

## Peran Literasi Digital Dan Lingkungan Kerja Terhadap Perilaku Kerja Inovatif Pada Badan Pusat Statistik Kabupaten Mamuju

Ezra<sup>1\*</sup>, Muhammad Aqil<sup>2</sup>, Agus Halim<sup>3</sup>, Zumrotul Avifa<sup>4</sup>, Sudirman<sup>5</sup>

<sup>1\*, 2, 3, 4, 5</sup> Universitas Muhammadiyah Mamuju

<sup>1\*</sup> [ezrachrisalyn22@gmail.com](mailto:ezrachrisalyn22@gmail.com)

<sup>2</sup> [muh\\_aqil@unimaju.ac.id](mailto:muh_aqil@unimaju.ac.id)

<sup>3</sup> [agushalim1510@gmail.com](mailto:agushalim1510@gmail.com)

<sup>4</sup> [pavifa24@gmail.com](mailto:pavifa24@gmail.com)

<sup>5</sup> [sudir3718@gmail.com](mailto:sudir3718@gmail.com)

Submitted: 04 August 2025  
Review: 11 August 2025  
Revised: -  
Accepted: 25 August 2025  
Published: 25 August 2025

Citation (APA 7<sup>th</sup>): Ezra., Aqil, M., Halim, A., Avifa, S., Sudirman. (2025). Article Title. JMB: Journal Of Management Branding, Vol 2, No. 2 (August) 2025:, 182-193



Copyright: © 2025 by the authors

**Abstrak:** Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui bagaimana perilaku kerja inovatif di kantor Badan Pusat Statistik (BPS) Kabupaten Mamuju dipengaruhi oleh literasi digital dan lingkungan kerja. Regresi linier berganda digunakan untuk analisis data dalam penelitian ini, yang menggunakan metodologi penelitian kuantitatif dengan menggunakan kuesioner untuk pengumpulan data dan penilaian validitas dan reliabilitas instrumen penelitian. Uji parsial (uji t) dan uji simultan (uji F) keduanya digunakan dalam pengujian hipotesis. Temuan penelitian ini menunjukkan bahwa, sampai batas tertentu, literasi digital berkontribusi positif dan signifikan terhadap praktik kerja kreatif. Perilaku kerja inovatif dipengaruhi secara positif dan signifikan oleh lingkungan kerja. Di Badan Pusat Statistik Kabupaten Mamuju, baik literasi digital maupun lingkungan kerja mempunyai peran besar terhadap perilaku kerja inovatif.

**Kata Kunci:** Literasi Digital; Lingkungan Kerja; Perilaku Kerja Inovatif.

**Abstract:** The purpose of this study is to determine how innovative work practices at the Statistics Indonesia (BPS) office in Mamuju Regency are influenced by digital literacy and the work environment. Multiple linear regression was used for data analysis in this study, which used a quantitative research methodology using a questionnaire for data collection and assessment of the validity and reliability of the research instrument. Partial tests (t-tests) and simultaneous tests (F-tests) were both used in hypothesis testing. The findings of this study indicate that, to some extent, digital literacy contributes positively and significantly to creative work practices. Innovative work behavior is positively and significantly influenced by the workplace. At Statistics Indonesia Mamuju Regency, both digital literacy and the work environment have a significant impact on creative work practices.

**Keywords:** Digital Literacy; Work Environment; Innovative Work Behavior.

## **PENDAHULUAN**

Menurut Ajum dkk, (2019:79) “Kontribusi dari setiap individu diperlukan untuk mendorong perkembangan inovasi. Dalam konteks psikologi organisasi, kegiatan-kegiatan tersebut disebut sebagai perilaku inovatif (*innovative work behavior*)” . Ajum dkk, (2019:79) mengartikan perilaku inovatif sebagai “upaya sengaja untuk menciptakan, mengenali, dan menghasilkan ide-ide baru yang bermanfaat dalam konteks pekerjaan, kelompok, atau organisasi, dengan niat untuk meningkatkan kinerja pekerjaan, kelompok, atau organisasi”. “Salah satu faktor yang memengaruhi perilaku kerja inovatif adalah literasi digital, yang mencakup kemampuan individu dalam menggunakan teknologi informasi untuk menemukan, mengevaluasi, dan memanfaatkan informasi secara efektif” (Putri dkk, 2024).

Berdasarkan laporan yang dikeluarkan oleh beberapa lembaga riset, ditemukan bahwa meskipun tingkat penetrasi internet di Indonesia terus meningkat, banyak individu yang masih belum memiliki kemampuan dasar dalam mengevaluasi keakuratan informasi yang mereka terima. Hal ini menyebabkan penyebaran informasi yang salah (*misinformasi*) dan dampak negatif bagi masyarakat. Selain itu, generasi muda, yang seharusnya menjadi agen perubahan, juga mengalami tantangan dalam memahami dan menggunakan informasi digital dengan bijak.

Menurut Nikou dkk, (2022:31) “meskipun kemajuan teknologi telah memberikan akses yang lebih besar terhadap sumber daya informasi, masih banyak karyawan yang mengalami kesulitan dalam memanfaatkan teknologi untuk mendukung kreativitas dan inovasi di tempat kerja. Penelitian menunjukkan bahwa karyawan dengan tingkat literasi digital yang tinggi cenderung lebih proaktif dalam mengusulkan ide-ide baru dan menerapkan solusi kreatif untuk masalah yang dihadapi. Jika didefinisikan secara singkat, pengertian literasi adalah kemampuan membaca dan menulis”.

Sedikit uraian mengenai tempat penelitian penulis. Badan Pusat Statistik adalah Lembaga Pemerintah Non Kementerian yang bertanggung jawab langsung kepada Presiden. Sebelumnya, BPS merupakan Biro Pusat Statistik, yang dibentuk berdasarkan UU Nomor 6 Tahun 1960 tentang Sensus dan UU Nomer 7 Tahun 1960 tentang Statistik. Sebagai pengganti kedua UU tersebut ditetapkan UU Nomor 16 Tahun 1997 tentang Statistik. Berdasarkan UU ini yang ditindaklanjuti dengan peraturan perundangan dibawahnya, secara formal nama Biro Pusat Statistik diganti menjadi Badan Pusat Statistik.

Pentingnya literasi digital di BPS tidak hanya berkaitan dengan kemampuan teknis dalam menggunakan alat dan teknologi informasi, tetapi juga dengan bagaimana memanfaatkan informasi digital secara efektif dalam menunjang pengambilan keputusan dan penyelesaian tugas. Selain itu, lingkungan kerja yang mendukung kreativitas dan kolaborasi akan menciptakan atmosfer yang mendorong perilaku inovatif. Oleh karena itu, pemahaman tentang bagaimana literasi digital dan lingkungan kerja berperan dalam mempengaruhi perilaku kerja inovatif di BPS Kabupaten Mamuju menjadi topik yang relevan untuk diteliti.

Selain literasi digital, lingkungan kerja juga memainkan peran penting dalam mendorong perilaku kerja inovatif. “Lingkungan kerja yang mendukung, yang mencakup budaya organisasi, kolaborasi antar tim, dan dukungan dari manajemen, dapat memfasilitasi kreativitas dan inovasi” (Kadar dkk, 2023:24). “Sebaliknya, lingkungan kerja yang kaku dan tidak mendukung dapat menghambat kemampuan karyawan untuk berpikir kreatif dan berinovasi” (Therasari dkk, 2024:64).

