

PENGARUH LITERASI DIGITAL DAN KNOWLEDGE SHARING TERHADAP KINERJA PEGAWAI DENGAN KOMPETENSI DIGITAL SEBAGAI MODERASI DI UPT PERPUSTAKAAN UIN IMAM BONJOL PADANG

THE INFLUENCE OF DIGITAL LITERACY AND KNOWLEDGE SHARING ON EMPLOYEE PERFORMANCE, WITH DIGITAL COMPETENCE AS A MODERATING VARIABLE, AT THE LIBRARY TECHNICAL IMPLEMENTATION UNIT (UPT) OF UIN IMAM BONJOL PADANG

M. Rinaldo Marajari^{1)*}, Eka Risma Putri²⁾, Shinta Nofita Sari³⁾

^{1)*} Magister Manajemen Institut Teknologi Dan Bisnis Haji Agus Salim Bukittinggi

²⁾ Magister Manajemen Institut Teknologi Dan Bisnis Haji Agus Salim Bukittinggi

³⁾ Prodi Ilmu Perpustakaan dan Informasi Islam UIN Imam Bonjol Padang

Email: mrinaldo54@gmail.com , risma98putri@gmail.com , shinta.nofita.sari@uinib.ac.id

ABSTRAK: Kinerja pegawai menjadi aspek penting dalam mendukung kualitas layanan UPT Perpustakaan UIN Imam Bonjol Padang, terutama karena transformasi layanan perpustakaan semakin bergantung pada teknologi dan informasi digital. Pra-survei menunjukkan adanya permasalahan berupa belum meratanya kemampuan menggunakan sistem digital, ketergantungan pengelolaan repository pada pegawai tertentu, belum rutinnya knowledge sharing, serta belum terdokumentasinya pengalaman dan solusi kerja. Kondisi tersebut menunjukkan adanya kebutuhan untuk menguji faktor yang berkaitan dengan kinerja pegawai. Penelitian ini bertujuan menganalisis pengaruh literasi digital dan knowledge sharing terhadap kinerja pegawai serta menganalisis peran kompetensi digital dalam memoderasi kedua hubungan tersebut. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain asosiatif. Populasi penelitian terdiri atas 32 pustakawan dan staf pengelola perpustakaan, dengan teknik sampling jenuh sehingga seluruh populasi menjadi responden. Data dikumpulkan melalui kuesioner dan dianalisis menggunakan Partial Least Square Structural Equation Modeling (PLS-SEM) dengan bantuan SmartPLS 4. Hasil penelitian menunjukkan bahwa literasi digital berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Selanjutnya, kompetensi digital terbukti memoderasi secara positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Selanjutnya, kompetensi digital terbukti memoderasi secara positif dan signifikan pengaruh knowledge sharing terhadap kinerja pegawai. Nilai R-Square sebesar 0,877 menunjukkan bahwa literasi digital, knowledge sharing, kompetensi digital, dan efek moderasinya mampu menjelaskan 87,7% variasi kinerja pegawai. Secara deskriptif, variabel penelitian berada pada kategori cukup baik, sehingga terdapat ruang pengembangan pada aspek pengelolaan informasi, berbagi pengetahuan, penerapan teknologi, dan kinerja pegawai.

Kata Kunci: Literasi Digital, Knowledge Sharing, Kompetensi Digital, Kinerja Pegawai, Perpustakaan, Perpustakaan UIN Imam Bonjol Padang.

ABSTRACT: Employee performance is an aspect in supporting the quality of services at the UPT Library of UIN Imam Bonjol Padang, because library service transformation increasingly depends on digital technology and information. A survey indicated problems including uneven abilities in using digital system, dependence on certain employees in repository management, irregular knowledge sharing, and the absence of documentation of work experiences and solutions. These conditions indicate the need to examine factors associated with employee performance. This study aims to analyze the effects of digital literacy and knowledge sharing on employee performance and to examine the role of digital competence in moderating both relationships. The study employed a quantitative approach with an associative research design. The population consisted of 32 librarians and management staff, and saturated sampling was used so that all members of the population became respondents. Data were collected through questionnaires and analyzed using partial least squares-Structural Equating Modeling (PLS-SEM) with SmartPLS 4. The result show that digital literacy has

a positive and significant effect on employee performance. Knowledge sharing has a positive and significant effect on employee performance. Furthermore, digital competence moderates positively and significantly the effect of digital literacy on employee performance and moderates positively and significantly the effect of knowledge sharing on employee performance. An R-square of 0.887 indicates that digital literacy, knowledge sharing, digital competence, and their moderating effects explain 87.7% of the variance in employee performance. Descriptively, the variables are categorized as fairly good, indicating room for development in information management. Knowledge sharing, technology application, and employee performance.

Keywords: *Digital Literacy, Knowledge Sharing, Digital Competence, Employee Performance Library, UIN Imam Bonjol Padang Library*

A. PENDAHULUAN

Transformasi digital telah mengubah pola kerja perpustakaan perguruan tinggi dari layanan yang dominan konvensional menjadi layanan berbasis teknologi. Perpustakaan saat ini mengelola katalog daring, repositori institusi, jurnal elektronik, basis data ilmiah, koleksi digital, dan layanan pemeriksaan kemiripan dokumen. Perubahan tersebut menuntut pegawai mampu menggunakan teknologi, mengelola informasi digital, mendampingi pengguna, serta menyelesaikan kendala teknis secara cepat dan tepat. Kondisi ini menjadikan kemampuan digital dan pengelolaan pengetahuan sebagai aspek penting dalam mendukung kinerja pegawai.

UPT Perpustakaan UIN Imam Bonjol Padang telah mengintegrasikan layanan konvensional dengan berbagai layanan digital, seperti *Online Public Access Catalog* (OPAC), Repository dan Scholar UIN Imam Bonjol, Rumah Jurnal, *e-resources*, basis data ilmiah, serta pemeriksaan *text similarity*. Namun, peningkatan tuntutan layanan digital belum sepenuhnya diikuti pengembangan kemampuan sumber daya manusia. Laporan Kinerja Instansi Pemerintah UIN Imam Bonjol Padang Tahun 2025 menunjukkan bahwa target dosen dan tenaga kependidikan yang memperoleh sertifikasi peningkatan kompetensi sebesar 75%, sedangkan realisasinya baru mencapai 45%. Kondisi tersebut sejalan dengan hasil pra-survei terhadap delapan pegawai UPT Perpustakaan, yaitu 100% responden menyatakan pengalaman dan solusi kerja belum terdokumentasi dalam sistem yang dapat diakses bersama. Sebanyak 87,5% menyatakan kemampuan menggunakan sistem perpustakaan digital belum merata, pengelolaan *repository* masih bergantung pada pegawai tertentu, dan kegiatan berbagi pengetahuan belum dilakukan secara rutin dan terstruktur. Selain itu, 75% responden masih menghadapi kendala dalam kecepatan pelayanan, penelusuran jurnal elektronik dan *e-resources*, pendampingan pengguna, serta penyelesaian masalah teknis. Temuan tersebut menunjukkan adanya kesenjangan antara tuntutan layanan digital dengan kemampuan pegawai dalam memanfaatkan teknologi dan mendistribusikan pengetahuan yang berpotensi memengaruhi kinerja.

