

## **Pengaruh Literasi Digital Terhadap Kinerja Tenaga Kependidikan Pada Universitas Lamappapoleonro**

**Andi Adawiah<sup>1</sup>, Andi Nurhidayati<sup>2</sup>**

Manajemen, Universitas Lamappapoleonro<sup>1,2</sup>

Jl. Kesatria No. 60 Telp (0484) 21261 Watansoppeng, Kabupaten Soppeng-Indonesia<sup>1,2</sup>

Email : andi.adawiah@unipol.ac.id<sup>1</sup>, andi.nurhidayati@unipol.ac.id<sup>2</sup>,

### **ABSTRAK**

Rumusan masalah dalam penelitian ini adalah Apakah Literasi digital berpengaruh terhadap Kinerja tenaga kependidikan pada Universitas Lamapapoleonro, sedangkan Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh Literasi digital terhadap Kinerja tenaga kependidikan Universitas Lamapapoleonro. Penelitian ini dilakukan pada Universitas Lamappapoleonro yang berlokasi di Jl. Kesatria No. 60 Watansoppeng, Kelurahan Botto, Kecamatan Lalabata Kabupaten Soppeng, Penentuan sampel menggunakan metode Sampling Jenuh, metode sampling Jenuh merupakan teknik pengambilan sampel dengan mengambil semua populasi menjadi sampel. Sehingga sampel dalam penelitian ini adalah 27 orang. Untuk mengetahui pengaruh Literasi Digital terhadap Kinerja tenaga kependidikan, maka digunakan analisis regresi linear sederhana. Berdasarkan hasil analisis penelitian mengenai pengaruh Literasi digital terhadap Kinerja tenaga kependidikan maka dapat disimpulkan bahwa : Literasi Digital berpengaruh Positif dan signifikan terhadap kinerja tenaga kependidikan pada Universitas Lamappapoleonro. Berdasarkan hasil kesimpulan yang telah dikemukakan di atas, maka dapat Disarankan kepada pihak Universitas Lamappapoleonro agar terus meningkatkan literasi digital tenaga kependidikannya melalui berbagai pelatihan untuk meningkatkan kemampuan tenaga kependidikan dalam literasi Digital sehingga dapat meningkatkan kinerja tenaga kependidikan pada Universitas Lamappapoleonro.

**Kata Kunci :** Literasi Digital, Kinerja Tenaga Kependidikan, Regresi Linear Sederhana.

### **ABSTRACT**

*The formulation of the problem in this research is whether digital literacy affects the performance of educational staff at Lamapapoleonro University, while the aim of this research is to determine the effect of digital literacy on the performance of educational staff at Lamapapoleonro University. This research was conducted at Lamappapoleonro University which is located on Jl. Knight No. 60 Watansoppeng, Botto Village, Lalabata District, Soppeng Regency, Determining the sample using the Saturated Sampling method, the Saturated sampling method is a sampling technique by taking the entire population as a sample. So the sample in this study was 27 people. To determine the effect of Digital Literacy on the performance of educational staff, simple linear regression analysis was used. Based on the results of research analysis regarding the influence of digital literacy on the performance of educational staff, it can be concluded that: Digital Literacy has a positive and significant effect on the performance of educational staff at Lamappapoleonro University. Based on the conclusions stated above, it can be recommended that Lamappapoleonro University continues to improve the digital literacy of its educational staff through various trainings to improve the ability of educational staff in digital literacy so that it can improve the performance of educational staff at Lamaappapoleonro University.*

**Keywords :** Digital Literacy, Performance of Education Personnel

## PENDAHULUAN

Perkembangan teknologi mengubah dunia pendidikan di dalam melakukan berbagai macam aktifitas. Pandemi Covid-19 telah memberikan hikmah yang salah satunya adalah percepatan penggunaan teknologi digital, khususnya di dunia pendidikan. Dimana pendidik, tenaga kependidikan dan siswa menjadi terbiasa menggunakan fasilitas digital untuk mentransformasi data dan informasi yang perlu diakses. Kehadiran teknologi membentuk masyarakat digital. Kemampuan literasi digital adalah hal yang paling mendasar dan paling krusial dalam menghadapi perkembangan teknologi untuk memperlancar aktifitas dunia pendidikan. Kemampuan literasi digital mutlak dimiliki oleh seluruh civitas akademika dalam lingkup dunia kependidikan.

Di era digital seperti saat ini aktivitas keseharian menggunakan media digital tidak dapat lagi dielakan oleh karena itu diperlukan pula kemampuan literasi digital yang tinggi pada setiap pegawai. Dengan kemampuan literasi digital pada saat ini maka informasi akan didapatkan dengan sangat mudah. literasi digital merupakan kemampuan seseorang dalam menggunakan teknologi informasi dan komunikasi untuk dapat menemukan, mengevaluasi, memanfaatkan, membuat dan mengkomunikasikan informasi, dengan kecakapan kognitif, etika, sosial emosional dan aspek teknologi. Seorang pegawai seharusnya memiliki kemampuan literasi digital yang baik. Literasi digital sangat diperlukan dalam kinerja pegawai, karena di era perkembangan saat ini yang terjadi begitu cepat informasi disajikan secara digital. Literasi digital merupakan keterbukaan wawasan seseorang dalam mengelola informasi yang berbasis digital, peran penting dimainkan oleh TI dalam mempertahankan keunggulan kompetitif. Namun dalam hal ini dibutuhkan pegawai yang memiliki kemampuan dalam memanfaatkan TI dalam menunjang kinerja pegawai, sehingga secara tidak langsung

juga akan meningkatkan kinerja organisasi dalam hal ini Perguruan Tinggi.

