

Studi Komparatif Literasi Digital Karyawan Bank: Analisis Dampak Perbedaan Spesifikasi Perbankan

Triningtyas Elisabeth Putri Gusti¹⁾, Angela Caroline²⁾, Yoke Pribadi Kornarius³⁾,
Agus Gunawan⁴⁾

^{1),2),3),4)} Universitas Katolik Parahyangan

Email: angela.caroline@unpar.ac.id

Abstract

The rapid technological evolution in banking poses novel challenges for service delivery. Banks must navigate innovation to stay competitive, yet achieving impactful innovation requires harmonizing innovative work behavior that bridges conceptual and practical aspects. This pertains especially to relevant product and service development. Technology's pivotal role in banking underscores the need for improved digital literacy. This research explores the correlation between digital literacy and innovative work behavior via causal analysis. Surveys and questionnaires garnered participant input on digital literacy and innovative tendencies. Rigorous analysis, including simple linear regression, revealed digital literacy's significant impact on innovative work behavior. Furthermore, variations arise in employee responses across three banks, influenced by size, type, location, and selection processes. The study underscores adapting internal banking policies for digital literacy, aligning with operational demands.

Keywords: digital literacy, innovative work behavior, bank

1. Pendahuluan

Perkembangan pesat teknologi dalam era digital, yang dipercepat oleh munculnya pandemi COVID-19, telah menciptakan tren teknologi informasi yang semakin berkembang (Yuki, 2023). Perkembangan ini terus berubah setiap tahun, dengan beberapa teknologi menjadi semakin penting dalam transformasi digital (Dewi, 2023). Kecepatan dan keakuratan pengolahan data oleh teknologi memberikan kemampuan bagi bisnis dan industri untuk membuat keputusan yang tepat waktu dan efektif (Amalia, 2023). Oleh karena itu, pegawai perlu memperhatikan perkembangan teknologi ini dan memiliki keterampilan yang relevan agar dapat beradaptasi dan berkontribusi dalam lingkungan kerja yang semakin terhubung secara digital.

Salah satu industri yang sangat terpengaruh oleh kemajuan teknologi adalah industri perbankan. Berdasarkan jenisnya, bank di Indonesia dibagi menjadi dua yaitu bank Bank Umum dan Bank Perkreditan Rakyat. Bank Umum adalah bank yang dapat memberikan jasa dalam lalu lintas pembayaran sementara Bank Perkreditan Rakyat adalah bank yang menerima simpanan hanya dalam bentuk deposito berjangka, tabungan, dan/atau bentuk lainnya yang jensinya setara. Kepemilikan Bank Umum hanya dapat didirikan oleh warga negara Indonesia dan/atau badan hukum Indonesia yang sepenuhnya dimiliki oleh warga negara Indonesia dan/atau badan hukum Indonesia atau bank yang memiliki kedudukan di luar negeri, tetapi memiliki cabang atau unit usaha di Indonesia. Sementara Bank Perkreditan Rakyat hanya dapat didirikan dan dimiliki oleh warga negara Indonesia, badan hukum Indonesia yang seluruh pemiliknya warga negara Indonesia, pemerintah daerah, atau dapat dimiliki bersama diantara ketiganya (Republik Indonesia, 1998).

Menurut OJK, pengelompokan bank berdasarkan modal inti, bank dapat dibagi menjadi 4

KBMI (Kelompok Bank Modal Inti: 1) KBMI 1: Modal Inti sampai dengan Rp6.000.000.000.000,00 (enam triliun rupiah). 2) KBMI 2: Modal Inti lebih dari Rp6.000.000.000.000,00 (enam triliun rupiah) sampai dengan Rp 14.000.000.000.000,00 (empat belas triliun rupiah). 3) KBMI 3: Modal Inti lebih dari Rp14.000.000.000.000,00 (empat belas triliun rupiah) sampai dengan Rp70.000.000.000.000,00 (tujuh puluh triliun rupiah). 4) KBMI 4: Modal Inti lebih dari Rp70.000.000.000.000,00 (tujuh puluh triliun rupiah) (Otoritas Jasa Keuangan, 2021).

Dalam menghadapi transformasi digital, bank perlu mengembangkan sikap kreatif dan inovatif. Adopsi teknologi, *bank hybrid*, *big data*, dan pengalaman pelanggan adalah tren digitalisasi yang mempengaruhi sektor perbankan di Indonesia (Burhan, 2023; Institute, 2023).

Menurut penelitian oleh Ningrum (2020), karyawan di sektor perbankan menunjukkan perilaku inovatif, termasuk inovasi dalam mencari nasabah melalui media sosial. Dukungan perusahaan dalam inovasi dan perubahan memainkan peran penting dalam mendorong perilaku inovatif karyawan, memberi mereka kebebasan dan dukungan untuk menghadapi tantangan dan beradaptasi dengan teknologi baru. Karyawan yang memiliki sikap inovatif dianggap bijaksana dan responsif terhadap perubahan lingkungan. Meningkatkan perilaku inovatif karyawan dapat meningkatkan kualitas kerja, adopsi inovasi, dan mempercepat pengembangan keterampilan (Afza et al., 2022).

Pentingnya literasi digital yang tinggi bagi karyawan menjadi kunci keberhasilan dalam mengadopsi inovasi, karena literasi digital memungkinkan mereka untuk lebih efektif menggunakan teknologi digital dan memaksimalkan potensi inovatif (Birny, 2022; Surianto, 2023). Dalam proses transformasi perbankan ke ranah digital, literasi digital menjadi kunci penting dalam mendukung perkembangan bank digital dan memberikan manfaat serta kemudahan bagi nasabah. Kementerian Komunikasi dan Informatika (Kemenkominfo) mengakui pentingnya konektivitas digital dalam mendukung kemajuan bisnis, dengan fokus pada regulasi, patroli siber, *digital trust*, Tanda Tangan Elektronik (TTE) tersertifikasi, literasi digital, dan persiapan sumber daya manusia (W, 2022). Dalam konteks ini, muncul pertanyaan mengenai apakah literasi digital (*Digital Literacy/DL*) memiliki pengaruh terhadap perilaku kerja yang inovatif (*Innovative Work Behavior/IWB*).

Meskipun beberapa penelitian sebelumnya telah mengamati pengaruh aktivitas dalam dimensi literasi digital terhadap perilaku kerja yang inovatif, belum ada penelitian yang secara khusus membahas industri perbankan. Oleh karena itu, penelitian ini akan mengisi celah pengetahuan tersebut dan memberikan kontribusi baru terhadap pemahaman tentang hubungan antara literasi digital dan perilaku kerja inovatif di industri perbankan.

