

**PENGARUH *KNOWLEDGE MANAGEMENT*, KOMPETENSI DIGITAL
DAN *EMPLOYEE ENGAGEMENT* TERHADAP KINERJA PEGAWAI
PADA DINAS PEMBERDAYAAN PEREMPUAN DAN KB
KABUPATEN ACEH SELATAN**

SKRIPSI

**Diajukan untuk Melengkapi Tugas-tugas dan
Syarat-syarat Guna Memperoleh
Gelar Sarjana Ekonomi**

Oleh:

**DINDA SOPIA
NPM. 2202120140**



**FAKULTAS EKONOMI
PROGRAM STUDI MANAJEMEN
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, 22 Agustus 2026

TANDA PERSETUJUAN/PENGESAHAN SKRIPSI

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

DINDA SOPIA
NPM : 2202120140

Dengan judul:

**PENGARUH *KNOWLEDGE MANAGEMENT*, KOMPETENSI DIGITAL DAN
EMPLOYEE ENGAGEMENT TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA DINAS
PEMBERDAYAAN PEREMPUAN DAN KB
KABUPATEN ACEH SELATAN**

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

Menyetujui / Mengesahkan :

**Ketua Program Studi
Manajemen**

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

Pembimbing I

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

Pembimbing II

Sulfitra, S.Si., M.Si
NIK: 19751027 201001 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, 22 Agustus 2026

TANDA PERSETUJUAN KOMISI UJIAN SKRIPSI

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

DINDA SOPIA
NPM :2202120140

Dengan judul:

**PENGARUH *KNOWLEDGE MANAGEMENT*, KOMPETENSI DIGITAL DAN
EMPLOYEE ENGAGEMENT TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA DINAS
PEMBERDAYAAN PEREMPUAN DAN KB
KABUPATEN ACEH SELATAN**

Yang telah dipertahankan di depan komisi ujian, pada tanggal 28 Juli 2026

Menyetujui / Mengesahkan :
Komisi Ujian

Ketua

Sekretaris

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

Sulfitra, S.Si., M.Si
NIK: 19751027 201001 1 001

Anggota

Anggota

Dr. H. Aliamin, S.E., M.Si, Ak. CA
NIK: 19590217 199101 1 001

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

Mengetahui
Ketua Program Studi Manajemen

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

KATA PENGANTAR



Syukur Alhamdulillah penulis ucapkan kehadiran Allah SWT yang telah memberikan rahmat serta hidayah-Nya, sehingga terselesaikan penulisan skripsi ini yang berjudul ‘Pengaruh *Knowledge Management*, Kompetensi Digital dan *Employee Engagement* Terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pemberdayaan Perempuan dan KB Kabupaten Aceh Selatan’. Tidak lupa pula, shalawat beserta salam penulis limpahkan kepada pangkuan alam Baginda Rasulullah Muhammad SAW, karena berkat perjuangan beliau-lah kita telah dituntunnya dari alam jahiliyah ke alam islamiyah, dari alam kegelapan ke alam yang terang benderang yang penuh dengan ilmu pengetahuan, seperti yang kita rasakan pada saat ini.

Skripsi ini merupakan kewajiban yang harus penulis selesaikan dalam rangka melengkapi tugas-tugas dan memenuhi syarat untuk menyelesaikan Pendidikan Program Sarjana (S1) pada Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Banda Aceh. Dalam rangka pelaksanaan penelitian dan penulisan skripsi ini, penulis banyak memperoleh bantuan dan bimbingan dari berbagai pihak, dimana pada kesempatan ini penulis menyampaikan ungkapan terimakasih yang sebesar-besarnya kepada:

1. Teristimewa dan terutama penulis sampaikan ucapan terima kasih setulus-tulusnya kepada orang tua penulis yang tersayang. Cinta pertama dan Panutan ayah Sofyan, terima kasih sudah selalu berjuang untuk kehidupan keluarga hingga saat ini, yang telah mendidik dan memotivasi serta memberi dukungan hingga penulis mampu menyelesaikan studi ini hingga akhir. pintu surgaku dan belahan jiwaku, Mama Cut Rita, yang tiada henti-hentinya memberikan kasih sayang dengan penuh cinta serta melangitkan beribu doanya demi kemudahan dan kelancaran penulis dalam menjalankan kehidupan perkuliahan serta menjadi sandaran terkuat bagi hidup penulis.
2. Dr. Marlizar, S.E.,M.M selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Banda Aceh.
3. Ibu Syamsidar, S.E., M.Si.,Ak selaku Wakil Dekan Bidang Akademik Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Banda Aceh.

4. Ibu Zuraidah, S.E.,M.M selaku Ketua Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh.
5. Ibu Suryani Murad, S.E.,M..Si selaku ketua laboratorium Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Banda Aceh.
6. Dr. Nuzulman, S.E.,M.Si selaku dosen Pembimbing I yang telah memberikan dorongan dan arahan dari merencanakan hinnga selesainya penelitian ini.
7. Dr. Sulfitra, S.Si., M.Si selaku dosen Pembimbing I yang telah memberikan dorongan dan arahan dari merencanakan hinnga selesainya penelitian ini.
8. Dosen, staf pengajar dan kaeyawan di Universitas Muhammadiyah Aceh.
9. Kepada adik-adik tersayang Safa Sofia dan M. Arsyia Sofia, yang selalu membuat penulis bermotivasi untuk bisa terus belajar menjadi sosok yang dapat memberikan pengaruh positif, baik dalam bidang akademik serta berusaha menjadi panutannya di masa yang akan datang kelak.

Penulis menyadari sepenuhnya bahwa skripsi ini masih belum sempurna. Hal ini tidak terlepas dari keterbatasan kemampuan dan ilmu pengetahuan yang penulis miliki. Penulis berharap semua yang dilakukan menjadi amal ibadah dan dapat bermanfaat bagi penulis dan bagi pembaca. Dengan segala kerendahan hati penulis mengharapkan kritik dan saran dari semua pembaca sebagai motivasi bagi penulis. Semoga kita selalu mendapat ridha dari Allah SWT. Amin Ya Rabbal'alam.

Banda Aceh, 14 Agustus 2026

Dinda Sopia
2202120140

**PENGARUH *KNOWLEDGE MANAGEMENT*, KOMPETENSI DIGITAL DAN
EMPLOYEE ENGAGEMENT TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA
DINAS PEMBERDAYAAN PEREMPUAN DAN KB
KABUPATEN ACEH SELATAN**

**DINDA SOPIA
NPM. 2202120140**

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

Pembimbing II : Sulfitra, S.Si., M.Si.

ABSTRAK

Kajian ini dilatar belakangi oleh fenomena di Dinas Pemberdayaan Perempuan dan KB Kabupaten Aceh Selatan menunjukkan kinerja pegawai belum optimal. Proses berbagi pengetahuan dan transfer pengalaman antarpegawai belum berjalan secara sistematis. Kemampuan pegawai dalam menggunakan teknologi dan sistem informasi digital juga masih beragam. Selain itu, keterikatan dan antusiasme pegawai terhadap pekerjaan belum merata. Kondisi tersebut dapat menyebabkan keterlambatan pekerjaan, pelaporan, dan pencapaian target organisasi. Oleh karena itu, *knowledge management*, kompetensi digital, dan *employee engagement* penting dikaji dalam meningkatkan kinerja pegawai. Penelitian ini bertujuan untuk menguji besarnya pengaruh *knowledge management*, kompetensi digital dan *employee engagement* secara parsial dan simultan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pemberdayaan Perempuan dan KB Kabupaten Aceh Selatan. Metode penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan jenis penelitian bersifat asosiatif. Populasi dalam penelitian ini seluruh pegawai Dinas Pemberdayaan Perempuan dan KB Kabupaten Aceh Selatan sebanyak 61 dan sampel penelitian juga 61 orang yang diambil dengan teknik total sampling. Teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner. Analisis data menggunakan analisis regresi linier berganda, uji t dan uji f. Hasil penelitian menunjukkan bahwa *knowledge management* secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pemberdayaan Perempuan dan KB Kabupaten Aceh Selatan. Kompetensi digital secara parsial tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pemberdayaan Perempuan dan KB Kabupaten Aceh Selatan. *Employee engagement* secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pemberdayaan Perempuan dan KB Kabupaten Aceh Selatan. *Knowledge management*, kompetensi digital dan *employee engagement* secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pemberdayaan Perempuan dan KB Kabupaten Aceh Selatan.

Kata Kunci: *Knowledge management*, kompetensi digital, *employee engagement* kinerja pegawai.

**THE INFLUENCE OF KNOWLEDGE MANAGEMENT, DIGITAL
COMPETENCE, AND EMPLOYEE ENGAGEMENT ON EMPLOYEE
PERFORMANCE AT THE OFFICE OF WOMEN'S EMPOWERMENT AND
FAMILY PLANNING, SOUTH ACEH REGENCY**

**DINDA SOPIA
NPM. 2202120140**

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

Supervisor II : Sulfitra, S.Si., M.Si.

ABSTRACT

This study is motivated by observations at the South Aceh Regency Office for Women's Empowerment and Family Planning indicating that employee performance is not yet optimal. Processes for knowledge sharing and the transfer of experience among employees lack a systematic approach. Furthermore, employee proficiency in utilizing technology and digital information systems varies, and levels of work engagement and enthusiasm are inconsistent across the workforce. Such conditions can lead to delays in task completion, reporting, and the achievement of organizational targets. Consequently, examining knowledge management, digital competence, and employee engagement is crucial for enhancing employee performance. This study aims to examine the extent to which knowledge management, digital competence, and employee engagement both individually and simultaneously influence employee performance at the agency. The study employs a quantitative approach with an associative research design. The population consists of all 61 employees of the agency, and the entire population was included in the sample using the total sampling technique. Data were collected via questionnaires and analyzed using multiple linear regression, t-tests, and F-tests. The results indicate that knowledge management has a positive and significant partial effect on employee performance. Digital competence, however, does not have a significant partial effect on employee performance. Employee engagement has a positive and significant partial effect on employee performance. Finally, knowledge management, digital competence, and employee engagement simultaneously exert a positive and significant influence on employee performance at the South Aceh Regency Office of Women's Empowerment and Family Planning.

