



## Pengaruh Literasi Digital dan Motivasi Intrinsik Terhadap Kinerja Karyawan di Kecamatan Parongpong

Fry Sandes Girsang<sup>1</sup>, Meidy Lieke Karundeng<sup>2</sup>, Mila Susanti<sup>3</sup>

<sup>1,2,3</sup> Prodi Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Advent Indonesia, Bandung, Indonesia

<sup>1</sup>[2231029@unai.edu](mailto:2231029@unai.edu), <sup>2</sup>[meidy.widijanto@unai.edu](mailto:meidy.widijanto@unai.edu), <sup>3</sup>[milasusanti@unai.edu](mailto:milasusanti@unai.edu)

### Abstract

*This study aims to examine the influence of digital literacy and intrinsic motivation on employee performance in Parongpong District. The methodology used was a quantitative approach with an explanatory design. Data were collected by distributing questionnaires to 31 respondents using a Likert scale. Data analysis was performed using Structural Equation Modeling–Partial Least Squares (SEM-PLS) facilitated by SmartPLS. The results of this study indicated that digital literacy had a positive and significant impact on employee performance. Furthermore, intrinsic motivation also contributed positively and significantly to employee performance. These findings confirmed that skills in using digital technology and employee intrinsic motivation were important factors in improving work quality and productivity. Therefore, improving digital literacy supported by intrinsic motivation could be an effective strategy for improving employee performance at the sub-district level.*

**Keywords:** Digital Literacy, Intrinsic Motivation, Employee Performance

### Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk meneliti pengaruh dari literasi digital dan motivasi intrinsik terhadap kinerja pegawai di Kecamatan Parongpong. Metodologi yang digunakan adalah pendekatan kuantitatif dengan desain yang bersifat penjelasan. Pengumpulan data dengan menyebarkan kuesioner kepada 31 responden dengan menggunakan skala Likert. Analisis data dilakukan melalui *Structural Equation Modeling–Partial Least Squares* (SEM-PLS) yang difasilitasi dengan SmartPLS. Hasil penelitian mengungkapkan bahwa literasi digital berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Demikian pula, motivasi intrinsik memberikan kontribusi positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Temuan ini menunjukkan bahwa kemampuan memanfaatkan teknologi digital serta dorongan motivasi dari dalam diri pegawai adalah faktor kunci untuk memperkuat mutu dan keproduktifan kerja. Oleh sebab itu, peningkatan literasi digital yang diperkuat oleh motivasi intrinsik dapat menjadi metode yang sesuai guna memaksimalkan kinerja pegawai di tingkat kecamatan.

**Kata Kunci:** Literasi Digital, Motivasi Intrinsik, Kinerja Karyawan.

### Pendahuluan

Kinerja pegawai adalah faktor krusial yang mempengaruhi suksesnya suatu organisasi. Kinerja yang tidak optimal dapat terlihat dari keterlambatan dalam menyelesaikan pekerjaan, pencapaian target yang rendah, kualitas pekerjaan yang bertentangan dengan standar organisasi, serta kurangnya inisiatif yang ditunjukkan oleh pegawai. Di berbagai kondisi di tempat kerja, penulis masih menemukan beberapa pegawai yang memiliki disiplin rendah dalam menyelesaikan tugas, belum sepenuhnya mampu beradaptasi dengan perubahan dalam sistem kerja, serta belum memanfaatkan teknologi secara efisien untuk mendukung aktivitas sehari-hari. Situasi ini bisa berdampak pada produktivitas dan efektivitas kerja dalam organisasi. Julindrastuti & Karyiadi (2021) menyatakan bahwa kinerja yang baik sangat bagus bagi sebuah organisasi, sehingga organisasi harus mengutamakan pengembangan keterampilan sumber daya manusia, karena kesuksesan organisasi akan tercapai jika pegawai dapat menunjukkan kinerja yang maksimal. Selanjutnya, menurut Jeffry & Handayani (2024), kinerja pegawai adalah faktor penting yang berkontribusi besar terhadap keberhasilan organisasi dan berpengaruh langsung pada efektivitas pegawai

dalam mencapai tujuannya sebuah organisasi. Selain itu, Rahayu et al. (2024) menyebutkan kinerja karyawan sangat berarti untuk keberhasilan lembaga guna mencapai tujuan krusial seperti efisiensi tinggi, perubahan, serta loyalitas konsumen.

Literasi digital adalah sebuah komponen pokok yang memaksimalkan kinerja karyawan. Kemampuan ini memungkinkan karyawan memanfaatkan teknologi dengan lebih baik untuk menyelesaikan tugas dan meningkatkan efisiensi kerja, mempercepat pengambilan keputusan, serta menyesuaikan diri dengan perubahan sistem dan tuntutan pekerjaan di era digital. Namun, meskipun perkembangan teknologi semakin pesat di lingkungan kerja, masih terdapat karyawan yang tingkat literasi digital nya rendah. Ini terlihat dari kesulitan untuk mengoperasikan aplikasi kerja berbasis digital. Menurut (Prayogi et al., 2025) peningkatan kemampuan literasi digital pada karyawan memiliki hubungan yang positif dengan tingkat produktivitas dan kreativitas kerja. Selanjutnya menurut Adawiah & Nurhidayati (2024) literasi digital menjadi kompetensi yang sangat penting dalam mendukung kinerja karyawan, mengingat pada era perkembangan saat ini arus data bergerak dengan sangat cepat dan sebagian besar disampaikan melalui media digital. Sedangkan Khaira (2024) literasi digital yang tinggi terbukti berdampak positif pada produktivitas serta kinerja karyawan di perusahaan, karena kemampuan tersebut memungkinkan karyawan memanfaatkan teknologi secara optimal dalam menyelesaikan pekerjaan.

Faktor penting dalam meningkatkan kinerja karyawan adalah motivasi intrinsik. Kemampuan teknis dan sistem kerja bukan saalah satunya aspek yang mengubah kinerja; dorongan internal yang mendorong karyawan untuk memikul tanggung jawab, komitmen, serta keinginan untuk berprestasi. Namun, masih ada karyawan yang bekerja hanya untuk memenuhi kewajiban tanpa motivasi internal. Menurut Murniyanti (2020) Peran yang efektif dari motivasi intrinsik dalam meningkatkan produktivitas kerja sangat memengaruhi peningkatan kinerja karyawan. Jika karyawan menerapkan motivasi intrinsik dengan sukses, mereka dapat berkontribusi positif terhadap pelaksanaan tanggung jawab dan tugas perusahaan, sehingga beban kerja yang telah di tetapkan dapat selesai dan dilaksanakan dengan cara terbaik. Potu et al. (2021) menemukan motivasi intrinsik mempunyai kaitan langsung dengan kinerja tugas karyawan serta sangat berdampak pada pencapaian kinerja tersebut. Selanjutnya menurut Sidik et al. (2022) secara bersamaan motivasi intrinsik kontribusi yang bermakna dan signifikan pada kinerja karyawan.

