

Pengaruh Kompetensi dan Penguasaan Teknologi Informasi Terhadap Kinerja Pegawai dengan Perilaku Kerja Inovatif Sebagai Variabel Mediasi

Ahmad¹⁾

Universitas Widya Gama Malang, Indonesia, Jawa Timur

Ahmad.arsyyad@gmail.com

Survival²⁾

Universitas Widya Gama Malang, Indonesia, Jawa Timur

survivaluwg@gmail.com

Ana Sopanah³⁾

Universitas Widya Gama Malang, Indonesia, Jawa Timur

anasopanah@widyagama.ac.id

Hanif Rani Iswari⁴⁾

Universitas Widya Gama Malang, Indonesia, Jawa Timur

rani@widyagama.ac.id

Choirul Anam⁵⁾

Universitas Widya Gama Malang, Indonesia, Jawa Timur

anam@widyagama.ac.id

Abstrak

Guna menguji peran mediasi dari perilaku kerja inovatif dalam hubungan antara kompetensi dan penguasaan teknologi informasi terhadap kinerja pegawai, riset bernuansa eksplanatif kuantitatif ini digelar pada Tenaga Penyuluh Keluarga Berencana Kementerian Kependudukan dan Pembangunan Keluarga Perwakilan Nusa Tenggara Barat. Penarikan sampel menghasilkan angka 157 sampel dari keseluruhan populasi yang berjumlah 679 pegawai ASN (terdiri atas PNS dan PPPK), di mana ketentuannya merujuk pada kalkulasi rumus Slovin serta metode *propotional stratified random sampling*. Data kuesioner yang terkumpul diproses melalui pemodelan persamaan struktural berbasis *Partial Least Squares* (PLS-SEM) menggunakan aplikasi SmartPLS 4. Rangkaian pembuktian hipotesis menonfirmasi bahwa keterandalan kompetensi beserta penguasaan teknologi informasi berdampak positif dan bermakna kepada kinerja pegawai sekaligus dorongan perilaku kerja inovatif. Manifestasi perilaku kerja inovatif pun terbukti secara opini memiliki pengaruh langsung yang positif dan substansial, baik secara langsung pada kinerja pegawai maupun terhadap pembentukan perilaku kerja inovatif. Di sisi lain, perilaku kerja inovatif itu sendiri terbukti secara nyata mendongkrak pencapaian kinerja pegawai. Hasil uji efek perantara mempertegas bahwa keberadaan perilaku kerja inovatif secara bena memediasi keterkaitan antara kompetensi maupun penguasaan teknologi informasi terhadap kinerja

akhir aparatur. Implikasi dari temuan ini menyatakan bahwasanya kapabilitas individu dan penguasaan teknologi harus diintegrasikan dengan stimulasi perilaku inovatif guna merealisasikan performa kerja yang maksimal. Secara praktis, studi ini menjadi pijakan strategis bagi manajemen organisasi dalam merumuskan kebijakan pengembangan sumber daya manusia melalui penguatan kapasitas, optimalisasi sarana digital, serta pembentukan ekosistem kerja yang inovatif.

Kata Kunci Kompetensi, Penguasaan Teknologi Informasi, Perilaku Kerja Inovatif, Kinerja Pegawai

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan aset strategis yang menentukan keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuan. Kinerja pegawai tidak hanya dipengaruhi oleh kemampuan individu, tetapi juga oleh kompetensi, pemanfaatan teknologi informasi, serta kemampuan pegawai dalam menghasilkan inovasi pada pelaksanaan tugasnya. Di era transformasi digital, organisasi sektor publik dituntut mampu meningkatkan kualitas pelayanan melalui pengembangan kompetensi aparatur dan optimalisasi penggunaan teknologi informasi agar tercipta penyelenggaraan layanan publik yang tepat sasaran, berdaya guna dan sigap dalam mengakomodasi berbagai preferensi dan aspirasi warga (Pangestu et al., 2020).

Kementerian Kependudukan dan Pembangunan Keluarga memiliki peran strategis dalam penyelenggaraan program kependudukan, keluarga berencana, percepatan penurunan stunting, serta pembangunan keluarga. Keberhasilan program tersebut sangat bergantung pada kinerja Tenaga Penyuluh Keluarga Berencana (PKB). Namun demikian, hasil evaluasi kinerja organisasi di lingkungan Kementerian Kependudukan dan Pembangunan Keluarga Perwakilan Nusa Tenggara Barat tahun 2024–2025 menunjukkan bahwa capaian pelaporan berbagai indikator program masih berfluktuasi dan belum mencapai target secara konsisten. Kondisi tersebut mengindikasikan bahwa kinerja pegawai, khususnya pada aspek administratif dan pelaporan berbasis digital, masih belum optimal.

Tabel 1. Hasil Evaluasi kinerja pelaporan Organisasi di Lingkungan BKKBN NTB Tahun 2024-2025

2024									
	Pel. Kb	Unmeet	BKB	BKR	BKL	UPPKA	PIK-R	PPKS	BPKB
Januari	70.7 %	12.4 %	85.7%	80.4%	78.9%	77.3%	67.9%	68.2%	66.1 %
Februari	67.8%	11.10%	84.5%	80.9%	77.1%	75.1%	67.3%	57.8%	56.4 %
Maret	88.93%	10.84%	84.5%	82.6%	84.8%	83.3%	74.2%	71.8%	70.9%
April	68.39%	10.56%	85.3%	82.9%	82.4%	72.1%	19.7%	64.4%	65.8%
Mei	69.16%	85.77%	79.3%	79.3%	79.5%	75.8%	64.5%	62.2%	68.3%
Juni	61.13%	10.27%	97.1%	89.6%	87.4%	84.2%	80.2%	61.4%	73.2%

2024									
2025									
Januari	66.8%	2.36%	96.4%	91.6%	93.4%	89.6%	88.1%	74.3%	62.1%
Februari	66.27%	7.50%	46.6%	92.9%	93.3%	88.2%	84.5%	83.6%	19.6%
Maret	66.86%	8.70%	96%	89.9%	91.2%	90.7%	81.2%	81.6%	51.9%
April	66.12%	7.39%	96.5%	94.1%	93.7%	89.4%	84.3%	79.8%	84.6%
Mei	62.51%	19.91%	95.5%	90.9%	89.2%	88.1%	80.3%	91.4%	81.0%
Juni	63.91%	9.91%	90.%	89.2%	83.1%	85.7%	82.7%	90.3%	55.3%

Sumber: <https://ntb.kemendukbangga.go.id/>

Berdasarkan tabel evaluasi kinerja PKB/PLKB di atas, dapat dijelaskan bahwa dari masing-masing indikator kegiatan yang harus dilaporkan 100%. Tabel di atas menunjukkan bahwa evaluasi kinerja organisasi menghasilkan 9 (sembilan) jenis output, yaitu evaluasi pelaporan Program Bangga Kencana meliputi Pelayanan Kb, Unmet Need, BKB, BKR, BKL, UPPKA, PIK-R, PPKS, dan BPKB, dan hasil evaluasi Nilai Kinerja Organisasi menunjukkan konsolidasi dari seluruh nilai perspektif atau seluruh realisasi IKU dalam satu peta renstra.

