



The role of technology adoption in shaping employee performance

Riedel Paulus Jacobis¹, Khoirur Rozaq¹, Muhammad Husain¹, Dyandra Armyta Ramadhan¹, Bima Yatna Ramadhani¹

¹Universitas Negeri Surabaya, Surabaya, Indonesia

Email korespondensi: riedeljacobis@unesa.ac.id

Abstract.

The flow of change in information technology is developing very quickly and rapidly. These changes have a big impact on human resources. Human resources must improve their competencies and adapt to technological advances. Adaptation is mandatory so that organisations are not crushed by technology itself. Drastic environmental changes and intense competition will place higher demands on a person's adaptability and impact the ability to generate new ideas useful in organisational activities and services, namely innovative work behaviour. The research analyses the impact of innovative work behaviour on employee performance through adaptive technology as a mediating variable. A total of 200 employees tasked with serving Population and Civil Registration data for the City of Surabaya were respondents in this research. This research is explanatory, and the data collected will be processed using structural equation modelling (SEM) analysis techniques. This study provides results that innovative work behavior significantly affects technology adoption. In addition, innovative work behaviour significantly positively affects employee performance. This study also implies that technology adoption influences employee performance and mediates innovative work behaviour and employee performance.

Keywords: innovative work behaviour; technology adoption; performance employee.

PENDAHULUAN

Penelitian ini bertujuan menganalisis pengaruh *innovative work behavior* terhadap kinerja pegawai melalui *technology adoption*. Penelitian ini penting di kaji lebih dalam karena di era yang semakin berkembang, perubahan terjadi dengan cepat dan pesat sehingga setiap organisasi dituntut untuk dapat beradaptasi dengan setiap perubahan. Perkembangan tersebut terjadi pada bidang teknologi dan informasi yang menuntut organisasi untuk cepat mengadopsi teknologi baru agar dapat terus menghasilkan kerja yang produktif dan menghasilkan keunggulan kompetitif. Proses adaptasi terhadap teknologi informasi yang sedang berkembang membutuhkan peran aktif dari pegawai yang akan menjalankan perubahan tersebut, pegawai diharapkan memiliki perilaku kerja inovatif agar mampu berpikir kreatif dan adaptif dalam mempelajari teknologi baru, dengan demikian akan menghasilkan kinerja yang maksimal.

Penelitian ini membuktikan bahwa *innovative work behavior* berpengaruh signifikan dengan hubungan yang positif terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi *innovative work behavior*, maka semakin tinggi pula kinerja produktif karyawan, hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Raza & Ali, 2021). Karyawan yang mampu menunjukkan *innovative work behavior* terbukti mampu menunjukkan kecenderungan hasil kerja yang lebih baik karena karyawan merasa lebih puas dengan kinerjanya. Perilaku kerja yang inovatif juga menunjukkan bahwa karyawan lebih percaya diri dalam bersikap baik terhadap sesama rekan kerja maupun dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat. Selain itu, pegawai yang memiliki perilaku inovatif cenderung mampu menyelesaikan masalahnya sendiri karena memiliki kemampuan untuk menghasilkan ide-ide baru dan hal ini tidak hanya berlaku pada diri pegawai itu sendiri tetapi diimplementasikan dalam lingkup kelompok dan seluruh organisasi. Temuan ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Kim & Koo (2017) yang menunjukkan bahwa perilaku inovatif memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, artinya apabila terdapat karyawan yang mampu menghasilkan ide-ide yang menarik dalam menyelesaikan tugas atau dalam

menyelesaikan masalah, maka dapat menghasilkan kinerja yang maksimal. Hasil penelitian ini juga sejalan dengan studi empiris Morales *et al.* (2017) yang menunjukkan bahwa *innovative work behavior* dapat meningkatkan kinerja pegawai. Penelitian ini juga membuktikan bahwa *innovative work behavior* berpengaruh terhadap *technology adaptation* dan *technology adoption* berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Pegawai yang mampu mengaplikasikan teknologi dalam menjalankan tugasnya cenderung lebih mudah dalam menyelesaikan pekerjaannya, terutama pada saat memberikan pelayanan kepada masyarakat, hasil penelitian ini mendukung penelitian sebelumnya yang telah dilakukan oleh Choi & Lee (2020) yang menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif perilaku kerja inovatif karyawan terhadap perilaku pegawai dalam mengadopsi teknologi.

