

## Peran Literasi Digital, Motivasi Kerja, Kemampuan Kerja dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan UMKM

**Yuliana Dahman**

Universitas Muhammadiyah Palopo

[yuliana@student.umpalopo.ac.id](mailto:yuliana@student.umpalopo.ac.id)

**Goso**

Universitas Muhammadiyah Palopo

[goso@umpalopo.ac.id](mailto:goso@umpalopo.ac.id)

**Sahrir**

Universitas Muhammadiyah Palopo

[sahrirumpalop@gmail.com](mailto:sahrirumpalop@gmail.com)

**Salju**

Universitas Muhammadiyah Palopo

[salju@umpalopo.ac.id](mailto:salju@umpalopo.ac.id)

### Abstrak

*Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh motivasi kerja, kemampuan kerja dan literasi digital terhadap kinerja pegawai pada UMKM. Jenis penelitian ini menggunakan pendekatan penelitian kuantitatif, sampel dalam penelitian ini ditentukan berdasarkan besar sampel minimal yaitu 10 kali jumlah item pengukuran yang digunakan dalam penelitian. Selanjutnya metode yang digunakan adalah analisis linier. Hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, kemudian kemampuan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dan literasi digital berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dalam hal ini, kinerja pegawai dapat ditingkatkan dengan meningkatkan keunggulannya dalam hal daya saing melalui peningkatan literasi digital.*

### Kata Kunci

*Work Motivation, Work Ability, Digital Literacy, Employee Performance*

## I. PENDAHULUAN

Keberhasilan suatu perusahaan dalam mencapai tujuannya tidak terlepas dari peranannya karyawan. Karena karyawan bukan hanya objek untuk mencapai tujuan perusahaan, tetapi juga subjek atau pelaku. Setiap perusahaan pasti memiliki tujuan yang ingin dicapai, karena perusahaan semakin bergantung pada kualitas sumber daya manusia untuk menjalankannya. Artinya, keberhasilan dapat dicapai melalui pengelolaan sumber daya manusia yang optimal. Karena sumber daya manusia yang berkualitas merupakan salah satu kekuatan perusahaan untuk mencapai tujuan, termasuk meningkatkan motivasi kerja, kemampuan kerja serta kinerja pada karyawan. Kinerja karyawan merupakan elemen penting yang dapat menentukan keberhasilan Usaha Mikro Kecil dan Menengah (UMKM). Beberapa indikator utama yang dapat

menentukan kinerja karyawan diantaranya yaitu motivasi kerja, kemampuan kerja dan literasi digital karyawan. Motivasi merupakan salah satu keinginan untuk melakukan kegiatan yang mencapainya kebutuhan dan tujuan tertentu. Motivasi kerja karyawan dipengaruhi oleh beberapa faktor, baik internal maupun eksternal. Faktor internal yang mempengaruhi motivasi karyawan berasal dari unsur-unsur yang keluar dari diri karyawan itu sendiri sebagai realisasi diri, seperti minat, kemauan, keterampilan dan tanggung jawab karyawan. Sedangkan faktor eksternal motivasi karyawan seperti kesejahteraan karyawan, lingkungan kerja, pelatihan, penghargaan, pelatihan kerja dan lain-lain (Putra & Putra, 2022). Selanjutnya, kemampuan merupakan bagian dari kemampuan individu untuk melakukan tugas yang berbeda di tempat kerja. Keterampilan dapat berupa bakat dan minat karyawan. Dengan menggunakan keterampilan yang dimiliki, karyawan dapat melakukan dan menyelesaikan tugasnya dengan baik dengan hasil yang maksimal. Keterampilan karyawan juga dapat berupa keterampilan yang perlu ditingkatkan. Keterampilan adalah kemampuan individu untuk melakukan sesuatu yang spesifik, terfokus, tetapi dinamis, karena memerlukan waktu belajar dan dapat didemonstrasikan (Rustiana et al., 2021). Komponen selanjutnya yang harus dimiliki oleh karyawan untuk mendukung kinerja kerjanya adalah literasi digital.

