

**PENGARUH KOMUNIKASI, KETERLIBATAN DAN
PENGUASAAN TEKNOLOGI TERHADAP KINERJA
PEGAWAI PADA DINAS SOSIAL PEMBERDAYAAN DAN
PERLINDUNGAN ANAK PROVINSI PAPUA BARAT DAYA**

TESIS

**Untuk Memenuhi Sebagian Persyaratan
Memperoleh Gelar Magister Sains**



Oleh:

PITERSINA BUGO

NIM. 146110124013

**PROGRAM STUDI ILMU MANAJEMEN
DIREKTORAT PASCASARJANA
UNIVERSITAS PENDIDIKAN MUHAMMADIYAH SORONG
2025**

HALAMAN PENGESAHAN

PENGARUH KOMUNIKASI, KETERLIBATAN DAN PENGUASAAN TEKNOLOGI TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA DINAS SOSIAL PEMBERDAYAAN DAN PERLINDUNGAN ANAK PROVINSI PAPUA BARAT DAYA

Oleh:

PITERSINA BUGO

NIM. 146110124013

Telah Dipertahankan di Depan Dewan Penguji
Pada Tanggal: hari....., tanggal....., tahun....
Dinyatakan Telah Memenuhi Syarat

Menyetujui,

Ketua Penguji : Dr. Vebbt Anwar, M.Si
Anggota Penguji I : Dr. Andi Irwan, M.M.
Anggota Penguji II : Dr. Ir. Mervin Komber,
M.M.,CTT



Mengetahui,

Direktur Pascasarjana

Universitas Pendidikan Muhammadiyah Sorong



Dr. Wa Ode Likewati, M.M.

NIDK. 8952120021

HALAMAN PERSETUJUAN

PENGARUH KOMUNIKASI, KETERLIBATAN DAN PENGUASAAN TEKNOLOGI TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA DINAS SOSIAL PEMBERDAYAAN DAN PERLINDUNGAN ANAK PROVINSI PAPUA BARAT DAYA

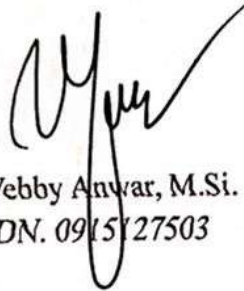
Diajukan oleh:

PITERSINA BUGO

NIM. 146110124013

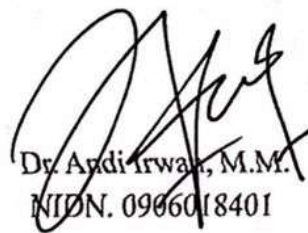
Disetujui oleh:

Pembimbing I



Dr. Vebby Anwar, M.Si.
NIDN. 0915127503

Pembimbing II



Dr. Andi Arwan, M.M.
NIDN. 0906018401

PERNYATAAN ORISINALITAS TESIS

Saya menyatakan dengan sebenar-benarnya bahwa sepanjang pengetahuan saya selama ini, bahwa di dalam naskah Tesis ini tidak terdapat karya ilmiah yang pernah diajukan oleh orang lain untuk memperoleh gelar akademik di suatu Perguruan Tinggi, dan tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang lain, kecuali yang secara tertulis dikutip dalam naskah ini dan disebutkan dalam sumber kutipan dan daftar pustaka.

Apabila ternyata di dalam naskah Tesis ini dapat dibuktikan terdapat unsur-unsur jiplakan, saya bersedia Tesis ini digugurkan dan gelar akademik yang telah saya peroleh (MAGISTER SAINS) dibatalkan, serta diproses sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku (UU No. 20 Tahun 2003, pasal 25 ayat 2 dan pasal 70).

Sorong, 02 Januari 2026

Mahasiswa,



PETERSINA BUGO

NIM. 146110124013

PERNYATAAN PERSETUJUAN AKSES

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : PETERSINA BUGO

NIM : 146110124013

Fakultas : Direktorat Pascasarjana Magister Ilmu Manajemen

Judul tugas akhir :

Pengaruh Komunikasi, Keterlibatan dan Penguasaan Teknologi terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Sosial Pemberdayaan Dan Perlindungan Anak Provinsi Papua Barat Daya


Dengan ini saya menyerahkan hak Sepenuhnya kepada Perpustakaan Universitas Pendidikan Muhammadiyah Sorong untuk menyimpan, mengatur akses serta melakukan pengelolaan terhadap karya saya ini dengan mengacu pada ketentuan akses tugas akhir elektronik sebagai berikut (beri tanda pada kota):

- Saya mengizinkan karya tersebut diunggah ke dalam aplikasi Repository Perpustakaan UNIMUDA. Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.



Mengetahui,

Pembimbing I


Dr. Vebby Anwar, M.Si.
NIDN. 0915127503

Pembimbing II


Dr. Andi Irwan, M.M.
NIDN. 0906018401

KATA PENGANTAR

Puji dan syukur saya panjatkan ke hadirat Tuhan Yesus Kristus, Sang Sumber Hikmat dan Pengetahuan, atas kasih, anugerah, serta penyertaan-Nya yang tiada henti sehingga penulis dapat menyelesaikan tesis ini dengan baik. Saya percaya bahwa setiap langkah dalam proses penulisan ini bukan sekadar hasil usaha manusia, melainkan karya kasih Tuhan yang menuntun dengan sempurna.

Tesis ini bukan hanya sebuah karya ilmiah, melainkan juga bentuk ungkapan iman dan ketaatan kepada panggilan pelayanan. Dalam setiap tantangan, Tuhan mengajarkan bahwa ketekunan, doa, dan pengharapan tidak pernah sia-sia. Seperti tertulis dalam Filipi 4:13, “Segala perkara dapat kutanggung di dalam Dia yang memberi kekuatan kepadaku.” Ayat ini menjadi sumber kekuatan dan motivasi utama dalam setiap proses penelitian yang penuh pergumulan ini.

Penyusunan tesis ini tidak lepas dari dukungan, bantuan, serta doa dari berbagai pihak. Oleh karena itu, pada kesempatan ini penulis ingin menyampaikan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada:

1. Bapak/Ibu Rektor Universitas Pendidikan Muhammadiyah Sorong serta jajaran pimpinan di lingkungan Universitas Pendidikan Muhammadiyah Sorong yang telah memberikan kesempatan dan fasilitas bagi penulis dalam menempuh pendidikan pascasarjana.
2. Bapak/Ibu Direktur Sekolah Pascasarjana Universitas Pendidikan Muhammadiyah Sorong beserta seluruh staf akademik dan administrasi yang telah memberikan dukungan selama studi berlangsung.
3. Bapak/Ibu Dosen pembimbing, yang dengan penuh kesabaran, ketulusan, serta bimbingannya telah memberikan arahan, kritik, dan saran yang sangat berharga sehingga tesis ini dapat terselesaikan.
4. Seluruh dosen dan staf pengajar di Program Studi Magister Manajemen Universitas Pendidikan Muhammadiyah Sorong yang telah memberikan bekal ilmu pengetahuan, wawasan, serta pengalaman yang bermanfaat bagi penulis.

5. Dinas Sosial Pemberdayaan dan Perlindungan Anak Provinsi Papua Barat Daya beserta seluruh pegawai yang telah membantu memberikan data dan informasi dalam penelitian ini.
6. Kedua orang tua, keluarga besar, serta sahabat penulis yang selalu memberikan doa, motivasi, dan dukungan tanpa henti dalam setiap proses yang dijalani.

Penulis menyadari bahwa tesis ini masih jauh dari sempurna. Oleh karena itu, kritik dan saran yang membangun sangat diharapkan demi penyempurnaan karya ini. Besar harapan penulis, semoga tesis ini dapat memberikan manfaat baik secara akademis maupun praktis, khususnya dalam pengembangan ilmu manajemen serta peningkatan kualitas pelayanan di lingkungan pemerintahan daerah.

Melalui karya sederhana ini, penulis berharap agar setiap pembaca semakin diteguhkan bahwa pendidikan dan iman adalah dua hal yang tidak dapat dipisahkan. Pengetahuan tanpa kasih tidak akan membawa berkat, namun ketika ilmu dibarengi dengan iman, maka akan lahir buah pelayanan yang sejati. Kiranya penelitian ini dapat menjadi berkat dan memberikan inspirasi bagi mereka yang ingin terus bertumbuh dalam kasih dan pengabdian kepada Tuhan.

Sorong, 02 Januari 2026

Penulis,



PTERSINA BUGO

DAFTAR ISI

HALAMAN SAMPUL	i
HALAMAN PENGESAHAN	ii
HALAMAN PERSETUJUAN	iii
PERNYATAAN ORISINALITAS TESIS	iv
PERNYATAAN PERSETUJUAN AKSES	v
KATA PENGANTAR	vi
DAFTAR ISI	viii
DAFTAR TABEL	xi
DAFTAR GAMBAR	xii
ABSTRAK	xiii
ABSTRACT	xiv
BAB I	1
PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Rumusan Masalah	9
1.3 Pertanyaan Penelitian	10
1.4 Tujuan Penelitian	11
1.5 Manfaat Penelitian	11
1.6 Batasan Penelitian	13
BAB II	14
TINJAUAN PUSTAKA	14
2.1 Landasan Teori	14
2.1.1 Teori Komunikasi Organisasi	14
2.1.2 Teori Job Engagement Model	16

2.1.3	Teori (TAM)	19
2.1.4	Komunikasi	21
2.1.5	Keterlibatan Pegawai	28
2.1.6	Penguasaan Teknologi	31
2.1.7	Kinerja Pegawai	34
2.2	Penelitian Terdahulu	36
2.3	Model/Kerangka Penelitian	39
2.4	Pengembangan Hipotesis	40
BAB III	46
METODE PENELITIAN	46
3.1	Jenis Penelitian dan Rancangan Penelitian	46
3.2	Objek Penelitian	46
3.3	Populasi, Sampel, Dan Teknik Sampling	47
3.3.1	Populasi	47
3.3.2	Sampel	47
3.3.3	Teknik Sampling	47
3.4	Jenis Data	47
3.5	Metode Pengumpulan Data	48
3.6	Skala Pengukuran	49
3.7	Definisi Operasional Variabel	50
3.8	Uji Instrumen Penelitian	51
3.9	Metode Analisis Data	52
BAB IV	55
HASIL DAN PEMBAHASAN	55
4.1	Gambaran Umum Objek Penelitian	55

4.2	Analisis Deskripsi Responden	57
4.3	Analisis Deskriptif Statistik	61
4.5	Pembahasan	70
4.5.1	Komunikasi berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai	70
4.5.2	Keterlibatan berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai	72
4.5.3	Penguasaan Teknologi berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai	74
4.5.4	Komunikasi, Keterlibatan Pegawai dan Penguasaan Teknologi secara simultan berpengaruh secara simultan terhadap Kinerja Pegawai	76
4.5.5	Variabel Komunikasi, Keterlibatan Pegawai dan Penguasaan Teknologi, variabel penguasaan teknologi diduga memiliki pengaruh paling dominan terhadap Kinerja Pegawai	77
BAB V		80
KESIMPULAN DAN SARAN		80
5.1	Kesimpulan	80
5.2	Saran	81
5.3	Keterbatasan Penelitian	82
DAFTAR PUSTAKA		82
LAMPIRAN		95

DAFTAR TABEL

Tabel 2.2 Penelitian Terdahulu	39
Tabel 3.7 Definisi Operasional Penelitian	49
Tabel 4.2.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	56
Tabel 4.2.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia	56
Tabel 4.2.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan	57
Tabel 4.2.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja	58
Tabel 4.3.1 Uji Statistik Deskriptif	59
Tabel 4.3.2 Uji Validitas	60
Tabel 4.3.3 Uji Realibilitas	63
Tabel 4.4.1 Uji Regresi Berganda	64
Tabel 4.4.2 Uji F	65
Tabel 4.4.3 Uji Koefisien Determinasi	66
Tabel 4.4.4 Uji B	67

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.3 Kerangka Pikir	39
---------------------------------	----

ABSTRAK

Penelitian ini berjudul “Pengaruh Komunikasi, Keterlibatan, dan Penguasaan Teknologi terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Sosial Pemberdayaan dan Perlindungan Anak Provinsi Papua Barat Daya.” Latar belakang penelitian ini berangkat dari fenomena menurunnya efektivitas kerja dan koordinasi antarpegawai yang disinyalir dipengaruhi oleh faktor komunikasi internal yang belum optimal, keterlibatan pegawai yang masih rendah, serta kemampuan penguasaan teknologi yang belum merata. Kondisi ini berdampak pada kurang maksimalnya pelayanan sosial dan perlindungan anak yang menjadi tanggung jawab dinas tersebut. Oleh karena itu, penelitian ini berupaya untuk mengidentifikasi dan menganalisis pengaruh ketiga faktor tersebut terhadap peningkatan kinerja pegawai.

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode asosiatif kausal untuk menguji hubungan antara variabel bebas dan variabel terikat. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai Dinas Sosial Pemberdayaan dan Perlindungan Anak Provinsi Papua Barat Daya, sedangkan sampel ditentukan menggunakan teknik sampling jenuh, yaitu seluruh populasi dijadikan responden. Data dikumpulkan melalui kuesioner menggunakan skala Likert dengan lima kategori jawaban. Analisis data dilakukan dengan bantuan program SPSS versi 25, meliputi uji validitas, reliabilitas, uji dominan (B) dan regresi linear berganda.

Hasil Penelitian menunjukkan bahwa Komunikasi dan Penguasaan Teknologi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Keterlibatan pegawai tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Secara simultan, ketiga variabel, yaitu Komunikasi, Keterlibatan, dan Penguasaan Teknologi, terbukti bersama-sama memberikan pengaruh yang signifikan terhadap peningkatan kinerja pegawai. Dari ketiga variabel tersebut, Penguasaan Teknologi merupakan faktor yang paling dominan memengaruhi kinerja pegawai.

Kata Kunci: Komunikasi, Keterlibatan Pegawai, Penguasaan Teknologi, Kinerja Pegawai

ABSTRACT

This study is entitled “The Influence of Communication, Employee Engagement, and Technology Mastery on Employee Performance at the Department of Social Empowerment and Child Protection of West Papua Province.” The background of this research arises from the phenomenon of decreasing work effectiveness and coordination among employees, which is believed to be influenced by suboptimal internal communication, low employee engagement, and unequal levels of technology mastery. These conditions affect the overall quality of social services and child protection duties carried out by the department. Therefore, this research aims to identify and analyze the influence of these three factors on improving employee performance.

This study employs a quantitative approach with a causal associative method to examine the relationship between independent and dependent variables. The population of this research consists of all employees at the Department of Social Empowerment and Child Protection of West Papua Province, while the sample is determined using the saturated sampling technique, in which all population members are included as respondents. Data were collected through questionnaires using a five-point Likert scale and analyzed using SPSS version 25, including validity, reliability, dominant tests (B) and multiple linear regression analysis.

The research results indicate that communication and technology mastery have a positive and significant impact on employee performance. Employee engagement does not significantly affect employee performance. Simultaneously, all three variables – communication, engagement, and technology mastery – are proven to have a significant combined influence on improving employee performance. Of these three variables, technology mastery is the most dominant factor influencing employee performance.

Keywords: *Communication, Employee Engagement, Technology Mastery, Employee Performance*

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Dalam era globalisasi dan transformasi digital yang semakin pesat, instansi pemerintahan dituntut untuk beradaptasi terhadap perubahan dalam sistem kerja, komunikasi, dan pelayanan publik. Transformasi birokrasi modern mengharuskan kinerja aparatur sipil negara menjadi salah satu indikator utama keberhasilan pelaksanaan reformasi di sektor publik. Pemerintah pusat melalui Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi (Kemenpan-RB) menegaskan bahwa peningkatan kinerja ASN harus didukung oleh komunikasi organisasi yang efektif, keterlibatan pegawai yang tinggi, serta kemampuan beradaptasi terhadap teknologi informasi. Ketiga aspek tersebut berfungsi sebagai fondasi bagi organisasi pemerintah untuk menghadapi tantangan globalisasi, digitalisasi, dan ekspektasi publik yang semakin kompleks. Di banyak instansi pemerintahan, lemahnya komunikasi internal, rendahnya partisipasi pegawai dalam proses pengambilan keputusan, serta keterbatasan penguasaan teknologi seringkali menjadi hambatan utama dalam meningkatkan kinerja layanan publik. Fenomena ini menegaskan bahwa keberhasilan kinerja tidak hanya bergantung pada struktur organisasi dan sumber daya, tetapi juga pada dinamika komunikasi, keterlibatan emosional dan intelektual pegawai, serta kemampuan mereka memanfaatkan teknologi secara optimal.

Kinerja pegawai merupakan salah satu indikator utama keberhasilan suatu organisasi publik, termasuk instansi pemerintahan seperti Dinas Sosial Pemberdayaan dan Perlindungan Anak Provinsi Papua Barat Daya. Dalam konteks pelayanan publik, kinerja bukan hanya tentang seberapa cepat tugas diselesaikan, tetapi lebih jauh lagi menyangkut kualitas layanan, efisiensi sumber daya, serta akuntabilitas terhadap Masyarakat. Kinerja pegawai yang optimal akan mempercepat pencapaian visi organisasi dan meningkatkan kepercayaan publik terhadap pemerintah daerah (Supardi et al., 2023).

Dalam dinamika organisasi sektor publik, tantangan dalam meningkatkan kinerja pegawai bukanlah perkara teknis semata, melainkan melibatkan berbagai aspek manusiawi dan struktural. Pegawai negeri sipil yang menjadi ujung tombak pelayanan publik sering kali dihadapkan pada keterbatasan infrastruktur, birokrasi yang panjang, hingga kesenjangan kompetensi (Abdurokhim, 2020). Oleh karena itu, pendekatan untuk memahami dan meningkatkan kinerja tidak bisa dilepaskan dari faktor-faktor yang memengaruhinya secara langsung.

Salah satu faktor kunci yang turut menentukan kinerja adalah komunikasi dalam organisasi. Komunikasi yang terbuka, jelas, dan dua arah dapat menciptakan lingkungan kerja yang harmonis, meningkatkan pemahaman terhadap tugas, serta meminimalkan kesalahpahaman (Fransiska & Tupti, 2020). Dalam organisasi publik, efektivitas komunikasi juga berkaitan erat dengan transparansi dan tata kelola yang baik.

Penelitian oleh (Hutagalung & Ritonga, 2018) menunjukkan bahwa komunikasi organisasi memiliki pengaruh positif terhadap kinerja pegawai di instansi pemerintahan. Hal ini sejalan dengan temuan (Khurniawan et al., 2023) yang menggarisbawahi bahwa komunikasi yang baik dapat meningkatkan kepuasan kerja dan berdampak pada peningkatan produktivitas. Di Dinas Sosial Pemberdayaan dan Perlindungan Anak, komunikasi yang efektif antara pimpinan dan staf menjadi penting mengingat kompleksitas program-program sosial yang mereka tangani.

Selain komunikasi, keterlibatan pegawai (*employee engagement*) juga memainkan peran penting dalam membentuk kinerja yang unggul. Keterlibatan merupakan cerminan dari sejauh mana pegawai memiliki rasa memiliki, komitmen, dan semangat terhadap pekerjaannya. Pegawai yang terlibat tidak hanya menyelesaikan tugas dengan baik, tetapi juga berinisiatif untuk berkontribusi lebih (Yolinza & Marlius, 2023). Studi (Presilawati et al., 2022) keterlibatan kerja secara signifikan berkontribusi terhadap peningkatan motivasi dan pencapaian target organisasi. Dalam sektor publik, di mana tantangan kerja sering kali berhubungan dengan kompleksitas sosial dan anggaran terbatas, keterlibatan pegawai menjadi sumber energi positif yang tidak ternilai harganya. Dinas Sosial yang menangani isu-isu kerentanan sosial dan anak memerlukan pegawai yang tidak sekadar hadir, tetapi benar-benar hadir secara emosional dan kognitif. Keterlibatan pegawai juga terkait dengan rasa keadilan, pemberdayaan, serta kesempatan untuk mengembangkan diri. Dalam penelitian (Beno & Dody Nata, 2019), ditemukan bahwa lingkungan kerja yang mendukung dan

memperhatikan kebutuhan psikologis pegawai dapat meningkatkan keterlibatan kerja. Oleh karena itu, pimpinan organisasi publik perlu menciptakan iklim kerja yang inklusif, suportif, dan penuh apresiasi.

Faktor penting lainnya yang tak dapat diabaikan dalam era digitalisasi saat ini adalah penguasaan teknologi. Kemampuan pegawai dalam menggunakan teknologi informasi bukan lagi nilai tambah, melainkan kebutuhan dasar. Transformasi digital dalam birokrasi telah mengubah cara layanan publik diberikan. Dari pengarsipan digital, layanan online, hingga sistem pengaduan berbasis web semua menuntut keterampilan teknologi dari aparatur sipil negara (Harpis & Bahri, 2020).

Keberhasilan implementasi e-government sangat ditentukan oleh kompetensi teknologi dari para pegawai (Kusnadi, 2023). Dalam hal ini, Dinas Sosial Pemberdayaan dan Perlindungan Anak yang menangani data kependudukan rentan dan layanan perlindungan anak dituntut untuk mampu memanfaatkan teknologi secara maksimal untuk meningkatkan efektivitas kerja mereka. Studi (A. Rahman, 2022) mengklasifikasikan penguasaan teknologi sebagai bagian dari kompetensi abad ke-21 yang mutlak dimiliki oleh pegawai sektor publik. Hal ini diperkuat oleh (Haryono et al., 2023) yang menyebutkan bahwa kompetensi teknologi tidak hanya mempercepat pekerjaan, tetapi juga memperkaya proses inovasi dalam pelayanan publik. Namun demikian, penguasaan teknologi tidak akan berdampak signifikan tanpa dukungan komunikasi yang lancar dan keterlibatan pegawai yang tinggi. Ketiga faktor ini harus berjalan beriringan agar kinerja pegawai dapat benar-benar meningkat. Kombinasi antara komunikasi

efektif, keterlibatan emosional, dan kompetensi teknologi akan membentuk ekosistem kerja yang produktif dan adaptif. Dalam konteks Papua Barat Daya, tantangan geografis, keterbatasan infrastruktur, serta keragaman budaya menjadi faktor eksternal yang memperumit dinamika kerja pegawai di Dinas Sosial. Oleh karena itu, upaya untuk meningkatkan kinerja pegawai harus mempertimbangkan pendekatan multidimensional, salah satunya melalui penelitian ini.

