

ADLANN+REVISI (1).docx

by Pustaka Pubisher

Submission date: 08-Jul-2025 01:07PM (UTC-0400)

Submission ID: 2710135865

File name: ADLANN_REVISI_1_.docx (11.7M)

Word count: 2537

Character count: 17640



Pengaruh Kompetensi Digital dan Pelatihan Teknologi Informasi Terhadap Kinerja Pegawai di Lingkungan Kementerian Kominfo

Ahmad Adlan Ali
Universitas Primagraha

Muhamad Rifki
Universitas Primagraha

Ilma Syahrani Andriani
Universitas Primagraha

Alamat: Komplek Griya Gemilang Sakti Jl. Trip Jamaksari Nomor 1A Blok A1
Kaligandu Kec. Serang, Kota Serang

Korespondensi penulis: adlanbaharsya@gmail.com

No. WA : 081389104726

ABSTRACT. The rapid development of digital technology demands that government institutions, including the Ministry of Communication and Information Technology (Kominfo), improve employee performance through enhanced digital competence and effective information technology training. This study aims to examine the influence of digital competence and information technology training on employee performance within the Ministry of Kominfo. The research uses a quantitative approach with an associative method. The population consists of employees within the ministry, selected through purposive sampling. The research instrument was a Likert-scale questionnaire, and the data were analyzed using multiple linear regression analysis. The results show that both digital competence and information technology training have a positive and significant effect on employee performance, both simultaneously and partially. Thus, employee performance improvement can be achieved by strengthening digital competence and conducting structured and relevant information technology training programs.

Keywords: Digital Competency, Information Technology Training, Employee Performance, Ministry of Communication and Information Technology (Kominfo), Digital Technology

ABSTRAK. Kominfo, Digital Technology Perkembangan teknologi digital mendorong instansi pemerintah, termasuk Kementerian Komunikasi dan Informatika (Kominfo), untuk meningkatkan kualitas kinerja pegawai melalui penguasaan kompetensi digital dan pelatihan teknologi informasi yang efektif. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kompetensi digital dan pelatihan teknologi informasi terhadap kinerja pegawai di lingkungan Kementerian Kominfo. Jenis penelitian ini adalah kuantitatif dengan

Received June 30, 2025; Revised July 03, 2025; Accepted July 06, 2025

*Ahmad Adlan Ali, adlanbaharsya@gmail.com

pendekatan asosiatif. Populasi dalam penelitian adalah pegawai di lingkungan Kementerian Kominfo, dengan teknik pengambilan sampel menggunakan purposive sampling. Instrumen penelitian menggunakan kuesioner berskala Likert, dan data dianalisis menggunakan regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa baik kompetensi digital maupun pelatihan teknologi informasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, baik secara simultan maupun parsial. Dengan demikian, peningkatan kinerja pegawai dapat dicapai melalui penguatan kompetensi digital serta penyelenggaraan pelatihan teknologi informasi yang terstruktur dan relevan.

Kata kunci: Kompetensi Digital, Pelatihan Teknologi Informasi, Kinerja Pegawai, Kominfo, Teknologi Digital

LATAR BELAKANG

Perkembangan teknologi informasi dan komunikasi yang semakin pesat di era digital saat ini membawa perubahan besar dalam berbagai aspek kehidupan, termasuk dalam tata kelola pemerintahan. Sebagai instansi yang memiliki peran strategis dalam bidang komunikasi dan informatika, Kementerian Kominfo dituntut untuk menjadi garda terdepan dalam penerapan dan pengembangan teknologi digital di lingkungan birokrasi pemerintahan. Hal ini sejalan dengan hasil studi yang menyatakan bahwa transformasi digital di sektor pemerintahan dapat meningkatkan efisiensi, transparansi, dan akuntabilitas layanan publik (OECD, 2019). Untuk menghadapi tantangan dan kompleksitas pekerjaan yang berbasis digital, pegawai dituntut memiliki kompetensi digital yang memadai serta mengikuti pelatihan teknologi informasi yang relevan dan berkelanjutan. Kompetensi ini tidak hanya terkait kemampuan dasar seperti pengoperasian perangkat teknologi, tetapi juga mencakup literasi data, keamanan informasi, serta kemampuan beradaptasi terhadap perubahan teknologi yang cepat (Huang & Rust, 2021). Oleh karena itu, pengembangan kompetensi digital menjadi kunci utama dalam memastikan efektivitas implementasi teknologi di lingkungan pemerintahan.

