Journal of Innovative and Creativity
Journal Homepage: https://joecy.org/index.php/joecy
e-mail: journaljoecy@gmail.com

Faculty of Education
University of Pahlawan Tuanku Tambusai
ISSN 2775-771X (Online)
ISSN 2962-570X **(Printed)**
6 (2) 2026, Page: 25038-25048

Pengaruh *Digital Literacy* Dan *Perceived Organizational Support* Terhadap *Employee Performance* Pada UPT SMP Negeri 35 Medan

Fikri Azmi Nasution[1], Hery syahrial[2], Tohap Parulian Sihombing[3]
Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Medan Area[1]

Email: fikriazminasution@gmail.com[1] , ry.syahrial@gmail.com[2] tohap@staffuma.ac.id[3]

Published:, May 2026

ABSTRACT

This study aims to examine the effect of digital literacy and perceived organizational support on employee performance on teachers and employees at UPT SMP Negeri 35 Medan partially. This study adopted a quantitative approach with a sample of 36 teachers and employees taken with the convenience sampling technique. Partial least squares structural equation modeling (SEM-PLS) was used to examine the data and test the hypotheses in this study. The findings of this study indicate that digital literacy and perceived organizational support have a positive and significant effect on employee performance partially. The results of this study also show that perceived organizational support has a greater influence than digital literacy on employee performance. This study seeks to enrich the influence of digital literacy and perceived organizational support on employee performance in the scope of education or school UPT SMP Negeri 35 Medan, which has never been studied before in the Indonesian context.

Keywords: *Digital Literacy, Perceived Organizational Support, Employee Performance. SEM-PLS 4.0.*

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh *digital literacy* dan *perceived organizational support* terhadap *employee performance* pada guru dan pegawai di UPT SMP Negeri 35 Medan secara parsial. Penelitian ini mengadopsi pendekatan kuantitatif dengan sampel sebanyak 36 guru dan pegawai yang diambil dengan teknik *convenience sampling*. Permodelan persamaan struktural kuadrat terkecil parsial (SEM-PLS) digunakan untuk menguji data dan menguji hipotesis dalam penelitian ini. temuan studi ini menunjukkan bahwa *digital literacy* dan *perceived organizational support* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *employee performance* secara parsial. Hasil penelitian ini juga menunjukkan bahwa *perceived organizational support* memiliki pengaruh yang lebih besar dari pada *digital literacy* terhadap *employee performance*. studi ini berupaya memperkaya pengaruh *digital literacy* dan *perceived organizational support* terhadap *employee performance* dalam lingkup pendidikan atau sekolah UPT SMP Negeri 35 Medan, yang belum pernah di teliti sebelumnya dalam konteks Indonesia.

Kata Kunci: *Digital Literacy, Perceived Organizational Support, Employee Performance,* SEM-PLS 4.0.

© The Author(s). 2021 Open Access This article is licensed under a Creative Commons Atibution 4.0 International License, which permits use, sharing, adaptation, distribution and reproduction in any medium or format, as long as you give appropriate credit to the original author(s) and the source, provide a link to the Creative Commons licence, and indicate if changes were made. The images or other third party material in this article are included in the article's Creative Commons licence, unless indicated otherwise in a credit line to the material. To view a copy of this licence, visit http://creativecommons.org/licenses/by/4.0

PENDAHULUAN

Dalam era globalisasi dan transformasi digital yang berkembang pesat, organisasi di seluruh dunia, termasuk institusi pendidikan, menghadapi tantangan besar untuk mempertahankan dan meningkatkan kinerja anggotanya. Kinerja karyawan bukan lagi sekadar hasil dari kepatuhan terhadap prosedur administratif, melainkan sebuah manifestasi dari efektivitas individu dalam menyelaraskan kompetensi personal dengan visi organisasi. Di sektor pendidikan, kinerja guru dan staf administrasi menjadi pilar utama yang menentukan kualitas luaran pendidikan secara nasional. Oleh karena itu, memahami faktor-faktor yang memicu optimalisasi kinerja menjadi krusial dalam upaya membangun ekosistem pendidikan yang adaptif terhadap perubahan zaman.

Pada lingkungan kerja kontemporer, teknologi informasi telah berintegrasi ke dalam hampir setiap aspek operasional sekolah, mulai dari manajemen data siswa hingga proses belajar mengajar di kelas. Hal ini melahirkan urgensi bagi setiap individu untuk memiliki literasi digital yang mumpuni.

