

Peran Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening Antara Literasi Digital dan Kompetensi SDM Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Pada Dinas Peternakan dan Kesehatan Hewan Provinsi Sulawesi Selatan

Karman¹, Ansar², Yusrab Ardianto Sabban³ ✉

^{1,2}Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Amkop Makassar

³Universitas Tadulako

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis peran komitmen organisasi sebagai variabel intervening dalam hubungan antara literasi digital dan kompetensi sumber daya manusia terhadap produktivitas kerja pegawai. Penelitian dilakukan pada Dinas Peternakan dan Kesehatan Hewan Provinsi Sulawesi Selatan dengan menggunakan pendekatan kuantitatif. Sampel penelitian berjumlah 110 pegawai yang dipilih melalui teknik purposive sampling. Data dikumpulkan menggunakan kuesioner dan dianalisis dengan metode *path analysis* menggunakan bantuan SPSS.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa literasi digital dan kompetensi SDM berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi serta produktivitas kerja pegawai. Komitmen organisasi juga terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja. Selain itu, komitmen organisasi mampu memediasi pengaruh literasi digital terhadap produktivitas kerja secara signifikan, namun tidak signifikan dalam memediasi hubungan antara kompetensi SDM dan produktivitas kerja.

Temuan ini menunjukkan bahwa peningkatan produktivitas kerja pegawai dapat dilakukan melalui penguatan literasi digital dan kompetensi SDM, serta didukung oleh peningkatan komitmen organisasi. Oleh karena itu, organisasi perlu mengintegrasikan pengembangan kemampuan digital, peningkatan kompetensi, dan pembentukan komitmen pegawai secara berkelanjutan guna meningkatkan produktivitas kerja.

Kata Kunci: *Literasi digital, kompetensi SDM, komitmen organisasi, produktivitas kerja.*

Abstract

This study aims to examine the role of organizational commitment as an intervening variable in the relationship between digital literacy, human resource competence, and employee work productivity. The study was conducted at the Department of Livestock and Animal Health, South Sulawesi Province, employing a quantitative approach. A total of 110 employees were selected using purposive sampling. Data were collected through questionnaires and analyzed using path analysis with SPSS.

The results indicate that digital literacy and human resource competence have a positive and significant effect on both organizational commitment and employee work productivity. Organizational commitment also has a positive and significant effect on work productivity. Furthermore, organizational commitment significantly mediates the relationship between digital literacy and work productivity, but its mediating role is not significant in the relationship between human resource competence and work productivity.

These findings suggest that improving employee productivity requires strengthening digital literacy and human resource competence, supported by enhancing organizational commitment. Therefore, organizations should integrate digital capability development, competence improvement, and commitment building to achieve sustainable productivity.

Keywords: *Digital literacy, human resource competence, organizational commitment, work productivity*

Copyright (c) 2026 Karman, Ansar, Yusrab Ardianto Sabban

✉ Corresponding author :

Email Address : yusrabardianto@untad.ac.id

PENDAHULUAN

Perkembangan teknologi digital telah mendorong transformasi besar dalam berbagai sektor organisasi, termasuk dalam pengelolaan sumber daya manusia. Digitalisasi menuntut organisasi untuk beradaptasi dengan perubahan sistem kerja, pola komunikasi, serta pemanfaatan teknologi dalam meningkatkan efektivitas dan efisiensi kerja. Dalam konteks ini, literasi digital menjadi kompetensi penting yang harus dimiliki oleh pegawai agar mampu mengakses, memahami, dan memanfaatkan teknologi secara optimal dalam mendukung pelaksanaan tugas.

Selain literasi digital, kompetensi sumber daya manusia (SDM) juga merupakan faktor strategis yang memengaruhi produktivitas kerja. Kompetensi yang mencakup pengetahuan, keterampilan, dan sikap memungkinkan pegawai untuk melaksanakan pekerjaan secara profesional dan efektif. Pegawai yang memiliki kompetensi tinggi cenderung lebih adaptif terhadap perubahan, mampu menyelesaikan pekerjaan dengan cepat dan tepat, serta memberikan kontribusi yang maksimal terhadap pencapaian tujuan organisasi.