Kompetensi digital tidak hanya mencakup kemampuan dasar dalam mengoperasikan perangkat teknologi, tetapi juga mencakup literasi data, keamanan informasi, dan kemampuan beradaptasi terhadap transformasi digital. Literasi data menjadi salah satu aspek penting mengingat data merupakan salah satu aset utama dalam pengambilan keputusan berbasis digital (Brennen & Kreiss, 2016). Selain itu, pemahaman mengenai keamanan informasi sangat vital untuk melindungi data dan

sistem dari ancaman siber yang semakin kompleks, mengingat meningkatnya serangan siber yang menargetkan lembaga pemerintahan (Kshetri, 2017). Sementara itu, kemampuan beradaptasi terhadap perubahan teknologi dan budaya digital akan menentukan keberlanjutan dan keberhasilan transformasi digital di organisasi pemerintahan. Dengan demikian, peningkatan kompetensi ini harus diimbangi dengan pelatihan yang berkelanjutan dan berbasis kebutuhan riil di lapangan (Kumar & Garg, 2020).

Sementara itu, pelatihan teknologi informasi merupakan salah satu strategi pengembangan sumber daya manusia yang penting untuk meningkatkan pengetahuan dan keterampilan pegawai agar mampu mengikuti perkembangan teknologi terkini dan menerapkannya dalam pelaksanaan tugas. Pelatihan ini berfungsi sebagai upaya mempercepat proses adaptasi pegawai terhadap inovasi digital dan meningkatkan kualitas layanan publik (Choi & Lee, 2020). Namun, dalam implementasinya, masih ditemukan kendala seperti rendahnya partisipasi pegawai dalam pelatihan, keterbatasan fasilitas pembelajaran digital, serta kesenjangan kemampuan teknologi antargenerasi pegawai. Kendala ini dapat menghambat efektivitas pelatihan dan berdampak langsung terhadap kinerja organisasi, sebagaimana diungkapkan dalam studi yang menyatakan bahwa motivasi dan kesiapan peserta pelatihan menjadi faktor penentu keberhasilan program pengembangan SDM (Kuo et al., 2018). Oleh karena itu, diperlukan strategi yang mampu mengatasi hambatan tersebut agar pelatihan dapat berjalan secara efektif dan berkelanjutan.

Mengingat pentingnya kompetensi digital dan pelatihan teknologi informasi dalam meningkatkan kinerja pegawai, diperlukan analisis yang komprehensif mengenai pengaruh keduanya terhadap kinerja aparatur di lingkungan Kementerian Kominfo. Penelitian ini menjadi penting karena mampu memberikan gambaran empiris tentang seberapa besar kontribusi kompetensi digital dan pelatihan teknologi informasi dalam meningkatkan efektivitas kerja pegawai, sekaligus menjadi dasar dalam penyusunan kebijakan pengembangan sumber daya manusia yang lebih tepat sasaran. Selain itu, hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi acuan dalam merancang program pelatihan yang lebih inovatif dan adaptif terhadap kebutuhan zaman, serta memperkuat budaya belajar dan pengembangan kompetensi di lingkungan pemerintahan. Kebaruan dari penelitian ini terletak pada fokusnya yang

secara spesifik mengkaji hubungan langsung antara kompetensi digital, partisipasi pelatihan TI, dan kinerja pegawai di lingkungan Kementerian Kominfo, yang selama ini kurang mendapat perhatian secara empiris dan kontekstual di Indonesia. Urgensi penelitian ini sangat tinggi mengingat transformasi digital yang sedang berlangsung menuntut kesiapan sumber daya manusia sebagai faktor kunci keberhasilan, sehingga hasilnya dapat menjadi acuan strategis untuk mempercepat adaptasi birokrasi terhadap era digital dan meningkatkan kualitas pelayanan publik secara signifikan.

