

**PENGARUH KOMPETENSI DIGITAL, KOMUNIKASI INTERNAL,
DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI
PADA BADAN PERENCANAAN PEMBANGUNAN
DAERAH ACEH SELATAN**

SKRIPSI

**Diajukan untuk Melengkapi Tugas-tugas dan
Memenuhi Syarat Guna Memperoleh
Gelar Sarjana Manajemen**

Oleh

**CUT RIZKA AMALIA
2302120231**



**FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH ACEH
BANDA ACEH
2026**



UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH ACEH
FAKULTAS EKONOMI

JALAN MUHAMMADIYAH NO. 91 BATHOH LUENG BATA
TELEPON (0651) 21023 FAX. 21023 – 34092
BANDA ACEH 23245

Jurusan : Manajemen
Program : Sarjana S-1

Banda Aceh, 4 Agustus 2026

TANDA PERSETUJUAN/PENGESAHAN SKRIPSI

Dengan ini, kami menyatakan telah menyetujui/mengesahkan skripsi saudara:

CUT RIZKA AMALIA
NPM : 2302120231

Dengan judul:

**PENGARUH KOMPETENSI DIGITAL, KOMUNIKASI INTERNAL,
DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI
PADA BADAN PERENCANAAN PEMBANGUNAN
DAERAH ACEH SELATAN**

Yang diajukan untuk memenuhi sebagian dari syarat-syarat untuk memperoleh Gelar Sarjana
Manajemen Pada Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh.

Menyetujui / Mengesahkan :

**Ketua Program Studi
Manajemen**

Dr. Zuraidah, S.E., M.M
NIK: 19770123 200807 2 001

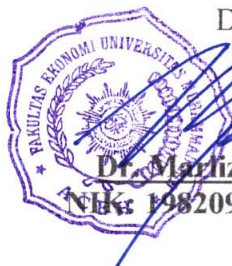
Pembimbing I

Dr. Nuzulman, S.E., M.Si
NIK: 19650622 199805 1 001

Pembimbing II

Mimiasri, S.E., M.M
NIK: 19840211 200802 1 001

Mengetahui,
Dekan,



Dr. Marlizar, S.E., M.M
NIK: 19820911 201306 1 001



UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH ACEH
FAKULTAS EKONOMI

JALAN MUHAMMADIYAH NO. 91 BATHOH LUENG BATA
TELEPON (0651) 21023 FAX. 21023 – 34092
BANDA ACEH 23245

Jurusan : Manajemen
Program : Sarjana S-1

Banda Aceh, 4 Agustus 2026

TANDA PERSETUJUAN KOMISI UJIAN SKRIPSI

Dengan ini, kami menyatakan telah menyetujui/mengesahkan skripsi saudara:

CUT RIZKA AMALIA
NPM : 2302120231

Dengan judul:

**PENGARUH KOMPETENSI DIGITAL, KOMUNIKASI INTERNAL,
DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI
PADA BADAN PERENCANAAN PEMBANGUNAN
DAERAH ACEH SELATAN**

Yang telah dipertahankan di depan komisi ujian, pada tanggal 16 Juli 2026

Menyetujui / Mengesahkan :
Komisi Ujian

Ketua

Dr. Nuzulman, S.E., M.Si
NIK: 19650622 199805 1 001

Anggota

Suryani Murad, S.E., M.Si
NIK: 19720205 200103 2 001

Sekretaris

Mimiasri, S.E., M.M
NIK: 19840211 200802 1 001

Anggota

Dr. Febyolla Presilawati, S.E., M.M
NIK: 19721116 201506 2 001



Mengetahui
Ketua Program Studi Manajemen

Dr. Zuraidah, S.E., M.M
NIK: 19770123 200807 2 001

PERNYATAAN BEBAS PLAGIARISME

“SAYA YANG BERTANDA TANGAN DI BAWAH INI MENYATAKAN BAHWA SKRIPSI INI TELAH DITULIS DENGAN SESUNGGUH-SUNGGUHNYA DAN TIDAK ADA BAGIAN YANG MERUPAKAN PENJIPLAKAN KARYA ORANG LAIN DI PROGRAM STUDI MANAJEMEN FAKULTAS EKONOMI UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH ACEH, APABILA DI KEMUDIAN HARI TERBUKTI BAHWA PERNYATAAN INI TIDAK BENAR MAKA SAYA SANGGUP MENERIMA HUKUMAN/SANKSI SESUAI PERATURAN YANG BERLAKU”



Banda Aceh, 4 Agustus 2026
Yang Menyatakan

CUT RIZKA AMALIA
NPM : 2302120231

HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI TUGAS AKHIR UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS

Sebagai civitas akademik Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh, saya yang bertandatangan di bawah ini:

Nama : **Cut Rizka Amalia**
NPM : 2302120231
Program Studi : Manajemen
Fakultas : Ekonomi
Jenis Karya : Skripsi

Demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh **Hak Bebas Royalty Non Eksklusif (*Non-Exclusive Royalty Free Right*)** atas karya ilmiah saya yang berjudul :

PENGARUH KOMPETENSI DIGITAL, KOMUNIKASI INTERNAL, DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA BADAN PERENCANAAN PEMBANGUNAN DAERAH ACEH SELATAN

Beserta perangkat yang ada (jika diperlukan) dengan Hak Royalty Non-Eksklusif ini Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh berhak menyimpan, mengalih media/formatkan, mengelola dalam bentuk pangkalan data (*database*), merawat, dan mempublikasikan tugas akhir saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis/pencipta dan sebagai pemilik Hak Cipta.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Dibuat di : Banda Aceh
Pada Tanggal : 4 Agustus 2026

Banda Aceh, 4 Agustus 2026
Yang Menyatakan,



CUT RIZKA AMALIA
NPM : 2302120231

KATA PENGANTAR

Assalamu'alaikum Wr.Wb.

Dengan mengucapkan puji dan syukur kehadiran Allah SWT, karena berkat rahmat dan karunia-Nya penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul **“Pengaruh Kompetensi Digital, Komunikasi Internal, dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Aceh Selatan”**.

Skripsi ini merupakan salah satu syarat untuk menyelesaikan Program Pendidikan Strata Satu (S1) pada Fakultas Ekonomi Jurusan Manajemen di Universitas Muhammadiyah Aceh, Banda Aceh.

Keberhasilan penulis dalam menyelesaikan skripsi ini tidak terlepas dari bimbingan, pengarahan, dan dukungan dari berbagai pihak dengan ketulusan, kasih sayang, dan pengorbanannya memberikan bantuan kepada penulis. Oleh karena itu, pada kesempatan ini penulis ingin menyampaikan rasa terima kasih yang sebesar-besarnya kepada :

1. Bapak Dr. Marlizar, S.E., M.M selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh.
2. Ibu Syamsidar, S.E., M.Si., Ak selaku Wakil Dekan Bidang Akademik Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah aceh
3. Ibu Dr. Zuraidah, S.E., M.M selaku Ketua Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh.

4. Ibu Suryani Murad, S.E., M.Si selaku Ketua Laboratorium Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh.
5. Bapak Dr. Nuzulman, S.E., M.Si selaku Dosen Pembimbing I yang telah memberikan dorongan dan arahan dari merencanakan hingga selesainya penelitian ini.
6. Bapak Mimiasri, S.E., M.M selaku Dosen Pembimbing II yang telah memberikan dorongan dan arahan dari merencanakan hingga selesainya penelitian ini.
7. Dosen, Staf Pengantar, dan Karyawan di Universitas Muhammadiyah Aceh.
8. Ayah Teuku Alamsyah, S.E selaku Panutanku, Terima kasih untuk setiap tetes keringat dalam pengorbanan dan kerja keras yang dilakukan untuk memberikan yang terbaik untuk penulis, mengusahakan kebutuhan penulis. Serta telah mengajari dan memberikan penulis pelajaran yang sangat berharga tentang arti kehidupan, arti menjadi seorang perempuan yang kuat, bertanggung jawab, selalu berjuang, dan mandiri.
9. Nyanyak Syarifah Dahlia Sasra bukan hanya seorang ibu, tetapi juga sahabat, guru, dan cahaya dalam setiap langkah hidup penulis. Beliau adalah guru kehidupan yang luar biasa dengan ketulusan dan keikhlasan telah mendidik penulis menjadi pribadi yang kuat, berbakti, dan penuh rasa syukur.
10. Om Said Fachrizal Sasra, S.H., M.Si Terima kasih telah membantu penulis memberikan akses data dan informasi dalam penyelesaian penelitian ini.
11. Teman-teman seperjuangan yang tidak bisa disebutkan satu per satu, penulis mengucapkan terima kasih karena kalian bukan hanya sekedar teman, tetapi

sudah menjadi bagian dari hidup penulis yang selalu ada dalam suka dan duka. Terima kasih karena saling merangkul, pendengar setia, pemberi dukungan dalam hal akademis maupun personal.

12. Penulis juga menyampaikan ucapan terima kasih untuk seseorang yang sedang berada di Negeri Jiran, Malaysia. Terima kasih telah memberi dukungan, motivasi, doa, dan semangat dalam proses penyusunan skripsi ini. Terima kasih atas kesabaran, perhatian, dan kepercayaan yang telah diberikan. Semoga selalu diberikan kesehatan, keselamatan, dan kelancaran dalam setiap urusan.
13. *Last but not least*, anak tunggal dan harapan orangtua Cut Rizka Amalia. Ya, diri saya sendiri. Apresiasi sebesar-besarnya untuk diri sendiri yang telah berjuang tanpa henti. Teruslah belajar dan mensyukuri nikmat yang Allah SWT berikan. Tetap semangat untuk terus berusaha, semoga dikelilingi orang baik, serta mimpi dan harapan satu per satu akan terjawab. Aamiin.

Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih jauh dari sempurna, oleh karena itu kritik dan saran yang bersifat membangun dari pembaca akan penulis terima dengan senang hati. Akhirnya penulis berharap semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi kita semua. Aamiin.

Wassalamualaikum Wr.Wb.

Banda Aceh, 26 Juni 2026

Cut Rizka Amalia

DAFTAR ISI

	Halaman
KATA PENGANTAR.....	i
DAFTAR ISI	iv
DAFTAR TABEL	vii
DAFTAR GAMBAR	viii
DAFTAR LAMPIRAN	ix
ABSTRAK	x
ABSTRACT	xi
 BAB I PENDAHULUAN	 1
1.1 Latar Belakang Penelitian	1
1.2 Rumusan Masalah	7
1.3 Tujuan Penelitian	8
1.4 Manfaat Penelitian	8
1.5 Ruang Lingkup Peneitian	9
 BAB II KAJIAN PUSTAKA	 10
2.1 Landasan Teoritis	10
2.1.1 Kinerja Pegawai	10
2.1.1.1 Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai.....	15
2.1.1.2 Indikator Kinerja Pegawai.....	16
2.1.1.3 Ukuran Kinerja Pegawai.....	17
2.1.2 Kompetensi Digital.....	18
2.1.2.1 Faktor Yang Mempengaruhi Kompetensi Digital....	20
2.1.2.2 Indikator Kompetensi Digital	21
2.1.2.3 Ukuran Kompetensi Digital.....	22
2.1.3 Komunikasi Internal	23
2.1.3.1 Faktor Yang Mempengaruhi Komunikasi Internal ...	24
2.1.3.2 Indikator Komunikasi Internal.....	25
2.1.3.3 Ukuran Komunikasi Internal	26
2.1.4 Budaya Organisasi	27
2.1.4.1 Faktor Yang Mempengaruhi Budaya Organisasi	28
2.1.4.2 Indikator Budaya Organisasi	28
2.1.4.3 Ukuran Budaya Organisasi	29
2.2 Penelitian Sebelumnya	30
2.3 Hubungan Antar Variabel	33
2.3.1 Pengaruh Kompetensi Digital terhadap Kinerja Pegawai .	33
2.3.2 Pengaruh Komunikasi Internal Terhadap Kinerja Pegawai	35

2.3.3 Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai...	36
2.4 Kerangka Pemikiran	37
2.5 Hipotesis	38
BAB III METODE PENELITIAN	39
3.1 Desain Penelitian	39
3.1.1 Jenis Penelitian	39
3.1.2 Horizon Waktu.....	39
3.1.3 Unit Analisis	40
3.2 Populasi dan Sampel.....	40
3.3 Sumber dan Teknik Pengumpulan Data	41
3.4 Definisi Operasional Variabel.....	42
3.5 Teknik Analisis Data	45
3.6 Uji Data	45
3.6.1 Uji Validitas	45
3.6.2 Uji Reliabilitas	45
3.6.3 Uji Asumsi Klasik	46
3.7 Uji Hipotesis	47
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	49
4.1 Gambaran Umum Penelitian	49
4.2 Karakteristik Responden Penelitian.....	50
4.2.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	50
4.2.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia	50
4.2.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan.....	51
4.2.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Pengalaman	52
4.3 Deskripsi Variabel Penelitian.....	53
4.3.1 Deskripsi Variabel Kinerja Pegawai	53
4.3.2 Deskripsi Variabel Kompetensi Digital	54
4.3.3 Deskripsi Variabel Komunikasi Internal.....	55
4.3.4 Deskripsi Variabel Budaya Organisasi	56
4.4 Uji Instrumen Penelitian.....	57
4.4.1 Uji Validitas	57
4.4.2 Uji Reliabilitas	59
4.5 Uji Asumsi Klasik.....	60
4.5.1 Uji Normalitas	60
4.5.2 Uji Multikolinearitas.....	62
4.5.3 Uji Heterokedastisitas	64
4.6 Hasil Penelitian.....	65
4.6.1 Analisis Regresi Linier Berganda	65

4.6.2 Uji Hipotesis	66
4.6.2.1 Pengujian Hipotesis Secara Parsial (Uji t).....	66
4.6.2.2 Pengujian Hipotesis Secara Simultan (Uji F)	68
4.6.3 Uji Koefisien Determinasi	69
4.7 Implikasi Penelitian	70
BAB V PENUTUP	73
5.1 Kesimpulan.....	73
5.2 Saran	73
DAFTAR PUSTAKA	75



DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 2.1 Penelitian Sebelumnya	31
Tabel 3.1 Horizon Waktu.....	40
Tabel 3.2 Populasi dan Sampel	41
Tabel 3.3 Skala Likert	42
Tabel 3.4 Definisi Operasional Variabel	43
Tabel 4.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	50
Tabel 4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia.....	51
Tabel 4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan	52
Tabel 4.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Pengalaman.....	52
Tabel 4.5 Deskripsi Variabel Kinerja Pegawai.....	53
Tabel 4.6 Deskripsi Variabel Kompetensi Digital.....	54
Tabel 4.7 Deskripsi Variabel Komunikasi Internal	55
Tabel 4.8 Deskripsi Variabel Budaya Organisasi	56
Tabel 4.9 Uji Validitas	58
Tabel 4.10 Uji Reliabilitas.....	59
Tabel 4.11 Uji Normalitas	60
Tabel 4.12 Uji Multikolinearitas	63
Tabel 4.13 Analisis Regresi Linier Berganda.....	65
Tabel 4.14 Uji t.....	67
Tabel 4.15 Uji F.....	68
Tabel 4.16 Koefisien Determinasi.....	69

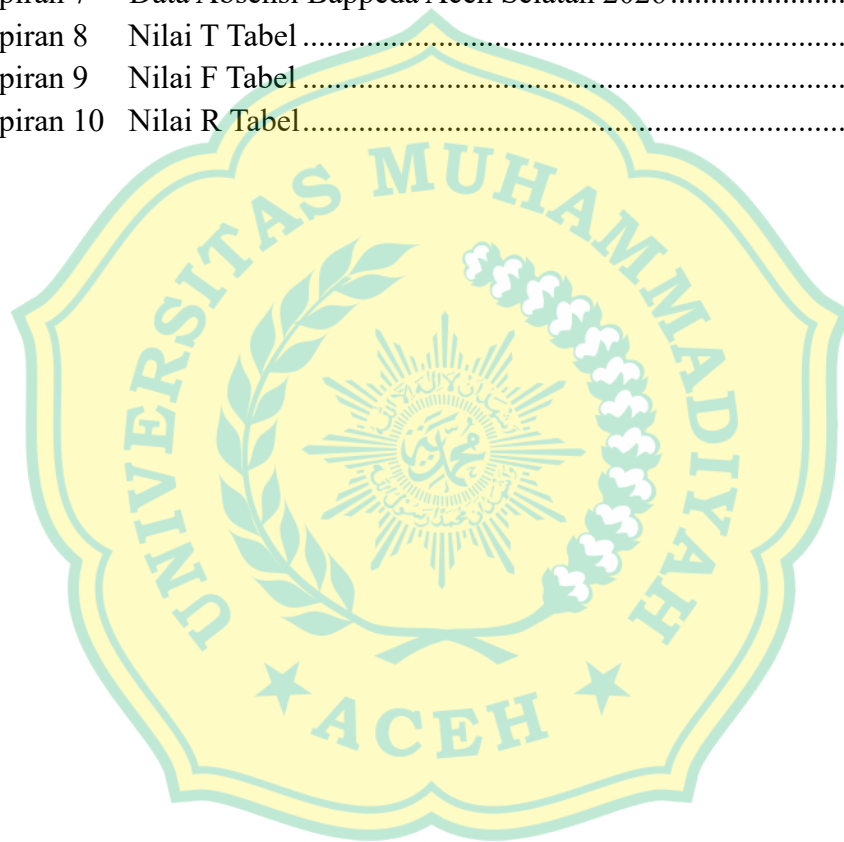
DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 1.1 Grafik Absensi Pegawai Bappeda	2
Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran	38
Gambar 4.1 Histogram Uji Normalitas	61
Gambar 4.2 P-P Plot Normalitas	61
Gambar 4.3 Uji Heterokedastisitas	64



DAFTAR LAMPIRAN

	Halaman
Lampiran 1 Kuesioner Penelitian.....	82
Lampiran 2 Tabulasi Data	86
Lampiran 3 Hasil Uji Validitas dan Uji Reliabilitas.....	89
Lampiran 4 Hasil Analisis Deskripsi Persentase.....	92
Lampiran 5 Hasil Uji Asumsi Klasik	98
Lampiran 6 Hasil Uji Regresi Berganda	100
Lampiran 7 Data Absensi Bappeda Aceh Selatan 2026	101
Lampiran 8 Nilai T Tabel	116
Lampiran 9 Nilai F Tabel	117
Lampiran 10 Nilai R Tabel.....	118



**PENGARUH KOMPETENSI DIGITAL, KOMUNIKASI INTERNAL,
DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI
PADA BADAN PERENCANAAN PEMBANGUNAN
DAERAH ACEH SELATAN**

**CUT RIZKA AMALIA
NPM : 2302120231**

Pembimbing I : Dr. Nuzulman, S.E., M.Si

Pembimbing II : Mimiasri, S.E., M.M

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kompetensi digital, komunikasi internal, dan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai pada badan perencanaan pembangunan daerah Aceh Selatan. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan teknik pengambilan sampel yaitu *Sampling Jenuh* dengan menggunakan seluruh populasi sebagai sampel penelitian yang berjumlah 62 pegawai Bappeda Aceh Selatan melalui penyebaran kuesioner menggunakan *Google Form*. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis regresi berganda dengan bantuan *software* SPSS 26. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial variabel kompetensi digital berpengaruh terhadap kinerja pegawai dengan nilai *t* hitung sebesar 6,375, komunikasi internal berpengaruh terhadap kinerja pegawai dengan nilai *t* hitung sebesar 2,821, budaya organisasi tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai dengan nilai *t* hitung sebesar 0,005. Selain itu, secara simultan variabel kompetensi digital, komunikasi internal, dan budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Bappeda Aceh Selatan dengan nilai *F* hitung sebesar 57,716. Nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,749 atau 74,9%, sedangkan sisanya sebesar 25,1% dijelaskan oleh variabel lain di luar penelitian. Penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan pertimbangan bagi pihak manajemen perusahaan dalam meningkatkan kinerja pegawai melalui memperkuat literasi digital, informasi yang transparan, dan budaya organisasi yang tertanam kuat secara simultan sebagai prediksi utama tingginya capaian kerja dalam lingkup perencanaan daerah.

Kata Kunci : Kompetensi Digital, Komunikasi Internal, Budaya Organisasi, Kinerja Pegawai

**THE EFFECT OF DIGITAL COMPETENCE, INTERNAL
COMMUNICATION, AND ORGANIZATIONAL CULTURE ON
EMPLOYEE PERFORMANCE AT THE SOUTH ACEH REGIONAL
DEVELOPMENT PLANNING AGENCY**

CUT RIZKA AMALIA
Student ID: 2302120231

Supervisor I : Dr. Nuzulman, S.E., M.Si

Supervisor II : Mimiasri, S.E., M.M

ABSTRACT

This study aims to determine the effect of digital competence, internal communication, and organizational culture on employee performance at the South Aceh Regional Development Planning Agency. This study employed a quantitative research method using a saturated sampling technique, using the entire population as a sample, totaling 62 employees of the South Aceh Regional Development Planning Agency (Bappeda). The questionnaire was distributed using Google Forms. The data were analyzed using multiple linear regression analysis with the aid of SPSS version 26 software.

The results showed that digital competence partially influenced employee performance with a calculated t-value of 6.375. Internal communication influenced employee performance with a calculated t-value of 2.821. Organizational culture did not influence employee performance with a calculated t-value of 0.005. Furthermore, digital competence, internal communication, and organizational culture simultaneously significantly influenced employee performance at the South Aceh Regional Development Planning Agency (Bappeda) with a calculated F-value of 57.716. The coefficient of determination (R^2) was 0.749, or 74.9%, with the remaining 25.1% explained by other variables outside the study. This research is expected to provide consideration for company management in improving employee performance by strengthening digital literacy, transparent information, and a strong organizational culture, simultaneously serving as key predictors of high work performance within the scope of regional planning.

Keywords: Digital Competence, Internal Communication, Organizational Culture, Employee Performance

BAB I

PENDAHULUAN

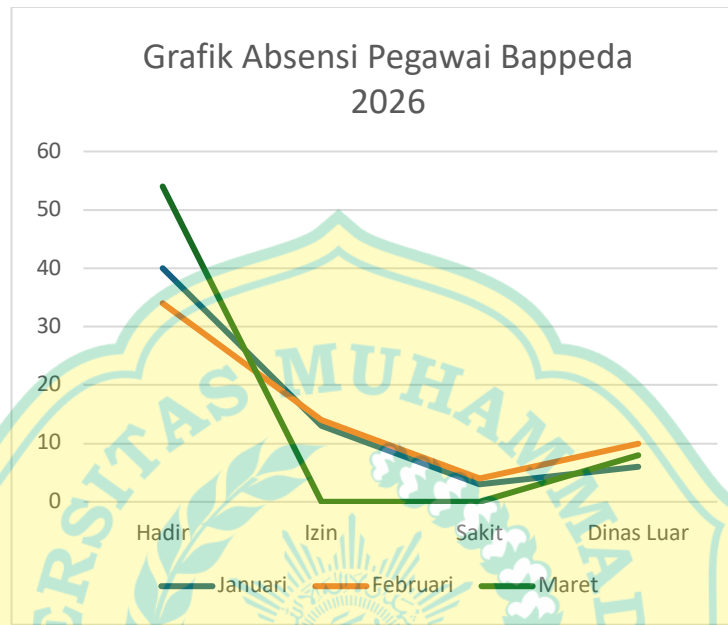
1.1 Latar Belakang Penelitian

Dalam era globalisasi dan perkembangan teknologi informasi yang semakin pesat, organisasi dituntut untuk mampu beradaptasi dengan berbagai perubahan yang terjadi. Perkembangan teknologi digital telah membawa perubahan besar dalam berbagai aspek kehidupan, termasuk dalam bidang pemerintahan. Organisasi sektor publik dituntut untuk meningkatkan kualitas pelayanan kepada masyarakat melalui pemanfaatan teknologi informasi yang efektif dan efisien.

Kinerja pegawai merupakan hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu di dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target/sasaran atau kriteria yang telah disepakati bersama. Kinerja karyawan adalah sesuatu yang mempengaruhi seberapa banyak mereka memberi kontribusi perusahaan. Perbaikan kinerja baik individu maupun kelompok menjadi pusat perhatian dalam upaya meningkatkan kinerja perusahaan (Sari & Asnur, 2023).

Absensi juga dapat menjadi kesuksesan untuk mencapai kinerja, apabila pegawai tidak masuk tanpa keterangan dapat menghambat pencapaian kinerja pegawai. Absensi pegawai merupakan salah satu indikator penting dalam menilai tingkat kedisiplinan dan tanggung jawab aparatur dalam melaksanakan tugasnya. Pada Bappeda, tingkat kehadiran pegawai menjadi perhatian karena berkaitan langsung dengan efektivitas kinerja organisasi. Kehadiran yang konsisten

mencerminkan komitmen pegawai terhadap pekerjaan. Berikut grafik absensi pegawai Bappeda Aceh Selatan pada Gambar 1.1



Gambar 1.1 Absensi Pegawai Bappeda, 2026

Dari Gambar 1.1 dapat dilihat bahwa jumlah pegawai Bappeda Aceh Selatan yang berjumlah 62 Orang pada bulan Januari yang hadir 40 orang, izin 13 orang, sakit 3 orang, dan Dinas Luar 6 Orang. Pada bulan Februari pegawai yang hadir 34 orang, izin 14 orang, sakit 4 orang, dan Dinas Luar 10 orang. Pada bulan Maret pegawai yang hadir 54 orang, izin 0 orang, sakit 0 orang, dan Dinas Luar 8 orang.

Berdasarkan data absensi pegawai Bappeda Aceh Selatan dalam beberapa bulan terakhir masih ditemukan fluktuasi tingkat kehadiran pegawai. Hal ini terlihat dari adanya izin yang cukup sering pada waktu tertentu. Kondisi tersebut menunjukkan bahwa disiplin kerja pegawai belum sepenuhnya optimal. Permasalahan absensi tidak hanya dipengaruhi oleh faktor kedisiplinan individu, tetapi juga dapat berkaitan dengan faktor lain seperti kompetensi digital pegawai

dalam menggunakan sistem absensi berbasis teknologi, efektivitas komunikasi internal dalam penyampaian aturan dan kebijakan, serta budaya organisasi yang berlaku di lingkungan kerja.

Absensi pegawai menjadi bahan mengevaluasi efektivitas metode perkembangan pegawai. Jika setelah mengikuti perkembangan tingkat absensi karyawan menurun maka pegawai dapat ditegur secara lisan maupun tulisan sebagai penegakan disiplin kepegawaian. Ketidakhadiran pegawai dapat disebabkan oleh berbagai alasan tertentu, dan batasan kewajaran digunakan sebagai parameter untuk menilai tingkat absensi yang diterima. Apabila pegawai melewati batas kewajaran, penting bagi pembina kepegawaian untuk memahami penyebabnya.

Kinerja pegawai dapat dikatakan tinggi dan berkualitas jika karyawan tersebut cakap, mampu, terampil, bermoral baik dan mempunyai kedisiplinan yang tinggi. Seorang karyawan bisa merasa bangga dan mempunyai kepuasan tersendiri dengan prestasi yang diperoleh dari pencapaian hasil kerja yang diberikan oleh perusahaan. Dengan demikian keberhasilan suatu perusahaan ditentukan dari bagaimana kinerja karyawan yang ada didalam perusahaan (Sari & Asnur, 2023).

Salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai adalah kompetensi, khususnya kompetensi digital. Dalam era digital saat ini, penggunaan teknologi informasi termasuk instansi pemerintah. Kompetensi digital menjadi kemampuan yang sangat dibutuhkan oleh pegawai dalam menjalankan tugasnya, terutama dalam pengolahan data, penyusunan laporan, komunikasi berbasis teknologi, serta penggunaan berbagai aplikasi yang mendukung pekerjaan

Menurut Muhammad et al (2024) kompetensi digital merupakan kemampuan seseorang untuk melaksanakan suatu pekerjaan yang dilandasi oleh pengetahuan, keterampilan, dan sikap kerja yang diperlukan untuk mencapai kinerja yang diharapkan. Kompetensi digital mencerminkan kemampuan pegawai dalam memanfaatkan teknologi informasi dan komunikasi secara efektif untuk mendukung pelaksanaan tugas dan tanggung jawabnya. Dengan adanya kompetensi digital yang baik, pegawai diharapkan mampu bekerja lebih efisien, akurat, dan produktif.

Selain kompetensi digital, faktor lain yang juga mempengaruhi kinerja pegawai adalah komunikasi internal dalam organisasi. Komunikasi internal merupakan proses pertukaran informasi yang terjadi antara pimpinan dengan pegawai maupun antar pegawai dalam suatu organisasi. Komunikasi yang efektif sangat diperlukan untuk memastikan bahwa setiap pegawai memahami tugas dan tanggung jawabnya dengan jelas serta mampu bekerja secara terkoordinasi dengan baik.

Komunikasi organisasi merupakan proses penyampaian dan pertukaran informasi di dalam organisasi yang bertujuan untuk mencapai tujuan organisasi. Komunikasi internal yang efektif akan membantu memperlancar aliran informasi, meningkatkan koordinasi kerja, serta memperkuat hubungan kerja antar pegawai. Sebaliknya komunikasi yang kurang efektif dapat menimbulkan kesalahpahaman, konflik, serta menghambat pelaksanaan pekerjaan (Dewi & Intenilia, 2026).

Komunikasi mampu meningkatkan tingkat keharmonisan kerja dalam suatu instansi, apabila komunikasi efektif dapat memperlancar proses pekerjaan.

mempengaruhi sikap setiap pegawai, apabila komunikasi efektif dapat menimbulkan terjadinya hubungan kerja yang lebih baik. Komunikasi yang efektif dengan menyampaikan pesan ataupun informasi dapat memahami satu sama lain. Hubungan komunikasi dengan atasan dan bawahan tidak bisa dilepaskan, karena atasan perlu melakukan komunikasi kepada bawahannya untuk menyampaikan tugas apa yang dikerjakan oleh bawahannya. Keberhasilan instansi juga tidak terlepas dari komunikasi, karena proses operasional instansi dapat berjalan dengan lancar karena adanya komunikasi yang efektif sehingga berdampak pada keberlangsungan operasional organisasi (Ndruru, 2024).