Berdasarkan latar belakang tersebut, tujuan penelitian ini adalah: (1) Untuk mengetahui dan menganalisis peran literasi digital terhadap perilaku kerja inovatif pada kantor badan pusat statistik Kabupaten Mamuju. (2) Untuk mengetahui dan menganalisis peran lingkungan kerja terhadap perilaku kerja inovatif pada kantor badan pusat statistik Kabupaten Mamuju. (3) Untuk mengetahui dan menganalisis peran literasi digital dan lingkungan kerja terhadap perilaku kerja inovatif pada kantor badan pusat statistik Kabupaten Mamuju.

## **KAJIAN LITERATUR**

### **Perilaku Kerja Inovatif**

Menurut Anggraini & Mansyur, (2024:43) “perilaku kerja inovatif merujuk pada kemampuan individu atau kelompok untuk menghasilkan ide-ide baru, memecahkan masalah dengan cara yang berbeda, dan memperkenalkan solusi atau pendekatan yang lebih efektif dalam konteks pekerjaan”. Perilaku ini sangat penting dalam dunia kerja yang semakin dinamis dan kompetitif, di mana organisasi harus terus beradaptasi untuk tetap relevan dan berkelanjutan. Inovasi tidak hanya terbatas pada penciptaan produk baru, tetapi juga mencakup proses, metode, dan strategi yang dapat meningkatkan efisiensi atau kualitas dalam suatu pekerjaan. Menurut Nurcahyo (2024:20) “Salah satu aspek penting dari perilaku kerja inovatif adalah kemampuan untuk berpikir kreatif. Individu yang inovatif cenderung memiliki pola pikir terbuka, tidak takut untuk mencoba hal-hal baru, dan memiliki keinginan untuk mengeksplorasi berbagai kemungkinan”.

Perilaku kerja inovatif merujuk pada sikap, tindakan, dan pemikiran yang dilakukan oleh individu atau kelompok dalam suatu organisasi yang bertujuan untuk menghasilkan solusi baru, ide-ide segar, atau cara-cara yang lebih efektif dalam menyelesaikan tugas dan menghadapi tantangan. Perilaku ini melibatkan kemampuan untuk berpikir kreatif, beradaptasi dengan perubahan, serta berinovasi dalam menghadirkan ide atau proses tentu mampu menghasilkan efisiensi, kualitas, dan daya saing organisasi.

Individu yang menunjukkan perilaku kerja inovatif tidak hanya terbatas pada penciptaan produk baru, tetapi juga mencakup perbaikan dalam metode kerja, pendekatan manajerial, serta teknologi yang digunakan dalam pekerjaan sehari-hari. Mereka cenderung proaktif, selalu mencari peluang untuk memperkenalkan perubahan positif, dan berani mengambil risiko dengan mencoba hal-hal baru meskipun terkadang ada ketidakpastian atau tantangan yang dihadapi.

Perilaku ini sangat penting dalam konteks organisasi yang dinamis dan kompetitif, di mana perubahan dan perkembangan sangat cepat. Perilaku kerja inovatif dapat berwujud dalam bentuk pengajuan ide-ide baru, kolaborasi lintas disiplin untuk menciptakan solusi, serta pembelajaran berkelanjutan yang mendorong individu untuk terus meningkatkan diri dan mengeksplorasi cara-cara baru dalam bekerja.

Selain itu, perilaku kerja inovatif juga melibatkan kemampuan untuk berkolaborasi dengan orang lain. "Inovasi sering kali muncul dari interaksi antara berbagai disiplin ilmu atau keahlian yang berbeda. Kolaborasi memungkinkan pertukaran ide dan pemikiran yang bisa mengarah pada solusi baru yang lebih efektif" (Dwi, 2023:30). Dalam lingkungan yang mendukung inovasi, individu tidak hanya diberi kebebasan untuk berpikir kreatif, tetapi juga diberi kesempatan untuk menguji ide-ide mereka dalam tim atau kelompok yang memiliki perspektif beragam.

menurut Carlucci dkk, (2020:24) faktor-faktor yang mempengaruhi perilaku kerja inovatif yaitu:

Individu, individu adalah seseorang yang memiliki peran di dalam masyarakat atau organisasi. Posisi individu dalam organisasi memiliki level yang berbeda-beda. Level yang paling rendah adalah pekerja atau *worked face*, yaitu orang yang bekerja dengan tenaganya. Dengan absensi sebagai perhitungannya. Di atas *worked force*, terdapat *human resources*. Di level ini, individu memiliki kemampuan berpikir analitis dan keterampilan-keterampilan lainnya selain tenaga.

Kelompok Kerja adalah sekelompok individu yang bekerja sama untuk mencapai tujuan tertentu. kelompok kerja dibentuk dari hasil-hasil individual dan hasil-hasil kolektif. Dalam organisasi-organisasi besar, kelompok-kelompok kerja lazim ditemui, dan fokusnya selalu pada tujuan-tujuan, kinerja, dan akuntabilitas individual.

Organisasi menurut Carlucci dkk, (2020:24) "Organisasi dapat didefinisikan sebagai suatu kelompok yang terdiri dari dua orang atau lebih yang bekerja sama secara terkoordinasi untuk mencapai tujuan bersama. Organisasi merupakan wadah di mana orang-orang berkumpul, berinteraksi, dan melakukan berbagai aktivitas untuk mewujudkan visi dan misi yang telah ditetapkan".

Secara keseluruhan, perilaku kerja inovatif dipengaruhi oleh banyak faktor yang saling berinteraksi. Faktor-faktor seperti individu, kelompok kerja, dan organisasi memainkan peran penting dalam mendorong seseorang untuk menciptakan ide-ide baru dan memecahkan masalah dengan cara yang lebih efektif.

### **Lingkungan Kerja**

Fadhlorrohman & Wardhany, (2024:24) mendefinisikan bahwa "Lingkungan kerja merujuk pada segala aspek yang ada di sekitar karyawan dalam suatu organisasi yang mempengaruhi pengalaman, produktivitas, dan kesejahteraan mereka. Lingkungan ini mencakup faktor fisik, sosial, budaya, serta psikologis yang ada di tempat kerja". Secara fisik, lingkungan kerja melibatkan faktor-faktor seperti desain ruang kerja, pencahayaan, kebersihan, suhu, dan kualitas udara. Aspek fisik ini sangat mempengaruhi kenyamanan dan kesehatan karyawan, yang pada gilirannya berdampak pada kinerja mereka. Misalnya, pencahayaan yang buruk atau ruang kerja yang sempit dapat menyebabkan ketidaknyamanan fisik dan menurunkan produktivitas. Menurut Antani, (2022:42) "lingkungan kerja yang buruk, yang mungkin ditandai dengan stres berlebihan, beban kerja yang tidak realistis, atau ketidakadilan, dapat berkontribusi pada tingginya angka turnover, absensi, dan penurunan semangat kerja. Maka dari itu, perlu dalam sebuah organisasi untuk memberikan lingkungan kerja yang positif, yang bukan saja mendukung kinerja tinggi, tetapi juga menjaga kesejahteraan mental dan fisik karyawan".