2. Kajian Literatur

2.1 Digital Literacy

Literasi digital (*Digital Literacy/DL*) pertama kali didefinisikan sebagai kemampuan untuk memahami dan menggunakan informasi yang diakses melalui berbagai sumber digital (Gilster, 1997). DL merupakan keterampilan, kemampuan, dan kecenderungan yang diperlukan untuk menggunakan teknologi digital guna mencapai tujuan pribadi, profesional, dan kerja (Reedy & Goodfellow, 2012). Seiring dengan perkembangan teknologi, DL didefinisikan ulang menjadi (Okeji et al., 2019) kemampuan untuk menggunakan teknologi informasi dan komunikasi untuk menemukan, mengevaluasi, menciptakan, dan mengkomunikasikan informasi, yang membutuhkan keterampilan teknis dan keterampilan lainnya (Nikou et al., 2022).

Keterampilan lain yang diperlukan untuk mendukung DL antara lain keterampilan kompleks, kognitif, sosiologis, dan emosional yang diperlukan agar pengguna dapat bekerja secara efektif dalam lingkungan digital (Eshet & Eshet, 2004; Porat et al., 2018).

DL akan memberikan keunggulan bersaing bagi individu, karena ia akan memiliki kemampuan untuk menggali informasi secara kritis, menganalisis dengan cermat, dan menggabungkan pemikiran dari berbagai perspektif, dengan menggunakan alat-alat digital (Okeji et al., 2019). Individu yang memiliki DL yang baik cenderung ahli dalam memecahkan masalah dengan memanfaatkan teknologi, serta mampu mengoptimalkan teknologi digital untuk mendukung pengambilan keputusan yang didasarkan pada analisis mendalam (Eshet & Eshet, 2004). Individu yang tidak memiliki DL yang baik akan terhambat bahkan tertinggal oleh cepatnya perubahan digital saat ini (Jones-Kavalier & Flannigan, 2006). Oleh karena itu, penting bagi setiap individu untuk mengasah DL mereka di era digital ini.

Pada kenyataannya, DL setiap individu terus diasah secara tidak sadar dalam aktivitas sehari-harinya. Aktivitas seperti mencari dan mengevaluasi informasi di internet, bekerja secara berkolaborasi dengan menggunakan berbagai aplikasi digital, hingga berusaha memperbaiki kendala teknis ringan dari alat digital yang digunakan (Ng, 2012) merupakan cara untuk mengasah DL. Selain itu, DL individu yang sering berkolaborasi melalui internet dalam menyelesaikan pekerjaannya, serta memberikan atau memperoleh panduan secara daring (Kurbanoglu et al., 2006), akan secara otomatis terasah. Dengan kata lain, semakin sering individu berinteraksi dengan teknologi digital, maka DL nya akan semakin baik (Stordy, 2015).

Studi menunjukkan bahwa peningkatan DL berpotensi meningkatkan penggunaan teknologi digital (Abedin et al., 2012). Dalam konteks manajemen, penilaian tingkat DL individu oleh organisasi dapat membantu pimpinan dalam mengarahkan transformasi digital tenaga kerja (Kozanoglu & Abedin, 2021). Selain itu, kesadaran dan tingkat DL para pemimpin juga menjadi faktor penting dalam keberhasilan transformasi digital (Eshet & Eshet, 2004; Liley et al., 2017; Manyika et al., 2017). Oleh karena itu, pengembangan DL secara terus-menerus melalui program pengembangan yang terstruktur harus menjadi tujuan utama dalam mencapai tingkat kematangan digital yang tinggi (North et al., 2019). Tidak boleh dilupakan juga bahwa pengembangan DL setiap individu harus disesuaikan pada peran dan lingkungan kerjanya (Shrestha, 2018).

2.2 Innovative Work Behavior

Perilaku kerja inovatif menjadi fokus penelitian yang semakin menarik perhatian dalam konteks organisasi. Pada tahun 2021, terdapat 118 artikel yang berkaitan dengan konsep Innovative Work Behavior (IWB) di SCOPUS database, namun pada tahun 2022, jumlah penelitian meningkat menjadi 178 artikel. Peningkatan ini sebesar 50%, menunjukkan bahwa konsep IWB semakin dikenal dan menjadi subjek penelitian yang penting dalam rangka memahami peran dan dampaknya terhadap inovasi di tempat kerja.

Perilaku kerja inovatif menjadi aspek yang sangat diharapkan oleh organisasi saat ini, terutama dalam menghadapi perubahan permintaan konsumen yang dipengaruhi oleh perkembangan teknologi. Perilaku kerja inovatif dapat didefinisikan sebagai kemampuan individu untuk menjelajahi dan menciptakan ide-ide baru yang memberikan nilai tambah bagi organisasi. Konsep ini tidak hanya mencakup tahap penciptaan ide, tetapi juga melibatkan tahap implementasi dan realisasi ide-ide tersebut oleh individu yang terlibat.

Beberapa penelitian telah mengembangkan definisi IWB dengan berbagai sudut pandang.

Sebagai contoh, IWB dapat dipahami sebagai kemampuan individu untuk menciptakan produk baru, menemukan pasar baru, serta mengembangkan proses dan kombinasi baru (Dhar, 2015). IWB juga dapat dijelaskan sebagai proses di mana individu menciptakan, mengembangkan, menerapkan, dan memodifikasi ide-ide untuk mendukung peran dan posisi mereka dalam organisasi (Thurlings et al., 2015). Selain itu, IWB juga merujuk pada kemampuan individu untuk menciptakan ide-ide dan perspektif baru yang memiliki potensi untuk menjadi inovasi (Escribá-Carda et al., 2017).

Selain memperhatikan aspek kreativitas dan penciptaan ide, beberapa penelitian telah mengembangkan definisi IWB dengan mempertimbangkan hasil yang dihasilkan. Misalnya, IWB dapat diartikan sebagai perilaku sadar individu yang membawa ide-ide, proses, dan prosedur yang bermanfaat atau bernilai bagi organisasi dalam konteks lingkungan kerja yang modern (Siregar et al., 2019). Penelitian lain mendefinisikan IWB sebagai upaya untuk memberikan inovasi sambil memperhatikan tujuan dan objektif organisasi, sehingga IWB yang efektif akan menjaga kelangsungan dan keunggulan organisasi tersebut (Bawuro et al., 2019).

