



PENGARUH KEMAMPUAN LITERASI TEKNOLOGI DAN MOTIVASI INTRINSIK TERHADAP KINERJA PEGAWAI NEGERI SIPIL DI BIRO SUMBER DAYA MANUSIA BADAN KEPEGAWAIN NEGARA PUSAT

***THE INFLUENCE OF TECHNOLOGICAL LITERACY AND INTRINSIC MOTIVATION ON THE
PERFORMANCE OF CIVIL SERVANTS AT THE BUREAU OF HUMAN RESOURCES, NATIONAL CIVIL
SERVICE AGENCY HEADQUARTERS***

Jelita Sinurat,¹
sinuratjelita0@gmail.com

Nenny Anggraini,²
nennysus@yahoo.com

Rutman Lumbantoruan³
rutman.toruan@uki.ac.id

Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Kristen Indonesia
Jakarta, Indonesia

ABSTRACT

Analysis of the influence of technological competence and intrinsic motivation on the performance of state civil servants at the Human Resources Office of the State Civil Service Agency (BKN) headquarters in the era of bureaucratic digital transformation, technological capabilities and internal motivation are key elements in improving efficiency and work quality. A total of 50 respondents indicated that technological literacy contributes significantly to the acceleration, accuracy, and effectiveness of task completion. In addition, intrinsic motivation has also been shown to improve performance by strengthening employee commitment, responsibility, and dedication. These two factors, simultaneously impacting employee performance improvement at the central BKN, confirms that performance optimization is determined by technical, psychological, and work attitude aspects. Therefore, government agencies need to design ongoing training programs to strengthen technological competence, while simultaneously building a conducive work climate to foster employee intrinsic motivation. The findings of this study are expected to serve as a reference for BKN and other agencies in formulating HR development policies and strategies that are in line with the demands of digital transformation, and oriented towards improving the performance and quality of public services.

Keywords: *Technological Literacy Ability, Intrinsic Motivation, Employee Performance, Human Resources, Civil Servants*

ABSTRAK

Analisa pengaruh kompetensi teknologi dan motivasi intrinsik terhadap kinerja aparatur sipil negara di Kantor Sumber Daya Manusia kantor pusat Badan Kepegawaian Negara (BKN) dalam era transformasi digital birokrasi, kemampuan teknologi dan dorongan motivasi internal menjadi elemen kunci dalam meningkatkan efisiensi serta mutu kerja. Sebanyak 50 responden menunjukkan literasi teknologi berkontribusi signifikan terhadap percepatan, ketepatan, dan efektivitas penyelesaian tugas. Selain itu, motivasi intrinsik juga terbukti meningkatkan kinerja melalui penguatan komitmen, tanggung jawab, dan dedikasi pegawai. Kedua faktor tersebut, secara simultan berdampak pada peningkatan kinerja pegawai di BKN pusat, menegaskan bahwa optimalisasi kinerja ditentukan oleh aspek teknis, psikologis dan sikap kerja.. Oleh sebab itu, instansi pemerintah perlu merancang program pelatihan berkelanjutan guna memperkuat kompetensi teknologi, sekaligus membangun iklim kerja yang kondusif untuk menumbuhkan motivasi intrinsik pegawai. Temuan riset ini diharapkan dapat menjadi rujukan untuk BKN serta instansi lainnya menyusun kebijakan dan strategi pengembangan SDM yang sesuai tuntutan transformasi digital, serta berorientasi pada peningkatan kinerja dan mutu pelayanan publik.

Kata Kunci: Kemampuan Literasi Teknologi, Motivasi Intrinsik, Kinerja Pegawai, Sumber Daya Manusia, BKN

PENDAHULUAN

Berlangsungnya keberhasilan dari suatu kinerja dalam organisasi ditopang oleh asset yang strategis yakni manusia atau pelaku dalam suatu organisasi pada sektor publik dan swasta. Kualitas, kompetensi, serta kinerja pegawai dipengaruhi oleh *stakeholder* yang terlibat di dalamnya. (David Ulrich, 1997) menegaskan manusia tidak hanya menjadi fungsi pelaksana operasional, mitra strategis dan berkontribusi nyata untuk pencapaian tujuan organisasi. Dengan demikian, tingkat efektivitas dan produktivitas organisasi amat bersandar terhadap kompetensi organisasi perihal mengatur individu hingga tersusun, sistematis, dan berkelanjutan. Penting bagi lembaga pemerintah yang dituntut terselenggaranya layanan public yang profesional, akuntabel serta transparan.

BKN atau lembaga pemerintah Badan Kepegawaian Negara atau berperan sentral dalam menta dan mengelola ASN (Aparatur Sipil Negara) di Indonesia. Berdasarkan laporan tahunan BKN (Badan Kepegawaian Negara (BKN), 2019), lembaga ini bertanggung jawab dalam pelaksanaan manajemen kepegawaian negara yang meliputi perencanaan dan pelaksanaan rekrutmen, pengembangan karier, penilaian kinerja, serta pengelolaan masa purna tugas ASN. Selain itu, BKN juga berperan dalam perumusan dan implementasi kebijakan kepegawaian nasional, termasuk pengaturan sistem penggajian, pemberian tunjangan, serta pengembangan kompetensi ASN. Peran tersebut menempatkan BKN sebagai institusi strategis dalam menjamin profesionalisme, kualitas, dan peningkatan kinerja ASN di lingkungan pemerintahan.

Penerapan manajemen SDM yang bersifat strategis dipandang sebagai kunci utama meningkatkan kinerja organisasi. Berbagai kebijakan, seperti proses rekrutmen yang tepat, pengembangan karier yang berkelanjutan, serta sistem yang dihargai adil dan berbasis kinerja dan berperan dalam mendorong

peningkatan profesionalisme pegawai. Kebijakan-kebijakan tersebut bukan berpusat dalam meningkatkan kualitas individu saja, akan tetapi diarahkan untuk menjamin mutu pelayanan publik dalam rangka mendukung pencapaian tujuan pembangunan nasional. Sejalan dengan hal tersebut, investasi organisasi dalam program pelatihan dan pengembangan pegawai terbukti mampu meningkatkan kompetensi individu, yang selanjutnya berkontribusi maksimal dalam peningkatan hasil layanan organisasi secara keseluruhan.

Biro Sumber Daya Manusia Badan Kepegawaian Negara atau disingkat Biro SDM BKN merupakan unit kerja yang berperan vital dalam mengelola SDM internal BKN. Unit ini bertanggung jawab dalam memastikan seluruh proses kepegawaian dilaksanakan sesuai dengan ketentuan yang berlaku, sekaligus berperan dalam mendukung pencapaian kinerja organisasi secara optimal. Sebagai bagian dari lembaga yang mengelola Aparatur Sipil Negara secara nasional, Biro SDM BKN dituntut untuk mampu menjaga dan meningkatkan kualitas, profesionalisme, serta kinerja pegawai secara berkelanjutan.

Dalam pelaksanaan tugasnya, Biro SDM BKN menyusun dan melaksanakan berbagai kebijakan pengelolaan pegawai, mulai dari perencanaan kebutuhan pegawai, pelaksanaan seleksi yang transparan, penyelenggaraan pelatihan yang relevan dengan kebutuhan organisasi, hingga penyusunan program pengembangan karier. Pengelolaan SDM berorientasi untuk pengembangan kompetensi dan pemanfaatan pegawai dipandang mampu menghasilkan kinerja yang lebih optimal. Selain itu, praktik pengelolaan SDM yang efektif juga berkontribusi dalam meningkatkan keterlibatan pegawai serta menumbuhkan rasa memiliki dan komitmen dan dampak positif terhadap pencapaian kinerja.