Budaya organisasi dapat didefinisikan sebagai perangkat sistem nilai-nilai *values*, keyakinan-keyakinan, asumsi-asumsi atau norma-norma yang telah lama berlaku, disepakati dan diikuti oleh para anggota suatu organisasi sebagai pedoman perilaku dan pemecahan masalah-masalah organisasi (Nasikah et al., 2025). (Adityas et al., 2025) berpendapat bahwa budaya organisasi merupakan sistem nilai yang dikembangkan dan berlaku dalam suatu organisasi, yang menjadikan ciri khas sebagai sebuah organisasi. Budaya organisasi mempunyai beberapa fungsi yaitu memberi batasan untuk mendefinisikan peran sehingga memperlihatkan perbedaan yang jelas antar organisasi, memberikan pengertian identitas terhadap sesuatu yang lebih besar dibandingkan minat anggota organisasi secara perorangan, menunjukkan stabilitas sistem sosial, dan pada akhirnya budaya organisasi dapat membentuk pola pikir dan perilaku anggota organisasi.

Dalam organisasi pemerintahan atau publik di Indonesia, kinerja organisasi pemerintahan merupakan hal yang sangat penting guna mewujudkan tata kelola

pemerintahan yang baik *good governance* dan pemerintahan yang bersih *clean governance*, serta mendukung tugas-tugas pemerintahan untuk memberikan pelayanan yang terbaik kepada masyarakat sesuai dengan ciri khasnya sebagai organisasi pemerintahan yaitu berorientasi pada pelayanan publik *service public oriented*, bukan untuk mencari laba *profit oriented* (Khairul et al., 2025).

Indikator budaya organisasi meliputi kesadaran diri anggota organisasi, keagresifan dalam menetapkan tujuan, kepribadian yang baik, performa, orientasi tim dimana anggota melakukan kerja sama yang baik serta melakukan komunikasi dan koordinasi yang efektif. Proses terbentuknya budaya organisasi dimulai dari munculnya gagasan-gagasan atau jalan keluar yang kemudian tertanam dalam suatu budaya dalam organisasi bisa bermula dari manapun, dari perorangan atau kelompok, dari tingkat bawah atau puncak (Zubaidah, 2026).

Budaya organisasi cenderung membentuk standar etika yang tinggi diantara para anggotanya dalam toleransi resiko. Jika suatu budaya kuat dan mendukung standar etika yang tinggi, maka akan memiliki pengaruh yang sangat ampuh dan positif terhadap perilaku pekerja. Untuk menciptakan budaya organisasi yang beretika perusahaan yang diwakili oleh manager harus menekankan pada pembangunan kekuatan pekerja (Nugraha & Muchtar, 2025).

Berdasarkan hasil survei awal pada tanggal 15 Desember 2025 dengan melakukan diskusi pada 10 orang pegawai didapatkan keterangan bahwa masih terdapat sebagian pegawai yang belum sepenuhnya menguasai kompetensi digital dalam menunjang pekerjaan, seperti penggunaan aplikasi perencanaan dan pelaporan berbasis teknologi. Hal ini terlihat dari adanya keterlambatan dalam

penyelesaian tugas serta kurang optimalnya pemanfaatan sistem informasi yang tersedia.

Selain itu, komunikasi internal antar pegawai maupun antar atasan dan bawahan dinilai belum berjalan secara efektif. Hal ini ditandai dengan adanya miskomunikasi dalam penyampaian informasi pekerjaan yang berpotensi menimbulkan kesalahan dalam pelaksanaan tugas. Kurangnya koordinasi juga menjadi salah satu kendala dalam mencapai target kerja yang telah ditetapkan.

Dari sisi budaya organisasi, masih ditemukan adanya kebiasaan kerja yang kurang disiplin, seperti tingkat absensi yang belum optimal dan kurangnya komitmen terhadap penyelesaian tugas tepat waktu. Berdasarkan fenomena tersebut, peneliti termotivasi melakukan penelitian mengenai **“Pengaruh Kompetensi Digital, Komunikasi Internal, dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Aceh Selatan”**.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah diuraikan, maka rumusan masalah terhadap penelitian ini adalah:

- 1) Bagaimana kompetensi digital berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Aceh Selatan?
- 2) Bagaimana komunikasi internal berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Aceh Selatan?
- 3) Bagaimana budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Aceh Selatan?

- 4) Bagaimana kompetensi digital, komunikasi internal dan budaya organisasi berpengaruh secara simultan terhadap kinerja pegawai pada Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Aceh Selatan?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah, maka tujuan penelitian ini adalah untuk:

- 1) Untuk menganalisis pengaruh kompetensi digital terhadap kinerja pegawai pada Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Aceh Selatan.
- 2) Untuk menganalisis pengaruh komunikasi internal terhadap kinerja pegawai pada Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Aceh Selatan.
- 3) Untuk menganalisis pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai pada Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Aceh Selatan.
- 4) Untuk menganalisis pengaruh kompetensi digital, komunikasi internal dan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai pada Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Aceh Selatan.

1.4 Manfaat Penelitian

Berdasarkan tujuan penelitian, maka manfaat dalam penelitian ini adalah:

- 1) Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi acuan dan informasi bagi penelitian selanjutnya serta dapat menambah wawasan, literatur bagi pihak-pihak yang berkepentingan.
- 2) Penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi kepada pihak manajemen Bappeda Aceh Selatan dalam menyusun program pelatihan digital, memperbaiki sistem komunikasi internal, dan memperkuat budaya organisasi sebagai upaya meningkatkan kualitas pelayanan serta

pencapaian tujuan organisasi.

1.5 Ruang Lingkup Penelitian

Ruang lingkup penelitian ini difokuskan pada bidang manajemen sumber daya manusia dan perilaku organisasi, yang mencakup analisis pengaruh kompetensi digital, efektivitas komunikasi internal, dan penerapan budaya organisasi terhadap tingkat kinerja pegawai di lingkungan Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Aceh Selatan.



BAB II

KAJIAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teoritis

2.1.1 Definisi Kinerja Pegawai

Penelitian (Pusparani, 2024) menyebutkan bahwa kinerja sebagai suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, kesungguhan serta waktu dalam sebuah organisasi. Kinerja adalah juga dimaknai sebagai hasil dari kerja yang dihasilkan oleh pegawai atau perilaku nyata yang ditampilkan sesuai dengan perannya dalam organisasi. Hal ini karena kinerja pegawai merupakan penentu keberhasilan serta keberlangsungan siklus organisasi.

Kinerja seorang pegawai dalam sebuah instansi perusahaan atau organisasi merupakan hal yang bersifat individual, karena setiap pegawai mempunyai tingkat kemampuan yang berbeda-beda dalam mengerjakan tugasnya. Kinerja yang baik tentunya akan mendorong organisasi untuk mencapai tujuannya. Tanpa kinerja pegawai yang baik, maka organisasi tidak akan sampai pada tujuannya yaitu efektivitas kerja organisasi (Servilina, 2021).

Dalam Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur dan Reformasi Birokrasi Republik Indonesia Nomor 6 Tahun 2022 tentang Pengelolaan Kinerja Pegawai Aparatur Sipil Negara, terdapat beberapa prinsip penilaian kinerja Pegawai Aparatur Sipil Negara. Adapun prinsip penilaian kinerja Pegawai Aparatur Sipil Negara, sebagai berikut:

1. Pengelolaan Kinerja Pegawai Tidak Hanya Sekedar Menilai Kinerja Pegawai *Performance Appraisal* Tetapi Sebagai Instrumen Untuk Mengembangkan Kinerja Pegawai *Performance Development* (Permen PANRB No 6 Tahun 2022).

Pimpinan dan pegawai harus memiliki kesamaan persepsi dalam memandang pengelolaan kinerja pegawai sebagai alat yang bermanfaat untuk memberikan informasi kepada pimpinan dan pegawai tentang seberapa baik kinerja harus dihasilkan dalam mencapai tujuan organisasi dan ruang apa saja yang membutuhkan perbaikan.

Pengelolaan kinerja pegawai juga dimaksudkan untuk memberikan informasi yang dapat digunakan sebagai dasar pemberian penghargaan dan rekognisi. Dengan demikian, pengelolaan kinerja pegawai bukan merupakan tongkat hukuman yang digunakan untuk memberikan hukuman kepada Pegawai jika angka atau hasil yang dicapai buruk. pimpinan dan pegawai harus meyakini bahwa pengelolaan kinerja pegawai bermanfaat bagi diri mereka sendiri dan organisasi. Jika tidak demikian, maka pola pikir untuk mengolah angka untuk menghindari sanksi akan tetap berkembang dalam diri pegawai.

2. Pengelolaan Kinerja Pegawai Tidak Hanya Sekedar Merencanakan di Awal dan Mengevaluasi di Akhir Tetapi Fokus Pada Bagaimana Memenuhi Ekspektasi Pimpinan *How To Meet Expectations* (Permen PANRB No 6 Tahun 2022).

Pengelolaan kinerja Pegawai menghendaki adanya peningkatan kinerja dari seorang pegawai untuk dapat selalu memenuhi ekspektasi pimpinan yang selalu berkembang. Perubahan dapat terjadi setiap saat pada lingkungan yang

dinamis. Demikian juga tuntutan untuk memenuhi ekspektasi pimpinan. pengelolaan kinerja pegawai kedepan tidak hanya berfokus untuk melaksanakan rencana kinerja telah disusun di awal tahun tetapi dinamis terhadap tuntutan perubahan.

Agar Pegawai dapat selalu memenuhi ekspektasi pimpinan, pimpinan perlu memberikan umpan balik kepada pegawai, mengatasi berbagai kendala yang dialami pegawai serta memenuhi kebutuhan pengembangan Pegawai. Umpan balik, kendala yang dialami, dan berbagai kebutuhan pengembangan pegawai hanya dapat diketahui apabila antara pimpinan dan pegawai telah melakukan dialog kinerja. Dengan demikian, pengelolaan kinerja pegawai yang didalamnya sangat menekankan pada dialog kinerja dapat dianggap sebagai suatu instrumen untuk memenuhi ekspektasi pimpinan.

3. Pentingnya Intensitas Dialog Kinerja Pimpinan dan Pegawai dalam Pengelolaan Kinerja Pegawai (Permen PANRB No 6 Tahun 2022).

Pimpinan dan pegawai harus menyadari bahwa keterlibatannya dalam setiap komponen pengelolaan kinerja pegawai adalah hal yang penting. Keterlibatan dalam setiap komponen pengelolaan kinerja pegawai ditandai dengan adanya dialog kinerja Pimpinan dan Pegawai seperti yang telah dijelaskan pada prinsip sebelumnya. Dialog kinerja yang dimaksud bukan sekedar pertemuan Pimpinan dengan Pegawai tetapi lebih menekankan pada dialog yang intens dan berkelanjutan. Untuk itu, pimpinan harus mampu menumbuhkan keterikatan *engagement* dengan pegawainya. Dengan demikian, pengelolaan kinerja pegawai bukan suatu formalitas belaka.

4. Kinerja Individu Harus Mendukung Keberhasilan Kinerja Organisasi (Permen PANRB No 6 Tahun 2022).

Berkaitan dengan prinsip sebelumnya, dialog kinerja antara pimpinan dan pegawainya juga dalam rangka memastikan kinerja setiap Pegawai berkontribusi terhadap pencapaian target kinerja organisasi. Tidak ada satupun pegawai yang tidak berkontribusi dalam pencapaian target kinerja organisasi. Demikian juga, tidak ada pegawai yang hasil kerjanya tidak mendukung pencapaian target kinerja organisasi.

Hal tersebut dapat dianalogikan dengan pemain sepak bola dan kesebelasannya. Yang diutamakan bukanlah gol yang dicetak pemainnya, tetapi kemenangan kesebelasannya. Lebih baik kesebelasannya menang meskipun tidak semua pemainnya mencetak gol. Hal itu berarti, diatas kinerja individu, sebenarnya yang paling diutamakan adalah kinerja organisasi. Untuk itu, perlu adanya penyelarasan dari kinerja organisasi ke kinerja individu.

5. Kinerja pegawai mencerminkan hasil kerja bukan sekedar uraian tugas serta perilaku yang ditunjukkan dalam bekerja dan berinteraksi dengan orang lain (Permen PANRB No 6 Tahun 2022).

Kunci utama pengelolaan kinerja pegawai adalah dialog kinerja. Melalui dialog kinerja sebenarnya kita sedang memberikan fleksibilitas kepada Pimpinan untuk menetapkan ekspektasi terhadap pegawainya tidak terbatas pada *job description* pegawai yang bersangkutan. Dahulu *job description* ini sangat kaku sehingga cenderung membatasi ruang gerak Pegawai.

Seringkali ditemui kondisi ketika apa yang menjadi ekspektasi pimpinan kepada pegawai tidak termasuk dalam *job description*, maka Pegawai akan cenderung mengesampingkan bahkan hingga menolak. Kedepan pengelolaan kinerja pegawai akan membangun persepsi bahwa yang harus diutamakan pegawai adalah ekspektasi pimpinan atau *job to be done* bukan *job description*. Dengan demikian, perlahan kita juga akan memperbaiki perumusan *job description* sehingga lebih dinamis mengikuti kondisi lingkungan organisasi yang dinamis pula.

Selain mencerminkan hasil, kinerja Pegawai juga mencerminkan perilaku yang ditunjukkan dalam proses pencapaian hasil kerja tersebut. Perilaku Pegawai dalam pencapaian hasil kerja diharapkan sesuai dengan nilai dasar aparatur sipil negara BerAKHLAK (Berorientasi Pelayanan, Akuntabel, Kompeten, Harmonis, Loyal, Adaptif, dan Kolaboratif). Sedangkan Pengelolaan kinerja Pegawai terdiri atas: a. perencanaan kinerja yang meliputi penetapan dan klarifikasi Ekspektasi kinerja Pegawai; b. pelaksanaan, pemantauan, dan pembinaan kinerja Pegawai yang meliputi pendokumentasian kinerja, pemberian umpan balik berkelanjutan, dan pengembangan kinerja Pegawai; c. penilaian kinerja pegawai yang meliputi evaluasi kinerja Pegawai; dan d. tindak lanjut hasil evaluasi kinerja pegawai yang meliputi pemberian penghargaan dan sanksi. Pengelolaan kinerja Pegawai secara berkesinambungan dilakukan oleh setiap Pimpinan untuk memastikan pencapaian kinerja organisasi (Permenpan RB No 6, 2022).

2.1.1.1 Faktor Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai

Kinerja pegawai adalah hasil dari kerja sama berbagai faktor. Faktor-faktor tersebut mencakup faktor lingkungan internal organisasi, faktor lingkungan eksternal, serta faktor internal yang berasal dari diri pegawai itu sendiri (Suriyana, 2021).

1. Faktor internal pegawai, yaitu faktor-faktor dari dalam diri pegawai yang merupakan faktor bawaan dari lahir dan faktor yang diperoleh ketika ia berkembang. Faktor-faktor bawaan, misalnya bakat, sifat pribadi, serta keadaan fisik dan kejiwaan. Sementara itu, faktor-faktor yang diperoleh, misalnya pengetahuan, keterampilan, etos kerja, pengalaman kerja, dan motivasi kerja. Setelah dipengaruhi oleh lingkungan internal organisasi.
2. Faktor lingkungan internal organisasi yaitu dalam melaksanakan tugasnya pegawai memerlukan dukungan organisasi tempat ia bekerja. Dukungan tersebut sangat memengaruhi tinggi rendahnya pegawai. Sebaliknya, jika sistem kompensasi dan iklim kerja organisasi buruk, kinerja karyawan akan menurun. Faktor internal organisasi lainnya misalnya strategi organisasi, dukungan sumber daya yang diperlukan untuk melaksanakan pekerjaan, serta sistem manajemen dan kompensasi. Oleh karena itu, manajemen organisasi harus menciptakan lingkungan internal organisasi yang kondusif sehingga dapat mendukung dan meningkatkan produktivitas karyawan.
3. Faktor lingkungan eksternal organisasi adalah keadaan, kejadian, atau situasi yang terjadi di lingkungan eksternal organisasi yang memengaruhi kinerja karyawan.

Faktor-faktor kinerja terdiri dari faktor internal dan faktor eksternal. Faktor internal yaitu faktor yang dihubungkan dengan sifat-sifat seseorang. Misalnya kinerja seseorang baik disebabkan karena mempunyai kemampuan tinggi dan seseorang itu tipe pekerja keras, sedangkan seseorang mempunyai kinerja jelek disebabkan orang tersebut mempunyai kemampuan rendah dan orang tersebut tidak memiliki upaya-upaya untuk memperbaiki kemampuannya. Faktor eksternal yaitu faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja seseorang yang berasal dari lingkungan. Seperti perilaku, sikap, dan tindakan-tindakan rekan kerja, bawahan atau pimpinan, fasilitas kerja, dan iklim organisasi (Nurnabilah & Apriadi, 2025).

2.1.1.2 Indikator Kinerja Pegawai

Menurut Yadisar (2023) indikator kinerja merupakan sesuatu yang akan dihitung dan diukur serta digunakan sebagai dasar untuk menilai atau melihat tingkat kinerja, baik dalam tahap perencanaan, pelaksanaan, maupun setelah kegiatan selesai. Indikator kinerja digunakan untuk meyakinkan bahwa kinerja organisasi/unit kerja yang bersangkutan menunjukkan peningkatan kemampuan dalam rangka menuju tujuan dan sasaran yang telah ditetapkan.

Secara umum, indikator kinerja memiliki fungsi memperjelas tentang apa, berapa dan kapan kegiatan dilaksanakan. Menciptakan konsensus yang dibangun oleh berbagai pihak terkait untuk menghindari kesalahan interpretasi selama pelaksanaan kebijakan/program/kegiatan dan dalam menilai kinerjanya. Membangun dasar bagi pengukuran, analisis, dan evaluasi kinerja organisasi/unit kerja.

T.R. Mitchell dalam (Rizki et al., 2025), menyatakan pula bahwa kinerja meliputi beberapa aspek, yaitu: kualitas kerja *quality of work* ketepatan *promptness* inisiatif *initiative* kemampuan *capability* komunikasi *communication*.

Menurut (Permenpan RB No 6, 2022) tentang Pengelolaan Kinerja Pegawai Aparatur Sipil Negara, kinerja pegawai dapat dilihat dari Sasaran Kinerja Pegawai yang selanjutnya disingkat SKP adalah ekspektasi kinerja yang akan dicapai oleh Pegawai setiap tahun.

Ukuran keberhasilan/indikator kinerja individu dan target atas rencana hasil kerja Pegawai sebagaimana dimaksud meliputi aspek:

1. Kuantitas;
2. Kualitas;
3. Waktu atau kecepatan penyelesaian hasil kerja; dan/atau
4. Biaya.
5. Inisiatif.
6. *Monitoring*

2.1.1.3 Ukuran Kinerja Pegawai

Kinerja pegawai adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan (Mohammad et al., 2025). Dalam menilai ukuran kinerja pegawai terdapat beberapa cara yang digunakan, yaitu :

1. Kualitas Kerja

Menunjukkan tingkat ketelitian, kerapian, dan kesesuaian hasil pekerjaan dengan standar yang telah ditentukan oleh organisasi. Kualitas kerja yang baik

menunjukkan bahwa pegawai mampu menghasilkan pekerjaan dengan hasil yang optimal dan minim kesalahan.

2. Kuantitas Kerja

Jumlah pekerjaan yang dapat diselesaikan oleh pegawai dalam periode waktu tertentu sesuai dengan target yang telah ditetapkan organisasi.

3. Ketepatan Waktu

Ketepatan waktu menggambarkan kemampuan pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan waktu yang telah ditentukan. Pegawai yang memiliki kinerja baik mampu mengatur waktu kerja secara efektif sehingga dapat selesai tepat waktu.

4. Efektivitas

Kemampuan pegawai dalam memanfaatkan sumber daya yang tersedia secara optimal untuk mencapai hasil yang maksimal seperti tenaga, waktu, dan biaya untuk memperoleh hasil yang diharapkan.

5. Kemandirian

Kemampuan pegawai dalam melaksanakan tugas tanpa terlalu bergantung pada orang lain serta memiliki tanggung jawab terhadap pekerjaannya.

2.1.2 Kompetensi Digital

Kompetensi Digital merupakan literasi digital merupakan ketertarikan sikap dan kemampuan individu dalam menggunakan teknologi digital dan alat komunikasi untuk mengakses, mengelola, menganalisis, dan mengevaluasi informasi, membangun pengetahuan baru, berkomunikasi dengan orang lain agar dapat berpartisipasi secara efektif dalam masyarakat (Ilmiah & Pendidikan, 2025).

Sedangkan literasi media merupakan sebuah perspektif yang digunakan secara aktif ketika individu mengakses media dengan tujuan untuk memaknai pesan yang disampaikan oleh suatu media (Sitorus et al., 2023).

Istilah literasi digital digunakan untuk menunjukkan aspek mendasar dari media baru, yakni digitalisasi. Adapun tiga pengertian literasi digital berdasar *University of Illinois Urbana Campaign* dalam penelitian (Amalia, 2020) sebagai berikut:

- 1) Literasi digital merupakan kemampuan yang diharapkan dimiliki oleh pribadi agar dapat menggunakan beragam teknologi digital komputer, peralatan komunikasi dan jaringan komputer *hardware* dan *software* untuk mempermudah mereka dalam membuat, menempatkan, dan mengevaluasi informasi;
- 2) Literasi digital merupakan kemampuan yang diharapkan dimiliki oleh pribadi untuk memahami dan menggunakan informasi (yang berasal dari beragam sumber) ke dalam format file untuk kemudian disajikan, ditampilkan, ataupun direpresentasikan melalui komputer dan perangkat komputer lainnya;
- 3) Literasi digital merupakan kemampuan pribadi yang diharapkan dapat dimiliki agar dapat mengerjakan segala pekerjaan dengan efektif (pada lingkungan digital berbasiskan komputer dan teknologi lainnya), menghasilkan data, mengolah data menjadi informasi, memperoleh pengetahuan dari teknologi yang digunakan, serta turut aktif dalam proses pengembangan teknologi terkini.

Sementara itu, Douglas A.J. Belshaw dalam tesisnya *What is 'Digital Literacy'?* mengatakan bahwa ada delapan elemen esensial untuk mengembangkan literasi digital, yaitu sebagai berikut:

1. Kultural, yaitu pemahaman ragam konteks pengguna dunia digital;
2. Kognitif, yaitu daya pikir dalam menilai konten;
3. Konstruktif, yaitu reka cipta sesuatu yang ahli dan actual;
4. Komunikatif, yaitu memahami kinerja jejaring dan komunikasi di dunia digital;
5. Kepercayaan diri yang bertanggung jawab;
6. Kreatif, melakukan hal baru dengan cara baru;
7. Kritis dalam menyikapi konten; dan literasi digital sebagai kecakapan hidup; dan
8. Bertanggung jawab secara sosial (Pangestu, 2022).

2.1.2.1 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kompetensi Digital

Kompetensi Digital menurut (Syah et al., 2020) tentunya dipengaruhi beberapa faktor diantaranya:

1. Penggunaan media online; Media Online adalah platform digital yang menyediakan konten, layanan, dan interaksi melalui internet. Berbeda dengan media tradisional, media online memiliki karakteristik: Interaktivitas tinggi: Pengguna bisa berpartisipasi aktif *Real-time: Update* informasi secara langsung *Global reach*: Jangkauan tanpa batas geografis Multimedia: Kombinasi teks, gambar, audio, video *Hyperlink*: Koneksi antar konten dan sumber;
2. nilai akademik; Nilai akademik adalah cerminan pencapaian intelektual, tetapi bukan satu-satunya ukuran kesuksesan dalam pembelajaran sejati;

3. peran orangtua/keluarga; Keluarga adalah sekolah pertama dan utama, di mana nilai-nilai kehidupan diajarkan sebelum anak mengenal dunia, Orangtua bukan hanya penyedia kebutuhan, tetapi pembentuk karakter dan penyemai impian anak-anak mereka.
4. intensitas membaca; Intensitas membaca adalah denyut nadi peradaban, menentukan seberapa dalam sebuah bangsa memikirkan masa depannya, di era informasi, intensitas membaca menjadi filter kebijaksanaan, membedakan yang penting dari yang sekadar bising.

2.1.2.2 Indikator Kompetensi Digital

Kompetensi digital mencakup berbagai keterampilan yang dibutuhkan di era digital, dengan proliferasi istilah seperti: *e-skill*, *digital skill*, literasi digital dan kompetensi teknologi informasi dan komunikasi (TIK). Konsep kompetensi digital menurut merupakan konsep kebijakan keterampilan yang muncul dan berkaitan dengan perkembangan teknologi dan tujuan politik, serta harapan pengetahuan *knowledge* masyarakat, yang terdiri dari 4 (empat) konsep yaitu : keterampilan teknis menggunakan teknologi digital; kemampuan menggunakan teknologi digital untuk belajar, bekerja, dan aktivitas kehidupan sehari-hari; kemampuan mengevaluasi secara kritis teknologi digital; serta motivasi untuk berpartisipasi dalam budaya digital. Menurut Stephanie (2024) ada 6 (enam) indikator kompetensi digital, diantaranya:

1. Kemampuan membaca informasi dan data.
2. Kolaborasi serta komunikasi.
3. Pembuatan konten digital.

4. Keamanan *safety*.
5. Memecahkan masalah *problem solving*.
6. Penggunaan aplikasi.

2.1.2.3 Ukuran Kompetensi Digital

Menurut UNESCO (2018) dan *European Commission DigComp* (2018), Kemampuan individu dalam menggunakan teknologi digital secara efektif, kritis, dan bertanggung jawab untuk mendukung pekerjaan. Kompetensi digital terdiri dari beberapa dimensi utama sebagai berikut :

1. Literasi informasi dan data

Kemampuan untuk mencari informasi di internet, menilai keakuratan informasi, dan mengelola atau menyimpan data digital.

2. Komunikasi dan Kolaborasi Digital

Kemampuan untuk berkomunikasi menggunakan platform digital *email*, *chat*, *video meeting*, berkolaborasi secara online, dan memahami etika komunikasi di dunia digital.

3. Pembuatan Konten Digital

Kemampuan untuk membuat dokumen, presentasi, atau video, mengedit konten digital, memahami hak cipta dan lisensi digital.

4. Keamanan Digital

Kemampuan untuk melindungi data pribadi, menggunakan password yang aman, dan mengenali ancaman seperti *phising* atau *malware*.

5. Pemecahan Masalah Digital

Kemampuan untuk mengatasi masalah teknis sederhana, memilih teknologi yang tepat untuk suatu kebutuhan, dan mengadaptasi teknologi baru.

2.1.3 Komunikasi Internal

Sumber daya manusia merupakan pilar utama dalam keberhasilan organisasi modern, khususnya di lingkungan perkantoran yang dinamis dan kompetitif. Dalam konteks ini, efektivitas kerja tim dan koordinasi antaranggota menjadi kunci utama dalam mencapai tujuan organisasi secara optimal. (Mukti, 2025) menyatakan bahwa komunikasi internal adalah komunikasi yang dikirimkan kepada anggota dalam suatu organisasi dengan kata lain penerima pesan dalam komunikasi internal adalah orang-orang dalam organisasi.

Salah satu faktor yang sangat menentukan terciptanya koordinasi kerja tim yang solid adalah sistem komunikasi internal yang diterapkan dalam organisasi. Komunikasi internal merupakan aspek fundamental dalam organisasi yang berperan penting dalam membangun hubungan, meningkatkan efektivitas kerja, serta mendukung pencapaian tujuan bersama.

Komunikasi internal tidak hanya berperan sebagai saluran pertukaran informasi, tetapi juga sebagai fondasi pembentukan sinergi, kepercayaan, dan kolaborasi di antara anggota tim. Komunikasi internal dalam organisasi kantor dapat berupa vertikal, horizontal, atau diagonal. Komunikasi vertikal terjadi antara atasan dan bawahan, keduanya mengajar, melaporkan, dan umpan balik. Komunikasi horizontal terjadi antara kolega yang memiliki posisi paralel. Ini sangat penting untuk memfasilitasi koordinasi antara departemen dan unit pekerjaan. Sementara itu, komunikasi miring menggabungkan individu dari berbagai tingkat dan unit untuk mempromosikan pertukaran informasi lintas fungsi, yang semakin dibutuhkan dalam struktur organisasi modern yang kompleks (Mukti, 2025).