Literasi digital bukan hanya sebatas kemampuan teknis mengoperasikan perangkat keras, melainkan kemampuan kognitif untuk mengevaluasi, mengelola, dan menciptakan informasi secara efektif dalam berbagai format digital. Di UPT SMP Negeri 35 Medan, integrasi teknologi dalam operasional harian menuntut para pendidik untuk beradaptasi dengan cepat. Ketidakmampuan dalam menguasai literasi digital dapat menjadi penghambat signifikan yang memicu penurunan efektivitas kerja, terutama dalam menghadapi sistem administrasi yang kini semakin terdigitalisasi. Selain faktor kompetensi digital, aspek psikologis dan organisasional juga memegang peranan yang tidak kalah vital dalam menentukan hasil kerja. Persepsi terhadap dukungan organisasi atau perceived organizational support merupakan sejauh mana karyawan percaya bahwa organisasi menghargai kontribusi mereka dan peduli terhadap kesejahteraan mereka. Ketika guru dan staf merasa didukung oleh manajemen sekolah, baik melalui penyediaan fasilitas yang memadai, apresiasi atas prestasi, maupun iklim kerja yang kondusif, mereka cenderung membalasnya dengan komitmen yang lebih kuat. Sebaliknya, minimnya dukungan dapat memicu demotivasi yang berujung pada penurunan disiplin atau rendahnya kualitas pelayanan pendidikan yang diberikan kepada siswa.

Kinerja karyawan dalam konteks institusi pendidikan mencakup kemampuan guru dalam merencanakan pembelajaran, melaksanakan instruksi di kelas, serta mengevaluasi hasil belajar siswa secara objektif. Berdasarkan data awal di UPT SMP Negeri 35 Medan, ditemukan fenomena fluktuasi tingkat kehadiran yang menjadi indikator awal bagi evaluasi efektivitas kinerja. Data menunjukkan bahwa pada periode tertentu terjadi dinamika tingkat kehadiran yang mencerminkan adanya variabel-variabel tertentu yang memengaruhi konsistensi kerja pegawai. Tantangan utama yang dihadapi sekolah saat ini adalah bagaimana menjaga agar kinerja tetap stabil di tengah tuntutan kurikulum yang terus dinamis dan perkembangan teknologi pendidikan yang tak terelakkan. Sinergi antara kesiapan individu melalui literasi digital dan lingkungan pendukung melalui dukungan organisasi merupakan kunci utama pencapaian target kinerja. Tanpa literasi digital yang memadai, dukungan organisasi yang besar mungkin tidak akan terkonversi menjadi hasil kerja yang efisien dalam sistem yang serba digital. Sebaliknya, kemampuan digital yang tinggi tanpa didukung oleh iklim organisasi yang suportif dapat menyebabkan frustrasi pada karyawan. Literasi digital sendiri mencakup spektrum kemampuan yang luas, mulai dari literasi informasi hingga literasi teknologi, yang diukur melalui dimensi teknis, kognitif, dan sosial-emosional. Individu dengan tingkat literasi digital yang tinggi biasanya memiliki efikasi diri yang lebih baik dalam menyelesaikan tugas-tugas administratif modern.

Di sisi lain, dukungan organisasi berakar pada teori pertukaran sosial yang menyatakan bahwa hubungan antara karyawan dan organisasi didasarkan pada norma timbal balik. Dalam konteks sekolah ini, dukungan tersebut dapat diidentifikasi melalui keadilan organisasional, dukungan langsung dari atasan atau kepala sekolah, serta kondisi lingkungan kerja fisik dan non-fisik. Karyawan yang memiliki persepsi positif terhadap dukungan sekolah biasanya bersedia melakukan pekerjaan di luar deskripsi tugas formal mereka demi kemajuan institusi. Keterkaitan antara aspek teknis digital dan aspek psikologis organisasional inilah yang membentuk kerangka pikir integratif dalam penelitian ini.
Permasalahan yang diidentifikasi kemudian diarahkan untuk melihat sejauh mana pengaruh masing-masing variabel ini secara parsial terhadap kinerja guru dan pegawai. Mengingat posisi strategis sekolah di wilayah Medan yang terus berkembang, penelitian ini menjadi sangat relevan untuk membedah apakah kendala kinerja lebih disebabkan oleh kesenjangan kompetensi digital atau kurangnya dukungan fasilitas. Melalui analisis yang mendalam, diharapkan ditemukan pola hubungan yang dapat menjelaskan dinamika produktivitas di sekolah tersebut.

Secara keseluruhan, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis dan membuktikan secara empiris pengaruh literasi digital dan dukungan organisasi terhadap kinerja karyawan. Kontribusi teoritis dari penelitian ini diharapkan dapat memperkaya khazanah ilmu manajemen sumber daya manusia, khususnya dalam konteks sektor publik pendidikan di Indonesia. Secara praktis, hasil pembahasan dalam jurnal ini nantinya dapat menjadi bahan evaluasi bagi pimpinan sekolah dalam

menyusun strategi pengembangan kompetensi pegawai serta peningkatan iklim organisasi guna mencapai kinerja unggul yang berkelanjutan bagi masa depan pendidikan.