Aspek fisik, sosial, dan psikologis di tempat kerja yang mungkin mempengaruhi cara orang bekerja dan berinteraksi satu sama lain secara kolektif disebut sebagai lingkungan kerja. Hal ini mencakup unsur-unsur seperti lingkungan kerja, fasilitas yang ditawarkan, budaya organisasi, hubungan karyawan, serta peraturan

dan prosedur perusahaan. Lingkungan kerja yang positif dapat meningkatkan output, meningkatkan kebahagiaan karyawan, dan menumbuhkan lingkungan yang memfasilitasi kerja tim yang produktif.

Elemen fisik, sosial, dan budaya di tempat kerja yang mempengaruhi pengalaman dan produktivitas pekerja juga dianggap sebagai bagian dari lingkungan kerja. Meskipun lingkungan kerja yang buruk dapat menurunkan motivasi dan kualitas kerja, lingkungan kerja yang baik dapat menumbuhkan lingkungan yang mendorong produktivitas, kerja tim, dan kesejahteraan karyawan. Dengan kata lain, keinginan untuk membentuk atau membangun sebuah perusahaan yang sukses dan bertahan lama tentunya sangat bergantung pada ketersediaan tempat kerja yang sehat.

Aspek psikologis lingkungan kerja berkaitan dengan bagaimana individu merasakan dan memaknai pekerjaan mereka. Faktor seperti tingkat stres, beban kerja, kesempatan untuk berpartisipasi dalam pengambilan keputusan, serta pengakuan terhadap hasil kerja, memainkan peran penting dalam membentuk pengalaman karyawan di tempat kerja. Astuti dkk, (2022:19) “Lingkungan kerja yang mendukung keseimbangan kehidupan pribadi dan profesional, memberikan rasa aman, serta memberikan peluang untuk perkembangan pribadi, cenderung meningkatkan kepuasan kerja dan loyalitas karyawan”.

Lingkungan kerja memegang peranan penting dalam mendukung kinerja optimal pegawai. Menurut Sutoro, (2024:56) berbagai faktor dapat memengaruhi kualitas lingkungan kerja, di antaranya:

Suasana Kantor, suasana kantor atau budaya tempat kerja memiliki dampak yang signifikan terhadap cara orang bekerja dan seberapa produktif serta bahagiannya mereka. Desain, pencahayaan, suara, dan suasana umum semuanya harus dipertimbangkan dengan cermat untuk menciptakan suasana ideal di area kantor mana pun. Saat merancang lingkungan kerja sempurna yang mendorong inovasi, kerja tim, dan produktivitas, ada sejumlah faktor penting yang perlu dipertimbangkan.

Hubungan antar pegawai hubungan dan kelompok di tempat kerja yang kohesif dan setia dapat meningkatkan produktivitas karena karyawan akan membantu satu sama lain mencapai tujuan dan/atau hasil. Kebijakan perusahaan. Norma dan peraturan di tempat kerja dituangkan dalam kebijakan perusahaan. Kebijakan perusahaan menetapkan prosedur dan aturan untuk menangani kemungkinan masalah bisnis. Interaksi antara pengusaha dan pekerja diatur oleh peraturan perusahaan, yang juga menetapkan ekspektasi atas perilaku mereka dalam situasi tertentu.

Dukungan dari atasan, dukungan karir karyawan merupakan komponen krusial yang tidak boleh diabaikan. Loyalitas dan produktivitas karyawan meningkat secara dramatis ketika mereka merasa terdorong untuk mengejar karir mereka.

Secara keseluruhan dari beberapa faktor-faktor lingkungan kerja diatas, semuanya memegang peran penting untuk memberikan lingkungan kerja yang baik bagi setiap karyawan, mampu menciptakan kreatifitas dan produktifitas yang pastinya sangat berguna untuk sebuah perusahaan.

### **Literasi Digital**

Rokhman & Pristiwati, (2023:44) mendefinisikan bahwa “Literasi digital merujuk pada kemampuan untuk mengakses, menganalisis, mengevaluasi, serta menggunakan informasi yang tersedia dalam dunia digital secara efektif, bijaksana, dan bertanggung jawab”. Dalam konteks ini, "digital" mencakup berbagai jenis teknologi dan media yang melibatkan internet, perangkat lunak, aplikasi, serta alat komunikasi digital lainnya. Menurut Hildawati dkk, (2024:54) “Literasi digital bukan hanya sebatas kemampuan teknis dalam mengoperasikan perangkat atau aplikasi digital, melainkan mencakup kemampuan untuk memahami bagaimana informasi disajikan, diproses, dan dibagikan melalui platform digital, serta bagaimana menavigasi dunia digital dengan penuh kesadaran dan kepekaan terhadap potensi risiko yang ada”. “Salah satu aspek penting dari literasi digital adalah kemampuan untuk mencari dan menilai informasi yang ada di dunia maya” (Muliani dkk, 2021:87).

Selain itu, literasi digital juga mencakup kemampuan untuk berinteraksi secara aman dan etis di dunia digital. Hal ini melibatkan pemahaman tentang hak dan kewajiban dalam berkomunikasi online, mulai dari menghormati privasi orang lain hingga mematuhi aturan dan norma sosial di platform digital (Rokhman & Pristiwati, 2023:44). Pengguna yang literasi digital juga sadar akan risiko-risiko online seperti penipuan siber, pencurian identitas, dan penyebaran hoaks, serta tahu bagaimana melindungi diri mereka sendiri dari ancaman tersebut melalui langkah-langkah keamanan yang tepat, seperti penggunaan kata sandi yang kuat, menghindari klik pada tautan yang mencurigakan, dan memperbarui perangkat lunak secara berkala (Budiarti, 2024:13).

Menurut Syafrial, (2023:11) “Lebih jauh lagi, literasi digital juga mengajak individu untuk berpikir kritis terhadap konten yang mereka konsumsi dan sebarkan. Ini termasuk kemampuan untuk mengevaluasi sumber

informasi, mengenali bias atau distorsi dalam penyampaian berita, dan menghindari penyebaran informasi yang salah (hoaks) yang dapat merugikan diri sendiri atau orang lain. Di tingkat yang lebih luas, literasi digital juga berhubungan dengan pengembangan kreativitas dan produktivitas di dunia digital. Pengguna yang literat digital tidak hanya mengonsumsi informasi, tetapi juga dapat memanfaatkan berbagai perangkat dan platform untuk menciptakan konten, berkolaborasi, dan berinovasi dalam berbagai bentuk baik itu melalui pembuatan blog, video, desain grafis, atau bahkan pengembangan perangkat lunak”.

Menurut Adriansyah & Rahmayati, (2023:36) literasi digital tidak hanya memfokuskan pada penggunaan teknologi untuk keperluan pribadi atau profesional, tetapi juga pada bagaimana teknologi dapat digunakan untuk berkontribusi pada masyarakat dan menciptakan dampak positif.

Di tengah maraknya konten online, terutama informasi yang tidak selalu dapat dipertanggungjawabkan kebenarannya, individu yang literat digital harus mampu memilah informasi yang akurat, relevan, dan kredibel. Kemampuan ini juga terkait erat dengan pemahaman tentang bagaimana algoritma dan sistem pencarian bekerja, serta bagaimana informasi bisa dipengaruhi oleh faktor-faktor seperti iklan, bias algoritma, atau manipulasi media. Selain itu, literasi digital juga mencakup kemampuan untuk berinteraksi secara aman dan etis di dunia digital. Hal ini melibatkan pemahaman tentang hak dan kewajiban dalam berkomunikasi online, mulai dari menghormati privasi orang lain hingga mematuhi aturan dan norma sosial di platform digital (Rokhman & Pristiwati, 2023:44).