Merujuk pada persoalan tersebut sehingga dipandang perlu untuk kembali memfokuskan arah kinerja pegawai, Memaksimalkan Kinerja pegawai merupakan salah satu strategi organisasi dan juga merupakan tujuan dari organisasi sebagai Upaya untuk meningkatkan kinerja organisasinya. Kinerja pegawai merupakan perilaku yang tampak berwujud dalam pelaksanaan tugas, baik tugas di dalam kantor maupun di luar kantor, sehingga dapat dikatakan bahwa pegawai yang memiliki kinerja yang baik akan menunjang tercapainya tujuan organisasi, hal inilah yang menyebabkan organisasi melakukan berbagai upaya guna untuk meningkatkan kinerja pegawainya termasuk dalam hal ini perguruan tinggi menyesuaikan dengan kebijakan yang telah ditetapkan oleh Badan Akreditasi Nasional Perguruan Tinggi (BAN-PT) dan perkembangan dunia digital agar dapat melahirkan sumber daya manusia yang unggul secara intelektual, berkompetensi dalam menjalankan tugas serta memiliki sikap yang baik dalam berkomunikasi dan berkolaborasi serta wawasan digital yang luas.

Universitas Lamappapoleonro merupakan salah satu perguruan tinggi dibawah naungan kementerian Pendidikan Republik Indonesia yang berlokasi dikabupaten Soppeng, juga selalu berupaya untuk memaksimalkan kinerja pegawainya dalam hal ini tenaga kependidikan yang ada di Lingkup Universitas Lamappapoleonro. Namun kendala peningkatan kinerja tenaga kependidikan sering disebabkan karena tidak didukung dengan fasilitas yang memadai dan keterbatasan pengetahuan terkait pengelolaan sistem informasi digital, hal ini dapat dilihat dari kurangnya tenaga kependidikan yang memiliki kemampuan mengelola website dan dalam menjalankan pekerjaannya masih banyak tenaga kependidikan yang belum memaksimalkan penggunaan proses digitalisasi karena kekuatan jaringan internet belum stabil. Pegawai Universitas Lamappapoleonro

sampai saat ini sudah memberikan yang terbaik, meskipun observasi terkait fenomena yang terjadi di lapangan, ternyata masih terdapat sikap, pengetahuan serta konsistensi pegawai yang belum sesuai dengan harapan Universitas Lamappapoleonro, seperti kedisiplinan waktu kerja pegawai, ketidak sesuaian antara waktu perencanaan dengan pelaksanaan kegiatan yang berdasarkan standar mutu perguruan tinggi.

Sehubungan dengan latar belakang di atas, penulis berniat untuk mengkaji, meneliti serta membahas masalah penelitian ini dengan judul : “Pengaruh Literasi Digital Terhadap Kinerja Tenaga Kependidikan Pada Universitas Lamappapoleonro”.

Berdasarkan latar belakang yang dikemukakan sebelumnya, maka dapat dirumuskan masalah pokok sebagai berikut : Apakah Literasi Digital Berpengaruh Terhadap Kinerja Tenaga Kependidikan Pada Universitas Lamappapoleonro ?

Penelitian ini bertujuan Untuk mengetahui Pengaruh Literasi Digital Terhadap Kinerja Tenaga Kependidikan Pada Universitas Lamappapoleonro

## TINJAUAN PUSTAKA

### a) Manajemen Sumber Data Manusia

MSDM adalah bagian dari manajemen. Oleh karena itu, teori-teori manajemen umum menjadi dasar pembahasannya. MSDM lebih memfokuskan pembahasannya mengenai pengatur peranan manusia dalam mewujudkan tujuan yang optimal. Hasibuan (2008) mengemukakan bahwa Manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat. Kemudian Menurut Henry Simamora (2006) Manajemen Sumber Daya Manusia adalah pendayagunaan, pengembangan, penilaian, pemberian balas jasa, dan pengolahan individu anggota organisasi atau kelompok Pegawai.

Sedangkan Gary Dessler (2003) mengemukakan bahwa Manajemen Sumber Daya Manusia merupakan kebijakan dan praktik menentukan aspek manusia atau sumber daya manusia dalam posisi manajemen, termasuk merekrut, menyaring, melatih, memberi penghargaan, dan penilaian.. Selanjutnya menurut Mangkunegara (2013) Manajemen Sumber Daya Manusia adalah suatu pengelolaan dan pendayagunaan sumber daya yang ada pada individu.