Fenomena tersebut dipengaruhi oleh beberapa faktor. Pertama, masih terdapat kesenjangan kompetensi antara kemampuan pegawai dan tuntutan pekerjaan. Kedua, penguasaan teknologi informasi belum merata sehingga pemanfaatan sistem digital dalam mendukung pekerjaan belum optimal. Ketiga, perilaku kerja inovatif pegawai masih relatif rendah sehingga belum mampu menghasilkan cara kerja yang lebih efektif dan efisien. Padahal, peningkatan kompetensi dan pemanfaatan teknologi informasi merupakan faktor penting dalam mendukung peningkatan kualitas pelayanan publik serta kinerja organisasi (Nur Mansyur et al., 2025; Yusuf et al., 2023).

Berbagai penelitian sebelumnya menunjukkan bahwa kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai (Fauzi & Nugroho, 2024; Kurnia & Andi, 2022; Sarumaha, 2022). Selain itu, penggunaan teknologi informasi juga terbukti meningkatkan kinerja pegawai melalui peningkatan efektivitas dan efisiensi pelaksanaan pekerjaan (Husnul Khatimah, 2023; Indah et al., 2024; Vandela & Sugiarto, 2021). Di sisi lain, perilaku kerja inovatif diketahui berkontribusi terhadap peningkatan kinerja karena mendorong pegawai menghasilkan ide, metode, maupun proses kerja yang lebih baik (Indrajita et al., 2021; Ni Nyoman Kerti Yasa et al., 2021).

Meskipun demikian, hasil penelitian terdahulu masih menunjukkan inkonsistensi. Yanti et al. (2022) menemukan bahwa kompetensi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Sinaga et al. (2020) juga melaporkan bahwa penggunaan teknologi informasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja, sedangkan Rompas et al. (2020) serta Anggraini (2022) menyatakan bahwa perilaku kerja inovatif belum mampu meningkatkan kinerja secara signifikan. Perbedaan hasil tersebut menunjukkan keberadaan celah riset (*research gap*) yang krusial untuk dieksplorasi secara mendalam, terutamanterkait alur mekanistik yang menghubungkan kompetensi individu serta kapabilitas teknologi informasi terhadap efektivitas kinerja aparatur.

Kajian ini menempatkan variabel perilaku kerja inovatif sebagai perantara yang mengaitkan antara tingkat kompetensi serta penguasaan teknologi informasi dengan pencapaian kinerja pegawai. Perilaku kerja inovatif dipandang mampu menjelaskan bagaimana kompetensi dan kemampuan memanfaatkan teknologi dapat diimplementasikan menjadi perilaku kerja yang menghasilkan peningkatan kinerja. Dengan demikian, penelitian ini diharapkan memberikan kontribusi empiris dalam memperkaya pengembangan ilmu manajemen sumber daya manusia, khususnya pada organisasi sektor publik, sekaligus menjadi dasar bagi Kementerian Kependudukan dan Pembangunan Keluarga Perwakilan Nusa Tenggara Barat dalam merumuskan strategi peningkatan kompetensi, optimalisasi pemanfaatan teknologi informasi, serta penguatan budaya kerja inovatif guna meningkatkan kinerja pegawai.

LANDASAN TEORI

Kompetensi

Kompetensi telah didefinisikan oleh McClelland (1988) sebagai ciri utama yang dimiliki individu yang memengaruhi, atau dapat mendefinisikan, kinerja luar biasa. Ini berarti bahwa kompetensi adalah apa yang dilakukan oleh pelaku luar biasa lebih sering dan dalam lebih banyak situasi dengan hasil yang lebih positif, berbeda dengan apa yang dilakukan oleh pelaku rata-rata. Spencer & Spencer (1993) menjelaskan bahwa kompetensi merupakan karakteristik dasar individu yang memiliki hubungan kausal dengan kinerja unggul pada suatu pekerjaan. Dengan demikian, pegawai yang memiliki kompetensi tinggi cenderung mampu menyelesaikan tugas secara efektif, beradaptasi terhadap perubahan, serta memberikan kontribusi yang lebih besar terhadap pencapaian tujuan organisasi.

Penguasaan Teknologi Informasi

Penguasaan teknologi informasi merupakan kemampuan individu dalam memanfaatkan perangkat teknologi untuk mendukung penyelesaian pekerjaan secara efektif dan efisien. Thompson et al. (1991) mengemukakan bahwa ekspektasi pengguna sistem informasi dalam menunjang pelaksanaan tugas berfokus pada penguasaan teknologi informasi, hal ini diukur melalui tiga aspek dasar, yakni frekuensi pengoperasian, tingkat intensitas pemanfaatan, serta keragaman aplikasi *software* yang digunakan. Konsep penerimaan teknologi dijelaskan melalui *Technology Acceptance Model* (TAM) yang dikembangkan oleh Davis (1989), yang menyatakan bahwa penerimaan dan penggunaan teknologi dipengaruhi oleh persepsi kemanfaatan (*perceived usefulness*) dan persepsi kemudahan penggunaan (*perceived ease of use*). Penguasaan teknologi informasi yang baik memungkinkan pegawai meningkatkan kualitas pelayanan, mempercepat proses kerja, dan meningkatkan produktivitas organisasi.

Perilaku Kerja Inovatif

De Jong (2010), mengonseptualisasikan *Innovative Work Behaviour* (IWB) sebagai serangkaian tindakan individu yang berfokus pada pementasan atau pemunculan gagasan, metode, luaran, serta mekanisme baru yang memberikan nilai guna bena bagi lingkup kerja, unit, maupun entitas organisasi secara keseluruhan. Perilaku kerja inovatif tidak hanya berkaitan dengan kreativitas, tetapi juga kemampuan merealisasikan ide menjadi solusi yang dapat meningkatkan efektivitas pekerjaan. Abbas et al. (2022) menyatakan bahwa inovasi yang didukung oleh pemanfaatan teknologi mampu menjadi keunggulan kompetitif organisasi serta meningkatkan kualitas kinerja pegawai.