Untuk menentukan apa yang mempengaruhi lingkungan kerja, penting untuk memahami unsur-unsur yang mempengaruhinya. Dalam literasi digital, berikut adalah beberapa elemen yang mempengaruhi tempat kerja. Untuk memastikan bahwa penyaringan informasi berfungsi dengan baik, kita perlu menyadari elemen-elemen penting. Berikut beberapa faktor yang mempengaruhi literasi digital menurut Naufal (2021:199)

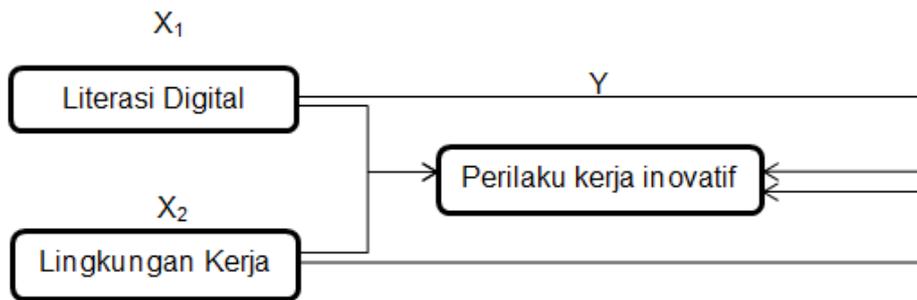
**Keterampilan Fungsional (Functional Skills).** Menurut Naufal (2021:199) “Keterampilan fungsional adalah kemampuan dan kompetensi teknis yang diperlukan untuk menjalankan berbagai alat digital dengan mahir. Bagian penting dari pengembangan keterampilan fungsional adalah mampu mengadaptasi keterampilan ini untuk mempelajari cara menggunakan teknologi baru. Fokusnya merupakan apa yang dapat dilakukan dengan alat digital dan apa yang perlu dipahami untuk menggunakannya secara efektif”.

**Komunikasi Dan Interaksi,** Menurut Naufal (2021:199) “Komunikasi dan interaksi yang melibatkan percakapan, diskusi, dan membangun ide satu sama lain untuk menciptakan pemahaman bersama. Kemampuan berkolaborasi merupakan bekerja dengan baik bersama orang lain untuk bersama-sama menciptakan makna dan pengetahuan. Mendukung literasi digital pada kaum muda melibatkan pengembangan pemahaman mereka tentang bagaimana menciptakan secara kolaboratif dalam penggunaan teknologi digital serta bagaimana teknologi digital dapat secara efektif mendukung proses kolaboratif di dalam kelas dan dunia yang lebih luas”.

**Berpikir Kritis,** Menurut Naufal (2021:199) “perbedaan hakiki antara manusia dengan makhluk lainnya terletak pada kemampuannya berpikir. Manusia diberi akal. Dengan akalnya manusia selalu berpikir untuk mengenali sesuatu, bertanya tentang dirinya dan alam di sekitarnya Dengan akalnya juga manusia dapat berpikir kritis. Pemikiran kritis melibatkan perubahan, analisis, atau pemrosesan informasi data atau gagasan yang diberikan untuk menafsirkan makna pada pengembangan wawasan. Seperti, asumsi mendasar yang mendukung proses pembuatan informasi yang dapat diterima oleh akal. Kemudian sebagai komponen literasi digital juga melibatkan kemampuan dalam menggunakan keterampilan penalaran untuk terlibat dengan media digital dan kontennya serta mempertanyakan, menganalisis dan mengevaluasi. Keterlibatan menuntut untuk berpikir kritis dengan alat-alat digital”.

Secara keseluruhan faktor-faktor lingkungan kerja meliputi keterampilan fungsional dimana seseorang dapat mencari apa yang dapat dimanfaatkan dari teknologi baru yang digunakan, kemudian komunikasi dan interaksi yaitu saat seseorang mampu berkolaborasi dalam menggunakan perangkat digital serta berpikir kritis juga merupakan faktor yang sangat mempengaruhi literasi digital.

Kerangka Model Penelitian



Gambar 1. Kerangka Model Penelitian

**METODE PENELITIAN**

Penelitian ini adalah penelitian kuantitatif dimana menurut Ramdhan, (2021:34) “jenis penelitian kuantitatif merupakan investigasi sistematis mengenai sebuah fenomena dengan mengumpulkan data yang dapat diukur menggunakan teknik statistik, matematika, atau komputasi. Penelitian kuantitatif banyak digunakan baik dalam ilmu alam maupun ilmu fisika”.

**HASIL PENELITIAN**

**Uji validitas**

Menurut Nuraini, dkk (2022:82) Uji validitas menunjukkan sejauh mana Sebuah alat ukur yang digunakan mengukur apa yang ingin diukur Bila seseorang ingin mengukur berat suatu benda maka menggunakan timbangan. Untuk mengukur kevalidan kuesioner melihat Jika nilai  $r_{hitung} > \text{nilai } r_{tabel}$  maka kuesioner yang dipergunakan dinyatakan valid. Jika nilai  $r_{hitung} < \text{nilai } r_{tabel}$  maka kuesioner yang dipergunakan dinyatakan tidak valid. Nilai rhitung dilihat dari hasil olah data di SPSS sedangkan nilai rtabel dilihat dari tabel distribusi r melalui formulasi rumus degree of freedom :  $df= N-2$  di mana N adalah jumlah sampel.

Berdasarkan tabel *product moment* untuk *degree of freedom* ( $df=N-2$ , dimana jumlah N (sampel) adalah  $32-2=30$ , maka diperoleh nilai rtabel sebesar 0.3494. adapun hasil uji validitas dalam penelitian disajikan

**Tabel 1. Hasil Uji Validitas**

Variabel	Pernyataan Indikator Variabel	Nilai $r_{hitung}$	Nilai $r_{tabel}$	Keterangan
<b>Literasi Digital</b>	X1.1	0,602	0,349	Valid
	X1.2	0,667		Valid
	X1.3	0,521		Valid
	X1.4	0,561		Valid
	X1.5	0,657		Valid
	X1.6	0,400		Valid
	X1.7	0,419		Valid
	X1.8	0,440		Valid
	X1.9	0,527		Valid
	X1.10	0,482		Valid
	X1.11	0,587		Valid
	X1.12	0,613		Valid
<b>Lingkungan Kerja</b>	X2.1	0,892	0,349	Valid
	X2.2	0,870		Valid
	X2.3	0,882		Valid
	X2.4	0,875		Valid
	X2.5	0,892		Valid
	X2.6	0,769		Valid
	X2.7	0,892		Valid
	X2.8	0,929		Valid
	X2.9	0,749		Valid
	X2.10	0,828		Valid
	X2.11	0,881		Valid

	X2.12	0,733		Valid
	X2.13	0,779		Valid
	X2.14	0,781		Valid
<b>Perilaku Kerja Inovatif</b>	Y.1	0,865	0,349	Valid
	Y.2	0,787		Valid
	Y.3	0,723		Valid
	Y.4	0,439		Valid
	Y.5	0,738		Valid
	Y.6	0,357		Valid
	Y.7	0,850		Valid
	Y.8	0,792		Valid

Sumber Data : Hasil Olah Data SPSS Versi 22, Tahun 2025

Berdasarkan tabel 1 menunjukkan angka-angka  $r_{hitung} > r_{tabel}$  maka item pernyataan indikator variabel pada kuesioner penelitian dinyatakan valid.