2.1.3.1 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Komunikasi Internal

Menurut (Efa Rubawati Syaifuddin et al., n.d.) Komunikasi antar pribadi adalah proses pertukaran informasi, ide dan perasaan antara dua orang atau lebih secara langsung. Faktor-faktor yang mempengaruhi komunikasi interpersonal antara lain adalah:

a. Kepercayaan Diri

Kepercayaan diri mempengaruhi komunikasi interpersonal seseorang, kepercayaan diri termasuk dalam konsep diri individu yang mempengaruhi komunikasi interpersonal seseorang. apabila orang merasa rendah diri, maka akan mengalami kesulitan untuk mengomunikasikan gagasan kepada orang-orang yang dihormatinya dan tidak mampu berbicara di depan umum, atau ragu-ragu menuliskan pemikirannya dalam media massa. Orang yang kurang percaya diri akan cenderung sedapat mungkin menghindari situasi komunikasi. Ia takut orang lain akan mengejeknya dan menyalahkan,

b. Kepribadian *Ekstrovert-Introver*

Seorang yang bertipe kepribadian ekstrovert memiliki kecenderungan yang mengarahkan kepribadian lebih banyak keluar daripada kedalam dirinya. Karakteristik ekstrovert adalah banyak bicara, ramah, suka bertemu dengan orang-orang, suka mengunjungi tempat baru, aktif, menuruti kata hati, suka berpetualang, mudah bosan, dan tidak suka hal-hal yang rutin dan monoton.

c. Kecerdasan Emosional

Kecerdasan emosi menyumbang pengaruh besar terhadap komunikasi interpersonal seseorang, orang yang cerdas emosi akan mampu mengenali

emosi, mengendalikan emosi, memotivasi diri, empati, dan hubungan sosial, dengan adanya kemampuan untuk mengenali emosi, mengendalikan emosi, memotivasi diri, empati dan hubungan sosial maka akan mampu melakukan komunikasi dengan orang lain. Bila seseorang berfikir dirinya bodoh maka ia akan benar-benar menjadi orang bodoh, bila seseorang merasa memiliki kemampuan untuk mengatasi persoalan, maka persoalan apapun yang dihadapi pada akhirnya akan dapat diatasi sehingga sukses atau tidaknya komunikasi interpersonal bergantung pada kualitas konsep diri seseorang baik itu negatif ataupun positif.

d. Keterbukaan Diri

Seseorang harus memiliki keterbukaan diri pada orang-orang yang berinteraksi dengan kita. Dari sini orang lain akan mengetahui pendapat, pikiran dan gagasan kita. Sehingga komunikasi akan mudah dilakukan. Keterbukaan diri juga merujuk pada kemauan kita untuk memberikan tanggapan terhadap orang lain dengan jujur dan terus terang segala sesuatu yang dikatakannya, demikian sebaliknya, sehingga dengan memiliki keterbukaan diri komunikasi interpersonal akan berjalan dengan efektif.

2.1.3.2 Indikator Komunikasi Internal

Komunikasi internal organisasi dapat diukur melalui keterbukaan komunikasi, empati, dukungan, sikap positif, dan kesetaraan antara anggota organisasi (Nuraini & Pratidina, 2025). Indikator dalam komunikasi internal meliputi :

1. Keterbukaan

2. Empati
3. Dukungan
4. Sikap positif
5. Kesetaraan
6. Sharing Informasi

2.1.3.3 Ukuran Komunikasi Internal

Menurut R. Wayne Pace dan Don F. Faules dalam Kamaruddin (2023) komunikasi internal biasanya diukur melalui beberapa ukuran yang menggambarkan bagaimana informasi disampaikan, dipahami, dan digunakan. Berikut penjelasan ukuran komunikasi internal, yaitu :

1. Keterbukaan Komunikasi

Keterbukaan komunikasi menunjukkan sejauh mana pegawai dan pimpinan saling terbuka dalam menyampaikan informasi, ide, maupun masalah yang berkaitan dengan pekerjaan. Komunikasi yang efektif ditandai dengan adanya keterbukaan antara pimpinan dan anggota organisasi sehingga informasi dapat mengalir secara jujur dan transparan dalam organisasi.

2. Empati dalam Komunikasi

Kemampuan untuk memahami perasaan dan sudut pandang orang lain dalam proses komunikasi. Komunikasi organisasi yang efektif memerlukan empati, yaitu kemampuan memahami kondisi, kebutuhan, dan perasaan anggota organisasi lainnya.

3. Dukungan

Dukungan dalam komunikasi menunjukkan adanya hubungan yang saling mendukung antara pimpinan dan pegawai sehingga tercipta suasana kerja yang

positif. Komunikasi yang efektif dalam organisasi memerlukan sikap saling mendukung sehingga anggota organisasi merasa dihargai dan termotivasi untuk bekerja dengan baik.

4. Sikap Positif

Sikap positif mencerminkan suasana komunikasi yang menyenangkan dan tidak menimbulkan konflik. Sikap positif dalam komunikasi organisasi akan meningkatkan efektivitas interaksi kerja serta memperkuat hubungan antar anggota organisasi.

5. Kesetaraan

Kesetaraan dalam komunikasi menunjukkan bahwa setiap anggota organisasi memiliki kesempatan yang sama untuk menyampaikan pendapat. Komunikasi yang efektif terjadi apabila terdapat kesetaraan antara pihak yang berkomunikasi sehingga tidak ada pihak yang merasa lebih dominan.

2.1.4 Budaya Organisasi

Budaya organisasi dapat didefinisikan sebagai perangkat sistem nilai-nilai, keyakinan, asumsi atau norma yang telah lama berlaku, disepakati dan diikuti oleh para anggota suatu organisasi sebagai pedoman perilaku dan pemecahan masalah-masalah organisasi (Nabilah, 2024). (Wibowo & Eka, 2026) berpendapat bahwa budaya organisasi merupakan sistem nilai yang dikembangkan dan berlaku dalam suatu organisasi, yang menjadikan ciri khas sebagai sebuah organisasi.

Sebagai sarana untuk mempersatukan kegiatan para anggota organisasi, budaya organisasi memiliki karakteristik sebagai berikut inisiatif individual, toleransi terhadap tindakan resiko, pengarahan, integrasi, dukungan manajemen,

kontrol, identitas, sistem imbalan, toleransi, dan pola komunikasi (Abdulharis et al., 2024). Karakteristik budaya organisasi ini menjadikan organisasi berfokus kepada hasil bukan hanya pada proses, lalu sejauh mana keputusan manajemen memperhitungkan efek hasil pada individu di dalam organisasi itu.

2.1.4.1 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Budaya Organisasi

Budaya organisasi ini juga mengenai sejauh mana pegawai mencermati pekerjaan lebih presisi dan memfokuskan pada hal-hal yang rinci. Faktor yang mempengaruhi persepsi terdiri dari empat faktor, yaitu faktor fungsional, situasional, structural dan personal. Faktor fungsional merupakan faktor yang bersifat personal, misalnya kebutuhan individu, usia, pengalaman masa lalu, kepribadian, jenis kelamin dan hal lain yang bersifat subjektif.

Faktor fungsional yang mempengaruhi persepsi disebut juga sebagai kerangka rujukan yang mempengaruhi bagaimana orang memberikan makna pada pesan yang diterimanya. Selanjutnya, faktor personal merupakan faktor yang mempengaruhi persepsi orang atau sebaliknya atau disebut dengan pengalaman atau konsep diri (Shambodo, 2020).

2.1.4.2 Indikator Budaya Organisasi

Budaya organisasi dalam perusahaan harus dibentuk dengan adanya pengukuran indikator-indikator yang bertujuan untuk dapat memajukan kinerja karyawan. Robbin dan Judge dalam (Tiyanti, 2024) terdapat enam indikator budaya organisasi, diantaranya:

1. Inovasi dan pengambil resiko
2. Memperhatikan detail

3. Orientasi pada hasil
4. Orientasi pada tim
5. Keagresifan
6. Stabilitas.

2.1.4.3 Ukuran Budaya Organisasi

Menurut Stephen P. Robbins dan Timothy A. Judge ukuran budaya organisasi digunakan untuk menilai nilai, norma, dan perilaku yang berkembang dalam suatu organisasi. Berikut ukuran budaya organisasi :

1. Inovasi dan Pengambilan Risiko

Tingkat pegawai mendorong untuk bersikap inovatif dan berani mengambil risiko dalam melaksanakan tugas.

2. Perhatian terhadap Detail

Tingkat pegawai diharapkan menunjukkan ketelitian, analisis, dan perhatian terhadap detail dalam pekerjaan.

3. Orientasi Hasil

Tingkat manajemen lebih menekankan hasil atau pencapaian dibandingkan proses yang digunakan untuk mencapai hasil tersebut.

4. Orientasi Tim

Tingkat aktivitas kerja diorganisasikan dalam bentuk kerja tim dibandingkan kerja individu.

5. Agresivitas

Tingkat pegawai bersikap kompetitif dan bersemangat dalam mencapai tujuan organisasi.

6. Stabilitas

Tingkat organisasi menekankan pada pemeliharaan status quo atau kestabilan organisasi.

2.2 Penelitian Sebelumnya

Dalam penelitian (Sari & Asnur, 2023), hasil penelitiannya menunjukkan bahwa tingkat keberhasilan mempengaruhi seberapa banyak kontribusi dari kinerja pegawai. Kinerja pegawai dikatakan berkualitas jika pegawai tersebut terampil, bermoral, dan mempunyai kedisiplinan yang sangat tinggi.

(Nduru, 2024) Hasil dari penelitiannya menunjukkan bahwa komunikasi mampu meningkatkan kekeluargaan dalam suatu instansi. Keberhasilan instansi tidak terlepas dari komunikasi, karena proses operasional instansi dapat berjalan dengan lancar karena adanya komunikasi yang efektif.

Penelitian Takbir et al (2024) menunjukkan hasil bahwa kompetensi berpengaruh terhadap kinerja. Komunikasi berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Budaya organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai kantor Dinas Pertanian. Penelitian Nopianti et al., (2023) menunjukkan kompetensi Komunikasi dan Budaya Organisasi secara simultan berpengaruh terhadap kinerja Pegawai Badan Pendapatan Daerah Provinsi Jawa Barat. Namun secara parsial kompetensi komunikasi dominan mempengaruhi kinerja pegawai daripada budaya organisasi. Penelitian Alis (2023) menunjukkan kompetensi, komunikasi internal dan budaya organisasi secara parsial dan simultan berpengaruh terhadap kinerja pegawai kantor dinas sosial Kabupaten Alor.

Tabel 2.1
Peneliti sebelumnya

No	Judul, Nama, Tahun Penelitian	Metode Penelitian	Hasil Penelitian	Persamaan Variabel	Perbedaan Variabel
1	Pengaruh Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Daima Hotel Padang <i>Sari & Asnur, (2023)</i>	Metode analisis dalam penelitian ini adalah analisis regresi sederhana	Hasil penelitiannya menunjukkan bahwa tingkat keberhasilan men pengaruhi seberapa banyak kontribusi dari kinerja pegawai. Kinerja pegawai dikatakan berkualitas jika pegawai tersebut terampil, bermoral, dan mempunyai kedisiplinan yang tinggi	Sama-sama mengukur kemampuan kinerja pegawai di dalam instansi.	Menilai kinerja pegawai, produktivitas, kualitas kerja, ketepatan waktu, tanggung jawab, dan kerja sama.
2	Pengaruh Komunikasi Internal terhadap Kinerja Pegawai. <i>Nduru, (2024)</i>	Metode Kuantitatif	Hasil dari penelitian menunjukkan bahwa komunikasi internal berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.	Sama-sama terletak pada variabel komunikasi internal dan kinerja pegawai	Terletak pada jumlah independen dan objek penelitian.
3	Pengaruh Kompetensi, Komunikasi dan Budaya Organisasi Terhadap	Metode Kuantitatif	Kompetensi berpengaruh terhadap kinerja. Komunikasi berpengaruh	Sama-sama mengkaji variabel Kompetensi, Komunikasi dan Budaya	Kajian sebelumnya menjadikan tidak melihat Kompetensi digital secara

Lanjutan Tabel 2.1

	Kinerja Pegawai Dinas Pertanian, Peternakan Dan Perkebunan Kabupaten Majene (Takbir et al., 2024)		positif terhadap kinerja pegawai. Budaya organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai kantor Dinas Pertanian, Peternakan Dan Perkebunan Kabupaten Majene.	Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai	khususnya dan objek penelitian Pegawai Dinas Pertanian, Peternakan dan Perkebunan Kabupaten Majene
4	Pengaruh Kompetensi Komunikasi dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai (Suatu Studi Pada Badan Pendapatan Daerah Provinsi Jawa Barat) Nopianti et al., (2023).	Metode kuantitatif	Kompetensi Komunikasi dan Budaya Organisasi secara simultan berpengaruh terhadap kinerja Pegawai Badan Pendapatan Daerah Provinsi Jawa Barat. Namun secara parsial Kompetensi Komunikasi dominan mempengaruhi kinerja Pegawai daripada Budaya Organisasi.	Sama-sama mengkaji variabel Kompetensi, Komunikasi dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai	Kajian sebelumnya menjadikan tidak melihat Kompetensi digital dan komunikasi internal secara khusus dan objek penelitian Pegawai Badan Pendapatan Daerah Provinsi Jawa Barat

Lanjutan Tabel 2.1

5	Pengaruh Kompetensi, Komunikasi Internal dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Dinas Sosial Kabupaten Alor (Alis, S, 2023)	Metode Kuantitatif	Kompetensi, komunikasi internal dan budaya organisasi secara parsial dan simultan berpengaruh terhadap kinerja pegawai kantor dinas sosial Kabupaten Alor	Sama-sama mengkaji variabel Kompetensi, Komunikasi dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai	Kajian sebelumnya menjadikan tidak melihat Kompetensi digital secara khusus dan objek penelitian Dinas Sosial Kabupaten Alor.
---	--	--------------------	---	---	---

2.3 Hubungan Antar Variabel

2.3.1 Pengaruh Kompetensi Digital terhadap Kinerja Pegawai

Teori *Resource-Based View* (RBV) muncul sebagai tanggapan terhadap pendekatan strategi yang dominan pada masanya, seperti analisis industri Porter *Porter's Five Forces*. Sementara model *Porter* fokus pada daya tarik struktur industri sebagai penentu profitabilitas perusahaan, RBV mengalihkan perhatian ke dalam perusahaan, berargumen bahwa keunggulan kompetitif berkelanjutan berasal dari sumber daya dan kapabilitas internal yang unik dan berharga yang dimiliki perusahaan (Putri et al., 2025).

Dalam konteks RBV, sumber daya (*resources*) adalah aset, kapabilitas, proses organisasi, atribut perusahaan, informasi dan pengetahuan yang dikendalikan oleh perusahaan yang memungkinkan perusahaan untuk mengimplementasikan strategi yang meningkatkan efisiensi dan efektivitasnya. Barney, J. B dalam Yuliani (2023) mengklasifikasikan sumber daya ke dalam tiga kategori utama:

1. Sumber Daya Fisik *Physical Capital Resources* : Ini mencakup teknologi (pabrik, peralatan, lokasi geografis yang strategis), lokasi pabrik, dan akses terhadap bahan baku. Contohnya adalah mesin produksi canggih atau lokasi toko ritel utama.
2. Sumber Daya Manusia *Human Capital Resources* : Kategori ini meliputi pengalaman, pelatihan, penilaian, kecerdasan, hubungan, dan wawasan individu manajer dan karyawan dalam suatu perusahaan. Pengetahuan khusus, keterampilan, dan kemampuan kepemimpinan yang dimiliki oleh tim adalah contoh dari sumber daya manusia.
3. Sumber Daya Organisasi *Organizational Capital Resources* : Ini mencakup struktur pelaporan formal perusahaan, sistem perencanaan, pengendalian, dan koordinasi formal dan informal, serta hubungan informal antar kelompok di dalam perusahaan dan dengan lingkungan eksternal. Reputasi perusahaan, merek yang kuat, budaya organisasi yang unik, dan sistem manajemen yang efisien adalah contoh sumber daya organisasi.

Investasi dalam pengetahuan dan keterampilan individu (modal manusia) meningkatkan produktivitas dan kinerja, Kompetensi digital meningkatkan nilai ekonomi individu, dengan pelatihan digital dan menguasai digitalisasi dapat menghasilkan peningkatan produktivitas kinerja. Sehingga keterampilan digital spesifik dapat lebih berharga bagi organisasi (Putri, 2025).

Perilaku penggunaan teknologi dipengaruhi oleh *perceived usefulness* dan *perceived ease of use*. *Perceived Usefulness* kegunaan yang dirasakan dan *Perceived Ease of Use* kemudahan penggunaan yang dirasakan merupakan dua

konsep inti dalam *Technology Acceptance Model* (TAM) yang menjelaskan faktor utama adopsi teknologi oleh pengguna (Husna & Cahyaningsih, 2025). *Perceived Usefulness* merujuk pada keyakinan individu bahwa penggunaan sistem tertentu akan meningkatkan kinerja pekerjaannya, sementara *Perceived Ease of Use* adalah persepsi bahwa sistem tersebut mudah digunakan tanpa memerlukan usaha berlebih; keduanya secara signifikan memengaruhi sikap, niat behavioral, dan keputusan aktual untuk menggunakan teknologi informasi dalam bekerja untuk mencapai tujuan organisasi atau perusahaan (Angelina & Widjaja, 2025).

Task-Technology Fit (TTF) Theory menyatakan bahwa tingkat penerimaan dan efektivitas penggunaan teknologi ditentukan oleh sejauh mana karakteristik teknologi tersebut sesuai *fit* dengan tuntutan tugas yang dilakukan pengguna, di mana kesesuaian ini memengaruhi performa individu dan organisasi melalui peningkatan produktivitas serta kepuasan kerja (Kusuma & Syamsuar, 2021).

2.3.2 Pengaruh Komunikasi Internal Terhadap Kinerja Pegawai

Organizational Information Theory (OIT), atau Teori Pemrosesan Informasi Organisasi, yang dikembangkan oleh Karl Weick pada tahun 1979 yang menjelaskan bagaimana organisasi mengelola ketidakpastian *equivocality* dalam informasi yang mereka terima dari lingkungan mereka dengan menciptakan makna dan mengurangi ambiguitas melalui serangkaian tindakan kolektif seperti *enactment*, *selection* dan *retention*. Teori ini menekankan bahwa organisasi tidak hanya sekadar menerima informasi, melainkan secara aktif membangun realitas mereka sendiri melalui interpretasi dan komunikasi, terutama dalam kondisi lingkungan yang kompleks dan tidak jelas (Sasabila, 2024).

Structuration Theory yang dikembangkan oleh Anthony Giddens tahun 1984 dalam karyanya *The Constitution of Society*, berargumen bahwa struktur sosial (aturan dan sumber daya yang membatasi atau memungkinkan tindakan) dan agensi (kemampuan individu untuk bertindak) tidak dapat dipahami secara terpisah, melainkan saling membentuk dalam sebuah dualitas di mana tindakan individu mereproduksi sekaligus mentransformasi struktur sosial sepanjang waktu (Fauzan & Zikrulloh, 2024).

Social Exchange Theory (SET), yang pertama kali dikembangkan oleh George Homans tahun 1958 dalam *Social Behavior as Exchange*, menjelaskan bahwa interaksi sosial antar individu didasarkan pada prinsip pertukaran biaya-manfaat di mana individu cenderung melanjutkan hubungan jika imbalan (*rewards*) melebihi biaya *costs* dan sebanding dengan alternatif lain (Handayani & Suharnomo, 2023). Sementara Peter Blau, 1964 memperluas teori ini ke tingkat struktural dengan menekankan pertukaran tidak setara yang menghasilkan ketidakseimbangan kekuasaan dan struktur sosial yang lebih kompleks (Anam, 2025).

2.3.3 Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai

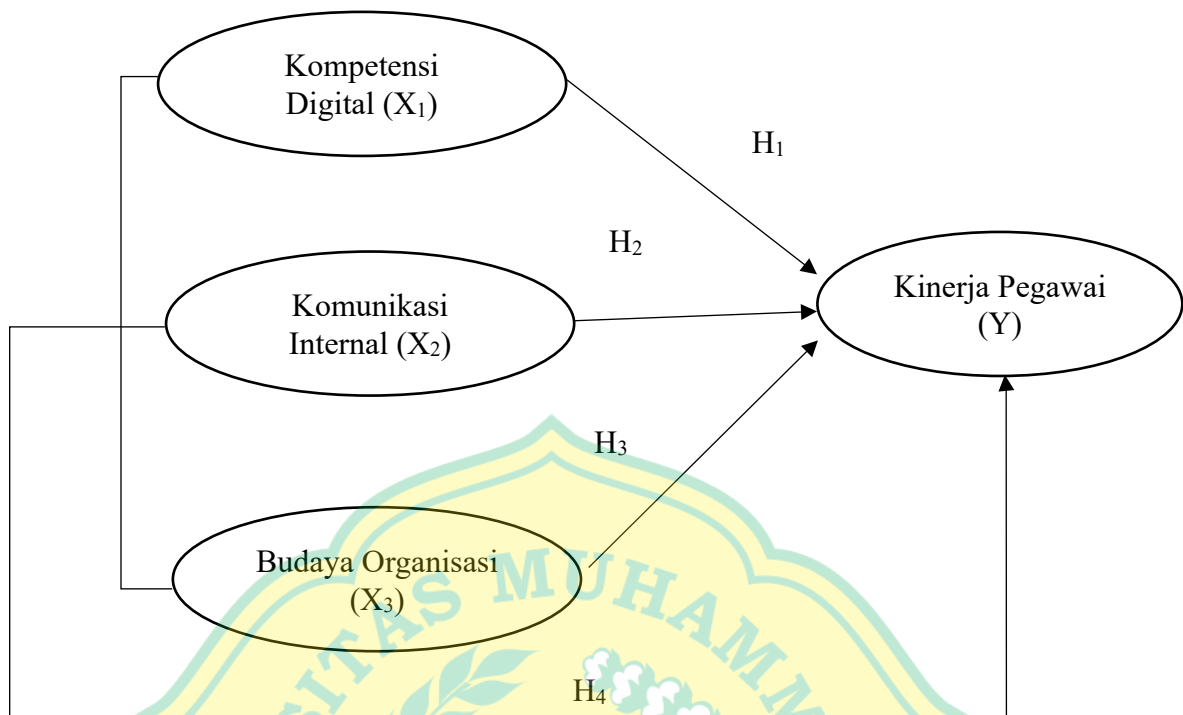
Competing Values Framework (CVF), yang pertama kali diperkenalkan oleh Robert Quinn dan John Rohrbaugh tahun 1983 sebagai model efektivitas organisasi, mengidentifikasi empat kuadran budaya organisasi yang bersaing *Clan* (Kolaboratif), *Adhocracy* (Inovatif), *Market* (Kompetitif), dan *Hierarchy* (Kontrol) yang membentuk dua dimensi utama yaitu fleksibilitas vs stabilitas dan fokus internal vs eksternal, kemudian dikembangkan lebih lanjut oleh Kim Cameron dan Robert Quinn pada tahun 2011 dalam *Diagnosing and Changing Organizational*

Culture menjadi alat praktis untuk menilai dan mengubah budaya organisasi guna meningkatkan kinerja (Tarumingkeng, 2025).

Schein's Model of Organizational Culture yang diperkenalkan oleh Edgar Schein tahun 1985 mengusulkan bahwa budaya organisasi terdiri dari tiga tingkat yang saling berhubungan: *artefak* (hal-hal yang terlihat seperti struktur fisik dan perilaku), nilai-nilai yang dianut (strategi, tujuan, filosofi yang dinyatakan), dan asumsi dasar yang mendasari (keyakinan bawah sadar, persepsi, pikiran, dan perasaan yang menjadi sumber nilai dan tindakan, serta merupakan inti dari budaya organisasi) (Tarumingkeng, 2025).

2.4 Kerangka Pemikiran

Menurut Sekaran dalam Sugiyono (2021) kerangka pikir merupakan model konseptual tentang bagaimana teori berhubungan dengan berbagai faktor yang telah diidentifikasi sebagai masalah yang penting. Berdasarkan rumusan masalah, hasil penelitian terdahulu, dan hubungan antar variabel, maka skema kerangka pemikiran dalam penelitian ini dapat dilihat pada gambar 2.1



Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran Penelitian
Sumber: Sugiyono (2021)

2.5 Hipotesis

Berdasarkan landasan teori dan kerangka pemikiran penelitian ini, hipotesis dari penelitian ini adalah:

- H₁: Diduga kompetensi digital berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Aceh Selatan.
- H₂: Diduga komunikasi internal berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Aceh Selatan.
- H₃: Diduga budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Aceh Selatan.
- H₄: Diduga kompetensi digital, komunikasi internal, dan budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Aceh Selatan.

BAB III

METODELOGI PENELITIAN

3.1 Desain Penelitian

3.1.1 Jenis Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Pendekatan kuantitatif adalah penelitian yang menggunakan metode yang berfokus pada pengumpulan yang berbasis data numerik yang dapat diukur secara objektif. Pada konteks penelitian, pendekatan kuantitatif ini digunakan untuk menghasilkan hasil penelitian yang terstruktur dan terukur (Sugiyono, 2021). Jenis penelitian ini berupa eksperimen. Penelitian eksperimen yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh pengaruh kompetensi digital, komunikasi internal, dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan (Purba et al., 2021).

3.1.2 Horizon Waktu

Berdasarkan horizon waktu *time horizon* dalam penelitian ini menggunakan pendekatan cross sectional, yaitu data dikumpulkan dalam satu waktu tertentu tanpa melakukan pengamatan berulang. Data yang digunakan merupakan data primer yang diperoleh pada penelitian di Bappeda Aceh Selatan. Penelitian ini dilakukan mulai dari bulan Desember 2025 sampai dengan selesai. Horizon waktu dapat dilihat pada tabel 3.1.

Tabel 3.1
Horizon Waktu

No	Keterangan	2025			2026					
		Nov	Des	Jan	Feb	Mar	Apr	Mei	Juni	Juli
1	Pengajuan Judul Proposal									
2	Survei Awal									
3	Penyusunan Proposal									
4	Seminar Proposal									
5	Pembagian Kuesioner									
6	Penyusunan Skripsi									
7	Sidang									

Sumber : Data diolah Penulis

3.1.3 Unit Analisis

Unit analisis dalam penelitian ini adalah pegawai pada Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kabupaten Aceh Selatan. Pegawai dipilih sebagai unit analisis karena penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kompetensi digital, komunikasi internal, dan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai melalui penyebaran kuesioner.

3.2 Populasi dan Sampel

Populasi merupakan keseluruhan objek atau subjek penelitian, sedangkan sampel merupakan sebagian yang memiliki karakteristik representasi dari populasi. Untuk menentukan sampel yang tepat, diperlukan pemahaman yang baik dari peneliti mengenai *sampling* (Amin et al., 2023). Populasi penelitian adalah seluruh pegawai pada kantor Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kabupaten Aceh Selatan berjumlah 62 orang ditetapkan sebagai sampel penelitian.

Tabel 3.2
Populasi dan Sampel

No	Unit Kerja	Jumlah Pegawai
1	Sekretariat Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kabupaten Aceh Selatan	22
2	Bidang Perencanaan Pembangunan Ekonomi dan Ketenagakerjaan	8
3	Bidang Perencanaan Pembangunan Sarana dan Prasarana	7
4	Bidang Perencanaan Pembangunan Keistimewaan Aceh dan Sumberdaya Manusia	10
5	Bidang Program dan Pendanaan Pembangunan	8
6	Bidang Penelitian dan Pengembangan	7
	Jumlah	62

Sumber: Bappeda Kabupaten Aceh Selatan

3.3 Sumber dan Teknik Pengumpulan Data

Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini terdiri dari dua macam yaitu data primer dan data sekunder.

1. Data Primer

Data Primer merupakan data yang diperoleh atau dikumpulkan oleh peneliti secara langsung dari sumber datanya. Data primer disebut juga data asli atau data baru yang memiliki sifat *up to date*. Untuk mendapatkan data primer, peneliti harus mengumpulkannya secara langsung, bisa melalui observasi, kuesioner, dan wawancara secara langsung dengan pimpinan dan pegawai instansi sesuai dengan kebutuhan dalam penelitian ini.

Data primer dapat berupa opini subjek (orang) secara individual atau kelompok, hasil observasi terhadap suatu benda (fisik), kejadian atau kegiatan dan hasil pengujian. Skala Likert digunakan untuk sikap, pendapat dan persepsi seseorang atau sekelompok tentang kejadianj atau gejala sosial. Skala ini

memberikan gambaran kepada responden terkait dengan ukuran persepsi mereka atas butir kuesioner tersebut. Kuesioner pada skala model likert terdapat 5 poin yang akan menghasilkan data interval, digunakan dalam penelitian ini mengacu pada 5 alternatif jawaban sebagai berikut :

Tabel 3.3
Skala Likert

No	Pilihan Jawaban	Kode	Skor
1.	Sangat Setuju	SS	5
2.	Setuju	S	4
3.	Kurang Setuju	KS	3
4.	Tidak Setuju	TS	2
5.	Sangat Tidak Setuju	STS	1

2. Data Sekunder

Data sekunder ialah data yang diperoleh atau dikumpulkan peneliti dari berbagai sumber yang telah ada atau dapat dikatakan peneliti sebagai tangan kedua. Data sekunder dapat diperoleh oleh penulis dari dokumen-dokumen, buku, jurnal yang memberikan informasi tentang kompetensi digital, komunikasi internal, budaya organisasi, dan kinerja pegawai.