Beberapa hasil temuan penelitian sebelumnya yang mengkaji tentang kinerja karyawan mampu menghasilkan informasi bahwa motivasi kerja, kemampuan kerja dan literasi digital dapat meningkatkan kinerja kerja karyawan (Prayudi, 2020, Arizal et al., 2021, An-Nizām et al., 202). Namun demikian berbeda dengan hasil temuan penelitian yang dilakukan oleh, (Nurwin & Frianto, 2021, Rusmaini et al., 2019) bahwa informasi bahwa motivasi kerja, kemampuan kerja dan literasi digital tidak memiliki kontribusi dalam meningkatkan kinerja kerja karyawan. Dengan demikian tujuan penelitian ini yaitu untuk mengetahui hubungan antara motivasi kerja, kemampuan kerja dan literasi digital dan kinerja kerja karyawan.

## **II. LANDASAN TEORI**

### **1. Motivasi Kerja**

Motivasi (*Motivation*) yang berasal dari bahasa latin yang artinya motif atau sebuah dorongan dari dalam diri sehingganya seseorang melakukan sesuatu karyawan yang bekerja memiliki motivasi yang kuat dari dalam diri maupun dari luar yang merupakan bentuk dari motivasi. motivasi karyawan untuk bekerja biasanya merupakan masalah yang kompleks karena motivasi dipengaruhi oleh faktor individu dan organisasi. Faktor yang bersifat individual adalah kebutuhan, tujuan, sikap dan kemampuan. Sedangkan, faktor yang keluar dari organisasi antara lain gaji atau upah, keamanan pegawai, pengawasan, pujian dan pekerjaan itu sendiri. Orang mau bekerja keras dengan harapan dapat memenuhi kebutuhan dan keinginannya melalui hasil pekerjaannya (Pradana et al., 2020).

### **2. Kemampuan Kerja**

Kemampuan kerja merupakan keterampilan individu untuk melakukan berbagai tugas di tempat kerja. Kemampuan adalah potensi dalam diri seseorang untuk melakukan sesuatu yang memungkinkan seseorang melakukan atau tidak melakukan suatu pekerjaan. Dalam manajemen operasi kapasitas kerja merupakan ukuran pengembangan, karena pada posisi ini pengembangan kapasitas kerja karyawan sangat penting. Kemampuan bekerja pada dasarnya memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kualitas atau bobot pekerjaan yang dilakukan oleh pegawai. Hal ini dapat

dipahami karena ketenagakerjaan mencakup berbagai kemungkinan keterampilan, kemampuan, dan peluang pendukung lainnya yang tercermin dalam kondisi fisik dan psikologis. Pengertian kapasitas kerja mengacu pada kekuatan yang dimiliki seseorang untuk bekerja.

### **3. Literasi Digital**

Literasi digital adalah pengetahuan dan kemampuan untuk menggunakan media digital, alat komunikasi atau jaringan dalam pencarian, evaluasi, penggunaan, penciptaan dan penggunaan informasi secara sehat, bijaksana, cerdas, cermat, akurat untuk mempromosikan komunikasi dan interaksi dalam kehidupan sehari-hari. keterampilan membaca dan menulis.(Novitasari & Fauziddin, 2022). Dalam perkembangannya, literasi digital diartikan sebagai praktik berkomunikasi, bergaul, berpikir dan terhubung dengan media digital. Selain itu, tujuan membangun literasi digital yang meliputi literasi informasi dan literasi teknologi informasi adalah untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia yang berdaya saing.(Novitasari & Fauziddin, 2022).