Berlandaskan kajian-kajian penelitian sebelumnya yang sudah dipaparkan, dapat dipahami bahwa literasi digital dan motivasi intrinsik merupakan dua aspek penting yang berperan dalam memengaruhi kinerja karyawan. Namun, beberapa penelitian sebelumnya lebih menekankan pengaruh literasi digital terhadap kinerja karyawan secara langsung, meninggalkan ruang untuk penelitian lebih lanjut Dahman et al. (2023) sementara kajian yang secara khusus membahas peran motivasi intrinsik sebagai faktor internal yang dapat memengaruhi kinerja karyawan masih relatif Murniyanti (2020). Selain itu, penelitian sebelumnya hanya melihat satu variabel, sehingga tidak bisa memberikan gambaran yang lengkap tentang pengaruh kedua variabel Zahra et al. (2024). Oleh sebab itu, dengan adanya studi ini guna menyelidiki dampak literasi digital dan motivasi intrinsik terhadap kinerja karyawan dengan harapan dapat menyampaikan pengetahuan yang bermanfaat juga dapat meningkatkan kinerja karyawan di era modern. Fokus studi ini adalah: (1) bagaimana literasi digital memengaruhi kinerja karyawan di Kecamatan Parongpong; (2) bagaimana motivasi intrinsik memengaruhi kinerja karyawan di Kecamatan Parongpong; dan (3) bagaimana kedua literasi digital dan motivasi intrinsik memengaruhi kinerja karyawan di Kecamatan Parongpong.

Penelitian ini menggunakan landasan teori untuk membahas pengaruh literasi digital dan motivasi intrinsik akan kinerja karyawan. *Self Determination Theory* Deci & Ryan (2000), teori utama berfokus wawasan motivasi intrinsik yang berasal dari kebutuhan akan kompetensi, otonomi, dan koneksi adalah pendorong utama kinerja optimal. Sebagai pendukung, teori perilaku organisasi dari Robbins & Judge (2017) untuk memahami bagaimana faktor kemampuan individu (literasi digital) dan lingkungan kerja mempengaruhi perilaku individu. Selanjutnya, *Job Performance Theory* Colquitt et al. (2015) untuk mendefinisikan dan mengukur kinerja sebagai hasil perilaku kerja. Ketiga teori ini saling melengkapi untuk menjelaskan bagaimana literasi digital dan motivasi internal membentuk perilaku kerja yang efektif.

Kemampuan seseorang untuk mengakses, menilai serta memakai teknologi dan informasi digital dengan benar dan konsisten disebut literasi digital. Menurut Wibowo (2024) literasi digital adalah keahlian pribadi untuk memakai media daring dan jaringan untuk mencari, menilai, memakai, serta menghasilkan informasi. Menurut Mashuri et al. (2022) literasi digital merupakan keahlian seseorang untuk memanfaatkan perangkat digital untuk memperoleh,

mengolah, dan menyampaikan informasi. Selanjutnya, menurut Maulana et al. (2022) keahlian seseorang untuk memahami konsep dan memanfaatkan media digital dengan bijak dikenal sebagai literasi digital. Menurut Gilster Paul (1997) ada beberapa indikator Literasi Digital yaitu: (1) kemampuan pencarian digital merupakan keahlian individu dalam menelusuri dan menemukan informasi melalui mesin pencari serta melakukan berbagai aktivitas pencarian secara efektif di dunia maya. (2) Kompetensi pandu arah *hypertextual* merupakan kemampuan dalam menjelajahi dan memahami struktur tautan pada laman web sehingga pengguna dapat menelusuri informasi secara sistematis dan menyeluruh. (3) Kompetensi evaluasi konten informasi merupakan kemampuan untuk menilai, menganalisis, dan menyaring informasi secara kritis agar memperoleh sumber yang akurat, relevan, serta dapat dipercaya. (4) Kompetensi penyusunan pengetahuan merupakan keahlian mengolah dan mengintegrasikan berbagai informasi dari berbagai sumber dengan cara membandingkan serta memverifikasi kebenarannya sehingga terbentuk pengetahuan baru yang lebih utuh dan komprehensif.

Motivasi intrinsik adalah kehendak seseorang akan menjalankan suatu hal karena mereka memiliki minat, kesenangan, dan kesenangan pribadi dalam melakukannya, tanpa terpengaruh oleh imbalan atau tekanan dari luar. Menurut Rahman (2022) motivasi intrinsik adalah rangsangan yang berasal dari individu tanpa dorongan luar. Menurut Siagian (2004) motivasi intrinsik datang dari dalam diri seseorang. Motivasi ini mendorong menyelaraskan target organisasi dan target pribadi, sehingga keduanya dapat tercapai dan memberikan kepuasan. Selanjutnya Suwatno & Donni (2011) menyatakan bahwa motivasi intrinsik ialah keinginan timbul dan bekerja dari dalam pribadi tanpa dipengaruhi faktor luar. Menurut Handoko (2014) Beberapa indikator motivasi intrinsik yang meliputi: (1) kebutuhan akan penghargaan, (2) kebutuhan terkait pelaksanaan tugas, (3) dorongan untuk bekerja secara lebih optimal, (4) kolaborasi, (5) berpartisipasi di dalam organisasi, (6) membangun hubungan yang harmonis, (7) ikut serta membuat keputusan, (8) pengarahan, serta (9) dorongan untuk memimpin.