3.4 Definisi Operasional Variabel

Penjelasan tentang suatu variabel dalam penelitian diukur atau diamati secara nyata sehingga dapat dikumpulkan datanya. Variabel penelitian adalah objek yang menempel pada diri subjek, objek penelitian dapat berupa orang, benda, transaksi, atau kejadian yang dikumpulkan dari subjek penelitian yang menggambarkan suatu kondisi atau nilai masing-masing dari subjek penelitian. Nama variabel yang Berasal dari fakta bahwa karakteristik tertentu bisa beragam di antara objek dalam suatu populasi. Selanjutnya akan dijelaskan mengenai variabel dalam penelitian ini,

yaitu variabel terikat kinerja pegawai (Y) dan variabel bebas kompetensi digital (X1), komunikasi internal (X2), dan budaya organisasi (X3), seperti yang terdapat pada Tabel 3.4

Tabel 3.4
Definisi Operasional Variabel

No	Variabel	Definisi Variabel	Indikator	Skala Ukur	Item Pertanyaan
1	Kinerja Pegawai (Y)	Kinerja pegawai ialah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, kesungguhan serta waktu dalam sebuah organisasi (Pusparani, 2024).	1. Kuantitas 2. Kualitas 3. Waktu atau kecepatan penyelesaian hasil kerja 4. Biaya 5. Inisiatif 6. Monitoring (Permenpan RB No 6, 2022).	Skala Likert	A1-A6
2	Kompetensi Digital (X1)	Kemampuan individu dalam menggunakan teknologi digital dan alat komunikasi untuk mengakses, mengelola, menganalisis, dan mengevaluasi informasi agar dapat berpartisipasi	1. Kemampuan membaca informasi dan data. 2. Kolaborasi serta komunikasi. 3. Pembuatan konten digital. 4. Keamanan (<i>safety</i>). 5. Memecahkan masalah (<i>problem solving</i>).	Skala Likert	B1-B6

Lanjutan Tabel 3.4

		secara efektif dalam masyarakat. (Ilmiah & Pendidikan, 2025).	6. Penggunaan Aplikasi. (Stephanie, 2024).		
3	Komunikasi Internal (X2)	Komunikasi Internal adalah komunikasi yang dikirimkan kepada anggota dalam suatu organisasi secara optimal. (Mukti, 2025)	1. Keterbukaan 2. Empati 3. Dukungan 4. Sikap positif 5. Kesetaraan 6. Sharing Informasi (Nurraini & Pratidina, 2025).	Skala Likert	C1-C6
4	Budaya Organisasi (X3)	Budaya Organisasi adalah perangkat sistem nilai-nilai, keyakinan, asumsi, atau norma yang telah lama berlaku disepakati dan diikuti oleh para anggota suatu organisasi sebagai pedoman perilaku dan pemecahan masalah organisasi. (Nabilah, 2024).	1. Inovatif 2. Teliti dan kecermatan pegawai 3. Berorientasi pada hasil capaian 4. Agresif dalam bekerja 5. Mempertahankan dan menjaga stabilitas kerja pegawai. 6. Tepat Sasaran (Triyanti, 2024).	Skala Likert	D1-D6

3.5 Teknik Analisis Data

Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah regresi linear berganda *multiple linear regression*. Saat menganalisis data, peneliti menggunakan bantuan *software Statistical Package for the Social Science (SPSS)* versi 22.0. Analisis data tersebut dapat dirumuskan dengan persamaan:

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

Keterangan:

Y = Kinerja Karyawan.
 α = Konstanta.
 β_1, β_2 & β_3 = Koefisien Regresi.
 X_1 = Kompetensi Digital.
 X_2 = Komunikasi Internal.
 X_3 = Budaya Organisasi.
 e = Epsilon (error term).

3.6 Pengujian Data

3.6.1 Pengujian Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengetahui valid tidaknya data kuisioner. Jika r hitung $> r$ tabel maka dapat dinyatakan valid sedangkan jika r hitung $< r$ tabel maka dapat dinyatakan tidak valid. Atau jika nilai signifikansi $< 0,05$ dinyatakan valid sedangkan nilai signifikansi $> 0,05$ dinyatakan tidak valid.

3.6.2 Pengujian Reliabilitas

Uji reliabilitas soal merupakan pengujian soal dari data instrumen yang sudah dapat dipercaya. Uji reliabilitas digunakan untuk memastikan bahwa instrumen dapat digunakan sebagai alat untuk pengumpul data (Arikunto, 2020). Jika nilai *Cronbach alpha* $> 0,06$ dinyatakan reliabel sedangkan nilai *Cronbach alpha* $< 0,06$ dinyatakan tidak reliabel.

3.6.3 Pengujian Asumsi Klasik

Pengujian ini digunakan untuk melihat apakah model yang diteliti akan mengalami penyimpangan asumsi klasik atau tidak, model regresi yang diperoleh dari metode kuadrat terkecil biasa (OLS) merupakan model regresi yang menghasilkan estimator linier tidak bias yang terbaik/ *Best Linier Unbias Estimator* (BLUE). Kondisi ini terjadi jika dipengaruhi beberapa asumsi yang disebut asumsi klasik, maka pengadaan pemeriksaan terhadap penyimpangan asumsi klasik tersebut harus dilakukan sebagai berikut:

1. Uji Normalitas

Uji normalitas adalah untuk melihat apakah nilai residual terdistribusi normal atau tidak. Model regresi yang baik adalah memiliki nilai residual yang terdistribusi normal. Jadi uji normalitas bukan dilakukan pada masing-masing variabel tetapi pada nilai residualnya. Sering terjadi kesalahan yang jamak yaitu bahwa uji normalitas dilakukan pada masing-masing variabel. Hal ini tidak dilarang tetapi model regresi memerlukan normalitas pada nilai residualnya bukan pada masing-masing variabel penelitian. Pengujiannya dapat dilakukan dengan uji histogram.

2. Uji Heterokedastisitas

Nilai dugaan parameter dalam model regresi diasumsikan bersifat *BLUE*, $\text{var}(u_i)$ harus sama dengan σ^2 (konstan) atau semua residual memiliki varian yang sama, dan disebut dengan homoskedastisitas. Sedangkan jika varian tidak konstan atau berubah-ubah disebut dengan heteroskedastisitas. Adanya heteroskedastisitas menyebabkan estimasi koefisien-koefisien regresi menjadi

tidak efisien. Pengujian terhadap gejala heteroskedastisitas dapat dilakukan dengan melakukan *White Test*, yaitu dengan cara meregresi residual kuadrat (μ_i^2) dengan variabel bebas, variabel bebas kuadrat dan perkalian variabel bebas. Pada regresi data panel yang menggunakan *random effect model (REM)* tidak memerlukan uji heteroskedastisitas karena model tersebut menggunakan *Generalize Least Square (GLS)* yang merupakan salah satu teknik penyembuhan regresi, terutama heteroskedastisitas.

3. Multikolinearitas

Multikolinearitas adalah hubungan yang terjadi diantara variabel-variabel independen. Dalam model regresi diasumsikan tidak adanya hubungan dependensi linier yang kuat di antara variabel independen. Pengujian terhadap gejala multikolinearitas dapat dilakukan dengan membandingkan koefisien determinasi parsial, (r^2) dengan koefisien determinasi majemuk (R^2) maka tidak ada multikolinearitas (Effiyaldi, 2022).

3.7 Pengujian Hipotesis

Uji hipotesis jika $F \text{ hitung} < F \text{ tabel}$ atau $P \text{ value (nilai signifikansi)} > 0.05$ maka H_0 ditolak, yang berarti variabel independent secara bersamaan tidak berpengaruh terhadap variabel dependen. Jika $F \text{ hitung} > F \text{ tabel}$ atau $P \text{ value (nilai signifikansi)} < 0.05$ maka H_0 diterima, yang berarti variabel independent secara bersamaan berpengaruh terhadap variabel dependen. Maka uji hipotesis dalam penelitian ini adalah

Hipotesis I (H₁) :

$H_1 : \beta_1 = 0$ Kompetensi digital tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Aceh Selatan.

$H_1 : \beta_1 \neq 0$ Kompetensi digital berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Aceh Selatan.

Hipotesis II (H₂):

$H_2 : \beta_2 = 0$ Komunikasi internal tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Aceh Selatan.

$H_2 : \beta_2 \neq 0$ Komunikasi internal berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Aceh Selatan.

Hipotesis III (H₃):

$H_3 : \beta_3 = 0$ Budaya organisasi tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Aceh Selatan.

$H_3 : \beta_3 \neq 0$ Budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Aceh Selatan.

Hipotesis IV (H₄):

$H_4 : \beta_1 \times \beta_2 \times \beta_3 = 0$ Kompetensi digital, komunikasi internal, dan budaya organisasi tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Aceh Selatan.

$H_4 : \beta_1 \times \beta_2 \times \beta_3 \neq 0$ Kompetensi digital, komunikasi internal, dan budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Aceh Selatan.

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Gambaran Umum Penelitian

Badan Perencanaan Pembangunan Daerah (Bappeda) Kabupaten Aceh Selatan adalah lembaga teknis daerah yang bertugas memimpin dan menyelenggarakan penyusunan, pengendalian, serta evaluasi perencanaan pembangunan daerah di Kabupaten Aceh Selatan, Aceh. Alamat Kantor di Jl. T. Ben Mahmud No. 13 A, Gampong Kerambil, Kecamatan Tapak Tuan, Kabupaten Aceh Selatan. Badan Perencanaan Pembangunan Daerah (Bappeda) Aceh Selatan didirikan untuk merumuskan kebijakan dan menyinkronkan pembangunan di wilayah otonom yang disahkan melalui Undang-Undang Nomor 7 Tahun 1956. Sebagai instansi pelaksana teknis, badan ini bertugas menyusun perencanaan, pengendalian, hingga evaluasi pembangunan daerah Kabupaten Aceh Selatan.

Bappeda mengoordinasikan perencanaan daerah dengan berpedoman pada Visi dan Misi berikut :

Visi : Terwujudnya Aceh Selatan Maju, Produktif, dan Madani.

Adapun misi Badan Perencanaan Pembangunan Daerah (Bappeda) Kabupaten Aceh Selatan ialah :

1. Menguatkan penerapan Syariat Islam secara Kaffah.
2. Meningkatkan pembangunan yang berkualitas, merata, dan berkeadilan dengan menjaga kelestarian lingkungan hidup.

3. Meningkatkan produktivitas ekonomi untuk menciptakan lapangan pekerjaan.
4. Meningkatkan tata kelola pemerintahan yang profesional, efektif, bersih, dan baik *Good and Clean Governance*.
5. Meningkatkan kesehatan dan kesejahteraan masyarakat.

4.2 Karakteristik Responden Penelitian

4.2.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Pada bagian ini responden dibagi berdasarkan jenis kelamin. Pembagiannya dapat dilihat pada tabel 4.1 berikut:

Tabel 4.1
Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No.	Jenis Kelamin	Frekuensi	Persentase
1	Laki-laki	22	35,5%
2	Perempuan	40	64,5%
	Total Responden	62	100 %

Sumber: Data primer diolah (2026)

Berdasarkan tabel 4.1 dapat diketahui bahwa dari 62 responden yang terpilih, didominasi oleh responden yang berjenis kelamin perempuan dengan jumlah responden sebanyak 40 orang (64,5%) hal ini dikarenakan selama penelitian peneliti banyak menjumpai kalangan perempuan sebagai pegawai Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Aceh Selatan. Kemudian jumlah responden laki-laki sebanyak 22 orang (35,5%).

4.2.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Tingkat usia seseorang dapat menunjukkan tingkat kematangan seorang sehingga dapat mempengaruhi perilaku orang tersebut dalam bekerja. Salah satunya

adalah berkerja sebagai pegawai pada Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Aceh Selatan. Pembagian kelompok usia responden dapat dilihat pada tabel 4.2 berikut:

Tabel 4.2
Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

No.	Kelompok Usia	Frekuensi	Persentase
1	< 20 Tahun	-	-%
2	20 – 29 Tahun	12	19,3%
3	30 – 39 Tahun	28	45,1%
4	40 – 49 Tahun	12	19,5%
	> 50 Tahun	10	16,1%
Total Responden		62	100 %

Sumber: Data primer diolah (2026)

Berdasarkan tabel 4.2 dapat diketahui bahwa dari 62 responden yang terpilih, didominasi oleh responden pada kelompok usia 30 – 39 tahun dengan jumlah responden sebanyak 28 orang (45,1%). Hal ini dikarenakan rata-rata responden yang peneliti jumpai yang berusia antara 30 – 39 tahun. Kemudian diikuti oleh kelompok usia 20 – 29 tahun dan 40 – 49 tahun dengan jumlah responden masing-masing sebanyak 12 orang (19,5%), dengan demikian dapat disimpulkan bahwa sebagian pegawai Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Aceh Selatan yang menjadi sampel adalah dari kelompok usia 30 – 39 tahun.

4.2.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan

Pendidikan terakhir juga dapat dijadikan sebagai parameter seorang dalam bekerja dengan baik. Pembagian responden berdasarkan pekerjaan dapat dilihat pada tabel 4.3 berikut:

Tabel 4.3
Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan

No.	Pendidikan	Frekuensi	Persentase
1	SMA	-	-%
2	DIPLOMA III	10	16,2%
3	S1	44	70,9%
4	S2	8	12,9%
5	Lainnya	-	-%
Total Responden		62	100 %

Sumber: Data primer diolah (2026)

Berdasarkan tabel 4.3 dapat diketahui bahwa dari 62 responden yang terpilih, didominasi oleh responden yang mempunyai tingkat pendidikan akhir S1 dengan jumlah responden 44 orang (70,9%). Hal ini dikarenakan rata-rata responden yang peneliti jumpai ialah mereka yang berstatus telah menyelesaikan Pendidikan S1. Kemudian diikuti oleh responden yang mempunyai pendidikan DIII sebanyak 10 orang (16,2%).

4.2.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Pengalaman

Pada penelitian ini peneliti menetapkan sampel yang memiliki pengalaman dalam bekerja sebagai pegawai Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Aceh Selatan. Adapun pembagian jumlah pengalaman dapat dilihat pada tabel 4.4 berikut:

Tabel 4.4
Karakteristik Responden Berdasarkan Pengalaman

No.	Pengalaman Belanja	Frekuensi	Persentase
1	1 Tahun	14	22,5%
2	2 – 3 tahun	27	43,5%
3	> 4 tahun	21	34,0%
Total Responden		62	100 %

Sumber: Data primer diolah (2026)

Berdasarkan tabel 4.4 dapat diketahui bahwa dari 62 responden yang terpilih, didominasi oleh responden yang mempunyai pengalaman bekerja pada Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Aceh Selatan ialah 2 – 3 tahun dengan jumlah responden 27 orang (43,5%). Kemudian diikuti oleh responden yang mempunyai pengalaman selama 4 tahun dengan jumlah responden 21 orang (34%), dengan demikian dapat disimpulkan bahwa sebagian besar responden yang menjadi sampel dalam penelitian ini adalah pegawai Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Aceh Selatan yang mempunyai pengalaman bekerja antara 2 – 3 tahun.

4.3 Deskripsi Variabel Penelitian

4.3.1 Deskripsi Variabel Kinerja Pegawai

Variabel kinerja pegawai ini terdiri dari enam pertanyaan dengan tingkat persetujuan responden pada Tabel 4.5.

Tabel 4.5
Deskripsi Variabel Kinerja Pegawai

No	PERNYATAAN	Pilihan Jawaban					Mean
		STS	TS	KS	S	SS	
1	Saya mampu menyelesaikan jumlah laporan perencanaan sesuai dengan target yang ditetapkan pihak BPPD Aceh Selatan	0	0	11	25	26	4,24
2	Hasil kerja saya seperti dokumen RKPK BPPD Aceh Selatan sudah sesuai dengan regulasi dan teknis yang berlaku	1	2	11	31	17	3,98
3	Saya menyelesaikan penyusunan dokumen perencanaan BPPD Aceh Selatan tepat waktu sesuai jadwal tahapan yang ada	2	3	5	29	23	4,09
4	Saya menggunakan alat tulis kantor (ATK) dan fasilitas dinas secara	1	7	3	35	16	3,93

Lanjutan Tabel 4.5

	efisien dalam bekerja di BPPD Aceh Selatan						
5	Saya bersedia membantu rekan kerja yang mengalami kesulitan meskipun bukan tugas langsung saya	2	2	10	28	20	4,00
6	Saya melaporkan progres capaian kinerja secara berkala kepada pimpinan tanpa harus diminta.	0	6	7	29	20	4,01
Total							24,27
Rata-rata							4,04

Berdasarkan tabel 4.5 di atas, maka dapat diketahui bahwa tanggapan responden terhadap variabel kinerja pegawai tergolong baik dengan nilai rata-rata 4,04.

4.3.2 Deskripsi Variabel Kompetensi Digital

Variabel kompetensi digital ini terdiri dari enam pertanyaan dengan tingkat persetujuan responden pada Tabel 4.6.

Tabel 4.6
Deskripsi Variabel Kompetensi Digital

No	PERNYATAAN	Pilihan Jawaban					Mean
		STS	TS	KS	S	SS	
1	Saya mampu mengevaluasi dan memilah data digital yang relevan untuk penyusunan dokumen perencanaan (seperti RKPD atau Renja) BPPD Aceh Selatan	0	2	11	29	20	4,08
2	Saya terbiasa berbagi file pekerjaan dan mengedit dokumen secara bersama-sama melalui platform berbasis cloud (seperti Google Drive atau OneDrive).	0	5	13	27	17	3,90
3	Saya dapat membuat atau mengolah konten visual sederhana (infografis/ foto/video) untuk kebutuhan publikasi program kerja BPPD Aceh Selatan	1	1	8	28	24	4,17

Lanjutan Tabel 4.6

4	Saya memahami pentingnya melindungi kerahasiaan data penduduk atau data strategis daerah saat membagikannya melalui media digital	0	4	6	36	16	4,03
5	Saya dapat memilih perangkat digital yang paling efektif untuk mempermudah penyelesaian tugas tertentu (misal: menggunakan formula Excel untuk mempercepat hitungan).	0	3	11	23	25	4,12
6	Saya mahir mengoperasikan aplikasi perkantoran (<i>Word, Excel, Power Point</i>) untuk mendukung tugas administrasi sehari-hari	4	2	15	23	18	3,79
Total Rata-Rata							24,11
Rata-Rata							4,01

Tabel 4.6 di atas, maka menunjukkan bahwa tanggapan responden terhadap variabel kompetensi digital tergolong baik dengan nilai rata-rata 4,01.

4.3.3 Deskripsi Variabel Komunikasi Internal

Variabel komunikasi internal ini terdiri dari enam pertanyaan dengan tingkat persetujuan responden pada Tabel 4.7.

Tabel 4.7
Deskripsi Variabel Komunikasi Internal

No	PERNYATAAN	Pilihan Jawaban					Mean
		STS	TS	KS	S	SS	
1	Atasan dan rekan kerja bersikap terbuka dalam menyampaikan informasi terkait tugas di BPPD Aceh Selatan.	0	3	10	21	28	4,19
2	Komunikasi di lingkungan kantor dilakukan dengan memperhatikan perasaan satu sama lain	1	2	13	29	17	3,95
3	Saya mendapatkan dukungan teknis dan moril dari rekan sejawat saat beban kerja meningkat.	1	2	8	25	26	4,17

Lanjutan Tabel 4.7

4	Adanya rasa saling menghargai atas prestasi atau hasil kerja yang dicapai setiap pegawai BPPD Aceh Selatan	1	4	10	35	12	3,85
5	Setiap pegawai memiliki hak yang sama untuk berbicara dalam rapat koordinasi.	0	2	11	23	26	4,17
6	Informasi mengenai update regulasi perencanaan dibagikan secara cepat dan akurat.	0	4	13	32	13	3,87
Tota Rata-Rata							24,22
Rata-Rata							4,03

Berdasarkan tabel 4.7 di atas, maka dapat diketahui bahwa tanggapan responden terhadap variabel komunikasi internal tergolong baik dengan nilai rata-rata 4,03.

4.3.4 Deskripsi Variabel Budaya Organisasi

Variabel budaya organisasi ini terdiri dari enam pertanyaan dengan tingkat persetujuan responden pada Tabel 4.8.

Tabel 4.8
Deskripsi Variabel Budaya Organisasi

No	PERNYATAAN	Pilihan Jawaban					Mean
		STS	TS	KS	S	SS	
1	Pimpinan memberikan ruang bagi pegawai untuk menyampaikan ide-ide baru guna meningkatkan kualitas kerja	1	0	6	28	27	4,29
2	Saya selalu memeriksa kembali keakuratan data statistik sebelum memasukannya ke dalam dokumen perencanaan	1	6	12	21	22	3,91
3	Pencapaian target kinerja bulanan menjadi prioritas utama dalam aktivitas kerja sehari-hari	1	2	14	23	22	4,01
4	Pegawai menunjukkan semangat kompetitif yang	0	5	2	26	29	4,27

Lanjutan Tabel 4.8

	positif dalam menuntaskan tugas sebelum tenggat waktu (<i>deadline</i>).						
5	Lingkungan kerja di Bappeda memberikan rasa aman dan kenyamanan bagi pegawai dalam jangka panjang.	0	4	11	30	17	3,96
6	Program perencanaan yang disusun telah selaras dengan visi dan misi pembangunan Kabupaten Aceh Selatan.	2	4	12	21	23	3,95
Total Rata-Rata							24,41
Rata-Rata							4,06

Berdasarkan tabel 4.8 di atas, maka dapat diketahui bahwa tanggapan responden terhadap variabel budaya organisasi tergolong sangat baik dengan nilai rata-rata 4,06.

4.4 Uji Instrumen Penelitian

4.4.1 Uji Validitas

Uji validitas menunjukkan kemampuan kuesioner dalam mengungkapkan sesuatu yang akan diukur. Uji validitas merupakan ukuran yang menunjukkan tingkat kevalidan suatu instrumen/kuesioner (Afifudin, 2019:56). Sudarmanto (2015:76) berpendapat bahwa kriteria yang digunakan atau batas minimum suatu instrument atau tingkat angket dinyatakan valid, apabila:

1. Nilai koefisien korelasi yang diperoleh dari analisis dibandingkan dengan nilai koefisien korelasi pada table dengan tingkat kepercayaan yang telah dipilih.
2. Dibuat suatu ukuran tertentu, suatu instrument dinyatakan valid bila nilai koefisien $r_{\text{tabel}} < r_{\text{hitung}}$ maka dinyatakan valid, apabila $r_{\text{tabel}} > r_{\text{hitung}}$ maka tidak valid (Arikunto, 2022).

Hasil pengujian instrumen penelitian dari segi validitas *item-total statistics* terhadap 62 responden sebagaimana tertera pada tabel berikut, menunjukkan bahwa semua item pernyataan mempunyai nilai korelasi r_{hitung} lebih besar dari r_{tabel} (lihat tabel r_{tabel} (0,05) pada lampiran). Dengan demikian berarti item pernyataan untuk semua variabel adalah valid. Ringkasan hasil uji validitas disajikan pada Tabel 4.9.

Tabel 4.9
Uji Validitas

No.	Variabel	Item	r_{hitung}	r_{tabel}	Ket
1	Kinerja Pegawai (Y)	A1	0,566	0,254	Valid
		A2	0,720	0,254	Valid
		A3	0,619	0,254	Valid
		A4	0,782	0,254	Valid
		A5	0,663	0,254	Valid
		A6	0,678	0,254	Valid
2	Kompetensi Digital (X1)	B1	0,809	0,254	Valid
		B2	0,809	0,254	Valid
		B3	0,513	0,254	Valid
		B4	0,704	0,254	Valid
		B5	0,760	0,254	Valid
		B6	0,827	0,254	Valid
3	Komunikasi Internal (X2)	C1	0,647	0,254	Valid
		C2	0,680	0,254	Valid
		C3	0,685	0,254	Valid
		C4	0,703	0,254	Valid
		C5	0,580	0,254	Valid
		C6	0,747	0,254	Valid
4	Budaya Organisasi (X3)	D1	0,619	0,254	Valid
		D2	0,819	0,254	Valid
		D3	0,775	0,254	Valid
		D4	0,549	0,254	Valid
		D5	0,737	0,254	Valid
		D6	0,794	0,254	Valid

Sumber: Data Diolah, 2026

Berdasarkan tabel 4.9 dapat dijelaskan bahwa semua variabel yang digunakan dalam penelitian ini semuanya dinyatakan valid, karena mempunyai koefisien korelasi di atas dari nilai kritis korelasi yaitu sebesar 0,254 sehingga

semua pertanyaan yang terkandung dalam kuesioner penelitian ini dinyatakan valid untuk dilanjutkan penelitian yang lebih mendalam.

4.4.2 Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas merupakan ukuran suatu kestabilan dan konsistensi responden dalam menjawab hal yang berkaitan dengan kostruk-konstruk (Baktiar, 2010). Reliabilitas menunjukkan pada suatu pengertian bahwa sesuatu instrument cukup dapat dipercaya untuk digunakan sebagai alat pengumpul data yang tidak bersifat tendensius atau mengarahkan responden untuk memilih-milih jawaban tertentu. Instrument yang reliabel akan menghasilkan data yang sesuai dengan kondisi sesungguhnya. Selanjutnya, hasil pengujian instrument penelitian dari segi reliabilitas *item-total statistics* terhadap 62 responden. Output hasil dari uji reliabilitas menggunakan program *SPSS Statistic 26.0* ringkasan dari hasil uji reliabilitas dapat dilihat pada Tabel 4.10.

Tabel 4.10
Uji Reliabilitas

Reliability Statistics		
Variable	Cronbach's Alpha	N of Items
Kinerja Pegawai	0,757	6
Kompetensi Digital	0,831	6
Komunikasi Internal	0,755	6
Budaya Organisasi	0,813	6

Sumber: Data Diolah, 2026

Hasil perhitungan uji reabilitas dengan menggunakan software SPSS dapat dilihat pada *Cronbach's Alpha*. Data dinyatakan reliabel apabila nilai *Cronbach's Alpha* $> 0,6$.

4.5. Uji Asumsi Klasik

4.5.1 Uji Normalitas

Uji normalitas merupakan salah satu bagian dari uji persyaratan analisis data atau uji asumsi klasik, artinya sebelum kita melakukan analisis statistik untuk uji hipotesis dalam hal ini adalah analisis regresi, maka data penelitian tersebut harus di uji kernormalan distribusinya. Tentunya kita juga sudah tahu, kalau data yang baik itu adalah data yang berdistribusi normal. Dasar pengambilan keputusan dalam Uji Normalitas K-S:

1. Jika nilai signifikansi (Sig.) lebih besar dari 0,05 maka data penelitian berdistribusi normal.
2. Sebaliknya, jika nilai signifikansi (Sig.) lebih kecil dari 0,05 maka data penelitian tidak berdistribusi normal.

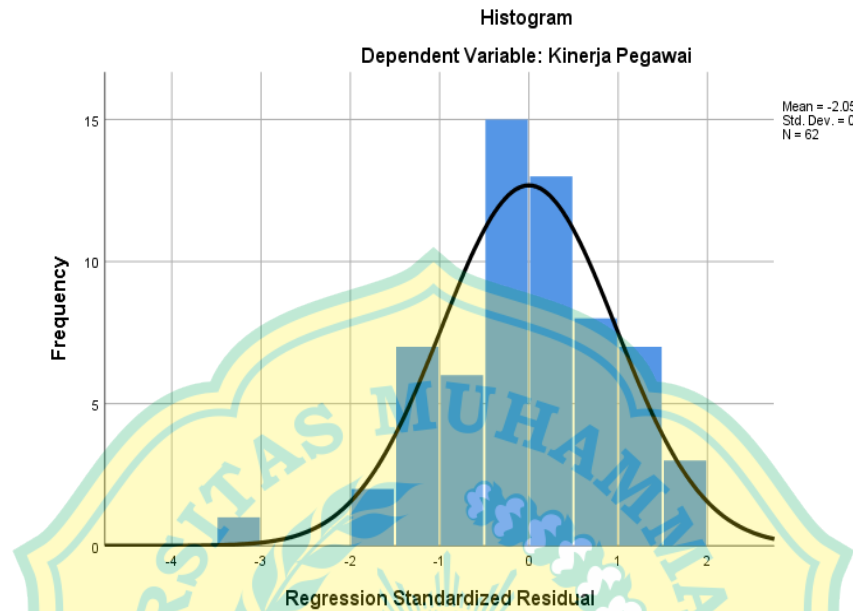
Tabel 4.11
Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		62
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	0,000
	Std. Deviation	2,756
Most Extreme Differences	Absolute	0,075
	Positive	0,048
	Negative	-0,075
Test Statistic		0,075
Asymp. Sig. (2-tailed)		0,200c,d

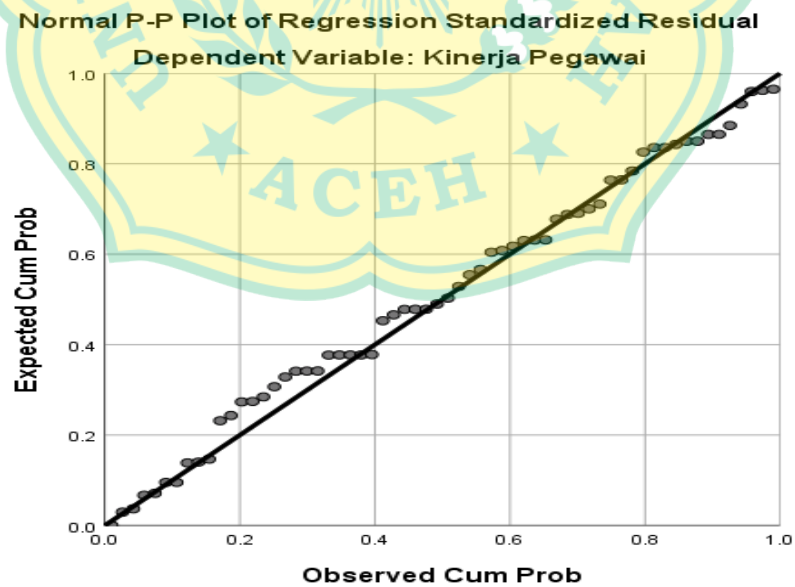
Sumber: Data Diolah, (2026).

Berdasarkan tabel output SPSS tersebut, diketahui bahwa nilai signifikansi variabel kualitas produk *Asiymp.Sig 2-tailed* sebesar 0,200 lebih besar dari 0,05.

Maka sesuai dengan dasar pengambilan keputusan dalam uji normalitas *kolmogorov-smirnov* di atas, dapat disimpulkan bahwa data berdistribusi normal.



Gambar 4.1
Histogram Uji Normalitas



Gambar 4.2
P-P Plot Uji Normalitas

Pada gambar normal plot (Gambar 4.1 dan 4.2) terlihat titik-titik menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal. Dengan melihat tampilan gambar normal plot dapat disimpulkan bahwa gambar normal plot memberikan pola distribusi normal. Berdasarkan uji asumsi klasik tersebut, dapat dijelaskan bahwa semua data yang digunakan dalam penelitian memenuhi semua asumsi klasik, sehingga model regresi linear berganda dalam penelitian ini layak digunakan.

4.5.2 Uji Multikolinieritas

Uji multikolinearitas merupakan bagian dari uji asumsi klasik (normalitas dan heteroskedastisitas) dalam analisis regresi linear berganda. Tujuan digunakannya uji multikolinearitas dalam penelitian adalah untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi (hubungan kuat) antar variabel bebas atau variabel independent. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi di antara variabel bebas atau tidak terjadi gejala multikolinearitas..