### **4. Kinerja Karyawan**

Kinerja karyawan merupakan tingkat pencapaian hasil kerja yang dihasilkan oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugas-tugas dan tanggung jawabnya di dalam suatu organisasi atau perusahaan. Kinerja karyawan dapat diukur berdasarkan sejumlah indikator kinerja yang telah ditetapkan oleh perusahaan, seperti produktivitas, kualitas hasil kerja, efisiensi, inisiatif, kehadiran, kedisiplinan, dan lain sebagainya. Pentingnya kinerja karyawan adalah untuk memastikan bahwa pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan sesuai dengan standar yang telah ditetapkan oleh perusahaan, sehingga dapat memenuhi tujuan bisnis dan mencapai hasil yang diinginkan. Kinerja karyawan yang baik juga dapat memberikan dampak positif pada motivasi dan semangat kerja karyawan, serta membantu perusahaan untuk mencapai keunggulan kompetitif di dalam pasar. Setiap fungsi manajemen, aktivitas manajemen SDM adalah suatu keharusan dikembangkan, dievaluasi dan dimodifikasi sesuai kebutuhan sehingga dapat berkontribusi pada daya saing organisasi dan individu di tempat kerja (Pratiwi & Bagia, 2021).Dapat disimpulkan bahwa Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dilakukan oleh pekerja dalam menunaikan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang dibebankan kepadanya.

### **5. Pengembangan Hipotesis**

#### **Motivasi Kerja dan Kinerja Karyawan**

Motivasi adalah dorongan yang mendukung tercapainya suatu kinerja. untuk Meningkatkan kinerja karyawan juga harus mampu meningkatkan motivasi kerja karyawan, karena motivasi dapat mempengaruhi seseorang atau memotivasi seseorang untuk melakukan sesuatu. Dengan adanya motivasi dapat memotivasi karyawan untuk lebih mencurahkan tenaga dan pikirannya untuk mencapai tujuan perusahaan. Ketika kebutuhan tersebut terpenuhi, karyawan merasa senang dan dapat meningkatkan kinerjanya. Hal ini menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

H1: Pada saat yang sama, motivasi kerja dan kemampuan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.

**Kemampuan Kerja dan Kinerja Karyawan**

Kemampuan kerja karyawan adalah keterampilan yang dimiliki karyawan dalam pekerjaannya. Jika karyawan diberikan kesempatan untuk mengembangkan bakatnya dan menggunakannya dengan bijak, hal ini berdampak pada perkembangan perusahaan. Apabila kemampuan kerja mengalami peningkatan satu satuan maka kinerja karyawan juga akan mengalami peningkatan.(Pradana et al., 2020).Hal ini sesuai dengan pernyataan bahwa pekerja melakukan pekerjaan mereka secara sensitif. Ketika karyawan menanggapi pekerjaan yang ditugaskan kepada mereka, hal itu memengaruhi kinerja yang dihasilkan.

H2: Ada pengaruh yang signifikan antara motivasi kerja dan kemampuan kerja, sebagian juga terhadap kinerja karyawan

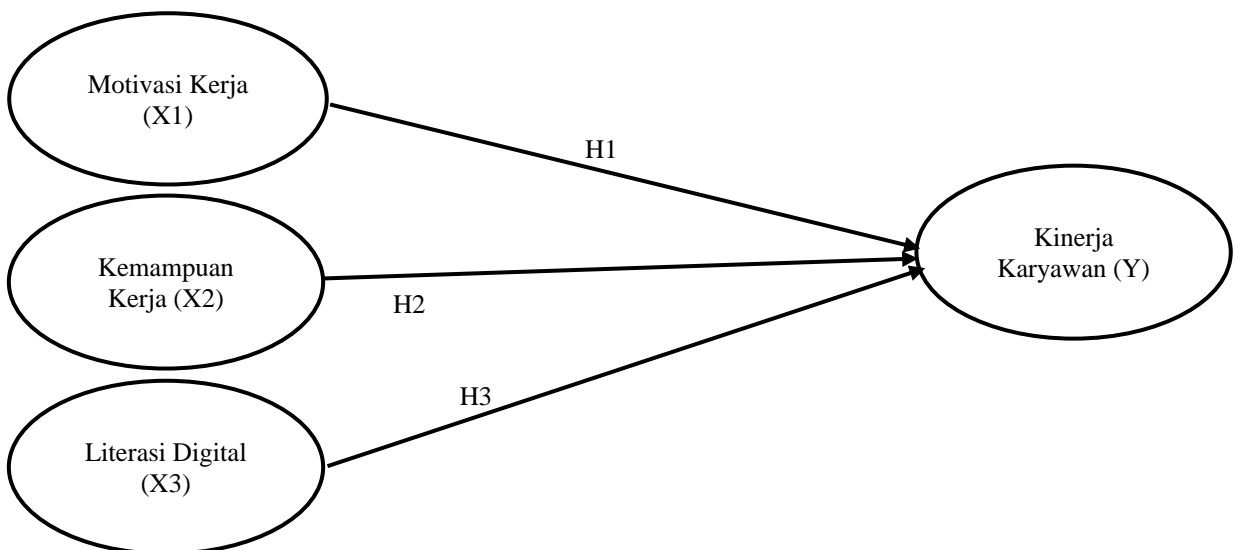
**Literasi Digital dan Kinerja Karyawan**