### Uji Reliabilitas

Menurut Nuraini, dkk (2022:82) “reliabilitas merupakan istilah yang dipakai untuk menunjukkan sejauh mana suatu hasil pengukuran relatif konsisten apabila pengukuran Diulangi dua kali atau lebih. untuk mengetahui reliabel atau tidaknya kuesioner dapat dilihat pada nilai cronbach Alpha Apabila hasilnya lebih besar dari 0,60 maka kuesioner dapat dikatakan reliabel”.

Tabel 2. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach Alpha	Standar Reliabilitas	Keterangan
Literasi Digital (X1)	0.952	0,60	Reliabel
Lingkungan Kerja (X2)	0.966		Reliabel
Perilaku Kerja Inovatif (Y)	0.840		Reliabel

Sumber Data : Hasil Olah Data SPSS Versi 22, Tahun 2025

Berdasarkan tabel 2 diperoleh nilai Cronbach Alpha  $> 0,60$ , sehingga dapat dinyatakan bahwa semua pernyataan dari variabel yang digunakan dalam penelitian ini reliabel ukur tidak menimbulkan arti ganda.

### Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Menurut Mubarak, (2021:20) analisis regresi adalah suatu analisis yang bertujuan untuk menunjukkan hubungan matematis antara variabel respon dengan variabel independen bertujuan untuk mendapatkan koefisien dari variabel independen (bebas) dalam hal ini literasi digital dan lingkungan kerja

Tabel 3. Hasil Uji Reliabilitas

Model	Coefficients <sup>a</sup>				
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	11,138	4,772		2,334	0,027
Literasi Digital	0,036	0,056	0,104	2,649	0,021
Lingkungan Kerja	0,243	0,073	0,528	3,309	0,003

a. Dependent Variabel : Perilaku Kerja Inovatif

Sumber Data : Hasil Olah Data SPSS Versi 22, Tahun 2025

Sesuai dengan analisis data diatas, yang berkaitan dengan output analisis regresi linear berganda dengan aplikasi SPSS versi 22, adanya persamaan :

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + e$$

$$Y = 11.138 + 0.036X_1 + 0.243X_2 + e$$

Berdasarkan hasil diatas menunjukkan bahwa literasi digital ( $X_1$ ), lingkungan kerja ( $X_2$ ), dianggap konstan, maka perilaku kerja inovatif ( $Y$ ) adalah sebesar 11.138. sehubungan dengan persamaan linear berganda tersebut, diinterpretasikan:

Nilai b1: koefisien regresi variabel literasi digital ( $X_1$ ) yaitu 0.036. artinya dengan asumsi faktor-faktor lain tetap, maka setiap kenaikan satu satuan variabel literasi digital akan berdampak sebesar 0,036 terhadap perilaku kerja inovatif.

Nilai b2 koefisien regresi variabel lingkungan kerja ( $X_2$ ) sebesar 0.243. yang memiliki arti bahwa setiap kenaikan satu satuan variabel lingkungan kerja maka akan mempengaruhi perilaku kerja inovatif sebesar 0.243 dengan asumsi bahwa variabel lain tidak mengalami perubahan.

### Pengujian Hipotesis Penelitian

#### Pengujian Statistik Hipotesis Secara Parsial (Uji Statistik t)

##### Uji t (Parsial)

Menurut Narimawati dkk, (2023:48) pengujian statistik secara parsial dipergunakan untuk menilai kapabilitas variabel independen secara individual dalam mendeskripsikan keadaan variabel dependen, proses pengujiannya ini dilakukan dengan melihat perbandingan dari nilai thitung dengan nilai ttabel. Untuk nilai thitung nampak pada hasil analisis koefisien regresi kolom t, sementara itu nilai ttabel di hitung dengan ketentuan pertama penetapan probability ( $\alpha=0,05$ ) setelah itu penentuan deagre of freedom (DF), selanjutnya kombinasikan titik temu garis pada tabel distribusi korelasi t student one tailed test. Formulasi  $t_{tabel}$

$$\begin{aligned} \alpha &= \alpha / 2 & df &= N - K - 1 \\ &= 0,05 / 2 & &= 32-2 - 1 \\ &= 0,025 & &= 29 & t_{tabel} &= 2.045 \end{aligned}$$

**Tabel 4. Uji t (Parsial)**

Coefficients <sup>a</sup>	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	11,138	4,772		2,334	0,027
Literasi Digital	0,036	0,056	0,104	2,649	0,021
Lingkungan Kerja	0,243	0,073	0,528	3,309	0,003

a. Dependent Variabel : Perilaku Kerja Inovatif

**Sumber Data : Hasil Olah Data SPSS Versi 22, Tahun 2025**

Dari tabel 4 diatas memperoleh hasil sebagai berikut:

Hasil pengujian secara parsial variabel literasi digital ( $X_1$ ) memperoleh nilai  $t_{hitung}$  2.649 >  $t_{tabel}$  2.045 dengan nilai signifikan 0.021 < 0.05 sehingga dapat disimpulkan bahwa “literasi digital berperan secara positif dan signifikan secara parsial terhadap perilaku kerja inovatif pada Badan Pusat Statistik Kabupaten Mamuju”. Hal tersebut telah menjawab persepsi awal peneliti, dengan kata lain hipotesis pertama yang diajukan dalam penelitian ini diterima, atau  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima.

Hasil pengujian secara parsial variabel lingkungan kerja ( $X_2$ ) memperoleh nilai  $t_{hitung}$  3.309 >  $t_{tabel}$  2.045 dengan nilai signifikan 0.003 < 0.05 sehingga dapat disimpulkan bahwa “lingkungan kerja berperan secara positif dan signifikan secara parsial terhadap perilaku kerja inovatif pada Badan Pusat Statistik Kabupaten Mamuju”. Hal tersebut telah menjawab persepsi awal peneliti, dengan kata lain hipotesis kedua yang diajukan dalam penelitian ini diterima atau  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima.

### Hasil Uji f Simultan

Menurut Narimawati dkk, (2023:47) pengujian statistik simultan dilakukan dengan tujuan agar bisa mendeskripsikan kemampuan prediktor variabel secara serempak (simultan) dalam mendeskripsikan variabel dependen pengukurannya dengan cara membandingkan nilai  $f_{hitung}$  dengan  $f_{tabel}$  pengukurannya dengan cara membandingkan nilai  $f_{hitung}$  dengan  $f_{tabel}$ . Dengan ketentuan: Ketika  $f_{hitung} > f_{tabel}$  dipersepsikan berpengaruh begitupun sebaliknya. Ketentuan signifikan: Ketika sig. < 0,05 dipersepsikan signifikan, begitupun sebaliknya.