Salah satu faktor yang diduga memengaruhi kinerja adalah literasi digital. Gilster (1997) mendefinisikan literasi digital sebagai kemampuan memahami dan menggunakan informasi dari berbagai sumber digital. Kemampuan tersebut diperlukan pegawai perpustakaan untuk mencari, mengevaluasi, dan memanfaatkan informasi dalam penyelesaian pekerjaan dan pelayanan pengguna. Namun, temuan empiris mengenai pengaruhnya terhadap kinerja masih menunjukkan perbedaan. Indriyani dkk. (2025) menemukan bahwa literasi digital berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, sedangkan Muhadib dkk. (2023) menemukan bahwa literasi digital tidak berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja pegawai. Perbedaan tersebut menunjukkan bahwa kemampuan memahami informasi

digital belum tentu menghasilkan kinerja yang lebih baik apabila tidak didukung kemampuan untuk menerapkannya dalam pekerjaan.

Faktor lain yang diduga memengaruhi kinerja adalah *knowledge sharing*, yaitu kemauan individu membagikan pengetahuan kepada anggota organisasi melalui interaksi formal maupun informal (Bock dkk., 2005). Dalam lingkungan perpustakaan, *knowledge sharing* memungkinkan pertukaran pengalaman dan solusi terkait pengelolaan *repository*, penggunaan *e-resources*, sistem otomasi, dan penyelesaian kendala pelayanan. Nuryani dan Prameswari (2024) menemukan bahwa *inter-organizational knowledge sharing* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Sebaliknya, Febriyanti dkk. (2024) menemukan bahwa *knowledge sharing* tidak berpengaruh signifikan secara langsung terhadap kinerja, tetapi berpengaruh melalui *individual innovation capability*. Ketidakkonsistenan tersebut mengindikasikan bahwa pengetahuan yang dibagikan belum tentu meningkatkan kinerja apabila pegawai belum mampu mengolah dan menerapkannya secara efektif.

Berdasarkan kesenjangan tersebut, penelitian ini menempatkan kompetensi digital sebagai variabel moderasi. Kompetensi digital merupakan kemampuan menggunakan teknologi secara efektif, kritis, aman, dan bertanggung jawab yang mencakup *information and data literacy, communication and collaboration, digital content creation, safety, dan problem solving* (Vuorikari dkk., 2022). Literasi digital dalam penelitian ini lebih menekankan kemampuan mencari, memahami, mengevaluasi, dan mengintegrasikan informasi digital, sedangkan kompetensi digital mencakup kemampuan yang lebih luas dalam menerapkan teknologi untuk mendukung penyelesaian pekerjaan.

Peran kompetensi digital sebagai moderator didasarkan pada *Human Capital Theory* yang menjelaskan bahwa pengetahuan dan keterampilan merupakan investasi modal manusia yang dapat meningkatkan produktivitas (Becker, 1964). *Knowledge-Based View* juga menempatkan pengetahuan sebagai sumber daya strategis yang memberikan nilai ketika dapat diintegrasikan dan digunakan secara efektif (Grant, 1996). Selanjutnya, *Contingency Theory* menjelaskan bahwa efektivitas suatu sumber daya bergantung pada kesesuaiannya dengan kondisi tertentu (Donaldson, 2001). Dengan demikian, kompetensi digital diperkirakan menjadi kondisi yang menentukan sejauh mana literasi digital dan *knowledge sharing* dapat diterapkan menjadi tindakan kerja yang meningkatkan kinerja pegawai.

Dukungan empiris terhadap peran tersebut ditunjukkan oleh Nuryani dan Prameswari (2024) yang menemukan bahwa kecerdasan digital mampu memoderasi hubungan *inter-organizational knowledge sharing* dengan kinerja karyawan. Huu (2023) juga menunjukkan adanya peran kompetensi digital dalam hubungan antara otonomi digital dan perilaku kerja inovatif. Meskipun demikian, penelitian yang menguji literasi digital dan *knowledge sharing* secara simultan terhadap kinerja dengan kompetensi digital sebagai moderator, khususnya pada pegawai perpustakaan perguruan tinggi, masih terbatas. Kondisi tersebut menunjukkan adanya kesenjangan hasil penelitian, model, dan konteks penelitian.

Kebaruan penelitian ini terletak pada pengujian kompetensi digital sebagai kondisi yang memoderasi pengaruh literasi digital dan *knowledge sharing* terhadap kinerja pegawai pada organisasi layanan informasi perguruan tinggi. Penelitian ini bertujuan menganalisis pengaruh literasi digital dan *knowledge sharing* terhadap kinerja pegawai serta menguji peran kompetensi digital dalam memoderasi kedua hubungan tersebut pada UPT Perpustakaan UIN Imam Bonjol Padang.

B. METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain penelitian asosiatif untuk menganalisis pengaruh literasi digital dan *knowledge sharing* terhadap kinerja pegawai serta menguji peran kompetensi digital sebagai variabel moderasi. Penelitian dilaksanakan di UPT Perpustakaan

Universitas Islam Negeri Imam Bonjol Padang pada tahun 2026. Objek penelitian meliputi literasi digital sebagai variabel independen (X1), *knowledge sharing* sebagai variabel independen (X2), kinerja pegawai sebagai variabel dependen (Y), dan kompetensi digital sebagai variabel moderasi (Z).

Populasi penelitian adalah seluruh pustakawan dan staf pengelola UPT Perpustakaan UIN Imam Bonjol Padang yang berjumlah 32 orang. Mengingat jumlah populasi relatif kecil, teknik pengambilan sampel menggunakan *sampling jenuh*, sehingga seluruh anggota populasi dijadikan responden penelitian.

Data penelitian dikumpulkan menggunakan kuesioner dengan skala Likert lima tingkat, yaitu Sangat Setuju (5), Setuju (4), Netral (3), Tidak Setuju (2), dan Sangat Tidak Setuju (1) (Sugiyono, 2019). Pengukuran literasi digital mengacu pada Gilster (1997), yang terdiri atas kompetensi pencarian internet, *hypertextual navigation*, evaluasi konten informasi, dan penyusunan pengetahuan. *Knowledge sharing* mengacu pada Bock dkk. (2005), yang mencakup kesediaan berbagi pengetahuan khusus, berbagi secara virtual, memberikan saran, berdiskusi, dan berbagi pengalaman sebagai solusi. Kinerja pegawai diukur melalui kualitas kerja, kuantitas kerja, tanggung jawab, kerja sama, dan inisiatif (Mangkunegara, 2005). Sementara itu, kompetensi digital diukur melalui *information and data literacy*, *communication and collaboration*, *digital content creation*, *safety*, dan *problem solving* (Vuorikari et al. (2022).