METODE PENELITIAN

Partisipan Penelitian

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh guru dan pegawai di UPT SMP Negeri 35 Medan yang berjumlah 63 orang. Menggunakan metode Hair dkk., jumlah sampel ditentukan sebanyak 36 responden (6 kali jumlah indikator penelitian). Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah convenience sampling, yaitu pemilihan sampel berdasarkan ketersediaan dan kemudahan akses.

Organisasi Penelitian

Penelitian ini dilakukan di UPT SMP Negeri 35 Medan yang berlokasi di Jalan Williem Iskandar Pasar V, Medan. Waktu penelitian berlangsung selama periode 2025-2026, mencakup tahap pengajuan judul, pengumpulan data, hingga analisis data.

Analisis Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan teknik analisis statistik deskriptif dan inferensial. Analisis inferensial dilakukan menggunakan Structural Equation Modeling (SEM) berbasis Partial Least Squares (PLS) versi 4.0. Evaluasi dilakukan melalui dua tahap: Outer Model (untuk menguji validitas dan reliabilitas instrumen) dan Inner Model (untuk menguji hubungan kausal antar variabel dan hipotesis).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Gambaran Umum UPT SMP Negeri 35 Medan

UPT SMP Negeri 35 Medan merupakan institusi pendidikan formal di bawah naungan Pemerintah Kota Medan yang memiliki peran strategis dalam mencetak generasi muda yang kompeten. Berlokasi di kawasan yang dinamis, sekolah ini telah mengalami berbagai fase perkembangan, baik dari segi infrastruktur maupun sistem manajerial. Sebagai institusi yang beroperasi di era digital, sekolah ini terus berupaya mengintegrasikan teknologi informasi dalam proses belajar mengajar serta layanan administrasi kependidikan. Visi dan misi sekolah berfokus pada keunggulan akademik yang dibarengi dengan pembentukan karakter siswa, di mana pencapaian tersebut sangat bergantung pada produktivitas dan profesionalisme para guru serta staf pegawai. Lingkungan kerja di sekolah ini didesain untuk mendorong kolaborasi antar elemen pendidikan, dengan dukungan kepemimpinan yang berorientasi pada pengembangan sumber daya manusia.

Penyajian Data Responden

Penelitian ini melibatkan responden yang terdiri dari guru dan pegawai di UPT SMP Negeri 35 Medan. Berdasarkan data yang dihimpun, karakteristik responden menunjukkan keberagaman dari segi usia, masa kerja, dan latar belakang pendidikan. Mayoritas responden berada pada rentang usia produktif yang memiliki adaptabilitas cukup tinggi terhadap perubahan sistem kerja. Dari sisi gender, populasi guru didominasi oleh perempuan, yang dalam pengamatan lapangan menunjukkan ketelitian tinggi dalam administrasi pembelajaran. Tingkat pendidikan responden sebagian besar telah memenuhi kualifikasi sarjana dan magister, yang mencerminkan bahwa secara fundamental, kapasitas intelektual tenaga pendidik di sekolah ini sudah sangat memadai. Masa kerja responden yang bervariasi, mulai dari tenaga muda hingga senior, memberikan gambaran adanya transfer pengetahuan dan pengalaman yang berkelanjutan di dalam organisasi.

Tabel Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin	Total	Persentase
1	Laki-laki	10	27,78%
2	Perempuan	26	72,22%

TOTAL	36	100%

Sumber : Data diolah peneliti, 2025.

Tabel Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

No	Usia	Total	Persentase
1	25-34 Tahun	15	41,67%
2	35-44 Tahun	2	5,55%
3	Diatas 45 Tahun	19	52,78%
TOTAL		36	100%

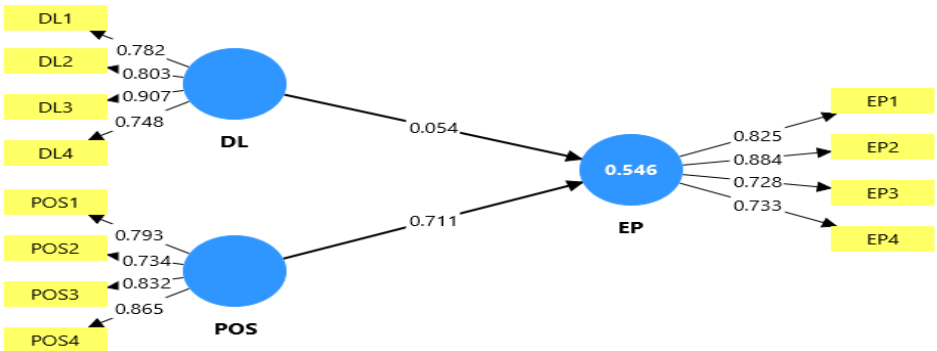
Sumber : Data diolah peneliti, 2025.