Harus di akui bahwa teknologi membawa kemudahan dan percepatan dalam pekerjaan pegawai negeri sipil yang bekerja di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Surabaya. Dengan menerapkan sistem digital dalam aktivitas kerja seperti rapat menggunakan media *teleconference Google Meet* dan *Zoom*, pekerjaan menjadi lebih cepat karena bisa melakukan rapat atau membahas hal-hal penting tanpa harus bertemu, artinya bisa dilakukan kapan saja. Selanjutnya, komunikasi antar karyawan menjadi lebih muda karena memanfaatkan aplikasi *Whatsapp* dan *Email*, sehingga meskipun karyawan tidak berada di tempat yang sama, mereka dapat saling terhubung. Selanjutnya untuk menunjang pekerjaan sebagai pelayan masyarakat untuk mendata kependudukan khususnya pelayanan pindah datang, pindah keluar, akta kelahiran, akta kematian, perkawinan dan perceraian, Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil telah meluncurkan sistem berbasis aplikasi, sehingga masyarakat dapat dengan mudah melakukan pengurusan data kependudukan dan pegawai juga merasa dipermudah karena aktivitas pekerjaan dapat diakses melalui teknologi, yaitu melalui komputer, laptop atau ponsel pintar, hal ini berdampak pada pekerjaan dapat terselesaikan dengan efektif dan efisien sehingga kinerja organisasi lebih maksimal. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Alharthi & Al-Shehri (2020) menunjukkan hasil bahwa adopsi teknologi memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Ibrahim (2021) dan Kim & Lee (2022) menunjukkan hasil bahwa penggunaan teknologi memiliki pengaruh positif terhadap peningkatan kinerja karyawan.

KAJIAN PUSTAKA DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS

Innovative work behavior

Innovative work behavior adalah upaya untuk menciptakan ide-ide baru dan menerapkan ide-ide tersebut dalam menyelesaikan pekerjaan atau memecahkan masalah individu maupun kelompok dalam organisasi (Raza & Ali, 2021). Definisi *innovative work behavior* tersebut menunjukkan adanya usaha yang disengaja untuk menghasilkan ide-ide baru yang berdampak pada proses kerja yang dilakukan dengan lebih mudah dan ringan (Riley & Klein, 2019). Perilaku kerja inovatif meliputi eksplorasi peluang dan generalisasi ide-ide baru yang diarahkan untuk menerapkan cara-cara belajar, cara-cara bekerja yang berorientasi pada peningkatan proses kinerja (Khan & Ali., 2020). Hal ini sejalan dengan definisi perilaku kerja inovatif yang dikemukakan oleh Martínez & Pérez (2023) yang menjelaskan bahwa adanya proses menciptakan, mendiskusikan dan mengimplementasikan ide atau gagasan baru yang bertujuan untuk mempermudah dalam menyelesaikan pekerjaan individu maupun kelompok dalam organisasi. Pernyataan ini didukung oleh penelitian Kim dan Koo (2017) dan Morales *et al.* (2017) yang memberikan hasil bahwa kinerja karyawan dipengaruhi oleh karyawan yang memiliki perilaku kerja inovatif dengan mediasi variabel kepemimpinan. Hal ini berarti dengan adanya hubungan yang baik yang tercipta antara pemimpin dan karyawan, maka karyawan dapat menciptakan ide-ide kreatif dan inovatif dalam bekerja.

Menurut Martínez & Pérez (2023), terdapat tiga indikator perilaku kerja inovatif di tempat kerja, yaitu *idea generation*, artinya karyawan yang dapat mengenali suatu masalah yang terjadi di organisasi dan kemudian berusaha memberikan solusi yang dapat berguna bagi organisasi. Ide yang diambil bisa dari pemikiran asli karyawan tersebut atau modifikasi dari ide sebelumnya. Selanjutnya adalah *idea promotion*, yaitu kemampuan karyawan untuk membagikan ide tersebut kepada rekan kerjanya dan berusaha agar idenya dapat diterima. Indikator ketiga adalah *idea realization*, yaitu upaya untuk

mewujudkan ide yang akan diterapkan pada peran kerja pribadi, kelompok atau keseluruhan organisasi.