Kemudian menurut bangun dalam Sukma A (2020) Manajemen Sumber Daya Manusia merupakan suatu proses perencanaan, pengorganisasian, penyusunan staf, penggerakan, dan pengawasan, terhadap pengadaan, pengembangan, pemberian, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, dan pemisahan tenaga kerja untuk mencapai tujuan organisasi. Dan menurut Handoko dalam Adawiah A (2023) Manajemen sumber daya manusia adalah penarikan, seleksi, pengembangan, pemeliharaan, dan penggunaan sumber daya manusia untuk mencapai baik tujuan-tujuan individu maupun organisasi.

Gomes (2008) mengemukakan bahwa Manajemen sumber daya manusia adalah pengembangan dan pemanfaatan personil (karyawan) bagi pencapaian yang efektif mengenai sasaran-sasaran dan tujuan-tujuan individual, organisasi, masyarakat, nasional, dan internasional. Sedangkan menurut Menurut Simamora (2006) bahwa Manajemen sumber daya manusia adalah pendayagunaan pengembangan, penilaian, pemberian balas jasa, dan pengelolaan individu anggota organisasi atau kelompok karyawan.

Berdasarkan pengertian sebelumnya, dapat dijelaskan bahwa Manajemen sumber daya manusia lebih menekankan pada aspek

SDM dianggap sebagai asset utama perusahaan yang harus dipelihara agar dapat menunjang pencapaian tujuan perusahaan yang telah ditetapkan.

Menurut Hasibuan (2017) peranan Manajemen Sumber daya Manusia adalah sebagai berikut Memutuskan jumlah kualitas, dan penempatan tenaga kerja yang efektif sesuai dengan kebutuhan perusahaan berdasarkan job description, job specification, dan job evaluation, menetapkan penarikan, seleksi, dan penempatan karyawan berdasarkan asas the right man in the right job, menetapkan program kesejahteraan, pengembangan promosi, dan pemberhentian, meramalkan penawaran dan permintaan sumber daya manusia pada masa yang akan datang, memperkirakan keadaan perekonomian pada umumnya dan perkembangan perusahaan pada khususnya, memonitor dengan cermat undang-undang perburuhan dan kebijaksanaan pemberian balas jasa perusahaan-perusahaan sejenis, memonitor kemajuan teknik dan perkembangan serikat buruh, melaksanakan pendidikan, latihan, dan penilaian prestasi karyawan, mengatur mutasi karyawan baik vertikal maupun horizontal, mengatur pensiun, pemberhentian, serta pesangonnya.

#### **b) Literasi Digital**

Dewasa ini, pengertian literasi berkembang secara luas dan tidak hanya mencakup membaca dan menulis saja. "Kemampuan literasi dapat juga difahami sebagai suatu kecakapan tertentu yang terkoneksi satu dengan lainnya secara digital sehingga tidak hanya terbatas pada kemampuan membaca, mendengar, menulis dan berbicara secara lisan" (Anggraeni, Fauziyah, & Fahyuni, 2019).

Adapun pengertian literasi digital menurut Nasrullah et al., (2017) mengungkapkan bahwa "Literasi digital

merupakan kecakapan (life skills) yang tidak hanya melibatkan kemampuan menggunakan perangkat teknologi, informasi, dan komunikasi, tetapi juga kemampuan bersosialisasi, kemampuan dalam pembelajaran, dan memiliki sikap, berpikir kritis, kreatif, serta inspiratif sebagai kompetensi digital". Sejalan dengan hal tersebut Cahyati et al., (2019) mengemukakan bahwa kemampuan literasi digital bukan hanya mencakup kemampuan membaca dan menggunakan internet, namun terdapat suatu proses berpikir secara kritis untuk melakukan evaluasi terhadap informasi yang ditemukan melalui media digital dan proses berasosiasi untuk mengolah data yang diperoleh dari hasil pencarian.

Selanjutnya, Anggraeni et al., (2019) juga mengungkapkan bahwa secanggih apapun teknologi harus selalu mampu memberikan manfaat dan nilai guna yang positif bagi kemaslahatan hidup manusia secara menyeluruh. Oleh karena itu literasi digital sejatinya harus mampu mendorong seseorang (digital citizen) menjadi lebih arif dan bijaksana. Kemendikbud (2017) mengungkapkan bahwa literasi digital didefinisikan sebagai kemampuan untuk memahami dan memanfaatkan informasi secara efektif yang dapat diakses dengan komputer dalam berbagai bentuk digital dan dari berbagai sumber digital. Menurut Paul Gilster, literasi digital adalah metode berpikir kritis tentang informasi yang dapat dicapai melalui penguasaan sejumlah keterampilan dasar (Agustin & Krismayani, 2019).

Berdasarkan pendapat-pendapat tersebut dapat dikatakan bahwa literasi digital merupakan kemampuan mengolah informasi yang bersumber dari perangkat komputer dan internet serta kemampuan untuk melakukan evaluasi terhadap informasi yang didapatkan dari perangkat tersebut. Literasi digital juga berdampak pada proses berpikir dalam mengolah data yang didapat dari hasil pencarian.

Empat kompetensi inti literasi digital menurut Gilster (1997) yaitu internet searching (pencarian internet), hypertextual navigation (navigasi hypertextual), content

evaluation (evaluasi konten), dan knowledge assembly (penyusunan pengetahuan).

