



Pengaruh Pemanfaatan Layanan Digital My Icon+ Terhadap Kinerja Karyawan

Muh Arfial Kurniawan*¹, Sitti Marhumi², Amelia Rezki Septiani Amin³

^{1,2,3}Prodi Manajemen, Universitas Muhammadiyah Makassar

***Corresponding author**

E-mail:

muharfiakurniawan@gmail.com

Article history

Received : 2026-07-09

Revised : 2026-07-19

Accepted : 2026-07-23

Copyright © 2026 Author.



This work is licensed under
a [Creative Commons Attribution-ShareAlike 4.0 International License](https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/)

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh pemanfaatan layanan digital My Icon+ terhadap kinerja karyawan di PT PLN ICON Plus Makassar SBU Regional Sulawesi melalui pendekatan kuantitatif. Data dikumpulkan dari 60 responden menggunakan kuesioner dan dianalisis melalui regresi linear sederhana serta uji korelasi Pearson. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pemanfaatan layanan digital My Icon+ berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan ($p = 0,011 < 0,05$) dengan nilai koefisien korelasi sebesar 0,326 yang termasuk dalam kategori sedang. Analisis deskriptif mengonfirmasi bahwa baik variabel pemanfaatan aplikasi maupun kinerja karyawan berada pada kategori baik hingga sangat baik, meskipun nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 10,6% menunjukkan bahwa kontribusi teknologi digital masih terbatas dibandingkan faktor lain seperti motivasi dan kompetensi individu. Temuan ini mengimplikasikan perlunya optimalisasi fitur pelaporan kinerja dalam aplikasi My Icon+ serta pentingnya bagi peneliti selanjutnya untuk mengintegrasikan variabel mediasi guna memahami dinamika kinerja karyawan secara lebih holistik di era transformasi digital.

Kata kunci: Layanan Digital, Kinerja Karyawan, Transformasi Digital.

PENDAHULUAN

Pesatnya kemajuan teknologi informasi di era digital telah mentransformasi berbagai sektor, khususnya manajemen sumber daya manusia dan dinamika dunia kerja. Agar tetap relevan dan kompetitif di pasar global, organisasi kini diwajibkan untuk melakukan transformasi digital demi mencapai efisiensi operasional yang

optimal. Dalam konteks ini, adopsi aplikasi digital menjadi instrumen strategis dalam menyederhanakan alur kerja, memperkuat komunikasi internal, serta memacu produktivitas karyawan secara berkelanjutan (Ariyanto & Pratama, 2022).

Implementasi aplikasi My Icon+ merupakan manifestasi strategi perusahaan dalam menginternalisasi budaya kerja digital, di mana integrasi dan transparansi proses menjadi kunci peningkatan produktivitas. Peluncuran My Icon+ bertujuan untuk mengintegrasikan berbagai kebutuhan interaksi pelanggan dan karyawan ke dalam satu ekosistem digital (Ramahdani & Putri, 2023). Sejalan dengan temuan Setyawan (Setyawan, 2024), Kompetensi dan penguasaan teknologi terbukti berkorelasi positif dengan peningkatan kinerja pegawai. Namun, efektivitasnya sangat bergantung pada kemudahan penggunaan (*perceived ease of use*) dan kemanfaatan (*perceived usefulness*) aplikasi My Icon+. Lebih jauh lagi, sinergi antara keunggulan sistem digital dan kompetensi SDM menjadi determinan utama dalam menghasilkan kinerja yang optimal serta pengalaman pelanggan yang unggul (Wibowo, 2020). Dengan pengelolaan yang sistematis dan berkelanjutan, organisasi dapat memastikan bahwa sumber daya manusianya siap menghadapi dinamika perubahan yang ada (Usman et al., 2023).