Technology Adoption

Di era yang semakin berkembang, perubahan terjadi dengan cepat dan pesat sehingga setiap organisasi dituntut untuk dapat beradaptasi dengan setiap perubahan. Perkembangan tersebut terjadi pada bidang teknologi dan informasi yang menuntut organisasi untuk cepat mengadopsi teknologi baru agar dapat terus menghasilkan kerja yang produktif dan menghasilkan keunggulan kompetitif. *Technology adoption* didefinisikan sebagai proses mengidentifikasi apakah suatu organisasi siap untuk menerapkan teknologi dan proses memutuskan teknologi apa yang tepat untuk diterapkan dalam organisasi (Bagozzi, 2020). *Technology adoption* tidak hanya bergantung pada strategi organisasi tetapi juga bergantung pada sikap dan respons karyawan karena secanggih apa pun teknologi yang diadopsi tidak akan berarti apa-apa tanpa adanya karyawan yang akan menggunakan teknologi tersebut (Moeini & Rivard 2019). Oleh karena itu, organisasi perlu menyediakan kondisi fasilitasi yang memadai seperti dukungan teknologi dan sumber daya yang pada akhirnya akan memengaruhi mereka dalam menggunakan teknologi baru (Jacobis *et al.*, 2024). Pada umumnya, orang cenderung menolak atau tidak mau mengadopsi perubahan, kecuali jika mereka dapat diyakinkan bahwa perubahan tersebut bermanfaat bagi mereka. Krause (2004) dalam penelitiannya menunjukkan bahwa terdapat dampak positif dari perilaku kerja inovatif karyawan terhadap perilaku adopsi teknologi. Studi empiris ini juga mendukung penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Gong & Zhang (2021) dan Jiang (2022) yang menunjukkan bahwa perilaku kerja inovatif membentuk *technology adoption*.

Di sisi lain, penelitian yang dilakukan oleh Alshurideh *et al.* (2020) menyimpulkan bahwa adopsi teknologi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Berbeda dengan penelitian Prassida dan Subriadi (2015) yang menyimpulkan bahwa penerapan adopsi teknologi informasi tidak berpengaruh terhadap kinerja. Dalam penelitian ini, untuk mengukur adopsi teknologi menggunakan indikator yang dikemukakan oleh Venkatesh, *et al.* (2019), yaitu *intention to use*, *performance expectancy*, *effort expectancy*, dan *social influence*.

Kinerja Karyawan

Aguinis (2019) menjelaskan bahwa kinerja adalah hasil kerja berupa kuantitas dan kualitas yang dihasilkan oleh pegawai berdasarkan tugas pokok dan fungsi serta tanggung jawab yang diberikan kepada pegawai tersebut. Sejalan dengan pernyataan tersebut, Bangun (2012) menjelaskan bahwa kinerja adalah prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan berdasarkan persyaratan-persyaratan pekerjaan. Selanjutnya, menurut Moeheriono (2012), kinerja adalah hasil yang dihasilkan oleh pegawai, baik secara individu maupun kelompok, dengan melaksanakan pekerjaan sesuai dengan tugas, wewenang dan tanggung jawabnya sehingga tujuan organisasi dapat tercapai secara keseluruhan. Legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral dan etika. Kinerja karyawan menurut Lembaga Administrasi Negara Republik Indonesia tahun 2003 adalah suatu pencapaian pada tingkat tertentu dalam suatu pekerjaan, program, kebijakan yang selaras dengan perwujudan sasaran, visi dan misi serta tujuan perusahaan. Indikator kinerja karyawan yang digunakan dalam penelitian ini mengacu pada teori Mangkunegara (2021:15), yaitu: kualitas kerja menunjukkan kemampuan karyawan dalam hasil tugas yang telah dilaksanakan, apakah sudah sesuai dengan yang diperintahkan, dan apakah karyawan tersebut teliti, rapi dan lengkap dalam melaksanakan setiap tugasnya. Indikator kedua yaitu kuantitas kerja adalah seberapa lama seorang karyawan bekerja atau seberapa banyak kuantitas kerja yang dapat dihasilkan dalam kurun waktu tertentu. Indikator ketiga yaitu tanggung jawab, berarti sejauh mana karyawan mampu bertahan dalam melaksanakan pekerjaannya dengan tepat dan tidak ada kesalahan pada saat menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan kebijakan operasional yang berlaku di perusahaan.