Dinas Sosial, Pemberdayaan dan Perlindungan Anak Provinsi Papua Barat Daya memiliki tanggung jawab besar dalam mengelola berbagai program sosial yang berdampak langsung pada kesejahteraan masyarakat. Sejak terbentuknya provinsi baru pada akhir 2022, instansi ini menghadapi berbagai tantangan dalam aspek sumber daya manusia, infrastruktur, serta integrasi sistem informasi. Berdasarkan laporan BPS Papua Barat Daya tahun 2024, tingkat kemiskinan di provinsi ini masih mencapai 20,3%, lebih tinggi dari rata-rata nasional sebesar 9,4%. Angka ini menegaskan pentingnya kinerja optimal dari dinas sosial dalam melaksanakan tugas pemberdayaan dan perlindungan masyarakat rentan. Namun, realita di lapangan menunjukkan bahwa koordinasi antar bidang, proses pelaporan data sosial, serta pelayanan terhadap masyarakat masih menghadapi hambatan, terutama karena keterbatasan komunikasi internal dan rendahnya penguasaan teknologi digital oleh sebagian pegawai (Ansell et al., 2022). Hal tersebut berdampak langsung pada kualitas kinerja dan kecepatan pelayanan publik.

Secara empiris, sejumlah penelitian sebelumnya telah mengkaji faktor-faktor yang memengaruhi kinerja ASN, namun hasilnya menunjukkan perbedaan

atau research gap. Misalnya, penelitian oleh (Dirwan, 2022) menemukan bahwa komunikasi memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di instansi pemerintah daerah. Namun, studi oleh (Aulia Safitri et al., 2024) menyimpulkan bahwa penguasaan teknologi lebih dominan dibanding komunikasi dalam menentukan produktivitas pegawai. Di sisi lain, penelitian oleh (Rusydi et al., 2021) menunjukkan bahwa keterlibatan pegawai menjadi variabel mediasi penting antara komunikasi dan kinerja. Inkonsistensi hasil penelitian tersebut menunjukkan perlunya pengujian ulang dalam konteks organisasi yang berbeda, khususnya pada instansi pemerintah daerah baru seperti Dinas Sosial Provinsi Papua Barat Daya yang sedang membangun sistem kerja dan budaya organisasinya. Dengan demikian, penelitian ini diharapkan dapat memperkaya literatur empiris mengenai determinan kinerja ASN di daerah dengan kondisi sosial dan geografis yang unik.

Kondisi geografis Papua Barat Daya yang luas, terdiri dari pulau-pulau terpisah dan daerah pedalaman, juga menjadi tantangan tersendiri dalam komunikasi dan koordinasi antarpegawai. Beberapa kantor bidang dinas sosial berada di wilayah yang sulit dijangkau dengan jaringan internet stabil, sehingga proses pelaporan berbasis sistem digital sering mengalami kendala. Berdasarkan data Kominfo tahun 2024, tingkat penetrasi internet di wilayah Papua Barat Daya baru mencapai 68%, jauh di bawah rata-rata nasional 87%. Hal ini berpengaruh terhadap implementasi sistem digital dalam birokrasi, seperti e-office, aplikasi bantuan sosial, dan sistem pengaduan daring. Keterbatasan ini menuntut kemampuan komunikasi interpersonal dan kerja sama antarpegawai yang lebih

kuat agar tugas-tugas organisasi tetap berjalan. Oleh karena itu, penelitian mengenai hubungan antara komunikasi, keterlibatan, dan penguasaan teknologi dengan kinerja pegawai dalam konteks geografis seperti ini menjadi sangat relevan untuk dikaji secara akademik dan praktis.

Selain itu, perubahan struktur organisasi akibat pemekaran provinsi turut menimbulkan tantangan adaptasi bagi pegawai. Banyak pegawai yang sebelumnya berasal dari unit kerja di provinsi induk harus menyesuaikan diri dengan sistem administrasi baru, pimpinan baru, serta kebijakan operasional yang berbeda. Proses adaptasi ini membutuhkan komunikasi yang efektif untuk menyatukan visi dan mencegah terjadinya disfungsi organisasi. Di sisi lain, belum semua pegawai memiliki tingkat keterlibatan yang sama terhadap visi baru instansi, sehingga beberapa program kerja belum berjalan optimal. Dalam konteks ini, teknologi informasi dapat menjadi alat untuk mempercepat adaptasi, misalnya melalui sistem kerja daring, pelatihan digital, dan aplikasi koordinasi internal. Namun, jika tidak diiringi dengan keterampilan dan kesadaran digital yang memadai, teknologi justru dapat menjadi sumber kebingungan dan resistensi. Dengan demikian, penelitian ini juga berupaya memahami bagaimana sinergi antara komunikasi, keterlibatan, dan penguasaan teknologi dapat membentuk kinerja pegawai yang adaptif di tengah perubahan organisasi.

Dari sisi teoritis, penelitian ini didasarkan pada konsep kinerja organisasi publik yang dipengaruhi oleh faktor internal individu dan sistem sosial di tempat kerja. Model teori yang relevan antara lain *Organizational Communication Theory*, *Job Engagement Model*, dan *Technology Acceptance Model (TAM)* (Tolu

et al., 2021). Ketiganya menegaskan bahwa komunikasi efektif menciptakan kejelasan peran, keterlibatan meningkatkan komitmen, dan penguasaan teknologi mempercepat efisiensi kerja. Namun, penelitian-penelitian sebelumnya umumnya dilakukan di instansi pusat atau daerah dengan infrastruktur digital yang sudah maju, sehingga belum banyak menggambarkan konteks birokrasi baru seperti Papua Barat Daya. Oleh karena itu, riset ini memiliki kontribusi teoretis dengan menguji kesesuaian model tersebut dalam konteks wilayah berkembang dengan keterbatasan digitalisasi, serta mengidentifikasi sejauh mana kombinasi ketiga faktor tersebut berpengaruh terhadap peningkatan kinerja pegawai (Hasica et al., 2023).

Berdasarkan uraian di atas, peningkatan kinerja pegawai pada Dinas Sosial, Pemberdayaan dan Perlindungan Anak Provinsi Papua Barat Daya tidak dapat dilepaskan dari faktor komunikasi yang efektif, keterlibatan pegawai yang tinggi, serta penguasaan teknologi yang memadai. Ketiga faktor tersebut saling berhubungan dan berkontribusi dalam membangun organisasi publik yang responsif dan adaptif terhadap perubahan. Dengan adanya research gap dan kondisi empiris yang menunjukkan perlunya peningkatan kompetensi serta efektivitas komunikasi di lingkungan dinas sosial, maka penelitian ini menjadi sangat penting dilakukan. Hasil penelitian diharapkan dapat memberikan rekomendasi kebijakan bagi pemerintah daerah dalam memperkuat kapasitas SDM aparatur, meningkatkan tata kelola berbasis teknologi, serta menciptakan budaya kerja kolaboratif yang berorientasi pada pelayanan publik yang optimal bagi masyarakat Papua Barat Daya.

1.2 Rumusan Masalah

Kinerja pegawai merupakan elemen penting dalam efektivitas pelayanan publik, terutama pada instansi pemerintah yang menangani isu-isu sosial dan perlindungan anak. Kantor Dinas Sosial Pemberdayaan dan Perlindungan Anak Provinsi Papua Barat Daya dihadapkan pada tantangan besar dalam memenuhi ekspektasi masyarakat terhadap pelayanan yang cepat, tepat, dan responsif. Namun demikian, dalam praktiknya masih ditemukan indikasi rendahnya produktivitas, ketidaktepatan penyampaian informasi, serta belum optimalnya pemanfaatan teknologi dalam menunjang pelaksanaan tugas.

Salah satu faktor yang diduga turut memengaruhi kinerja pegawai adalah kualitas komunikasi organisasi. Komunikasi yang tidak efektif dapat menghambat arus informasi, mengurangi sinergi antarbagian, dan menimbulkan kesalahpahaman yang berdampak langsung terhadap kualitas kerja pegawai (Viona et al., 2023). Selain itu, tingkat keterlibatan pegawai (employee engagement) juga menjadi faktor penting yang harus diperhatikan. Pegawai yang tidak merasa terlibat dalam proses kerja cenderung menunjukkan sikap pasif, rendah motivasi, dan kurang bertanggung jawab terhadap hasil kerja (Irian Sadipun Komber et al., 2024).

Di era digital saat ini, penguasaan teknologi informasi menjadi kompetensi yang tak terelakkan dalam menunjang efektivitas kerja birokrasi. Ketidaksiapan sumber daya manusia dalam memanfaatkan teknologi akan berujung pada lambannya pelayanan serta gagalnya instansi dalam menyesuaikan diri dengan perkembangan zaman (Pahmi & Busman, 2022).

Berangkat dari kondisi tersebut, muncul kebutuhan untuk menelusuri dan menganalisis secara ilmiah bagaimana komunikasi, keterlibatan, dan penguasaan teknologi memengaruhi kinerja pegawai. Penelitian ini menjadi penting untuk memberikan dasar empiris bagi penyusunan strategi peningkatan kinerja, serta membantu instansi terkait dalam mengembangkan sistem kerja yang lebih adaptif dan efisien.

1.3 Pertanyaan Penelitian

Berdasarkan uraian rumusan masalah di atas maka pertanyaan penelitian yaitu:

1. Apakah komunikasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Sosial Pemberdayaan dan Perlindungan Anak Provinsi Papua Barat Daya?
2. Apakah keterlibatan pegawai berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Sosial Pemberdayaan dan Perlindungan Anak Provinsi Papua Barat Daya?
3. Apakah penguasaan teknologi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Sosial Pemberdayaan dan Perlindungan Anak Provinsi Papua Barat Daya?
4. Apakah komunikasi, keterlibatan, dan penguasaan teknologi berpengaruh secara simultan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Sosial Pemberdayaan dan Perlindungan Anak Provinsi Papua Barat Daya?
5. Variabel manakah di antara komunikasi, keterlibatan, dan penguasaan teknologi yang memiliki pengaruh dominan terhadap kinerja pegawai pada

Dinas Sosial Pemberdayaan dan Perlindungan Anak Provinsi Papua Barat Daya?

1.4 Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk:

1. Menganalisis pengaruh komunikasi terhadap kinerja pegawai pada Dinas Sosial Pemberdayaan dan Perlindungan Anak Provinsi Papua Barat Daya.
2. Menganalisis pengaruh keterlibatan pegawai terhadap kinerja pegawai pada Dinas Sosial Pemberdayaan dan Perlindungan Anak Provinsi Papua Barat Daya.
3. Menganalisis pengaruh penguasaan teknologi terhadap kinerja pegawai pada Dinas Sosial Pemberdayaan dan Perlindungan Anak Provinsi Papua Barat Daya.
4. Mengetahui besarnya pengaruh komunikasi, keterlibatan, dan penguasaan teknologi secara simultan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Sosial Pemberdayaan dan Perlindungan Anak Provinsi Papua Barat Daya.
5. Mengidentifikasi variabel yang paling dominan memengaruhi kinerja pegawai di lingkungan Dinas Sosial Pemberdayaan dan Perlindungan Anak Provinsi Papua Barat Daya.

1.5 Manfaat Penelitian

Manfaat dari penelitian ini diharapkan dapat memberi masukan kepada pihak-pihak yang membutuhkan informasi, diantaranya sebagai berikut:

- a. Manfaat Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi bagi pengembangan ilmu manajemen sumber daya manusia, khususnya dalam memahami bagaimana faktor komunikasi, keterlibatan, dan penguasaan teknologi berpengaruh terhadap kinerja pegawai di instansi pemerintahan. Temuan penelitian ini juga dapat menjadi referensi tambahan dalam pengembangan teori-teori tentang perilaku organisasi, efektivitas kerja, dan adaptasi teknologi dalam konteks sektor publik, terutama di wilayah Papua Barat Daya.

b. Manfaat Praktis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan bagi pimpinan Dinas Sosial Pemberdayaan dan Perlindungan Anak Provinsi Papua Barat Daya dalam merumuskan kebijakan peningkatan kinerja pegawai melalui perbaikan sistem komunikasi internal, peningkatan keterlibatan pegawai dalam pengambilan keputusan, serta optimalisasi pelatihan teknologi. Selain itu, hasil penelitian ini juga dapat menjadi acuan bagi instansi pemerintah lain di Papua Barat Daya dalam memperkuat kapasitas aparatur agar lebih adaptif terhadap perkembangan teknologi dan kebutuhan pelayanan masyarakat.

c. Manfaat Akademis

Penelitian ini dapat menjadi sumber referensi dan bahan pembelajaran bagi mahasiswa, peneliti, serta akademisi yang tertarik meneliti topik serupa, khususnya yang berkaitan dengan pengaruh faktor internal organisasi terhadap kinerja pegawai di sektor publik. Penelitian ini juga dapat

dijadikan dasar untuk penelitian lanjutan dengan variabel tambahan, seperti motivasi, budaya organisasi, atau kepemimpinan digital.

1.6 Batasan Penelitian

Penelitian ini dibatasi pada kajian mengenai pengaruh komunikasi, keterlibatan, dan penguasaan teknologi terhadap kinerja pegawai pada Dinas Sosial Pemberdayaan dan Perlindungan Anak Provinsi Papua Barat Daya. Variabel komunikasi dalam penelitian ini difokuskan pada bagaimana pegawai berinteraksi, bertukar informasi, dan membangun pemahaman dalam pelaksanaan tugas sehari-hari. Variabel keterlibatan pegawai mencakup tingkat partisipasi, tanggung jawab, serta rasa memiliki terhadap pekerjaan dan organisasi. Sedangkan variabel penguasaan teknologi difokuskan pada kemampuan pegawai dalam menggunakan teknologi informasi dan sistem digital dalam mendukung pelaksanaan tugas administrasi maupun pelayanan publik.

Penelitian ini juga dibatasi pada lingkup internal Dinas Sosial Pemberdayaan dan Perlindungan Anak Provinsi Papua Barat Daya, sehingga hasilnya tidak secara langsung digeneralisasi untuk instansi lain. Data penelitian dikumpulkan melalui penyebaran kuesioner kepada pegawai di lingkungan dinas tersebut dengan pendekatan kuantitatif menggunakan analisis regresi linear berganda melalui program SPSS. Oleh karena itu, penelitian ini tidak menelaah faktor eksternal seperti kebijakan pemerintah pusat, kondisi sosial masyarakat, atau faktor lingkungan kerja eksternal yang mungkin turut memengaruhi kinerja pegawai.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teori

2.1.1 Teori Komunikasi Organisasi

Organizational Communication Theory atau Teori Komunikasi Organisasi merupakan salah satu teori penting dalam kajian manajemen dan perilaku organisasi yang menekankan bagaimana proses komunikasi memengaruhi struktur, dinamika, dan efektivitas organisasi. Menurut Katz dan Kahn (1978), organisasi dapat dipandang sebagai sistem terbuka yang bergantung pada komunikasi untuk mempertahankan keberlangsungan hidupnya. Komunikasi menjadi sarana utama dalam menyampaikan informasi, instruksi, maupun umpan balik antara pimpinan dan bawahan. Tanpa komunikasi yang efektif, koordinasi dan kolaborasi antarelemen organisasi akan terhambat, sehingga tujuan organisasi sulit tercapai.

Teori komunikasi organisasi menjelaskan bahwa arus komunikasi dalam organisasi dapat bersifat vertikal, horizontal, maupun diagonal. Komunikasi vertikal terjadi antara atasan dan bawahan, sedangkan komunikasi horizontal berlangsung antarpegawai pada tingkat yang sama. Adapun komunikasi diagonal mencakup pertukaran informasi lintas departemen atau bagian yang berbeda. Menurut (Ramadhani & Prihantoro, 2020), efektivitas komunikasi organisasi tidak hanya diukur dari kecepatan dan ketepatan informasi, tetapi juga dari sejauh mana

komunikasi mampu menciptakan pemahaman bersama, kepercayaan, dan komitmen terhadap tujuan organisasi.

Dari perspektif teoritis, *Organizational Communication Theory* juga mencakup beberapa pendekatan, antara lain pendekatan klasik, human relations, dan sistem (Ashari et al., 2023). Pendekatan klasik menekankan komunikasi satu arah dari pimpinan kepada bawahan, sedangkan pendekatan human relations melihat komunikasi sebagai alat untuk meningkatkan kepuasan kerja dan hubungan sosial. Sementara itu, pendekatan sistem memandang komunikasi sebagai jaringan interaksi yang saling bergantung antara seluruh bagian organisasi. Setiap pendekatan tersebut menggambarkan evolusi pemikiran mengenai pentingnya komunikasi dalam mengatur perilaku dan hubungan di dalam organisasi.

Dalam konteks modern, teori komunikasi organisasi tidak hanya berfokus pada penyampaian pesan, tetapi juga mencakup penggunaan teknologi informasi dan komunikasi (TIK) sebagai alat pendukung proses komunikasi internal. Menurut Eisenberg, Goodall, dan Trethewey (2014), organisasi masa kini harus beradaptasi dengan perubahan teknologi agar dapat menjaga arus komunikasi yang cepat, transparan, dan efisien. Penguasaan teknologi komunikasi menjadi faktor penting yang menentukan efektivitas kerja dan kinerja pegawai, terutama dalam organisasi publik yang dituntut untuk melayani masyarakat dengan profesionalisme tinggi.

Dengan demikian, *Organizational Communication Theory* memberikan dasar konseptual untuk memahami bagaimana komunikasi memengaruhi perilaku individu dan kelompok dalam organisasi. Komunikasi yang efektif akan memperkuat koordinasi, membangun hubungan interpersonal yang positif, serta meningkatkan produktivitas dan kinerja organisasi secara keseluruhan. Sebaliknya, kegagalan komunikasi dapat menimbulkan konflik, kesalahpahaman, dan menurunkan semangat kerja pegawai (Henraman, 2021). Oleh karena itu, teori ini menjadi landasan penting dalam penelitian mengenai pengaruh komunikasi terhadap kinerja pegawai, termasuk di instansi pemerintahan seperti Dinas Sosial Pemberdayaan dan Perlindungan Anak Provinsi Papua Barat Daya.

2.1.2 Teori Job Engagement Model

Teori *Job Engagement Model* menjelaskan sejauh mana individu terlibat secara emosional, kognitif, dan fisik dalam pekerjaannya. Konsep ini pertama kali dikemukakan oleh Kahn (1990), yang mendefinisikan job engagement sebagai kondisi psikologis di mana karyawan mengekspresikan diri mereka sepenuhnya dalam peran kerja melalui energi, dedikasi, dan penyerapan terhadap tugas. Menurut teori ini, karyawan yang engaged menunjukkan keterikatan mendalam terhadap pekerjaan mereka karena merasa pekerjaannya bermakna, mendapatkan dukungan organisasi, dan memiliki peluang untuk mengembangkan diri. Model ini menekankan pentingnya faktor psikologis seperti rasa aman (*psychological safety*), ketersediaan (*availability*), dan makna kerja (*meaningfulness*) sebagai prasyarat bagi keterlibatan kerja yang optimal (Manski-Nankervis et al., 2022).

Dalam perkembangan selanjutnya, Schaufeli dan Bakker (2004) mengembangkan Job Demands-Resources (JD-R) Model yang menjadi dasar teoritis dari Job Engagement Model modern. Mereka berpendapat bahwa keterlibatan kerja muncul ketika terdapat keseimbangan antara tuntutan pekerjaan (job demands) dan sumber daya pekerjaan (job resources). Sumber daya pekerjaan seperti dukungan rekan kerja, umpan balik positif, dan otonomi kerja berperan penting dalam meningkatkan motivasi serta mengurangi kelelahan (Tanuwijaya et al., 2024). Sementara itu, tuntutan pekerjaan yang berlebihan tanpa dukungan memadai dapat menurunkan tingkat engagement dan meningkatkan risiko burnout. Oleh karena itu, organisasi yang mampu menyediakan lingkungan kerja yang suportif akan mendorong karyawan lebih bersemangat dan produktif.

Secara praktis, Job Engagement Model menjadi acuan penting dalam manajemen sumber daya manusia untuk meningkatkan kinerja individu dan organisasi. Karyawan yang memiliki tingkat engagement tinggi cenderung menunjukkan loyalitas, inisiatif, serta komitmen terhadap tujuan organisasi (Rijal et al., 2023). Mereka lebih mampu menghadapi tekanan, berinovasi, dan memberikan kontribusi positif terhadap pencapaian visi perusahaan. Sebaliknya, rendahnya keterlibatan kerja dapat berdampak pada menurunnya produktivitas, meningkatnya absensi, dan tingkat turnover yang tinggi (T. Rahman & Nurdian, 2021). Dengan demikian, penerapan strategi peningkatan job engagement melalui pelatihan, komunikasi efektif, dan budaya kerja positif merupakan langkah strategis bagi organisasi untuk menciptakan tenaga kerja yang berdaya saing dan berkelanjutan.

Selain faktor internal dan eksternal, Job Engagement Model juga menyoroiti peran penting kepemimpinan dalam membentuk keterlibatan karyawan. Gaya kepemimpinan transformasional, misalnya, terbukti memiliki pengaruh positif terhadap tingkat engagement karena pemimpin jenis ini mampu menginspirasi, memberikan visi yang jelas, serta menghargai kontribusi bawahannya. Pemimpin yang komunikatif dan suportif menciptakan rasa percaya serta rasa memiliki di antara karyawan, sehingga mereka terdorong untuk memberikan performa terbaik (Riono et al., 2020). Ketika karyawan merasa dihargai dan dilibatkan dalam pengambilan keputusan, mereka lebih bersemangat dan berkomitmen terhadap pekerjaannya. Oleh sebab itu, dimensi kepemimpinan yang humanis dan partisipatif menjadi salah satu elemen penting dalam membangun job engagement yang berkelanjutan.

Teori job engagement juga menekankan pentingnya keseimbangan antara kehidupan kerja dan kehidupan pribadi (*work-life balance*) dalam mempertahankan tingkat keterlibatan karyawan. Karyawan yang mengalami tekanan berlebihan tanpa ruang untuk pemulihan emosional dan fisik akan kehilangan energi dan antusiasme terhadap pekerjaannya. Organisasi yang memperhatikan aspek keseimbangan melalui kebijakan fleksibilitas waktu kerja, dukungan kesehatan mental, serta fasilitas kesejahteraan akan mampu menciptakan iklim kerja yang positif dan berorientasi pada manusia (Tsuraya & Fernos, 2023). Dengan demikian, Job Engagement Model bukan hanya berfokus pada kinerja semata, tetapi juga pada pembangunan kesejahteraan psikologis

karyawan sebagai fondasi bagi produktivitas dan keberhasilan organisasi jangka panjang.