Eksistensi kinerja karyawan menjadi pilar utama bagi keberhasilan suatu organisasi, kinerja merupakan capaian kerja pegawai, baik secara kualitas maupun kuantitas, dalam menjalankan tanggung jawabnya (Putra & Setiawan, 2020). Capaian ini dipengaruhi oleh berbagai variabel seperti kompetensi, motivasi, kondisi lingkungan kerja, serta optimalisasi teknologi (Sutanto & Kurniawan, 2019). Dalam kerangka digital, pemanfaatan aplikasi My Icon+ berperan sebagai instrumen strategis yang mengakselerasi produktivitas, sekaligus memperkuat transparansi dan akuntabilitas (Choirinisa & Ikhwan, 2022; Onibala et al., 2021). Melalui fitur pemantauan real-time, pimpinan dapat melakukan evaluasi secara objektif. Hal ini selaras dengan argumen Robbins & Judge (2018), bahwa sistem kerja yang terstruktur secara digital mampu menstimulasi motivasi serta tanggung jawab individu melalui hasil kerja yang terukur.

Meskipun penelitian mengenai teknologi digital telah dilakukan oleh Dewi Cantika Rahmawati (Rahmawati et al., 2025) dan Ramahdani (Ramahdani & Putri, 2023), terdapat perbedaan mendasar dalam hal skala industri dan indikator kinerja yang digunakan. PT PLN Icon Plus sebagai penyedia layanan digital memerlukan pengukuran yang lebih spesifik, seperti pencapaian SLA dan efisiensi penyelesaian tiket melalui aplikasi My Icon+ (Hidayah et al., 2025). Belum adanya studi yang menelaah hubungan ini secara langsung menjadi landasan utama penelitian ini dilakukan (Putri & Faisal, 2025). Dengan menyertakan variabel tambahan seperti dukungan organisasi dan kepuasan penggunaan aplikasi, penelitian ini bertujuan memberikan gambaran yang lebih utuh dan akurat mengenai dampak transformasi digital terhadap produktivitas karyawan di sektor telekomunikasi (Pakaya et al., 2025).

Kendati demikian, sebagian besar studi tersebut berfokus pada skala UMKM atau sektor pelayanan publik umum, sehingga belum secara spesifik memotret dinamika operasional pada perusahaan penyedia layanan digital khusus seperti PT

PLN Icon Plus yang sangat bergantung pada pencapaian *Service Level Agreement* (SLA) dan kecepatan penyelesaian tiket (*ticket resolution*). Disparitas antara ekspektasi efisiensi sistem digital dengan kendala teknis di tingkat operasional harian inilah yang membentuk *research gap* (kesenjangan penelitian) dalam studi ini.

Berdasarkan kesenjangan tersebut, penelitian ini difokuskan untuk mengkaji secara empiris hubungan kausal antara satu variabel independen, yaitu Pemanfaatan Layanan Digital My Icon+ (X), terhadap satu variabel dependen utama, yakni Kinerja Karyawan (Y) di lingkungan PT PLN Icon Plus Makassar SBU Regional Sulawesi. Pemilihan fokus ini penting untuk membuktikan sejauh mana kontribusi nyata aplikasi digital terhadap produktivitas pegawai di tengah tantangan geografis dan teknis wilayah Sulawesi

Hasil dari studi ini diharapkan tidak hanya memperkaya literatur akademik, tetapi juga memberikan kontribusi nyata bagi pengembangan layanan digital di PT PLN Icon Plus. Dengan memberikan gambaran yang jelas mengenai efektivitas My Icon+, manajemen dapat mengambil langkah-langkah strategis untuk mendukung produktivitas pegawai di tengah tantangan geografis wilayah Sulawesi. Nilai penting penelitian ini terletak pada kemampuannya memberikan rekomendasi praktis bagi perusahaan dalam membangun budaya kerja digital yang solid.

METODE

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode asosiatif (Sugiyono, 2021), yang bertujuan untuk mengukur sejauh mana pengaruh pemanfaatan layanan digital My Icon+ terhadap kinerja karyawan. Fokus utama penelitian terletak pada PT PLN Icon Plus Makassar SBU Regional Sulawesi, dengan pengumpulan data yang dilakukan secara primer melalui penyebaran kuesioner kepada para pegawai di kantor tersebut.

Populasi dalam penelitian ini berjumlah 60 orang karyawan, dan karena jumlahnya yang relatif terbatas, peneliti menggunakan teknik sampling jenuh. Hal ini berarti seluruh anggota populasi dijadikan sebagai responden penelitian, sehingga data yang diperoleh diharapkan mampu merepresentasikan kondisi objektif di lingkungan kerja tersebut. Setiap pernyataan dalam kuesioner diukur menggunakan Skala Likert untuk menangkap persepsi responden secara presisi terkait variabel teknologi (X) dan variabel kinerja (Y).

