

PENGARUH SOFT SKILL, PERILAKU INOVATIF DAN PENGGUNAAN TEKNOLOGI TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA ARJ88 STORE X ELORA GIRLWEAR

Ni Made Sri Ayuni¹; I Gst Agung Ayu Diah Amanda Sanjiwani²

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Satya Dharma Singaraja
Jln. Yudistira No. 11, Kendra, Kec. Buleleng. Bali Telp. (0362) 22950
E-mail : nimadesriayuni90@gmail.com (Koresponding)

Submit: 1 Oktober 2024

Review: 7 Oktober 2024

Publish: 26 Oktober 2024

Abstract: This research aims to determine the influence of soft skills, innovative behavior and use of technology on employee performance at Arj88 Store X Elora Girlwear. The data analysis techniques used in this research are multiple linear regression analysis, classical assumption testing, model feasibility testing (Goodness of Fit), and hypothesis testing, research results using the SPSS Version 21.0 for Windows application. The results of this study indicate that soft skills have a positive and significant effect on employee performance at Arj88 Store X Elora Girlwear, with a positive influence between soft skills on employee performance at work at Arj88 Store X Elora Girlwear. Innovative behavior has a positive and significant effect on employee performance at Arj88 Store X Elora Girlwear, with a positive influence between innovative behavior and employee performance at work at Arj88 Store X Elora Girlwear. The use of technology has a positive and significant effect on employee performance at Arj88 Store X Elora Girlwear, with a positive influence between the use of technology on employee performance at work at Arj88 Store X Elora Girlwear. Based on the results of the f-test, it is known that the value of $f\text{-count} > f\text{-table}$, namely $28.004 > 3.16$, this indicates that soft skills, innovative behavior and the use of technology jointly affect employee performance

Keywords: *Soft Skills, Innovative Behavior, Use of Technology and Employee Performance*

Era persaingan yang terus berkembang, setiap bisnis diharapkan memiliki pilihan untuk bertahan dalam persaingan yang ada, serta menumbuhkan SDM yang berkualitas. Manusia merupakan harta atau aset bisnis yang sangat penting dan berharga karena merupakan motor penggerak keberhasilan suatu perusahaan dan terus berperan, tumbuh, dan bertahan di dunia yang semakin mengalami perubahan teknologi. Manusia memegang peranan yang sangat penting, karena SDM juga harus ditopang oleh kinerja yang baik yang harus terus diciptakan karena akan sangat menentukan jalannya perusahaan atau kemajuan suatu usaha. Oleh karena itu, sangat penting untuk memiliki SDM yang dapat diandalkan dan dipercaya oleh organisasi untuk dapat lebih mengembangkan kinerja pegawai.

Kinerja pegawai adalah hasil kerja yang dapat dilakukan oleh orang perseorangan atau organisasi dalam suatu organisasi, sesuai dengan kewenangan dan kewajibannya masing-masing pegawai dalam

bekerja untuk mencapai tujuan organisasi yang bersangkutan dengan layak, tanpa mengabaikannya peraturan dan sesuai etika dan moral (Kartika, 2021). Saat ini kemajuan suatu usaha/perusahaan tidak sepenuhnya ditentukan oleh modal usaha yang dimilikinya, namun juga keadaan SDM yang dapat diandalkan. Setiap dunia usaha/organisasi membutuhkan SDM yang benar-benar kompeten dan memiliki kesehatan emosional, disiplin, bersemangat dan penguasaan yang baik sesuai dengan harapan organisasi. Maju dan mundurnya suatu organisasi harusnya terlihat dari setiap individu yang terjun langsung dalam perjalanan bisnisnya, seperti kinerja para pegawai di Arj88 Store X Elora Girlwear. Berikutnya adalah informasi pendapatan Arj88 Store tahun 2022-2023 yaitu sebagai berikut :

Tabel 1. Pendapatan Bersih Arj88 Store X Elora Girlwear Tahun 2022 Sampai Dengan Tahun 2023

No	Tahun 2022			Tahun 2023		
	Bulan	Pendapatan	%	Bulan	Pendapatan	%
1	Januari	Rp124.000	-	Januari	Rp177.000	5
2	Februari	Rp247.000	50	Februari	Rp145.500	-22
3	Maret	Rp273.000	10	Maret	Rp198.000	27
4	April	Rp158.000	-73	April	Rp141.100	-40
5	Mei	Rp196.000	19	Mei	Rp149.000	5
6	Juni	Rp132.000	-48	Juni	Rp191.000	22
7	Juli	Rp171.100	23	Juli	Rp166.000	-15
8	Agustus	Rp163.600	-5	Agustus	Rp159.000	-4
9	September	Rp153.400	-7	September	Rp187.000	15
10	Oktober	Rp236.400	35	Oktober	Rp168.500	-11
11	November	Rp194.400	-22	November	Rp178.900	6
12	Desember	Rp168.320	-15	Desember	Rp89.200	-101
TOTAL		Rp2.217.220			Rp1.950.200	