Keywords: Knowledge management, digital competence, employee engagement, employee performance.

DAFTAR ISI

	Halaman
KATA PENGANTAR.....	i
ABSTRAK	iii
ABSTRACT	iv
DAFTAR ISI	v
DAFTAR TABEL	vii
DAFTAR GAMBAR.....	viii

BAB I	PENDAHULUAN.....	1
	1.1. Latar Belakang Penelitian	1
	1.2. Rumusan Masalah	10
	1.3. Tujuan Penelitian	11
	1.4. Manfaat Penelitian	12
	1.5. Ruang Lingkup Penelitian.....	12
BAB II	KAJIAN KEPUSTAKAAN	13
	2.1. Landasan Teoritis	13
	2.1.1. Kinerja Pegawai	13
	2.1.1.1 Pengertian Kinerja Pegawai	13
	2.1.1.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai.....	15
	2.1.1.3 Indikator Kinerja Pegawai	16
	2.1.1.4 Ukuran Kinerja Pegawai	17
	2.1.2. <i>Knowledge Management</i>	18
	2.1.2.1 Pengertian <i>Knowledge Management</i>	18
	2.1.2.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi <i>Knowledge Management</i>	20
	2.1.2.3 Indikator <i>Knowledge Management</i>	22
	2.1.2.3 Ukuran <i>Knowledge Management</i>	23
	2.1.3. Kompetensi Digital	24
	2.1.3.1 Pengertian Kompetensi Digital	24
	2.1.3.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Penilaian Kinerja.....	25
	2.1.3.3 Indikator Kompetensi Digital	26
	2.1.3.4 Ukuran Kompetensi Digital	28
	2.1.4. <i>Employee Engagement</i>	29
	2.1.4.1 Pengertian <i>Employee Engagement</i>	29
	2.1.4.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi <i>Employee Engagement</i>	31
	2.1.4.3 Indikator <i>Employee Engagement</i>	32
	2.1.4.4 Ukuran <i>Employee Engagement</i>	33
	2.2. Penelitian Sebelumnya	33
	2.3. Hubungan Antar Variabel	38
	2.3.1. Hubungan <i>Knowledge Management</i> dengan Kinerja Pegawai	38

2.3.2. Hubungan Kompetensi Digital dengan Kinerja Pegawai	38
2.3.3. Hubungan <i>Employee Engagement</i> dengan Kinerja Pegawai	39
2.4. Kerangka Pemikiran	40
2.5. Hipotesis.....	41
BAB III METODE PENELITIAN	42
3.1. Desain Penelitian	42
3.1.1. Tujuan Penelitian	42
3.1.2. Jenis Penelitian.....	42
3.1.3. Horison Penelitian.....	42
3.1.4. Unit Analisis	43
3.2. Populasi dan Sampel Penelitian.....	44
3.3. Sumber dan Teknik Pengumpulan Data	45
3.4. Definisi dan Operasionalisasi Variabel.....	46
3.5. Teknik Analisis Data	47
3.5.1 Pengujian Koefisien Korelasi (R) dan Koefisien Determinasi (R^2).....	48
3.6. Pengujian Data	49
3.6.1. Uji Validitas	49
3.6.2. Uji Reliabilitas	49
3.6.3. Uji Asumsi Klasik.....	50
3.7. Rancangan Pengujian Hipotesis	52
3.7.1. Uji t	52
3.7.2. Uji F	53
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	55
4.1. Gambaran Umum Lokasi Penelitian.....	55
4.2. Hasil Penelitian.....	58
4.2.1 Karakteristik Responden.....	58
4.2.2 Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas	62
4.2.3 Uji Asumsi Klasik	64
4.2.4 Analisis Regresi Linier Berganda.....	68
4.2.5 Uji Hipotesis	70
4.2.6 Analisis Koefisien Determinasi	72
4.3. Pembahasan	73
4.3.1 Pengaruh <i>knowledge management</i> terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pemberdayaan Perempuan dan KB Kabupaten Aceh Selatan.....	73
4.3.2 Pengaruh kompetensi digital terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pemberdayaan Perempuan dan KB Kabupaten Aceh Selatan	75
4.3.3 Pengaruh <i>employee engagement</i> terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pemberdayaan Perempuan dan KB Kabupaten Aceh Selatan	76

4.3.4 Pengaruh knowledge management, kompetensi digital dan employee engagement terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pemberdayaan Perempuan dan KB Kabupaten Aceh Selatan.....	77
4.4. Implikasi Penelitian	78
BAB V PENUTUP.....	86
5.1. Kesimpulan	86
5.2. Saran	87
DAFTAR PUSTAKA.....	89
LAMPIRAN-LAMPIRAN	94



DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 1.1 Pendidikan Pegawai di Kantor Dinas Pemberdayaan Perempuan dan KB Kabupaten Aceh Selatan.....	4
Tabel 1.2 Pegawai Kantor Dinas Pemberdayaan Perempuan dan KB Kabupaten Aceh Selatan Berdasarkan Usia	6
Tabel 2.1 Penelitian Sebelumnya	35
Tabel 3.1 Horison Waktu Penelitian	42
Tabel 3.2 Skala Pengukuran.....	44
Tabel 3.3 Jumlah Pegawai Pegawai Pemberdayaan Perempuan dan KB Kabupaten Aceh Selatan Berdasarkan Jabatan	44
Tabel 3.4 Definisi Operasional Variabel.....	46
Tabel 4.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	58
Tabel 4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia	59
Tabel 4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan	60
Tabel 4.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja.....	61
Tabel 4.5 Uji Validitas	62
Tabel 4.6 Uji Reliabilitas.....	63
Tabel 4.7 Uji Normalitas	64
Tabel 4.8 Uji Multikolinieritas.....	67
Tabel 4.9 Analisis Regresi Linier Berganda	69
Tabel 4.10 Uji T	70
Tabel 4.11 Uji F.....	72
Tabel 4.12 Analisis Koefisien Determinasi.....	73



DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 2.1. Kerangka Pemikiran	41
Gambar 4.1. Histogram Uji Normalitas	65
Gambar 4.2. P-P Plot Uji Normalitas.....	65
Gambar 4.3. Sacatterplot Uji Heteroskedastisitas.....	68



BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Penelitian

Sumber daya manusia merupakan elemen utama organisasi dibandingkan dengan elemen sumber daya manusia yang lain seperti modal, teknologi karena manusia itu sendiri yang mengendalikan faktor yang lain. Dalam hal ini, harga dan nilai manusia ditentukan relevansi konstruksinya pada proses produk. Kualitas manusia disiapkan sedemikian rupa agar dapat sesuai dengan tuntutan pembangunan atau tuntutan masyarakat. Agar aktivitas manajemen berjalan dengan baik, sebuah organisasi harus memiliki sumber daya manusia yang memiliki kualitas kerja yang tinggi serta usaha untuk mengelola organisasi seoptimal mungkin sehingga kinerjanya dapat dimaksimalkan untuk orang banyak. Kinerja yang baik adalah kinerja yang sesuai standar organisasi dan mendukung tercapainya tujuan organisasi. Dalam rangka meningkatkan kinerja instansi, peran pegawai menjadi hal utama dalam mendorong peningkatan kinerja sebuah instansi.

Kinerja pegawai merupakan suatu hasil yang telah dicapai pegawai pada waktu yang telah ditentukan, pegawai yang memiliki kinerja yang tinggi cenderung akan melakukan pekerjaan sesuai dengan standar tertentu dan lebih berinisiatif dalam melakukan pekerjaan, kecil kemungkinan untuk mengundurkan diri dibandingkan dengan pegawai yang memiliki kinerja yang rendah (Nuzulman, *et al.* 2022). Kinerja pegawai yang baik dapat membantu instansi dalam mencapai tujuan organisasi secara lebih efektif dan efisien. Pegawai yang bekerja secara optimal mampu menyelesaikan tugas tepat waktu, menggunakan sumber daya secara efisien, serta mengurangi

kesalahan dalam pelaksanaan pekerjaan. Kinerja pegawai yang optimal akan membantu instansi dalam mencapai visi, misi, serta target yang telah ditetapkan (Sulfitra *et al.*, 2024).

Kinerja pada setiap pegawai sangat penting dalam suatu organisasi, karena pada kinerja pegawai yang menentukan kelangsungan suatu organisasi sehingga kinerja pegawai adalah prestasi yang diperoleh seseorang dalam melakukan tugas. Peningkatan suatu kinerja pegawai akan membawa kemajuan bagi kantor untuk dapat bertahan dalam suatu persaingan lingkungan yang tidak stabil. Kinerja pegawai dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor, di antaranya *knowledge management*, kompetensi digital dan *employee engagement* (Shinta & Saefuddin, 2025).

Knowledge management dapat berdampak pada kinerja pegawai. *Knowledge management* merupakan sistem terpadu yang terdiri dari people, process, dan technology, di mana manusia menjadi unsur paling penting karena keberhasilan pengelolaan pengetahuan sangat bergantung pada kemampuan individu dalam mengolah dan memanfaatkan informasi (Erlinda *et al.*, 2026). Melalui penerapan *knowledge management*, pengetahuan dan pengalaman yang dimiliki oleh pegawai dapat didokumentasikan dan disebarluaskan sehingga dapat digunakan kembali oleh anggota organisasi lainnya dalam menyelesaikan pekerjaan (Erlinda *et al.*, 2026).

Knowledge management berpengaruh terhadap kinerja pegawai (Nanda *et al.*, 2023). Pengelolaan pengetahuan yang baik memungkinkan pegawai memperoleh, berbagi, dan memanfaatkan informasi serta pengalaman kerja secara lebih efektif dalam menyelesaikan tugas. Melalui proses identifikasi, penyimpanan,

dan distribusi pengetahuan dalam organisasi, pegawai dapat belajar dari praktik terbaik yang telah ada sehingga mampu meningkatkan kualitas pengambilan keputusan, efisiensi kerja, serta inovasi dalam pelaksanaan pekerjaan.