Analisis data dilakukan dengan pengujian model dan hipotesis dilakukan menggunakan *Structural Equation Modeling–Partial Least Squares*(SEM-PLS). Evaluasi model pengukuran (*outer model*) dilakukan melalui pengujian *convergent validity*, *discriminant validity*, *Cronbach's alpha*, dan *composite reliability* (Ghozali & Latan, 2015)

Evaluasi model struktural (*inner model*) dilakukan dengan melihat nilai R-square (R^2), *path coefficient*, *model fit*, dan Q-square (Q^2) untuk menilai kemampuan prediktif model. Pengujian hipotesis dilakukan melalui prosedur *bootstrapping* dengan melihat nilai koefisien jalur, *t-statistic*, dan *p-value*. Hipotesis dinyatakan signifikan apabila nilai *t-statistic* > 1,96 dan *p-value* < 0,05 pada tingkat signifikansi 5%. Pengujian moderasi dilakukan untuk mengetahui kemampuan kompetensi digital dalam memperkuat atau memperlemah pengaruh literasi digital dan *knowledge sharing* terhadap kinerja pegawai.

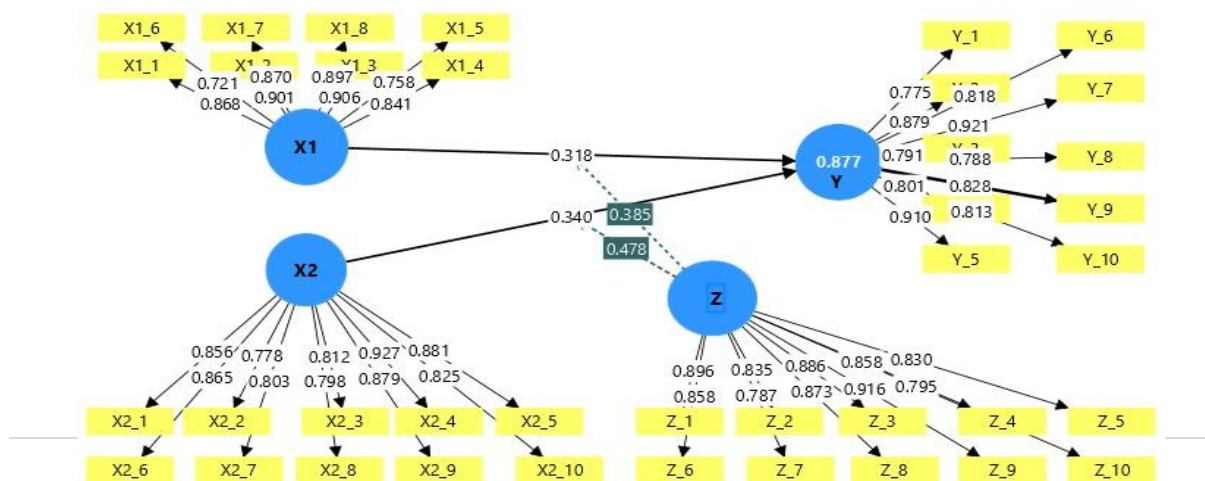
C. HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Evaluasi Model Pengukuran (Outer Model)

a. Uji Validitas Konvergen (Convergent Validity)

Convergent validity dinilai dari nilai outer loading tiap indikator terhadap konstruksinya. Nilai outer loading di atas 0,70 dikategorikan tinggi, sedangkan nilai 0,50–0,60 masih dapat diterima (Ghozali & Latan, 2015).

Gambar 1 Loading Factor
Sumber: Hasil Pengolahan data, 2026



Berdasarkan hasil pengolahan data menggunakan Smart-PLS, diperoleh nilai Loading Factor masing-masing indikator sebagaimana disajikan pada table berikut:

Tabel 1 Hasil Uji Outer Loading

Variabel	Pernyataan	Outer Loading	Keterangan
Literasi Digital (X1)	X1_1 $\leftarrow$ X1	0,868	Valid
	X1_2 $\leftarrow$ X1	0,901	Valid
	X1_3 $\leftarrow$ X1	0,906	Valid
	X1_4 $\leftarrow$ X1	0,841	Valid
	X1_5 $\leftarrow$ X1	0,758	Valid
	X1_6 $\leftarrow$ X1	0,721	Valid
	X1_7 $\leftarrow$ X1	0,870	Valid
	X1_8 $\leftarrow$ X1	0,897	Valid
Knowledge Sharing (X2)	X2_1 $\leftarrow$ X2	0,856	Valid
	X2_2 $\leftarrow$ X2	0,778	Valid
	X2_3 $\leftarrow$ X2	0,812	Valid
	X2_4 $\leftarrow$ X2	0,927	Valid
	X2_5 $\leftarrow$ X2	0,881	Valid
	X2_6 $\leftarrow$ X2	0,865	Valid
	X2_7 $\leftarrow$ X2	0,803	Valid
	X2_8 $\leftarrow$ X2	0,798	Valid
	X2_9 $\leftarrow$ X2	0,879	Valid
	X2_10 $\leftarrow$ X2	0,825	Valid
Kinerja Pegawai (Y)	Y1 $\leftarrow$ Y	0,775	Valid
	Y2 $\leftarrow$ Y	0,879	Valid
	Y3 $\leftarrow$ Y	0,791	Valid
	Y4 $\leftarrow$ Y	0,801	Valid
	Y5 $\leftarrow$ Y	0,910	Valid
	Y6 $\leftarrow$ Y	0,818	Valid
	Y7 $\leftarrow$ Y	0,921	Valid
	Y8 $\leftarrow$ Y	0,788	Valid
	Y9 $\leftarrow$ Y	0,828	Valid
	Y10 $\leftarrow$ Y	0,813	Valid
Kompetensi Digital (Z)	Z1 $\leftarrow$ Z	0,896	Valid
	Z2 $\leftarrow$ Z	0,835	Valid
	Z3 $\leftarrow$ Z	0,886	Valid
	Z4 $\leftarrow$ Z	0,858	Valid
	Z5 $\leftarrow$ Z	0,830	Valid
	Z6 $\leftarrow$ Z	0,858	Valid
	Z7 $\leftarrow$ Z	0,787	Valid
	Z8 $\leftarrow$ Z	0,873	Valid
	Z9 $\leftarrow$ Z	0,916	Valid
	Z10 $\leftarrow$ Z	0,795	Valid

Sumber: Hasil Pengolahan data,, 2026

Berdasarkan tabel 1 seluruh indikator pada keempat variabel penelitian memiliki nilai outer loading di atas 0,70, sehingga seluruh indikator dinyatakan valid secara convergent validity dan layak

dipertahankan dalam model tanpa perlu dilakukan proses eliminasi (dropping) indikator. Selain itu, hasil pengujian Convergent Validity juga dapat dilihat melalui nilai Average Extracted (AVE) yang disajikan pada tabel berikut :

Tabel 2 Nilai Average Variance Extracted (AVE)

Variabel	AVE	Kriteria
Literasi Digital (X1)	0,718	Valid ($\geq 0,50$)
Knowledge Sharing (X2)	0,711	Valid ($\geq 0,50$)
Kinerja Pegawai (Y)	0,695	Valid ($\geq 0,50$)
Kompetensi Digital (Z)	0,730	Valid ($\geq 0,50$)

Sumber: Hasil Pengolahan data, 2026

Berdasarkan Tabel 2, seluruh konstruk memiliki nilai AVE di atas 0,50, yaitu Literasi Digital sebesar 0,718, *Knowledge Sharing* 0,711, Kinerja Pegawai 0,695, dan Kompetensi Digital 0,730. Dengan demikian, seluruh konstruk telah memenuhi kriteria *convergent validity*.

b. Uji Discriminant Validity

Discriminant validity diuji menggunakan *Heterotrait-Monotrait Ratio* (HTMT) dan *Fornell-Larcker Criterion* untuk memastikan setiap konstruk memiliki perbedaan yang memadai.