(Sumber: Data Diolah Tahun 2024)

Berdasarkan tabel pendapatan pada Arj88 Store X Elora Girlwear selama tahun 2022 dan tahun 2023 setiap bulannya mengalami fluktuasi, namun jika dilihat dari target yang ditetapkan masing-masing outlet tentu berbeda-beda, dimana untuk outlet target yang diberikan oleh pemilik usaha yaitu Rp. 50.000.000,- untuk daerah outlet Singaraja, Gianyar, Sukawati, Ayani dan Penatih, sedangkan target outlet untuk daerah yang lain yaitu Rp. 60.000.000,- untuk outlet Abianbase, Dalung, Monang Maning, Sanur dan Kuta Selatan. Namun jika dilihat dari total pendapatan pada tahun 2023 lebih kecil dibandingkan dengan tahun 2022, ini menandakan bahwa terjadinya penurunan jumlah pendapatan yang terjadi pada Arj88 Store X Elora Girlwear, dan dilihat dari data pendapatan bahwa pendapatan paling tinggi dari tahun 2022 ke tahun 2023 dibulan Maret yaitu sebesar Rp. 273,000,000 dengan persentase peningkatan pendapatan dari bulan sebelumnya yaitu 10%, sedangkan pada bulan berikutnya yaitu bulan April Arj88 Store X Elora Girlwear mengalami penurunan pendapatan sebesar Rp. 115,000,000 atau sebesar 73% dan Rp. 56,900,000 atau sekitar 40% di tahun 2023, dimana penurunan tingkat pendapatan ini disebabkan oleh beberapa hal seperti halnya kurangnya pemasaran yang dilakukan oleh pegawai di media sosial sehingga konsumen kurang mengetahui produk-produk terbaru yang dijual oleh pihak distro, selain itu kurangnya pengetahuan pegawai akan produk yang dijual juga memberikan dampak pada perubahan tingkat pendapatan, seperti halnya terkadang konsumen menanyakan tentang kualitas produknya, disamping itu juga kemampuan yang dimiliki oleh para pegawai akan suatu

produk yang dijual juga masih belum maksimal yang dilihat dari ada beberapa hal yang tidak diketahui oleh pegawai dalam bekerja. Peran pegawai sangat menentukan bagi terwujudnya perusahaan yang dapat bersaing di masa depan akan tetapi untuk menunjang hal tersebut diperlukannya kemampuan dan cakap dalam melakukan setiap kegiatan. *Soft skill* adalah kemampuan individu untuk menggerakkan dan memanfaatkan motivasi yang dimilikinya dalam bekerja agar mempunyai pemahaman lebih tentang apa yang harus dilakukan dan harus dapat dilakukan dengan baik, karena hal tersebut berguna untuk mengatasi masalah-masalah kecil yang muncul begitu saja dan harus dihadapi dalam setiap harinya (Jaya dan Rosadi, 2022).

Sesuai penelitian Putri dan Harahap, (2023), dalam penelitiannya, *soft skill* sangat mempengaruhi kinerja pegawai, *soft skill* yang dimiliki pegawai di tempat kerja dapat membantu mereka dalam menyelesaikan segala jenis kegiatan yang berhubungan dengan pekerjaannya. Mengingat hasil penelitian Alviani dan Nuvriasari, (2022) mengatakan bahwa cara berperilaku inovatif sangat mempengaruhi kinerja pegawai. Cara berperilaku yang inovatif merupakan sikap yang bersifat inovatif sehingga terjadilah perubahan pemikiran dari yang biasa ke yang sekarang, atau dari cara pandang yang belum terpikirkan seseorang ke yang sudah terpikirkan atau mentalitas yang belum diciptakan oleh seseorang untuk menjadi maju (Anjar et al., 2020). Cara berperilaku inovatif dari pegawai dapat mempengaruhi hasil kerja mereka, dan inovasi yang dimiliki oleh pegawai dalam pekerjaannya secara tidak langsung berdampak pada kinerja. Selain *soft skill* dan cara berperilaku kreatif, kinerja pegawai juga dapat dipengaruhi oleh pemanfaatan inovasi.