Faktor selanjutnya yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai yaitu kompetensi digital. Kompetensi digital merupakan kemampuan individu dalam memahami, menggunakan, dan memanfaatkan teknologi digital secara efektif untuk mendukung pelaksanaan tugas dan aktivitas kerja. Kompetensi ini mencakup keterampilan dalam mengoperasikan perangkat digital, mengelola informasi, berkomunikasi melalui media digital, serta memanfaatkan berbagai aplikasi atau sistem berbasis teknologi untuk meningkatkan efisiensi dan produktivitas kerja (Larasshati & Priyastiwi, 2024).

Kompetensi digital berpengaruh terhadap kinerja pegawai (Emilia & Soemayani, 2025). Kemampuan dalam menggunakan teknologi digital memungkinkan pegawai menyelesaikan pekerjaan secara lebih cepat, tepat, dan efisien. Pegawai yang memiliki kompetensi digital mampu memanfaatkan berbagai aplikasi, sistem informasi, serta media digital untuk mengolah data, berkomunikasi, dan mendukung proses pengambilan keputusan dalam organisasi. Dengan pemanfaatan teknologi tersebut, produktivitas kerja dapat meningkat, kesalahan kerja dapat diminimalkan, serta kualitas hasil pekerjaan menjadi lebih baik sehingga secara keseluruhan kinerja pegawai dapat meningkat.

Selain itu *employee engagement* juga berdampak pada kinerja pegawai. *Employee engagement* merupakan suatu kondisi psikologis yang mencerminkan tingkat keterikatan emosional, komitmen, serta keterlibatan pegawai terhadap pekerjaan dan organisasi tempat mereka bekerja (Sulfitra & Firdaus, 2019).

Kondisi ini menunjukkan sejauh mana pegawai merasa memiliki hubungan yang kuat dengan pekerjaannya serta merasa menjadi bagian penting dari organisasi. Pegawai yang memiliki tingkat *employee engagement* yang tinggi umumnya akan menunjukkan semangat kerja, dedikasi yang kuat, serta kesediaan untuk memberikan kontribusi terbaik dalam melaksanakan setiap tugas dan tanggung jawab yang diberikan (Nanda *et al.*, 2025).

Employee engagement berpengaruh terhadap kinerja pegawai (Shinta & Saefuddin, 2025). Tingkat keterikatan yang tinggi antara pegawai dengan organisasi akan mendorong munculnya rasa memiliki, tanggung jawab, dan komitmen terhadap pekerjaan yang dilakukan. Pegawai yang memiliki keterlibatan kerja yang tinggi cenderung menunjukkan antusiasme, dedikasi, serta kesediaan untuk memberikan usaha terbaik dalam menyelesaikan tugas dan mencapai tujuan organisasi. Kondisi ini pada akhirnya dapat meningkatkan produktivitas, kualitas kerja, serta efektivitas pelaksanaan tugas sehingga kinerja pegawai menjadi lebih optimal.

Pendidikan Pegawai di Kantor Dinas Pemberdayaan Perempuan dan KB Kabupaten Aceh Selatan dapat dilihat pada Tabel 1.1.

Tabel 1.1
Pendidikan Pegawai di Kantor Dinas Pemberdayaan Perempuan dan KB
Kabupaten Aceh Selatan

No	Tingkat Pendidikan	Jumlah Pegawai	Persentase (%)	Tingkat Capaian Kinerja
1	SLTA	3	7,5%	Cukup
2	Diploma III	11	27,5%	Baik
3	Sarjana (S1)	22	55%	Sangat Baik
4	Pasca Sarjana (S2)	4	10%	Sangat Baik
Total		40	100%	

Sumber: Dinas Pemberdayaan Perempuan dan KB Kabupaten Aceh Selatan (2026)

Berdasarkan Tabel 1.1 dapat dijelaskan bahwa jumlah pegawai terbanyak berada pada tingkat pendidikan Sarjana (S1) yaitu sebanyak 22 orang atau 55% dari total pegawai. Capaian kinerja pada kelompok ini tergolong “Baik–Sangat Baik”, yang menunjukkan bahwa mayoritas pegawai dengan pendidikan S1 mampu melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya secara optimal, serta memberikan kontribusi yang signifikan terhadap pencapaian tujuan organisasi di Dinas Pemberdayaan Perempuan dan KB Kabupaten Aceh Selatan. Hal ini menunjukkan bahwa tingkat pendidikan yang lebih tinggi cenderung berkorelasi dengan kualitas kinerja yang lebih baik, karena pegawai memiliki pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan analisis yang lebih memadai dalam menyelesaikan pekerjaan.

Namun, fenomena yang terjadi menunjukkan bahwa masih terdapat beberapa pegawai dengan tingkat pendidikan yang relatif rendah seperti SLTA dan Diploma III, sehingga berdampak pada kinerja yang juga cenderung rendah, terutama dalam hal pemahaman tugas, kemampuan teknis, serta adaptasi terhadap tuntutan pekerjaan yang semakin kompleks, sehingga hal ini menjadi tantangan bagi organisasi dalam meningkatkan kualitas sumber daya manusia secara menyeluruh. Hal ini mengindikasikan perlunya peningkatan kapasitas melalui pelatihan, pengembangan kompetensi dan pembinaan yang berkelanjutan agar seluruh pegawai, tanpa memandang latar belakang pendidikan, dapat mencapai kinerja yang lebih merata dan optimal. Selain itu, organisasi juga perlu memastikan bahwa sistem penilaian kinerja, motivasi kerja, dan lingkungan kerja mendukung peningkatan produktivitas secara keseluruhan. Kinerja pegawai Dinas Pemberdayaan Perempuan dan KB

Kabupaten Aceh Selatan berdasarkan perbandingan antara tingkat usia dengan capaian kinerja dapat dilihat pada Tabel 1.2.

Tabel 1.2
Pegawai Kantor Dinas Pemberdayaan Perempuan dan KB Kabupaten Aceh Selatan Berdasarkan Usia

No	Usia	Jumlah Pegawai	Persentase (%)	Tingkat Capaian Kinerja
1	20-30 Tahun	5	12,5%	Cukup-Baik
2	31-40 Tahun	13	32,5%	Baik
3	41-50 Tahun	15	37,5%	Sangat Baik
4	> 50 Tahun	7	17,5%	Sangat Baik
Total		40	100%	

Sumber: Dinas Pemberdayaan Perempuan dan KB Kabupaten Aceh Selatan (2026)

Tabel 1.2 menunjukkan bahwa jumlah pegawai terbanyak berada pada kelompok usia 41–50 tahun yaitu sebanyak 15 orang atau 37,5% dari total pegawai. Capaian kinerja pada kelompok usia ini tergolong “Baik–Sangat Baik”, yang menunjukkan bahwa pegawai pada rentang usia tersebut memiliki tingkat produktivitas, pengalaman kerja, serta kematangan dalam menyelesaikan tugas yang relatif tinggi sehingga mampu memberikan kontribusi optimal bagi organisasi. Hal ini menunjukkan bahwa usia produktif menengah cenderung menjadi fase paling optimal dalam kinerja pegawai, karena didukung oleh kombinasi pengalaman, stabilitas emosional, serta pemahaman kerja yang matang. Namun, fenomena pegawai yang berusia antara 31–40 tahun menunjukkan bahwa mereka masih memiliki peluang besar untuk terus mengembangkan kinerjanya, mengingat pada rentang usia ini individu umumnya berada pada fase produktif dengan kombinasi pengalaman kerja yang cukup serta kemampuan adaptasi yang masih tinggi, sehingga potensi peningkatan *knowledge management*, kompetensi digital, dan *employee engagement*, inovasi, kontribusi dan lainnya terhadap

organisasi tetap terbuka luas apabila didukung oleh lingkungan kerja, pelatihan, dan motivasi yang tepat.

Salah satu fenomena yang dapat diamati berkaitan dengan *knowledge management*. Pengetahuan dan pengalaman yang dimiliki pegawai belum seluruhnya terdokumentasi dan dibagikan secara sistematis kepada pegawai lainnya. Pengetahuan mengenai pelaksanaan program, mekanisme administrasi, penyusunan laporan, pengelolaan data, serta pengalaman dalam menangani permasalahan di lapangan masih cenderung melekat pada individu atau bidang tertentu. Kondisi tersebut dapat menimbulkan ketergantungan terhadap pegawai yang memiliki pengalaman lebih lama. Ketika pegawai yang menguasai suatu pekerjaan tidak berada di tempat atau mengalami mutasi, proses pekerjaan dapat mengalami keterlambatan karena pengetahuan tersebut belum sepenuhnya ditransfer kepada pegawai lainnya. Selain itu, kegiatan berbagi pengetahuan antarpegawai belum tentu berlangsung secara rutin dan terstruktur, sehingga peluang untuk memanfaatkan pengalaman dan praktik terbaik dalam meningkatkan kualitas pekerjaan menjadi belum optimal.

Permasalahan berikutnya berkaitan dengan kompetensi digital pegawai. Perubahan menuju tata kelola pemerintahan berbasis digital menuntut pegawai untuk mampu menggunakan berbagai perangkat, aplikasi, dan sistem informasi dalam mendukung pekerjaan. Namun, tingkat penguasaan teknologi digital antarpegawai dapat berbeda-beda. Sebagian pegawai mungkin telah terbiasa menggunakan aplikasi administrasi, pengolahan data, pelaporan, komunikasi digital, dan sistem informasi pemerintahan, sedangkan sebagian lainnya masih membutuhkan pendampingan dalam mengoperasikan teknologi tersebut.

Perbedaan kemampuan tersebut berpotensi menyebabkan proses input data, pengolahan informasi, penyusunan laporan, maupun penyelesaian pekerjaan administratif menjadi kurang efektif. Kondisi tersebut semakin penting karena pekerjaan di bidang pemberdayaan perempuan dan KB membutuhkan pengelolaan data yang akurat dan tepat waktu sebagai dasar perencanaan program serta pengambilan keputusan.