Tingkat tercapainya hasil kerja di tunjukkan oleh karyawan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya sesuai dengan standar, target, dan tujuan organisasi dikenal sebagai kinerja karyawan. Silaen et al. (2021) menyatakan bahwa Kinerja karyawan adalah prestasi yang dicapai oleh seorang pekerja setelah menuntaskan kewajiban yang diberikan dengan target kerja yang telah ditentukan. Sementara Mangkunegara (2011) menyatakan bahwa kinerja karyawan adalah prestasi yang ditunjukkan oleh mutu dan jumlah yang dicapai oleh tenaga kerja dengan penuh komitmen melaksanakannya. Selanjutnya menurut Zainal (2015) kinerja adalah tindakan konkret yang diperlihatkan oleh pekerja orang sebagai prestasi kerja yang diraih setiap orang sepadan dengan peran dan tanggung jawabnya dalam perusahaan. Menurut Mathis & Jackson (2006) ada 5 indikator penting Kinerja karyawan yaitu ; (1) kapasitas hasil, (2) mutu hasil, (3) kedisiplinan, (4) keberadaan, dan (5) kemampuan berkolaborasi. Kapasitas hasil menunjukkan jumlah kewajiban yang dituntaskan sesuai target yang ditetapkan, sedangkan mutu hasil menilai kualitas, ketelitian, dan kesesuaian pekerjaan dengan standar yang berlaku. Kedisiplinan berkaitan dengan kemampuan menyelesaikan tugas sesuai *deadline* yang telah ditentukan, yang mencerminkan disiplin dan efektivitas kerja. Keberadaan menggambarkan tingkat kedisiplinan dan komitmen karyawan dalam memenuhi kewajiban kehadiran dengan konsisten. Kemampuan berkolaborasi, di sisi lain, menunjukkan kemampuan karyawan untuk bersinergi, berkomunikasi, dan berkontribusi secara harmonis dalam tim.

Literasi digital berkontribusi pada peningkatan kinerja karyawan di era teknologi yang memungkinkan pelaksanaan pekerjaan lebih efisien. Penelitian Adawiah & Nurhidayati (2024) membuktikan literasi digital berpengaruh positif dan signifikan pada kinerja tenaga pendidik di Universitas Lamappapoleonr0, memakai metode kuantitatif dan analisis regresi linear sederhana. Sementara itu, Metris & Priambodo (2023) menemukan bahwa perilaku kerja inovatif sebagai variabel intervensi memengaruhi tugas tenaga kerja secara langsung maupun tidak langsung. Selain itu, Farhan et al. (2022) membuktikan literasi digital berdampak positif dan signifikan pada kinerja usaha, secara langsung ataupun orientasi kewirausahaan sebagai variabel intervening. Dengan demikian, tingkat literasi digital yang lebih tinggi sejalan dengan peningkatan kinerja karyawan.

H1: Terdapat pengaruh literasi digital terhadap kinerja karyawan.

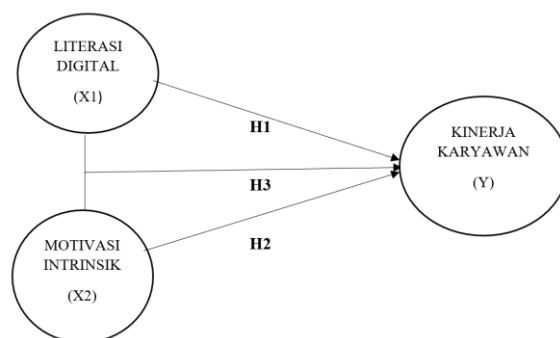
Motivasi intrinsik mengacu dorongan individu, misalnya rasa komitmen, kepuasan kerja, dan keinginan untuk berprestasi. Penelitian Hayati et al. (2023) mengindikasikan motivasi intrinsik dan ekstrinsik berdampak positif serta signifikan pada kinerja karyawan, secara parsial ataupun simultan. Selain itu, studi Sidik et al. (2022) menemukan bahwa motivasi intrinsik memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap peningkatan kinerja karyawan, yang lebih dominan dibandingkan faktor motivasi lainnya. Penelitian Ulifah & Mahfudiyanto (2021)

menyimpulkan motivasi intrinsik berdampak besar dalam meningkatkan kinerja. Oleh sebab itu, tingkat motivasi intrinsik karyawan sejalan dengan kemampuan kerja mereka.

H2 : Terdapat Pengaruh Motivasi Intrinsik terhadap Kinerja Karyawan

Dua komponen utama yang merangsang kinerja karyawan ialah literasi digital dan motivasi intrinsik. Literasi digital mendorong karyawan untuk memanfaatkan teknologi secara efektif, sehingga tugas dapat diselesaikan lebih cepat dan efisien. Penelitian Lusiana (2024) menunjukkan bahwa literasi digital dan motivasi intrinsik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja tenaga kerja. Oleh sebab itu, di ambil kesimpulan bahwa literasi digital dan motivasi intrinsik yang didukung oleh kompetensi profesional akan meningkatkan kinerja karyawan.

H3 : Terdapat Pengaruh Literasi Digital dan Motivasi Intrinsik terhadap Kinerja Karyawan



**Gambar 1 : Kerangka Penelitian.**

Model tersebut menunjukkan tiga jalur hubungan utama antara variabel. Pertama, literasi digital berpengaruh parsial terhadap kinerja karyawan (H1). Kedua, motivasi intrinsik juga berdampak sebagian terhadap kinerja karyawan (H2). Ketiga, pengujian dilakukan secara simultan untuk mengukur sejauh mana kemampuan digital dan dorongan internal dapat meningkatkan kinerja karyawan (H3). Diperkirakan bahwa sinergi antara aspek teknis dan psikologis ini akan menyampaikan pengetahuan mengenai komponen-komponen yang merangsang produktivitas di kawasan kerja kontemporer.

## Metode Penelitian

Studi ini menerapkan teknik kuantitatif dan korelasional dengan desain eksplanatori, untuk menguji hubungan objektif antarvariabel. Adinda et al. (2023). Desain eksplanatori dipilih karena difokuskan pada analisis hubungan antarvariabel yang telah dirumuskan dalam bentuk hipotesis terlebih dahulu. Pendekatan deskriptif juga dimanfaatkan untuk menggambarkan secara objektif karakteristik responden dan keadaan penelitian berdasarkan data yang diperoleh Sucianah (2020). Teknik pengambilan sampel diterapkan untuk mengevaluasi hubungan antarvariabel, diiringi uraian data memakai model *Equation Structural-Partial Least Squares* (SEM-PLS).

