P-ISSN : 2654-4946
E-ISSN : 2654-7538
DOI : 10.37817/ikraith-ekonomika.v10i1

Pengaruh Literasi Digital Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Variabel Intervening Pemanfaatan Teknologi Informasi Dan Kompetensi Pada PT Iwatani Indonesia

The Impact Of Digital Literacy On Employee Performance With Information Technology Utilization And Competency As Intervening Variables At PT Iwatani Indonesia

Dini Haryani[1], Maya Syafriana Effendi[2]
Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Persada Indonesia Y.A.I,
Jalan Salemba Raya No.9A, Paseban, Jakarta Pusat 10440, Indonesia
E-mail: dini.2314270006@upi-yai.ac.id, maya.effendi@upi-yai.ac.id

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh literasi digital terhadap kinerja karyawan dengan variabel intervening pemanfaatan teknologi informasi dan kompetensi pada PT Iwatani Indonesia. Jumlah sampel yang diambil 37 karyawan PT Iwatani Indonesia. Jenis penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan teknik kuesioner dan observasi yang kemudian diolah dengan menggunakan aplikasi SmartPLS Versi 3.

Hasil analisis memperlihatkan bahwa 1) Kompetensi berpengaruh signifikan positif terhadap Kinerja Karyawan; 2) Literasi Digital berpengaruh signifikan positif terhadap Kinerja Karyawan; 3) Literasi Digital berpengaruh signifikan positif terhadap Kompetensi; 4) Literasi Digital berpengaruh signifikan positif terhadap Pemanfatan Teknologi Informasi; 5) Pemanfaatan Teknologi Informasi berpengaruh signifikan positif terhadap Kinerja Karyawan; 6) Pemanfaatan Teknologi Informasi berpengaruh signifikan positif terhadap Kompetensi; 7) Pemanfaatan Teknologi Informasi tidak memediasi pengaruh Literasi Digital terhadap Kompetensi; 8) Pemanfaatan Teknologi Informasi tidak memediasi pengaruh Literasi Digital terhadap Kinerja Karyawan; 9) Kompetensi memediasi pengaruh Literasi Digital terhadap Kinerja Karyawan; 10) Kompetensi tidak memediasi pengaruh Pemanfaatan Teknologi Informasi terhadap Kinerja Karyawan; 11) Pemanfaatan Teknologi Informasi dan Kompetensi tidak memediasi pengaruh Literasi Digital terhadap Kinerja Karyawan.

Kata Kunci ***:*** *Literasi Digital, Pemanfaatan Teknologi Informasi, Kompetensi, Kinerja*

ABSTRACT

This study aims to analyze the impact of digital literacy on employee performance with information technology utilization and competency as intervening variables at PT Iwatani Indonesia. A sample of 37 employees of PT Iwatani Indonesia was selected. This study employed quantitative methods using questionnaires and observations, which were then processed using the SmartPLS Version 3.

The results of the analysis indicate that: 1) Competence has a positive and significant effect on Employee Performance; 2) Digital Literacy has a positive and significant effect on Employee Performance; 3) Digital Literacy has a positive and significant effect on Competence; 4) Digital Literacy has a positive and significant effect on Information Technology Utilization; 5) Information Technology Utilization has a positive and significant effect on Employee Performance; 6) Information Technology Utilization has a positive and significant effect on Competence; 7) Information Technology Utilization does not mediate the effect of Digital Literacy on Competence; 8) Information Technology Utilization does not mediate the effect of Digital Literacy on Employee Performance; 9) Competence mediates the effect of Digital Literacy on Employee Performance; 10) Competence does not mediate the effect of Information Technology Utilization on Employee Performance; and 11) Information Technology Utilization and Competence do not mediate the effect of Digital Literacy on Employee Performance.

Keywords ***:*** *Digital Literacy, Information Technology Utilization,Competency, Employee's Performance*

DOI : 10.37817/ikraith-ekonomika.v10i1
P-ISSN : 2654-4946
E-ISSN : 2654-7538

1. PENDAHULUAN

Semakin meningkatnya jumlah tenaga kerja aktif, perusahaan perlu mengoptimalkan tata kelola SDM untuk membantu organisasi mencapai sasaran yang telah ditetapkan, produktivitas dan kinerja karyawan agar tetap terjaga. Kondisi tersebut memiliki keterkaitan dengan fungsi sumber daya manusia untuk mengelola, mengawasi, dan menjalankan berbagai aktivitas sesuai dengan *plan* (perencanaan) yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Dengan demikian, peningkatan kapabilitas kinerja karyawan merupakan aspek yang krusial untuk diperhatikan, sehingga pertumbuhan jumlah tenaga kerja memberikan peranan yang maksimal terhadap produktivitas organisasi maupun pertumbuhan ekonomi di negara Indonesia. Dalam prakteknya perusahaan juga harus memiliki manajemen tersendiri untuk mengelola individu yang terlibat dalam operasional perusahaan yang disebut dengan Manajemen Sumber Daya Manusia. Menurut Priatna et al. (2025) MSDM dapat diartikan sebagai pendekatan strategis yang mencakup kegiatan POAC perencanaan (*plan)*, pengorganisasian (*organization)*, pengarahan (*actuating)*, dan pengendalian (*controling)* atas semua kegiatan yang berhubungan dengan tenaga kerja dengan tujuan meningkatkan kinerja organisasi serta mengoptimalkan kesejahteraan karyawan.

Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) berperan dalam mengelola karyawan yang merupakan aset penting bagi Perusahaan, dengan memanfaatkan kemampuan dan keahlian karyawan sesuai bidangnya masing-masing, perusahaan dapat meningkatkan kinerja dan mencapai visi serta misi yang telah direncanakan. PT Iwatani Indonesia ialah perusahaan perdagangan (trading company) yang menjalankan sektor usahanya dalam penyediaan berbagai produk dan solusi industri, antara lain energi, gas industri, mesin industri, material, serta produk agri-bio dan pangan. Dalam kegiatan bisnisnya, perusahaan memanfaatkan berbagai teknologi informasi untuk mendukung aktivitas administrasi, komunikasi, pengolahan data, penyusunan laporan, serta koordinasi antarbagian divisi. Pemanfaatan teknologi informasi tersebut merupakan bagian penting dalam meningkatkan efektivitas proses kegiatan bisnis sehingga menuntut setiap karyawan memiliki kemampuan literasi digital yang memadai.

Berdasarkan pengamatan awal peneliti di PT Iwatani Indonesia, terdapat kendala yang berhubungan dengan literasi digital SDM. Sejumlah karyawan ada yang tidak memahami fitur-fitur perangkat lunak (*software)* yang dimanfaatkan untuk mendukung pelaksanaan pekerjaan serta aktivitas rutinitas kerja sehingga pemanfaatan aplikasi masih belum optimal. Disamping itu, kemampuan karyawan dalam mengoperasikan teknologi informasi masih beragam. Kondisi ini menyebabkan beberapa pekerjaan masih memerlukan bantuan dari rekan kerja yang lebih memahami sistem digital dalam penyelesaian pekerjaan, serta berpotensi memengaruhi efektivitas dan kualitas hasil kerja. Perbedaan kemampuan ini memperlihatkan bahwa transformasi digital yang telah diterapkan perusahaan belum sepenuhnya diimbangi oleh kemampuan literasi digital seluruh karyawan.

Selain kemampuan dalam memanfaatkan teknologi informasi, kompetensi karyawan ialah satu unsur vital untuk mempengaruhi kesuksesan pelaksanaan pekerjaan di dalam perusahaan. Kompetensi tidak semata-mata diartikan sebagai penguasaan keilmuan yang dimiliki oleh seseorang, melainkan juga mencakup aspek keterampilan dan kecakapan, pengalaman, dan sikap kerja yang menunjang karyawan dalam menjalankan tugasnya dengan optimal. Sumber daya manusia dengan keahlian yang baik dapat memahami tanggung jawab pekerjaannya, menyelesaikan tugas sesuai dengan prosedur dan standar operasional perusahaan, serta mampu beradaptasi terhadap perubahan lingkungan kerja dan perkembangan teknologi. Dengan kompetensi yang memadai, karyawan dapat menghasilkan kualitas kerja yang lebih baik, meningkatkan produktivitas, meminimalkan kesalahan dalam proses kerja, serta menyediakan dukungan yang optimal terhadap pencapaian tujuan perusahaan.

P-ISSN : 2654-4946
E-ISSN : 2654-7538
DOI : 10.37817/ikraith-ekonomika.v10i1

Oleh karena itu atas pemaparan yang telah disampaikan diatas penelitian ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh literasi digital terhadap kinerja karyawan dengan variabel intervening pemanfaatan teknologi informasi dan kompetensi pada PT Iwatani Indonesia.

2. LANDASAN TEORI DAN HIPOTESIS

Teori Manajemen

Manajemen merupakan metode dalam mengoptimalkan pengelolaan sumber daya organisasi untuk mewujudkan visi, misi, serta tujuan organisasi yang telah ditetapkan melalui perapan kepemimpinan yang cakap, dan bijaksana, serta disesuaikan melalui tingkat kesiapan SDM dalam menjalankan tanggung jawab serta melaksanakan tugas pekerjaan dalam suatu organisasi atau perusahaan Sutianingsih et al. (2024). Dalam penelitian ini didapati pada PT Iwatani Indonesia telah memiliki manajemen tata kelola perusahaan yang baik yang dikelola oleh divisi HRGA Departemen.

Teori Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Priatna et al (2025) MSDM merupakan suatu pendekatan yang sistematis meliputi perencanaan (*plan*), pengorganisasian (*organization*), pengarahan (*action*), dan pengendalian (*control*) terhadap SDM dalam perusahaan dengan tujuan meningkatkan kinerja organisasi serta mengoptimalkan kesejahteraan karyawan.

Serta menurut Suherman & Siska (2024) MSDM adalah ilmu yang berfokus pada pengelolaan hubungan kerja individu secara tepat guna dan berdaya guna sehingga mampu memberikan kontribusi optimal bagi organisasi secara optimal untuk mencapai sasaran perusahaan, tenaga kerja menjadi optimal.

Kinerja Karyawan

Kinerja ialah hasil yang diperoleh dari bermacam aktivitas yang dilakukan karyawan dalam upaya mencapai tujuan perusahaan Husein et al., (2025)**.** Dan pendapat lainnya, kinerja karyawan ialah sikap dan perilaku karyawan yang tampak pada saat melakukan pekerjaannya terhadap tugas tertentu yang telah diberikan oleh Wahyuni & Effendi (2022)**.** Terdapat enam kriteria menurut Ramly (2021)dalam mengevaluasi performa karyawan secara individual melalui kualitas kerja, kuantitas kerja, ketepatan waktu, efektivitas, kemandirian, komitmen kerja.