- 1) Pencarian Internet  
Kompetensi atau kemampuan ini mencakup beberapa komponen yaitu kemampuan untuk melakukan pencarian informasi melalui internet dengan menggunakan mesin pencarian, serta melakukan aktivitas di dalamnya.
- 2) Navigasi hypertextual  
Kompetensi ini berhubungan dengan kemampuan membaca serta pemahaman secara dinamis terhadap lingkungan hypertext. Maksudnya adalah seseorang dituntut untuk memahami navigasi atau pandu arah dalam web browser yang tentunya berbeda dengan teks yang dijumpai dengan buku.
- 3) Evaluasi Konten  
Kompetensi ini mencakup beberapa kemampuan yaitu kemampuan dalam membedakan antara tampilan dengan tampilan suatu halaman web yang dikunjungi, kemampuan menganalisa latar belakang informasi yang ada di internet meliputi kesadaran untuk menelusuri lebih jauh mengenai sumber dan pembuat informasi, kemampuan mengevaluasi suatu alamat web dengan cara memahami macam-macam domain untuk setiap lembaga atau negara tertentu, kemampuan menganalisa suatu halaman web serta pengetahuan tentang newsgroup atau grup diskusi.
- 4) Penyusunan pengetahuan  
Kompetensi ini mencakup kemampuan dalam mencari informasi melalui internet, kemampuan membuat suatu personal newsfeed atau pemberitahuan berita terbaru yang akan didapatkan dengan cara bergabung dan berlangganan berita dalam suatu newsgroup, mailing list atau grup diskusi yang lain.

### c) Kinerja

Menurut Mansur (2019) berpendapat bahwa Kinerja pegawai adalah yang mempengaruhi seberapa banyak mereka memberi kontribusi kepada organisasi. Perbaikan kinerja baik untuk individu maupun kelompok menjadi pusat perhatian dalam upaya meningkatkan kinerja organisasi. Selanjutnya Kinerja mempunyai berbagai macam pengertian, diantaranya adalah : Malthis dan Jackson (2006) mengemukakan bahwa Kinerja karyawan pada dasarnya adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan oleh karyawan. Sedangkan menurut Ruky (2006) mengemukakan bahwa Kinerja adalah catatan tentang hasil-hasil yang diperoleh dari fungsi-fungsi pekerjaan tertentu atau kegiatan tertentu selama kurun waktu tertentu. Menurut Ivancevich dalam Idrus (2022) mengatakan bahwa “kinerja adalah hasil yang dicapai dari apa yang diinginkan oleh organisasi atau perusahaan.

Dari beberapa pendapat ahli di atas dapat disimpulkan bahwa yang disebut kinerja adalah hasil kerja seorang karyawan yang sesuai dengan standar suatu pekerjaan yang telah ditetapkan bersama.

Menurut Sedarmayanti (2011) mengungkapkan bahwa kinerja merupakan terjemahan dari performance yang berarti hasil kerja seorang pekerja, sebuah proses manajemen atau suatu organisasi secara konkrit dan dapat diukur (dibandingkan dengan standar yang telah ditentukan). Menurut Wibowo (2010) mengemukakan bahwa “kinerja adalah tentang melakukan pekerjaan dan hasil yang dicapai dari pekerjaan tersebut.

Dari definisi tersebut di atas, maka dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan berkaitan dengan mempunyai rasa tanggung jawab yang tinggi dalam mencapai visi dan misi perusahaan, ketepatan dan ketaatan waktu dalam menyelesaikan setiap pekerjaan, memiliki sifat kejujuran yang tinggi dalam bekerja, kecakapan karyawan dalam melaksanakan tugas dari pimpinan, tidak menyalahgunakan wewenang yang diberikan pimpinan serta karyawan dapat melakukan proses kerja dengan baik dan

sesuai dengan standar perusahaan dalam melaksanakan suatu tugas atau pekerjaan yang dibebankan kepadanya dengan mengarahkan sumber daya yang dimilikinya baik berupa kecakapan, keterampilan juga pengalaman dan kesungguhan hatinya hingga diperoleh hasil kerja yang maksimal.

Kinerja karyawan adalah tingkat kemampuan seseorang atau kelompok dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya. Kinerja karyawan merupakan salah satu ukuran yang tegas yang dapat digunakan sebagai bahan pertimbangan dalam kenaikan pangkat dan jabatan seseorang. Kinerja karyawan juga mendorong pegawai untuk mempertinggi pengetahuan, kecakapan serta wawasannya dalam rangka mengejar prestasi kerjanya karena dengan memiliki pengetahuan, kecakapan dan wawasan yang semakin luas dan tinggi disertai prestasi kerja yang baik maka akan mendapatkan penghargaan yang layak dari organisasi.