Di sisi lain, produktivitas kerja pegawai merupakan indikator penting dalam menilai keberhasilan organisasi. Produktivitas tidak hanya mencerminkan output kerja, tetapi juga menunjukkan efisiensi, efektivitas, dan kualitas kinerja pegawai dalam menjalankan tugasnya. Namun, peningkatan produktivitas kerja tidak hanya dipengaruhi oleh faktor teknis seperti literasi digital dan kompetensi, tetapi juga dipengaruhi oleh faktor psikologis, salah satunya adalah komitmen organisasi.

Komitmen organisasi menggambarkan tingkat keterikatan emosional, loyalitas, dan rasa memiliki pegawai terhadap organisasi. Pegawai dengan komitmen tinggi cenderung menunjukkan dedikasi, tanggung jawab, serta konsistensi yang lebih baik dalam bekerja. Oleh karena itu, komitmen organisasi tidak hanya berperan sebagai variabel independen, tetapi juga berpotensi menjadi variabel intervening yang menjembatani pengaruh literasi digital dan kompetensi SDM terhadap produktivitas kerja.

Secara empiris, berbagai penelitian sebelumnya menunjukkan bahwa literasi digital dan kompetensi SDM memiliki pengaruh positif terhadap produktivitas kerja. Demikian pula, komitmen organisasi terbukti berkontribusi terhadap peningkatan kinerja dan produktivitas pegawai. Namun demikian, masih terdapat kesenjangan penelitian terkait peran komitmen organisasi sebagai variabel intervening, khususnya dalam konteks organisasi sektor publik di daerah.

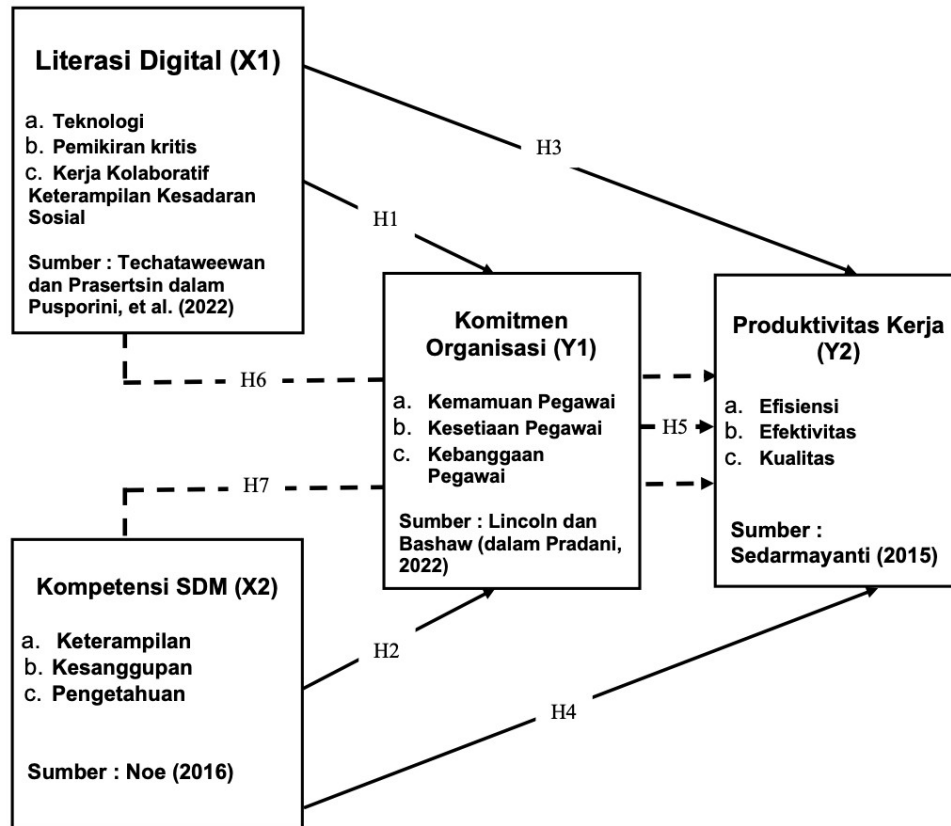
Fenomena tersebut juga ditemukan pada Dinas Peternakan dan Kesehatan Hewan Provinsi Sulawesi Selatan, dimana masih terdapat kendala dalam pemanfaatan teknologi digital, keterbatasan kompetensi pegawai, serta belum optimalnya tingkat komitmen organisasi. Hal ini berdampak pada produktivitas kerja yang belum maksimal, terutama dalam aspek efektivitas pelayanan dan pencapaian target program.