Penyajian Data Angket Responden

Data yang diperoleh melalui penyebaran kuesioner mencerminkan persepsi subjektif responden terhadap ketiga variabel penelitian. Pada variabel literasi digital, responden secara umum memberikan respons yang positif terhadap kemampuan mereka dalam mengoperasikan perangkat teknologi untuk keperluan mengajar. Hal ini terlihat dari kecenderungan jawaban yang mengarah pada nilai tinggi dalam penggunaan media komunikasi digital dan pengolahan data nilai siswa. Sementara itu, pada variabel dukungan organisasi, responden merasa bahwa pihak sekolah telah memberikan ruang yang cukup bagi pengembangan diri, meskipun masih terdapat ekspektasi yang lebih besar terkait pembaruan fasilitas teknologi secara berkala. Pada variabel kinerja, data angket menunjukkan bahwa responden memiliki kesadaran tinggi terhadap tanggung jawab profesi mereka, yang tercermin dari upaya mereka dalam memenuhi target kurikulum dan kedisiplinan waktu, meskipun fluktuasi tantangan eksternal terkadang memengaruhi konsistensi hasil kerja tersebut.

Kriteria Model Pengukuran SEM-PLS

Dalam tahap evaluasi model pengukuran atau outer model, dilakukan pengujian terhadap validitas dan reliabilitas instrumen penelitian. Pengujian validitas konvergen dilakukan dengan mengamati nilai loading factor pada setiap indikator variabel. Hasil analisis menunjukkan bahwa seluruh indikator yang digunakan dalam penelitian ini memiliki nilai muatan yang memenuhi standar minimum, yang berarti setiap pernyataan dalam angket mampu merepresentasikan variabel latennya secara akurat. Selain validitas konvergen, validitas diskriminan juga dievaluasi untuk memastikan bahwa setiap variabel unik dan tidak tumpang tindih dengan variabel lainnya. Selanjutnya, uji reliabilitas melalui composite reliability dan cronbach's alpha memberikan hasil yang sangat memuaskan, di mana nilai yang diperoleh jauh melampaui ambang batas yang disyaratkan. Hal ini memberikan kepastian bahwa instrumen penelitian memiliki konsistensi yang sangat tinggi jika digunakan kembali dalam waktu yang berbeda.



Sumber : Hasil analisis data dari sem-pls versi 4.0

Gambar *Outer Loading*

Tabel Validitas Variabel *Employee Performance (Y)*

Item Pernyataan	>0,70	Kesimpulan
Pernyataan 1	0,825	Valid
Pernyataan 2	0,884	Valid
Pernyataan 3	0,728	Valid
Pernyataan 4	0,733	Valid

Sumber : Hasil analisis data dari sem-pls versi 4.0

Tabel Validitas Variabel *Digital Literacy (X1)*

Item Pernyataan	>0,70	Kesimpulan
Pernyataan 1	0,782	Valid
Pernyataan 2	0,803	Valid
Pernyataan 3	0,907	Valid
Pernyataan 4	0,748	Valid

Sumber : Hasil analisis data dari sem-pls versi 4.0

Tabel Validitas Variabel *Perceived Organizational Support (X2)*

Item Pernyataan	>0,70	Kesimpulan
Pernyataan 1	0,793	Valid
Pernyataan 2	0,734	Valid
Pernyataan 3	0,832	Valid
Pernyataan 4	0,865	Valid

Sumber : Hasil analisis data dari sem-pls versi 4.0

Tabel *Discriminant Validity*

	DL	EP	POS
DL	0.812		
EP	0.397	0.795	
POS	0.481	0.737	0.808

Sumber : Hasil analisis data dari sem-pls versi 4.0

Tabel *Cronbach' Alpha*

	Cronbach's alpha
DL	0.830
EP	0.806
POS	0.821

Sumber : Hasil analisis data dari sem-pls versi 4.0

Tabel Hasil Uji *Composite ReliaBility*

	Composite Reliability
Digital Literacy (X1)	0,885
Employee Performance (Y)	0,873
Perceived Organizational Support (X2)	0,882