1. Heterotrait-Monotrait Ratio (HTMT)

Tabel 3. Heterotrait-Monotrait Ratio (HTMT)

Variabel	X1	X2	Y	Z
X1	-	0,278	0,427	0,248
X2		-	0,392	0,238
Y			-	0,144
Z				-

Sumber: Hasil Pengolahan data, 2026

Berdasarkan Tabel 3, seluruh nilai HTMT berada di bawah 0,90, sehingga seluruh variabel telah memenuhi kriteria *discriminant validity*.

2. Fornell-Larcker Criterion

Tabel 4. Fornell-Larcker Criterion

Variabel	X1	X2	Y	Z
X1	0,848			
X2	0,277	0,843		
Y	0,437	0,418	0,834	
Z	0,240	0,196	0,133	0,854

Sumber: Hasil Pengolahan data, 2026

Berdasarkan Tabel 4, nilai akar kuadrat AVE setiap konstruk lebih besar daripada korelasi antar konstruk, sehingga seluruh variabel telah memenuhi kriteria *discriminant validity*.

c. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dilakukan dengan melihat nilai Cronbach's Alpha dan Composite Reliability (CR). Suatu konstruk dinyatakan reliabel apabila nilai keduanya lebih besar dari 0,70 (Ghozali & Latan, 2015).

Tabel 5. Hasil Uji Reliabilitas (Cronbach's Alpha dan Composite Reliability)

Variabel	Cronbach's Alpha	Composite Reliability	Kriteria
Literasi Digital (X1)	0,944	0,953	Reliabel
Knowledge Sharing (X2)	0,955	0,961	Reliabel
Kinerja Pegawai (Y)	0,951	0,958	Reliabel
Kompetensi Digital (Z)	0,961	0,964	Reliabel

Sumber: Hasil Pengolahan data, 2026

Tabel 5 menunjukkan bahwa seluruh variabel memiliki nilai Cronbach's Alpha dan Composite Reliability di atas 0,90, yang berarti seluruh instrumen penelitian memiliki tingkat reliabilitas (konsistensi internal) yang sangat baik dan konsisten dalam mengukur konstruksya masing-masing.

B. Evaluasi Model Struktural (Inner Model)

a. Uji R-Square (R^2)

Nilai R-Square digunakan untuk mengukur seberapa besar variabel eksogen (Literasi Digital, Knowledge Sharing, dan Kompetensi Digital beserta efek moderasinya) mampu menjelaskan variasi pada variabel endogen (Kinerja Pegawai).

Tabel 6. Hasil Uji R-Square

Variabel Endogen	R-Square	R-Square Adjusted
Kinerja Pegawai (Y)	0,877	0.853

Sumber: Hasil Pengolahan data, 2026

Berdasarkan Tabel 6, nilai R-Square Kinerja Pegawai sebesar 0,877 dan R-Square Adjusted sebesar 0,853. Artinya, model mampu menjelaskan 87,7% variasi Kinerja Pegawai, sedangkan 12,3% sisanya dipengaruhi oleh variabel lain di luar model.

b. Uji F-Square (f^2)

Uji F-Square (f^2) digunakan untuk menilai besarnya pengaruh masing-masing variabel eksogen terhadap variabel endogen. Hasil pengujian disajikan pada Tabel 7.

Tabel 7. Hasil Uji F-Square (f^2)

Hubungan Antar Variabel	F-Square (f^2)	Keterangan
Literasi Digital (X1) → Kinerja Pegawai (Y)	0,725	Besar
Knowledge Sharing (X2) → Kinerja Pegawai (Y)	0,846	Besar

$X1 \times Z \rightarrow \text{Kinerja Pegawai (Y)}$	1,473	Besar
$X2 \times Z \rightarrow \text{Kinerja Pegawai (Y)}$	1,409	Besar

Sumber: Hasil Pengolahan data, 2026

Berdasarkan Tabel 7, Literasi Digital dan *Knowledge Sharing* memiliki pengaruh besar terhadap Kinerja Pegawai dengan nilai f^2 masing-masing 0,725 dan 0,846. Interaksi $X1 \times Z$ dan $X2 \times Z$ juga menunjukkan pengaruh besar, masing-masing sebesar 1,473 dan 1,409, yang menunjukkan peran Kompetensi Digital dalam memperkuat kedua hubungan tersebut.

C. Pengujian Hipotesis

Pengujian hipotesis menggunakan hasil *bootstrapping* 5.000 subsampel dengan kriteria T-Statistics > 1,96 dan P-Values < 0,05 pada taraf signifikansi 5%.

Tabel 8. Hasil Pengujian Hipotesis (*Path Coefficient*)

Hipotesis	Hubungan Antar Variabel	Original sample (O)	Sample mean (M)	Standard deviation (STDEV)	T statistics ((O/STDEV))	P values	Keputusan
H1	$X1 \rightarrow Y$	0.318	0.318	0.124	2.573	0.010	Diterima
H2	$X2 \rightarrow Y$	0.340	0.348	0.110	3.093	0.002	Diterima
H3	$Z \times X1 \rightarrow Y$	0.385	0.356	0.150	2.562	0.010	Diterima
H4	$Z \times X2 \rightarrow Y$	0.478	0.420	0.183	2.610	0.009	Diterima

Sumber: Hasil Pengolahan data, 2026

Berdasarkan Tabel 8, seluruh hipotesis (H1–H4) diterima karena memiliki T-Statistics > 1,96 dan P-Values < 0,05. Literasi Digital berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai ($\beta = 0,318$; $T = 2,573$; $p = 0,010$), demikian pula *Knowledge Sharing* ($\beta = 0,340$; $T = 3,093$; $p = 0,002$). Kompetensi Digital juga terbukti memperkuat pengaruh Literasi Digital terhadap Kinerja Pegawai ($\beta = 0,385$; $T = 2,562$; $p = 0,010$) serta memperkuat pengaruh *Knowledge Sharing* terhadap Kinerja Pegawai ($\beta = 0,478$; $T = 2,610$; $p = 0,009$). Hasil tersebut menunjukkan bahwa peningkatan literasi digital dan *knowledge sharing*, yang didukung kompetensi digital, dapat meningkatkan kinerja pegawai.