Fenomena lain yang perlu mendapat perhatian adalah *employee engagement* atau keterikatan pegawai terhadap pekerjaan dan organisasi. Dalam pelaksanaan tugas sehari-hari, tingkat keterlibatan pegawai dapat terlihat dari antusiasme, rasa tanggung jawab, inisiatif, kedisiplinan, serta kesediaan untuk memberikan kontribusi lebih terhadap pencapaian tujuan organisasi. Dalam kondisi tertentu, masih terdapat kemungkinan bahwa keterlibatan pegawai belum merata. Sebagian pegawai menunjukkan antusiasme dan tanggung jawab yang tinggi, sementara sebagian lainnya cenderung melaksanakan pekerjaan sebatas tugas pokok yang telah ditetapkan. Perbedaan tingkat keterikatan tersebut dapat berpengaruh terhadap produktivitas, inisiatif dalam menyelesaikan permasalahan, dan kesediaan pegawai untuk berkontribusi di luar tugas rutin.

Fenomena tersebut pada akhirnya dapat tercermin pada kinerja pegawai. Kinerja tidak hanya diukur dari terselesaikannya pekerjaan, tetapi juga dari kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, kemampuan bekerja sama, serta pencapaian target organisasi. Dalam praktiknya, potensi permasalahan kinerja dapat terlihat dari masih adanya pekerjaan yang membutuhkan waktu relatif lama untuk diselesaikan, perlunya perbaikan atau koreksi terhadap dokumen dan laporan, keterlambatan penyampaian data, serta belum optimalnya koordinasi dalam

pelaksanaan program. Kondisi tersebut dapat menjadi indikasi bahwa terdapat faktor internal sumber daya manusia yang perlu diperhatikan dalam upaya meningkatkan kinerja pegawai.

Apabila dikaitkan antara ketiga variabel tersebut, permasalahan di lapangan menunjukkan adanya hubungan yang saling berkaitan. Pegawai yang memiliki pengetahuan dan pengalaman tetapi tidak mampu memanfaatkan teknologi digital secara optimal akan mengalami keterbatasan dalam menyelesaikan pekerjaan secara cepat dan efisien. Sebaliknya, pegawai yang memiliki kemampuan digital tetapi kurang memperoleh akses terhadap pengetahuan organisasi juga dapat mengalami kesulitan dalam memahami prosedur, konteks pekerjaan, dan pengalaman penyelesaian masalah. Demikian pula, pengetahuan dan kompetensi digital yang baik belum tentu menghasilkan kinerja optimal apabila pegawai memiliki tingkat keterikatan yang rendah terhadap pekerjaan dan organisasi.

Dengan demikian, fenomena tersebut menunjukkan bahwa peningkatan kinerja pegawai pada Dinas Pemberdayaan Perempuan dan KB Kabupaten Aceh Selatan tidak hanya berkaitan dengan ketersediaan sarana dan prasarana, tetapi juga dipengaruhi oleh bagaimana organisasi mengelola pengetahuan, meningkatkan kompetensi digital, dan membangun keterikatan pegawai. *Knowledge management* diperlukan agar pengetahuan dan pengalaman pegawai dapat menjadi aset organisasi yang dapat dibagikan dan dimanfaatkan bersama. Kompetensi digital diperlukan agar pegawai mampu mengikuti tuntutan transformasi digital dalam pelaksanaan tugas pemerintahan. Sementara itu, *employee engagement* diperlukan agar pegawai memiliki motivasi, dedikasi, dan keterlibatan yang kuat dalam melaksanakan tugas.

Berdasarkan fenomena tersebut, penting dilakukan penelitian untuk mengetahui sejauh mana *knowledge management*, kompetensi digital, dan *employee engagement* berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pemberdayaan Perempuan dan KB Kabupaten Aceh Selatan. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan gambaran empiris mengenai faktor-faktor yang perlu diperkuat oleh organisasi sehingga peningkatan kualitas sumber daya manusia dapat diarahkan secara lebih tepat dan pada akhirnya mendukung pencapaian target program serta peningkatan kualitas pelayanan kepada masyarakat.

Berdasarkan uraian di atas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian **“Pengaruh *Knowledge Management*, Kompetensi Digital dan *Employee Engagement* Terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pemberdayaan Perempuan dan KB Kabupaten Aceh Selatan”**.

1.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang penelitian diatas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah:

1. Apakah pengaruh *knowledge management* berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pemberdayaan Perempuan dan KB Kabupaten Aceh Selatan?.
2. Apakah pengaruh kompetensi digital berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pemberdayaan Perempuan dan KB Kabupaten Aceh Selatan.?

3. Apakah pengaruh *employee engagement* berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pemberdayaan Perempuan dan KB Kabupaten Aceh Selatan.?
4. Apakah pengaruh *knowledge management*, kompetensi digital dan *employee engagement* berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pemberdayaan Perempuan dan KB Kabupaten Aceh Selatan.?

1.3. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah, maka tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk menguji besarnya pengaruh *knowledge management* terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pemberdayaan Perempuan dan KB Kabupaten Aceh Selatan.
2. Untuk menguji besarnya pengaruh kompetensi digital terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pemberdayaan Perempuan dan KB Kabupaten Aceh Selatan.
3. Untuk menguji besarnya pengaruh *employee engagement* terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pemberdayaan Perempuan dan KB Kabupaten Aceh Selatan.
4. Untuk menguji besarnya pengaruh *knowledge management*, kompetensi digital dan *employee engagement* terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pemberdayaan Perempuan dan KB Kabupaten Aceh Selatan.

1.4. Manfaat Penelitian

Dari hasil penulisan ini diharapkan dapat memberikan manfaat sebagai berikut:

a. Manfaat Praktis

Sebagai bahan masukan dan pertimbangan bagi Dinas Pemberdayaan Perempuan dan KB Kabupaten Aceh Selatan dalam meningkatkan kinerja pegawai, melalui peningkatan *knowledge management*, kompetensi digital dan *employee engagement*.

b. Manfaat Teoritis

- 1 Untuk menambah wawasan dan pengetahuan penulis dibidang Manajemen Sumber Daya Manusia dalam hal pengaruh *knowledge management*, kompetensi digital dan *employee engagement* terhadap kinerja pegawai
- 2 Sebagai referensi bagi penelitian selanjutnya yang dilakukan dimasa yang akan datang.

1.5. Ruang Lingkup Penelitian

Berdasarkan latar belakang penelitian dan rumusan masalah, waktu penelitian dan biaya, maka ruang lingkup penelitian ini dibatasi dengan *knowledge management*, kompetensi digital dan *employee engagement* terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pemberdayaan Perempuan dan KB Kabupaten Aceh Selatan.

BAB II

KAJIAN KEPUSTAKAAN

2.1 Landasan Teoritis

2.1.1 Kinerja Pegawai

2.1.1.1 Pengertian Kinerja Pegawai

Kinerja merupakan sasaran penentu dalam mencapai tujuan organisasi, tetapi hal ini tidak mudah dicapai, karena banyak faktor yang mempengaruhi tinggi rendahnya kinerja seseorang. Sedarmayanti (2021:216) mengatakan “kinerja yang baik dapat dipengaruhi oleh kecakapan dan motivasi. Kecakapan tanpa motivasi atau motivasi tanpa kecakapan, keduanya tidak dapat menghasilkan keluaran yang tinggi. Larsen dan Mitchell mengusulkan bahwa kinerja akan tergantung kepada adanya perpaduan yang tepat antara individu dan pekerjaannya.” Adapun menurut Hasibuan (2022:93) mengatakan bahwa “kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu”.

Safitri (2022:17) mengatakan bahwa “kinerja pegawai adalah penampilan suatu proses kerja dalam organisasi yang meliputi perilaku para pelakunya (atasan dan bawahan, pegawai/pekerja), proses pekerjaan serta hasil pekerjaan yang dicapai. Selanjutnya Masruroh *et al.*, (2023:4) mengatakan “kinerja pegawai adalah merupakan perwujudan hasil kerja yang dilakukan oleh pegawai yang biasanya dipakai sebagai dasar penilaian terhadap pegawai atau organisasi. Kinerja yang baik merupakan suatu langkah untuk menuju tercapainya tujuan organisasi.” Larasshati & Priyastiwati (2024:517) mengatakan bahwa “istilah

kinerja (*performance*) identik dengan prestasi kerja, yang artinya sebagai ungkapan kemampuan yang didasari oleh pengetahuan, *employee engagement*, ketrampilan dan motivasi dalam menghasilkan sesuatu. kinerja seseorang ditentukan oleh kemampuan dan motivasi untuk melaksanakan pekerjaan sehingga dengan jelas *output* yang dihasilkan dalam kurun waktu tertentu, baik segi kualitas maupun kuantitasnya.”

Selanjutnya Ivana & Marzuki (2023:127) mengatakan “kinerja pegawai adalah hasil kerja yang dapat dicapai seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan hasil yang diharapkan dalam rangka mencapai tujuan organisasi dalam periode waktu tertentu. Simamora (2021:416) mengatakan “pengukuran kinerja adalah merupakan suatu alat manajemen untuk bisa meningkatkan kualitas pengambilan keputusan dan akuntabilitas”. Mengenai kompetensi digital, menurut Simamora adalah proses yang mengukur pegawai, kompetensi digital pada umumnya mencakup baik aspek kualitatif maupun kuantitatif dari kinerja pelaksanaan pekerjaan.”

Berdasarkan definisi di atas dapat dipahami bahwa kinerja pegawai merupakan seberapa besar Tingkat kemampuan pegawai dalam pelaksanaan tugas, peran dan tanggung jawab terhadap organisasi dalam pencapaian tujuan bersama untuk organisasi serta keberhasilan dalam pencapaian tujuan sesuai dengan kemampuan yang dimiliki serta visi dan misi yang telah ditetapkan oleh organisasi. Pegawai dapat melaksanakan kinerja dalam organisasi dengan baik secara kualitas dan kuantitas serta mampu bekerja sama dengan pegawai yang lain merupakan suatu jawaban dari berhasil atau tidaknya tujuan yang telah ditetapkan organisasi.