Kinerja Pegawai

Kinerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) adalah hasil kerja dari setiap PNS dalam suatu organisasi/unit, yang dapat dicapai sesuai dengan target penilaian kinerja bagi pegawai negeri sipil atau disebut SKP dan mengacu pada perilaku pegawai. Berdasarkan Peraturan Pemerintah No. 30 Tahun 2019 tentang langkah-langkah Pengelolaan Aparatur Sipil Negara, kinerja dinilai berdasarkan tingkat pencapaian tujuan kerja, kualitas tugas yang diselesaikan dan hasilnya, ketepatan waktu dalam menyelesaikan penugasan, serta efektivitas dalam melaksanakan tanggung jawab. Organisasi yang memiliki pegawai dengan kompetensi tinggi, mampu memanfaatkan teknologi informasi, dan menunjukkan perilaku kerja inovatif akan lebih mudah mencapai tujuan organisasi secara efektif.

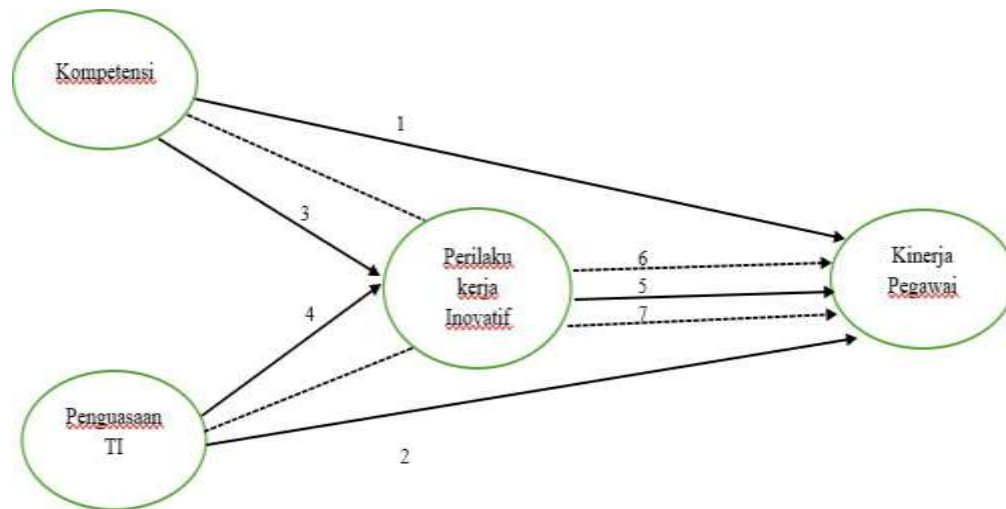
METODOLOGI PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain penelitian *explanatory research* untuk menguji hubungan kausal antara kompetensi, penguasaan teknologi informasi, perilaku kerja inovatif, dan kinerja pegawai. Penelitian dilaksanakan pada Tenaga Penyuluh Keluarga Berencana (PKB) Kementerian Kependudukan dan Pembangunan Keluarga Perwakilan Nusa Tenggara Barat. Populasi penelitian berjumlah 679 pegawai berstatus Aparatur Sipil Negara (ASN) yang terdiri atas Pegawai Negeri Sipil (PNS) dan Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK). Jumlah sampel ditentukan menggunakan rumus Slovin dengan tingkat kesalahan 7,5%, sehingga diperoleh sebanyak 157 responden. Teknik pengambilan sampel menggunakan *proportional stratified random sampling* agar setiap kelompok pegawai memperoleh kesempatan yang proporsional untuk menjadi responden (Sugiyono, 2020). Data penelitian terdiri atas data primer dan data sekunder.

Data primer diperoleh melalui penyebaran kuesioner menggunakan skala Likert lima tingkat, yaitu 1 = sangat tidak setuju sampai 5 = sangat setuju. Data sekunder diperoleh dari dokumen organisasi, laporan kinerja, serta berbagai referensi ilmiah yang relevan dengan penelitian. Variabel eksogen dalam penelitian ini adalah kompetensi (X_1) dan penguasaan teknologi informasi (X_2). Variabel endogen adalah kinerja pegawai (Y), sedangkan perilaku kerja inovatif (Z) berperan sebagai variabel mediasi. Indikator masing-masing variabel disusun berdasarkan teori yang telah tervalidasi pada penelitian sebelumnya. Analisis data dilakukan menggunakan metode Partial Least Squares–Structural Equation Modeling (PLS-SEM) dengan bantuan perangkat lunak SmartPLS versi 4.

Evaluasi data diawali dengan mengukur kriteria *outer model*, yang mencakup pengujian validitas konvergen (lewat *loading factor* dan *Average Variance Extracted*/AVE), reliabilitas (*Composite Reliability* beserta *Cronbach's Alpha*), hingga validitas diskriminan. Proses selanjutnya berfokus pada analisis *inner model* dengan mengevaluasi *effect size* (f^2), *predictive relevance* (Q^2), serta koefisien determinasi (R^2), sebelum ditutup oleh pembuktian hipotesis melalui teknik *bootstrapping*.

Hipotesis dinyatakan diterima apabila nilai t -statistic $> 1,96$ dan p -value $< 0,05$ (Hair et al., 2017). Sifat formatif dari hubungan antarvariabel dalam diagram alir memungkinkan untuk memverifikasi beberapa hubungan kausal di antara konstruk yang berasal dari model-model teoretis sebelumnya. Model struktural lengkap dalam penelitian ini dapat dilihat di bawah berikut:



Gambar 1. Model Konseptual

Kerlinger (2006) mendefinisikan hipotesis sebagai pernyataan sementara mengenai hubungan antara dua variabel atau lebih yang kebenarannya dapat dibuktikan melalui pengujian empiris. Berlandaskan kajian teori serta model penelitian yang telah disusun, hipotesis penelitian dirumuskan sebagai berikut.