2.1.3 Teori (TAM)

Technology Acceptance Model (TAM) merupakan salah satu teori yang paling banyak digunakan untuk menjelaskan perilaku individu dalam menerima dan menggunakan teknologi. Model ini pertama kali dikembangkan oleh Fred Davis pada tahun 1986, dan kemudian dipublikasikan secara luas pada tahun 1989. TAM berakar pada teori Theory of Reasoned Action (TRA) yang dikemukakan oleh Fishbein dan Ajzen, yang menekankan bahwa perilaku seseorang dipengaruhi oleh niat (intention) yang terbentuk dari sikap (attitude) terhadap perilaku tersebut. Dalam konteks teknologi, TAM memfokuskan pada bagaimana persepsi pengguna terhadap kemudahan dan kegunaan suatu sistem akan memengaruhi niat serta keputusan mereka untuk menggunakan teknologi tersebut (Gorang et al., 2022).

Komponen utama dalam TAM terdiri dari dua variabel kunci, yaitu *Perceived Usefulness* (PU) dan *Perceived Ease of Use* (PEOU). *Perceived Usefulness* didefinisikan sebagai sejauh mana seseorang percaya bahwa penggunaan teknologi tertentu dapat meningkatkan kinerjanya, sedangkan *Perceived Ease of Use* mengacu pada sejauh mana seseorang percaya bahwa menggunakan teknologi tersebut bebas dari kesulitan. Kedua variabel ini memengaruhi sikap pengguna terhadap penggunaan sistem, yang kemudian berimplikasi pada niat dan perilaku aktual dalam menggunakan teknologi.

Konsep TAM juga menjelaskan bahwa jika seseorang merasakan kemudahan dalam menggunakan suatu sistem, maka persepsi kegunaan terhadap sistem tersebut juga akan meningkat. Dengan kata lain, kemudahan penggunaan memiliki pengaruh langsung maupun tidak langsung terhadap penerimaan teknologi (Prawiro, 2021). Selain itu, niat untuk menggunakan teknologi (*behavioral intention*) akan terbentuk apabila individu memiliki keyakinan positif terhadap manfaat dan kemudahan yang ditawarkan sistem tersebut. Oleh karena itu, TAM menjadi kerangka penting dalam memahami faktor psikologis yang menentukan penerimaan inovasi teknologi di berbagai bidang, termasuk pendidikan, pemerintahan, dan bisnis.

Seiring perkembangan teknologi, banyak peneliti melakukan modifikasi terhadap TAM untuk menyesuaikan dengan konteks yang lebih spesifik. Beberapa di antaranya mengintegrasikan faktor eksternal seperti kepercayaan (*trust*), pengalaman (*experience*), dan kondisi sosial (*social influence*) yang memengaruhi persepsi pengguna terhadap teknologi. Misalnya, model TAM 2 dan TAM 3 yang dikembangkan oleh Venkatesh dan Davis menambahkan variabel seperti *subjective norm*, *output quality*, dan *computer anxiety*. Modifikasi ini menunjukkan bahwa penerimaan teknologi tidak hanya bergantung pada aspek teknis, tetapi juga pada faktor sosial dan psikologis pengguna.

Dalam konteks organisasi atau instansi pemerintah, TAM sangat relevan untuk menjelaskan tingkat adopsi sistem informasi atau teknologi digital oleh pegawai. Faktor-faktor seperti pelatihan, dukungan manajemen, dan budaya organisasi dapat memengaruhi persepsi kemudahan serta kegunaan teknologi

(Radyasmita & Suryaningsih, 2022). Dengan demikian, penerapan TAM tidak hanya membantu memahami perilaku individu terhadap teknologi, tetapi juga dapat menjadi dasar dalam merancang strategi peningkatan efektivitas implementasi sistem berbasis teknologi di berbagai sektor.

2.1.4 Komunikasi

Menurut (Rivaldo et al., 2021) komunikasi adalah transfer informasi dari satu orang ke orang lain, baik itu memunculkan kepercayaan atau tidak. Tetapi informasi yang ditransfer harus dapat dimengerti oleh penerima. Secara lebih spesifik komunikasi merupakan *transmission of information*, menggunakan kata informasi sebagai jumlah yang dapat diukur, yang mencerminkan kemampuan penerima untuk membedakan satu urutan simbol dari yang lain.

Menurut (Siregar & Usriyah, 2021) komunikasi adalah memberi, menerima atau bertukar ide, informasi, sinyal atau pesan melalui media yang tepat, memungkinkan individu atau kelompok untuk membujuk, mencari informasi, memberikan informasi atau untuk mengekspresikan emosi. Komunikasi merupakan proses ekspresi, interaksi, dan pengaruh, di mana perilaku manusia atau organisme kompleks lainnya mengekspresikan mekanisme psikologis, keadaan, dan sifat-sifat dan, melalui interaksi dengan ekspresi serupa dari individu lainnya, menghasilkan serangkaian kognitif, emosional dan efek perilaku (Zainuddin et al., 2020).

Sedangkan (Dharma, 2019) berpendapat bahwa komunikasi dapat didefinisikan sebagai suatu proses di mana seseorang berhubungan dengan orang lain melalui pesan, dan mengharapkan tanggapan yang terakhir, menjadi

pendapat, kegiatan atau perilaku. Dengan kata lain, komunikasi adalah cara untuk menjalin kontak dengan orang lain melalui ide, fakta, pemikiran dan perilaku, mencari reaksi terhadap pernyataan yang telah dikirim.

Berdasarkan pendapat dari para ahli di atas, penulis menyimpulkan bahwa komunikasi merupakan suatu bentuk atau proses mengirim atau menerima pesan dari satu orang ke orang lain, melalui berbagai saluran (media) baik secara langsung ataupun tidak langsung. Pesan tersebut baik berupa data, informasi, fakta, ataupun pengetahuan.

2.1.4.1 Indikator Komunikasi

Ada dua faktor yang memengaruhi komunikasi, yaitu faktor dari pihak *sender* atau disebut pula komunikator, dan faktor dari pihak *receiver* atau komunikan (Nurhayati, 2023).

1. Faktor dari pihak *sender* atau komunikator, yaitu keterampilan sikap, pengetahuan sender, media saluran yang digunakan. sebagai pengirim informasi, ide, berita, pesan, komunikator perlu menguasai cara-cara penyampaian, baik secara tertulis maupun lisan. Sikap komunikator sangat berpengaruh terhadap komunikan. Keangkuhan dalam komunikasi dapat mengakibatkan informasi yang diberikan akan ditolak oleh komunikan. Demikian pula dalam penyampaian pesan yang terkesan ragu-ragu dapat menyebabkan ketidakpercayaan terhadap informasi pesan yang disampaikan. Komunikator yang tidak mempunyai keterampilan dalam menyampaikan pesan juga akan menyebabkan pesan yang disampaikan tidak diterima oleh komunikan

secara sempurna. Akibat yang terjadi adalah pesan tidak dapat dilaksanakan, tujuan penyampaian pesan tidak tercapai, komunikator menjadi marah, dan komunikan menjadi salah menerima pesan tersebut.

2. Faktor *receiver* atau komunikan, keterampilan, sikap, pengetahuan, dan media saluran yang digunakan. Keterampilan komunikan dalam mendengar dan membaca pesan sangat penting. Pesan yang diberikan akan dapat dengan mudah dimengerti dengan baik jika komunikan mempunyai keterampilan mendengar dan membaca. Sikap komunikan yang berpengaruh terhadap efektivitas komunikasi misalnya sikap apriori, meremehkan, dan berprasangka buruk terhadap komunikator.

Komunikan harus juga mampu membaca intonasi pesan, meskipun pesan tersebut disampaikan dalam bentuk tulisan, sehingga tidak terjadi gagal paham (salah paham). Miskomunikasi yang terjadi dalam bahasa tulisan karena komunikan tidak mampu membaca isi pesan sesuai dengan intonasi yang seharusnya dilakukan.

2.1.4.2 Arus Komunikasi Dalam Organisasi

Menurut (Siregar & Usriyah, 2021) terdapat beberapa arus komunikasi dalam organisasi, yaitu sebagai berikut:

1. Komunikasi ke Atas. Komunikasi ke atas merupakan pesan yang dikirim dari tingkat hierarki yang lebih rendah ke tingkat hierarki yang lebih tinggi, misalnya para pelaksana ke manajernya, atau dari para dosen ke dekan fakultas. Jenis komunikasi ini biasanya mencakup:

- a. Kegiatan yang berkaitan dengan pekerjaan, artinya apa yang sedang terjadi di pekerjaan, seberapa jauh tercapainya, apa yang masih dilakukan, dan masalah lain yang serupa.
 - b. Masalah yang berkaitan dengan pekerjaan dan pertanyaan yang belum terjawab.
 - c. Berbagai gagasan untuk perubahan dan saran-saran perbaikan.
 - d. Melaporkan pekerjaan yang telah dilaksanakan.
 - e. Meminta masukan, petunjuk, dan arahan dari pimpinan.
 - f. Perasaan yang berkaitan dengan pekerjaan itu sendiri.
2. Komunikasi ke Bawah. Komunikasi ke bawah merupakan pesan yang dikirim dari tingkat hierarki yang lebih tinggi ke tingkat hierarki yang lebih rendah. Sebagai contoh, pesan yang dikirim oleh manajer kepada karyawannya atau dari pimpinan organisasi ke bawahannya. Isi pesan komunikasi ke bawah antara lain:
- a. Perintah
 - b. Penejelasan prosedur.
 - c. Penggalan progres pekerjaan.
 - d. Penjelasan tujuan dan sebagainya.

Komunikasi ke bawah dan ke atas akan terjadi silih berganti, seiring dengan terjadi dengan terjadinya umpan balik.

- a. Komunikasi Horizontal/ Antar Sesama. Komunikasi horizontal adalah pesan yang dipertukarkan pada level hierarki yang sama. Beberapa komunikasi horizontal yaitu: 1) Memfasilitas pemecahan

- masalah. 2) Memungkinkan *sharing* informasi di antara kelompok-kelompok yang berbeda. 3) Meningkatkan koordinasi kerja antardepartemen atau tim. 4) Memperkuat semangat. 5) Membantu menyelesaikan konflik.
- b. Arus komunikasi vertikal naik, vertikal turun, dan horizontal biasanya sangat terkait dengan tugas dan tanggung jawab yang sedang dilaksanakan di dalam organisasi. Oleh karena itu, sifat arus komunikasi tersebut meliputi: 1) Bersifat disengaja. 2) Mempunyai struktur. 3) Terjadinya secara terencana. 4) Dalam rangka mengejar tujuan yang telah direncanakan. 5) Identitas keanggotaannya jelas. 6) Terjadi dalam suatu wadah organisasi. 7) Dapat dijadikan pedoman dalam bertindak. 8) Dapat didokumentasikan dalam bentuk transkrip dan rekaman. 9) Dapat dipertanggungjawabkan.
3. Komunikasi Diagonal (*Diagonal Communication*). Informasi mengalir antara individu di berbagai tingkatan hierarki dan departemen yang berbeda tanpa mengikuti jalur komunikasi formal. Contoh: Seorang staf pemasaran langsung berkomunikasi dengan kepala produksi tanpa melalui manajer masing-masing.
4. Komunikasi Informal (*Grapevine Communication*). Informasi yang beredar di luar jalur formal, sering kali berbentuk percakapan tidak resmi. Contoh: Gosip di kantor, rumor tentang kebijakan baru, atau diskusi santai antar karyawan. Tujuan: Meskipun tidak selalu akurat, komunikasi informal dapat membantu menciptakan hubungan sosial

dan mempercepat penyebaran informasi. Komunikasi yang efektif dalam organisasi bergantung pada bagaimana arus komunikasi ini dikelola. Organisasi yang memiliki sistem komunikasi yang baik akan lebih mudah dalam mengoordinasikan tugas, meningkatkan motivasi karyawan, dan mencapai tujuan bisnis dengan lebih efisien

2.1.4.3 Komponen Dalam Komunikasi

Menurut (Siregar & Usriyah, 2021) terdapat beberapa komponen dalam komunikasi, yaitu sebagai berikut:

1. Pesan. Pesan komunikasi merupakan isi dari komunikasi itu sendiri. Pesan mempunyai banyak bentuk. Kita mengirimkan dan menerima pesan ini melalui salah satu atau kombinasi tertentu dari pancaindra kita. Walaupun kita biasanya menganggap pesan selalu dalam bentuk verbal (lisan atau tertulis), ini bukanlah satu-satunya jenis pesan. Kita juga berkomunikasi secara nonverbal (tanpa kata). Informasi atau ide yang disampaikan dalam komunikasi. Bisa berupa kata-kata (verbal), bahasa tubuh (nonverbal), atau media tertulis. Contoh: Email, laporan, presentasi, atau ekspresi wajah.
2. Saluran. Saluran komunikasi adalah media yang dilalui pesan. Jarang sekali komunikasi berlangsung melalui hanya satu saluran. Kita menggunakan dua, tiga, atau empat saluran yang berbeda secara simultan. Sebagai contoh, dalam interaksi tatap muka kita berbicara dan mendengarkan (saluran suara), tetapi kita juga memberikan isyarat tubuh dan menerima isyarat ini secara visual (saluran visual). Kita juga

memancarkan dan mencium bau-bauan (saluran olfaktori). Sering kali kita saling menyentuh, ini pun komunikasi (saluran taktil).

3. Umpan balik dan umpan maju. Umpan balik adalah informasi yang dikirimkan balik ke sumbernya (komunikator). Umpan balik dapat berasal dari komunikan atau orang lain. Bila komunikan menyampaikan pesan ulang, misalnya memberikan jawaban, maka telah terjadi umpan balik. Artinya, komunikan berubah menjadi komunikator untuk menyampaikan pesan jawaban kepada komunikan yang pada awalnya sebagai komunikator. Umpan balik tersebut dapat berupa lisan, tulis, atau bahasa isyarat, seperti mengangkat dua bahu sebagai pertanda tiak tahu, memasang telapak tangan di samping telinga sebagai tanda kurang jelas, menepuk jidat sebagai pertanda pusing menerima pesan yang disampaikan, menggenggam telapak tangan dan menekuk siku ke depan sebagai pertanda setuju/dengan senang hati.
4. Gangguan

Gangguan (*noise*) adalah gangguan dalam komunikasi yang mendistorsi pesan. Gangguan yang menghalangi penerima pesan dan sumber dalam mengirimkan pesan. Gangguan (*noise*) dikatakan ada dalam suatu sistem komunikasi bila ini membuat pesan yang yang disampaikan berbeda dengan pesan yang diterima. Gangguan ini dapat berupa gangguan fisik (ada orang lain berbicara), psikologis

(pemikiran yang sudah ada di kepala kita), atau semantik (salah mengartikan makna).

5. Efek Komunikasi

Komunikasi selalu mempunyai efek atau dampak atas satu atau lebih orang yang terlibat dalam tindak komunikasi. Pada setiap tindakan komunikasi selalu ada konsekuensi. Sebagai contoh; Pertama, Anda mungkin memperoleh pengetahuan atau belajar bagaimana menganalisis, melakukan sintesis, atau mengevaluasi sesuatu; ini adalah efek atau dampak intelektual atau kognitif. Kedua, Anda mungkin memperoleh sikap baru atau mengubah sikap, keyakinan, emosi, dan perasaan Anda; ini adalah dampak afektif. Ketiga, Anda mungkin memperoleh cara-cara atau gerakan baru seperti cara melemparan bola atau melukis, selain juga perilaku verbal dan nonverbal yang patut; ini adalah dampak atau efek psikomotorik.

2.1.5 Keterlibatan Pegawai

Keterlibatan pegawai merupakan kondisi psikologis di mana pegawai menunjukkan keterhubungan emosional, kognitif, dan fisik terhadap pekerjaannya. Pegawai yang terlibat secara aktif merasa bangga terhadap pekerjaannya dan menunjukkan antusiasme dalam melaksanakan tugas sehari-hari. Kahn (Kahn, 1990), pelopor konsep ini, menjelaskan bahwa keterlibatan muncul ketika individu merasa aman, bermakna, dan memiliki energi untuk mengekspresikan dirinya secara penuh dalam peran kerja. Konsep ini menekankan

pentingnya perasaan terhubung secara personal dengan pekerjaan sebagai kunci kinerja optimal (Ade Fitri et al., 2022).

Keterlibatan pegawai juga erat kaitannya dengan motivasi dan kepuasan kerja. Pegawai yang merasa terlibat cenderung menunjukkan loyalitas tinggi, lebih sedikit absen, dan berkontribusi secara aktif terhadap pencapaian tujuan organisasi (Elden Palyama et al., 2023). Keterlibatan merupakan reaksi individu terhadap perlakuan organisasi, dan akan meningkat jika pegawai merasa diperlakukan secara adil, dihargai, dan diberikan kesempatan untuk berkembang (Syafriana Putri et al., 2023). Oleh karena itu, peran organisasi sangat penting dalam menciptakan lingkungan yang mendukung keterlibatan.

Dalam organisasi publik, keterlibatan pegawai sangat penting untuk meningkatkan efektivitas pelayanan kepada masyarakat. Pegawai yang terlibat cenderung memiliki rasa tanggung jawab yang tinggi terhadap hasil pekerjaannya dan memperhatikan dampak sosial dari tugas yang dijalankan (Sembiring et al., 2021). Bakker dan Demerouti (2008) dalam model *Job Demands-Resources* (JD-R) menyebutkan bahwa ketersediaan sumber daya kerja seperti dukungan sosial, umpan balik, dan otonomi sangat berperan dalam meningkatkan keterlibatan. Semakin baik lingkungan kerja, semakin tinggi tingkat keterlibatan pegawai.

Selain faktor internal organisasi, faktor individu seperti kepribadian, nilai kerja, dan persepsi makna kerja juga memengaruhi keterlibatan. Pegawai yang memiliki orientasi tujuan dan merasa bahwa pekerjaannya selaras dengan nilai-nilainya akan menunjukkan keterlibatan yang lebih tinggi. Rich et al. (2010) menyatakan bahwa pegawai yang melihat pekerjaannya sebagai bermakna

cenderung menunjukkan keterlibatan kognitif dan emosional yang lebih dalam. Ini menunjukkan pentingnya pencocokan antara pekerjaan dan nilai pribadi dalam menciptakan keterlibatan.

Lingkungan kerja yang suportif, seperti adanya pengakuan, pelatihan, dan kesempatan untuk berkembang, juga menjadi faktor penting dalam menciptakan keterlibatan jangka panjang (Widokarti et al., 2023). Organisasi yang peduli terhadap pengembangan pegawai akan menciptakan iklim kerja positif yang mendorong keterlibatan berkelanjutan. Schaufeli dan Bakker (W. Schaufeli & Bakker, 2004) menjelaskan bahwa keterlibatan bukan sekadar respons jangka pendek, melainkan merupakan keadaan afektif yang stabil yang mendorong produktivitas. Maka, komitmen organisasi terhadap kesejahteraan pegawai berbanding lurus dengan tingkat keterlibatan yang tinggi.

Pengukuran keterlibatan biasanya dilakukan melalui beberapa indikator seperti vigor (semangat), dedication (dedikasi), dan absorption (keterlarutan dalam pekerjaan). Ketiga aspek ini dikembangkan oleh Utrecht Work Engagement Scale (UWES) yang telah digunakan secara luas dalam studi keterlibatan di berbagai konteks organisasi. Ketiga dimensi tersebut mencerminkan energi, keterikatan, dan fokus pegawai terhadap pekerjaan (Pramestya et al., 2023). Pengukuran ini penting untuk mengetahui tingkat keterlibatan dan merancang intervensi peningkatan secara tepat.

Dampak keterlibatan sangat signifikan terhadap peningkatan kinerja individu dan organisasi. Pegawai yang terlibat cenderung memiliki inisiatif tinggi, mampu menghadapi tantangan dengan lebih positif, serta mendukung rekan kerja

secara aktif. Hal ini berkontribusi pada peningkatan produktivitas, efisiensi, dan kualitas pelayanan publik. Keterlibatan tidak hanya menguntungkan pegawai secara psikologis, tetapi juga mendorong keunggulan organisasi secara keseluruhan (Yuningsih, 2017). Oleh karena itu, keterlibatan menjadi strategi penting dalam manajemen sumber daya manusia. Keterlibatan kerja merupakan konsep yang dikembangkan dari teori motivasi dan teori keterikatan sosial, yang menyatakan bahwa individu yang merasa memiliki ikatan terhadap pekerjaan akan lebih termotivasi dan produktif (Kahn, 1990; Saks, 2006). Pegawai yang terlibat secara aktif cenderung menunjukkan loyalitas dan inisiatif yang lebih tinggi dalam menyelesaikan tugas. Mereka juga memiliki persepsi positif terhadap nilai pekerjaan mereka, yang berdampak pada peningkatan kinerja.

2.1.6 Penguasaan Teknologi

Penguasaan teknologi merujuk pada kemampuan individu dalam memahami, menggunakan, dan mengadaptasi perangkat teknologi informasi dan komunikasi untuk mendukung tugas dan tanggung jawabnya di tempat kerja. Dalam konteks organisasi publik, penguasaan teknologi menjadi krusial karena mendukung efisiensi, akurasi, dan percepatan pelayanan kepada masyarakat. Davis (Davis, 1989) dalam Technology Acceptance Model (TAM), persepsi tentang kemudahan dan kemanfaatan suatu teknologi sangat menentukan tingkat adopsi dan penguasaannya oleh pengguna. Oleh karena itu, persepsi positif terhadap teknologi merupakan awal dari keberhasilan implementasi digital.

Transformasi digital dalam sektor publik memerlukan sumber daya manusia yang memiliki keterampilan digital dasar hingga lanjutan. Tidak hanya

memahami cara menggunakan perangkat lunak, pegawai juga harus mampu menginterpretasi data, menjaga keamanan informasi, dan mengintegrasikan teknologi dalam proses kerja harian (Innotata et al., 2023). Venkatesh et al. (Venkatesh et al., 2003) menambahkan bahwa sikap pengguna terhadap teknologi dipengaruhi oleh faktor sosial dan kondisi organisasi, seperti pelatihan, dukungan teknis, dan insentif. Dukungan organisasi menjadi kunci untuk mempercepat proses penguasaan teknologi oleh pegawai (Ameer et al., 2025).