Literasi Digital

Sebagaimana yang dijelaskan oleh UNESCO pada kajian Silalahi & Hendayana (2025) literasi digital diartikan sebagai keahlian dalam menggunakan, menjalankan, mengerti, menyatukan, mengrangkai, menelaah, serta menghasilkan data dengan cara yang *safety* dengan memanfaatkan teknologi digital guna mendukung pekerjaan, memperoleh pekerjaan yang layak, dan kewirausahaan. Adapun komponen literasi digital menurut Reswari (2025) antara lain *digital skills*, *digital culture*, etika *digital ethics*, *digital safety*.

Pemanfaatan Teknologi Informasi

Pendapat Ruhimat (2024) Pemanfaatan Teknologi Informasi merupakan istilah penggunaan teknologi informasi dalam proses pengolahan, pendistribusian, dan penyimpanan informasi dalam berbagai bentuk, contohnya data, teks, gambar, audio maupun video. Teknologi informasi meliputi pemanfaatan *hardware*, *software*, sistem jaringan komputer, serta berbagai sistem dan infrastruktur yang mendukung proses pengolahan data. Menurut Thompson dalam Taufiq et al., (2022) pemanfaatan teknologi informasi diukur berdasarkan tiga aspek utama, yaitu tingkat atau intensitas penggunaan, rutinitas penggunaan atau frequensi penggunaan, banyaknya *software* yang dimanfaatkan untuk menunjang pelaksanaan pekerjaan.

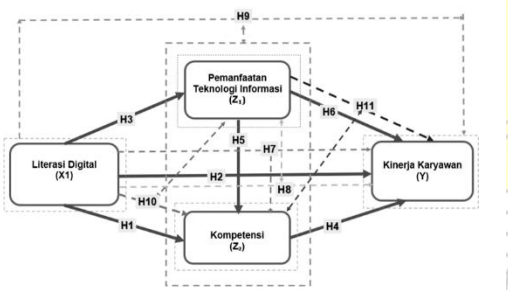
Kompetensi

Dalam konteks SDM, kemampuan dasar meliputi keterampilan, pengetahuan, dan perilaku yang dimiliki oleh tenaga kerja yang secara langsung membantu pencapaian tujuan strategis organisasi Rahman & Priadana (2025)**.** Serta menurut Maswanto et al., (2022) terdapat lima komponen kompetensi antara lain kemampuan menjalankan setiap pekerjaan secara efektif

DOI : 10.37817/ikraith-ekonomika.v10i1
P-ISSN : 2654-4946
E-ISSN : 2654-7538

dan efisien (*task skill*), kemampuan mengatur serta menangani berbagai tugas berbeda dalam suatu posisi jabatan (*task management skills*), keahlian merespons secara tepat terhadap situasi atau kondisi yang tidak biasa dari rutinitas (*contingency skills*), keahlian yang berkaitan dengan amanah serta tuntugan pekerjaan termasuk kemampuan bekerjasama terhadap rekan kerja maupun dalam *teamwork* (*job/rule environment skills*), keahlian beradaptasi terhadap perubahan di lingkungan kerja seperti perkembangan teknologi, metode kerja, maupun kondisi kerja (*transfering skills*).

Kerangka Pemikiran dan Hipotesis



Gambar 1. Kerangka Pemikiran

Dalam kerangka pemikiran yang telah dikemukakan, dapat dilihat pada Literasi Digital, Pemanfaatan Teknologi Informasi, serta kompetensi diduga memiliki pengaruh pada kinerja karyawan, hipotesis penelitian ini antara lain:

H_1: Diprediksi adanya pengaruh antara Literasi Digital terhadap Kompetensi karyawan di PT Iwatani Indonesia.

H_2: Diprediksi adanya pengaruh Literasi Digital terhadap Kinerja Karyawan di PT Iwatani Indonesia

H_3: Diprediksi adanya pengaruh Literasi Digital terhadap Pemanfaatan Teknologi Informasi di PT Iwatani Indonesia.

H_4: Diprediksi adanya pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan di PT Iwatani Indonesia.

H_5: Diprediksi adanya pengaruh Pemanfaatan Teknologi Informasi terhadap Kompetensi Karyawan di PT Iwatani Indonesia.

H_6: Diprediksi adanya pengaruh Pemanfaatan Teknologi Informasi terhadap Kinerja Karyawan di PT Iwatani Indonesia.

H_7: Diprediksi adanya pengaruh Literasi Digital terhadap Kinerja yang dimediasi oleh Kompetensi Karyawan di PT Iwatani Indonesia.

H_8: Diprediksi terdapat pengaruh literasi digital terhadap kinerja karyawan yang dimediasi oleh pemanfaatan teknologi informasi pada PT Iwatani Indonesia.

H_9: Diprediksi terdapat pengaruh literasi digital terhadap kinerja karyawan yang dimediasi oleh pemanfaatan teknologi informasi dan kompetensi pada PT Iwatani Indonesia.

H_{10}: Diprediksi terdapat pengaruh literasi digital terhadap kompetensi yang dimediasi oleh pemanfaatan teknologi informasi pada PT Iwatani Indonesia.

H_{11}: Diprediksi terdapat pengaruh literasi digital terhadap kompetensi yang dimediasi oleh pemanfaatan teknologi informasi pada PT Iwatani Indonesia.