Studi ini mengkaji 3 komponen penting yaitu literasi digital, motivasi intrinsik serta kinerja karyawan. Subagjo (2023) mendefinisikan literasi digital mencakup keterampilan pencarian daring, navigasi, *Hypertextual*, evaluasi konten informasi, serta perumusan pengetahuan. Indikator motivasi intrinsik menurut Kurniawan & Rini (2022) meliputi kebutuhan untuk mengatasi tantangan tugas, meningkatkan kinerja, bekerja sama, terlibat dalam isu organisasi penting, membuat keputusan, memberikan arahan, dan memimpin. Sementara itu, Ardiana et al. (2023) mengukur kinerja karyawan dengan jumlah hasil, mutu hasil, ketepatan waktu, keberadaan, dan kolaborasi. Respon responden diukur dengan skala likert dari 1–5 yang mencerminkan tingkat persetujuan dari sangat tidak setuju hingga sangat setuju.

Sebagaimana diuraikan Gultom & Ferinia (2023) metode *Partial Least Squares–Structural Equation Modeling* (PLS-SEM) yang dipakai lewat perangkat lunak SmartPLS, dipilih untuk menelaah data. Teknik ini dipakai karena dapat menghasilkan estimasi yang akurat dan konsisten pada sampel yang sangat kecil sekalipun. Analisis PLS-SEM terdiri dari model pengukuran, dan model struktural. Validitas konvergen, diskriminan, serta reliabilitas konstruk diuji pada model luar. Nilai R<sup>2</sup> serta efek langsung dan tidak langsung antarvariabel dihitung pada inner teknik memakai hipotesis yang diusulkan.

## Hasil dan Pembahasan

### 3.1 Hasil

**Tabel 1 Karakteristik Responden**

Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase (%)
Laki-Laki	11	35,48%
Perempuan	20	64,52%
<b>Total</b>	<b>31</b>	<b>100%</b>
<b>Usia</b>		
Kurang dari 25 tahun	4	12,9%
26-30 tahun	8	25,8%
31-35 tahun	6	19,4%
36-40 tahun	4	12,9%
Lebih dari 40 tahun	9	29%
<b>Total</b>	<b>31</b>	<b>100%</b>
<b>Pendidikan Terakhir</b>		
SLTP/SMP/Sederajat	-	0%
SLTA/SMA/Sederajat	7	22,6%
Diploma	8	25,8%
Sarjana S1	14	45,2%
Pascasarjana (S2/S3)	2	6,5%
<b>Total</b>	<b>31</b>	<b>100%</b>
<b>Lama Bekerja</b>		
Kurang dari 1 tahun	3	9,7%
1-2 tahun	6	19,4%
3-4 tahun	6	19,4%
4-5 tahun	2	6,5%
Lebih dari 5 tahun	14	45,2%
<b>Total</b>	<b>31</b>	<b>100%</b>

Sumber: data di olah penulis 2026

Berdasarkan tabel 1, karakteristik responden menunjukkan bahwa sebagian besar adalah perempuan (64,52%), diikuti laki-laki (35,48%). Kelompok usia terbesar adalah 40 tahun (29%), diikuti usia 26–30 tahun, (25,8%), dan 31–35 tahun (19,4%). Selanjutnya berdasarkan pendidikan terakhir, lulusan Sarjana (S1) mendominasi dengan (45,2%), diikuti Diploma (25,8%), SLTA/SMA (22,6%), serta Pascasarjana (S2/S3) (6,5%). Tidak ada responden dengan pendidikan SLTP/SMP. Untuk masa kerja, responden dengan pengalaman lebih dari 5 tahun paling banyak (45,2%), diikuti masa kerja 1–2 tahun serta 3–4 tahun (dengan persentase yang sama sebesar 19,4%).

**Tabel 2. Deskriptif Pernyataan Variabel**

Literasi Digital (X1)	N	Min.	Max	Mean
LD 1	31	1	5	4,55
LD 2	31	1	5	4,45

DOI: <https://doi.org/10.69693/ijmst.v4i2.8239>

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

LD 3	31	1	5	4,52
LD 4	31	1	5	4,42
LD 5	31	1	5	4,48
LD 6	31	1	5	4,29
LD 7	31	1	5	4,29
LD 8	31	1	5	4,48
LD 9	31	1	5	4,35
LD 10	31	1	5	4,45
LD 11	31	1	5	4,45
LD 12	31	1	5	4,48
Motivasi Intrinsik (X2)	N	Min.	Max	Mean
MI 1	31	1	5	4,61
MI 2	31	1	5	4,61
MI 3	31	1	5	4,61
MI 4	31	1	5	4,19
MI 5	31	1	5	4,32
MI 6	31	1	5	4,65
MI 7	31	1	5	4,55
MI 8	31	1	5	4,55
MI 9	31	1	5	4,58
MI 10	31	1	5	4,35
MI 11	31	1	5	4,42
MI 12	31	1	5	4,42
MI 13	31	1	5	3,97
MI 14	31	1	5	4,10
MI 15	31	1	5	4,13

MI 16	31	1	5	4,52
MI 17	31	1	5	4,58
MI 18	31	1	5	4,55
MI 19	31	1	5	4,00
MI 20	31	1	5	3,94
MI 21	31	1	5	4,29
MI 22	31	1	5	4,10
MI 23	31	1	5	4,13
MI 24	31	1	5	4,13
MI 25	31	1	5	3,97
MI 26	31	1	5	4,23
MI 27	31	1	5	4,23
Kinerja Karyawan (Y)	N	Min.	Max	Mean
KK 1	31	1	5	4,29
KK 2	31	1	5	4,03
KK 3	31	1	5	4,13
KK 4	31	1	5	4,29
KK 5	31	1	5	4,23
KK 6	31	1	5	4,35
KK 7	31	1	5	4,10
KK 8	31	1	5	4,19
KK 9	31	1	5	4,29
KK 10	31	1	5	4,26
KK 11	31	1	5	4,29
KK 12	31	1	5	4,19
KK 13	31	1	5	4,23