Berdasarkan kondisi tersebut, penelitian ini menawarkan pendekatan integratif dengan menganalisis peran komitmen organisasi sebagai variabel intervening dalam hubungan antara literasi digital dan kompetensi SDM terhadap produktivitas kerja. Pendekatan ini diharapkan dapat memberikan pemahaman yang lebih komprehensif mengenai faktor-faktor yang memengaruhi produktivitas kerja pegawai.

Adapun tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisis: (1) pengaruh literasi digital dan kompetensi SDM terhadap komitmen organisasi; (2) pengaruh literasi digital dan kompetensi SDM terhadap produktivitas kerja; (3) pengaruh komitmen organisasi terhadap produktivitas kerja; serta (4) peran komitmen organisasi sebagai variabel intervening dalam hubungan antara literasi digital, kompetensi SDM, dan produktivitas kerja.

Penelitian ini diharapkan memberikan kontribusi teoritis dalam pengembangan ilmu manajemen sumber daya manusia, khususnya terkait integrasi literasi digital, kompetensi, dan komitmen organisasi. Secara praktis, hasil penelitian ini dapat menjadi dasar bagi organisasi dalam merumuskan strategi peningkatan produktivitas kerja melalui penguatan literasi digital, peningkatan kompetensi SDM, serta pembentukan komitmen organisasi yang berkelanjutan.

Kerangka Konseptual



Gambar 1. Kerangka Konseptual Penelitian

METODOLOGI

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain *explanatory research* yang bertujuan untuk menguji hubungan kausal antara literasi digital, kompetensi sumber daya manusia (SDM), komitmen organisasi, dan produktivitas kerja pegawai.

Penelitian dilaksanakan pada Dinas Peternakan dan Kesehatan Hewan Provinsi Sulawesi Selatan dalam periode September hingga Oktober 2025. Populasi penelitian berjumlah 209 pegawai yang terdiri dari ASN dan PPPK. Sampel penelitian sebanyak 110 pegawai ASN yang ditentukan menggunakan teknik purposive sampling, dengan pertimbangan kesesuaian karakteristik responden terhadap tujuan penelitian.

Jenis data yang digunakan meliputi data primer dan data sekunder. Data primer diperoleh melalui penyebaran kuesioner kepada responden, sedangkan data sekunder diperoleh dari dokumen instansi dan literatur yang relevan. Instrumen penelitian menggunakan skala Likert lima poin untuk mengukur persepsi responden terhadap setiap indikator variabel.

Variabel dalam penelitian ini terdiri atas:

1. **Literasi Digital (X1)**, diukur melalui indikator kemampuan teknologi, pemikiran kritis, kerja kolaboratif, dan kesadaran sosial.
2. **Kompetensi SDM (X2)**, diukur melalui indikator keterampilan, kesanggupan, dan pengetahuan.
3. **Komitmen Organisasi (Y1)** sebagai variabel intervening, diukur melalui indikator kemauan, kesetiaan, dan kebanggaan pegawai.
4. **Produktivitas Kerja (Y2)** sebagai variabel dependen, diukur melalui indikator efisiensi, efektivitas, dan kualitas kerja.

Pengujian instrumen dilakukan melalui uji **validitas** dan **reliabilitas**. Seluruh item pernyataan dinyatakan valid dengan nilai korelasi di atas batas minimum ($r > 0,30$) dan tingkat signifikansi $< 0,05$. Uji reliabilitas menunjukkan nilai Cronbach's Alpha seluruh variabel $> 0,60$, sehingga instrumen penelitian dinyatakan reliabel dan layak digunakan.