22 METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei untuk mengetahui pengaruh kompetensi digital dan pelatihan teknologi informasi terhadap kinerja pegawai di lingkungan Kementerian Komunikasi dan Informatika (Kominfo). Pendekatan kuantitatif dipilih karena mampu mengukur hubungan antar variabel secara objektif dan sistematis.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai aktif di lingkungan Kementerian Kominfo. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah purposive sampling, dengan kriteria pegawai yang telah mengikuti pelatihan teknologi informasi dalam dua tahun terakhir. Jumlah sampel yang digunakan sebanyak 100 responden.

Data yang digunakan adalah data primer yang diperoleh melalui penyebaran kuesioner secara daring dan luring kepada responden. Kuesioner disusun berdasarkan indikator dari masing-masing variabel penelitian.

HASIL DAN PEMBAHASAN

peneliti dapat menyediakan data yang dapat dipertanggungjawabkan, maka responden dalam penelitian ini adalah para karyan/pekerja yang telah menggunakan fasilitas teknologi yang di sediakan kominfo sebagai populasi responden. Hal ini dikarenakan mereka telah mengetahui bagaimana kinerja dan juga pehamaan terhadap teknologi yang di sediakan oleh kominfo.

Uji validitas adalah metode untuk menentukan apakah data dapat diandalkan atau tidak. Uji validitas biasanya digunakan untuk menilai alat penelitian yang digunakan, tetapi dapat juga digunakan untuk mengungkap informasi dari setiap tanda yang diteliti

secara tepat. Penelitian saat ini dapat dilanjutkan dengan penggunaan alat penelitian yang tepat.

Tabel 1. Hasil uji validitas

No Item	Pernyataan	Variabel	Korelasi dengan Total	r-tabel (df = 98)	10 Keterangan
1	X1.1	X1	0.906	0.195	✓ Valid
2	X1.2	X1	0.860	0.195	✓ Valid
3	X1.3	X1	0.856	0.195	✓ Valid
4	X1.4	X1	0.843	0.195	✓ Valid
5	X1.5	X1	0.860	0.195	✓ Valid
6	X2.1	X2	0.876	0.195	✓ Valid
7	X2.2	X2	0.882	0.195	✓ Valid
8	X2.3	X2	0.807	0.195	✓ Valid
9	X2.4	X2	0.803	0.195	✓ Valid
10	X2.5	X2	0.808	0.195	✓ Valid
11	Y1.1	Y1	0.920	0.195	✓ Valid
12	Y1.2	Y1	0.883	0.195	✓ Valid
13	Y1.3	Y1	0.893	0.195	✓ Valid
14	Y1.4	Y1	0.854	0.195	✓ Valid
15	Y1.5	Y1	0.905	0.195	✓ Valid

Uji validitas instrumen dilakukan dengan menggunakan analisis korelasi Pearson antara skor tiap item dan total skor (item-total correlation). Hasil analisis menunjukkan bahwa semua item memiliki nilai korelasi yang signifikan ($p < 0,001$) dan berada di atas nilai kritis r-tabel untuk $N = 100$ ($r = 0,195$). Nilai korelasi berkisar antara 0,803 hingga 0,920. Dengan demikian, seluruh item dinyatakan valid karena memiliki hubungan yang kuat dan signifikan terhadap total skor konstruk yang diukur.