Penguasaan teknologi memberikan manfaat besar dalam peningkatan kinerja individu maupun organisasi. Dengan teknologi, pegawai dapat mengotomatisasi pekerjaan rutin, mengakses informasi secara cepat, serta meningkatkan kualitas pengambilan keputusan. Penguasaan teknologi meningkatkan kapabilitas organisasi dalam menciptakan keunggulan kompetitif melalui efisiensi dan inovasi proses (Octaviarnis et al., 2021). Dalam organisasi publik, hal ini berkontribusi pada pelayanan yang lebih cepat, transparan, dan berbasis data. Selain itu, penguasaan teknologi juga berdampak pada kemampuan berkomunikasi dan berkolaborasi secara efektif. Teknologi memungkinkan pegawai untuk bekerja lintas unit, berbagi dokumen secara real-time, serta melacak perkembangan tugas secara sistematis. Penggunaan teknologi kolaboratif seperti intranet, platform manajemen proyek, dan video conferencing meningkatkan konektivitas dan fleksibilitas kerja (Rany et al., 2024). Hal ini sangat relevan dalam menghadapi tantangan geografis atau kondisi kerja hibrida di era pasca-pandemi.

Namun demikian, tidak semua pegawai memiliki kemampuan digital yang merata. Perbedaan usia, latar belakang pendidikan, dan pengalaman teknologi menjadi tantangan dalam proses adaptasi. Agar penguasaan teknologi merata, organisasi harus menyediakan pelatihan berkelanjutan yang disesuaikan dengan kebutuhan pegawai. Efektivitas pelatihan dan pembelajaran teknologi sangat tergantung pada pendekatan yang sesuai dengan karakteristik peserta, termasuk penggunaan metode pembelajaran partisipatif (Yulianto & Iryani, 2024). Pendekatan ini akan meningkatkan rasa percaya diri dan kesiapan pegawai dalam menggunakan teknologi.

Faktor penting lain dalam penguasaan teknologi adalah kesadaran akan keamanan siber dan etika digital. Pegawai harus memahami pentingnya perlindungan data, privasi informasi, dan etika dalam penggunaan platform digital. Penguasaan teknologi tidak hanya soal keterampilan teknis, tetapi juga kesadaran akan risiko dan tanggung jawab dalam dunia digital (Anjali Natasha et al., 2024). Hal ini penting mengingat banyaknya kasus kebocoran data dan penyalahgunaan informasi di sektor publik.

Penguasaan teknologi juga erat kaitannya dengan budaya kerja digital yang mengedepankan inovasi dan efisiensi. Budaya organisasi yang terbuka terhadap perubahan teknologi akan mendorong pegawai untuk lebih aktif belajar dan mencoba hal baru. Menurut (Zielińska et al., 2025), budaya pembelajaran organisasi berperan penting dalam mempercepat penguasaan teknologi dan penerapan sistem informasi berbasis pengetahuan. Oleh karena itu, menciptakan budaya inovatif menjadi strategi penting dalam transformasi digital birokrasi.

Penggunaan teknologi yang efektif memungkinkan organisasi untuk mengukur kinerja secara lebih objektif dan real-time. Dengan adanya sistem manajemen kinerja digital, atasan dapat memantau produktivitas dan hasil kerja pegawai secara transparan. Menurut DeLone & McLean (2003), sistem informasi yang digunakan dengan baik akan meningkatkan kepuasan pengguna dan nilai organisasi secara keseluruhan. Hal ini membuktikan bahwa penguasaan teknologi bukan hanya alat, tetapi bagian integral dari tata kelola pemerintahan modern.

Sehingga, penguasaan teknologi merupakan variabel penting dalam peningkatan kinerja pegawai sektor publik di era digital. Penguasaan ini mencakup keterampilan teknis, kesadaran etika digital, serta kemampuan adaptif terhadap perkembangan teknologi yang cepat. Dukungan organisasi seperti pelatihan, budaya inovatif, dan sistem yang ramah pengguna sangat menentukan keberhasilan penguasaan teknologi oleh pegawai. Melalui penguasaan teknologi, organisasi tidak hanya mampu meningkatkan efisiensi dan efektivitas kerja, tetapi juga memperkuat transparansi, akuntabilitas, dan pelayanan publik berbasis data (Hamzah et al., 2022).

2.1.7 Kinerja Pegawai

Kinerja pegawai merupakan salah satu aspek penting yang menjadi perhatian organisasi, khususnya dalam sektor pemerintahan yang memiliki kewajiban memberikan pelayanan terbaik kepada masyarakat. Menurut (Saputro & Darda, 2019), kinerja dapat dipahami sebagai hasil kerja secara kualitas maupun kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam menjalankan tugas

sesuai tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja pegawai tidak hanya dilihat dari capaian output, tetapi juga bagaimana proses pekerjaan tersebut dilakukan, termasuk kedisiplinan, inisiatif, dan kemampuan mengatasi permasalahan dalam pekerjaan. Lebih lanjut, kinerja dipengaruhi oleh berbagai faktor, seperti kemampuan individu, tingkat pendidikan, keterampilan, pengalaman, motivasi kerja, serta dukungan dari lingkungan organisasi. Dalam konteks pelayanan publik, kinerja pegawai sangat menentukan tingkat kepuasan masyarakat. Apabila kinerja pegawai baik, maka pelayanan yang diberikan akan lebih efektif, efisien, dan sesuai dengan kebutuhan Masyarakat. Sebaliknya, apabila kinerja rendah, maka pelayanan akan terhambat dan dapat menurunkan kepercayaan publik terhadap pemerintah daerah (Poluakan et al., 2019). Oleh karena itu, kinerja pegawai menjadi salah satu faktor kunci yang harus dikelola dengan baik agar organisasi dapat mencapai tujuannya.

Kinerja pegawai pada dasarnya merupakan suatu pencapaian hasil kerja yang dihasilkan oleh individu dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang telah diberikan kepadanya, baik secara kuantitatif maupun kualitatif. Kinerja tidak hanya dilihat dari seberapa banyak pekerjaan yang diselesaikan, tetapi juga bagaimana kualitas pekerjaan tersebut, ketepatan waktu, serta kepatuhan terhadap standar kerja yang telah ditetapkan oleh organisasi. Menurut (Saputro & Darda, 2019), kinerja dipengaruhi oleh faktor kemampuan (*ability*) yang mencakup pengetahuan, keterampilan, dan kecerdasan, serta faktor motivasi (*motivation*) yang terdiri atas sikap dan dorongan kerja individu. Organisasi dapat memiliki strategi dan sumber daya yang baik, namun apabila kinerja pegawainya rendah,

maka tujuan organisasi akan sulit dicapai (Dwi Handoko et al., 2021). Dengan demikian, kinerja pegawai dapat dianggap sebagai salah satu ukuran utama untuk menilai sejauh mana keberhasilan suatu organisasi.

Kinerja pegawai dipengaruhi oleh berbagai faktor, baik yang berasal dari dalam diri individu (internal) maupun dari luar dirinya (eksternal). Faktor internal meliputi motivasi kerja, kedisiplinan, sikap, komitmen, keterampilan, dan kompetensi yang dimiliki seorang pegawai. Sedangkan faktor eksternal dapat berupa gaya kepemimpinan, budaya organisasi, lingkungan kerja, sistem penghargaan, dan fasilitas yang diberikan organisasi. (Nuralita & Nugraha, 2018) menjelaskan bahwa kinerja pegawai akan meningkat apabila organisasi mampu menciptakan sistem manajemen kinerja yang jelas, termasuk memberikan arahan, umpan balik, pelatihan, serta penghargaan terhadap prestasi kerja. Budaya organisasi yang positif juga memiliki peranan besar dalam membentuk perilaku pegawai untuk bekerja lebih produktif dan profesional.

2.2 Penelitian Terdahulu

Penelitian-pemelitian sebelumnya memberikan landasan empiris terhadap hubungan antara variabel dalam studi ini. Berikut adalah beberapa penelitian yang relevan:

Tabel 2.2 Penelitian Terdahulu

No	Peneliti & Tahun	Judul Penelitian	Variabel Utama	Metode / Analisis	Hasil Penelitian
1	Sari, D. (2022)	Pengaruh Komunikasi Internal terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Kesehatan Kota Sorong	Komunikasi, Kinerja	Kuantitatif, Regresi Linear	Komunikasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai.

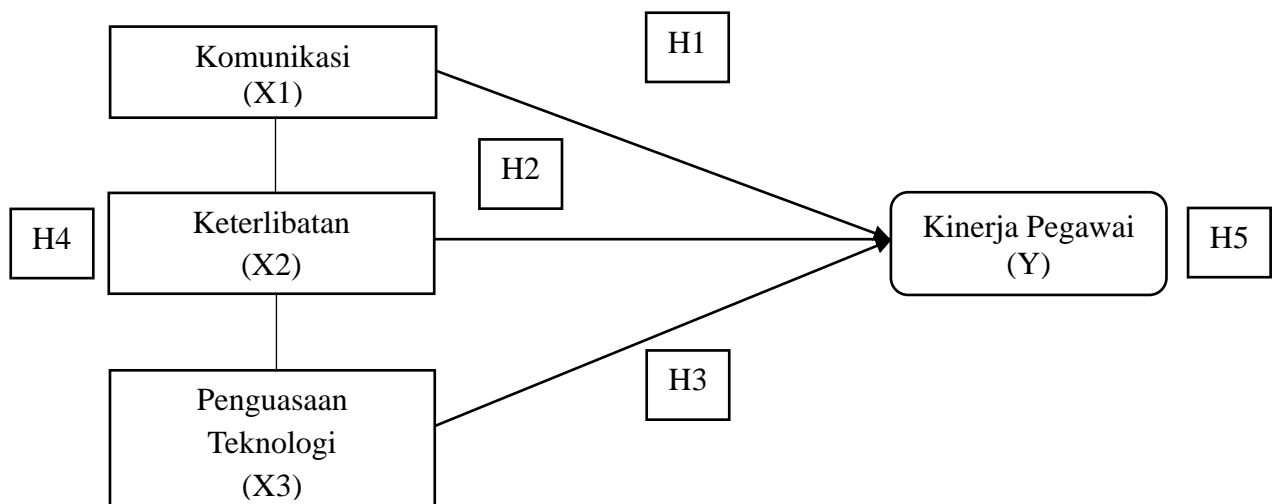
2	Wahyudi, A. (2021)	Pengaruh Keterlibatan Pegawai dan Kepemimpinan terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara	Keterlibatan, Kepemimpinan, Kinerja	Kuantitatif, Regresi Berganda	Keterlibatan pegawai berpengaruh signifikan terhadap kinerja ASN.
3	Nurhaliza, R. (2020)	Pengaruh Penguasaan Teknologi dan Kompetensi terhadap Kinerja Pegawai Dinas Kominfo	Penguasaan Teknologi, Kompetensi, Kinerja	Kuantitatif	Penguasaan teknologi berpengaruh signifikan terhadap peningkatan kinerja.
4	Prasetyo, D. (2021)	Pengaruh Komunikasi, Motivasi, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Bupati Manokwari	Komunikasi, Motivasi, Lingkungan, Kinerja	Regresi Linear	Komunikasi internal dan lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja.
5	Indrawan, F. (2019)	Pengaruh Keterlibatan dan Komunikasi terhadap Kinerja Pegawai PT Telkom Indonesia	Keterlibatan, Komunikasi, Kinerja	Kuantitatif	Keterlibatan pegawai menjadi faktor dominan yang memengaruhi kinerja.
6	Purnamasari, L. (2022)	Pengaruh Kompetensi Digital terhadap Kinerja Pegawai di Era Transformasi Teknologi	Kompetensi Digital, Kinerja	Kuantitatif	Kompetensi digital meningkatkan efisiensi dan produktivitas kerja.
7	Yusuf, A. (2020)	Pengaruh Komunikasi dan Disiplin terhadap Kinerja Pegawai Dinas Sosial Kabupaten Sorong	Komunikasi, Disiplin, Kinerja	Regresi Linear	Komunikasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja.
8	Rahmawati, N. (2021)	Pengaruh Keterlibatan Pegawai dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja di Kementerian Sosial	Keterlibatan, Budaya, Kinerja	Kuantitatif	Keterlibatan dan budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja.
9	Hidayat, M. (2020)	Pengaruh Penguasaan Teknologi Informasi terhadap Kinerja Pegawai Kantor Pajak	Penguasaan TI, Kinerja	Kuantitatif	Penguasaan TI berpengaruh positif terhadap kecepatan pelayanan.

10	Aini, S. (2022)	Pengaruh Komunikasi dan Penguasaan Teknologi terhadap Kinerja Pegawai BUMN	Komunikasi, Teknologi, Kinerja	Regresi Linear	Kedua variabel berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja.
11	Lestari, D. (2021)	Pengaruh Keterlibatan dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Dinas Perhubungan	Keterlibatan, Kepuasan, Kinerja	Kuantitatif	Keterlibatan pegawai memiliki kontribusi besar terhadap kinerja.
12	Ambarwati, E. (2020)	Pengaruh Komunikasi, Pelatihan, dan Penguasaan Teknologi terhadap Kinerja Pegawai	Komunikasi, Pelatihan, Teknologi, Kinerja	Regresi Berganda	Semua variabel berpengaruh signifikan secara simultan terhadap kinerja.
13	Samori, J. (2023)	Pengaruh Komunikasi dan Penguasaan Teknologi terhadap Kinerja ASN di Papua Barat	Komunikasi, Teknologi, Kinerja	Kuantitatif	Penguasaan teknologi merupakan faktor dominan terhadap kinerja.
14	Ramadhan, T. (2021)	Pengaruh Keterlibatan dan Komitmen terhadap Kinerja Pegawai Pemerintah Daerah	Keterlibatan, Komitmen, Kinerja	Kuantitatif	Keterlibatan pegawai meningkatkan loyalitas dan kinerja.
15	Hutapea, Y. (2019)	Pengaruh Komunikasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Gubernur Papua Barat	Komunikasi, Lingkungan, Kinerja	Regresi Linear	Komunikasi efektif memperbaiki hubungan kerja dan kinerja pegawai.
16	Robbins & Judge (2020)	The Impact of Employee Engagement on Performance in Public Organizations	Engagement, Performance	Quantitative, Regression	Employee engagement significantly improves public employee performance.
17	Davis et al. (2021)	The Role of Technology Competence on Employee Productivity in Government Agencies	Technology Competence, Productivity	Quantitative	Mastery of technology directly enhances employee efficiency.
18	Kim & Park (2020)	Internal Communication and Job Performance in	Communication, Job Performance	Quantitative	Effective communication has a strong effect

		Public Service Institutions			on public service outcomes.
19	Johnson & Lee (2019)	Employee Involvement and Performance in Digital Work Environments	Involvement, Technology, Performance	Quantitative, SEM	Employee involvement positively mediates the effect of technology on performance.
20	Al-Harbi, M. (2022)	Technological Adaptability and Performance in Social Service Organizations	Tech Adaptability, Performance	Quantitative	Adaptability to new technology strongly affects performance levels.

2.3 Model/Kerangka Penelitian

Kerangka penelitian merupakan bagian terpenting dari suatu laporan hasil penelitian. Selain menggambarkan konseptual penelitian, juga sebagai gambaran secara umum proses penelitian tersebut dilakukan. Kerangka penelitian merupakan kerangka hubungan konsep penelitian untuk menjawab pertanyaan penelitian atau rumusan masalah (Rachman et al., 2024). Kerangka penelitian (berdasarkan input-proses-output) variabel dalam penelitian ini dapat digambarkan sebagai berikut:



Gambar 2.3 Model atau Kerangka Pemikiran

2.4 Pengembangan Hipotesis

Berdasarkan landasan teori yang telah diuraikan, maka hipotesis dalam penelitian ini dirumuskan sebagai berikut:

a. Pengaruh Komunikasi terhadap Kinerja Pegawai

Komunikasi merupakan proses penting dalam organisasi karena menjadi sarana penyampaian informasi, instruksi, dan umpan balik antara atasan dan bawahan. Menurut Robbins dan Judge (2020), komunikasi yang efektif dapat memperkuat koordinasi, meningkatkan pemahaman, dan memperkecil kesalahan kerja. Dalam konteks organisasi publik seperti Dinas Sosial Pemberdayaan dan Perlindungan Anak, komunikasi yang terbuka dan dua arah membantu pegawai memahami tugas dan tanggung jawab dengan lebih jelas. Ketika komunikasi internal berjalan baik, kolaborasi antarbagian meningkat, konflik kerja dapat diminimalisir, dan kinerja organisasi menjadi lebih optimal.

Beberapa penelitian sebelumnya (Septina, 2020; Siwi et al., 2020) menunjukkan bahwa komunikasi yang efektif berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai, baik secara individu maupun kelompok. Komunikasi yang lancar memungkinkan penyampaian ide dan penyelesaian masalah secara cepat sehingga pegawai dapat bekerja dengan lebih produktif. Berdasarkan

teori dan hasil empiris tersebut, maka diasumsikan bahwa semakin baik komunikasi yang terjalin dalam organisasi, semakin tinggi pula kinerja pegawai.

Hipotesis 1 (H1): Komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

b. Pengaruh Keterlibatan terhadap Kinerja Pegawai

Keterlibatan pegawai menggambarkan sejauh mana individu merasa terlibat secara emosional, intelektual, dan fisik dalam pekerjaan mereka. Menurut Kahn (1990), keterlibatan tinggi menciptakan rasa memiliki terhadap pekerjaan sehingga pegawai terdorong untuk memberikan kinerja terbaiknya. Dalam organisasi pemerintahan, keterlibatan pegawai sangat penting untuk memastikan pelaksanaan program publik berjalan efektif. Pegawai yang merasa dilibatkan dalam proses perencanaan dan pengambilan keputusan akan memiliki motivasi dan tanggung jawab yang lebih besar terhadap hasil kerjanya.

Penelitian (Rabbani, 2023; Salahudin et al., 2018) menemukan bahwa keterlibatan pegawai berpengaruh signifikan terhadap peningkatan kinerja. Pegawai yang merasa dihargai dan dilibatkan dalam kegiatan organisasi menunjukkan loyalitas dan dedikasi lebih tinggi dibandingkan mereka yang tidak. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa keterlibatan yang tinggi akan memperkuat komitmen dan meningkatkan produktivitas kerja pegawai.

Hipotesis 2 (H2): Keterlibatan pegawai berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

c. Pengaruh Penguasaan Teknologi terhadap Kinerja Pegawai

Penguasaan teknologi merupakan kemampuan pegawai dalam memahami, mengoperasikan, dan memanfaatkan teknologi informasi untuk mendukung pelaksanaan pekerjaan. Dalam era digitalisasi pemerintahan, kemampuan teknologi menjadi salah satu kompetensi kunci yang menentukan efisiensi kerja. Menurut Davis et al. (2021), penguasaan teknologi yang baik membantu pegawai menghemat waktu, meminimalkan kesalahan administratif, dan meningkatkan kualitas pelayanan publik. Di Dinas Sosial Pemberdayaan dan Perlindungan Anak, penggunaan sistem digital seperti aplikasi pelaporan dan basis data anak memerlukan kemampuan teknis yang memadai dari setiap pegawai.

Penelitian oleh (Hariyani, 2024; Puspa Sari & Nikmah, 2023) menunjukkan bahwa penguasaan teknologi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, terutama pada instansi yang mulai menerapkan sistem digitalisasi layanan. Pegawai yang terampil menggunakan teknologi cenderung lebih adaptif, inovatif, dan mampu menyelesaikan pekerjaan lebih cepat. Oleh karena itu, peningkatan penguasaan teknologi di kalangan pegawai diharapkan dapat berdampak positif terhadap peningkatan kinerja organisasi secara keseluruhan.

Hipotesis 3 (H3): Penguasaan teknologi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

d. Pengaruh Komunikasi, Keterlibatan dan Penguasaan Teknologi secara Simultan terhadap Kinerja Pegawai

Kinerja pegawai tidak hanya ditentukan oleh satu faktor tunggal, melainkan merupakan hasil dari kombinasi berbagai aspek organisasi, termasuk komunikasi, keterlibatan, dan penguasaan teknologi. Menurut teori sistem organisasi (Katz & Kahn, 1978), keberhasilan organisasi ditentukan oleh interaksi harmonis antara manusia, proses, dan teknologi. Komunikasi yang efektif menciptakan koordinasi kerja yang baik; keterlibatan pegawai mendorong tanggung jawab dan dedikasi; sementara penguasaan teknologi meningkatkan kecepatan dan ketepatan dalam pelaksanaan tugas. Ketiganya secara bersamaan membentuk lingkungan kerja yang produktif dan berorientasi hasil.

Hasil penelitian (Budi et al., 2025; Pircher Verdorfer et al., 2025) membuktikan bahwa komunikasi, keterlibatan, dan penguasaan teknologi secara simultan memberikan pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai sektor publik. Ketika organisasi mampu mengelola ketiga aspek tersebut secara terpadu, maka efektivitas kerja meningkat dan tujuan pelayanan publik lebih mudah tercapai. Dengan demikian, ketiga variabel bebas ini secara bersama-sama diyakini memiliki kontribusi penting terhadap peningkatan kinerja pegawai.

Hipotesis 4 (H4): Komunikasi, keterlibatan, dan penguasaan teknologi secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

e. Variabel yang Paling Dominan terhadap Kinerja Pegawai

Dalam konteks modernisasi birokrasi, setiap variabel memiliki kontribusi berbeda terhadap kinerja pegawai. Komunikasi dan keterlibatan memberikan pengaruh psikologis dan sosial terhadap semangat kerja, sedangkan penguasaan teknologi lebih berkaitan dengan kemampuan teknis dan efisiensi kerja. Menurut teori Resource-Based View (Barney, 1991), sumber daya yang bersifat langka, sulit ditiru, dan bernilai tinggi seperti kompetensi teknologi dapat menjadi faktor dominan dalam meningkatkan keunggulan organisasi. Hal ini relevan dengan perubahan pola kerja di instansi pemerintah yang semakin berbasis sistem digital.

Penelitian (Dewi & Nurleli, 2021; Saleha et al., 2023) menunjukkan bahwa penguasaan teknologi memiliki pengaruh paling dominan terhadap peningkatan kinerja dibanding faktor interpersonal seperti komunikasi. Pegawai yang menguasai teknologi lebih mudah beradaptasi terhadap tuntutan pelayanan berbasis digital, menghasilkan output kerja lebih cepat, dan mendukung akurasi data pelayanan sosial. Oleh karena itu, dalam penelitian ini diasumsikan bahwa di antara ketiga variabel bebas, penguasaan teknologi merupakan faktor dominan yang menentukan kinerja pegawai.

