

**PENGARUH *DIGITAL LITERACY* DAN *PERCEIVED ORGANIZATIONAL SUPPORT* TERHADAP
EMPLOYEE PERFORMANCE PADA
UPT SMP NEGERI 35 MEDAN**

SKRIPSI

OLEH:

FIKRI AZMI NASUTION

228320130



**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MEDAN AREA
MEDAN
2026**

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area

Document Accepted 7/8/26

Access From (repository.uma.ac.id)7/8/26

**PENGARUH *DIGITAL LITERACY* DAN *PERCEIVED ORGANIZATIONAL SUPPORT* TERHADAP
EMPLOYEE PERFORMANCE PADA
UPT SMP NEGERI 35 MEDAN**

SKRIPSI

Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Memperoleh
Gelar Sarjana Di Fakultas Ekonomi Dan Bisnis
Universitas Medan Area

OLEH:

FIKRI AZMI NASUTION

228320130

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MEDAN AREA
MEDAN
2026**

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area

Document Accepted 7/8/26

Access From (repository.uma.ac.id)7/8/26

HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI

Judul Skripsi : Pengaruh *Digital Literacy* dan *Perceived Organizational Support* Terhadap *Employee Performance* Pada UPT
SMP Negeri 35 Medan

Nama : Fikri Azmi Nasution

NPM : 228320130

Fakultas/Prodi : Ekonomi dan Bisnis/Manajemen

Disetujui Oleh :

Komisi Pembimbing

Pembanding

(Dr. Hery Syahrial, S.E, M.Si)

(Dr. Ir. Tohap Parulian Sihombing, M.Si)

Pembimbing

Pembanding

Mengetahui :

Prof. Dr. Syafrida Hafni Sahir, SE., MSi.

(Dr. Fitriani Tobing, S.E, M.Si)

Dekan

Ketua Program Studi

Tanggal Lulus : 13/Maret/2026

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area

Document Accepted 7/8/26

Access From (repository.uma.ac.id)7/8/26

HALAMAN PERNYATAAN ORISINALITAS

Saya menyatakan bahwa skripsi yang saya susun sebagai syarat memperoleh gelar sarjana merupakan hasil karya tulis saya sendiri. Adapun bagian-bagian tertentu dalam penulisan skripsi ini yang saya kutip dari hasil karya orang lain telah dituliskan sumbernya secara jelas sesuai dengan norma, kaidah dan etika penulisan ilmiah. Saya bersedia menerima sanksi pencabutan gelar akademik yang saya peroleh dan sanksi-sanksi lainnya dengan peraturan yang berlaku, apabila dikemudian hari adanya temuan plagiat dalam skripsi ini.

Medan, 13 Maret 2026

Yang Membuat Pernyataan



Fikri Azmi Nasution
NPM: 228320130

HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI

TUGAS AKHIR/SKRIPSI UNTUK KEPENTINGAN

AKADEMIS

Sebagai aktivitas akademik Universitas Medan, Area, Saya yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : FIKRI AZMI NASUTION

NPM : 228320130

Program Studi : Manajemen

Fakultas : Ekonomi dan Bisnis

Jenis Karya : Tugas Akhir/Skripsi

Demi pengembangan ilmu pengetahuan, meyetujui untuk memberikan kepada Universitas Medan Area **Hak Bebas Royalti Noneksklusif** (*Non-exclusive Royalty Free Right*) atas karya ilmiah saya yang berjudul "**Pengaruh Digital Literacy Dan Perceived Organizational Support Terhadap Employee Performance Pada UPT SMP Negeri 35 Medan**" Dengan Hak Bebas Royalti Noneksklusif ini Universitas Medan Area berhak menyimpan, mengalih media/formatkan, mengolah dalam bentuk pengkalan data (Database), merawat, dan mempublikasikan skripsi Saya selama tetap mencantumkan nama Saya sebagai penulis/ pencipta dan sebagai pemilik Hak Cipta.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Medan, 13 Maret 2026

Yang Menyatakan,



Fikri Azmi Nasution

228320130

Document Accepted 7/8/26

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area

RIWAYAT HIDUP

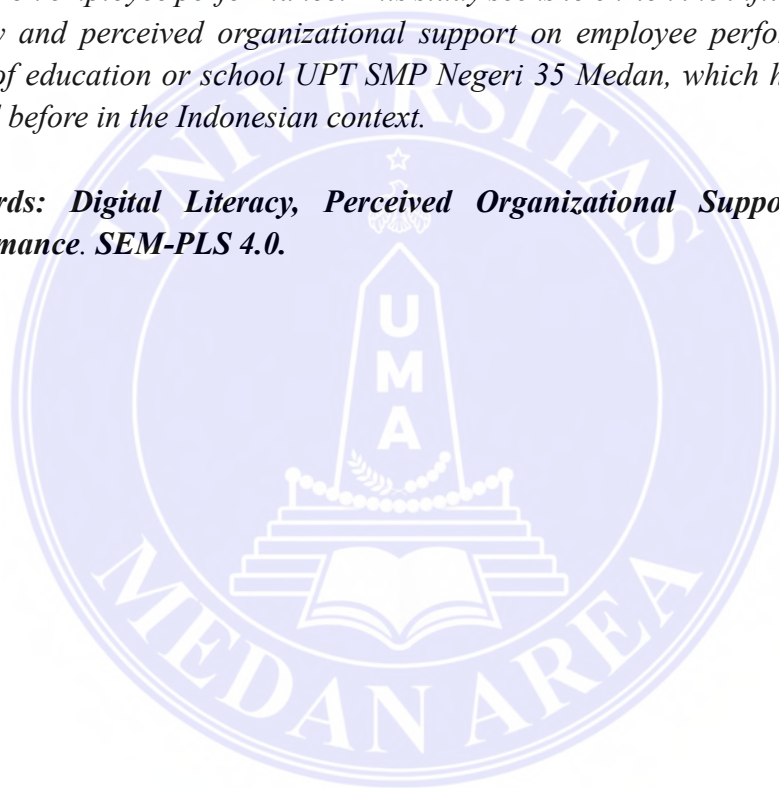


Nama	Fikri Azmi Nasution
NPM	228320130
Tempat, Tanggal Lahir	Medan, 20 Oktober 2004
Nama Orang Tua :	
Ayah	Drs. Ali Amsah Nasution
Ibu	Dra. Aisyah Asiani
Riwayat Pendidikan :	
SMP	SMP Swasta Pertiwi
SMA/SMK	SMA Negeri 3 Medan
Riwayat Studi di UMA	Program Wirausaha Merdeka (WMK) 2024
Pengalaman Pekerjaan	
No. HP/WA	082273018128
Email	fikriazminasution@gmail.com

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.

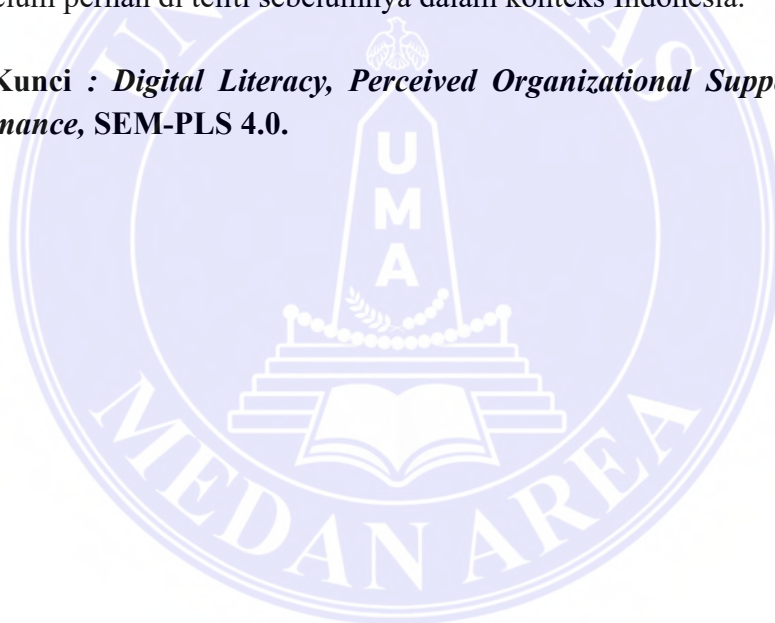
Keywords: *Digital Literacy, Perceived Organizational Support, Employee Performance. SEM-PLS 4.0.*



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.*



KATA PENGANTAR

Puji syukur kepada Allah Subhaanahu Wa Ta'ala yang senantiasa menimpakan nikmat, rahmat dan hidayah-Nya sehingga penulis mampu menyelesaikan skripsi yang berjudul **“PENGARUH *DIGITAL LITERACY* DAN *PERCEIVED ORGANIZATIONAL SUPPORT* TERHADAP *EMPLOYEE PERFORMANCE* PADA UPT SMP NEGERI 35 MEDAN”**.

Penulis sangat bersyukur atas penyelesaian skripsi ini, dimana skripsi ini merupakan salah satu syarat untuk memenuhi penyelesaian pendidikan Program Strata Satu (S1) pada Program Sarjana di Fakultas Ekonomi dan Bisnis di Universitas Medan Area.

Selama penyusunan skripsi ini, penulis telah banyak menerima bimbingan, dukungan, saran, motivasi serta doa dari berbagai pihak. Pada kesempatan ini penulis ingin menyampaikan rasa terima kasih yang sebesar-besarnya kepada kedua orang tua saya yang telah memberikan doa, nasehat, kerja keras, serta dukungan luar biasa dan anugerah dalam hidup. Penulis berharap dapat menjadi anak yang dapat membanggakan dan dapat membalas semua pengorbanan serta perjuangan kedua orang tua penulis kelak.

Pada kesempatan kali ini penulis ingin menyampaikan rasa terimakasih yang sebesar-besarnya kepada semua pihak yang di antaranya yaitu kepada:

1. Bapak Prof. Dr. Dadan Ramdan, M.Eng, M.Sc selaku rektor Universitas Medan Area.
2. Ibu Prof. Dr. Syafrida Hafni Sahir, SE., MSi. selaku dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Medan Area.
3. Ibu Dr. Fitriani Tobing S.E, M.Si Selaku Ketua Prodi Manajemen Fakultas

Ekonomi Bisnis Universitas Medan Area.

4. Ibu Muthya Rahmi Darmansyah, S.E., M.Sc selaku Kepala Bidang Pembelajaran Dan Sistem Informasi Akademik Program Studi Manajemen.
5. Bapak Dr. Hery Syahrial, SE, M.Si Selaku Dosen Pembimbing yang telah membantu dan memberikan dukungan, serta motivasi dalam menyelesaikan skripsi ini.
6. Bapak Dr.Ir. Tohap Parulian Selaku Dosen Pembimbing yang telah memberikan masukan, saran serta dukungan dalam menyelesaikan skripsi ini.
7. Ibu Khairunnisak, S.M., M.M Selaku Dosen Sekretaris yang telah memberikan kritik dan saran yang sangat membangun sehingga penyusunan skripsi ini tersusun dengan rapi dan sistematis.

Penulis menyadari bahwa banyak kekurangan dalam penyajian skripsi ini, sehingga penulis mengharapkan kritik dan saran yang membangun untuk penulisan ke depannya. Akhir kata, penulis ucapkan terima kasih dan semoga skripsi ini dapat menjadi bahan referensi dan bermanfaat bagi para pembaca.

Medan, 13 Maret 2026

Penulis



Fikri Azmi Nasution

NPM. 228320130

DAFTAR ISI

ABSTRACT	i
ABSTRAK	ii
KATA PENGANTAR	iii
DAFTAR ISI	v
DAFTAR TABEL	viii
DAFTAR GAMBAR	ix
DAFTAR LAMPIRAN	x
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Rumusan Masalah	5
1.3 Pertanyaan Penelitian	6
1.4 Tujuan Penelitian	6
1.5 Manfaat Penelitian	6
1.5.1 Manfaat Teoritis	6
1.5.2 Manfaat Praktis	7
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	8
2.1 <i>Employee Performance</i>	8
2.1.1 Pengertian <i>Employee Performance</i>	8
2.1.2 Dimensi <i>Employee Performance</i>	9
2.1.3 Pengukuran <i>Employee Performance</i>	10
2.1.4 Faktor Faktor Yang Mempengaruhi <i>Employee Performance</i>	11
2.2 <i>Digital Literacy</i>	11
2.2.1 Pengertian <i>Digital Literacy</i>	11
2.2.2 Dimensi <i>Digital Literacy</i>	12
2.2.3 Pengukuran <i>Digital Literacy</i>	14
2.2.4 Pengaruh Antara <i>Digital Literacy</i> terhadap <i>Employee Performance</i> ...	15
2.3 <i>Perceived Organizational Support (POS)</i>	15
2.3.1 Pengertian <i>Perceived Organizational Support (POS)</i>	15
2.3.2 Dimensi <i>Perceived Organization Support (POS)</i>	16
2.3.3 Pengukuran <i>Perceived Organizational Support</i>	17