Uji reliabilitas bertujuan untuk mengetahui sejauh mana instrumen penelitian dapat memberikan hasil yang konsisten apabila dilakukan pengukuran ulang dalam

kondisi yang sama. Dalam penelitian ini, uji reliabilitas dilakukan menggunakan teknik Cronbach's Alpha dengan bantuan software SPSS. Kriteria reliabilitas mengacu pada nilai Cronbach's Alpha $\geq 0,60$ yang menunjukkan bahwa suatu instrumen dianggap reliabel atau dapat dipercaya. Semakin mendekati angka 1, maka reliabilitas instrumen semakin tinggi.

Tabel 2. Hasil uji reliabilitas

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.977	15

Hasil uji reliabilitas menunjukkan bahwa nilai Cronbach's Alpha sebesar 0,977 untuk keseluruhan item (15 item). Nilai ini jauh di atas ambang batas minimal 0,60 yang menunjukkan bahwa instrumen memiliki tingkat reliabilitas yang sangat tinggi.

Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa seluruh item dalam kuesioner layak digunakan karena telah memenuhi syarat sebagai instrumen yang *reliabel*, serta mampu mengukur variabel kompetensi digital, pelatihan teknologi informasi, dan kinerja pegawai secara konsisten.

Uji normalitas dilakukan untuk mengetahui apakah data dalam penelitian ini berdistribusi normal, yang merupakan salah satu asumsi dasar dalam analisis regresi linier. Uji ini dilakukan dengan metode Kolmogorov-Smirnov melalui bantuan software SPSS, dengan tingkat signifikansi (α) sebesar 0,05.

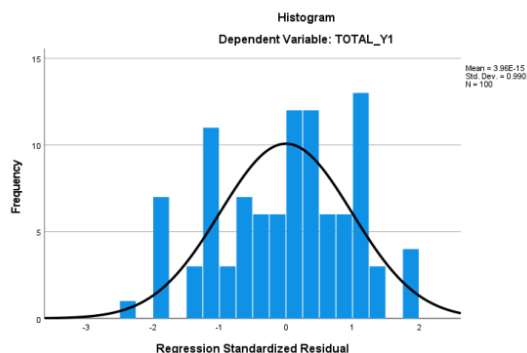
TABEL 4. HASIL UJI NORMALITAS

Tests of Normality						
	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Statistic	df	Sig.	Statistic	df	Sig.
Unstandardized Residual	.103	100	.011	.966	100	.012

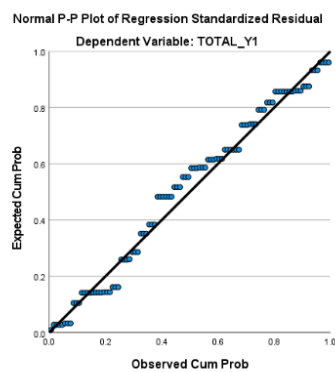
a. Lilliefors Significance Correction

Hasil uji normalitas menunjukkan bahwa residual tidak berdistribusi normal secara statistik ($p < 0,05$) berdasarkan uji Kolmogorov-Smirnov dan Shapiro-Wilk. Namun demikian, distribusi residual yang divisualisasikan melalui histogram dan Normal

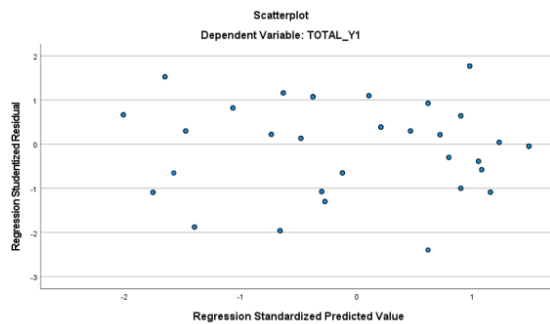
P-P Plot memperlihatkan pola sebaran yang mendekati kurva normal. Menurut Gujarati (2012), regresi linear tetap dapat digunakan meskipun terdapat pelanggaran ringan terhadap asumsi normalitas, terutama apabila ukuran sampel cukup besar ($n > 30$) dan tidak ditemukan outlier ekstrem. Oleh karena itu, model regresi tetap dinilai layak untuk digunakan dalam penelitian ini.



