

Pengaruh Transformasi Digital Dan Kapabilitas Inovasi Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Sosial Kota Gunungsitoli

**Calvin Andika Telaumbanua¹, Odaligoziduhu Halawa², Robin Markus Putra Waruwu³,
Heniwati Gulo⁴**

¹⁻⁴Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Nias, Indonesia

ARTICLE INFO	ABSTRACT
Article history: Received Sep 9, 2026 Revised Sep 16, 2026 Accepted Sep 25, 2026 Keywords: Transformasi Digital, Kapabilitas Inovasi, Kinerja Pegawai, Dinas Sosial.	Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh transformasi digital dan kapabilitas inovasi terhadap kinerja pegawai Dinas Sosial Kota Gunungsitoli, baik secara parsial maupun simultan. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei. Populasi penelitian berjumlah 50 pegawai dan seluruhnya dijadikan sampel dengan teknik sensus. Data dikumpulkan melalui kuesioner, observasi, dan dokumentasi, kemudian dianalisis menggunakan regresi linear berganda dengan bantuan SPSS. Hasil penelitian menunjukkan bahwa transformasi digital berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai dengan nilai t_{hitung} sebesar 18,568 > t_{tabel} sebesar 2,012 dengan nilai signifikan sebesar 0,000 < 0,05. Kapabilitas inovasi juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai dengan nilai t_{hitung} sebesar 7,071 > t_{tabel} sebesar 2,012 dengan signifikansi sebesar 0,000 < 0,05. Secara simultan, transformasi digital dan kapabilitas inovasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Nilai R Square sebesar 0,891 menunjukkan bahwa kedua variabel tersebut secara bersama-sama mampu menjelaskan 89,1% variasi kinerja pegawai, sedangkan 10,9% dijelaskan oleh faktor lain di luar model penelitian. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa peningkatan pemanfaatan teknologi digital dan kemampuan pegawai dalam menghasilkan serta menerapkan inovasi dapat mendukung peningkatan kinerja pegawai Dinas Sosial Kota Gunungsitoli. <i>This is an open access article under the CC BY-NC license.</i> 

Corresponding Author:

Calvin Andika Telaumbanua
Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Nias
Jln. Karet No. 30 Kelurahan Ilir, Kec. Gunungsitoli. Kota Gunungsitoli
Email: calvinandika696@gmail.com

1. PENDAHULUAN

Perkembangan teknologi informasi dan komunikasi telah mendorong terjadinya transformasi besar dalam tata kelola organisasi, termasuk disektor pemerintahan. Transformasi digital dipahami sebagai perubahan mendasar dalam organisasi melalui pemanfaatan teknologi digital untuk menciptakan nilai dan meningkatkan kinerja (Mohamad Chaidir et al., 2025). Dalam konteks sektor publik, digitalisasi tidak hanya berfungsi sebagai alat administratif, tetapi sebagai strategi untuk meningkatkan kualitas pelayanan dan memperkuat kepercayaan masyarakat terhadap pemerintah. Secara global, penerapan digital government telah menjadi agenda utama reformasi birokrasi. United Nations Department of Economic and Social Affairs (UNDESA, 2020) menegaskan bahwa pemerintahan digital bertujuan membangun tata kelola yang terbuka, partisipatif, dan berbasis data. Di Indonesia, komitmen tersebut diwujudkan melalui kebijakan Sistem Pemerintahan Berbasis Elektronik (SPBE) yang mendorong integrasi layanan dan data antarinstansi pemerintah. Namun

demikian, transformasi digital bukan hanya persoalan teknologi. Menurut (Westerman, 2017) menjelaskan bahwa keberhasilan transformasi digital mencakup perubahan pada pengalaman layanan, proses operasional, serta model kerja organisasi. Artinya, digitalisasi memerlukan perubahan budaya dan peningkatan kompetensi pegawai agar teknologi benar-benar memberikan dampak terhadap kinerja.

Di tingkat daerah, khususnya Kota Gunungsitoli, Dinas Sosial memiliki tanggung jawab strategis dalam memberikan pelayanan kesejahteraan sosial kepada masyarakat. Kompleksitas tugas seperti pendataan penerima bantuan sosial, koordinasi program pemberdayaan, serta penanganan masalah sosial memerlukan sistem kerja yang cepat, akurat, dan terintegrasi. Secara ideal, transformasi digital dan kapabilitas inovasi seharusnya mampu meningkatkan kinerja pegawai dalam melaksanakan tugas-tugas tersebut (Setiawan, 2021). Namun berdasarkan fenomena awal yang teridentifikasi, pemanfaatan teknologi digital di Dinas Sosial Kota Gunungsitoli belum sepenuhnya terintegrasi dalam seluruh proses kerja. Dalam pelaksanaan transformasi digital di Dinas Sosial Kota Gunungsitoli, penggunaan teknologi sebenarnya sudah mulai diterapkan dalam kegiatan kerja sehari-hari. Hal ini dapat dilihat dari penggunaan beberapa aplikasi yang membantu pekerjaan pegawai, seperti aplikasi untuk mengolah data bantuan sosial, sistem administrasi berbasis komputer, serta aplikasi komunikasi seperti WhatsApp dan email yang digunakan untuk berkoordinasi. Namun, penggunaan aplikasi tersebut masih belum berjalan secara maksimal dan belum sepenuhnya terintegrasi dalam seluruh proses kerja, sehingga pemanfaatannya belum mampu meningkatkan kinerja pegawai secara optimal. Transformasi digital saat ini menjadi hal yang sangat penting dalam meningkatkan kinerja pegawai, khususnya di lingkungan instansi pemerintah seperti Dinas Sosial Kota Gunungsitoli.

