

The Influence Of Competence, Altruistic Motivation And Digital Literacy On Employee Performance With Job Satisfaction As An Intervening Variable In The Marine And Fisheries Training Center Environment

Pengaruh Kompetensi, Motivasi Altruistik Dan Literasi Digital Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Lingkungan Pusat Pelatihan Kelautan Dan Perikanan

Mujib Nikmatuloh¹, Suryono Efendi²

Universitas Nasional Jakarta^{1,2}

mujibp4b@gmail.com¹

*Corresponding Author

ABSTRACT

The Influence of Competence, Altruistic Motivation and Digital Literacy on Employee Performance with Job Satisfaction as an Intervening Variable in the Marine and Fisheries Training Center Environment. The method used is quantitative descriptive, Structural Equation Modeling (SEM) statistical tools. The results of this research conclude that Competence, Altruistic Motivation, Digital Literacy have a positive and significant effect on job satisfaction. Competence, Altruistic Motivation, Digital Literacy have a positive and significant effect on performance. Job satisfaction has a positive and insignificant effect on employee performance. Meanwhile, Job Satisfaction is not able to mediate Competence, Altruistic Motivation, Digital Literacy on Employee Performance which has an insignificant positive effect.

Keywords: Competence, Altruistic Motivation, Digital Literacy, Job Satisfaction and Employee Performance

ABSTRAK

Pengaruh Kompetensi, Motivasi Altruistik Dan Literasi Digital Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Lingkungan Pusat Pelatihan Kelautan Dan Perikanan. Metode yang digunakan deskriptif kuantitatif alat bantu statistik Structural Equation Modeling (SEM). Hasil Penelitian ini menyimpulkan bahwa Kompetensi, Motivasi Altruistik, Literasi Digital Terhadap Kepuasan Kerja berpengaruh positif dan signifikan. Kompetensi, Motivasi Altruistik, Literasi Digital Terhadap Kinerja berpengaruh positif dan signifikan. Kepuasan Kerja berpengaruh positif tidak signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Sedangkan Kepuasan Kerja tidak mampu memediasi Kompetensi, Motivasi Altruistik, Literasi Digital terhadap Kinerja Pegawai yang berpengaruh positif tidak signifikan.

Kata Kunci: Kompetensi, Motivasi Altruistik, Literasi Digital, Kepuasan Kerja Dan Kinerja Pegawai

1. Pendahuluan

Pusat Pelatihan Kelautan dan Perikanan (Puslat KP) memainkan peran penting dalam meningkatkan kompetensi sumber daya manusia (SDM) dalam sektor Kelautan Dan Perikanan di Indonesia. Namun, ada beberapa masalah yang dapat menghambat kemampuan Puslat KP untuk dalam menjalankan tugas dan fungsi organisasi. Berdasarkan pengamatan salah satu tantangan yang sering muncul adalah ketidaksesuaian sumber daya manusia Puslat KP dengan berbagai kebutuhan pelatihan. Kompetensi pegawai Di Pusat Pelatihan Kelautan dan Perikanan sering kali bervariasi, baik dari segi pengetahuan, keterampilan, maupun sikap. Variasi kompetensi diduga mempengaruhi efektivitas pelaksanaan tugas dan tanggung jawab, serta kualitas pelatihan yang diberikan. Permasalahan ini menjadi semakin kompleks ketika ada pegawai yang kurang memiliki kompetensi yang sesuai dengan tuntutan pekerjaan mereka.

Pegawai Puslat KP memiliki latar belakang pendidikan dan budaya yang beragam sehingga memiliki motivasi yang berbeda dalam pelayanan kemasyarakatan menjadi tantangan tersendiri, motivasi dalam melaksanakan tugas secara sukarela atau tanpa pamrih diharapkan akan meningkatkan kinerja pegawai di lingkungan Puslat KP. Salah satu bentuk motivasi adalah

motivasi altruistik. Motivasi altruistik sangat tepat di terapkan di lingkungan ASN, sebagaimana diketahui secara umum bahwa ASN adalah Abdi Negara, dalam sebuah pengabdian ada unsur pengorbanan, kerelaan dan tanggung jawab dalam menjalankan tugas sebagai ASN. Dengan Motivasi Altruistik diharapkan dapat mendorong pegawai untuk bekerja dengan lebih semangat dan dedikasi tinggi dalam melayani masyarakat sebagaimana tujuan organisasi dibentuk.

Pada Era digital saat ini menuntut pegawai untuk memiliki kemampuan literasi digital yang memadai. Namun, tingkat literasi digital di kalangan pegawai Pusat Pelatihan Kelautan dan Perikanan masih beragam. Kurangnya literasi digital dapat menghambat efisiensi kerja, terutama dalam penggunaan teknologi informasi dan komunikasi untuk menunjang pelatihan dan administrasi. Tantangan ini memerlukan perhatian khusus untuk memastikan bahwa semua pegawai dapat beradaptasi dengan perkembangan teknologi yang cepat. Diduga Puslat KP akan mengalami kesulitan dalam menjalankan program pelatihan online, mengelola data, dan berkomunikasi dengan peserta karena keterbatasan akses teknologi dan kurangnya kemampuan digital. Masalah ini dapat menyebabkan ketidakpuasan peserta, penurunan kualitas pelatihan, dan penurunan kinerja pegawai secara keseluruhan. Hal ini pasti akan menghambat pencapaian tujuan Pusdiklat KP dalam meningkatkan kompetensi tenaga kerja kelautan dan perikanan.

Penelitian-penelitian sebelumnya telah mencoba untuk mengidentifikasi pengaruh masing-masing faktor (kompetensi SDM, Motivasi Altruistik, Literasi Digital) terhadap kinerja secara terpisah. Namun, masih ada keterbatasan dalam pemahaman tentang bagaimana faktor-faktor ini saling berinteraksi dan berdampak pada kinerja secara keseluruhan. Oleh karena itu, penelitian ini bertujuan untuk mengisi kesenjangan pengetahuan tersebut dengan mengkaji pengaruh Kompetensi SDM, Motivasi Altruistik, Literasi Digital secara terhadap kinerja pegawai. Selain itu, penelitian ini juga akan menjelaskan peran kepuasan kerja sebagai variabel intervening sebagaimana hasil penelitian Sutoro *et al.*, (2020) menunjukan bahwa semakin tinggi tingkat kepuasan kerja pegawai dalam suatu organisasi, semakin meningkat juga kinerja pegawai. Dengan demikian, penelitian ini akan menguji hipotesis bahwa kompetensi SDM, Motivasi Altruistik, Literasi Digital berpengaruh positif terhadap kinerja melalui peningkatan Kepuasan Kerja.

Tabel 1. Data Rata-rata Kinerja Pegawai Tahun 2021-2023

Unit Organisasi Lingkup Puslat KP	Terget Nilai	Nilai Kinerja		
		2021	2022	2023
PUSAT PELATIHAN DAN PENYULUHAN KELAUTAN DAN PERIKANAN	100	82,33%	83,83%	84,33%
BALAI PENDIDIKAN DAN PELATIHAN APARATUR SUKAMANDI	100	89,10%	89,25%	90,73%
BPPP MEDAN	100	83,20%	83,23%	82,97%
BPPP TEGAL	100	81,87%	81,87%	82,00%
BPPP BANYUWANGI	100	82,50%	82,77%	83,17%
BPPP BITUNG	100	82,63%	82,63%	82,80%
BPPP AMBON	100	81,20%	81,70%	79,20%
Rata-Rata		83,26%	83,61%	83,60%

Sumber data: ropeg.kkp.go.id

Berdasarkan tabel 1 rata-rata Kinerja Pegawaitahun 2021 mencapai 83.26%, pada tahun 2022 sedikit mengalami peningkatan menjadi 83.61%, dan pada tahun 2023 mengalami dibandingkan tahun 2022 yaitu sebesar 83,60 %. Tetapi kalau di lihat lagi per satuan kerja lingkup