Pembahasan

1. Pengaruh Literasi Digital terhadap Kinerja Pegawai (H1)

Hasil penelitian menunjukkan bahwa Literasi Digital berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Temuan ini sejalan dengan penelitian Mohd Abas, dkk (2019) yang menunjukkan adanya hubungan positif antara literasi digital dan kinerja pegawai. Penelitian tersebut menjelaskan bahwa perkembangan teknologi dalam lingkungan kerja menyebabkan pegawai perlu memiliki kemampuan digital yang memadai untuk mendukung pelaksanaan pekerjaan. Hasil penelitian ini juga sejalan dengan penelitian Jalil, dkk (2025) yang menemukan bahwa literasi digital berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Bank Muamalat Kota Palu. Selanjutnya, penelitian Sudarman, dkk (2025) juga menunjukkan bahwa literasi digital berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada PT Semen Indonesia Logistik Group. Ketiga penelitian tersebut menunjukkan bahwa kemampuan pegawai dalam menggunakan dan memanfaatkan teknologi serta informasi digital berkaitan dengan pelaksanaan pekerjaan dan kinerja pegawai.

Temuan tersebut secara kontekstual dapat dijelaskan melalui karakteristik pekerjaan pegawai pada UPT Perpustakaan UIN Imam Bonjol Padang yang dalam pelaksanaan tugasnya semakin berkaitan dengan penggunaan teknologi dan sumber daya digital. Berbagai aktivitas perpustakaan tidak hanya dilakukan secara konvensional, tetapi juga membutuhkan kemampuan pegawai dalam

menggunakan perangkat teknologi, mengakses informasi, mengelola data, serta memanfaatkan berbagai sistem digital yang mendukung pekerjaan. Kondisi tersebut menyebabkan kemampuan literasi digital menjadi bagian yang penting dalam menunjang pelaksanaan tugas pegawai.

Dalam konteks pekerjaan di perpustakaan, pegawai tidak cukup hanya mampu menggunakan perangkat digital, tetapi juga perlu memahami bagaimana teknologi dan informasi tersebut digunakan sesuai dengan kebutuhan pekerjaan. Ketika pegawai mampu mencari dan memperoleh informasi yang relevan, memahami informasi digital, menggunakan teknologi secara tepat, serta menyesuaikan diri dengan perubahan sistem kerja berbasis digital, proses penyelesaian pekerjaan menjadi lebih mudah untuk dilakukan. Kemampuan tersebut pada akhirnya dapat mendukung pegawai dalam melaksanakan tugas, memberikan pelayanan, dan menyelesaikan pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya.

Secara teoritis, kondisi tersebut sejalan dengan pandangan van Deursen, dkk (2011) bahwa keterampilan digital tidak hanya berkaitan dengan kemampuan teknis dalam menggunakan teknologi, tetapi juga mencakup kemampuan mencari, memilih, mengevaluasi, dan menggunakan informasi secara tepat. Kemampuan tersebut menjadi relevan dalam pekerjaan pegawai perpustakaan karena aktivitas kerja berkaitan erat dengan informasi dan pemanfaatan teknologi. Hasil penelitian ini juga sejalan dengan van Laar et al. (2019) yang menjelaskan bahwa keterampilan digital merupakan bagian penting dari keterampilan yang dibutuhkan dalam lingkungan kerja modern.

Dengan demikian, pengaruh positif literasi digital terhadap kinerja pegawai dalam penelitian ini dapat dipahami karena literasi digital menjadi kemampuan pendukung yang memungkinkan pegawai menyesuaikan diri dengan tuntutan pekerjaan berbasis teknologi, mengelola informasi secara lebih tepat, dan memanfaatkan sumber daya digital dalam penyelesaian tugas. Artinya, dalam konteks UPT Perpustakaan UIN Imam Bonjol Padang, literasi digital bukan hanya merupakan kemampuan tambahan, tetapi menjadi salah satu kemampuan yang membantu pegawai menjalankan pekerjaan sesuai dengan tuntutan lingkungan kerja yang semakin terdigitalisasi.

2. Pengaruh Knowledge Sharing terhadap Kinerja Pegawai (H2)

Hasil penelitian menunjukkan bahwa Knowledge Sharing berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Temuan ini sejalan dengan penelitian Nurrachman, dkk (2019) yang menemukan bahwa knowledge sharing berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian tersebut menunjukkan bahwa proses berbagi dan memperoleh pengetahuan dapat membantu karyawan dalam mendukung pelaksanaan pekerjaan dan pencapaian kinerja. Hasil penelitian ini juga sejalan dengan penelitian Suryanto, dkk (2023) yang menunjukkan bahwa knowledge sharing berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Selanjutnya, penelitian Haerida, dkk (2024) juga menemukan bahwa knowledge sharing berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Ketiga penelitian tersebut menunjukkan bahwa proses berbagi pengetahuan antarpegawai dapat mendukung pelaksanaan pekerjaan dan pencapaian kinerja.

Secara kontekstual, temuan ini dapat dijelaskan karena pelaksanaan pekerjaan di UPT Perpustakaan UIN Imam Bonjol Padang tidak sepenuhnya dilakukan secara individual, tetapi membutuhkan pertukaran pengetahuan, informasi, pengalaman, dan pemahaman antarpegawai. Setiap pegawai dapat memiliki pengalaman dan pengetahuan yang berbeda dalam melaksanakan tugas, sehingga proses berbagi pengetahuan menjadi penting untuk membantu pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan dan menghadapi berbagai permasalahan yang muncul dalam pelaksanaan tugas.

Dalam lingkungan perpustakaan, pengetahuan yang dimiliki seorang pegawai dapat menjadi sumber pembelajaran bagi pegawai lainnya. Misalnya, ketika seorang pegawai lebih memahami penggunaan sistem atau aplikasi tertentu, prosedur pengelolaan informasi, maupun cara menangani kebutuhan pengguna perpustakaan, pengetahuan tersebut dapat dibagikan kepada pegawai lain. Proses tersebut memungkinkan pengetahuan yang sebelumnya hanya dimiliki oleh individu dapat dimanfaatkan secara bersama untuk mendukung pelaksanaan pekerjaan. Dengan demikian, knowledge sharing dapat membantu mengurangi kesenjangan pengetahuan antarpegawai dan memudahkan penyelesaian tugas.

Temuan tersebut juga dapat dipahami dari kebutuhan pegawai untuk saling berdiskusi dan bertukar pengalaman ketika menghadapi persoalan dalam pekerjaan. Permasalahan yang muncul dalam pelaksanaan tugas tidak selalu dapat diselesaikan hanya berdasarkan pengetahuan yang dimiliki oleh masing-masing pegawai. Melalui komunikasi dan diskusi dengan rekan kerja, pegawai dapat

memperoleh informasi, pengalaman, maupun alternatif penyelesaian dari pegawai lainnya. Kondisi tersebut dapat membantu pegawai memperoleh pemahaman yang lebih luas dan mendukung kelancaran penyelesaian pekerjaan.

Selain itu, knowledge sharing dapat menciptakan proses pembelajaran bersama di lingkungan kerja. Ketika pegawai terbiasa berbagi informasi, memberikan saran, menyampaikan pengalaman, dan mendiskusikan permasalahan pekerjaan, pengetahuan tidak hanya menjadi milik individu tertentu, tetapi dapat dimanfaatkan oleh pegawai lainnya. Hal tersebut dapat mendukung koordinasi dan kerja sama dalam pelaksanaan tugas serta membantu organisasi memanfaatkan pengetahuan yang tersedia di lingkungan kerja.