Pemanfaatan teknologi digital diharapkan dapat membantu mempercepat pekerjaan, meningkatkan ketepatan data, serta mempermudah pelayanan kepada masyarakat. Namun pada kenyataannya, penerapan transformasi digital di instansi tersebut belum berjalan secara maksimal. Masih terdapat beberapa pekerjaan yang dilakukan secara manual, dan penggunaan sistem digital belum sepenuhnya terintegrasi dalam seluruh proses kerja. Kondisi ini menunjukkan bahwa transformasi digital yang ada belum mampu dimanfaatkan secara optimal untuk mendukung peningkatan kinerja pegawai. Oleh karena itu, penting untuk mengkaji lebih dalam bagaimana pengaruh transformasi digital terhadap kinerja pegawai, sehingga dapat diketahui sejauh mana teknologi yang digunakan benar-benar memberikan dampak dalam pelaksanaan tugas sehari-hari. Selain itu, kapabilitas inovasi juga menjadi faktor pendukung yang tidak kalah penting. Kemampuan pegawai dalam menciptakan ide baru dan memperbaiki cara kerja diharapkan dapat membantu memaksimalkan pemanfaatan teknologi digital yang ada. Beberapa kegiatan administrasi masih dilakukan secara manual, dan inovasi kerja berbasis teknologi belum berkembang secara optimal. Kondisi ini menunjukkan adanya kesenjangan antara konsep ideal transformasi digital sebagaimana dikemukakan dalam teori dengan realitas empiris di lapangan. Hal ini terlihat dari masih adanya beberapa proses administrasi, seperti pengolahan data dan pencatatan laporan, yang dilakukan secara manual. Selain itu, penggunaan sistem digital yang tersedia juga belum terintegrasi secara menyeluruh di setiap bagian kerja, sehingga proses kerja menjadi kurang efisien. Kemampuan pegawai dalam memanfaatkan teknologi juga masih berbeda-beda, di mana sebagian pegawai sudah mampu menggunakan sistem digital dengan baik, sementara sebagian lainnya masih mengalami kesulitan. Di sisi lain, kapabilitas inovasi pegawai juga belum berkembang secara maksimal, yang terlihat dari masih terbatasnya upaya dalam menciptakan atau menerapkan cara kerja yang lebih efektif. Kondisi tersebut menunjukkan adanya permasalahan dalam penerapan transformasi digital dan pengembangan kapabilitas inovasi yang perlu dikaji lebih lanjut kaitannya dengan kinerja pegawai.

Pada pelaksanaannya, kondisi di Dinas Sosial Kota Gunungsitoli menunjukkan bahwa pemanfaatan teknologi digital belum sepenuhnya berjalan sesuai dengan kebutuhan pekerjaan. Berdasarkan observasi awal yang dilakukan peneliti, teknologi digital sebenarnya telah digunakan dalam kegiatan kerja sehari-hari, antara lain untuk pengolahan data bantuan sosial, administrasi berbasis komputer, serta komunikasi dan koordinasi melalui WhatsApp dan email. Namun,

penggunaan teknologi tersebut belum sepenuhnya terintegrasi pada seluruh proses kerja. Masih terdapat kegiatan administrasi yang dilakukan secara manual, khususnya dalam pengolahan data dan pencatatan laporan. Kondisi tersebut menyebabkan pemanfaatan teknologi yang tersedia belum dapat memberikan hasil yang optimal dalam mendukung efisiensi pekerjaan pegawai. Selain masalah pada penerapan teknologi, peneliti juga menemukan adanya perbedaan kemampuan pegawai dalam memanfaatkan sistem digital. Sebagian pegawai telah mampu menggunakan teknologi yang tersedia untuk mendukung pekerjaannya, sedangkan sebagian lainnya masih mengalami kesulitan dalam penggunaannya. Perbedaan kemampuan tersebut menjadi salah satu kondisi yang perlu diperhatikan karena keberadaan teknologi saja belum cukup apabila belum diikuti kemampuan pegawai untuk menggunakannya secara tepat dalam menyelesaikan pekerjaan. Penelitian ini diarahkan untuk menganalisis secara empiris teknologi digital dan kemampuan pegawai dalam mengembangkan serta menerapkan inovasi menjadi faktor yang mendukung peningkatan kinerja pegawai di Dinas Sosial Kota Gunungsitoli.

2. METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian

Penelitian kuantitatif adalah untuk menguji teori dan hipotesis melalui pengukuran variabel-variabel penelitian dalam bentuk data numerik yang dianalisis menggunakan metode statistik. Menurut Soesana (2023) penelitian kuantitatif bertujuan untuk menguji hubungan atau pengaruh antarvariabel secara objektif melalui instrumen penelitian yang valid dan reliabel, dengan penarikan kesimpulan dilakukan secara deduktif berdasarkan hasil analisis data.

Lokasi dan Jadwal Penelitian

Penelitian ini dilakukan pada Kantor Dinas Sosial Kota Gunungsitoli, Jln. Dahana Tabaloho, Kec. Gunungsitoli, Kota Gunungsitoli, Sumatera Utara. Penelitian ini dilaksanakan pada bulan April sampai Juni 2026.

Populasi dan Sampel

Populasi adalah seluruh subjek atau objek yang memiliki ciri-ciri tertentu dan menjadi fokus penelitian, sehingga dari kelompok tersebut peneliti dapat menarik kesimpulan sesuai dengan tujuan yang telah ditetapkan (Syahputri et al., 2023). Oleh karena itu, yang menjadi populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai Dinas Sosial Kota Gunungsitoli yang berjumlah 50 pegawai. Menurut Hardani et al (2020) sampel sensus adalah sebagian dari populasi yang dipilih secara acak dan representatif untuk mewakili keseluruhan populasi dalam penelitian atau survei. Metode yang digunakan sampling jenuh (sensus) dengan jumlah sampel 50 pegawai.

Teknik Pengumpulan Data

Pengumpulan data dalam penelitian ini dilakukan melalui beberapa teknik sebagai berikut:

1. Kuesioner (*Angket*)

Kuesioner merupakan teknik utama yang digunakan dalam penelitian ini untuk memperoleh data dari responden. Instrumen ini berisi butir-butir pernyataan yang disusun berdasarkan indikator variabel penelitian menggunakan Skala *Likert* 1-5. Kuesioner disebarkan secara langsung kepada pegawai Kantor Dinas Sosial Kota Gunungsitoli.