Pusat pelatihan nilai kinerja rata-rata pegawai dari tahun 2021-2023 sangat variatif bahkan penurunan nilai kinerja pegawai di tahun 2023 pada BPPP Ambon mendapat nilai terkecil yaitu 79,20 % sedangkan nilai kinerja tertinggi pada satker Balai Pendidikan Dan Pelatihan Aparatur Sukamandi dengan nilai kinerja rata-rata 90,73%. Secara umum kinerja pegawai lingkup Pusat Pelatihan Kelautan dan Perikanan masih dalam kategori kinerja yang baik karena berada dikisaran nilai 80-90%. Namun jika dikaji lebih jauh, Kinerja Lingkup Pusat Pelatihan Kelautan dan Perikanan tahun 2021-2023 belum mencapai nilai 100% sebagaimana yang diharapkan. Hal ini menunjukkan bahwa kinerja Pegawai lingkup Pusat Pelatihan Kelautan dan Perikanan belum optimal dalam pencapaian target yang ditetapkan organisasi. Pusat Pelatihan kelautan Perikanan yang merupakan satu-satunya Pusat Pelatihan terkalit Kelautan dan Perikanan di Indonesia sehingga menjadi salah satu penentu kemajuan SDM Kelautan dan Perikanan dalam memajukan sektor Kelautan dan Perikanan. Oleh sebab itu, peneliti bermaksud untuk menganalisis lebih jauh mengapa lewat variabel-variabel yang peneliti angkat dalam penelitian ini.

Selain fenomena diatas, adanya *gap research* yang peneliti temukan terkait masalah Kompetensi, Motivasi Altruistik, Literasi digital dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai. Berikut ini adalah *gap research* dalam penelitian ini.

Tabel 1. *GAP Research*

GAP	Keterangan	Judul Penelitian	Hasil Penelitian	Peneliti
GAP 1	Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja	Pengaruh Kompetensi dan Penempatan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Dinas Pendidikan Dan Kebudayaan Kabupaten Probolinggo	terdapat pengaruh positif dan signifikan	(Kusumawardana et al., 2023)
		Pengaruh Kompetensi dan Kapabilitas terhadap Keunggulan Kompetitif dan Kinerja perusahaan	terdapat pengaruh positif tidak signifikan	(Adiputra & Mandala, 2017)
GAP 2	Pengaruh Motivasi Altruistik terhadap Kinerja	Pengaruh Ketulusan (<i>Altruisme</i>), Etos Kerja, dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Guru MI Negeri di Kota Medan	terdapat pengaruh positif signifikan	(Batubara et al., 2020)
		Motivasi Altruistik dan Perilaku Prosocial: Bukti dari Empat Budaya	terdapat pengaruh positif tidak signifikan	(Batson, C. D., Ahmad, N., & Tsang, 2022)
GAP 3	Literasi Digital Terhadap Kinerja	Digital Literacy and its Relationship with Employee Performance	terdapat pengaruh positif signifikan	(Mohd Abas et al., 2019)
		Pengaruh Pelatihan Kerja Dan Literasi Digital Terhadap Kinerja Pegawai Badan Pusat Statistik Kota Tasikmalaya	terdapat pengaruh positif tidak signifikan	(Muhadib et al., 2023)
		Pengaruh Kecerdasan Adversitas Dan Literasi Digital Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi : Studi Pada Perguruan Tinggi	Tidak terdapat pengaruh	(Hamdani, 2023)

Sumber : data diolah (2024)

Berdasarkan permasalahan dan *Gap Research* tersebut maka Penelitian ini akan meneliti tentang seberapa besar pengaruh dari kompetensi SDM, Motivasi Altruistik dan Literasi Digital terhadap kinerja Pegawai dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening pada Satuan Kerja

pada lingkungan Pusat Pelatihan Kelautan dan Perikanan yang mempunyai 1 Kantor Pusat dan 6 Unit Pelayanan Teknis yang tersebar di beberapa wilayah yang merupakan bagian Lembaga pemerintah Pusat di bawah Kementerian Kelautan dan Perikanan Republik Indonesia, Berdasarkan latar belakang tersebut, penelitian ini akan mengambil judul “Pengaruh Kompetensi SDM, Motivasi Altruistik dan Literasi Digital terhadap Kinerja Pegawai dengan Kepuasan Kerja sebagai variabel intervening pada Satuan Kerja Pada lingkungan Pusat Pelatihan Kelautan dan Perikanan. Dari hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi pertimbangan bagi pihak SDM pada Satuan Kerja Pusat Pelatihan Kelautan dan Perikanan agar dapat mengetahui faktor faktor yang mempengaruhi Kompetensi SDM, Motivasi Altruistik dan Literasi Digital terhadap kinerja Pegawai pada lingkungan Pusat Pelatihan Kelautan dan Perikanan Badan Penyuluhan dan Pelatihan SDM Kementerian Kelautan dan Perikanan.

2. Tinjauan Pustaka

Kinerja Pegawai

Busro (2018) mendefinisikan kinerja sebagai prestasi kerja, yang diukur dengan membandingkan hasil kerja dengan standar yang telah ditetapkan; kinerja pegawai diukur berdasarkan apa yang mereka lakukan atau tidak lakukan. Indikator kinerja pegawai yang digunakan dalam penelitian ini adalah 1) Kesetiaan; 2) Prestasi Kerja; 3) Kreativitas; 4) Bekerjasama; 5) Kecakapan; dan 6) Tanggung Jawab.

Kompetensi

Menurut Mangkunegara (2017) Kompetensi adalah kompetensi yang berhubungan dengan pengetahuan, keterampilan, kemampuan dan karakteristik kepribadian yang mempengaruhi secara langsung terhadap kinerjanya. Indikator kompetensi yang digunakan dalam penelitian ini adalah 1) Keterampilan menjalankan tugas (*task-skills*); 2) Keterampilan mengelola tugas (*task management skills*); 3) Keterampilan mengambil tindakan (*contingency management skills*); 4) Keterampilan bekerja sama (*job role environment skills*); 5) Keterampilan beradaptasi (*transfer skill*).

Motivasi Altruistik

Motivasi Altruisme menurut (Robet, 2013), yang sebenarnya secara luas menggemakan pentingnya mempelajari gejala positif dalam tindakan manusia, terutama mengenai altruisme. Altruisme Merupakan Tindakan yang menghasilkan dan memelihara kebaikan fisik dan/atau psikologis orang lain. Hal ini dibentuk oleh cinta dan empati, dan dalam bentuk ekstrimnya mungkin memerlukan pengorbanan diri demi orang lain. Motivasi altruistik adalah dorongan untuk membantu orang lain tanpa mengharapkan imbalan apa pun. Ini adalah motivasi yang didorong oleh keinginan untuk membuat orang lain bahagia dan meningkatkan kesejahteraan mereka. Motivasi ini tidak didasarkan pada keinginan untuk mendapatkan pengakuan, pujian, atau rasa hormat. Indikator motivasi altruistik yang digunakan dalam penelitian ini adalah 1) Kebutuhan ekistensi (*Existence*); 2) Pertumbuhan (*Growth*); 3) Berbagi (*Sharing*); 4) Bekerja Sama (*Cooperatin*); 5) Menolong (*Helping*); 6) Berderma (*Donating*); dan 7) Kejujuran (*Honesty*)

Literasi Digital

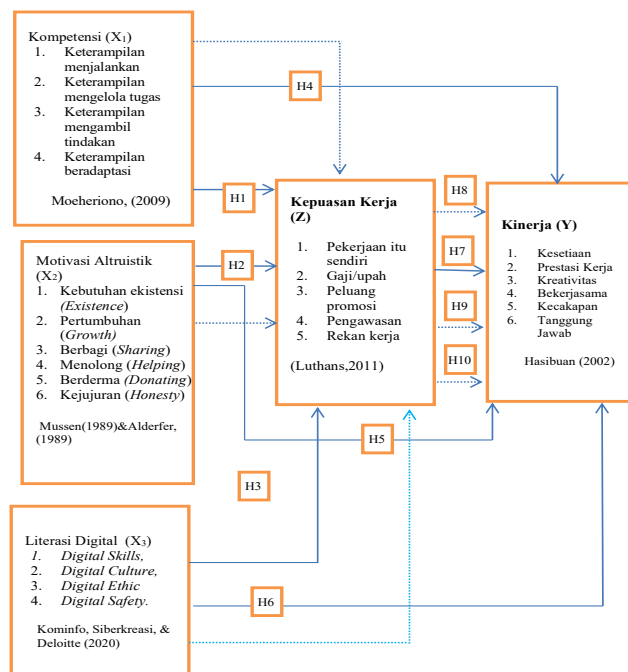
Literasi digital didefinisikan sebagai kemampuan dan wawasan individu terhadap aspek-aspek seperti penggunaan teknologi digital dan sarana komunikasi, penciptaan dan evaluasi informasi yang bijaksana dan bijaksana, serta ketaatan terhadap hukum dalam kehidupan (Muhadib *et al.*, 2023). Indikator literasi digital yang digunakan dalam penelitian ini adalah 1) Digital Skills; 2) Digital Culture; 3) Digital Ethic; dan 4) Digital Safety.

