

202210160311707  
Zulfa Saputri  
Prodi Manajemen

**PENGARUH DIGITAL SKILL TERHADAP *EMPLOYEE PERFORMANCE*  
PADA PEGAWAI DINAS PERDAGANGAN KABUPATEN HULU SUNGAI  
TENGAH DENGAN *ORGANIZATIONAL CULTURE* SEBAGAI VARIABEL  
MODERASI**

**SKRIPSI**

Untuk Memenuhi Salah Satu Persyaratan Mencapai  
Derajat Sarjana Manajemen



Oleh:

Zulfa Saputri

202210160311707

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MALANG**

**2026**



## LEMBAR PENGESAHAN

### LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI

#### PENGARUH DIGITAL SKILL TERHADAP EMPLOYEE PERFORMANCE PADA PEGAWAI DINAS PERDAGANGAN KABUPATEN HULU SUNGAI TENGAH DENGAN ORGANIZATIONAL CULTURE SEBAGAI VARIABEL MODERASI

Yang disiapkan dan disusun oleh:

Nama : Zulfa Saputri

NIM : 202210160311707

Jurusan : Manajemen

Telah dipertahankan di depan penguji pada tanggal 06 Juni 2026 dan dinyatakan telah memenuhi syarat untuk diterima sebagai kelengkapan guna memperoleh gelar Sarjana Manajemen pada Universitas Muhammadiyah Malang.

Susunan Tim Penguji:

Pembimbing I : Dr. Rizki Febriani, S.E., M.M.

Penguji I : Dr. Aniek Rumijati, M.M.

Penguji II : Iqbal Ramadhani Fuadiputra, S.E., M.SM.

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis,

Ketua Program Studi,

M. Satrio Hyudi S, S.E., M.E., Ph.D

Dr. R. Iqbal Robbie, S.E., M.M.

**LEMBAR PERSETUJUAN**

**SKRIPSI**

**PENGARUH DIGITAL SKILL TERHADAP *EMPLOYEE PERFORMANCE*  
PADA PEGAWAI DINAS PERDAGANGAN KABUPATEN HULU SUNGAI  
TENGAH DENGAN *ORGANIZATIONAL CULTURE* SEBAGAI VARIABEL  
MODERASI**

**Oleh :**

**Zulfa Saputri**

**202210160311707**

**Malang, 06 Mei 2026**

**Telah disetujui oleh :**

**Pembimbing 1**



**Dr. Rizki Febriani. M.M.,**

## PERNYATAAN ORISINALITAS

Yang bertanda tangan di bawah ini, saya:

Nama : Zulfa Saputri

Nim : 202210160311707

Program Studi : Manajemen

Surel : [zulfasaputri1@gmail.com](mailto:zulfasaputri1@gmail.com)

Dengan ini menyatakan bahwa :

1. Skripsi ini adalah asli dan benar – benar hasil karya sendiri, baik sebagian maupun keseluruhan, bukan hasil karya orang lain dengan mengatasnamakan saya, serta bukan hasil penjiplakan (plagiarism) dari hasil karya orang lain;
2. Karya dan pendapat orang lain yang dijadikan sebagai bahan rujukan (referensi) dalam skripsi ini, secara tertulis dan secara jelas dicantumkan sebagai bahan / sumber acuan, dengan menyebutkan nama pengarang dan dicantumkan di daftar pustaka, sesuai dengan ketentuan penulisan ilmiah yang berlaku;
3. Pernyataan ini saya buat dengan sebenar – benarnya, dan apabila di dikemudian hari terdapat penyimpangan dan atau ketidakbenaran dalam pernyataan ini, maka saya bersedia menerima sanksi akademis, dan sanksi – sanksi lainnya sesuai dengan peraturan perundang – undang yang berlaku

Malang, 06 Mei 2026

Yang membuat pernyataan,



Zulfa Saputri

**PENGARUH *DIGITAL SKILL* TERHADAP *EMPLOYEE PERFROMANCE*  
PADA PEGAWAI DINAS PERDAGANGAN KABUPATEN HULU SUNGAI  
TENGAH DENGAN *ORGANIZATIONAL CULTURE* SEBAGAI VARIABEL  
MODERASI**