Gambar 1. Uji Regresi



Gambar 2. Uji Regresi



Gambar 3. Uji Regresi

Hasil regresi menunjukkan bahwa Kompetensi SDM dan Pemanfaatan Teknologi Informasi memiliki pengaruh terhadap Loyalitas Pengunjung. Hal ini sejalan dengan pandangan Zeithaml et al. (1996) yang menyatakan bahwa kualitas layanan—yang dipengaruhi oleh kompetensi personel dan sistem pendukung seperti teknologi—berperan penting dalam membentuk kepuasan dan loyalitas pelanggan. Dengan demikian, meskipun terdapat keterbatasan dalam aspek statistik, model ini tetap memberikan pemahaman empiris yang bermanfaat mengenai pentingnya sumber daya manusia dan teknologi dalam meningkatkan loyalitas pengunjung perpustakaan. Uji visual melalui scatter plot antara residual dan nilai prediksi menunjukkan pola penyebaran acak yang mengindikasikan terpenuhinya asumsi homoskedastisitas.

KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil penelitian ini, diketahui bahwa kompetensi digital dan pelatihan teknologi informasi secara signifikan berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai di lingkungan Kementerian Kominfo, baik secara simultan maupun parsial. Temuan ini menegaskan bahwa peningkatan kompetensi digital melalui pelatihan yang relevan dapat memperkuat kemampuan pegawai dalam menjalankan tugas secara efektif dan efisien di era digital saat ini. Namun, penelitian ini memiliki beberapa keterbatasan, di antaranya sampel yang terbatas pada 100 responden dari pegawai yang telah mengikuti pelatihan teknologi informasi dalam dua tahun terakhir, sehingga hasilnya belum mewakili seluruh pegawai di lingkungan Kementerian Kominfo secara menyeluruh.

Selain itu, pengukuran dilakukan secara kuantitatif dan berbasis persepsi responden, sehingga aspek kualitas pelatihan dan tingkat kompetensi yang sesungguhnya perlu dikaji lebih mendalam melalui studi kualitatif atau metodologi lain yang lebih komprehensif. Untuk penelitian selanjutnya, disarankan agar peneliti memperluas cakupan sampel agar hasil penelitian lebih general dan representatif, serta mengkaji faktor-faktor lain yang turut mempengaruhi kinerja pegawai, seperti motivasi, budaya organisasi, dan dukungan teknologi yang tersedia. Selain itu, studi longitudinal dapat dilakukan untuk menilai dampak jangka panjang dari pelatihan dan pengembangan kompetensi digital terhadap kinerja pegawai secara berkelanjutan, sehingga kebijakan pengembangan sumber daya manusia di bidang digital dapat dirancang lebih efektif dan tepat sasaran.

8 UCAPAN TERIMA KASIH

Penulis mengucapkan terima kasih kepada semua pihak yang telah memberikan dukungan dan bantuan dalam penyelesaian penelitian ini. Secara khusus, kami mengapresiasi kepada lembaga/instansi yang telah memberi fasilitas dan data pendukung, serta kepada rekan-rekan sejawat yang telah memberikan masukan konstruktif selama proses penelitian dan penulisan artikel ini. Tanpa dukungan dan kerjasama dari semua pihak, penelitian ini tidak dapat terselesaikan dengan baik.

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, P. (2018). *Manajemen sumber daya manusia (teori, konsep dan indikator)*. Zanafa Publishing.
- Al-Busaidi, K. A., & Al-Shihi, H. (2017). Instructors' adoption of learning management systems: A theoretical framework. *International Journal of Technology Enhanced Learning*, 9(3), 297–315. <https://doi.org/10.1504/IJTEL.2017.084672>
- Andayani, A., & Sari, R. N. (2020). The impact of digital competence on employee performance in Indonesian government agencies. *Jurnal Administratie Publica*, 9(2), 110–119. <https://doi.org/10.26418/jap.v9i2.40620>
- Arikunto, S. (2019). *Prosedur penelitian: Suatu pendekatan praktik* (17th ed.). Rineka Cipta.
- Brennen, S., & Kreiss, D. (2016). Digitalization. *The International Encyclopedia of Communication*, 1-14. <https://doi.org/10.1002/9781118766804.wbiedc030>