Literasi digital merupakan pengetahuan dan kemampuan untuk menggunakan media digital, alat komunikasi atau jaringan dalam pencarian, evaluasi, penggunaan, penciptaan dan penggunaan informasi secara sehat, bijaksana, cerdas, cermat, akurat untuk mempromosikan komunikasi dan interaksi dalam kehidupan sehari-hari.Untuk itu sangatlah penting literasi digital bagi generasi milenial guna menyaring informasi. Hal ini, menunjukkan bahwa literasi digital berpengaruh pada kinerja karyawan. Kinerja berkembang dengan adanya pemanfaatan dari literasi digital.

H3: Literasi digital berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan

**Kerangka Konseptual**

Berdasarkan pengembangan hipotesis, sehingga kerangka konseptual dalam penelitian ini, dapat dilihat pada gambar dibawah.



**Gambar .1 Kerangka Konseptual**

**III. METODOLOGI PENELITIAN**

Jenis penelitian adalah metode pendekatan secara kuantitatif Metode penelitian kuantitatif adalah jenis penelitian yang spesifikasinya adalah sistematis, terencana dan

terstruktur dengan jelas dari awal hingga pembuatan rencana penelitian. Dengan demikian, terdapat dua variabel bebas dan satu variabel terikat yang memuat motivasi kerja (X1) sebagai variabel bebas, kemampuan kerja (X2) sebagai variabel bebas, Literasi Digital (X3) dan kinerja karyawan terkait (Y). Dengan demikian pengumpulan data meliputi (1) Wawancara, (2) Observasi, dan (3) Angket.

### 1. Populasi dan Sampel

Jenis penelitian yang digunakan pada penelitian ini adalah pendekatan penelitian kuantitatif. Populasi merupakan domain umum yang terdiri dari objek atau subjek dengan karakteristik tertentu, karakteristik yang ditetapkan oleh peneliti untuk mempelajari dan menarik kesimpulan (Pratiwi & Bagia, 2021). Sampel merupakan sebagian kecil dari jumlah karakteristik suatu populasi. Dalam penelitian ini, keputusan pengambilan sampel berdasarkan probabilitas (Probability Sampling) ditentukan dengan menggunakan Metode Random Sampling (Simple Random Sampling) artinya, unit sampling yang diambil secara acak tanpa memperhatikan strata demografi yang ada. Pengambilan sampel ini terjadi ketika anggota populasi dianggap homogen. Sampel mewakili seluruh populasi jadi, kesimpulannya berlaku untuk seluruh populasi. Dalam penelitian ini ditentukan berdasarkan ukuran sampel minimum 10 kali jumlah sampel pengukuran yang digunakan dalam penelitian (Hair *et al.*, 2017). Kemudian penelitian ini menggunakan 12 indikator pengukuran sehingga diperoleh jumlah sampel minimum ( $12 \times 10 = 120$ ).