Menurut Vandela dan Sugiarto, (2021) dalam penelitiannya, pemanfaatan inovasi berdampak pada pelaksanaan yang representatif, hal ini ditunjukkan dengan

pemanfaatan inovasi sesuai teknik yang ditentukan dan didukung oleh kemampuan pegawai dalam memanfaatkannya sehingga mempengaruhi pelaksanaan. Oleh karena itu, pemanfaatan inovasi ini memudahkan pegawai dalam melakukan setiap pekerjaan. Pemanfaatan inovasi data adalah setiap teknik atau peralatan terkoordinasi yang digunakan untuk menangkap informasi, memproses dan mengirimkan atau memasukkannya secara elektronik ke dalam data dalam konfigurasi berbeda yang berharga bagi klien (Amran, 2020).

METODE

Penelitian ini yaitu kuantitatif, dengan jenis data kuantitatif, yang mana kemudian dianalisis dengan menggunakan aplikasi SPSS Versi 18 for windows. Populasi dipilih berdasarkan jumlah pegawai yaitu 58 orang pegawai dan pegawai laki-laki sebanyak 10 orang serta 48 orang pegawai perempuan, populasi diambil dengan menggunakan semua pegawai. Sampel dalam penelitian 58 orang pegawai Arj88 Store X Elora Girlwear terdiri dari cabang Singaraja dengan 7 orang pegawai, Gianyar dengan 6 orang pegawai, Sukawati dengan 5 orang pegawai, Abianbase dengan 6 orang pegawai, Dalung dengan 6 orang pegawai, Ayani dengan 5 orang pegawai, Monang Maning dengan 5 orang pegawai, Penatih dengan 5 orang pegawai, Sanur dengan 6 orang pegawai dan Kuta Selatan dengan 7 orang pegawai. Teknik dalam pengambilan data-data untuk penelitian mempergunakan kuesioner atau angket yang telah dilaksanakan untuk memperoleh respon dari pegawai setelah melakukan penyebaran kuesioner.

HASIL

Tabel 5.1.
Deskripsi Hasil Penyebaran Kuesioner

No	Kondisi Kuesioner	Jumlah	Keterangan
1	Baik dan Lengkap	58	Layak
2	Tidak Lengkap Jawaban	0	Tidak Lengkap
Jumlah Total		58	-

Sumber : Data Primer

Berdasarkan tabel 5.1 di atas memberikan gambaran bahwa pada penyebaran kuesioner sebanyak 58 responden diperoleh bahwa kuesioner yang layak

digunakan adalah sebanyak 58 kuesioner yang selanjutnya dianalisis dengan menggunakan bantuan SPSS Versi 18.0 for windows.

Tabel 5.2.
Hasil Uji Validitas

Instrumen Variabel	Corrected Item-Total Correlation	r-Tabel	Keterangan
<i>Soft Skill</i>			
SS1	0,497	0,258	Valid
SS2	0,784	0,258	Valid
SS3	0,769	0,258	Valid
SS4	0,823	0,258	Valid
SS5	0,694	0,258	Valid
Perilaku Inovatif			
PI1	0,685	0,258	Valid
PI2	0,658	0,258	Valid
PI3	0,807	0,258	Valid
PI4	0,680	0,258	Valid
PI5	0,618	0,258	Valid
Penggunaan Teknologi			
PT1	0,606	0,258	Valid
PT2	0,504	0,258	Valid
PT3	0,663	0,258	Valid
PT4	0,802	0,258	Valid
PT5	0,567	0,258	Valid
Kinerja Pegawai			
KP1	0,437	0,258	Valid
KP2	0,589	0,258	Valid
KP3	0,704	0,258	Valid
KP4	0,531	0,258	Valid
KP5	0,822	0,258	Valid

Sumber : Lampiran 03.

Berdasarkan angka *corrected item-total correlation* menunjukkan nilai lebih besar dari 0,258, dengan total nilai indikator lebih besar dari 0,258 dapat dikatakan instrumen pembentuk variabel valid digunakan.