Pengaruh Antar Variabel

Pengaruh *Innovative Work Behavior* terhadap Kinerja Karyawan

Perubahan lingkungan yang drastis dan persaingan yang ketat akan memberikan tuntutan yang lebih tinggi terhadap kemampuan beradaptasi seseorang dan berdampak pada kemampuan untuk memperkenalkan ide-ide baru yang berguna dalam kegiatan dan pelayanan organisasi, yaitu *innovative*

work behavior. Raza & Ali (2021) menjelaskan bahwa organisasi harus dapat mengelola karyawannya agar dapat menunjukkan perilaku kerja inovatif dalam setiap pelayanan yang diberikan kepada masyarakat, yang didasari oleh konsep perilaku kerja inovatif yang dapat menciptakan dan mengimplementasikan ide-ide baru di dalam organisasi dalam menyelesaikan pekerjaan individu maupun kelompok di dalam organisasi

H1: *Innovative work behavior* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Pengaruh *Innovative Work Behavior* terhadap Kinerja Pegawai

penelitian ini menganalisis *innovative work behavior* terhadap *technology adoption*. Semakin inovatif perilaku kerja karyawan, maka semakin besar pengaruh perilakunya terhadap proses adopsi teknologi, hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Choi & Lee (2020) yang menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif perilaku kerja inovatif karyawan terhadap perilaku pegawai dalam mengadopsi teknologi. Studi empiris ini juga mendukung penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Gong & Zhang (2021) dan Jiang & Liu (2022) yang menunjukkan bahwa perilaku kerja inovatif membentuk *technology adoption*.

H2: *Innovative work behavior* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *technology adoption*.

Pengaruh *Technology Adoption* terhadap Kinerja Pegawai

Arus perubahan teknologi informasi berkembang sangat cepat dan pesat. Perubahan ini berdampak besar pada sumber daya manusia. Sumber daya manusia harus mampu meningkatkan kompetensi dan beradaptasi dengan kemajuan teknologi. Yadegari (2022) menjelaskan bahwa *technology adoption* di tempat kerja telah menjadi salah satu faktor utama yang memengaruhi kinerja pegawai dalam berbagai organisasi. Melalui teknologi baru yang dijalankan dalam organisasi, pegawai bisa berkolaborasi dengan efektif, memanfaatkan waktu dengan lebih baik, dan memiliki kesempatan untuk berinovasi terhadap penyelesaian tugas rutin sehingga berdampak pada peningkatan kinerja secara maksimal (García-Sánchez, 2021). Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan Alshurideh (2020) bahwa teknologi dapat meningkatkan kemampuan pegawai untuk menyelesaikan pekerjaan mereka dengan lebih cepat dan lebih tepat.

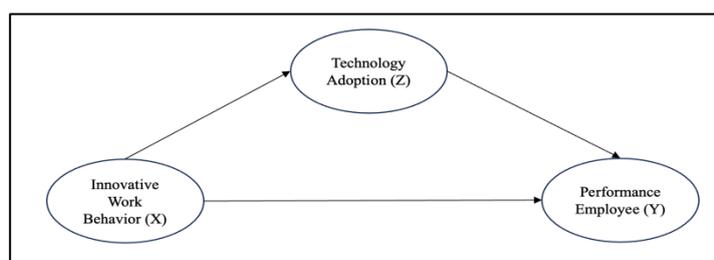
H3: *Technology adoption* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai

Pengaruh *Innovative Work Behavior* terhadap Kinerja Pegawai melalui *Technology Adoption*

Perilaku kerja inovatif membuat pegawai dapat dengan mudah menjalankan teknologi informasi yang berdampak pada kinerja pegawai menjadi lebih maksimal. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Kim dan Koo (2017) dan Morales *et al.* (2017) yang memberikan hasil bahwa kinerja pegawai dipengaruhi oleh karyawan yang memiliki perilaku kerja inovatif dengan mediasi variabel *technology adoption*.

H4: *Innovative work behavior* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai melalui *technology adoption*.

Penelitian ini berjudul peran adopsi teknologi dalam membentuk kinerja pegawai dengan kerangka konseptual seperti pada gambar di bawah ini



Gambar 1. KERANGKA KONSEPTUAL

METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilakukan dengan menggunakan metode kuantitatif. Teknik pengumpulan data dilakukan dengan menyebarkan kuesioner secara langsung. Pegawai yang bertugas melayani data Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Surabaya terbagi menjadi 2 jenis pegawai, yaitu pegawai negeri sipil sebanyak 50 orang dan pegawai kontrak sebanyak 150 orang, sehingga jumlah populasi untuk penelitian ini adalah sebanyak 200 orang pegawai. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan metode sensus, yaitu mengambil jumlah populasi untuk dijadikan sampel. Teknik analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah *Structural Equation Modeling*. Tahapan analisis dilakukan dengan melakukan uji *convergent validity*, *discriminant validity*, *cronbach's alpha*, *composite reliability*, *R-square*, *Q-square*, dan uji *t-statistics*