2.3.4 Pengaruh Antara <i>Perceived organization support</i> (POS) Terhadap <i>Employee Performance</i>	18
2.4 Penelitian Terdahulu.....	18
2.5 Kerangka Konseptual	20
2.6 Hipotesis penelitian.....	21
BAB III METODE PENELITIAN	22
3.1 Jenis Lokasi dan Waktu Penelitian.....	22
3.1.1 Jenis Penelitian.....	22
3.1.2 Lokasi Penelitian.....	22
3.1.3 Waktu Penelitian	23
3.2 Populasi dan Sampel	23
3.2.1 Populasi.....	23
3.2.2 Sampel.....	24
3.3.3 Definisi Operasional Variabel	24
3.4 Jenis dan Sumber Data	26
3.4.1 Jenis Data	26
3.4.2 Sumber Data.....	26
3.5 Skala Pengukuran Data	26
3.6 Teknik Analisis Data	27
3.6.1 Definisi SEM-PLS	27
3.6.2 Alasan Menggunakan SEM-PLS	28
3.7 Model SEM-PLS.....	28
3.7.1 Kriteria Model Pengukuran SEM-PLS (<i>Outer Model</i>)	28
3.7.2 Evaluasi Model Struktural (<i>Inner Model</i>)	29
3.7.3 Evaluasi Keباikan dan Kecocokan Model	30
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN	34
4.1 Gambaran Umum UPT SMP Negeri 35 Medan.....	34
4.1.1 Sejarah Singkat UPT SMP Negeri 35 Medan	34
4.1.2 Visi dan Misi Sekolah UPT SMP Negeri 35 Medan	33
4.2 Penyajian Data Responden.....	33
4.2.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	33
4.2.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia.....	34

4.2.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir.....	34
4.2.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Pengalaman Kerja.....	35
4.2.5 Karakteristik Responden Berdasarkan Status	36
4.3 Penyajian Data Angket Responden	36
4.3.1 Distribusi Pendapat Responden Mengenai Variabel <i>Employee Performance</i> (Y)	36
4.3.2 Distribusi Pendapat Responden Mengenai Variabel <i>Digital Literacy</i> (X1)	39
4.3.3 Distribusi Pendapat Responden Mengenai Variabel <i>Perceived Organizational Support</i> (X2)	41
4.4 Kriteria Model Pengukuran SEM-PLS	43
4.4.1 Hasil Uji <i>Outer Loading</i>	43
4.4.2 Discriminant Validity	45
4.4.3 Cronbach's Alpha	46
4.4.4 <i>Composite Reliability</i>	46
4.5 Evaluasi Model Struktural SEM-PLS	47
4.5.1 Uji Kolinearitas	47
4.5.2 Uji Hipotesis (Path Coefficient).....	48
4.6 Evaluasi Kebaikan Dan Kecocokan Model.....	48
4.6.1 R Square	48
4.6.2 <i>Goodness of Fit</i> (GOF).....	49
4.6.3 Standardized root mean square residual (SRMR).....	49
4.7 Pembahasan.....	49
4.7.1 <i>Digital Literacy Terhadap Employee Performance</i>	49
4.7.2 <i>Perceived Organizational Support Terhadap Employee Performance</i> .	51
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	52
5.1 Kesimpulan	52
5.2 Saran.....	52
Daftar Pustaka	54

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Data Absensi.....	4
Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu.....	18
Tabel 3.1 Rincian Waktu Penelitian	23
Tabel 3.2 Operasional Variabel	25
Tabel 3.3 Ukuran Skala Likert	27
Tabel 4.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	33
Tabel 4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia.....	34
Tabel 4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir.....	34
Tabel 4.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja.....	35
Tabel 4.5 Karakteristik Responden Berdasarkan Status	36
Tabel 4.6 Distribusi Frekuensi dan Persentase Jawaban Responden Terhadap Variabel Employee Performance (Y)	37
Tabel 4.7 Distribusi Frekuensi dan Persentase Jawaban Responden Terhadap Variabel Digital Literacy (X1)	39
Tabel 4.8 Distribusi Frekuensi dan Persentase Jawaban Responden Terhadap Variabel Perceived Organizational Support (X2).....	41
Tabel 4. 9 Validitas Variabel Employee Performance (Y)	44
Tabel 4. 10 Validitas Variabel Digital Literacy (X1).....	45
Tabel 4. 11 Validitas Variabel Perceived Organizational Support (X2)	45
Tabel 4. 12 Discriminant Validity	45
Tabel 4. 13 Cronbach' Alpha	46
Tabel 4.14 Hasil Uji Composite Reliability	47
Tabel 4.15 Hasil Uji Kolineritas Indikator	47
Tabel 4.16 Uji Hipotesis (Path Coefficient)	48
Tabel 4.17 R- Square.....	48
Tabel 4.18 Goodness of Fit	49
Tabel 4.19 Standardized root mean square residual.....	49

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2. 1 Kerangka Konseptual	20
Gambar 4. 1 Gerbang Sekolah SMP Negeri 35 Medan.....	34
Gambar 4. 2 Outer Loading	44



DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Kuisoner Penelitian.....	63
Lampiran 2 Tabulasi Kuesioner	67
Lampiran 3 Outer Loading.....	70
Lampiran 4 Kolinearitas dan Hipotesis.....	71
Lampiran 5 R-Square dan SRMR	71
Lampiran 6 Surat Pengantar Izin Riset	72
Lampiran 7 Surat Selesai Riset	73



BAB I PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Employee performance pada dasarnya untuk mencapai hasil kinerja individu dalam melaksanakan tugas-tugasnya di lingkungan kerja, hal itu dapat dilihat dari seberapa efektif seseorang mampu merealisasikan rencana kerja yang telah ditetapkan dengan berorientasi pada pencapaian target atau hasil yang diharapkan (Cardy & Armonk, 2014). *Employee performance* mencakup aktivitas dan hasil yang selaras dengan tujuan organisasi dan sangat penting untuk mendapatkan keunggulan kompetitif (Review, 2020). *Employee performance* memiliki peran penting bagi perusahaan sehingga organisasi perlu mengambil langkah-langkah strategis untuk mendukung karyawan yang menunjukkan performa rendah, secara umum kinerja dibagi ke dalam lima komponen utama yaitu perencanaan, pemantauan, pengembangan, evaluasi, dan pemberian penghargaan, tahap perencanaan melibatkan proses penetapan tujuan, penyusunan strategi, serta pembagian tugas dan jadwal kerja yang jelas untuk mencapai target yang ditetapkan (Elnaga & Imran, 2013). Kinerja telah banyak dibahas dan dikonseptualisasikan dalam berbagai cara (Varela & Landis, 2010).

Pada penelitian terdahulu banyak faktor yang mempengaruhi *employee performance* seperti, *digital literacy* (Abas, 2023; Belleza-Torrejón et al., 2023; Damanik & Widodo, 2024; Nadifa et al., 2024; Syahirah et al., 2023), *perceived organizational support* (Aliddin et al., 2024; Ngurah, 2021; Rosliani, 2024; Tamimi, 2023; Vorapuksirikool, 2025), *job development* (Dewi et al., 2024; Junejo et al., 2025; Riski Ulan Sari & Rd Roro Anggraini Soemadi, 2024; Sari et al.,

2023Schmidt & Hunter, 2018) *employee engagement* (ADAMU, ABUBAKAR et al., 2025; Dani & Lada, 2025; Jacelyn & Nelson, 2023; Rahmadani, 2025; Sibarani et al., 2023), *leadership* (Azmy & Hartono, 2025; Ceylan, 2023; Dauda et al., 2025; Helalat et al., 2025; Sharma & Nair, 2023), namun dalam studi ini peneliti fokus kepada *digital literacy* dan *perceived organizational support* yang akan mempengaruhi *employee performance*.

Digital literacy memiliki peran penting dalam meningkatkan produktivitas dan efisiensi kerja karena individu yang memiliki tingkat literasi digital yang baik cenderung mampu menyelesaikan tugas dengan lebih cepat, mengurangi tingkat kesalahan, serta memanfaatkan teknologi untuk menunjang aktivitas kerja sehari-hari sekaligus meningkatkan daya saing tenaga kerja melalui kemampuan menyerap informasi, mengambil keputusan berbasis data, dan melakukan inovasi (Niam et al., 2025). *Digital literacy* merupakan faktor krusial dalam dalam kemajuan sosio-ekonomi dan daya saing di dunia kerja modern (Bejaković & Mrnjavac, 2020). *Digital literacy* merupakan kemampuan individu dalam mengakses, mengevaluasi, menggunakan, dan mengelola informasi melalui teknologi digital untuk keperluan profesional dan pembelajaran (Nadifa et al., 2024). *Digital literacy* mencerminkan kapasitas individu dalam menghadapi era transformasi digital yang ditandai oleh pesatnya perkembangan teknologi informasi, sehingga bukan lagi menjadi pilihan, melainkan kebutuhan utama bagi setiap individu dalam lingkungan kerja (Belleza-Torrejón et al., 2023). Dan dalam penelitian terdahulu *digital literacy* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *employee performance* (Belleza-Torrejón et al., 2023; Damanik & Widodo, 2024; Syahirah et al., 2023).

Perceived organizational support (POS) Sering kali terlihat dari bagaimana organisasi memperlakukan karyawannya melalui berbagai kebijakan dan tindakan manajerial yang mencerminkan perhatian terhadap kesejahteraan serta pengakuan atas kontribusi yang diberikan, melalui pendekatan ini organisasi mampu menciptakan lingkungan kerja yang mendorong loyalitas, keterlibatan, dan komitmen yang pada akhirnya memperkuat kinerja individu secara menyeluruh (Hngoi et al., 2024). Dalam konteks organisasi modern, arti penting dari POS semakin ditekankan karena terbukti dapat meningkatkan berbagai aspek positif dalam perilaku kerja karyawan. Dalam penelitian terdahulu yang dilakukan peneliti (Aliddin et al., 2024; Margaretha et al., 2025; Vorapuksirikool, 2025) menunjukkan pengaruh positif yang signifikan terhadap kinerja karyawan (*employee performance*) karena karyawan yang merasa didukung oleh organisasi cenderung lebih terdorong untuk menciptakan solusi baru serta berani dalam pengambilan inisiatif yang berkontribusi terhadap efektivitas kerja, sehingga dukungan organisasi tidak hanya bersifat emosional namun juga berdampak strategis dalam meningkatkan kinerja karyawan secara keseluruhan.

UPT SMP Negeri 35 Medan merupakan salah satu sekolah menengah pertama negeri yang berada di bawah naungan Dinas Pendidikan Kota Medan. Sekolah ini didirikan pada tahun 1985 dan berlokasi di Jalan Williém Iskandar Pasar V, Medan. Tepatnya, sekolah ini berada di Kelurahan Bandar Selamat, Kecamatan Medan Tembung. UPT SMP Negeri 35 Medan memiliki struktur organisasi sekolah yang terdiri dari kepala sekolah, wakil kepala sekolah, kepala tata usaha, wali kelas, guru mata Pelajaran, guru bimbingan dan konseling, operator sekolah, petugas perpustakaan dan laboratorium, dan komite sekolah.

Tabel 1.1
Data Absensi

DATA ABSENSI GURU DAN PEGAWAI UPT SMP NEGERI 35 MEDAN					
Tahun	Hari Kerja	Kehadiran	Rata-rata Pegawai	Persentase Kehadiran	Target
2020	10.388 hari	10.037 hari	39 orang	96,62%	90 – 100
2021	11.190 hari	10.749 hari	40 orang	96,06%	90 – 100
2022	11.806 hari	10.781 hari	41 orang	91,32%	90 – 100
2023	11.920 hari	10.605 hari	43 orang	88,97%	90 – 100
2024	11.964 hari	11.141 hari	42 orang	93,12%	90 – 100

Sumber: Divisi Tata Usaha UPT SMP Negeri 35 Medan 2025

Berdasarkan data dalam tabel 1.1, yang diamati bahwa data kehadiran guru dan pegawai pada UPT SMP Negeri 35 Medan mengalami fluktuasi dalam kurun waktu empat tahun terakhir. Fluktuasi yang terjadi selama periode 2020 sampai 2023 mengalami penurunan, tetapi mengalami peningkatan kembali pada tahun terakhir (2024). Fluktuasi yang terjadi terkait dengan kehadiran guru dan pegawai pada UPT SMP Negeri 35 Medan salah satunya dapat dikaitkan dengan *employee performance*. Hal ini bisa dilihat dari persentase keahadirannya pada tahun 2020 96,62%, kemudian menurun pada tahun 2021 96,06%, 2022 91,32%, 2023 88,97%, kemudian meningkat lagi pada tahun 2024 93,12%. Artinya kehadiran guru dan pegawai dapat berdampak pada peningkatan/penurunan kinerja guru dan pegawai pada UPT SMP Negeri 35 Medan tersebut.

Pada rentang waktu tahun 2021-2025, dengan menggunakan data dari google scholar penulis menemukan *digital literacy* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *employee performance* yang sudah di teliti di berbagai tempat

seperti: instansi pemerintah di Peru (Belleza-Torrejón et al., 2023), sektor perbankan di Bahrain (Mozammel et al., 2024), PT. BPRS Mandiri Mitra Sukses (Nadifa et al., 2024), dan pegawai pemerintahan local di Nigeria (Oladimeji et al., 2024). Lalu peneliti juga menemukan *perceived organizational support* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *employee performance* seperti pada Cape Coast Teaching Hospital di Ghana (Kwame et al., 2024), Rumah sakit pemerintah di berbagai distrik di Pakistan (Hasan et al., 2023), Hattar Industrial Estate di Pakistan (Ali Khan et al., 2022), perusahaan jasa informasi di Taiwan dan Tiongkok (Peng et al., 2023). Namun penulis belum menemukan studi serupa yang secara khusus menguji hubungan antara *digital literacy* dan *perceived organizational support* terhadap *employee performance* pada karyawan di UPT SMP Negeri 35 Medan.