3. METODOLOGI

Dalam penelitian ini peneliti menggunakan metodologi kuantitatif yaitu merupakan metode analisis diproses secara sistematis melalui cara informasi dalam bentuk numerik (data terukur) lalu selanjutnya diteliti dengan memanfaatkan pendekatan matematika Damanik et al., (2025). Data primer yang digunakan dalam studi ini didapatkan secara langsung dari para responden dengan menggunakan kuesioner yang diberikan kepada karyawan sebagai sumber informasi penelitian, sedangkan untuk data sekunder peneliti menggunakan data yang bersumber dari HRGA departemen serta website PT Iwatani Indonesia.

Populasi, Sampel, dan Pengumpulan data

Mengutip dari Iba & Wardhana (2023) populasi ialah seluruh individu atau objek yang menjadi sasaran penelitian dan mempunyai karakteristik khusus dengan mengacu pada kriteria yang telah ditetapkan sebelumnya dan telah ditentukan oleh peneliti sebagai bahan kajian untuk memperoleh kesimpulan yang relevan. Populasi menjadi ruang lingkup penelitian yang mencakup

P-ISSN : 2654-4946
E-ISSN : 2654-7538
DOI : 10.37817/ikraith-ekonomika.v10i1

seluruh elemen yang diamati dalam suatu wilayah dan periode tertentu.

Populasi dalam pelitian mencakup semua karyawan PT Iwatani Indonesia sebanyak 40 karyawan.

Dan menurut Iba & Wardhana (2023) sampel dapat diartikan sebagai representasi dari populasi yang jumlahnya lebih terbatas dan lebih praktis untuk diteliti. memiliki karakterisitik untuk mengakomodasi seluruh anggota atau pengamatan yang. Serta pada penilitian ini peneliti menggunakan sampel sebanyak 37 karyawan lokal berkebangsaan Indonesia dan sampel ini masuk kedalam kategori *puposive sample*.

merupakan data yang didapatkan langsung dari sumber asli tanpa melibatkan pihak perantara dalam proses pengumpulannya dan mencerminkan kondisi nyata berdasarkan pengalaman, persepsi, atau tanggapan pihak terkait, seperti konsumen, karyawan, dan mitra bisnis.

Dalam penilitian ini peneliti melakukan penyebaran kuesioner kepada 37 orang karyawan PT Iwatani Indonesia. Tumurang berpendapat (2024) kuesioner merupakan metode pengumpulan data yang dilaksanakan dengan memberikan serangkaian pertanyaan atau pernyataan kepada responden untuk dijawab melalui penyebaran instrumen berupa pertanyaan atau pertanyaan atau pernyataan dalam bentuk tertulis yang diberikan kepada responden guna memperoleh informasi yang sesuai dengan sasaran penelitian.

Pengukuran penelitian ini menggunakan skala pengukuran persepasi (skala likert) dengan derajat penilaian 1~5. Menurut Sugiyono dalam Gea et al., (2023) Skala Likert ialah suatu penilaian yang digunakan untuk mengetahui tingkat respons, penafsiran, penilaian, opini, dan pemahaman individu atau sekumpulan individu yang memiliki hubungan dengan gejala sosial tertentu.

Pengolahan dan analisis data penelitian dilakukan melalui metode PLS-SEM dengan memanfaatkan aplikasi SmartPLS versi 3 dengan analisis uji *outer model* yang antara lain convergent validity > 0.708, *Cronbach Alpha* > 0.708, Composite Reliability (rho_a) > 0.708, *Average Variance Extracted* (AVE) > 0.50, *discriminant validity* melalui kriteria fornell-larcker dan Hetrotrait-Monotrait (HTMT) Ratio < 0,90, *Colinearistic Statistic* (VIF/ *Variance Inflation Factor*) < 3. Serta untuk uji *inner model* antara lain yaitu uji hipotesis direct effect / path coeffisiency 0~1 dinyatakan *positive*, uji hipotesis / s*pesific indirect effects* > 0.05, *R-Square (R^2) Adjusted*, *F-Square (f^2)* dengan syarat f square 0.02 kategori lemah f square 0.15 kategori moderat/sedang, f square 0.35 – kategori kuat, Q-Square (Q^2) > 0.05 (Hair Jr et al., 2022)

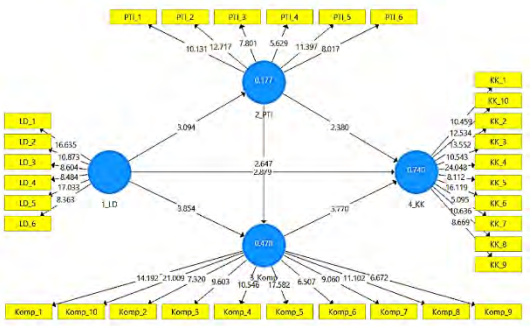
4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Karakteristik Respoden

Gambaran responden dalam sampel yang dipergunakan melibatkan 37 karyawan lokal berkebangsaan Indonesia (purposive sample), sedangkan 4 karyawan lainnya adalah berkebangsaan Jepang, sehingga total dari populasi yaitu sebanyak 41 orang. Presentase diperoleh sebanyak 27% responden perempuan dan 73% responden laki-laki. Dan usia responden terbanyak berkisar antara usia 31~40 tahun sebanyak 41%. Serta responden berdasarkan pendidikan ada pada level strata satu sebanyak 40%.