Kepuasan Kerja

Mangkunegara (2017) kepuasan kerja adalah perasaan meyakinkan atau tidak meyakinkan yang dialami pegawai dalam bekerja. Busro, (2018) Kepuasan kerja adalah perbandingan antara hasil yang diperoleh dan hasil yang diharapkan. Semakin besar hasil yang diperoleh dibandingkan dengan hasil yang diharapkan, maka semakin puas pegawai tersebut, dan sebaliknya. Semakin kecil hasil yang diperoleh dibandingkan dengan hasil yang diharapkan, maka semakin rendah pula kepuasan kerja pegawai tersebut. Indikator kepuasan kerja yang digunakan dalam penelitian ini adalah 1) Pekerjaan itu sendiri; 2) Gaji/upah; 3) Peluang promosi; 4) Pengawasan; dan 5) Rekan kerja

3. Metode Penelitian

Kerangka Model Penelitian



Gambar 1. Kerangka Model penelitian

Sumber: data diolah (2024)

Hipotesis

1. Kompetensi berpengaruh secara positif signifikan terhadap kepuasan kerja.
2. Motivasi Altruistik berpengaruh secara positif signifikan terhadap Kepuasan Kerja.
3. Literasi digital berpengaruh secara positif signifikan terhadap kepuasan kerja.
4. Kompetensi berpengaruh secara positif signifikan terhadap Kinerja.
5. Motivasi Altruistik berpengaruh secara positif signifikan terhadap Kinerja.
6. Literasi digital berpengaruh secara positif signifikan terhadap Kinerja.
7. Kepuasan Kerja berpengaruh secara positif signifikan terhadap Kinerja.
8. Kompetensi berpengaruh secara positif signifikan melalui kepuasan kerja terhadap Kinerja.
9. Motivasi Altruistik berpengaruh secara positif signifikan melalui kepuasan kerja terhadap Kinerja.
10. Literasi digital berpengaruh secara positif signifikan melalui kepuasan kerja terhadap kepuasan kerja.

Jenis Data Penelitian

Data yang digunakan dalam penelitian ini bersifat kuantitatif dan diperoleh melalui proses pengisian kuesioner oleh responden. Dalam penelitian ini, data tersebut terdiri dari skor hasil pengisian kuesioner yang mencakup indikator-indikator terkait variabel-variabel penelitian, seperti Kompetensi, Motivasi Altruistik, Literasi Digital, Kepuasan dan Kinerja. Pengumpulan data dilakukan melalui proses pengisian kuesioner oleh responden pada pegawai di lingkungan Pusat Pelatihan KP, yang selanjutnya diolah untuk analisis lebih lanjut menggunakan alat bantu statistik *Structural Equation Modelling* (SEM).

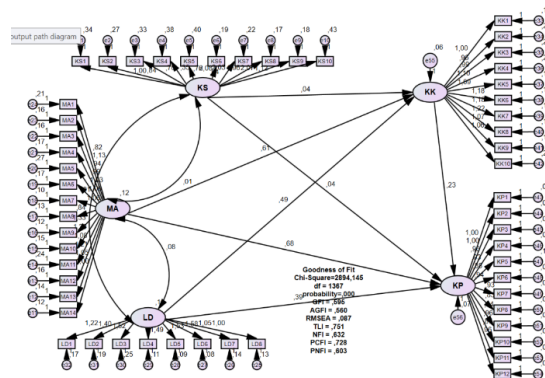
Populasi dan Sampel

Dalam penelitian ini populasinya mencakup seluruh Pegawai di lingkungan Kerja Pusat Pelatihan Kelautan dan Perikanan sebanyak 1.966 orang Pegawai. Jumlah sampel dalam penelitian ini sebanyak 150 responden yang merupakan pegawai di lingkungan Kerja Pusat Pelatihan Kelautan dan Perikanan.

4. Hasil Dan Pembahasan

Full Model

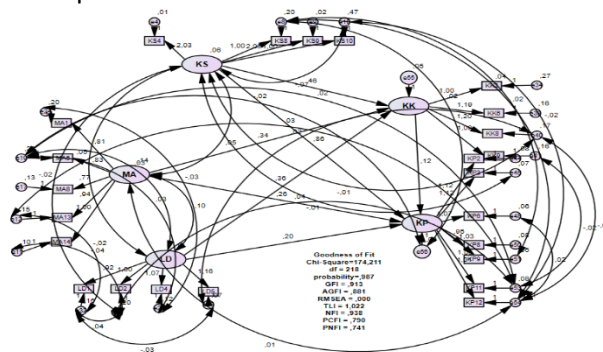
Analisis jalur full model dalam penelitian ini dapat dilihat pada gambar dibawah ini.



Gambar 2. Full Model

Sumber: Output AMOS (2024)

Gambar diatas dapat dilihat bahwa full model tersebut belum memenuhi kriteria yang diinginkan. Seperti nilai prob masih 0.000, sedangkan kriteria yang harus dipenuhi pada gambar full model adalah nilai prob harus lebih besar dari 0.05 atau sama dengan 0.05. Untuk memenuhi kriteria yang diinginkan maka perlu dilakukan penghapusan indikator yang dinilai menjadi pengganggu atau eror, (Ghozali, 2017) dan melakukan Modification Indices (MI) sampai kriteria yang ditetapkan terpenuhi (Nurwulandari & Darwin, 2020). Berikut ini adalah hasil akhir full model dalam penelitian ini.



Gambar 3. Full Model Setelah Modifikasi

Sumber: Output AMOS (2024)

Gambar diatas menunjukan bahwa full model dalam penelitian ini sudah layak dan dapat dipertanggung jawabkan.

Pengujian Hipotesis

Tabel 3. Rekap Pengujian Hipotesis

Hipotesis		Nilai Estimasi	C.R.	P	Kesimpulan
H_1	Kompetensi Secara langsung berpengaruh Positif dan Signifikan terhadap Kepuasan Kerja	0,457	2,91	0,004	Diterima
H_2	Motivasi Altruistik Secara langsung berpengaruh Positif dan Signifikan terhadap Kepuasan Kerja	0,344	2,657	0,008	Diterima
H_3	Literasi Digital Secara langsung berpengaruh Positif dan Signifikan terhadap Kepuasan Kerja	0,356	3,35	***	Diterima
H_4	Kompetensi Secara langsung berpengaruh Positif dan Signifikan Kinerja Pegawai	0,864	6,052	***	Diterima
H_5	Motivasi Altruistik Secara langsung berpengaruh Positif dan Signifikan terhadap Kinerja Pegawai	0,261	2,882	0,004	Diterima
H_6	Literasi Digital Secara langsung berpengaruh Positif dan Signifikan terhadap Kinerja Pegawai	0,197	2,882	0,004	Diterima
H_7	Kepuasan Kerja Secara langsung berpengaruh Positif dan Signifikan terhadap Kinerja Pegawai	0,124	1,299	0,194	Ditolak
H_8	Kompetensi Secara tidak langsung berpengaruh Positif dan Signifikan terhadap Kepuasan Kerja	1.191	1.97	0.233	Ditolak