Berdasarkan latar belakang di atas, maka peneliti tertarik untuk mengangkat penelitian ini dengan judul: **“Pengaruh *Digital Literacy* dan *Perceived Organizational Support* Terhadap *Employee Performance* UPT SMP Negeri 35 Medan”**

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah peneliti kemukakan di atas di temukan fenomena terjadinya fluktuasi kehadiran pegawai tahunan 2021-2024 yang tentunya sangat terkait salah satunya dengan *employee performance*. Sejumlah peneliti telah mengkaji pengaruh *digital literacy* dan *perceived organizational support* terhadap *employee performance* secara parsial pada berbagai negara dan objek penelitian. Hasilnya adalah positif dan signifikan. Oleh karena itu penelitian ini ingin memastikan pengaruh *digital literacy* dan *perceived*

organizational support terhadap *employee performance* pada UPT SMP Negeri 35 Medan secara parsial.

1.3 Pertanyaan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah, maka dikemukakan pertanyaan penelitian sebagai berikut:

1. Apakah *digital literacy* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *employee performance* pada UPT SMP Negeri 35 Medan?
2. Apakah *perceived organizational support* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *employee performance* pada UPT SMP Negeri 35 Medan?

1.4 Tujuan Penelitian

Sejalan dengan pertanyaan penelitian yang telah di kemukakan, maka tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk menguji apakah *digital literacy* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *employee performance* pada UPT SMP Negeri 35 Medan.
2. Untuk menguji apakah *perceived organizational support* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *employee performance* pada UPT SMP Negeri 35 Medan.

1.5 Manfaat Penelitian

1.5.1 Manfaat Teoritis

1. Memperkaya kajian *employee performance* dengan variable independen *digital literacy* dan *perceived organizational support* secara bersama sama dalam satu kerangka penelitian.

2. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan pengetahuan serta wawasan mengenai *employee performance* dan sebagai refesensi untuk peneliti selanjutnya yang memerlukan pengetahuan lebih lanjut mengenai *employee performance*.

1.5.2 Manfaat Praktis

1. Memberi pengetahuan kepada penulis untuk mengkaitkan fenomena yang ditemukan dengan variabel penelitian yang selanjutnya dikembangkan dalam satu kerangka penelitian untuk diteliti.
2. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi dan pemahaman mengenai *employee performance* dan faktor yang mempengaruhi *employee performance* sehingga dapat dijadikan sebagai bahan pertimbangan dalam pengambilan keputusan.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 *Employee Performance*

2.1.1 Pengertian *Employee Performance*

Employee performance menggambarkan sejauh mana seorang individu mampu menjalankan tugas dan tanggung jawabnya sesuai dengan standar yang ditetapkan oleh organisasi, di mana menurut Anshari et al. (2022), kinerja yang baik dapat tercermin dari kemampuan karyawan menyelesaikan pekerjaannya secara tepat waktu serta sesuai dengan harapan perusahaan baik dari sisi hasil maupun dari proses pelaksanaannya yang harus tetap menjunjung nilai-nilai moral dan etika organisasi. Dengan kata lain, keberhasilan seorang karyawan tidak hanya dilihat dari target yang tercapai, tetapi juga dari cara mereka menyelesaikan tugas dengan integritas, kedisiplinan, dan profesionalisme yang tinggi sehingga berkontribusi secara positif terhadap pencapaian tujuan jangka panjang organisasi.

Employee performance merupakan aliran darah dari setiap bisnis, di mana pencapaian atau kehancuran perusahaan bergantung pada kinerja karyawan, sehingga manajemen puncak menyadari pentingnya berinvestasi dalam pelatihan dan pengembangan untuk meningkatkan kinerja tersebut sekaligus mengkaji pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan serta memberikan saran mengenai cara perusahaan dapat meningkatkan kinerja karyawan melalui program pelatihan yang efektif

2.1.2 Dimensi *Employee Performance*

Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan 3 dimensi yang diadaptasi dari berbagai penelitian terkini (Liana & Indrawati, 2025; Song, 2024; Wiyono et al., 2025) sebagai berikut :

1. *Task performance* mencakup perilaku-perilaku yang secara langsung berkontribusi pada produksi barang atau jasa yang menjadi tujuan utama organisasi, seperti penyelesaian tugas sesuai tenggat waktu, menjaga akurasi kerja, serta memenuhi standar prosedur operasional. Semakin tinggi tingkat *task performance* seseorang, maka semakin besar kontribusi yang diberikan terhadap efektivitas dan keberhasilan organisasi.
2. *Contextual performance* merupakan bentuk perilaku kerja yang tidak secara langsung berkaitan dengan tugas utama, tetapi berperan penting dalam menciptakan lingkungan kerja yang positif dan mendukung efektivitas organisasi. Perilaku ini bersifat sukarela, tidak tercantum secara formal dalam uraian jabatan, namun berkontribusi besar terhadap kelancaran kegiatan organisasi melalui dukungan sosial dan kerja sama antar pegawai.
3. *Counterproductive work behavior* Merupakan perilaku yang dilakukan secara sengaja oleh karyawan dan berdampak negatif terhadap organisasi maupun individu lain di dalamnya, mencerminkan tindakan yang bertentangan dengan kepentingan organisasi baik secara langsung seperti pencurian, sabotase, maupun perilaku agresif, maupun secara tidak langsung seperti ketidakhadiran tanpa alasan, menurunnya motivasi kerja, atau pengabaian terhadap tanggung jawab.

Namun dalam penelitian ini peneliti hanya menggunakan 2 dimensi saja

Task performance dan *Contextual performance* karena pada penelitian terdahulu diambil dari (Platania et al., 2024) pertanyaan pertanyaan ini yang validitas dan reliabilitasnya tinggi.

2.1.3 Pengukuran *Employee Performance*

Untuk mengukur tiap dimensi dalam studi ini, peneliti menggunakan item pengukuran yang diadaptasi dari literatur sebelumnya:

1. *Task Performance*

Dimensi ini diukur menggunakan indikator yang mencerminkan pencapaian tugas utama (Zyl et al., 2025), antara lain:

- Ketepatan waktu dalam menyelesaikan tugas
- Kualitas hasil kerja
- Kuantitas pekerjaan yang diselesaikan
- Kemampuan menyelesaikan pekerjaan secara mandiri

Pengukuran dilakukan dengan skala Likert 1–5, di mana responden menilai tingkat kemampuannya dalam masing-masing indikator.

2. *Contextual Performance*

Dimensi ini diukur menggunakan indikator yang mendukung kelancaran organisasi (Lousã et al., 2024), antara lain:

- Membantu rekan kerja tanpa diminta
- Menunjukkan komitmen terhadap organisasi
- Mematuhi kebijakan dan aturan organisasi
- Bersikap sopan dan menghormati atasan maupun rekan kerja

Responden diminta untuk menilai frekuensi atau intensitas perilaku tersebut selama menjalankan tugasnya.

Namun dalam penelitian ini peneliti hanya menggunakan 2 item pengukuran saja untuk masing-masing dimensi karena pada penelitian terdahulu pernyataan-pernyataan ini yang validitasnya tinggi (Platania et al., 2024), yaitu :

1. *Task performance*

- Ketepatan waktu dalam menyelesaikan tugas
- Kualitas hasil kerja

2. *Contextual Performance*

- Mematuhi kebijakan dan aturan organisasi
- Bersikap sopan dan menghormati atasan maupun rekan kerja

2.1.4 Faktor Faktor Yang Mempengaruhi *Employee Performance*

Pada penelitian terdahulu, dalam rentang waktu 5 tahun terakhir dengan database google scholar *digital literacy* (Abdullah Al-Mahmood, 2021; Belleza-Torrejón et al., 2023; Dewanto et al., 2024; Syahirah et al., 2023; Zakir et al., 2025), dan *perceived organizational support* (Hngoi et al., 2024; Ngurah, 2021; Rahmadani, 2025; Rosliani, 2024; Tamimi, 2023) merupakan faktor faktor yang mempengaruhi *employee performance*.

2.2 *Digital Literacy*

2.2.1 Pengertian *Digital Literacy*

Digital literacy adalah kemampuan untuk mengevaluasi informasi dari berbagai sumber, menilai keandalannya, serta menggunakannya untuk menyelesaikan tugas tertentu. Hal ini menunjukkan bahwa literasi digital erat kaitannya dengan kemampuan berpikir kritis dalam memilah dan menggunakan informasi digital (Yeşilyurt & Vezne, 2023). *Digital literacy* merupakan seperangkat kompetensi yang memungkinkan individu untuk mengakses,

mengevaluasi, menggunakan, berbagai, dan menciptakan konten dengan alat digital secara kritis dan aman dalam berbagai konteks, definisi ini memperluas pemahaman bahwa literasi digital juga melibatkan aspek etika dalam penggunaan teknologi (Tinmaz et al., 2022).

Digital literacy bukan hanya sekadar kemampuan dasar dalam mengoperasikan perangkat atau aplikasi digital, tetapi juga mencakup kapasitas berpikir kritis dalam memilah informasi yang relevan. Selain itu, literasi digital melibatkan kemampuan etis dalam menggunakan sumber daya digital secara bertanggung jawab, serta keterampilan kolaboratif untuk bekerja sama melalui media teknologi. Dengan kata lain, literasi digital tidak sebatas pada aspek operasional. Ia juga menuntut individu untuk memiliki kesadaran kritis terhadap dampak penggunaan teknologi, baik dari sisi peluang maupun risiko yang ditimbulkannya (Paramahita et al., 2023).

2.2.2 Dimensi *Digital Literacy*

Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan 5 dimensi *literacy digital*. Menurut (Carretero et al., 2019) literasi digital terdiri dari lima dimensi utama yang saling berkaitan, yaitu:

1. *Information and Data Literacy* (Informasi), Kemampuan mencari, menilai, mengekstrak, menyimpan, dan menggunakan informasi serta data digital secara akurat dan etis untuk menjawab kebutuhan informasional atau memecahkan masalah; termasuk keterampilan menilai kredibilitas sumber dan memahami representasi data (visualisasi, statistik dasar) (Audenhove et al., 2024).

2. *Communication and Collaboration* (Komunikasi), Kemampuan berkomunikasi, berpartisipasi, dan berkolaborasi menggunakan alat digital (mis. platform kolaborasi, media sosial, layanan komunikasi) secara efektif dan bertanggung jawab mencakup pengelolaan identitas/privasi digital, etika komunikasi, dan partisipasi pada layanan publik/komunitas digital (Zhao et al., 2021).
3. *Digital Content Creation* (Pembuatan Konten), Kemampuan merancang, membuat, memodifikasi, dan memublikasikan konten digital (teks, gambar, audio, video, kode) dengan mempertimbangkan aspek teknis, kreatif, hak cipta/lisensi, serta adaptasi konten untuk berbagai platform dan audiens. Termasuk pemahaman alat pembuatan konten dan implikasi ekonomi/etika pembuatan konten di lingkungan platform.
4. *Safety* (Keamanan), Kemampuan melindungi diri sendiri, perangkat, data pribadi, dan kesejahteraan digital dari risiko online (mis. privasi, serangan siber, penipuan, cyberbullying), serta memahami praktik/prosedur keamanan, kebijakan perlindungan data, dan strategi pencegahan bahaya digital dalam konteks pendidikan dan layanan kesehatan/organisasi.

Namun dalam penelitian ini peneliti hanya menggunakan 2 dimensi saja *communication and collaboration* dan *digital content creation* karena pada penelitian terdahulu diambil dari (Aydin et al., 2023) pertanyaan pertanyaan ini yang validitas dan reliabilitasnya tinggi.

2.2.3 Pengukuran *Digital Literacy*

Untuk mengukur tiap dimensi dalam studi ini, peneliti menggunakan item pengukuran yang diadaptasi dari literatur sebelumnya:

- a. *Communication and Collaboration* (Komunikasi)
 - Menggunakan alat kolaborasi online (mis. Google Docs, platform diskusi)
 - Berkomunikasi dengan etika digital (netiquette)
 - Berbagi konten secara bertanggung jawab (Audrin et al., 2024)
- b. *Digital Content Creation* (Pembuatan Konten)
 - Membuat konten digital (dokumen, infografis, video)
 - Mengedit konten sesuai kebutuhan
 - Sikap dan keyakinan terhadap efektivitas penggunaan konten digital
 - Memahami aturan hak cipta dalam pembuatan konten (Schwarz et al., 2024)

Namun dalam penelitian ini peneliti hanya menggunakan 2 item pengukuran saja untuk masing-masing dimensi karena pada penelitian terdahulu pertanyaan pertanyaan ini yang validitasnya tinggi (Murat & Kukul, 2023), yaitu :

1. *Communication and Collaboration* (Komunikasi)
 - Menggunakan alat kolaborasi online (mis. Google Docs, platform diskusi)
 - Berbagi konten secara bertanggung jawab
2. *Digital Content Creation* (Pembuatan Konten)
 - Sikap dan keyakinan terhadap efektivitas penggunaan konten digital
 - Memahami aturan hak cipta dalam pembuatan konten

2.2.4 Pengaruh Antara *Digital Literacy* terhadap *Employee Performance*

Sejumlah studi telah dilakukan oleh peneliti terdahulu yang menguji pengaruh *literacy digital* terhadap *employee performance* (Abdullah Al-Mahmood, 2021; Belleza-Torrejón et al., 2023; Dewanto et al., 2024; Nadifa et al., 2024; Syahirah et al., 2023). Hasil penelitian mereka menunjukkan terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara *literacy digital* terhadap *employee performance*. Hal ini menunjukkan jika *literacy digital* nya baik maka *employee performance* juga akan baik, demikian juga sebaliknya.