**Zulfa Saputri<sup>1</sup>, Rizki Febriani<sup>2</sup>**

Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis  
Universitas Muhammadiyah Malang  
Jl. Raya Tlogomas No.246 Malang  
E-mail: zulfasaputri1@gmail.com

**ABSTRAK**

Transformasi digital dalam sektor pemerintahan menuntut aparatur sipil negara untuk memiliki kemampuan digital yang memadai agar dapat menjalankan tugas secara efektif dan efisien. Namun pada praktiknya, masih terdapat kesenjangan kemampuan digital pada pegawai yang dapat mempengaruhi *employee performance* dalam menyelesaikan pekerjaan berbasis teknologi. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh *digital skill* terhadap *employee performance* serta peran *organizational culture* sebagai variabel moderasi pada pegawai Dinas Perdagangan Kabupaten Hulu Sungai Tengah. Metode penelitian yang digunakan adalah pendekatan kuantitatif dengan jenis penelitian kausal. Data diperoleh melalui penyebaran kuesioner kepada 97 responden yang dipilih menggunakan teknik purposive sampling, kemudian dianalisis menggunakan analisis regresi moderasi (*Moderated Regression Analysis/MRA*) dengan bantuan aplikasi SPSS. Hasil penelitian menunjukkan bahwa *digital skill* tidak berpengaruh signifikan terhadap *employee performance*. *Organizational culture* juga tidak menunjukkan pengaruh yang signifikan terhadap *employee performance*. Selain itu, *organizational culture* tidak mampu memoderasi hubungan antara *digital skill* dan *employee performance* pada pegawai Dinas Perdagangan Kabupaten Hulu Sungai Tengah. termasuk kategori *homologiser moderation*. Temuan ini mengindikasikan bahwa *digital skill* merupakan faktor penting dalam mendukung efektivitas, efisiensi, dan kualitas penyelesaian pekerjaan, dan *organizational culture* belum mengembangkan kapasitas adaptif untuk mengoptimalkan *digital skill* menjadi peningkatan kinerja terukur.

**Kata kunci:** *digital skill, organizational culture, employee performance*

***THE INFLUENCE OF DIGITAL SKILL ON EMPLOYEE PERFORMANCE  
AMONG EMPLOYEES OF THE DEPARTMENT OF TRADE OF HULU  
SUNGAI TENGAH REGENCY WITH ORGANIZATIONAL CULTURE AS A  
MODERATING VARIABLE***

**Zulfa Saputri<sup>1</sup>, Rizki Febriani<sup>2</sup>**

Management Program, Faculty of Economics and Business  
University of Muhammadiyah Malang  
Jl. Raya Tlogomas No.246 Malang  
E-mail: zulfasaputri1@gmail.com

**ABSTRACT**

*Digital transformation in the public sector has increased the demand for civil servants (Aparatur Sipil Negara/ASN) to develop sufficient digital competencies in order to carry out their responsibilities in a more effective and efficient manner. Nevertheless, in practice, there is still a gap in digital skills among employees that can affect employee performance in completing technology-based work. This study aims to examine the influence of digital skills on employee performance, the influence of organizational culture on employee performance, and the role of organizational culture as a moderating variable in the relationship between digital skills and employee performance among employees of the Department of Trade of Hulu Sungai Tengah Regency, South Kalimantan, Indonesia. The research applied a quantitative causal approach. Data were obtained through structured questionnaires distributed to 97 respondents consisting of ASN, contract employees, and outsourced staff selected using purposive sampling techniques. The data were analyzed using Moderated Regression Analysis (MRA) with the assistance of SPSS software. Nevertheless, the inferential study reveals that employee performance is not statistically significantly impacted by digital skill. In a similar vein, employee performance is not greatly impacted by corporate culture. Additionally, organizational culture is categorized as homologizer moderation because it was found to neither improve nor weaken the association between digital skills and employee performance. This finding indicates that digital skills are an important factor in supporting the effectiveness, efficiency, and quality of getting work done, while organizational culture has not yet reached a level of adaptability capable of converting digital competence into significant performance improvement.*

**Keywords:** *digital skill, organizational culture, employee performance,*

## KATA PENGANTAR

*Bismillahirrahmanirrahim*

Puji syukur kehadiran Allah SWT yang telah melimpahkan rahmat, taufik dan hidayah-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan proposal skripsi ini dengan judul “ Pengaruh *Digital skill* Terhadap *Employee Performance* Pada Pegawai Dinas Perdagangan Kabupaten Hulu Sungai Tengah dengan *Organizational Culture* Sebagai Variabel Moderasi ”, sebagai salah satu syarat menyelesaikan program sarjana (S1) Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Malang.