Untuk mendeteksi ada tidaknya gejala multikolinearitas dalam model regresi, maka dapat dilakukan dengan beberapa cara, yaitu: (1) Melihat nilai korelasi antar variabel independent. (2) Melihat nilai *condition index* dan *eigenvalue*. (3) Melihat nilai *tolerance* dan *variance inflating factor* (VIF). Dalam kesempatan kali ini kita akan memprektekkan cara melakukan uji multikolinearitas dengan melihat nilai tolerance dan VIF menggunakan program SPSS.

Dasar Pengambilan Keputusan dalam Uji Multikolinearitas (Tolerance dan VIF) Seperti yang kita ketahui, bahwa setiap uji statistik yang dilakukan pasti ada

dasar pengambilan keputusannya. Adapun dasar pengambilan keputusan pada uji multikolinearitas dengan Tolerance dan VIF adalah sebagai berikut:

Pedoman Keputusan Berdasarkan Nilai VIF (*Variance Inflation Factor*).

1. Jika nilai VIF $< 0,10$ maka artinya tidak terjadi multikolinieritas dalam model regresi.
2. Jika nilai VIF $> 0,10$ maka artinya terjadi multikolinieritas dalam model regresi.

Kedua dasar pengambilan keputusan dalam uji multikolinearitas di atas akan menghasilkan kesimpulan yang sama (tidak akan bertentangan).

Tabel 4.12
Uji Multikolinieritas

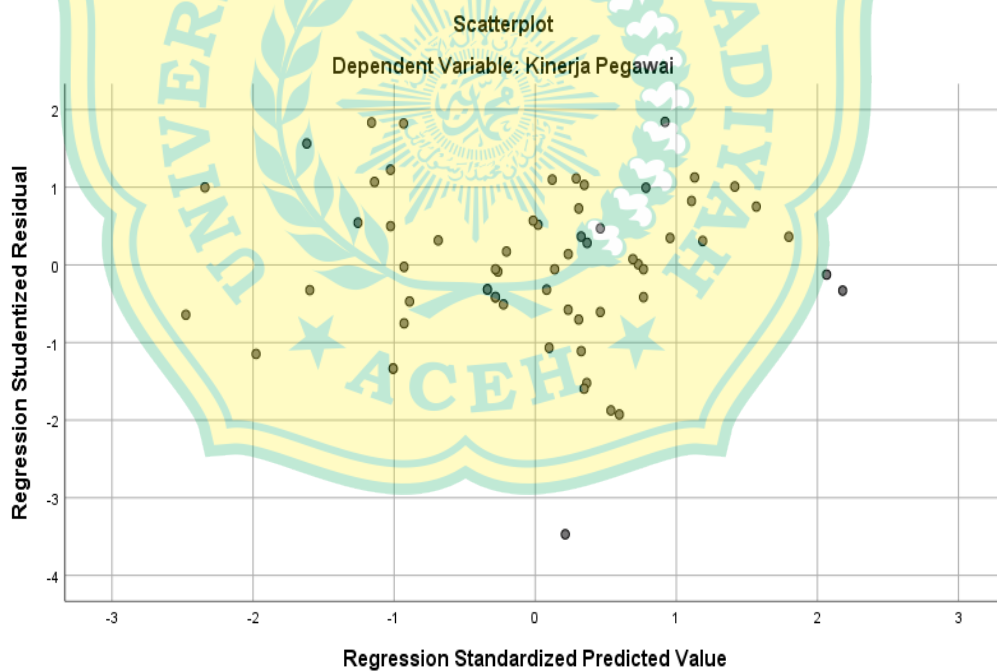
		Coefficients ^a			Collinearity Statistics	
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
Model		B	Std. Error	Beta	Tolerance	VIF
1	(Constant)	0,894	1.612			
	Kompetensi Digital	0,728	0,114	0,648	0,419	2.386
	Komunikasi Internal	0,271	0,096	0,283	0,430	2.324
	Budaya Organisasi	0,001	0,127	0,001	0,374	2.674
a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai						

Sumber: Data Diolah, (2026).

Pengambilan keputusan dalam uji multikolinearitas ini, dapat dilakukan dengan cara melihat nilai Tolerance dan VIF. Berdasarkan tabel output "*Coefficients*" pada bagian "*Collinearity Statistics*" diketahui nilai *Tolerance* untuk variabel (X_1) sebesar 0,419, variabel (X_2) sebesar 0,430 dan variabel (X_3) sebesar 0,374 lebih besar dari 0,10. Sementara, nilai VIF untuk variabel (X_1) sebesar 2,386, variabel (X_2) sebesar 2,324 dan variabel (X_3) sebesar 2,674 lebih kecil dari 10. Maka mengacu pada dasar pengambilan keputusan dalam uji multikolinearitas dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi gejala multikolinieritas dalam model regresi.

4.5.3 Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas ini dilakukan untuk mengetahui apakah dalam suatu model regresi terdapat persamaan atau perbedaan varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut homokedastisitas dan jika berbeda disebut heteroskedastisitas. Deteksi ada atau tidaknya heteroskedastisitas dapat dilihat dengan ada atau tidaknya pola tertentu pada grafik scatterplot. Jika ada pola tertentu maka mengindikasikan telah terjadi heteroskedastisitas. Jika tidak ada pola yang jelas serta titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas (Ghozali: 2020).



Gambar 4.3
Uji Heteroskedastisitas

Hasil uji heteroskedastisitas menggunakan *scatterplot* dalam penelitian ini telah memenuhi syarat heteroskedastisitas karena pada grafik *scatterplot* yang

diperoleh titik-titiknya tidak membentuk pola tertentu dan tidak teratur, sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terjadinya masalah heteroskedastisitas atau bebas dari masalah heteroskedastisitas.

4.6 Hasil Penelitian

4.6.1 Analisis Regresi Linier Berganda

Berdasarkan data yang diotput dalam SPSS dengan model analisis regresi linear berganda didapatkan hasil pada tabel 4.13.

Tabel 4.13
Analisis Regresi Linier Berganda

		Coefficients ^a				
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	0,894	1.612		0,554	0,581
	Kompetensi Digital	0,728	0,114	0,648	6.375	0,000
	Komunikasi Internal	0,271	0,096	0,283	2.821	0,007
	Budaya Organisasi	0,001	0,127	0,001	0,005	0,996

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber: Data Diolah, (2026).

Tabel "*Unstandardized Coefficients B*" memberikan informasi tentang persamaan regresi yaitu seberapa besar variabel kompetensi digital (X_1), komunikasi internal (X_2) dan budaya organisasi (X_3) berpengaruh terhadap variabel kinerja pegawai (Y). Adapun rumus persamaan regresi dalam analisis atau penelitian ini adalah sebagai berikut:

$$Y = 0,894 + 0,728X_1 + 0,271X_2 + 0,001X_3 + e$$

Berdasarkan persamaan regresi berganda diatas dapat diartikan bahwa:

1. Koefisien regresi X_1 , yang diperoleh dari nilai (b_1) yaitu sebesar 0,728 atau 72,8% atau 1% bernilai positif. Yang artinya apabila variabel kompetensi digital

mengalami peningkatan sebesar 1 maka semakin meningkat kinerja pegawai pada Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Aceh Selatan sebesar 0,728.

2. Koefisien regresi X_2 , yang diperoleh dari nilai (b_2) yaitu sebesar 0,271 atau 27,1% atau 1% bernilai positif. Yang artinya apabila variabel komunikasi internal mengalami peningkatan sebesar 1 maka semakin meningkat kinerja pegawai pada Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Aceh Selatan sebesar 0,271.
3. Koefisien regresi X_3 , yang diperoleh dari nilai (b_3) yaitu sebesar 0,001 atau 00,1% atau 1% bernilai positif. Yang artinya apabila variabel budaya organisasi mengalami peningkatan sebesar 1 maka tidak meningkat kinerja pegawai pada Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Aceh Selatan sebesar 0,001.

4.6.2 Uji Hipotesis

4.6.2.1 Pengujian Hipotesis Secara Parsial (Uji t)

Uji t merupakan salah satu uji hipotesis penelitian dalam analisis regresi linear sederhana maupun analisis regresi linear multiples (berganda). Uji t bertujuan untuk mengetahui apakah variabel bebas atau variabel independen (X) secara parsial (sendiri-sendiri) berpengaruh terhadap variabel terikat atau variabel dependen (Y). Apabila $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya bahwa variabel independen berpengaruh terhadap variabel dependen. Apabila $t_{hitung} < t_{tabel}$, maka H_0 diterima dan H_a ditolak, artinya bahwa variabel independen tidak berpengaruh terhadap variabel dependen.

Tabel 4.14
Uji t

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	0,894	1.612		0,554	0,581
	Kompetensi Digital	0,728	0,114	0,648	6.375	0,000
	Komunikasi Internal	0,271	0,096	0,283	2.821	0,007
	Budaya Organisasi	0,001	0,127	0,001	0,005	0,996

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber: Data Diolah (2026).

Berdasarkan nilai t_{hitung} pada tabel 4.14 maka dapat dilakukan kaidah pengujiannya dengan nilai t_{tabel} , $\alpha = 0,05$ dan $n = 62$, uji satu pihak $dk = n - k - 1 = 62 - 4 - 1 = 58$, sehingga diperoleh nilai $t_{tabel} = 1,672$ dan hasilnya dapat disimpulkan bahwa:

1. Kompetensi Digital (X_1)

Nilai t_{hitung} variabel kompetensi digital (X_1) sebesar 6,375 dengan nilai $t_{tabel} = 1,672$ menunjukkan bahwa $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($6,375 > 1,672$), dengan nilai signifikan ($0,000 < 0,05$) sehingga dapat diartikan bahwa variabel kompetensi digital (X_1) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Aceh Selatan (Y).

2. Komunikasi Internal (X_2)

Nilai t_{hitung} variabel komunikasi internal (X_2) sebesar 2,821 dengan nilai $t_{tabel} = 1,672$ menunjukkan bahwa $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($2,821 > 1,672$), dengan nilai signifikan ($0,007 < 0,05$) sehingga dapat diartikan bahwa variabel komunikasi internal (X_2) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Aceh Selatan (Y).

3. Budaya Organisasi (X3)

Nilai t_{hitung} variabel budaya organisasi (X3) sebesar 0,005 dengan nilai t_{tabel} = 1,672 menunjukkan bahwa $t_{hitung} < t_{tabel}$ ($0,005 < 1,672$), dengan nilai signifikan ($0,996 > 0,05$) sehingga dapat diartikan bahwa variabel budaya organisasi (X3) secara parsial tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Aceh Selatan (Y).

4.6.2.2 Pengujian Hipotesis Secara Simultan (Uji F)

Dasar pengambilan keputusan dalam Uji F Ada variabel yang variabel gunakan sebagai acuan atau pedoman untuk melakukan uji hipotesis dalam uji F. Pertama adalah membandingkan nilai signifikansi (Sig.) atau nilai probabilitas hasil output Anova. Kedua adalah membandingkan nilai F hitung dengan nilai F tabel. Berdasarkan nilai signifikansi (Sig.) dari Output Anova:

Pada penelitian ini uji F dilakukan dengan bantuan SPSS versi 26 dengan taraf signifikan 5% atau 0,05. Dengan taraf signifikan sebesar 0,05, $df = n - k - 1 = 58$ dimana k adalah jumlah variabel dan n adalah banyaknya jumlah sampel, maka dapat ditentukan F_{tabel} pada penelitian ini sebesar 2,766. Hasil uji F pada tabel 4.15.

Tabel 4.15
Uji F

ANOVA ^a						
	Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1383.923	3	461.308	57.716	0,000 ^b
	Residual	463.577	58	7.993		
	Total	1847.500	61			
a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai						
b. Predictors: (Constant), Budaya Organisasi, Komunikasi Internal, Kompetensi Digital						

Sumber: Data Diolah, 2026.

Berdasarkan tabel 4.16 dapat diketahui bahwa nilai F_{hitung} lebih besar daripada F_{tabel} atau $57,716 > 2,766$ dan probabilitas signifikan $0,000 < 0,05$ maka hipotesis diterima sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel kompetensi digital (X_1), komunikasi internal (X_2) dan budaya organisasi (X_3) berpengaruh secara simultan terhadap variabel kinerja pegawai (Y). Dengan demikian, maka persyaratan agar kita dapat memaknai nilai koefisien determinasi dalam analisis regresi linear berganda sudah terpenuhi.

4.6.3 Uji Koefisien Determinasi

Perhitungan nilai koefisien determinasi sering diartikan sebagai seberapa besar kemampuan variabel bebas dalam menjelaskan varians dari variabel terikatnya atau untuk menyatakan besarnya kontribusi Variabel terhadap variabel Y .

Tabel 4.16
Koefisien Determinasi

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0,865 ^a	0,749	0,736	2.827
a. Predictors: (Constant), Budaya Organisasi, Komunikasi Internal, Kompetensi Digital				
b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai				

Sumber: Data Diolah (2026).

Berdasarkan tabel output SPSS "*Model Summary*" di atas, diketahui nilai koefisien determinasi atau *R Square* adalah sebesar 0,749. Nilai *R Square* 0,749 ini berasal dari pengkuadratan nilai koefisien korelasi atau "*R*", yaitu $0,865 \times 0,865 = 0,749$. Besarnya angka koefisien determinasi *Adjusted R Square* adalah 0,749 atau sama dengan 74,9%. Angka tersebut mengandung arti bahwa variabel kompetensi digital (X_1), komunikasi internal (X_2) dan budaya organisasi (X_3) berpengaruh secara simultan terhadap variabel kinerja pegawai (Y). Sedangkan sisanya (100% -

74,9%. = 25,1%) dipengaruhi oleh variabel lain di luar persamaan regresi ini atau variabel yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

4.7 Implikasi Penelitian

Berdasarkan temuan penelitian dan pembahasan yang sudah dipaparkan di atas, maka kajian ini dapat diimplikasikan. Dibidang pengembangan ilmu manajemen SDM dan pemerintahan penelitian ini memperkuat literatur empiris bahwa literasi/kompetensi digital, arus informasi yang transparan, dan nilai-nilai tata kelola yang tertanam kuat secara simultan merupakan prediktor utama tingginya capaian kerja Aparatur Sipil Negara (ASN) di lingkup perencanaan daerah, khususnya pada Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Aceh Selatan. Bahkan kajian ini juga menegaskan bahwa budaya organisasi yang baik berfungsi sebagai katalisator dalam menyukseskan implementasi sistem kerja berbasis digital dilingkungan Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Aceh Selatan.

Pada aspek kompetensi digital, temuan ini menunjukkan adanya pengaruh signifikan kompetensi digital secara partial terhadap kinerja pegawai pada Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Aceh Selatan. Putri (2025) menyatakan kompetensi digital menghasilkan peningkatan produktivitas kinerja. Sehingga keterampilan digital spesifik dapat lebih berharga bagi organisasi.

Perilaku penggunaan teknologi dipengaruhi oleh kegunaan yang dirasakan) dan kemudahan penggunaan yang dirasakan merupakan dua konsep inti dalam *Technology Acceptance Model* (TAM) yang menjelaskan faktor utama adopsi teknologi oleh pengguna (Husna & Cahyaningsih, 2025). *Perceived Usefulness* merujuk pada keyakinan individu bahwa penggunaan sistem tertentu akan

meningkatkan kinerja pekerjaannya (Angelina & Widjaja, 2025).

Hal ini memperkuat *Task-Technology Fit* (TTF) *Theory* yang menyatakan bahwa tingkat penerimaan dan efektivitas penggunaan teknologi ditentukan oleh sejauh mana karakteristik teknologi tersebut sesuai *fit* dengan tuntutan tugas yang dilakukan pengguna, di mana kesesuaian ini memengaruhi performa individu dan organisasi melalui peningkatan produktivitas serta kepuasan kerja (Kusuma & Syamsuar, 2021).

Bidang komunikasi internal dilingkungan Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Aceh Selatan dapat mendorong pimpinan untuk membangun saluran komunikasi dua arah yang lebih terbuka guna menghindari *silo mentality* antar-bidang. Sedangkan dibidang budaya organisasi pimpinan dapat mengadopsi budaya kerja yang *data-driven* (berbasis data), inovatif, dan berorientasi pada hasil (kinerja) yang selaras dengan visi pembangunan daerah Aceh Selatan. Temuan kajian ini menunjukkan komunikasi internal secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Aceh Selatan.

Hasil kajian ini sejalan dengan maksud teori *Organizational Information Theory* (OIT), atau Teori Pemrosesan Informasi Organisasi, yang dikembangkan oleh Karl Weick pada tahun 1979 yang menjelaskan bagaimana organisasi mengelola ketidakpastian (*equivocality*) dalam informasi yang mereka terima dari lingkungan mereka dengan menciptakan makna dan mengurangi ambiguitas melalui serangkaian tindakan kolektif seperti *enactment*, *selection* dan *retention*. Teori ini menekankan bahwa organisasi tidak hanya sekadar menerima informasi,

melainkan secara aktif membangun realitas mereka sendiri melalui interpretasi dan komunikasi, terutama dalam kondisi lingkungan yang kompleks dan tidak jelas (Sasabila, 2024).

Dalam hal budaya organisasi berdasarkan teori *Competing Values Framework* (CVF), mengidentifikasi empat kuadran budaya organisasi yang bersaing *clan* (kolaboratif), *adhocracy* (inovatif), *market* (kompetitif) dan *hierarchy* (kontrol) yang kemudian dikembangkan lebih lanjut oleh Kim Cameron dan Robert Quinn pada tahun 2011 dalam *Diagnosing and Changing Organizational Culture* menjadi alat praktis untuk menilai dan mengubah budaya organisasi guna meningkatkan kinerja (Tarumingkeng, 2025).

Namun, berbeda dengan temuan penelitian ini yang menunjukkan budaya organisasi secara parsial tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Aceh Selatan. Hal ini sejalan dengan kajian Logahan & Aesaria (2024) yang menyatakan, budaya organisasi tidak memiliki pengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Begitu pula kajian Tutu (2022) menunjukkan budaya organisasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

BAB V

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan di atas, maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

- 1) Kompetensi digital secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Aceh Selatan.
- 2) Komunikasi internal secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Aceh Selatan.
- 3) Budaya organisasi secara parsial tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Aceh Selatan.
- 4) Kompetensi digital, komunikasi internal dan budaya organisasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Aceh Selatan.

5.2 Saran

Agar penelitian ini dapat terealisasi, maka peneliti mengajukan saran sebagai berikut:

1. Pada variabel kinerja pegawai disarankan Bappeda Aceh Selatan perlu meningkatkan pengelolaan dan pemanfaatan fasilitas kerja yang tersedia melalui pengawasan penggunaan sarana dan prasarana, penyediaan fasilitas yang memadai, serta sosialisasi kepada pegawai pentingnya penggunaan ATK dan fasilitas dinas secara efektif dan efisien.

2. Pada variabel kompetensi digital disarankan Bappeda Aceh Selatan perlu mengadakan pelatihan rutin terkait aplikasi perencanaan modern, literasi data, dan sistem informasi pembangunan daerah berbasis digital. Pada variabel kompetensi digital juga disarankan pihak Bappeda melakukan audit keterampilan digital pegawai guna memetakan siapa saja yang membutuhkan peningkatan keahlian dan pembelajaran ulang keahlian baru.
3. Pada variabel komunikasi internal disarankan untuk meningkatkan budaya saling menghargai dan memberikan apresiasi terhadap prestasi kerja pegawai. Pimpinan dapat memberikan penghargaan, ucapan apresiasi, maupun pengakuan atas kontribusi pegawai yang menunjukkan kinerja baik. Selain itu, perlu dibangun lingkungan kerja yang mendukung sikap saling menghormati dan menghargai antar pegawai sehingga komunikasi internal menjadi lebih harmonis dan efektif.
4. Pada variabel budaya organisasi disarankan untuk meningkatkan budaya kerja yang menekankan ketelitian dan akurasi data dalam penyusunan dokumen perencanaan. Hal ini dapat dilakukan melalui penerapan prosedur pengecekan ulang *cross check*, peningkatan pengawasan oleh atasan, serta pemberian pelatihan terkait pengelolaan dan validasi data.
5. Kepada pemerintah dalam rangka meningkatkan kinerja pegawai pada Badan Perencanaan Pembangunan Daerah (Bappeda) Aceh Selatan, pemerintah daerah harus memfasilitasi pelatihan kompetensi digital kerja yang inovatif. Anggaran untuk program ini bersumber dari APBK Aceh Selatan dan Dana Insentif Daerah (DID)

DAFTAR PUSTAKA

- Abdulharis, Tamalene & Masila Rumadau. (2024). Analisis Pengaruh Budaya Organisasi dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan PT. Radar Ambon). *Jurnal Administrasi Terapan* Vol 1 No 3.
- Achmad Wahyudi Nur* 1, M. H. 2 N. R. 3. (2021). *NMaR NMaR*. 2(September), 471–482.
- Adityas, Septiana & Novita Dewi. (2025). Peningkatan Kinerja Pegawai dengan Aspek Organizational Citizenship Behavior, Budaya Organisasi dan Motivasi Di Kecamatan Sragen Kabupaten Sragen. *Jurnal Ekonomi dan Perbankan* Vol.12, No.2. <https://e-journal.stie-aub.ac.id/index.php/probank>.
- Ali, S. (2023). Pengaruh Kompetensi, Komunikasi Internal dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Dinas Sosial Kabupaten Alor. *Jurnal Ilmiah Wahana Pendidikan*, 9(18), 934-948. <https://doi.org/10.5281/zenodo.8395274>
- Amalia, R. R. (2020). *Literasi Digital Pelajar SMA : Kemampuan Berkomunikasi dan Berpartisipasi Pelajar SMA Negeri di Daerah Istimewa Yogyakarta Melalui Internet*. 4(1), 224–240.
- Anam, R.K. (2025). Pentingnya Teori Pertukaran Sosial Peter M. Blau di Era Masyarakat 5.0. *Jurnal Ilmu Sosial dan Pendidikan* Vol 6 No 1.
- Angenila & Widjaja. (2025). Pengaruh Tam Terhadap Behavioral Intention dan Keputusan Penggunaan Blu BCA di Jakarta Barat. *Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis*, Vol. 25, No. 2.
- Arikunto, S. (2020). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka. Cipta.
- Dewi & Intenilia. (2026). Pola Komunikasi Organisasi untuk Menciptakan Kondusifitas Kerja di Bali in Bali Souvenir. *MUKASI: Jurnal Ilmu Komunikasi* Vol. 5 No. 1 DOI: 10.54259/mukasi.v5i1.5720.
- Effiyaldi. (2022). Penerapan Uji Multikolinieritas Dalam Penelitian Manajemen Sumber Daya Manusia, *Jurnal Ilmiah Manajemen dan Kewirausahaan*

Volume 1 Nomor 2.

- Fardiah, D., Darmawan, F., Rinawati, R., Supaat, V. E. M., & Abdullah, S. I. (2023). JCC sebagai komunikasi digital terpadu informasi kebencanaan di Jawa Barat. *Jurnal Komunikasi*, 18(1).
- Fauzan & Zikrulloh. (2024). Pengaruh Teori Strukturisasi Dalam Kehidupan Sosial. *Gunung Djati Conference Series*, Volume 42 No 6. <https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/332>
- Fransiska, Y., & Tupti, Z. (2020). *Pengaruh Komunikasi , Beban Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai*. 3(September), 224–234.
- Handayani & Suharnomo. (2023). Analisis Pengaruh Kecocokan Individu-Organisasi (Person-Organization Fit) Terhadap Keinginan Untuk Keluar (Turnover Intention) dengan Organizational Citizenship Behavior Sebagai Variabel Intervening (Studi pada karyawan Perum Perhutani Divisi Regional Jawa Barat dan Banten). *Journal Of Management* Volume 12, Nomor 1. <http://ejournal-s1.undip.ac.id/index.php/dbr> ISSN (Online): 2337-3792
- Haryoto, C. Y. (2025). *The Influence of Organizational Culture and Work Competence on the Performance of Baznas Employees of Riau Islands Province with Job Satisfaction as a Mediating Variable*. 8(3), 1219–1226. <https://doi.org/10.57178/paradoks.v8i3.1511>
- Husna & Cahyaningsih. (2025). Pengaruh Perceived Usefulness Dan Perceived Ease Of Use Terhadap Actual Usage Melalui Attitude Toward Using Dalam Digitalisasi Sistem Perpajakan UMKM. *Jurnal Ilmiah Fokus Ekonomi Manajemen Bisnis & Akuntansi (EMBA)* 4(2):257-274. DOI:10.34152/emba.v4i2.1449.
- Ibnu, U., Uis, S., Umar, J. T., Baja, L., Telp, K. B., Komunikasi, P., & Kinerja, T. (2020). *Universitas ibnu sina (uis)*. 52–63.
- Ilmiah, J., Islam, E., Filatrovi, E. W., Kurniawati, N. I., & Setiyono, T. A. (2021). *Mengelola Kinerja Karyawan Bank Syariah Di Masa Pandemi Covid-19 Melalui Islamic Work Ethics*. 7(02).
- Ilmiah, J., & Pendidikan, W. (2025). *Pengaruh Kompetensi Digital Terhadap Kinerja Pegawai: Studi Kasus Pada Asn Kantor Camat Jatisampurna Cindy*

Emilia 1 , Imas Soemaryani 2 Universitas Padjadjaran. 11(June), 163–184.

Kamaruddin. (2023). *Komunikasi Organisasi Perguruan Tinggi Swasta dalam Upaya Peningkatan Mutu Luaran di Provinsi Gorontalo*. Desertasi. Makasar: Universitas Hasanuddin.

Khairul, Juniati, Hasyim & Nursyafika. (2025). Penerapan Good Governance Dalam Meningkatkan Kinerja Organisasi Pemerintahan di Kantor Desa Lamatti Riattang Kecamatan Bulupoddo. *Jurnal Ilmiah Administrasita* Vol 16. No. 01.

Kusuma & Syamsuar. (2021). Task-Technology Fit (TTF) dan Unified Theory of Acceptance and Use of Technology (UTAUT): Analisis Model Penerimaan Teknologi di Perguruan Tinggi. *Jusifo (Jurnal Sistem Informasi)* 7(1):21-31. DOI:10.19109/jusifo.v7i1.7870.

Matta, J., & Chamoun, E. (2025). *Exploring auditor adaptability in the digital era through levels of expertise : The role of IT literacy*. 5(April).

Mohammad Irfan Al Qohirie, Ekas Mibari Puspitasari, Fitri Anggraini Siregar. (2025). The Effect Of Work Environment, Job Satisfaction And Work Motivation On Worker Performance. *Jurnal Bisnis Net* Volume : 8 No. 1.

Muhammad, Yamin & Suratini. (2024). Pengaruh Kompetensi, Penggunaan Teknologi Informasi, Komunikasi dan Sistem Pengendalian Internal Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Ilmu Ekonomi* Vol. 7 No. 3.

Mukti, I. J. (2025). Pengaruh Sistem Komunikasi Internal Terhadap Koordinasi Kerja Tim Di Lingkup Perkantoran. *Jurnal Kajian Ekonomi Dan Manajemen Indonesia (JKEMI)*, 2(3), 180–190.

Nabilah. (2024). Pengaruh Kompensasi, Budaya Organisasi, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kecamatan Wiyung Kota Surabaya. *Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen* Vol 13 No 5.

Nasikah, Andiana Rosid & Fadhil. (2025). Pengaruh Etika Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Budaya Organisasi Sebagai Variabel Intervening Pada CV. Tani Jaya Metro Barat. *Jurnal Manajemen Diversifikasi* Vol. 5. No. 4.