Hipotesis	Nilai Estimasi	C.R.	P	Kesimpulan
H_9 Motivasi Altruistik Secara tidak langsung berpengaruh Positif dan Signifikan terhadap Kinerja melalui Kepuasan Kerja	1.170	1.97	0.241	Ditolak
H_{10} Literasi Digital Secara tidak langsung berpengaruh Positif dan Signifikan terhadap Kinerja Melalui Kepuasan Kerja	1.216	1.97	0.223	Ditolak

Berdasarkan pengujian yang tertera dalam tabel di atas maka dapat dijelaskan sebagai berikut:

- 1) Kompetensi berpengaruh positif terhadap Kepuasan Kerja dengan nilai estimate 0,457. Nilai p sebesar 0,004 menunjukkan bahwa pengaruh ini signifikan secara statistik ($P < 0,05$). Dengan demikian, Kompetensi memiliki dampak positif yang signifikan terhadap Kepuasan Kerja, maka terima H_{a1} , Tolak H_0 .
- 2) Motivasi Altruistik juga berpengaruh positif terhadap Kepuasan Kerja dengan nilai estimate 0,344. Nilai p sebesar 0,008 menunjukkan bahwa pengaruh ini signifikan secara statistik ($P < 0,05$). Oleh karena itu, hipotesis , Motivasi Altruistik juga berkontribusi secara positif terhadap Kepuasan Kerja, maka terima H_{a2} , Tolak H_0 .
- 3) Literasi Digital berpengaruh positif terhadap Kepuasan Kerja dengan nilai estimate 0,356. Nilai p yang sangat signifikan (***), menunjukkan bahwa hubungan ini sangat signifikan secara statistik. Dengan demikian, Literasi Digital menunjukkan dampak yang sangat signifikan terhadap Kepuasan Kerja, maka terima H_{a3} , Tolak H_0 .
- 4) Kompetensi berpengaruh positif terhadap Kinerja Pegawai dengan nilai estimate 0,864. Nilai p yang sangat signifikan (***), menunjukkan bahwa hubungan ini sangat signifikan secara statistik. Oleh karena itu, hipotesis Kompetensi memiliki pengaruh yang sangat kuat dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai, terima H_{a4} , Tolak H_0 .
- 5) Motivasi Altruistik berpengaruh positif terhadap Kinerja Pegawai dengan nilai estimate 0,261. Nilai p sebesar 0,004 menunjukkan bahwa pengaruh ini signifikan secara statistik ($P < 0,05$). Dengan demikian, Motivasi Altruistik juga berpengaruh positif terhadap Kinerja Pegawai maka terima H_{a5} , Tolak H_0 .
- 6) Literasi Digital berpengaruh positif terhadap Kinerja Pegawai dengan nilai estimate 0,197. Nilai p sebesar 0,004 menunjukkan bahwa pengaruh ini signifikan secara statistik ($P < 0,05$). Oleh karena itu, hipotesis Literasi Digital memiliki dampak positif yang signifikan terhadap Kinerja Pegawai maka terima H_{a6} , Tolak H_0 .
- 7) Kepuasan Kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai dengan nilai estimate 0,124 dan nilai p sebesar 0,194 ($P > 0,05$). Dengan demikian, Kepuasan Kerja tidak memiliki dampak signifikan terhadap Kinerja Pegawai, maka tolak H_{a7} , Terima H_0 .
- 8) Kompetensi tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai melalui Kepuasan Kerja, yang dibuktikan dengan nilai t hitung $< t$ tabel atau $1,191 < 1.97$ Sehingga tolak H_{a8} , Terima H_0 .
- 9) Motivasi Altruistik tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai melalui kepuasan Kerja, yang dibuktikan dengan nilai t hitung $< t$ tabel atau $1,170 < 1.976$. sehingga tolak H_{a9} , Terima H_0 .

- 10) Literasi Digital berpengaruh positif tidak signifikan terhadap Kinerja Pegawai melalui Kepuasan Kerja, yang dibuktikan dengan nilai t hitung $< t$ tabel atau $1,266 < 1.976$. sehingga tolak H_{a10} , Terima H_0 .

Koefesien Determinasi

Koefisien determinan menggambarkan seberapa besar pengaruh variabel eksogen terhadap variabel endogen. Berikut ini adalah hasil koefisien determinan.

Tabel 5. R-Square

Variabel	R-Square
Kinerja	0,83
Kepuasan Kerja	0,68

Sumber: Output AMOS (2024)

Tabel diatas menjelaskan koefisien determinan Kompetensi, Motivasi Altruistik, dan Literasi digital mempunyai pengaruh terhadap kinerja sebesar 83% dan sisanya 17 % dipengaruhi oleh variabel yang lainnya. koefisien determinan Kompetensi, Motivasi Altruistik, dan Literasi digital mempunyai pengaruh terhadap Kepuasan Kerja sebesar 68% dan sisanya 32 % dipengaruhi oleh variabel yang lainnya.

Persamaan Regresi

Pengujian statistik ini menjelaskan bagaimana besaran pengaruh setiap variabel eksogen terhadap variabel endogen. Pengujian ini juga bisa menggambarkan mana saja variabel yang mempunyai pengaruh yang paling besar sampai yang paling kecil. Sumber nilai yang digunakan dalam persamaan regresi diambil dari tabel 4.20. kolom estimate. Terdapat dua persamaan regresi yang terbentuk dalam penelitian ini adalah sebagai berikut.

$$Z = 0,457 KS + 0,344 MA + 0,356 LD$$

1. Koefisien regresi Kompetensi sebesar 0,457. Menggambarkan bahwa bila Kompetensi naik 1 Poin maka Kepuasan Kerja Pegawai akan naik sebesar 0,457 poin.
2. Koefisien regresi Motivasi Altruistik sebesar 0,344. Menggambarkan bahwa bila Motivasi Altruistik naik poin maka Kepuasan Kerja Pegawai akan naik sebesar 0,344 poin.
3. Koefisien regresi Literasi Digital sebesar 0,356. Menggambarkan bahwa bila Literasi Digital naik poin maka Kepuasan Kerja Pegawai akan naik sebesar 0,356 poin.

$$Y = 0,864 KS + 0,261 MA + 0,197 LD + 0,124 KK$$

1. Koefisien regresi Kompetenss sebesar 0,197. Menggambarkan bahwa bila Kompetensi naik poin maka Kinerja Pegawai akan naik sebesar 0,197 poin.
2. Koefisien regresi Motivasi Altruistik sebesar 0,261. Menggambarkan bahwa bila Motivasi Altruistik naik 1 poin maka Kinerja Pegawai akan naik sebesar 0,261 poin.
3. Koefisien regresi Literasi Digital sebesar 0,864. Menggambarkan bahwa bila Literasi Digital naik 1 poin maka Kinerja Pegawai akan naik 0,864 poin.
4. Koefisien regresi Kepuasan Kerja Pegawai sebesar 0,124. Menggambarkan bahwa bila Kepuasan Kerja Pegawai naik 1 poin maka Kinerja Pegawai akan naik sebesar 0,124 poin.

5. Penutup

Kesimpulan

1. Kompetensi Berpengaruh Signifikan terhadap Kepuasan Kerja, Kompetensi memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap kepuasan kerja. Ini menunjukkan bahwa peningkatan kompetensi pegawai secara langsung meningkatkan kepuasan kerja .
2. Motivasi Altruistik Berpengaruh Signifikan terhadap Kepuasan Kerja, Motivasi altruistik juga memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Pegawai yang memiliki motivasi altruistik tinggi cenderung lebih puas dengan pekerjaannya.

