

Pengaruh Pelatihan Literasi Media Digital Terhadap Peningkatan Kinerja Pegawai Pada Dinas Energi Dan Sumber Daya Mineral Provinsi Kalimantan Timur

Dhita Maura Amianing¹, Rinda Sandayani Karhab², Vera Anitra³

Program Studi Manajemen, Universitas Muhammadiyah Kalimantan Timur

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh pelatihan literasi media digital terhadap peningkatan kinerja pegawai pada Dinas Energi dan Sumber Daya Mineral Provinsi Kalimantan Timur. Metode penelitian yang digunakan adalah kuantitatif dengan pendekatan survei. Sampel berjumlah 68 orang yang diambil dengan teknik sampling jenuh. Teknik analisis data yang digunakan adalah regresi linier sederhana. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pelatihan literasi media digital berpengaruh positif dan signifikan terhadap peningkatan kinerja pegawai. Hal ini menunjukkan bahwa pemanfaatan media digital yang tepat mampu meningkatkan efektivitas dan efisiensi kerja pegawai. Koefisien determinasi sebesar 64,3% menunjukkan bahwa pelatihan literasi media digital berkontribusi besar terhadap peningkatan kinerja pegawai. Oleh karena itu, pelatihan literasi media digital perlu terus dikembangkan sebagai bagian dari strategi peningkatan kinerja instansi pemerintahan.

Kata Kunci: *pelatihan literasi media digital, kinerja pegawai.*

Abstract

This study aims to examine the effect of digital media literacy training on improving employee performance at the Department of Energy and Mineral Resources of East Kalimantan Province. The research employed a quantitative method with a survey approach. A total of 68 respondents were selected using a saturated sampling technique. The data were analyzed using simple linear regression. The findings indicate that digital media literacy training has a positive and significant impact on employee performance. This suggests that the effective utilization of digital media can enhance employees' work efficiency and productivity. The coefficient of determination, which stands at 64.3%, signifies that digital media literacy training substantially contributes to improving employee performance. Therefore, digital media literacy training should be continuously developed as part of a broader strategy to enhance the performance of government institutions.

Keywords: *digital media literacy training, employee performance.*

Copyright (c) 2025 Dhita Maura Amianing

✉ Corresponding author :

Email Address : dhitamaura04@gmail.com

PENDAHULUAN

Transformasi digital yang berkembang pesat menuntut sektor pemerintahan untuk beradaptasi dengan kemajuan teknologi informasi. Salah satu tuntutan utama dari perkembangan ini adalah peningkatan literasi media digital di kalangan Aparatur Sipil Negara (ASN). Literasi media digital mencakup kemampuan dalam memahami, menggunakan, serta memanfaatkan teknologi informasi dan komunikasi secara efektif dan bertanggung jawab dalam konteks pekerjaan. Kemampuan ini sangat penting dalam menciptakan birokrasi yang transparan, efisien, dan adaptif terhadap perubahan zaman (Hendayana et al., 2024).

Seiring dengan berkembangnya sistem pemerintahan berbasis elektronik (SPBE), Aparatur Sipil Negara (ASN) dituntut untuk memiliki kompetensi digital yang mumpuni. Literasi digital bukan hanya soal penggunaan perangkat teknologi, tetapi juga mencakup pemahaman terhadap etika digital, keamanan data, serta kemampuan menyaring informasi yang valid dari hoaks. Sayangnya, tingkat literasi digital ASN di Indonesia masih tergolong sedang, sebagaimana ditunjukkan oleh survei Kementerian Komunikasi dan Informatika pada tahun 2022 yang mencatat skor indeks literasi digital nasional sebesar 3,54 dari skala 5,00 Katadata Insight Center (KIC).

Pelatihan literasi media digital menjadi salah satu solusi strategis dalam meningkatkan kinerja ASN, khususnya dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab berbasis teknologi. Pelatihan ini bertujuan untuk memberikan keterampilan praktis dalam penggunaan internet, perangkat lunak administrasi, serta platform komunikasi digital yang dapat menunjang pekerjaan mereka secara lebih efektif (Gustiana, 2022). Aparatur Sipil Negara (ASN) yang dibekali dengan pelatihan literasi digital cenderung memiliki kemampuan lebih baik dalam menyelesaikan tugas, meningkatkan efisiensi kerja, dan memberikan pelayanan publik yang lebih optimal (Sadik Tatli et al., 2023).