Innovative Work Behavior (IWB) mengacu pada kemampuan individu untuk menciptakan dan mengimplementasikan ide-ide baru yang memberikan nilai tambah bagi organisasi. IWB melibatkan aspek kreativitas, inovasi, serta perhatian terhadap hasil yang dihasilkan. Konsep ini penting dalam konteks organisasi karena dapat membantu mengatasi perubahan permintaan konsumen yang dipengaruhi oleh perkembangan teknologi, serta memberikan keunggulan kompetitif dan kelangsungan organisasi.

2.3 Pengaruh DL terhadap IWB

Beberapa penelitian menunjukkan adanya pengaruh dimensi DL terhadap dimensi IWB. Menurut penelitian Halim et al., (2022) mengatakan bahwa IWB dan DL saling terkait erat. DL dan IWB akan mempengaruhi cara masyarakat berkomunikasi, bersosialisasi, dan mempelajari hal baru. Hal ini sangat penting bagi kinerja organisasi, dan agar perusahaan dapat tetap bertahan di pasar yang kompetitif saat ini, mereka harus mempekerjakan orang-orang yang berkualitas dengan perilaku inovatif. Sehingga, IWB dan DL adalah diakui sebagai salah satu komponen paling penting dalam keberhasilan organisasi.

DL berpengaruh secara signifikan dan mempengaruhi pada IWB, DL yang semakin tinggi pada seseorang akan semakin tinggi mempengaruhi dalam IWB. Hal ini ditunjukkan dengan hasil penelitian yang mengatakan bahwa DL dapat berdampak dalam mendukung IWB untuk mencapai kinerja yang lebih baik di lingkungan kerjanya (Santoso et al., 2019).

Terdapat juga dari hasil penelitian menurut Putra et al., (2023) terdapat pengaruh DL terhadap IWB. Hasil penelitian yang dilakukan menghasilkan hasil yang positif dan berpengaruh besar antara DL dan IWB, dan hasil penelitiannya sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Pilav-Velić et al (2021) yang menyatakan bahwa IWB berpengaruh positif dan signifikan dalam hubungan DL dan hasil penelitiannya menunjukkan adanya rantai mediasi ganda antara praktik digital dan perilaku terhadap inovasi digital yang hubungan positif antara DL dan IWB.

Tabel 1. Peta Pengaruh Literasi Digital terhadap Perilaku Kerja Inovatif

Penulis	Judul Penelitian	Berpengaruh
Putra et al., 2023	The Effect of Digital Literacy And Transformational Leadership On Employee Performance Mediated by Innovative Work Behavior At The Padang City Population And Civil Registration Service	v
Pilav-Velić et al., 2021	Digital Or Innovative: Understanding “Digital Literacy – Practice – Innovative Work Behavior” Chain	v
Halim et al., 2022	Understanding The Concept of Digital Literacy And Innovative Work Behavior	v
Santoso et al., 2019	The Role of Digital Literacy In Supporting Performance Through Innovative Work Behavior: The Case Of Indonesia’s Telecommunications Industry	v

Sumber: Pengolahan Data (2023)

3. Metodologi Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kausal yang bertujuan untuk menganalisis hubungan antara literasi digital dan perilaku kerja inovatif. Penelitian ini menggunakan metode survei untuk mendapatkan tanggapan responden mengenai variabel literasi digital dan perilaku kerja inovatif. Penggunaan kuesioner menjadi instrumen utama dalam pengumpulan data dari responden penelitian. Kuesioner dirancang menggunakan instrumen penelitian yang telah teruji guna mengukur tingkat literasi digital serta perilaku kerja inovatif para responden. Instrumen penelitian yang digunakan untuk mengukur literasi digital diadopsi dari Nikou et al. (2022) terdiri dari 10 item pertanyaan seperti, “Saya mengetahui cara mengatasi masalah teknis (terkait TIK) yang saya hadapi.” Instrumen perilaku kerja inovatif diadopsi dari Jong & Hartog (2010) terdiri dari 10 item pertanyaan seperti, “Saya sering memperhatikan masalah yang bukan merupakan bagian dari pekerjaan sehari-hari saya.” Seluruh item pertanyaan menggunakan skala pengukuran likert dengan rentang 5 poin di mana poin 1 menggambarkan tanggapan “sangat tidak setuju” sampai dengan poin 5 yang menggambarkan tanggapan “sangat setuju” dari responden.

Populasi penelitian ini adalah karyawan dari 3 bank di Indonesia yaitu Bank X, Bank Y dan Bank Z. Bank X memiliki populasi sebanyak 16, Bank Y memiliki populasi sebanyak 28 dan Bank Z memiliki populasi sebanyak 50 karyawan sehingga total populasi adalah sebanyak 94 karyawan. Teknik pengambilan sampel dilakukan dengan menggunakan teknik convenience sampling melalui penyebaran kuesioner berupa google form kepada seluruh karyawan dari ketiga bank tersebut. Kuesioner yang berhasil dikumpulkan kembali sebanyak 93. Berdasarkan rumus *slovin*, jumlah minimal sampel yang diperlukan dari 94 populasi (N) dengan persentase kesalahan sebesar 5% adalah 76,11 responden. Penelitian ini berhasil mengumpulkan 93

responden sehingga sampel dalam penelitian ini memenuhi untuk menggambarkan populasi dari ketiga bank tersebut.

Pada penelitian ini, dilakukan analisis menggunakan uji regresi linear sederhana. Untuk memastikan bahwa data dapat diuji menggunakan regresi linear sederhana dilakukan uji pendahuluan yaitu uji normalitas, uji linearitas dan uji heteroskedastisitas. Setelah dipastikan seluruh uji asumsi klasik tersebut terpenuhi, kemudian data diuji menggunakan regresi linear sederhana. Aplikasi IBM SPSS versi 26 digunakan untuk melakukan pengujian hipotesis pada penelitian ini.

4. Hasil dan Pembahasan

4.1 Profil Responden

Data yang terkumpul berasal dari 93 responden penelitian yang berasal dari tiga bank di Indonesia, yaitu Bank X (17%), Bank Y (30%), dan Bank Z (53%). Dalam mendeskripsikan profil responden dalam penelitian ini, responden dikelompokkan berdasarkan jenis kelamin, tahun lahir, domisili tempat tinggal, tingkat pendidikan, pekerjaan, tahun bekerja, dan jumlah staf yang dinaungi.

4.1.1 Jenis Kelamin

Tabel 2. Jenis kelamin

Jenis Kelamin	Frekuensi	Presentase
Laki-laki	59	63.44%
Perempuan	34	36.56
Grand Total	93	100%

Sumber: Pengolahan Data (2023)

Berdasarkan Tabel 1, berdasarkan jenis kelamin maka responden didominasi oleh laki-laki 59 orang (63.44%) sedang perempuan 34 orang (36.56%).