#### **d) Indikator Kinerja**

Indikator untuk mengukur kinerja karyawan secara individu ada enam indikator, yaitu (Sutrisno 2009):

- 1) Hasil Kerja, Meliputi tingkat kuantitas maupun kualitas yang telah dihasilkan dan sejauh mana pengawasan dilakukan.
- 2) Pengetahuan Pekerjaan, Tingkat pengetahuan yang terkait dengan tugas pekerjaan yang akan berpengaruh langsung terhadap kuantitas dan kualitas dari hasil kerja.
- 3) Inisiatif, Tingkat inisiatif selama melaksanakan tugas pekerjaan khususnya dalam hal penanganan masalah-masalah yang timbul.
- 4) Kecekatan Mental, Tingkat kemampuan dan kecepatan dalam menerima instruksi kerja dan menyesuaikan dengan cara kerja situasi kerja yang ada.
- 5) Sikap, Tingkat semangat kerja serta sikap positif dalam melaksanakan tugas pekerjaan.
- 6) Disiplin Waktu dan Absensi, Tingkat ketepatan waktu dan tingkat kehadiran.

## **METODE PENELITIAN**

### **1. Jenis Penelitian**

Penelitian ini menggunakan jenis penelitian yaitu penelitian *Survey*, Metode *survey* merupakan penelitian yang diadakan untuk memperoleh fakta-fakta dari gejala-gejala yang ada dan mencari keterangan-keterangan secara faktual, baik tentang institusi sosial, ekonomi, dan politik dari suatu kelompok atau suatu daerah. Sedangkan dalam penelitian ini fenomena yang ingin diteliti adalah Pengaruh Literasi Digital terhadap kinerja tenaga kependidikan.

### **2. Definisi operasional**

Definisi operasional, variabel dan pengukuran merupakan penyatuan pandangan dan kesamaan pendapat mengenai beberapa istilah dalam penelitian ini yang dijadikan sebagai variabel yang diteliti adalah sebagai berikut:

1. Literasi Digital (X) merupakan kemampuan mengolah informasi yang bersumber dari perangkat komputer dan internet serta kemampuan untuk melakukan evaluasi terhadap informasi yang didapatkan dari perangkat tersebut.. Indikatornya adalah :
  - a) Pencarian Internet
  - b) Navigasi hypertextual
  - c) Evaluasi Konten
  - d) Penyusunan pengetahuan
2. Kinerja Karyawan (Y) adalah : Hasil kerja secara kua-litas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang tenaga kependidikan pada Universitas Lamappapoleonro dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung-jawab yang diberikan kepadanya, Indikatornya adalah :
  - a) Hasil Kerja
  - b) Pengetahuan Pekerjaan
  - c) Inisiatif
  - d) Kecekatan Mental
  - e) Sikap
  - f) Disiplin Waktu

### **3. Populasi dan Sampel**

Populasi dalam penelitian ini adalah Tenaga kependidikan yang berjumlah

sebanyak 27 orang tenaga kependidikan. Sedangkan teknik penarikan sampel dengan menggunakan tehnik *sampling jenuh*, di mana menurut Sugiyono "apabila jumlah populasi kurang dari 100 orang maka dapat diambil sebagai jumlah sampel secara keseluruhan dalam penelitian ini". mengingat jumlah karyawan 27 orang, maka sampel dalam penelitian ini adalah seluruh tenaga kependidikan pada Universitas Lamappapoleonro yang berjumlah 27 Orang.

#### 4. Teknik Analisis Data

Untuk membuktikan hipotesis yang telah diajukan, maka digunakan metode analisis sebagai berikut :

1. Analisis deskriptif adalah suatu analisis yang menggunakan statistik deskriptif, seperti rata-rata dan standar deviasi. Analisis ini digunakan untuk memperoleh gambaran mengenai literasi digital terhadap kinerja tenaga kependidikan pada Universitas Lamappapoleonro.
2. Analisis regresi linier sederhana yaitu suatu analisis yang bertujuan untuk menguji pengaruh literasi digital terhadap kinerja tenaga kependidikan. Dengan menggunakan rumus regresi linear sederhana yang dikutip dari buku Mulyono (2006) yaitu :

$$Y = b + X$$

Di mana :

Y = Kinerja Tenaga Kependidikan

X = Literasi Digital

b = Koefisien regresi yang hendak diamati

### HASIL DAN PEMBAHASAN

#### a. Penyajian dan Analisis Data

Deskripsi variabel penelitian berikut ini menampilkan jawaban responden dalam bentuk diskusi frekuensi. Deskripsi ini bertujuan untuk mengetahui tanggapan responden terhadap masing-masing indikator dari variabel yang digunakan dalam penelitian ini, sehingga dapat diketahui kondisi masing-masing variabel terikat yaitu Literasi keuangan terhadap variabel bebas yaitu pengelolaan keuangan. Adapun masing-masing variabel tersebut akan dijelaskan sebagai berikut:

#### H1: Literasi Digital (X)

Literasi Digital (X) merupakan kemampuan mengolah informasi yang bersumber dari perangkat komputer dan internet serta kemampuan untuk melakukan evaluasi terhadap informasi yang didapatkan dari perangkat tersebut.. Indikatornya adalah : Pencarian Internet , Navigasi hypertextual, Evaluasi Konten, dan Penyusunan pengetahuan

Adapun data distribusi tanggapan responden terhadap variabel Literasi Digital yang dilakukan pada tenaga kependidikan Universitas Lamappapoleonro, berdasarkan data yang diperoleh dapat dideskripsikan Variabel Literasi Digital dengan pernyataan Saya mampu melakukan Pencarian Internet untuk memperoleh informasi mengenai pekerjaan saya, maka dominan responden menjawab setuju sebanyak 10 orang (37,04%), dan yang menjawab sangat setuju adalah sebanyak sebanyak 11 orang (40,74%), sedangkan yang menjawab ragu – ragu adalah sebanyak 6 orang (22,22%) dan yang menjawab tidak setuju dan sangat tidak setuju tidak ada.