Penilaian capaian pegawai menjadi instrumen penting dalam memastikan tercapainya tujuan organisasi. Fokus pencapaian target kerja tidak hanya dalam proses itu saja, namun juga mencakup aspek integritas, etos kerja, serta kontribusi pegawai dalam mendukung sasaran strategis organisasi. Sistem yang komprehensif, mencakup berbagai dimensi kinerja, mampu mengilustrasikan holistik dan akurat dalam capaian individu dan organisasi. Organisasi dapat melakukan perbaikan secara berkelanjutan dalam rangka meningkatkan efektivitas, efisiensi, dan kualitas kinerja pegawai.

Berdasarkan data kinerja pegawai Biro SDM BKN periode 2021–2023, diketahui adanya fluktuasi kinerja pada beberapa indikator utama. Pada tahun 2021 dan 2022, sebagian besar pegawai menunjukkan kualifikasi, kompetensi, kinerja, dan disiplin yang tergolong baik. Namun, pada tahun 2023 terjadi penurunan yang cukup signifikan pada hampir seluruh indikator kinerja, terutama pada indikator kinerja pegawai yang hanya mencapai 80,33 persen, serta meningkatnya persentase pegawai dengan kinerja kurang menjadi 19,67 persen. Penurunan tersebut mengindikasikan adanya permasalahan pada aspek produktivitas dan pencapaian tugas pegawai yang perlu analisis yang mendalam. Tingkat literasi teknologi

berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Kemajuan teknologi informasi dan proses digitalisasi telah mengubah secara signifikan cara kerja organisasi, termasuk di lingkungan pemerintahan. Penguasaan pegawai terhadap teknologi digital—mulai dari kemampuan mengakses, memahami, hingga memanfaatkan berbagai sistem dan aplikasi—menjadi faktor penting dalam menunjang efektivitas serta efisiensi pelaksanaan tugas. Berdasarkan hasil pra-survei, tingkat literasi teknologi pegawai di Biro SDM BKN menunjukkan perbedaan yang cukup mencolok, di mana sebagian pegawai masih belum memiliki keterampilan digital dasar, seperti penggunaan aplikasi kolaboratif, pemahaman keamanan data, maupun penanganan kendala teknis sederhana.

Motivasi intrinsik menjadi faktor penting dalam meningkatkan kinerja pegawai. Dorongan tanpa adanya tekanan atau pacuan eksternal dalam individu dan tumbuh melalui kesadaran akan nilai, makna, dan pentingnya pekerjaan yang dilakukan (Nawawi, 2008). Komitmen kerja yang lebih kuat dan inisiatif tinggi dalam melaksanakan tugas dan amanah dengan tingkat motivasi intrinsik yang dimilikinya. Namun demikian, hasil pra-survei mengenai motivasi intrinsik menunjukkan bahwa sebagian pegawai di Biro SDM BKN berada pada kategori motivasi sedang hingga rendah. Kondisi tersebut berpotensi memberikan dampak negatif terhadap kualitas kerja serta tingkat produktivitas pegawai secara keseluruhan.

Herzberg, sebagaimana dikemukakan oleh (H. K. Tjahjono, 2003), menjelaskan bahwa motivasi intrinsik dipengaruhi oleh faktor-faktor motivator, antara lain pencapaian prestasi (achievement), pengakuan atas hasil kerja (recognition), serta peningkatan tanggung jawab (responsibility). Faktor-faktor tersebut memiliki keterkaitan dengan tingkat komitmen dan kemampuan pegawai (Hidayat & Tjahjono, 2015). Oleh karena itu, penguatan motivasi intrinsik menjadi aspek utama dalam pengelolaan SDM Biro Sumber Daya Manusia Badan Kepegawaian Negara.

Berdasarkan uraian tersebut, kemampuan literasi teknologi dan motivasi intrinsik dipandang sebagai dua variabel penting yang ditelaah secara empiris berhubungan dengan kinerja pegawai di Biro SDM BKN Pusat. Berdasarkan latar belakang, rumusan masalahnya adalah sebagai berikut:

Rumusan Masalah

1. Bagaimana kemampuan literasi teknologi untuk kemampuan berkeja pegawai di Biro Biro SDM BKN Pusat?
2. Bagaimana pengaruh motivasi intrinsik terhadap kemampuan berkeja pegawai di Biro Biro SDM BKN Pusat?
3. Bagaimana pengaruh kemampuan literasi teknologi dan motivasi intrinsik secara simultan terhadap kemampuan berkeja pegawai di Biro SDM BKN Pusat?

Tujuan Penelitian

1. Memperoleh hasil pengaruh kemampuan literasi teknologi pegawai di Biro SDM BKN Pusat.
2. Memperoleh hasil pengaruh motivasi intrinsik terhadap kemampuan berkeja pegawai di Biro Biro SDM BKN Pusat.
3. Memperoleh hasil pengaruh kemampuan literasi teknologi dan motivasi intrinsik secara simultan terhadap kemampuan berkeja pegawai di Biro SDM BKN Pusat.

TINJAUAN PUSTAKA DAN PERUMUSAN HIPOTESIS

Kinerja Pegawai

Representasi tingkat pencapaian kerja yang menunjukkan keberhasilan individu dan organisasi dalam merealisasikan tujuan yang telah dirumuskan. Dalam konteks organisasi, kinerja mencerminkan keluaran kerja yang dihasilkan pegawai sebagai implikasi dari pelaksanaan tugas, fungsi, dan amanah yang diberikan. Tingkat kemampuan yang tinggi menandakan bahwa pegawai mampu menjalankan pekerjaannya secara tepat guna dan berdaya guna sesuai ketentuan dan standar operasional yang berjalan. Kinerja pegawai berperan sebagai tolok ukur utama dalam menilai efektivitas organisasi dalam mengelola serta mengoptimalkan potensi SDM mencapai target yang telah ditetapkan.

(Hasibuan, 2017) memaknai kinerja sebagai capaian kerja individu dalam menjalankan kewajiban dan tanggung jawabnya, yang dipengaruhi oleh faktor kompetensi, intensitas usaha, serta peluang yang tersedia dalam penyelesaian pekerjaan. Kinerja atau kemampuan tidak hanya dipandang sebagai hasil akhir, tetapi juga sebagai refleksi dari interaksi antara kemampuan personal, pengalaman kerja, tingkat kesungguhan, serta efektivitas pengelolaan waktu, yang keseluruhannya dilaksanakan berdasarkan standar yang ditentukan organisasi.

Sejalan dengan itu, (Kawiana, 2022) menjelaskan performa adalah kumpulan hasil akumulasi buah aktivitas kerja oleh individu maupun kelompok di lingkungan organisasi. Hasil tersebut tidak semata-mata menunjukkan tingkat produktivitas, tetapi juga menggambarkan tingkat keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuan melalui pelaksanaan kewenangan dan tanggung jawab masing-masing pegawai. Sementara itu, (SUTEDJO & MANGKUNEGARA, 2018) menegaskan bahwa kinerja atau prestasi kerja merupakan output implementasi tugas yang dinilai secara objektif melalui indikator mutu serta jumlah *output* sepadan dengan amanah itu.