Evaluasi Model Pengukuran Outer Model

Alur analisis diawali dengan melakukan penilaian terhadap (*outer model*) dengan menggunakan pengujian validitas dan reliabilitas. Evaluasi validitas dilakukan guna memastikan setiap indikator mempunyai kapabilitas yang cukup representatif dalam menggambarkan konstruk yang menjadi objek pengukuran, sehingga instrumen yang digunakan mampu mencerminkan konsep penelitian yang sebenarnya.



Gambar 2. Outer Model

DOI : 10.37817/ikraith-ekonomika.v10i1
P-ISSN : 2654-4946
E-ISSN : 2654-7538

Tabel 1. Nilai Realibilitas Konstruk

Variabel	Cronbach's Alpha	Composite Reliability rho_A	(AVE)
Literasi Digital (X)	0.890	0.899	0.646
Pemanfaatan Teknologi Informasi (Z_1)	0.873	0.887	0.608
Kompetensi (Z_2)	0.936	0.942	0.635
Kinerja Karyawan (Y)	0.933	0.936	0.627

Sumber: Data Diolah SmartPLS (2026)

Dari hasil olah data outer model didapati realibilitas konstruk menunjukkan setiap indikator sudah dapat merepresentasikan variabel yang hendak diukur secara tepat variabel yang diukur secara mencukupi persyaratan sehingga menghasilkan tingkat validitas konvergen yang baik dengan hasil *cronbach alpha* dengan rentang 0.873~0.936) > 0.708, nilai *composite realibility rho_A* dengan rentang 0.887~0.936 > 0.708, serta untuk nilai AVE 0.608~0.646 > 0.5 juga telah memenuhi syarat yang ditentukan.

Tabel 2. Nilai *Hetrotrait-Monotrait* (HTMT) *ratio*

Variabel	Literasi Digital (X)	Pemanfaatan Teknologi Informasi (Z_1)	Kompetensi (Z_2)	Kinerja Karyawan (Y)
Literasi Digital (X)				
Pemanfaatan Teknologi Informasi (Z_1)	0.448			
Kompetensi (Z_2)	0.654	0.579		
Kinerja Karyawan (Y)	0.755	0.700	0.824	

Sumber: Data Diolah SmartPLS (2026)

Dan nilai *Hetrotrait-Monotrait* (HTMT) *ratio* tertinggi dengan nilai perolehan 0.824 < 0.90 yaitu dalam keterkaitan antara Kinerja Karyawan (Y) dengan Kompetensi (Z_2).

Tabel 3. Nilai Colinearistic Statistic (VIF)

Variabel	Literasi Digital (X)	Pemanfaatan Teknologi Informasi (Z_1)	Kompetensi (Z_2)	Kinerja Karyawan (Y)
Literasi Digital (X)		1.000	1.215	1.628
Pemanfaatan Teknologi Informasi (Z_1)			1.215	1.453
Kompetensi (Z_2)				1.916
Kinerja Karyawan (Y)				

Sumber: Data Diolah SmartPLS (2026)

Dari hasil olah data SmartPLS untuk nilai Colinearistic Statistic sudah memenuhi syarat yaitu < 3 yang artinya tidak mengalami masalah multikolinearitas.

Evaluasi Model Pengukuran Inner Model

Uji *inner model* riset dilakukan dengan mengukur R-Square (R^2) Adjusted, F-Square (f^2), dan Q-Square (Q^2).

Tabel 4. R-Square (R^2) Adjusted

Variabel	R-Square	R-Square Adjusted
Kinerja Karyawan (Y)	0.740	0.716
Kompetensi (Z_2)	0.478	0.447
Pemanfaatan Teknologi Informasi (Z_1)	0.177	0.153

Sumber: Data Diolah SmartPLS (2026)

Nilai R square adjusted pada variabel kinerja karyawan diperoleh sebesar 0.716, artinya 71.6% artinya naik turunnya Kinerja Karyawan dapat direpresentasikan oleh Literasi Digital, Pemanfaatan Teknologi Informasi, sisanya 28.4% dipengaruhi oleh sejumlah faktor lain yang tidak dikaji dalam penelitian ini, maka R-square adjusted Kinerja Karyawan diklasifikasikan sebagai subtansial (kuat). Nilai R-square adjusted pada Variabel Kompetensi adalah 0.447 atau 44.7%, perubahan Kompetensi (Komp) dapat dijelaskan oleh Literasi Digital, Kinerja Karyawan, Pemanfaatan Teknologi Informasi dan sisanya 55.3% dijelaskan variabel lain, maka R-square adjusted kompetensi masuk dalam kategori moderat (sedang). R-square adjusted Kompetensi Pemanfaatan Teknologi Informasi adalah 0.153 atau 15.3% dapat dijelaskan oleh Literasi Digital dan Kinerja Karyawan, sisanya 84.7% dijelaskan oleh variabel lain, maka R-square masuk dalam kategori lemah.

