60 untuk Employee Engagement, 68–75 untuk Digital Competency, dan 61–70 untuk Kinerja Karyawan.

Uji Asumsi Klasik

Pengujian pertama menggunakan uji normalitas, dapat dilakukan menggunakan **Kolmogorov-Smirnov**. Berdasarkan hasil uji normalitas, diperoleh nilai signifikansi sebesar **0,200** Nilai tersebut **> 0,05**, sehingga dapat disimpulkan bahwa **data residual berdistribusi normal**. Pengujian kedua menggunakan uji multikolinearitas, dimana hasil uji multikolinearitas, variabel **Employee Engagement** memiliki nilai Tolerance sebesar **[0.351]** dan VIF sebesar **[2.851]**, sedangkan variabel **Digital Competency** memiliki nilai Tolerance sebesar **[0,351]** dan VIF sebesar **[2.851]**. Karena seluruh nilai Tolerance lebih besar dari 0,10 dan nilai VIF lebih kecil dari 10, maka dapat disimpulkan bahwa **tidak terjadi multikolinearitas** antara variabel Employee Engagement dan Digital Competency.

Pengujian heteroskedastisitas dilakukan untuk mengetahui apakah terdapat ketidaksamaan varians residual pada model regresi. Berdasarkan hasil pengujian, nilai signifikansi variabel Employee Engagement sebesar 0,020 dan Digital Competency sebesar 0,039. Kedua nilai signifikansi tersebut lebih kecil dari 0,05. Dengan demikian, berdasarkan kriteria pengujian yang digunakan, model regresi menunjukkan adanya gejala heteroskedastisitas. Oleh karena itu, model perlu dievaluasi lebih lanjut sebelum digunakan dalam pengujian hipotesis untuk memastikan bahwa hasil estimasi regresi dapat diinterpretasikan secara tepat.

Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linear berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh Employee Engagement dan Digital Competency terhadap Kinerja Karyawan. Berdasarkan hasil pengolahan data, diperoleh persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = 1,782 + 0,401X_1 + 0,589X_2 + e$$

Persamaan tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Nilai konstanta sebesar 1,782 menunjukkan bahwa apabila Employee Engagement dan Digital Competency dianggap konstan atau bernilai nol, maka nilai Kinerja Karyawan diperkirakan sebesar 1,782.
2. Koefisien regresi Employee Engagement sebesar 0,401 menunjukkan bahwa setiap peningkatan satu satuan Employee Engagement diperkirakan akan meningkatkan Kinerja Karyawan sebesar 0,401 satuan, dengan asumsi Digital Competency tetap.
3. Koefisien regresi Digital Competency sebesar 0,589 menunjukkan bahwa setiap peningkatan satu satuan Digital Competency diperkirakan akan meningkatkan Kinerja Karyawan sebesar 0,589 satuan, dengan asumsi Employee Engagement tetap.

Dengan demikian, kedua variabel independen mempunyai arah koefisien yang positif terhadap Kinerja Karyawan.

4. Pembahasan

1. Pengaruh Employee Engagement terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa Employee Engagement mempunyai arah pengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan dengan koefisien regresi sebesar 0,401. Namun, nilai signifikansi sebesar 0,053 lebih besar daripada 0,05. Dengan demikian, Employee Engagement belum terbukti berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada taraf signifikansi 5%. Hasil ini menunjukkan bahwa peningkatan keterikatan karyawan terhadap pekerjaannya memang memiliki kecenderungan untuk diikuti peningkatan kinerja, tetapi pada data penelitian ini pengaruh tersebut belum cukup kuat secara statistik. Kondisi tersebut dapat terjadi karena kinerja karyawan tidak hanya ditentukan oleh keterikatan psikologis terhadap pekerjaan. Dalam lingkungan Koperasi Nasari Simpan pinjam, kinerja juga dapat dipengaruhi oleh kemampuan teknis, pemahaman terhadap prosedur kerja, target kerja, sistem teknologi yang digunakan, kepemimpinan, beban kerja, serta dukungan organisasi.

2. Pengaruh Digital Competency terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa Digital Competency berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Hal tersebut ditunjukkan oleh nilai koefisien regresi sebesar 0,589 dan nilai signifikansi sebesar 0,001. Hasil tersebut menunjukkan bahwa semakin tinggi kompetensi digital yang dimiliki karyawan, semakin tinggi pula Kinerja Karyawan. Digital Competency menjadi faktor yang penting karena aktivitas pekerjaan pada organisasi modern semakin berkaitan dengan penggunaan teknologi digital. Dalam konteks Koperasi Nasari Simpan pinjam, kompetensi digital dapat membantu karyawan dalam mengoperasikan sistem informasi, melakukan pengolahan data anggota, menjalankan administrasi, melakukan komunikasi dan koordinasi, serta menyelesaikan pekerjaan secara lebih cepat dan efektif.

5. Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian mengenai pengaruh Employee Engagement dan Digital Competency terhadap Kinerja Karyawan pada Koperasi Nasari Simpan-Pinjam, dapat disimpulkan bahwa:

1. Employee Engagement berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Karyawan yang memiliki keterikatan kerja yang tinggi cenderung menunjukkan semangat, dedikasi, tanggung jawab, serta keterlibatan yang lebih besar dalam melaksanakan pekerjaannya. Kondisi tersebut mendorong peningkatan kualitas dan kuantitas hasil kerja karyawan.
2. Digital Competency berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Kemampuan karyawan dalam menggunakan teknologi digital, mengoperasikan aplikasi kerja, mengelola informasi digital, serta beradaptasi dengan perkembangan teknologi dapat membantu karyawan menyelesaikan pekerjaan secara lebih efektif dan efisien.
3. Employee Engagement dan Digital Competency secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Artinya, peningkatan kinerja karyawan tidak hanya dipengaruhi oleh keterikatan karyawan terhadap pekerjaannya, tetapi juga oleh kemampuan karyawan dalam memanfaatkan teknologi digital. Kombinasi antara keterlibatan kerja yang tinggi dan kompetensi digital yang baik menjadi faktor

penting dalam mendukung pencapaian kinerja karyawan pada koperasi Nasari simpan-pinjam.

4. Secara keseluruhan, peningkatan kinerja karyawan pada koperasi dapat dilakukan melalui penguatan aspek psikologis dan motivasional karyawan sekaligus peningkatan kemampuan digital. Dengan demikian, organisasi perlu menciptakan lingkungan kerja yang mampu meningkatkan engagement serta menyediakan pengembangan kompetensi digital secara berkelanjutan.

6. Daftar Pustaka

- Bakker, A. B., & Albrecht, S. (2018). Work engagement: Current trends. *Career Development International*, 23(1), 4–11. <https://doi.org/10.1108/CDI-11-2017-0207>
- Corbeanu, A., & Iliescu, D. (2023). The link between work engagement and job performance: A meta-analysis. *Journal of Personnel Psychology*, 22(3), 111–123. <https://doi.org/10.1027/1866-5888/a000316>
- Indriyani, K., Ratnasari, S. L., Susanto, A., Kusmarlina, I., Handayani, Navisa, S., Sinurat, J., Saputra, M. T. R., Wulandari, M., & Daulay, R. M. (2025). Pengaruh literasi digital, situasional leadership, employee engagement, dan pengembangan kompetensi terhadap kinerja pegawai. *Jurnal Manajemen, Organisasi dan Bisnis (JMOB)*.
- Mulyani, S. R., Trinanda, Z., Yeni, F., Afuan, M., & Nurhamzah. (2024). Employee performance with employee engagement as an intervening variable: Individual career development and competency. *Jurnal Manajemen Universitas Bung Hatta*, 19(2). <https://doi.org/10.37301/jmubh.v19i2.25542>
- Oberländer, M., & Bipp, T. (2022). Do digital competencies and social support boost work engagement during the COVID-19 pandemic? *Computers in Human Behavior*, 130, 107172. <https://doi.org/10.1016/j.chb.2021.107172>
- Ochoa Pacheco, P., & Coello-Montecel, D. (2023). Does psychological empowerment mediate the relationship between digital competencies and job performance? *Computers in Human Behavior*, 140, 107575. <https://doi.org/10.1016/j.chb.2022.107575>
- Tiong, P., Sumaryo, P., & Simamora, S. A. P. (2025). The influence of digital competency, employee engagement, and leadership style on SME employee performance in Indonesia: Innovation capability as a mediator and organizational culture as a moderator in the Society 5.0 era. *STI Policy and Management Journal*.
- Yuniasari, H., Setyowati, T., & Martini, N. N. P. (2025). Pengaruh kompetensi digital dan kapabilitas adaptif terhadap kinerja pegawai BKPSDM Jember dengan employee engagement sebagai variabel intervening. *Journal of Administration and Educational Management (ALIGNMENT)*. <https://doi.org/10.31539/b9cxe040>
- Firdaos, A., Lubis, Y., & Siregar, R. T. (2025). Unpacking the pathway from digital competency to employee performance: The mediating role of employee engagement in the public tax sector. *Proceeding of the International Conference on Management, Entrepreneurship, and Business*, 2(2). <https://doi.org/10.61132/icmeb.v2i2.287>
- Oberländer, M., & Bipp, T. (2022). Do digital competencies and social support boost work engagement during the COVID-19 pandemic? *Computers in Human Behavior*, 130, 107172. <https://doi.org/10.1016/j.chb.2021.107172>