

Literasi Digital dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai dengan Perilaku Kerja Inovatif sebagai Variabel Intervening

Diksi Metris¹, Aji Priambodo²

Email: diksi.metris@gmail.com¹, ajipriambodo@gmail.com²

Institut Teknologi dan Bisnis Muhammadiyah Purbalingga

Abstract

The aim of this research is to analyze the influence of digital literacy and work environment on the performance of employees with innovative work behavior as an intervening variable in Puskemas Kutasari District, Purbalingga, Central Java. To achieve this goal, primary data was used using the Likert scale 5-point survey method to gather data from respondents using the SmartPLS application. The study used quantitative analysis and structural equation modeling (SEM) to test seven hypotheses related to the relationship between digital literacy, work environment, innovative work behavior, and employee performance. The results showed that digital literature directly influences innovative employee behavior, digital literation influences employee achievement, the work environment does not influence employee performances, the working environment influences innovative work behaviors, and the employee's performance through innovative work conduct.

Keywords: *Digital literacy, work environment, innovative working behavior, and officer performance.*

Abstrak

Tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisis pengaruh literasi digital dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai dengan perilaku kerja inovatif sebagai variabel intervening di Puskemas Kutasari Kabupaten Purbalingga Jawa Tengah. Untuk mencapai tujuan tersebut, digunakan data primer dengan metode survei Skala Likert 5 poin untuk mengumpulkan data dari responden dengan menggunakan aplikasi SmartPLS. Penelitian ini menggunakan analisis kuantitatif dan digunakan *Structural Equation Modelling* (SEM) untuk menguji 7 hipotesis yang terkait hubungan antara literasi digital, lingkungan kerja, perilaku kerja inovatif, dan kinerja pegawai. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa secara langsung literasi digital berpengaruh terhadap perilaku kerja inovatif, literasi digital berpengaruh terhadap kinerja pegawai, lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai, lingkungan kerja berpengaruh terhadap perilaku kerja inovatif, perilaku kerja inovatif berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Sedangkan secara tidak langsung, lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai melalui perilaku kerja inovatif, dan literasi digital berpengaruh terhadap kinerja pegawai melalui perilaku kerja inovatif.

Kata kunci: literasi digital, lingkungan kerja, perilaku kerja inovatif, kinerja pegawai.

PENDAHULUAN

Indonesia saat ini sedang dalam proses transisi ke dalam revolusi industri keempat, yang ditandai dengan fenomena koneksi simultan antara dunia fisik dan

digital. *Internet of Things* (IoT) atau *Internet for Everything* adalah istilah yang paling menggambarkan hal itu (Solihin, 2020), (Savitri, 2019). Mengingat hal ini, tidak mengherankan bahwa lebih banyak orang menggunakan teknologi informasi yang canggih (internet) (Solihin, 2021). 196,71 juta orang menggunakan internet, atau sekitar 73,7% dari total populasi Indonesia 266,91 juta orang, menurut penelitian yang dilakukan oleh Asosiasi Penyedia Layanan Internet Indonesia (APJII) (APJII, 2020). Semua disiplin ilmu, termasuk berbagai pekerjaan, membutuhkan keterampilan literasi digital dalam hal ini. Kemampuan untuk mengelola informasi berbasis digital dengan pikiran terbuka dikenal sebagai literasi digital, dan memainkan peran penting dalam mendapatkan keunggulan kompetitif (Thongrawd et al., 2019). Tejedor et al (2020), mengklaim bahwa keterampilan digital sangat penting untuk mendorong kreativitas karyawan di tempat kerja.

Kinerja yang rendah akan dipengaruhi oleh lingkungan kerja fisik dengan peralatan pendukung kerja yang tidak berguna yang mencegah staf bekerja untuk potensi penuh mereka. Staf akan ingin melakukan tugas dan tanggung jawab mereka jika suasana kerja mendorong. Keinginan ini kemudian akan memicu persepsi dan kreatifitas karyawan, yang akan dimanifestasikan sebagai tindakan. (Kurniawan & Yani, 2019).

Sumber Daya Manusia adalah salah satu dari banyak aspek terkait dan penting yang mempengaruhi organisasi. Oleh karena itu, semakin penting untuk mengelola dan mengoptimalkan sumber daya manusia. Semua komponen organisasi harus dipindahkan oleh manusia. Organisasi tidak bisa beroperasi tanpa orang. Manusia berbeda dari komponen produktif lainnya karena ia adalah sumber daya khusus dengan pikiran dan emosi. Organisasi dapat mencapai keunggulan melalui penggunaan manusia dalam menciptakan produk atau layanan dengan mengelola sumber daya manusia secara efektif dan efisien (Mulia & Saputra, 2021). Temuan penelitian Yuliantari et al (2020), menunjukkan hubungan yang sangat kuat, menguntungkan, dan substansial antara lingkungan kerja dan kinerja.

Pengaturan di mana karyawan melakukan tugas-tugas sehari-hari mereka dikenal sebagai tempat kerja. Suasana kerja yang positif memberi karyawan rasa aman dan memungkinkan mereka untuk melakukan yang terbaik. Lingkungan kerja memiliki dampak. Seorang karyawan akan lebih produktif dan merasa nyaman di tempat kerja jika dia menikmati pengaturan di mana mereka bekerja. (Badrianto & Ekhsan, 2019).

Setiap bisnis membutuhkan karyawan untuk berinovasi. Karyawan yang menunjukkan perilaku inovatif memiliki keyakinan untuk mengejar ide-ide mereka di dalam organisasi dan dapat membangun atau menggabungkan ide kreatif mereka menjadi sesuatu yang baru. (Hadi et al., 2020). Perilaku kerja inovatif adalah respon individu terhadap tantangan, pengembangan ide baru, dan realisasi pikiran atau ide dengan prosedur dan teknik baru dan bermanfaat bagi perusahaan. (Nurdin et al., 2020). Akibatnya, budaya organisasi dan kepemimpinan transformatif memiliki dampak yang baik pada perilaku kerja inovatif. Perilaku inovatif memiliki dampak yang baik dan signifikan pada kinerja karyawan (Hadi et al., 2020).