Tabel 5.3.
Hasil Uji Reliabilitas

Variabel/Indikator	Cronbach's Alpha if Item	Syarat Reliabel	Keterangan
<i>Soft Skill</i>	0,877	0,60	Reliabel
SS1	0,901	0,60	Reliabel
SS2	0,835	0,60	Reliabel
SS3	0,835	0,60	Reliabel
SS4	0,821	0,60	Reliabel
SS5	0,853	0,60	Reliabel
Perilaku Inovatif	0,866	0,60	Reliabel
PI1	0,839	0,60	Reliabel
PI2	0,845	0,60	Reliabel
PI3	0,806	0,60	Reliabel
PI4	0,840	0,60	Reliabel
PI5	0,854	0,60	Reliabel
Penggunaan Teknologi	0,828	0,60	Reliabel
PT1	0,800	0,60	Reliabel
PT2	0,825	0,60	Reliabel
PT3	0,782	0,60	Reliabel
PT4	0,743	0,60	Reliabel
PT5	0,811	0,60	Reliabel
Kinerja Pegawai	0,816	0,60	Reliabel
KP1	0,827	0,60	Reliabel
KP2	0,786	0,60	Reliabel
KP3	0,758	0,60	Reliabel
KP4	0,807	0,60	Reliabel
KP5	0,706	0,60	Reliabel

Sumber : Lampiran 03.

Hasil pengujian reliabilitas dilakukan dengan menggunakan kriteria *cronbach's alpha* lebih besar dari 0,60 sebagai syarat *reliabel*. Berdasarkan *cronbach's alpha* terlihat bahwa semua instrumen mempunyai koefisien lebih besar dari 0,60 sehingga dapat disimpulkan bahwa instrumen-instrumen pembentuk variabel adalah *reliabel*.

Tabel 5.4.
Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Model	Unstandardized Coefficients ^a		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
	1 (Constant)	0,782	0,412		
Soft Skill	0,219	0,093	0,246	2,348	0,023
Perilaku Inovatif	0,271	0,099	0,300	2,753	0,008
Penggunaan Teknologi	0,367	0,105	0,386	4,538	0,001

a. Dependent Variabel : Kinerja_Pegawai
Sumber : Lampiran 05.

Berdasarkan hasil pengolahan data pada penelitian ini ditentukan persamaan regresi linier berganda sebagai berikut :

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + b_3 X_3 + \epsilon$$

$$KP = 0,782 \text{ (Constant)} + 0,219 \text{ (Soft Skill)} + 0,271 \text{ (Perilaku Inovatif)} + 0,367 \text{ (Penggunaan Teknologi)} + 0,241 \text{ (error)}$$

Tabel 5.5.
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		58
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	,27846650
Most Extreme Differences	Absolute	,100
	Positive	,055
	Negative	-,100
Kolmogorov-Smirnov Z		,759
Asymp. Sig. (2-tailed)		,612

Sumber : Lampiran 04.

Berdasarkan hasil uji normalitas dengan menggunakan *one-sample kolmogorov-smirnov test* menunjukkan bahwa nilai *Asymp Sig. (2-Tailed)* memiliki nilai sebesar 0,612 dimana nilai ini lebih besar dari 5% (0,05) sehingga dapat disimpulkan bahwa data kuesioner yang digunakan sudah berdistribusi normal.

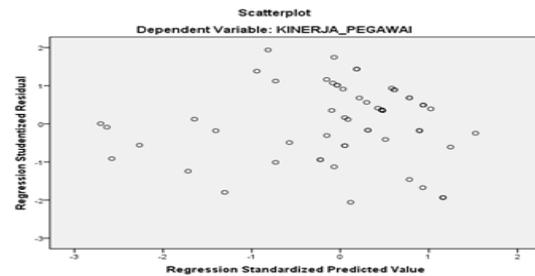
Tabel 5.6.
Hasil Uji Multikolonieritas

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
1 (Constant)		
Soft Skill	0,658	1,520
Perilaku Inovatif	0,612	1,635
Penggunaan Teknologi	0,589	1,698

a. Dependent Variabel : Kinerja Pegawai
Sumber : Lampiran 04.

Hasil pengujian yang disajikan tabel diatas menunjukkan nilai variabel *soft skill* dengan nilai *tolerance* sebesar 0,658 dan nilai *variance inflation factor* sebesar 1,520, variabel perilaku inovatif dengan nilai *tolerance* 0,612 dan nilai *variance inflation factor* sebesar 1,635, variabel penggunaan teknologi *tolerance* dengan nilai *tolerance* 0,589 dan nilai *variance inflation factor* sebesar 1,698, dari nilai diatas dapat disimpulkan bahwa nilai *tolerance* > 0,10 dan nilai *VIF* < 10. Hal ini menunjukkan bahwa dalam model regresi tidak terdapat masalah *multikolonieritas*.

Gambar 5.1.
Grafik Scatterplot



Sumber : Lampiran 04.