4.1.2 Tahun Lahir

Tabel 3. Tahun lahir

Tahun Lahir	Frekuensi	Presentase
1960 - 1969	1	1.08%
1970 - 1979	11	11.83%
1980 - 1989	34	36.56%
1990 - 1999	44	47.31%
2000 - 2009	3	3.23%
Grand Total	93	100%

Sumber: Pengolahan Data (2023)

Berdasarkan Tabel 2 tahun lahir dengan rentang 10 tahun, tahun lahir didominasi pada tahun 1990-1999 sebanyak 44 orang (36.56%), 1980-1989 sebanyak 34 orang (36.556%), dan sisanya sebanyak 15 orang yang tahun lahirnya 1960-1969 sebanyak 1 orang (1.08%), 1970-1979 sebanyak 11 orang (11.83%), dan 2000-2009 sebanyak 3 orang (3.23%).

4.1.3 Domisili Tempat Tinggal

Tabel 4. Domisili tempat tinggal

Domisili tempat tinggal	Frekuensi	Presentase
Bandung	39	41.94%
Banjaran	1	1.08%
Cimahi	2	2.15%
Jakarta	2	2.15%
Jambi	1	1.08%
Kab. Bandung	27	29.03%
Muara Bungo	15	16,13%
Pangalengan	1	1.08%
Sidoarjo	1	1.08%
Surabaya	2	2.15%
Tangerang	1	1.08%
Tangerang Selatan	1	1.08%
Grand Total	93	100%

Sumber: Pengolahan Data (2023)

Domisili responden paling besar berasal dari kota Bandung sebanyak 39 orang (41.94%) yang kemudian diikuti oleh Kab. Bandung sebanyak 27 orang (29.03%), Muara Bungo 15 orang (16.13%), dan lainnya 13 orang (13.97%).

4.1.4 Tingkat Pendidikan

Tabel 5. Tingkat pendidikan

Tingkat Pendidikan	Frekuensi	Presentase
D1	4	4.30%
D3	7	7.53%

Tingkat Pendidikan	Frekuensi	Presentase
D4	2	2.15%
S1	67	72.04%
S2	3	3.23%
SMA/SMK	10	10.75%
Grand Total	93	100.00%

Sumber: Pengolahan Data (2023)

Berdasarkan tingkat pendidikan responden maka responden terbanyak memiliki pendidikan S1 sebesar 67 orang (72.04%) diikuti responden yang berpendidikan SMA/SMK sebanyak 10 orang (10,75%), diploma (D1, D2, D3, dan D4) sebanyak 13 orang (13,98%) dan S2 sebanyak 3 orang (3.23%).

4.1.5 Tahun Bekerja

Tabel 6. Tabel tahun bekerja

Tahun Bekerja	Frekuensi	Presentase
1990 - 1999	3	3.23%
2000 - 2009	16	17.20%
2010 - 2019	45	48.39%
2020 - 2029	29	31.18%
Grand Total	93	100.00%

Sumber: Pengolahan Data (2023)

Berdasarkan Tabel 5 dapat diketahui bahwa mayoritas tahun bekerja responden didominasi oleh kelompok tahun 2010-2019 sebanyak 45 orang (48.39%) kemudian diikuti oleh kelompok tahun 2020-2029 sebanyak 29 orang (31.18%) kemudian kelompok tahun 2000-2009 sebanyak 16 orang (17.20%) sedangkan terakhir kelompok tahun 1990-1999 sebanyak 3 orang (3.23%).

4.1.6 Jumlah Staf yang Dinaungi

Tabel 7 Jumlah staf yang dinaungi

Jumlah Staff yang dinaungi	Frekuensi	Presentase
0	56	60.22%
1	8	8.60%

Jumlah Staff yang dinaungi	Frekuensi	Presentase
2	4	4.30%
3	4	4.30%
4	5	5.38%
5	1	1.08%
6	1	1.08%
7	1	1.08%
8	4	4.30%
9	1	1.08%
10	2	2.15%
11	1	1.08%
12	1	1.08%
15	1	1.08%
17	1	1.08%
18	1	1.08%
35	1	1.08%
Grand Total	93	100.00%

Sumber: Pengolahan Data (2023)

Berdasarkan Tabel 6 Jumlah staf yang dinaungi dapat dilihat persentase yang terbesar adalah dengan jumlah yang tidak mempunyai staf untuk dinaungi sebanyak 56 orang (60.22%) dan dengan jumlah terbanyak sebanyak 35 orang mempunyai persentase 1.08%.

4.2 Uji Validitas dan Realibilitas

Nilai r tabel untuk n sebesar 93 dan taraf signifikansi sebesar 5% adalah 0,2039. Seluruh r-hitung lebih besar dari r-tabel sehingga dapat disimpulkan bahwa seluruh item pertanyaan dalam penelitian ini valid.

Tabel 8. Hasil uji validitas

	R-tabel	R-hitung		R-tabel	R-hitung
DL1	0,2039	0.719	IWB1	0,2039	0.533
DL2	0,2039	0.777	IWB2	0,2039	0.759
DL3	0,2039	0.690	IWB3	0,2039	0.773
DL4	0,2039	0.803	IWB4	0,2039	0.721
DL5	0,2039	0.749	IWB5	0,2039	0.786
DL6	0,2039	0.817	IWB6	0,2039	0.755
DL7	0,2039	0.764	IWB7	0,2039	0.825
DL8	0,2039	0.727	IWB8	0,2039	0.759
DL9	0,2039	0.618	IWB9	0,2039	0.805
DL10	0,2039	0.530	IWB10	0,2039	0.815

Sumber: Pengolahan Data (2023)

Nilai *cronbach's alpha* untuk variabel literasi digital adalah sebesar 0,894 dan *cronbach's alpha* variabel perilaku kerja inovatif adalah sebesar 0,913. Kedua variabel memperoleh nilai *cronbach's alpha* yang lebih besar dari 0,06, sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel dalam penelitian ini reliabel.