KK 14	31	1	5	4,26
KK 15	31	1	5	4,39

Sumber: Data diolah oleh Penulis, 2026

Dalam studi ini, analisis deskriptif diterapkan untuk memaparkan kondisi masing-masing unsur berdasarkan respon responden dengan tujuan menjawab rumusan masalah terkait tingkat literasi digital, motivasi intrinsik, dan kinerja karyawan pada responden di Kecamatan Parongpong, di mana data diperoleh dari 31 responden menggunakan skala likert 5 poin dan diolah melalui nilai rata-rata (mean). Hasil analisis mengindikasikan bahwa literasi digital termasuk kategori tinggi yang mencerminkan kemampuan responden dalam memahami dan menggunakan teknologi modern, motivasi intrinsik juga berada pada kategori tinggi yang menandakan dorongan internal yang kuat untuk menuntaskan pekerjaan, serta kinerja karyawan menunjukkan nilai rata-rata tinggi yang berarti responden mampu melaksanakan tugas dan tanggung jawab secara efektif, sehingga secara keseluruhan literasi digital dan motivasi intrinsik yang tinggi berkontribusi mendukung kinerja karyawan yang unggul. Untuk variabel literasi digital, indikator kemampuan menggunakan teknologi digital dalam pekerjaan memperoleh nilai rata-rata tertinggi sebesar 4,55, pada motivasi intrinsik indikator kepuasan saat berhasil menyelesaikan tugas sulit mencapai rata-rata 4,65, sedangkan pada kinerja karyawan indikator tertinggi mencerminkan kemampuan responden dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab dengan baik, sehingga perusahaan disarankan untuk terus meningkatkan literasi teknologi, memperkuat motivasi intrinsik, serta mempertahankan dan mengoptimalkan kinerja karyawan guna mendukung perkembangan berkelanjutan organisasi.

### Uji Validitas

Uji validitas pada studi ini diterapkan guna mengetahui sejauh mana setiap indikator dapat menilai konstruk yang diteliti dengan tepat oleh pendekatan validitas konvergen. Pengujian ini dilakukan dengan melihat nilai *outer loading* dan *Average Variance Extracted* (AVE). Hasil pengujian tahap awal menunjukkan masih ada beberapa indikator yang belum melengkapi kualifikasi yang sudah ditentukan, maka indikator diungkapkan tidak valid dan harus ditarik dari model studi. Selanjutnya, setelah dilakukan pengujian ulang terhadap indikator yang tersisa, yang ditunjukkan dengan nilai beban luar di atas 0,7 dan nilai AVE di atas 0,5. Tabel berikut mengindikasikan semua indikator penelitian ini dinyatakan valid dan layak digunakan untuk analisis berikutnya:

**Tabel 3. Uji Convergent Validity dengan Outer Loading**

Item	Literasi Digital	Motivasi Intrinsik	Kinerja Karyawan
LD 10	0,892		
LD 11	0,873		
LD 3	0,759		
LD 6	0,803		
LD 7	0,877		
LD 9	0,809		
MI 12		0,735	

MI 13	0,874
MI 14	0,854
MI 20	0,916
MI 21	0,780
MI 22	0,886
MI 23	0,874
MI 24	0,842
MI 25	0,877
MI 26	0,852
MI 27	0,900
KK 1	0,830
KK 11	0,769
KK 12	0,819
KK 13	0,805
KK 14	0,784
KK 2	0,887
KK 3	0,893
KK 4	0,864
KK 5	0,891
KK 6	0,862
KK 7	0,847
KK 8	0,830
KK 9	0,801

Sumber: Data diolah oleh Penulis, 2026

DOI: <https://doi.org/10.69693/ijmst.v4i2.8239>

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

---

Semua indikator dinyatakan memenuhi syarat dan memenuhi uji validitas konvergen jika nilai beban luarnya lebih besar dari 0,7. Ini karena menurut kriteria yang digunakan, nilai beban luar seluruh indikator lebih besar dari batas tersebut.

Tabel 4. Uji *Convergent Validity* dengan AVE

Varibel	Nilai AVE
Literasi Digital	0,700
Motivasi Intrinsik	0,731
Kinerja Karyawan	0,702

Sumber: Data diolah oleh Penulis, 2026

Berdasarkan kriteria pengujian yang berlaku, suatu variabel dinyatakan memiliki validitas konvergen yang baik jika nilai *Average Variance Extracted* (AVE) lebih dari 0,5 (Yamin, 2023). Dari hasil yang ditampilkan dalam tabel, nilai AVE literasi digital sebesar 0,700, motivasi intrinsik sebesar 0,731, serta kinerja karyawan sebesar 0,702. Ketiga nilai ini semuanya melebihi ambang batas minimum yang ditetapkan. Oleh karena itu, diambil kesimpulan semua variabel pada studi ini mencukupi syarat validitas konvergen dan diperlihatkan valid.

### Uji Reliabilitas

Uji konsistensi dilakukan untuk memverifikasi bahwa sarana pengukuran memiliki tingkat ketepatan dan konsistensi yang memadai. Dalam SEM, reliabilitas dinilai melalui nilai alfa Cronbach dan reliabilitas komposit; nilai alfa Cronbach dianggap baik dan reliabel jika lebih besar dari 0,6, sedangkan nilai reliabilitas komposit harus melebihi 0,7 untuk penelitian konfirmatori (nilai di antara 0,6 dan 0,7 masih dianggap baik). Kock (2025) hasil pengolahan data kuesioner responden **memakai** SmartPLS menunjukkan nilai sebagai berikut:

Tabel 5. Uji Reliabilitas

Variabel	<i>Cronbach's Alpha</i>	<i>Rho-A</i>	<i>Composite Reliability</i>
Literasi Digital	0,913	0,913	0,933
Motivasi Intrinsik	0,963	0,966	0,968
Kinerja Karyawan	0,965	0,967	0,968

Sumber: data di olah penulis, 2026

Berdasarkan kriteria yang ditetapkan, semua faktor mempunyai nilai *Composite Reliability* dan *Cronbach's Alpha* lebih besar dari 0,6, yang berarti mereka memenuhi uji reliabilitas. Hasil dari uji ini ditunjukkan dalam tabel, sehingga dapat disimpulkan bahwa semua variabel telah mencukupi kriteria dan dikatakan lolos uji reliabilitas.