Hasil karyawan yang terkait dengan aspek manusia dari keberlanjutan organisasi termasuk perilaku kerja yang inovatif. Ilmuwan manajemen harus mempertimbangkan perilaku kerja yang inovatif. Secara signifikan, mengembangkan keberlanjutan organisasi dan mencapai keunggulan kompetitif (Li et al., 2019).

Orang-orang dapat berkumpul dalam sebuah organisasi untuk bekerja menuju tujuan bersama. Sebuah organisasi harus terus-menerus meningkatkan dan mengembangkan kinerja anggota karena kinerja anggotanya sangat terkait langsung dengan keberhasilan organisasi. (Lesmana, 2017). Kinerja adalah produk akhir dari pekerjaan yang dapat dilihat atau cara kerja karyawan terlihat (Tanjung et al., 2019). Hasilnya, kinerja karyawan dapat dievaluasi berdasarkan hasil pekerjaan, pekerjaan, atau aktivitas mereka selama periode waktu tertentu (Siahaan & Bahri, 2019). Produktivitas organisasi akan didukung oleh kinerja tinggi staf, sehingga untuk mengembangkan organisasi, para pemimpin staf tersebut harus selalu fokus pada bagaimana meningkatkan kinerja anggota mereka. Cara organisasi menciptakan budaya organisasi mereka saat ini memiliki dampak langsung pada seberapa baik anggota mereka tampil. (Dunggio, 2020). Temuan dari penelitian ini menunjukkan bahwa budaya organisasi memiliki dampak simultan dan terbatas pada kinerja karyawan. Sementara penelitian Sembiring et al (2021), menemukan bahwa kemampuan kerja dan motivasi memiliki dampak yang baik dan signifikan pada kinerja staf. Prestasi karyawan memiliki dampak langsung pada hasil organisasi atau bisnis. Hasil kerja dapat mencakup kuantitas, kualitas, dan ketepatan waktu, tetapi manajemen perusahaan menempatkan penekanan yang kuat pada penilaian kinerja stafnya (Sitopu et al., 2021).

Puskesmas Kutasari adalah pusat kesehatan masyarakat yang mengkoordinasikan inisiatif kesehatan individu dan masyarakat tingkat pertama, dengan fokus pada promosi dan pencegahan di wilayah aktivitasnya. Ini terletak di distrik Purbalingga distrik Jawa Tengah. Ada 65 petugas di Puskesmas Kutasari, termasuk 6 dokter, 9 perawat, 20 bidan, 2 sanitarian, dan 1 apoteker. Selebihnya karyawan bekerja di bidang administrasi. Kinerja petugas harus menjadi fokus utama dalam meningkatkan efisiensi dan efektivitas untuk mencapai visi misi. Dengan kemajuan besar dalam teknologi informasi, perlu untuk menganalisis bagaimana kinerja staf dipengaruhi oleh keterampilan digital, tempat kerja, dan perilaku kinerja inovatif.

RUMUSAN MASALAH

1. Bagaimana pengaruh literasi digital terhadap kinerja pegawai?
2. Bagaimana pengaruh literasi digital terhadap perilaku kerja inovatif?
3. Bagaimana pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai?
4. Bagaimana pengaruh lingkungan kerja terhadap perilaku kerja inovatif?
5. Bagaimana perilaku kerja inovatif terhadap kinerja pegawai?
6. Bagaimana pengaruh literasi digital terhadap kinerja pegawai melalui perilaku kerja inovatif?
7. Bagaimana pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai melalui perilaku kerja inovatif?

TINJAUAN PUSTAKA

Literasi digital adalah kemampuan yang diperlukan untuk secara kritis menavigasi informasi di era yang semakin digital. Sedangkan lingkungan kerja merupakan elemen fisik dan non fisik di luar orang yang mempengaruhi organisasi. Kinerja pegawai adalah hasil dari pekerjaan yang sangat terkait dengan tujuan strategis organisasi, memuaskan, dan memiliki dampak ekonomi yang positif. Sedangkan

perilaku kerja inovatif diperlukan dalam suatu kelompok, karir, atau organisasi kerja untuk menyajikan, mempromosikan, dan menerapkan ide-ide baru.

METODE PENELITIAN

Metode penelitian kuantitatif digunakan dalam penelitian ini untuk menganalisis hubungan antara kinerja staf, lingkungan kerja, perilaku kerja inovatif, dan karakteristik keterampilan digital. Survei digunakan untuk mengumpulkan data dari unit populasi, dan ada 65 pejabat permanen Puskesmas Kutasari total. Menurut skala Likert 5 poin, sebuah kuesioner digunakan dalam penelitian ini untuk mengumpulkan data, dan itu didistribusikan kepada siswa melalui Google Forms. Untuk melakukan ini, sejumlah variabel harus dipertimbangkan. Deskripsi operasional variabel yang tercantum dalam Tabel 1 dibahas di bawah ini.

Tabel. 1
Definisi Operasional Variabel dan Indikator

Variabel Penelitian	Definisi Operasional	Indikator
Literasi Digital	Kemampuan yang diperlukan untuk secara kritis menavigasi informasi di era yang semakin digital (Firmansyah & Dede, 2022)	Keterampilan operasional; Pencarian informasi; Komunikasi digital; Pembuatan konten digital dan strategis (Firmansyah & Dede, 2022).
Lingkungan Kerja	Elemen fisik dan non fisik di luar orang yang mempengaruhi organisasi (Kurniawan & Yani, 2019).	Perlengkapan kerja; Pelayanan kepada karyawan; Kondisi kerja; Hubungan personal (Marbun & Jufrizen, 2022)
Perilaku Kerja Inovatif	Dalam karir, kelompok, atau organisasi kerja, perilaku seseorang untuk menyajikan, mempromosikan, dan menerapkan ide-ide baru (Setyowati., Etikariena, 2019).	<i>Idea exploration</i> ; <i>Idea generation</i> ; <i>Idea Championing</i> ; <i>Idea implementation</i> (Hadi et al., 2020)
Kinerja Pegawai	Hasil dari pekerjaan yang sangat terkait dengan tujuan strategis organisasi, memuaskan, dan memiliki dampak ekonomi yang positif (Lesmana, 2017).	Kualitas; Kuantitas; Ketepatan waktu; Efektivitas biaya (Tanjung et al., 2019).