Untuk mengetahui nilai  $f_{hitung}$  dengan melihat output regeresi analisis of variance (ANOVA) pada SPSS. Sementara untuk  $f_{tabel}$ , pertama tentukan tabel taraf kritisiasi atau Probabilitas ( $\alpha=0.05$ ), lalu penentuan *deerge of freedom* (Numerator atau df1 dan Denominator atau df2) setelah itu kombinasikan pada tabel distribusi f.

$$\begin{aligned} \text{Nilai } f_{tabel} & : df1 = K-1 & df2 &= N-K \\ & = 2-1 = 1 & &= 32-2 = 30 & f_{tabel} &= 4.171 \end{aligned}$$

**Tabel 5. Uji f (simultan)**

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	f	Sig.
1	Regression	193.884	2	96.942	6.851	0.004 <sup>b</sup>
	Residual	410.335	29	14.149		
	Total	604.219	31			

a. Dependent Variable: Perilaku Kerja Inovatif  
b. Predictors: (Constant), Literasi Digital, Lingkungan Kerja.

**Sumber Data : Hasil Olah Data SPSS Versi 22, Tahun 2025**

Berdasarkan tabel 5 diatas, hasil uji f (simultan) menunjukkan bahwa variabel literasi digital dan lingkungan kerja memiliki nilai  $f_{hitung} 6.851 > f_{tabel} 4.171$  yang bermakna memiliki peran secara simultan atau bersama-sama, dan nilai signifikansi  $0.004 < 0.05$  dimaknai signifikan. Hal tersebut menjawab persepsi awal penelitian bahwa “literasi digital dan lingkungan kerja berperan positif dan signifikan secara simultan terhadap perilaku kerja inovatif pada Badan Pusat Statistik Kabupaten Mamuju”. Dengan kata lain  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, yang berarti hipotesis ketiga yang diajukan dalam penelitian ini diterima.

## PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dikemukakan pada sub bab sebelumnya, selanjutnya akan dibahas hasil penelitian sebagai berikut

### **Peran Literasi Digital Terhadap Perilaku Kerja Inovatif Pada Badan Pusat Statistik Kabupaten Mamuju**

Hasil analisis data yang diperoleh dalam penelitian ini menggunakan uji statistik secara parsial, antara literasi digital terhadap perilaku kerja inovatif pada Badan Pusat Statistik Kabupaten Mamuju, menunjukkan perolehan nilai  $t_{hitung} 2.649$  lebih besar dibandingkan nilai  $t_{tabel} 2.045$  hal ini menunjukkan bahwa secara parsial terdapat peran literasi digital terhadap perilaku kerja inovatif pada Badan Pusat Statistik Kabupaten Mamuju. Selanjutnya diperoleh garis coefficients regresi arahnya positif dengan nilai  $0.036$  hal ini mengindikasikan bahwa semakin tinggi literasi digital maka semakin meningkat pula perilaku kerja inovatif pada Badan Pusat Statistik Kabupaten Mamuju. Sementara itu taraf signifikansinya diperoleh  $0.021$  lebih kecil dari pada nilai kritis  $0.05$  dengan kata lain maknanya signifikan secara statistik.

Secara konseptual, hal ini menunjukkan bahwa pegawai yang memiliki kemampuan literasi digital yang baik seperti kemampuan menggunakan teknologi informasi, mencari dan mengevaluasi informasi digital, serta beradaptasi dengan perkembangan digital lebih cenderung menunjukkan perilaku kerja yang inovatif. Inovasi dalam pekerjaan dapat muncul karena literasi digital memungkinkan pegawai untuk mengakses pengetahuan baru, menerapkan teknologi dalam menyelesaikan tugas, dan berkolaborasi secara lebih efektif. Dengan demikian, peningkatan literasi digital dapat menjadi salah satu strategi penting dalam mendorong budaya kerja yang lebih kreatif dan adaptif. Hasil penelitian ini sejalan dengan teori Yuniarto & Yudha, (2021:179), di era digital saat ini, keterampilan digital diperlukan untuk dapat mempengaruhi perilaku kerja karyawan yang kreatif. Temuan penelitian oleh Prihatini dkk, (2021:23), menunjukkan bahwa literasi digital memiliki dampak positif yang signifikan pada perilaku kerja. Literasi digital yang kuat memungkinkan orang untuk berhasil mengintegrasikan teknologi informasi dan komunikasi ke dalam kehidupan sehari-hari mereka, yang dapat mempromosikan pengembangan perilaku kerja yang inovatif. Chan dkk, (2021:52), yang menunjukkan bahwa literasi digital memiliki pengaruh signifikan terhadap keterlibatan karyawan, terutama dalam lingkungan kerja yang semakin digital. Kombinasi ini menunjukkan bahwa keterikatan kerja pada karyawan generasi Z tidak hanya didorong oleh kemampuan teknis dalam literasi digital tetapi juga oleh kemampuan mereka untuk berinovasi dan beradaptasi dalam pekerjaan sehari-hari.

### **Peran Lingkungan Kerja Terhadap Perilaku Kerja Inovatif Pada Badan Pusat Statistik Kabupaten Mamuju**

Hasil analisis data yang diperoleh dalam penelitian ini menggunakan uji statistik secara parsial, antara lingkungan kerja terhadap perilaku kerja inovatif pada Badan Pusat Statistik Kabupaten Mamuju, menunjukkan perolehan nilai  $t_{hitung} 3.309$  lebih besar dibandingkan nilai  $t_{tabel} 2.045$  hal ini menunjukkan bahwa secara parsial terdapat peran antara lingkungan kerja terhadap perilaku kerja inovatif pada Badan Pusat Statistik Kabupaten Mamuju. Selanjutnya diperoleh garis coefficients regresi arahnya positif dengan nilai  $0.243$  hal ini mengindikasikan bahwa semakin tinggi lingkungan kerja maka semakin meningkat pula

perilaku kerja inovatif pada Badan Pusat Statistik Kabupaten Mamuju. Sementara itu taraf signifikansinya diperoleh 0.003 lebih kecil daripada nilai kritis 0.05 dengan kata lain maknanya signifikan secara statistik. Secara konseptual hal ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja yang kondusif ditandai dengan hubungan antarpegawai yang baik, dukungan atasan, kenyamanan fisik, serta suasana kerja yang positif dapat menciptakan kondisi psikologis yang mendorong pegawai untuk berpikir kreatif, mengambil inisiatif, dan berani melakukan pembaruan dalam menjalankan tugas. Ketika pegawai merasa aman, dihargai, dan mendapatkan dukungan dari lingkungan sekitarnya, mereka lebih terbuka untuk mencoba pendekatan baru dan berinovasi dalam pekerjaan. Dengan demikian, lingkungan kerja yang positif menjadi faktor penting yang memperkuat perilaku kerja inovatif. Temuan dalam penelitian ini menunjukkan konsistensi dengan penelitian Mulia & Saputra (2021:24) yang menemukan hubungan yang kuat dan menguntungkan antara lingkungan kerja dan perilaku kerja yang inovatif. Hal ini memungkinkan untuk meningkatkan tingkat inovasi dan kreativitas dalam organisasi dengan menciptakan lingkungan kerja yang mendukung dan mendorongnya. Karyawan akan terinspirasi untuk berpikir di luar kotak, mencoba hal-hal baru, dan berkontribusi positif untuk menambah nilai ke organisasi dalam lingkungan kerja yang mendukung perilaku kerja yang inovatif. Berbeda dengan penelitian Abd dkk, (2019:64) yang mengemukakan bahwa staff perawat memiliki tingkat dukungan yang lebih tinggi dari lingkungan kerja bersama dengan meningkatnya perilaku inovatif. Dimensi pada struktur organisasi lingkungan kerja merupakan dimensi paling tinggi, namun pada dimensi insentif dan penghargaan lingkungan kerja paling rendah.