Berdasarkan grafik *scatterplot* yang disajikan di atas dapat diketahui bahwa, penyebaran titik-titik tersebar secara merata dibawah dan di atas angka nol. Sehingga dapat dikatakan bahwa dalam model regresi tidak terdapat masalah *heterokedastisitas*.

Tabel 5.7.

Hasil Analisis Determinasi

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0,780a	0,609	0,587	0,28610

Sumber : Lampiran 05.

Berdasarkan tabel 5.7. diatas diketahui besarnya nilai koefisien determinasi dilihat dari nilai *R Square* yaitu sebesar 0,609 dari pengaruh *soft skill*, perilaku inovatif dan penggunaan teknologi terhadap kinerja pegawai yaitu sebesar 60,9%, sedangkan 39,1% lainnya dipengaruhi oleh variabel lain yaitu kepuasan pegawai, lingkungan kerja atau yang lainnya.

Tabel 5.8.
Hasil Uji F-test

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	6,877	3	2,292	28,004	,000a
Residual	4,420	54	,082		
Total	11,297	57			

Sumber : Lampiran 05.

- Perumusan Hipotesis pengujian dengan menggunakan uji F (*F-test*) yaitu sebagai berikut :
 - $H_0 : \beta_1 \leq \beta_2 \leq \beta_3 \leq 0$, berarti bahwa Hipotesis ditolak.
 - $H_a : \beta_1 > \beta_2 > \beta_3 > 0$, berarti bahwa Hipotesis diterima.
- Penentuan Statistik Tabel
Dalam pengujian ini digunakan F-tabel = F (a,dfn/dfd). Besarnya α atau taraf keyakinan (*level of significant*) yang dipakai dalam pengujian ini adalah sebesar 5% dengan dfn (*degree of*

freedom numerator = derajat bebas pembilang) = $K - 1 = 3 - 1 = 2$, dan *dfd* (*degrees of freedom denominator* = derajat bebas penyebut) = $n - k = 58 - 3 = 55$. Sesuai dengan tabel F, besarnya F ($\alpha, dfn/dfd$) untuk F (5%, 2/55) adalah 3,16.

3. Penentuan F-hitung

Dari hasil perhitungan dengan bantuan program SPSS versi 21. ternyata pada *dfn* (*degree of freedom numerator* = derajat bebas pembilang) = 2 dan *dfd* (*degrees of freedom denominator* = derajat bebas penyebut) = 55, besarnya F-hitung yaitu 28,004.

4. Penarikan Kesimpulan

Berdasarkan hasil perhitungan di atas maka didapat F-hitung > F-tabel, (28,004 > 3,16), ini menandakan bahwa *soft skill*, perilaku inovatif dan penggunaan teknologi berpengaruh secara bersama-sama terhadap kinerja pegawai dengan tingkat signifikan $0,000 < 0,050$.

Tabel 5.9.
Hasil Uji T-test

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
	1 (Constant)	0,782	0,412		
<i>Soft Skill</i>	0,219	0,093	0,246	2,348	0,023
Perilaku Inovatif	0,271	0,099	0,300	2,753	0,008
Penggunaan Teknologi	0,367	0,105	0,386	4,538	0,001

a. Dependent Variable : Kinerja_Pegawai
Sumber : Lampiran 05.

Berdasarkan hasil perhitungan diatas, maka dapat diketahui besarnya t-hitung untuk variabel *soft skill* adalah sebesar 2,348, kemudian besarnya nilai t-hitung untuk variabel perilaku inovatif adalah sebesar 2,753 dan besarnya nilai t-hitung untuk variabel penggunaan teknologi adalah sebesar 4,538.

PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil penelitian pengaruh *soft skill* berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Arj88 Store X Elora Girlwear sebesar 0,219 serta pengaruh *soft skill* dengan kinerja pegawai dengan hasil pengujian hipotesis dengan menggunakan uji t-test didapatkan bahwa t-hitung > t-tabel yaitu $2,348 > 1,673$. Berdasarkan hal tersebut diatas menunjukan bahwa *soft skill* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja

pegawai, ini dikarenakan *soft skill* yang dimiliki pegawai dalam melaksanakan setiap pekerjaan dapat membantunya untuk lebih memaksimalkan hasil kerjanya, dengan keterampilan yang sudah dimiliki pegawai dalam melaksanakan setiap tugas atau tanggung jawabnya dalam bekerja tentu akan memberikan dampak pada hasil pekerjaannya. Berdasarkan hasil tersebut dijelaskan bahwa *soft skill* yang pegawai miliki dalam melaksanakan tugas baik dalam kelompok atau tim saat melayani setiap konsumen yang datang. Dengan menggunakan kemampuan yang dimiliki oleh masing-masing pegawai dalam melaksanakan setiap tanggung jawabnya dengan baik dalam bekerja, baik ketika melayani konsumen atau sedang melakukan pekerjaan yang lain dapat membantunya untuk terus meningkatkan kinerja yang dimiliki.