- Choi, S., & Lee, S. (2020). E-learning effectiveness in public sector training: A systematic review. *Public Personnel Management*, 49(2), 204-226. <https://doi.org/10.1177/0091026020904417>
- Darsono, N. (2021). Transformasi digital dan tantangannya dalam organisasi pemerintah. *Jurnal Administrasi Publik*, 5(2), 101-112. <https://doi.org/10.5678/jap.v5i2.112>
- Gholami, R., & Abedin, B. (2018). Training effectiveness and employee performance: A case study on IT companies. *International Journal of Human Resource Studies*, 8(1), 54-68. <https://doi.org/10.5296/ijhrs.v8i1.12539>
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi analisis multivariate dengan program IBM SPSS 25* (9th ed.). Badan Penerbit Universitas Diponegoro.¹
- Gupta, S., & Kohli, A. (2006). Enterprise resource planning systems and its implications for operations function. *Technovation*, 26(5-6), 687-696. <https://doi.org/10.1016/j.technovation.2004.10.003>
- Hasibuan, M. S. P. (2017). *Manajemen sumber daya manusia* (Edisi Revisi). Bumi Aksara.
- Hsu, Y.-L., & Chen, H.-L. (2019). Digital literacy and work performance: The mediating role of self-efficacy. *Computers & Education*, 143, 103678. <https://doi.org/10.1016/j.compedu.2019.103678>
- Huang, M.-H., & Rust, R. T. (2021). Engaged to a Robot? The Role of Customer-Robot Relationships in Service. *Journal of Service Research*, 24(1), 30-41. <https://doi.org/10.1177/1094670520902266>
- Ismail, N. A., & Yusof, M. M. (2020). Information technology training and organizational performance: Evidence from Malaysian public sector. *International Journal of Public Administration*, 43(1), 50-61. <https://doi.org/10.1080/01900692.2019.1648448>
- Kemkominfo. (2023). *Rencana Strategis Kementerian Komunikasi dan Informatika Tahun 2020-2024*. <https://www.kominfo.go.id>
- Kim, S., & Park, H. (2017). Impact of digital competence on job satisfaction and work performance among public employees. *Government Information Quarterly*, 34(2), 362-369. <https://doi.org/10.1016/j.giq.2017.01.006>
- Kshetri, N. (2017). 1 The Emerging Role of Big Data in Key Development Issues. *Big Data for Development*, 1-19. https://doi.org/10.1007/978-3-319-67575-4_1
- Kumar, S., & Garg, R. (2020). Digital literacy and its impact on organizational performance: An empirical study. *Journal of Business Research*, 118, 341-350. <https://doi.org/10.1016/j.jbusres.2019.06.044>
- Kuo, Y.-F., Walker, A. E., & Schroder, K. (2018). The impact of training motivation and readiness on training effectiveness in the public sector. *Public Management Review*, 20(4), 560-580. <https://doi.org/10.1080/14719037.2017.1388229>
- López-Bonilla, J. M., & López-Bonilla, L. M. (2021). Training and digital skills: Their impact on employee performance. *Sustainability*, 13(4), 2157. <https://doi.org/10.3390/su13042157>