Studi ini menggunakan pendekatan kuantitatif untuk analisis, diikuti oleh pemodelan persamaan struktural (*Structural Equation Modeling*) dengan bantuan alat SmartPLS untuk analisa data. Model variabel yang dipilih analisis ini mengintegrasikan teori lain, hubungan analog, dan studi empiris sebelumnya. Jumlah minimal sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah faktor lain yang harus dipertimbangkan ketika menggunakan pendekatan analitis *Partial Least Square*. Karena studi ini berisi

empat variabel yang diproduksi sebagai indikator formatif dan menunjukkan adanya efek intervensi, model PLS digunakan untuk analisis data ini. Dasar dari model formatif adalah gagasan bahwa struktur atau variabel tersembunyi mempengaruhi indikator, dan bahwa ada hubungan kausal antara struktur dan indikator (Ghozali & Latan, 2017).

Tiga komponen utama dari asumsi parameter PLS adalah sebagai berikut. Skor variabel laten pertama kali dibuat menggunakan estimasi bobot (*weight estimate*). Kedua, estimasi jalur (*path estimate*) mendefinisikan hubungan antara variabel laten dan indikatornya, sementara estimasi loading menghubungkan satu variabel laten ke yang lain. Ada juga *mean* dan lokasi parameter, yang terdiri dari konstanta, regresi, dan *intercepts* untuk variabel laten dan indikator. PLS menggunakan tiga langkah iterasi, masing-masing menghasilkan perkiraan yang diperlukan, untuk memperoleh tiga perkiraan ini. Estimasi bobot (*weight estimate*) dihasilkan pada tahap pertama. Nilai rata-rata dipindahkan sebagai hasil dari perkiraan tahap kedua dari rata-ratanya dan lokasi (konstanta). Tahap ketiga, yang mencoba untuk menghitung dan mengidentifikasi posisi parameter, mendasarkan perkiraan pada matriks data asli atau hasil estimasi bobot dan koefisien jalur dari tahap kedua. (Ghozali & Latan, 2017). Tiga bagian membentuk prosedur analisis menggunakan alat analisis parsial Least Square: model pengukuran (model eksternal), evaluasi model struktural (model internal), dan penerimaan atau penolakan hipotesis (Abdillah & Hartono, 2015). Mengenai penilaian dan standar untuk model eksternal dan internal dalam Tabel 2.

Tabel. 2
Evaluasi dan kriteria outer model dan inner model

Evaluasi Model	Kriteria
Outer Model	
Convergent Validity	Nilai Loading Factor > 0,7
Average Variance Extracted (AVE)	Nilai AVE > 0,5
Discriminant Validity	Nilai Cross Loading > 0,7
Composite Reliability	Nilai Composite Reliability > 0,7
Inner Model	
R-Square	Nilai R-Square 0,75 (kuat), 0,5 (sedang), 0,25 (lemah)
Uji Signifikansi	Nilai P-Value < 0,05
Effect Size	Nilai Effect Size 0,35 (kuat), 0,15 (sedang), 0,02 (lemah)

Sumber: (Ghozali & Latan, 2017)

ANALISA DAN PEMBAHASAN

Tiga bagian membentuk prosedur analisis menggunakan alat analisis *Parsial Least Square*: Model Pengukuran (model eksternal), Evaluasi Model Struktural (model internal), dan penerimaan atau penolakan hipotesis.

Model Pengukuran (Measurement Model/Outer Model)

Model pengukuran yang telah diuji untuk *Convergent Validity*, *Discriminant Validity*, dan *Composite Reliability* dikenal sebagai model eksternal. Perhatikan nilai *loading factor* dari setiap indikator konstruksi yang nilai harus melebihi 0,7 untuk mengevaluasi validitas konvergen (Ghozali & Latan, 2017). *Loading factor* adalah angka yang menggambarkan hubungan antara skor *item* dan skor indikator pembatasan yang digunakan untuk mengukur objek. Perhatikan nilai *loading factor* dari setiap indikator konstruksi yang nilai harus melebihi 0,7 untuk mengevaluasi validitas konvergen (Ghozali & Latan, 2017). Hasil pengolahan data berikut untuk Smart PLS:

Tabel. 3
Indikator Model Pengukuran Variabel

Variabel	Indikator	Outer Loading
Literasi Digital	Keterampilan operasional	0,904
	Pencarian informasi	0,768
	Komunikasi digital	0,855
	Pembuatan konten digital dan strategis	0,802
Lingkungan Kerja	Perlengkapan kerja	0,827
	Pelayanan kepada karyawan	0,773
	Kondisi kerja	0,928
	Hubungan personal	0,829
Perilaku Kerja Inovatif	<i>Idea exploration</i>	0,930
	<i>Idea generation</i>	0,958
	<i>Idea Championing</i>	0,972
	<i>Idea implementation</i>	0,932
Kinerja Pegawai	Kualitas	0,867
	Kuantitas	0,923
	Ketepatan waktu	0,924
	Efektivitas biaya	0,864

Sumber: Hasil analisis SmartPLS

Semua indikator pada setiap variabel adalah asli, menurut hasil pemrosesan data dari Tabel 1, karena nilai lebih dari 0,7. Ini menunjukkan tingkat validitas tinggi dari indikator variabel yang memenuhi validitas konvergen dan memiliki nilai *loading factor* yang lebih besar dari 0,70.

Ketika membandingkan nilai korelasi antara konstelasi dalam model dengan akar persegi dari *Average Variance Extracted* (AVE) untuk masing-masing struktur, validitas diskriminatif dapat dihitung. Menurut Abdillah & Hartono (2015), setiap

konstruksi harus memiliki nilai minimum lebih besar dari 0,5 untuk memenuhi persyaratan validitas diskriminatif. Tabel 4 menunjukkan hasil analisis penelitian ini.