Secara konseptual, temuan ini sejalan dengan pandangan Nonaka dan Takeuchi (1995) mengenai pentingnya proses penciptaan dan pertukaran pengetahuan dalam organisasi. Dalam konteks perpustakaan, pengetahuan yang dimiliki pegawai berkaitan dengan pengalaman kerja, pengelolaan informasi, penggunaan sistem, dan pelayanan kepada pengguna dapat menjadi sumber pengetahuan bersama apabila dibagikan dan dikembangkan melalui interaksi antarpegawai.

Dengan demikian, pengaruh positif knowledge sharing terhadap kinerja pegawai dapat dipahami karena pertukaran pengetahuan antarpegawai membantu memperluas pemahaman, memberikan alternatif solusi terhadap permasalahan pekerjaan, serta mendukung koordinasi dalam pelaksanaan tugas. Dalam konteks UPT Perpustakaan UIN Imam Bonjol Padang, peningkatan praktik berbagi pengetahuan dapat membantu pengetahuan dan pengalaman yang dimiliki masing-masing pegawai dimanfaatkan secara bersama untuk mendukung pelaksanaan pekerjaan dan pencapaian kinerja pegawai.

3. Kompetensi Digital Memoderasi Pengaruh Literasi Digital terhadap Kinerja Pegawai (H3)

Hasil penelitian menunjukkan bahwa Kompetensi Digital mampu memoderasi secara positif dan signifikan pengaruh Literasi Digital terhadap Kinerja Pegawai. Temuan ini menunjukkan bahwa keberadaan kompetensi digital dapat memperkuat hubungan antara literasi digital dan kinerja pegawai. Hasil penelitian ini sejalan secara konseptual dengan penelitian Mardiana et al. (2025) yang menunjukkan pentingnya kompetensi digital dalam mendukung produktivitas pada lingkungan kerja yang semakin memanfaatkan teknologi digital. Penelitian tersebut menunjukkan bahwa kemampuan digital perlu didukung oleh kemampuan untuk menerapkannya secara efektif dalam aktivitas kerja. Temuan ini juga memiliki keterkaitan dengan penelitian Tiong et al. (2024) yang menemukan bahwa kompetensi digital berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada UMKM di Indonesia. Selanjutnya, penelitian Nawawi et al. (2026) juga menunjukkan adanya pengaruh positif dan signifikan kompetensi digital terhadap kinerja pegawai pada sektor publik. Meskipun penelitian terdahulu tersebut tidak seluruhnya menguji kompetensi digital sebagai variabel moderasi, hasilnya memberikan dukungan bahwa kompetensi digital merupakan kemampuan yang penting dalam penerapan teknologi dan pelaksanaan pekerjaan.

Temuan ini secara kontekstual dapat dijelaskan karena kemampuan literasi digital yang dimiliki pegawai akan lebih optimal dalam mendukung kinerja apabila diikuti dengan kompetensi digital yang memadai. Literasi digital membantu pegawai dalam mencari, memahami, mengevaluasi, dan memanfaatkan informasi digital, sedangkan kompetensi digital berkaitan dengan kemampuan pegawai untuk menerapkan kemampuan tersebut dalam penggunaan teknologi pada pelaksanaan pekerjaan. Dengan demikian, literasi digital dan kompetensi digital memiliki peran yang saling melengkapi dalam mendukung pelaksanaan tugas pegawai.

Dalam konteks UPT Perpustakaan UIN Imam Bonjol Padang, penggunaan teknologi dalam pekerjaan membutuhkan kemampuan yang tidak hanya terbatas pada kemampuan mengakses atau memperoleh informasi digital. Pegawai juga perlu mampu menggunakan berbagai perangkat dan sistem digital sesuai dengan kebutuhan pekerjaan, mengelola informasi, berkomunikasi melalui media digital, berkolaborasi, serta menyelesaikan permasalahan yang muncul dalam penggunaan teknologi. Oleh karena itu, kemampuan literasi digital yang dimiliki pegawai akan memberikan manfaat yang lebih besar apabila didukung oleh kompetensi untuk menerapkan kemampuan digital tersebut dalam pekerjaan sehari-hari.

Peran moderasi tersebut dapat dilihat dari bagaimana kompetensi digital menentukan sejauh mana kemampuan yang diperoleh melalui literasi digital dapat diterapkan dalam pekerjaan. Pegawai yang memiliki kemampuan memahami informasi digital, tetapi belum memiliki kemampuan yang memadai dalam menggunakan dan menerapkan teknologi, akan memiliki keterbatasan dalam

memanfaatkan kemampuan tersebut untuk menyelesaikan pekerjaan. Sebaliknya, ketika kemampuan literasi digital didukung oleh kompetensi digital yang baik, pegawai akan lebih mampu mengubah informasi dan pengetahuan digital menjadi tindakan yang mendukung penyelesaian tugas.

Secara konseptual, temuan ini sejalan dengan kerangka Digital Competence Framework (DigComp) yang menempatkan kompetensi digital sebagai kemampuan yang mencakup literasi informasi dan data, komunikasi dan kolaborasi, penciptaan konten digital, keamanan, serta pemecahan masalah. Kerangka tersebut menunjukkan bahwa kemampuan digital tidak hanya berkaitan dengan pengetahuan mengenai teknologi, tetapi juga kemampuan untuk menerapkannya secara tepat dalam berbagai konteks. Dalam lingkungan kerja, kemampuan tersebut menjadi penting agar pemanfaatan teknologi dan informasi digital dapat mendukung pelaksanaan tugas secara efektif.

Dengan demikian, Kompetensi Digital dalam penelitian ini berperan sebagai faktor yang memperkuat pengaruh Literasi Digital terhadap Kinerja Pegawai. Artinya, kemampuan literasi digital akan lebih mampu mendukung kinerja apabila pegawai memiliki kompetensi yang memadai untuk menerapkan kemampuan digital tersebut dalam pelaksanaan pekerjaan. Dalam konteks UPT Perpustakaan UIN Imam Bonjol Padang, pengembangan literasi digital perlu berjalan seiring dengan peningkatan kompetensi digital agar kemampuan dalam mengakses, memahami, mengolah, dan memanfaatkan informasi digital dapat diterapkan secara optimal untuk mendukung pelaksanaan tugas dan pencapaian kinerja pegawai.