Hal tersebut sesuai dengan pendapat Jaya & Rosadi, (2022) *soft skills* adalah kemampuan seseorang untuk memotivasi diri dan menggunakan inisiatifnya, mempunyai pemahaman tentang apa yang dibutuhkan untuk dilakukan dan dapat dilakukan dengan baik, berguna untuk mengatasi persoalan kecil yang muncul secara tiba-tiba dan terus dapat bertahan apabila problem tersebut belum terselesaikan. Pendapat tersebut didukung oleh penelitian yang dilakukan Putri & Harahap, (2023) dalam penelitiannya mengatakan bahwa *soft skill* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, dengan *soft skill* yang dimiliki pegawai dalam bekerja dapat membantunya dalam melakukan segala aktifitas yang berkaitan dengan pekerjaannya, sehingga apa yang dikerjakan pegawai dapat dikerjakan dengan baik sesuai dengan apa yang diharapkan. Menurut Aprilyanto, (2020) dalam penelitiannya mengatakan bahwa *soft skill* memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, ini menunjukkan bahwa *soft skill* secara langsung mempengaruhi kinerja pegawai, artinya jika pegawai mempunyai *soft skill* yang baik dalam bekerja akan dapat

memberikan pengaruh yang signifikan terhadap hasil pekerjaannya.

Berdasarkan hasil penelitian pengaruh perilaku inovatif berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Arj88 Store X Elora Girlwear sebesar 0,271 serta pengaruh perilaku inovatif dengan kinerja pegawai dan hasil pengujian hipotesis dengan uji t-test didapatkan bahwa $t\text{-hitung} > t\text{-tabel}$ yaitu $2,753 > 1,673$. Berdasarkan hal tersebut diatas menunjukkan bahwa perilaku inovatif berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, hal ini dibuktikan dengan perilaku inovatif yang dimiliki pegawai dalam bekerja mampu dirahkan dengan baik agar mampu menciptakan perubahan cara kerja yang baru termasuk, prosedur, praktik dan dengan hasil pekerjaannya ini diharapkan setiap pegawai memiliki perilaku yang berbeda dalam bekerja serta tahap penyelesaian pekerjaan yang harus selesai sesuai dengan tanggungjawabnya atau tugas yang menjadi tanggung jawabnya.

Hal tersebut sesuai dengan pendapat Alviani & Nuvriasari, (2022) perilaku inovatif merupakan sebuah tindakan untuk menciptakan ide-ide baru dan mengaplikasikannya untuk tujuan memajukan dan mengembangkan perusahaan. Perilaku inovatif adalah perubahan sosial yang menekan adanya sikap kreatif agar terjadi proses perubahan sikap (Astuti & Sitawati, 2019). Pendapat tersebut didukung oleh penelitian yang dilakukan S. Hadi et al., (2020) menyatakan bahwa perilaku inovatif berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, ini dibuktikan dengan nilai t hitung lebih besar dari t tabel dan signifikan sebesar $0.000 < 0.05$. Hal senada juga dikemukakan oleh Alviani & Nuvriasari, (2022) dalam penelitiannya mengatakan bahwa perilaku inovatif berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, hal ini dapat diketahui dari hasil pekerjaan yang dikerjakan pegawai dapat terselesaikan melalui tahapan-tahapan seperti prosedur, praktik, teknik sehingga menciptakan prosedur kerja yang baru dan dapat meningkatkan hasil kerja yang diperoleh.

Berdasarkan hasil penelitian pengaruh

penggunaan teknologi terhadap kinerja pegawai pada Arj88 Store X Elora Girlwear memiliki nilai regresi sebesar 0,367 serta pengaruh penggunaan teknologi dengan kinerja pegawai dan hasil pengujian hipotesis dengan uji t-test didapatkan bahwa $t\text{-hitung} > t\text{-tabel}$ yaitu $4,538 > 1,673$. Berdasarkan hal tersebut diatas menandakan bahwa penggunaan teknologi berpengaruh positif dan signifikan pada kegiatan apa yang dilakukan oleh para pegawai dalam bekerja dan hal tersebut mampu mempengaruhi kinerja yang dimiliki, yang dilihat dari kemampuan pegawai dalam memasarkan produk yang dimiliki toko dengan bantuan teknologi informasi yang dimiliki masing-masing pegawai mampu menggunakan ataupun manfaat teknologi informasi sebaik mungkin serta dapat merealisasikannya kedalam pekerjaan, sehingga dapat membantu meningkatkan kinerja yang dimilikinya.