Sumber : Hasil analisis data dari sem-pls versi 4.0

Evaluasi Model Struktural SEM-PLS

Tahap evaluasi model struktural atau inner model difokuskan untuk melihat kekuatan hubungan antar variabel dan nilai koefisien determinasi. Berdasarkan hasil pengolahan data, model struktural ini mampu menjelaskan varians dari variabel kinerja karyawan dengan tingkat persentase yang signifikan. Koefisien jalur yang diperoleh menunjukkan arah hubungan yang positif, yang mengonfirmasi bahwa setiap peningkatan pada aspek literasi digital dan dukungan organisasi akan diikuti oleh peningkatan kinerja. Selain itu, nilai t-statistics yang dihasilkan menunjukkan bahwa hubungan tersebut berada dalam kategori yang meyakinkan secara statistik. Evaluasi ini membuktikan bahwa kerangka teoritis yang dibangun dalam skripsi ini relevan dengan kondisi empiris yang terjadi pada objek penelitian, di mana faktor kompetensi digital dan faktor lingkungan kerja secara simultan membentuk perilaku produktif karyawan.

Tabel Hasil Uji Kolineritas Indikator

	VIF
DL1	2.186
DL2	1.718
DL3	2.780
DL4	1.707
EP1	2.874
EP2	3.113
EP3	1.729
EP4	1.795
POS1	1.882
POS2	1.394
POS3	1.963
POS4	2.181

Sumber : Hasil analisis data dari sem-pls versi 4.0

Tabel Uji Hipotesis *(Path Coefficient)*

	Original sample (O)	Sample mean (M)	Standard deviation (STDEV)	T statistics (|O/STDEV|)	P values
DL -> EP	0.054	0.107	0.176	0.309	0.758
POS -> EP	0.711	0.702	0.133	5.343	0.000

Sumber : Hasil analisis data dari sem-pls versi 4.0

Evaluasi Kebaikan Dan Kecocokan Model

Kualitas model secara keseluruhan dinilai melalui berbagai kriteria kecocokan model untuk memastikan bahwa model yang diusulkan memiliki representasi yang baik terhadap data lapangan. Uji Standardized Root Mean Square Residual menunjukkan nilai yang berada di bawah batas maksimum

yang ditentukan, yang mengindikasikan bahwa perbedaan antara korelasi yang diamati dan korelasi yang diprediksi oleh model sangatlah kecil. Selain itu, nilai Normed Fit Index juga memperkuat kesimpulan bahwa model ini memiliki tingkat keselarasan yang baik dengan data observasi. Dengan terpenuhinya kriteria kebaikan model ini, maka interpretasi terhadap hubungan antar variabel dapat dilakukan dengan tingkat kepercayaan yang tinggi tanpa adanya kekhawatiran akan bias model yang tidak fit.

Tabel *R- Square*

	R-square
EP	0.546

Sumber : Hasil analisis data dari sem-pls versi 4.0

Tabel *Goodness of Fit*

Keterangan	Nilai AVE
Digital Literacy	0,660
Perceived Organizational Support	0,633
Employee Performance	0,652
Total Nilai AVE	1,945
Rata-rata Nilai AVE	0,648

Sumber : Hasil analisis data dari sem-pls versi 4.0

Tabel *Standardized root mean square residual*

	Saturated model	Estimated model
SRMR	0.098	0.098

Sumber : Hasil analisis data dari sem-pls versi 4.0

Pembahasan

Digital Literacy Terhadap Employee Performance

Analisis mengenai pengaruh literasi digital terhadap kinerja karyawan mengungkap temuan yang sangat menarik. Literasi digital dalam konteks guru dan pegawai di UPT SMP Negeri 35 Medan berperan sebagai katalisator efisiensi kerja. Guru yang memiliki kemampuan teknis dalam mengakses referensi digital dan menggunakan platform pembelajaran jarak jauh mampu menyajikan materi yang lebih variatif, yang pada akhirnya meningkatkan kualitas pengajaran sebagai bagian dari kinerja mereka. Namun, pembahasan lebih dalam menunjukkan bahwa literasi digital bukan sekadar kemampuan teknis, melainkan juga mencakup etika dan keamanan data. Karyawan yang bijak dalam berkomunikasi secara digital cenderung mampu menjaga koordinasi tim dengan lebih harmonis, yang secara tidak langsung berdampak pada pencapaian target organisasi secara kolektif. Temuan ini menegaskan bahwa investasi pada pelatihan kompetensi digital merupakan langkah yang tidak dapat ditawar lagi dalam meningkatkan standar kinerja di era modern.