Kesinambungan dalam kemampuan karyawan dalam rangkaian proses kerja adalah *output* (Edison, 2019). Penilaian kinerja dilakukan dalam periode tertentu dengan mengacu pada target, ketentuan, maupun kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya sebagai dasar evaluasi tingkat pencapaian pegawai. Berdasarkan berbagai perspektif tertera, performa pegawai mampu dirumuskan

laksana capaian yang diterima melalui pemanfaatan kompetensi, keterampilan, dan komitmen kerja secara optimal dalam melaksanakan tugas organisasi.

Penilaian kinerja memiliki fungsi strategis dalam sistem manajemen SDM. Evaluasi kinerja bertujuan untuk meningkatkan mutu hasil kerja pegawai serta menjadi landasan dalam pengambilan keputusan manajerial, seperti penempatan tenaga kerja, *planing* dan *development* karir, serta penentuan kebutuhan pelatihan dan kompetensi. (Kasmir, 2016) Selain itu, penilaian kinerja juga berfungsi sebagai dasar dalam penyesuaian kompensasi, pemetaan potensi dan kompetensi, penciptaan kesempatan kerja yang adil, peningkatan kualitas komunikasi antara pimpinan dan pegawai, pembentukan budaya kerja yang produktif, serta penerapan sanksi secara objektif dan proporsional.

Pengukuran kinerja pegawai dapat dilakukan melalui beberapa dimensi utama, meliputi hasil kerja, tingkat disiplin, tanggung jawab, serta kemampuan bekerja sama. Pencapaian kinerja tersebut dipengaruhi oleh berbagai faktor, baik yang bersumber dari karakteristik individu maupun kondisi dan sistem yang berlaku dalam lingkungan organisasi (Mangkunegara, 2015). Kemampuan pegawai meliputi kompetensi, tingkat pengetahuan, desain pekerjaan, karakter, inspirasi, manajemen beserta corak dan perilakunya, kultur jaringan, komitmen tugas yang merujuk pada indikator kinerja staf mampu dinilai melewati mutu kinerja, jumlah *output* yang dihasilkan, serta ketepatan waktu dalam menyelesaikan pekerjaan. (Kasmir, 2016);Robbins & Judge, 2015).

Kemampuan Literasi Teknologi

Kemampuan literasi teknologi merupakan kompetensi penting yang harus dimiliki pegawai di era perkembangan teknologi informasi dan transformasi digital. (Gilster, 1999) mendefinisikan literasi teknologi dipahami sebagai individu yang mampu dalam berinteraksi dengan informasi digital kegiatan mencari data, proses memahami, menilai, serta mengaplikasikan informasi yang diperoleh melalui beragam media dan saluran berbasis teknologi. Dalam konteks ini, individu dituntut untuk memiliki kecakapan dalam menavigasi lingkungan digital secara kritis dan bertanggung jawab agar informasi yang diakses dapat dimanfaatkan secara optimal.

Eshet-Alkalai (2004) menyatakan bahwa literasi teknologi merupakan konsep yang bersifat multidimensional, yang tidak semata-mata menekankan pada penguasaan perangkat atau aplikasi. Lebih dari itu, literasi teknologi juga melibatkan kemampuan berpikir, pengambilan keputusan, serta keterampilan sosial yang mendukung penggunaan teknologi secara efektif dalam konteks pembelajaran maupun pelaksanaan aktivitas profesional.

Dalam kerangka birokrasi modern, literasi teknologi menggambarkan kompetensi pegawai dalam memanfaatkan perangkat komputer, menggunakan aplikasi serta sistem kepegawaian, mengelola arsip

digital, dan menjaga keamanan data serta informasi. Penguasaan literasi teknologi yang memadai berkontribusi terhadap peningkatan efisiensi kerja, percepatan proses administrasi, serta perbaikan mutu pelayanan publik. Warschauer (2006) dan Ng (2012) menyatakan bahwa kemampuan literasi teknologi disebabkan tingkat pendidikan, pelatihan dan pengalaman kerja, ketersediaan fasilitas organisasi, budaya organisasi yang mendorong pemanfaatan teknologi, serta sikap individu terhadap perubahan teknologi. Pegawai yang memiliki dukungan organisasi dan pengalaman kerja yang memadai cenderung lebih adaptif terhadap perkembangan teknologi digital.

Indikator kemampuan literasi teknologi dalam penelitian ini mengacu pada (Gilster, 1999) Eshet-Alkalai (2004), dan UNESCO (2018), yang meliputi kemampuan teknis dasar dalam mengoperasikan perangkat kerja digital, kemampuan mengakses informasi melalui sistem dan aplikasi kerja, kemampuan mengelola data dan dokumen digital, kemampuan menjaga keamanan informasi, serta kemampuan beradaptasi terhadap perkembangan teknologi baru.

Motivasi Intrinsik

Motivasi intrinsik dapat dipahami sebagai sumber karena adanya minat pribadi, kepuasan batin, serta makna yang dirasakan dari aktivitas tersebut. Dorongan ini muncul bukan karena pengaruh eksternal, melainkan karena individu memandang aktivitas yang dilakukan sebagai sesuatu yang bernilai dan memberikan kepuasan psikologis.

(Nawawi, 2008) mengemukakan bahwa motivasi intrinsik tumbuh secara alami tanpa adanya paksaan, imbalan, maupun tekanan dari lingkungan luar. Motivasi ini berkembang berdasarkan kesadaran individu terhadap pentingnya pekerjaan serta manfaat yang diperoleh, sehingga aktivitas yang dilakukan dipersepsikan sebagai kebutuhan dan bukan semata-mata sebagai kewajiban.

Lebih lanjut, motivasi intrinsik berkaitan dengan terpenuhinya kebutuhan psikologis dasar, seperti rasa memiliki kendali terhadap pekerjaan (otonomi), keyakinan terhadap kemampuan diri (kompetensi), serta hubungan sosial yang positif (keterhubungan). Individu yang kuat umumnya menunjukkan tingkat keterlibatan kerja yang lebih tinggi, rasa Amanah atau ide dalam implementasi tugas. Menurut Herzberg sebagaimana dikutip oleh (H. K. Tjahjono, 2003), motivasi intrinsik termasuk dalam faktor motivator yang mencakup aspek pencapaian prestasi (*achievement*), pengakuan atas hasil kerja (*recognition*), serta peningkatan tanggung jawab (*responsibility*).

Lebih lanjut, (Sondang P. Siagian, 2014) menjelaskan bahwa komitmen kerja karena dorongan dari dalam diri individu dapat mendorong tercapainya keselarasan antara tujuan pribadi dengan tujuan organisasi. Sejalan dengan pendapat tersebut, (Hidayat & Tjahjono, 2015) menegaskan bahwa motivasi intrinsik memegang peranan penting dalam meningkatkan komitmen serta kinerja pegawai.