Untuk memastikan keakuratan hasil, data diolah melalui serangkaian uji statistik yang ketat menggunakan program SPSS. Tahapan analisis dimulai dengan uji validitas dan reliabilitas instrumen, dilanjutkan dengan uji asumsi klasik seperti uji normalitas dan heteroskedastisitas untuk memastikan data layak diproses lebih lanjut. Puncaknya, analisis regresi linear sederhana digunakan untuk menentukan besarnya pengaruh variabel X terhadap Y, yang kemudian diperkuat dengan uji hipotesis (uji t) dan analisis koefisien determinasi guna melihat seberapa besar kontribusi layanan My Icon+ dalam meningkatkan produktivitas organisasi

HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisis Statistik Deskriptif Variabel

Tabel 1. Hasil Analisis Statistik

Variabel	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
X	60	36	45	40,78	2,373
Y	60	30	40	35,07	2,138

SPSS (2026)

Hasil olah data terhadap 60 responden memberikan gambaran mengenai sebaran nilai pada kedua variabel penelitian. Untuk variabel Pemanfaatan Layanan Digital My Icon+ (X), data menunjukkan rentang nilai antara 36 hingga 45. Pencapaian nilai rata-rata (*mean*) sebesar 40,78 dengan standar deviasi 2,373 mengindikasikan bahwa secara kolektif, karyawan PT PLN ICON Plus Makassar telah mengadopsi dan mengintegrasikan aplikasi My Icon+ dengan sangat baik dalam mendukung aktivitas serta prosedur kerja harian mereka.

Sementara itu, pada variabel Kinerja Karyawan (Y), skor yang diperoleh berkisar antara 30 hingga 40. Nilai rata-rata sebesar 35,07 dengan standar deviasi 2,138 mencerminkan tingkat produktivitas yang mumpuni. Angka ini menunjukkan bahwa para pegawai secara umum mampu menuntaskan tanggung jawab operasional mereka secara efektif, efisien, dan selaras dengan target strategis yang telah ditetapkan oleh manajemen perusahaan.

Uji Reabilitas

Tabel 2. Uji Reabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Jumlah Item	Kriteria	Keterangan
Pemanfaatan pelayanan(X)	0,581	9	> 0,50	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0,522	8	> 0,50	Reliabel

SPSS (2026)

Variabel Pemanfaatan Layanan Digital My Icon+ (X) memperoleh nilai 0,581 dan Kinerja Karyawan (Y) sebesar 0,522. Karena kedua nilai tersebut berada di atas ambang batas 0,50, kuesioner penelitian ini dinyatakan reliabel serta memiliki konsistensi internal yang dapat dipercaya untuk mengukur variabel secara konsisten

Uji Normalitas

Tabel 3. Uji Normalitas

Jenis Uji	Nilai Statistik	Sig. (2-tailed)	Keterangan
One-Sample Kolmogorov-Smirnov	0.078	0.200	Normal

SPSS (2026)

Analisis Regresi Linear Sederhana

Tabel 3. Hasil Analisis Linear Sederhana

Model	B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1 Constant	14.743	6.859		2.150	.036
pemanfaatan layanan digital	.441	.168	.326	2.627	.011

SPSS (2026)

Analisis regresi dilakukan untuk menguji pengaruh Pemanfaatan Layanan Digital My Icon+ (X) terhadap Kinerja Karyawan (Y). Berdasarkan hasil olah data, diperoleh persamaan regresi:

$$Y = 14,743 + 0,411X$$

Nilai konstanta sebesar 14,743 menunjukkan level kinerja dasar saat variabel X dianggap konstan. Koefisien regresi sebesar 0,441 mengindikasikan bahwa setiap peningkatan satu satuan pada pemanfaatan My Icon+ akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,441 satuan. Secara statistik, variabel X terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap Y. Hal ini didasarkan pada nilai t-hitung (2,627) > t-tabel (2,00) dan nilai signifikansi 0,011 < 0,05. Dengan demikian, hipotesis penelitian diterima; optimalisasi layanan digital My Icon+ secara nyata berkontribusi dalam meningkatkan kinerja karyawan di PT PLN ICON Plus Makassar SBU Regional Sulawesi.