Teknik analisis data menggunakan **analisis jalur (path analysis)** dengan bantuan perangkat lunak SPSS versi 22. Analisis dilakukan dengan menyusun dua model struktural, yaitu:

1. Model pertama untuk menguji pengaruh literasi digital dan kompetensi SDM terhadap komitmen organisasi.
2. Model kedua untuk menguji pengaruh literasi digital, kompetensi SDM, dan komitmen organisasi terhadap produktivitas kerja.

Pengujian hipotesis dilakukan dengan menggunakan uji **t (parsial)** pada tingkat signifikansi 5% ($p < 0,05$). Selain itu, pengujian peran mediasi komitmen organisasi dilakukan melalui analisis **pengaruh langsung dan tidak langsung**, serta diperkuat dengan uji Sobel untuk memastikan signifikansi efek mediasi.

Dengan pendekatan ini, penelitian mampu menjelaskan secara komprehensif hubungan antara literasi digital, kompetensi SDM, komitmen organisasi, dan produktivitas kerja, baik secara langsung maupun melalui mekanisme mediasi.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil

Hasil analisis deskriptif menunjukkan bahwa seluruh variabel penelitian berada pada kategori tinggi, yang mengindikasikan bahwa responden memiliki persepsi positif terhadap literasi digital, kompetensi SDM, komitmen organisasi, dan produktivitas kerja.

Tabel 1. Statistik Deskriptif Variabel

Variabel	Rata-rata (Mean)	Kategori
Literasi Digital	4,34	Sangat tinggi
Kompetensi SDM	4,35	Sangat tinggi
Komitmen Organisasi	4,56	Sangat tinggi
Produktivitas Kerja	4,55	Sangat tinggi

Sumber : data diolah (2026)

Nilai rata-rata tertinggi terdapat pada variabel komitmen organisasi, yang menunjukkan tingkat loyalitas dan keterikatan pegawai yang relatif kuat dalam organisasi.

Tabel 2. Koefisien Determinasi

Variabel Endogen	R ²	Interpretasi
Komitmen Organisasi	0,242	Sedang
Produktivitas Kerja	0,396	Cukup kuat

Sumber : data diolah (2026)

Nilai R² menunjukkan bahwa:

24,2% variasi komitmen organisasi dijelaskan oleh literasi digital dan kompetensi SDM

39,6% variasi produktivitas kerja dijelaskan oleh literasi digital, kompetensi SDM, dan komitmen organisasi

Tabel 3. Pengaruh Langsung

Hubungan Variabel	Koefisien (β)	p-value	Keterangan
Literasi Digital → Komitmen Organisasi	0,333	$<0,05$	Signifikan
Kompetensi SDM → Komitmen Organisasi	0,242	$<0,05$	Signifikan
Literasi Digital → Produktivitas Kerja	0,351	$<0,05$	Signifikan
Kompetensi SDM → Produktivitas Kerja	0,232	$<0,05$	Signifikan
Komitmen Organisasi → Produktivitas Kerja	0,208	0,018	Signifikan

Sumber : data diolah (2026)

Semua hubungan antar variabel menunjukkan arah positif dan signifikan.

Tabel 4. Pengaruh Tidak Langsung (Sobel Test)

Hubungan Mediasi	Nilai t	p-value	Keterangan
Literasi Digital → Komitmen → Produktivitas	1,984	0,047	Signifikan
Kompetensi SDM → Komitmen → Produktivitas	1,751	0,080	Tidak signifikan

Sumber : data diolah (2026)

Hasil ini menunjukkan bahwa:

Komitmen organisasi memediasi signifikan hubungan literasi digital, Namun tidak signifikan untuk kompetensi SDM.