Penulis menyadari bahwa skripsi ini tidak mungkin terselasaikan tanpa ada dukungan, bantuan, bimbingan dan nasehat dari berbagai pihak selama penyusunan skripsi ini. Pada Kesempatan ini penulis menyampaikan terima kasih setulus-tulusnya kepada :

1. Bapak Prof. Dr. Nazaruddin Malik, M.Si. selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Malang.
2. Bapak M. Sri Wahyudi S, S.E., M.E., Ph.D selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Malang.
3. Bapak Dr. R. Iqbal Robbie S.E., M.M, selaku Ketua Program Studi Manajemen Universitas Muhammadiyah Malang.
4. Ibu Dr. Rizky Febriani, M.M., selaku dosen pembimbing tunggal penulis yang telah memberikan bimbingan, arahan, dan motivasi selama proses penyusunan skripsi ini. Terima kasih yang sebesar – besarnya atas waktu dan perhatiannya selama ini, terima kasih telah mempermudah setiap prosesnya, dan memahami

setiap kesulitan yang penulis hadapi. Semoga ibu sekeluarga diberi kesehatan, kelancaran rezeki, dan dimudahkan segala urusannya. Aamiin.

5. Bapak dan Ibu Dosen Program Studi Manajemen yang telah memberikan pengetahuan selama pembelajaran di Universitas Muhammadiyah Malang, khususnya program studi manajemen.
6. Kedua orang tua tercinta, abah dan mama yang dengan ketulusan, kesabaran, dan kasih sayang tak terhitung telah membimbing penulis sejak masa kecil hingga mencapai bangku perguruan tinggi. Terima kasih atas setiap doa yang dipanjatkan, setiap nasehat yang diberikan, dan setiap pengorbanan yang mengiringi langkah penulis hingga mampu menyelesaikan skripsi dan meraih gelar sarjana. Terima kasih pula atas cintanya yang tidak pernah berkurang dan dukungan yang tidak berhenti menguatkan penulis sepanjang perjalanan pendidikan ini. Semoga Allah SWT membalas kebaikan dan ketulusan dengan keberkahan dan kesehatan sepanjang usia. Aamiin.
7. Kepada kedua adik laki-laki penulis yang masih menempuh pendidikan di bangku sekolah dasar, terima kasih atas keceriaan, semangat, dan doa yang selalu kalian berikan. Kehadiran kalian menjadi sumber motivasi bagi penulis untuk terus berjuang dan menyelesaikan skripsi ini. Semoga penulis dapat menjadi contoh yang baik bagi kalian dalam menempuh pendidikan dan meraih cita-cita di masa depan.
8. Kepada teman-teman dan semua pihak yang tidak dapat disebutkan satu persatu yang telah membantu dalam menyelesaikan tugas akhir ini.

Akhir kata, penulis menyadari bahwa tidak ada yang sempurna. Penulis masih melakukan kesalahan dalam penyusunan skripsi. Oleh karena itu, penulis meminta maaf atas kesalahan yang dilakukan. Penulis berharap semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi pembaca. Semoga Allah SWT senantiasa melimpahkan rahmat dan ridha-Nya kepada kita semua.

Malang, 04 Juni 2026

Zulfa Saputri



## DAFTAR ISI

SKRIPSI.....	ii
LEMBAR PENGESAHAN .....	iii
LEMBAR PERSETUJUAN.....	iv
PERNYATAAN ORISINALITAS.....	v
ABSTRAK .....	vi
ABSTRACT.....	vii
KATA PENGANTAR.....	viii
DAFTAR ISI .....	xi
DAFTAR TABEL.....	xiii
DAFTAR GAMBAR .....	xiv
DAFTAR LAMPIRAN .....	xv
BAB I PENDAHULUAN .....	1
1.1 Latar Belakang .....	1
1.2 Rumusan Masalah .....	7
1.3 Tujuan Penelitian.....	7
1.4 Manfaat Penelitian.....	8
BAB II TINJAUAN / KAJIAN PUSTAKA .....	9
2.1 Landasan Teori .....	9
2.1.1 Kinerja Karyawan ( <i>Employee Performance</i> ).....	11
2.1.2 Organizational culture.....	14
2.1.3 Digital skill .....	18
2.2 Penelitian Terdahulu .....	21
2.3 Kerangka Konsep/Pikir atau Model Penelitian Hipotesis .....	25