Tabel 5. F-Square (f^2)

Variabel	Literasi Digital (X)	Pemanfaatan Teknologi Informasi (Z_1)	Kompetensi (Z_2)	Kinerja Karyawan (Y)
Literasi Digital (X)		0.215	0.340	0.221
Pemanfaatan Teknologi Informasi (Z_1)			0.196	0.218
Kompetensi (Z_2)				0.380
Kinerja Karyawan (Y)				

Sumber: Data Diolah SmartPLS (2026)

Variabel Kompetensi menunjukkan nilai f-square tercatat pada angka 0.380 atas Kinerja Karyawan yang menjelaskan efek size subtansial . Variabel Literasi Digital memiliki nilai f-square sebesar 0.221 atas Kinerja Karyawan yang menjelaskan efek size moderat (sedang). Variabel Literasi Digital menunjukkan nilai f-square sebesar

P-ISSN : 2654-4946
E-ISSN : 2654-7538
DOI : 10.37817/ikraith-ekonomika.v10i1

0.340 atas Kompetensi yang menjelaskan efek size moderat (sedang). Variabel Literasi Digital memiliki nilai f-square sebesar 0.215 atas Pemanfaatan Teknologi Informasi yang menjelaskan efek size moderat (sedang). Variabel Pemanfaatan Teknologi Informasi menunjukkan nilai f-square sebesar 0.218 atas Kinerja Karyawan yang menjelaskan efek size moderat (sedang). Variabel Pemanfaatan Teknologi Informasi memperoleh nilai f-square sebesar 0.196 atas Kompetensi yang menjelaskan efek size moderat (sedang).

Tabel 6. Q-Square (Q^2)

Variabel	SSO	SSE	Q^2 (=1- SSE/SSO)
Literasi Digital (X)	222.000	222.000	
Pemanfaatan Teknologi Informasi (Z_1)	222.000	203.771	0.082
Kompetensi (Z_2)	370.000	277.891	0.249
Kinerja Karyawan (Y)	370.000	210.729	0.430

Sumber: Data Diolah SmartPLS (2026)

Secara keseluruhan, semua variabel endogen pada penelitian ini menunjukkan nilai Q^2 lebih besar dari 0, yaitu sebesar 0,430, 0,249, dan 0,082. Hasil tersebut memperlihatkan model struktural memiliki *predictive relevance*, dengan demikian variabel-variabel eksogen yang digunakan mampu memprediksi variabel endogen dengan baik. Sejalan dengan hal tersebut, model penelitian ini memperlihatkan tingkat kemampuan prediksi yang cukup memenuhu kriteria yang ditetapkan sehingga dapat digunakan secara layak dalam proses pengujian hipotesis.

Pengujian Hipotesis

Pengujian hipotesis pada penelitian ini dilakukan melalui prosedur *bootstrapping* dengan menggunakan aplikasi SmartPLS. Prosedur tersebut bertujuan untuk mengidentifikasi signifikansi pengaruh antara variabel independen dan variabel dependen. Penilaian hubungan antarvariabel didasarkan pada nilai *t-statistic* dan *p-value* yang didapat dari hasil pengujian. Menurut Ghozali pada Fajri & Dewi (2022) signifikansi hubungan antarvariabel ditentukan apabila nilai *t-statistic* melebihi batas yang telah ditentukan 2.03011 dan *p-value* kurang dari 0.05 (5%). Sebaliknya, hubungan antarvariabel dinyatakan tidak signifikan apabila nilai *t-statistic* lebih kecil dari 2,03011 dan *p-value* lebih besar dari 0.05 (5%).

$$Rumus \quad t_{tabel} = t\frac{\alpha}{2}; n-2$$

$$Rumus \quad t_{tabel} = t\frac{\alpha}{2}; n-2$$

$$t_{tabel} = t\frac{0.05}{2}; 37-2$$

$$= t_{0.025}; 35$$

$$= t_{0.025}; 35$$

$$= 2.03011$$

Tabel 7. Uji Hipotesis *Direct Effect Path Coofeciency*

Variabel	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics (|O/STDEV|)	P Values
1_LD -> 2_PTI	0.420	0.449	0.136	3.094	0.002
1_LD -> 3_Komp	0.464	0.476	0.121	3.854	0.000
1_LD -> 4_KK	0.306	0.303	0.106	2.879	0.004
2_PTI -> 3_Komp	0.353	0.350	0.133	2.647	0.008
2_PTI -> 4_KK	0.287	0.290	0.121	2.380	0.017
3_Komp -> 4_KK	0.436	0.426	0.116	3.770	0.000

Sumber: Data Diolah SmartPLS (2026)

Dari hasil olah data diatas nilai P-values memenuhi nilai signifikansi yaitu < 0.05.

Tabel 8. Uji Hipotesis *Specific Indirect Effect*

Variabel	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics (|O/STDEV|)	P Values
1_LD -> 2_PTI -> 3_Komp	0.148	0.157	0.079	1.872	0.061
1_LD -> 2_PTI -> 4_KK	0.121	0.134	0.076	1.579	0.114
1_LD -> 3_Komp -> 4_KK	0.202	0.201	0.070	2.871	***0.004***
2_PTI -> 3_Komp -> 4_KK	0.154	0.155	0.080	1.930	0.054
1_LD -> 2_PTI -> 3_Komp -> 4_KK	0.065	0.069	0.041	1.568	0.117

Sumber: Data SmartPLS (2026)

Hasil pengujian secara tidak langsung menunjukkan bahwa hanya Kompetensi yang memediasi pengaruh Literasi Digital pada Kinerja Karyawan, yang diperkuat oleh hasil perhitungan *p-values* 0.004 memenuhi nilai signifikan yaitu < 0.05.