2. Observasi

Observasi dilakukan dengan cara mengamati secara langsung kondisi dan praktik penggunaan teknologi digital pegawai pada Kantor Dinas Sosial Kota Gunungsitoli. Observasi ini bertujuan untuk memperoleh gambaran nyata tentang implementasi transformasi digital dan kapabilitas inovasi di lapangan sebagai data pendukung penelitian.

3. Dokumentasi

Studi dokumentasi dilakukan dengan cara mengumpulkan data sekunder yang relevan, meliputi data pegawai, kegiatan dan laporan kinerja pegawai yang tersedia. Data ini digunakan untuk memperkuat analisis dan memberikan gambaran kontekstual. Selain itu, dokumentasi juga mencakup pengambilan foto selama proses penyebaran kuesioner dan kegiatan penelitian sebagai bukti pelaksanaan penelitian.

Teknik Analisis Data

Teknik analisis data merupakan proses mengolah, menyajikan, dan menginterpretasikan data yang telah diperoleh dari responden sehingga dapat menjawab rumusan masalah serta menguji hipotesis penelitian.

1. Uji Validitas dan Uji Reliabilitas

Menurut Sugiyono (2020) uji validitas adalah suatu derajat ketepatan antara data yang sesungguhnya terjadi dengan data yang dikumpulkan oleh peneliti. Instrumen yang valid menunjukkan bahwa setiap butir pernyataan dalam kuesioner mampu mengungkap data sesuai dengan variabel yang diteliti, sehingga layak digunakan sebagai alat pengumpulan data. Sedangkan uji reliabilitas merupakan alat untuk mengukur konsistensi suatu kuesioner yang merupakan indikator dari suatu variabel. Suatu instrumen penelitian dikatakan reliabel apabila jawaban responden terhadap setiap butir pernyataan konsisten atau stabil dari waktu ke waktu.

2. Uji Asumsi Klasik

Dalam penelitian ini, uji asumsi klasik meliputi uji normalitas, uji multikolinearitas, dan uji heteroskedastisitas.

3. Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier Berganda digunakan untuk mengetahui besarnya pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Model regresi yang digunakan dalam penelitian ini dirumuskan sebagai berikut: $Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \varepsilon$

4. Uji Hipotesis

Uji t digunakan untuk mengetahui apakah variabel independen secara parsial berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen. Hipotesis diterima apabila nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 atau nilai t_{hitung} lebih besar daripada t_{tabel} .

Uji F digunakan untuk melihat apakah semua variabel bebas secara bersama-sama berpengaruh terhadap variabel terikat.

Koefisien Determinasi (R^2) digunakan untuk mengukur kemampuan variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen. Semakin besar nilai R^2 , maka semakin besar pula kemampuan model dalam menjelaskan perubahan yang terjadi pada variabel dependen (Siahaan, 2023).

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

Uji Validitas

Uji validitas dilakukan dengan mengorelasikan skor setiap butir pernyataan terhadap skor total variabel menggunakan teknik korelasi *Pearson Product Moment*, dengan kriteria butir dinyatakan valid apabila nilai r hitung > r tabel dan nilai signifikansi < 0,05. Dengan jumlah responden (N) sebanyak 50, derajat kebebasan (df = N - 2) adalah 48, sehingga diperoleh nilai r tabel pada taraf signifikansi 5% sebesar 0,2787.

Tabel 1. Hasil Uji Validitas Instrumen Penelitian

Variabel	Pernyataan	r Hitung	r Tabel	Keterangan
Transformasi Digital (X1)	1	0,9107	0,2787	Valid
	2	0,8954	0,2787	Valid
	3	0,907	0,2787	Valid
	4	0,867	0,2787	Valid
	5	0,8622	0,2787	Valid
	6	0,8061	0,2787	Valid
	7	0,8384	0,2787	Valid
	8	0,707	0,2787	Valid
Kapabilitas Inovasi (X2)	1	0,9075	0,2787	Valid

Variabel	Pernyataan	r Hitung	r Tabel	Keterangan
	2	0,9104	0,2787	Valid
	3	0,8854	0,2787	Valid
	4	0,8832	0,2787	Valid
	5	0,8573	0,2787	Valid
	6	0,8658	0,2787	Valid
	7	0,8281	0,2787	Valid
	8	0,822	0,2787	Valid
Kinerja Pegawai(Y)	1			Valid
		0,8553	0,2787	
	2	0,8661	0,2787	Valid
	3	0,7472	0,2787	Valid
	4	0,8283	0,2787	Valid
	5	0,8062	0,2787	Valid
	6	0,7562	0,2787	Valid
	7	0,7373	0,2787	Valid
	8	0,6868	0,2787	Valid

Sumber: Olahan Penulis, 2026.

Berdasarkan hasil uji validitas pada Tabel 1, seluruh butir pernyataan pada variabel transformasi digital (X1), kapabilitas inovasi (X2), dan kinerja pegawai (Y) memiliki nilai r hitung yang lebih besar daripada r tabel sebesar 0,2787. Dengan demikian, sebanyak 24 butir pernyataan yang terdiri dari 8 butir untuk transformasi digital, 8 butir untuk kapabilitas inovasi, dan 8 butir untuk kinerja pegawai dinyatakan valid. Hasil tersebut menunjukkan bahwa seluruh pernyataan dalam instrumen penelitian dapat digunakan untuk mengukur variabel yang diteliti dan dapat dilanjutkan pada tahap pengujian berikutnya.

Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dilakukan untuk mengetahui konsistensi internal instrumen penelitian dengan menggunakan koefisien *Cronbach's Alpha*, dengan kriteria instrumen dinyatakan reliabel apabila nilai *Cronbach's Alpha* > 0,60. Hasil pengujian reliabilitas disajikan pada tabel dibawah ini.

Tabel 2. Hasil Uji Reliabilitas Instrumen Penelitian

Variabel	Jumlah Item	Cronbach's Alpha	Keterangan
Transformasi Digital (X1)	8	0,944	Reliabel
Kapabilitas Inovasi (X2)	8	0,951	Reliabel
Kinerja Pegawai (Y)	8	0,901	Reliabel

Sumber: Olahan Penulis, 2026.