2.1.1.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai

Sedarmayanti (2021:143) mengatakan “walaupun setiap faktor secara sendiri-sendiri dapat juga mempunyai arti yang penting, tetapi kombinasi ketiga tersebut sangat menentukan tingkat hasil tiap pekerja, yang pada gilirannya membantu prestasi organisasi secara keseluruhan. Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai yaitu:

- 1) Perbaikan kinerja
- 2) Penyesuaian *Employee engagement*
- 3) Keputusan penempatan
- 4) Kebutuhan pelatihan dan pengembangan
- 5) Perencanaan dan Kompetensi digital
- 6) Definisi proses penempatan staf
- 7) Ketidakakuratan Informasi
- 8) Kesalahan Rancangan Pekerjaan
- 9) Kesempatan Kerja yang Sama
- 10) Tantangan-tantangan Eksternal
- 11) Umpan Balik pada SDM.”

Kinerja pegawai merupakan salah satu gambaran tentang diri seorang pegawai atau pegawai dengan berbagai standar tugas yang telah diberikan kepada pegawai tersebut sebagai salah satu bentuk tanggung jawab. Menurut Robbins, (2021:114) “faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai yaitu:

1. Faktor kompetensi individual yang terdiri dari: kemampuan dan keahlian, latar belakang dan demografi.
2. Mutasi merupakan ketaatan seorang pegawai terhadap tugas dan fungsinya serta kemampuan untuk mentaati setiap peraturan yang telah ditetapkan
3. Sikap kerja merupakan kesiapan atau kesediaan seorang pegawai untuk bertindak dalam beban organisasinya dan sikap dalam menjaga hubungan sesama rekan kerja.”

Tingkat kinerja suatu organisasi sangat bergantung dari kinerja pegawai dan kualitas para pimpinan yang ada. Tidak selamanya kinerja pegawai dalam kondisi seperti yang diinginkan baik oleh pegawai itu sendiri ataupun organisasi.

Menurut Darmawan dalam (Purba & Ratnasari, 2018:185) “kinerja pegawai dipengaruhi oleh beberapa faktor yaitu:

1. Faktor kemampuan, yaitu factor-faktor dari dalam diri pegawai yang merupakan bakat, sifat, pribadi serta keadaan fisik dan kejiwaan. Sementara itu, factor yang diperoleh misalnya, pengetahuan, keterampilan, etos kerja, pengalaman kerja dan motivasi kerja
2. Faktor lingkungan internal organisasi, dalam melaksanakan tugasnya pegawai memerlukan dukungan organisasi atau instansi tempat pegawai tersebut bekerja. Dukungan tersebut mempengaruhi tinggi rendahnya kinerja pegawai.”

2.1.1.3 Indikator Kinerja Pegawai

Indikator kinerja adalah suatu ukuran kualitatif yang mendeskripsikan tingkat pencapaian suatu sasaran atau tujuan yang telah ditetapkan. Menurut Mangkunegara dalam (Safitri, 2022:17) “ada beberapa indikator-indikator untuk mengukur kinerja pegawai yaitu:

1. Kualitas Pekerjaan
Kualitas kerja adalah seberapa baik seseorang pegawai mengerjakan apa yang seharusnya dikerjakan diukur dari persepsi pegawai terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan pegawai.
2. Kuantitas Kerja
Kuantitas kerja merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan.
3. Pencapaian target
Ukuran yang digunakan untuk menilai sejauh mana pegawai mampu mencapai tujuan atau sasaran kerja yang telah ditetapkan oleh organisasi.
4. Kerjasama
Kerjasama merupakan kesediaan pegawai untuk berpartisipasi dengan pegawai lain secara vertikal dan horizontal baik di dalam maupun di luar pekerjaan sehingga hasil pekerjaan semakin baik.
5. Inisiatif
Inisiatif merupakan dari dalam diri anggota organisasi atau instansi untuk melakukan pekerjaan serta mengatasi masalah dalam pekerjaan tanpa menunggu perintah dari atasan atau menunjukkan tanggung jawab dalam pekerjaan yang sudah menjadi kewajiban pegawai dan dapat diukur dengan kemampuan mengatasi masalah tanpa menunggu perintah.”

Sedarmayanti (2021:143) mengatakan “berbicara tentang kompetensi digital memiliki esensi yang jelas karena melalui kompetensi digital dapat diketahui aspek-aspek apa yang dapat dijadikan parameter mengenai Kinerja Pegawai dalam melaksanakan tugasnya. Kompetensi digital dapat dilihat melalui beberapa aspek dan indikator Kinerja Pegawai sebagai berikut:

1. Kualitas, merupakan tingkat sejauhmana proses atau hasil pelaksana kegiatan mendekati kesempurnaan atau mendekati tujuan yang diharapkan.
2. Kuantitas, merupakan jumlah yang dihasilkan, misalnya jumlah unit, jumlah siklus kegiatan yang diselesaikan dan lain-lain.
3. Tepat waktu, merupakan tingkat sejauhmana kegiatan dilaksanakan pada waktu yang dikehendaki, dengan memperhatikan koordinasi, output lain serta waktu yang tersedia untuk kegiatan lain.
4. Bisa diandalkan adalah sejauh mana seorang pegawai bisa diandalkan atas penyelesaian dan tindak lanjut tugas.
5. Kehadiran adalah sejauh mana pegawai tepat waktu, mengamati periode istirahat/makan yang ditentukan dan catatan kehadiran secara keseluruhan”

2.1.1.4 Ukuran Kinerja Pegawai

Sedarmayanti (2021:143) “pengukuran kinerja pegawai bisa dilihat beberapa faktor, faktor-faktornya adalah sebagai berikut ini:

- 1) Kesetiaan, kesediaan pegawai menjaga dan membela organisasi di dalam maupun diluar pekerjaan dari rongrongan orang yang akan tidak bertanggung jawab;
- 2) Prestasi kerja, penilaian hasil kerja baik kualitas maupun kuantitas yang dapat dihasilkan pegawai tersebut dari uraian pekerjaannya,
- 3) Kejujuran, kejujuran dalam melaksanakan tugas-tugasnya memnuhi perjanjian baik bagi dirinya sendiri maupun terhadap orang lain;
- 4) Kedisiplinan, kedisiplinan pegawai dalam memenuhi peraturan-peraturan yang ada dan melakukan pekerjaannya sesuai dengan instruksi yang diberikan kepadanya;
- 5) Kreatifitas, kemampuan pegawai dalam mengembangkan kreativitasnya untuk menyelesaikan pekerjaannya, sehingga bekerja lebih berdayaguna dan berhasil guna;
- 6) Kerjasama, kesediaan pegawai berpartisipasi dalam bekerja sama dengan pegawai lainnya secara vertical atau horizontal di dalam maupun diluar sehingga hasil pekerjaannya akan semakin baik;

- 7) Kepemimpinan, kemampuan untuk memimpin, berpengaruh, mempunyai pribadi yang kuat, dihormati, berwibawa, dan dapat memotivasi orang lain atau bawahannya untuk bekerja secara efektif;
- 8) Kepribadian, *Employee engagement* perilaku, kesopanan, periang, disukai memberi kesan yang menyenangkan, memperlihatkan *Employee engagement* yang baik, serta berpenampilan simpatik dan wajar;
- 9) Prakarsa, kemampuan berfikir yang orisinil dan berdasarkan inisiatif sendiri untuk menganalisis, menilai, menciptakan, memberikan alasan, mendapatkan kesimpulan, dan membuat keputusan penyelesaian masalah yang dihadapinya;
- 10) Kecakapan,kecakapan pegawai dalam menyatukan dan menyelaraskan bermacam -macam elemen yang semuanya terlibat didalam penyusunan kebijaksanaan dan di dalam situasi manajemen;
- 11) Tanggung jawab, kesediaan pegawai dalam mempertanggung jawabkan kebijaksanaanya, pekerjaan, dan hasil pekerjaannya, sarana dan prasarana yang dipergunakannya, serta perilaku kerjanya.”

Adapun menurut Robbins (2021:156) yang menjadi „ukuran dari kinerja pegawai adalah yaitu:

- 1) Prestasi kerja
Ketika hasil tugas orang sulit ditentukan, perusahaan dapat mengevaluasi dari perilaku (hasil kerja) pegawai tersebut yang berhubungan dengan tugas tersebut.
- 2) Target
Pencapaian target menjadi faktor yang tepat untuk dievaluasi, dari hasil pencapaian target dapat dilihat kemampuan pegawai dalam menyelesaikan beban pekerjaannya.
- 3) Keterampilan
Meliputi sekumpulan kemampuan yang bersifat teknis, antar pribadi atau berorientasi bisnis.
- 4) Kepuasan
Merupakan kualitas kerja yang dicapai berdasarkan syarat-syarat kesesuaian dan kesiapan pegawai
- 5) Inisiatif
Merupakan semangat untuk melaksanakan tugas-tugas baru dan dalam memperbesar tanggung jawabnya.”

2.1.2 *Knowledge Management*

2.1.2.1 *Pengertian Knowledge Management*

Menurut Dalkir (2023:47) “*knowledge management* adalah pendekatan yang deliberate dan sistematis untuk membina, mengkoordinasi, dan menyebarkan

basis pengetahuan organisasi menggabungkan manusia, proses, teknologi, dan struktur organisasi dengan tujuan menambahkan nilai melalui pemanfaatan ulang pengetahuan dan mendorong inovasi.” Sedangkan menurut Budihardjo (2020:138) “*knowledge management* adalah suatu kerangka untuk merancang suatu sasaran dan struktur organisasi serta proses-prosesnya sehingga hasilnya dapat dipergunakan oleh organisasi untuk menciptakan suatu nilai baru yang dapat ditawarkan pada para pelanggan dan komunitasnya.”