Perceived Organizational Support Terhadap Employee Performance

Dukungan organisasi terbukti memiliki pengaruh yang sangat dominan terhadap kinerja karyawan di sekolah tersebut. Temuan ini selaras dengan teori pertukaran sosial, di mana ketika organisasi memberikan dukungan nyata, karyawan akan merasa memiliki kewajiban moral untuk memberikan kontribusi terbaiknya. Dukungan dalam bentuk fasilitas kerja, apresiasi dari pimpinan, serta perhatian terhadap kesejahteraan emosional guru menciptakan rasa aman dan nyaman dalam

bekerja. Di UPT SMP Negeri 35 Medan, dukungan organisasi yang dirasakan oleh pegawai membuat mereka tetap termotivasi meskipun dihadapkan pada beban kerja yang tinggi. Pembahasan ini juga menyoroti bahwa peran kepala sekolah sebagai representasi organisasi sangat krusial dalam memberikan arahan yang jelas dan dukungan moril. Rasa dihargai inilah yang kemudian dikonversi menjadi loyalitas dan dedikasi dalam menjalankan tugas-tugas kependidikan, sehingga kinerja karyawan tidak hanya stabil tetapi juga cenderung meningkat secara berkelanjutan. Dukungan organisasi bertindak sebagai fondasi psikologis yang memperkuat ketahanan karyawan dalam menghadapi dinamika tantangan pendidikan.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan yang telah dilakukan mengenai pengaruh digital literacy dan perceived organizational support terhadap employee performance di UPT SMP Negeri 35 Medan, maka dapat ditarik beberapa kesimpulan utama. Pertama, literasi digital terbukti memiliki pengaruh positif terhadap kinerja guru dan pegawai. Hal ini menunjukkan bahwa penguasaan teknologi informasi, kemampuan mengelola data digital, serta kecakapan dalam menggunakan platform komunikasi modern menjadi instrumen penting yang mendukung efisiensi kerja di lingkungan sekolah. Meskipun demikian, dalam konteks penelitian ini, literasi digital bertindak sebagai pendukung teknis yang mempermudah penyelesaian tugas-tugas administratif dan instruksional.

Kedua, dukungan organisasi (perceived organizational support) memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, dengan kekuatan pengaruh yang lebih dominan dibandingkan variabel literasi digital. Temuan ini menegaskan bahwa aspek psikologis dan lingkungan kerja, seperti perhatian sekolah terhadap kesejahteraan pegawai, pemberian fasilitas yang memadai, dan apresiasi dari pimpinan, menjadi faktor penggerak utama motivasi kerja. Guru dan pegawai yang merasa dihargai oleh institusi cenderung menunjukkan dedikasi yang lebih tinggi dan hasil kerja yang lebih optimal. Secara keseluruhan, sinergi antara kemampuan teknis individu dan dukungan sistemik dari organisasi merupakan fondasi utama dalam menjaga stabilitas dan peningkatan kinerja di UPT SMP Negeri 35 Medan.

SARAN

Berdasarkan kesimpulan di atas, terdapat beberapa saran praktis dan akademis yang dapat dipertimbangkan. Bagi pihak manajemen UPT SMP Negeri 35 Medan, disarankan untuk terus memperkuat iklim organisasi yang suportif. Hal ini dapat dilakukan dengan memberikan penghargaan bagi guru atau staf yang berprestasi serta memastikan ketersediaan sarana prasarana yang menunjang pekerjaan di era digital. Selain itu, sekolah perlu menyelenggarakan pelatihan literasi digital secara berkelanjutan dan bertahap, agar seluruh pegawai memiliki standar kompetensi teknologi yang merata, sehingga kendala teknis dalam pelaporan atau pembelajaran dapat diminimalisir.

Bagi para pegawai, diharapkan dapat terus meningkatkan kesadaran mandiri untuk mengeksplorasi teknologi pendidikan terbaru guna meningkatkan efektivitas mengajar. Pemanfaatan sumber daya digital secara optimal tidak hanya akan memudahkan pekerjaan pribadi, tetapi juga akan mengangkat kualitas pelayanan pendidikan secara kolektif. Terakhir, bagi peneliti selanjutnya, disarankan untuk memperluas jangkauan penelitian dengan menambah variabel lain yang mungkin memengaruhi kinerja, seperti motivasi intrinsik, budaya organisasi, atau gaya kepemimpinan situasional. Penggunaan sampel yang lebih besar di berbagai jenjang sekolah juga dapat memberikan gambaran yang lebih komprehensif mengenai dinamika sumber daya manusia di sektor pendidikan.

DAFTAR PUSTAKA

Abas. (2023). Digital Literacy and its Relationship with Employee Performance in the 4IR. *Https://Doi.Org/10.24191/Jibe.V4i2.14312*.