Berdasarkan tabel 2, nilai *Cronbach's Alpha* variabel transformasi digital sebesar 0,944, kapabilitas inovasi sebesar 0,951, dan kinerja pegawai sebesar 0,901. Seluruh nilai tersebut lebih besar dari 0,70, sehingga ketiga variabel dinyatakan reliabel.

Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik dilakukan untuk mengetahui apakah model regresi yang digunakan dalam penelitian telah memenuhi persyaratan analisis. Dalam penelitian ini, uji asumsi klasik yang dilakukan meliputi uji normalitas, uji multikolinearitas, dan uji heteroskedastisitas.

Tabel 3. Hasil Uji Normalitas

Tests of Normality						
	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Statistic	df	Sig.	Statistic	df	Sig.
X1_TOTAL	,099	50	,200 [*]	,977	50	,436
X2_TOTAL	,108	50	,200 [*]	,980	50	,563
Y1_TOTAL	,107	50	,200 [*]	,970	50	,237

^{*} This is a lower bound of the true significance.

a. Lilliefors Significance Correction

Sumber: Hasil Output SPSS, 2026.

Berdasarkan hasil uji normalitas menggunakan *test of normality*, diperoleh nilai Asymp. Sig. (2-tailed) sebesar 0,200. Nilai tersebut lebih besar dari taraf signifikansi 0,05 ($0,200 > 0,05$), sehingga dapat disimpulkan bahwa residual pada model regresi berdistribusi normal.

Tabel 4. Hasil Uji Multikolinearitas

Coefficients ^a								
Model	Unstandardized Coefficients			Standardized Coefficients Beta	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error					Tolerance	VIF
1	(Constant)	9,136	1,274		7,173	,000		
	X1_TOTAL	,624	,034	,893	18,568	,000	,999	1,001
	X2_TOTAL	,225	,032	,340	7,071	,000	,999	1,001

a. Dependent Variable: Y1_TOTAL

Sumber: Hasil Output SPSS, 2026.

Hasil uji multikolinearitas menunjukkan bahwa seluruh variabel memiliki nilai Tolerance > 0,10 dan VIF < 10, sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi gejala multikolinearitas dalam model regresi.

Tabel 5. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Variabel Independen	Nilai Signifikansi	Keterangan
Transformasi Digital (X1)	1,000	Tidak terjadi heteroskedastisitas
Kapabilitas Inovasi (X2)	1,000	Tidak terjadi heteroskedastisitas

Sumber: Olahan Penulis, 2026.

Berdasarkan tabel 5, variabel *transformasi digital* (X1) dan kapabilitas inovasi (X2) memiliki nilai signifikansi masing-masing sebesar $1,000 > 0,05$. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa model regresi dalam penelitian ini tidak mengalami heteroskedastisitas.

Analisis Regresi Linear Berganda

Tabel 6. Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Coefficients ^a						
Model	Unstandardized Coefficients			Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
	B	Std. Error				
1	(Constant)	9,136	1,274		7,173	,000
	X1_TOTAL	,624	,034	,893	18,568	,000
	X2_TOTAL	,225	,032	,340	7,071	,000

a. Dependent Variable: Y1_TOTAL

Sumber: Hasil Output SPSS, 2026

Berdasarkan hasil analisis regresi linear berganda pada tabel 6, diperoleh persamaan regresi sebagai berikut: $Y = 9,136 + 0,624 X_1 + 0,225 X_2 + e$

Nilai konstanta sebesar 9,136 menunjukkan nilai kinerja pegawai ketika variabel transformasi digital dan kapabilitas inovasi dianggap tidak mengalami perubahan. Koefisien transformasi digital sebesar 0,624 dan bernilai positif, yang menunjukkan bahwa peningkatan transformasi digital diikuti oleh peningkatan kinerja pegawai. Sementara itu, koefisien kapabilitas inovasi sebesar 0,225 dan bernilai positif, yang menunjukkan bahwa peningkatan kapabilitas inovasi juga diikuti oleh peningkatan kinerja pegawai.

Uji Hipotesis Uji t (Parsial)

**Tabel 7. Hasil Uji t
Coefficients^a**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	9,136	1,274		7,173	,000
	X1_TOTAL	,624	,034	,893	18,568	,000
	X2_TOTAL	,225	,032	,340	7,071	,000

a. Dependent Variable: Y1_TOTAL

Sumber: Hasil Output SPSS, 2026.

Berdasarkan hasil uji t, transformasi digital memperoleh nilai t_{hitung} sebesar 18,568 > t_{tabel} sebesar 2,012 dengan nilai signifikan sebesar 0,000 < 0,05. Dengan demikian, transformasi digital berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Sosial Kota Gunungsitoli. Hasil uji t pada variabel kapabilitas inovasi menunjukkan nilai t_{hitung} sebesar 7,071 > t_{tabel} sebesar 2,012 dengan signifikansi sebesar 0,000 < 0,05. Dengan demikian, kapabilitas inovasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Sosial Kota Gunungsitoli.

Uji F (Simultan)

Tabel 8. Hasil Uji F

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	584,137	2	292,069	192,953	,000 ^b
	Residual	71,143	47	1,514		
	Total	655,280	49			

a. Dependent Variable: Y1_TOTAL

b. Predictors: (Constant), X2_TOTAL, X1_TOTAL

Sumber: Hasil Output SPSS, 2026.

Berdasarkan hasil uji F pada tabel 8, diperoleh nilai F hitung sebesar 192,953 dengan nilai signifikansi sebesar 0,000. Karena nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa transformasi digital dan kapabilitas inovasi secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Sosial Kota Gunungsitoli.

Koefisien Determinasi (R^2)

Tabel 9. Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,944 ^a	,891	,887	1,23031

a. Predictors: (Constant), X2_TOTAL, X1_TOTAL

Sumber: Hasil Output SPSS, 2026.