Selanjutnya pernyataan Saya mampu memahami dan mengetahui cara kerja hypertext dan hyperlink dalam Komputer, sebagian besar responden menjawab sangat setuju sebanyak 12 orang (44,44%), kemudian yang menjawab setuju sebanyak 7 orang (25,93%), kemudian responden yang menjawab Ragu-ragu sebanyak 8 orang (29,63%) dan yang menjawab tidak setuju dan sangat tidak setuju tidak ada.

Pernyataan selanjutnya adalah tentang Saya mampu menilai kualitas dan relevansi situs web untuk memudahkan saya dalam bekerja, rata – rata responden menjawab Sangat Setuju sebanyak 11 orang (40,74%), kemudian responden yang menjawab Setuju sebanyak 10 orang (37,04%) dan responden yang menjawab Ragu – ragu adalah sebanyak 6 orang (22,22%), dan yang menjawab tidak setuju dan sangat tidak setuju tidak ada.

Selanjutnya pernyataan tentang Saya mampu mencari informasi melalui internet, dan membuat suatu personal newsfeed atau pemberitahuan berita terbaru, dominan

responden menjawab sangat setuju adalah sebanyak 10 orang (37,04%), kemudian yang menjawab setuju adalah sebanyak 9 orang (33,33%), dan yang menjawab Ragu – ragu adalah sebanyak 8 orang (29,63%), dan responden yang menjawab tidak setuju dan sangat tidak setuju tidak ada.

## H2 : **Kinerja Karyawan (Y)**

Kinerja Karyawan (Y) adalah : Hasil kerja secara kua-litas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang tenaga kependidikan pada Universitas Lamappapoleonro dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung-jawab yang diberikan kepadanya, Indikatornya adalah : Hasil Kerja, Pengetahuan Pekerjaan, Inisiatif, Kecekatan Mental, Sikap, dan Disiplin Waktu

Adapun data distribusi responden terhadap variabel pengelolaan keuangan pada Prodi Manajemen Universitas Lamappapoleonro, Berdasarkan data pada Tabel 5 dapat dijelaskan tanggapan responden mengenai variabel Kinerja karyawan yang diukur dengan pernyataan Hasil Kerja Saya pada Universitas Lamappapoleonro sangat memuaskan, dominan responden menjawab sangat setuju yaitu sebanyak 12 orang (44,44%) dan yang menjawab setuju adalah 11 orang (40,74%) kemudian yang menjawab ragu – ragu adalah 4 orang (14,81%), kemudian responden yang menjawab tidak setuju dan yang menjawab sangat tidak setuju tidak ada.

Kemudian pernyataan selanjutnya mengenai Saya memiliki Pengetahuan tentang Pekerjaan yang saya geluti, rata -rata menjawab sangat setuju sebanyak 13 orang (48,15%) dan yang menjawab setuju adalah sebanyak 10 orang (37,04%), dan responden yng menjawab ragu – ragu sebanyak 4 orang (14,81%) dan yang menjawab tidak setuju dan yang menjawab sangat tidak setuju tidak ada.

Pernyataan selanjutnya adalah Saya memiliki Inisiatif dalam melaksanakan tugas yang diberikan kepada saya, rata – rata responden menjawab sangat setuju adalah sebanyak 12 orang (44,44%) , kemudian

responden yang menjawab setuju adalah sebanyak 8 orang (29,63%), selanjutnya responden yang menjawab ragu – ragu adalah sebanyak 6 orang (22,22%), dan responden yang menjawab tidak setuju dan sangat tidak setuju adalah tidak ada.

Kemudian pernyataan selanjutnya mengenai Saya memiliki Kecekatan Mental dalam melaksanakan pekerjaan saya, rata - rata menjawab sangat setuju sebanyak 10 orang (37,04%) dan yang menjawab setuju adalah sebanyak 10 orang (37,04%), dan responden yng menjawab ragu – ragu sebanyak 7 orang (25,93%) dan yang menjawab tidak setuju dan yang menjawab sangat tidak setuju tidak ada.

Pernyataan selanjutnya adalah Saya selalu bersikap positif terhadap pekerjaan saya, rata – rata responden menjawab sangat setuju adalah sebanyak 13 orang (48,15%) , kemudian responden yang menjawab setuju adalah sebanyak 11 orang (40,74%), selanjutnya responden yang menjawab ragu – ragu adalah sebanyak 3 orang (11,11%), dan responden yang menjawab tidak setuju dan sangat tidak setuju adalah tidak ada.

Pernyataan selanjutnya adalah Saya selalu Disiplin Waktu dalam bekerja, rata – rata responden menjawab sangat setuju adalah sebanyak 14 orang (51,85%), kemudian responden yang menjawab setuju adalah sebanyak 10 orang (37,04%), selanjutnya responden yang menjawab ragu – ragu adalah sebanyak 3 orang (11,11%), dan responden yang menjawab tidak setuju dan sangat tidak setuju adalah tidak ada.