Tabel 9. Hasil uji reliabilitas

	<i>Cronbach's Alpha</i>	<i>N of items</i>
Literasi Digital	0.894	10
Perilaku Kerja Inovatif	0.913	10

Sumber: Pengolahan Data (2023)

4.3 Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik diperlukan sebagai prasyarat sebelum uji regresi linear sederhana dilakukan agar model regresi linear yang dihasilkan memenuhi kriteria BLUE (*Best Linier Unbiased Estimator*). Dengan kriteria BLUE ini maka persamaan regresi dapat digunakan sebagai alat peramalan yang valid. Uji asumsi klasik untuk regresi linear sederhana terdiri dari tiga uji yaitu uji normalitas, uji heteroskedastisitas dan uji linearitas. Hasil uji asumsi klasik dapat dilihat pada tabel 10. Hasil uji normalitas memperoleh nilai sig. 0.200 lebih besar dari taraf signifikansi 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa data berdistribusi normal. Hasil uji heteroskedastisitas menunjukkan nilai sig. 0,149 lebih besar dari 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi gejala heteroskedastisitas yang berarti tidak terdapat perbedaan variasi residual dari model regresi. Hasil uji linearitas menunjukkan nilai sig. pada *deviation from linearity* sebesar 0.077 lebih besar dari 0.05 sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel bebas dan variabel terikat dalam penelitian ini memiliki hubungan yang linear.

Tabel 10. Hasil uji asumsi klasik

	Sig.
Uji Normalitas	0.200
Uji Heteroskedastisitas	0.149
Uji Linearitas (<i>Deviation from Linearity</i>)	0.077

Sumber: Pengolahan Data (2023)

4.4 Uji Regresi Linear Sederhana

Hasil uji regresi linear sederhana diketahui bahwa nilai sig. 0.000 lebih kecil dari 0.05 sehingga dapat disimpulkan bahwa hipotesis 1 dalam penelitian ini diterima. Hal ini menunjukkan bahwa literasi digital berpengaruh secara positif signifikan terhadap perilaku kerja inovatif. Besarnya pengaruh literasi digital terhadap perilaku kerja inovatif adalah sebesar 46,4%. Persentase ini cukup besar karena hampir mencapai 50% untuk mempengaruhi satu variabel perilaku kerja inovatif. Oleh karena itu, apabila perbankan hendak meningkatkan perilaku kerja inovatif karyawannya, perusahaan perlu mengakomodasi peningkatan keterampilan literasi digital dari karyawannya serta memastikan proses rekrutmen agar karyawan yang diterima memiliki kemampuan literasi digital yang memadai.

Tabel 11. Hasil uji regresi linear sederhana

	Persamaan Regresi Linear	Sig.	R-Square	Uji T
$DL \Rightarrow IWB$	$Y = 9.915 + 0.707$	0.000	46,4%	H1 diterima

Sumber: Pengolahan Data (2023)

4.5 Pembahasan

Besarnya kontribusi literasi digital terhadap variabel perilaku kerja inovatif di industri perbankan menarik untuk diteliti lebih lanjut. Penelitian ini menunjukkan bahwa apabila karyawan memiliki keterampilan literasi digital yang baik, maka keterampilan tersebut akan

mendorong perilaku kerja inovatif hampir 50%. Untuk membuktikan hasil statistik, penelitian ini melakukan pengolahan data lebih lanjut menggunakan distribusi frekuensi. Tabel distribusi frekuensi juga digunakan untuk mengetahui tanggapan karyawan dari masing-masing bank baik bank X, bank Y maupun bank Z.

Hasil distribusi frekuensi selaras dengan hasil uji statistik di mana responden dari ketiga bank menilai “baik” variabel literasi digital dan juga menilai “baik” variabel perilaku kerja inovatif. Hal ini juga dapat dilihat dari responden bank Y yang memberikan tanggapan “sangat baik” pada empat indikator variabel literasi digital. Kondisi ini menunjukkan bahwa karyawan di bank Y memiliki kemampuan literasi digital di atas rata-rata. Karyawan bank Y juga memberikan tanggapan “sangat baik” pada lima indikator perilaku kerja inovatif. Berbeda dari responden bank Z yang memberikan tanggapan “cukup” pada beberapa indikator literasi digital sehingga beberapa indikator perilaku kerja inovatif juga memperoleh tanggapan “cukup”. Responden bank Z juga menilai “cukup” dimensi *idea championing* dari variabel perilaku kerja inovatif. Hal ini menunjukkan bahwa umumnya karyawan Z jarang menunjukkan ide mereka kepada atasan atau mempromosikan ide mereka. Hal ini dikarenakan persepsi karyawan Z yang merasa bahwa aturan perbankan sangat ketat sehingga mereka sulit untuk berinovasi.

Hasil distribusi frekuensi tersebut membuktikan bahwa terdapat perbedaan tanggapan responden dari masing-masing bank. Perbedaan tanggapan karyawan dari masing-masing bank terhadap variabel literasi digital dipengaruhi oleh (1) perbedaan ukuran bank dan jenis bank (2) perbedaan lokasi bank dan (3) proses seleksi bank. Faktor-faktor tersebut menyebabkan kemampuan dasar (awal) karyawan mengenai teknologi (literasi digital) menjadi berbeda antar satu bank dengan bank lainnya. Semakin rendah kemampuan awal karyawan mengenai teknologi, maka bank membutuhkan pelatihan yang lebih banyak bagi karyawan yang bersangkutan untuk meningkatkan literasi digital.

Bank X, bank Y dan Bank Z memiliki kesamaan dimana ketiganya merupakan bank swasta yang berarti sebagian atau seluruh modalnya dimiliki oleh warga Negara Indonesia atau badan hukum Indonesia. Akan tetapi, jika dilihat dari pengelompokkan bank berdasarkan modal inti (KBMI) seperti yang tercantum dalam Peraturan Otoritas Jasa Keuangan Nomor 12/POJK.03/2021 (Otoritas Jasa Keuangan, 2021) tentang Bank Umum diketahui bahwa bank X dan bank Y termasuk dalam KBMI 4 sedangkan bank Z termasuk dalam KBMI 1. Dilihat dari sisi permodalan, bank Z memiliki modal inti yang lebih kecil dibandingkan dengan dua bank lainnya. Hal ini mempengaruhi kemampuan bank untuk menawarkan kompensasi atas pekerjaan (seperti gaji, insentif, tunjangan, maupun penghargaan) yang lebih baik kepada calon karyawan. Semakin baik sebuah perusahaan menawarkan kompensasi maka akan mempertinggi minat calon karyawan (Febrianti & Hendratmoko, 2022) sehingga perusahaan lebih mudah untuk mendapatkan karyawan yang memiliki kemampuan atau keterampilan di atas rata-rata.