3. Literasi Digital Berpengaruh Signifikan terhadap Kepuasan Kerja, Literasi digital berpengaruh positif dan sangat signifikan terhadap kepuasan kerja. Pegawai dengan literasi digital yang baik lebih puas dengan pekerjaan mereka karena mereka dapat bekerja lebih efisien dan efektif .
4. Kompetensi Berpengaruh Signifikan terhadap Kinerja Pegawai: Kompetensi memiliki pengaruh yang sangat kuat dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Kompetensi yang tinggi pada pegawai meningkatkan kinerja mereka secara substansial .
5. Motivasi Altruistik Berpengaruh Signifikan terhadap Kinerja Pegawai, Motivasi altruistik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Pegawai yang memiliki motivasi altruistik tinggi lebih cenderung untuk bekerja keras dan menunjukkan kinerja yang baik.
6. Literasi Digital Berpengaruh Signifikan terhadap Kinerja Pegawai: Literasi digital berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Literasi digital yang baik memungkinkan pegawai untuk memanfaatkan teknologi secara efektif dalam pekerjaan mereka, sehingga meningkatkan kinerja .
7. Kepuasan Kerja Tidak Berpengaruh Signifikan terhadap Kinerja Pegawai: Kepuasan kerja tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Ini menunjukkan bahwa meskipun kepuasan kerja penting, faktor lain seperti kompetensi dan literasi digital memiliki dampak yang lebih besar terhadap kinerja.
8. Kompetensi Tidak Berpengaruh Signifikan terhadap Kinerja Pegawai melalui Kepuasan Kerja. Hasil Penelitian menunjukkan bahwa Kompetensi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai melalui kepuasan kerja. Meskipun kompetensi meningkatkan kepuasan kerja, dampaknya terhadap kinerja pegawai terjadi langsung, tanpa dimediasi oleh kepuasan kerja. Ini menunjukkan bahwa peningkatan kompetensi harus difokuskan langsung untuk meningkatkan kinerja.
9. Motivasi Altruistik Tidak Berpengaruh Signifikan terhadap Kinerja Pegawai melalui Kepuasan Kerja. Hasil Penelitian menunjukkan bahwa Motivasi altruistik tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai melalui kepuasan. Motivasi altruistik langsung meningkatkan kinerja tanpa harus melalui peningkatan kepuasan kerja. Ini menunjukkan bahwa pegawai yang termotivasi altruistik akan menunjukkan kinerja yang baik terlepas dari tingkat kepuasan kerja mereka.
10. Literasi Digital Tidak Berpengaruh Signifikan terhadap Kinerja Pegawai melalui Kepuasan Kerja. Hasil Penelitian ini Literasi digital tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai melalui kepuasan kerja. Literasi digital memiliki dampak langsung terhadap kinerja pegawai tanpa melalui peningkatan kepuasan kerja. Kemampuan menggunakan teknologi digital meningkatkan kinerja pegawai secara langsung.

Saran

1. Dalam menghadapi perkembangan teknologi yang cepat dan regulasi maritim yang semakin kompleks, Pusat Pelatihan Kelautan dan Perikanan harus mengembangkan program pelatihan kompetensi yang responsif terhadap kebutuhan tersebut. Misalnya, pelatihan tentang penggunaan teknologi otomatisasi dalam penangkapan ikan, pemantauan satelit untuk pelacakan kapal, dan pemahaman mendalam tentang peraturan internasional terkait illegal, unreported, and unregulated (IUU) fishing. Pelatihan ini harus terus diperbarui untuk mengikuti tren dan perubahan terbaru di industri.
2. Dengan meningkatnya kesadaran akan pentingnya kolaborasi dan solidaritas dalam dunia kerja, Pusat Pelatihan harus membangun budaya kerja yang menekankan nilai-nilai altruistik seperti kerja sama dan saling bantu. Program seperti "mentor-mentee" di mana pegawai senior membimbing junior, serta kegiatan sosial bersama seperti pembersihan pantai, menanam pohon mangrove atau konservasi terumbu karang, dapat memperkuat motivasi altruistik dan memperkaya pengalaman kerja pegawai.

3. Seiring dengan digitalisasi dalam sektor maritim, Pusat Pelatihan perlu memperluas cakupan pelatihan literasi digital yang mencakup teknologi terkini seperti Internet of Things (IoT) untuk pemantauan lingkungan laut, penggunaan drone untuk survei maritim, dan aplikasi big data untuk analisis hasil tangkapan. Pelatihan ini harus dirancang agar pegawai tidak hanya mahir dalam teknologi, tetapi juga mampu mengaplikasikannya secara efektif dalam konteks kerja nyata.
4. Mengingat tantangan operasional di sektor kelautan dan perikanan semakin menuntut keterampilan praktis, Pusat Pelatihan harus mengadopsi pendekatan pembelajaran berbasis proyek (project-based learning) dalam pelatihan kompetensi. Ini melibatkan pegawai dalam proyek nyata, seperti simulasi penanganan keadaan darurat di laut atau pengelolaan sumber daya laut yang berkelanjutan, yang memungkinkan mereka untuk mengembangkan keterampilan teknis sambil bekerja dalam situasi yang menyerupai kondisi kerja sebenarnya.
5. Dalam rangka meningkatkan motivasi altruistik yang berdampak pada kinerja, Pusat Pelatihan bisa mengintegrasikan nilai-nilai altruistik ke dalam program tanggung jawab sosial perusahaan (CSR) dan kegiatan konservasi. Misalnya, pegawai dapat dilibatkan dalam program pemberdayaan masyarakat pesisir atau proyek rehabilitasi ekosistem laut, yang tidak hanya mendukung kinerja organisasi tetapi juga memberikan kontribusi positif bagi lingkungan dan masyarakat.
6. Menghadapi era digitalisasi, Pusat Pelatihan perlu meningkatkan infrastruktur digital yang mendukung operasional sehari-hari. Ini mencakup investasi dalam perangkat keras dan lunak yang memungkinkan pemantauan real-time kapal nelayan, pengelolaan data hasil tangkapan secara otomatis, dan penggunaan platform digital untuk pelaporan dan analisis data. Dengan infrastruktur yang memadai, literasi digital pegawai dapat dioptimalkan untuk mendukung efisiensi operasional.
7. Mengingat kepuasan kerja tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja, Pusat Pelatihan harus mengembangkan kebijakan kinerja yang fleksibel dan adaptif terhadap berbagai kondisi. Ini termasuk penilaian kinerja berbasis hasil yang konkret dan terukur, serta pemberian insentif yang tidak hanya berbasis pada kepuasan tetapi juga pada pencapaian kompetensi teknis dan penggunaan teknologi secara efektif.
8. Dalam konteks kondisi riil saat ini, di mana tantangan operasional semakin kompleks, Pusat Pelatihan harus menekankan peningkatan kompetensi teknis sebagai prioritas utama. Ini dapat diwujudkan melalui pelatihan intensif yang berfokus pada keterampilan teknis spesifik, seperti pengelolaan peralatan perikanan canggih, teknik pemrosesan hasil laut berkualitas ekspor, dan strategi mitigasi risiko di laut. Kompetensi ini perlu dikembangkan secara langsung tanpa terlalu bergantung pada kepuasan kerja.
9. Dengan kondisi kerja yang seringkali menuntut kerja tim yang solid, Pusat Pelatihan perlu meluncurkan inisiatif yang fokus pada peningkatan motivasi altruistik dalam konteks kerja tim. Program-program seperti penghargaan untuk tim yang menunjukkan solidaritas tinggi atau insentif bagi kelompok kerja yang berhasil mencapai target konservasi laut dapat meningkatkan motivasi altruistik yang berdampak langsung pada kinerja tim.
10. Mengingat literasi digital tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja melalui kepuasan kerja, fokus pada pembelajaran berkelanjutan dalam penggunaan teknologi digital sangat penting. Pusat Pelatihan harus menyediakan pelatihan rutin tentang teknologi baru yang mendukung operasional, seperti sistem manajemen data perikanan berbasis cloud, software simulasi untuk pelatihan maritim, dan aplikasi digital untuk manajemen armada kapal. Dengan demikian, pegawai dapat terus meningkatkan kemampuan mereka dalam menggunakan teknologi untuk efektivitas operasional yang lebih baik.