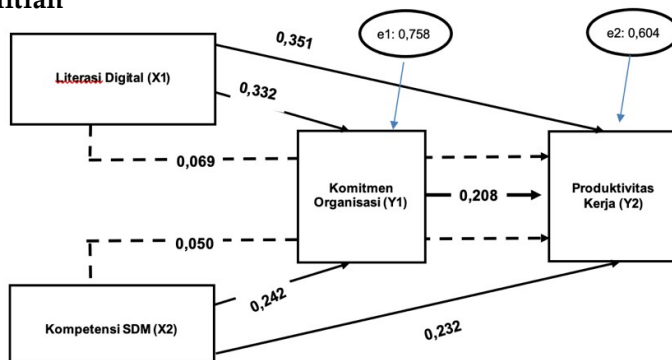
Tabel 5. Total Effect

Variabel	Total Effect
Literasi Digital → Produktivitas	0,424
Kompetensi SDM → Produktivitas	0,282
Komitmen Organisasi → Produktivitas	0,208

Sumber : data diolah (2026)

Variabel literasi digital memiliki pengaruh total terbesar terhadap produktivitas kerja.

Model Penelitian



Gambar 2. Diagram Jalur Full Model

Pembahasan

Pengaruh Literasi Digital Terhadap Komitmen Organisasi

Hasil penelitian menunjukkan bahwa literasi digital memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi. Artinya, semakin tinggi kemampuan pegawai dalam memahami, menggunakan, dan memanfaatkan teknologi digital, maka semakin tinggi pula tingkat komitmen mereka terhadap organisasi. Kemampuan digital membuat pegawai merasa lebih yakin, lebih siap, dan lebih mampu mengikuti tuntutan pekerjaan modern. Pegawai yang menguasai teknologi cenderung merasa bahwa pekerjaannya lebih mudah dijalankan, lebih efisien, dan lebih menyenangkan. Perasaan mampu tersebut mendorong munculnya rasa memiliki dan keterikatan terhadap organisasi.

Pengaruh Kompetensi SDM Terhadap Komitmen Organisasi

Hasil penelitian menunjukkan bahwa Kompetensi SDM berpengaruh positif dan signifikan terhadap Komitmen Organisasi. Temuan ini memberikan makna bahwa semakin tinggi kemampuan, keterampilan, dan pengetahuan yang dimiliki pegawai, maka semakin kuat pula komitmen mereka terhadap organisasi. Pegawai yang kompeten cenderung memiliki rasa percaya diri saat melaksanakan tugas, sehingga mereka mampu bekerja secara efektif, mandiri, serta

merasa memiliki kontribusi yang berarti. Kondisi ini pada akhirnya memperkuat keterikatan emosional pegawai terhadap organisasi.

Data hasil deskripsi menunjukkan bahwa pegawai menilai kompetensi mereka berada pada kategori baik, terutama pada aspek keterampilan. Hal ini mengindikasikan bahwa pegawai merasa mampu dalam menjalankan tugas yang diberikan, serta menguasai teknik dan prosedur kerja sesuai standar organisasi. Sementara itu, aspek pengetahuan menjadi bagian yang memerlukan perhatian lebih, meskipun masih berada dalam kategori baik. Pengetahuan yang terus diperbarui akan membantu pegawai memahami tujuan organisasi dan menyelaraskan peran mereka di dalamnya.

Pengaruh Literasi Digital Terhadap Produktivitas Kerja

Hasil penelitian menunjukkan bahwa literasi digital memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai. Makna dari temuan ini adalah bahwa semakin tinggi kemampuan pegawai dalam memahami, mengoperasikan, dan memanfaatkan teknologi digital, semakin tinggi pula produktivitas kerja yang mereka hasilkan.

Pegawai yang memiliki literasi digital yang baik cenderung mampu menyelesaikan pekerjaan dengan lebih cepat, lebih efisien, dan lebih akurat. Mereka dapat memanfaatkan sistem informasi, aplikasi kerja, serta perangkat digital untuk mendukung tugas harian, sehingga proses kerja menjadi lebih terstruktur dan minim kesalahan. Selain itu, literasi digital yang memadai juga membuat pegawai lebih adaptif dalam menghadapi perubahan pola kerja yang semakin mengarah pada digitalisasi layanan publik.