Di Provinsi Kalimantan Timur, khususnya pada Dinas Energi dan Sumber Daya Mineral, pelaksanaan pelatihan literasi digital menjadi perhatian penting. Instansi ini memiliki peran krusial dalam pengelolaan sumber daya energi dan mineral daerah. Untuk mendukung kinerja tersebut, pegawai dituntut untuk mampu mengoperasikan berbagai sistem informasi, aplikasi pelayanan, dan alat komunikasi digital. Namun, masih terdapat sejumlah pegawai yang belum sepenuhnya mampu beradaptasi dengan teknologi digital, yang berdampak pada kurang optimalnya kinerja.

Untuk menjawab tantangan tersebut, pemerintah daerah bersama Kementerian Kominfo telah melaksanakan pelatihan literasi digital bagi Aparatur Sipil Negara (ASN), termasuk di Dinas Energi dan Sumber Daya Mineral Kalimantan Timur. Pelatihan ini melibatkan ribuan ASN dengan harapan mampu mempercepat transformasi digital di lingkungan birokrasi daerah. Meski demikian, efektivitas pelatihan tersebut dalam meningkatkan kinerja pegawai masih perlu dikaji secara mendalam.

Penelitian mengenai pengaruh pelatihan literasi media digital terhadap peningkatan kinerja pegawai menjadi penting, mengingat urgensi penguasaan

teknologi dalam mendukung pelaksanaan tugas di era digital. Berdasarkan hal tersebut, penelitian ini dilakukan untuk mengetahui sejauh mana pelatihan literasi digital mampu berkontribusi terhadap peningkatan kinerja pegawai, serta menjadi dasar dalam merumuskan strategi pelatihan yang lebih efektif di masa depan.

Penelitian ini berjudul “Pengaruh Pelatihan Literasi Media Digital Terhadap Peningkatan Kinerja Pegawai Pada Dinas Energi dan Sumber Daya Mineral Provinsi Kalimantan Timur”, bertujuan untuk memberikan kontribusi terhadap pengembangan manajemen sumber daya manusia di lingkungan pemerintahan melalui pendekatan teknologi yang adaptif dan terstruktur.

METODOLOGI

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan pendekatan survei. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai dilingkungan Dinas Energi dan Sumber Daya Mineral Provinsi Kalimantan Timur yang berjumlah 68 orang. Teknik pengambilan sampel menggunakan metode sampling jenuh. Teknik pengumpulan data menggunakan instrumen kuesioner melalui platform Google Form. Setiap pernyataan diukur menggunakan skala likert lima poin mulai dengan poin mulai dari skor 1 (sangat tidak setuju) hingga skor 5 (sangat setuju). Analisis data dalam penelitian ini dilakukan dengan bantuan perangkat lunak IBM SPSS versi 27. Analisis data dilakukan dengan uji instrumen (validitas, reliabilitas), uji asumsi klasik (normalitas, linearitas, heteroskedastisitas), uji regresi linier sederhana, uji hipotesis (uji t, dan koefisien determinasi R²).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Instrumen Data

1. Uji Validitas

Tabel 1 . Variabel Pelatihan Literasi Media Digital (X)

Variabel	Rhitung	Rtabel	Keterangan
X1	0.688	0.239	Valid
X2	0.695	0.239	Valid
X3	0.744	0.239	Valid

Sumber: Data diolah, 2025

Berdasarkan hasil uji validitas yang ditampilkan dalam tabel diatas, seluruh soal pada variabel X, yaitu pelatihan literasi media digital, dapat dianggap valid. Hal ini disebabkan oleh nilai korelasi Rhitung yang lebih besar dibandingkan dengan Rtabel, yaitu sebesar 0.239.

Tabel 2. Variabel Kinerja Pegawai (Y)

Variabel	Rhitung	Rtabel	Keterangan
Y1	0.899	0.239	Valid
Y2	0.933	0.239	Valid

Y3	0.933	0.239	Valid
Y4	0.925	0.239	Valid
Y5	0.909	0.239	Valid

Sumber: Data diolah, 2025

Berdasarkan hasil uji validitas yang ditampilkan pada tabel diatas, seluruh item pada variabel Y, yaitu peningkatan kinerja pegawai, dinyatakan valid. Hal ini disebabkan oleh nilai korelasi Rhitung yang lebih besar dibandingkan dengan Rtabel, yakni sebesar 0.239.