Tabel.4
Uji Construct Reliability

Variabel	Cronbach's Alpha	Rho_A	CR	AVE
Literasi Digital	0,917	0,927	0,941	0,801
Lingkungan Kerja	0,862	0,882	0,906	0,708
Perilaku Kerja Inovatif	0,863	0,942	0,904	0,702
Kinerja Pegawai	0,963	0,945	0,973	0,899

Sumber: Hasil analisis SmartPLS

Semua pembatasan memiliki nilai *Average Variance Extracted* (AVE) yang lebih besar dari 0,5 menurut output SmartPLS. Variabel terendah dan terbesar adalah 0,708 dan 0,899, masing-masing. Karena memenuhi kriteria minimum 0,5, AVE sudah memenuhi syarat. Langkah selanjutnya adalah mencari tahu bagaimana membandingkan nilai korelasi antara variabel latent dengan nilai akar AVE (*Fornell-Larcker Criterion*). Korelasi antara variabel latent dalam penelitian ini digambarkan dalam Tabel 5 dan harus lebih besar dari nilai akar AVE:

Tabel. 5
Fornell-Lacker Criterion

	Kinerja Pegawai	Lingkungan Kerja	Literasi Digital	Perilaku Kerja Inovatif
Kinerja Pegawai	0,895			
Lingkungan Kerja	0,392	0,841		
Literasi Digital	0,536	0,137	0,838	
Perilaku Kerja Inovatif	0,694	0,576	0,397	0,948

Sumber: Hasil analisis SmartPLS

Model dikatakan memiliki nilai validitas diskriminatif yang baik jika nilai akar kuadrat AVE dari masing-masing struktur lebih tinggi dari nilai korelasi antara struktur dan struktur lain dalam model (Abdillah & Hartono, 2015). Struktur dalam model studi ini masih dapat dianggap memiliki validitas diskriminatif yang baik karena Tabel 5 menunjukkan bahwa nilai akar kuadrat AVE untuk masing-masing struktur lebih besar dari nilai korelasi.

Menggunakan *Composite Reliability* dan koefisien *Cronbach's Alpha*, nilai *Composite Reliability* dalam penelitian ini dinilai. Jika skor *Composite Reliability* atau *Cronbach's Alpha* lebih tinggi dari 0,70, konstruksi dianggap dapat diandalkan (Ghozali & Latan, 2017). Nilai *Composite Reliability* dan *Cronbach's Alpha* ditunjukkan pada Tabel 6

Tabel. 6
Cronbach's Alpha dan Composite Reliability

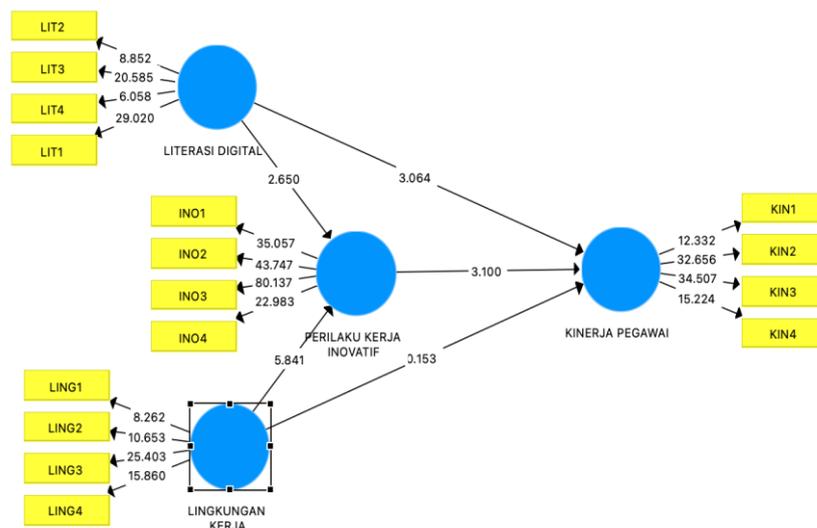
Variabel	Cronbach's Alpha	Composite Reliability
Literasi Digital	0,917	0,941
Lingkungan Kerja	0,862	0,906
Perilaku Kerja Inovatif	0,863	0,904
Kinerja Pegawai	0,963	0,973

Sumber: Hasil analisis SmartPLS

Nilai *Composite Reliability* untuk semua konstruksi lebih dari 0,70 menurut hasil SmartPLS dalam Tabel 6. Semua konstruksi cukup dapat diandalkan dengan nilai yang dihasilkan ketika dibandingkan dengan batas nilai minum yang ditentukan.

Model Struktural (Inner Model)

Evaluasi Model Struktural (*Inner Model*) untuk tujuan menguji hipotesis dan memprediksi korelasi antara variabel laten (Ghozali & Latan, 2017). Dengan melakukan *Bootstapping*, yang melibatkan membandingkan statistik t dengan t hitung, adalah mungkin untuk menentukan apakah variabel laten eksogen memiliki dampak pada variabel latensi endogen jika statistik t lebih besar dari tabel t dengan toleransi kurang dari 5%. Selain itu, melihat *P values* dapat membantu menentukan apakah variabel laten eksogen memiliki dampak pada variabel laten endogen. Misalnya, jika *P values* kurang dari 5, jelas bahwa variabel laten eksogen tidak. Selain itu, dengan memeriksa *P values*, adalah mungkin untuk menentukan apakah variabel latent eksogen mempengaruhi variabel endogen akhir melalui variabel indikator.