Berdasarkan hasil uji koefisien determinasi pada tabel 9, diperoleh nilai R Square sebesar 0,891. Nilai tersebut menunjukkan bahwa transformasi digital dan kapabilitas inovasi secara bersama-sama mampu menjelaskan sebesar 89,1% variasi kinerja pegawai Dinas Sosial Kota Gunungsitoli. Sementara itu, sebesar 10,9% variasi kinerja pegawai dipengaruhi atau dijelaskan oleh faktor lain yang tidak dimasukkan dalam model penelitian ini.

Pembahasan

Pengaruh Transformasi Digital Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Sosial Kota Gunungsitoli

Berdasarkan hasil uji t, transformasi digital berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Sosial Kota Gunungsitoli. Hal ini ditunjukkan dengan nilai t_{hitung} sebesar 18,568 > t_{tabel} sebesar 2,012 dengan nilai signifikan sebesar $0,000 < 0,05$. Selain itu, hasil analisis regresi menunjukkan bahwa transformasi digital memiliki koefisien regresi sebesar 0,624 yang bernilai positif. Hasil ini juga sejalan dengan persamaan regresi penelitian, yaitu $Y = 9,136 + 0,624X_1 + 0,225X_2$, yang menunjukkan adanya hubungan positif antara transformasi digital dan kinerja pegawai. Hasil penelitian tersebut dapat dipahami dari penerapan teknologi digital dalam pekerjaan sehari-hari pegawai Dinas Sosial Kota Gunungsitoli. Teknologi digunakan untuk membantu pengolahan data bantuan sosial, administrasi berbasis komputer, serta komunikasi dan koordinasi melalui WhatsApp dan email. Pemanfaatan teknologi tersebut membantu pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan yang sebelumnya dilakukan secara manual. Dalam proses kerja, teknologi digital membantu pegawai mengolah dan menyimpan data, menyusun dokumen, memperoleh informasi, serta menyampaikan informasi dan dokumen kepada pegawai lainnya. Penggunaan media komunikasi digital juga membuat koordinasi pekerjaan dapat dilakukan dengan lebih mudah dan cepat. Dengan demikian, penerapan teknologi tidak hanya berkaitan dengan penggunaan perangkat atau aplikasi, tetapi juga memberikan kemudahan dalam pelaksanaan tugas pegawai.

Namun, penerapan transformasi digital belum sepenuhnya optimal. Masih terdapat beberapa pekerjaan yang dilakukan secara manual dan penggunaan sistem digital belum sepenuhnya terintegrasi. Selain itu, kemampuan pegawai dalam menggunakan teknologi juga belum merata. Kondisi tersebut menunjukkan bahwa manfaat transformasi digital sangat dipengaruhi oleh kemampuan pegawai dalam memanfaatkan teknologi yang tersedia. Dengan adanya teknologi yang dapat digunakan secara tepat, pegawai lebih mudah mengelola data, melaksanakan administrasi, memperoleh informasi, serta melakukan komunikasi dan koordinasi. Kemudahan tersebut membantu pekerjaan menjadi lebih praktis dan efisien sehingga mendukung peningkatan kinerja pegawai Dinas Sosial Kota Gunungsitoli. Apabila dikaitkan dengan kondisi di Dinas Sosial Kota Gunungsitoli, hasil penelitian ini dapat dipahami dari keadaan yang ditemukan pada saat observasi awal. Pemanfaatan teknologi digital sebenarnya sudah dilakukan dalam kegiatan kerja, antara lain melalui aplikasi untuk mengolah data bantuan sosial, sistem administrasi berbasis komputer, serta WhatsApp dan email untuk mendukung komunikasi dan koordinasi. Namun, penerapannya belum sepenuhnya terintegrasi dalam seluruh proses kerja. Beberapa kegiatan administrasi seperti pengolahan data dan pencatatan laporan masih dilakukan secara manual. Selain itu, kemampuan pegawai dalam memanfaatkan teknologi juga belum sama, karena sebagian pegawai sudah mampu menggunakan sistem digital dengan baik, sementara sebagian lainnya masih mengalami kesulitan.

Kondisi tersebut menunjukkan bahwa masih terdapat ruang untuk meningkatkan penerapan transformasi digital di lingkungan Dinas Sosial Kota Gunungsitoli. Ketika sistem digital dapat digunakan dengan lebih baik, terintegrasi, dan didukung oleh kemampuan pegawai yang memadai, pekerjaan dapat dilakukan dengan lebih terarah. Sebaliknya, apabila sebagian proses masih dilakukan secara manual dan kemampuan penggunaan teknologi belum merata, manfaat transformasi digital terhadap pekerjaan belum dapat diperoleh secara maksimal. Dengan demikian, hasil penelitian yang menunjukkan pengaruh positif dan signifikan dapat dipahami bahwa peningkatan kualitas penerapan transformasi digital memiliki hubungan dengan peningkatan kinerja pegawai. Hasil penelitian ini juga sejalan dengan penelitian terdahulu yang tercantum dalam penelitian ini. Haq dkk. (2024) menemukan bahwa transformasi digital berpengaruh kuat terhadap kinerja pegawai melalui inovasi. Temuan tersebut mendukung hasil penelitian ini bahwa transformasi digital memiliki hubungan yang positif dengan kinerja, meskipun penelitian Haq dkk. dilakukan pada konteks yang berbeda dan tidak secara khusus membahas Dinas Sosial pemerintah daerah. Selanjutnya, penelitian Widodo (2024) juga menunjukkan bahwa transformasi digital memberikan dampak positif terhadap kinerja pegawai. Namun, penelitian tersebut dilakukan pada konteks industri, sedangkan penelitian ini dilakukan pada lingkungan pemerintahan, khususnya Dinas Sosial Kota Gunungsitoli. Perbedaan konteks tersebut menjadi salah satu hal yang memperkuat relevansi

penelitian ini karena hasil yang diperoleh menunjukkan bahwa pengaruh transformasi digital terhadap kinerja juga terlihat pada lingkungan pelayanan publik.