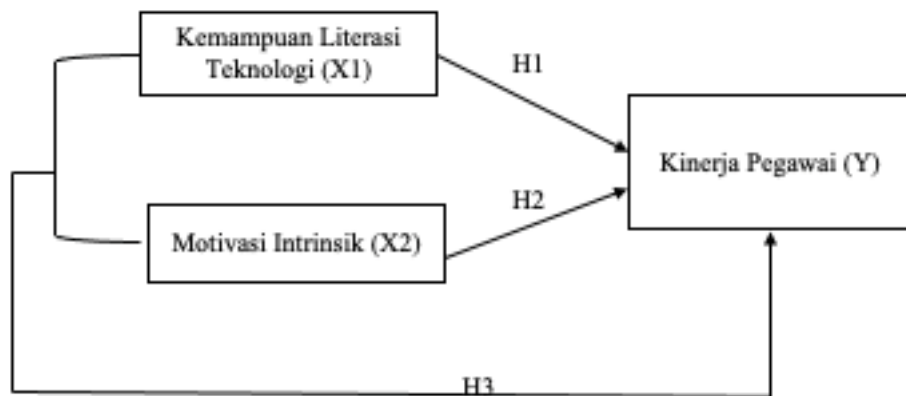
Motivasi intrinsik berkembang melalui proses internal yang mencakup minat pribadi, pemahaman terhadap nilai dan makna pekerjaan, pemenuhan kepuasan psikologis, serta pengalaman kerja yang positif. Proses tersebut berperan dalam memperkuat dorongan individu untuk terlibat secara aktif dan optimal dalam pelaksanaan pekerjaannya. (Robbins, 2006) menjelaskan bahwa motivasi intrinsik dapat diidentifikasi melalui beberapa indikator utama, yaitu pencapaian prestasi, penghargaan atas hasil kerja, tingkat tanggung jawab, serta kesempatan untuk pengembangan diri.

Kerangka Berpikir Penelitian

Rangkaian berpikir merupakan suatu susunan konseptual yang dirancang untuk memetakan hubungan antara landasan teori dengan variabel-variabel penelitian yang memiliki keterkaitan langsung dengan fokus permasalahan yang dikaji (Sugiyono, 2020). Kerangka berpikir digunakan untuk hubungan antar variabel yang telah disusun sebelumnya.

Gambaran hubungan pengaruh kemampuan literasi teknologi dan motivasi intrinsik terhadap kinerja pegawai. Dalam kerangka ini, literasi teknologi dan motivasi intrinsik (variable independen) dan kinerja pegawai (variabel dependen).

**Gambar
Kerangka Pikir Penelitian**



Hipotesis

Gambaran dua variabel atau lebih yang akan dites keabsahannya melalui proses penelitian secara empiris menjadi suatu hipotesis (Arikunto, 2010). Hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini:

H1: Literasi teknologi berdampak pada kemampuan berkerja pegawai di Biro SDM BKN Pusat.

H2: Motivasi intrinsik berdampak pada kemampuan berkeja pegawai di Biro SDM BKN Pusat.

H3: Literasi teknologi dan motivasi intrinsik secara simultan berdampak pada kemampuan pegawai di Biro SDM BKN Pusat.

METODA PENELITIAN

Desain Penelitian

Rancangan penelitian kuantitatif dengan karakter deskriptif dan eksplanatif, yang diarahkan untuk mengkaji secara faktual pengaruh literasi teknologi serta motivasi intrinsik terhadap kemampuan PNS pada Biro SDM BKN Pusat. Pemilihan pendekatan kuantitatif didasarkan pada kemampuannya dalam menghasilkan data yang terukur, sistematis, dan objektif, sehingga memungkinkan pengujian hubungan kausal antarvariabel melalui prosedur analisis statistik yang sesuai.

Pendekatan tersebut diterapkan dengan cara menghimpun data dari populasi atau sebagian responden yang mewakili, menggunakan instrumen penelitian yang telah diuji dan distandarkan. Selanjutnya, data yang terkumpul diolah secara statistik untuk mengidentifikasi pola hubungan serta besaran pengaruh variabel dan menjadi fokus riset. Secara deskriptif digambarkan kondisi literasi teknologi, motivasi intrinsik, dan kinerja PNS berdasarkan data yang diperoleh di lapangan, sedangkan metode eksplanatori menjelaskan hubungan sebab-akibatnya.

Lokasi dan Waktu Penelitian

Proses pengumpulan data dilakukan pada November 2024 sampai dengan Februari 2025 bertempat di Biro Sumber Daya Manusia (SDM) Badan Kepegawaian Negara (BKN) Pusat Jakarta Timur.

Populasi dan Sampel

PNS yang bekerja pada Biro SDM BKN Pusat menjadi populasi mencakup sebanyak 82 pegawai. Pemilihan populasi tersebut didasarkan pada perannya yang strategis dalam proses pengelolaan serta pengembangan sumber daya manusia aparatur negara. Metode *simple random sampling* digunakan mengambil sampel secara acak dengan kesempatan setara bagi populasi untuk dipilih sebagai responden riset (Sugiyono, 2017).

Variabel dan Definisi Operasional

Kinerja atau kemampuan pegawai (Y) ditetapkan sebagai dependen. Pengukuran kinerja pegawai dilakukan melalui beberapa indikator yang menggambarkan pencapaian kerja, antara lain kualitas hasil pekerjaan, kuantitas pekerjaan yang diselesaikan, efektivitas penggunaan waktu kerja, kemampuan bekerja sama dengan rekan kerja, serta tingkat kehadiran pegawai (Robbins & Judge, 2012).

Variabel independen menjadi 2 variabel, yaitu kemampuan literasi teknologi (X1) dan motivasi intrinsik (X2). Kemampuan literasi teknologi diukur melalui indikator keterampilan dalam mengoperasikan teknologi, kemampuan mencari dan mengelola informasi berbasis digital, serta kemampuan berkomunikasi secara digital (Firmansyah & Dede, 2022). Selanjutnya, motivasi intrinsik diukur menggunakan indikator pencapaian prestasi kerja, penghargaan yang dirasakan oleh pegawai,

tingkat tanggung jawab dalam pelaksanaan pekerjaan, serta kesempatan yang diperoleh untuk pengembangan diri (Robbins & Judge, 2015).

Teknik dan Instrumen Pengumpulan Data

Penyebaran kuesioner dilakukan secara tertutup. Penyusunan kuesioner didasarkan pada indikator yang merepresentasikan setiap variabel penelitian. Likert 5 tingkat digunakan dengan interval TS hingga SS. Data yang dihasilkan dari kuesioner tersebut bersifat ordinal, sehingga sebelum dilakukan analisis statistik parametrik, data terlebih dahulu dikonversi menjadi data interval. Metode *Successive Interval* (MSI) digunakan sebagai proses konversi agar data memenuhi persyaratan penggunaan teknik analisis statistik parametrik.

Teknik Analisis Data

SPSS (*Statistical Package for the Social Sciences*) dalam penelitian ini yang merupakan perangkat lunak pengolahan data. Proses analisis data dilaksanakan secara sistematis melalui beberapa tahapan, yang bertujuan untuk memastikan keakuratan serta ketepatan hasil pengkajian sepadan bersama target serta asumsi terumuskan sebelumnya. Tahapan analisis data dalam penelitian ini dilakukan melalui beberapa langkah sebagai berikut:

1. Analisis Statistik Deskriptif

Statistik pemaparan diterapkan demi menyajikan figur narasumber bersama bentuk kecenderungan tanggapan pada masing-masing faktor pengkajian penelitian, sehingga gambaran data tidak hanya bersifat naratif, tetapi juga terukur.

2. Pengujian Instrumen Penelitian, yang mencakup:

Uji Validitas, dilakukan agar memastikan bahwa instrumen tidak gagal dalam mengukur konstruk penelitian. Instrumen sesuai apabila nilai r hitung melampaui r tabel dan ketinggian signifikansi berada di bawah 0,05 (Ghozali, 2016b).