Abdullah Al-Mahmood, M. G. (2021). The Influence of Job Characteristics on Employee Performance: The Moderating Role of Work-Life Balance. *Employee Relations*, *43*(3), 586–603. https://doi.org/10.55299/ijec.v4i1.1442

Azmy, A., & Hartono, D. K. (2025). Examining the Impact of Ambidextrous Leadership on Employee Performance: The Mediating Roles of Organizational Citizenship Behavior and Psychological Empowerment in a Manufacturing Company. *Journal of Chinese Human Resources Management*, *16*(1), 95–118. https://doi.org/10.47297/wspchrmWSP2040-800506.20251601

Behavior, O., Rockmann, K. W., & Bartel, C. A. (2025). *Interpersonal Relationships in Organizations : Building Better Pipes and Looking Through Prisms*. 295–320.

Chwa, W. J., Chong, A. C., Lin, S., Su, E. H., Sheridan, C., Schreiber, J., Zia, S. K., & Thompson, K. (2024). Mental Health Disparities among Pre-Clinical Medical Students at Saint Louis University during the COVID-19 Pandemic. *Behavioral Sciences*, *14*(2). https://doi.org/10.3390/bs14020089

Damanik, J., & Widodo, W. (2024). Unlocking Teacher Professional Performance: Exploring Teaching Creativity in Transmitting Digital Literacy, Grit, and Instructional Quality. *Education Sciences*, *14*(4). https://doi.org/10.3390/educsci14040384

Dani, A., & Lada, S. (2025). *Employee engagement , job satisfaction , organizational culture , and servant leadership as drivers of worker productivity*. *28*(1), 221–246.

Dauda, E., Koroma, F. M., Sandy, J. F., Yusuf, M., & Kamara, M. (2025). Employee engagement, leadership, and performance: An empirical study of public sector effectiveness in Sierra Leone. *Advanced Research Journal*, *5*(1), 1–16. https://doi.org/10.71350/3062192543

Elnaga, A., & Imran, A. (2013). The Effect of Training on Employee Performance. *International Journal of Recent Technology and Engineering*, *5*(4), 137–147. https://core.ac.uk/download/pdf/234624593.pdf

Ferede, W. L., Endawoke, Y., & Tessema, G. (2024). Change management through strategic leadership: the mediating effect of knowledge management in public organizations, Ethiopia. *Future Business Journal*, *10*(1), 1–17. https://doi.org/10.1186/s43093-024-00363-z

Fetriah, D., & Hermingsih, A. (2023). The Effect of Perceived Organizational Support, Work Motivation, and Competence on Employee Performance Mediated by Employee Engagement. *Dinasti International Journal of Management Science*, *5*(1), 22–33. https://doi.org/10.31933/dijms.v5i1.2023

Goretzko, D., Siemund, K., & Sterner, P. (2024). Evaluating Model Fit of Measurement Models in Confirmatory Factor Analysis. *Educational and Psychological Measurement*, *84*(1), 123–144. https://doi.org/10.1177/00131644231163813

Hair, Joseph F, Black, W. C., Babin, B. J., & Anderson, R. E. (2014). *Multivariate Data Analysis (Seventh Ed). United States of America: Pearson Education Limited.*

Hair, J., & Alamer, A. (2022). Partial Least Squares Structural Equation Modeling (PLS-SEM) in second language and education research: Guidelines using an applied example. *Research Methods in Applied Linguistics*, *1*(3), 1–16. https://doi.org/10.1016/j.rmal.2022.100027

Junejo, S. A., Jiskani, A. A., & Lashari, S. A. (2025). The Effect of Career Development, Work Motivation, and Job Satisfaction on Employee Performance. *Journal of Social & Organizational Matters*, *4*(2), 229–239. https://doi.org/10.56976/jsom.v4i2.215

Kaili, Y. (2022). *Review and Prospect of Employee Contextual Performance*. *27*, 161–171.

Lousã, E. P., Alves, M. P., & Koopmans, L. (2024). Adaptation and Validation of the Individual Work Performance Questionnaire into a Portuguese Version. *Administrative Sciences*, *14*(7). https://doi.org/10.3390/admsci14070150

Magno, F., Cassia, F., & Ringle, C. M. (2024). A brief review of partial least squares structural equation modeling (PLS-SEM) use in quality management studies. *TQM Journal*, *36*(5), 1242–1251. https://doi.org/10.1108/TQM-06-2022-0197

Makhafola, L., Deventer, M. J. Van, Holmner, M. A., & Wyk, B. Van. (2025). *The Journal of Academic Librarianship A scoping review of digital literacy , digital competence , digital fluency and digital dexterity in academic libraries ' context*. *51*(April).