Pengaruh Kapabilitas Inovasi Berpengaruh Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Sosial Kota Gunungsitoli

Berdasarkan hasil uji t, kapabilitas inovasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Sosial Kota Gunungsitoli. Hasil uji t menunjukkan bahwa nilai t_{hitung} sebesar $7,071 > t_{tabel}$ sebesar 2,012 dengan signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$. Hasil tersebut menunjukkan bahwa kemampuan pegawai untuk menghasilkan dan menerapkan gagasan baru memiliki peranan dalam mendukung pelaksanaan pekerjaan. Dalam landasan teori penelitian ini, kapabilitas inovasi dijelaskan sebagai kemampuan organisasi dalam menciptakan dan menerapkan ide baru. Kapabilitas inovasi tidak hanya berkaitan dengan munculnya suatu gagasan, tetapi juga mencakup kemampuan untuk mengelola sumber daya, proses, dan pengetahuan sehingga gagasan tersebut dapat diterapkan menjadi layanan atau metode kerja yang memberikan manfaat.

Jika dikaitkan dengan kondisi di Dinas Sosial Kota Gunungsitoli, hasil tersebut relevan dengan keadaan yang ditemukan pada observasi awal. Dalam pelaksanaan pekerjaan, kapabilitas inovasi pegawai masih belum berkembang secara maksimal. Hal ini terlihat dari masih terbatasnya upaya untuk menciptakan atau menerapkan cara kerja yang lebih efektif. Kondisi tersebut menjadi salah satu alasan pentingnya melihat kapabilitas inovasi sebagai faktor yang dapat mendukung kinerja pegawai. Pegawai Dinas Sosial menghadapi pekerjaan yang membutuhkan kemampuan untuk menyesuaikan diri dengan berbagai kondisi dan kebutuhan pelayanan masyarakat. Oleh karena itu, kemampuan menghasilkan ide, memperbaiki proses kerja, mencari solusi terhadap permasalahan, dan beradaptasi terhadap perubahan menjadi penting dalam pelaksanaan tugas. Ketika pegawai mampu menemukan cara yang lebih efektif untuk menyelesaikan pekerjaan, maka proses penyelesaian tugas dapat menjadi lebih baik. Sebaliknya, keterbatasan dalam menghasilkan dan menerapkan gagasan baru dapat menyebabkan pegawai lebih bergantung pada cara kerja yang sudah ada, termasuk ketika cara tersebut belum memberikan hasil yang optimal.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Haq dkk. (2024) yang menunjukkan adanya hubungan antara transformasi digital, inovasi, dan kinerja pegawai. Penelitian tersebut mendukung pemikiran bahwa inovasi dapat menjadi bagian penting yang menghubungkan perubahan teknologi dengan peningkatan kinerja. Selain itu, penelitian Putri dkk. (2024) menunjukkan bahwa digitalisasi dan inovasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai organisasi. Kesamaan tersebut memperkuat hasil penelitian ini, walaupun penelitian Putri dkk. berfokus pada UKM, sedangkan penelitian ini berfokus pada instansi pemerintah daerah. Perbedaan objek tersebut menunjukkan bahwa penelitian mengenai kapabilitas inovasi terhadap kinerja masih relevan untuk dikaji pada organisasi pelayanan publik seperti Dinas Sosial Kota Gunungsitoli. Hasil ini menunjukkan bahwa kemampuan pegawai dalam menghasilkan ide, memperbaiki proses kerja, menerapkan solusi kreatif, beradaptasi dengan perubahan, dan memanfaatkan teknologi untuk inovasi dapat mendukung peningkatan kinerja pegawai.

Pengaruh Transformasi Digital Dan Kapabilitas Inovasi Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Sosial Kota Gunungsitoli

Berdasarkan hasil pengujian secara simultan, transformasi digital dan kapabilitas inovasi secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Sosial Kota Gunungsitoli. Hasil uji F menunjukkan nilai F hitung sebesar 192,953 dengan nilai signifikansi 0,000. Karena nilai signifikansi tersebut lebih kecil dari 0,05, maka H_3 diterima. Dengan demikian, transformasi digital dan kapabilitas inovasi secara simultan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai. Hasil tersebut menunjukkan bahwa kinerja pegawai tidak hanya berkaitan dengan kemampuan menggunakan teknologi digital, tetapi juga dengan kemampuan pegawai dalam menghasilkan dan menerapkan gagasan baru. Transformasi digital menyediakan sarana dan sistem yang dapat membantu pekerjaan, sedangkan kapabilitas inovasi mendukung kemampuan pegawai dalam memanfaatkan kondisi tersebut untuk memperbaiki cara kerja. Dengan kata lain, teknologi yang tersedia akan lebih bermanfaat apabila pegawai memiliki kemampuan untuk menyesuaikan diri dan menggunakannya secara kreatif dalam menyelesaikan pekerjaan.

Hal ini sejalan dengan landasan teori dalam penelitian yang menjelaskan bahwa transformasi digital tidak hanya berkaitan dengan penggunaan teknologi, tetapi juga perubahan proses kerja, budaya organisasi, kepemimpinan, dan kemampuan sumber daya manusia. Dalam komponen transformasi digital yang dikemukakan Umayah dan Riwanto (2020), terdapat unsur teknologi digital, proses bisnis, model bisnis, budaya dan kepemimpinan, serta sumber daya manusia atau keterampilan digital. Dengan demikian, keberhasilan transformasi digital membutuhkan keterlibatan sumber daya manusia yang mampu menggunakan teknologi tersebut dalam pekerjaan. Pada sisi lain, kapabilitas inovasi memberikan kemampuan kepada pegawai untuk menghasilkan ide baru, memperbaiki proses kerja, menerapkan solusi kreatif, beradaptasi terhadap perubahan, serta memanfaatkan teknologi untuk inovasi. Oleh sebab itu, kedua variabel tersebut mempunyai keterkaitan dalam mendukung pelaksanaan pekerjaan. Teknologi dapat membantu menyediakan sistem dan sarana kerja, sedangkan kemampuan inovasi membantu pegawai menentukan bagaimana teknologi dan sumber daya yang tersedia dapat dimanfaatkan secara lebih efektif. Kondisi tersebut sesuai dengan hasil observasi awal di Dinas Sosial Kota Gunungsitoli. Teknologi digital sudah digunakan dalam kegiatan kerja, seperti pengolahan data bantuan sosial, administrasi berbasis komputer, WhatsApp, dan email. Namun, pemanfaatannya belum sepenuhnya terintegrasi dalam seluruh proses kerja. Beberapa pekerjaan masih dilakukan secara manual dan kemampuan pegawai dalam menggunakan teknologi juga belum merata. Pada saat yang sama, upaya pegawai dalam menciptakan atau menerapkan cara kerja yang lebih efektif masih terbatas.