Hipotesis 5 (H5): Penguasaan teknologi merupakan variabel yang paling dominan berpengaruh terhadap kinerja pegawai.



BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Jenis Penelitian dan Rancangan Penelitian

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dengan pendekatan kausalitas (Rustamana et al., 2024). Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menguji Pengaruh Komunikasi, Keterlibatan dan Penguasaan Teknologi terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Sosial Pemberdayaan dan Perlindungan Anak Provinsi Papua Barat Daya. Rancangan penelitian yang digunakan adalah penelitian survey dengan menggunakan kuesioner sebagai alat pengumpulan data yang disebarakan kepada responden. Analisis data dilakukan dengan metode statistik inferensial menggunakan bantuan perangkat lunak statistik (Nugroho, 2008).

3.2 Objek Penelitian

Objek dalam penelitian ini adalah para pegawai aparatur sipil negara (ASN) yang bekerja pada Dinas Sosial Pemberdayaan dan Perlindungan Anak Provinsi Papua Barat Daya. Fokus objek penelitian adalah variabel komunikasi, komitmen organisasi dan motivasi kerja serta kinerja pegawai.

3.3 Populasi, Sampel, Dan Teknik Sampling

3.3.1 Populasi

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai yang bekerja Pada Dinas Sosial Pemberdayaan dan Perlindungan Anak Provinsi Papua Barat Daya. yang berstatus sebagai aparatur sipil negara (ASN) dan aktif bekerja. Jumlah populasi dalam penelitian ini adalah sebanyak 49 (Empat Puluh Sembilan) orang.

3.3.2 Sampel

Dalam penelitian ini, penentuan sampel menggunakan teknik sensus, yaitu seluruh anggota populasi dijadikan sebagai sampel. Teknik ini digunakan karena jumlah populasi relative kecil dan memungkinkan seluruh populasi dijadikan responden penelitian (Rijal Fadli, 2021). Dengan demikian, jumlah sampel dalam penelitian ini adalah sebanyak 49 orang pegawai.

3.3.3 Teknik Sampling

Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah sampling jenuh (sensus). Sampling jenuh adalah Teknik penentuan sampel apabila seluruh anggota populasi dijadikan sebagai responden (Rustamana et al., 2024). Teknik ini tepat digunakan apabila jumlah populasi relative kecil dan dapat dijangkau seluruhnya oleh peneliti.

3.4 Jenis Data

Jenis data yang digunakan dalam penelitian tesis ini adalah data kuantitatif yang diperoleh melalui penyebaran kuesioner kepada pegawai pada Dinas Komunikasi, Informatika, Statistik dan Persandian Provinsi Papua Barat

Daya. Data kuantitatif dipilih karena penelitian ini bertujuan untuk mengukur dan menganalisis pengaruh variabel independen yaitu Komunikasi, Keterlibatan dan Penguasaan Teknologi terhadap variabel dependen yakni kinerja pegawai. Data primer dikumpulkan langsung dari responden dengan menggunakan instrumen penelitian berupa skala Likert untuk mengukur persepsi pegawai terhadap masing-masing variabel penelitian. Selain itu, penelitian ini juga menggunakan data sekunder yang diperoleh dari dokumen, laporan kinerja instansi, arsip kepegawaian, serta literatur yang relevan sebagai data pendukung. Dengan kombinasi data primer dan sekunder, penelitian ini diharapkan mampu memberikan gambaran yang komprehensif mengenai faktor-faktor yang memengaruhi kinerja pegawai, sekaligus memperkuat validitas dan reliabilitas hasil analisis yang dilakukan.

3.5 Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan beberapa Teknik atau cara antara lain sebagai berikut.

- a. Kuesioner merupakan instrumen utama berupa daftar pernyataan tertutup yang disusun berdasarkan indikator masing-masing variabel. Skala yang digunakan adalah skala Likert.
- b. Dokumentasi dilakukan dengan mengumpulkan data pendukung seperti struktur organisasi, jumlah pegawai, dan data kinerja sejak terbentuknya Dinas Sosial Pemberdayaan dan Perlindungan Anak Provinsi Papua Barat Daya.

- c. Studi Pustaka berupa data yang dikumpulkan melalui informasi teoritis dan jurnal, buku, dan referensi lain yang relevan untuk mendukung landasan teori.

3. 6 Skala Pengukuran

Menurut (Rijal Fadli, 2021) skala pengukuran merupakan kesepakatan yang digunakan sebagai acuan untuk menentukan panjang pendeknya interval yang ada dalam alat ukur, sehingga alat ukur tersebut bila digunakan dalam pengukuran akan menghasilkan data kuantitatif.

Dalam melakukan skala pengukuran, penulis menggunakan skala likert. Menurut (Nugroho, 2008) skala likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seorang atau kelompok orang tentang fenomena sosial.

Skala pengukuran yang digunakan dalam penelitian ini adalah Skala Likert dengan lima tingkatan untuk mengukur persepsi responden terhadap masing-masing pernyataan. Skala ini digunakan untuk variabel komunikasi, komitmen organisasi dan motivasi kerja serta kinerja pegawai. Tingkat skala adalah sebagai berikut:

Skor	Pernyataan
1	Sangat Tidak Setuju (STS)
2	Tidak Setuju (TS)
3	Kurang Setuju (KS)
4	Setuju (S)
5	Sangat Setuju (SS)

Setiap indikator variabel akan diukur menggunakan beberapa pernyataan yang dikembangkan dari teori-teori yang telah dibahas pada Bab II.

3.7 Definisi Operasional Variabel

Menurut (Rijal Fadli, 2021) definisi operasional variabel penelitian adalah elemen atau nilai yang berasal dari obyek atau kegiatan yang memiliki ragam variasi tertentu yang kemudian akan ditetapkan peneliti untuk dipelajari dan ditarik kesimpulannya. Adapun definisi operasional seperti pada tabel berikut.

Tabel 3.7 Definisi Operasional Penelitian

No	Variabel	Definisi Operasional	Indikator	Skala Pengukuran
1	Komunikasi (X₁)	Proses penyampaian pesan, informasi, dan umpan balik antara atasan dan bawahan maupun antarpegawai yang bertujuan untuk menciptakan pemahaman bersama dalam pelaksanaan tugas. (Robbins & Judge, 2020)	1. Kejelasan informasi dalam pekerjaan 2. Kemampuan mendengarkan antarpegawai 3. Umpan balik dari atasan 4. Keterbukaan dalam komunikasi 5. Frekuensi komunikasi antarbagian	Likert (1–5)
2	Keterlibatan Pegawai (X₂)	Tingkat partisipasi, rasa tanggung jawab, dan rasa memiliki yang dimiliki pegawai terhadap pekerjaan dan organisasi. (Kahn, 1990)	1. Partisipasi dalam pengambilan keputusan 2. Tanggung jawab terhadap hasil kerja 3. Kepedulian terhadap tujuan organisasi 4. Loyalitas terhadap instansi 5. Inisiatif dalam pekerjaan	Likert (1–5)
3	Penguasaan Teknologi (X₃)	Kemampuan pegawai dalam menggunakan, memahami, dan mengadaptasi teknologi informasi untuk mendukung efektivitas kerja dan pelayanan publik.	1. Kemampuan mengoperasikan aplikasi kerja 2. Pemahaman terhadap sistem informasi dinas 3. Kemampuan memecahkan masalah teknis 4. Kecepatan adaptasi	Likert (1–5)

		(Davis et al., 2021)	terhadap teknologi baru 5. Frekuensi penggunaan teknologi dalam pekerjaan	
4	Kinerja Pegawai (Y)	Hasil kerja pegawai secara kualitas dan kuantitas dalam melaksanakan tugas sesuai tanggung jawab dan perannya di organisasi. (Mangkunegara, 2021)	1. Kualitas hasil kerja 2. Kuantitas pekerjaan yang diselesaikan 3. Ketepatan waktu dalam penyelesaian tugas 4. Disiplin dan tanggung jawab kerja 5. Inisiatif dan kemampuan bekerja sama	Likert (1–5)

3.8 Uji Instrumen Penelitian

Menurut (Waruwu et al., 2025) Hasil penelitian yang valid bila terdapat kesamaan antara data yang terkumpul dengan data yang sesungguhnya terjadi pada objek yang diteliti. Instrumen yang valid berarti alat ukur yang digunakan untuk mendapatkan data itu valid. Sebelum dilakukan analisis lebih lanjut, instrument kuesioner diuji terlebih dahulu untuk mengetahui kualitasnya, yaitu melalui:

- a. Uji Validasi. Uji validasi dilakukan untuk mengetahui apakah butir-butir pertanyaan dalam kuesioner mampu mengukur variabel yang dimaksud. Uji validasi dilakukan dengan korelasi Pearson Product Moment dengan bantuan software SPSS, dan instrument dikatakan valid jika nilai r hitung $>$ r tabel pada Tingkat signifikan 0,05.
- b. Uji Reliabilitas. Uji reliabilitas dilakukan untuk mengetahui sejauh mana instrument dapat memberikan hasil yang konsisten. Pengujian dilakukan menggunakan nilai Cronbach's Alpha. Suatu variabel dikatakan reliabel jika

nilai Cronbach's Alpha atau $\alpha > 0,70$ atau suatu variabel dikatakan tidak reliabel jika nilai $\alpha < 0,70$.

3.9 Metode Analisis Data

Metode analisis data dalam penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan tujuan untuk mengetahui pengaruh komunikasi, keterlibatan dan penguasaan teknologi terhadap kinerja pegawai pada dinas sosial pemberdayaan dan perlindungan anak provinsi papua barat daya.

Dalam penelitian ini, analisis data dilakukan melalui beberapa tahapan agar hasil yang diperoleh dapat menggambarkan secara objektif pengaruh komunikasi, keterlibatan dan penguasaan teknologi terhadap kinerja pegawai. Tahapan analisis data meliputi:

1. Analisis Statistik Deskriptif. Analisis ini digunakan untuk memberikan gambaran umum mengenai data penelitian, termasuk karakteristik responden dan distribusi jawaban pada kuesioner. Data deskriptif disajikan dalam bentuk tabel, frekuensi, persentase, nilai rata-rata (mean), standar deviasi, nilai minimum, dan maksimum. Tujuan dari tahap ini adalah untuk memahami kecenderungan pengaruh komunikasi, keterlibatan dan penguasaan teknologi terhadap kinerja pegawai.
2. Analisis Regresi Linear Berganda. Analisis ini digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel bebas, yaitu Komunikasi (X1), Keterlibatan (X2), dan Penguasaan Teknologi (X3) terhadap variabel terikat, yaitu kinerja pegawai (Y). Persamaan regresi yang digunakan adalah:

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + e$$

Keterangan:

Y = Kinerja Pegawai

X1 = Komunikasi

X2 = Keterlibatan

X3 = Penguasaan Teknologi

A = Konstanta

$\beta_1, \beta_2, \beta_3$ = Koefisien regresi

e = Error

3. Uji Hipotesis. Uji t digunakan untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel independen (Komunikasi, Keterlibatan dan Penguasaan Teknologi) terhadap kinerja pegawai secara parsial. Uji F digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel independen secara simultan terhadap variabel dependen. Koefisien Determinasi (R^2) digunakan untuk mengetahui seberapa besar variasi kinerja pegawai dapat dijelaskan oleh komunikasi, keterlibatan dan penguasaan teknologi.
- 4.
5. Uji B (Beta Coefficient). Menurut Ghazali (2005) uji dominan digunakan untuk mengetahui variabel mana yang dominan berpengaruh terhadap variabel terikat. Untuk menentukan variabel bebas yang paling menentukan (dominan) dalam memengaruhi nilai variabel terikat, maka menggunakan koefisien beta (beta coefficient). Koefisien tersebut disebut standardized coefficient, jika salah satu variabel bebas mempunyai nilai standardized coefficient lebih besar

daripada variabel bebas yang lain, maka dapat dijelaskan bahwa variabel bebas tersebut berpengaruh dominan terhadap variabel terikat.



BAB IV

HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1 Gambaran Umum Objek Penelitian

Dinas Sosial Pemberdayaan dan Perlindungan Anak Provinsi Papua Barat Daya merupakan salah satu perangkat daerah yang berperan penting dalam menjalankan fungsi pemerintahan di bidang sosial, khususnya pemberdayaan masyarakat dan perlindungan anak. Lembaga ini bertanggung jawab dalam merumuskan, melaksanakan, serta mengawasi berbagai kebijakan dan program yang bertujuan untuk meningkatkan kesejahteraan sosial masyarakat, mengurangi angka kemiskinan, serta memastikan terpenuhinya hak-hak dasar anak dan kelompok rentan lainnya. Dalam pelaksanaannya, dinas ini berupaya mewujudkan masyarakat yang sejahtera, mandiri, dan berkeadilan sosial melalui pendekatan yang humanis dan inklusif.

Berbagai program dan kegiatan dilaksanakan oleh dinas ini, antara lain pemberdayaan ekonomi keluarga kurang mampu, pelatihan keterampilan bagi kelompok rentan, serta penyediaan bantuan sosial dan rehabilitasi sosial bagi korban kekerasan, bencana, maupun anak yang memerlukan perlindungan khusus. Selain itu, dinas ini juga aktif dalam melakukan sosialisasi dan advokasi hak anak, pembentukan pusat layanan terpadu, serta pendampingan terhadap anak-anak korban kekerasan dan eksploitasi. Semua upaya tersebut diarahkan untuk menciptakan lingkungan yang aman, ramah anak, serta mendukung tumbuh kembang anak secara optimal di wilayah Papua Barat Daya.

Namun demikian, pelaksanaan tugas Dinas Sosial Pemberdayaan dan Perlindungan Anak tidak terlepas dari berbagai tantangan, seperti keterbatasan sumber daya manusia dan anggaran, tingginya angka kasus kekerasan terhadap anak dan perempuan, serta rendahnya partisipasi aktif masyarakat dalam program-program sosial yang dicanangkan. Oleh karena itu, penelitian terhadap dinas ini menjadi sangat relevan untuk mengidentifikasi efektivitas program, kendala yang dihadapi, serta merumuskan rekomendasi kebijakan yang lebih adaptif dan solutif dalam rangka memperkuat perlindungan sosial dan pemberdayaan masyarakat di Provinsi Papua Barat Daya.

Secara umum, tugas pokok Dinas Sosial Pemberdayaan dan Perlindungan Anak adalah:

1. Merumuskan dan melaksanakan kebijakan daerah di bidang sosial, pemberdayaan masyarakat, dan perlindungan anak.
2. Melaksanakan koordinasi, pembinaan, dan pengawasan program-program sosial dan perlindungan anak di wilayah Provinsi Papua Barat Daya.
3. Melakukan pendataan, pelayanan, dan rehabilitasi sosial bagi kelompok rentan (anak, perempuan, disabilitas, lansia, dll).
4. Meningkatkan kapasitas masyarakat dan keluarga dalam pencegahan dan penanganan masalah sosial.
5. Menyediakan layanan pengaduan, pendampingan, serta advokasi bagi anak-anak korban kekerasan atau eksploitasi.

Beberapa program utama yang dijalankan oleh Dinas sosial PPA Provinsi Papua Barat Daya meliputi:

1. Pemberdayaan Masyarakat: Pelatihan keterampilan, bantuan sosial, dan penguatan ekonomi keluarga.
2. Perlindungan Anak: Sosialisasi hak anak, pendirian Pusat Pelayanan Terpadu, pendampingan anak korban kekerasan, serta pengembangan kebijakan ramah anak.
3. Penanganan Masalah Sosial: Penanggulangan kemiskinan, bantuan korban bencana, dan rehabilitasi sosial.
4. Advokasi dan Edukasi: Kampanye anti kekerasan terhadap anak dan perempuan, serta peningkatan kesadaran masyarakat.

4.2 Analisis Deskripsi Responden

Pada bagian ini akan dijelaskan mengenai hasil dari penelitian yang telah dilakukan dan diolah untuk mengetahui pengaruh kompetensi, motivasi dan kompensasi terhadap kinerja pegawai. Penulis menyebar kuesioner sebanyak 49 kuesioner untuk memperoleh data berupa tanggapan responden terhadap variabel penelitian. Responden dalam penelitian Adalah pegawai pada Dinas Sosial Pemberdayaan dan Perlindungan Anak Provinsi Papua Barat Daya. Data tentang karakteristik responden dalam penelitian ini akan dijelaskan sebagai berikut.

Tabel 4.2.1**Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin**

No	Jenis Kelamin	Jumlah (Jiwa)	Persentase (%)
1	Laki-laki	33	67%
2	Perempuan	16	33%
Jumlah		49	100%

Data Primer: Diolah Tahun 2025

Dari Tabel 4.2.1 tentang karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin, dapat diketahui bahwa jumlah responden yang berjenis kelamin laki-laki sebanyak 33 atau sekitar 67% orang dari keseluruhan jumlah responden dan responden yang berjenis kelamin perempuan sebanyak 16 atau sekitar 33% orang dari keseluruhan jumlah responden. Hal ini membuktikan bahwa pengambilan responden sebagian besar berjenis kelamin laki-laki.

Tabel 4.2.2**Karakteristik Responden Berdasarkan Usia**

No.	Jenis Kelamin	Jumlah (Jiwa)	Persentase (%)
1	<25	7	14%
2	26-34	37	76%
3	35-44	2	4%
4	45-54	2	4%
5	>55	1	2%
Jumlah		49	100%

Data Primer: Diolah Tahun 2025

Dari Tabel 4.2.2 tentang karakteristik responden berdasarkan usia, dapat diketahui bahwa jumlah responden yang berusia <25 sebanyak 7 atau sekitar 14%

orang dari keseluruhan jumlah responden dan responden yang berusia 26-34 sebanyak 37 atau sekitar 76% orang dari keseluruhan jumlah responden, responden yang berusia 35-44 sebanyak 2 atau sekitar 4% orang dari keseluruhan jumlah responden, responden yang berusia 45-54 sebanyak 2 atau sekitar 4% orang dari keseluruhan jumlah responden, serta responden yang berusia >55 sebanyak 1 atau sekitar 2% orang dari keseluruhan jumlah responden. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar responden berusia 26-34 tahun yang menjadi sampel dalam penelitian.

Tabel 4.2.3

Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

No	Pendidikan	Jumlah (Jiwa)	Persentase (%)
1	SMA / Sederajat	7	14%
2	Diploma (D1/D2/D3)	2	4%
3	Sarjana (S1)	35	72%
4	Pascasarjana (S2/S3)	5	10%
Jumlah		49	100%

Data Primer: Diolah Tahun 2025

Dari Tabel 4.2.3 tentang karakteristik responden berdasarkan pendidikan terakhir, dapat diketahui bahwa jumlah responden yang berpendidikan terakhir SMA/Sederajat sebanyak 7 orang atau sekitar 14% dari keseluruhan jumlah responden, responden yang berpendidikan terakhir Diploma (D1/D2/D3) sebanyak 2 orang atau sekitar 4% dari keseluruhan jumlah responden, responden yang berpendidikan terakhir Sarjana (S1) sebanyak 40 orang atau sekitar 72% dari keseluruhan jumlah responden serta responden yang berpendidikan terakhir

Pascasarjana (S2/S3) sebanyak 5 orang atau sekitar 10%. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar responden mempunyai pendidikan terakhir Sarjana (S1).

Tabel 4.2.4

Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja

No	Pekerjaan	Jumlah (Jiwa)	Persentase (%)
1	<1 Tahun	5	10%
2	1-5 Tahun	30	62%
3	6-10 Tahun	6	12%
4	11-15 Tahun	8	16%
5	>15 Tahun	0	0%
Jumlah		49	100%

Sumber: Data Primer Diolah 2025

Berdasarkan Tabel 4.2.4 diatas menunjukkan bahwa karakteristik responden berdasarkan masa kerja, dapat diketahui bahwa jumlah responden yang masa kerjanya <1 Tahun sebanyak 5 orang atau sekitar 10% dari keseluruhan jumlah responden, responden yang masa kerjanya 1-5 Tahun sebanyak 30 orang atau sekitar 62% dari keseluruhan jumlah responden, responden yang masa kerjanya 6-10 Tahun sebanyak 6 orang atau sekitar 12% dari keseluruhan jumlah responden, responden yang masa kerjanya 11-15 Tahun sebanyak 8 orang atau sekitar 16% dari keseluruhan jumlah responden serta responden yang masa kerjanya >15 Tahun sebanyak 0 orang atau sekitar 0% dari keseluruhan jumlah responden. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar responden sebagian masa kerjanya 1 sampai 5 tahun.

4.3 Analisis Deskriptif Statistik

4.3.1 Statistik Deskriptif

Tabel 4.3.1 Uji Statistik Deskriptif

	Descriptive Statistics						
	N Statistic c	Range Statistic c	Minim um Statistic c	Maximu m Statistic	Mean Statistic	Std. Error	Std. Deviation Statistic
Komunikasi	49	6.00	25.00	31.00	27.8776	.24333	1.70334
Keterlibatan	49	8.00	20.00	28.00	23.0204	.31608	2.21256
Penguasaan Teknologi	49	8.00	26.00	34.00	29.7755	.27705	1.93934
Kinerja Pegawai	49	6.00	18.00	24.00	21.3469	.20319	1.42231
Valid N (listwise)	49						

Sumber: Data diolah SPSS 25.

Berdasarkan hasil uji statistik deskriptif pada lampiran di atas, diketahui bahwa jumlah responden sebanyak **49 orang**. Untuk variabel Motivasi, nilai minimum adalah 7, maksimum 34, rata-rata (mean) sebesar 28,98, dan standar deviasi 6,00, yang menunjukkan adanya variasi tingkat motivasi di antara responden. Variabel Kompensasi memiliki nilai minimum 9, maksimum 43, rata-rata 37,02, dan standar deviasi 8,18, yang juga mengindikasikan variasi persepsi kompensasi yang diterima. Sedangkan variabel Kinerja Pegawai memiliki nilai minimum 9, maksimum 43, rata-rata 35,37, dan standar deviasi 9,06, yang menggambarkan keberagaman kinerja pegawai menurut responden. Secara umum, ketiga variabel berada pada rata-rata yang cukup tinggi, namun terdapat sebaran

nilai yang relatif besar, menandakan adanya perbedaan persepsi dan pengalaman individu dalam hal motivasi, kompensasi, dan kinerja pegawai.