Daftar Pustaka

- Addison-Wesley, & Alferfer, C. P. (1977). Organization Development. *Annual Review Of Psychology*, 28, 197–223.
- Adiputra, I. P. P., & Mandala, K. (2017). Pengaruh Kompetensi Dan Kapabilitas Terhadap Keunggulan Kompetitif Dan Kinerja Perusahaan. *E-Journal Manajemen Unud*, 6(11), 6090–6119.
- Agung Widhi Kurniawan, Z. P. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif*. Pandiva Buku.
- Akliahirfiarta, B. T. (2020). Literasi Digital Pada Pegawai Rsud Dr. Soetomo Surabaya. *Journal.Unair.Ac.Id*, 2, 13. [Http://Journal.Unair.Ac.Id/Download-Fullpapers-Lna3e16b8d81full.Pdf](http://Journal.Unair.Ac.Id/Download-Fullpapers-Lna3e16b8d81full.Pdf)
- Aknin, L. B., Barrington-Leigh, C. P., Dunn, E. W., Helliwell, J. F., Burns, J., Biswas-Diener, R., Kemeza, I., Nyende, P., Ashton-James, C. E., & Norton, M. I. (2013). Prosocial Spending And Well-Being: Cross-Cultural Evidence For A Psychological Universal. *Journal Of Personality And Social Psychology*, 104(4), 635–652. <https://doi.org/10.1037/A0031578>
- Ayu Ningsih Abd. Salam, Nuraeni Gani, W. A. (2022). Pengaruh Kompetensi Sdm, Lingkungan Kerja, Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Moderasi Pada Bank Btn Kcs Makasar. *Journal Of Economic Perspectives*, 2(1), 1–4. [http://www.lfpri.org/themes/gssp/gssp.htm%0ahttp://files/171/Cardon - 2008 - Coaching D'équipe.pdf%0ahttp://journal.um-surabaya.ac.id/index.php/jkm/article/view/2203%0ahttp://mpoc.org.my/malaysian-palm-oil-industry/%0ahttps://doi.org/10.1080/23322039.2017](http://www.lfpri.org/themes/gssp/gssp.htm%0ahttp://files/171/Cardon%202008%20Coaching%20D%27equipe.pdf%0ahttp://journal.um-surabaya.ac.id/index.php/jkm/article/view/2203%0ahttp://mpoc.org.my/malaysian-palm-oil-industry/%0ahttps://doi.org/10.1080/23322039.2017)
- Bandura, A. (1997). *Self-Efficacy: The Exercise Of Control*. W.H. Freeman.
- Barney, J. (1991). Firm Resources And Sustained Competitive Advantage. *Journal Of Management*, 17(1), 99–120.
- Baron, R.A. & Byene, D. (2005). *No Titlepsikologi Sosial Jilid 2*. Erlangga.
- Batson, C. D., Ahmad, N., & Tsang, J. A. (2022). Altruistic Motivation And Prosocial Behavior: Evidence From Four Cultures. *Journal Of Personality And Social Psychology*, 82(2), 282–294.
- Batson, C. D. (2011). *Altruism In Humans*. Oxford University Press.
- Batubara, Rizki Utami, Darwin, & Bintang, S. (2020). Pengaruh Ketulusan (Altruisme), Etos Kerja, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Guru Mi Negeri Di Kota Medan. *Jurnal Serambi Ilmu*, 24(1), 1–20.
- Bawden, D., & Robinson, L. (2009). The Dark Side Of Information: Overload, Anxiety, And Other Paradoxes And Pathologies. *Journal Of Information Science*, 35(2), 180–191.
- Boon, C., Eckardt, R., Lepak, D. P., & Boselie, P. (2018). Integrating Hrm And Strategic Management: A Meta-Review And Research Agenda. *Human Resource Management Review*, 28(1), 1–16.
- Bramadhian, R. (2023). Pengaruh Altruisme Dan Kendali Diri Terhadap Kepuasan Hidup Dengan Organizational Citizenship Behavior Sebagai Variabel Pemediasi [Universitas Atma Jaya Yogyakarta]. In *Universitas Atma Jaya Yogyakarta*. [Http://Repo.lain-tulungagung.ac.id/5510/5/Bab 2.Pdf](http://repo.lain-tulungagung.ac.id/5510/5/Bab%202.Pdf)
- Buchanan, D. A., & Huczynski, A. (2019). *Organizational Behaviour*. Pearson Education Limited.
- Busro, M. (2018). *Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. Prenadamedia.
- Cabrera, E. F., & Cabrera, A. (2005). Fostering Knowledge Sharing Through People Management Practices. *The International Journal Of Human Resource Management*, 16(5), 720–735.
- Colbert, A., Yee, N., & George, G. (2016). The Digital Workforce And The Workplace Of The Future. *Academy Of Management Journal*, 59(3), 731–739.
- Cooper, C. L., & Cartwright, S. (1994). Healthy Mind; Healthy Organization--A Proactive Approach To Occupational Stress. *Human Relations*, 47(4), 455–471.
- Dahman, Y., Goso, G., Sahrir, S., & Salju, S. (2023). Peran Literasi Digital, Motivasi Kerja,

- Kemampuan Kerja Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Umkm. *Jesya*, 6(2), 1784–1793. <https://doi.org/10.36778/Jesya.V6i2.1191>
- Danna, K., & Griffin, R. W. (1999). Health And Well-Being In The Workplace: A Review And Synthesis Of The Literature. *Journal Of Management*, 25(3), 357–384.
- De Voorde, K. Van, Beijer, P., & Vanderheiden, M. T. A. (2012). Workplace Demands, Employee Well-Being, And Organizational Performance: A Review And Research Agenda. *Journal Of Management*, 38(2), 764–788.
- Deci, E. L., & Ryan, R. M. (1985). The General Causality Orientations Scale: Self-Determination In Personality. *Journal Of Research In Personality*, 19(2), 109–134. [https://doi.org/10.1016/0092-6566\(85\)90023-6](https://doi.org/10.1016/0092-6566(85)90023-6)
- Deci, E. L., & Ryan, R. M. (2000). The “What” And “Why” Of Goal Pursuits: Human Needs And The Self-Determination Of Behavior. *Psychological Inquiry*, 11(4), 227–268.
- Delone, W. H., & Mclean, E. R. (2003). The Delone And Mclean Model Of Information Systems Success: A Ten-Year Update. *Journal Of Management Information Systems*, 19(4), 9–30. <https://doi.org/10.1080/07421222.2003.11045748>
- Desi Kristanti, Et Al. (2023). *Manajemen Sumber Daya Manusia Drs. Marto Silalahi* (M. Silalahi (Ed.); Vol. 01). Eureka Media Aksara.
- Dessler, G. (2017). *Human Resource Management*. Pearson Education Limited, Inc.
- Dessler, G. (2019). *Human Resource Management*. Person.
- Dhillon, G., Syed, R., & Pedron, C. D. (2016). Interpreting Information Security Culture: An Organizational Transformation Case Study. *Computers & Security*, 56, 63–79.
- Eisenberger, R., Armeli, R. M., & Rhoades, P. (1999). Reciprocity Norm And Organizational Citizenship Behavior. *Journal Of Applied Psychology*, 84(1), 154–164.
- Eisenberger, R., Cummings, J., Armeli, S., & Lynch, P. (1997). Perceived Organizational Support, Discretionary Treatment, And Job Satisfaction. *The Journal Of Applied Psychology*, 82(5), 812–820. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.82.5.812>
- Eisenberger, R., Fasolo, P., & Davis-Lamastro, V. (1990). Perceived Organizational Support And Employee Diligence, Commitment, And Innovation. *Journal Of Applied Psychology*, 75(1), 51–59.
- Ferdinand. (2005). *Structural Equation Modeling Dalam Penelitian Manajemen*. Bp Universitas Dipenogoro.
- Firdaus, V., Ubaidillah, H., & Oetardjo, M. (2023). Kinerja Relawan Sebagai Helping Profession Antara Profesionalisme Dan Motivasi Altruistik. *Speed Journal : Journal Of Special Education*, 7(1), 47–54. <https://doi.org/10.31537/Speed.V7i1.1216>
- Garavan, T. . (1997). Training, Development, Education And Learning: Different Or The Same? *Journal Of European Industrial Training*, 21(2), 39–50. <https://doi.org/10.1108/03090599710161711>
- Ghozali, I. (2014). *Structural Equation Modeling Metode Alternatif Dengan Partial Least Squares (PLS)*.
- Grant, A. M. (2007). Relational Job Design And The Motivation To Make A Prosocial Difference. *Academy Of Management Review*, 32(2), 393–417.
- Grant, A. M., & Sumanth, J. J. (2009). Mission Possible? The Performance Of Prosocially Motivated Employees Depends On Manager Trustworthiness. *Journal Of Applied Psychology*, 94(4), 927–944.
- Hackman, J. R., & Oldham, G. R. (1976). *Motivation Through The Design Of Work: Test Of A Theory*. Organizational Behavior And Human Performance.
- Hair, J. F., Anderson, R. E., Tatham, R. L., & Black, W. C. (2017). *A Primer On Partial Least Squares Structural Equation Modeling (PLS-Sem)*. Sage, 165.
- Hamdani, F. (2023). *Pengaruh Kecerdasan Adversitas Dan Literasi Digital Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi : Studi Pada Perguruan*