### 2. Pengumpulan Data

Dalam proses pengumpulan data peneliti menggunakan kuesioner online yang dibagikan kepada responden kemudian, diukur dengan skala likert lima opsi. Opsi 5 untuk pendapat responden Sangat Setuju, Opsi 4 Untuk pendapat responden Setuju, Opsi 3 untuk responden Netral, Opsi 2 untuk pendapat responden tidak setuju, dan untuk opsi 1 untuk pendapat responden Sangat Tidak Setuju.

### 3. Metode Analisis

Analisis statistik deskriptif, yaitu analisis yang dilakukan menggunakan cara mendeskripsikan atau mendeskripsikan data yang diperoleh berdasarkan jawaban-jawaban responden. Analisis ini dipakai buat mengidentifikasi ciri masing-masing variabel. Untuk memastikan valid atau tidaknya suatu survey, digunakan uji validitas dan uji reliabilitas. Penelitian ini menggunakan teknik *Kaiser Meyer Olkin Measure of Samling* (KMO) dan *Bartlett Test of Sphericity* dengan bantuan Software SPSS Versi 24. Nilai *rule of thumb* yang digunakan yaitu nilai KMO  $> 0,5$ . Uji validitas digunakan untuk menunjukkan sejauh mana suatu alat ukur (instrumen) dapat menunjukkan kestabilan dan kestabilan pengamatan. Selanjutnya untuk menguji reliabilitas instrumen pengukuran menggunakan prosedur *Cronbach's alpha* dengan merujuk pada *rule of thumb* ( $\alpha > 0,60$ ) (Malhotra, 2010).

### 4. Indikator Pengukuran Variabel Penelitian

Adapun indikator pengukuran variabel yang digunakan dalam penelitian ini tersaji pada tabel 1.

**Tabel 1 Indikator Pengukuran Variabel Penelitian**

Variabel	Item	Indikator	Sumber
Motivasi Kerja (X1)	Prestasi	MK 1	(Rozalia et al., 2015)
	Inisiatif	MK 2	(Citra et al., 2022)
	Kreatifitas	MK 3	
Kemampuan Kerja (X2)	Kemampuan Intelektual	KK 1	(Erwinsyah et al., 2017)
	Kemampuan Sosial	KK 2	(Citra et al., 2022)
	Kemampuan Berinteraksi	KK 3	(Arizal et al., 2021);
Literasi Digital (X3)	Kultural	LD 1	(Novitasari & Fauziddin, 2022);
	Kognitif	LD 2	(Ririen & Daryanes, 2022)
	Komunikasi	LD 3	
Kinerja Karyawan (Y)	Kualitas Kerja	KK 1	(Lesva Cahyai, 2022)
	Kuantitas	KK 2	(Prayudi, 2020)
	Kemandirian	KK 3	

**IV. HASIL PENELITIAN**

**1. Gambar Umum Responden**

Berikut tabel (2) adalah gambaran umum dari responden yang digunakan dari penelitian ini yaitu terdiri dari Usia, Jenis Kelamin, dan Tingkat Pendidikan.

**Tabel 2 Karakteristik Responden**

No	Karakteristik Responden	Total	Presentase
<b>1</b>	<b>Usia</b>		
	20-25	60	50
	25-30	40	33,33
	30-35	10	8,33
	35-40	10	8,33
	<b>Total</b>	<b>120</b>	<b>100</b>
<b>2</b>	<b>Jenis Kelamin</b>		
	Laki-Laki	46	38,33
	Perempuan	74	61,66
	<b>Total</b>	<b>120</b>	<b>100</b>
<b>3</b>	<b>Tingkat Pendidikan</b>		
	SMP/Sederajat	10	8,33
	SMA/Sederajat	60	50
	D3	4	3,33
	Sarjana	45	37,5
	Magister	1	0,83
	<b>Total</b>	<b>120</b>	<b>100</b>

Berdasarkan Tabel 2 yang menunjukkan bahwa pada usia 20-25 tahun mereka memiliki motivasi kerja yang sangat tinggi dengan nilai 50%. Kemudian kategori jenis kelamin perempuan lebih tinggi dengan nilai 61,66%. Selain itu, pada tingkat pendidikan, mayoritas terdiri dari 50% SMA/Sederajat

**2. Uji Validitas dan Realibilitas**

Adapun hasil pengujian validitas dan realibilitas untuk variabel yang digunakan dalam penelitian ini yaitu sebagai berikut.