### Uji *R-square*

Untuk mengukur besarnya kemampuan variabel independen dalam menjelaskan variabel dependen, dilakukan pengujian **R-square**. Hasil pengolahan data kuesioner responden dengan menggunakan aplikasi **SmartPLS** menunjukkan nilai sebagai berikut:

DOI: <https://doi.org/10.69693/ijmst.v4i2.8239>

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

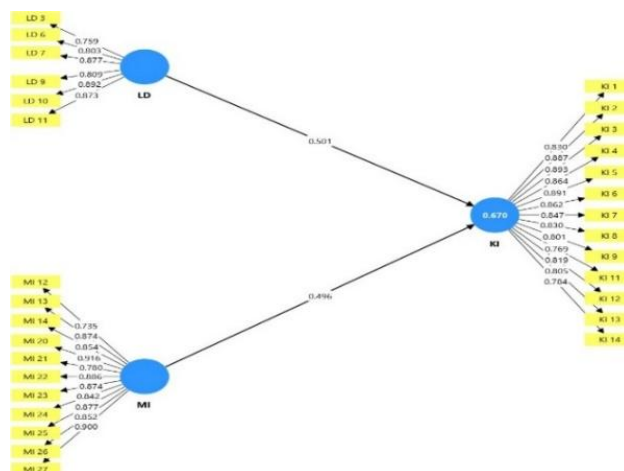
---

Tabel 6. Uji *R-square*

Variabel	<i>R-square</i>	<i>R-square Adjusted</i>
Kinerja Karyawan	0,670	0,647

Sumber: data di olah penulis 2026

Variabel Kinerja Karyawan mempunyai nilai *R-squared* 0,670 dan nilai *R-squared* yang disesuaikan 0,647. Hasil uji *R-square* disajikan dalam tabel. Hasil ini membuktikan konstruk independen model penelitian dapat memaparkan variasi dalam variabel kinerja karyawan dengan memadai. Selanjutnya, diagram SEM-PLS menunjukkan hubungan struktural antarvariabel dalam model penelitian. Diagram ini juga menunjukkan peran konstruk Literasi Digital dan Motivasi Intrinsik dalam memengaruhi kinerja karyawan sesuai dengan model konseptual yang telah dirumuskan.



Gambar 2. Diagram Hasil Pengolahan *SEM PLS*

Gambar tersebut menggambarkan model penelitian berbasis SEM-PLS yang melibatkan tiga konstruk laten, yaitu LD, MI, dan KI. Dalam model pengukuran, semua faktor memiliki angka loading diatas 0,7, dan menunjukkan validitas konvergen yang baik serta kemampuan yang kuat untuk mempresentasikan masing-masing konstruk secara akurat. Pada model struktural, nilai  $R^2$  untuk KI mencapai 0,670 yang mengindikasikan bahwa LD berpengaruh positif terhadap KI dengan koefisien 0,501, sedangkan MI juga berpengaruh positif dengan koefisien 0,496, kontribusi keduanya relatif seimbang terhadap KI. Sehingga, model ini menunjukkan kekuatan prediksi yang tinggi.

### Uji *Path Coefficient Partial*

Dalam rangka menganalisis arah dan tingkat signifikansi pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen, dilakukan pengujian faktor jalan. Dengan menggunakan aplikasi SmartPLS untuk mengolah data kuesioner responden, nilai berikut ditemukan:

Tabel 7. Uji *Path coefficient*

	<i>Original Sample (O)</i>	<i>Sample Mean (M)</i>	<i>Standard Deviation (STDEV)</i>	<i>T Statistics (O/STDEV)</i>	<i>P Values</i>
Literasi Digital -> Kinerja Karyawan	0,501	0,506	0,088	5,723	0,000

DOI: <https://doi.org/10.69693/ijmst.v4i2.8239>

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

Motivasi Intrinsik -> Kinerja Karyawan	0,496	0,501	0,113	4,401	0,000
---	-------	-------	-------	-------	-------

---

Sumber: data di olah penulis 2026

Jika nilai p kurang dari 0,05, hubungan tersebut dianggap berpengaruh. Tabel menunjukkan bahwa hipotesis tentang Literasi Digital dan Kinerja Karyawan diterima karena signifikan. Demikian pula, koneksi antara Motivasi Intrinsik dan Kinerja Karyawan juga berpengaruh. Oleh karena itu, hipotesis yang mempunyai angka p di bawah 0,05 dianggap diterima, sedangkan hipotesis yang memiliki nilai p lebih dari 0,05 dianggap ditolak.

### 3.2 Pembahasan

#### Literasi Digital terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian mengungkapkan bahwa literasi digital memiliki efek positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan koefisien regresi sebesar 0,501 dan nilai p-value 0,000 ( $< 0,05$ ). Dengan demikian, hipotesis pertama (H1) dapat diterima. Temuan ini menandakan bahwa semakin tinggi kemampuan karyawan dalam mengakses, memahami, mengevaluasi, dan menggunakan teknologi digital, semakin baik pula kinerja mereka. Karyawan memanfaatkan literasi digital untuk menyelesaikan tugas secara lebih efisien, efektif, dan akurat khususnya di lingkungan kerja berbasis teknologi. Studi sebelumnya juga menunjukkan bahwa literasi digital meningkatkan kinerja karena membantu mengelola informasi dan menyelesaikan tugas dengan cepat. Oleh karena itu, organisasi disarankan untuk memperkuat literasi digital guna meningkatkan kinerja karyawan.

#### Motivasi Intrinsik terhadap Kinerja Karyawan

Analisis informasi memaparkan motivasi intrinsik juga memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, dengan koefisien 0,496 dan nilai p-value 0,000 ( $< 0,05$ ), sehingga hipotesis kedua (H2) diterima. dorongan internal seperti keinginan berprestasi, rasa tanggung jawab, dan kepuasan kerja mendorong karyawan untuk bekerja lebih aktif, inisiatif dan berkualitas tanpa ketergantungan pada faktor eksternal. Studi sebelumnya mengkonfirmasi bahwa motivasi intrinsik memotivasi individu untuk memberikan upaya maksimal dalam meningkatkan kinerja. Karenanya, perusahaan perlu menciptakan lingkungan kerja yang menunjang motivasi karyawan.

#### Literasi Digital dan Motivasi Intrinsik terhadap Kinerja Karyawan

Nilai R-square sebesar 0,670, menunjukkan bahwa literasi digital dan motivasi intrinsik secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan kemampuan menjelaskan 67% variasi kinerja. Selbihnya dipengaruhi oleh faktor luar model penelitian. Kombinasi kemampuan teknis (literasi digital) dan dorongan internal (motivasi intrinsik) terbukti krusial untuk menciptakan karyawan yang lebih produktif, adaptif dan bertanggung jawab. Hasil ini mendukung hipotesis ketiga (H3). Oleh karena itu, organisasi harus mengembangkan kedua variabel secara seimbang demi mencapai kinerja yang optimal.