- Tinggi. Universitas Negeri Jakarta.
- Harjanti. (2009). *Pengaruh Kompetensi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pejabat Struktural Eselon Iii Dan Iv Di Sekretariat Negara Republik Indonesia*. Universitas Indonesia.
- Hartini. Et Al. (2021). Perilaku Organisasi. In *Journal Of Chemical Information And Modeling* (Vol. 53, Issue 9).
- Hasibuan, H. M. S. P. (2005). *Manajemen Sumber Dayam manusia*. Pt. Bumi Aksara.
- Hobbs, R. (2017). *Creating Digital Literacy: An Introduction To Media Literacy And Critical Thinking*. Wiley-Blackwell.
- Humas Kemensetneg. (2019). *Presiden Jokowi Paparkan Lima Fokus Kerja Di Periode Kedua Pemerintahan*.
https://www.setneg.go.id/baca/index/presiden_jokowi_paparkan_lima_fokus_kerja_di_periode_kedua_pemerintahan
- Indonesia Kaya Potensi Kelautan Dan Perikanan. (N.D.). Indonesiabaik.id.
<https://indonesiabaik.id/infografis/infografis-indonesia-kaya-potensi-kelautan-dan-perikanan>
- Jauharin, I. A. (2020). *Motivasi Altruisme Pada Relawan Rumah Singgah Sedekah Rombongan Surabaya*. Doctoral Dissertation, Uin Sunan Ampel Surabaya.
- Judge, T. A., & Bono, D. M. (2001). Relationship Of Core Self-Evaluations Traits--Self-Esteem, Generalized Self-Efficacy, Locus Of Control, And Emotional Stability--With Job Satisfaction And Job Performance: A Meta-Analysis. *Journal Of Applied Psychology*, 86(1), 80–92.
- Kerja, P. L., Kerja, D., Hastuti, P. D., Kasmari, K., & Stikubank, U. (2023). (*Studi Pada Dinas Kesehatan Kota Semarang*) *The Influence Of The Work Environment , Work Discipline , And (Study At Semarang City Health Department) Pendahuluan Perusahaan Yang Baik Pasti Banyak Dipengaruhi Oleh Berbagai Hal , Salah Satunya Adalah Sumb. 7*, 1043–1055.
- Khaeruman, Marnisasah, L., Idrus, S., Irawati, L., Farradia, Y., Erwantiningsih, E., Hartatik, Supatmin, Yuliana, Aisyah, N., Natan, N., Widayanto, Mutinda Teguh, & Ismawati. (2021). Meningkatkan Kinerja Sumber Daya Manusia Konsep & Studi Kasus. In *Bookchapter*.
- Kominfo, Siberkreasi, & D. (2020). Roadmap Literasi Digital 2020-2024. In *Kementerian Komunikasi Dan Informatika*. Kominfo, Siberkreasi, & Deloitte.
- Kusumastuti, F., Kurnia, N., Astuti, S. I., Birowo, M. A., Hartanti, L. E. P., Amanda, N. M. R., & Kurnia, N. (2021). Modul Etis Bermedia Digital. In *Modul Etis Bermedia Digital*.
<https://literasidigital.id/books/modul-etis-bermedia-digital/>
- Kusumawardana, D., Rosidi, & Halim, A. (2023). Pengaruh Kompetensi Dan Penempatan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Dinas Pendidikan Dan Kebudayaan Kabupaten Probolinggo. *Jurnal Al-Idarah*, 4(1), 1–25.
<https://www.jurnal.ibrahimy.ac.id/index.php/Idarah/article/download/2720/1663>
- Kuvaas, B. (2006). Work Performance, Affective Commitment, And Work Motivation. *European Journal Of Work And Organizational Psychology*, 15(4), 490–512.
<https://doi.org/10.1080/13594320500451287>
- Lebang, D. G., & Paulina, P. (2022). Analisis Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja, Kompetensi, Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Pada Driver Go-Jek. *Jurnal Ekonomi, Manajemen Dan Perbankan (Journal Of Economics, Management And Banking)*, 3(3), 137. <https://doi.org/10.35384/Jemp.V3i3.242>
- Luthans, F. (2011). *Organizational Behavior : An Evidence-Based Approach*. Mc Graw – Hill.
- Mangkunegara, A. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Pt Remaja Rosdakarya.
- Marisa Salanova Susan E. Parker, & Schaufeli, W. B. (2010). The Role Of Personal Resources In The Job Demands-Resources Model. *International Journal Of Stress Management*, 17(1), 53–73. <https://doi.org/10.1037/A0018575>
- Martin, K. E., & Shilton, K. (2016). Why To Code For Social Values. *Communications Of The Acm*,

59(3), 27–29.