Pengaruh Kompetensi SDM Terhadap Produktivitas Kerja

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompetensi SDM memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai. Artinya, semakin baik kemampuan, keterampilan, dan pengetahuan yang dimiliki pegawai, semakin tinggi pula produktivitas kerja yang mereka hasilkan. Pegawai yang kompeten akan lebih mudah memahami tugas, mampu menyelesaikan pekerjaan dengan efektif, serta menghasilkan kualitas kerja yang lebih baik.

Temuan ini mengindikasikan bahwa kemampuan teknis dan non-teknis yang dimiliki pegawai berperan penting dalam mendukung pelaksanaan tugas di lingkungan Dinas Peternakan dan Kesehatan Hewan Provinsi Sulawesi Selatan. Pegawai yang memiliki pemahaman yang baik mengenai prosedur kerja, standar operasional, serta kemampuan teknis di bidangnya, cenderung bekerja lebih cepat dan tepat sehingga target kinerja dapat tercapai secara optimal.

Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Produktivitas Kerja

Hasil penelitian menunjukkan bahwa komitmen organisasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai. Ini bermakna bahwa semakin tinggi tingkat komitmen pegawai terhadap organisasi, semakin tinggi pula produktivitas kerja yang dapat mereka capai. Pegawai yang memiliki komitmen kuat cenderung bekerja dengan kesungguhan, bertanggung jawab, dan menunjukkan tingkat keterlibatan yang lebih tinggi dalam tugas-tugas yang diberikan.

Komitmen organisasi membuat pegawai merasa memiliki ikatan emosional dengan instansi, merasa menjadi bagian penting dari organisasi, dan menunjukkan loyalitas dalam mendukung tercapainya tujuan bersama. Pegawai dengan komitmen yang kuat biasanya memiliki dorongan internal untuk memberikan yang terbaik, bukan semata-mata karena kewajiban, tetapi karena adanya rasa bangga dan kesediaan untuk ikut memajukan organisasi. Hal ini tercermin dalam cara mereka bekerja yang lebih tekun, efektif, dan berorientasi pada hasil.

Peran Komitmen Organisasi Sebagai Intervening Antara Literasi Digital Terhadap Produktivitas Kerja

Hasil penelitian menunjukkan bahwa Komitmen Organisasi memiliki peran sebagai variabel intervening dalam hubungan antara Literasi Digital dan Produktivitas Kerja. Artinya, kemampuan

pegawai dalam memahami dan memanfaatkan teknologi digital tidak hanya berdampak langsung pada peningkatan produktivitas, tetapi juga berpengaruh secara tidak langsung melalui peningkatan komitmen mereka terhadap organisasi.

Temuan ini bermakna bahwa pegawai yang memiliki literasi digital yang baik cenderung merasa lebih percaya diri, lebih adaptif dengan tuntutan pekerjaan modern, serta lebih mudah mengikuti perkembangan sistem digital dalam organisasi. Perasaan mampu tersebut menumbuhkan rasa keterikatan terhadap organisasi, sehingga pegawai menjadi lebih loyal, lebih bersedia terlibat, dan lebih memiliki dorongan internal untuk memberikan kontribusi terbaik.

Peran Komitmen Organisasi Sebagai Intervening Antara Kompetensi SDM Terhadap Produktivitas Kerja

Hasil penelitian menunjukkan bahwa Komitmen Organisasi memiliki peran sebagai variabel intervening dalam hubungan antara Kompetensi SDM dan Produktivitas Kerja, namun peran mediasi tersebut tidak bersifat signifikan. Meskipun arah pengaruhnya positif, kontribusinya tidak cukup kuat untuk menjelaskan hubungan antara kedua variabel secara penuh.