2.3 *Perceived Organizational Support* (POS)

2.3.1 Pengertian *Perceived Organizational Support* (POS)

Perceived Organizational Support (POS) adalah keyakinan yang terbentuk ketika karyawan menyadari bahwa kontribusi dan kesejahteraan mereka dihargai oleh organisasi, sehingga menumbuhkan kewajiban moral bagi karyawan untuk mendukung pencapaian tujuan organisasi (Kao et al., 2023). POS mencerminkan persepsi umum karyawan tentang kesiapan organisasi dalam merespons kebutuhan sosio-emosional mereka sekaligus menghargai kontribusi yang diberikan. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi tingkat POS yang dirasakan, semakin kuat pula rasa keterikatan dan kepercayaan karyawan terhadap organisasi (Zhou et al., 2023)

Perceived organisational support (POS) adalah sejauh mana karyawan mempersepsikan organisasi memberikan penghargaan atas kontribusi mereka serta menunjukkan kepedulian terhadap kepentingan dan kesejahteraan karyawan (Peng et al., 2023). (Chwa et al., 2024) menekankan bahwa POS merefleksikan kesadaran karyawan akan perhatian organisasi terhadap kesejahteraan mereka, baik dalam

bentuk dukungan emosional maupun instrumental, yang pada akhirnya dapat meningkatkan loyalitas dan kinerja pegawai.

2.3.2 Dimensi *Perceived Organization Support* (POS)

Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan 3 dimensi *perceived organization support* Menurut (Bonaiuto et al., 2021; Hassanein et al., 2025; Tian et al., 2023) *perceived organization support* terdiri dari tiga dimensi utama yang saling berkaitan, yaitu:

1. Hubungan Interpersonal di dalam organisasi merujuk pada pola interaksi sosial formal dan informal di antara rekan kerja, antara bawahan dan atasan, yang mencakup aspek kepercayaan, komunikasi, kerjasama, dan dukungan emosional-sosial (Behavior et al., 2025).
2. Dukungan Organisasional yang Komprehensif Mencerminkan keyakinan karyawan bahwa organisasi menghargai kontribusi mereka dan peduli terhadap kesejahteraan mereka serta mencakup dukungan emosional, instrumental (misalnya pelatihan dan sumber daya), kebijakan work-life balance, dan fasilitas (Medina-garrido et al., 2023).
3. Iklim Organisasi dan Kepemimpinan adalah persepsi bersama anggota organisasi tentang kebijakan, praktik, prosedur, dan kondisi kerja yang berlaku, sedangkan kepemimpinan (termasuk gaya kepemimpinan) adalah salah satu faktor utama yang membentuk iklim tersebut (Mutonyi et al., 2022).

Namun dalam penelitian ini peneliti hanya menggunakan 2 dimensi saja Dukungan Organisasional yang Komprehensif dan Iklim Organisasi dan

Kepemimpinan karena pada penelitian terdahulu diambil dari (Hassanein et al., 2025) pertanyaan pertanyaan ini yang validitas dan reliabilitasnya tinggi.

2.3.3 Pengukuran *Perceived Organizational Support*

Untuk mengukur tiap dimensi dalam studi ini, peneliti menggunakan item pengukuran yang diadaptasi dari literatur sebelumnya:

- a. Dukungan Organisasional yang Komprehensif
 - Ketersediaan sumber daya
 - Kebijakan yang adil
 - Penghargaan dan pengakuan (Chu et al., 2023)
- b. Iklim Organisasi dan Kepemimpinan
 - Keadilan dalam organisasi
 - Dukungan dari pemimpin
 - Keterbukaan komunikasi organisasi (Wang & Ning, 2024)

Namun dalam penelitian ini peneliti hanya menggunakan 2 item pengukuran saja untuk masing-masing dimensi karena pada penelitian terdahulu pertanyaan pertanyaan ini yang validitasnya tinggi (Hassanein et al., 2025), yaitu :

- a. Dukungan Organisasional yang Komprehensif
 - Ketersediaan sumber daya
 - Kebijakan yang adil
- b. Iklim Organisasi dan Kepemimpinan
 - Keadilan dalam organisasi
 - Dukungan dari pemimpin

2.3.4 Pengaruh Antara *Perceived organization support* (POS) Terhadap *Employee Performance*

Sejumlah studi telah dilakukan oleh peneliti terdahulu yang menguji pengaruh *perceived organization support* (POS) terhadap *employee performance* (Ali Khan et al., 2022; Bonaiuto et al., 2022; Fetriah & Hermingsih, 2023; Nugraha & Kharismasyah, 2024; Tian et al., 2023). Hasil penelitian mereka menunjukkan terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara *perceived organization support* terhadap *employee performance*. Hal ini menunjukkan jika *perceived organization support* nya baik maka *employee performance* juga akan baik, demikian juga sebaliknya.

2.4 Penelitian Terdahulu

Menurut Chigbu et al (2023) penelitian terdahulu adalah kajian sistematis dan/atau kritis terhadap karya ilmiah yang sudah dipublikasikan yang relevan dengan topik penelitian; fungsinya menganalisis, mensintesis, dan menempatkan temuan-temuan sebelumnya dalam konteks untuk mengidentifikasi celah (research gap) dan merumuskan landasan teoretis bagi penelitian baru. Untuk mendukung penelitian ini, penulis menemukan beberapa penelitian sebelumnya yang membahas topik relevan dengan judul penelitian penulis. Adapun penelitian terdahulu yang terkait dengan hubungan antar variabel dalam penelitian ini sebagai berikut:

Tabel 2.1
Penelitian Terdahulu

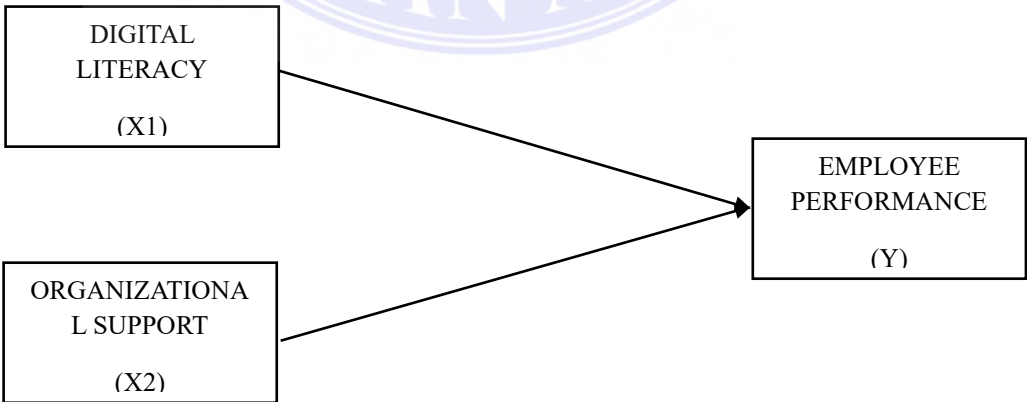
No	Judul/Peneliti/Tahun	Variable Independen	Variable Dependen	Hasil Penelitian
1.	Digital Literacy and its Impact on the Work Performance of the	• <i>Digital Literacy (DL)</i>	• <i>Employee performance (EP)</i>	• DL → EP = Positif dan Signifikan

No	Judul/Peneliti/Tahun	Variable Independen	Variable Dependen	Hasil Penelitian
	Collaborator of a State Entity (Belleza-Torrejón et al., 2023)			
2.	Digital Literacy and its Relationship with Employee Performance in the 4IR (Abas, 2023)	<i>Digital Literacy (DL)</i>	<i>Employee performance (EP)</i>	DL → EP = Positif dan Signifikan
3.	The Impact of Perceived Organizational Support and Social Support on Employee Performance: The Mediating Role of Organizational Commitment (Aliddin et al., 2024)	<i>Perceived Organizational Support (POS)</i> <i>Social Support (SS)</i>	<i>Employee performance (EP)</i>	POS → EP = Positif dan Signifikan SS → EP = Positif dan Signifikan
4.	The Relationship between Perceived Organizational Support and Employee Performance : The Mediating Role of Work Engagement in the Aviation Industry during the Disruption of the COVID-19 Crisis (Vorapuksirikool, 2025)	<i>Perceived Organizational Support (POS)</i>	<i>Employee performance (EP)</i>	POS → EP = Positif dan Signifikan
5.	Effect of Digital Literacy on Individual Work Performance Among Practicing Lawyers in Malaysia (Syahirah et al., 2023)	<i>Digital Literacy (DL)</i>	<i>Employee performance (EP)</i>	DL → EP = Positif dan Signifikan
6.	Determinant Factors Influencing Teacher Performance in the Digital Era (Nadifa et al., 2024)	<i>Digital Literacy (DL)</i>	<i>Employee performance (EP)</i>	DL → EP = Positif dan Signifikan
7.	The Effect of Perceived Organizational Support on Employee Engagement and Employee Performance	<i>Perceived Organizational Support (POS)</i> <i>Employee Engagement (EE)</i>	<i>Employee performance (EP)</i>	POS → EP = Positif dan Signifikan EE → EP = Positif dan Signifikan
8.	Digital Literacy, Organizational Support, and Learning Community in Independent Teaching Platform towards Teacher Performance (Rosliani, 2024)	<i>Perceived Organizational Support (POS)</i>	<i>Employee performance (EP)</i>	POS → EP = Positif dan Signifikan
9.	Unlocking Teacher Professional Performance: Exploring Teaching Creativity in	<i>Digital Literacy (DL)</i>	<i>Employee performance (EP)</i>	DL → EP = Positif dan Signifikan

No	Judul/Peneliti/Tahun	Variable Independen	Variable Dependen	Hasil Penelitian
	Transmitting Digital Literacy, Grit, and Instructional Quality (Damanik & Widodo, 2024)			
10.	The effect of organizational support on employee performance : A systematic literature review (Tamimi, 2023)	• <i>Perceived Organizational Support (POS)</i>	• <i>Employee performance (EP)</i>	• DL → EP = Positif dan Signifikan

2.5 Kerangka Konseptual

Menurut Abdullah Al-Mahmood (2021) Kerangka konseptual memberikan gambaran umum mengenai konsep-konsep utama yang akan diuji, sekaligus berfungsi untuk mengorganisasi dan mengkategorikan variabel penelitian agar dapat menjawab pertanyaan penelitian dengan jelas. Penelitian ini menggunakan dua variable bebas, yaitu Digital Literacy (X1) dan Perceived Organizational Support (X2), serta variabel terikat, yaitu Employee Performance (Y). Berdasarkan uraian yang telah dijelaskan sebelumnya maka dapat digambarkan kerangka konseptual sebagai berikut :



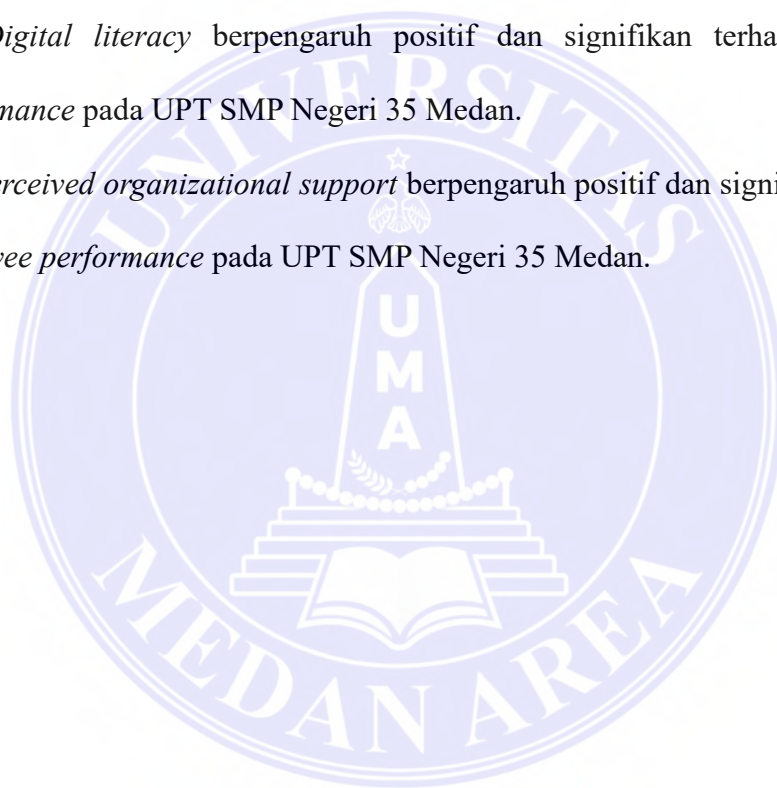
Gambar 2. 1
Kerangka Konseptual

2.6 Hipotesis Penelitian

Berdasarkan hasil penelitian terdahulu pada hubungan *digital literacy* terhadap *employee performance* (Abdullah Al-Mahmood, 2021; Belleza-Torrejón et al., 2023; Dewanto et al., 2024; Nadifa et al., 2024; Syahirah et al., 2023) dan *perceived organizational support* terhadap *employee performance* (Ali Khan et al., 2022; Aliddin et al., 2024; Tamimi, 2023; Tian et al., 2023; Vorapuksirikool, 2025) maka peneliti mengajukan hipotesis sebagai berikut:

H1: *Digital literacy* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *employee performance* pada UPT SMP Negeri 35 Medan.

H2: *Perceived organizational support* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *employee performance* pada UPT SMP Negeri 35 Medan.



BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Jenis Lokasi dan Waktu Penelitian

3.1.1 Jenis Penelitian

Jenis penelitian ini adalah kuantitatif. Menurut Alford & Barbara (2025) Penelitian kuantitatif adalah suatu metode penelitian yang menggunakan pendekatan sistematis dalam pengumpulan data dan pengukuran variabel secara numerik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis serta menganalisis hubungan antar variabel yang diteliti, metode ini umumnya melibatkan sampel yang cukup besar sehingga memungkinkan peneliti untuk melakukan perhitungan statistik seperti rata-rata, deviasi standar, korelasi, maupun analisis kausal, dan hasilnya dapat digeneralisasikan pada populasi yang lebih luas.

3.1.2 Lokasi Penelitian

Penelitian ini di lakukan pada UPT SMP Negeri 35 Medan yang terletak di Jalan Williem Iskandar Pasar V Medan, Bandar Selamat, Kec. Medan Tembung, Kota Medan, Sumatera Utara, 2022

3.1.3 Waktu Penelitian

Tabel 3. 1
Rincian Waktu Penelitian

No	Kegiatan	2025-2026										
		Mei	Jun	Jul	Ags	Sep	Okt	Nov	Des	Jan	Feb	Mar
1	Pengajuan Judul											
2	Penyusunan Proposal											
3	Pengajuan Seminar Proposal											
4	Seminar Proposal											
5	Pengumpulan Data											
6	Analisis Data											
7	Seminar Hasil											
8	Pengajuan Sidang Meja Hijau											
9	Sidang Meja Hijau											

Sumber: Data diolah oleh peneliti, 2025

3.2 Populasi dan Sampel

3.2.1 Populasi

Menurut Rudolph (2023) populasi adalah keseluruhan kelompok individu yang memiliki karakteristik atau kondisi tertentu yang hendak diteliti sehingga hasil dari sampel yang diambil dapat digeneralisasi secara valid kepada kelompok tersebut, sehingga definisi populasi target yang jelas sejak awal sangat krusial dalam perancangan penelitian karena berhubungan langsung dengan representativitas sampel yang dipilih. Objek populasi yang akan diteliti adalah seluruh guru dan pegawai yang berjumlah 63 (data kinerja karyawan tahun 2021-2024).

3.2.2 Sampel

Sampel merupakan bagian dari populasi yang dipilih secara sistematis untuk mewakili karakteristik populasi secara keseluruhan, melalui pengambilan sampel peneliti dapat melakukan generalisasi terhadap populasi yang lebih luas berdasarkan data yang diperoleh dari kelompok kecil tersebut, sampling dipandang penting karena populasi sering kali terlalu besar untuk dijangkau seluruhnya baik karena keterbatasan waktu, biaya, maupun tenaga, oleh karena itu sampel yang representatif menjadi syarat utama agar hasil penelitian memiliki validitas dan reliabilitas yang tinggi (Asrulla et al., 2023).

Untuk menentukan jumlah sampel dalam penelitian ini, penulis menggunakan pendapat Hair dkk (2014, p. 100). Menurut Hair dkk (2014, p. 100), Jumlah sampel minimum berkisar 5 hingga 10 kali dimensi/indikator penelitian. Dalam studi ini peneliti menggunakan 6 kali dimensi/indikator penelitian. Sehingga sampel dalam penelitian ini adalah $6 \times 6 = 36$ responden penelitian. Dimana angka 6 menunjukkan angka diatas batas minimum yang diperlukan berdasarkan pendapat hair, sedangkan angka 6 menunjukkan jumlah dimensi/indikator dari ketiga variabel penelitian yang digunakan dalam kuesioner. Sehingga total sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah 36 responden, yang dianggap sudah memenuhi syarat minimal. Selanjutnya pengambilan sampel dilakukan menggunakan convenience sampling. Convenience sampling adalah cara memilih sampel dengan mudah dan praktis berdasarkan ketersediaan, bukan dengan prosedur acak.

3.3.3 Definisi Operasional Variabel

Definisi operasional adalah petunjuk untuk melaksanakan mengenai cara mengukur variabel. operasionalisasi variabel adalah proses mengubah konstruk

yang bersifat abstrak menjadi indikator terukur yang dapat diamati secara empiris, sehingga hasil penelitian lebih dapat diandalkan (Andrade, 2021).

Tabel 3. 2
Operasional Variabel

No	Variabel	Definisi Operasional	Dimensi/Indikator	Skala Ukur
1.	Employee Performance (Y)	Employee performance didefinisikan sebagai kemampuan individu untuk menyelesaikan tugas atau pekerjaan secara efektif dan efisien, sehingga hasil pekerjaan sesuai dengan tujuan organisasi, dilaksanakan secara tepat waktu serta sesuai standar etika dan nilai Perusahaan	1. Task performance 2. Contextual performance Masing-masing diukur dengan menggunakan 2 item pertanyaan yang diadaptasi dari: (Lousã et al., 2024; Platania et al., 2024; Zyl et al., 2025)	Likert 1-5
2.	Digital Literacy (X1)	literasi digital didefinisikan sebagai kesadaran, sikap, dan kemampuan menggunakan perangkat digital secara tepat untuk mengakses, mengevaluasi, serta mengolah informasi, sekaligus menciptakan konten baru secara kritis dan kreatif (Diana Coroi, 2021).	1. Communication and Collaboration (Komunikasi) 2. Digital Content Creation (Pembuatan Konten) Masing-masing diukur dengan menggunakan 2 item pertanyaan yang diadaptasi dari: (Audrin et al., 2024; Blanc et al., 2025; Kaleli, 2024; Mejías-Acosta et al., 2024; Schwarz et al., 2024)	Likert 1-5
3.	Perceived Organizational Support (X2)	Perceived Organizational Support didefinisikan sebagai persepsi umum mengenai kesiapan organisasi dalam memenuhi kebutuhan sosioemosional karyawan serta mengakui kontribusi yang telah diberikan (Zhou et al., 2023).	1. Hubungan Interpersonal 2. Dukungan Organisasional yang Komprehensif Masing-masing diukur dengan menggunakan 2 item pertanyaan yang diadaptasi dari: (Chu et al., 2023; Debnath et al., 2024; Wang & Ning, 2024)	Likert 1-5

3.4 Jenis dan Sumber Data

3.4.1 Jenis Data

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah jenis data kuantitatif yaitu berupa data jawaban responden dari kuesioner yang akan ditabulasi ke dalam bentuk angka-angka dan diolah menggunakan analisis SEM-PLS dengan *software* smart-pls versi 4.0.

3.4.2 Sumber Data

Sumber data pada penelitian ini berupa data primer. Data primer adalah data asli yang dikumpulkan langsung oleh peneliti dengan tujuan menjawab pertanyaan penelitian tertentu. Data ini belum pernah diproses atau digunakan sebelumnya untuk tujuan lain, sehingga memberikan informasi yang spesifik, valid, dan sesuai dengan kebutuhan studi (Keeler & Curtis, 2022). Dalam penelitian ini, data primer diperoleh dari lokasi penelitian SMP Negeri 35 Medan.

Data sekunder adalah data yang dikumpulkan bukan secara langsung oleh peneliti saat ini, melainkan oleh pihak lain atau untuk tujuan penelitian yang berbeda, kemudian digunakan kembali untuk menjawab pertanyaan penelitian baru (Pederson et al., 2022).

3.5 Skala Pengukuran Data

Penelitian ini menggunakan Skala *likert*. Skala *likert* adalah instrumen psikometrik yang umum digunakan untuk mengukur sikap, opini, atau persepsi melalui pilihan respons berjenjang misalnya dari Sangat Tidak Setuju hingga Sangat Setuju sehingga memungkinkan peneliti mengubah data subjektif menjadi metrik kuantitatif untuk analisis statistik (Jebb et al., 2021). Dalam penelitian,

fenomena sosial ini telah ditetapkan secara spesifik oleh peneliti, yang selanjutnya disebut sebagai variabel penelitian. Dengan skala *likert*, maka variabel yang akan diukur dipaparkan menjadi indikator variabel. Kemudian indikator tersebut dijadikan sebagai dasar untuk menyusun item-item instrumen yang dapat berupa pernyataan atau pertanyaan. Berikut adalah skala likert yang digunakan dalam penelitian ini sebagai berikut:

Tabel 3. 3
Ukuran Skala Likert

Opsi	Ukuran
Sangat Tidak Setuju (STS)	1
Tidak Setuju (TS)	2
Kurang Setuju (KS)	3
Setuju (S)	4
Sangat Setuju (SS)	5

3.6 Teknik Analisis Data

Metode data yang digunakan dalam penelitian ini Adalah statistic deskriptif dan statistic inferensial. Statistik deskriptif digunakan untuk menganalisis jawaban dari deomografi responden melalui ukuran presentasi. Untuk statistic inferensial digunakan *structural Equation Modellling* (SEM) dengan *Partial Least Squares* (PLS) yang digunakan untuk menganalisis pengaruh antara variable dalam penelitian ini. Dalam studi ini penelitian menggunakan SEM-PLS version 4.

3.6.1 Definisi SEM-PLS

SEM-PLS adalah metode berbasis varians untuk menganalisis model persamaan struktural yang mengandung konstruk laten dan indikatornya dengan fokus utama pada kemampuan prediksi dan estimasi hubungan kausal antar variabel laten serta menjadi alternatif terhadap SEM *covariance-based* (SEM-CB) terutama dalam kondisi model yang kompleks sampel relatif kecil data tidak memenuhi

asumsi normalitas atau ketika terdapat konstruk formatif (J. Hair & Alamer, 2022). Teknik ini digunakan untuk mengukur pengaruh antara variabel yang telah memiliki indikator-indikator yang teridentifikasi. Dalam studi ini peneliti menggunakan pengukuran reflektif.

3.6.2 Alasan Menggunakan SEM-PLS

1. Hasil estimasi tidak terdistorsi walaupun data tidak terdistribusi normal (J. Hair & Alamer, 2022)
2. Mampu memberikan hasil yang akurat (Chin & W.W., 1998) dapat menggunakan sampel yang kecil dan memberikan ketahanan yang tinggi dalam keterbatasan data (Edeh et al., 2023).
3. Dalam penelitian sebelumnya hubungan antara variable ini banyak menggunakan SEM-PLS untuk menganalisisnya.

3.7 Model SEM-PLS

Dalam melakukan analisis menggunakan SEM-PLS terdapat 3 tahapan :

1. Evaluasi model pengukuran (Outer Model)
2. Evaluasi Model Struktural (Inner Model)
3. Evaluasi kebaikan dan kecocokan model (Uji Kelayakan)

3.7.1 Kriteria Model Pengukuran SEM-PLS (*Outer Model*)

1. Outer Loading atau Loading factor adalah menggambarkan tingkat validitas item dalam mengukur variabel. Menurut Hair dkk (2021), outer loading yang direkomendasikan minimal adalah 0,70. Apabila nilai outer loading kurang dari 0,70, maka item tersebut dihilangkan dalam model dan dilakukan estimasi kembali. Namun menurut Magno et al (2024) dengan nilai *loading* antara 0,40–0,70 masih dapat dipertahankan apabila indikator tersebut memiliki dasar teoritis yang kuat dan tidak menurunkan nilai

reliabilitas keseluruhan konstruk.

2. Discriminant validity menjelaskan bahwa variabel harus berbeda dengan variabel lainnya secara teori dan terbukti secara empiris. Menurut Hair dkk. (2021) discriminant validity yang baik bila akar Average Variance Extracted (AVE) lebih besar dari korelasi antar variabel/dimensi.
3. Cronbach's Alpha Digunakan untuk mengukur konsistensi dari item-item yang digunakan untuk mengukur variabel. nilai minimum yang di rekomendasikan adalah 0,7 (Willems et al., 2023). jika nilai ini terpenuhi maka variabel dikatakan reliabel.
4. Composite Reliability Menggambarkan tingkat realibilitas atau konsistensi internal. Nilai minimal yang di rekomendasikan untuk mengukurnya adalah 0,7 (Hair et al, 2021). Jika nilai ini terpenuhi maka alat ukur atau instrumen yang digunakan secara keseluruhan konsisten atau reliabel dalam mengukur variabel.