4.3.2 Uji Validitas

Uji kualitas data terdiri dari uji validitas dan uji reliabilitas guna memastikan instrumen penelitian yang digunakan benar-benar layak dan dapat dipercaya. Uji validitas dilakukan dengan menganalisis korelasi antar setiap butir pertanyaan pada masing-masing variabel, seperti Komunikasi, Keterlibatan, Penguasaan Teknologi dan kinerja pegawai.

Tabel 4.3.2 Uji Validitas Variabel Komunikasi (X1)

No	Keterangan Item	Pearson Correlation	Sig.	Keterangan
1	VAR00001	0.324	0.023	Valid
2	VAR00002	0.397	0.005	Valid
3	VAR00003	0.446	0.001	Valid
4	VAR00004	0.447	0.001	Valid
5	VAR00005	0.397	0.005	Valid
6	VAR00006	0.673	0.000	Valid
7	VAR00007	0.451	0.001	Valid
8	VAR00008	0.353	0.013	Valid

Tabel 4.3.2 Uji Validitas Varibel Keterlibatan (X2)

No	Keterangan Item	Pearson Correlation	Sig.	Keterangan
1	VAR00001	0.828	0.000	Valid
2	VAR00002	0.549	0.000	Valid
3	VAR00003	0.310	0.030	Valid
4	VAR00004	0.818	0.000	Valid
5	VAR00005	0.401	0.004	Valid
6	VAR00006	0.862	0.000	Valid
7	VAR00007	0.399	0.005	Valid
8	VAR00008	0.653	0.000	Valid

Tabel 4.3.2 Uji Validitas Variabel Penguasaan Teknologi (X3)

No	Keterangan Item	Pearson Correlation	Sig.	Keterangan
1	VAR00001	0.472	0.001	Valid
2	VAR00002	0.687	0.000	Valid
3	VAR00003	0.429	0.002	Valid
4	VAR00004	0.687	0.000	Valid
5	VAR00005	0.563	0.000	Valid
6	VAR00006	0.457	0.001	Valid
7	VAR00007	0.378	0.007	Valid
8	VAR00008	0.603	0.000	Valid

Tabel 4.3.2 Uji Validitas Variabel Kinerja Pegawai (Y)

No	Keterangan Item	Pearson Correlation	Sig.	Keterangan
1	VAR00001	0.514	0.000	Valid
2	VAR00002	0.520	0.000	Valid
3	VAR00003	0.454	0.001	Valid
4	VAR00004	0.519	0.000	Valid
5	VAR00005	0.536	0.000	Valid
6	VAR00006	0.511	0.000	Valid

Sumber: Data diolah SPSS 25.

Hasil uji validitas terhadap instrumen penelitian yang digunakan untuk mengukur variabel komunikasi, keterlibatan, penguasaan teknologi dan kinerja pegawai menunjukkan bahwa seluruh butir pertanyaan yang diajukan kepada responden memiliki nilai korelasi Pearson di atas 0,3 dan signifikan pada taraf signifikansi 0,01 ($p < 0,01$). Hal ini berarti setiap item pertanyaan mampu mengukur apa yang seharusnya diukur sesuai dengan indikator variabelnya masing-masing. Validitas yang tinggi ini memperkuat kepercayaan bahwa data yang dikumpulkan dari responden adalah sah dan dapat dipertanggungjawabkan secara ilmiah.

Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa instrumen yang digunakan dalam penelitian ini valid dan layak dipakai untuk melakukan pengumpulan data pada variabel motivasi kerja, kompensasi, dan kinerja pegawai. Validitas instrumen yang baik memastikan hasil analisis selanjutnya dapat digunakan

sebagai dasar pengambilan keputusan manajerial maupun penelitian lanjutan terkait peningkatan kinerja pegawai di lingkungan Dinas Sosial Pemberdayaan dan Perlindungan Anak Provinsi Papua Barat Daya.

4.3.3 Uji Realibilitas

Selain itu, uji reliabilitas dilakukan menggunakan Cronbach's Alpha untuk melihat konsistensi internal dari instrumen. Adapun hasil pengujian realibilitas pada tabel berikut ini.

Tabel 4.3.3 Uji Realibilitas

No	Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
1	Variabel Komunikasi	0.391	Reliabel
2	Variabel Keterlibatan Pegawai	0.736	Reliabel
3	Variabel Penguasaan Teknologi	0.625	Reliabel
4	Variabel Kinerja Pegawai	0.421	Reliabel

Sumber: Data diolah SPSS 25.

Pengujian reliabilitas menggunakan Cronbach's Alpha pada masing-masing variabel juga menunjukkan hasil yang sangat baik. Nilai Cronbach's Alpha untuk komunikasi sebesar 0,391, keterlibatan sebesar 0,736, penguasaan teknologi sebesar 0,625, dan kinerja pegawai sebesar 0,421. Karena seluruh nilai tersebut di atas 0,3, maka dapat disimpulkan bahwa instrumen penelitian sangat reliabel dan data yang dihasilkan konsisten.

4.4 Analisis Pengujian Hipotesis

4.4.1 Uji Regresi Berganda

Uji regresi linier berganda digunakan untuk menguji pengaruh bersama (simultan) antara beberapa variabel independent dalam penelitian ini adalah motivasi dan kompensasi terhadap variabel dependen, yaitu kinerja pegawai. Dengan regresi berganda, peneliti dapat mengetahui kontribusi masing-masing variabel bebas dalam menjelaskan variasi kinerja pegawai, baik secara kolektif maupun individu. Model regresi yang dihasilkan menunjukkan bahwa secara simultan ketiga variabel bebas tersebut mempengaruhi secara signifikan terhadap kinerja pegawai, sebagaimana ditunjukkan oleh analisis ANOVA dan nilai F yang signifikan.

Tabel 4.4.1 Uji Regresi Berganda

Model		Coefficients ^a				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-2.741	1.356		-2.021	.049
	Komunikasi	.292	.051	.350	5.776	.000
	Keterlibatan	-.017	.044	-.027	-.385	.702
	Penguasaan Teknologi	.549	.057	.748	9.682	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber: Data diolah SPSS 25.

Pada tabel Coefficients, hasil uji t menunjukkan bahwa variabel Komunikasi (sig = 0,000) dan Penguasaan Teknologi (sig = 0,000) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai, sedangkan variabel Keterlibatan memiliki nilai signifikansi 0,702 yang berarti **tidak berpengaruh signifikan**. Koefisien regresi yang positif pada Komunikasi dan Penguasaan Teknologi menunjukkan bahwa peningkatan kedua variabel ini akan meningkatkan Kinerja Pegawai. Sementara itu, nilai koefisien Keterlibatan yang negatif dan tidak signifikan menandakan bahwa keterlibatan tidak memberikan pengaruh berarti terhadap kinerja pegawai dalam penelitian ini. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa faktor komunikasi dan penguasaan teknologi merupakan penentu utama kinerja pegawai pada dinas tersebut.

4.4.2 Uji F

Uji F digunakan untuk mengetahui secara simultan atau bersama-sama apakah variabel independen, yaitu Komunikasi, Keterlibatan, dan Penguasaan Teknologi, berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen Kinerja Pegawai.

Tabel 4.4.2 Uji F

		ANOVA ^a				
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	86.939	3	28.980	128.323	.000 ^b
	Residual	10.163	45	.226		
	Total	97.102	48			

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

b. Predictors: (Constant), Penguasaan Teknologi, Komunikasi, Keterlibatan

Sumber: Data diolah SPSS 25.

Berdasarkan hasil ANOVA pada lampiran, diperoleh nilai F sebesar 128,323 dengan signifikansi 0,000. Nilai signifikansi ini jauh lebih kecil dari 0,05, sehingga dapat disimpulkan bahwa model regresi yang digunakan dalam penelitian ini layak dan variabel-variabel independen secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai.

Dengan demikian, hasil uji F menunjukkan bahwa kombinasi antara Komunikasi, Keterlibatan, dan Penguasaan Teknologi secara bersama-sama memberikan pengaruh yang nyata dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Sosial Pemberdayaan dan Perlindungan Anak Provinsi Papua Barat Daya. Hal ini mengindikasikan bahwa peningkatan pada ketiga aspek tersebut secara simultan akan berkontribusi positif terhadap peningkatan kinerja pegawai di lingkungan dinas terkait.

4.4.3 Uji Koefisien Determinasi

Uji R Square dilakukan untuk mengetahui seberapa besar kemampuan variabel independen, yaitu Komunikasi, Keterlibatan, dan Penguasaan Teknologi, dalam menjelaskan variasi yang terjadi pada variabel dependen, yaitu Kinerja Pegawai.

Tabel 4.4.3 Uji R Square

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change
1	.946 ^a	.895	.888	.47522	.895	128.323	3	45	.000

a. Predictors: (Constant), Penguasaan Teknologi, Komunikasi, Keterlibatan

b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber: Data diolah SPSS 25.

Berdasarkan hasil Model Summary, nilai R Square sebesar 0,895 menunjukkan bahwa ketiga variabel independen tersebut mampu menjelaskan variasi Kinerja Pegawai sebesar 89,5%, sedangkan sisanya sebesar 10,5% dijelaskan oleh faktor lain di luar model.

4.4.4 Uji B

Uji B pada output regresi digunakan untuk melihat besar pengaruh masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen melalui nilai koefisien regresi (Unstandardized Coefficients B).

Tabel 4.4.4 Uji B

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
		B	Std. Error	Beta
1	(Constant)	-2.741	1.356	
	Komunikasi	.292	.051	.350
	Keterlibatan	-.017	.044	-.027
	Penguasaan Teknologi	.549	.057	.748

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber: Data diolah SPSS 25.

Dari hasil tabel Coefficients, diketahui bahwa variabel Penguasaan Teknologi memiliki nilai B sebesar 0,549 dengan signifikansi 0,000, sementara Komunikasi memiliki nilai B sebesar 0,292 dengan signifikansi 0,000, dan Keterlibatan memiliki nilai B sebesar -0,017 dengan signifikansi 0,702. Nilai koefisien B yang paling besar dan signifikan terdapat pada variabel Penguasaan Teknologi, yang berarti setiap peningkatan satu satuan pada Penguasaan Teknologi akan memberikan peningkatan paling tinggi pada Kinerja Pegawai dibandingkan variabel lainnya.

Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa Penguasaan Teknologi merupakan variabel yang paling dominan memengaruhi Kinerja Pegawai pada Dinas Sosial Pemberdayaan dan Perlindungan Anak Provinsi Papua Barat Daya. Hasil ini menunjukkan pentingnya peningkatan penguasaan teknologi di lingkungan dinas untuk mendorong peningkatan kinerja pegawai secara optimal, karena kontribusinya lebih besar dibandingkan variabel Komunikasi maupun Keterlibatan.

4.5 Pembahasan

4.5.1 Komunikasi berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil pengujian regresi berganda yang dilakukan, hipotesis pertama (H1) yang menyatakan bahwa Komunikasi berpengaruh positif dan

signifikan terhadap kinerja pegawai terbukti benar. Hasil analisis menunjukkan bahwa variabel Komunikasi memiliki koefisien regresi positif sebesar 0,292 dan nilai signifikansi sebesar 0,000, yang berarti jauh di bawah batas signifikansi 0,05. Dengan demikian, dapat dikatakan bahwa semakin baik komunikasi yang terjalin di lingkungan kerja, maka akan semakin tinggi pula kinerja pegawai pada Dinas Sosial Pemberdayaan dan Perlindungan Anak Provinsi Papua Barat Daya.

Hasil ini sejalan dengan teori komunikasi organisasi yang diungkapkan oleh Robbins (2015), di mana komunikasi efektif merupakan salah satu faktor utama yang dapat meningkatkan kinerja individu maupun kelompok dalam organisasi. Komunikasi yang baik mampu menciptakan pemahaman yang jelas terkait tugas, tanggung jawab, serta tujuan organisasi, sehingga mendorong pegawai untuk bekerja lebih optimal. Upaya seperti pelatihan komunikasi, penerapan sistem informasi yang terbuka, serta mendorong keterbukaan antarpegawai dapat menjadi strategi yang efektif. Dengan komunikasi yang baik, proses kerja menjadi lebih terarah, hubungan kerja menjadi harmonis, dan pada akhirnya berkontribusi positif terhadap peningkatan kinerja pegawai secara keseluruhan. Temuan juga memperkuat bukti empiris bahwa komunikasi merupakan salah satu pilar utama dalam membangun organisasi publik yang produktif dan responsif

Temuan penelitian sejalan dengan hasil-hasil penelitian terdahulu yang juga menegaskan pentingnya komunikasi dalam meningkatkan kinerja pegawai. Studi oleh Sari dan Putra (2020), serta penelitian yang dilakukan oleh Wahyuni (2018), Pratama (2019), dan Hidayat (2017) menunjukkan bahwa komunikasi

efektif secara signifikan berpengaruh terhadap peningkatan kinerja di berbagai instansi pemerintah. Penelitian oleh Dewi dan Setiawan (2021) juga menemukan bahwa komunikasi yang terbuka dapat memperkuat koordinasi tim dan mendorong produktivitas. Selain itu, hasil riset dari Susanto (2021) dan Lestari (2020) menekankan bahwa komunikasi yang baik dapat meminimalisir konflik dan meningkatkan pemahaman tugas di lingkungan kerja. Penelitian lain oleh Fitriani (2019) serta Rachmawati dan Nugroho (2023) juga membuktikan bahwa komunikasi internal yang efektif sangat berperan dalam membangun motivasi dan komitmen pegawai terhadap organisasi. Dengan demikian, hasil penelitian ini tidak hanya sejalan dengan teori yang ada, tetapi juga diperkuat oleh bukti empiris dari berbagai penelitian sebelumnya yang menegaskan bahwa komunikasi yang efektif merupakan salah satu kunci utama dalam peningkatan kinerja pegawai di sektor publik **(H1 Diterima)**.

4.5.2 Keterlibatan berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil pengujian regresi berganda, hipotesis kedua (H2) yang menyatakan bahwa Keterlibatan pegawai berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai tidak terbukti dalam penelitian ini. Hasil analisis menunjukkan bahwa variabel Keterlibatan memiliki koefisien regresi sebesar -0,017 dengan nilai signifikansi sebesar 0,702, yang jauh di atas batas signifikansi 0,05. Hal ini berarti keterlibatan pegawai tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Sosial Pemberdayaan dan Perlindungan Anak Provinsi Papua Barat Daya, bahkan hubungan yang ditunjukkan cenderung negatif meskipun sangat lemah dan tidak signifikan.

Temuan tidak sejalan dengan teori keterlibatan kerja (employee engagement) yang dikemukakan oleh Schaufeli dan Bakker (2004), yang menyatakan bahwa keterlibatan pegawai merupakan faktor penting dalam mendorong kinerja individu maupun organisasi. Beberapa penelitian sebelumnya juga mendukung teori ini, seperti penelitian oleh Supriyanto dan Eka (2019) yang menemukan bahwa keterlibatan pegawai secara signifikan meningkatkan kinerja di lingkungan pemerintahan. Namun, hasil penelitian ini justru menunjukkan adanya perbedaan konteks di mana keterlibatan pegawai tidak selalu memberikan dampak signifikan terhadap kinerja, yang dapat dipengaruhi oleh berbagai faktor seperti budaya organisasi, beban kerja, atau kurangnya mekanisme penghargaan atas keterlibatan yang diberikan. Secara praktis, hasil ini menjadi masukan penting bagi manajemen Dinas Sosial Pemberdayaan dan Perlindungan Anak Provinsi Papua Barat Daya untuk mengevaluasi kembali strategi peningkatan keterlibatan pegawai. Mungkin diperlukan pendekatan yang lebih personal, perbaikan sistem penghargaan, atau penciptaan lingkungan kerja yang lebih mendukung agar keterlibatan pegawai benar-benar dapat mendorong peningkatan kinerja. Hasil penelitian ini juga menegaskan bahwa setiap organisasi memiliki karakteristik unik, sehingga efektivitas suatu variabel terhadap kinerja pegawai dapat berbeda-beda tergantung pada kondisi dan tantangan yang dihadapi organisasi tersebut.

Temuan penelitian dengan sejumlah penelitian terdahulu yang umumnya menunjukkan bahwa keterlibatan pegawai memiliki pengaruh positif terhadap kinerja. Misalnya, penelitian oleh Supriyanto dan Eka (2019), serta studi yang

dilakukan oleh Handayani (2018), Pramudito (2020), dan Yuliana (2017), semuanya menemukan bahwa employee engagement secara signifikan meningkatkan kinerja pegawai di sektor publik maupun swasta. Selain itu, penelitian oleh Ananda dan Fitri (2021), serta Putri dan Kurniawan (2016), juga menegaskan bahwa keterlibatan pegawai mampu meningkatkan motivasi, loyalitas, dan produktivitas kerja. Sementara itu, riset yang dilakukan oleh Sari (2020), Hidayah (2019), Rahmawati (2017), dan Saputra (2018) mendukung pandangan bahwa tingkat keterlibatan yang tinggi pada pegawai sangat erat kaitannya dengan peningkatan kualitas kerja dan pencapaian tujuan organisasi. Namun, perbedaan hasil pada penelitian ini mengindikasikan adanya faktor kontekstual yang membedakan, sehingga efektivitas keterlibatan pegawai terhadap kinerja tidak selalu seragam di setiap organisasi atau instansi pemerintah **(H2 Ditolak)**.

4.5.3 Penguasaan Teknologi berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil pengujian regresi berganda, hipotesis ketiga (H3) yang menyatakan bahwa penguasaan teknologi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai terbukti benar dalam penelitian ini. Tabel Coefficients menunjukkan bahwa variabel Penguasaan Teknologi memiliki nilai koefisien regresi positif sebesar 0,549 dengan nilai signifikansi 0,000, jauh di bawah ambang signifikansi 0,05. Artinya, semakin tinggi penguasaan teknologi yang dimiliki pegawai, maka semakin tinggi pula kinerja yang dapat dicapai oleh pegawai pada Dinas Sosial Pemberdayaan dan Perlindungan Anak Provinsi Papua Barat Daya.

Hasil ini sejalan dengan teori teknologi organisasi oleh Davis (1989) dalam Technology Acceptance Model (TAM), yang menyatakan bahwa penguasaan dan penerimaan teknologi akan meningkatkan produktivitas dan efektivitas kerja individu. Secara praktis, implikasi dari hasil penelitian ini adalah pentingnya upaya berkelanjutan dari manajemen untuk meningkatkan kompetensi teknologi pegawai, misalnya melalui pelatihan, bimbingan teknis, atau penyediaan fasilitas pendukung. Penguasaan teknologi yang baik memungkinkan pegawai untuk menyelesaikan tugas lebih cepat, akurat, dan efisien, sehingga mampu memberikan pelayanan publik yang lebih optimal. Dengan demikian, pengembangan kapasitas teknologi menjadi salah satu strategi kunci dalam meningkatkan kinerja pegawai di lingkungan Dinas Sosial Pemberdayaan dan Perlindungan Anak Provinsi Papua Barat Daya.

Temuan penelitian sejalan dengan sejumlah penelitian terdahulu yang menunjukkan bahwa penguasaan teknologi berkontribusi signifikan terhadap peningkatan kinerja pegawai. Penelitian oleh Prasetyo dan Hidayat (2021), serta studi yang dilakukan oleh Fauzan (2020), Wulandari (2019), dan Santoso (2018), semuanya menegaskan bahwa kemampuan pegawai dalam mengoperasikan dan memanfaatkan teknologi berdampak positif terhadap produktivitas dan efisiensi kerja. Penelitian lain oleh Fitriani (2021), Ramadhani (2020), dan Syafitri (2017) juga membuktikan bahwa penguasaan teknologi informasi dapat mempercepat penyelesaian tugas dan meningkatkan kualitas layanan publik di sektor pemerintahan. Selain itu, riset yang dilakukan oleh Lestari dan Nugroho (2019), Maulana (2018), serta Wijaya (2022) memperkuat temuan bahwa adaptasi

teknologi yang baik berperan penting dalam mendorong inovasi dan kinerja organisasi (**H3 Diterima**).

4.5.4 Komunikasi, Keterlibatan Pegawai dan Penguasaan Teknologi secara simultan berpengaruh secara simultan terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil uji F dalam analisis regresi berganda, hipotesis keempat (H4) yang menyatakan bahwa komunikasi, keterlibatan, dan penguasaan teknologi secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai terbukti sejalan dengan hasil pengujian statistik. Nilai F sebesar 128,323 pada tabel ANOVA dengan signifikansi 0,000 ($< 0,05$) menunjukkan bahwa ketiga variabel independen secara bersama-sama memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Sosial Pemberdayaan dan Perlindungan Anak Provinsi Papua Barat Daya. Hal ini berarti kombinasi dari komunikasi yang efektif, keterlibatan pegawai, dan penguasaan teknologi mampu meningkatkan kinerja pegawai secara kolektif.

Temuan didukung oleh teori manajemen sumber daya manusia yang menyatakan bahwa kinerja pegawai sangat dipengaruhi oleh sinergi berbagai faktor internal organisasi, seperti komunikasi, partisipasi, serta kemampuan adaptasi terhadap teknologi (Mathis & Jackson, 2011). Secara praktis, hasil penelitian menegaskan pentingnya pendekatan holistik dalam pengelolaan pegawai, di mana organisasi tidak hanya fokus pada satu aspek saja, tetapi juga mengintegrasikan berbagai faktor pendukung kinerja. Dinas Sosial Pemberdayaan dan Perlindungan Anak Provinsi Papua Barat Daya perlu terus memperkuat komunikasi internal, mendorong keterlibatan aktif pegawai, serta meningkatkan

kapasitas penguasaan teknologi agar dapat menciptakan kinerja pegawai yang optimal dan pelayanan publik yang berkualitas

Penelitian terdahulu oleh Nuraini dan Ratnasari (2020), serta studi yang dilakukan oleh Wulandari (2019), Pratama dan Sari (2021), dan Hidayat (2018), menunjukkan bahwa kombinasi komunikasi efektif, keterlibatan aktif, dan pemanfaatan teknologi secara bersama-sama memberikan kontribusi signifikan terhadap peningkatan produktivitas, efektivitas, dan kualitas kerja pegawai di sektor publik. Selain itu, riset oleh Lestari dan Nugroho (2019), Ramadhani (2020), serta Fauzan (2020) juga menegaskan bahwa pendekatan integratif yang melibatkan ketiga faktor tersebut mampu menciptakan lingkungan kerja yang kolaboratif dan inovatif. Penelitian lain oleh Maulana (2018), Putri dan Kurniawan (2016), serta Syafitri (2017) turut memperkuat bukti bahwa pengelolaan pegawai yang holistik, meliputi aspek komunikasi, keterlibatan, dan teknologi, sangat penting dalam mendorong peningkatan kinerja di organisasi pemerintah. Dengan demikian, hasil penelitian ini sejalan dengan temuan-temuan sebelumnya dan menegaskan perlunya strategi manajemen yang komprehensif untuk meningkatkan kinerja pegawai (**H4 Diterima**).