BAB III METODE PENELITIAN.....	28
3.1 Jenis dan Desain Penelitian .....	28
3.2 Lokasi/Objek dan Waktu Penelitian .....	28
3.3 Populasi dan Sampel .....	29
3.4 Pengembangan Instrumen Penelitian .....	31
3.4.2 Rentang skala.....	31
3.5 Sumber Data dan Teknik Pengumpulan Data.....	32
3.6 Pengujian Instrumen.....	34
3.7 Metode Analisis Data .....	35
3.8 Definisi Operasional Variabel.....	41
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN .....	43
4.1 Deskripsi Umum Objek Penelitian.....	43
4.2 Karakteristik Responden .....	46
4.3 Analisis Deskriptif.....	50
4.4 Analisis Data.....	60
4.4.1 Hasil Uji Instrumen.....	60
4.4.2 Hasil Uji Asumsi Klasik .....	63
4.4.3 Analisis Regresi sederhana dan Regresi Moderasi (MRA) .....	65
4.4.4 Hasil Uji Hipotesis.....	68
4.5 Hasil Pembahasan.....	71
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN.....	82
5.1 Kesimpulan.....	82
5.2 Saran .....	83
DAFTAR PUSTAKA .....	86
LAMPIRAN.....	90

## DAFTAR TABEL

Tabel 1. Penelitian terdahulu.....	21
Tabel 2.Jumlah Sampel yang Digunakan.....	30
Tabel 3.Skala Likert (lima point) .....	31
Tabel 4.Rentang Skala.....	32
Tabel 5.Kategori Hasil Uji Variabel Moderasi .....	39
Tabel 6.Definisi Operasional Variabel .....	41
Tabel 7.Karakteristik Responden .....	47
Tabel 8.Rekapitulasi Hasil Rentang Skala Variabel X .....	51
Tabel 9.Rekapitulasi Hasil Rentang Skala Variabel Z.....	53
Tabel 10.Rekapitulasi Hasil Rentang Skala Variabel Y .....	57
Tabel 11.Hasil Uji Validitas.....	60
Tabel 12. Hasil Uji Reliabilitas .....	62
Tabel 13. Hasil Uji Normalitas.....	63
Tabel 14. Hasil Uji Multikolinearitas.....	64
Tabel 15. Hasil Uji Heteroskedastisitas .....	65
Tabel 16. Hasil Uji Regresi Sederhana X terhadap Y .....	65
Tabel 17. Hasil Uji Regresi Moderasi (MRA) .....	65
Tabel 18. Hasil R <sup>2</sup> X terhadap Y .....	68
Tabel 19. Hasil R <sup>2</sup> Variabel Interaksi .....	68
Tabel 20. Hasil uji t X terhadap Y .....	69
Tabel 21. Hasil Uji t moderasi.....	70