- H1: Kompetensi diduga memiliki hubungan yang searah dengan kinerja pegawai Kementerian Kependudukan dan Pembangunan Keluarga Perwakilan Nusa Tenggara Barat.
- H2: Penguasaan teknologi informasi diduga memiliki hubungan yang searah dengan kinerja pegawai Kementerian Kependudukan dan Pembangunan Keluarga Perwakilan Nusa Tenggara Barat.
- H3: Kompetensi diduga meningkatkan perilaku kerja inovatif pegawai Kementerian Kependudukan dan Pembangunan Keluarga Perwakilan Nusa Tenggara Barat.
- H4: Penguasaan teknologi informasi diduga meningkatkan perilaku kerja inovatif pegawai Kementerian Kependudukan dan Pembangunan Keluarga Perwakilan Nusa Tenggara Barat.
- H5: Perilaku kerja inovatif diduga meningkatkan kinerja pegawai Kementerian Kependudukan dan Pembangunan Keluarga Perwakilan Nusa Tenggara Barat.
- H6: Perilaku kerja inovatif diduga menjadi mekanisme mediasi dalam hubungan antara kompetensi dan kinerja pegawai Kementerian Kependudukan dan Pembangunan Keluarga Perwakilan Nusa Tenggara Barat.
- H7: Perilaku kerja inovatif diduga menjadi mekanisme mediasi dalam hubungan antara penguasaan teknologi informasi dan kinerja pegawai Kementerian Kependudukan dan Pembangunan Keluarga Perwakilan Nusa Tenggara Barat.

HASIL PENELITIAN

Deskriptif Karakteristik Responden

Bagian ini memaparkan deskripsi umum mengenai karakteristik responden penelitian yang relevan dengan kajian yang dilakukan. Penyajian data tersebut bertujuan untuk memberikan konteks dan latar belakang terhadap hasil penelitian, sehingga temuan yang diperoleh dapat dipahami dan ditafsirkan secara komprehensif berdasarkan ciri-ciri utama responden.

Tabel 2. Karakteristik Responden

Uraian	Frekuensi	Prosentase (%)
Alamat		
Kota Mataram	6	3,8
Kabupaten Lombok Barat	17	10,8
Kabupaten Lombok Tengah	17	10,8
Kabupaten Lombok Timur	33	21,0
Kabupaten Lombok Utara	6	3,8
Kabupaten Sumbawa Barat	8	5,1
Kabupaten Sumbawa	16	10,2
Kabupaten Dompu	16	10,2
Kabupaten Bima	30	19,1
Kota Bima	8	5,1
Usia		
20 – 30 Tahun	7	4,5
31 – 40 Tahun	51	32,5
41 – 50 Tahun	75	47,8
51 – 60 Tahun	24	15,3
Jenis Kelamin		
Laki-Laki	68	43,3
Perempuan	89	56,7
Pendidikan		
SMA	23	14,6
D3	31	19,7
S1	103	65,6
Status Pegawai		
PNS	61	38,9
PPPK	96	61,1

Sumber : Data diolah (2026)

Karakteristik responden dalam penelitian ini menunjukkan bahwa pegawai berasal dari berbagai kabupaten/kota di Provinsi Nusa Tenggara Barat dengan jumlah terbesar berasal dari Kabupaten Lombok Timur (21,0%), diikuti Kabupaten Bima (19,1%), Kabupaten Lombok Barat dan Kabupaten Lombok Tengah (masing-masing 10,8%). Berdasarkan usia, mayoritas responden berada pada rentang 41–50 tahun (47,8%), disusul usia 31–40 tahun (32,5%), yang menunjukkan bahwa sebagian besar responden berada pada usia produktif dengan pengalaman kerja yang relatif matang. Dari aspek jenis kelamin, responden didominasi oleh perempuan (56,7%), sedangkan laki-laki sebesar 43,3%. Ditinjau dari tingkat pendidikan, sebagian besar responden memiliki pendidikan terakhir Sarjana (S1) sebanyak 65,6%, diikuti Diploma III (19,7%) dan SMA (14,6%). Sementara itu, berdasarkan status kepegawaian, mayoritas responden merupakan

Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK) sebesar 61,1%, sedangkan Pegawai Negeri Sipil (PNS) mencapai 38,9%.

Analisis Statistik Inferensial (PLS)

Kadar keandalan suatu indikator dalam mengevaluasi konstruk latennya secara presisi dinilai melalui *internal consistency reliability*. Dalam pengujiannya, instrumen evaluasi yang secara umum diandalkan mencakup *composite reliability* mendampingi penggunaan *cronbach's alpha*.

Tabel 3. *Cronbach's Alpha dan Composite Reliability*

Variabel	<i>Cronbach's alpha</i>	<i>Composite reliability (rho_a)</i>	<i>Composite reliability (rho_c)</i>
Kinerja pegawai (Y)	0.905	0.908	0.927
Kompetensi (X1)	0.900	0.905	0.926
Penguasaan Teknologi Informasi (X2)	0.941	0.945	0.950
Perilaku kerja Inovatif (Z)	0.914	0.916	0.939

Sumber : Data diolah (2026)

Berdasarkan hasil uji reliabilitas dan validitas konvergen pada tingkat variabel laten, seluruh konstruk dalam penelitian ini telah memenuhi kriteria pengujian yang ditetapkan. Hal tersebut ditunjukkan oleh nilai *Cronbach's Alpha*, *Composite Reliability* (ρ_A dan ρ_C), serta *Average Variance Extracted* (AVE) yang berada pada rentang nilai yang dipersyaratkan. Selain itu, nilai *Composite Reliability* (ρ_C) pada seluruh variabel tercatat melebihi batas minimum 0,70 (Hair et al., 2017), bahkan mencapai lebih dari 0,95, sehingga menunjukkan bahwa setiap konstruk memiliki tingkat konsistensi internal yang sangat baik dan mampu mengukur konsep yang diteliti secara andal.

Konsep validitas konvergen mengandalkan asas bahwa korelasi antar indikator pengukur suatu konstruk wajib berada pada tingkat yang tinggi untuk membuktikan keselarasan ukurnya. Validitas konvergen sebuah konstruk dengan indikator reflektif dievaluasi dengan *Average Variance Extracted* (AVE).

Tabel 4. *Average Variance Extracted (AVE)*

Variabel	<i>Average variance extracted (AVE)</i>
Kinerja pegawai (Y)	0.680
Kompetensi (X1)	0.715
Penguasaan Teknologi Informasi (X2)	0.679
Perilaku kerja Inovatif (Z)	0.794

Sumber : Data diolah (2026)

Tabel tersebut menyajikan hasil uji validitas konvergen untuk setiap variabel laten melalui nilai *Average Variance Extracted* (AVE). Berdasarkan tabel, yaitu kompetensi (0.680), penguasaan TI (0.715), kinerja pegawai (0.679), dan perilaku kerja inovatif (0.794). yang pada rinsipnya, nilai AVE harus lebih besar dari ambang batas 0.50 untuk menunjukkan bahwa indikator-indikator dalam suatu variabel laten memiliki validitas konvergen yang

baik, artinya rata-rata varian yang dijelaskan oleh indikator-indikator tersebut lebih besar daripada varian kesalahan pengukuran. Ini menegaskan bahwa setiap variabel laten berhasil dijelaskan secara kuat oleh indikator-indikatornya dan telah memenuhi kriteria validitas konvergen yang ketat.