## **b. Analisis Regresi Sederhana**

Pengolahan data dan pengujian hipotesis pada penelitian ini digunakan teknik analisis regresi linear sederhana yang merupakan suatu model persamaan yang menggambarkan hubungan beberapa variabel bebas/predictor (X) dengan satu variabel tak bebas/response (Y), dalam penelitian ini Literasi Digital sebagai variabel bebas (X) dan Kinerja Karyawan sebagai variabel terikat (Y), Adapun hasil analisis regresi linear Sederhana dengan menggunakan SPSS adalah sebagai berikut :



Tabel 1  
 Analisis Regresi Linear Sederhana  
**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	3.318	3.411		4.352	.000
Literasi Digital	.438	.134	.162	.523	.039

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Berdasarkan Tabel 1, Hasil analisis regresi linear sederhana, dapat disusun persamaan regresinya yaitu:

$$Y = 3,318 + 0,438$$

Berdasarkan tabel 6 yakni hasil koefisien regresi yang diolah dengan menggunakan SPSS, maka dapat disajikan interpretasi dari koefisien regresi yaitu sebagai berikut :

a = 3,318 yang diinterpretasikan sebagai berikut bahwa tanpa memperhitungkan variabel Literasi Digital maka nilai Kinerja karyawan sebesar 3,318 (unit skala)

b = 0,438 dimana dapat diartikan bahwa apabila Literasi Digital ditingkatkan sebesar 1 unit skala maka Kinerja karyawan akan meningkat pula sebesar 0,438 (unit skala), dengan nilai signifikansi sebesar  $0,039 < 0,05$  sehingga dapat disimpulkan bahwa Literasi Digital berpengaruh terhadap Kinerja Tenaga kependidikan pada Universitas Lamappapoleonro.

Berdasarkan table 6 Hasil analisis regresi linear sederhana, maka dapat diketahui hasil Uji T (Uji secara parial) terlihat nilai koefisien variabel Literasi digital dengan nilai positif yaitu 0,438 dengan nilai signifikansi  $0,039 < 0,05$ , sehingga dapat disimpulkan bahwa Literasi digital berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja tenaga kependidikan pada Universitas Lamappapoleonro.

### c. Pembahasan

Berdasarkan Hasil analisis regresi linear sederhana, maka dapat diketahui hasil Uji T (Uji secara parial) terlihat nilai koefisien variabel Literasi digital dengan nilai positif yaitu 0,438 dengan nilai signifikansi  $0,039 < 0,05$ , sehingga dapat disimpulkan bahwa Literasi digital berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja tenaga

kependidikan pada Universitas Lamappapoleonro. Hal ini berarti bahwa semakin tinggi Tingkat literasi Digital tenaga kependidikan pada Universitas lamappapoleonro, maka semakin tinggi pula Tingkat Kinerja tenaga kependidikan pada Universitas Lamappapoleonro.

Hal ini menunjukkan bahwa variabel literasi digital yang terdiri dari Pencarian Internet , Navigasi hypertextual, Evaluasi Konten, dan Penyusunan pengetahuan dalam meningkatkan kinerja tenaga kependidikan pada Universitas Lamappapoleonro. Sejalan dengan hasil penelitian Ervina Nurjanah, dkk. yang menunjukkan bahwa literasi digital berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan. Hasil uji korelasi dengan menggunakan metode korelasi pearson product momen menunjukkan nilai rhitung = 0,916 dengan tingkat kepercayaan 95% ( $\alpha = 0,05$ ). Setelah ditafsirkan lebih lanjut menggunakan tabel interpretasi guilford maka dapat dikatakan bahwa hubungan antara literasi digital dengan Kinerja termasuk dalam kategori very high correlation yaitu memiliki hubungan yang sangat tinggi atau hubungan yang dapat dipercaya, artinya literasi digital menjadi faktor yang sangat menentukan tingginya kinerja dan memiliki hubungan yang dapat dipercaya.

### KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil analisis penelitian mengenai pengaruh Literasi digital terhadap Kinerja tenaga kependidikan maka dapat disimpulkan bahwa : Literasi Digital berpengaruh Positif dan signifikan terhadap kinerja tenaga kependidikan pada Universitas Lamappapoleonro

Berdasarkan hasil kesimpulan yang telah dikemukakan di atas, maka dapat Disarankan kepada pihak Universitas Lamappapoleonro agar terus meningkatkan literasi digital tenaga kependidikannya melalui berbagai pelatihan untuk meningkatkan kemampuan tenaga kependidikan dalam literasi Digital sehingga dapat meningkatkan kinerja tenaga kependidikan pada Universitas Lamappapoleonro.