Menurut Ivana & Marzuki (2023:129) “*knowledge management* merupakan salah satu aset perusahaan yang tidak berwujud. Melalui pengetahuan mengenai kapabilitas perusahaan, kondisi-kondisi eksternal dan perubahan-perubahan yang telah, sedang dan akan terjadi dapat diantisipasi. Nilai ekonomis dari pengetahuan diperoleh dari penciptaan kinerja superior melalui nilai pelanggan yang tinggi, keuntungan investor dan jenjang karieryang baik bagi pegawai.”

Menurut Kurniawan *et al.*, (2025:4) “*Knowledge management* merupakan salah satu alat manajemen yang dapat digunakan untuk mendukung pencapaian tujuan organisasi dan menunjukkan keunggulan bersaing sehingga mampu menciptakan kinerja organisasi yang baik.” Kemudian menurut Ivana & Marzuki (2023:127) “*knowledge management* merupakan aktifitas merencanakan, mengumpulkan dan mengorganisir, memimpin dan mengendalikan data dan informasi yang telah dimiliki oleh sebuah perusahaan yang kemudian digabungkan dengan berbagai pemikiran dan analisa dari berbagai macam sumber yang kompeten.”

Praptowo *et al.*, (2020:13) mengartikan “*knowledge management* sebagai setiap proses atau praktek membuat, memperoleh, menangkap, berbagi, dan menggunakan pengetahuan untuk meningkatkan pembelajaran dan kinerja organisasi.” Masruroh *et al.*, (2023:4) “mengartikan *knowledge management* sebagai pendekatan-pendekatan sistemik yang membantu muncul dan mengalirnya informasi dan *knowledge* kepada orang yang tepat pada saat yang tepat untuk menciptakan nilai.”

Selanjutnya Herdiyana (2023:76) menyatakan “*knowledge management* adalah serangkaian proses penciptaan, pengkomunikasian dan penerapan *knowledge* organisasi untuk menciptakan nilai bisnis serta meningkatkan pembelajaran dan kinerja organisasi maupun organisasi.” Shinta & Saefuddin (2025:9) “pengetahuan mencerminkan kemampuan kognitif seorang pegawai berupa kemampuan untuk mengenal, memahami, menyadari dan menghayati suatu tugas/pekerjaan. Karena itu, pengetahuan seseorang pegawai dapat dikembangkan melalui pendidikan, baik formal maupun non formal serta pengalaman.”

2.1.2.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi *Knowledge Management*

Ketika seseorang menjalani kehidupannya dia akan mengumpulkan dan mempelajari fakta, menyaksikan peristiwa, dan mendapatkan potongan-potongan informasi lain yang kemudian ditambahkan ke dalam simpanan memori dan akan diakses ketika yang bersangkutan memproses informasi baru dan/atau mempersiapkan reaksi terhadap suatu instansi atau orang lain. Pengetahuan

meliputi kompetensi *analytical thinking* (AT), *conceptual thinking* (CT), *technical/professional/managerial expertise* (EXP) Herdiyana (2023:76):

- a. *Analytical thinking* (AT) adalah kemampuan memahami situasi dengan rincinya menjadi bagian-bagian kecil, atau melihat implikasi sebuah situasi secara rinci. Pada intinya, kompetensi ini memungkinkan seseorang berpikir secara analitis atau sistematis terhadap sesuatu yang kompleks.
- b. *Conceptual thinking* (CT) adalah memahami sebuah situasi atau masalah dengan menempatkan setiap bagian menjadi satu kesatuan untuk mendapatkan gambaran yang lebih besar. Termasuk kemampuan mengidentifikasi pola atau hubungan antar situasi yang tidak secara jelas terkait; mengidentifikasi isumendasar atau kunci dalam situasi yang kompleks. CT bersifat kreatif, konsepsional, atau induktif.
- c. *Expertise* (EXP) termasuk pengetahuan terkait pada pekerjaan (bisa teknis, profesional, atau manajerial), dan juga motivasi untuk memperluas, memanfaatkan, dan mendistribusikan pengetahuan tersebut.

Menurut Susanty (2019:3) “Pengelolaan pengetahuan agar tercipta struktur koordinasi secara efektif adalah membagi tujuh *enablers*, yaitu: *Collaboration, Trust, Learning, Centralization, Formalization, T-shaped skills*, dan *IT Support*. Komponen penting atau *enablers* dalam pengelolaan pengetahuan yang disebut *knowledge* tersebut menjadi tiga, yaitu:

1. *Individual factors*
 - a. *Enjoyment in helping others*
Knowledge worker yang bahagia/senang untuk membantu orang lain cenderung akan membagi pengetahuan yang dimiliki kepada orang lain.
 - b. *Knowledge self-efficacy*
Pegawai yang percaya bahwa dia dapat meningkatkan performa perusahaan dengan berbagi pengetahuan akan meningkatkan keinginannya untuk membagi dan menerima pengetahuan.
2. *Organizational factors*
 - a. *Top management support* Dukungan manajemen puncak merupakan pengaruh potensial yang penting bagi *organizational knowledge*. Dukungan manajemen puncak dibutuhkan untuk membangun budaya *knowledge sharing* di perusahaan.
 - b. *Organizational rewards*
Organizational rewards bisa mencakup *monetary incentives* seperti bonus dan naik gaji maupun *non-monetary award* seperti naik jabatan.

3. *Technology factors*

ICT use. Penggunaan *ICT* erat kaitannya dengan *knowledge sharing*, karena *ICT* dapat memungkinkan pencarian informasi dan akses informasi yang cepat

2.1.2.3 Indikator *Knowledge Management*

Knowledge management merupakan salah satu alat manajemen yang dapat digunakan untuk mendukung pencapaian tujuan organisasi dan menunjukkan keunggulan bersaing sehingga mampu menciptakan kinerja organisasi yang baik. Ada lima indikator untuk mengukur variabel *Knowledge management* yaitu akuisisi pengetahuan, konversi pengetahuan, aplikasi pengetahuan, dan perlindungan pengetahuan dan memahami situasi, sebagai mana yang dijelaskan oleh Kurniawan *et al.*, (2025) sebagai berikut:

1. Akuisisi pengetahuan *knowledge acquisition*. Akuisisi pengetahuan adalah sebuah proses yang meliputi kegiatan pengumpulan, aksesibilitas, dan penerapan dari pengetahuan yang diperoleh.
2. Konversi pengetahuan *knowledge conversion*. Pengetahuan yang ditangkap dari berbagai sumber (baik internal maupun eksternal untuk bisnis) perlu diubah menjadi pengetahuan organisasi untuk pemanfaatan efektif dalam bisnis.
3. Aplikasi pengetahuan *knowledge application*. Melalui pemanfaatan pengetahuan dimana pengetahuan yang diperoleh dapat berubah dari kemampuan potensial menjadi kemampuan terealisasi dan dinamis yang mempengaruhi kinerja organisasi.
4. Perlindungan pengetahuan *knowledge protection*. Perlindungan pengetahuan adalah proses pengamanan asset pengetahuan dan menyimpannya dengan aman serta diakses hanya oleh petugas yang berwenang.
5. Memahami situasi
Masalah dengan menempatkan setiap bagian menjadi satu kesatuan untuk mendapatkan gambar yang lebih besar.

Knowledge management dapat diukur menjadi lima indikator menurut

Abadi & Nur (2022:5) sebagai berikut:

1. Kompetensi *Maximising Performance*
Kompetensi ini mencerminkan kemampuan individu untuk mengoptimalkan kinerja, baik secara pribadi maupun tim, melalui penetapan target yang jelas, evaluasi berkala, dan peningkatan efektivitas kerja. Fokus utamanya adalah mencapai hasil terbaik dengan sumber daya yang tersedia.
2. Kompetensi *Continuous Improvement*
Kompetensi ini merujuk pada keinginan dan kemampuan untuk terus melakukan perbaikan terhadap proses, produk, atau layanan. Individu dengan kompetensi ini proaktif mencari cara untuk meningkatkan efisiensi, kualitas, dan inovasi dalam pekerjaannya.
3. Kompetensi *Team Leadership*
Menunjukkan kemampuan untuk memimpin tim secara efektif, termasuk dalam memberikan arahan, membangun komunikasi yang baik, memotivasi anggota tim, serta menyelesaikan konflik. Pemimpin tim yang baik berfokus pada pencapaian tujuan bersama melalui kolaborasi.
4. Kompetensi *Work Management*
Menggambarkan kemampuan individu untuk merencanakan, mengatur, dan mengelola pekerjaan secara efisien.
5. Kompetensi *Individual Leadership*
Kompetensi ini mencakup kemampuan seseorang untuk memimpin dirinya sendiri dengan baik, termasuk dalam pengambilan keputusan, manajemen emosi, tanggung jawab, dan integritas.

2.1.2.4 Ukuran *Knowledge Management*

Terdapat dua ukuran untuk mengukur variabel *knowledge management* yang dikemukakan oleh Herdiyana (2023) yaitu sebagai berikut:

1. Identifikasi Pengetahuan
Identifikasi pengetahuan merupakan proses mengenali dan memetakan pengetahuan yang dimiliki oleh individu maupun organisasi yang dapat dimanfaatkan untuk mendukung pencapaian tujuan organisasi.
2. Penciptaan Pengetahuan
Penciptaan pengetahuan merupakan proses menghasilkan pengetahuan baru melalui interaksi, pengalaman, pembelajaran, serta pertukaran ide di dalam organisasi. Proses ini dapat terjadi melalui berbagai kegiatan seperti diskusi, pelatihan, penelitian, inovasi, maupun kolaborasi antar pegawai.