Temuan tersebut memperlihatkan bahwa masih terdapat kebutuhan untuk meningkatkan kedua aspek tersebut secara bersama-sama. Apabila transformasi digital semakin baik tetapi kemampuan pegawai dalam melakukan inovasi belum berkembang, maka pemanfaatan teknologi belum tentu berjalan secara maksimal. Sebaliknya, kemampuan inovasi pegawai akan lebih mudah dikembangkan apabila didukung oleh teknologi dan sistem kerja yang memadai. Oleh karena itu, hasil uji simultan yang menunjukkan adanya pengaruh signifikan dapat dipahami sebagai bukti bahwa kedua variabel tersebut secara bersama-sama berkaitan dengan kinerja pegawai. Besarnya kontribusi kedua variabel tersebut dapat dilihat dari nilai koefisien determinasi. Berdasarkan Tabel 4.9, nilai R sebesar 0,944, R Square sebesar 0,891, dan Adjusted R Square sebesar 0,887. Nilai R Square 0,891 berarti bahwa transformasi digital dan kapabilitas inovasi secara bersama-sama mampu menjelaskan 89,1% variasi kinerja pegawai, sedangkan 10,9% sisanya dijelaskan oleh faktor lain yang tidak termasuk dalam model penelitian ini.

Hasil penelitian ini juga memiliki hubungan dengan penelitian Haq dkk. (2024) yang menunjukkan adanya hubungan antara transformasi digital, inovasi, dan kinerja pegawai. Penelitian tersebut mendukung gagasan bahwa digitalisasi dan inovasi dapat berjalan bersama dalam mendukung kinerja, meskipun objek penelitian berbeda dengan penelitian ini. Selanjutnya, penelitian Putri dkk. (2024) menunjukkan bahwa transformasi digital dan inovasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai organisasi. Hasil tersebut memiliki kesamaan dengan penelitian ini pada hubungan antara digitalisasi, inovasi, dan kinerja, tetapi berbeda pada objek penelitian karena Putri dkk. berfokus pada UKM, sedangkan penelitian ini berfokus pada Dinas Sosial Kota Gunungsitoli. Penelitian Sastra dkk. (2025) juga memiliki hubungan konseptual dengan penelitian ini karena mengkaji transformasi digital dan kapabilitas inovasi. Hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa transformasi digital dan innovation capability berkontribusi terhadap peningkatan keunggulan melalui orientasi pasar. Perbedaannya, variabel terikat dalam penelitian Sastra dkk. adalah competitive advantage, sedangkan penelitian ini menggunakan kinerja pegawai sebagai variabel terikat. Dengan demikian, penelitian ini memberikan fokus yang berbeda dengan menguji pengaruh kedua variabel tersebut terhadap kinerja pegawai pada lingkungan pemerintahan.

4. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian hasil analisa data dan pembahasan, maka kesimpulan pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Secara parsial (uji t), variabel transformasi digital berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini dibuktikan dari hasil uji t yang memperoleh nilai t_{hitung} sebesar 18,568

- > t_{tabel} sebesar 2,012 dengan nilai signifikan sebesar $0,000 < 0,05$. Hasil ini menunjukkan bahwa semakin baik penerapan transformasi digital di lingkungan kerja, semakin tinggi pula kinerja pegawai yang dihasilkan. Kemampuan adaptasi teknologi yang baik mencerminkan kapasitas instansi dalam memenuhi standar pelayanan publik, baik dari segi kecepatan pemutakhiran data maupun ketepatan penyaluran bantuan kepada masyarakat. Dengan demikian, transformasi digital terbukti menjadi faktor penting dalam mendukung efisiensi operasional serta meningkatkan produktivitas harian pegawai pada Dinas Sosial Kota Gunungsitoli.
2. Secara parsial (uji t), variabel kapabilitas inovasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini dibuktikan dari hasil uji t yang memperoleh nilai t_{hitung} sebesar 7,071 > t_{tabel} sebesar 2,012 dengan signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$. Hasil ini menunjukkan bahwa semakin baik kapabilitas inovasi yang dimiliki pegawai, semakin tinggi pula kinerja yang dihasilkan. Kapasitas inovasi yang baik mencerminkan kreativitas pegawai dalam menyelesaikan permasalahan sosial di lapangan serta kemampuan beradaptasi terhadap perubahan kebutuhan pelayanan. Dengan demikian, kapabilitas inovasi terbukti menjadi faktor penting dalam mendukung fleksibilitas kerja serta meningkatkan kualitas penyelesaian tugas pegawai pada Dinas Sosial Kota Gunungsitoli.
 3. Secara simultan, variabel transformasi digital dan kapabilitas inovasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini dibuktikan dari hasil uji F yang memperoleh nilai F hitung sebesar 192,953 > F tabel 3,20 dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$. Hasil ini menunjukkan bahwa model regresi yang digunakan telah tepat (fit), sehingga transformasi digital dan kapabilitas inovasi secara bersama-sama mampu menjelaskan variasi kinerja pegawai pada Dinas Sosial Kota Gunungsitoli. Dengan demikian, instansi perlu memperhatikan kedua aspek tersebut secara bersamaan agar dapat menciptakan lingkungan kerja yang cerdas, cepat, dan responsif terhadap tuntutan masyarakat.