Gambar. 1
Model Struktural

Tabel. 7
Uji Hipotesis Variabel

	<i>Original Sample</i>	<i>Sample Mean</i>	<i>Standart Deviation</i>	<i>T- Statistics</i>	<i>P Values</i>
Lingkungan Kerja -> Kinerja Pegawai	0,031	0,002	0,204	0,153	0,879
Lingkungan Kerja -> Perilaku Kerja Inovatif	0,532	0,566	0,091	5,841	0,000
Literasi Digital -> Kinerja Pegawai	0,313	0,300	0,102	3,064	0,004
Literasi Digital -> Perilaku Kerja Inovatif	0,324	0,310	0,122	2,650	0,011
Perilaku Kerja Inovatif -> Kinerja Pegawai	0,552	0,564	0,178	3,100	0,003
Lingkungan Kerja -> Perilaku Kerja Inovatif -> Kinerja Pegawai	0,293	0,271	0,120	2,443	0,011
Lingkungan Kerja -> Perilaku Kerja Inovatif -> Kinerja Pegawai	0,179	0,153	0,085	2,110	0,036

Sumber: Hasil analisis SmartPLS

Berikut ini adalah deskripsi bagaimana model struktural dalam penelitian ini dinilai:

a. Pengaruh Literasi Digital terhadap Kinerja Pegawai

Koefisien parameter untuk hubungan antara variabel kinerja karyawan dan variabel literasi digital adalah 0,313, yang menunjukkan efek menguntungkan dari Literasi Digital pada kinerja pekerja. Kinerja karyawan akan ditingkatkan sebesar 0,313 unit untuk setiap unit peningkatan keterampilan digital. Pengaruh kecerdasan digital pada kinerja karyawan diakui sebagai substansial atau signifikan secara statistik jika nilai t adalah $0,004 < 0,05$, sehingga **H₁ diterima**.

Hal ini sesuai dengan penelitian oleh Sappailee et al (2022), Razak et al (2022), dan Johannes et al (2022), yang menemukan hubungan yang menguntungkan antara kinerja karyawan dan kecerdasan digital. Kemampuan orang untuk secara efektif menggunakan teknologi informasi dan komunikasi dalam berbagai situasi, terutama di tempat kerja, disebut sebagai ketrampilan digital. Karyawan digital lebih cenderung menemukan mudah untuk mendapatkan, memahami, dan menggunakan informasi yang relevan dengan pekerjaan mereka. Mereka dapat secara efektif menggunakan sejumlah sumber informasi, termasuk sebagai database internal, internet, dan platform kolaborasi digital, yang pada akhirnya dapat meningkatkan produktivitas dan kaliber pekerjaan. Mereka lebih percaya diri dan mampu berkontribusi pada peningkatan produktivitas dan inovasi di tempat kerja karena mereka lebih mampu beradaptasi dengan perkembangan teknologi baru dan mengintegrasikan alat yang relevan ke dalam pekerjaan mereka.

b. Pengaruh Literasi Digital terhadap Perilaku Kerja Inovatif

Literasi digital memiliki efek menguntungkan pada perilaku kerja yang inovatif, seperti yang ditunjukkan oleh koefisien parameter 0,324 antara literasi digital dan variabel tingkah laku kerja inovatif. Peningkatan literasi digital mengakibatkan peningkatan perilaku kerja yang mengganggu sebesar 0,324 unit. H2 disetujui jika nilai t adalah $0,011 < 0,05$, yang menunjukkan bahwa ada bukti yang signifikan secara statistik tentang pengaruh kecerdasan digital pada perilaku kerja inovatif. Sehingga **H₂ diterima**.

Menurut sebuah studi oleh Yuniarto & Yudha (2021), di era digital saat ini, keterampilan digital diperlukan untuk dapat mempengaruhi perilaku kerja karyawan yang kreatif. Temuan penelitian oleh Millenia Prihatini, et al (2021), 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. Misalnya, karyawan yang memiliki keterampilan digital yang kuat lebih mampu beradaptasi dengan teknologi baru, mendorong kreativitas dalam penggunaan teknologi, dan meningkatkan produktivitas dan kinerja. Dalam dunia yang berubah dengan cepat, keterampilan digital yang efektif dapat meningkatkan praktik kerja yang inovatif dan membantu perusahaan menjadi relevan dan kompetitif di era digital.

c. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Lingkungan kerja memiliki efek positif pada kinerja karyawan, seperti yang ditunjukkan oleh koefisien parameter 0,031 untuk variabel lingkungan kerja vs variabel kinerja pekerja. Prestasi karyawan akan ditingkatkan sebesar 0,031 unit untuk setiap unit lingkungan kerja yang ditambahkan. Pengaruh lingkungan kerja pada kinerja karyawan tidak signifikan secara statistik atau tidak penting jika nilai t adalah $0,879 > 0,05$, dalam hal ini **H₃ ditolak**.

Ini konsisten dengan studi Yusuf Iis et al (2022), yang menemukan bahwa lingkungan kerja seseorang secara langsung mempengaruhi kinerja mereka. Istilah "tempat kerja" mengacu pada berbagai faktor, termasuk suasana organisasi, koneksi rekan kerja, dukungan manajerial, dan kenyamanan tempat kerja yang sebenarnya. Motivasi dan kepuasan karyawan dapat meningkat dalam lingkungan kerja yang mendukung dan menyenangkan. Motivasi karyawan untuk tampil lebih baik di tempat kerja cenderung tumbuh ketika mereka merasa dihargai, didorong, dan diberi kuasa di tempat bekerja, yang akan meningkatkan output dan kinerja secara keseluruhan.

d. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Perilaku Kerja Inovatif

Lingkungan kerja memiliki efek yang menguntungkan pada perilaku kerja yang inovatif, seperti yang ditunjukkan oleh koefisien parameter 0,532 antara lingkungan kerja dan variabel tingkah laku kerja inovatif. Lingkungan kerja akan meningkatkan perilaku kerja inventif dengan 1 unit, atau dengan 0,532 unit. H4 dapat diterima jika nilai t adalah $0,000 < 0,05$, yang menunjukkan bahwa lingkungan kerja memiliki efek yang signifikan atau substansial pada perilaku kerja inovatif. Sehingga **H₄ diterima**.