Uji t

Tabel 4. Hasil Uji t

Variabel	t	sig	keterangan
Pemanfaatan pelayanan	2.627	.011	signifikan

SPSS (2026)

Pengujian hipotesis dilakukan untuk mengevaluasi pengaruh secara parsial dari variabel pemanfaatan layanan digital My Icon+ terhadap kinerja karyawan pada PT PLN Icon Plus Makassar SBU Regional Sulawesi. Berdasarkan hasil analisis statistik, diperoleh nilai t-hitung sebesar 2,627 dengan tingkat signifikansi senilai 0,011. Temuan ini menunjukkan bahwa variabel pemanfaatan layanan digital memiliki dampak signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal tersebut dibuktikan melalui nilai signifikansi sebesar 0,011 yang berada di bawah ambang batas $\alpha = 0,05$ ($0,011 < 0,05$). Dengan demikian, Hipotesis nol ditolak dan Hipotesis alternatif (H1) diterima, yang menegaskan adanya pengaruh signifikan antara pemanfaatan layanan digital terhadap kinerja karyawan operasional.

Arah pengaruh positif ditunjukkan oleh nilai t-hitung yang bernilai positif (2,627), yang berarti terdapat hubungan searah; semakin optimal pemanfaatan layanan digital My Icon+, maka semakin meningkat pula kinerja karyawan operasional perusahaan. Perolehan nilai signifikansi yang sangat rendah ini ($p < 0,05$) mengindikasikan bahwa hasil penelitian memiliki stabilitas statistik yang kuat dan temuan ini dapat digeneralisasi dalam lingkup organisasi tersebut.

Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Tabel 5. Hasil uji koefisien determinasi (R^2)

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.326	.106	.091	3.060

SPSS (2026)

Berdasarkan hasil pengujian, diperoleh nilai koefisien korelasi (R) sebesar 0,326 yang menunjukkan adanya hubungan positif antara Pemanfaatan Layanan Digital My Icon+ (X) dengan Kinerja Karyawan (Y). Nilai R Square (R^2) sebesar 0,106 mengindikasikan bahwa variabel pemanfaatan layanan digital mampu menjelaskan variasi pada variabel kinerja karyawan sebesar 10,6%. Sementara itu, sisanya sebesar 89,4% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain di luar model penelitian ini.

Hasil tersebut diperkuat dengan nilai *Adjusted R Square* sebesar 0,091 (9,1%) yang memberikan estimasi lebih konservatif, serta *Standard Error of the Estimate* sebesar 3,060 yang menunjukkan tingkat ketepatan model dalam memprediksi variabel dependen. Temuan ini menyimpulkan bahwa meskipun pengaruh pemanfaatan layanan digital My Icon+ bersifat signifikan secara statistik (sebagaimana hasil uji t), kontribusinya terhadap kinerja karyawan di PT PLN ICON Plus Makassar SBU Regional Sulawesi masih relatif kecil. Hal ini mengisyaratkan adanya variabel lain yang lebih dominan dalam memengaruhi kinerja, seperti kompetensi, motivasi, kepemimpinan, maupun lingkungan kerja, yang perlu dipertimbangkan dalam penelitian selanjutnya.

Pembahasan

Penelitian ini membuktikan bahwa integrasi layanan digital My Icon+ berperan signifikan dalam meningkatkan efektivitas kerja karyawan di PT PLN ICON Plus Makassar. Temuan ini memvalidasi relevansi Technology Acceptance Model (TAM) dan Unified Theory of Acceptance and Use of Technology (UTAUT) Dalam kerangka teoretis tersebut, persepsi kemudahan penggunaan (*perceived ease of use*) dan persepsi kegunaan (*perceived usefulness*) menjadi pendorong utama keberhasilan adopsi sistem. Ketersediaan infrastruktur dan fitur pemantauan *real-time* terbukti mampu mentransformasi aplikasi digital menjadi instrumen integral yang mempercepat alur kerja harian serta mendukung pencapaian target organisasi. Temuan ini sejalan dengan penelitian Rahmawati et al., (2025) dan Ramahdani & Putri (2023) yang mengungkapkan bahwa efektivitas aplikasi mobile di lingkungan BUMN sangat bergantung pada kemudahan akses yang dirasakan karyawan. Hal ini memperkuat teori TAM dan UTAUT bahwa dukungan fasilitas dan ekspektasi kinerja adalah faktor kunci yang membuat teknologi seperti My Icon+ menjadi bagian integral dari alur kerja harian.