### DAFTAR PUSTAKA

Achmad S. Ruky (2006) Sistem Manajemen Kinerja Perpustakaan Universitas Pasundan

- A.A. Anwar Prabu Mangkunegara, 2008, Manajemen Sumber Daya Manusia, Cetakan Kelima, Penerbit PT. Remaja Rosdakarya Bandung
- AA. Anwar Prabu Mangkunegara, 2013, Manajemen Sumber Daya Manusia. Perusahaan, Remaja Rosdakarya, Bandung
- AdawiahA., & AsminiA. (2023). Analisis Pengaruh Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bank Mandiri, Tbk Cabang Pembantu Soppeng. Jurnal Ilmiah Metansi (Manajemen Dan Akuntansi), 6(1), 1-7. <https://doi.org/10.57093/metansi.v6i1.176>
- Agustin, N. C., & Krismayani, I. (2019a). Kemampuan Literasi Digital Mahasiswa S-1 Angkatan 2018 Fakultas Ilmu Budaya Universitas Diponegoro. Jurnal Ilmu Perpustakaan, 8(3), 1-14.
- Anggraeni, H., Fauziyah, Y., & Fahyuni, E. F. (2019). PENGUATAN BLENDED LEARNING BERBASIS LITERASI DIGITAL DALAM MENGHADAPI ERA REVOLUSI INDUSTRI 4.0. <https://doi.org/10.24042/alidarah.v9i2.5168>
- AsminiA., UmarU., & ZulfahmiZ. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada CV. Lacokkong Berkah Kabupaten Soppeng. Jurnal Ilmiah Metansi (Manajemen Dan Akuntansi), 5(2), 95-100. <https://doi.org/10.57093/metansi.v5i2.163>
- Cahyati, C. (2019) Pengaruh Model Discovery Learning Terhadap Kemampuan Literasi Digital dan Hasil Belajar Peserta didik pada Submateri Sistem Indra. Universitas Siliwangi.
- Dessler, Gary., 2003, Manajemen Sumber Daya Manusia. Jilid I. Edisi 10. Penerbit PT Indeks: Jakarta. ... PT Gramedia Pustaka Utama: Jakarta.
- Edy Sutrisno, 2011, Manajemen Sumber Daya Manusia, Cetakan Ketiga, Kencana. Prenada Media Group
- Faustino Cardoso Gomes. 2008. Manajemen Sumber Daya Manusia. yogyakarta : andi offset.
- Gilster, Paul. (1997). Digital Literacy. Canada: John Wiley & Sons, Inc.
- Hasibuan, Malayu S.P.. 2017. Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi. Jakarta: Bumi Aksara.
- IdrusN., SuhairiS., & NurfahmiN. (2022). Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kecamatan Lalabata Kabupaten Soppeng. Jurnal Ilmiah Metansi (Manajemen Dan Akuntansi), 5(1), 71-78. <https://doi.org/10.57093/metansi.v5i1.159>
- Indrajit, R., Musiin. (2020). LITERASI DIGITAL NUSANTARA-Meningkatkan Daya Saing Generasi Muda Melalui Literasi. Yogyakarta: Penerbit Andi.
- Kemendikbud. 2017. Gerakan Literasi Nasional Materi Pendukung Literasi Budaya dan Kewargaan. Kemendikbud: Jakarta.
- Liansari, V. & Nuroh, E. Z. (2018). Realitas Penerapan Literasi Digital bagi Mahasiswa FKIP Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, 1(3). 248-249.
- Khaerul. Umam. 2010. Perilaku Organisasi. Bandung: Pustaka Setia.
- Mansur. (2019). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Perpustakaan Dan Arsip Daerah Kabupaten Soppeng. Jurnal Ilmiah Metansi (Manajemen Dan Akuntansi), 2(1), 14-21. <https://doi.org/10.57093/metansi.v2i1.70>
- Moehersono.(2012). Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi, edisi revisi. Jakarta: Rajawali
- Anggraeni, H., Fauziyah, Y., & Fahyuni, E. F. (2019). PENGUATAN BLENDED LEARNING BERBASIS LITERASI DIGITAL DALAM MENGHADAPI ERA REVOLUSI INDUSTRI 4.0. <https://doi.org/10.24042/alidarah.v9i2.5168>
- Robert L. Mathis dan Jackson Jhon. H, 2006. Human Resource Management (edisi 10). Salemba empat: Jakarta.
- Sadili. 2010. Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung : CV. Pustaka Setia
- Sedarmayanti. 2011. Manajemen Sumber Daya Manusia. Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil, Cetakan Kelima, PT Refika Aditama, Bandung.
- Simamora, Henry, 2006, Manajemen Sumber Daya Manusia, edisi ketiga, cetakan kedua, Penerbit : YKPN, Yogyakarta
- Sukma Aini, Asmini, & Vira Siska. (2020). Pengaruh Budaya Keizen Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Megah Indah Sari Soppeng. Jurnal Ilmiah Metansi (Manajemen Dan Akuntansi), 3(1), 50-57. <https://doi.org/10.57093/metansi.v3i1.96>
- Sumiati, E., & Wijonarko. (2020). Manfaat Literasi Digital Bagi Masyarakat Dan. Sektor Pendidikan Pada Saat Pandemi Covid-19. Buletin Perpustakaan.
- Sutrisno, Edi. 2009. Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi pertama. Jakarta: Kencana

Prenada Media Group

Sugiyono, 2004, Metode Penelitian Kuantitatif  
Kualitatif dan R & D, Penerbit Alfabeta,  
Bandung

Wibowo. 2010. Manajemen Kinerja. Rajawali  
Pers. Jakarta.