Dimensi untuk mengukur *knowledge management* menurut Saif *et al.*, (2024) adalah sebagai berikut:

1. Berbagi Kemampuan
Proses di mana individu membagikan keterampilan dan kompetensi mereka dengan kolega untuk meningkatkan keahlian bersama.
2. Berbagi Informasi
Penyebaran informasi yang relevan di antara anggota tim untuk memastikan semua orang memiliki akses ke data yang diperlukan untuk tugas mereka.
3. Berbagi Pengalaman
Praktik di mana pegawai berbagi pengalaman kerja mereka yang terdahulu atau kejadian yang relevan yang dapat membantu dalam penyelesaian tugas-tugas saat ini.
4. Berbagi secara Teratur
Kegiatan berbagi informasi, pengetahuan, dan pengalaman secara rutin di antara anggota tim untuk memastikan keberlanjutan aliran informasi dan pengetahuan dalam organisasi.
5. Merasa Senang Berbagi Pengetahuan
Kepuasan dan kegembiraan individu ketika berbagi pengetahuan dengan rekan kerja, yang menciptakan lingkungan kerja yang positif dan kolaboratif

2.1.3 Kompetensi Digital

2.1.3.1 Pengertian Kompetensi Digital

Simamora (2021:76) juga berpendapat bahwa “kompetensi adalah jenis keahlian, pengetahuan dan kemampuan yang diperlukan untuk menunaikan sebuah pekerjaan secara efektif. Menurut Blyznyuk (2019:45) kompetensi digital merupakan kemampuan seseorang dalam menggunakan teknologi digital secara efektif, efisien, dan bertanggung jawab untuk mencapai tujuan tertentu dalam konteks kehidupan pribadi, sosial, pendidikan, maupun pekerjaan.” Menurut Sedarmayanti (2021:126) “kompetensi adalah karakteristik mendasar yang dimiliki seseorang yang berpengaruh langsung terhadap, atau dapat memprediksikan kinerja yang sangat baik.”

Adapun menurut Siregar *et al.*, (2025:751) “kompetensi digital adalah kemampuan seseorang dalam menggunakan teknologi digital secara efektif,

efisien, dan bertanggung jawab untuk mencapai tujuan tertentu dalam konteks kehidupan pribadi, sosial, pendidikan, maupun pekerjaan.” Kemudian menurut Islam *et al.*, (2025:139) “kompetensi digital mencakup lima area utama, yaitu literasi informasi dan data, komunikasi dan kolaborasi, pembuatan konten digital, keamanan digital, serta pemecahan masalah. Kelima aspek ini menunjukkan bahwa kompetensi digital tidak hanya terbatas pada kemampuan menggunakan teknologi, tetapi juga mencakup pemahaman terhadap risiko, privasi, keamanan data, serta kemampuan berpikir kritis terhadap informasi digital yang beredar.”

Larasshati & Priyastiwi (2024:517) mengatakan bahwa “kompetensi digital menjadi indikator penting dari kesiapan seseorang menghadapi perubahan yang cepat akibat kemajuan teknologi. Pegawai yang memiliki kompetensi digital tinggi cenderung lebih adaptif terhadap inovasi, mampu bekerja secara kolaboratif lintas platform digital, dan lebih produktif dalam menyelesaikan tugas-tugas berbasis teknologi.”

Berdasarkan beberapa definisi menurut para ahli yang telah dijelaskan sebelumnya dapat disimpulkan bahwa kompetensi digital merupakan kemampuan individu dalam memahami, menggunakan, dan memanfaatkan teknologi digital secara efektif dan bertanggung jawab dalam menyelesaikan tugas serta mendukung aktivitas kerja.

2.1.3.2 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kompetensi Digital

Menurut Rosalina (2021:294) ada tiga faktor yang dapat mempengaruhi kompetensi digital yaitu:

1. Faktor dukungan lingkungan meliputi lingkungan kampus serta peran keluarga dalam memberikan dorongan dan fasilitas yang menunjang aktivitas individu.
2. Faktor kondisi sosial ekonomi yang mencakup keadaan finansial individu serta kemampuan dalam bersikap kritis terhadap berbagai informasi yang diperoleh dari media.
3. Faktor intensitas penggunaan media yang berkaitan dengan seberapa sering individu memanfaatkan media digital dalam berbagai aktivitas.

Menurut penelitian yang dilakukan oleh Barboutidis & Stiakakis (2023:4) terdapat beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kompetensi digital. Faktor-faktor tersebut meliputi:

- 1) Usia
Individu yang lebih muda cenderung memiliki kemampuan yang lebih baik dalam hal berkomunikasi dan berkolaborasi secara digital dibandingkan dengan individu yang lebih tua.
- 2) Tingkat Pendidikan
Lulusan perguruan tinggi lebih familiar dengan pembuatan konten digital dibandingkan dengan lulusan pelatihan keterampilan.
- 3) Pekerjaan atau Spesialisasi
Individu dengan spesialisasi atau keahlian tertentu memungkinkan dapat lebih terampil dalam menggunakan teknologi untuk berkomunikasi dan berkolaborasi.
- 4) Kepemilikan dan Penggunaan Laptop (PC)
Individu yang memiliki laptop pribadi dan menggunakannya secara rutin cenderung memiliki literasi informasi dan data yang lebih baik serta kemampuan pemecahan masalah yang lebih tinggi.

2.1.3.3 Indikator Kompetensi Digital

Indikator kompetensi menurut Wibowo (2020:283) adalah sebagai berikut:

1. Keyakinan dan Nilai-nilai
Keyakinan orang tentang dirinya maupun terhadap orang lain akan sangat mempengaruhi perilaku. Apabila orang percaya bahwa mereka tidak kreatif dan inovatif, mereka tidak akan berusaha berpikir tentang cara baru atau berbeda dalam melakukan sesuatu.
2. Keterampilan
Keterampilan memainkan peran di kebanyakan kompetensi. Berbicara didepan umum merupakan keterampilan yang dapat dipelajari, dipraktikkan dan diperbaiki.

3. Pengalaman

Keahlian dari banyak kompetensi memerlukan pengalaman mengorganisasi orang, komunikasi dihadapan kelompok, menyelesaikan masalah dan sebagainya. Pengalaman dapat di kembangkan berdasarkan lamanya waktu kerja dalam perusahaan atau organisasi.

4. Karakteristik Kepribadian

Orang merespon dan berinteraksi dengan kekuatan dan lingkungan sekitarnya.

5. Motivasi

Motivasi merupakan faktor dalam kompetensi dengan memberikan dorongan, apresiasi terhadap pekerjaan bawahan, memberikan pengakuan dan perhatian pegawai dari atasan dapat mempunyai pengaruh positif terhadap motivasi seseorang bawahan.

6. Kemampuan intelektual

Kecakapan dalam bekerja sama dan kemampuan dalam berkomunikasi dapat meningkatkan dalam hal kompetensi.

7. Budaya Organisasi

Budaya organisasi meliputi lingkungan kerja yang dapat mempengaruhi kompetensi SDM.

Terdapat lima indikator untuk mengukur kompetensi digital menurut

Blyznyuk (2019:45):

1. Keterampilan Informasi dan Literasi Data
Indikator ini menekankan kemampuan seseorang dalam mencari, memilah, mengevaluasi, dan mengelola informasi secara efektif.
2. Komunikasi dan Kolaborasi
Aspek ini berkaitan dengan kemampuan menggunakan teknologi digital untuk berinteraksi, berkomunikasi, dan bekerja sama dengan orang lain.
3. Pembuatan Konten Digital
Indikator ini menggambarkan kemampuan menciptakan, mengedit, dan membagikan konten digital yang relevan dan bermanfaat.
4. Keamanan Digital (Digital Security)
Kompetensi ini menekankan pentingnya menjaga keamanan data pribadi, memahami ancaman siber, serta menerapkan langkah-langkah perlindungan digital seperti penggunaan kata sandi yang kuat, pengaturan privasi, dan kesadaran terhadap penipuan online.
5. Pemecahan Masalah Digital
Indikator ini menunjukkan kemampuan menggunakan teknologi digital untuk menemukan solusi terhadap permasalahan yang muncul, baik dalam konteks pekerjaan maupun kehidupan sehari-hari.

Berikutnya menurut Thoha (2021:88) ada lima indikator dasar dari kompetensi yaitu:

1. Motif (*Motive*) yaitu sesuatu yang secara terus menerus dipikirkan atau diinginkan oleh seseorang yang menyebabkan adanya tindakan. Motif ini menggerakkan, mengarahkan dan memiliki perilaku terhadap tindakan tertentu atau tujuan dan perbedaan orang lain.
2. Sifat (*Trait*) yaitu karakteristik fisik dan respon yang konsisten terhadap situasi dan informasi.
3. Konsep pribadi (*Self Concept*) yaitu pelaku, nilai – nilai dan kesan pribadi seseorang.
4. Pengetahuan (*Knowledge*) yaitu informasi mengenai seseorang yang memiliki bidang substansi tertentu.
5. Keterampilan (*Skill*) yaitu kemampuan untuk melakukan tugas fisik dan mental tertentu.

2.1.3.4 Ukuran Kompetensi Digital

Menurut Wibowo (2020:283) ada 5 (lima) ukuran utama dari kompetensi yang pada akhirnya akan mempengaruhi kinerja pegawai pegawai, yaitu:

1. Motif *motives*, yaitu sesuatu yang dipikirkan atau diinginkan oleh seseorang secara konsisten dan adanya dorongan untuk mewujudkannya dalam bentuk tindakan-tindakan.
2. Watak *traits*, yaitu karakteristik mental dan konsistensi respon seseorang terhadap rangsangan, tekanan, situasi, atau informasi.
3. Konsep diri *self concept*, yaitu tata nilai luhur yang dijunjung tinggi oleh seseorang yang mencerminkan tentang bayangan diri atau sikap diri terhadap masa depan yang dicita-citakan atau terhadap suatu fenomena yang terjadi di lingkungannya.
4. Pengetahuan *knowledge*, yaitu informasi yang dimiliki makna yang dimiliki seseorang dalam bidang kajian tertentu.
5. Keterampilan *skill*, yaitu kemampuan untuk melakukan suatu pekerjaan fisik dan mental.