Meskipun secara statistik berpengaruh signifikan, analisis koefisien determinasi (R^2) menunjukkan bahwa kontribusi pemanfaatan layanan digital My Icon+ terhadap variasi kinerja karyawan hanya sebesar 10,6%, sementara 89,4% sisanya dipengaruhi oleh faktor-faktor lain di luar model penelitian. Terbatasnya besaran

kontribusi ini dapat dijelaskan melalui teori perilaku organisasi (*organizational behavior*) dan manajemen kinerja, di mana teknologi informasi pada dasarnya bertindak sebagai *enabler* (fasilitator) pendukung proses kerja, bukan sebagai determinan tunggal penentu produktivitas. Rendahnya kontribusi variabel teknologi dalam menjelaskan kinerja secara keseluruhan senada dengan temuan Fany Usman (2023). Dalam studinya, ia menekankan bahwa di era transformasi digital, teknologi hanya bertindak sebagai 'enabler'. Faktor-faktor seperti budaya organisasi dan kesiapan mental digital (*digital mindset*) seringkali memiliki bobot yang lebih besar dalam menentukan produktivitas akhir karyawan dibandingkan frekuensi penggunaan aplikasi itu sendiri. Terlepas dari keberhasilan operasionalnya, penelitian ini mengidentifikasi adanya hambatan pada fungsi pelaporan dan evaluasi kinerja digital yang belum optimal. Hambatan pada fitur pelaporan ini didukung oleh hasil riset Fauziah & Kusnadi, (2021) yang menyatakan bahwa proses transisi dari pelaporan manual ke digital sering kali menghadapi resistensi jika sistem dianggap menambah beban administratif.

Lebih lanjut, keterbatasan kontribusi ini juga mengonfirmasi pandangan Mangkunegara (2017) dan Sutanto & Kurniawan (2019) bahwa kinerja karyawan merupakan konstruk multidimensional. Capaian kerja pegawai tidak hanya ditentukan oleh kecanggihan alat atau aplikasi digital semata, melainkan merupakan akumulasi sinergis dari faktor kompetensi, motivasi intrinsik, kepemimpinan transformasional, iklim organisasi, serta kondisi lingkungan kerja secara keseluruhan. Oleh karena itu, bagi PT PLN ICON Plus Makassar, kehadiran My Icon+ harus dipandang sebagai katalis operasional yang efisien, yang efektivitasnya baru akan berlipat ganda apabila diiringi dengan penguatan kompetensi SDM, peningkatan *engagement* karyawan, serta evaluasi berkelanjutan terhadap fitur-fitur aplikasi agar benar-benar menjawab kebutuhan riil di lapangan.

KESIMPULAN DAN REKOMENDASI

Penelitian ini menyimpulkan bahwa pemanfaatan layanan digital My Icon+ memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT PLN ICON Plus Makassar SBU Regional Sulawesi, yang dibuktikan dengan korelasi searah serta tingkat signifikansi yang memenuhi standar pengujian statistik. Meskipun aplikasi ini telah menjadi bagian integral dalam alur kerja operasional dengan penilaian rata-rata yang baik, kontribusi teknologinya terhadap variasi kinerja secara keseluruhan masih tergolong rendah, yakni sebesar 10,6%, sementara sebagian besar sisanya dipengaruhi oleh faktor-faktor eksternal di luar model penelitian seperti motivasi, kompetensi, dan dukungan organisasi. Berdasarkan temuan tersebut, manajemen perusahaan disarankan untuk menyederhanakan modul pelaporan serta menggencarkan sosialisasi aplikasi My Icon+ guna menekan hambatan administratif, sementara peneliti selanjutnya direkomendasikan untuk mengintegrasikan variabel mediasi atau moderasi seperti *digital mindset* guna memperluas cakupan analisis.