4. Kompetensi Digital Memoderasi Pengaruh Knowledge Sharing terhadap Kinerja Pegawai (H4)

Hasil penelitian menunjukkan bahwa Kompetensi Digital mampu memoderasi secara positif dan signifikan pengaruh Knowledge Sharing terhadap Kinerja Pegawai. Temuan ini menunjukkan bahwa kompetensi digital dapat memperkuat hubungan antara proses berbagi pengetahuan dengan kinerja pegawai. Temuan penelitian ini sejalan dengan penelitian Mardiananingrum et al. (2025) yang menunjukkan bahwa digital competence dan knowledge sharing memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap individual performance. Hasil tersebut menunjukkan bahwa kemampuan digital dan aktivitas knowledge sharing merupakan aspek yang berkaitan dengan kemampuan individu dalam melaksanakan pekerjaan secara efektif. Temuan ini juga sejalan dengan penelitian Rakhman (2021) yang menunjukkan bahwa knowledge sharing dan digital competence berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Selanjutnya, penelitian Utami et al. (2022) juga menunjukkan adanya hubungan positif antara knowledge sharing, digital competence, dan performance. Meskipun penelitian terdahulu tersebut tidak secara khusus menguji kompetensi digital sebagai variabel moderasi, hasilnya memberikan dukungan bahwa kemampuan digital dan proses berbagi pengetahuan merupakan faktor yang dapat saling mendukung dalam meningkatkan kinerja.

Secara kontekstual, temuan tersebut dapat dijelaskan karena proses berbagi pengetahuan di lingkungan UPT Perpustakaan UIN Imam Bonjol Padang tidak hanya berkaitan dengan komunikasi antarpegawai, tetapi juga semakin berkaitan dengan penggunaan teknologi dan media digital. Pengetahuan yang dimiliki oleh seorang pegawai akan memberikan manfaat yang lebih besar bagi pegawai lainnya apabila pengetahuan tersebut dapat dibagikan, diterima, dipahami, dan diterapkan dalam pelaksanaan pekerjaan. Dalam kondisi tersebut, kompetensi digital menjadi penting karena membantu pegawai dalam memanfaatkan berbagai sarana teknologi yang digunakan sebagai pendukung proses pekerjaan.

Dalam pelaksanaan pekerjaan di perpustakaan, proses pertukaran pengetahuan dapat berkaitan dengan berbagai hal, seperti penggunaan aplikasi, pengelolaan data, prosedur kerja, pencarian sumber informasi digital, penggunaan sistem perpustakaan, maupun cara menyelesaikan permasalahan yang berkaitan dengan teknologi. Pengetahuan tersebut dapat diperoleh dari pengalaman dan kemampuan pegawai lain melalui proses berbagi pengetahuan. Namun, pengetahuan yang telah diperoleh belum tentu dapat dimanfaatkan secara optimal apabila pegawai belum memiliki kemampuan yang memadai untuk menggunakan teknologi yang berkaitan dengan pengetahuan tersebut.

Kompetensi digital dalam kondisi tersebut berperan dalam membantu pegawai mengubah pengetahuan yang diperoleh melalui proses knowledge sharing menjadi kemampuan yang dapat diterapkan dalam pekerjaan. Pegawai yang memperoleh pengetahuan atau pengalaman dari rekan kerja akan lebih mudah menerapkannya apabila mampu menggunakan perangkat, aplikasi, sistem, dan media digital yang berkaitan dengan pekerjaan. Dengan demikian, kompetensi digital tidak hanya

mendukung kemampuan pegawai dalam menggunakan teknologi, tetapi juga membantu proses penerapan pengetahuan yang diperoleh melalui interaksi dengan pegawai lainnya.

Peran moderasi tersebut menjadi semakin relevan karena pekerjaan di lingkungan perpustakaan menuntut adanya koordinasi, pertukaran informasi, serta pembelajaran secara berkelanjutan. Perubahan teknologi dan sistem kerja dapat menyebabkan pengetahuan yang dibutuhkan pegawai juga mengalami perkembangan. Oleh karena itu, pegawai tidak hanya dituntut untuk bersedia berbagi pengetahuan, tetapi juga perlu memiliki kemampuan untuk menerima dan memanfaatkan pengetahuan tersebut dalam lingkungan kerja yang semakin berbasis digital.

Dalam konteks UPT Perpustakaan UIN Imam Bonjol Padang, kondisi tersebut menunjukkan bahwa peningkatan budaya knowledge sharing perlu diikuti dengan penguatan kompetensi digital pegawai. Pegawai yang memiliki kompetensi digital yang baik akan lebih mampu memanfaatkan informasi dan pengetahuan yang diperoleh dari rekan kerja, kemudian menerapkannya dalam penggunaan teknologi maupun penyelesaian tugas. Sebaliknya, apabila kemampuan digital masih terbatas, pengetahuan yang telah dibagikan antarpegawai dapat mengalami keterbatasan dalam penerapannya pada pekerjaan.

Dengan demikian, Kompetensi Digital berperan sebagai faktor yang memperkuat pengaruh Knowledge Sharing terhadap Kinerja Pegawai. Artinya, semakin baik kompetensi digital pegawai, semakin besar kemampuan mereka dalam memanfaatkan pengetahuan yang diperoleh melalui proses berbagi pengetahuan untuk mendukung pelaksanaan tugas. Dalam konteks UPT Perpustakaan UIN Imam Bonjol Padang, peningkatan knowledge sharing perlu berjalan seiring dengan pengembangan kompetensi digital agar pengetahuan yang dibagikan antarpegawai tidak hanya menjadi informasi, tetapi dapat diterapkan secara efektif dalam pelaksanaan pekerjaan dan pada akhirnya mendukung peningkatan kinerja pegawai.

D. PENUTUP

Berdasarkan hasil analisis menggunakan *Partial Least Square-Structural Equation Modeling* (PLS-SEM) terhadap 32 responden, penelitian ini menunjukkan bahwa literasi digital berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai UPT Perpustakaan UIN Imam Bonjol Padang. *Knowledge sharing* juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, yang menunjukkan bahwa semakin baik praktik berbagi pengetahuan antarpegawai, semakin baik pula kinerja yang dihasilkan. Selain itu, kompetensi digital terbukti memoderasi secara positif dan signifikan pengaruh literasi digital terhadap kinerja pegawai, sehingga kompetensi digital mampu memperkuat kontribusi literasi digital terhadap peningkatan kinerja. Kompetensi digital juga memoderasi secara positif dan signifikan pengaruh *knowledge sharing* terhadap kinerja pegawai. Dengan demikian, peningkatan kinerja pegawai tidak hanya ditentukan oleh kemampuan memahami dan memanfaatkan informasi digital serta praktik berbagi pengetahuan, tetapi juga didukung oleh kompetensi digital yang memungkinkan pegawai menerapkan informasi dan pengetahuan tersebut secara efektif dalam pelaksanaan pekerjaan.