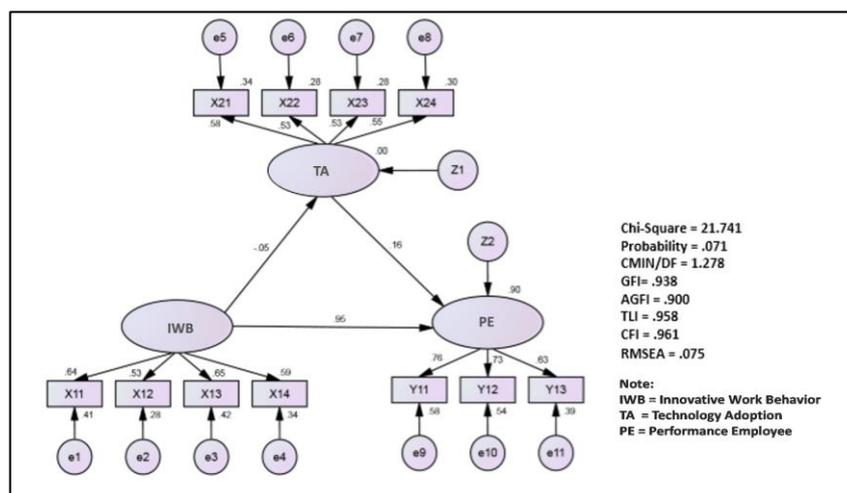
HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil pengujian validitas dan reliabilitas variabel penelitian disajikan pada Tabel 1 di bawah ini.

Table 1.
RESULTS OF VALIDITY AND RELIABILITY TEST

Variable	Coefficient Correlation	Reliability	Significance	Cut of Value	Result
Innovative work behavior	0.832	0.817	0.000	0.05	Valid
Technology Adoption	0.807	0.832	0.000	0.05	Valid
Kinerja Pegawai	0.821	0.821	0.000	0.05	Valid

Sumber: Data diolah (2024)



Gambar 2. HASIL ANALISIS SEM

Berdasarkan pengujian, diketahui bahwa model yang dianalisis adalah model rekursif dengan jumlah sampel 200. Nilai *Chi-Square* = 21.741 dengan *df* = 41 dan probabilitas 0.071. Hasil *Chi-Square* menunjukkan bahwa hipotesis nol yang menyatakan model data empiris diterima.

Pengujian keempat hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini dilakukan dengan menganalisis nilai *critical ratio* dan probabilitas hubungan sebab akibat. Tabel 3 menjelaskan pengujian hipotesis 1 yaitu pengaruh *innovative work behavior* terhadap kinerja karyawan adalah positif dan signifikan. Parameter yang diestimasi untuk menguji pengaruh *innovative work behavior* terhadap kinerja pegawai memiliki nilai CR sebesar 8.812 dan probabilitas sebesar nol. Nilai sebesar 0.817 menunjukkan tingkat probabilitas di atas 0.05, sehingga variabel *innovative work behavior* dan kinerja karyawan terbukti berpengaruh positif dan signifikan. Selanjutnya, pengujian hipotesis 2 menunjukkan pengaruh

innovative work behavior terhadap *technology adoption* adalah positif dan signifikan. Parameter yang diestimasi untuk menguji pengaruh *innovative work behavior* terhadap *technology adoption* memiliki nilai CR sebesar 4.612 dan probabilitas sebesar nol. nilai sebesar 0.832 menunjukkan tingkat probabilitas di atas 0.05, sehingga variabel *innovative work behavior* dan *technology adoption* terbukti berpengaruh positif dan signifikan.

Table 2.
ANALYSIS SEM

Goodness of Fit Index	Cut off Value	Result Model	Conclusion
<i>Chi-Square</i> (DF = 41)	< 56.942	21.741	Good
Probability	≥ 0.05	0.071	Good
CMIN/DF	≤ 2.00	1.278	Good
AGFI	≥ 0.90	0.900	Good
GFI	≥ 0.90	0.938	Good
TLI	≥ 0.95	0.958	Good
CFI	≥ 0.95	0.961	Good
RMSEA	≤ 0.08	0.075	Good

Sumber: Data olah (2024)

Table 3. Hypothesis Testing

Variable	Estimate	SE	CR	P
TA <--- IWB	.658	.086	4,612	***
PE <--- TA	.405	.103	2,544	***
PE <--- IWB	.299	.075	8,812	***

Sumber: Data diolah (2024)