Uji Reliabilitas, digunakan agar menilai konsistensi internal instrumen melalui koefisien Cronbach's Alpha. Instrumen tidak dianggap andal kecuali memiliki nilai $\text{Alpha} \geq 0,60$ (Ghozali, 2016a)

3. Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik dilaksanakan sebagai prasyarat kajian penyusutan menjamin acuan tidak melanggar ketentuan perangkaan. Pengujian meliputi uji normalitas dengan metode Kolmogorov–Smirnov, uji multikolinearitas melalui nilai *Tolerance dan Variance Inflation Factor* (VIF), serta uji heteroskedastisitas guna memastikan tidak terdapat penyimpangan asumsi pola penyusutan (Ghozali, 2018).

4. Analisis Regresi Linier Berganda

Instumen ini mengestimasi dan menilai besaran pengaruh literasi teknologi dan motivasi intrinsik terhadap kemampuan pegawai, sehingga hubungan antarvariabel tidak hanya bersifat deskriptif, tetapi juga inferensial.

5. Pengujian Hipotesis

Pengujian asumsi tes t untuk menilai pengaruh parsial variabel independen dan uji F untuk menilai pengaruh simultan variabel terikat atas variabel bebas, dengan ketinggian signifikansi 5%.

6. Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi digunakan untuk menilai sejauh mana variabel independen tidak gagal dalam menjelaskan variasi perubahan pada kinerja pegawai, sehingga kemampuan model dalam menjelaskan fenomena yang diteliti dapat diukur secara kuantitatif (Ghozali, 2018).

Uji Hipotesis

a. Uji t (Parsial)

Menilai pengaruh masing-masing variabel secara individual, penelitian ini tidak hanya mengandalkan analisis deskriptif, tetapi menerapkan uji t sebagai dasar pengujian inferensial. Pengujian ini difokuskan pada evaluasi kontribusi spesifik literasi teknologi serta dorongan mendasar akan hasil kerja PNS di Biro Sumber Daya Manusia BKN Pusat. Hipotesis yang diuji dirumuskan sebagai berikut:

1. Pengaruh Literasi Teknologi (X_1)

H_{01} : Literasi teknologi tidak menunjukkan dampak substansial akan hasil kerja karyawan.

H_{a1} : Literasi teknologi menunjukkan dampak substansial akan hasil kerja karyawan.

2. Pengaruh Motivasi Intrinsik (X_2)

H_{02} : Stimulus intrinsik tidak memberikan dampak substansial akan hasil kerja karyawan.

H_{a2} : Stimulus intrinsik memberikan dampak substansial akan hasil kerja karyawan.

b. Pengujian Hipotesis Simultan (Uji F)

Uji F digunakan untuk menilai pengaruh literasi teknologi dan motivasi intrinsik secara simultan terhadap kinerja PNS di Biro SDM BKN Pusat. Pengujian ini tidak dimaksudkan untuk menilai efek parsial, melainkan untuk mengevaluasi kekuatan model secara keseluruhan. Hipotesis yang diuji adalah sebagai berikut:

3. Pengaruh Literasi Teknologi dan Motivasi Intrinsik secara Simultan

H_{03} : Literasi teknologi serta stimulus intrinsik yang bersamaan simultan tidak berdampak nyata akan hasil kerja PNS di Biro SDM BKN Pusat.

H_{a3}: Literasi teknologi serta stimulus intrinsik yang bersamaan simultan tidak berdampak nyata akan hasil kerja PNS di Biro SDM BKN Pusat.

Koefisien Determinasi (R^2)

(R^2) digunakan agar menguji cakupan variabel bebas, yaitu literasi teknologi dan motivasi intrinsik, tidak gagal dalam menjelaskan variasi kinerja PNS pada acuan penyusutan yang digunakan. Dengan begitu, kemampuan acuan dalam merepresentasikan fenomena tersebut dapat diukur secara kuantitatif.

Prosedur Analisis Data

Tahapan analisis tidak dibatasi pada satu jenis pengujian, melainkan mencakup beberapa tahap berikut:

1. **Analisis statistik deskriptif**, untuk menyajikan karakteristik responden serta pola persepsi terhadap variabel penelitian.
2. **Uji instrumen**, yang meliputi:
Uji validitas, beserta syarat nilai r hitung $> r$ tabel dan ketinggian signifikansi $< 0,05$ (Ghozali, 2016).
Uji reliabilitas, menggunakan koefisien Cronbach's Alpha dalam ambang 0,60 (Ghozali, 2016b).
3. **Uji asumsi klasik**, dalam tes normalitas (Kolmogorov–Smirnov), uji multikolinearitas (Tolerance dan VIF), dengan uji heteroskedastisitas agar menjamin tidak terjadi pelanggaran asumsi regresi (Ghozali, 2018).
4. **Analisis regresi linier berganda**, mengestimasi dampak literasi teknologi dan motivasi intrinsik atas hasil kerja karyawan.
5. **Uji hipotesis**, yang terdiri atas uji t (parsial) dan uji F (simultan) dengan ketinggian signifikansi 5%.
6. **Koefisien determinasi (R^2)**, variabel independent menjadi terukur dalam menjelaskan variasi capaian pegawai (Ghozali, 2018).

Uji Hipotesis

a. Uji t (Parsial)

Gambaran yang lebih detail, saya menggunakan Uji t guna membedah peran setiap variabel independen secara mandiri. Tujuannya adalah untuk memastikan seberapa besar pengaruh nyata berasal dari faktor tersebut terhadap performa kerja PNS di lingkup Biro SDM BKN Pusat secara parsial.

Hipotesis 1:

H₀₁: Hasil pengujian menunjukkan bahwa kemampuan literasi teknologi rupanya tidak memberikan dampak yang cukup berarti bagi performa kerja PNS di Biro SDM BKN Pusat. Hal ini mengindikasikan bahwa dalam konteks instansi ini, kecakapan teknologi saja belum menjadi faktor penentu utama yang mampu mendorong efektivitas kerja pegawai secara signifikan.

H_{a1}: Data penelitian ini membuktikan bahwa kecakapan literasi teknologi sangat krusial dalam performa PNS di Biro SDM BKN Pusat. Artinya, semakin baik penguasaan teknologi yang dimiliki oleh pegawai dengan peningkatan kemampuan yang nyata. Hal ini menegaskan bahwa di era digital saat ini, kemampuan beradaptasi dengan teknologi bukan lagi pilihan, melainkan faktor penentu efektivitas kerja.

Hipotesis 2:

H₀₂ : Tidak signifikan motivasi intrinsik terhadap kinerja PNS di Biro SDM BKN Pusat.

H_{a2} : Terdapat signifikansi motivasi intrinsik terhadap kinerja PNS di Biro SDM BKN Pusat.

b. Uji F (Simultan)

Guna menganalisis dampak secara serempak, Uji F dapat mengukur pengaruh variabel literasi teknologi dan motivasi intrinsik kinerja pegawai di lingkungan BKN Pusat. Melalui metode ini, peneliti dapat mengidentifikasi apakah kedua faktor independen tersebut, jika bekerja secara kolektif, memiliki kontribusi yang signifikan secara statistik dalam menjelaskan variasi kinerja Pegawai Negeri Sipil di instansi tersebut.

Hipotesis 3:

H₀₃: Tidak signifikan kemampuan literasi teknologi dan dorongan intrinsik secara bersamaan atas hasil kerja PNS di Biro SDM BKN Pusat.

H_{a3}: Terdapat signifikansi kemampuan literasi teknologi dan dan dorongan intrinsik secara bersamaan atas hasil kerja PNS di Biro SDM BKN Pusat.