Pembahasan

Setelah dilakukan analisisi dengan menggunakan aplikasi SmartPLS versi 3,

DOI : 10.37817/ikraith-ekonomika.v10i1
P-ISSN : 2654-4946
E-ISSN : 2654-7538

hasil uji hipotesis *Direct Effect (Path Coeffisiency*), antara lain:

1. Hasil pengujian pengaruh langsung memperlihatkan Kompetensi memiliki pengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan melalui hasil pengujian nilai $t_{statistik}$ sebesar 3.792 > t_{tabel} 2.03011 atau p-values 0 memenuhi nilai signifikansi yaitu < 0.05.
2. Hasil pengujian pengaruh langsung memperlihatkan Literasi Digital signifikan positif terhadap Kinerja Karyawan melalui hasil pengujian nilai $t_{statistik}$ sebesar 2.793 > t_{tabel} 2.03011 atau p-values 0.005 memenuhi nilai signifikansi yaitu < 0.05.
3. Hasil pengujian pengaruh langsung memperlihatkan Literasi Digital signifikan positif terhadap Kompetensi melalui hasil pengujian nilai $t_{statistik}$ sebesar 3.078 > t_{tabel} 2.03011 atau p-values 0.memenuhi nilai signifikansi yaitu < 0.05.
4. Hasil pengujian pengaruh langsung memperlihatkan Literasi Digital signifikan positif terhadap Pemanfaatan Teknologi Informasi melalui hasil pengujian nilai $t_{statistik}$ sebesar 3.821 > t_{tabel} 2.03011 atau p-values 0.002 memenuhi nilai signifikansi yaitu < 0.05.
5. Hasil pengujian pengaruh langsung memperlihatkan Pemanfaatan Teknologi Informasi signifikan positif terhadap Kinerja Karyawan melalui hasil pengujian nilai $t_{statistik}$ sebesar 2.385 > t_{tabel} 2.03011 atau p-values 0.memenuhi nilai signifikansi yaitu < 0.05.
6. Hasil pengujian pengaruh langsung memperlihatkan Pemanfaatan Teknologi Informasi signifikan positif terhadap Kompetensi melalui hasil pengujian nilai $t_{statistik}$ sebesar 2.605 > t_{tabel} 2.03011 atau p-values 0.009 memenuhi nilai signifikansi yaitu < 0.05. tersebut maka dapat dinyatakan Ha diterima

Serta hasil analisa yang telah dilakukan pada aplikasi SmartPLS versi 3, dari hasil uji hipotesis *Specific Indirect Effect* antara lain:

1. Hasil uji secara tidak langsung memperlihatkan Pemanfaatan Teknologi Informasi tidak memediasi pengaruh Literasi Digital terhadap Kompetensi, kondisi ini tercermin dari nilai $t_{statistik}$ = 1.872 < t_{tabel} = 2.03011 atau p-values 0.061 tidak memenuhi nilai signifikan yaitu < 0.05. Artinya Ho diterima.
2. Hasil uji secara tidak langsung memperlihatkan Pemanfaatan Teknologi Informasi tidak memediasi pengaruh Literasi Digital terhadap Kinerja Karyawan, kondisi ini tercermin dari nilai $t_{statistik}$ = 1.579 < t_{tabel} = 2.03011 atau p-values 0.114 tidak memenuhi nilai signifikan yaitu < 0.05. Artinya Ho diterima.
3. Hasil uji secara tidak langsung memperlihatkan Kompetensi memediasi pengaruh Literasi Digital terhadap Kinerja Karyawan, kondisi ini tercermin dari nilai $t_{statistik}$ = 2.871 > t_{tabel} = 2.03011 atau p-values 0.004 memenuhi nilai signifikan yaitu < 0.05. Artinya Ha diterima.
4. Hasil uji secara tidak langsung memperlihatkan Kompetensi tidak memediasi pengaruh Pemanfaatan Teknologi Informasi terhadap Kinerja Karyawan, kondisi ini tercermin dari nilai $t_{statistik}$ = 1.93 < t_{tabel} = 2.03011 atau p-values 0.054 tidak memenuhi nilai signifikan yaitu < 0.05. Artinya Ho diterima.
5. Hasil uji secara tidak langsung memperlihatkan Pemanfaatan Teknologi Informasi dan Kompetensi tidak memediasi pengaruh Literasi Digital terhadap Kinerja Karyawan, kondisi ini tercermin dari nilai $t_{statistik}$ = 1.568 < t_{tabel} = 2.03011 atau p-values 0.117 tidak memenuhi nilai

P-ISSN : 2654-4946
E-ISSN : 2654-7538
DOI : 10.37817/ikraith-ekonomika.v10i1

signifikan yaitu < 0.05. Artinya Ho diterima.

5. KESIMPULAN

Temuan penelitian menunjukkan uji analisis data dengan menggunakan SmartPLS versi 3 dapat dirumuskan beberapa kesimpulan sebagai berikut:

Temuan pengujian secara langsung menegaskan Literasi Digital signifikan positif terhadap Kompetensi.

Temuan pengujian secara langsung menegaskan Literasi Digital signifikan positif terhadap Kinerja Karyawan.

Temuan pengujian secara langsung menegaskan Literasi Digital signifikan positif terhadap Pemanfaatan Teknologi Informasi.

Temuan pengujian secara langsung menegaskan Kompetensi signifikan positif terhadap Kinerja Karyawan.

Temuan pengujian secara langsung menegaskan Pemanfaatan Teknologi Informasi signifikan positif terhadap Kompetensi.

Temuan pengujian secara langsung menegaskan Pemanfaatan Teknologi Informasi signifikan positif terhadap Kinerja Karyawan.

Temuan pengujian secara tidak langsung menegaskan Kompetensi memediasi pengaruh Literasi Digital terhadap Kinerja Karyawan.