DAFTAR PUSTAKA

- Anshori, M., & Iswati, S. (2019). *Metodologi Penelitian Kuantitatif: Edisi 1*. Airlangga University Press.
- Arsyad, A. (2025). *Manajemen Kinerja Pegawai Aparatur Sipil Negara Untuk Meningkatkan Kualitas Pelayanan Publik Di Biro Organisasi Dan Tata Laksana Kementerian Agama RI*. <http://etheses.uin-malang.ac.id/id/eprint/81234>
- Auliyani, U. (2024). *Pengaruh Transformasi Digital, Kompetensi Karyawan, Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan KSPPS BMT Bina Umat Mandiri Tegal*. <http://etheses.uin-susur.ac.id/11019/>
- Chasana, Q., Rahayu, S., Kurniati, E. D., & Rakhman, M. A. (2024). Pengaruh Penerapan Transformasi Digital Dalam Upaya Meningkatkan Kinerja Aparatur Sipil Negara Pemerintah Daerah Kabupaten Semarang. *Media Informasi Penelitian Kabupaten Semarang (SINOV)*, 6(2), 38–51. <https://doi.org/10.55606/sinov.v6i2.834>
- Fadhli, N., Alivia Putri, C., & Israwati. (2024). Strategi Pengembangan Kompetensi Pegawai Melalui Teknologi Digital Di Kantor Walikota Pekanbaru. *Jurnal Administrasi Manajemen Dan Ekonomi (JAMEK)*, 4(3). <https://www.jurnal.fkpt.org/index.php/JAMEK/article/view/1638>
- Fahlevi, E., Johannes, A., Haeranah, T., & Fahlevi, R. (2024). Model Pengembangan Kompetensi ASN Dalam Transformasi Layanan Pajak Digital: Studi Kasus Aplikasi Eponti Di Kota Pontianak. *Khatulistiwa: Jurnal Administrasi Publik*. <https://core.ac.uk/download/pdf/661158469.pdf>
- Fujiastutik, R. (2024). *Analisis Kinerja Di Provinsi Jawa Tengah Dengan Pendekatan Balanced Scorecard: Peran Kapabilitas IT, Orientasi Digital Dan Transformasi Digital*. <http://repository.unissula.ac.id/id/eprint/37704>
- Hardani S.Pd., M. Si., Auliyani, N. H., Andriani, H., Fardani, R. A., Ustiyawati, J., Utami, E. F., Sukmana, D. J., & Istiqomah, R. R. (2020). *Metode penelitian kualitatif & kuantitatif*. CV. Pustaka Ilmu.
- Hidayat, S., & Wahyudi, B. (2025). Pengaruh Inovasi, Kepemimpinan Transformasional dan Kompetensi dengan Kinerja Pegawai. *Jurnal Riset Manajemen Universitas Negeri Jakarta*, 14(3), 201–215.
- Kasmianti, & others. (2021). Sumber Daya Dan Kapabilitas Organisasi dalam Manajemen Inovasi. *Jurnal Manajemen Inovasi*, 32(3), 167–186.
- Kriswisnumurti, O. (2025). Strategi Transformasi Digital Untuk Meningkatkan Kinerja Organisasi Pemerintah Kota Depok. *Jurnal Ekonomi, Bisnis Dan Akuntansi (JEMBA)*, 4(2), 67–96. <http://bajangjournal.com/index.php/JEMBA>

- Markus, M. L., & Rowe, F. (2021). Guest Editorial: Theories of Digital Transformation: A Progress Report. *Journal of the Association for Information Systems*, 22(2), 273–280. <https://doi.org/10.17705/1jais.00661>
- Mohamad Chaidir, Ruslaini Ruslaini, & Dadang Irawan. (2025). Transformasi Digital dalam Manajemen Keuangan. *Jurnal Mahasiswa Manajemen Dan Akuntansi*, 4(1), 239–249. <https://doi.org/10.30640/jumma45.v4i1.4138>
- Nasution, M. H., Lubis, Z., & Siregar, E. (2026). Pengaruh Transformasi Digital Dan Keterlibatan Pegawai Terhadap Kinerja Pegawai. *Benefit: Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 9(2), 112–126.
- Nefianto, T. (2025). *Pengaruh Transformasi Digital Dan Kapabilitas Inovasi Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Sosial Kota Gunungsitoli*. <https://scholar.google.com>
- Ramadhan, I., Saputra, H., & Kurniawan, D. (2026). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Dan Inovasi Teknologi Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi. *Indonesian Journal of Innovation and Management (IJIM)*, 3(1), 89–102.
- Saputri, L. A., Maulana, M. I., Istiqomah, N. K., & Ratnawati, I. (2024). Tantangan Dan Strategi Manajemen Sumber Daya Manusia Di Era Transformasi Digital : Studi Literatur-. *Manajemen Business Innovation Conference-MBIC*, 7, 902–919.
- Sari, D. P., Ramadhan, F., & Hidayat, T. (2025). Pengaruh Transformasi Digital dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Review Riset Ekonomi Dan Manajemen (JURRIE)*, 2(1), 12–25.
- Sudaryana, B., & Agustiady, R. (2022). *Metodologi Penelitian Kuantitatif*. CV Budi Utama.
- Sunaini, W. (2025). Strategi Transformasi Digital Untuk Penguatan Manajemen Organisasi. *Journal of Social Science (SOSTECH)*. <http://sostech.greenvest.co.id>
- Sunarjo, W. A. (2024). *Buku Ajar Manajemen Inovasi* (1st ed.). PT Nasya Expanding Management. <https://www.researchgate.net/publication/379188892>
- Syachrani, S., Fitriansyah, Sapulete, S. T., & Suciarti, R. (2023). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Edisi Revisi, Vol. 1). Bumi Aksara. <https://books.google.com/books?id=E2ppeEAAAQBAJ>
- Syafitri, N., Sari, D., & Sumardin, S. (2024). Analisis Kebijakan Kesetaraan Gender Dalam Meningkatkan Kepuasan Pegawai Dinas Perhubungan Kota Gunungsitoli. *Batara Wisnu: Journal of Management and Business*, 4(8). <https://doi.org/10.47353/bj.v4i8.443>