- Mathis, R. L., & Jackson, J. H. (2006). *Human Resource Management: Managing For Competitive Advantage* (10th Ed. (Ed.)). South-Western College Publishing.
- Mayer Roger C., Davis James H., S. F. D. (1995). An Integrative Model Of Organizational Trust
Author (S): Roger C . Mayer , James H . Davis And F . David Schoorman Published By :
Academy Of Management Stable Url : [Http://Www.Jstor.Com/Stable/258792](http://www.jstor.com/stable/258792) References
Linked References Are Available On Jstor F. *Academy Of Management Review*, 20(3), 709–734.
- Mcleod, S. (2018). *Maslow's Hierarchy Of Needs*.
- Milkovich, G. T., & Newman, J. M. (2008). *Compensation*. Mcgraw-Hill.
- Miller, J. (2020). *Digital Literacy: Concepts, Policies And Practices*. Cambridge University Press.
- Miller, P., & Green, L. (2022). The Role Of Digital Literacy In Enhancing Employee Performance. *Journal Of Workplace Learning*, 34(1), 32–45. [Https://Doi.Org/10.1108/Jwl-05-2021-0075](https://doi.org/10.1108/Jwl-05-2021-0075)
- Moehertonono. (2009). *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi: Panduan Praktis Untuk Menilai Kinerja Karyawan*. Rajawali Pers.
- Mohd Abas, M. K., Yahaya, R. A., & Fee Din, M. S. (2019). Digital Literacy And Its Relationship With Employee Performance In The 4ir. *Journal Of International Business, Economics And Entrepreneurship*, 4(2), 29. [Https://Doi.Org/10.24191/jibe.v4i2.14312](https://doi.org/10.24191/jibe.v4i2.14312)
- 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://Jurnal.Stikes-Ibnusina.Ac.Id/Index.Php/Intellektika/Article/View/437](https://jurnal.stikes-ibnusina.ac.id/index.php/intellektika/article/view/437)
- Mussen, P. . (1989). *Perkembangan Dan Kepribadian Anak*. Alih Bahasa: Budiyoanto.F.X., Widiyanto E., Gayati A (Edisi Enam). Arcan.
- Ng, T., & Feldman, D. (2012). Employee Voice Behavior: A Meta-Analytic Test Of The Conservation Of Resources Framework. *Journal Of Organizational Behavior*, 33, 216–234. [Https://Doi.Org/10.1002/Job.754](https://doi.org/10.1002/job.754)
- Noe, R. A. (2010). *Employee Training And Development*. Mcgraw-Hill.
- Noe, R. A. (2017). *Employee Training And Development* (7th Ed.). Mcgraw-Hill Education.
- Nurung, J. Dan. (2023). Manajemen Sumber Daya Manusia Manajemen Sumber Daya Manusia. In *Edisi Revisi Jakarta: Bumi Aksara* (Issue 1). [Https://Doi.Org/10.31237/Osf.Io/Yvpue](https://doi.org/10.31237/osf.io/yvpue)
- Nurwulandari, A., & Darwin, M. (2020). Heywood Case Data Statistik. *Nucleus*, 1(2), 74–84. [Https://Doi.Org/10.37010/Nuc.V1i2.173](https://doi.org/10.37010/nuc.v1i2.173)
- Parker, S. K., & Griffin, J. A. G. (2003). The Relationship Between Work Characteristics And Job Performance: A Meta-Analysis. *Journal Of Applied Psychology*, 88(4), 845–859.
- Perace, C. L., & Locke, E. A. (2023). Craig L. Pearce (Editor), Edwin A. Locke (Editor) - Principles Of Organizational Behavior_ The Handbook Of Evidence-Based Management-Wiley (2023). In *Principles Of Organizational Behavior: Vol. John Wiley*.
- Peraturan Menteri Kelautan Dan Perikanan Republik Indonesia Nomor 5 Tahun 2024 Tentang Organisasi Dan Tata Kerja Kementerian Kelautan Dan Perikanan, 54 (2024). [Https://Jdih.Kkp.Go.Id/Homedev/Detailperaturan/6523](https://jdih.kkp.go.id/homedev/detailperaturan/6523)
- Pool, C. R. (1997). A New Digital Literacy A Conversation With Paul Gilster. *Educational Leadership*, 55(3), 6–11. [Http://Namodemello.Com.Br/Pdf/Tendencias/Tecnolnoccrric.Pdf](http://namodemello.com.br/pdf/tendencias/tecnolnoccrric.pdf)
- Preacher, K. J. (2024). *Calculation For The Sobel Test*. Vanderbilt University. [Http://Quantpsy.Org/Sobel/Sobel.Htm](http://quantpsy.org/Sobel/Sobel.htm)
- Priono. (2010). Manajemen Sumber Daya Manusia Manajemen Sumber Daya Manusia. In *Zifatama Publisher* (Issue 1). Zifatama Publisher. [Https://Books.Google.Com/Books?Hl=En&Lr=&Id=E2ppeaaqbaj&Oi=Fnd&Pg=Pa1&Dq=Manajemen+Pengetahuan&Ots=Gv368hylr3&Sig=Ugm1twmq-R6ya9itlrhya6ieji0](https://books.google.com/books?hl=en&lr=&id=E2ppeaaqbaj&oi=fnd&pg=pa1&dq=Manajemen+Pengetahuan&ots=Gv368hylr3&sig=Ugm1twmq-R6ya9itlrhya6ieji0)

- Robet, R. (2013). Altruisme, Solidaritas Dan Kebijakan Sosial. *Masyarakat Jurnal Sosiologi*, 18(1). <https://doi.org/10.7454/Mjs.V18i1.1250>
- Rousseau, D. M. (1995). *Psychological Contracts In Organizations: Understanding Written And Unwritten Agreements*. Sage Publications.
- Schön, D. A. (2017). *The Reflective Practitioner: How Professionals Think In Action*. Taylor & Francis. <https://books.google.co.id/books?id=Ot9bdgaaqbaj>
- Sedarmayanti. (2015). Sumber Daya Manusia. *Bandung: Cv Mandar Maju*.
- Setiawan, S. (2020). *Merancang Kuesioner Untuk Penelitian*.
- Siau, K., & Shen, Z. (2006). Mobile Communications And Mobile Services. *International Journal Of Mobile Communications*, 4(1), 3–14.
- Smith, C. J. (2011). *Managing Information Security Risks: The Octave Approach*. Addison-Wesley Professional.
- Solove, D. J. (2006). A Taxonomy Of Privacy. *University Of Pennsylvania Law Review*, 154(3), 477–560.
- Spencer, L. M., & Spencer, S. M. (1993). *“Competence At Work: Models For Superior Performance.”* John Wiley & Sons.
- Stahl, B. C., Eden, G., Jiroka, M., & Coeckelbergh, M. (2014). Responsible Research And Innovation In Information And Communication Technology: Identifying And Engaging With The Ethical Implications Of Icts. *Journal Of Information, Communication And Ethics In Society*, 12(2), 133–148.
- Sugiono, E., Darmadi, D., & Efendi, S. (2021). Pengaruh Kompensasi, Gaya Kepemimpinan Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Kepuasan Kerja Pada Pusdatin Kementan Ri. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis Indonesia*, 7(2), 132–149. <https://doi.org/10.32528/Jmbi.V7i2.5599>
- Sugiyono. (2014). *Metodologi Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan R & D*. Alfabeta.
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&D*. Alfabeta.
- Sutoro, M., Mawardi, S., & Sugiarti, E. (2020). Pengaruh Kepemimpinan, Kompensasi, Budaya Organisasi, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil. *Scientific Journal Of Reflection : Economic, Accounting, Management And Business*, 3(4), 411–420. <https://doi.org/10.37481/Sjr.V3i4.267>
- Tanjung, M. R. (2020). Manajemen Sumberdaya Manusia Strategik. In *Paper Knowledge . Toward A Media History Of Documents*.
- Taylor. (2009). *Psikologi Sosial* (Kedua Bela). Salemba Humanika.
- Tett, R. P., Jackson, P. W., & Rothstein, M. R. (1991). Personality Measures As Predictors Of Job Performance: A Meta-Analytic Review. *Personnel Psychology*, 44(4), 703–742.
- Thomas, D. A., & Ely, R. J. (1996). Making Differences Matter: A New Paradigm For Managing Diversity. *Harvard Business Review*, 74(5), 79–90.
- Tjosvold, D. (1988). Cooperative And Competitive Dynamics Within And Between Organizational Units. *Human Relations*, 41(6), 425–436.
- Tziner, A., Rabenu, E., Radomski, R., & Belkin, A. (2015). Work Stress And Turnover Intentions Among Hospital Physicians: The Mediating Role Of Burnout And Work Satisfaction. *Revista De Psicología Del Trabajo Y De Las Organizaciones*, 31. <https://doi.org/10.1016/J.Rpto.2015.05.001>
- Ute R. Hülshager Timo M. Alberts, & Salanova, A. B. (2013). The Relationship Between Work And Performance: A Meta-Analysis. *Journal Of Applied Psychology*, 98(1), 166–185. <https://doi.org/10.1037/A0031551>
- Van Deursen, A. J. A. M., & Van Dijk, J. A. (2014). The Digital Divide Shifts To Differences In Usage. *New Media & Society*, 16(3), 507–526.
- Vidia, E. A. (2023). Pengaruh Literasi Digital, Self Regulated Learning, Dan Kompetensi Pedagogik Guru Terhadap Mutu Pembelajaran Di Smpn Se Kecamatan Dolopo Madiun. In *Program*

Magister Program Studi Manajemen Pendidikan Islam Pascasarjana Institut Agama Islam Negeri Ponorogo (Vol. 4, Issue 1).

Wang, S., & Noe, R. A. (2010). Knowledge Sharing: A Review And Directions For Future Research. *Human Resource Management Review*, 20(2), 115–131.

Westerman, G., Bonnet, D., & McAfee, A. (2014). *Leading Digital: Turning Technology Into Business Transformation*. Harvard Business Review Press.

Wilkinson, A., Bacon, N., Redman, T., & Snell, S. (2010). The Sage Handbook Of Human Resource Management. In *The Sage Handbook Of Human Resource Management*. <https://doi.org/10.4135/9780857021496>