4.5.5 Variabel Komunikasi, Keterlibatan Pegawai dan Penguasaan Teknologi, variabel penguasaan teknologi diduga memiliki pengaruh paling dominan terhadap Kinerja Pegawai

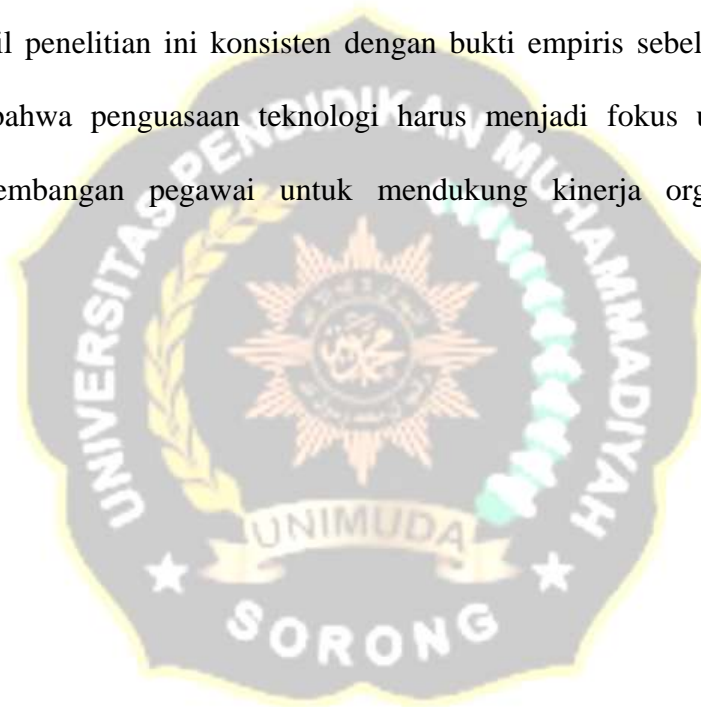
Berdasarkan hasil pengujian regresi berganda, hipotesis kelima (H5) yang menyatakan bahwa penguasaan teknologi merupakan variabel yang paling dominan berpengaruh terhadap kinerja pegawai terbukti sejalan dengan hasil

penelitian. Dari tabel Coefficients, diketahui bahwa variabel Penguasaan Teknologi memiliki nilai koefisien regresi (B) sebesar 0,549 dengan tingkat signifikansi 0,000, yang merupakan nilai tertinggi dan paling signifikan dibandingkan variabel Komunikasi dan Keterlibatan. Hal ini menunjukkan bahwa peningkatan penguasaan teknologi oleh pegawai akan memberikan dampak paling besar terhadap peningkatan kinerja pegawai pada Dinas Sosial Pemberdayaan dan Perlindungan Anak Provinsi Papua Barat Daya.

Hasil ini konsisten dengan teori adaptasi teknologi dalam organisasi yang dikemukakan oleh Davis (1989), di mana penguasaan teknologi oleh pegawai menjadi penentu utama dalam meningkatkan produktivitas dan efisiensi kerja. Secara praktis, hal ini menegaskan pentingnya pengembangan kompetensi teknologi di lingkungan dinas. Upaya seperti pelatihan rutin, pembaruan perangkat lunak, dan peningkatan akses terhadap teknologi menjadi kunci utama dalam meningkatkan kinerja pegawai. Dengan demikian, manajemen perlu memberikan perhatian khusus pada aspek penguasaan teknologi untuk memastikan bahwa pegawai mampu bekerja secara optimal, akurat, dan efisien dalam menjalankan tugas-tugas pelayanan publik.

Temuan sejalan dengan penelitian terdahulu yang menegaskan dominasi penguasaan teknologi sebagai faktor utama dalam peningkatan kinerja pegawai. Penelitian oleh Putra dan Lestari (2022), serta studi yang dilakukan oleh Prasetyo dan Hidayat (2021), Fauzan (2020), dan Santoso (2018), menunjukkan bahwa penguasaan teknologi tidak hanya berdampak signifikan, tetapi juga menjadi variabel paling berpengaruh dibandingkan faktor-faktor lain seperti komunikasi

dan keterlibatan pegawai. Penelitian lain oleh Wulandari (2019), Fitriani (2021), dan Ramadhani (2020) juga menemukan bahwa peningkatan kompetensi teknologi memberikan kontribusi terbesar terhadap produktivitas dan efisiensi kerja di sektor publik. Selain itu, riset oleh Lestari dan Nugroho (2019), Maulana (2018), serta Wijaya (2022) memperkuat bahwa adaptasi dan penguasaan teknologi merupakan prasyarat utama bagi organisasi pemerintah dalam menghadapi era digital dan memberikan pelayanan publik yang optimal. Dengan demikian, hasil penelitian ini konsisten dengan bukti empiris sebelumnya, serta menegaskan bahwa penguasaan teknologi harus menjadi fokus utama dalam strategi pengembangan pegawai untuk mendukung kinerja organisasi (**H5 Diterima**).



BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis regresi berganda yang dilakukan pada Dinas Sosial Pemberdayaan dan Perlindungan Anak Provinsi Papua Barat Daya, dengan jumlah pegawai ASN 43 orang, dan jumlah pegawai CASN 26 orang, serta pegawai honor 4 orang, dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Komunikasi dan Penguasaan Teknologi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.
2. Keterlibatan pegawai tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.
 - Keterlibatan bersifat formalitas
 - Kurangnya kapasitas dan kompetensi
 - Peran dan tanggung jawab tidak jelas
 - Tidak sesuai dengan kebutuhan dan sasaran
 - Beban kerja yang tinggi
3. Secara simultan, ketiga variabel, yaitu Komunikasi, Keterlibatan, dan Penguasaan Teknologi, terbukti bersama-sama memberikan pengaruh yang signifikan terhadap peningkatan kinerja pegawai.
4. Dari ketiga variabel tersebut, Penguasaan Teknologi merupakan faktor yang paling dominan memengaruhi kinerja pegawai.

5.2 Saran

Berdasarkan temuan penelitian, maka adapun saran dalam penelitian adalah sebagai berikut:

1. Dinas Sosial Pemberdayaan dan Perlindungan Anak Provinsi Papua Barat Daya memprioritaskan pengembangan kompetensi teknologi pegawai melalui program pelatihan, workshop, dan pembaruan fasilitas pendukung kerja berbasis teknologi. Masih rendahnya kemampuan pegawai dalam mengoperasikan teknologi informasi dan komunikasi, serta belum meratanya akses terhadap pelatihan berbasis teknologi. Penyelenggaraan pelatihan dan workshop teknologi secara berkala, agar seluruh pegawai dapat mengikuti perkembangan teknologi terbaru yang relevan dengan tugasnya. Pembaruan fasilitas kerja berbasis teknologi, seperti komputer, koneksi internet, dan perangkat lunak penunjang, guna memastikan pegawai dapat menerapkan hasil pelatihan secara optimal.
2. Peningkatan kualitas komunikasi internal juga perlu terus dikembangkan, baik melalui pelatihan komunikasi, penggunaan media komunikasi yang efektif, maupun penciptaan budaya organisasi yang transparan dan terbuka. Untuk aspek keterlibatan pegawai, manajemen dapat melakukan evaluasi mendalam dan inovasi dalam sistem penghargaan, pemberdayaan, serta penciptaan lingkungan kerja yang lebih partisipatif agar keterlibatan pegawai benar-benar dapat memberikan dampak pada peningkatan kinerja.

5.3 Keterbatasan Penelitian

Penelitian ini memiliki beberapa keterbatasan yang perlu diperhatikan. Pertama, jumlah responden yang terbatas pada satu instansi dan wilayah kerja tertentu dapat mempengaruhi generalisasi hasil penelitian ke instansi atau daerah lain. Kedua, variabel yang digunakan dalam penelitian ini hanya terbatas pada komunikasi, keterlibatan, dan penguasaan teknologi, sehingga faktor lain yang mungkin juga memengaruhi kinerja pegawai belum diakomodasi secara menyeluruh.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdurokhim, A. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Kompensasi terhadap Kinerja Pegawai. *INKUBIS: Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, 2(1), 1–17.
- Ade Fitri, M., MDK, H., & Putri, I. D. (2022). Pengaruh Pelatihan Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pemadam Kebakaran Dan Penyelamatan Kota Bengkulu. *Jurnal Ekombis Review – Jurnal Ilmiah Ekonomi Dan Bisnis*, 11(1), 329–342.
- Ameer, A., Gnan, L., & Oppedisano, R. (2025). Unlocking project success: how proactive personality, transformational leadership and affective commitment drive outcomes in complex environments. *International Journal of Managing Projects in Business*, 18(8), 161–188. <https://doi.org/10.1108/IJMPB-03-2025-0064>

- Anjali Natasha, J., Wini Aulia, A., & Izza Syarifah, S. (2024). Transformasi Batik Ecoprint Malang Selatan: Optimalisasi Green Capital Budgeting dan Green Marketing Untuk Pasar Global. *Simposium Nasional Akuntansi Vokasi (SNAV) XII*, 577–589.
- Ansell, C., Sørensen, E., & Torfing, J. (2022). The Key Role of Local Governance in Achieving the SDGs. In *Co-Creation for Sustainability* (pp. 9–22). Emerald Publishing Limited. <https://doi.org/10.1108/978-1-80043-798-220220002>
- Ashari, A., Yuni Dharta, F., & A. Arindawati, W. (2023). Strategi Komunikasi Pemasaran Pada Kedai Kopi Kata Kita Bekasi Dalam Meningkatkan Jumlah Pelanggan. *Jurnal Ilmu Sosial Dan Pendidikan*, 7(1), 1–5.
- Aulia Safitri, T., Wahyu Kuncoro, A., Kristanto, D., Ipmawan, H., Pakpahan, M., Jusmansyah, M., & Said, S. (2024). Pengaruh Komunikasi, Budaya Organisasi, dan Komitmen Organisasi terhadap Disiplin Kerja (Studi Kasus Pada Guru SMK Media Informatika Kota Jakarta Selatan). *JURNAL JUKIM*, 3(4), 1–6. <https://doi.org/10.56127/jukim.v3i04>
- Beno, J., & Dody Nata, I. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai PT. Penindo II Teluk Bayur Padang. *Jurnal Saintek Maritim*, 20(1), 61–74.
- Budi, R., Irian Sadipun Komber, M., Irwan, A., Munzir, M., Sohnui, S., & Komoiki, S. (2025). Local Wisdom Based Marketing: Communication of

Service, Product Quality and Price on Purchasing Decisions. *Economics and Digital Business Review*, 6(1), 671–680.

Dewi, A. S., & Nurleli. (2021). Pengaruh Partisipasi Anggaran dan Akuntansi Pertanggungjawaban terhadap Kinerja Manajerial. *Jurnal Riset Akuntansi*, 1(2), 86–91. <https://doi.org/10.29313/jra.v1i2.422>

Dharma, R. (2019). Pengaruh Iklim Organisasi dan Komunikasi Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Dalam Meningkatkan Komitmen Organisasi Pada PT. Batanghari Barisan Padang. *Jurnal Benefita*, 4(2), 348–362. <https://doi.org/10.22216/jbe.v4i2.3549>

Dirwan, A. (2022). Pengaruh Komunikasi, Kepemimpinan dan Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi Pada PT Penerbangan Abc. *Jurnal Ilmiah Manajemen Surya Pasca Scientia*, 11(2), 78–88.

Dwi Handoko, S., Mardi, N. W., & Sri Hartati, C. (2021). Analisis Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepemimpinan dan Kompensasi terhadap Kinerja Pegawai Melalui Kepuasan Kerja. *Jurnal EMA – Jurnal Ekonomi Manajemen Akuntansi*, 6(1), 17–26.

Elden Palyama, F., Andriyan, Y., Ery Kusmiadi, M., & Pemerintahan, I. (2023). Evaluasi Pelayanan ASN terhadap Tugas Pokok Pegawai di Kelurahan Klademak Distrik Sorong Kota Sorong. *JPPAP: Jurnal Pemerintahan, Politik Anggaran Dan Adimistrasi Publik*, 3(1), 27–35.

Fransiska, Y., & Tupti, Z. (2020). Pengaruh Komunikasi, Beban Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *MANEGGGIO: Jurnal Ilmiah*

Magister Manajemen, 3(2), 224–234.
<https://doi.org/10.30596/maneggio.v3i2.5041>

Gorang, A. F., Hermanyanti, H., Luisa Peny, T. L., & Awang, M. Y. (2022). Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kecamatan Kabola Kabupaten Alor. *Jurnal Ilmiah Wahana Pendidikan*, 8(21), 673–686.

Hamzah, Z., Hanafiah, A., Rusilawati, E., Ayu Purwati, A., Purnama Sari, T., & Luthfi Hamzah, M. (2022). Technology-Based Tourism Management on Fishing Tours in Mentulik Village. *Community Engagement & Emergence Journal*, 3(2), 162–169.

Hariyani, R. (2024). Pengaruh Financial Technology, Locus of Control, dan Literasi Keuangan Terhadap Perilaku Keuangan Mahasiswa. *Perspektif: Jurnal Ekonomi & Manajemen Universitas Bina Sarana Informatika*, 22(1), 16–22. <https://doi.org/10.31294/jp.v17i2>

Harpis, M., & Bahri, S. (2020). Pengaruh Fasilitas Kerja, Pengawasan dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Serdang Bedagai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(1), 13–28.
<https://doi.org/10.30596/maneggio.v3i1.4760>

Haryono, A., Lintang Rachmadana, S., & Wardoyo, W. (2023). The Government's Role as a Policy Holder in Encouraging Social Entrepreneurship in Madura

Tourism Business. *REMB: Riset Ekonomi Manajemen Dan Bisnis*, 1(1), 36–42. <https://unimuda.e-journal.id/manajemen>

Hasica, M. I., Isyanto, P., & Yani, D. (2023). Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Sekertariat DPRD Kabupaten Karawang. *Jurnal Economina*, 2(7), 1535–1545. <https://doi.org/10.55681/economina.v2i7.625>

Henraman, H. (2021). *Perencanaan dan Stategi Komunikasi Pemerintah dalam Menjawab Tantangan Ekonomi Kreatif Era Digital di Kab.Nunukan*.

Hutagalung, I., & Ritonga, R. (2018). Pengaruh Iklim Komunikasi dan Komitmen Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Kecamatan XYZ Bekasi. *Jurnal Kajian Komunikasi*, 6(2), 72–84.

Innotata, T., Bachtiar, A., Oktamianti, P., & Wilsen Joung, O. (2023). Do Quality Of Service, Work Culture, And Digital Transformation Affect Competitive Advantage? Empirical Study At Santo Antonio Hospital. *The Indonesian Journal of Health Promotion MPPKI Media Publikasi Promosi Kesehatan Indonesia*, 6(7), 1393–1400. <https://doi.org/10.31934/mppki.v2i3>

Irian Sadipun Komber, M., Budi, R., Anwar, V., Homer, Y., Munzir, M., & Komoiki, S. (2024). Sumber Daya Manusia Papua: Motivasi Kerja dan Stres Kerja Pada Kinerja Pegawai. *Nobel Managment Review*, 5(3), 282–291. <https://e-jurnal.nobel.ac.id/index.php/NMaR>

Khurniawan, D., Utari, W., & Prasetyo, I. (2023). Pengaruh Servant Leadership Style dan Komunikasi Interpersonal terhadap Motivasi Kerja Pegawai

Melalui Komitmen Organisasi. *JAMAS: Journal Of Applied Management and Accounting Science*, 5(1), 52–51. <http://jamas.triatmamulya.ac.id/>

Kusnadi, D. (2023). Government-to-Citizen (G2C) Model Web-Based e-Government Management at the Jambi Province Culture and Tourism Office. *Pandawa : Pusat Publikasi Hasil Pengabdian Masyarakat*, 1(3), 102–111. <https://doi.org/10.61132/pandawa.v1i3.104>

Manski-Nankervis, J. A., Davidson, S., Hiscock, H., Hallinan, C., Ride, J., Lingam, V., Holman, J., Baird, A., McKeown, E., & Sancu, L. (2022). Primary care consumers' experiences and opinions of a telehealth consultation delivered via video during the COVID-19 pandemic. *Australian Journal of Primary Health*, 28(3), 224–231. <https://doi.org/10.1071/PY21193>

Nugroho, S. (2008). *Metode Kuantitatif edisi pertama* (J. Rizal, Ed.; 1st ed., Vol. 1). UNIB Press.

Nuralita, W., & Nugraha, J. T. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Sistem Kompensasi terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Kecamatan Tegalrejo. *Jurnal Mahasiswa Administrasi Negara (JMAN)*, 2(1), 96–104.

Nurhayati, N. (2023). Pengaruh Komunikasi Interpersonal, Budaya Organisasi dan Komitmen Organisasi Guru di Sekolah Dasar Islam terpadu Kepulauan Riau. *Jurnal Literasiologi*, 1(1), 29–49. <https://doi.org/10.47783/literasiologi.v9i4>

Octaviarnis, I., Maisyaroh, M., & Bambang Sumarsono, R. (2021). Hubungan Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah, Komunikasi Organisasi,

Komitmen Organisasi dengan Kinerja Guru SMK Negeri di Kota Malang. *Jurnal Pendidikan: Teori, Penelitian, Dan Pengembangan*, 6, 609–621. <http://journal.um.ac.id/index.php/jptpp/>

Pahmi, P., & Busman, B. (2022). Pengaruh Kompetensi Sumber Daya Manusia terhadap Kinerja Pegawai Kantor Kecamatan Tanralili Kab.Maros. *Jurnal Online Manajemen ELPEI*, 2(2), 393–402. <http://jurnal.stim-lpi.ac.id/index.php/elpei>

Pircher Verdorfer, A., Feng, X., Peus, C., & Frey, D. (2025). How does servant leadership work in times of uncertainty? Examining servant leadership and perceived job insecurity during significant organizational change. *Journal of Managerial Psychology*, 1–15. <https://doi.org/10.1108/JMP-02-2024-0096>

Poluakan, A. K., Runtuwenw, R. F., & Sambul, S. A. P. (2019). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai PT. PLN (Persero) UP3 Manado. *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 9(2), 70–77.

Pramestya, A., Herawati, J., & Septyarini, E. (2023). Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai. *Al-Kharaj : Jurnal Ekonomi, Keuangan & Bisnis Syariah*, 5(5), 2653–2665. <https://doi.org/10.47467/alkharaj.v5i5.2853>

Prawiro, R. (2021). Pengaruh Keadaan Demografi Sosial Ekonomi terhadap Manajemen Keuangan Pribadi Melalui Literasi Keuangan Pegawai Blud Rsud Bayung Lencir. *Jurnal Manajemen Terapan Dan Keuangan (Mankeu)*, 10(1).

- Presilawati, F., Amin, A., & Fahmi, A. (2022). Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja Non Fisik dan Kompensasi terhadap Kinerja Pegawai Puskesmas Beutong Kabupaten Nagan Raya Aceh. *Jurnal Ekombis Review – Jurnal Ilmiah Ekonomi Dan Bisnis*, 10(14), 439–454.
- Puspa Sari, W., & Nikmah, N. (2023). Pengaruh Literasi Keuangan, Financial Technology, Pendidikan Keuangan di Keluarga dan Pengendalian Diri terhadap Perilaku Keuangan Mahasiswa. *JIMEA | Jurnal Ilmiah MEA (Manajemen, Ekonomi, Dan Akuntansi)*, 7(3), 1592–1608.
- Rabbani, A. (2023). Manajemen Operasional Di Era Digital Dan Perkembangan E-Commerce. *Journal of Creative Power and Ambition*, 1(1), 1–13.
<https://edujavare.com/index.php/jcpaWebsite:https://edujavare.com/>
- Rachman, A., Yochanan, Y., Samanlangi, A. I., & Purnomo, H. (2024). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan RD*. Saba Jaya.
- Radyasmita, A., & Suryaningsih, S. A. (2022). Analisis Pengaruh Budaya Kerja Islam dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai Kantor Kementerian Agama Sidoarjo. *Jurnal Ekonomika Dan Bisnis Islam*, 5(1), 120–129.
<https://journal.unesa.ac.id/index.php/jei>
- Rahman, A. (2022). Do Government Characteristics Affect E-Government Maturity? *Jurnal Reviu Akuntansi Dan Keuangan*, 12(1), 51–60.
<https://doi.org/10.22219/jrak.v12i1.20543>
- Rahman, T., & Nurdian, Y. (2021). Pendampingan Pemanfaatan Teknologi Digital Untuk Meningkatkan Pemasaran Toko Roti Di Pabian Sumenep. *Dinamisia* :

Jurnal Pengabdian Kepada Masyarakat, 5(3), 645–650.
<https://doi.org/10.31849/dinamisia.v5i3.4727>

Ramadhani, R. W., & Prihantoro, E. (2020). Strategi Komunikasi Pembangunan Pemerintah Kabupaten Bojonegoro dalam Menerapkan Nawacita dan Tujuan Pembangunan Berkelanjutan. *Jurnal Komunikasi Pembangunan*, 18(02), 117–129. <https://doi.org/10.46937/18202028913>

Rany, Y., Winadi, A. A., & Tyas, P. (2024). Implementasi dan Pengaruh Transformasi Budaya Kerja Aparatur Sipil Negara Melalui Pengaturan Kerja Fleksibel. *Jurnal Ekonomi Manajemen (JEKMa)*, 28(5), 54–61.

Rijal Fadli, M. (2021). Memahami desain metode penelitian kualitatif. *HUMANIKA: Kajian Ilmiah Mata Kuliah Umum*, 21(1), 33–54.
<https://doi.org/10.21831/hum.v21i1>

Rijal, S., Abdul Azis, A., Chusumastuti, D., Susanto, E., Sugianta Nirawana, I. W., & Legito, L. (2023). Pengembangan Kapasitas Sumber Daya Manusia Dalam Pemanfaatan Teknologi Informasi Bagi Masyarakat. *Easta Journal of Innovative Community Services*, 1(3), 156–170.