3.7.2 Evaluasi Model Struktural (*Inner Model*)

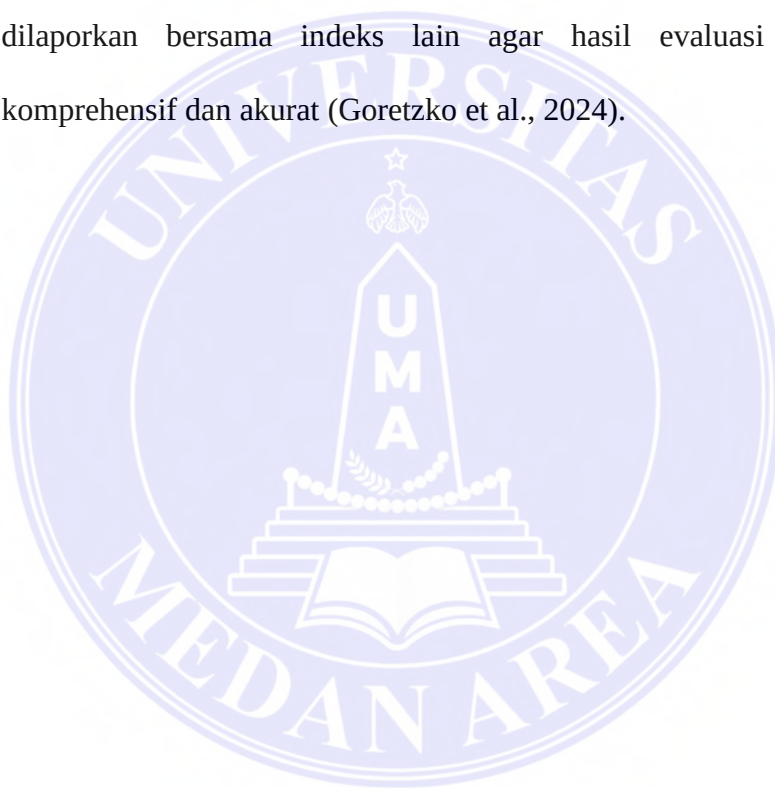
1. Kolinearitas adalah ada atau tidak hubungan yang tinggi antara variabel. Hasil estimasi akan robust (tidak bias) bila tidak ada hubungan yang tinggi antara variabel. Ukuran yang digunakan untuk memeriksa kolinieritas adalah nilai VIF (Variance Inflation Factor). Agar tidak terdapat kolinieritas antara variabel dalam penelitian disarankan nilai VIF dibawah 5 (lima). Menurut Hair dkk (2021), multikolinieritas dapat berpengaruh terhadap taksiran parameter model, termasuk path coefficient dan standard error.
2. Signifikan path coefficient adalah berkaitan dengan pengujian hipotesis penelitian. Pengujian hipotesis dalam SEM-PLS dilakukan dengan

membandingkan nilai t hitung dengan t tabel atau p value dibawah 0,05. Jika t hitung $> t$ tabel atau p value $< 0,05$ maka terdapat pengaruh signifikan dalam hubungan antara variabel, sebaiknya terdapat pengaruh yang tidak signifikan (J. F. Hair et al., 2022).

3.7.3 Evaluasi Kebaikan dan Kecocokan Model

1. *R squared* digunakan untuk mengukur seberapa besar variabel independen mampu menjelaskan variabel dependen dalam suatu model penelitian khususnya pada analisis SEM-PLS di mana nilai *R squared* menunjukkan proporsi varians dari konstruk endogen yang dijelaskan oleh konstruk eksogen dengan ketentuan nilai sebesar 0,75 dikategorikan substantial (kuat), 0,50 sebagai moderate (sedang), dan 0,25 sebagai weak (lemah) semakin tinggi nilai *R squared* maka semakin besar kemampuan variabel bebas dalam menjelaskan perubahan variabel terikat yang berarti model memiliki daya prediksi yang baik (Sarstedt et al., 2021).
2. Goodness of Fit (GoF) Merupakan evaluasi keseluruhan model yang merupakan evaluasi model pengukuran dan model structural . Gof index ini hanya dapat dihitung dari model pengukuran reflektif . Gof index dapat di hitung dengan cara mengakarkan rata-rata AVE dikali dengan rata-rata R Square. Nilai GoF Index =0,1, artinya evaluasi keseluruhan model rendah, =0,25 artinya moderat/sedang, dan =0,36 artinya tinggi Hair dkk (2014)
3. *Standardized root mean square residual* (SRMR) adalah ukuran model fit dalam SEM yang menunjukkan seberapa besar perbedaan antara korelasi atau kovarian yang diobservasi dengan yang diprediksi oleh model, di mana

nilai SRMR yang lebih kecil menandakan model semakin sesuai dengan data dan secara umum nilai $\leq 0,08 - 0,10$ dianggap menunjukkan kecocokan model yang baik, namun batas ini bukan ukuran mutlak karena SRMR dapat dipengaruhi oleh ukuran sampel, jumlah indikator, dan jenis model yang digunakan (CB-SEM atau PLS-SEM), sedangkan dalam konteks PLS-SEM SRMR berfungsi sebagai ukuran pelengkap untuk menilai kesesuaian model bersama dengan uji prediktif seperti *PLSpredict* sehingga sebaiknya dilaporkan bersama indeks lain agar hasil evaluasi model lebih komprehensif dan akurat (Goretzko et al., 2024).



BAB V KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil dari uji hipotesis yang telah dilakukan oleh peneliti di atas maka dapat disimpulkan sebagai berikut :

1. *Digital literacy* berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap *employee performance* guru dan pegawai UPT SMP Negeri 35 Medan. Hasil penelitian ini membuktikan bahwasanya *digital literacy* memiliki peran penting dalam meningkatkan *employee performance*, namun bukti statistik tidak cukup kuat untuk menyimpulkan bahwa pola ini benar benar ada di populasi.
2. *Perceived organizational support* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *employee performance* guru dan pegawai UPT SMP Negeri 35 Medan. Hasil penelitian ini membuktikan bahwasanya *perceived organizational support* memiliki peran penting dalam meningkatkan *employee performance*, dan secara bukti statistik cukup kuat untuk menyimpulkan bahwa pola ini benar benar ada di populasi.

5.2 Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang peneliti lakukan, maka peneliti memberikan beberapa saran sebagai berikut :

1. Untuk variabel *digital literacy* disarankan bagi pihak sekolah untuk memberikan pelatihan yang lebih mendalam terkait *digital literacy* agar meningkatkan kemampuan guru, pegawai, dan siswa/siswi.

2. Untuk *perceived organizational support* disarankan kepada kepala sekolah untuk memberikan kesempatan kepada guru dan pegawai untuk mengikuti pelatihan untuk meningkatkan kompetensi.
3. Bagi peneliti selanjutnya, peneliti menyarankan untuk dapat menambahkan variabel mediasi pada pengaruh *digital literacy* terhadap *employee performace*, mengingat studi ini menunjukkan hasil yang tidak signifikan.



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>
- ADAMU, ABUBAKAR, KOLO, JUDE, & ABDULLAHI BELLO KAGARA. (2025). Impact of Employee Engagement on Organizational Performance. *Journal of Management Science and Entrepreneurship*, 7(7), 1–20. <https://doi.org/10.70382/bejmse.v7i7.006>
- Akhter, M., Ahmed, A., Momen, M. A., Sultana, N., Sultana, S., & Ferdousi, F. (2024). Determinants of online merchants' satisfaction on third party logistics in a developing nation: a partial least square (PLS) approach. *Cogent Business and Management*, 11(1). <https://doi.org/10.1080/23311975.2024.2382338>
- Alford & barbara. (2025). *alf*. <https://doi.org/https://doi.org/10.4337/9781035310173.00023>
- Ali Khan, M., Shafique, D. Z., & Qasim, A. (2022). The Impact of Perceived Organizational Support Program on Employee Performance in the Presence of Job Satisfaction. *International Journal of Social Science And Human Research*, 05(12), 5466–5478. <https://doi.org/10.47191/ijsshr/v5-i12-33>
- Aliddin, L. A., Syaifuddin, D. T., Montundu, Y., & Marlina, S. (2024). The Impact of Perceived Organizational Support and Social Support on Employee Performance: The Mediating Role of Organizational Commitment. *Journal of Economics, Business, and Accountancy Ventura*, 27(2), 253–273. <https://doi.org/10.14414/jebav.v27i2.4610>
- Andrade, C. (2021). A Student's Guide to the Classification and Operationalization of Variables in the Conceptualization and Design of a Clinical Study: Part 1. *Indian Journal of Psychological Medicine*, 43(2), 177–179. <https://doi.org/10.1177/0253717621994334>
- Asrulla, Risnita, Jailani, M. S., & Jeka, F. (2023). Population and Sampling (Quantitative), and Selection of Key Informants (Qualitative) in a Practical Approach. *Jurnal Pendidikan Tambusai*, 7(3), 26320–26332.
- Audenhove, V., Broeck, V. Den, & Demeulenaere, A. (2024). *Data literacy in the new EU DigComp 2.2 framework how DigComp defines competences on artificial intelligence, internet of things and data*. <https://doi.org/10.1108/ILS-06-2023-0072>
- Audrin, B., Audrin, C., & Salamin, X. (2024). Digital skills at work – Conceptual development and empirical validation of a measurement scale. *Technological Forecasting and Social Change*, 202(September 2023), 123279. <https://doi.org/10.1016/j.techfore.2024.123279>
- Aydin, M. K., Yildirim, T., & Kus, M. (2023). *Teachers' digital competences : a*

scale construction and validation study.

- 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.
- Bejaković, P., & Mrnjavac, Ž. (2020). The importance of digital literacy on the labour market. *Employee Relations: The International Journal*, 42(4), 921–932. <https://doi.org/10.1108/ER-07-2019-0274>
- Belleza-Torrejón, S. E., Cruz, N. M. P.-D. la, Guarniz-Vásquez, E. M., Mendoza-Aguilar, C. C., & Quispe-López, J. M. (2023). Digital Literacy and its Impact on the Work Performance of the Collaborator of a State Entity. *International Journal of Religion*, 4(2), 289–296. <https://doi.org/10.61707/wnn2m039>
- Blanc, S., Conchado, A., Benlloch-Dualde, J. V., Monteiro, A., & Grindei, L. (2025). Digital competence development in schools: a study on the association of problem-solving with autonomy and digital attitudes. *International Journal of STEM Education*, 12(1). <https://doi.org/10.1186/s40594-025-00534-6>
- Bonaiuto, F., Fantinelli, S., Milani, A., Cortini, M., Vitiello, M. C., & Bonaiuto, M. (2022). Perceived organizational support and work engagement: the role of psychosocial variables. *Journal of Workplace Learning*, 34(5), 418–436. <https://doi.org/10.1108/JWL-11-2021-0140>
- Bonaiuto, F., Fantinelli, S., Milani, A., & Vitiello, M. C. (2021). *Perceived organizational support and work engagement : the role of psychosocial variables*. 34(5), 418–436. <https://doi.org/10.1108/JWL-11-2021-0140>
- Cardy, R. L., & Armonk, M. E. S. (2014). *Book Review : Performance Management : Concepts , Skills , and Exercises by. January 2006, 2004–2006*.
- Carretero, S., Vuorikari, R., & Punie, Y. (2019). *The Digital Competence Framework for Citizens. With eight proficiency levels and examples of use*. <https://op.europa.eu/en/publication-detail/-/publication/3c5e7879-308f-11e7-9412-01aa75ed71a1>
- Ceylan, C. (2023). *Industrial Engineering in the Internet-of- Things World Selected Papers from the Virtual*. December. <https://doi.org/10.1007/978-3-030-76724-2>
- Chigbu, U. E., Atiku, S. O., & Plessis, C. C. Du. (2023). *The Science of Literature Reviews : Searching , Identifying , Selecting , and Synthesising*.
- Chu, X., Yu, J., Litifu, A., Zhao, W., Wei, X., Wang, P., & Wei, J. (2023). Organizational support and task performance: a multiple mediation model.

- Frontiers in Psychology*, 14(January), 1–9.
<https://doi.org/10.3389/fpsyg.2023.1258177>
- 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>
- Debnath, S. K., Khatri, P., & Singh, G. G. (2024). *Validation of Interpersonal relationship scale inventory: Conrmatory factor analysis modelling approach using AMOS*. 1–18.
- Dewanto, W., Syarifudin, E., & Hidayat, S. (2024). *The Effect of Digital Literacy , Innovative Attitudes , and Interpersonal Communication on Teacher Performance*. 5(2), 477–489.
- Dewi, A. K., Jimad, H., & Mardiana, N. (2024). The Influence of Young Leadership and Psychological Wellbeing on Employee Performance with Job Satisfaction as a Mediation Variable. *International Journal of Social Science and Education Research Studies*, 04(02), 6903–6909. <https://doi.org/10.55677/ijssers/v04i2y2024-04>
- Diana Coroi, M. (2021). *The importance of digital literacy in primary education*. February 2022, 177–181. <https://doi.org/10.46728/c.18-06-2021.p177-181>
- 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>
- Hair, J. F., Hult, G. T. M., Ringle, C. M., & Sarstedt, M. (2022). Chapter 6 Assessing PLS-SEM Results Part 3. *A Primer on Partial Least Squares Structural Equation Modeling (PLS-SEM)*, 3, 1–12. www.pls-sem.net
- Hasan, N., Waseem, M. A., Sarfraz, M., & Wajid, N. (2023). *Perceived Organizational Support and Reduced Job Performance During COVID-19*. <https://doi.org/10.1177/00469580231160908>
- Hassanein, F. R., Daouk, A., Zakhem, N. B., Elsayed, R. A., Tahan, S., Houmani, H., Koleilat, H., & Dilby, A. (2025). *An Analysis of Perceived Organizational Support and Organizational Climate on the Supportive Leadership – Employee Wellbeing Linkage in the Lebanese Academic Sector*. 1–18.
- Helalat, A., Sharari, H., Alhelalat, J., & Al-Aqrabawi, R. (2025). Transformational Leadership and Employee Performance: a Further Insight Using Work Engagement. *ECONOMICS - Innovative and Economics Research Journal*, 13(1), 333–352. <https://doi.org/10.2478/eoik-2025-0015>
- Hngoi, C. L., Abdullah, N. A., Wan Sulaiman, W. S., & Zaiedy Nor, N. I. (2024). Examining job involvement and perceived organizational support toward organizational commitment: job insecurity as mediator. *Frontiers in Psychology*, 15(January). <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2024.1290122>
- Jacelyn, J., & Nelson, A. (2023). the Mediating Role of Employee Engagement on Factors Affecting Employee Performance. *Jurnal Fokus Manajemen Bisnis*, 13(2), 136–151. <https://doi.org/10.12928/fokus.v13i2.8405>
- Jebb, A. T., Ng, V., & Tay, L. (2021). *A Review of Key Likert Scale Development Advances: 1995 – 2019 Two Views of Validity*. 12(May), 1–14. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2021.637547>
- 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.