Koefisien Determinasi (R^2)

R^2 diterapkan guna mengevaluasi proporsi pengaruh variabel terikat atas variabel tidak terikat regresi model ini. Melalui nilai ini, dapat diketahui seberapa kuat kemampuan literasi teknologi dan motivasi intrinsik dalam menjelaskan variasi kinerja Pegawai Negeri Sipil. Hal ini memberikan gambaran objektif mengenai seberapa besar faktor-faktor tersebut menjadi penentu utama dalam kinerja organisasi.

HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Analisis Regresi Linear Berganda

Variabel stimulus yang dianalisis tidak terbatas di satu konstruk, melainkan termasuk kemampuan literasi teknologi (X_1) dan motivasi kerja intrinsik (X_2), sementara variabel terikat yang diamati adalah hasil kerja atau kemampuan pegawai (Y). Pemilihan variabel tersebut dimaksudkan agar model regresi linier berganda tidak hanya menguji satu faktor, tetapi mampu mengevaluasi pengaruh dua atau lebih variabel bebas secara simultan terhadap variabel terikat.

Pengolahan dan analisis riset tidak implementasikan manual, melainkan memakai perangkat lunak IBM SPSS Statistics versi 30. Berdasarkan hasil estimasi model, diperoleh sebagai berikut:

Tabel 4.15 Hasil Analisis Linier Berganda

Coefficients ^a					
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	
Model		B	Std. Error	Beta	t
1	(Constant)	19.643	5.644		3.481
	X1	.427	.189	.280	2.255
	X2	.529	.156	.421	3.385

a. Dependent Variable: Y

Sumber : Output SPSS Versi 30

$$Y = 19,643 + 0,529X_1 + 0,427X_2$$

- Konstanta : 19,643 mengindikasikan bahwa pada kondisi ketika literasi teknologi (X_1) dan motivasi kerja intrinsik (X_2) tidak mengalami perubahan, kinerja pegawai (Y) tidak berada pada nilai nol, melainkan diperkirakan berada pada tingkat 19,643.
- Koefisien regresi literasi teknologi : 0,427 mengindikasikan bahwa peningkatan satu unit pada kemampuan literasi teknologi tidak bersifat netral terhadap kinerja, melainkan diasosiasikan dengan kenaikan hasil kerja karyawan : 0,427 poin, dengan asumsi variabel lain berada dalam kondisi tetap.
- Koefisien regresi motivasi kerja intrinsik : 0,529 mengindikasikan adanya kenaikan satu unit motivasi kerja intrinsik tidak hanya berkontribusi kecil, tetapi secara konsisten diikuti oleh peningkatan kinerja pegawai sebesar 0,529 poin, hipotesa faktor lain tetap tidak berubah..

B. Uji Parsial

Tes t dapat menggambarkan tingkat signifikansi dampak variabel bebas secara parsial terhadap variabel terikat. Tes yang dilakukan pada nilai t hitung atas t tabel pada tingkat dampak nyata sebesar 0,05 (5%) pada ketentuan berikut:

- Apabila tes dari dampak ketinggian ($p\text{-value}$) $< 0,05$, maka asumsi nol (H_0) ditolak dan asumsi alternatif (H_a) diterima, yang menunjukkan bahwa variabel independen berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen.
- Apabila tes dari dampak ketinggian ($p\text{-value}$) $> 0,05$, maka asumsi nol (H_0) diterima, yang mengindikasikan bahwa variabel independen tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap variabel dependen.

Hasil uji t diperoleh melalui analisis regresi linier berganda dalam program IBM SPSS Statistics versi 30.

Tabel 4.16 Hasil Uji t (Parsial)

Coefficients ^a					
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	
Model		B	Std. Error	Beta	t
1	(Constant)	19.643	5.644		3.481
	X1	.427	.189	.280	2.255
	X2	.529	.156	.421	3.385

a. Dependent Variable: Y

Sumber : Output SPSS Versi 30

Pengujian parsial menggunakan uji t, diperoleh bahwa kemampuan literasi teknologi (X_1) menghasilkan tes t hitung sebesar 2,225 dengan tingkatnya mencapai 0,029, sedangkan motivasi kerja intrinsik (X_2) menunjukkan tes t hitung sebesar 3,385 dengan tingkatnya mencapai 0,001. Total responden sebanyak 50 orang, nilai t tabel pada taraf $\alpha = 0,05$ ($df = 47$) adalah sebesar 2,012.

Hasil tersebut menegaskan bahwa uji tes t hitung dari kedua variabel independen tidak berada di bawah nilai t tabel dan tingkat signifikansinya tidak melebihi 0,05. Dengan demikian, baik literasi teknologi maupun motivasi kerja intrinsik masing-masing terbukti berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja pegawai. Temuan ini mengindikasikan bahwa kedua variabel tersebut tidak hanya relevan secara statistik, tetapi juga memberikan kontribusi individual yang bermakna dalam meningkatkan kinerja pegawai. Berdasarkan hasil tersebut, maka:

- H_1 diterima, yang menunjukkan bahwa literasi teknologi berdampak pada hasil kerja karyawan.
- H_2 diterima, yang menunjukkan bahwa motivasi kerja intrinsik berdampak pada hasil kerja karyawan.

C. UJI F

Keputusan dalam pengujian ini dilaksanakan melalui komparasi nilai F hitung dan F tabel serta gambaran nilai signifikansi ($p\text{-value}$) dengan ketentuan sebagai berikut:

• Apabila asumsi nol (H_0) diterima dan asumsi alternatif (H_a) ditolak maka nilai signifikansi $> 0,05$ dan F hitung $< F$ tabel.

• Apabila asumsi nol (H_0) ditolak dan asumsi alternatif (H_a) diterima maka nilai signifikansi $< 0,05$ dan F hitung $> F$ tabel, dengan hasil pengujian F pada penelitian ini disajikan sebagai berikut:

Tabel 4.17 Hasil Uji F (Simultan)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	487.757	2	243.879	10.173	.000 ^b
	Residual	1126.743	47	23.973		
	Total	1614.500	49			

a. Dependent Variable: Y

b. Predictors: (Constant), X2, X1

Sumber : Output SPSS Versi 30

Hasil uji F diperoleh nilai F hitung sebesar 10,173 yang tidak berada di bawah nilai F tabel sebesar 3,20, serta ketinggian signifikansi sebesar 0,000 yang tidak melebihi batas 0,05. Hasil ini menegaskan bahwa kemampuan literasi teknologi dan motivasi kerja intrinsik secara bersama-sama tidak bersifat netral terhadap kinerja pegawai, melainkan memberikan pengaruh yang signifikan. Dengan demikian, hipotesis ketiga (H_3) dinyatakan diterima.

D. Hasil Koefisien Determinasi (R^2)

Output Model Summary dalam analisis regresi linier berganda digunakan untuk model regresi mampu menjelaskan variasi pada variabel dependen (Y).

Tabel 4.19 Hasil Koefisien Determinasi (R^2)

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.550 ^a	.302	.272	4.89625

a. Predictors: (Constant), X2, X1

b. Dependent Variable: Y

Sumber: Output SPSS 30, 2025

Nilai R Square sebesar 0,302 dan $Adjusted R$ Square sebesar 0,272, menunjukkan bahwa literasi teknologi dan motivasi intrinsik secara simultan tidak hanya memberikan kontribusi kecil, melainkan mampu menjelaskan sebesar 30,2% variasi kinerja pegawai. Sementara itu, sebesar 69,8% variasi kinerja tidak dijelaskan oleh model, melainkan dipengaruhi oleh faktor lain di luar ruang lingkup penelitian, antara lain *leadership*, lingkungan kerja, budaya organisasi, serta karakteristik individual yang tidak teranalisis. Nilai $Adjusted R$ Square 0,272 mengindikasikan model regresi yang digunakan tidak menunjukkan ketidakstabilan yang berarti dan relatif terhindar dari gejala *overfitting*. Nilai koefisien

korelasi (R) 0,550 menandakan tingkat kekuatan sedang antara variabel independen dan variabel dependen.