Pengujian hipotesis 3 menunjukkan pengaruh *technology adoption* terhadap kinerja pegawai berpengaruh positif dan signifikan. Parameter yang diestimasi untuk menguji pengaruh *technology adoption* terhadap kinerja pegawai memiliki nilai CR sebesar 2.544 dan probabilitas sebesar nol. Nilai sebesar 0.821 menunjukkan tingkat probabilitas di atas 0.05, sehingga variabel *technology adoption* dan kinerja pegawai terbukti berpengaruh positif dan signifikan. Selanjutnya, pengujian hipotesis 4 *technology adoption* memediasi secara positif dan signifikan antara *innovative work behavior* dan kinerja pegawai.

Parameter yang diestimasi untuk menguji pengaruh *innovative work behavior* terhadap pegawai yang dimediasi oleh *technology adoption* memiliki nilai CR sebesar 8.812 dan probabilitas nol sebesar 2.544. Karena nilai probabilitas lebih kecil dari 0,05, sehingga variabel *technology adoption* yang terbentuk berperan sebagai mediator antara variabel *innovative work behavior* dan kinerja pegawai.

DISKUSI

Penelitian ini membuktikan bahwa *innovative work behavior* berpengaruh signifikan dengan hubungan yang positif terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi *innovative work behavior*, semakin tinggi pula kinerja produktif karyawan. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Raza & Ali, 2021). Pegawai yang mampu menunjukkan *innovative work behavior* terbukti mampu menunjukkan kecenderungan hasil kerja yang lebih baik karena karyawan merasa lebih puas dengan kinerjanya. Perilaku kerja yang inovatif juga menunjukkan bahwa karyawan lebih percaya diri dalam bersikap baik terhadap sesama rekan kerja maupun dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat. Selain itu, pegawai yang memiliki perilaku inovatif cenderung mampu menyelesaikan masalahnya sendiri karena memiliki kemampuan untuk menghasilkan ide-ide baru dan hal ini tidak hanya berlaku pada diri pegawai itu sendiri tetapi diimplementasikan dalam lingkup kelompok dan seluruh organisasi. Temuan ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Kim & Koo (2017) yang menunjukkan bahwa perilaku inovatif memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini berarti apabila terdapat karyawan yang mampu menghasilkan ide-ide yang menarik

dalam menyelesaikan tugas atau dalam menyelesaikan masalah, maka dapat menghasilkan kinerja yang maksimal. Hasil penelitian ini juga sejalan dengan studi empiris Morales *et al.* (2017) yang menunjukkan bahwa *innovative work behavior* dapat meningkatkan kinerja karyawan.

Penelitian ini juga membuktikan bahwa *innovative work behavior* berpengaruh terhadap teknologi adaptif dan teknologi adaptif berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Pegawai yang mampu mengaplikasikan teknologi dalam menjalankan tugasnya cenderung lebih mudah dalam menyelesaikan pekerjaannya, terutama pada saat memberikan pelayanan kepada masyarakat, hasil penelitian ini mendukung penelitian sebelumnya yang telah dilakukan oleh Choi & Lee (2020) yang menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif perilaku kerja inovatif karyawan terhadap perilaku pegawai dalam mengadopsi teknologi.

Teknologi membawa percepatan dalam pekerjaan pegawai negeri sipil yang bekerja di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Surabaya. Dengan menerapkan sistem digital dalam aktivitas kerja seperti rapat menggunakan media *teleconference Google Meet* dan *Zoom*, pekerjaan menjadi lebih cepat karena bisa melakukan rapat atau membahas hal-hal penting tanpa harus bertemu, artinya bisa dilakukan kapan saja. Selanjutnya, komunikasi antar karyawan menjadi lebih mudah karena memanfaatkan aplikasi *Whatsapp* dan *Email*, sehingga meskipun karyawan tidak berada di tempat yang sama, mereka dapat saling terhubung. Selanjutnya, untuk menunjang pekerjaan sebagai pelayan masyarakat untuk mendata kependudukan khususnya pelayanan pindah datang, pindah keluar, akta kelahiran, akta kematian, perkawinan dan perceraian, Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil telah meluncurkan sistem berbasis aplikasi, sehingga masyarakat dapat dengan mudah melakukan pengurusan data kependudukan dan pegawai juga merasa dipermudah karena aktivitas pekerjaan dapat diakses melalui teknologi, yaitu melalui komputer, laptop atau ponsel pintar, hal ini berdampak pada pekerjaan dapat terselesaikan dengan efektif dan efisien sehingga kinerja organisasi lebih maksimal. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Alharthi & Al-Shehri (2020) menunjukkan hasil bahwa adopsi teknologi memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Ibrahim (2021) dan Kim & Lee (2022) menunjukkan hasil bahwa penggunaan teknologi memiliki pengaruh positif terhadap peningkatan kinerja karyawan.