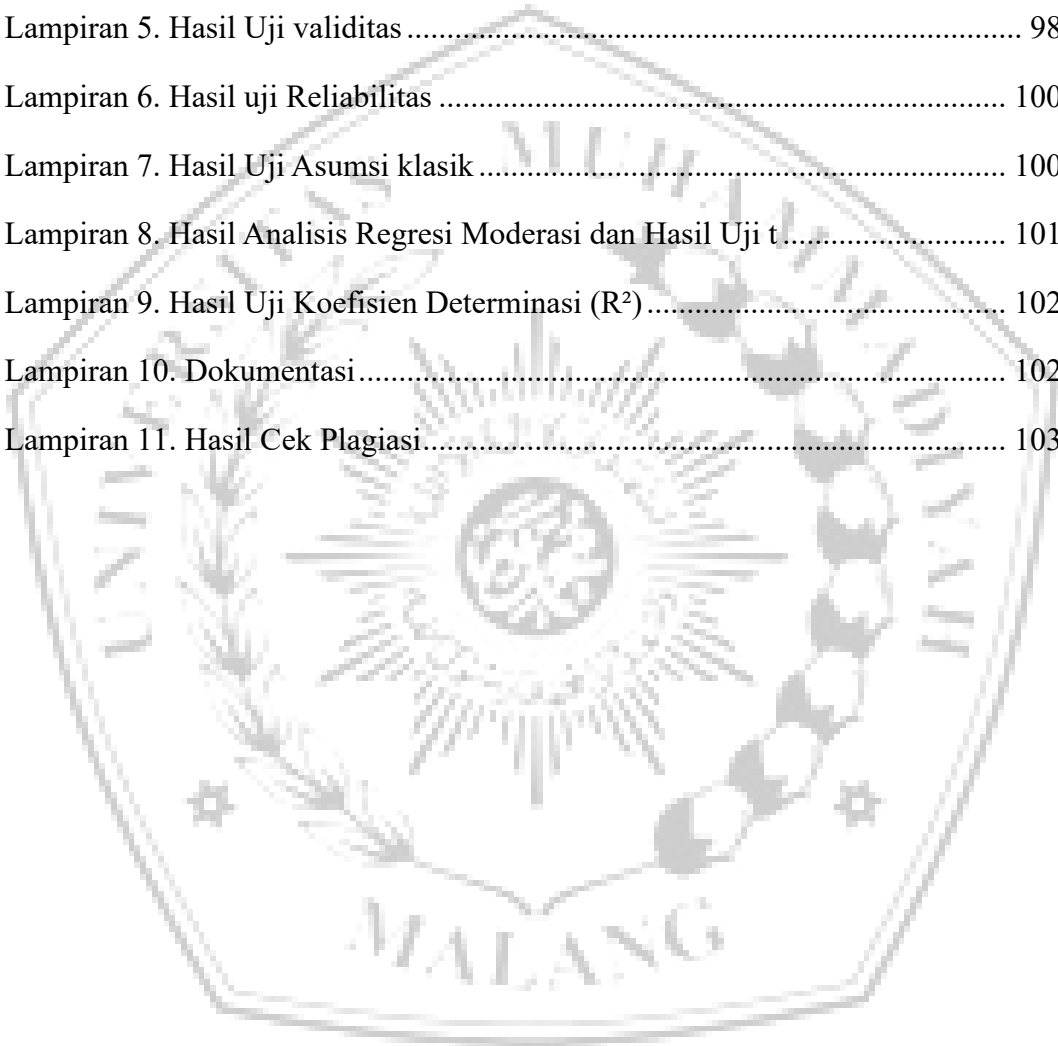
## DAFTAR GAMBAR

Gambar 1. Kerangka Konsep Penelitian .....	25
Gambar 2. Struktur Organisasi Dinas Perdagangan.....	44



## DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1. Kuesioner.....	90
Lampiran 2. Distribusi Karakteristik Responden.....	93
Lampiran 3. Tabulasi Data Kuesioner Responden.....	95
Lampiran 4. Hasil Karakteristik Responden.....	97
Lampiran 5. Hasil Uji validitas.....	98
Lampiran 6. Hasil uji Reliabilitas.....	100
Lampiran 7. Hasil Uji Asumsi klasik.....	100
Lampiran 8. Hasil Analisis Regresi Moderasi dan Hasil Uji t.....	101
Lampiran 9. Hasil Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ ).....	102
Lampiran 10. Dokumentasi.....	102
Lampiran 11. Hasil Cek Plagiasi.....	103