E. DAFTAR PUSTAKA

- Becker, G. S. (1964). *Human Capital: A Theoretical and Empirical Analysis, with Special Reference to Education*. University of Chicago Press.
- Bock, G.-W., Zmud, R. W., Kim, Y.-G., & Lee, J.-N. (2005). Behavioral intention formation in knowledge sharing: Examining the roles of extrinsic motivators, social-psychological forces, and organizational climate. *MIS Quarterly*, 29(1), 87–112. <https://doi.org/10.2307/25148669>
- Donaldson, L. (2001). *The Contingency Theory of Organizations*. SAGE Publications, Inc. <https://doi.org/10.4135/9781452229249>
- Febriyanti, A. N., Armansyah, A., Muhammad Rizki, & Herman. (2024). Pengaruh knowledge sharing terhadap kinerja karyawan melalui individual innovation capability pada PT Haleyora Power Area Tanjungpinang. *Hirarki : Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis*, 6(2), 23–34. <https://doi.org/10.30606/rcebrd52>

- Ghozali, I., & Latan, H. (2015). *Partial least squares: Konsep, teknik dan aplikasi menggunakan program SmartPLS 3.0 untuk penelitian empiris* (2nd ed.). Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Gilster, P. (1997). *Digital Literacy*. Wiley.
- Grant, R. M. (1996). Toward a knowledge-based theory of the firm. *Strategic Management Journal*, 17(S2), 109–122. <https://doi.org/10.1002/smj.4250171110>
- Haerida, M. A., Chahyono, C., & Setiawan, L. (2024). Pengaruh pendidikan dan pelatihan terhadap kinerja pegawai melalui knowledge sharing pada Kantor Pusat Pengembangan Sumber Daya Manusia Regional Makassar. *Indonesian Journal of Business and Management*, 6(2), 297–305. <https://doi.org/10.35965/jbm.v6i2.4444>
- Huu, P. T. (2023). Impact of employee digital competence on the relationship between digital autonomy and innovative work behavior: A systematic review. *Artificial Intelligence Review*, 56(12), 14193–14222. <https://doi.org/10.1007/s10462-023-10492-6>
- Indriyani, K., Ratnasari, S. L., Susanto, A., Kusmarlina, I., Handayani, Navisa, S., Sinurat, J., Saputra, M. T. R., Wulandari, M., & Daulay, R. M. (2025). Pengaruh Literasi Digital, Situasional Leadership, Employee Engagement, Dan Pengembangan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Manajemen, Organisasi, dan Bisnis*, 5(4).
- Jalil, A., Anggereani, I., & Malarangan, H. (2025). *The impact of digital literacy and biographical characteristics on employee performance with motivation as a moderating variable: A case study of Bank Muamalat in Palu, Indonesia*. *Borneo Islamic Finance and Economics Journal*, 5(1).
- Mangkunegara, A. A. A. P. (2017). *Manajemen sumber daya manusia perusahaan*. Remaja Rosdakarya.
- Mardiana, H., & Yakub, Y. (2025). The impact of digital literacy and digital competence on online teaching productivity: The moderating role of work behavior. *Asian Association of Open Universities Journal*, 20(2), 104–121. <https://doi.org/10.1108/AAOUJ-09-2024-0120>
- Mardiananingrum, S., Larassaty, A. L., Boyas, J. R., & Sholikhah, A. (2025). Digital competence dan knowledge sharing terhadap individual performance di RS Rahman Rahim Sukodono. *Jurnal E-Bis*, 9(1), 487–500. <https://doi.org/10.37339/e-bis.v9i1.2437>
- Mohd Abas, M. K., Yahaya, R. A., & Din, M. S. F. (2019). Digital literacy and its relationship with employee performance in the 4IR. *Journal of International Business, Economics and Entrepreneurship*, 4(2), 29–37. <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. *Intelletika: Jurnal Ilmiah Mahasiswa*, 1(5). <https://paperity.org/p/321921629/pengaruh-pelatihan-kerja-dan-literasi-digital-terhadap-kinerja-pegawai-badan-pusat>
- Nawawi, S., Ingsih, K., Riyanto, F., Sari, R. A. A. R. P., & Sartika, M. (2026). Does digital competence improve employee performance? The role of smart digital services mediation in the public sector. *Jurnal Penelitian Ekonomi dan Bisnis*, 11(1), 77–89. <https://doi.org/10.33633/jpeb.v11i1.15497>
- Nonaka, I., & Takeuchi, H. (1995). *The Knowledge-creating Company: How Japanese Companies Create the Dynamics of Innovation*. Oxford University Press.
- Nurrachman, Q., Hermanto, B., & Chan, A. (2019). The effect of knowledge sharing on employee performance at PT Tama Cokelat Indonesia. *Archives of Business Research*, 7(6), 155–163. <https://doi.org/10.14738/abr.76.6660>
- Nuryani, N., & Prameswari, D. (2024). Pengaruh Empowering Leadership dan Inter Organizational Knowledge Sharing Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kecerdasan Digital Sebagai Variabel Moderasi. *JMBPpreneur: Jurnal Manajemen, Bisnis, dan Kewirausahaan*, 4(1), 23–33. <https://doi.org/10.35720/jmbpreneur.v4i1.34>
- Rakhman, A. (2021). *Pengaruh knowledge sharing dan digital competence terhadap kinerja karyawan PT. Pakubumi Inti Mineral* [Skripsi, Universitas Muhammadiyah Surakarta]. Universitas Muhammadiyah Surakarta.
- Sudarman, Sutrisno, T. F. C. W., & Andrina, A. A. A. P. (2025). The influence of artificial intelligence utilization and digital literacy on employee performance with work motivation as

- an intervening variable at PT Semen Indonesia Logistik Group. *JMBI UNSRAT (Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis dan Inovasi Universitas Sam Ratulangi)*, 12(2), 951–965
- Sugiyono. (2019). *Metode penelitian pendidikan: Pendekatan kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Alfabeta. <http://archive.org/details/buku-metode-penelitian-sugiyono>
- Suryanto, S., Hadi, S., & Subiyanto, D. (2023). Analysis of the effect of work environment and knowledge sharing on employee performance in innovative behavior mediation. *JBTI: Jurnal Bisnis: Teori dan Implementasi*, 14(1). <https://doi.org/10.18196/jbti.v14i1.18804>
- Tiong, P., Sumaryo, P., & Simamora, S. A. P. (2024). The influence of digital competency, employee engagement, and leadership style on SME employee performance in Indonesia: Innovation capability as a mediator and organizational culture as a moderator in the Society 5.0 era. *STI Policy and Management Journal*, 9(2).
- Utami, H. F., Ukkas, I., Hamid, R. S., & Goso. (2022). Peran knowledge sharing dan digital competence dalam meningkatkan motivasi dan kinerja pengusaha muda: Kerangka kerja konseptual dan evaluasi empiris. *Jurnal Manajemen Strategi dan Aplikasi Bisnis*, 5(1), 167–184. <https://doi.org/10.36407/jmsab.v5i1.576>
- Van Deursen, A. J. A. M., Van Dijk, J. A. G. M., & Peters, O. (2011). Rethinking Internet skills: The contribution of gender, age, education, Internet experience, and hours online to medium- and content-related Internet skills. *Poetics*, 39(2), 125–144. <https://doi.org/10.1016/j.poetic.2011.02.0>
- Van Laar, E., Van Deursen, A. J. A. M., Van Dijk, J. A. G. M., & De Haan, J. (2019). Determinants of 21st-century digital skills: A large-scale survey among working professionals. *Computers in Human Behavior*, 100, 93–104. <https://doi.org/10.1016/j.chb.2019.06.017>
- Vuorikari, R., Kluzer, S., & Punie, Y. (2022). *DigComp 2.2, The Digital Competence framework for citizens: With new examples of knowledge, skills and attitudes*. Publications Office of the European Union. <https://doi.org/10.2760/115376>