Dilihat dari jenis bank, bank Z juga berbeda dari dua bank lainnya karena bank Z merupakan Bank Perkreditan Rakyat (BPR). Bank Z adalah BPR yang melaksanakan kegiatan usaha secara konvensional dan berdasarkan prinsip syariah yang dalam kegiatannya tidak memberikan jasa lalu lintas pembayaran. BPR memiliki penetrasi yang lebih baik dibandingkan dengan bank umum khususnya untuk usaha mikro kecil dan menengah (UMKM) (Suliyanto & Jati, 2014). Keberhasilan BPR dalam memberikan pelayanan kepada UMKM antara lain adalah lokasi BPR yang lebih dekat dengan pasar, prosedur pelayanan yang sederhana, proses yang lebih cepat, dan pendekatan personal (*relationship marketing*) yang lebih baik dengan pelanggan. Kegiatan usaha BPR diutamakan untuk melayani usaha-usaha kecil menengah masyarakat di daerah

pedesaan sehingga umumnya letak BPR berada di pinggiran kota atau desa. Calon karyawan BPR umumnya berasal dari komunitas sekitar, sehingga kemampuan mereka cenderung lebih rendah dibandingkan dengan karyawan di bank-bank umum (Wihara, 2020). Hal ini yang menyebabkan rendahnya literasi digital karyawan bank Z terutama DL 6, “Saya mengetahui berbagai teknologi digital yang berbeda,” dan DL 9, “Teknologi digital memungkinkan saya untuk berkolaborasi lebih baik dengan kolega saya dalam proyek pekerjaan dan aktivitas kerja/belajar lainnya,” yang memperoleh kategori “cukup”.

Bank X dan Bank Y merupakan dua entitas perbankan yang memiliki hubungan identitas, namun terletak pada wilayah geografis yang berbeda. Bank X berlokasi di Pulau Sumatra, Indonesia, sementara Bank Y berada di Pulau Jawa, Indonesia. Kedua bank ini mengutamakan perekrutan calon karyawan yang berasal dari wilayah di sekitar tempat mereka beroperasi. Dalam hal ini, Bank Y, yang terletak lebih dekat dengan pusat pemerintahan Indonesia di Pulau Jawa, memiliki akses yang lebih besar untuk menarik calon karyawan dengan tingkat kompetensi yang lebih tinggi dibandingkan dengan Bank X. Hal ini dikarenakan daerah yang dekat dengan pusat pemerintahan cenderung memiliki akses yang lebih baik ke berbagai institusi pendidikan dan pelatihan. Ini memungkinkan calon karyawan untuk mengembangkan keterampilan dan kompetensi mereka dengan lebih baik, karena mereka dapat mengakses berbagai program pelatihan dan pendidikan yang relevan dengan kebutuhan industri dan bisnis.

Hasil dari analisis distribusi frekuensi menunjukkan adanya perbedaan signifikan dalam tanggapan responden dari Bank X dan Bank Y terhadap variabel literasi digital. Terdapat satu indikator literasi digital yang mendapatkan respons “cukup” dari responden Bank X yaitu DL4 “Saya mengetahui berbagai teknologi digital yang berbeda”, sementara di Bank Y, tidak ada satupun indikator literasi digital yang menerima respons “cukup”. Hal ini mewakili perbedaan yang nyata dalam tingkat literasi digital di antara karyawan kedua bank tersebut. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa perbedaan lokasi geografis, seperti yang terjadi antara Bank X dan Bank Y yang terletak di Pulau Sumatra dan Pulau Jawa, dapat memengaruhi tingkat keahlian literasi digital calon karyawan. Faktor-faktor terkait lokasi, termasuk akses terhadap pendidikan, budaya teknologi, dan lingkungan sekitar, dapat memiliki dampak pada literasi digital karyawan, yang pada akhirnya mencerminkan perbedaan tanggapan dalam penilaian literasi digital antara kedua bank.

Perbedaan organisasi mempengaruhi proses seleksi di dalam perusahaan. Baik bank X, bank Y, maupun bank Z mensyaratkan calon karyawan yang memiliki kemampuan *microsoft office*. Akan tetapi, selama proses seleksi tersebut berlangsung kriteria mengenai kemampuan *microsoft office* yang dimaksud dapat berbeda. Bank yang memiliki kriteria *microsoft office* (Bank Mandiri, 2021) yang lebih tinggi dalam proses seleksi dapat memiliki karyawan dengan kemampuan menggunakan *microsoft office* yang lebih baik sehingga kemampuan literasi digitalnya pun lebih baik. Di sisi lain, bank X dan bank Y juga melakukan tes untuk mengukur kemampuan literasi calon karyawan sebagai bagian dari proses seleksi. Akan tetapi, Bank Y melakukan pengujian lebih ketat dibandingkan dengan bank X karena kemampuan atau keahlian masyarakat di Pulau Jawa terutama di Kota Besar lebih tinggi dibandingkan di pulau lain sehingga karyawan bank Y dituntut untuk memiliki kemampuan literasi digital yang tinggi (Nurhanisah, 2023).

Pada penelitian ini terdapat beberapa limitasi yang dapat dijadikan bahan pertimbangan bagi penelitian berikutnya, diantaranya yaitu sampel yang digunakan kurang merata pada setiap bank sehingga perbandingan hasil distribusi frekuensi tidak begitu jelas. Di samping itu, sampel dari masing-masing bank pada penelitian ini juga terbatas, yakni hanya sekitar 30

sampel untuk masing-masing bank. Oleh karena itu, penelitian selanjutnya dapat menggunakan sampel yang lebih banyak sehingga hasil penelitian dapat digeneralisasikan untuk bank lain.

5. Kesimpulan dan Saran

5.1 Simpulan

Dari hasil penelitian yang sudah dilakukan, dapat diambil simpulan bahwa terdapat pengaruh signifikan dari literasi digital terhadap perilaku kerja inovatif pada ketiga bank swasta. Akan tetapi, hasil distribusi frekuensi menunjukkan bahwa terdapat perbedaan tanggapan antara karyawan bank X dan bank Y dengan karyawan bank Z. Di mana karyawan bank Z merespon “cukup” pada beberapa indikator literasi digital dan indikator perilaku kerja inovatif. Perbedaan tanggapan karyawan disebabkan oleh ukuran kepemilikan modal inti, jenis bank, lokasi bank, dan proses rekrutmen yang menyebabkan keahlian dasar karyawan menjadi berbeda. Di sisi lain, kepemilikan modal bank memiliki peran dalam pemberian pelatihan literasi digital kepada karyawan di sektor perbankan. Kualitas pelatihan yang optimal seringkali mengharuskan alokasi dana yang besar, hal ini mengakibatkan bank-bank dengan struktur modal yang terbatas menghadapi kesulitan dalam mengikuti pelatihan berkualitas yang sebanding dengan bank-bank besar. Di sisi lain, kebijakan internal bank mengenai kebutuhan literasi digital karyawan umumnya disesuaikan dengan kegiatan operasionalnya. Bank yang berdomisili di daerah seperti bank BPR umumnya masih melakukan proses operasional perbankan secara konvensional yaitu dengan nasabah datang ke kantor. Kondisi semacam ini menyebabkan kebutuhan literasi digital yang berbeda antara karyawan di bank daerah dengan karyawan yang bekerja di kota besar. Oleh karena itu, adaptasi kebijakan terkait literasi digital perlu disesuaikan dengan tuntutan lingkungan operasional yang dihadapi oleh masing-masing bank.