Tabel 5. Nilai Koefesien Determinasi

Variabel Endogen	R Square	R Square Adjusted
Perilaku Inovatif (Z)	0,397	0,389
Kinerja Pegawai	0,518	0,509

Sumber : Data diolah (2026)

Nilai koefisien determinasi (R^2) menunjukkan bahwa variabel kompetensi dan penguasaan teknologi informasi mampu menjelaskan variasi perilaku kerja inovatif sebesar 39,7%, sedangkan 60,3% dipengaruhi oleh faktor lain di luar model penelitian. Secara simultan, sebesar 51,8% variabilitas pada kinerja pegawai dapat diterangkan oleh kombinasi variabel kompetensi, penguasaan teknologi, dan perilaku kerja inovatif. Sementara itu, sisa determinasi sebesar 48,2% bersumber dari variabel eksogen lain yang tidak tercakup dalam model estimasi ini. Berdasarkan nilai tersebut, model penelitian memiliki kemampuan prediksi pada kategori moderat.

Tabel 6. Hasil Pengujian Hipotesis

Hipotesis	Hubungan Antar Variabel	T-statistic	p-value
H1	Kompetensi → Kinerja Pegawai	4,115	0,000
H2	Penguasaan Teknologi Informasi → Kinerja Pegawai	2,848	0,004
H3	Kompetensi → Perilaku Kerja Inovatif	5,600	0,000
H4	Penguasaan Teknologi Informasi → Perilaku Kerja Inovatif	7,579	0,000
H5	Perilaku Kerja Inovatif → Kinerja Pegawai	6,353	0,000
H6	Kompetensi → Perilaku Kerja Inovatif → Kinerja Pegawai	4,061	0,000
H7	Penguasaan Teknologi Informasi → Perilaku Kerja Inovatif → Kinerja Pegawai	4,586	0,000

Sumber : Data diolah (2026)

Evaluasi terhadap *p-value* pada seluruh model hubungan menunjukkan hasil di bawah ambang batas 0,05, yang berarti hipotesis H1 sampai H7 terdukung secara empiris. Data memperlihatkan bahwa peningkatan pada aspek kompetensi serta efisiensi penguasaan teknologi informasi berbanding lurus dan berdampak bena pada kinerja pegawai maupun pembentukan perilaku kerja inovatif. Sejalan dengan hal tersebut, ekspresi perilaku kerja inovatif juga secara signifikan mendongkrak performa kerja pegawai. Terkait mekanisme hubungan tidak langsung, pengujian mediasi membuktikan keberadaan efek mediasi sebagian (*partial mediation*) oleh perilaku kerja inovatif dalam menyalurkan pengaruh kompetensi dan pemanfaatan teknologi informasi menuju kinerja akhir pegawai.

PEMBAHASAN

Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai

Hasil pengujian menunjukkan bahwa kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai ($t = 4,115$; $p < 0,001$). Temuan ini menunjukkan bahwa peningkatan kompetensi pegawai mampu meningkatkan kinerja dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab. Kompetensi yang baik memungkinkan pegawai menyelesaikan

pekerjaan secara lebih efektif, beradaptasi terhadap perubahan, serta menghasilkan pelayanan yang lebih berkualitas.

Temuan dalam studi ini mengonfirmasi kerangka pemikiran Spencer & Spencer (1993) mengenai konsep kompetensi, yang mendefinisikannya sebagai atribut fundamental dalam diri seorang individu guna mendorong pencapaian performa kerja yang optimal. Temuan ini juga mendukung penelitian Hermawati (2021), Sarumaha (2022), Kurnia & Andi (2022), serta Fauzi & Nugroho (2024) yang menyimpulkan bahwa kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Temuan yang selaras ini mengindikasikan bahwa eskalasi pengetahuan, keterampilan, serta sikap kerja berkontribusi secara relevan sebagai pilar utama dalam mengoptimalkan performa organisasi.

Pada konteks Tenaga Penyuluh Keluarga Berencana Kementerian Kependudukan dan Pembangunan Keluarga Perwakilan Nusa Tenggara Barat, kompetensi yang memadai mendukung pelaksanaan penyuluhan, pendampingan, serta pelaporan program secara lebih efektif. Dengan demikian, penguatan kompetensi pegawai melalui skema pendidikan, pelatihan, dan peningkatan kapasitas yang berkesinambungan harus ditempatkan sebagai agenda prioritas strategis guna mendorong efektivitas kinerja sumber daya manusia.

Pengaruh Penguasaan Teknologi Informasi terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan analisis statistik, penguasaan teknologi informasi terbukti memiliki kontribusi positif yang bermakna secara signifikan terhadap taraf kinerja pegawai ($t = 2,848$; $p = 0,004$). Temuan ini mengindikasikan bahwa peningkatan kapasitas personil dalam mengoperasikan sarana teknologi informasi berbanding lurus dengan optimalisasi capaian kerja yang dihasilkan. Kemahiran teknologis tersebut memfasilitasi pegawai untuk menuntaskan tugas secara lebih tanggap, presisi, dan berdaya guna, khususnya pada ranah pemrosesan data, penyusunan laporan, hingga distribusi informasi.

Temuan penelitian ini mendukung konsep *Technology Acceptance Model* (TAM) oleh Davis (1987) yang menjelaskan bahwa pemanfaatan teknologi dipengaruhi oleh persepsi kemudahan dan kemanfaatan dalam mendukung penyelesaian pekerjaan. Pegawai yang mampu memanfaatkan teknologi informasi secara optimal cenderung memiliki produktivitas yang lebih tinggi karena proses kerja menjadi lebih efektif dan efisien. Dalam konteks Tenaga Penyuluh Keluarga Berencana Kementerian Kependudukan dan Pembangunan Keluarga Perwakilan Nusa Tenggara Barat, penguasaan teknologi informasi menjadi aspek penting mengingat sebagian besar kegiatan administrasi, pelaporan, dan pemantauan program telah dilakukan secara digital.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Prakasa & Hermawati (2023), Vandela & Sugiarto (2021), Husnul Khatimah et al. (2023), serta Indah et al. (2024) yang menyatakan bahwa penguasaan teknologi informasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Kesamaan temuan tersebut menunjukkan bahwa peningkatan kemampuan pegawai dalam memanfaatkan teknologi informasi merupakan salah satu strategi yang dapat dilakukan organisasi untuk meningkatkan efektivitas pelaksanaan tugas dan pencapaian kinerja.