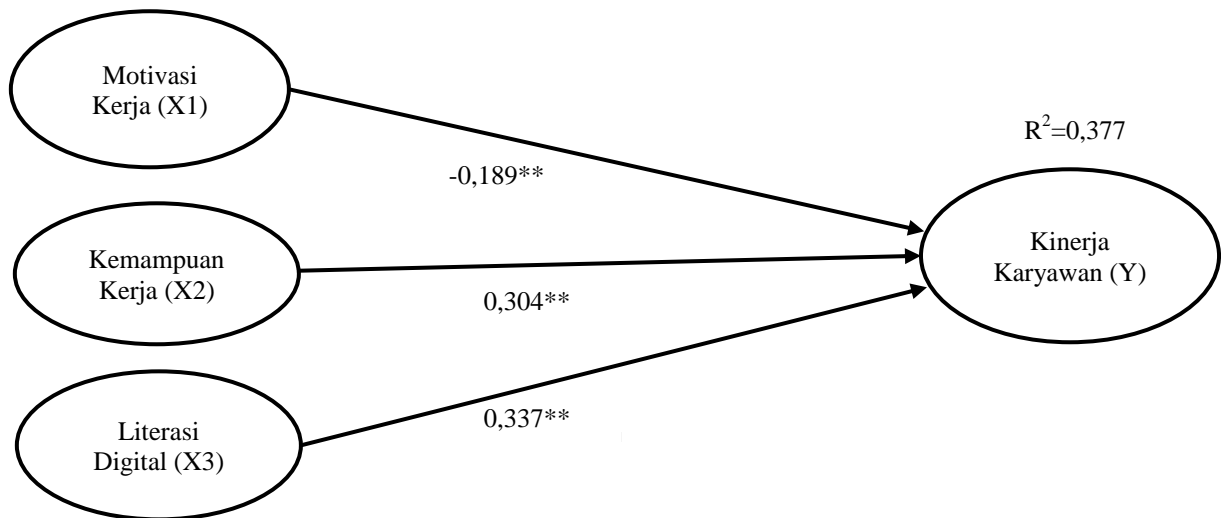
**Tabel 3 Hasil Uji Validitas Dan Realibilitas**

Konstruk	Indikator	<i>Anti Image</i>	KMO	<i>Cronbach's Alpa</i>	Keterangan
Motivasi Kerja	MK 1	0,769	0,728	0,771	Valid dan Raliabel
	MK 2	0,824			
	MK 3	0,681			
	MK 4	0,725			
	MK 5	0,649			
Kemampuan Kerja	KK 1	0,838	0,816	0,839	Valid dan Raliabel
	KK 2	0,860			
	KK 3	0,772			
	KK 4	0,774			
	KK 5	0,906			
Literasi Digital	LD 1	0,800	0,832	0,878	Valid dan Raliabel
	LD 2	0,807			
	LD 3	0,858			
	LD 4	0,832			
	LD 5	0,898			
Kinerja Karyawan	KK 1	0,675	0,689	0,822	Valid dan Raliabel
	KK 2	0,633			
	KK 3	0,708			
	KK 4	0,843			

Dari hasil evaluasi uji validitas dan reliabilitas pada tabel di atas dapat disimpulkan bahwa 12 (dua belas) indikator tergolong valid dan reliabel dilihat dari struktur dan ukuran indikatornya.