2. Uji Reliabilitas

Tabel 3. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
Pelatihan Literasi Media Digital	0.860	Reliabel
Kinerja Pegawai	0.954	Reliabel

Sumber: Data diolah, 2025

Hasil analisis uji reliabilitas mengindikasikan bahwa variabel X dan Y memiliki nilai Cronbach Alpha masing-masing sebesar 0.860 dan 0.954. Nilai ini menunjukkan tingkat reliabilitas yang tinggi (Cronbach Alpha > 0.60) untuk seluruh item yang diuji.

Uji Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas

Tabel 4. Hasil Uji Normalitas

		Unstandardized Residual
N		68
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	-652.4559
	Std. Deviation	280952.6361
	Most Extreme Differences	
	Absolute	0.101
	Positive	0.044
	Negative	-0.101
Test Statistic		0.101
Asymp Sig (2-tailed)		0.080

Sumber: Data diolah, 2025

Berdasarkan tabel di atas, hasil pengujian normalitas menunjukkan bahwa nilai Asymp Sig. (2-tailed) adalah 0.080. Nilai ini lebih besar dari 0.05, yang mengindikasikan bahwa data dalam analisis ini cenderung berdistribusi normal. Dengan demikian,

asumsi mengenai normalitas distribusi data dapat diterima untuk keperluan analisis selanjutnya.

2. Uji Linearitas

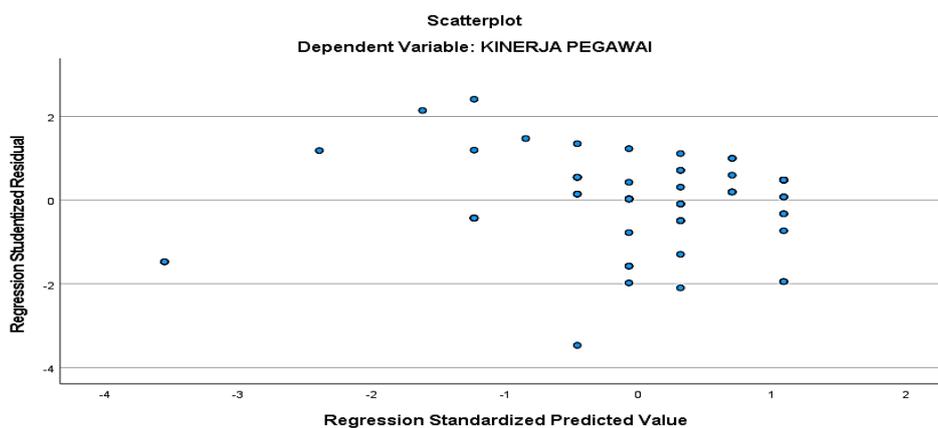
Tabel 5. Hasil Uji Linearitas

		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Pelatihan Literasi Media Digital	Between Groups	138.934	12	11.578	0.620	0.816
	Linearity	0.085	1	0.085	0.005	0.946
	Deviation from Linearity	138.849	11	12.623	0.676	0.755
	Within Groups	1026.948	55	18.672		
Total		1165.882	67			

Sumber: Data diolah, 2025

Berdasarkan tabel diatas nilai signifikansi yang diperoleh adalah 0.755. Ini menunjukkan bahwa nilai signifikansi tersebut lebih besar dari 0.05 ($0.755 > 0.05$). Dengan demikian, dapat menyimpulkan bahwa terdapat hubungan yang linear antara pelatihan literasi media digital dengan kinerja pegawai pada Dinas Energi dan Sumber Daya Mineral.

3. Uji Heteroskedastisitas



Gambar 1. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Seperti yang terlihat pada gambar scatterplot di atas, data (titik-titik) tersebar secara acak baik di atas maupun di bawah angka 0 pada sumbu Y. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi gejala heteroskedastisitas, sehingga model regresi ini dapat digunakan.

Uji Regresi Linier Sederhana

Tabel 6. Hasil Uji Regresi Linier Sederhana

	Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	4.419	1.478		2.990	0.004
	Pelatihan Literasi Media Digital	1.293	0.119	0.802	10.895	0.000

Sumber: Data diolah, 2025

Berdasarkan tabel diatas diperoleh persamaan regresi linier sederhana sebagai berikut:

$Y_1 = 4.419 + 1.293$ kinerja pegawai

1. Konstanta (a) = 4.419, yang berarti jika pelatihan literasi media digital (X) bernilai 0, maka kinerja pegawai (Y) bernilai positif sebesar 4.419.
2. Koefisien (X) = Bernilai adalah 1.293, yang berarti setiap peningkatan pada pelatihan literasi media digital (X) akan menurunkan kinerja pegawai (Y) sebesar 1.293.