### Kesimpulan

Penelitian ini menekankan pentingnya pengelolaan sumber daya manusia melalui peningkatan literasi digital dan motivasi intrinsik dalam mengoptimalkan kinerja karyawan di Kecamatan Parongpong. Hasil penelitian menunjukkan bahwa literasi digital berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, yang berarti semakin mahir pegawai dalam menggunakan teknologi digital seperti perangkat, aplikasi, dan informasi di tempat kerja, maka semakin baik kinerja yang dihasilkan. Selain itu, motivasi intrinsik juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, yang menunjukkan bahwa dorongan internal seperti rasa tanggung jawab dan keinginan untuk berprestasi turut menentukan kualitas kerja. Secara bersama-sama, literasi digital dan motivasi intrinsik memberikan dampak positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, sehingga peningkatan kedua aspek ini secara substansial mampu meningkatkan kinerja secara keseluruhan. Oleh karena itu, pihak kecamatan disarankan untuk terus meningkatkan literasi digital melalui pelatihan, bimbingan teknis, serta penyediaan sarana teknologi yang memadai, sekaligus memperkuat motivasi intrinsik dengan menciptakan

DOI: <https://doi.org/10.69693/ijmst.v4i2.8239>

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

---

suasana kerja yang mendukung pengembangan diri dan rasa tanggung jawab, sehingga kinerja pegawai dapat terus berkembang dan memberikan pelayanan yang lebih optimal kepada masyarakat.

## Reference

- Adawiah, A., & Nurhidayati, A. (2024). *Pengaruh Literasi Digital Terhadap Kinerja Tenaga Kependidikan Pada Universitas Lamappapoleonro*. Jurnal Ilmiah Metansi (Manajemen Dan Akuntansi), 7(2), 436–446. <https://doi.org/10.57093/METANSI.V7I2.339>
- Adinda, T. N., Firdaus, M. A., & Agung, S. (2023). *Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan*. Indonesian Journal of Innovation Multidisipliner Research, 1(3), 134–143. <https://doi.org/10.31004/IJIM.V1I3.15>
- Ardiana, T. E., Sugianto, L. O., & Wardhani, D. P. (2023). *Komitmen Afektif dan Motivasi Intrinsik: Meningkatkan Kinerja Karyawan PT. SAC Ponorogo*. Jurnal Ilmiah Edunomika, 7(2), 2023. <https://doi.org/10.29040/JIE.V7I2.10268>
- Colquitt, Jason A., LePine, Jeffery A., & Wesson, Michael J. 2015. *Organizational Behavior: Improving Performance and Commitment in the Workplace* (Edisi ke-2). McGraw-Hill Education.
- Dahman, Y., Goso, Sahrir, & Salju. (2023). *Peran Literasi Digital, Motivasi Kerja, Kemampuan Kerja dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan UMKM*. Jesya. <https://doi.org/10.36778/JESYA.V6I2.1191>
- Deci, Edward L., & Ryan, Richard M. 2000. *Intrinsic Motivation and Self-Determination in Human Behavior*. New York: Plenum Press.
- Farhan, M. T., Eryanto, H., & Saptono, A. (2022). *Pengaruh Literasi Digital dan Orientasi Kewirausahaan Terhadap Kinerja Usaha UMKM*. Transekonomika: Akuntansi, Bisnis Dan Keuangan. <https://doi.org/10.55047/TRANSEKONOMIKA.V2I6.265>
- Gilster Paul. (1997). *Digital literacy*. New York: John Wiley & Sons, Inc.
- Gultom, M. P., & Ferinia, R. (2023). *Pengaruh Budaya Informasi dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan: Studi Pada Allianz*. Jakarta:Klabat Journal of Management, 4(1), 30–43. <https://doi.org/10.60090/kjm.v4i1.899.30-43>
- Hayati, R., Mardianty, D., Agia, L. N., & Denny, P. (2023). *Pengaruh Motivasi Intrinsik Dan Motivasi Ekstrinsik Terhadap Kinerja Karyawan Pada CV. Riho Mandiri*. Journal of Economic, Bussines and Accounting (COSTING), 7(1), 252–259. <https://doi.org/10.31539/COSTING.V7I1.6056>
- Handoko, T. H. (2014). *Manajemen Personalia & Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE.
- Jeffry, & Handayani, S. (2024). *Pengaruh Keterlibatan Kerja dan Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Melalui Kepuasan Kerja Pegawai Pada PT PLN (Prsero) Unit Induk Pembangunan*. Jurnal Ilmiah MEA (Manajemen, Ekonomi, Dan Akuntansi), 8(1), 1388–1405. <https://doi.org/10.31955/mea.v8i1.3863>
- Julindrastuti, D., & Karyadi, I. (2022). *Pengaruh profesionalisme dan iklim organisasi terhadap kinerja karyawan*. Jurnal Inspirasi Bisnis Dan Manajemen, 5(2), 177. <https://doi.org/10.33603/IJBM.V5I2.5574>
- Khaira, N. (2024). *Peran Literasi Digital dan Kepemimpinan Digital terhadap Kinerja Karyawan: Studi Kasus Generasi Millennial dan Z di GoTo Group*. *INOBIS: Jurnal Inovasi Bisnis dan Manajemen Indonesia* <https://doi.org/10.31842/jurnalnobis.v7i2.314>
- Kock, N. (2025). *WarpPLS user manual: Version 6.0. Scriptwarp.Com* N KockScriptWarp Systems: Laredo, TX, USA, 2017 scriptwarp.Com. [https://scriptwarp.com/warppls/UserManual\\_v\\_8\\_0.pdf](https://scriptwarp.com/warppls/UserManual_v_8_0.pdf)
- Kurniawan, I. S., & Rini, A. S. (2022). *Pengaruh Pengalaman, Disiplin, dan Motivasi Intrinsik Pada Prestasi Kerja Karyawan PT Adi Satria Abadi Yogyakarta*. Jurnal Manajemen dan Bisnis Indonesia. <https://doi.org/10.32528/JMBI.V8I2.5630>
- Lusiana, T. (2024). *Pengaruh Literasi Digital dan Motivasi Intrinsik Terhadap Peningkatan Kompetensi Profesional dan Kinerja SDM di Kabupaten Tegal*. Skripsi Universitas Islam Sultan Agung, [https://repository.unissula.ac.id/37475/1/Manajemen\\_30402000351\\_full.pdf](https://repository.unissula.ac.id/37475/1/Manajemen_30402000351_full.pdf)
- Mangkunegara, A. A. P. (2011). *Manajemen sumber daya manusia perusahaan*. Bandung : Remaja Rosdakarya. <https://library.stik-ptik.ac.id>
- Mashuri, C., Permadi, G. S., Vitadiar, T. Z., Mujianto, A. H., Cakra, R., Faizah, A., & Kistofor, T. (2022). *Buku Ajar Literasi Digital*. Tasikmalaya:Perkumpulan Rumah Cemerlang Indonesia.
- Maulana, A. N., Rahayu, D. I., & Astuti, R. (2022). *Literasi Digital*. Tulungan Sidoarjo:Numerasia. <https://www.numerasia.or.id/koleksi-buku/literasi-digital>
- Metris, D., & Priambodo, A. (2023). *Literasi Digital Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Perilaku Kerja Inovatif Sebagai Variabel Intervening*. The Journal of Business and Management, 6(3), 719–735. <https://doi.org/10.36815/BISMAN.V6I3.2955>
- Miftachul Ulifah, M., & Mahfudiyanto. (2021). *Pengaruh Motivasi Intrinsik dan Motivasi Ekstrinsik Terhadap Kinerja Karyawan Astra Infra Solution Mojokerto*. BIMA : Journal of Business and Innovation Management. <https://doi.org/10.33752/BIMA.V3I3.245>
- Mujtahidin, Zulkifli, & Hudaeri. (2025). *Hubungan antara Penguasaan Literasi Digital dan Pemanfaatan AI dengan Kinerja Karyawan di Industri Ekonomi*. Primary Journal of Multidisciplinary Research, 1, 6–10. <https://doi.org/10.70716/pjmr.v1i1.92>
- Murniyanti, S. (2020). *Pengaruh Motivasi Intrinsik Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Indojaya Agrinusa Tanjung Morawa*. Jurnal Manajemen Bisnis Eka Prasetya : Penelitian Ilmu Manajemen, 5(2), 45–52. <https://doi.org/10.47663/JMBEP.V5I2.32>
- Potu, J., Lengkong, V. P. K., & Trang, I. (2021). *Pengaruh Motivasi Intrinsik dan Motivasi Ekstrinsik Terhadap Kinerja karyawan Pada PT. Air Manado*. Jurnal EMBA : Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi, 9(2), 387–394. <https://doi.org/10.35794/EMBA.V9I2.33474>
- Prajogi, L., Kusumawati, V. M., Narimawati, U., & Aseanty, D. (2025). *The Influence Of Organizational Culture, Digital Literacy, And Transformational Leadership On Employee Performance And Its Impact On Job Satisfaction And Work Behavior*. American Journal of Economic and Management Business (AJEMB), 4(10), 1847-1860. <https://doi.org/10.58631/AJEMB.V4I10.352>
- Rahayu, S. T., Mansyur, & Ismail, I. (2024). *Pengaruh Kinerja Karyawan Terhadap Suksesnya Suatu Perusahaan*. Jurnal Media Akademik (JMA), 2, 3031–5220. <https://doi.org/10.62281>