Hal ini didukung oleh penelitian Kusumayanti et al (2020), Mulia & Saputra (2021), dan Fajri et al (2021), 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. Lokasi kerja yang inovatif juga akan mendorong suasana yang mendorong inovasi dan mendorong penciptaan konsep yang dapat memberikan keunggulan kompetitif bagi bisnis.

e. Pengaruh Perilaku Kerja Inovatif terhadap Kinerja Pegawai

Perilaku kerja inovatif memiliki efek menguntungkan pada kinerja karyawan, seperti yang ditunjukkan oleh koefisien parameter 0,552 antara variabel Innovative Work conduct dan Employee Performance. Performa karyawan akan meningkat 0,552 unit untuk setiap unit perilaku kerja inovatif yang ditambahkan. Pengaruh perilaku kerja yang inovatif pada kinerja karyawan secara statistik signifikan atau berarti jika nilai t adalah $0,003 < 0,05$, dalam hal ini **H5 dapat diterima**.

Ini sesuai dengan studi Li et al (2019), yang menemukan bahwa perilaku kerja yang inovatif memiliki dampak besar dan menguntungkan pada kinerja karyawan. Karyawan yang menunjukkan perilaku inovatif secara aktif mencari dan menerapkan konsep baru untuk meningkatkan prosedur, barang, atau layanan saat ini. Perilaku inovatif dapat mengakibatkan pengembangan alat atau prosedur baru yang lebih efektif, yang akan menghemat waktu dan uang organisasi. Akibatnya, daya saing perusahaan dan kualitas karyawan dapat meningkat. Selain itu, bisnis perlu mengembangkan budaya yang menghargai inovasi, mendorong kreativitas, dan menawarkan kesempatan untuk bereksperimen.

f. Pengaruh Literasi Digital terhadap Kinerja Pegawai melalui Perilaku Kerja Inovatif

Literasi digital memiliki efek positif pada kinerja karyawan melalui perilaku kerja inovatif, seperti yang ditunjukkan oleh koefisien parameter untuk hubungan ini yaitu 0,293 untuk variabel Literasi Digital vs variabel kinerja Karyawan. Kinerja karyawan akan meningkat sebesar 0,293 unit melalui perilaku kerja inovatif untuk setiap unit keterampilan digital tambahan. Pengaruh kecerdasan digital pada kinerja karyawan melalui perilaku kerja yang inovatif secara statistik signifikan atau berarti jika nilai t adalah $0,011 < 0,05$, dalam hal ini **H6 diterima**.

Hal ini sesuai dengan penelitian oleh Prihatini & Muhid (2021), dan Gotama & Rindrayani (2022), yang mengklaim bahwa perilaku kerja inovatif memiliki dampak yang baik pada kinerja karyawan ketika dikombinasikan dengan keterampilan digital. Literasi digital mengacu pada keterampilan seseorang dengan teknologi informasi dan komunikasi, sedangkan perilaku kerja inovatif mengacu kepada kemampuan seseorang untuk menghasilkan dan menerapkan konsep-konsep baru yang inovatif dan berguna di tempat kerja. Karyawan dengan keterampilan digital yang kuat cenderung berpikir dan bertindak lebih kreatif, membuka opsi baru dan meningkatkan produktivitas di tempat kerja. Meningkatkan kecerdasan

digital karyawan dapat menjadi teknik yang berguna untuk mendorong inovasi dan mendapatkan keunggulan kompetitif di dalam perusahaan dalam lingkungan digital yang terus berkembang.

g. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai melalui Perilaku Kerja Inovatif

Lingkungan kerja memiliki efek positif pada kinerja karyawan ketika diukur dengan perilaku kerja inovatif, seperti yang ditunjukkan oleh koefisien parameter untuk variabel lingkungan kerja terhadap variabel kinerja pekerja 0,179. Prestasi karyawan yang diukur oleh perilaku kerja inovatif akan meningkat sebesar 0,179 unit untuk setiap peningkatan unit di lingkungan kerja. H_7 diterima jika nilai t adalah $0,036 < 0,05$, yang menunjukkan bahwa dampak lingkungan kerja pada kinerja karyawan seperti yang ditunjukkan oleh perilaku kerja inovatif adalah signifikan secara statistik. Sehingga **H_7 diterima**.

Hal ini sesuai dengan studi oleh Badrianto & ekhsan (2019), dan Yusuf Iis et al (2022), yang menemukan bahwa tempat kerja memiliki dampak substansial pada kinerja karyawan melalui perilaku kerja kreatif. Budaya perusahaan, iklim organisasi, dukungan manajerial, komunikasi, dan fasilitas fisik hanyalah beberapa contoh dari banyak komponen yang membentuk lingkungan kerja. Karyawan akan terinspirasi untuk mengembangkan dan menerapkan ide-ide baru yang bermanfaat ketika lingkungan kerja mendukung dan mempromosikan perilaku kerja yang inovatif. Karyawan akan termotivasi untuk berpikir di luar kotak dan datang dengan ide-ide asli di tempat kerja yang mempromosikan dan mendorong praktik kerja yang inovatif. Lingkungan yang mendukung ini akan meningkatkan produktivitas pekerja secara keseluruhan, mendorong inovasi yang lebih baik, dan pada akhirnya membantu bisnis berkembang dan sukses.

Gunakan Analisis Varians (R^2) atau Uji Determinasi untuk menentukan sejauh mana variabel independen memiliki dampak pada variabel tergantung. Tabel 8 menunjukkan tingkat pengaruh variabel independen pada variabel tergantung dan nilai koefisien penentuan.

Tabel.8
Uji Determinasi

Variabel	R Square	R	Square Adjusted
Kinerja Pegawai	0,563		0,534
Perilaku Kerja Inovatif	0,435		0,410

Sumber: Hasil analisis SmartPLS

Berdasarkan nilai R-square yang ditunjukkan dalam Tabel 8, nilai R Square untuk variabel Perilaku Kerja Inovatif adalah 0,435, dan dapat disimpulkan bahwa dua variabel independen ini bersama-sama mempengaruhi variabel yang tergantung, Perilaku Kerja Inovatif, sebesar 43,5%, dengan 56,5% yang tersisa dipengaruhi oleh faktor-faktor di luar studi ini. Menurut nilai R Square dari 0,563 untuk variabel kinerja

karyawan, variabel independen kecerdasan digital, perilaku kerja inovatif, dan lingkungan kerja bersama-sama memiliki pengaruh yang sama pada variabel tergantung kinerja pekerja, yang dipengaruhi oleh faktor-faktor lain di luar penelitian ini untuk 43,7% yang tersisa.