- Ndruru, P. (2024). Pengaruh Komunikasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Camat Hilisalawa ' Ahe. 7(2), 241–253.
- Nopianti Subekti, D., Jusdijachlan, R., & Komar Priatna, D. (2023). Pengaruh Kompetensi Komunikasi dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai (Suatu Studi Pada Badan Pendapatan Daerah Provinsi Jawa Barat). *Jurnal Pendidikan dan Kebudayaan Nusantara*, 1(4), 161–171. <https://doi.org/10.38035/jpkn.v1i4.973>
- Nugraha & Muhctar. (2025). Peran Budaya Organisasi dalam Membentuk Perilaku dan Kinerja. *Jurnal Publikasi Ilmu Psikologi* Volume 3 Nomor 1. DOI: <https://doi.org/10.61132/observasi.v3i1.1142>.
- Nurnabilah, K. A., & Apriadi, D. (2025). *Pengaruh Kompetensi Digital dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan SMPN 29 Bandung*. 5(September), 628–637.
- Nuraini & Pratidina. (2025). Keterbukaan Dalam Komunikasi Interpersonal Pada Pimpinan Mentor Al -Azhar Training Center (ATC). *JP2N Jurnal Pengembangan dan Pengabdian Nusantara* 2(2):239-247. DOI:10.62180/10j4zp05.
- Pangestu, D., & Sukamto, I. (2022). Implementasi Metode Pembelajaran Sistem Rotasi untuk Meningkatkan Karakter dan Ketuntasan Belajar (Home Visit, dan Tatap Muka di Sekolah). *Arus Jurnal Pendidikan*, 2(3), 227-232. Permenpan RB No 6
- Pusparani. (2024). Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai (Suatu Kajian Studi Literatur Manajemen Sumber Daya Manusia). *Jurnal Ilmu manajemen Terapan* Vol 2 No 4. DOI: <https://doi.org/10.31933/jimt.v2i4>.
- Putri, Sanjaya, Wahyuni & Noviyant. (2025). Studi Literatur tentang Evolusi Konsep Keunggulan Bersaing dari Strategi Klasik hingga Era Digital. *Journal Social Society* 5(1):387-403. DOI:10.54065/jss.5.1.2025.708.
- Purba, Khairad, Damanik, Ginting, Fitrianna, Arfandi SN & Ernanda. (2021). *Metode Penelitian Ekonomi*. Banda Aceh: Yayasan Kita Menulis.
- Putra, A. P., Nuraisah, F., & Kuswantoro, M. W. (2024). Direct The Role of Digital Transformation On The Performance of The Role of Digital Transformation

- On The Performance of Indonesia ' s Biggest Dry Bulk Port Indonesia ' s Biggest Dry Bulk Port. *Procedia Computer Science*, 234, 900–908. <https://doi.org/10.1016/j.procs.2024.03.078>
- Putri, Elivia, P. (2025). Program Pengembangan Sumber Daya Manusia : Analisis Tren dan Dinamika Melalui Penelitian Global. *MANABIS (Jurnal Manajemen dan Bisnis)* Vol. 4 No. 3. DOI: 10.54259/manabis.v4i3.5690
- Rizki, Suasa & Nurhannis. (2025). Kinerja Pelayanan Publik di Rawat Inap Rumah Sakit Umum Daerah Undata Palu Provinsi Sulawesi Tengah. *Berajah Journal* Vol 4 No 11. DOI: <https://doi.org/10.47353/bj.v4i11.517>.
- Sari, Y. O., & Asnur, L. (2023). *Pengaruh Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Daima Hotel Padang*. 7(2), 319–324.
- Sasabila. (2024). Strategi Diskominfo Kota Palembang Dalam Mengelola Aplikasi Sidemang Untuk Peningkatan Pelayanan Komunikasi Publik. *Journal Of Social And Political Science* Volume 01 Nomor 2. <https://rumah-jurnal.com/index.php/jsaps/index>.
- Sdm, S. I., & Kerja, D. (2024). *Meningkatkan Kinerja Karyawan di Indonesia : Dampak*. 2, 1–23.
- Septiana, A. D., & Kuntadi, C. (2023). *Faktor-faktor yang mempengaruhi Hasil Kinerja : Komunikasi , Budaya Organisasi dan Sikap*. 1(4), 54–64.
- Seran, M. H., & Suci, R. P. (2023). 3 1,2,3. 2(9), 3617–3626.
- Servilina, O. (2021). Pengaruh Kinerja Terhadap Efektivitas Kerja Pegawai Pada Kantor Kecamatan Nyuatan Kabupaten Kutai Barat. *JAP: Jurnal ADMINISTRASI PUBLIK*, 4(2), 920–937.
- Shambodo, Y. (2020). *Faktor Yang Mempengaruhi Persepsi Khalayak Mahasiswa Pendatang UGM Terhadap Siaran Pawartos Ngayogyakarta Jogja TV*. 1(2).
- Sitorus A.Z, Rakhmayanti & Puspitasari. (2023). Sosialisasi Tentang Literasi Media Dalam Mengantisipasi Penyebaran Informasi. *Jurnal Media Pengabdian Komunikasi* Volume 3, No. 2.
- Stephanie. (2024). Digital Competence Scale (DCS): A Short Self-Assessment Instrument for Measuring Digital Competences. *Nordic Journal of Digital*

Literacy 19(3):126-143. DOI:10.18261/njdl.19.3.2.

Sugiyono. (2021). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung. Alfabeta.

Suriyana. (2021). Determinasi Kepuasan Kerja Dan Kinerja Pegawai: Motivasi, Komunikasi dan Gaya Kepemimpinan (Literature Review Manajemen Sumberdaya Manusia). *Jurnal Manajemen Pendidikan dan Ilmu Sosial* Vol 2 No 1. DOI: <https://doi.org/10.38035/jmpis.v2i1>.

Syah, R., Darmawan, D., & Purnawan, A. (2020). *Analisis faktor yang mempengaruhi kemampuan literasi digital. X*, 60–69.

Takbir, Harlindah Harniati Arfan, & Mukhtar Hamzah. (2024). Pengaruh Kompetensi, Komunikasi Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pertanian, Peternakan dan Perkebunan Kabupaten Majene. *Gendhera Buana Jurnal (GBJ)*, 2(1), 67–79. <https://e-jurnal.nobel.ac.id/index.php/gbj/article/view/4257>

Tarumingkeng, Rudy C. (2025). *Model Budaya Organisasi-Konsep, Klasifikasi, dan Implikasinya*. Bogor: RUDYCT e-PRESS.

Tiyanti, V.J.S. (2024). Pengaruh Budaya Organisasi, Komitmen Karyawan Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Umum Daerah Tirta Kanjuruhan Kabupaten Malang. *Journal Riset Mahasiswa Manajemen (JRMM)* Volume: 7, Nomor 1.

Vasumathi, A., Vasudevan, A., & Razak, A. (2025). Social Sciences & Humanities Open An empirical study on the impact of organizational culture dimensions on employees 'performance through organizational support in the IT industry. *Social Sciences & Humanities Open*, 12(August), 102054. <https://doi.org/10.1016/j.ssaho.2025.102054>

Waluyo & Rahman. (2024). *Mudah Cepat Tepat Dalam Aplikasi Structural Equation Modeling (Edisi Revisi. 2) Studi Kasus Sinergitas Tool SEM dan Metode Strategi*. Malang: PT. Literasi Nusantara Abadi Grup.

Wibowo & Eka. (2026). Pengaruh Pengembangan Karier Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pt Home Center Indonesia Retail Cabang Ciputat. *Jurnal Ilmiah Ekonomi Dan Manajemen (JIEM)* Vol.4, No.2. DOI :

<https://doi.org/10.61722/jiem.v4i2.8907>

Yadisar. (2023). *Penilaian Kinerja Dalam Memberikan Pelayanan Kepada Masyarakat*. FOKUS: Publikasi Ilmiah untuk Mahasiswa, Staf Pengajar dan Alumni Universitas Kapuas Sintang Vol 21 No 2.

Yuliani. (2023). *Financial Literacy And Access To Finance Encouraging Smes Sustainability By Moderation Of Environmental Dynamism*. Palembang: Universitas Sriwijaya.

Zubaidah, Siti. (2026). *Manajemen Kualitas Layanan Melalui Kepemimpinan dan Budaya Organisasi*. Cilacap: Media Pustaka Indo.

Zuraini, A., Aris, Z., Hassan, A., Asyraf, M., & Kassim, M. (2023). *Enhancing Organizational Commitment through Effective Computer Communication Practices : A Proposal for Malaysian Organizations*. 04011.



Lampiran 1. Kuesioner Penelitian

Kepada Yth. Bpk/Ibu/Sdr

Di tempat

Dengan hormat, Sehubungan dengan penyelesaian Tugas Akhir Skripsi (TAS) yang berjudul **“Pengaruh Kompetensi Digital, Komunikasi Internal dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Aceh Selatan”**, maka saya:

Nama : Cut Rizka Amalia

NIM : Fakultas/Prodi : 2302120231/Manajemen

Bermaksud untuk memohon kesediaan Bapak/Ibu/Sdr untuk meluangkan waktu guna mengisi angket ini untuk keperluan penelitian. Jawaban Bapak/Ibu/Sdr merupakan pendapat pribadi sesuai dengan yang Bapak/Ibu/Sdr alami. Tidak ada jawaban yang salah, semua jawaban dianggap benar. Identitas dan keterangan yang telah Bapak/Ibu/Sdr berikan akan dijaga kerahasiaannya, sehingga tidak perlu ragu untuk memberikan jawaban karena hanya untuk kepentingan penelitian penyusun skripsi. Atas kesediaan Bapak/Ibu/Sdr dalam meluangkan waktu untuk mengisi angket ini peneliti mengucapkan terimakasih.

Peneliti

Cut Rizka Amalia
NIM. 23021202321

KUESIONER

1	Nama	(boleh tidak diisi)	
2	Alamat		
3	Jenis Kelamin	☐ Laki-laki	☐ Perempuan
4	Usia	☐ < 20 Tahun ☐ 20-29 Tahun ☐ 30-39 Tahun	☐ 40-49 Tahun ☐ > 50 Tahun
5	Pendidikan Terakhir	☐ SMA ☐ DIPLOMA III ☐ SI	☐ S2 ☐ Lainnya....
6	Pendapatan/bulan	☐ < Rp 500.000 ☐ Rp 600.000-1.000.000 ☐ Rp 1.100.000-1.500.000	☐ Rp 1.600.000 - 2.000.000 ☐ > Rp 2.000.000
8	Pengalaman bekerja	☐ 1 Tahun ☐ 2 – 3 Tahun	☐ > 4 Tahun

Varibel Kinerja Pegawai (Y)

No	PERNYATAAN	Pilihan Jawaban				
		STS	TS	KS	S	SS
1	Saya mampu menyelesaikan jumlah laporan perencanaan sesuai dengan target yang ditetapkan pihak Bappeda Aceh Selatan					
2	Hasil kerja saya seperti dokumen RKPD Bappeda Aceh Selatan sudah sesuai dengan regulasi dan teknis yang berlaku					
3	Saya menyelesaikan penyusunan dokumen perencanaan Bappeda Aceh Selatan tepat waktu sesuai jadwal tahapan yang ada					
4	Saya menggunakan alat tulis kantor (ATK) dan fasilitas dinas secara efisien dalam bekerja di Bappeda Aceh Selatan					
5	Saya bersedia membantu rekan kerja yang mengalami kesulitan meskipun bukan tugas langsung saya					
6	Saya melaporkan progres capaian kinerja secara berkala kepada pimpinan tanpa harus diminta.					

Varibel Kompetensi Digital (X₁)

No	PERNYATAAN	Pilihan Jawaban				
		STS	TS	KS	S	SS
1	Saya mampu mengevaluasi dan memilah data digital yang relevan untuk penyusunan dokumen perencanaan (seperti RKPD atau Renja) Bappeda Aceh Selatan					
2	Saya terbiasa berbagi file pekerjaan dan mengedit dokumen secara bersama-sama melalui platform berbasis cloud (seperti Google Drive atau OneDrive).					
3	Saya dapat membuat atau mengolah konten visual sederhana (infografis/foto/video) untuk kebutuhan publikasi program kerja Bappeda Aceh Selatan					
4	Saya memahami pentingnya melindungi kerahasiaan data penduduk atau data strategis daerah saat membagikannya melalui media digital					
5	Saya dapat memilih perangkat digital yang paling efektif untuk mempermudah penyelesaian tugas tertentu (misal: menggunakan formula Excel untuk mempercepat hitungan).					
6	Saya mahir mengoperasikan aplikasi perkantoran (<i>Word, Excel, Power Point</i>) untuk mendukung tugas administrasi sehari-hari					

Varibel Komunikasi Internal (X₂)

No	PERNYATAAN	Pilihan Jawaban				
		STS	TS	KS	S	SS
1	Atasan dan rekan kerja bersikap terbuka dalam menyampaikan informasi terkait tugas di Bappeda Aceh Selatan.					
2	Komunikasi di lingkungan kantor dilakukan dengan memperhatikan perasaan satu sama lain					
3	Saya mendapatkan dukungan teknis dan moril dari rekan sejawat saat beban kerja meningkat.					
4	Adanya rasa saling menghargai atas prestasi atau hasil kerja yang dicapai setiap pegawai Bappeda Aceh Selatan					

5	Setiap pegawai memiliki hak yang sama untuk berbicara dalam rapat koordinasi.					
6	Informasi mengenai update regulasi perencanaan dibagikan secara cepat dan akurat.					

Varibel Budaya Organisasi (X3)

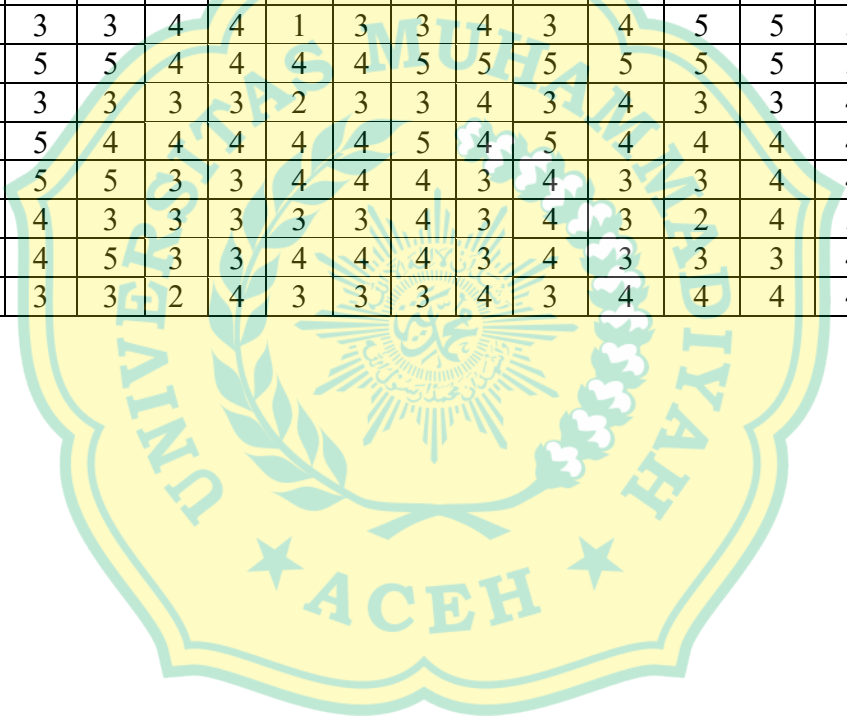
No	PERNYATAAN	Pilihan Jawaban				
		STS	TS	KS	S	SS
1	Pimpinan memberikan ruang bagi pegawai untuk menyampaikan ide-ide baru guna meningkatkan kualitas kerja					
2	Saya selalu memeriksa kembali keakuratan data statistik sebelum memasukannya ke dalam dokumen perencanaan					
3	Pencapaian target kinerja bulanan menjadi prioritas utama dalam aktivitas kerja sehari-hari					
4	Pegawai menunjukkan semangat kompetitif yang positif dalam menuntaskan tugas sebelum tenggat waktu (<i>deadline</i>).					
5	Lingkungan kerja di Bappeda memberikan rasa aman dan kenyamanan bagi pegawai dalam jangka panjang.					
6	Program perencanaan yang disusun telah selaras dengan visi dan misi pembangunan Kabupaten Aceh Selatan.					

Lampiran 2. Tabulasi Data

No.Resp	Kinerja Pegawai (Y)						Kompetensi Digital (X1)						Komunikasi Internal (X2)						Budaya Organisasi (X3)					
	A1	A2	A3	A4	A5	A6	B1	B2	B3	B4	B5	B6	C1	C2	C3	C4	C5	C6	D1	D2	D3	D4	D5	D6
1	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	3
2	2	2	4	4	4	4	2	4	4	4	4	2	4	2	2	3	2	2	2	2	2	5	4	3
3	5	5	5	3	4	5	5	5	3	4	5	3	5	3	5	5	5	3	3	5	5	4	4	5
4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	3	5	5	4	5	5
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	4	4	4	4	4	1	1	5	4
6	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
7	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	1	3	1	4	4	1	3	4	1	3
8	1	1	1	1	2	1	1	1	1	2	1	1	1	1	2	1	3	2	2	1	2	1	2	2
9	2	2	2	3	3	3	2	2	3	3	3	4	3	4	1	1	1	1	1	2	2	3	2	1
10	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	3	3	3	3	3	4	4	4	4	3
11	5	5	5	5	5	5	3	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	3
12	3	3	2	2	2	2	3	3	3	2	2	3	2	3	2	2	2	2	2	2	4	2	3	3
13	4	4	5	4	5	5	4	4	3	3	4	4	4	4	5	4	5	5	5	4	3	3	3	4
14	1	1	1	1	2	2	3	3	2	1	1	1	1	1	1	1	2	2	2	1	2	1	2	2
15	3	3	3	4	4	4	2	2	2	1	3	3	3	3	3	4	4	4	4	2	2	3	1	2
16	3	3	4	3	4	3	4	3	4	4	3	3	3	3	4	3	4	3	3	4	4	2	2	3
17	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
18	3	3	4	4	4	3	3	3	4	4	3	3	3	3	4	4	4	3	3	4	4	4	3	3
19	3	3	4	3	4	1	2	3	3	3	4	4	4	3	4	3	4	1	1	3	2	3	4	1
20	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3

21	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	3	4	4	3	2	4	4	4	4	3	3	3	3	3
22	3	3	4	4	4	3	3	3	4	4	4	3	4	4	4	3	2	3	3	3	4	4	4	4
23	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3
24	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
25	3	3	5	3	3	1	1	1	1	4	5	1	4	5	3	2	2	1	1	3	5	3	3	3
26	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	1	2	3	1	3	2	3	2	2	3	3	2	3	3
27	2	2	2	2	2	1	2	1	2	2	1	1	2	1	1	1	1	1	1	2	2	2	2	2
28	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
29	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
30	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
31	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	1	1	3	1	1	3	3	1	1	3	3	3	3	3
32	3	3	4	3	3	1	2	3	3	4	2	3	4	2	1	2	2	3	3	2	3	2	2	1
33	4	4	4	3	4	3	3	4	4	4	5	1	4	5	1	5	1	1	1	2	2	3	3	3
34	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	2	4	3	2	5	4	4	4	4	4	3	3	3	3
35	3	3	5	5	5	3	3	3	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	3	3
36	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	2	2	3	2	2	3	1	2	2	2	2	2	2	3
37	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	3
38	5	5	5	4	5	3	4	3	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	3	3	3	3
39	2	2	3	4	4	2	3	4	3	2	4	3	2	4	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3
40	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
41	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	2	4	4	4	2	4	4	2	4
42	2	2	2	2	2	3	3	3	3	2	5	5	2	5	3	5	5	5	5	4	4	4	4	3
43	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	5	5	3	5	5	3	4	5	5	3	3	3	3	3
44	3	3	5	4	4	3	3	3	3	2	5	5	2	5	5	5	5	5	5	2	1	1	3	2
45	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	4	3	3	4	4	4	4	3	3	3	1	1	1	3
46	5	5	5	5	5	3	3	4	4	5	5	3	5	5	3	4	4	3	3	4	4	4	4	4
47	4	4	4	4	4	4	2	3	4	4	4	4	4	4	2	2	2	4	4	4	4	4	5	4

48	3	3	4	4	4	3	4	4	3	3	4	3	4	3	4	4	4	5	5	4	3	3	3	3
49	4	4	4	3	3	4	2	2	2	3	4	4	4	4	5	5	5	4	4	4	3	4	3	1
50	3	3	3	3	3	3	1	1	1	1	3	5	3	5	5	5	5	5	5	2	2	2	2	1
51	2	2	3	3	3	3	3	1	1	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3
52	1	1	4	3	4	4	1	1	2	1	2	3	2	3	2	4	3	3	3	1	1	4	1	2
53	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2
54	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2
55	3	3	4	3	3	3	4	4	1	3	3	4	3	4	5	5	5	5	5	3	3	3	3	3
56	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	1	2	5	5	4
57	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	4	3	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3
58	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
59	4	4	4	3	5	5	3	3	4	4	4	3	4	3	3	4	4	4	4	5	5	4	4	2
60	4	4	4	3	4	3	3	3	3	3	4	3	4	3	2	4	5	3	3	5	5	4	4	2
61	4	4	4	4	4	5	3	3	4	4	4	3	4	3	3	3	4	4	4	4	3	4	2	3
62	3	3	3	3	3	3	2	4	3	3	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2



Lampiran 3. Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas

X1

Correlations								
		X1	X2	X3	X4	X5	X6	TOTAL
X1	Pearson Correlation	1	0,515	0,371	0,518	0,684	0,543	0,809
	Sig. (2-tailed)		0,000	0,003	0,000	0,000	0,000	0,000
	N	62	62	62	62	62	62	62
X2	Pearson Correlation	0,515	1	0,175	0,697	0,530	0,656	0,809
	Sig. (2-tailed)	0,000		0,174	0,000	0,000	0,000	0,000
	N	62	62	62	62	62	62	62
X3	Pearson Correlation	0,371	0,175	1	0,115	0,291	0,359	0,513
	Sig. (2-tailed)	0,003	0,174		0,374	0,022	0,004	0,000
	N	62	62	62	62	62	62	62
X4	Pearson Correlation	0,518	0,697	0,115	1	0,325	0,535	0,704
	Sig. (2-tailed)	0,000	0,000	0,374		0,010	0,000	0,000
	N	62	62	62	62	62	62	62
X5	Pearson Correlation	0,684	0,530	0,291	0,325	1	0,485	0,760
	Sig. (2-tailed)	0,000	0,000	0,022	0,010		0,000	0,000
	N	62	62	62	62	62	62	62
X6	Pearson Correlation	0,543	0,656	0,359	0,535	0,485	1	0,827
	Sig. (2-tailed)	0,000	0,000	0,004	0,000	0,000		0,000
	N	62	62	62	62	62	62	62
TOTAL	Pearson Correlation	0,809	0,809	0,513	0,704	0,760	0,827	1
	Sig. (2-tailed)	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	
	N	62	62	62	62	62	62	62
**. 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
0,831	6

X2

Correlations								
		X1	X2	X3	X4	X5	X6	TOTAL
X1	Pearson Correlation	1	0,330	0,432	0,230	0,328	0,196	0,647
	Sig. (2-tailed)		0,009	0,000	0,072	0,009	0,131	0,000
	N	62	62	62	62	62	61	62
X2	Pearson Correlation	0,330	1	0,241	0,444	0,324	0,438	0,680
	Sig. (2-tailed)	0,009		0,060	0,000	0,010	0,000	0,000
	N	62	62	62	62	62	61	62

X3	Pearson Correlation	0,432	0,241	1	0,329	0,284	0,404	0,685
	Sig. (2-tailed)	0,000	0,060		0,009	0,025	0,001	0,000
	N	62	62	62	62	62	61	62
X4	Pearson Correlation	0,230	0,444	0,329	1	0,216	0,610	0,703
	Sig. (2-tailed)	0,072	0,000	0,009		0,091	0,000	0,000
	N	62	62	62	62	62	61	62
X5	Pearson Correlation	0,328	0,324	0,284	0,216	1	0,378	0,580
	Sig. (2-tailed)	0,009	0,010	0,025	0,091		0,003	0,000
	N	62	62	62	62	62	61	62
X6	Pearson Correlation	0,196	0,438	0,404	0,610	0,378	1	0,747
	Sig. (2-tailed)	0,131	0,000	0,001	0,000	0,003		0,000
	N	61	61	61	61	61	61	61
TOTAL	Pearson Correlation	0,647	0,680	0,685	0,703	0,580	0,747	1
	Sig. (2-tailed)	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	
	N	62	62	62	62	62	61	62

** . 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
0,755	6

X3

Correlations								
		X1	X2	X3	X4	X5	X6	TOTAL
X1	Pearson Correlation	1	0,272	0,650	0,171	0,437	0,276	0,619
	Sig. (2-tailed)		0,033	0,000	0,184	0,000	0,030	0,000
	N	62	62	62	62	62	62	62
X2	Pearson Correlation	0,272	1	0,405	0,385	0,552	0,794	0,819
	Sig. (2-tailed)	0,033		0,001	0,002	0,000	0,000	0,000
	N	62	62	62	62	62	62	62
X3	Pearson Correlation	0,650	0,405	1	0,277	0,643	0,431	0,775
	Sig. (2-tailed)	0,000	0,001		0,029	0,000	0,000	0,000
	N	62	62	62	62	62	62	62
X4	Pearson Correlation	0,171	0,385	0,277	1	0,167	0,369	0,549
	Sig. (2-tailed)	0,184	0,002	0,029		0,194	0,003	0,000
	N	62	62	62	62	62	62	62
X5	Pearson Correlation	0,437	0,552	0,643	0,167	1	0,416	0,737
	Sig. (2-tailed)	0,000	0,000	0,000	0,194		0,001	0,000
	N	62	62	62	62	62	62	62
X6	Pearson Correlation	0,276	0,794	0,431	0,369	0,416	1	0,794
	Sig. (2-tailed)	0,030	0,000	0,000	0,003	0,001		0,000
	N	62	62	62	62	62	62	62
TOTAL	Pearson Correlation	0,619	0,819	0,775	0,549	0,737	0,794	1

	Sig. (2-tailed)	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	
	N	62	62	62	62	62	62	62
*. 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
0,813	6

Y

Correlations								
		X1	X2	X3	X4	X5	X6	TOTAL
X1	Pearson Correlation	1	0,290	0,332	0,162	0,440	0,188	0,566
	Sig. (2-tailed)		0,022	0,008	0,210	0,000	0,143	0,000
	N	62	62	62	62	62	62	62
X2	Pearson Correlation	0,290	1	0,258	0,598	0,398	0,376	0,720
	Sig. (2-tailed)	0,022		0,043	0,000	0,001	0,003	0,000
	N	62	62	62	62	62	62	62
X3	Pearson Correlation	0,332	0,258	1	0,290	0,335	0,238	0,169
	Sig. (2-tailed)	0,008	0,043		0,022	0,008	0,062	0,000
	N	62	62	62	62	62	62	62
X4	Pearson Correlation	0,162	0,598	0,290	1	0,322	0,733	0,782
	Sig. (2-tailed)	0,210	0,000	0,022		0,011	0,000	0,000
	N	62	62	62	62	62	62	62
X5	Pearson Correlation	0,440	0,398	0,335	0,322	1	0,168	0,663
	Sig. (2-tailed)	0,000	0,001	0,008	0,011		0,191	0,000
	N	62	62	62	62	62	62	62
X6	Pearson Correlation	0,188	0,376	0,238	0,733	0,168	1	0,678
	Sig. (2-tailed)	0,143	0,003	0,062	0,000	0,191		0,000
	N	62	62	62	62	62	62	62
TOTAL	Pearson Correlation	0,566	0,720	0,619	0,782	0,663	0,678	1
	Sig. (2-tailed)	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	
	N	62	62	62	62	62	62	62
*. 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
0,757	6

Lampiran 4. Hasil Analisis Deskripsi Persentase

X1

X1					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	2	3.2	3.2	3.2
	3.00	11	17.7	17.7	21.0
	4.00	29	46.8	46.8	67.7
	5.00	20	32.3	32.3	100.0
	Total	62	100.0	100.0	

X2					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	5	8.1	8.1	8.1
	3.00	13	21.0	21.0	29.0
	4.00	27	43.5	43.5	72.6
	5.00	17	27.4	27.4	100.0
	Total	62	100.0	100.0	

X3					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1.00	1	1.6	1.6	1.6
	2.00	1	1.6	1.6	3.2
	3.00	8	12.9	12.9	16.1
	4.00	28	45.2	45.2	61.3
	5.00	24	38.7	38.7	100.0
	Total	62	100.0	100.0	

X4					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	4	6.5	6.5	6.5
	3.00	6	9.7	9.7	16.1
	4.00	36	58.1	58.1	74.2
	5.00	16	25.8	25.8	100.0
	Total	62	100.0	100.0	

X5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1.00	3	4.8	4.8	4.8
	3.00	11	17.7	17.7	22.6
	4.00	23	37.1	37.1	59.7
	5.00	25	40.3	40.3	100.0
	Total	62	100.0	100.0	

X6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1.00	4	6.5	6.5	6.5
	2.00	2	3.2	3.2	9.7
	3.00	15	24.2	24.2	33.9
	4.00	23	37.1	37.1	71.0
	5.00	18	29.0	29.0	100.0
	Total	62	100.0	100.0	

X2

X1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	3	4.8	4.8	4.8
	3.00	10	16.1	16.1	21.0
	4.00	21	33.9	33.9	54.8
	5.00	28	45.2	45.2	100.0
	Total	62	100.0	100.0	

X2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1.00	1	1.6	1.6	1.6
	2.00	2	3.2	3.2	4.8
	3.00	13	21.0	21.0	25.8
	4.00	29	46.8	46.8	72.6
	5.00	17	27.4	27.4	100.0
	Total	62	100.0	100.0	

X3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1.00	1	1.6	1.6	1.6
	2.00	2	3.2	3.2	4.8
	3.00	8	12.9	12.9	17.7
	4.00	25	40.3	40.3	58.1
	5.00	26	41.9	41.9	100.0
	Total	62	100.0	100.0	

X4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1.00	1	1.6	1.6	1.6
	2.00	4	6.5	6.5	8.1
	3.00	10	16.1	16.1	24.2
	4.00	35	56.5	56.5	80.6
	5.00	12	19.4	19.4	100.0
	Total	62	100.0	100.0	

X5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	2	3.2	3.2	3.2
	3.00	11	17.7	17.7	21.0
	4.00	23	37.1	37.1	58.1
	5.00	26	41.9	41.9	100.0
	Total	62	100.0	100.0	

X6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	4	6.5	6.6	6.6
	3.00	13	21.0	21.3	27.9
	4.00	32	51.6	52.5	80.3
	5.00	13	20.8	19.7	100.0
	Total	61	100	100.0	
Total		62	100.0		

X3

		X1			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1.00	1	1.6	1.6	1.6
	3.00	6	9.7	9.7	11.3
	4.00	28	45.2	45.2	56.5
	5.00	27	43.5	43.5	100.0
	Total	62	100.0	100.0	

X2					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1.00	1	1.6	1.6	1.6
	2.00	6	9.7	9.7	11.3
	3.00	12	19.4	19.4	30.6
	4.00	21	33.9	33.9	64.5
	5.00	22	35.5	35.5	100.0
	Total	62	100.0	100.0	

X3					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1.00	1	1.6	1.6	1.6
	2.00	2	3.2	3.2	4.8
	3.00	14	22.6	22.6	27.4
	4.00	23	37.1	37.1	64.5
	5.00	22	35.5	35.5	100.0
	Total	62	100.0	100.0	

X4					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	5	8.1	8.1	8.1
	3.00	2	3.2	3.2	11.3
	4.00	26	41.9	41.9	53.2
	5.00	29	46.8	46.8	100.0
	Total	62	100.0	100.0	

X5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	4	6.5	6.5	6.5
	3.00	11	17.7	17.7	24.2
	4.00	30	48.4	48.4	72.6
	5.00	17	27.4	27.4	100.0
	Total	62	100.0	100.0	

X6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1.00	2	3.2	3.2	3.2
	2.00	4	6.5	6.5	9.7
	3.00	12	19.4	19.4	29.0
	4.00	21	33.9	33.9	62.9
	5.00	23	37.1	37.1	100.0
	Total	62	100.0	100.0	

Y**X1**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	11	17.7	17.7	17.7
	4.00	25	40.3	40.3	58.1
	5.00	26	41.9	41.9	100.0
	Total	62	100.0	100.0	

X2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1.00	1	1.6	1.6	1.6
	2.00	2	3.2	3.2	4.8
	3.00	11	17.7	17.7	22.6
	4.00	31	50.0	50.0	72.6
	5.00	17	27.4	27.4	100.0
	Total	62	100.0	100.0	

X3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1.00	2	3.2	3.2	3.2
	2.00	3	4.8	4.8	8.1
	3.00	5	8.1	8.1	16.1
	4.00	29	46.8	46.8	62.9
	5.00	23	37.1	37.1	100.0
	Total	62	100.0	100.0	

X4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1.00	1	1.6	1.6	1.6
	2.00	7	11.3	11.3	12.9
	3.00	3	4.8	4.8	17.7
	4.00	35	56.5	56.5	74.2
	5.00	16	25.8	25.8	100.0
	Total	62	100.0	100.0	

X5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1.00	2	3.2	3.2	3.2
	2.00	2	3.2	3.2	6.5
	3.00	10	16.1	16.1	22.6
	4.00	28	45.2	45.2	67.7
	5.00	20	32.3	32.3	100.0
	Total	62	100.0	100.0	

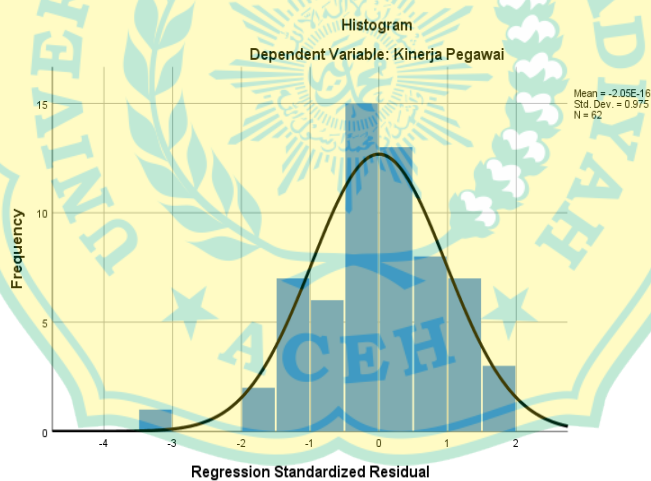
X6

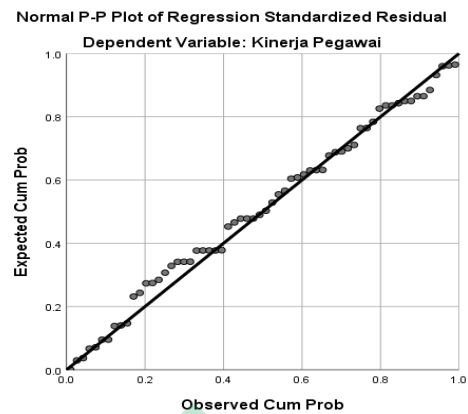
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	6	9.7	9.7	9.7
	3.00	7	11.3	11.3	21.0
	4.00	29	46.8	46.8	67.7
	5.00	20	32.3	32.3	100.0
	Total	62	100.0	100.0	

Lampiran 5. Hasil Uji Asumsi Klasik

Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		62
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	0,000
	Std. Deviation	2,756
Most Extreme Differences	Absolute	.075
	Positive	.048
	Negative	-.075
Test Statistic		.075
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		
d. This is a lower bound of the true significance.		