Pengaruh Kompetensi terhadap Perilaku Kerja Inovatif

Berdasarkan pembuktian hipotesis, teruji secara empiris bahwa variabel kompetensi memiliki pengaruh searah yang signifikan terhadap terbentuknya perilaku kerja inovatif ($t = 5,600$; $p < 0,001$). Temuan ini menunjukkan bahwa semakin tinggi kompetensi yang dimiliki pegawai, semakin besar pula kecenderungan pegawai untuk menghasilkan,

mengembangkan, dan menerapkan ide-ide baru dalam pelaksanaan pekerjaan. Pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan yang memadai mendorong pegawai untuk lebih adaptif dalam menghadapi perubahan serta mampu memberikan solusi inovatif terhadap berbagai permasalahan yang dihadapi.

Hasil penelitian ini sejalan dengan Spencer & Spencer (1993) yang menyatakan bahwa kompetensi merupakan karakteristik dasar individu yang mendukung keberhasilan dalam melaksanakan pekerjaan. Keyakinan individu dalam mengemukakan serta merealisasikan gagasan inovatif guna mendorong efisiensi operasional organisasi berkorelasi erat dengan tingkat kapabilitas dan penguasaan keahlian yang dimiliki oleh pegawai tersebut. Dengan demikian, kompetensi tidak hanya berkontribusi terhadap pencapaian kinerja, tetapi juga menjadi faktor yang mendorong munculnya perilaku kerja inovatif.

Temuan ini konsisten dengan penelitian Abbas et al. (2022), Sinaga & Sianipar (2023), dan Yusuf et al. (2023) yang menunjukkan bahwa kompetensi memiliki pengaruh positif terhadap perilaku kerja inovatif. Kesamaan hasil tersebut mengindikasikan bahwa pengembangan kompetensi melalui pendidikan, pelatihan, dan peningkatan keterampilan akan mendorong pegawai untuk lebih inovatif dalam menyelesaikan pekerjaan, sehingga mampu meningkatkan kualitas pelayanan dan mendukung pencapaian tujuan organisasi.

Pengaruh Penguasaan Teknologi Informasi terhadap Perilaku Kerja Inovatif

Hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa penguasaan teknologi informasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap perilaku kerja inovatif ($t = 7,579$; $p < 0,001$). Temuan ini mengindikasikan bahwa semakin baik kemampuan pegawai dalam memanfaatkan teknologi informasi, semakin tinggi pula kecenderungan mereka untuk menghasilkan, mengembangkan, dan mengimplementasikan ide-ide baru dalam pelaksanaan pekerjaan. Penguasaan teknologi memberikan kemudahan bagi pegawai dalam mengakses informasi, berkolaborasi, serta menemukan solusi yang lebih efektif dan efisien terhadap berbagai permasalahan pekerjaan.

Temuan tersebut mendukung konsep *Technology Acceptance Model* (TAM) yang menjelaskan bahwa penerimaan dan pemanfaatan teknologi mampu mendorong perubahan perilaku individu dalam bekerja. Kemampuan memanfaatkan teknologi tidak hanya meningkatkan efisiensi proses kerja, tetapi juga membuka peluang bagi pegawai untuk berinovasi melalui pemanfaatan aplikasi dan sistem informasi yang tersedia. Dalam lingkungan Kementerian Kependudukan dan Pembangunan Keluarga Perwakilan Nusa Tenggara Barat, penguasaan teknologi informasi menjadi faktor penting dalam mendukung pelaksanaan program dan pengelolaan data yang semakin berbasis digital.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Abbas et al. (2022), Indrajita et al. (2021), serta Nur Mansyur et al. (2025) yang menyatakan bahwa pemanfaatan teknologi informasi berpengaruh positif terhadap perilaku kerja inovatif. Kesamaan temuan tersebut menunjukkan bahwa peningkatan kemampuan pegawai dalam menguasai teknologi informasi dapat mendorong terciptanya budaya kerja yang lebih inovatif, adaptif, dan responsif terhadap perubahan organisasi.

Pengaruh Perilaku Kinerja Inovatif terhadap Kinerja Pegawai

Secara empiris, pengujian hipotesis mengonfirmasi keterkaitan positif dan signifikan antara perilaku kerja inovatif dengan tingkat kinerja sumber daya manusia ($t = 6,353$; $p < 0,001$). Fenomena ini menandakan bahwa ketika staf memiliki kecakapan untuk menciptakan, merancang, dan mengimplementasikan konsep-konsep segar di lingkungan

kerjanya, capaian performa mereka mengalami peningkatan tajam. Implementasi ide kreatif ini menjadi pendorong utama dalam mempercepat penyelesaian pekerjaan, memperkuat standar pelayanan, serta meningkatkan adaptabilitas individu terhadap transisi kriteria organisasi.

Keluaran penelitian ini memperkuat pandangan teoritis Sinaga & Sianipar (2023) yang menegaskan bahwa manifestasi perilaku inovatif mencakup serangkaian tindakan personal dalam menginisiasi, mensosialisasikan, dan merealisasikan ide baru guna menghadirkan nilai tambah bagi lembaga. Aparatur dengan kecenderungan inovatif tidak sekadar berfokus pada pemenuhan kewajiban rutin, melainkan secara proaktif mengeksplorasi metodologi kerja yang berdaya guna tinggi demi memacu produktivitas serta eksistensi hasil kerja yang berkualitas.

Selain itu, kesimpulan ini selaras dengan temuan empiris terdahulu yang dilaporkan oleh Alviani & Nuvriasari (2022), Nyoman et al. (2021), dan Indrajita et al. (2021) yang menyimpulkan bahwa perilaku kerja inovatif berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hasil tersebut menunjukkan bahwa penguatan budaya inovasi dalam organisasi menjadi salah satu strategi yang dapat diterapkan untuk meningkatkan kinerja pegawai. Oleh karena itu, organisasi perlu menciptakan lingkungan kerja yang mendorong pegawai untuk menyampaikan gagasan baru, melakukan perbaikan proses kerja, serta memanfaatkan teknologi dalam mendukung inovasi pelayanan.