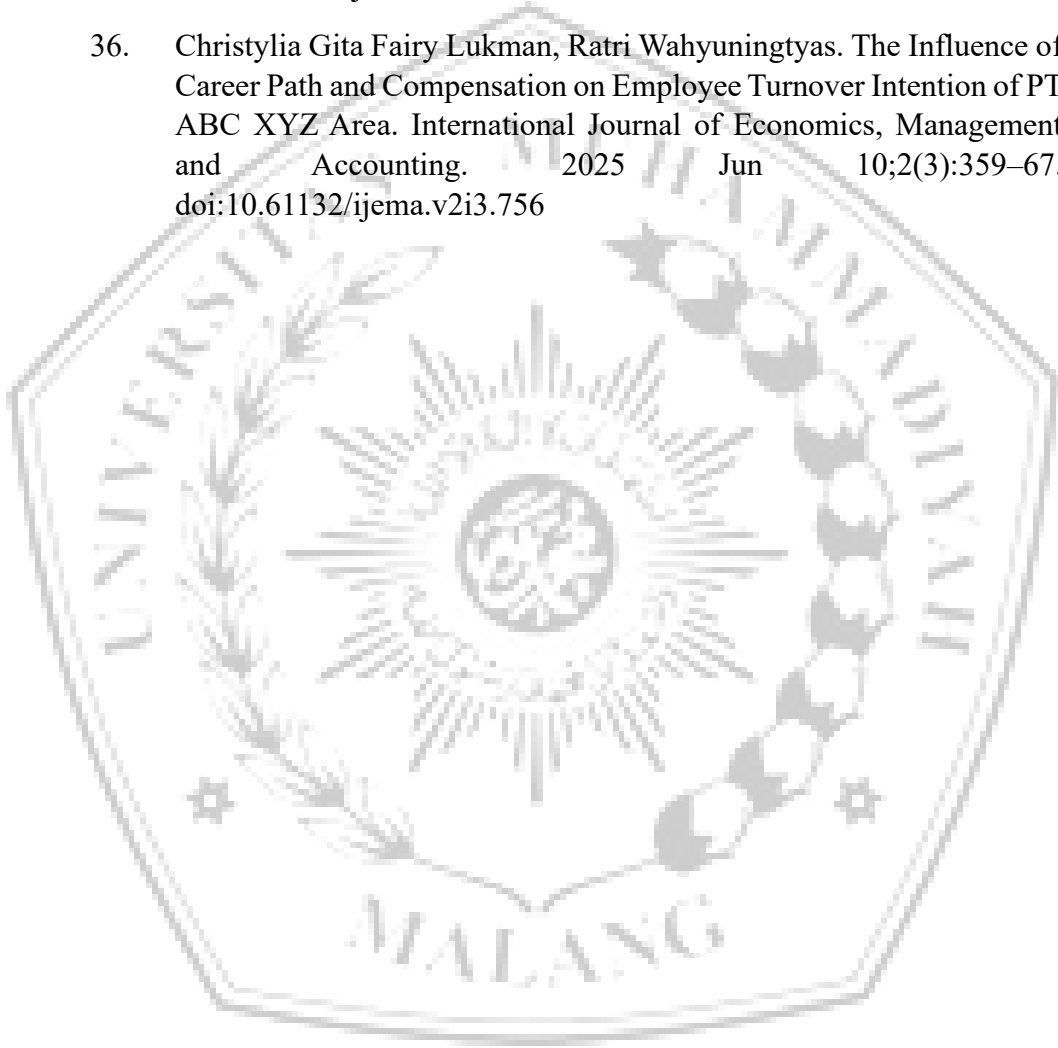
## DAFTAR PUSTAKA

1. Alfira R, Sutisna D. The Influence Of Organizational Culture, Leadership, And Digital Skills On Employee Performance In The Polyester Division Of Pt. Indo-Rama Synthetics Tbk Purwakarta. *International Journal of Science* [Internet]. Available from: <http://ijstm.inarah.co.id762>
2. Ketentuan BI, Pasal U. PP Republik Indonesia No.95 Tahun 2018 Tentang Sistem Pemerintahan Berbasis Elektronik.
3. Regional K, Badan V, Negara K. Statistika Data PNS dan PPPK di Wilayah Kerja kantor Regional VIII Badan Kepegawaian Negara. 2024 Jun.
4. Ali AU, Hasanah U. Adaptation of Organizational Culture In Supporting Digital Transformation In Accounting. *JURNAL MUTIARA MANAJEMEN*. 2024 Dec 23;9(2):167–78. doi:10.51544/jmm.v9i2.5580
5. Devi N, Noer B, Rahmawati Y. Analisis Perbandingan Pegawai Tetap dan Pegawai Outsourcing Ditinjau dari Pemberdayaan, Kepuasan Kerja, dan Komitmen Organisasi. *Sains dan Seni*. 2017;Vol.6, No.2.
6. Allaamah D, Alam R, Bijaang D. The Influence of Motivation, Digital Competence, and Work Environment on the Performance of Employees of the Secretariat of the South Sulawesi Provincial DPRD. *eCo-Fin*. 2025 Feb 10;7(1):191–202. doi:10.32877/ef.v7i1.2029
7. Sartika M, Darmi Astuti S, Chasanah AN, Riyanto F. Digital Skills To Improve Work Performance. *International Journal of Accounting, Management and Economics Research* [Internet]. 2023;1(2):33–40. Available from: <https://ijamer.feb.dinus.ac.id/index.php/ijamer/>
8. Nur Azizah A. Pengaruh Rotasi Kerja Dan Digital Skill Terhadap Kinerja Karyawan Dimediasi Oleh Employee Well-Being.
9. Gusdiansyah A, Waliamin J, Safrianti S. Pengaruh Hard Skill, Soft Skill, dan Locus of Control terhadap Kinerja dengan Komitmen Organisasi sebagai Moderasi. *RIGGS: Journal of Artificial Intelligence and Digital Business*. 2025 Jun 8;4(2):2534–43. doi:10.31004/riggs.v4i2.893
10. Agusthina Risambessy.et. al. Perilaku Organisasi (Digitalisasi SDM). Hartini, editor. Bandung: Media Sains Indonesia; 2023. 1–350 p.
11. Wirawan. Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia Teori Aplikasi dan Penelitian. Alfiah L, editor. Jakarta: Tanujaya E; 2009. 5–223 p.