DOI: <https://doi.org/10.69693/ijmst.v4i2.8239>

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

---

- Rahman, S. (2022). *Pentingnya Motivasi Belajar Dalam Meningkatkan Hasil Belajar*. *Prosiding Seminar Nasional Pendidikan Dasar*, 0(0). Pascasarjana Universitas Negeri Gorontalo. [ung.ac.id https://ejurnal.pps.ung.ac.id/index.php/PSNPD/article/view/1076](https://ejurnal.pps.ung.ac.id/index.php/PSNPD/article/view/1076)
- Robbins, Stephen P., & Judge, Timothy A. 2017. *Organizational Behavior* (Edisi ke-17). Pearson Education Limited.
- Robert L. Mathis, & John H. Jackson. (2006). *Human resource management (Manajemen sumber daya manusia)*. Jakarta: Salemba Empat.
- Setyaasih, Herdijanto, T., & Muzrifah, R. A. (2025). *Dampak Literasi Digital dan Fleksibilitas Tempat Kerja Terhadap Kinerja Karyawan dengan Mediasi Pemberdayaan Psikologis*. *Cermin: Jurnal Penelitian*, 9(1), 41–54. [https://doi.org/10.36841/CERMIN\\_UNARS.V9I1.6586](https://doi.org/10.36841/CERMIN_UNARS.V9I1.6586)
- Sidik, R., Pogo, T., & Nugroho, R. E. (2022). *Pengaruh Motivasi Intrinsik dan Motivasi Ekstrinsik Terhadap Kinerja karyawan PT. Bawana Margatama*. *Procuratio: Jurnal Manajemen & Bisnis*, 1(1), 27–42. <https://doi.org/10.62394/PROJMB.V1I1.9>
- Silaen, N. R., Syamsuriah, Chairunnisah, R., Sari, M. R., Mahriani, E., Tanjung, R., Triwardhani, D., Haerany, A., Masyruroh, A., Satriawan, D. G., Lestari, A. S., Arifudin, O., Rialmi, Z., & Putra, S. (2021). *Kinerja Karyawan*. Bandung: Widina Bhakti Persada.
- Siagian, S. P. (2004). *Teori Motivasi dan Aplikasinya*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Subagjo, A. (2023). *Kemampuan Literasi Digital dalam Pembelajaran Bahasa Indonesia pada Siswa MTsN 4 Bojonegoro*. *Jurnal Jendela Pendidikan*, 3, 464–468. <https://doi.org/https://doi.org/10.57008/jjp.v3i04.632>
- Sucianah, A. (2020). *Hubungan Antara Konsep Diri Guru Dan Pemberian Motivasi Kepala Sekolah Terhadap Kompetensi Pedagogik Guru*. *Jurnal Ilmiah Pro Guru*, 6(1), 1–13. <https://journal2.um.ac.id/index.php/jipg/article/view/13841>
- Suwatno, & Donni Juni Priansa. (2011). *Manajemen SDM dalam organisasi publik dan bisnis*. Bandung: CV Alfabeta
- Wibowo, A. (2024). *Literasi Digital*. Semarang: Penerbit Yayasan Prima Agus Teknik
- Yamin, S. (2023). *SmartPLS 3, SmartPLS4, Amos & Stata*. Bekasi: PT Dewangga Energi Internasional.
- Zahra, N., Sariwulan, T., & Mukhtar, S. (2024). *Pengaruh Literasi Digital Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru SMA Negeri Di Jakarta Timur*. *Cendikia: Jurnal Pendidikan Dan Pengajaran*. <https://doi.org/10.572349/CENDIKIA.V2I1.777>
- Zainal, V. R. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan dari Teori ke Praktik*, Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.