Peran Mediasi Perilaku Kerja Inovatif pada Hubungan Kompetensi terhadap Kinerja Pegawai

Bukti empiris mengonfirmasi bahwa variabel perilaku kerja inovatif bertindak sebagai pemediasi yang signifikan dalam hubungan antara kompetensi dan kinerja pegawai ($t = 4,061; p < 0,001$). Implikasi dari temuan ini menjelaskan bahwa dorongan kompetensi tidak berhenti pada efek langsung terhadap kinerja, tetapi turut menumbuhkan prakarsa kerja yang inovatif di lingkungan organisasi. Munculnya kepemimpinan dan ide-ide baru dalam bekerja inilah yang kemudian mengakselerasi tingkat kinerja pegawai. Dengan kata lain, eksistensi perilaku kerja inovatif menjadi instrumen penjelas yang memperkokoh kontribusi kompetensi terhadap peningkatan kinerja.

Pegawai yang memiliki kompetensi tinggi cenderung lebih mudah menghasilkan gagasan baru, mengembangkan metode kerja yang lebih efektif, serta mengimplementasikan inovasi dalam pelaksanaan tugas. Kapasitas individual ini menjadi keunggulan komparatif yang mengoptimalkan peranan sumber daya manusia dalam menyokong realisasi sasaran strategis instansi. Oleh karena itu, kompetensi yang dimiliki pegawai akan memberikan dampak yang lebih optimal apabila diikuti dengan perilaku kerja inovatif dalam menyelesaikan pekerjaan.

Temuan penelitian ini sejalan dengan Abbas et al. (2022) yang menyatakan bahwa kompetensi menjadi salah satu faktor yang mendorong munculnya perilaku kerja inovatif sehingga berdampak pada peningkatan kinerja. Hasil penelitian ini juga mendukung Sinaga & Sianipar (2023) yang menjelaskan bahwa perilaku kerja inovatif berperan dalam mentransformasikan kemampuan individu menjadi hasil kerja yang lebih efektif. Dengan demikian, organisasi perlu mengembangkan kompetensi pegawai sekaligus menciptakan lingkungan kerja yang mendukung munculnya inovasi agar peningkatan kompetensi dapat memberikan kontribusi yang lebih besar terhadap kinerja pegawai.

Peran Mediasi Perilaku Kerja Inovatif pada Hubungan Penguasaan Teknologi Informasi terhadap Kinerja Pegawai

Dampak penguasaan teknologi informasi terhadap kinerja pegawai terbukti terfasilitasi secara signifikan melalui perilaku kerja inovatif, sebagaimana ditunjukkan oleh hasil analisis ($t = 4,586$; $p < 0,001$). Hasil ini menunjukkan bahwa penguasaan teknologi informasi tidak hanya memberikan pengaruh langsung terhadap peningkatan kinerja pegawai, tetapi juga mendorong terbentuknya perilaku kerja inovatif yang selanjutnya memperkuat peningkatan kinerja. Dengan demikian, perilaku kerja inovatif berperan sebagai mekanisme yang menjembatani hubungan antara penguasaan teknologi informasi dan kinerja pegawai.

Kemampuan pegawai dalam memanfaatkan teknologi informasi memungkinkan proses kerja menjadi lebih efektif, mempercepat akses terhadap informasi, serta mempermudah koordinasi dan penyelesaian tugas. Kondisi tersebut mendorong pegawai untuk mengembangkan cara kerja yang lebih kreatif dan inovatif dalam menghadapi berbagai tantangan pekerjaan. Melalui perilaku kerja inovatif, pemanfaatan teknologi informasi tidak hanya meningkatkan efisiensi kerja, tetapi juga menghasilkan perbaikan proses kerja yang berdampak pada peningkatan kinerja pegawai.

Hasil penelitian ini sejalan dengan Abbas et al. (2022), Indrajita et al. (2021), dan Nur Mansyur et al. (2025) yang menyatakan bahwa pemanfaatan teknologi informasi mampu mendorong perilaku kerja inovatif yang selanjutnya berkontribusi terhadap peningkatan kinerja pegawai. Temuan ini mengindikasikan bahwa upaya organisasi dalam meningkatkan kinerja pegawai tidak cukup hanya melalui penyediaan teknologi informasi, tetapi juga perlu diimbangi dengan pengembangan budaya kerja inovatif agar teknologi dapat dimanfaatkan secara optimal untuk mendukung pencapaian tujuan organisasi.

KESIMPULAN

Penelitian ini membuktikan bahwa kompetensi dan penguasaan teknologi informasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai maupun perilaku kerja inovatif pada Tenaga Penyuluh Keluarga Berencana Kementerian Kependudukan dan Pembangunan Keluarga Perwakilan Nusa Tenggara Barat. Perilaku kerja inovatif juga terbukti berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai serta mampu memediasi pengaruh kompetensi dan penguasaan teknologi informasi terhadap kinerja pegawai. Temuan ini menunjukkan bahwa peningkatan kinerja pegawai tidak hanya ditentukan oleh kompetensi dan kemampuan memanfaatkan teknologi informasi, tetapi juga oleh kemampuan pegawai dalam menghasilkan dan mengimplementasikan inovasi dalam pelaksanaan pekerjaan. Oleh karena itu, organisasi perlu mengembangkan kompetensi, meningkatkan penguasaan teknologi informasi, serta membangun budaya kerja yang inovatif untuk mendukung peningkatan kinerja pegawai. Penelitian selanjutnya disarankan mengembangkan model penelitian dengan menambahkan variabel lain, seperti kepemimpinan, budaya organisasi, motivasi kerja, atau kepuasan kerja, serta memperluas cakupan lokasi dan responden agar diperoleh hasil yang lebih komprehensif dan dapat digeneralisasikan.