Nadifa, M., Mustiningsih, M., & Sumarsono, R. B. (2024). Determinant Factors Influencing Teacher Performance in the Digital Era. *IJECA (International Journal of Education and Curriculum Application)*, *7*(3), 374. https://doi.org/10.31764/ijeca.v7i3.27523

Niam, A., Insani, M. R., Sukmawati, S., & Hike, F. (2025). The Role of Artificial Intelligence and Digital Literacy in Enhancing Employee Effectiveness and Efficiency in the Economic Sector. *Journal of Economics and Management*, *3*(1), 15–20. https://doi.org/10.70716/ecoma.v3i1.134

Oladimeji, K. A., Abdulkareem, A. K., & Adejumo, A. (2024). From Tech Skills to Performance Gains: How Digital Literacy Drives Productivity Improvements in the Public Sector. *Institutiones Administrationis*, *4*(1), 56–73. https://doi.org/10.54201/iajas.v4i1.93

Paramahita, K. B. C., Utami, I. G. A. L. P., & Santosa, M. H. (2023). Digital literacy and digital technology in post Covid-19 era: Indonesian educators' experiences and opinions. *Jurnal Ilmiah Pendidikan Profesi Guru*, *6*(3), 582–592. https://doi.org/10.23887/jippg.v6i3.61089

Pederson, L., Koval, J., & Vingilis, E. (2022). *Analysis of secondary data : Considerations revisited Analysis of secondary data : Considerations revisited*. *December*. https://doi.org/10.17352/2455-3484.000054

Riski Ulan Sari, & Rd Roro Anggraini Soemadi. (2024). the Effect of Job Training and Career Development on Employee Performance. *International Journal of Accounting, Management, Economics and Social Sciences (IJAMESC)*, *2*(6), 2199–2208. https://doi.org/10.61990/ijamesc.v2i6.362

Rosliani, E. (2024). Digital Literacy, Organizational Support, and Learning Community in Independent Teaching Platform towards Teacher Performance. *Journal of Ecohumanism*, *3*(4), 2133–2142. https://doi.org/10.62754/joe.v3i4.3716

Sharma, S., & Nair, M. (2023). *OF*. *July*. https://doi.org/10.13140/RG.2.2.34911.23201

Sibarani, E., Sadalia, I., & Nazaruddin, N. (2023). The effect of employee engagement and training on employee performance through organizational commitment. *International Journal on Social Science, Economics and Art*, *12*(4), 178–188. https://doi.org/10.35335/ijosea.v12i4.188

Song, J. (2024). A Study of Multidimensional Influences on Employee Job Performance. *Lecture Notes in Education Psychology and Public Media*, *37*(1), 121–130. https://doi.org/10.54254/2753-7048/37/20240522

Syahirah, A., Rahim, A., Baharuddin, M. F., & Jalil, A. (2023). Effect of Digital Literacy on Individual Work Performance Among Practicing Lawyers in Malaysia. *Journal of Information and Knowledge Management*, *13*(1), 90–100.

digital literacy. *Smart Learning Environments*, *9*(1). https://doi.org/10.1186/s40561-022-00204-y

Travis, J., Craig, S. B., & Upstate, C. (2023). *A Person-Oriented Investigation of Counterproductive Work Behavior Toward a Typology of Counterproductive Employees : 9*(1), 1–16.

Ullah, F. (2021). *A Beginner ' s Guide to Developing Review-Based Conceptual Frameworks in the Built Environment*. 5–24.

Varela, O. E., & Landis, R. S. (2010). A General Structure of Job Performance: Evidence from Two Studies. *Journal of Business and Psychology*, *25*(4), 625–638. https://doi.org/10.1007/s10869-010-9155-8

Wiyono, D., Dewi, D. A., Ambiapuri, E., Parwitasari, N. A., & Hambali, D. S. (2025). Strategic ESG-Driven Human Resource Practices: Transforming Employee Management for Sustainable Organizational Growth. *Jurnal Organisasi Dan Manajemen*, *21*(1), 65–82. https://doi.org/10.33830/jom.v21i1.9786.2025

Yeşilyurt, E., & Vezne, R. (2023). computer - supported education. *Education and Information Technologies*, *0123456789*. https://doi.org/10.1007/s10639-022-11311-1

Zyl, V., The, A., Tomas, J. M., Zyl, L. E. Van, Klibert, J., Shankland, R., Stavros, J., Cole, M., Verger, N. B., Rothmann, S., Cho, V., Feng, K., See-to, E. W. K., & Roll, L. C. (2025). *The academic task performance scale : psychometric properties , and measurement invariance across ages , genders and nations*. *2024*. https://doi.org/10.3389/feduc.2024.1281859.