SIMPULAN

Studi ini bertujuan untuk memeriksa dampak keterampilan digital dan lingkungan kerja pada kinerja karyawan dengan perilaku kerja yang inovatif sebagai variabel intervening di Puskesmas Kutasari Kabupaten Purbalingga Jawa Tengah. Analisis dalam penelitian ini menghasilkan temuan berikut:

1. Prestasi karyawan secara positif dan signifikan dipengaruhi oleh keterampilan digital. Ini dibuktikan oleh studi regresi, yang mengungkapkan korelasi yang menguntungkan dan signifikan antara kinerja karyawan dan keterampilan digital. Keterampilan dan pengetahuan karyawan untuk menggunakan teknologi informasi dan komunikasi yang relevan dapat berdampak pada kinerja karyawan, yang penting di tempat kerja yang semakin digital.
2. Inovasi dalam perilaku kerja secara positif dan signifikan dipengaruhi oleh keterampilan digital. Ini ditunjukkan oleh studi regresi, yang mengungkapkan korelasi yang kuat dan positif antara literasi digital dan praktik kerja kreatif. Karyawan yang cerdas secara digital lebih mungkin didorong untuk mencoba hal-hal baru, mengidentifikasi peluang yang muncul, dan datang dengan solusi inovatif untuk masalah.
3. Prestasi karyawan tidak secara langsung dipengaruhi oleh tempat kerja. Hal ini ditunjukkan oleh studi regresi, yang menunjukkan korelasi kecil tetapi menguntungkan antara literasi digital dan praktik kerja kreatif. Kinerja dapat dipengaruhi oleh lingkungan kerja, tetapi pengaruhnya tidak selalu langsung karena interaksi yang rumit antara banyak faktor dan pandangan yang beragam yang dimiliki setiap orang tentang tempat kerja.
4. Tempat kerja memiliki dampak yang menguntungkan dan signifikan pada perilaku kerja kreatif. Analisis regresi yang mengungkapkan hubungan yang menguntungkan dan signifikan antara lingkungan kerja dan perilaku kerja inovatif berfungsi sebagai bukti untuk ini. Karena dapat mempromosikan lingkungan yang mendorong ide-ide baru, hubungan antara rekan-rekan yang menggalakkan satu sama lain untuk berpikir secara kreatif, dan penggunaan teknologi untuk menemukan solusi kreatif, lingkungan kerja dapat memiliki dampak pada perilaku kerja inovatif.
5. Prestasi karyawan secara positif dan signifikan dipengaruhi oleh perilaku kerja yang inovatif. Studi regresi menunjukkan ini dengan menunjukkan hubungan yang kuat dan positif antara perilaku kerja inovatif dan kinerja karyawan. Praktik tempat kerja yang inovatif dapat meningkatkan keterlibatan dan motivasi karyawan, yang memiliki efek menguntungkan pada output dan loyalitas.
6. Melalui praktik kerja kreatif, literasi digital memiliki efek menguntungkan pada kinerja karyawan. Analisis regresi yang mengungkapkan hubungan yang menguntungkan dan signifikan antara literasi digital dan kinerja karyawan melalui perilaku kerja kreatif berfungsi sebagai bukti untuk ini. Staf digital dapat lebih mudah mengakses informasi, memahami teknologi, berkolaborasi, mengidentifikasi

sumber daya, dan mengevaluasi data untuk menghasilkan solusi kreatif yang meningkatkan produktivitas.

7. Melalui praktik kerja kreatif, tempat kerja memiliki efek yang baik pada kinerja karyawan. Sebuah studi regresi yang menunjukkan adanya hubungan positif dan signifikan antara lingkungan kerja dan kinerja karyawan melalui perilaku kerja kreatif berfungsi sebagai bukti untuk klaim ini. Karyawan akan berpikir secara kreatif, berbagi ide, bekerja dengan baik dengan orang lain, dan mengembangkan solusi baru dalam lingkungan yang mendukung dan mendorong perilaku kerja yang inovatif, yang akan meningkatkan produktivitas.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdillah, W., & Hartono, J. (2015). *Partial Least Square (PLS) Alternatif Structural Equation Modeling (SEM) Dalam Penelitian Bisnis*. Andi.
- Badrianto, Y., & Ekhsan, M. (2019). Effect of Work Environment and Job Satisfaction on Employee Performance in Pt. Nesinak Industries. *Management, and Accounting*, 2(1), 85–91. <http://e-journal.stie-kusumanegara.ac.id>
- Dunggio, S. (2020). *Pengaruhh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Camat Dungingi Kota Gorontalo*. VII, 1–9.
- Fajri, C., Rahman, Y. T., & Wahyudi. (2021). Membangun Kinerja Melalui Lingkungan Kondusif, Pemberian Motivasi Dan Proporsional Beban Kerja. *SCIENTIFIC JOURNAL OF REFLECTION: Economic, Accounting, Management and Business*, 4(1), 211–220. <https://ojspustek.org/index.php/SJR/article/view/269>
- Firmansyah, D., & Dede. (2022). Kinerja Kewirausahaan: Literasi Ekonomi, Literasi Digital dan Peran Mediasi Inovasi. *Formosa Journal of Applied Sciences*, 1(5), 745–762. <https://doi.org/10.55927/fjas.v1i5.1288>
- Ghozali, I., & Latan, H. (2017). *Partial Least Square: Konsep, Metode, dan Aplikasi menggunakan program WarpPLS 5.0*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro, Semarang.
- Gotama, G., & Rindrayani, S. R. (2022). Pengaruh Literasi Digital Dan Literasi Ekonomi Terhadap Perilaku Pembelian Impulsif Melalui Online Shop Pada Mahasiswa Progam Studi Pendidikan Ekonomi Universitas Bhinneka Pgrri Tulungagung. *Jurnal Economina*, 1(4), 690–701. <https://doi.org/10.55681/economina.v1i4.69>
- Hadi, S., Putra, A. R., & Mardikaningsih, R. (2020). *Pengaruh Perilaku Inovatif Dan Keterlibatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan*. 3(1), 186–197.
- Johanes, V. E., Suroyo, S., & Budiastara, A. A. K. (2022). Analisis Hubungan Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Literasi Digital dengan Kinerja Guru Sekolah Dasar. *Jurnal Basicedu*, 6(2), 2793–2801. <https://doi.org/10.31004/basicedu.v6i2.2471>
- Kurniawan, R., & Yani, A. (2019). Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Lingkungan Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Yang Berdampak Pada Prestasi Kerja. *JEM: Jurnal Ekonomi Dan Manajemen STIE Pertiba Pangkalpinang*, 5(1), 115–134.
- Kusumayanti, K., Ratnasari, S. L., & Hakim, L. (2020). Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja, Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Dinas Perindustrian Dan Perdagangan Daerah Pemerintah Kota Batam. *Jurnal Bening*, 7(2), 178–192. <https://www.journal.unrika.ac.id/index.php/beningjournal/article/view/2445>
- Lesmana, M. T. (2017). *Pengaruh Kompetensi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai*. 6681, 665–670.