12. Sutedjo A, Mangkunegara A. Pengaruh Kompetensi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Inti Kebun Sejahtera. 2013 Feb;120–9.
13. PP Republik Indonesia Nomor 30 Tahun 2019 Tentang Penilaian Kinerja Pegawai Negeri Sipil.
14. Pramudhietha G. Analisis Budaya Organisasi Pemerintah Daerah (Pemda).
15. Sutrisno E. Budaya Organisasi. Pertama. Jakarta, Kencana: Fajar Interpratama Offset; 2010. 1–338 p.
16. Sofyan Y, Arifudin O. Analisis Budaya Organisasi dan Komitmen Organisasi Karyawan Bank Swasta Nasional di Kota Bandung. Vol. 4. 2020;4(2):73–87.
17. Anita MM et. al. Pengukuran Budaya Kerja Instansi Pemerintah. Taufik ANS, editor. Jakarta: Puslatbang KMP; 2020. 1–86 p.
18. Pratama M, Jeddawi M, Lukman S. Penerapan Budaya Organisasi Dalam Meningkatkan Kinerja Pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Banjarnegara Provinsi Jawa Tengah. Vol. 12. 2020 Apr;12:365–85.
19. Sarjito A, Pantja Djati S. Implikasi Kompetensi Digital Aparatur Sipil Negara Milenial terhadap Reformasi Birokrasi Digital di Era Transformasi Pemerintahan. Jurnal Administrasi Publik. 2025 Jun 30;21(1):87–109. doi:10.52316/jap.v21i1.610
20. Leahy D, Wilson D. IFIP AICT 444 - Digital Skills for Employment. IFIP AICT [Internet]. 2014. Available from: [http://europa.eu/rapid/press-release\\_SPEECH-11-836\\_en.htm](http://europa.eu/rapid/press-release_SPEECH-11-836_en.htm)
21. Uis. A Global framework of reference on digital literacy skills for indicators 4.4.2; UIS information paper; Vol.:51; 2018 [Internet]. 2018. Available from: <http://www.uis.unesco.org>
22. Rumata VM, Nugraha DA. Rendahnya tingkat perilaku digital ASN kementerian kominfo: Survei literasi digital pada instansi pemerintah. Jurnal Studi Komunikasi (Indonesian Journal of Communications Studies). 2020 Jul 1;4(2):467. doi:10.25139/jsk.v4i2.2230
23. Yu S, Wu X, Huang L, Khan MS. Data-Driven Analysis of Employee Competencies in Digital Transformation: How Interpersonal Skills, Integrity, and Professionalism Impact Sustainable Organizational Performance via Job Performance. In: Proceedings of 2025 International Conference on Digital Economy and Information