REFERENSI

- Ariyanto, D., & Pratama, G. (2022). Pemanfaatan teknologi digital terhadap peningkatan efektivitas kerja karyawan di era transformasi digital. *Jurnal Ilmu Manajemen Dan Bisnis Digital*, 4(2), 101–112.
- Choirinisa, A. A., & Ikhwan, K. (2022). Pengaruh penggunaan aplikasi digital terhadap efektivitas kerja pegawai. *Transekonomika: Akuntansi, Bisnis Dan Keuangan*, 2(5), 483–492.
- F. Hidayah, A. Kunaifi, W. Amin, H. Abrar, A. Arifin, & M. Alan nur rifqi. (2025). ANALISIS KEPUASAN NASABAH TERHADAP LAYANAN DIGITAL BYOND BY BSI SIDOARJO GATEWAY DALAM MEMPERMUDAH TRANSAKSI. 4(1).
- Fany Usman, A. (2023). Pengaruh Penggunaan Aplikasi Digital, Ketrampilan Kerja Dan Budaya Kerja Terhadap Efektivitas Kerja Pegawai Di Rsud Ibnu Sina Kabupaten Gresik.
- Fauziah, N., & Kusnadi, A. (2021). Pengaruh penerapan sistem informasi berbasis digital terhadap kinerja karyawan pada perusahaan jasa. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 8(3), 211–220.
- Mangkunegara, A. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. PT Remaja Rosdakarya.
- Onibala, A. A., Rindengan, Y., & Lumenta, A. S. (2021). Analisis Penerapan Model UTAUT 2 (Unified Theory Of Acceptance And Use Of Technology 2) Terhadap E-Kinerja Pada Pemerintah Provinsi Sulawesi Utara.
- Pakaya, B., Blongkod, H., & Pakaya, L. (2025). Pengaruh Manajemen Kas Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Pemanfaatan Aplikasi SIPD Sebagai Intervening di Pemerintah Daerah. *Jambura Accounting Review*, 6(2), 570–578.
- Putra, A. Y., & Setiawan, R. (2020). Pemanfaatan aplikasi digital terhadap produktivitas kerja karyawan di perusahaan telekomunikasi. *Jurnal Teknologi Dan Manajemen*, 9(2), 45–53.
- Putri, L. C., & Faisal, M. (2025). Pengaruh Teknologi Digital Terhadap Efisiensi Kinerja Karyawan Di Puskesmas Sindangkerta Kabupaten Bandung Barat. *Proceeding FRIMA (Festival Riset Ilmiah Manajemen Dan Akuntansi)*, 8(1), 1239–1242.
- Rahmawati, D. C., Sari, A. K., & Wardhani, P. S. (2025). Pengaruh Penggunaan Aplikasi Digital Keterampilan kerja dan Budaya Kerja terhadap Efektivitas Kerja Pegawai UD. SUN FLOWER. *Jurnal Ilmiah Ekonomi Dan Manajemen*, 3(9), 416–425.
- Ramahdani, L., & Putri, D. K. (2023). Analisis Penerapan Aplikasi Digital Guna Meningkatkan Kinerja Karyawan Pada PT PLN (Persero) Unit Pelaksana

- Pelayanan Pelanggan (UP3) Binjai. *Jurnal Ilmiah Research Student*, 1(1), 172–180.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2018). *Organizational Behavior* (18th ed.). Pearson Education Limited.
- Setyawan, M. A. (2024). *Pengaruh Kompetensi Digital dan Pelatihan Perusahaan terhadap Kinerja karyawan dengan Technostress sebagai Variabel Mediasi*.
- Sugiyono. (2021). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Alfabeta.
- Sutanto, E. M., & Kurniawan, A. (2019). Pengaruh penggunaan teknologi informasi terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja. *Jurnal Manajemen Dan Kewirausahaan*, 21(2), 85–94.
- Usman, S., Lasiatun, K. M. T., Kesek, M. N., Riatmaja, D. S., Papia, J. N. T., & Muktamar, A. (2023). Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai (Studi Literatur Manajemen Sumber Daya). *Jurnal Pendidikan Tambusai*, 7(2), 10462–10468.
- Wibowo. (2020). *Manajemen Kinerja* (5th ed.). Rajawali Pers.