### **Peran Literasi Digital dan Lingkungan Kerja Terhadap Perilaku Kerja Inovatif Pada Badan Pusat Statistik Kabupaten Mamuju**

Hasil penelitian yang telah dilakukan menunjukkan bahwa literasi digital dan lingkungan kerja memiliki peran positif dan signifikan secara simultan terhadap perilaku kerja inovatif pada Badan Pusat Statistik Kabupaten Mamuju. Hal tersebut dibuktikan melalui pengujian statistik secara simultan dengan hasil analisis memperoleh nilai  $f_{hitung}$  6.851 lebih besar daripada  $f_{tabel}$  4.171 dengan tingkat signifikansi 0.004 lebih kecil dibandingkan 0.05. Hasil ini tentunya di asumsikan bahwa secara bersama-sama atau simultan literasi digital dan lingkungan kerja berperan terhadap perilaku kerja inovatif pada Badan Pusat Statistik Kabupaten Mamuju.

Temuan ini mengindikasikan bahwa ketika pegawai memiliki kemampuan yang baik dalam mengakses, memahami, dan memanfaatkan teknologi digital, serta bekerja dalam lingkungan yang kondusif dan mendukung, maka mereka cenderung lebih mudah berinovasi dalam menyelesaikan pekerjaan. Literasi digital menjadi salah satu faktor penting karena saat ini hampir seluruh proses kerja memanfaatkan teknologi. Kemampuan pegawai dalam mengoperasikan perangkat digital, memahami data, serta menggunakan aplikasi atau platform digital akan memudahkan mereka untuk menemukan solusi baru yang lebih efisien dan kreatif.

Hal ini tentu mendorong munculnya ide-ide inovatif yang dibutuhkan dalam organisasi pemerintahan seperti BPS. Selain itu, lingkungan kerja juga memainkan peran krusial. Lingkungan kerja yang mendukung, terbuka terhadap perubahan, mendorong kolaborasi, serta memberikan ruang bagi karyawan untuk menyampaikan ide atau bereksperimen, akan memperkuat semangat inovatif. Pegawai merasa aman dan didukung untuk mencoba hal baru tanpa takut terhadap kegagalan, sehingga inovasi lebih mudah tumbuh. Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Mohd dkk, (2019:29) yang menjelaskan tentang “dampak literasi digital dalam konteks teknologi, konteks organisasi, konteks lingkungan terhadap kinerja pegawai”. penelitian ini juga sesuai dengan penelitian sebelumnya oleh Pilav dkk, (2021:16) yang mengatakan bahwa “literasi digital dan lingkungan kerja yang baik berperan lebih penting dalam merangsang sikap terhadap perilaku kerja inovatif pada 106 responden yang bekerja di perusahaan farmasi di Slovenia”.

### **KESIMPULAN**

literasi digital berperan positif dan signifikan secara parsial terhadap perilaku kerja inovatif pada Badan Pusat Statistik Kabupaten Mamuju. lingkungan kerja berperan positif dan signifikan secara parsial terhadap perilaku kerja inovatif pada Badan Pusat Statistik Kabupaten Mamuju. Serta literasi digital dan lingkungan kerja berperan positif dan signifikan secara simultan terhadap perilaku kerja inovatif pada Badan Pusat Statistik Kabupaten Mamuju.

### **Keterbatasan penelitian**

Keterbatasan Kontekstual dan Geografis, Penelitian ini dilaksanakan di satu lembaga pemerintah, yakni Badan Pusat Statistik (BPS) Kabupaten Mamuju. Meskipun BPS merupakan instansi pemerintah yang memiliki struktur organisasi dan sistem kerja yang cukup seragam di seluruh Indonesia, tetap saja terdapat perbedaan dalam hal budaya kerja, kepemimpinan, tingkat pemanfaatan teknologi, serta dinamika sosial antar daerah. Hasil temuan dalam penelitian ini sangat terikat pada konteks lokal BPS Kabupaten Mamuju, sehingga generalisasi terhadap BPS di wilayah lain atau bahkan terhadap instansi pemerintahan lainnya harus dilakukan dengan hati-hati. Dengan demikian, cakupan penelitian yang terbatas secara geografis dan institusional menjadi keterbatasan utama dalam studi ini.

Keterbatasan Metodologis Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif melalui penyebaran kuesioner sebagai instrumen utama pengumpulan data. Meskipun pendekatan ini memungkinkan analisis statistik yang kuat terhadap hubungan antar variabel, terdapat keterbatasan dalam menggali makna yang lebih dalam, khususnya yang berkaitan dengan motivasi, persepsi subjektif, dan pengalaman individu dalam menerapkan literasi digital dan berinovasi di tempat kerja. Kuesioner, sebagai instrumen terstruktur, tidak mampu menangkap dinamika sosial dan psikologis yang lebih kompleks, yang mungkin justru berperan besar dalam membentuk perilaku kerja inovatif. Oleh karena itu, hasil penelitian ini bersifat deskriptif dan korelasional, bukan eksploratif atau mendalam.

Keterbatasan Variabel dan Indikator. Meskipun penelitian ini berfokus pada dua variabel penting, yaitu literasi digital dan lingkungan kerja, untuk melihat pengaruhnya terhadap perilaku kerja inovatif, perlu disadari bahwa perilaku kerja inovatif merupakan fenomena yang multidimensional dan dipengaruhi oleh berbagai faktor lain yang tidak dimasukkan dalam model penelitian ini. Misalnya, kepemimpinan, motivasi individu, gaya manajerial, dukungan organisasi terhadap inovasi, serta faktor eksternal seperti kebijakan nasional dan teknologi yang tersedia juga dapat berpengaruh besar. Dengan hanya berfokus pada dua variabel bebas, terdapat kemungkinan bahwa kontribusi variabel lain terhadap perilaku kerja inovatif belum terungkap secara menyeluruh.

### **Rekomendasi penelitian selanjutnya**

Lakukan Penelitian Lanjutan. Penelitian ke depan bisa mengeksplorasi hal lain seperti gaya kepemimpinan, motivasi, dan sistem penghargaan. Gunakan metode campuran agar hasil lebih mendalam. Penelitian ini bisa dijadikan acuan untuk instansi atau daerah lain, agar bisa dibandingkan dengan situasi dan budaya kerja yang berbeda.