Maknanya adalah bahwa pegawai yang memiliki kompetensi kerja yang baik, baik dari aspek keterampilan, kemampuan teknis, maupun pengetahuan, memang cenderung memiliki tingkat komitmen yang lebih baik terhadap organisasi. Namun, peningkatan komitmen tersebut tidak cukup besar untuk secara nyata mempengaruhi produktivitas kerja mereka melalui mekanisme mediasi.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan, dapat disimpulkan bahwa:

1. Literasi digital dan kompetensi SDM berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi. Hal ini menunjukkan bahwa peningkatan kemampuan digital serta kompetensi kerja pegawai dapat memperkuat keterikatan dan loyalitas terhadap organisasi.
2. Literasi digital dan kompetensi SDM berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja. Pegawai yang memiliki kemampuan teknologi dan kompetensi yang baik cenderung bekerja lebih efektif, efisien, dan menghasilkan output berkualitas.
3. Komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja. Tingginya tingkat keterikatan dan loyalitas pegawai berkontribusi terhadap peningkatan kinerja dan konsistensi dalam mencapai tujuan organisasi.
4. Komitmen organisasi berperan sebagai variabel intervening, namun bersifat parsial. Komitmen organisasi mampu memediasi pengaruh literasi digital terhadap produktivitas kerja secara signifikan, tetapi tidak signifikan dalam memediasi hubungan antara kompetensi SDM dan produktivitas kerja.
5. Literasi digital merupakan faktor paling dominan dalam meningkatkan produktivitas kerja. Hal ini menegaskan bahwa kemampuan pemanfaatan teknologi menjadi kunci utama dalam mendorong efektivitas dan efisiensi kerja di era digital.

Secara keseluruhan, penelitian ini menegaskan bahwa peningkatan produktivitas kerja pegawai memerlukan pendekatan yang terintegrasi, melalui penguatan literasi digital, peningkatan kompetensi SDM, serta pengembangan komitmen organisasi secara berkelanjutan dalam menghadapi tuntutan transformasi digital.

Referensi :

- Aditya, R. (2021). Digital literacy in business transformation. *Journal of Digital Economy*, 5(2), 45–52.
- Allen, N. J., & Meyer, J. P. (1990). The measurement and antecedents of affective, continuance and normative commitment to the organization. *Journal of Occupational Psychology*, 63(1), 1–18.
- Belshaw, D. (2012). *What is 'digital literacy'? A pragmatic investigation*. Durham University.
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi analisis multivariate dengan program IBM SPSS*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Gilster, P. (1997). *Digital literacy*. Wiley.

- Hair, J. F., Black, W. C., Babin, B. J., & Anderson, R. E. (2019). *Multivariate data analysis* (8th ed.). Cengage Learning.
- Hasibuan, M. S. P. (2018). *Manajemen sumber daya manusia*. Bumi Aksara.
- Hutapea, P., & Thoha, N. (2008). *Kompetensi plus*. Gramedia Pustaka Utama.
- Kreitner, R., & Kinicki, A. (2014). *Organizational behavior*. McGraw-Hill.
- Lincoln, J. R., & Bashaw, R. E. (1997). Organizational commitment: A multi-dimensional perspective. *Academy of Management Review*, 22(3), 1-25.
- Mangkunegara, A. A. A. P. (2021). *Manajemen sumber daya manusia perusahaan*. Remaja Rosdakarya.
- Martin, A., & Grudziecki, J. (2006). DigEuLit: Concepts and tools for digital literacy development. *Innovation in Teaching and Learning in Information and Computer Sciences*, 5(4), 1-19.
- Ng, W. (2012). Can we teach digital natives digital literacy? *Computers & Education*, 59(3), 1065-1078.
- Noe, R. A. (2016). *Employee training and development*. McGraw-Hill.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2019). *Organizational behavior* (18th ed.). Pearson Education.
- Sedarmayanti. (2015). *Manajemen sumber daya manusia: Reformasi birokrasi dan manajemen pegawai negeri sipil*. Refika Aditama.
- Sugiyono. (2017). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Alfabeta.
- Sutrisno, E. (2019). *Manajemen sumber daya manusia*. Kencana.
- UNESCO. (2019). *Digital literacy framework*. UNESCO Publishing.
- Wibowo. (2021). *Manajemen kinerja*. Rajagrafindo Persada.