**3. Uji Hipotesis**

Hasil perhitungan regresi linier ditunjukkan pada gambar (2). Pada gambar tersebut dapat dilihat data berupa nilai koefisien regresi, nilai signifikansi dan koefisien determinasi. Berdasarkan (Gambar 2) diperoleh informasi bahwa motivasi kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan koefisien probabilitas sebesar -0,189 kemudiandan nilai probabilitas sebesar 0,042 lebih kecil dari level signifikan ( $\alpha = 0,05$ ). Kemudian pada Kemampuan kerja diperoleh informasi yang mana kemampuan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan koefisien probabilitas sebesar 0,304 dan nilai probabilitas 0,008 dan berada di bawah level significance ( $\alpha = 0,05$ ). Selanjutnya pada literasi digital terdapat informasi yang mana bahwa literasi digital berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan koefisien probabilitas sebesar 0,337 dan nilai probabilitas 0,000 Selain itu, nilai R-squared sebesar 0,377 disesuaikan dengan koefisien determinasi (R2) tersebut di atas.



Catatan: koefisien signifikan pada tingkat alpha 5 persen

**Gambar. 2 Uji Hipotesis**

#### 4. Pembahasan

##### Motivasi Kerja

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi kerja terhadap kinerja karyawan berpengaruh negatif dan signifikan dengan koefisien probabilitas sebesar -0,189 kemudian nilai probabilitas sebesar 0,042 lebih kecil dari *level significance* ( $\alpha=0,05$ ). Dari sini dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja merupakan salah satu faktor penentu kinerja karyawan. Jika suatu perusahaan tidak memotivasi karyawan, maka karyawan tidak akan antusias terhadap pekerjaannya dan akan mempengaruhi kinerja karyawan. dengan demikian apabila motivasi karyawan tinggi dan didukung dengan keterampilan karyawan yang baik, maka kinerja pegawai juga baik dan sebaliknya. Karyawan dengan motivasi dan keterampilan kerja yang tinggi menawarkan dan mendorong karyawan untuk melakukan pekerjaannya secara optimal sehingga kinerja karyawan meningkat.

##### Kemampuan Kerja

Kemampuan kerja berpengaruh positif dan signifikan dengan koefisien probabilitas sebesar 0,304 dan nilai probabilitas sebesar 0,008 Artinya kemampuan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Jadi jika karyawan memiliki kemampuan pendidikan formal, tingkat pengalaman kerja mereka, tingkat keinginan akan meningkatkan kinerja karyawan. Apabila kemampuan kerja karyawan tinggi maka kinerja karyawan juga tinggi.

##### Literasi Digital

Hasil dari literasi digital berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan yang mana bisa dilihat dari hasil koefisien probabilitas yaitu sebesar 0,377 dan nilai probabilitas sebesar 0,000 Dalam hal ini, kinerja karyawan dapat ditingkatkan dengan meningkatkan keunggulannya dalam kerangka daya saing melalui peningkatan literasi digital.

#### V. KESIMPULAN

Merujuk pada hasil uji statistik, uji hipotesis dan pembahasan di atas dapat ditarik Kesimpulan bahwasanya motivasi kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap



kinerja karyawan, selanjutnya kemampuan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dan literasi digital berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dalam hal ini, kinerja karyawan dapat ditingkatkan dengan meningkatkan keunggulannya dalam kerangka daya saing melalui peningkatan literasi digital.

Berdasarkan hasil penelitian tersebut, penulis memberikan beberapa saran. Secara khusus, ini membantu meningkatkan kinerja karyawan terhadap perusahaan. Pengalaman, keahlian, pengetahuan, keterampilan, dan latar belakang pendidikan yang menunjang karir seorang karyawan sehingga dapat memaksimalkan prestasi kerjanya. Penelitian ini memiliki beberapa kelemahan. Pertama, survei ini berfokus pada karyawan UMKM. Dengan demikian Studi selanjutnya dapat menggunakan variabel lain seperti beban kerja terhadap karyawan, kepuasan kerja, kompensasi, dan produktivitas tenaga kerja.