### **REFERENSI**

- Abd El-fattah Mahgoub, Shimaa, Mona Mostafa Shazly, and Samah Mohammed El-sayed. 2019. "Relationship between Work Environment and Innovative Behavior among Staff Nurses." *Egyptian Journal of Health Care* 10(3): 64–77.
- Adriansyah, T. M., & Rahmayati, T. E. (2023). Analisis Pengaruh Tingkat Literasi Digital terhadap Produktivitas Kerja Pada Dosen Dalam Menghadapi Pendidikan Era Society 5.0 di Kota Medan. *Jurnal Sains dan Teknologi*, 5(1), 360-365.
- Ajum, A. M., Ahmed, J. S., & Karim, J. (2019). Do psychological capitalabilities really matter? The combine effect of psychological capital and peace of mind on work centarility and in role performance. *Pakistan Journal of Commerce and Social Sciences*, 8(2), 502-520.
- Anggraini, S., & Mansyur, A. (2024). Berbagi Pengetahuan dan Motivasi Kerja terhadap Perilaku Inovatif Karyawan. *Oikonomia: Jurnal Manajemen*, 20(1), 43-56.
- Antani, I. (2022). Pengaruh Kepuasan Kerja, Stres Kerja, Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Tingkat Turnover Intention Karyawan (Doctoral dissertation, Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia Jakarta).
- Astuti, D., Luthfiana, H., Putri, N. H., Alieviandy, N. S., Sari, N. S., & Pratama, N. A. (2022). Faktor-faktor yang Mempengaruhi Loyalitas Kerja: Lingkungan Kerja, Stress Kerja dan Insentif (Literature Review Manajemen Kinerja). *Jurnal Ilmu Manajemen Terapan*, 4(2), 199-214.
- Budiarti, E. (2024). Literasi Digital dalam Pembelajaran Anak Usia Dini. Kaizen Media Publishing.
- Carlucci, D., Mura, M., & Schiuma, G. (2020). Fostering Employees' Innovative Work Behaviour in Healthcare Organisations. *International Journal of Innovation Management*, 24(2). <https://doi.org/10.1142/S1363919620500140>

- Chan, A. J., Hooi, L. W., & Ngui, K. S. (2021). Do digital literacies matter in employee engagement in digitalised workplace? *Journal of Asia Business Studies*, 15(3), 523–536.
- Dwi, S. (2023). Pengaruh Berbagi Pengetahuan Terhadap Perilaku Kerja Inovatif Dengan Mediasi Kepemimpinan Bersama Pada Pegawai Dinas Pendidikan Dan Kebudayaan Kabupaten Tegal (Doctoral dissertation, STIE BPD Jateng).
- Fadhlurrohman, M. T., & Wardhany, Z. (2024). Pengaruh Budaya Kolaboratif Dan Lingkungan Kerja Yang Kondusif Terhadap Kinerja Karyawan IT Di Organisasi BRIN. *Jurnal Manajemen Bisnis Era Digital*, 1(2), 204-216.
- Hildawati, H., Haryani, H., Umar, N., Suprayitno, D., Mukhlis, I. R., Sulistyowati, D. I. D., ... & Judijanto, L. (2024). Literasi Digital: Membangun Wawasan Cerdas dalam Era Digital terkini. PT. Green Pustaka Indonesia.
- Kadar, M., Usmayanti, V., & Utami, F. N. (2023). Pengaruh Entrepreneurial Leadership Terhadap Kinerja IKM Batik Jambi dengan Perilaku Kerja Inovatif sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Ilmiah Manajemen dan Kewirausahaan (JUMANAGE)*, 2(2), 244-256.
- Mohd Abas, M. K., Yahaya, R. A., & Fee Din, M. S. (2019a). Digital Literacy and its Relationship with Employee Performance in the 4IR. *Journal of International Business, Economics and Entrepreneurship*, 4(2), 29.
- Mubarak, R. (2021). Pengantar Ekonometrika. Pamekasan: Duta Media Publishing
- Mulia, R. A., & Saputra, N. (2021). Pengaruh Kompetensi, Lingkungan Kerja dan Motivasi Berprestasi Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Sekretariat Daerah Kota Padang. *Pengaruh Kompetensi, Lingkungan Kerja Dan Motivasi Berprestasi Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Sekretariat Daerah Kota Padang*, 01(1), 1–24.
- Muliani, A., Karimah, F. M., Liana, M. A., Pramudita, S. A. E., Riza, M. K., & Indramayu, A. (2021). Pentingnya peran literasi digital bagi mahasiswa di era revolusi industri 4.0 untuk kemajuan Indonesia. *Journal of Education and Technology*, 1(2), 87-92.
- Narimawati, U., Sarwono, J., Munandar, D., & Winanti, M. B. (2023). Metode Penelitian Dalam Implementasi Ragam Analisis: Untuk Penulisan Skripsi, Tesis, dan Disertasi. Penerbit Andi.
- Naufal, H. A. (2021). Literasi digital. *Perspektif*, 1(2), 195-202.
- Nikou, S., De Reuver, M., & Mahboob Kanafi, M. (2022). Workplace literacy skills—how information and digital literacy affect adoption of digital technology. *Journal of Documentation*, 78(7), 371-391.
- Nuraini, Fauzy, A., Nisa, B., Napitupulu, D., Abdillah, F., Utama, A., Zonyfar, C., Purnia, D., Setyawati, I., Evi, T., Permana, S., Sumartiningsih, W. (2022). *Metodologi Penelitian Jakarta: CV . Pena Persada*
- Nurchahyo, S. A. (2024). Peningkatan Perilaku Kerja Inovatif Melalui Kualitas Kehidupan Kerja Dan Pengembangan Karir Sebagai Variabel Mediasi Studi Kasus Pada Karyawan PT Cisarua Mountain Dairy (Cimory) Cabang Kabupaten Semarang. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 25(1), 20-35.
- Pilav-Velić, A., Aerne, M., Trkman, P., Wong, S. I., & Abaz, A. K. (2021). Digital or Innovative: Understanding —digital Literacy -Practice -Innovative Work Behavior| Chain. *South East European Journal of Economics and Business*, 16(1), 107–119
- Prihatini, M., & Muhid, A. (2021). Literasi Digital terhadap Perilaku Penggunaan Internet Berkonten Islam di Kalangan Remaja Muslim Kota. *Journal An-Nafs: Kajian Penelitian Psikologi*, 6(1), 23–40.
- Putri, N. S., Saradeba, N., & Rachman, I. F. (2024). (Transformasi Melalui Literasi Digital: Peran Generasi Muda Dalam Mewujudkan Sdgs Dan Daya Saing Global. *Indopedia Jurnal Inovasi Pembelajaran dan Pendidikan*), 2(2), 348-356.
- Ramdhan, M. (2021). Metode penelitian. Cipta Media Nusantara.
- Rokhman, F., & Pristiwati, R. (2023). Dari Dunia Offline ke Dunia Online: Merangkul Literasi Digital. *Jurnal Pembahsi (Pembelajaran Bahasa Dan Sastra Indonesia)*, 13(1), 44-54.
- Sutoro, M. (2024). Dinamika Lingkungan Kerja dan Kompensasi: Kunci untuk Membangun Loyalitas Pegawai. *AKADEMIK: Jurnal Mahasiswa Ekonomi & Bisnis*, 4(2), 595-605.
- Syafrial, H. (2023). Literasi digital. Nas Media Pustaka.
- Therasari, A., Wahyudin, C., Seran, G. G., Ramdani, F. T., Rahmawati, R., & Apriliyani, N. V. (2024). Peran Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Bawaslu. *Karimah Tauhid*, 3(7), 8164-8172.
- Yuniarto, B., & Yudha, R. P. (2021). Literasi Digital Sebagai Penguatan Pendidikan Karakter Menuju Era Society 5.0. *X(2)*, 176–194.