Uji Hipotesis

1. Uji Parsial (Uji T)

Tabel 7. Hasil Uji Parsial (Uji T)

Variabel	T _{hitung}	T _{tabel}	Sig	Keterangan
Pelatihan Literasi Media Digital	4.240	0.239	0.000	Ada Pengaruh dan Positif

Sumber: Data diolah, 2025

Berdasarkan hasil uji parsial yang dilakukan, variabel Pelatihan Literasi Media Digital memiliki T_{hitung} sebesar 4.240, yang lebih besar dibandingkan dengan T_{tabel} sebesar 0.239. selain itu, nilai signifikansi (Sig) sebesar 0.000 menunjukkan bahwa hasil ini signifikan secara statistik (karena lebih kecil dari $\alpha = 0.05$). Hal ini mengindikasikan bahwa Pelatihan Literasi Media Digital berpengaruh terhadap peningkatan kinerja pegawai.

2. Uji Koefisien Determinasi (R²)

Tabel 8. Hasil Uji Koefisien Determinasi (R²)

Model	R Square
1	0.643

Sumber: Data diolah, 2025

Berdasarkan tabel di atas, terlihat bahwa nilai R Square adalah 0.643 atau 64.3%. Ini menunjukkan bahwa pengaruh variabel independen (pelatihan literasi media digital) terhadap variabel dependen (kinerja pegawai) adalah sebesar 0.643. Sementara itu, sisanya yang mencapai 35.7% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini.

Pembahasan

Berdasarkan hasil analisis regresi linier sederhana, diperoleh bahwa jika pelatihan literasi media digital tidak diberikan atau bernilai nol, maka kinerja pegawai tetap berada pada nilai konstan sebesar 4.419. Dengan kata lain, tanpa adanya pelatihan literasi media digital, kinerja pegawai masih berada pada level

dasar tersebut, yang mengindikasikan bahwa terdapat faktor lain yang tetap memberikan kontribusi terhadap kinerja pegawai. Hasil uji Parsial (Uji T) menunjukkan, nilai Thitung sebesar 4.240 melebihi Ttabel sebesar 0.239, sehingga hipotesis nol (H_0) ditolak, dan hipotesis alternatif (H_1) diterima. Hal ini menunjukkan bahwa pelatihan literasi media digital memiliki pengaruh yang signifikan terhadap peningkatan kinerja pegawai. Lebih lanjut, nilai signifikansi sebesar 0.000, yang lebih kecil dari batas signifikansi 0.05, memperkuat kesimpulan bahwa hubungan tersebut nyata secara statistik, bukan terjadi secara kebetulan.

Dalam konteks indikator pelatihan, penggunaan peralatan media digital menjadi salah satu aspek yang paling dominan dalam meningkatkan kinerja. Kemampuan pegawai dalam mengoperasikan perangkat digital seperti komputer, aplikasi administrasi, dan platform komunikasi modern sangat mempengaruhi efektivitas kerja mereka, khususnya di instansi pemerintahan yang kini beralih ke sistem digital. Sebaliknya, keterbatasan dalam literasi digital dapat menyebabkan keterlambatan, kebingungan dalam penggunaan sistem, serta meningkatkan beban kerja karena harus meminta bantuan pihak lain.

Hal ini juga sejalan dengan penelitian oleh (Ginoga & Suhairi, 2024) yang menyatakan bahwa pelatihan literasi digital memiliki pengaruh positif terhadap peningkatan kinerja tenaga kependidikan. Begitu pula dengan temuan (Waluyo, 2024) yang menyebutkan bahwa literasi digital memberikan kontribusi signifikan terhadap pengoptimalan kinerja ASN di pemerintahan daerah. Penelitian (Sadik Tatli et al., 2023) juga mendukung hal ini dengan menyatakan bahwa literasi digital mampu meningkatkan kinerja tugas pegawai sekaligus mendorong kinerja organisasi secara menyeluruh. Namun, temuan penelitian (Muhadib et al., 2023) menunjukkan bahwa literasi digital secara parsial tidak selalu berpengaruh signifikan terhadap kinerja, kecuali jika dikombinasikan dengan pelatihan kerja yang intensif. Ini mengindikasikan bahwa meskipun literasi digital penting, efektivitas pelatihan sangat bergantung pada metode, materi, dan tingkat partisipasi pegawai. Sementara itu, hasil koefisien determinasi (R^2) yang diperoleh sebesar 0.643 mengindikasikan bahwa 64.3% perubahan dalam kinerja pegawai dipengaruhi oleh pelatihan literasi media digital, sedangkan 35.7% sisanya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam studi ini.. Dengan demikian, hasil penelitian ini bahwa pelatihan literasi media digital memiliki peranan penting dalam mendukung peningkatan kinerja pegawai. Oleh karena itu, peningkatan kualitas pelatihan, pemanfaatan teknologi yang sesuai, serta evaluasi berkelanjutan sangat dibutuhkan untuk menciptakan aparatur sipil negara (ASN) yang adaptif dan produktif di era transformasi digital.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian terkait pengaruh pelatihan literasi media digital terhadap peningkatan kinerja pegawai pada Dinas Energi dan Sumber Daya Mineral Provinsi Kalimantan Timur, dapat disimpulkan bahwa pelatihan tersebut berperan signifikan dalam meningkatkan kinerja pegawai. Artinya, semakin optimal pelaksanaan pelatihan literasi digital, maka kinerja pegawai pun akan semakin baik, dan sebaliknya. Pegawai yang telah mengikuti pelatihan menunjukkan kemampuan