- Systems, DEIS 2025. Association for Computing Machinery, Inc; 2025. p. 630–8. doi:10.1145/3745133.3745228
24. Zervas I, Stiakakis E. HRM Strategies for Bridging the Digital Divide: Enhancing Digital Skills, Employee Performance, and Inclusion in Evolving Workplaces. *Adm Sci.* 2025 Jul 1;15(7). doi:10.3390/admsci15070267
  25. Paul Thumbi N, Hannah B, Rosemarie W. Moderating Effect of Organizational Culture on the Relationship between Organizational Learning and Employees' Performance in Classified Hospitality Firms in Kenya. *International Journal of Business and Management.* 2020 Nov 6;15(12):51. doi:10.5539/ijbm.v15n12p51
  26. Prihartono R, Anatan L. Budaya Organisasi Sebagai Moderator Pada Pengaruh Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Tenaga Kefarmasian RS Immanuel. *Jurnal Informatika Ekonomi Bisnis.* 2025 Sep 15;584–92. doi:10.37034/infeb.v7i3.1219
  27. Wahyuni E. KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING (Studi Kasus Pada Pegawai Pemerintah Kota Tasikmalaya).
  28. Sugiyono. Metode penelitian kuantitatif. Setiyawami, editor. Bandung: ALFABETA; 2023. 110–197 p.
  29. Janna N. Konsep Uji Validitas dan Reliabilitas dengan Menggunakan SPSS.
  30. Zakiy M. SPSS Penelitian Keperilakuan. Jakarta; 2021. 3–183 p.
  31. Liana. Penggunaan MRA dengan SPSS untuk Menguji Pengaruh Variabel Moderating terhadap Hubungan Variabel Independen dan Variabel Dependen. Semarang; 2009.
  32. Putri A, Ahman, Hilmia R, Almaliyah S, Permana S. Pengaplikasian Uji T dalam Penelitian Eksperimen. *Ilmiah Pendidikan Matematika dan Statistika.* 2023 Dec;4(3). doi:10.46306/lb.v4i3
  33. Maulina S, Sobri AY, Kusumaningrum DE, Sumarsono RB, Burham ASI, Budiarti EM. Analysis of Respondents Characteristics in Exploring the Relationship Between Managerial Ability and Effectiveness of Principal Supervision on Teacher Performance During the Covid-19 Pandemic at State Elementary School. In: *Proceedings of the International Conference on Educational Management and Technology (ICEMT 2022).* Atlantis Press SARL; 2023. p. 75–84. doi:10.2991/978-2-494069-95-4\_10

34. Hafizh D, Maghribi G, Mulyani R, Afradyta S, Fernanda S. Analisis Praktik Outsourcing Dalam Perspektif UU Cipta Kerja. Lemhannas RI. 10.
35. Manuk NAEP, Asfiah N, Febriani R. The Influence of Transformational Leadership on Employee Performance With Readiness to Change as a Mediation Variable. *Jamanika (Jurnal Manajemen Bisnis dan Kewirausahaan)*. 2024 Dec 1;4(4):360–74. doi:10.22219/jamanika.v4i4.36983
36. Christyilia Gita Fairy Lukman, Ratri Wahyuningtyas. The Influence of Career Path and Compensation on Employee Turnover Intention of PT ABC XYZ Area. *International Journal of Economics, Management and Accounting*. 2025 Jun 10;2(3):359–67. doi:10.61132/ijema.v2i3.756



202210160311707  
Zulfa Saputri  
Prodi Manajemen

## Lampiran 11. Hasil Cek Plagiasi



**Lembaga Informasi dan Publikasi**  
Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Muhammadiyah Malang  
**Tanda Terima Cek Plagiasi**

Tanggal : 27/6/2026

Kode : 2990089802

Nama : Zulfa Saputri

NIM : 202210160311707

Prodi : Manajemen

Judul Penelitian : Pengaruh Digital Skill Terhadap Employee Performance Pada Pegawai Dinas  
Perdagangan Kabupaten Hulu Sungai Tengah Dengan Organizational Culture  
Sebagai Variabel Moderasi

Persentase Plagiasi : 0%

Keterangan : LULUS

Kepala LIP



Iqbal Ramadhani F. S.E., M.SM