- Kaleli, S. S. (2024). Measuring Digital Data Security Awareness: The Case of Higher Education Institution. *Journal of Studies in Advanced Technologies*, 2(2), 108–119. <https://doi.org/10.63063/jsat.1591281>
- Kamal, A., & Kahar, A. (2025). *The Influence of Perceived Organizational Support on Employee Performance Mediated by Work-Life Balance at The Balcone Suites & Resort Bukittinggi*. 1(1), 78–87.
- Kao, J. C., Cho, C. C., & Kao, R. H. (2023). Perceived organizational support and organizational citizenship behavior—A study of the moderating effect of volunteer participation motivation, and cross-level effect of transformational leadership and organizational climate. *Frontiers in Psychology*, 14(February), 1–15. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2023.1082130>
- Keeler, C., & Curtis, A. C. (2022). Secondary Data in Nursing Research: Advantages and Potential Drawbacks, and How and When to Use These Data. *American Journal of Nursing*, 122(4), 58–61.
- Koch, C., & Fehlmann, F. (2025). *Beyond Digital Literacy: Exploring Factors Affecting Digital Performance of University Staff*. 13, 1–20.
- Kwame, F., Id, O., Kofi, R., & Id, B. (2024). *Employee engagement , perceived organizational support , and job performance of medical staff at the Cape Coast Teaching Hospital*. 1–22. <https://doi.org/10.1371/journal.pone.0315451>
- Liana, E., & Indrawati, N. K. (2025). Determination of Employee Performance: Analysis of Employee Involvement, Job Satisfaction, Path Career and Remuneration. *Siber Journal of Advanced Multidisciplinary*, 3(1), 45–58. <https://doi.org/10.38035/sjam.v3i1.433>
- 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).
- Mardiana, H., & Yakub, Y. (2024). *The impact of digital literacy and digital competence on online teaching productivity : the moderating role of work behavior*. <https://doi.org/10.1108/AAOUJ-09-2024-0120>
- Margaretha, M., Sudiro, A., Kurniawati, D. T., & Prabandari, S. P. (2025). Enhancing Innovative Work Behavior Through Perceived Organizational Support: the Mediating Role of Person-Organization Fit. *Problems and Perspectives in Management*, 23(2), 583–594. [https://doi.org/10.21511/ppm.23\(2\).2025.42](https://doi.org/10.21511/ppm.23(2).2025.42)

- Medina-garrido, J. A., Biedma-ferrer, J. M., & Bogren, M. (2023). *Organizational support for work-family life balance as an antecedent to the well-being of tourism employees in Spain*.
- Mejías-Acosta, A., D'Armas Regnault, M., Vargas-Cano, E., Cárdenas-Cobo, J., & Vidal-Silva, C. (2024). Assessment of digital competencies in higher education students: development and validation of a measurement scale. *Frontiers in Education*, 9. <https://doi.org/10.3389/educ.2024.1497376>
- Mozammel, S., Alkashami, M., Salah Abdulla, I., Iradat Abbas, S., & Akbar, M. (2024). *Bridging the Digital HRM and Business Performance Gap: Exploring the Mediating Role of Employee Digital Literacy in the Banking Sector*. 30(2), 110–123. <https://doi.org/10.46970/2024.30.2.06>
- Mukhtar, N., Kamin, Y. Bin, Sukri, M., & Saud, B. (2022). *Quantitative validation of a proposed technical sustainability competency model: A PLS-SEM approach*.
- Murat, M., & Kukul, V. (2023). *and reliability study*. 2747–2765.
- Mutonyi, B. R., Slåtten, T., Lien, G., & Piñero, M. G. (2022). The impact of organizational culture and leadership climate on organizational attractiveness and innovative behavior: a study of Norwegian hospital employees. *BMC Health Services Research*, 1–19. <https://doi.org/10.1186/s12913-022-08042-x>
- Nabila, F. S., Fakhri, M., Pradana, M., Kartawinata, B. R., & Silvianita, A. (2023). Measuring financial satisfaction of Indonesian young adults: a SEM-PLS analysis. *Journal of Innovation and Entrepreneurship*, 12(1). <https://doi.org/10.1186/s13731-023-00281-4>
- 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>
- Ngurah, G. (2021). *The Effect of Perceived Organizational Support on Employee Engagement and Employee Performance*. <https://doi.org/10.51971/joma.v5n3.0503230721>
- 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>
- Nugraha, D., & Kharismasyah, A. Y. (2024). Perceived Organizational Support as Mediation of Work Engagement and Self-efficacy on Employee Performance. *Asian Journal of Economics, Business and Accounting*, 24(2), 136–149. <https://doi.org/10.9734/ajeba/2024/v24i21230>
- Nurudeen, A. (2022). *Perceived Organisational Support and Employee Performance: The Moderating Role of Organisational*. 6(2), 172–179.
- 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>
- Peng, M. Y. P., Xu, C., Zheng, R., & He, Y. (2023). The impact of perceived organizational support on employees' knowledge transfer and innovative behavior: comparisons between Taiwan and mainland China. *Humanities and Social Sciences Communications*, 10(1). <https://doi.org/10.1057/s41599-023-02242-4>
- Pereira, L. M., Rodrigues, V. S., Gaud, F., & Freires, M. (2024). *applied sciences Use of Partial Least Squares Structural Equation Modeling (PLS-SEM) to Improve Plastic Waste Management*.
- Platania, S., Morando, M., Gruttadauria, S. V., & Koopmans, L. (2024). The Individual Work Performance Questionnaire: Psychometric Properties of the Italian Version. *European Journal of Investigation in Health, Psychology and Education*, 14(1), 49–63. <https://doi.org/10.3390/ejihpe14010004>
- Rahmadani, R. (2025). Employee Engagement in Mediating Transformational Leadership and Perceived Organizational Support on Employee Performance of Religious Training Centers in Indonesia. *Pakistan Journal of Life and Social Sciences (PJLSS)*, 23(1), 5810–5834. <https://doi.org/10.57239/pjlss-2025-23.1.00455>
- Review, E. (2020). *Human Resource Management Strategy and Safety Culture as Competitive Advantages in Order to Improve Construction Company Performance*. 20(2). <https://doi.org/10.25105/ber.v20i2.8014>
- Ringle, C. M., Sarstedt, M., Sinkovics, N., & Sinkovics, R. R. (2023). A perspective on using partial least squares structural equation modelling in data articles. *Data in Brief*, 48. <https://doi.org/10.1016/j.dib.2023.109074>
- 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>
- Rudolph, J. E., Zhong, Y., Duggal, P., Mehta, S. H., & Lau, B. (2023). Defining

- representativeness of study samples in medical and population health research. *BMJ Medicine*, 2(1), e000399. <https://doi.org/10.1136/bmjmed-2022-000399>
- Sari, W., Zahari, M. S., & Sudirman, S. (2023). The Influence of Career Development and Work Environment on Employee Performance Through Job Satisfaction at Bank Negara Indonesia Muara Bungo Branch. *International Journal of Advanced Multidisciplinary*, 2(3), 809–821.
- Sarstedt, M., Ringle, C. M., & Hair, J. F. (2021). Partial Least Squares Structural Equation Modeling. In *Handbook of Market Research* (Issue July). https://doi.org/10.1007/978-3-319-57413-4_15
- Schmidt, F. L., & Hunter, J. E. (2018). *Development of a Causal Model of Processes Determining Job Development of a Causal Model of Processes Determining Job Performance*. June 1992. <https://doi.org/10.1111/1467-8721.ep10768758>
- Schwarz, S., Bieg, T., Svecnik, E., Schmölz, A., Geppert, C., & Gerdenitsch, C. (2024). Digital Competence Scale (DCS): A Short Self-Assessment Instrument for Measuring Digital Competences. *Nordic Journal of Digital Literacy*, 19(3), 126–143. <https://doi.org/10.18261/njdl.19.3.2>
- 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.
- Tamimi, M. (2023). *The effect of organizational support on employee performance : A systematic literature review*. 2(2), 250–256.
- Tian, L., Wu, A., Li, W., Huang, X., Ren, N., & Feng, X. (2023). *Relationships Between Perceived Organizational Support , Psychological Capital and Work Engagement Among Chinese Infection Control Nurses*. March, 551–562.
- Tinmaz, H., Lee, Y. T., Fanea-Ivanovici, M., & Baber, H. (2022). A systematic review on 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>
- Vorapuksirikool, V. (2025). *The Relationship between Perceived Organizational Support and Employee Performance: The Mediating Role of Work Engagement in the Aviation Industry during the Disruption of the COVID-19 Crisis*. 17(1), 102–121.
- Wang, C., & Ning, Y. (2024). The employee's perception of psychological safety: construct dimensions, scale development and validation. *BMC Psychology*, 12(1). <https://doi.org/10.1186/s40359-024-02295-3>
- 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>
- Yang, L., Wei, J., & Zhou, J. (2022). *How Job Tenure Weakens the Positive Influence of Education on Creative Performance through Task Performance*.
- Yeşilyurt, E., & Vezne, R. (2023). computer - supported education. *Education and Information Technologies*, 0123456789. <https://doi.org/10.1007/s10639-022-11311-1>
- Zakir, S., Hoque, M. E., Susanto, P., Nisaa, V., Alam, M. K., Khatimah, H., & Mulyani, E. (2025). Digital literacy and academic performance: the mediating roles of digital informal learning, self-efficacy, and students' digital competence. *Frontiers in Education*, 10(June), 1–13. <https://doi.org/10.3389/feduc.2025.1590274>
- Zhao, Y., Mar, A., Llorente, P., & Zhao, L. (2021). *Digital Competence in Higher Education : Students ' Perception and Personal Factors*. 1–17.
- Zhou, L., Li, S., Zhou, L., Tao, H., & Bouckenooghe, D. (2023). The effects of perceived organizational support on employees' sense of job insecurity in times of external threats: an empirical investigation under lockdown conditions in China. *Asian Business and Management*, 22(4), 1567–1591. <https://doi.org/10.1057/s41291-023-00219-4>
- 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>

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Kuisioner Penelitian

Assalammu'alaikum Warohmatullahi Wabarokaatuh.

Selamat pagi, salam sejahtera bagi kita semua.

Bapak/Ibu yang saya hormati, saya Fikri Azmi Nasution NPM 228320130, mahasiswa Program Studi S1 Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Medan Area, saat ini sedang melakukan penelitian untuk menyelesaikan studi dengan judul: **Pengaruh Digital Literacy dan Perceived Organizational Support Terhadap Employee Performance SMP Negeri 35 Medan**. Saya sangat berharap bantuan Bapak/Ibu untuk dapat meluangkan waktu sejenak mengisi angket penelitian ini. Data isian angket yang Bapak/Ibu berikan sangat berharga bagi saya dan semata-mata hanya untuk kepentingan penelitian, serta akan saya jaga kerahasiaannya. Besar harapan saya Bapak/Ibu berkenan mengisi angket penelitian ini. Atas bantuan Bapak/Ibu saya ucapkan terima kasih, semoga Allah SWT membalas kebaikan yang Bapak/Ibu berikan. .aamiin YRA.

Hormat Saya

Fikri Azmi Nasution
(2283201230)

A. Petunjuk Pengisian

1. Jawablah Pernyataan ini sesuai dengan pendapat Bapak/Ibu
2. Pilihlah jawaban dari tabel daftar pernyataan dengan memberi Tanda Ceklis (✓) pada salah satu jawaban yang paling sesuai menurut Bapak/Ibu.

Adapun makna tanda jawaban tersebut adalah sebagai berikut:

- a. Sangat Tidak Setuju : (STS) : dengan skor 1
- b. Tidak Setuju : (TS) : dengan skor 2
- c. Kurang setuju : (KS) : dengan skor 3
- d. Setuju : (S) : dengan skor 4
- e. Sangat setuju : (SS) : dengan skor 5

B. Profil Responden

1. Jenis kelamin : ☐ Laki-laki
☐ Perempuan
2. Usia : ☐ 25-34 tahun
☐ 35-44 tahun
☐ Diatas 45 tahun
3. Pendidikan : ☐ SMK/SMA/ sederajat
☐ Diploma (D1, D2, D3, D4)
☐ Sarjana
☐ Magister
☐ Doktor
4. Pengalaman kerja : ☐ Dibawah 10 tahun
☐ 10-20 tahun
☐ Diatas 20 tahun

Kuisiomer

1. Variabel *Digital Literacy* (X1)

Digital Literacy (X1)						
No	Pernyataan	STS	TS	KS	S	SS
	<i>Communication and collaboration (Komunikasi)</i>					
1.	Saya memahami peran teknologi digital dalam mendukung komunikasi dan kolaborasi di sekolah.					
2.	Saya menggunakan aplikasi atau platform digital (misalnya WhatsApp, Google Classroom, atau quizizz) untuk komunikasi dan kolaborasi.					
	<i>Digital Content Creation (Pembuatan Konten)</i>					
3.	Saya percaya bahwa penggunaan digital dapat meningkatkan motivasi belajar siswa.					
4.	Saya memanfaatkan platform digital (YouTube, Google, dan E-learning sekolah) untuk mendistribusikan konten pembelajaran.					