5.2 Saran

Penelitian selanjutnya dapat menggunakan indikator dalam penelitian ini untuk menguji bank atau perusahaan lain yang berada di Indonesia. Penelitian selanjutnya dapat menambahkan variabel lain seperti ukuran organisasi, gaya kepemimpinan, budaya organisasi yang akan memoderasi pengaruh literasi digital terhadap perilaku kerja inovatif. Penelitian selanjutnya juga perlu untuk mengambil sampel secara merata dengan menggunakan teknik quota sampling agar hasil penelitian dapat dibandingkan secara akurat.

Penerapan kebijakan literasi digital di industri perbankan perlu disesuaikan dengan lingkungan dan kegiatan operasional perbankan. Apabila aktivitas perbankan lebih sering dilakukan secara konvensional seperti nasabah datang langsung ke cabang, maka kebutuhan literasi digital menjadi tidak terlalu krusial. Akan tetapi, apabila aktivitas perbankan lebih sering dilakukan secara daring melalui internet dan aplikasi perbankan, maka bank perlu mengeluarkan kebijakan internal mengenai kebutuhan literasi digital minimum untuk setiap karyawannya. Hal ini diperlukan agar setiap karyawan bank dapat melayani nasabah secara optimal sesuai dengan kebutuhan nasabahnya.

Daftar Pustaka

Abedin, B., Daneshgar, F., & D'Ambra, J. (2012). Do nontask interactions matter? The relationship between nontask sociability of computer supported collaborative learning and

learning outcomes. *British Journal of Educational Technology*, 43(3), 385–397. <https://doi.org/10.1111/J.1467-8535.2011.01181.X>

Afza, R., Siregar, D. I., & Zaki, H. (2022). Analisis Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Dan Perilaku Kerja Inovatif Terhadap Kinerja Karyawan [Analysis Of The Influence Of Transformational Leadership And Innovative Work Behavior On Employee Performance. *DeReMa (Development Research of Management): Jurnal Manajemen*, 17(1), 118. <https://doi.org/10.19166/derema.v17i1.4170>

Amalia, K. (2023). Perkembangan Teknologi di Tahun 2023 - Kompasiana.com. In *Kompasiana*. <https://www.kompasiana.com/karinaamalia8915/6499d2bc4addee46230b6322/perkembangan-teknologi-di-tahun-2023>

Bank Mandiri. (2021). *Lowongan Bank Mandiri (BUMN)*.

Bawuro, F. A., Shamsuddin, A., Wahab, E., & Usman, H. (2019). Mediating Role of Meaningful Work in the Relationship between Intrinsic Motivation and Innovative Work Behaviour. *International Journal Of Scientific & Technology Research*, 8(09). www.ijstr.org

binti Ab Halim, N. A., binti Zailudin, N. Z., Nasaruddin, H. M., bin Zulkifli, M. A. N., & bin Badrul Hisham Nasution, F. H. (2022). Understanding The Concept Of Digital Literacy And Innovative Work Behavior. *International Journal of Accounting, Finance and Business (IJAFB)*, 7(42), 206–213. <https://doi.org/10.55573/IJAFB.074227>

Birny. (2022). Transformasi Bank Digital, Penting Diimbangi Literasi Digital | Ekonomi. In *Gatra.com*. <https://www.gatra.com/news-540414-ekonomi-transformasi-bank-digital-penting-diimbangi-literasi-digital.html>

Burhan, F. A. (2023). Ancang-Ancang Perbankan Hadapi Tren Digitalisasi Tahun 2023. In *Bisnis.com*. <https://finansial.bisnis.com/read/20230104/90/1615187/ancang-ancang-perbankan-hadapi-tren-digitalisasi-tahun-2023>

de Jong, J., & den Hartog, D. (2010). Measuring Innovative Work Behaviour. *Creativity and Innovation Management*, 19(1), 23–36. <https://doi.org/10.1111/j.1467-8691.2010.00547.x>

Dewi, N. S. (2023). 5 Tren Teknologi Ini Siap Ramaikan Tahun 2023. In *Digination.id*. <https://www.digination.id/read/018878/5-tren-teknologi-ini-siap-ramaikan-tahun-2023>

Dhar, R. L. (2015). The effects of high performance human resource practices on service innovative behaviour. *International Journal of Hospitality Management*, 51, 67–75. <https://doi.org/10.1016/j.ijhm.2015.09.002>

Escribá-Carda, N., Balbastre-Benavent, F., & Canet-Giner, M. T. (2017). Employees' perceptions of high-performance work systems and innovative behaviour: The role of exploratory learning. *European Management Journal*, 35(2), 273–281. <https://doi.org/10.1016/J.EMJ.2016.11.002>

Eshet, Y., & Eshet, Y. (2004). Digital Literacy: A Conceptual Framework for Survival Skills in the Digital era. *Journal of Educational Multimedia and Hypermedia*, 13(1), 93–106.

Febrianti, D. I., & Hendratmoko, C. (2022). Pengaruh kompensasi, karakteristik pekerjaan, tanggung jawab sosial perusahaan dan reputasi perusahaan terhadap minat melamar pekerjaan. *KINERJA: Jurnal Ekonomi Dan Manajemen*, 19(2), 257–267. <https://doi.org/10.29264/jkin.v19i2.10927>