Secara keseluruhan, koefisien determinasi 30,2% tidak dapat dikategorikan lemah, tetapi berada pada tingkat moderat, yang masih dianggap wajar dalam penelitian sosial, khususnya manajemen sumber daya manusia. Sehingga menegaskan bahwa literasi teknologi dan motivasi intrinsik tidak dapat diabaikan karena memberikan kontribusi yang cukup meningkatkan kinerja pegawai di Biro SDM BKN Pusat.

KESIMPULAN, KETERBATASAN DAN SARAN

Kesimpulan

Hasil analisis regresi linier berganda, diperoleh beberapa temuan utama sebagai berikut.

1. Pengaruh Literasi Teknologi terhadap Kinerja

Literasi teknologi tidak berada pada posisi yang netral terhadap kinerja pegawai. Uji t dengan ketinggian signifikansi 0,029 ($< 0,05$) artinya literasi teknologi berpengaruh signifikan secara parsial. Dengan demikian, peningkatan kemampuan literasi teknologi secara konsisten berkorelasi dengan peningkatan kinerja pegawai di Biro SDM BKN Pusat.

2. Pengaruh Motivasi Intrinsik terhadap Kinerja

Dorongan intrinsik tidak dapat dikategorikan sebagai faktor yang tidak relevan. Nilai signifikansi uji t sebesar 0,001 ($< 0,05$) artinya motivasi intrinsik memiliki dampak yang signifikan secara parsial atas hasil kerja. Hal ini mengindikasikan bahwa dorongan internal pegawai memberikan kontribusi nyata dalam meningkatkan kinerja yang dihasilkan.

3. Pengaruh Literasi Teknologi dan Motivasi Intrinsik secara Simultan

Hasil uji F tidak menunjukkan ketidaksignifikanan model. Tingkat signifikansi sebesar 0,000 ($< 0,05$) dengan nilai F hitung 10,173 yang melampaui F tabel 3,20 artinya literasi teknologi dan motivasi intrinsik memiliki dampak yang signifikan atas hasil kerja karyawan.

4. Kontribusi terhadap Variasi Kinerja Pegawai

Hasil (R^2) sebesar 0,302 menandakan literasi teknologi dan motivasi intrinsik tidak merupakan faktor yang dapat diabaikan dalam menjelaskan kinerja. Sehingga secara simultan menjelaskan 30,2% variasi kinerja, sementara 69,8% sisanya dipengaruhi sebab lain diluar hasil riset.

Artinya, keseluruhan tidak mendukung pandangan bahwa peningkatan kinerja aparatur sipil negara dalam era digitalisasi birokrasi semata-mata ditentukan oleh aspek struktural atau teknis. Sebaliknya, hasil penelitian menegaskan bahwa penguasaan literasi teknologi yang memadai dan motivasi intrinsik yang kuat merupakan dua determinan utama yang tidak dapat dikesampingkan dalam upaya peningkatan kinerja pegawai.

Keterbatasan Penelitian

Keterbatasan pada riset ini tidak dapat diabaikan dalam menafsirkan temuan serta sebagai bahan pertimbangan bagi penelitian selanjutnya.

1. Keterbatasan Partisipasi Responden akibat Tugas Kedinasan

Pengumpulan data tidak melibatkan seluruh pegawai secara optimal karena sebagian responden sedang melaksanakan tugas kedinasan di luar kantor. Kondisi ini tidak bersifat trivial, karena berpotensi menurunkan tingkat keterwakilan sampel serta membatasi keragaman respons yang diperoleh.

2. Ruang Lingkup Terbatas pada Satu Unit Kerja

Penelitian ini tidak mencakup unit organisasi lain dan hanya difokuskan pada Biro Sumber Daya Manusia BKN Pusat. Hasil riset tidak dapat secara *general* langsung untuk menggambarkan kondisi pegawai pada unit atau lembaga lain yang berbeda secara karakter.

3. Variabel Eksternal yang Tidak Diikutsertakan

Hasil koefisien determinasi menandakan keberagaman hasil kerja karyawan tidak sepenuhnya dijabarkan oleh literasi teknologi dan motivasi intrinsik. Sebagian besar variasi kinerja masih dipengaruhi oleh faktor lain, seperti kepemimpinan, beban kerja, sistem insentif, dan kepuasan kerja, yang tidak termasuk di riset ini. Dengan demikian, penyebab tersebut tidak dapat diabaikan dan membuka ruang yang luas bagi penelitian lanjutan untuk mengembangkan model yang lebih komprehensif.

Saran

Sejumlah keterbatasan dalam penelitian ini tidak dapat diabaikan dalam menafsirkan hasil serta sebagai dasar pertimbangan bagi penelitian selanjutnya.

1. Keterbatasan Partisipasi Responden akibat Penugasan Kedinasan

Pengumpulan data tidak melibatkan seluruh pegawai secara menyeluruh karena sebagian responden sedang menjalankan tugas di luar kantor. Kondisi ini tidak bersifat tanpa konsekuensi, karena berpotensi mengurangi tingkat keterwakilan sampel serta mempersempit variasi respons yang diperoleh.

2. Ruang Lingkup Terbatas pada Satu Unit Kerja

Cakupan penelitian yang hanya terfokus pada Biro Sumber Daya Manusia BKN Pusat menyebabkan temuan penelitian tidak dapat digeneralisasikan secara langsung untuk unit kerja atau lembaga pemerintahan lain yang mempunyai sifat serta dinamika organisasi yang tidak sama.

3. Variabel Eksternal yang Tidak Dimodelkan

Hasil analisis menunjukkan bahwa kinerja pegawai tidak sepenuhnya dijelaskan oleh literasi teknologi dan motivasi intrinsik. Sebagian besar variasi kinerja masih disebabkan oleh sumber lain, termasuk

kepemimpinan, beban kerja, sistem insentif, dan kepuasan kerja, yang tidak dimasukkan dalam model riset. Dengan demikian, penyebab tersebut tidak dapat diabaikan dan sekaligus membuka ruang yang luas bagi penelitian lanjutan untuk mengembangkan model analisis yang lebih komprehensif.