### UCAPAN TERIMAKASIH

Penulis mengucapkan terimakasih atas dukungan yang diberikan oleh Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan Indonesia melalui program Matching Fund, Kedaireka dan Chalodo Sibali resoe. Penulis juga mengucapkan terimakasih kepada Lembaga Penelitian dan Pengabdian Kepada Masyarakat (LPPM) Universitas Muhammadiyah Palopo yang mendukung kegiatan penelitian dan publikasi yang dilakukan selama kegiatan. Selain itu, penulis juga mengucapkan terimakasih kepada dosen pembimbing dan responden yang telah membantu memberikan arahan dan informasi, serta semua pihak yang terlibat dalam kegiatan penelitian ini hingga selesai.

### DAFTAR PUSTAKA

- Arizal, O. B., Rahmat, H. K., Said, A., Basri, H., Dadang, D., Rajab, A., & Nurjannah, N. (2021). Urgensi Literasi Digital dalam Menangkal Radikalisme pada Generasi Millennial di Era Revolusi Industri 4.0. *Dinamika Sosial Budaya*, 23(1), 126–133.
- Citra, P., Dan, M., Pelayanan, K., Pelanggan, K., Menggunakan, D., Fiber, I., Lubang, D., & Jakarta, B. (2022). *Jurnal Ilmiah M-Progress Jurnal Ilmiah M-Progress*. 12(2), 1–12.
- Erwinsyah, Wadud, M., & Kurniawan, M. (2017). Pengaruh Kompensasi Terhadap Motivasi Kerja Karyawan PDAM Tirta Musi Palembang. *Jurnal Ilmiah Ekonomi Global Masa Kini*, 06(01), 13–17.
- Hair, J. F., Hult, G. T. M., Ringle, C. M., & Sarstedt, M. (2017). *A Primer on Partial Least Squares Structural Equation Modeling (PLS-SEM)*. Thousand Oaks. Sage, 165.
- Lesva Cahyani, M. (2022). Pengaruh Kepemimpinan dan Beban Kerja terhadap Kinerja Pegawai dengan Motivasi sebagai Variabel Intervening. *Journal of Business and Economics (JBE) UPI YPTK*, 7(1), 26–32.
- Malhotra, Naresh K. (2010). *Riset Pemasaran (Marketing Research) (Edisi 4 Jilid 1)*. New Jersey, Indonesia: PT. Indeks.
- Novitasari, Y., & Fauziddin, M. (2022). Analisis Literasi Digital Tenaga Pendidik pada Pendidikan Anak Usia Dini. *Jurnal Obsesi: Jurnal Pendidikan Anak Usia Dini*, 6(4), 3570–3577.

- 
- Nurwin, K. J., & Frianto, A. (2021). Pengaruh Kompetensi dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Asuransi. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 9(3), 876–885.
- Pradana, M. A., Suliawati, W., & Novarika, A. K. (2020). Pengaruh Motivasi Kerja dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Buletin Utama Teknik*, 16(1).
- Pratiwi, N. M. D. D., & Bagia, I. W. (2021). Motivasi Kerja dan Kemampuan Kerja Mempengaruhi Kinerja Pegawai Pada PDAM Tirta Amertha Jati Kabupaten Jembrana. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 3(1).
- Prayudi, A. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Karyawan Pd. Pembangunan Kota Binjai). *Jurnal Manajemen*, 6(2), 63–72.
- Rozalia, N. A., Utami, H. N., & Ruhana, I. (2015). Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Karyawan PT. Pattindo Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 26(2), 1–8.
- Putra, I. G. B. N. P., & Putra, I. W. G. Y. D. (2022). *Journal Economic Insights*. 1(1), 11–24.
- Ririen, D., & Daryanes, F. (2022). Analisis Literasi Digital Mahasiswa. *Research and Development Journal of Education*, 8(1), 210.
- Rustiana, R., Kirono, C. S., Yuningsih, N., & Astuti, E. D. (2021). Pengaruh Motivasi dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Pelita Ilmu*, 15(02), 106-116.