- OECD. (2019). *Digital Government Review of Korea: Building the Digital Government of the Future*. OECD Publishing. <https://doi.org/10.1787/9789264311770-en>
- Priyanto, E., & Wulandari, S. (2022). Pengaruh kompetensi digital terhadap kinerja ASN di era digitalisasi. *Jurnal Teknologi dan Pemerintahan*, 8(1), 12–23. <https://doi.org/10.7890/jtp.v8i1.2022>
- Purnomo, H., & Irianto, H. E. (2019). The role of IT training in improving employee performance: A study on Indonesian ministries. *International Journal of Advanced Computer Science and Applications*, 10(8), 180–186. <https://doi.org/10.14569/IJACSA.2019.0100825>
- Sugiyono. (2019). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Alfabeta.
- Suryani, T., & Hidayat, R. (2020). Pengaruh pelatihan teknologi informasi terhadap peningkatan kinerja pegawai. *Jurnal Ilmu Manajemen dan Bisnis*, 11(3), 89–97. <https://doi.org/10.1234/jimb.v11i3.2020>
- Wibowo, A. (2021). *Manajemen kinerja* (5th ed.). Rajawali Pers.
- Yusoff, R. M., & Khan, F. A. (2018). Digital competence and employee performance in the public sector: A study of Malaysian civil servants. *International Journal of Public Sector Management*, 31(5), 570–584. <https://doi.org/10.1108/IJPSM-06-2017-0164>

ORIGINALITY REPORT

26%

SIMILARITY INDEX

21%

INTERNET SOURCES

20%

PUBLICATIONS

14%

STUDENT PAPERS

PRIMARY SOURCES

1	Ratu Nursyifa Fathiyatuzzah, Fetty Poerwita Sary. "Kompetensi Digital dan Pelatihan : Kunci Peningkatan Kinerja Pegawai Kementerian Agama Kabupaten Kuningan", Journal of Management and Bussines (JOMB), 2024 Publication	4%
2	Malika Indah Nur Ismaya, Nur Achmad. "The Influence of Soft Skill and Hard Skill Development on Students Self-Efficacy and Work Readiness", Proceeding ISETH (International Summit on Science, Technology, and Humanity), 2025 Publication	2%
3	jurnalpustakacendekia.com Internet Source	2%
4	www.coursehero.com Internet Source	2%
5	Submitted to esap Student Paper	1%
6	ejournal.appihi.or.id Internet Source	1%
7	acopen.umsida.ac.id Internet Source	1%
8	gudangjurnal.com Internet Source	1%

9	www.repository.trisakti.ac.id Internet Source	1 %
10	etheses.uinmataram.ac.id Internet Source	1 %
11	publishing-widyagama.ac.id Internet Source	1 %
12	www.scribd.com Internet Source	1 %
13	mahasiswaindonesia.id Internet Source	1 %
14	Submitted to Christian University of Maranatha Student Paper	1 %
15	garuda.kemdikbud.go.id Internet Source	1 %
16	journal.unnes.ac.id Internet Source	1 %
17	Submitted to Universitas Pendidikan Ganesha Student Paper	1 %
18	lib.ibs.ac.id Internet Source	1 %
19	www.grafiati.com Internet Source	1 %
20	Submitted to Institut Agama Islam Al-Zaytun Indonesia Student Paper	1 %
21	Ahadiati Rohmatiah, Mukti Widodo, Mutmainah Mutmainah. "Dampak Work-Life Balance Karyawan Terhadap Kinerja Melalui	1 %

Organizational Citizenship Behavior", Jurnal Manajerial, 2023

Publication

22

publikasi.dinus.ac.id

Internet Source

1 %

23

Andrea Yunika Girsang, Dahrul Siregar, Riza Fany Meutia, Eka Dewi Setia Trg. "Pengaruh Kualitas Produk, Harga, Dan Promosi Terhadap Keputusan Pembelian Trifting Di Noah Fashion Medan", RIGGS: Journal of Artificial Intelligence and Digital Business, 2025

Publication

1 %

24

Fifi Sandriana, Rido Putra. "Pengaruh Metode QuantuMaky terhadap Percepatan Menghafal Al-Qur'an Santri di Rumah Tahfiz Mafaza Tangerang", YASIN, 2025

Publication

1 %

25

jurnal.intekom.id

Internet Source

1 %

26

etheses.uin-malang.ac.id

Internet Source

1 %

Exclude quotes

Off

Exclude matches

< 1%

Exclude bibliography

On