DAFTAR PUSTAKA

- Badan Kepegawaian Negara (BKN). (2019). *Laporan Kinerja Badan Kepegawaian Negara Tahun 2019*. Badan Kepegawaian Negara. <https://www.bkn.go.id/unggah/2020/07/Laporan-Kinerja-Badan-Kepegawaian-Negara-2019.pdf>
- David Ulrich. (1997). *Human resource champions*.
- Edison, E. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Rajawali Pers.
- Ghozali, I. (2016a). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 23* (Edisi 8). Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ghozali, I. (2016b). *Desain Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif: Untuk Akuntansi, Bisnis, dan Ilmu Sosial Lainnya*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 23*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Gilster, P. (1999). Digital_Literacy gilster. *Meridian: A Middle School Computer Technologies Journal*, 141. https://www.academia.edu/1354072/Digital_Literacy?bulkDownload=thisPaper-topRelated-sameAuthor-citingThis-citedByThis-secondOrderCitations&from=cover_page
- H. K. Tjahjono. (2003). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. BPFE.
- Hasibuan, M. S. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT. Bumi Aksara. www.belbuk.com/manajemen-sumber-daya-manusia-edisi-revisi/produk/114?utm_source
- Hidayat, S., & Tjahjono, H. K. (2015). Peran Etika Kerja Islam dalam Mempengaruhi Motivasi Intrinsik, Kepuasan Kerja dan Dampaknya terhadap Komitmen Organisasional (Studi Empiris pada Pondok Pesantren Modern di Banten). *Akmenika*, 12(2), 625–637.
- Kasmir, K. (2016). *Manajemen sumber daya manusia (teori dan praktik)*. Jakarta: Rajawali Pers, 72.
- Kawiana, P. (2022). The Influence Of Work Motivation And Work Environment On Employee Performance At Pt Usaha Digdaya Muncul Bali. *Jurnal Sosial Sains Dan Komunikasi*, 1, 37–46. <https://jurnal.seaninstitute.or.id/index.php/sosak>
- Mangkunegara, A. A. P. (2015). *Evaluasi Kinerja Pegawai*. PT. Refika Aditama.
- Nawawi, H. (2008). *Manajemen sumber daya manusia untuk bisnis yang kompetitif*. Gadjah Mada University Press.

- Robbins, S. P. (2006). Motivation and performance: An analysis of intrinsic and extrinsic factors. *Journal of Business Management*, 45(2), 34–35.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2012). Essentials of Organizational Behavior, Global Edition. *News.Ge*, 123.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2015). Perilaku organisasi edisi 16. *Jakarta: Salemba Empat*, 109–182.
- Sondang P. Siagian. (2014). *Teori motivasi dan aplikasinya*. Rineka Cipta. https://text-id.123dok.com/document/rz334eg7z-motivasi-intrinsik-tujuan-motivasi.html?utm_source
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Alfabeta.
- Sugiyono. (2020). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R\&D* (Edisi 1). Alfabeta.
- SUTEDJO, A. S., & MANGKUNEGARA, A. P. (2018). Pengaruh Kompetensi dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan di PT. Inti Kebun Sejahtera. *BISMA (Bisnis Dan Manajemen)*, 5(2), 120. <https://doi.org/10.26740/bisma.v5n2.p120-129>

LAMPIRAN

Variabel Independen (X1) Kemampuan Literasi Teknologi

Correlations

		X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1
X1.1	Pearson Correlation	1	.890**	.955**	-.019	.591**	.549**	.856**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.898	.000	.000	.000
	N	50	50	50	50	50	50	50
X1.2	Pearson Correlation	.890**	1	.880**	.024	.605**	.608**	.864**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.869	.000	.000	.000
	N	50	50	50	50	50	50	50
X1.3	Pearson Correlation	.955**	.880**	1	.018	.632**	.590**	.879**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.899	.000	.000	.000
	N	50	50	50	50	50	50	50
X1.4	Pearson Correlation	-.019	.024	.018	1	.378**	.336*	.352*
	Sig. (2-tailed)	.898	.869	.899		.007	.017	.012
	N	50	50	50	50	50	50	50
X1.5	Pearson Correlation	.591**	.605**	.632**	.378**	1	.942**	.879**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.007		.000	.000
	N	50	50	50	50	50	50	50
X1.6	Pearson Correlation	.549**	.608**	.590**	.336*	.942**	1	.854**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.017	.000		.000
	N	50	50	50	50	50	50	50
X1	Pearson Correlation	.856**	.864**	.879**	.352*	.879**	.854**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.012	.000	.000	
	N	50	50	50	50	50	50	50

**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Correlations

** Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Variabel Dependen (Y) Kinerja Pegawai

Correlations

		Y.1	Y.2	Y.3	Y.4	Y.5	Y.6	Y.7	Y.8	Y.9	Y.10	Y
Y.1	Pearson Correlation	1	.775 ^{**}	.863 ^{**}	.711 ^{**}	.909 ^{**}	.802 ^{**}	.939 ^{**}	.845 ^{**}	.820 ^{**}	.889 ^{**}	.911 ^{**}
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
Y.2	Pearson Correlation	.775 ^{**}	1	.919 ^{**}	.925 ^{**}	.806 ^{**}	.919 ^{**}	.832 ^{**}	.796 ^{**}	.925 ^{**}	.892 ^{**}	.940 ^{**}
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
Y.3	Pearson Correlation	.863 ^{**}	.919 ^{**}	1	.847 ^{**}	.781 ^{**}	.894 ^{**}	.806 ^{**}	.719 ^{**}	.898 ^{**}	.865 ^{**}	.918 ^{**}
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
Y.4	Pearson Correlation	.711 ^{**}	.925 ^{**}	.847 ^{**}	1	.851 ^{**}	.952 ^{**}	.820 ^{**}	.780 ^{**}	.853 ^{**}	.822 ^{**}	.916 ^{**}
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
Y.5	Pearson Correlation	.909 ^{**}	.806 ^{**}	.781 ^{**}	.851 ^{**}	1	.889 ^{**}	.970 ^{**}	.875 ^{**}	.796 ^{**}	.863 ^{**}	.932 ^{**}
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
Y.6	Pearson Correlation	.802 ^{**}	.919 ^{**}	.894 ^{**}	.952 ^{**}	.889 ^{**}	1	.859 ^{**}	.771 ^{**}	.900 ^{**}	.865 ^{**}	.946 ^{**}
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
Y.7	Pearson Correlation	.939 ^{**}	.832 ^{**}	.806 ^{**}	.820 ^{**}	.970 ^{**}	.859 ^{**}	1	.954 ^{**}	.874 ^{**}	.947 ^{**}	.960 ^{**}
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50

Y.8	Pearson Correlation	.845**	.796**	.719**	.780**	.875**	.771**	.954**	1	.878**	.950**	.915**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
Y.9	Pearson Correlation	.820**	.825**	.898**	.853**	.796**	.900**	.874**	.878**	1	.976**	.954**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
Y.10	Pearson Correlation	.889**	.892**	.865**	.822**	.863**	.865**	.947**	.950**	.976**	1	.969**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
Y	Pearson Correlation	.911**	.940**	.918**	.916**	.932**	.946**	.960**	.915**	.954**	.969**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Lampiran 4 – Hasil Uji Realibilitas

Variabel Independen (X1) Kemampuan Literasi Teknologi

Reliability Statistics

Cronbach's	
Alpha	N of Items
.876	6

Variabel Independen (X2) Motivasi Kerja Intrinsik

Reliability Statistics

Cronbach's	
Alpha	N of Items
.987	8

Variabel Dependen (Y) Kinerja Pegawai**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
.984	10

Lampiran 4 Hasil Uji Hipotesis**A. Uji T****Coefficients^a**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	19.643	5.644		3.481	.001
	X1	.427	.189	.280	2.255	.029
	X2	.529	.156	.421	3.385	.001

a. Dependent Variable: Y

B. Uji F**ANOVA^a**

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	487.757	2	243.879	10.173	.000 ^b
	Residual	1126.743	47	23.973		
	Total	1614.500	49			

a. Dependent Variable: Y

b. Predictors: (Constant), X2, X1

C. Uji R**Model Summary^b**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.550 ^a	.302	.272	4.89625

a. Predictors: (Constant), X2, X1

b. Dependent Variable: Y