- Gilster, P. (1997). *Digital literacy*. Wiley Computer Publisher.
- Institute, O. J. K. (2023). Banking Trends in 2023. In *OJK*. <https://www.ojk.go.id/ojk-institute/en/capacitybuilding/upcoming/1281/tren-perbankan-di-tahun-2023>
- Jones-Kavalier, B., & Flannigan, S. L. (2006). Connecting the Digital Dots: Literacy of the 21st Century | EDUCAUSE Review. *Educause Quarterly*, 29(2), 8–10. <https://er.educause.edu/articles/2006/4/connecting-the-digital-dots-literacy-of-the-21st-century>
- Kozanoglu, D. C., & Abedin, B. (2021). Understanding the role of employees in digital transformation: conceptualization of digital literacy of employees as a multi-dimensional organizational affordance. *Journal of Enterprise Information Management*, 34(6), 1649–1672. <https://doi.org/10.1108/JEIM-01-2020-0010>
- Kurbanoglu, S. S., Akkoyunlu, B., & Umay, A. (2006). Developing the information literacy self-efficacy scale. *Journal of Documentation*, 62(6), 730–743. <https://doi.org/10.1108/00220410610714949>
- Liley, M., Feliciano, P., & Laurs, A. (2017). *Employee Experience Reimagined*.
- Manyika, J., Lund, S., Chui, M., Bughin, J., Woetzel, J., Batra, P., Ko, R., & Sanghivi, S. (2017). *Jobs Lost, Jobs Gained: Workforce Transitions In A Time Of Automation*.
- Ng, W. (2012). Can we teach digital natives digital literacy? *Computers & Education*, 59(3), 1065–1078. <https://doi.org/10.1016/j.compedu.2012.04.016>
- Nikou, S., Reuver, M. De, & Kanafi, M. M. (2022). Workplace literacy skills—how information and digital literacy affect adoption of digital technology. *Journal of Documentation*, 78(7), 371–391. <https://doi.org/10.1108/JD-12-2021-0241>
- Ningrum, C. Y. (2020). Pengaruh Perilaku Inovatif Terhadap Kesuksesan Karir Melalui Self-Efficacy Karyawan PT Bank Pembangunan Daerah Jawa Timur Tbk Kantor Pusat Surabaya. *Equilibrium: Jurnal Ekonomi-Manajemen-Akuntansi*, 16(1), 1. <https://doi.org/10.30742/equilibrium.v16i1.635>
- North, K., Aramburu, N., & Lorenzo, O. J. (2019). Promoting digitally enabled growth in SMEs: a framework proposal. *Journal of Enterprise Information Management*, 33(1), 238–262. <https://doi.org/10.1108/JEIM-04-2019-0103>
- Nurhanisah, Y. (2023). *Indeks Literasi Digital Indonesia Meningkatkan Lagi*. <https://indonesiabaik.id/infografis/indeks-literasi-digital-indonesia-meningkat-lagi>
- Okeji, C. C., Tralagba, E. C., & Obi, I. C. (2019). An investigation of the digital literacy skills and knowledge-based competencies among librarians working in university libraries in Nigeria. *Global Knowledge, Memory and Communication*, 69(4/5), 311–330. <https://doi.org/10.1108/GKMC-05-2019-0054>
- Otoritas Jasa Keuangan. (2021). *Ringkasan Peraturan Otoritas Jasa Keuangan Nomor 12/Pojk.03/2021 Tentang Bank Umum*.
- Pilav-Velić, A., Černe, M., Trkman, P., Wong, S. I., & Abaz, A. K. (2021). Digital or Innovative: understanding “Digital Literacy – Practice – Innovative Work Behavior” Chain. *South East European Journal of Economics and Business*, 16(1), 107–119. <https://doi.org/10.2478/jeb-2021-0009>

- Porat, E., Blau, I., & Barak, A. (2018). Measuring digital literacies: Junior high-school students' perceived competencies versus actual performance. *Computers & Education*, 126, 23–36. <https://doi.org/10.1016/j.compedu.2018.06.030>
- Putra, I., Syahrul, L., & Yulihastri. (2023). The effect of digital literacy and transformational leadership on employee performance mediated by innovative work behavior at the Padang city population and civil registration service. *Enrichment: Journal of Management*, 12(6), 5014–5022. <https://doi.org/10.35335/enrichment.v12i6.1124>
- Reedy, K., & Goodfellow, R. (2012). *Digital and information literacy framework*. <http://www.open.edu/openlearn/educationwww.open.edu/openlearn>
- Republik Indonesia. (1998). *Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 7 Tahun 1992 Tentang Perbankan Sebagaimana Telah Diubah Dengan Undang-Undang Nomor 10 Tahun 1998*.
- Santoso, H., Abdinagoro, S. B., & Arief, M. (2019). The Role of Digital Literacy in Supporting Performance Through Innovative Work Behavior: The Case of Indonesia's Telecommunications Industry. *International Journal of Technology*, 10(8), 1558. <https://doi.org/10.14716/ijtech.v10i8.3432>
- Shrestha, B. (2018). *Information Literacy at the Workplace: Digital literacy skills required by employees at the workplace*. Åbo Akademi. <https://www.doria.fi/handle/10024/152926>
- Siregar, Z. M. E., Ahman, E., & Senen, S. H. (2019). Factors Influencing Innovative Work Behavior: An Individual Factors Perspective. *International Journal Of Scientific & Technology Research*, 8(09). www.ijstr.org
- Stordy, P. (2015). Taxonomy of literacies. *Journal of Documentation*, 71(3), 456–476. <https://doi.org/10.1108/JD-10-2013-0128>
- Suliyanto, S., & Jati, D. P. (2014). Perbandingan Efisiensi Bank Perkreditan Rakyat dan Bank Umum Dengan Pendekatan Data Envelopment Analysis. *Jurnal Keuangan Dan Perbankan (Journal of Finance and Banking)*, 18(2), 297–306. <https://doi.org/https://doi.org/10.26905/jkdp.v18i2.810>
- Surianto. (2023). Dinas Koperasi, Usaha Kecil dan Menengah | Provinsi Kepulauan Bangka Belitung. In *Media Laspela*. <https://kukm.babelprov.go.id/content/literasi-digital-dan-keuangan-sebuah-solusi-bagi-masyarakat-hindari-penipuan-digital-online>
- Thurlings, M., Evers, A. T., & Vermeulen, M. (2015). Toward a Model of Explaining Teachers' Innovative Behavior. *Review of Educational Research*, 85(3), 430–471. <https://doi.org/10.3102/0034654314557949>
- W, D. (2022). Tingkatkan Literasi Digital di Kampus, Kemenkominfo Kolaborasi dengan FHUI | KRJOGJA. In *krjogja.com*. <https://www.krjogja.com/pendidikan/read/477513/tingkatkan-literasi-digital-di-kampus-kemenkominfo-kolaborasi-dengan-fhui>
- Wihara, D. S. (2020). Membangun Budaya Inovasi: Mempertahankan Potensi Bank Perkreditan Rakyat di Indonesia di Tengah Persaingan dengan Fintech dan Kredit Usaha Kecil dari Bank Umum. *Jurnal Penelitian Manajemen Terapan (PENATARAN)*, 5(1), 94–102.
- Yuki, C. (2023). Berikut adalah Beberapa Tren Teknologi Informasi Terkini! In *metanesia*. <https://metanesia.id/blog/tren-teknologi-informasi-di-tahun-2023>