yang lebih tinggi dalam memanfaatkan teknologi, mengakses informasi digital, serta menyelesaikan pekerjaan dengan lebih cepat dan akurat. Hal ini membedakan mereka dari pegawai yang belum memperoleh pelatihan, yang biasanya menghadapi kesulitan dalam menyesuaikan diri dengan tuntutan digitalisasi. Oleh karena itu, pelatihan yang disusun secara sistematis dan relevan sangat diperlukan untuk memperkuat kemampuan pegawai dalam menghadapi dinamika kerja modern. Dengan demikian, pengelolaan program pelatihan yang efektif tidak hanya berkontribusi pada peningkatan efisiensi dan produktivitas kerja, tetapi juga berperan dalam menjaga semangat kerja dan kesiapan pegawai dalam menjawab tantangan era digital di lingkungan pemerintahan.

Referensi :

- Aisyah, S., Ramadani, A. F., Wulandari, A. E., & Astutik, C. (2025). Pemanfaatan Teknologi Digital sebagai Media Pembelajaran Interaktif untuk Siswa Sekolah Dasar. *Jurnal Sadewa: Publikasi Ilmu Pendidikan, Pembelajaran Dan Ilmu Sosial*, 3(1), 388-401. <https://doi.org/10.61132/sadewa.v3i1.1565>
- Ali, M. M., Hariyati, T., Pratiwi, M. Y., & Afifah, S. (2022). Metodologi Penelitian Kuantitatif dan Penerapannya dalam Penelitian. *Education Journal*.2022, 2(2), 1-6. <http://ojs.stai-ibnurusyd.ac.id/index.php/jpib/article/view/86>
- Asbari, M., Hidayat, D., & Purwanto, A. (2021). Managing Employee Performance: From Leadership to Readiness for Change. *International Journal of Social and Management Studies (IJOSMAS)*, 02(01), 74-85. <https://doi.org/10.5555/ijosmas.v2i1.12>
- Azliani, T., Tarmizi, H. B., & Siahaan, E. (2022). The Effect of Employee Placement and Work Environment Through Work Spirit on ASN Performance at BAPPEDA Aceh Tamiang District. *The International Journal of Business Management and Technology*, 6(1), 122-138. <https://doi.org/10.5281/zenodo.7676352>
- Cynthia, R. E., & Sihotang, H. (2023). Melangkah bersama di era digital : pentingnya literasi digital untuk meningkatkan kemampuan berpikir kritis dan kemampuan pemecahan masalah peserta didik. *Jurnal Pendidikan Tambusai*, 7, 31712-31723.
- Fadli, A. A. Y. (2022). Pengaruh Profitabilitas (ROA) dan Leverage (DER) Terhadap Nilai Perusahaan (Tobin's Q) dengan Corporate Social Responsibility (CSR) Sebagai Variabel Intervening. *Disclosure: Journal of Accounting and Finance*, 2(1), 17. <https://doi.org/10.29240/disclosure.v2i1.4531>
- Ginoga, V., & Suhairi, S. (2024). Pengaruh Literasi Digital Terhadap Kinerja Tenaga Kependidikan Pada Universitas Lamappapoleonro. *Jurnal Ilmiah Metansi (Manajemen Dan Akuntansi)*, 7(1), 171-178. <https://doi.org/10.57093/metansi.v7i1.308>
- Gustiana, R. (2022). Pelatihan Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (Suatu Kajian Literatur Review Ilmu Manajemen Sumber Daya Manusia). *Jemsi*, 3(6), 657-666. <https://doi.org/10.31933/jemsi.v3i6>
- Hendayana, Y. S., Meliana, N., Lestari, A. C., Purnamiasih, N. I. N., & SLA, A. (2024). Mengintegrasikan Literasi Digital Dalam Penanaman Etika Pada Pengguna Teknologi