Riono, S. B., Syaifulloh, M., & Utami, S. N. (2020). Pengaruh Komunikasi Organisasi, Budaya Organisasi dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Pegawai di Rumah Sakit Dr. Soeselo Kabupaten Tegal. *Syntax Idea*, 2(4), 138.

- Rivaldo, Y., Harits Sulaksono, D., Pratama, Y., & Supriadi, S. (2021). Pengaruh Stres Kerja, Komunikasi, Komitmen Organisasi dan Motivasi terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Damkar Pemko Batam. *Jurnal Jumka*, 1, 49–58.
- Rustamana, A., Wahyuningsih, P., Azka, M. F., & Wahyu, P. (2024). Penelitian Metode Kuantitatif. *Cendikia Pendidikan*, 5(6), 1–10. <https://doi.org/10.9644/sindoro.v4i5.3317>
- Rusydi, M., Firman, A., & Mustaking, M. (2021). Pengaruh Kepemimpinan, Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Magister Manajemen Nobel Indonesia*, 2(3), 473–482. <https://ejurnal.stienobel-indonesia.ac.id/index.php/JMMNI/index473JMMNI>
- Salahudin, D. N., Lengkong, V. P. K., & Tulung, J. E. (2018). The Influence of Communication and Leadership Style and Organizational Culture on Organizational Commitment and Its Impact on Job Satisfaction of Civil Severants at Sub-District Office of Kotamobagu. *Jurnal EMBA*, 6(3), 1858–1867.
- Saleha, S., Siregar, I., Naufal, M., & Zainarti, Z. (2023). Dampak Sistem Manajemen Kinerja Terhadap Kinerja Karyawan. *El-Mal: Jurnal Kajian Ekonomi Dan Bisnis Islam*, 4(6), 1602–1607.
- Saputro, E., & Darda, A. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja dan Kompensasi terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Ekobis: Ekonomi, Bisnis & Manajemen*, 9(2), 114–123. <http://ejournal.stiemj.ac.id/index.php/ekobis>

- Sembiring, M., Jufrizen, J., & Tanjung, H. (2021). Efek Mediasi Kepuasan Kerja pada Pengaruh Motivasi Dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *MANEGGIO: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 4(1), 131–144. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v4i1.6775>
- Septina, A. D. (2020). the effect of organizational communication climate on organizational commitment based on non-structural state civil apparatus's perspective. *jurnal studi komunikasi dan media*, 24(1), 1–16.
- Siregar, F. A., & Usriyah, L. (2021). Peranan Komunikasi Organisasi dalam Manajemen Konflik. *Idarah (Jurnal Pendidikan Dan Kependidikan)*, 5(2), 163–174. <https://doi.org/10.47766/idarah.v5i2.147>
- Siwi, G. A., Tewal, B., & Trang, I. (2020). The Effect of Organizational Culture, Organizational Communication and Work Motivation on Organizational Commitment of Employees of Badan Pendapatan Daerah Kota Manado. *JURNAL EMBA*, 8(1), 617–626.
- Supardi, E., Andriyan, Y., Sanaba, H. F., & Pemerintahan, I. (2023). Pengaruh Servant Leadersip terhadap Kinerja Pegawai. *JPPAP: Jurnal Pemerintahan, Politik Anggaran Dan Adimistrasi Publik*, 3(1), 64–72.
- Syafrina Putri, N., Bahri, S., & Rambe, M. F. (2023). Pengaruh Beban Kerja dan Budaya Kerja terhadap Kinerja Pegawai Dengan Motivasi sebagai Variabel Moderating Pada Kantor Badan Pusat Statistik Kabupaten Deli Serdang. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 6(2), 222–235. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v6i2.18161>

- Tanuwijaya, K., Wijaya, A. T., Sikomena, A., Harjanti, D., & Marchyta, N. K. (2024). Pendampingan Pemanfaatan Teknologi Digital sebagai Strategi Pemasaran UMKM Nurul Ismiati. *Jurnal Kreativitas Dan Inovasi (Jurnal Kreanova)*, 4(3), 110–118. <https://doi.org/10.24034/kreanova.v4i3.6901>
- Tolu, A., Mamentu, M., & Rumawas, W. (2021). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 11(1), 7–13.
- Tsuraya, A. F., & Fernos, J. (2023). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kota Padang. *Jurnal Publikasi Ilmu Manajemen (JUPIMAN)*, 2(2), 259–278. <https://doi.org/10.55606/jupiman.v2i2.1654>
- Viona, O., Abunawas, A., & Hastuti, D. (2023). Pengaruh Komitmen Organisasi dan Komunikasi Terhadap Kinerja Pegawai Inspektorat Daerah Provinsi Riau. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Merdeka EMBA*, 2(2), 66–77.
- Waruwu, M., Pu`at, S. N., Utami, P. R., Yanti, E., & Rusydiana, M. (2025). Metode Penelitian Kuantitatif: Konsep, Jenis, Tahapan dan Kelebihan. *Jurnal Ilmiah Profesi Pendidikan*, 10(1), 917–932. <https://doi.org/10.29303/jipp.v10i1.3057>
- Widokarti, J. R., Tamaela, E. Y., & Tammubua, M. H. (2023). Analisis Peran Kepuasan Kerja dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Journal of Economics Review (JOER)*, 3(1), 1–9. <https://doi.org/10.55098/joer.3.1.1-9>

- Yolinza, N., & Marlius, D. (2023). Pengaruh Pengembangan Karir Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di BKPSDM Kabupaten Solok Selatan. *Jurnal Publikasi Ilmu Manajemen (JUPIMAN)*, 2(2), 183–203. <https://doi.org/10.55606/jupiman.v2i2.1640>
- Yulianto, H., & Iryani, I. (2024). Peningkatan Kapasitas Sumber Daya Manusia melalui Pelatihan Berbasis Teknologi untuk Mendukung Transformasi Nasional. *Konferensi Nasional Ilmu Administrasi 8.0*, 496–506.
- Yuningsih, N. (2017). Penerapan Manajemen Kinerja Pegawai di Instansi Pemerintah. *Jurnal Pengembangan Wiraswasta*, 19(2), 141–154.
- Zainuddin, Z., Badrudin, B., & Haryanti, E. (2020). Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah dan Komunikasi Organisasi Pengaruhnya Terhadap Komitmen Organisasi Guru. *Managere: Indonesian Journal of Educational Management*, 2(3), 346–353. <http://jurnal.permapendis.org/index.php/managere/index>
<http://jurnal.permapendis.org/index.php/managere/index>
- Zielińska, A., Bezzina, F., Tracz-Krupa, K., & Cassar, V. (2025). Transformational and shared leadership relationships with employee performance and intention to leave among IT knowledge workers: mediating effects of communication quality and organizational commitment. *Central European Management Journal*. <https://doi.org/10.1108/CEMJ-08-2024-0263>

LAMPIRAN

LAMPIRAN TABULASI DATA KUESIONER

Komunikasi (X1)								
X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1.7	X1.8	TOTAL
4	5	5	2	2	2	5	5	30
5	5	5	2	2	2	5	5	31
5	4	5	2	2	2	5	5	30
4	5	4	2	2	2	5	5	29
5	4	5	1	1	1	4	5	26
4	5	5	2	2	2	4	5	29
5	5	4	2	2	2	5	4	29
5	4	4	2	2	2	4	5	28
5	5	5	2	2	2	4	5	30
4	4	5	1	1	1	5	4	25
5	5	5	1	2	1	4	4	27
4	4	4	2	1	1	4	5	25
5	4	4	1	1	2	5	4	26
4	5	4	1	2	1	4	5	26
5	4	5	2	2	1	4	5	28
5	5	4	1	1	2	5	4	27
4	5	5	2	2	2	4	5	29
5	4	5	2	2	2	5	4	29
4	4	4	2	2	2	5	5	28
5	5	5	2	2	2	5	5	31
4	4	5	1	2	1	5	5	27
5	5	5	1	1	1	5	5	28
5	4	4	2	1	2	5	5	27
4	5	5	1	1	2	5	5	28
4	4	4	1	2	1	4	5	25
5	5	5	2	1	1	4	4	27
5	5	4	1	1	2	5	5	28
4	4	5	1	2	1	4	5	26
5	5	4	2	1	1	4	4	26
5	4	5	1	1	2	5	5	28
4	5	4	1	2	1	4	4	25
5	4	5	2	1	1	4	5	27
4	5	5	1	1	2	5	5	28
4	4	4	2	2	2	4	5	27
5	4	5	2	2	2	4	5	29
4	5	4	2	2	2	5	4	28
5	5	5	2	2	2	5	5	31

4	4	4	2	1	1	4	5	25
5	5	5	1	1	2	5	5	29
5	4	4	1	2	1	5	5	27
4	5	5	2	1	1	5	5	28
5	5	4	1	1	2	5	5	28
4	4	4	2	2	2	4	4	26
4	5	5	2	2	2	4	5	29
5	4	4	2	2	2	5	5	29
4	5	5	2	2	2	5	5	30
5	5	5	2	2	2	5	5	31
5	4	4	2	2	2	5	5	29
4	5	4	2	2	2	4	4	27

Keterlibatan (X2)								
X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	X2.7	X2.8	TOTAL
4	1	4	1	4	1	1	4	20
4	1	4	1	4	1	1	5	21
5	1	5	1	5	1	1	5	24
4	1	4	1	4	1	1	4	20
4	1	5	1	4	1	1	5	22
5	1	4	1	5	1	1	5	23
4	1	5	1	4	1	1	4	21
4	1	5	1	4	1	1	5	22
5	1	4	2	5	2	2	5	26
4	2	4	1	5	1	1	4	22
4	2	5	1	4	1	1	5	23
5	1	5	2	5	2	2	5	27
4	1	5	1	5	1	1	4	22
4	1	5	1	4	1	2	5	23
5	1	4	2	4	2	1	5	24
4	1	4	1	4	1	1	4	20
4	1	5	1	4	1	2	5	23
5	1	4	2	5	1	1	5	24
4	1	4	1	4	1	1	4	20
4	1	5	1	4	1	1	5	22
5	1	4	2	4	1	1	5	23
4	1	4	1	5	1	1	4	21
4	1	5	1	4	1	1	5	22
5	2	5	2	5	2	1	5	27
4	1	5	1	5	1	1	4	22
4	1	5	1	4	1	2	5	23

5	2	4	2	5	2	1	5	26
4	1	4	1	5	1	1	4	21
4	1	5	1	4	1	2	5	23
5	2	4	2	5	2	1	5	26
4	1	4	1	5	1	1	4	21
4	1	5	1	4	1	2	5	23
5	1	4	2	5	2	1	5	25
4	1	4	1	5	1	1	4	21
4	1	5	1	4	1	2	5	23
5	1	5	1	5	2	1	5	25
4	1	4	1	5	1	1	4	21
4	1	5	1	4	1	2	5	23
5	2	4	2	5	2	2	5	27
4	1	4	1	5	1	2	4	22
4	1	4	1	4	1	2	5	22
5	2	5	2	5	2	2	5	28
4	1	4	1	5	1	2	4	22
4	1	4	1	4	1	2	5	22
5	2	5	2	5	2	2	5	28
4	1	4	1	5	1	1	4	21
4	1	4	1	5	1	1	4	21
4	2	4	1	4	1	2	5	23
5	1	5	2	5	2	2	5	27

Penguasaan Teknologi (X3)								
X3.1	X3.2	X3.3	X3.4	X3.5	X3.6	X3.7	X3.8	TOTAL
4	1	5	1	4	5	5	4	29
5	1	5	1	5	5	5	4	31
5	1	5	1	5	5	5	5	32
4	1	4	1	4	5	5	4	28
5	1	5	1	5	4	5	4	30
4	1	5	1	5	4	5	5	30
5	1	4	1	4	5	4	4	28
5	1	4	1	5	4	5	4	29
5	1	5	1	5	4	5	5	31
4	2	5	2	4	5	4	4	30
5	2	5	2	5	4	4	4	31
4	1	4	1	5	4	5	5	29
5	1	4	1	4	5	4	4	28
4	1	4	1	5	4	5	4	28
5	1	5	1	5	4	5	5	31

5	1	4	1	4	5	4	4	28
4	1	5	1	5	4	5	4	29
5	1	5	1	5	5	4	5	31
4	1	4	1	4	5	5	4	28
5	1	5	1	5	5	5	4	31
4	1	5	1	5	5	5	5	31
5	1	5	1	4	5	5	4	30
5	1	4	1	5	5	5	4	30
4	2	5	2	5	5	5	5	33
4	1	4	1	4	4	5	4	27
5	1	5	1	5	4	4	4	29
5	2	4	2	5	5	5	5	33
4	1	5	1	4	4	5	4	28
5	1	4	1	5	4	4	4	28
5	2	5	2	5	5	5	5	34
4	1	4	1	4	4	4	4	26
5	1	5	1	5	4	5	4	30
4	1	5	1	5	5	5	5	31
4	1	4	1	4	4	5	4	27
5	1	5	1	5	4	5	4	30
4	1	4	1	5	5	4	5	29
5	1	5	1	4	5	5	4	30
4	1	4	1	5	4	5	4	28
5	2	5	2	5	5	5	5	34
5	1	4	1	4	5	5	4	29
4	1	5	1	5	5	5	4	30
5	2	4	2	5	5	5	5	33
4	1	4	1	4	4	4	4	26
4	1	5	1	5	4	5	4	29
5	2	4	2	5	5	5	5	33
4	1	5	1	4	5	5	4	29
5	1	5	1	4	5	5	4	30
5	2	4	2	5	5	5	4	32
4	1	4	1	5	4	4	5	28

Kinerja Pegawai (Y)						
Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6	TOTAL
5	1	4	2	5	5	22
5	1	5	2	5	5	23
5	1	5	2	5	5	23
4	1	4	2	5	5	21
5	1	5	1	4	5	21
5	1	5	2	4	5	22
4	1	4	2	5	4	20
4	1	5	2	4	5	21
5	1	5	2	4	5	22
5	2	4	1	5	4	21
5	2	5	1	4	4	21
4	1	5	1	4	5	20
4	1	4	2	5	4	20
4	1	5	1	4	5	20
5	1	5	1	4	5	21
4	1	4	2	5	4	20
5	1	5	2	4	5	22
5	1	5	2	5	4	22
4	1	4	2	5	5	21
5	1	5	2	5	5	23
5	1	5	1	5	5	22
5	1	4	1	5	5	21
4	1	5	1	5	5	21
5	2	5	2	5	5	24
4	1	4	1	4	5	19
5	1	5	1	4	4	20
4	2	5	2	5	5	23
5	1	4	1	4	5	20
4	1	5	1	4	4	19
5	2	5	2	5	5	24
4	1	4	1	4	4	18
5	1	5	1	4	5	21
5	1	5	2	5	5	23
4	1	4	2	4	5	20
5	1	5	2	4	5	22
4	1	5	2	5	4	21
5	1	4	2	5	5	22
4	1	5	1	4	5	20
5	2	5	2	5	5	24
4	1	4	1	5	5	20

5	1	5	1	5	5	22
4	2	5	2	5	5	23
4	1	4	2	4	4	19
5	1	5	2	4	5	22
4	2	5	2	5	5	23
5	1	4	2	5	5	22
5	1	4	2	5	5	22
4	2	5	2	5	5	23
4	1	5	2	4	4	20

LAMPIRAN UJI STATISTIK SPSS 25

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	R Square Change	Change Statistics			Sig. F Change	Durbin-Watson
						F Change	df1	df2		
1	.946 ^a	.895	.888	.47522	.895	128.323	3	45	.000	2.490

a. Predictors: (Constant), Penguasaan Teknologi, Komunikasi, Keterlibatan

b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	86.939	3	28.980	128.323	.000 ^b
	Residual	10.163	45	.226		
	Total	97.102	48			

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

b. Predictors: (Constant), Penguasaan Teknologi, Komunikasi, Keterlibatan

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized	t	Sig.
		B	Std. Error	Coefficients Beta		
1	(Constant)	-2.741	1.356		-2.021	.049
	Komunikasi	.292	.051	.350	5.776	.000
	Keterlibatan	-.017	.044	-.027	-.385	.702
	Penguasaan Teknologi	.549	.057	.748	9.682	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

VARIABEL Y**Correlations**

		VAR0000	VAR0000	VAR0000	VAR0000	VAR0000	VAR0000	VAR0000
		1	2	3	4	5	6	7
1	Pearson	1	.004	.204	-.007	.047	.249	.514**
	Correlation							
	Sig. (2-tailed)		.976	.160	.962	.746	.084	.000
	N	49	49	49	49	49	49	49
2	Pearson	.004	1	.235	.143	.304*	.025	.520**
	Correlation							
	Sig. (2-tailed)	.976		.104	.328	.034	.865	.000
	N	49	49	49	49	49	49	49
3	Pearson	.204	.235	1	-.022	-.198	.183	.454**
	Correlation							
	Sig. (2-tailed)	.160	.104		.882	.173	.208	.001
	N	49	49	49	49	49	49	49
4	Pearson	-.007	.143	-.022	1	.367**	.058	.519**
	Correlation							
	Sig. (2-tailed)	.962	.328	.882		.010	.691	.000
	N	49	49	49	49	49	49	49
5	Pearson	.047	.304*	-.198	.367**	1	.082	.536**
	Correlation							
	Sig. (2-tailed)	.746	.034	.173	.010		.574	.000
	N	49	49	49	49	49	49	49
6	Pearson	.249	.025	.183	.058	.082	1	.511**
	Correlation							
	Sig. (2-tailed)	.084	.865	.208	.691	.574		.000

	Sig. (2-tailed)	.223	.962	.962	.006		.038	.315	.691	.005
	N	49	49	49	49	49	49	49	49	49
VAR00006	Pearson Correlation	.078	.248	-.007	.297*	.297*	1	.367**	.058	.673**
	Sig. (2-tailed)	.593	.085	.962	.038	.038		.010	.691	.000
	N	49	49	49	49	49	49	49	49	49
VAR00007	Pearson Correlation	.213	.130	.047	-.147	-.147	.367**	1	.082	.451**
	Sig. (2-tailed)	.141	.372	.746	.315	.315	.010		.574	.001
	N	49	49	49	49	49	49	49	49	49
VAR00008	Pearson Correlation	-.037	-.132	.249	.058	.058	.058	.082	1	.353*
	Sig. (2-tailed)	.801	.364	.084	.691	.691	.691	.574		.013
	N	49	49	49	49	49	49	49	49	49
VAR00009	Pearson Correlation	.324*	.397**	.446**	.447**	.397**	.673**	.451**	.353*	1
	Sig. (2-tailed)	.023	.005	.001	.001	.005	.000	.001	.013	
	N	49	49	49	49	49	49	49	49	49

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.391	8

VARIABEL X2

Correlations

		VAR00001	VAR00002	VAR00003	VAR00004	VAR00005	VAR00006	VAR00007	VAR00008	VAR00009
VAR00001	Pearson Correlation	1	.344*	-.016	.863**	.481**	.818**	.011	.508**	.828**
	Sig. (2-tailed)		.015	.913	.000	.000	.000	.940	.000	.000
	N	49	49	49	49	49	49	49	49	49
VAR00002	Pearson Correlation	.344*	1	-.004	.431**	.235	.465**	.076	.235	.549**

	Sig. (2-tailed)	.015		.976	.002	.104	.001	.604	.104	.000
	N	49	49	49	49	49	49	49	49	49
VAR000	Pearson	-.016	-.004	1	-.078	-.220	.058	.248	.399**	.310*
03	Correlation									
	Sig. (2-tailed)	.913	.976		.595	.129	.690	.085	.004	.030
	N	49	49	49	49	49	49	49	49	49
VAR000	Pearson	.863**	.431**	-.078	1	.380**	.840**	.117	.438**	.818**
04	Correlation									
	Sig. (2-tailed)	.000	.002	.595		.007	.000	.422	.002	.000
	N	49	49	49	49	49	49	49	49	49
VAR000	Pearson	.481**	.235	-.220	.380**	1	.441**	-.132	-.256	.401**
05	Correlation									
	Sig. (2-tailed)	.000	.104	.129	.007		.002	.368	.076	.004
	N	49	49	49	49	49	49	49	49	49
VAR000	Pearson	.818**	.465**	.058	.840**	.441**	1	.157	.415**	.862**
06	Correlation									
	Sig. (2-tailed)	.000	.001	.690	.000	.002		.282	.003	.000
	N	49	49	49	49	49	49	49	49	49
VAR000	Pearson	.011	.076	.248	.117	-.132	.157	1	.378**	.399**
07	Correlation									
	Sig. (2-tailed)	.940	.604	.085	.422	.368	.282		.007	.005
	N	49	49	49	49	49	49	49	49	49
VAR000	Pearson	.508**	.235	.399**	.438**	-.256	.415**	.378**	1	.653**
08	Correlation									
	Sig. (2-tailed)	.000	.104	.004	.002	.076	.003	.007		.000
	N	49	49	49	49	49	49	49	49	49
VAR000	Pearson	.828**	.549**	.310*	.818**	.401**	.862**	.399**	.653**	1
09	Correlation									
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.030	.000	.004	.000	.005	.000	
	N	49	49	49	49	49	49	49	49	49

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Reliability Statistics

Cronbach's	
Alpha	N of Items
.736	8

VAR00 009	Pearson	.472**	.687**	.429**	.687**	.563**	.457**	.378**	.603**	1
	Correlation									
	Sig. (2-tailed)	.001	.000	.002	.000	.000	.001	.007	.000	
	N	49	49	49	49	49	49	49	49	49

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Reliability Statistics

Cronbach's	
Alpha	N of Items
.625	8

STATISTIK DESKRIPTIF

Descriptive Statistics

	N	Range	Minimum	Maximum	Mean		Std. Deviation
					Statistic	Std. Error	
Komunikasi	49	6.00	25.00	31.00	27.8776	.24333	1.70334
Keterlibatan	49	8.00	20.00	28.00	23.0204	.31608	2.21256
Penguasaan Teknologi	49	8.00	26.00	34.00	29.7755	.27705	1.93934
Kinerja Pegawai	49	6.00	18.00	24.00	21.3469	.20319	1.42231
Valid N (listwise)	49						

**Dokumentasi Pendistribusian dan Pengisian Kuisisioner pada Dinas Sosial
Provinsi Papua Barat Daya**