DAFTAR PUSTAKA

- Abbas, S. A., Alamsyah, A., Herman, B., Auliyah, I., & Saleh, W. (2022). Dampak Inovasi Teknologi Dalam Mendorong Kinerja Pegawai Pada Kantor Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kabupaten Soppeng Indonesia. *Jurnal Maneksi*, 11(2), 332–341. <https://doi.org/10.31959/jm.v11i2.1177>
- Alviani, L., & Nuvriasari, A. (2022). Pengaruh Perilaku Inovatif, Motivasi Kerja, Dan Teamwork Terhadap Kinerja Karyawan Yayasan Lautan Cendikia Mulia. *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, 11(1), 231–238. <https://doi.org/https://doi.org/10.34308/eqien.v11i1.700>
- Anggraini, D., Bulan, T. R. N., & Suhyar, A. S. (2022). Pengaruh Orientasi Pasar, Orientasi Pembelajaran, dan Inovasi Terhadap Kinerja Bisnis Melalui Orientasi Kewirausahaan Pada UKM Sektor Makanan di Desa kolam. *Jurnal Ekonomi Bisnis Digital*, 1(3), 320–331. <https://doi.org/https://doi.org/10.47709/jebidi.v1i3.120>
- PENGARUH
- Fauzi, A., & Nugroho, G. (2024). Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Pegawai dengan Motivasi Kerja sebagai Variabel Intervening. *Al Qalam: Jurnal Ilmiah Keagamaan Dan Kemasyarakatan*, 18(1), 558. <https://doi.org/10.35931/aq.v18i1.3016>
- Hair, J. F., Hult, T. M., Ringle, C. M., & Sarstedt, M. (2017). A Primer on Partial Least Squares Structural Equation Modeling (PLS-SEM). In *SAGE Publications, Inc* (Second Edi). SAGE Publications, Inc.
- Hermawati, A., Martaleni, M., & Hendaro, T. (2021). Maksimalisasi Kinerja Pegawai Dengan Efek Penguatan Kepuasan Kerja. *Jurnal Ilmu Ekonomi & Sosial*, 12(1), 16–25. <https://doi.org/10.35724/jies.v12i1.3620>
- Husnul Khatimah. (2023). Analisis Kompetensi Memediasi Pemanfaatan Teknologi Informasi Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Tenaga Kependidikan Universitas 17 Agustus 1945 (Untag) Semarang). *Innovation, Theory & Practice Management Journal*, 2(2), 28–43. <https://doi.org/10.56444/jitpm.v2i2.981>
- Indah, N., Afriyani, F., & Veronica, M. (2024). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Pemanfaatan Teknologi Informasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Cahaya Petro Energi. *ECo-Fin*, 6(3), 634–647. <https://doi.org/10.32877/ef.v6i3.1670>
- Indrajita, I. K., Sadiartha, A. . N. G., & Mahayasa, I. G. A. (2021). Pengaruh Kreativitas dan Inovasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Tohpati Grafika Utama Denpasar. *Widya Amrita*, 1(1), 1–13. <https://doi.org/10.32795/widyaamrita.v1i1.1142>
- Kurnia, A., & Andi. (2022). Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Di Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kota Tasikmalaya. *Jurnal ADMINISTRATOR*, 4(1), 1–10. <https://doi.org/10.55100/administrator.v4i1.42>
- Ni Nyoman Kerti Yasa, Putu Laksmi Dewi Rahmayanti, Ida Ayu Putu Widani Sugianingrat, Ida Bagus Agung Dharmanegara, & Rahcma Budi Suharto. (2021). Peran Perilaku Inovatif Dan Komitmen Organisasional Memediasi Pengaruh Kebahagiaan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmiah Manajemen*, 11(2), 258–273.
- Nur Mansyur, M., Iwan Kurniawan Subagja, & Azis Hakim. (2025). Pengaruh Pemanfaatan Teknologi Informasi Terhadap Kualitas Layanan Serta Kepuasan Masyarakat Dalam Pelayanan Publik. *Jurnal Ekonomi Manajemen Sistem Informasi*, 6(5), 3112–3119. <https://doi.org/10.38035/jemsi.v6i5.5090>
- Pangestu, A., Siregar, M. Y., & Isnaniah. (2020). Pengaruh Pengembangan Sumber Daya

- Manusia Dan Human Relations (Hubungan Antar Manusia) Terhadap Kinerja Karyawan Badan Pengawas Obat Dan Makanan Kota Medan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis (JIMBI)*, 1(1), 1–15. <https://doi.org/https://doi.org/10.31289/jimbi.v1i1.362>
- Prakasa, A., & Hermawati, A. (2023). Analisis Efek Pendidikan Pelatihan dan Kompetensi Dimoderasi oleh Teknologi Informasi terhadap Kinerja Pegawai. *JIM (Jurnal Ilmu Manajemen)*, 9(1), 1–12. <https://doi.org/https://doi.org/10.31328/jim.2023.008>
- Sarumaha, W. (2022). Pengaruh Budaya Organisasi dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Akuntansi, Manajemen Dan Ekonomi*, 1(1), 28–36. <https://doi.org/10.56248/jamane.v1i1.10>
- Sinaga, A. T. I., & Sianipar, H. (2023). Determinan Perilaku Kerja Inovatif Aparatur Sipil Negara Pada Pemerintah Daerah Di Provinsi Sumatera Utara. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis (JMB)*, 23(1), 175–190. https://ejournal.ust.ac.id/index.php/JIMB_ekonomi/article/view/2518
- Sinaga, E. R. H., Ratnasari, S. L., & Zulkifli. (2020). Pengaruh Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja, Transfer Ilmu, Dan Penerapan Teknologi Informasi Terhadap Kinerja Manajerial. *JURNAL DIMENSI*, 9(3), 412–443. <https://doi.org/10.33373/dms.v9i3.2718>
- Spencer, L. M., & Spencer, S. M. (1993). *Competence at Work: Models for Superior Performance* (1st ed.). John Wiley & Sons, Inc.
- Sugiyono. (2020). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Alfabeta.
- Thompson, R. L., Higgins, C. A., & Howell, J. M. (1991). Personal computing: Toward a conceptual model of utilization. *MIS Quarterly: Management Information Systems*, 15(1), 125–142. <https://doi.org/10.2307/249443>
- Vandela, F., & Sugiarto, A. (2021). Pengaruh Penggunaan Teknologi Informasi Dan Kemampuan Berkomunikasi Interpersonal Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen*, 12(3), 429. <https://doi.org/10.32832/jm-uika.v12i3.4913>
- Yanti, R., Fikri, K., & Nofirda, F. A. (2022). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Felousa Trimedika Indonesia. *Economics, Accounting and Business Journal*, 2(2), 377–386. <https://jom.umri.ac.id/index.php/ecountbis/article/view/365>
- Yusuf, M., Heryati, Y., & Rusli. (2023). Pengaruh inflasi dan tingkat pengangguran terhadap pertumbuhan ekonomi. *FORUM EKONOMI: Jurnal Ekonomi, Manajemen Dan Akuntansi*, 25(4), 750–759. <https://journal.feb.unmul.ac.id/index.php/FORUM EKONOMI/article/view/13911>