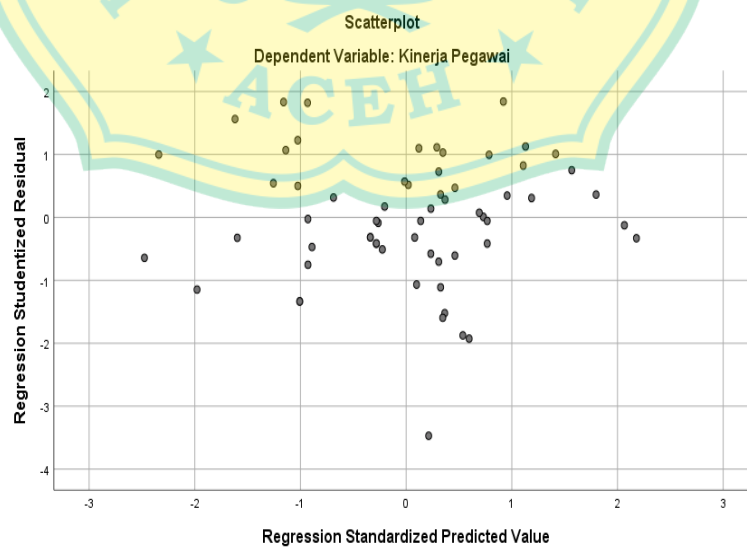




Hasil Uji Multikolinieritas

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta	Tolerance	VIF
1	(Constant)	.894	1.612			
	Kompetensi Digital	.728	.114	.648	.419	2.386
	Komunikasi Internal	.271	.096	.283	.430	2.324
	Budaya Organisasi	.001	.127	.001	.374	2.674
a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai						

Hasil Uji Heteroskedastisitas



Lampiran 6. Hasil Uji Regresi Berganda

Coefficients ^a					
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	Sig.
		B	Std. Error	Beta	
1	(Constant)	.894	1.612		.554
	Kompetensi Digital	.728	.114	.648	6.375
	Komunikasi Internal	.271	.096	.283	2.821
	Budaya Organisasi	.001	.127	.001	.005

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

ANOVA ^a					
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F
1	Regression	1383.923	3	461.308	57.716
	Residual	463.577	58	7.993	
	Total	1847.500	61		

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

b. Predictors: (Constant), Budaya Organisasi, Komunikasi Internal, Kompetensi Digital

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.865 ^a	.749	.736	2.827

a. Predictors: (Constant), Budaya Organisasi, Komunikasi Internal, Kompetensi Digital

b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Lampiran 7. Data Absensi Bappeda Aceh Selatan 2026



PEMERINTAH KABUPATEN ACEH SELATAN

BADAN PERENCANAAN PEMBANGUNAN DAERAH

JL. T. BEN MAHMUD NO. 13 A TAPAKTUAN ACEH SELATAN TELP. (0656) 21272 - 21478 - 21479 FAX.
(0656) 21272 - 21479

DAFTAR HADIR PEGAWAI

BULAN

JANUARI

TAHUN

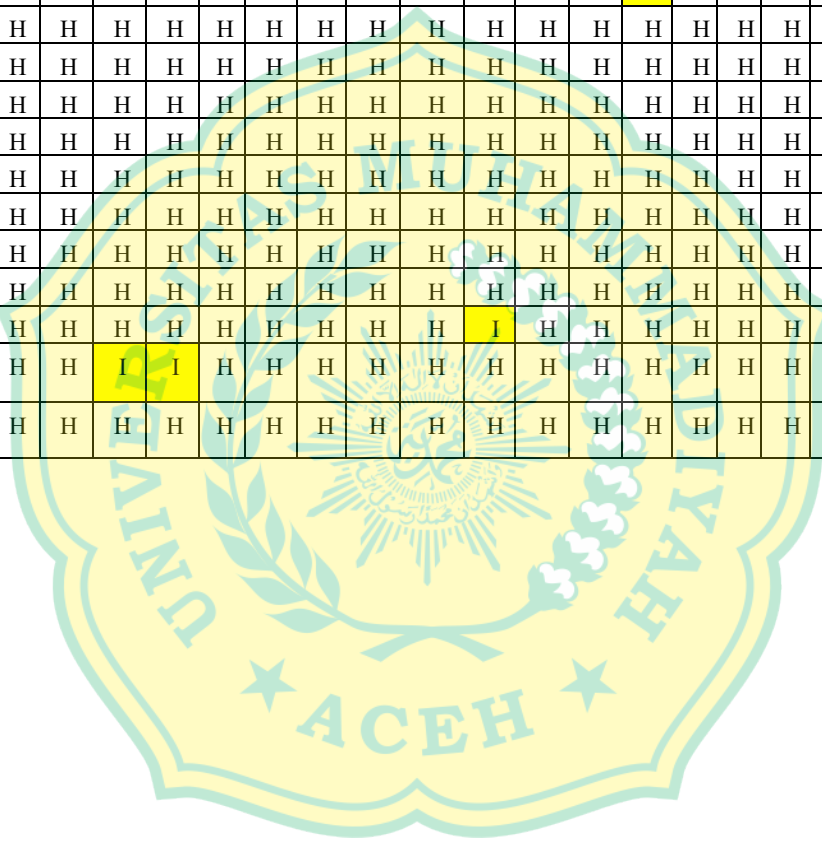
2026

N O	NAMA	Tanggal																				H	I	S	C	D L	D D	A	KET
		2	5	6	7	8	9	12	13	14	15	19	20	21	22	23	26	27	28	29	30								
		Ju ma t	Seni n	Selas a	Rab u	Kam is	Jum at	Seni n	Selas a	Rab u	Kam is	Seni n	Selas a	Rab u	Kam is	Jum at	Seni n	Selas s	Rab u	Kam is	Jum a								
1	2	6										7										8	9	10	11	12	13	14	
1	SUHATRIL, SH., M.Si	H	H	H	DL	DL	DL	D L	DL	DL	H	H	H	H	H	H	D L	D L	H	H	H	12	0	0	0	8	0	0	
2	H. AKA MULYADI, S.Si, MM.M.Si	H	H	H	H	H	H	H	DL	DL	DL	H	H	H	H	H	H	H	H	H	H	17	0	0	0	3	0	0	
3	THASFIYAH. SE	H	H	H	H	H	H	H	H	H	H	I	I	I	H	H	H	H	H	H	H	17	3	0	0	0	0	0	
4	HASMARINA, SE	H	H	H	H	H	H	H	H	H	H	H	H	H	H	H	H	H	H	H	H	20	0	0	0	0	0	0	
5	MASDAWINA	H	H	H	H	H	H	H	H	H	H	H	H	H	H	H	H	H	H	H	H	20	0	0	0	0	0	0	
6	BUDI HABIBI FARID, SE	H	H	H	H	H	H	H	H	H	H	H	H	H	H	H	H	H	H	H	H	20	0	0	0	0	0	0	

7	HENDRI FITRIADI	H	H	H	H	H	H	D D	DD	H	H	H	H	H	H	H	H	H	H	H	H	18	0	0	0	0	2	0	
8	NUR HASUKATI, S.Pd.I	H	H	H	H	H	H	H	H	H	H	H	H	H	H	H	H	H	H	H	H	20	0	0	0	0	0	0	
9	CUT NURSIMAH, ST	H	H	H	H	H	H	H	H	H	H	H	H	H	H	H	H	H	H	H	H	20	0	0	0	0	0	0	
10	ERI IRWANSYAH, A.Md	H	H	H	H	H	H	H	H	H	H	H	H	H	H	H	H	H	H	H	H	20	0	0	0	0	0	0	
11	DAFIT ROSMANSYAH	H	H	H	DL	DL	DL	D L	DL	DL	H	H	H	H	H	H	D L	D L	H	H	H	12	0	0	0	8	0	0	
12	NUNING NITAMI	I	H	H	H	H	H	H	H	H	H	H	H	H	H	H	H	H	H	H	H	19	1	0	0	0	0	0	
13	HARJO JUANDA	H	H	H	H	H	H	H	H	H	H	H	H	H	H	H	H	H	H	H	H	20	0	0	0	0	0	0	
14	DESKI EFENDI	H	H	H	H	H	H	H	H	H	H	H	H	H	H	H	H	H	H	H	H	20	0	0	0	0	1	0	
15	RICKO BAMBANG GUNAWAN	H	H	H	H	H	H	H	H	H	H	H	H	H	H	H	H	H	H	H	H	20	0	0	0	0	0	0	
16	ARIA SAPUTRA, S. Pi	H	H	H	H	H	H	H	H	H	H	H	H	H	H	H	H	H	H	H	H	20	0	0	0	0	0	0	
17	AGUNG DEWANTARA, A.Md	H	H	H	H	H	H	H	H	H	H	H	H	H	H	H	H	H	H	D D	H	19	0	0	0	0	1	0	
18	LEONARD MARGANDA PARULIAN LUMBANTOBING	H	H	H	H	H	H	H	H	H	H	H	H	H	H	H	H	H	H	D D	H	19	0	0	0	0	1	0	
19	FEBRIANSYAH, A. Ma	H	H	H	H	H	H	H	H	H	H	H	H	H	H	H	H	H	H	H	H	20	0	0	0	0	0	0	
20	MASFIZAR	H	H	H	H	H	H	H	H	H	H	H	H	H	H	H	H	H	H	D D	H	19	0	0	0	0	1	0	
21	CANDRA SAPUTRA, S.P.	H	H	H	H	H	H	H	H	H	H	H	H	H	H	H	H	H	H	H	H	20	0	0	0	0	0	0	
22	SYAFRINA, S.Sos	H	H	H	H	H	H	D D	DD	S	S	S	H	H	H	H	H	H	H	H	H	15	0	3	0	0	2	0	
23	SUKIRMAN, SE. M.Si	H	H	H	DL	DL	DL	I	DL	DL	DL	H	H	H	H	H	H	H	D L	DL	DL	10	1	0	0	9	0	0	
24	drh. ROSI FITRIA SUKMA	H	H	H	H	H	H	I	I	I	H	H	H	H	H	H	H	H	H	H	H	17	3	0	0	0	0	0	

N O	NA MA	Tanggal																				H	I	S	C	D L	D D	A	KET
		2	5	6	7	8	9	12	13	14	15	19	20	21	22	23	26	27	28	29	30								
		Ju m at	Sen in	Sela sa	Ra bu	Ka mis	Ju m at	Sen in	Sela sa	Ra bu	Ka mis	Seni n	Sela sa	Ra bu	Ka mis	Ju m at	Sen in	Sela sa	Ra bu	Ka mis	Ju m at								
1	2	6 7																				8	9	10	11	12	13	14	
25	FEDI BURHANSYAH, SE	H	H	H	H	H	H	H	H	H	H	H	H	H	H	H	H	H	H	H	H	20	0	0	0	0	0	0	
26	YUSMARNETTI, S.P.	H	H	H	H	H	H	H	H	H	H	H	H	H	H	H	H	H	H	H	H	20	0	0	0	0	0	0	
27	NURUL LAILAN NAJMI, S.P., M.Si	H	H	H	H	H	H	H	H	H	H	H	H	H	H	H	H	H	H	H	H	20	0	0	0	0	0	0	
28	NIZAMUDDIN, S.S.	H	H	H	H	H	H	H	H	H	H	H	H	H	H	H	H	H	H	H	H	20	0	0	0	0	0	0	
29	REDHAYATUL SYAFFITRI, SE	H	H	H	H	H	H	H	H	H	H	H	H	H	H	H	I	I	I	I	I	15	5	0	0	0	0	0	
30	NIRA AFRIANTI	H	H	H	H	H	H	H	H	H	H	H	H	H	H	H	H	H	H	H	H	20	0	0	0	0	0	0	
31	RIA DARMA, ST. M. T	H	H	H	DL	DL	DL	H	DL	DL	DL	H	H	H	H	H	H	D	D	D	DL	10	0	0	0	10	0	0	
32	RITA ANGGRAINI FITRI, ST	H	H	H	H	H	H	H	H	H	H	H	H	H	H	H	H	H	H	H	H	20	0	0	0	0	0	0	
33	SYAFWANDA	H	H	H	H	H	H	H	H	H	H	H	H	H	H	H	H	H	H	H	H	20	0	0	0	0	0	0	
34	DERY FAUZI	H	H	H	H	H	H	H	H	H	H	H	H	H	H	H	H	H	H	H	H	20	0	0	0	0	0	0	
35	M. FADHIL NASIR, ST	H	H	H	H	H	H	H	H	H	H	H	H	H	H	H	H	D	D	H	H	19	0	0	0	0	1	0	
36	DARMAN, SP	H	H	H	H	H	H	H	H	H	H	H	H	H	H	H	H	H	H	H	H	20	0	0	0	0	0	0	
37	OKTAVIANI, S. Si	H	H	H	H	H	H	H	H	H	H	H	H	H	H	H	H	H	H	H	H	20	0	0	0	0	0	0	
38	HASLIZAR JAKTSA, S.Ag	I	H	H	H	H	H	H	H	H	H	I	I	I	H	H	H	H	H	H	H	16	4	0	0	0	0	0	
39	REKA YULIANTI, SE., M.Si	H	H	H	DL	DL	DL	H	H	H	H	H	H	H	H	H	H	D	D	DL	DL	14	0	0	0	6	0	0	

40	MELA AFRIDA NIGSIH, S.K.M	H	H	H	H	H	H	H	H	H	H	H	H	H	H	H	H	H	I	H	19	1	0	0	0	0	0	0	
41	NINING HARDIANI, SE	S	H	H	H	H	H	H	H	H	H	H	H	H	H	H	H	H	H	H	19	0	1	0	0	0	0	0	
42	RINA FARIANI, SH	H	H	H	H	H	H	H	H	H	H	H	H	H	H	H	H	H	H	H	20	0	0	0	0	0	0	0	
43	YULISA , A.Md	H	H	H	H	H	H	H	H	H	H	H	H	I	H	H	H	H	H	H	19	1	0	0	0	0	0	0	
44	RICHI HARDI, SE	H	H	H	H	H	H	H	H	H	H	H	H	H	H	H	H	H	H	H	20	0	0	0	0	0	0	0	
45	YURAI DA AMESTI, SH, M.Si	S	H	H	H	H	H	H	H	H	H	H	H	H	H	H	H	H	H	H	19	0	1	0	0	0	0	0	
46	NIRAWATI Y, SE	I	H	H	H	H	H	H	H	H	H	H	H	H	H	H	H	H	H	H	19	1	0	0	0	0	0	0	
47	SATRIA MUCHAYAR, S.IP	H	H	H	H	H	H	H	H	H	H	H	H	H	H	H	H	H	H	H	20	0	0	0	0	0	0	0	
48	MARIA ULFA, ST. M.Si	H	H	H	H	H	H	H	H	H	H	H	H	H	H	H	H	H	H	H	20	0	0	0	0	0	0	0	
49	KHAIRUNNASBHIR, SE	H	H	H	H	H	H	H	H	H	H	H	H	H	H	H	H	H	H	H	20	0	0	0	0	0	0	0	
50	MUHAMMAD IKHSAN ZA, SE	H	H	H	H	H	H	H	H	H	H	H	H	H	H	H	H	H	H	H	20	0	0	0	0	0	0	0	
51	SAID FACHRIZAL SASRA, SH	H	H	H	H	H	H	H	H	H	H	H	H	H	H	H	H	H	H	H	20	0	0	0	0	0	0	0	
52	SUPRIANTO, S. Hut	H	H	H	H	H	H	H	H	H	H	H	I	H	H	H	H	H	H	H	19	1	0	0	0	0	0	0	
53	DARA LIDAYATUL MASHA, S.T	H	H	H	H	I	I	H	H	H	H	H	H	H	H	H	H	H	H	H	18	2	0	0	0	0	0	0	
54	MULIA EFFENDI	H	H	H	H	H	H	H	H	H	H	H	H	H	H	H	H	H	H	H	20	0	0	0	0	0	0	0	



N O	NA MA	Tanggal																				H	I	S	C	D L	D D	A	K E T
		2	5	6	7	8	9	12	13	14	15	19	20	21	22	23	26	27	28	29	30								
		Jum at	Sen in	Sela sa	Ra bu	Ka mis	Jum at	Sen in	Sela sa	Ra bu	Ka mis	Seni n	Sela sa	Ra bu	Ka mis	Jum at	Sen in	Sela sa	Ra bu	Ka mis	Jum at								
1	2	6																				7	8	9	10	11	12	13	14
55	NENI MULYA	H	H	H	H	H	H	H	H	H	H	H	H	H	H	H	H	H	H	H	H	20	0	0	0	0	0	0	0
56	CUT DINI HARYUNI, SSTP, MPA	H	I	H	H	H	H	H	H	H	H	H	H	H	H	H	H	H	H	H	H	19	1	0	0	0	0	0	0
57	drh. ARNIYANTI AIYUB	H	H	H	H	H	H	H	H	H	H	H	H	H	H	H	H	H	H	H	H	20	0	0	0	0	0	0	0
58	IKHWANUL ULVAN, S.Sos	H	H	H	H	H	H	H	H	H	H	H	H	H	H	H	H	H	H	H	H	20	0	0	0	0	0	0	0
59	CUT EKA YANTI, SE	H	H	H	H	H	H	H	H	H	H	H	H	H	H	H	H	H	H	H	H	20	0	0	0	0	0	0	0
60	CUT INTAN, SIP	H	H	H	H	H	H	H	H	H	H	H	H	H	H	H	H	H	H	H	H	20	0	0	0	0	0	0	0
61	RIZA CITRA RIZMI, SP. M.Sc. M.gt	H	H	H	H	H	H	H	H	H	H	H	H	H	H	I	H	H	H	H	H	19	1	0	0	0	0	0	0
62	HENDRI SAPUTRA, SE	H	H	H	H	H	H	H	H	H	H	H	H	H	H	H	H	H	H	H	H	20	0	0	0	0	0	0	0

H : Hadir

I : Izin

S : Sakit

C : Cuti

DL : Dinas Luar DD : Dinas Dalam

PS : Pemberhentian Sementara A : Alfa



PEMERINTAH KABUPATEN ACEH SELATAN
BADAN PERENCANAAN PEMBANGUNAN DAERAH
 Jl. T. Ben Mahmud No. 13 A Tapaktuan Aceh Selatan
 Telp. (0656) 21272 - 21478 - 21479 Fax. (0656) 21272 - 21479

DAFTAR HADIR PEGAWAI

BULAN

FEBRUARI

TAHUN

2026

N O	NA MA	Tanggal																		H	I	S	C	D L	D D	A	K E T
		2	3	4	5	6	9	10	11	12	13	18	19	20	23	24	25	26	27								
		Sen in	Sela sa	Ra bu	Ka mis	Ju mat	Sen in	Sela sa	Ra bu	Ka mis	Jum at	Ra bu	Ka mis	Ju mat	Ser in	Sel as	Ra bu	Ka mis	Jum at								
1	2	6																		7	8	9	10	11	12	13	14
1	SUHATRIL, SH., M.Si	H	DL	DL	DL	DL	H	H	H	H	H	H	H	H	DL	DL	DL	H	H	11	0	0	0	7	0	0	
2	H. AKA MULYADI, S.Si, MM.M.Si	H	DL	DL	DL	DL	H	H	H	H	H	H	H	H	H	H	H	H	H	14	0	0	0	4	0	0	
3	THASFIYAH. SE	H	H	H	H	H	H	H	H	H	H	H	H	H	H	H	H	H	H	18	0	0	0	0	0	0	
4	HASMARINA, SE	H	H	H	H	H	H	H	H	H	H	H	H	H	H	H	H	H	H	18	0	0	0	0	0	0	
5	MASDAWINA	H	H	H	H	H	H	H	H	H	H	H	H	H	H	H	H	H	H	18	0	0	0	0	0	0	
6	BUDI HABIBI FARID, SE	H	H	H	H	H	H	H	H	H	H	H	H	H	H	H	H	H	H	18	0	0	0	0	0	0	
7	HENDRI FITRIADI	H	H	H	H	H	H	H	H	H	H	H	H	H	H	H	H	H	H	18	0	0	0	0	0	0	
8	NUR HASUKATI, S.Pd.I	H	H	H	H	H	H	H	H	H	H	H	H	H	H	H	H	H	H	18	0	0	0	0	0	0	
9	CUT NURSIMAH, ST	H	H	H	H	H	H	H	H	H	H	H	H	H	H	H	H	H	H	18	0	0	0	0	0	0	
10	ERI IRWANSYAH, A.Md	H	H	H	H	H	H	H	H	H	H	H	H	H	H	H	H	H	H	18	0	0	0	0	0	0	

11	DAFIT ROSMANSYAH	H	DL	DL	DL	DL	H	H	H	H	H	H	H	H	D	D	D	H	H	11	0	0	0	7	0	0
12	NUNING NITAMI	H	H	H	H	H	H	H	I	H	H	H	H	H	I	I	H	H	H	15	3	0	0	0	0	0
13	HARJO JUANDA	H	H	H	H	H	H	H	H	H	H	H	H	H	H	H	H	H	H	18	0	0	0	0	0	0
14	DESKI EFENDI	H	H	DL	H	H	H	H	H	H	H	H	H	H	H	H	H	H	H	17	0	0	0	0	1	0
15	RICKO BAMBANG GUNAWAN	H	H	H	H	H	H	H	H	H	H	H	H	H	H	H	H	H	H	18	0	0	0	0	0	0
16	ARIA SAPUTRA, S. Pi	H	H	H	H	H	H	H	H	H	H	H	H	H	H	H	H	H	H	18	0	0	0	0	0	0
17	AGUNG DEWANTARA, A.Md	H	DD	H	H	H	H	H	H	H	H	H	H	H	H	H	H	H	H	17	0	0	0	0	1	0
18	LEONARD MARGANDA PARULIAN LUMBANTOBING	H	DD	H	H	H	H	H	H	H	H	H	H	H	H	H	H	H	H	17	0	0	0	0	1	0
19	FEBRIANSYAH, A. Ma	H	H	H	H	H	H	H	H	H	H	H	H	H	H	H	H	H	H	18	0	0	0	0	0	0
20	MASFIZAR	H	DD	H	H	H	H	H	H	H	H	H	H	H	H	H	H	I	I	15	2	0	0	0	1	0
21	CANDRA SAPUTRA, S.P.	H	H	H	H	H	H	H	H	H	H	H	H	H	H	H	H	H	H	18	0	0	0	0	0	0
22	SYAFRINA, S.Sos	H	H	H	H	H	H	H	H	H	H	H	H	H	H	H	H	H	H	18	0	0	0	0	0	0
23	SUKIRMAN, SE. M.Si	H	DL	DL	DL	DL	I	I	I	H	H	H	H	H	H	H	H	H	H	11	3	0	0	4	0	0
24	drh. ROSI FITRIA SUKMA	H	H	H	H	H	I	I	I	H	H	H	H	H	H	H	H	H	H	15	3	0	0	0	0	0

N O	NA MA	Tanggal																		H	I	S	C	D L	D D	A	KET
		2	3	4	5	6	9	10	11	12	13	18	19	20	23	24	25	26	27								
		Sen in	Sela sa	Ra bu	Ka mis	Ju mat	Sen in	Sela sa	Ra bu	Ka mis	Ju mat	Ra bu	Ka mis	Ju mat	Sen in	Sela sa	Ra bu	Ka mis	Ju mat								
1	2	6																		7	8	9	10	11	12	13	14
25	FEDI BURHANSYAH, SE	H	H	H	H	H	H	H	H	H	H	H	H	H	H	H	H	H	H	18	0	0	0	0	0	0	
26	YUSMARNETTI, S.P.	H	H	H	H	H	H	H	H	H	H	H	H	H	H	H	H	H	H	18	0	0	0	0	0	0	
27	NURUL LAILAN NAJMI, S.P., M.Si	H	H	H	H	H	H	H	H	H	H	H	H	H	H	H	H	H	H	18	0	0	0	0	0	0	
28	NIZAMUDDIN, S.S.	H	H	H	H	H	H	H	H	H	H	H	H	H	H	H	H	H	H	18	0	0	0	0	0	0	
29	REDHAYATUL SYAFFITRI, SE	I	I	I	I	I	I	I	I	H	H	H	H	H	H	H	H	H	H	10	8	0	0	0	0	0	
30	NIRA AFRIANTI	H	I	H	H	H	I	H	H	H	H	H	H	H	I	H	H	H	H	15	3	0	0	0	0	0	
31	RIA DARMA, ST. M. T	DD	H	DL	DL	DL	H	I	H	H	H	H	H	H	H	H	H	H	H	13	1	0	0	3	1	0	
32	RITA ANGGRAINI FITRI, ST	H	DL	DL	DL	DL	H	H	H	H	H	H	H	H	H	H	H	H	H	14	0	0	0	4	0	0	
33	SYAFWANDA	H	H	H	H	H	H	H	H	H	H	H	H	H	H	H	H	H	H	18	0	0	0	0	0	0	
34	DERY FAUZI	H	H	H	H	H	H	H	H	H	H	H	H	H	H	H	H	H	H	18	0	0	0	0	0	0	
35	M. FADHIL NASIR, ST	DD	H	H	H	H	H	H	H	H	H	I	H	H	H	H	H	H	H	16	1	0	0	0	1	0	
36	DARMAN, SP	H	H	H	H	I	H	H	H	H	H	H	H	H	H	H	H	H	H	17	1	0	0	0	0	0	
37	OKTAVIANI, S. Si	H	H	H	H	H	H	H	H	H	H	H	H	H	H	H	H	H	H	18	0	0	0	0	0	0	
38	HASLIZAR JAKTSA, S.Ag	H	DL	DL	DL	DL	S	H	H	H	H	H	H	H	H	H	H	H	H	13	0	1	0	4	0	0	
39	REKA YULIANTI, SE., M.Si	H	H	H	H	H	H	H	H	H	H	H	H	H	H	H	H	H	H	18	0	0	0	0	0	0	
40	MELA AFRIDA NIGSIH, S.K.M	H	H	H	H	H	H	H	H	H	H	1	H	H	H	H	H	H	H	17	1	0	0	0	0	0	
41	NINING HARDIANI, SE	H	H	H	H	H	I	I	H	H	H	H	H	H	H	D L	D L	D L	DL	12	2	0	0	4	0	0	
42	RINA FARIANI, SH	H	H	H	H	H	H	H	H	H	H	H	H	H	H	H	H	H	H	18	0	0	0	0	0	0	