Hal tersebut sesuai dengan pendapat Primawanti & Ali, (2022) penggunaan teknologi informasi adalah sebagai alat teknologi yang dipergunakan oleh sebuah perusahaan untuk menghasilkan, memproses, dan menyebarkan informasi dalam bentuk apapun. Pendapat tersebut didukung oleh penelitian yang dilakukan Vandela & Sugiarto, (2021) dalam penelitiannya mengatakan bahwa penggunaan teknologi memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, hal ini dibuktikan dengan penggunaan teknologi yang sesuai dengan prosedur yang ditentukan dan didukung oleh kemampuan pegawai dalam menggunakannya memberikan pengaruh yang baik terhadap kinerja yang dihasilkannya, dengan penggunaan teknologi tersebut memudahkan pegawai dalam melakukan setiap pekerjaan. Sejalan dengan penelitian dalam penelitiannya Marina & Wati, (2021) mengatakan bahwa penggunaan teknologi menunjukkan adanya pengaruh positif terhadap kinerja pegawai, dilihat dari hasil pengujian hipotesis melalui uji t , diperoleh bahwa t hitung $>$ t tabel, hal tersebut diketahui melalui penggunaan

teknologi yang baik dari pegawai dalam bekerja mampu meningkatkan kinerja yang dihasilkan, dengan meningkatnya kinerja pegawai akan memberikan dampak pada kemajuan perusahaan.

SIMPULAN

Soft skill berpengaruh positif dan signifikan pada kinerja pegawai pada Arj88 Store X Elora Girlwear, dengan pengaruh positif antara soft skill terhadap kinerja pegawai dalam bekerja pada Arj88 Store X Elora Girlwear.

Perilaku inovatif berpengaruh positif dan signifikan pada kinerja pegawai pada Arj88 Store X Elora Girlwear, dengan pengaruh positif antara perilaku inovatif terhadap kinerja pegawai dalam bekerja pada Arj88 Store X Elora Girlwear.

Penggunaan teknologi berpengaruh positif dan signifikan pada kinerja pegawai pada Arj88 Store X Elora Girlwear, dengan pengaruh positif antara penggunaan teknologi terhadap kinerja pegawai dalam bekerja pada Arj88 Store X Elora Girlwear.

DAFTAR RUJUKAN

- Alviani, L., & Nuvriasari, A. (2022). Pengaruh Perilaku Inovatif, Motivasi Kerja, dan Teamwork Terhadap Kinerja Pegawai Yayasan Lautan Cendikia Mulia. *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*.
- Amran, A. (2020). Pengaruh Pengendalian Internal Dan Pemanfaatan Teknologi Informasi Terhadap Kinerja Instansi Pemerintah: Pada Badan Perencanaan Pembangunan Daerah (Bappeda) Kota Palopo. *Jurnal Akuntansi STIE Muhammadiyah Palopo*, 5(1).
- Ananto, P. (2021). *Buku Ajar: Soft Skills Untuk Pendidikan Vokasi*. Polimedia Publishing.
- Anjar, A., Siregar, M., Toni, T., Ritonga, M. K., Harahap, H. S., & Siregar, Z. A. (2020). Pengaruh perilaku inovatif, terhadap kinerja kepala sekolah dasar di kabupaten labuhanbatu. *CIVITAS (JURNAL PEMBELAJARAN DAN ILMU CIVIC)*, 6(2), 67–79.
- Aprilyanto, J. O. (2020). Pengaruh Soft skill Dan Hard skill Terhadap Kinerja Pada PT Cahaya Indah MadyaPratama Lamongan. *Eco-Entrepreneur*, 6(2), 97–107.
- Astuti, T. P., & Sitawati, R. (2019). Pengaruh kreativitas dan perilaku inovatif terhadap kinerja pegawai dengan kepuasan kerja sebagai variabel mediasi (studi pada hotel pandanaran semarang). *Jurnal Ekonomi Manajemen Akuntansi*, 26(47).
- Cholik, C. A. (2021). Perkembangan Teknologi Informasi Komunikasi/ICT dalam Berbagai Bidang. *Jurnal Fakultas Teknik Kuningan*, 2(2), 39–46.
- Darmawan, K., & Prastiwi, N. L. P. E. Y. (2022). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Etos Kerja Spiritual Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pekerjaan Umum Dan Tata Ruang Di Kabupaten Buleleng. *KONTAN: Jurnal Ekonomi, Manajemen Dan Bisnis*, 1(3).
- Hadi, S., Putra, A. R., & Mardikaningsih, R. (2020). Pengaruh Perilaku Inovatif dan Keterlibatan Kerja terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Baruna Horizon*, 3(1), 186–197.
- Hadi, W. N. (2023). Pengantar Teknologi Informasi. *Mafy Media Literasi Indonesia*.
- Imam, G. (2018). Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 19. Badan Universitas Diponegoro. *E-Jurnal Akuntansi*, 22(1).
- JAYA, H. A. D. I., & ROSADI, I. (2022). Pengaruh Hard Skill Dan Soft Skill Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Dians Pendidikan Dan Kebudayaan Kabupaten Pinrang. *DECISION: Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, 3(2), 189–195.
- karni Zendrato, P. (2022). Pengaruh Komunikasi, Motivasi dan

- Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada PT. Nutrifood Medan. *Jesya (Jurnal Ekonomi Dan Ekonomi Syariah)*, 5(1), 975–986.
- Kartika, R. D. (2021). Pengaruh Komunikasi, Reward Dan Semangat Kerja Terhadap Kinerja Pegawai CV. Sari Bhuana Singaraja. *ARTHA SATYA DHARMA*, 14(1), 42–51.
- Marina, N. K. D., & Wati, N. W. A. E. (2021). Penggunaan Teknologi Informasi Memoderasi Pengaruh Locus of Control dan Efektivitas Sistem Informasi Akuntansi Terhadap Kinerja Pegawai. *Hita Akuntansi Dan Keuangan*, 2(2), 141–167.
- Mogot, H. Y., Kojo, C., & Lengkong, V. P. K. (2019). Pengaruh gaya kepemimpinan, etos kerja, kompetensi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada PT. PLN Cabang Manado. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 7(1).
- Primawanti, E. P., & Ali, H. (2022). Pengaruh Teknologi Informasi, Sistem Informasi Berbasis Web Dan Knowledge Management Terhadap Kinerja Pegawai (Literature Review Executive Support Sistem (Ess) for Business). *Jurnal Ekonomi Manajemen Sistem Informasi*, 3(3), 267–285.
- Putri, R. I., & Harahap, K. (2023). PENGARUH HARD SKILL, SOFT SKILL DAN PENGALAMAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI. *Transekonomika: Akuntansi, Bisnis Dan Keuangan*, 3(4), 685–698.
- Putro, S., & Yuliadi, K. (2022). Pengaruh pemberdayaan, hard skill dan soft skill terhadap kinerja pegawai sanggar seni di Yogyakarta. *Jurnal Riset Tindakan Indonesia*, 7(2), 320–325.
- Raymond, R., Siregar, D. L., Putri, A. D., Indrawan, M. G., & Simanjuntak, J. (2023). Pengaruh disiplin kerja dan beban kerja terhadap kinerja pegawai pada pt tanjung mutiara perkasa. *JURSIMA*, 11(1), 129–133.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2018). *Perilaku Organisasi*, cetakan ketujuh. Salemba Empat: Jakarta.
- ROMY, E., Se, B. A., & ARDANSYAH, M. (2022). *Teori dan Perilaku Organisasi*. umsu press.
- Sugiyono, D. (2019). *Statistika untuk Penelitian (Cetakan ke-30)*. Bandung: Cv Alfabeta.
- Suherman, E., & Sumarni, N. (2023). PERILAKU INOVATIF UMKM PASCA PANDEMI DI DESA TELARSARI KARAWANG. *PROSIDING KONFERENSI NASIONAL PENELITIAN DAN PENGABDIAN UNIVERSITAS BUANA PERJUANGAN KARAWANG*, 3(1), 745–751.
- Titisari, M., & Ikhwan, K. (2021). Proses Rekrutmen dan Seleksi: Potensi Ketidakefektifan dan Faktornya. *JMK (Jurnal Manajemen Dan Kewirausahaan)*, 6(3), 11–27.
- Vandela, F., & Sugiarto, A. (2021). Pengaruh Penggunaan Teknologi Informasi Dan Kemampuan Berkomunikasi Interpersonal Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Manajemen (Edisi Elektronik)*, 12(3), 429–445.
- Wijayanti, V. D. (2020). Pengaruh Hard Skill Dan Soft Skill Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Giri Tirta Kabupaten Gresik. *Majalah Ekonomi*, 25(1), 29–35.