KESIMPULAN

Tujuan utama dari penelitian ini adalah untuk mengeksplorasi pengaruh *innovative work behavior* terhadap kinerja karyawan melalui *technology adoption*. Hasil dari penelitian ini telah membuktikan bahwa terdapat pengaruh langsung yang signifikan antara perilaku kerja inovatif terhadap *technology adoption* dan pengaruh terhadap kinerja karyawan. Selain itu, pengujian ini juga memberikan hasil bahwa adopsi teknologi berpengaruh terhadap kinerja karyawan, dan pengujian terakhir membuktikan bahwa variabel *technology adoption* berperan sebagai mediasi yang signifikan antara *innovative work behavior* terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan hasil penelitian ini memberikan beberapa implikasi teoritis dan praktik manajerial.

Temuan penelitian menunjukkan implikasi bagi karyawan untuk terus menunjukkan perilaku inovatif dalam melaksanakan pekerjaan sehingga akan terbentuk rasa percaya diri dan tercipta ide-ide baru dalam menyelesaikan masalah yang dihadapi maupun dalam menyelesaikan pekerjaan. Karyawan juga perlu meningkatkan kompetensinya agar dapat terus relevan dengan setiap perkembangan yang terjadi di bidang teknologi, sehingga karyawanlah yang akan menguasai teknologi, bukan tergilas oleh teknologi. Dengan cara ini pekerjaan akan terselesaikan dengan optimal. Selain itu, kinerja karyawan dapat meningkat sebagai hasil dari *innovative work behavior* yang dimediasi oleh teknologi yang adaptif.

Penelitian ini memiliki keterbatasan karena hanya meneliti pegawai di satu dinas pemerintahan. Oleh karena itu, penelitian selanjutnya harus dapat meneliti pegawai yang bekerja di lingkungan kerja yang lebih beragam dan lebih luas dengan melibatkan seluruh dinas yang ada di kota Surabaya atau bahkan lebih luas lagi hingga tingkat provinsi sehingga data yang diperoleh lebih akurat dan valid karena mewakili pegawai dalam satu provinsi.

DAFTAR PUSTAKA

- Alshurideh, M., Al Kurdi, B., Salloum, S. A., & Al-Emran, M. (2020). The Impact of Technological Orientation on E-Learning Acceptance and Learning Outcomes. *International Journal of Emerging Technologies in Learning*, 15(5), 4-17.
- Aguinis, H. (2019). *Performance Management for Dummies*. John Wiley & Sons.
- Ahmad, T., Farrukh, F., & Nazir, S. (2015). Capacity building boost employees performance. *Industrial and Commercial Training*, 47(2), 61–66. <https://doi.org/10.1108/ICT-05-2014-0036>
- Alharthi, M., & Al-Shehri, M. (2020). The Impact of Technology Adoption on Employee Performance: Evidence from the Saudi Arabian Public Sector. *Journal of Business Research*, 109, 277-287.
- Bagozzi, R. P. (2020). The Legacy of the Technology Acceptance Model and a Proposal for a Paradigm Shift. *Journal of the Association for Information Systems*, 21(1), 14-42.
- Bangun, Wilson. (2012). *Human Resource Management*. Jakarta: Erlangga.
- Choi, J. N., & Lee, H. (2020). Innovative work behavior and Technology Adoption: The Role of Proactive Personality and Self-Efficacy. *Journal of Business Research*, 113, 180-189.
- Davis, F.D. (1989). Perceived Usefulness, Perceived Ease of Use, and User Acceptance of Information Technology. *MIS Quarterly*, 13(5), 319-339.
- De Jong, J.P.J. & Den Hartog, D. (2008). Innovative work behavior Measurement and Validation. *EIM Research Report*. Zoetermeer.
- Hatane, and Aditya. (2015). Analysis of the Influence of Corporate Image on the Financial Performance of Banking Companies in Surabaya. *Bussines Accounting Review*, 3(2), 91-100.
- Imran, Iswandi (2014) *Advanced Planning of Reinforced Concrete Structures*. Bandung, Penerbit ITB Bandung
- Jacobis, R. P., Sularso, R. A., Suroso, I., & Utami, E. S. (2024). The effect of e-leadership on employee performance: the mediating role of elasticity workplace. *International Journal of Procurement Management*, 19(1), 21-36.
- Jankingthong, K., Rurkkhum, S. (2012). Factors Affecting Job Performance: A Review of Literature. *Silpakorn University Journal of Social Sciences, Humanities, and Arts*, 12(2), 115-127.
- Kim, M.-S. & Koo, D.-W. (2017). Linking LMX, Engagement, Innovative Behavior, and Job Performance in Hotel Employees. *International Journal of Contemporary Hospitality Management*, 29(12), 3044-3062.
- Khan, M. S., & Ali, M. (2020). Impact of Employee Performance on Organizational Performance: Evidence from the Banking Sector of Pakistan. *Journal of Business and Management*, 22(5), 28-37.
- Krause, D. (2004). Influence-based leadership as a determinant of the inclination to innovate and of innovation related behaviors: An empirical investigation. *Leadership Quarterly*, 79-102, 15(1).
- Lembaga Administrasi Negara, 2003, *Pedoman Penyusunan Pelaporan Akuntabilitas Kinerja Unstansi Pemerintah*, Jakarta : LAN