Temuan pengujian secara tidak langsung menegaskan Pemanfaatan Teknologi Informasi tidak memediasi pengaruh Literasi Digital terhadap Kinerja Karyawan.

Temuan pengujian secara tidak langsung menegaskan Pemanfaatan Teknologi Informasi dan Kompeteansi tidak memediasi pengaruh Literasi Digital terhadap Kinerja Karyawan.

Temuan pengujian secara tidak langsung menegaskan Pemanfaatan Teknologi Informasi tidak memediasi pengaruh Literasi Digital terhadap Kompetensi.

Temuan pengujian secara tidak langsung menegaskan Kompetensi tidak memediasi pengaruh Pemanfaatan Teknologi Informasi terhadap Kinerja Karyawan.

6. UCAPAN TERIMA KASIH

Penulis menyampaikan penghargaan dan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada PT Iwatani Indonesia beserta seluruh pihak yang telah memberikan izin, bantuan, dan waktu serta kesempatan dalam melakukan ekplorasi untuk menyelesaikan penelitian ini serta waktu dan kesempatan kepada para responden yang telah memberikan respon terhadap kuesioner yang telah peneliti bagikan sehingga peneliti dapat mengolah data tersebut kedalam aplikasi SmartPLS versi 3 untuk meyusun dan menyelesaikan penelitian ini

DAFTAR PUSTAKA

Damanik, M. R., Manik, R. L., & Khadafi, M. (2025). Dan Kelebihan Quantitative Research Methods : Concepts , Types , Stages , and Advantages. *Jiic: Jurnal Intelek Insan Cendikia*, *2*(7), 13479–13496.

Fajri, R. M., & Dewi, C. K. (2022). Risks, Experience, Ease of Purchase Terhadap Purchase Intention Makanan Sehat dengan Moderator Fear Of COVID-19. *Jurnal Manajemen*, *12*(1), 56–75. https://doi.org/10.30656/jm.v12i1.4360

Hair Jr, Hult, G. T. M., Ringle, C. M., Sarstedt, M., Danks, N. P., & Ray, S. (2022). Classroom Companion: Business Partial Least Square Structural Equation Modeling (PLS-SEM) Using R A Work Book. In *Structural Equation Modeling: A Multidisciplinary Journal* (Vol. 30, Number July). https://doi.org/https://doi.org/10.1007/978-3-030-80519-7

Husein, H., Basem, Z., & Rahman, A. S. (2025). *Manajemen Sumber Daya Manusia: SKill, Motivasi, dan Disiplin Kerja*. PT Mafy Media Literasi Indonesia.

Iba, Z., & Wardhana, A. (2023). *Metode Penelitian*. Euroka Media Aksara.

Maswanto, Sulaeman, S., Prayitno, I., & Ahmad, A. G. (2022). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. UM Jakarta

Press.

Muhtarom, Z. A., Rahmani, S., Hasibuan, R. P. S., Ginting, C. K., Darnawati, Valenty, Y. A., Muliadi, Tantra, I. W., Gayatri, I. G. A. S., Sanjaya, P. S., Setiorini, K. R., Ilham, B. U., Permana, G. P. L., Bayuningrat, & Sari, D. W. (2025). *Metodelogi Riset Bisnis* (Vol. 2). CV. Intelektual Manifes Media.

Priatna, D. K., Susanti, R. K., & Arief, M. Y. (2025). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT Sonpedia Publishing Indonesia.

Rahman, A., & Priadana, H. M. S. (2025). *Manajemen Sumber Daya Manusia Berbasis Kompetensi*. Penerbit Universitas Muhadi Setiabudi.

Ramly, A. T. (2021). *Manajemen Kinerja Sumber Daya Manusia* (Vol. 2). Bintang Semesta Media.

Reswari, R. A., Yahya, R. F., Dami, & Sari, W. (2025). Literasi Digital Sebagai Kunci Keberlanjutan Kinerja Bisnis UMKM. In M. H. Maruapey (Ed.), *Perspektif* (Vol. 1, Number 1). Penerbit KBM Indonesia Anggota. https://kitamenulis.id/2021/10/08/literasi-digital/

Ruhimat, Hakim, A. L., Aliyyah, R. R., & Agustini. (2024). *Perkembangan Teknologi Informasi dan Komunikasi* (Vol. 9).

Silalahi, E. E., & Hendayana, Y. (2025). *Manajemen kinerja*. PT Pena Persada Kerta Utama.

Suherman, A., & Siska, E. (2024). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT Mafy Media Literasi Indonesia.

Sutianingsih, Yeni, A., Rachman, A., Rivai, A. M., Herdiansyah, D., Seppa, Y. I., Putra, R. K., Stiadi, M., Wonua, A. R., Humairoh, Ruswandi, W., Senoaji, F., & Tobari. (2024). *Pengantar manajemen* (D. P. Sari, Ed.). Get Press Indonesia.

Taufiq, M. I., Hoerudin, C. W., & Farida, A. S. (2022). Pemanfaatan Teknologi Informasi dalam Kegiatan Administrasi Perkantoran pada Kantor Desa Cikalong Kecamatan Cikalongwetan Kabupaten Bandung Barat. *Birokrasi & Pemerintahan Daerah*, *4*(3), 167–186.

Tumurang, M. (2024). *Metodelogi Penelitian*. PT Media Pustaka Indo.

Wahyuni, A. T., & Effendi, M. S. (2022). *Determinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Rapid Rabbits Indonesia*. *5*(3), 1–9.