- Li, H., Sajjad, N., Wang, Q., Ali, A. M., Khaqan, Z., & Amina, S. (2019). Influence of transformational leadership on employees' innovative work behavior in sustainable organizations: Test of mediation and moderation processes. *Sustainability (Switzerland)*, 11(6), 1–21. <https://doi.org/10.3390/su11061594>
- Marbun, H. S., & Jufrizen, J. (2022). Peran Mediasi Kepuasan Kerja Pada Pengaruh Dukungan Organisasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Dinas Ketahanan Pangan Dan Peternakan Provinsi Sumatera Utara. *Jesya (Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah)*, 5(1), 262–278. <https://doi.org/10.36778/jesya.v5i1.617>
- 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.
- Nurdin, F., Ihsan, M., Rahmawati, I., & Lestari, H. (2020). *Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Budaya Organisasi Terhadap Perilaku Kerja Inovatif Guru Di SMA Swasta Se-Kecamatan Pamijahan Bogor*. 1(2), 99–105.
- 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. <https://doi.org/10.33367/psi.v6i1.1307>
- Razak, I. S. A., Masud, M., Wahid, M., & Rahman, W. (2022). Pengaruh Karakter, Kompetensi Dan Literasi Digital Terhadap Kinerja Pegawai Pada Universitas Muhammadiyah Luwuk. *Jurnal Ilmiah Manajemen EMOR*, 6(2), 220–233. <http://lonsuit.unismuhluwuk.ac.id/index.php/emor/index>
- Sappailee, B. I., Patahuddin, & Dharma, S. (2022). Pelaksanaan Pembelajaran Daring Ditinjau Dari Kinerja Dan Literasi Digital Guru SMA Negeri Kabupaten Gowa. *PENGARUH PENERAPAN PROJECT BASED LEARNING (PjBL) TERHADAP HASIL BELAJAR IPA SISWA KELAS V SD St.*, 1(November), 24–29.
- Sembiring, M., & Tanjung, H. (2021). *Efek Mediasi Kepuasan Kerja pada Pengaruh Motivasi Dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai*. 4, 131–144.
- Setyowati., Etikariena, A. (2019). *Peran Gaya Pemecahan Masalah dalam Hubungan Kepemimpinan Transformasional dengan Perilaku Kerja Inovatif*. 5(2), 115–125.
- Siahaan, S., & Bahri, S. (2019). Pengaruh Penempatan, Motivasi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 16–30. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v2i1.3402>
- Sitopu, Y. B., Sitinjak, K. A., & Marpaung, F. K. (2021). The Influence of Motivation, Work Discipline, and Compensation on Employee Performance. *Golden Ratio of Human Resource Management*, 1(2), 72–83. <https://doi.org/10.52970/grhrm.v1i2.79>
- Tanjung, H., Studi, P., Manajemen, M., Muhammadiyah, U., Utara, S., & Kerja, K. (2019). *Pengaruh Kompetensi, Motivasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja*

Pegawai. 2(1), 1–15.

- Tejedor, S., Cervi, L., Pérez-Escoda, A., & Jumbo, F. T. (2020). Digital literacy and higher education during COVID-19 lockdown: Spain, Italy, and Ecuador. *Publications*, 8(4), 1–17. <https://doi.org/10.3390/publications8040048>
- Thongrawd, C., Bootpo, W., Thipha, S., & Jermsittiparsert, K. (2019). Exploring the nexus of green information technology capital, environmental corporate social responsibility, environmental performance and the business competitiveness of Thai sports industry firms. *Journal of Human Sport and Exercise*.
- Yuliantari, K., & Prasasti, I. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada LLDIKTI Wilayah III Jakarta. *Widya Cipta: Jurnal Sekretari Dan Manajemen*, 4(1), 76–82. <https://doi.org/10.31294/widyacipta.v4i1.7699>
- Yuniarto, B., & Yudha, R. P. (2021). *LITERASI DIGITAL SEBAGAI PENGUATAN PENDIDIKAN KARAKTER MENUJU ERA SOCIETY 5.0*. X(2), 176–194.
- Yusuf Iis, E., Wahyuddin, W., Thoyib, A., Nur Ilham, R., & Sinta, I. (2022). the Effect of Career Development and Work Environment on Employee Performance With Work Motivation As Intervening Variable At the Office of Agriculture and Livestock in Aceh. *International Journal of Economic, Business, Accounting, Agriculture Management and Sharia Administration (IJEBAAS)*, 2(2), 227–236. <https://doi.org/10.54443/ijebas.v2i2.191>