43	YULISA , A.Md	H	S	H	H	H	H	H	H	S	H	S	H	H	H	H	H	H	15	0	3	0	0	0	0		
44	RICHI HARDI, SE	H	H	H	H	H	H	H	H	H	H	H	H	H	H	H	H	H	18	0	0	0	0	0	0		
45	YURAI DA AMESTI, SH, M.Si	H	H	H	H	H	H	H	H	H	H	H	H	H	D L	D L	D L	DL	14	0	0	0	4	0	0		
46	NIRAWATI Y, SE	H	H	H	H	H	S	H	H	H	H	H	H	H	H	H	H	H	17	0	1	0	0	0	0		
47	SATRIA MUCHAYAR, S.IP	H	H	H	H	H	H	H	H	H	H	H	H	H	H	H	H	H	18	0	0	0	0	0	0		
48	MARIA ULFA, ST. M.Si	H	DL	DL	DL	DL	H	H	H	H	H	I	I	I	D L	D L	D L	H	H	8	3	0	0	7	0	0	
49	KHAIRUNNASBHIR, SE	H	H	H	H	H	H	H	H	H	H	H	H	H	H	H	H	H	18	0	0	0	0	0	0		
50	MUHAMMAD IKHSAN ZA, SE	H	H	DD	H	H	H	H	H	H	H	H	H	H	H	H	H	H	17	0	0	0	0	1	0		
51	SAID FACHRIZAL SASRA, SH	H	H	H	H	H	H	H	H	H	H	H	H	H	H	H	H	H	18	0	0	0	0	0	0		
52	SUPRIANTO, S. Hut	H	H	H	H	H	H	H	H	H	H	H	H	H	I	H	H	H	17	1	0	0	0	0	0		
53	DARA LIDAYATUL MASHA, S.T	H	H	H	DD	H	H	H	H	H	H	H	H	H	H	H	H	H	17	0	0	0	0	1	0		
54	MULIA EFFENDI	H	H	H	H	H	H	H	H	H	H	H	H	H	H	H	H	H	18	0	0	0	0	0	0		

	NA MA	Tan ggal																		H	I	S	C	D L	D D	A	K E T
		2	3	4	5	6	9	10	11	12	13	18	19	20	23	24	25	26	27								
		Sen in	Sela sa	Ra bu	Ka mis	Ju mat	Sen in	Sela sa	Ra bu	Ka mis	Jum at	Ra bu	Ka mis	Ju mat	Ser in	Sel as	Ra bu	Ka mis	Jum at								
1	2	6																		7	8	9	10	11	12	13	14
55	NENI MULYA	H	H	H	DD	H	H	H	H	H	H	H	H	H	H	H	H	H	H	17	0	0	0	0	1	0	
56	CUT DINI HARYUNI, SSTP, MPA	H	H	H	H	H	H	H	H	H	H	H	H	H	H	H	H	H	H	18	0	0	0	0	0	0	
57	drh. ARNIYANTI AIYUB	H	H	H	H	H	H	H	H	H	H	H	H	H	H	H	H	H	H	18	0	0	0	0	0	0	
58	IKHWANUL ULVAN, S.Sos	H	H	H	H	H	H	H	H	H	H	H	H	H	H	H	H	H	H	18	0	0	0	0	0	0	
59	CUT EKA YANTI, SE	H	H	H	H	H	H	H	H	H	H	H	H	S	H	H	H	H	H	17	0	1	0	0	0	0	
60	CUT INTAN, SIP	H	H	H	H	H	I	H	H	H	H	I	H	H	H	H	H	H	H	16	2	0	0	0	0	0	
61	RIZA CITRA RIZMI, SP. M.Sc. M.gt	H	H	H	H	H	H	H	H	H	H	H	H	H	H	H	H	H	H	18	0	0	0	0	0	0	
62	HENDRI SAPUTRA, SE	H	H	H	H	H	H	H	H	H	H	H	H	H	H	H	H	H	H	18	0	0	0	0	0	0	

H : Hadir

I : Izin

S : Sakit

C : Cuti

DL : Dinas Luar DD : Dinas Dalam

PS : Pemberhentian Sementara A : Alfa



PEMERINTAH KABUPATEN ACEH SELATAN

BADAN PERENCANAAN PEMBANGUNAN DAERAH

Jl. T. Ben Mahmud No. 13 A Tapaktuan Aceh Selatan

Telp. (0656) 21272 - 21478 - 21479 Fax. (0656) 21272 - 21479

DAFTAR HADIR PEGAWAI

BULAN

MARET

TAHUN

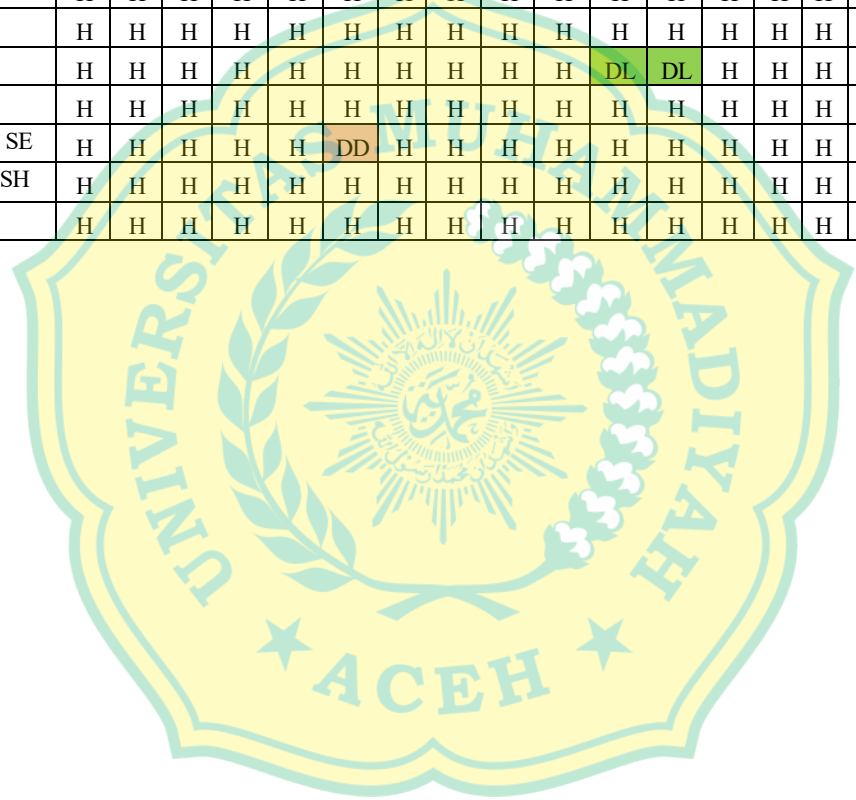
2026

N O	NA MA	Tanggal																H	I	S	C	D L	D D	A	K ET
		2	3	4	5	6	9	10	11	12	13	16	17	25	26	27	30	31							
		Seni n	Selas a	Rab u	Ka mis	Jum at	Seni n	Selas a	Rab u	Ka mis	Jum at	Seni n	Selas a	Rab u	Ka mis	Ju ma	Seni n	Sela s							
1	2	6																7	8	9	1 0	1 1	12	13	14
1	SUHATRIL, SH., M.Si	H	H	H	H	H	DL	DL	DL	D L	H	H	H	H	H	H	H	H	14	0	0	0	4	0	0
2	H. AKA MULYADI, S.Si, MM.M.Si	H	H	DL	DL	DL	H	DL	DL	D L	H	H	H	H	H	H	H	H	12	0	0	0	6	0	0
3	THASFIYAH. SE	H	H	H	H	H	H	H	H	H	H	H	H	H	H	H	H	H	18	0	0	0	0	0	0
4	HASMARINA, SE	H	H	H	H	H	H	H	H	H	H	H	H	H	H	H	H	H	18	0	0	0	0	0	0
5	MASDAWINA	H	H	H	H	H	H	H	H	H	H	H	H	H	H	H	H	H	18	0	0	0	0	0	0
6	BUDI HABIBI FARID, SE	H	H	H	H	H	H	H	H	H	H	H	H	H	H	H	H	H	18	0	0	0	0	0	0
7	HENDRI FITRIADI	H	H	H	H	H	H	DL	DL	D L	H	H	H	H	H	H	H	H	15	0	0	0	3	0	0

8	NUR HASUKATI, S.Pd.I	H	H	H	H	H	H	H	H	H	H	H	H	H	H	H	H	H	18	0	0	0	0	0	0	
9	CUT NURSIMAH, ST	H	H	H	H	H	H	H	H	H	H	H	H	H	H	H	H	H	18	0	0	0	0	0	0	
10	ERI IRWANSYAH, A.Md	H	H	H	H	H	H	H	H	H	H	H	H	H	H	H	H	H	18	0	0	0	0	0	0	
11	DAFIT ROSMANSYAH	H	H	H	H	H	DL	DL	DL	D L	H	H	H	H	H	H	H	H	14	0	0	0	4	0	0	
12	NUNING NITAMI	H	H	H	H	H	H	H	H	H	H	H	H	H	H	H	H	H	18	0	0	0	0	0	0	
13	HARJO JUANDA	H	H	H	H	H	H	H	H	H	H	H	H	H	H	H	H	H	18	0	0	0	0	0	0	
14	DESKI EFENDI	H	H	H	H	H	DD	H	H	H	H	H	H	H	H	H	H	H	17	0	0	0	0	1	0	
15	RICKO BAMBANG GUNAWAN	H	H	H	H	H	H	H	H	H	H	H	H	H	H	H	H	H	18	0	0	0	0	0	0	
16	ARIA SAPUTRA, S. Pi	H	H	H	H	H	H	H	H	H	H	H	H	H	H	H	H	H	18	0	0	0	0	0	0	
17	AGUNG DEWANTARA, A.Md	H	H	H	H	H	H	H	H	H	H	H	H	H	H	H	H	H	18	0	0	0	0	0	0	
18	LEONARD MARGANDA PARULIAN LUMBANTOBING	H	H	H	H	H	H	H	H	H	H	H	H	H	H	H	H	H	18	0	0	0	0	0	0	
19	FEBRIANSYAH, A. Ma	H	H	H	H	H	H	H	H	H	H	H	H	H	H	H	H	H	18	0	0	0	0	0	0	
20	MASFIZAR	H	H	H	H	H	H	H	H	H	H	H	H	H	H	H	H	H	18	0	0	0	0	0	0	
21	CANDRA SAPUTRA, S.P.	H	H	H	H	H	H	H	H	H	H	H	H	H	H	H	H	H	18	0	0	0	0	0	0	
22	SYAFRINA, S.Sos	H	H	H	H	H	H	H	H	H	H	H	H	H	H	H	H	H	18	0	0	0	0	0	0	
23	SUKIRMAN, SE. M.Si	H	DD	H	H	H	DL	DL	DL	D L	H	H	H	H	H	H	H	H	13	0	0	0	4	1	0	

N O	NA MA	Tanggal																H	I	S	C	D L	D D	A	K ET
		2	3	4	5	6	9	10	11	12	13	16	17	25	26	27	30	31							
		Seni n	Selas a	Rab u	Ka mis	Jum at	Seni n	Selas a	Rab u	Ka mis	Jum at	Seni n	Selas a	Rab u	Ka mis	Ju ma	Seni n	Selas s							
1	2	6																7	8	9	1 0	1 1	12	13	14
24	drh. ROSI FITRIA SUKMA	H	DD	H	H	H	H	H	H	H	H	H	H	H	H	H	H	H	17	0	0	0	0	1	0
25	FEDI BURHANSYAH, SE	H	DD	H	H	H	H	H	H	H	H	H	H	H	H	H	H	H	17	0	0	0	0	1	0
26	YUSMARNETTI, S.P.	H	H	H	H	H	H	H	H	H	H	H	H	H	H	H	H	H	18	0	0	0	0	0	0
27	NURUL LAILAN NAJMI, S.P., M.Si	H	H	H	H	H	H	H	H	H	H	H	H	H	H	H	H	H	18	0	0	0	0	0	0
28	NIZAMUDDIN, S.S.	H	H	H	H	H	H	H	H	H	H	H	H	H	H	H	H	H	18	0	0	0	0	0	0
29	REDHAYATUL SYAFFITRI, SE	H	H	H	H	H	H	H	H	H	H	H	H	H	H	H	H	H	18	0	0	0	0	0	0
30	NIRA AFRIANTI	H	H	H	H	H	H	H	H	H	H	H	H	H	H	H	H	H	18	0	0	0	0	0	0
31	RIA DARMA, ST. M. T	H	H	DL	DL	DL	DL	DL	DL	DL	H	H	H	H	H	H	H	H	11	0	0	0	7	0	0
32	RITA ANGGRAINI FITRI, ST	H	H	H	H	H	H	H	H	H	H	H	H	H	H	H	H	H	18	0	0	0	0	0	0
33	SYAFWANDA	H	H	H	H	H	H	H	H	H	H	H	H	H	H	H	H	H	18	0	0	0	0	0	0
34	DERY FAUZI	H	DD	H	H	H	H	H	H	H	H	H	H	H	H	H	H	H	17	0	0	0	0	1	0
35	M. FADHIL NASIR, ST	H	H	H	H	H	H	H	H	H	H	H	H	H	H	H	H	H	18	0	0	0	0	0	0
36	DARMAN, SP	H	H	H	H	H	H	H	H	H	H	H	H	H	H	H	H	H	18	0	0	0	0	0	0
37	OKTAVIANI, S. Si	H	H	H	H	H	H	H	H	H	H	H	H	H	H	H	H	H	18	0	0	0	0	0	0
38	HASLIZAR JAKTSA, S.Ag	H	H	H	H	H	H	H	H	H	H	H	H	H	H	H	H	DD	17	0	0	0	0	1	0
39	REKA YULIANTI, SE., M.Si	DL	DL	DL	DL	H	H	H	H	H	H	H	H	H	H	H	H	DD	13	0	0	0	4	1	0
40	MELA AFRIDA NIGSIH, S.K.M	H	H	H	H	H	H	H	H	H	H	H	H	H	H	H	H	DD	17	0	0	0	0	1	0
41	NINING HARDIANI, SE	H	H	H	H	H	H	H	H	H	H	H	H	H	H	H	H	DD	17	0	0	0	0	1	0

42	RINA FARIANI, SH	H	H	H	H	H	H	H	H	H	H	H	H	H	H	H	H	DD	17	0	0	0	0	1	0	
43	YULISA , A.Md	H	H	H	H	H	H	H	H	H	H	H	H	H	H	H	H	DD	17	0	0	0	0	1	0	
44	RICHI HARDI, SE	H	DD	H	H	H	H	H	H	H	H	H	H	H	H	H	H	DD	16	0	0	0	0	2	0	
45	YURaida AMESTI, SH, M.Si	H	H	H	H	H	H	H	H	H	H	H	H	H	H	H	H	H	18	0	0	0	0	0	0	
46	NIRAWATI Y, SE	H	H	H	H	H	H	H	H	H	H	H	H	H	H	H	H	H	18	0	0	0	0	0	0	
47	SATRIA MUCHAYAR, S.IP	H	H	H	H	H	H	H	H	H	H	H	H	H	H	H	H	DD	17	0	0	0	0	1	0	
48	MARIA ULFA, ST. M.Si	H	H	H	H	H	H	H	H	H	H	DL	DL	H	H	H	H	H	16	0	0	0	2	0	0	
49	KHAIRUNNASBHIR, SE	H	H	H	H	H	H	H	H	H	H	H	H	H	H	H	H	H	18	0	0	0	0	0	0	
50	MUHAMMAD IKHSAN ZA, SE	H	H	H	H	H	DD	H	H	H	H	H	H	H	H	H	H	H	17	0	0	0	0	1	0	
51	SAID FACHRIZAL SASRA, SH	H	H	H	H	H	H	H	H	H	H	H	H	H	H	H	H	H	18	0	0	0	0	0	0	
52	SUPRIANTO, S. Hut	H	H	H	H	H	H	H	H	H	H	H	H	H	H	H	H	H	18	0	0	0	0	0	0	



N O	NA MA	Tanggal																H	I	S	C	D L	D D	A	K ET	
		2	3	4	5	6	9	10	11	12	13	16	17	25	26	27	30									31
		Seni n	Selas a	Rab u	Ka mis	Jum at	Seni n	Selas a	Rab u	Ka mis	Jum at	Seni n	Selas a	Rab u	Ka mis	Ju ma	Seni n									Selas a
1	2	6																7	8	9	10	11	12	13	14	
53	DARA LIDAYATUL MASHA, S.T	H	H	H	H	H	DD	H	H	H	H	H	H	H	H	H	H	17	0	0	0	0	1	0		
54	MULIA EFFENDI	H	H	H	H	H	H	H	H	H	H	H	H	H	H	H	H	18	0	0	0	0	0	0		
55	NENI MULYA	H	H	H	H	H	DD	H	H	H	H	H	H	H	H	H	H	17	0	0	0	0	1	0		
56	CUT DINI HARYUNI, SSTP, MPA	H	H	H	H	H	H	H	H	H	H	H	H	H	H	H	H	18	0	0	0	0	0	0		
57	drh. ARNIYANTI AIYUB	H	H	H	H	H	H	H	H	H	H	H	H	H	H	H	H	18	0	0	0	0	0	0		
58	IKHWANUL ULVAN, S.Sos	H	H	H	H	H	H	H	H	H	H	H	H	H	H	H	H	18	0	0	0	0	0	0		
59	CUT EKA YANTI, SE	H	H	H	H	H	H	H	H	H	H	H	H	H	H	H	H	18	0	0	0	0	0	0		
60	CUT INTAN, SIP	H	H	H	H	H	H	H	H	H	H	H	H	H	H	H	H	18	0	0	0	0	0	0		
61	RIZA CITRA RIZMI, SP. M.Sc. M.gt	H	H	H	H	H	H	H	H	H	H	H	H	H	H	H	H	18	0	0	0	0	0	0		
62	HENDRI SAPUTRA, SE	H	H	H	H	H	H	H	H	H	H	H	H	H	H	H	H	18	0	0	0	0	0	0		

H : Hadir

I : Izin

S : Sakit

C : Cuti

DL : Dinas Luar DD : Dinas Dalam

PS : Pemberhentian Sementara A : Alfa

NILAI F TABEL

(df=n-k-1) (df=62-3-1=58)

DF 2	DF 1					
	1	2	3	4	5	6
1	161,446	199,499	215,707	224,583	230,160	233,988
2	18,513	19,000	19,164	19,247	19,296	19,329
3	10,128	9,552	9,277	9,117	9,013	8,941
4	7,709	6,944	6,591	6,388	6,256	6,163
5	6,608	5,786	5,409	5,192	5,050	4,950
6	5,987	5,143	4,757	4,534	4,387	4,284
7	5,591	4,737	4,347	4,120	3,972	3,866
8	5,318	4,459	4,066	3,838	3,688	3,581
9	5,117	4,256	3,863	3,633	3,482	3,374
10	4,965	4,103	3,708	3,478	3,326	3,217
11	4,844	3,982	3,587	3,357	3,204	3,095
12	4,747	3,885	3,490	3,259	3,106	2,996
13	4,667	3,806	3,411	3,179	3,025	2,915
14	4,600	3,739	3,344	3,112	2,958	2,848
15	4,543	3,682	3,287	3,056	2,901	2,790
16	4,494	3,634	3,239	3,007	2,852	2,741
17	4,451	3,592	3,197	2,965	2,810	2,699
18	4,414	3,555	3,160	2,928	2,773	2,661
19	4,381	3,522	3,127	2,895	2,740	2,628
20	4,351	3,493	3,098	2,866	2,711	2,599
21	4,325	3,467	3,072	2,840	2,685	2,573
22	4,301	3,443	3,049	2,817	2,661	2,549
23	4,279	3,422	3,028	2,796	2,640	2,528
24	4,260	3,403	3,009	2,776	2,621	2,508
25	4,242	3,385	2,991	2,759	2,603	2,490
26	4,225	3,369	2,975	2,743	2,587	2,474
27	4,210	3,354	2,960	2,728	2,572	2,459
28	4,196	3,340	2,947	2,714	2,558	2,445
29	4,183	3,328	2,934	2,701	2,545	2,432
30	4,171	3,316	2,922	2,690	2,534	2,421
31	4,160	3,305	2,911	2,679	2,523	2,409
32	4,149	3,295	2,901	2,668	2,512	2,399
33	4,139	3,285	2,892	2,659	2,503	2,389
34	4,130	3,276	2,883	2,650	2,494	2,380
35	4,121	3,267	2,874	2,641	2,485	2,372
36	4,113	3,259	2,866	2,634	2,477	2,364
37	4,105	3,252	2,859	2,626	2,470	2,356
38	4,098	3,245	2,852	2,619	2,463	2,349
39	4,091	3,238	2,845	2,612	2,456	2,342
40	4,085	3,232	2,839	2,606	2,449	2,336
41	4,079	3,226	2,833	2,600	2,443	2,330
42	4,073	3,220	2,827	2,594	2,438	2,324
43	4,067	3,214	2,822	2,589	2,432	2,319
44	4,062	3,209	2,816	2,584	2,427	2,313
45	4,057	3,204	2,812	2,579	2,422	2,308
46	4,052	3,200	2,807	2,574	2,417	2,304
47	4,047	3,195	2,802	2,570	2,413	2,299
48	4,043	3,191	2,798	2,565	2,409	2,295
49	4,038	3,187	2,794	2,561	2,404	2,290
50	4,034	3,183	2,790	2,557	2,400	2,286

DF 2	DF 1					
	1	2	3	4	5	6
51	4,034	3,183	2,790	2,557	2,400	2,286
52	4,030	3,179	2,786	2,553	2,397	2,283
53	4,027	3,175	2,783	2,550	2,393	2,279
54	4,023	3,172	2,779	2,546	2,389	2,275
55	4,020	3,168	2,776	2,543	2,386	2,272
56	4,016	3,165	2,773	2,540	2,383	2,269
57	4,013	3,162	2,769	2,537	2,380	2,266
58	4,010	3,159	2,766	2,534	2,377	2,263
59	4,007	3,156	2,764	2,531	2,374	2,260
60	4,004	3,153	2,761	2,528	2,371	2,257
61	4,001	3,150	2,758	2,525	2,368	2,254
62	3,998	3,148	2,755	2,523	2,366	2,251
63	3,996	3,145	2,753	2,520	2,363	2,249
64	3,993	3,143	2,751	2,518	2,361	2,246
65	3,991	3,140	2,748	2,515	2,358	2,244
66	3,989	3,138	2,746	2,513	2,356	2,242
67	3,986	3,136	2,744	2,511	2,354	2,239
68	3,984	3,134	2,742	2,509	2,352	2,237
69	3,982	3,132	2,739	2,507	2,350	2,235
70	3,980	3,130	2,737	2,505	2,348	2,233
71	3,978	3,128	2,736	2,503	2,346	2,231
72	3,976	3,126	2,734	2,501	2,344	2,229
73	3,974	3,124	2,732	2,499	2,342	2,227
74	3,972	3,122	2,730	2,497	2,340	2,226
75	3,970	3,120	2,728	2,495	2,338	2,224
76	3,968	3,119	2,727	2,494	2,337	2,222
77	3,967	3,117	2,725	2,492	2,335	2,220
78	3,965	3,115	2,723	2,490	2,333	2,219
79	3,963	3,114	2,722	2,489	2,332	2,217
80	3,962	3,112	2,720	2,487	2,330	2,216
81	3,960	3,111	2,719	2,486	2,329	2,214
82	3,959	3,109	2,717	2,484	2,327	2,213
83	3,957	3,108	2,716	2,483	2,326	2,211
84	3,956	3,107	2,715	2,482	2,324	2,210
85	3,955	3,105	2,713	2,480	2,323	2,209
86	3,953	3,104	2,712	2,479	2,322	2,207
87	3,952	3,103	2,711	2,478	2,321	2,206
88	3,951	3,101	2,709	2,476	2,319	2,205
89	3,949	3,100	2,708	2,475	2,318	2,203
90	3,948	3,099	2,707	2,474	2,317	2,202
91	3,947	3,098	2,706	2,473	2,316	2,201
92	3,945	3,095	2,704	2,471	2,313	2,199
93	3,943	3,094	2,703	2,470	2,312	2,198
94	3,942	3,093	2,701	2,469	2,311	2,197
95	3,941	3,092	2,700	2,467	2,310	2,196
96	3,940	3,091	2,699	2,466	2,309	2,195
97	3,939	3,090	2,698	2,465	2,308	2,194
98	3,938	3,089	2,697	2,465	2,307	2,193
99	3,937	3,088	2,696	2,464	2,306	2,192
100	3,936	3,087	2,696	2,463	2,305	2,191

NILAI T TABEL

DF	Tingkat Keyakinan			
	99%	97,5%	95%	90%
1	63,656	25,452	12,706	6,314
2	9,925	6,205	4,303	2,920
3	5,841	4,177	3,182	2,353
4	4,604	3,495	2,776	2,132
5	4,032	3,163	2,571	2,015
6	3,707	2,969	2,447	1,943
7	3,499	2,841	2,365	1,895
8	3,355	2,752	2,306	1,860
9	3,250	2,685	2,262	1,833
10	3,169	2,634	2,228	1,812
11	3,106	2,593	2,201	1,796
12	3,055	2,560	2,179	1,782
13	3,012	2,533	2,160	1,771
14	2,977	2,510	2,145	1,761
15	2,947	2,490	2,131	1,753
16	2,921	2,473	2,120	1,746
17	2,898	2,458	2,110	1,740
18	2,878	2,445	2,101	1,734
19	2,861	2,433	2,093	1,729
20	2,845	2,423	2,086	1,725
21	2,831	2,414	2,080	1,721
22	2,819	2,405	2,074	1,717
23	2,807	2,398	2,069	1,714
24	2,797	2,391	2,064	1,711
25	2,787	2,385	2,060	1,708
26	2,779	2,379	2,056	1,706
27	2,771	2,373	2,052	1,703
28	2,763	2,368	2,048	1,701
29	2,756	2,364	2,045	1,699
30	2,750	2,360	2,042	1,697
31	2,744	2,356	2,040	1,696
32	2,738	2,352	2,037	1,694
33	2,733	2,348	2,035	1,692
34	2,728	2,345	2,032	1,691
35	2,724	2,342	2,030	1,690
36	2,719	2,339	2,028	1,688
37	2,715	2,336	2,026	1,687
38	2,712	2,334	2,024	1,686
39	2,708	2,331	2,023	1,685
40	2,704	2,329	2,021	1,684
41	2,701	2,327	2,020	1,683
42	2,698	2,325	2,018	1,682
43	2,695	2,323	2,017	1,681
44	2,692	2,321	2,015	1,680
45	2,690	2,319	2,014	1,679
46	2,687	2,317	2,013	1,679
47	2,685	2,315	2,012	1,678
48	2,682	2,314	2,011	1,677
49	2,680	2,312	2,010	1,677
50	2,678	2,311	2,009	1,676

(df=n-k-1) (df=62-3-1=58)

DF	Tingkat Keyakinan			
	99%	97,5%	95%	90%
51	2,676	2,310	2,008	1,675
52	2,674	2,308	2,007	1,675
53	2,672	2,307	2,006	1,674
54	2,670	2,306	2,005	1,674
55	2,668	2,304	2,004	1,673
56	2,667	2,303	2,003	1,673
57	2,665	2,302	2,002	1,672
58	2,663	2,301	2,002	1,672
59	2,662	2,300	2,001	1,671
60	2,660	2,299	2,000	1,671
61	2,659	2,298	2,000	1,670
62	2,657	2,297	1,999	1,670
63	2,656	2,296	1,998	1,669
64	2,655	2,295	1,998	1,669
65	2,654	2,295	1,997	1,669
66	2,652	2,294	1,997	1,668
67	2,651	2,293	1,996	1,668
68	2,650	2,292	1,995	1,668
69	2,649	2,291	1,995	1,667
70	2,648	2,291	1,994	1,667
71	2,647	2,290	1,994	1,667
72	2,646	2,289	1,993	1,666
73	2,645	2,289	1,993	1,666
74	2,644	2,288	1,993	1,666
75	2,643	2,287	1,992	1,665
76	2,642	2,287	1,992	1,665
77	2,641	2,286	1,991	1,665
78	2,640	2,285	1,991	1,665
79	2,639	2,285	1,990	1,664
80	2,639	2,284	1,990	1,664
81	2,638	2,284	1,990	1,664
82	2,637	2,283	1,989	1,664
83	2,636	2,283	1,989	1,663
84	2,636	2,282	1,989	1,663
85	2,635	2,282	1,988	1,663
86	2,634	2,281	1,988	1,663
87	2,634	2,281	1,988	1,663
88	2,633	2,280	1,987	1,662
89	2,632	2,280	1,987	1,662
90	2,632	2,280	1,987	1,662
91	2,631	2,279	1,986	1,662
92	2,630	2,279	1,986	1,662
93	2,630	2,278	1,986	1,661
94	2,629	2,278	1,986	1,661
95	2,629	2,277	1,985	1,661
96	2,628	2,277	1,985	1,661
97	2,627	2,277	1,985	1,661
98	2,627	2,276	1,984	1,661
99	2,626	2,276	1,984	1,660
100	2,626	2,276	1,984	1,660

R TABEL (n-2) (62-2=60)

n	Nilai r	n	Nilai r	n	Nilai r
3	0,997	27	0,381	55	0,266
4	0,950	28	0,374	60	0,254
5	0,878	29	0,367	65	0,244
6	0,811	30	0,361	70	0,235
7	0,754	31	0,355	75	0,227
8	0,707	32	0,349	80	0,220
9	0,666	33	0,344	85	0,213
10	0,632	34	0,339	90	0,207
11	0,602	35	0,334	95	0,202
12	0,576	36	0,329	100	0,195
13	0,553	37	0,325	125	0,176
14	0,532	38	0,320	150	0,159
15	0,514	39	0,316	175	0,148
16	0,497	40	0,312	200	0,138
17	0,482	41	0,308	300	0,113
18	0,468	42	0,304	400	0,098
19	0,456	43	0,301	500	0,088
20	0,444	44	0,297	600	0,080
21	0,433	45	0,294	700	0,074
22	0,423	46	0,291	800	0,070
23	0,413	47	0,288	900	0,065
24	0,404	48	0,284	1000	0,062
25	0,396	49	0,281		
26	0,388	50	0,279		