2. Variabel *Perceived Organizational Support* (X2)

Perceived Organizational Support (X2)						
No	Pernyataan	STS	TS	KS	S	SS
	<i>Dukungan Organisasi yang Komprehensif</i>					
1.	Sekolah menyediakan fasilitas yang memadai untuk menunjang pembelajaran.					
2.	Sekolah memberikan kesempatan bagi guru untuk mengikuti pelatihan/sertifikasi.					
	<i>Iklim Organisasi dan Kepemimpinan</i>					
3.	Kepala sekolah memberikan arahan yang jelas dalam menjalankan tugas.					
4.	Kepala sekolah bersikap adil dalam mengambil keputusan.					

3. Variabel *Employee Performance* (Y)

<i>Employee Performance</i> (Y)						
No	Pernyataan	STS	TS	KS	S	SS
	<i>Task Performance</i>					
1.	Saya menggunakan metode pembelajaran yang bervariasi agar siswa tidak bosan.					
2.	Saya menyesuaikan rencana pembelajaran dengan kemampuan dan kebutuhan siswa.					
	<i>Contextual Performance</i>					
3.	Saya selalu mematuhi kebijakan dan prosedur kerja yang telah ditetapkan oleh sekolah.					
4.	Saya berusaha menjaga hubungan kerja yang baik agar suasana kerja tetap harmonis.					



Lampiran 2 Tabulasi Kuesioner

Digital Literacy (X1)

5	5	5	4
5	5	5	5
4	4	4	4
4	4	4	4
5	5	5	5
1	4	4	4
5	5	5	4
4	4	4	4
4	4	4	4
4	4	4	4
4	4	4	4
4	5	4	4
4	4	4	4
5	5	5	4
4	4	4	4
5	5	5	5
5	5	5	5
5	5	5	4
5	5	5	4
5	5	5	4
4	5	4	4
4	4	4	4
5	4	5	4
4	4	4	4
4	5	3	3
4	5	4	4
4	4	4	4
5	5	5	4
5	5	5	5
5	5	5	5
5	5	5	5
5	5	5	5
4	4	4	3
5	5	5	4
5	5	4	4

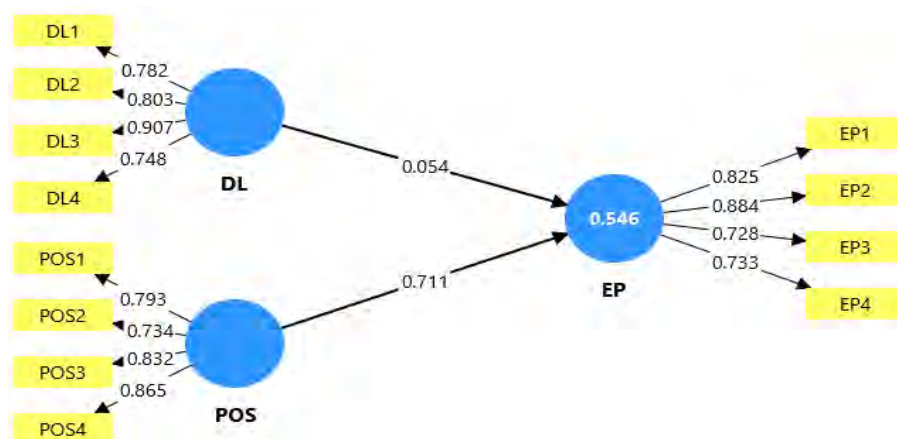
Perceived Organizational Support (X2)

4	5	5	5
5	5	5	5
4	4	4	4
4	4	4	4
5	5	5	5
4	5	4	5
4	4	4	4
4	4	4	3
4	4	4	4
4	4	4	4
4	5	5	5
4	4	4	4
4	4	4	4
4	5	5	4
3	4	4	4
5	5	5	5
5	5	5	5
4	5	4	4
4	5	4	4
4	5	4	4
4	4	4	4
4	4	4	4
4	5	5	4
4	5	4	4
4	4	4	4
4	4	4	4
3	4	4	4
4	5	4	4
4	5	4	5
5	5	5	5
5	5	5	5
4	4	4	4
5	5	4	5
4	1	4	4
4	4	4	4

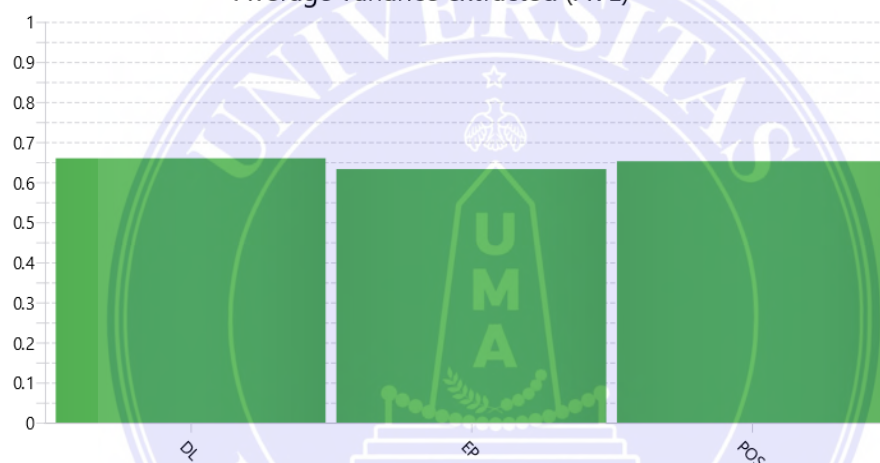
Employee Performance (Y)

5	5	4	4
5	5	5	5
4	4	4	4
4	4	4	4
5	5	5	5
5	5	5	5
4	4	5	4
4	4	4	4
5	4	4	4
5	4	4	4
5	5	5	5
4	4	4	4
4	4	4	4
5	4	5	4
4	4	4	5
5	5	5	5
5	5	4	5
5	5	5	5
5	5	5	5
5	5	5	5
4	4	4	4
4	4	4	4
4	5	4	5
4	4	4	4
5	5	5	4
4	4	4	4
4	4	4	4
5	5	4	3
4	4	5	5
5	5	5	5
5	5	4	5
4	4	4	4
5	5	4	4
4	4	4	4
5	5	4	4

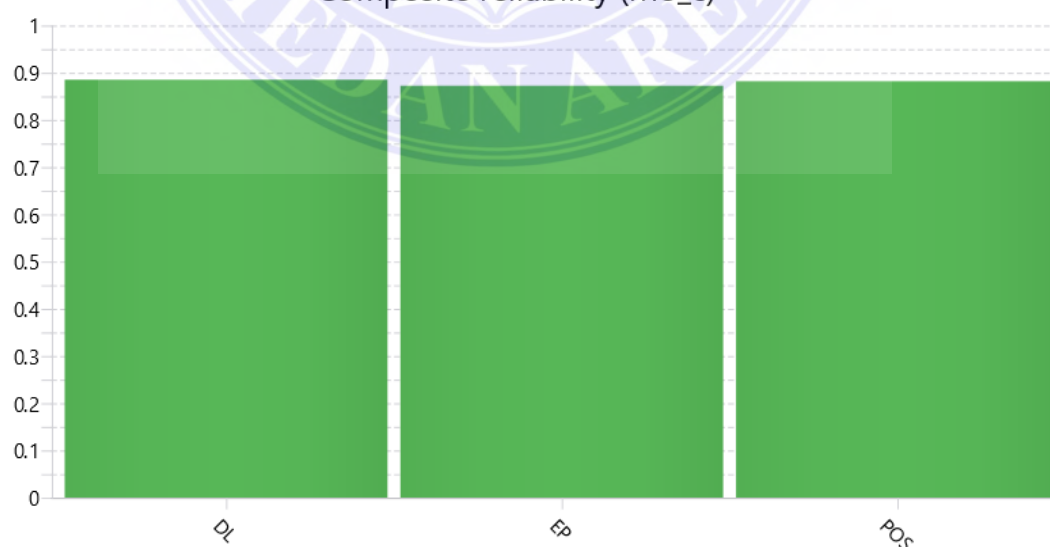
Lampiran 3 *Outer Loading*



Average variance extracted (AVE)



Composite reliability (rho_c)

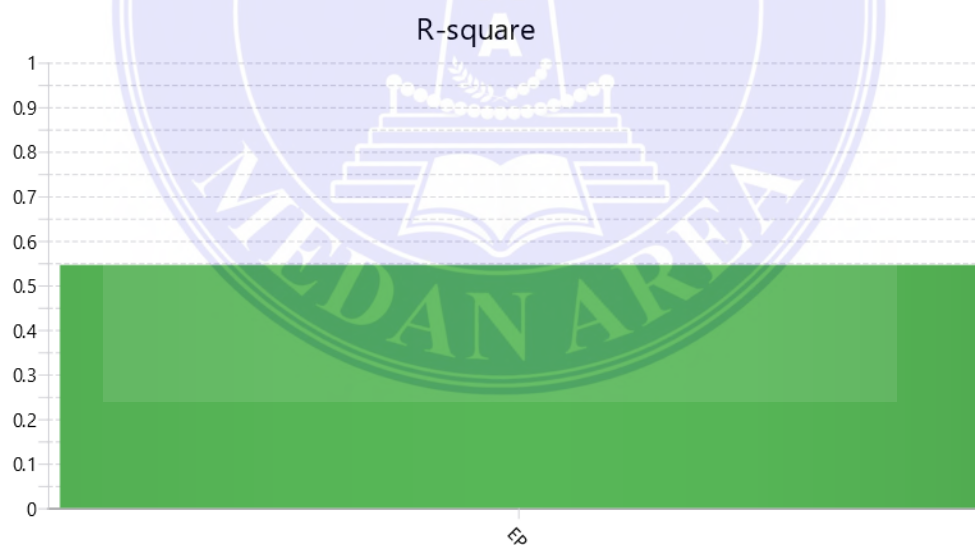


Lampiran 4 Kolinearitas dan Hipotesis

	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

	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

Lampiran 5 R-Square dan SRMR



	Saturated model	Estimated model
SRMR	0.098	0.098

Lampiran 6 Surat Pengantar Izin Riset

UNIVERSITAS MEDAN AREA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

Kampus I : Jalan Kualanaram - Medan Raya No. 200/2000, Medan 20223
 Kampus II : Jalan Sekeloa Timur 71 - Jalan Cile Selaya Hampa 13 A No. 0811 4192224, Medan 20172
 Website: www.uma.ac.id E-Mail: info@uma.ac.id

Medan, 24 Oktober 2023

Sebelum : 300/100.00.0/2023
 Lamp. :
 Perihal : Surat Pengantar Izin Riset

Kepada Yth
 Bapak/Ibu
 Kepala Sekolah SMP Negeri 25 Medan
 di
 Tempat

Dengan hormat,

Demikian ini kami selaku Kepala dan Dosen memberikan izin dan dukungan kepada mahasiswa kami untuk melaksanakan penelitian data dan pengumpulan data di lingkungan SMP Negeri 25 Medan sebagai bagian dari pengumpulan data. Adapun data dan informasi yang dikumpulkan akan digunakan untuk keperluan penelitian.

Nama : Fikri Azmi Nasution
 NPM : 220320030
 Program Studi : Manajemen
 Fakultas : Ekonomi dan Bisnis

Melakukan penelitian akan menggunakan penelitian dengan judul "Pengaruh Digital Literacy Dan Perceived Organizational Support Terhadap Employee Performance Pada SMP Negeri 25 Medan". Kegiatan pengumpulan data akan berlangsung di SMP Negeri 25 Medan. Penelitian ini bersifat akademik dan dilakukan untuk pengumpulan data sebagai salah satu syarat kelulusan program Sarjana Manajemen di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Medan Area.

Sehubungan dengan hal tersebut, kami sangat menghargai dukungan Bapak/Ibu dalam memfasilitasi proses pengumpulan data yang diperlukan. Selain itu, apabila proses penelitian telah selesai, kami mohon kerendahan hati Bapak/Ibu untuk memberikan Surat Keterangan yang menyatakan bahwa mahasiswa yang bersangkutan telah menyelesaikan kegiatan pengumpulan data di tempat Bapak/Ibu Tempat.

Demikian surat ini kami sampaikan. Atas perhatian dan kerjasamanya yang baik, kami ucapkan terima kasih.

Yth Dekan,
 Kepala Bidang Monev, Baku, dan
 Kepala Program Studi Manajemen
 (Stempel dan Tanda Tangan)

ABDUL K. M. N.

Lampiran 7 Surat Selesai Riset

 **DINAS PENDIDIKAN DAN KEBUDAYAAN KOTA MEDAN**
UPT SMP NEGERI 35 MEDAN
Jalan William Iskandar Pasar V, Kel. Bandar Selamat, Kec. Medan Tembung
Kota Medan, 20223

SURAT KETERANGAN
Nomor : 420/254

Surat yang bermaksud seperti dibawah ini :

Nama : ROSMAHYANI HARAHAP, S. Pd
NIP : 197101012007012003
Jabatan : Kepala UPT SMP Negeri 35 Medan

Menyatakan bahwa mahasiswa yang terdaftar di bawah ini :

NO	NAMA MAHASISWA	NIM	FAKULTAS	PRODI
1	FIKRI AZMI NASUTION	220220130	EKONOMI DAN BISNIS	MANAJEMEN

Adalah benar mahasiswa Universitas Medan Area (UMA) yang telah melaksanakan penelitian di UPT SMP Negeri 35 Medan dengan judul "Pengaruh Digital Literacy dan Organizational Support terhadap Employee Performance SMP Negeri 35 Medan".

Dokumen Surat Keterangan ini diberikan untuk dapat digunakan sebagai bukti nyata.

Medan, 10 Desember 2025
Kepala Sekolah


ROSMAHYANI HARAHAP, S. Pd
NIP. 197101012007012003