- Riedel Paulus Jacobis, Khoirur Rozaq, Muhammad Husain, Dyandra Armyta Ramadhan, Bima Yatna Ramadhani. The Role of Technology Adoption in Shaping Employee Performance
- Morales García-, V. J., Jiménez-Barrionuevo., & Gutiérrez-Gutiérrez. (2017). Transformational leadership influence on organizational performance through organizational learning and innovation. *Journal of Business Research*, 65(7), 1040–1050. <https://doi.org/10.1016/j.jbusres.2011.03.005>
- Moehariono. 2012. Competency Based Performance Measurement. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Moeini, A., & Rivard, S. (2019). The Behavioral View of Dynamic Capabilities: How Technology Adoption Drives Competitive Advantage. *Information & Management*, 56(7), 103 – 153
- Mangkunegara, A. A. P. (2021). Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. PT Remaja Rosdakarya. Bandung.
- Pawirosumarto, Sarjana, P.K., Gunawan, R. (2017) (2017). The influence of organizational culture on the The Perfomance of Employees at University of Mercu Buana Internasional. *Journal of Law Management*, 6(59), 950-963.
- Parasuraman and Grewal. (2000). The Impact of Technology on the Quality Value Loyalty Chain : A Research Agenda. *Journal of The Academy Science*, 28(1). 168-174.
- Pedroche, C.M., Miguel, R.A.J., Andrada, R., & Karaboytcheva, M.K. (2015). A Study on the Influence of Technologies Applied to Organizational Performance Learning in The Hotel Sector. *Journal of Hotel and Business Management*, 4(1), 1-8.
- Prassida, R. S & Subriadi, A. P., & others. (2016). UCP abc as an integration model for software cost estimation. 2016 2nd International Conference on Science in Information Technology (ICSITech), 187–192.
- Rakhmansyah, A., Musadieg, M. Susilo, S.A. (2014). The Effect of Using Information Technology on Performance (Study of PT PLN Madiun Area Employees). *Jurnal Madiun*, 14(1), 1-9.
- Raza, H., & Ali, S. (2021). The Influence of Employee Performance on Organizational Performance: Evidence from the Telecommunication Sector of Pakistan. *International Journal of Management Studies*, 8(3), 45-58.
- Shanker, R., Bhanugopan, R., van der Heiden, B. I. J. M., & Farrell, M. (2017). Organizational climate for innovation and organizational performance: The mediating effect of innovative work behavior. *Journal of Vocational Behavior*, 100, 67-77.
- Venkatesh, V Moris, M.G., Davis, G.B., and Davis F.D. (2019). User Acceptance of Information Technology: Toward a Unified View. *MIS Quarterly*, 27(3), 425-475.
- West, M.A. and Farr, J.L. (1989). Innovation at Work: Psychological Perspectives. *Social Behavior*, 4, 15- 30.
- Vosloban, R. I. (2012). The Influence of the Employee's Performance on the company's growth-a managerial perspective. *Procedia Economics and Finance*, 3, 660–665.
- Yadegari, M., Mohammadi, S., & Masoumi, A. H. (2022). Technology adoption: an analysis of the major models and theories. *Technology Analysis & Strategic Management*, 36(6), 1096–1110. <https://doi.org/10.1080/09537325.2022.2071255>