- Studi Kasus SMK IT Nurul Mukhlisin. *SOCIAL: Jurnal Inovasi Pendidikan IPS*, 4(4), 544-549. <https://jurnalp4i.com/index.php/social>
- Khan, N., Sarwar, A., Chen, T. B., & Khan, S. (2022). Connecting digital literacy in higher education to the 21st century workforce. *Knowledge Management and E-Learning*, 14(1), 46-61. <https://doi.org/10.34105/j.kmel.2022.14.004>
- Megasari, C., & Latif, B. S. (2022). Pengaruh Design Interior Dan Kualitas Pelayanan Terhadap Minat Pengunjung Hotel Sotis Kemang. *Open Journal Systems*, 17(05), 795-802. <https://doi.org/10.33578/mbi.v17i5.217>
- Mokosolang, M., Liando, D. M., & Sampe, S. (2021). Pengaruh Profesionalisme Pegawai Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Kesehatan Dalam Pencegahan Penularan Covid-19 di Kabupaten Minahasa Tenggara. *Jurnal Governance*, 1(1), 1-8.
- Muhadib, I., Sutrisna, A., & Rahwana, K. A. (2023). Pengaruh Pelatihan Kerja Dan Literasi Digital Terhadap Kinerja Pegawai Badan Pusat Statistik Kota Tasikmalaya. *Intellektika : Jurnal Ilmiah Mahasiswa*, 1(5), 195-204. <https://doi.org/10.59841/intellektika.v1i5.428>
- Novitasari, Y., & Fauziddin, M. (2022). Analisis Literasi Digital Tenaga Pendidik pada Pendidikan Anak Usia Dini. *Jurnal Obsesi : Jurnal Pendidikan Anak Usia Dini*, 6(4), 3570-3577. <https://doi.org/10.31004/obsesi.v6i4.2333>
- Ofem, B. I., & Mchi, A. A. (2023). Variable Conceptualisation and Measurement in Environmental Research. *International Journal of Methodology*, 2(1), 2-11. <https://doi.org/10.21467/ijm.2.1.5991>
- Ranto, D. W. P. (2024). *Jurnal E-Bis : Ekonomi-Bisnis Kinerja Organisasi : Systematic Literature Review*. *Jurnal E-Bis*, 8(1), 1-12. <https://doi.org/10.37339/e-bis.v8i1.1283>
- Ridwan, M., Mulyani, S. R., & Ali, H. (2020). Improving employee performance through perceived organizational support, organizational commitment and organizational citizenship behavior. *Systematic Reviews in Pharmacy*, 11(12), 839-849. <https://doi.org/10.31838/srp.2020.5.123>
- Roring, I., Tewal, B., & Walangitan, M. (2023). Difference Analysis of Employee Performance Asn and Thl At Office Education Regional of North Sulawesi Provincial. *Jurnal EMBA*, 11(4), 1479-1488.
- Sadik Tatli, H., Sefa Yavuz, M., & Ongel, G. (2023). The Mediator Role of Task Performance in the Effect of Digital Literacy on Firm Performance. *Marketing and Management of Innovations*, 14(2), 75-86. <https://doi.org/10.21272/mmi.2023.2-08>
- Sahir. (2022). *METODOLOGI PENELITIAN* (Koryati (ed); 1 st ed.). KBM INDONESIA.
- Septia, T., & Wahyu, R. (2023). Literasi Digital Peserta Didik Dalam Pembelajaran Geometri Terintegrasi Geogebra. *Plusminus: Jurnal Pendidikan Matematika*, 3(1), 51-60. <https://doi.org/10.31980/plusminus.v3i1.1222>
- Syahputra, M. D., & Tanjung, H. (2020). Pengaruh Kompetensi, Pelatihan dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(2), 283-295. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v3i2.5130>

Waluyo, B. (2024). Hubungan antara Literasi Digital dan Kinerja Pegawai dalam Era Transformasi Birokrasi di Kesbangpol Kabupaten Solok Selatan. *Jurnal Ilmu Komunikasi Buddha*, 1(2), 95-101. <https://www.journal.stabn-sriwijaya.ac.id/index.php/nagasena/about>