Berikutnya Sutrisno (2021:206-207) menjelaskan ukuran dari kompetensi digital adalah sebagai berikut :

1. Motif (*motives*), adalah sesuatu di mana seseorang secara konsisten berpikir sehingga ia melakukan tindakan. Misalnya, orang memiliki motivasi berprestasi secara konsisten mengembangkan tujuan-tujuan yang memberi tantangan pada dirinya dan bertanggung jawab penuh untuk mencapai tujuan tersebut serta mengharapkan feedback untuk memperbaiki dirinya

2. Karakteristik (*traits*), adalah watak yang membuat orang untuk berperilaku atau bagaimana seseorang merespon sesuatu dengan cara tertentu. Misalnya, percaya diri, kontrol diri, stres atau ketabahan.
3. Konsep diri (*self concept*), adalah sikap dan nilai-nilai yang dimiliki seseorang. Sikap dan nilai diukur melalui tes kepada responden untuk mengetahui bagaimana nilai yang dimiliki seseorang. Misalnya, seseorang yang dinilai menjadi pimpinan sedianya harus memiliki perilaku kepemimpinan sehingga perlu adanya tes tentang leadership ability.
4. Pengetahuan (*knowledge*), adalah informasi yang dimiliki seseorang untuk bidang tertentu. Pengetahuan merupakan kompetensi yang kompleks.

Ada beberapa ukuran yang terkandung dalam konsep kompetensi yaitu sebagai berikut (Rosanti, 2018:4):

- 1) Pengetahuan (*knowledge*), yaitu kesadaran dalam bidang kognitif. Misalnya seseorang pegawai mengetahui cara melakukan identifikasi belajar, dan bagaimana melakukan pembelajaran yang baik sesuai dengan kebutuhan yang ada di organisasi;
- 2) Pemahaman (*understanding*), yaitu di dalam kognitif dan afektif yang dimiliki oleh pegawai. Misalnya seseorang pegawai dalam melaksanakan pembelajaran harus memiliki pemahaman yang baik tentang karakteristik dan kondisi kerja secara afektif dan efisien;
- 3) Kemampuan (*skill*), yaitu sesuatu yang dimiliki oleh pegawai untuk melaksanakan tugas atau pekerjaan yang dibebankan kepadanya. Misalnya kemampuan pegawai dalam memilih metode kerja yang dianggap lebih efektif dan efisien;
- 4) Nilai (*value*), adalah suatu standar perilaku yang telah diyakini dan secara psikologis telah menyatu dalam diri seseorang. Misalnya standar perilaku para pegawai dalam melaksanakan tugas (kejujuran, keterbukaan, demokratis);
- 5) Sikap (*attitude*), yaitu perasaan (senang-tidak senang, suka –tidak suka) atau reaksi terhadap suatu rangsangan yang datang dari luar. Misalnya reaksi terhadap krisis ekonomi, perasaan terhadap kenaikan gaji, dan sebagainya;
- 6) Minat (*interest*), yaitu kecenderungan seseorang untuk melakukan sesuatu perbuatan. Misalnya melakukan sesuatu aktifitas kerja

2.1.4. Employee Engagement

2.1.4.1 Pengertian Employee Engagement

Menurut Kurniawan *et al.*, (2025:556) mengatakan “*employee engagement* adalah seberapa besar identifikasi secara psikologis individu terhadap pekerjaannya. Makin besar individu tersebut mengidentifikasikan dirinya dengan

pekerjaannya, maka *employee engagement* semakin tinggi. *Employee engagement* akan meningkat apabila anggota dalam organisasi menghadapi suatu situasi yang penting untuk didiskusikan bersama.” Adapun Tjiptono (2021:37) mengatakan “Keterlibatan pegawai (*employee engagement*) adalah tingkat sejauh mana pegawai terlibat secara emosional, kognitif, dan perilaku dalam pekerjaannya serta berkomitmen untuk memberikan kontribusi terbaik bagi organisasi.”

Menurut Septiadi *et al.*, (2020:4) *employee engagement* merupakan ukuran sejauh mana seseorang memihak secara psikologis terhadap pekerjaannya dan menganggap kinerjanya sebagai ukuran harga dirinya. *Employee engagement* menurut Putri & Kustini (2021:7) merupakan tingkat pekerjaan yang dialami pegawai yang mempengaruhi harga diri dan kinerja. *Employee engagement* terkait karakteristik pribadi serta sifat dari tugas yang dapat meningkatkan faktor sosial seperti kerja tim, partisipasi pengambilan keputusan, seberapa besar pegawai mendukung tujuan organisasi, menunjukkan prestasi serta kemajuannya dalam pekerjaannya. Ruswandi *et al.*, (2024:25) menyatakan ketika pegawai diberikan peluang untuk berkontribusi melalui ide-ide dan saran dalam pengambilan sebuah keputusan, yang mana dapat meningkatnya kinerja yang pegawai dilibatkan dalam membuat keputusan yang optimal yang dilihat sudut pandang yang beragam.

Praptowo *et al.*, (2020:7) menyatakan *employee engagement* berasal dari kata competence yang artinya kecakapan, kemampuan dan wewenang. Adapun secara etimologi *employee engagement* diartikan. *Employee engagement* yaitu tingkat pada saat pegawai bersedia bekerja dan terlibat langsung dalam pekerjaannya dan mengarahkan seluruh kemampuan yang ia punya untuk pekerjaan tersebut. Pegawai yang memiliki keterlibatan tinggi tidak hanya hadir

secara fisik, tetapi juga menunjukkan antusiasme, rasa memiliki, dan kemauan untuk berusaha lebih demi tercapainya tujuan organisasi.

2.1.4.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi *Employee Engagement*

Selain itu terdapat beberapa faktor yang dapat mempengaruhi *employee engagement* yang dapat mengelola organisasi dengan secara efektif yaitu (Tuarita & Ratnasari, 2023:91):

- 1 *Business Risk* (Risiko Bisnis)
Risiko bisnis adalah risiko yang dihadapi instansi yang dapat mempengaruhi kemampuannya untuk mencapai tujuan bisnisnya.
- 2 *Key Contributors* (Kontributor Utama)
Kontributor utama adalah individu, tim, atau faktor lain yang memberikan kontribusi signifikan terhadap kesuksesan atau pencapaian suatu proyek, inisiatif, atau organisasi..
- 3 *Engagement Barriers* (Hambatan Keterlibatan): Hambatan keterlibatan adalah faktor-faktor yang menghalangi atau mengurangi partisipasi aktif, komitmen, atau keterlibatan individu atau kelompok dalam suatu aktivitas, proyek, atau organisasi.
- 4 *Culture* (Budaya):
Budaya merujuk pada kumpulan nilai, keyakinan, norma, kebiasaan, dan praktik yang dimiliki dan dihayati oleh sekelompok orang dalam suatu organisasi, komunitas, atau masyarakat.

Employee engagement dapat dipengaruhi oleh dua faktor, yaitu variabel personal dan variabel situasional Septiadi *et al.*, (2020:4)

1. Variabel personal
Variabel personal yang dapat mempengaruhi *employee engagement* meliputi variabel demografi dan psikologis. Variabel demografi mencakup usia, pendidikan, jenis kelamin, status pernikahan, jabatan, dan senioritas.
2. Variabel situasional
Variabel situasional yang dapat mempengaruhi *employee engagement* mencakup pekerjaan, organisasi, dan lingkungan sosial budaya. Variabel pekerjaan mencakup karakteristik/hasil kerja, variasi, otonomi, identitas tugas, feedback, level pekerjaan (status formal dalam organisasi), level gaji, kondisi pekerjaan *work condition*, *job security*, supervisi, dan iklim interpersonal”.

2.1.4.3 Indikator *Employee engagement*

Indikator yang digunakan untuk mengukur *employee engagement* menurut Ruswandi & Putra (2020:74) yang terdiri dari:

1. Menjalani pekerjaan
Menjalani pekerjaan merujuk pada aktivitas sehari-hari di tempat kerja, termasuk melaksanakan tugas dan tanggung jawab sesuai dengan posisi. Ini mencakup bagaimana seseorang mengelola beban kerja dan menyelesaikan pekerjaan yang diberikan.
2. Senang dengan pekerjaan
Senang dengan pekerjaan berarti menikmati tugas dan tanggung jawab yang ada serta merasa puas dengan pekerjaan yang dilakukan. Kepuasan kerja ini berhubungan langsung dengan kesejahteraan dan motivasi pegawai.
3. Perasaan bermakna dengan pekerjaan yang dilakukan
Perasaan bermakna dengan pekerjaan yang dilakukan mengacu pada bagaimana pegawai merasakan arti dan tujuan dalam pekerjaan mereka.
4. Merasa antusias terhadap pekerjaan
Merasa antusias terhadap pekerjaan berarti memiliki semangat dan energi yang tinggi untuk melaksanakan tugas dan tanggung jawab. Antusiasme ini seringkali dikaitkan dengan motivasi intrinsik dan dorongan untuk berprestasi.
5. Kapan bekerja terbengkalai dengan hal lain selain pekerjaan.
Kapan bekerja terbengkalai dengan hal lain selain pekerjaan merujuk pada situasi di mana pekerjaan terganggu oleh faktor-faktor eksternal atau aktivitas lain yang mempengaruhi fokus dan efisiensi kerja.

Indikator yang dapat digunakan dalam mengukur *employee engagement* sebagai berikut Septiadi *et al.*, (2020:4);

1. Aktif berpartisipasi dalam pekerjaan
Aktif berpartisipasi dalam pekerjaan menunjukkan keikutsertaan dan perhatian terhadap pekerjaan.
2. Menunjukkan pekerjaan
Adalah yang utama Individu yang mengutamakan pekerjaan akan terus berusaha yang terbaik demi pekerjaannya dan merasa bahwa pekerjaan sebagai sesuatu yang menarik dalam kehidupannya serta layak diprioritaskan.
3. Keterlibatan mental dan emosional
Keterlibatan tidak selalu terkait kegiatan fisik tetapi dapat berupa mental dan emosional.
4. Motivasi
Kontribusi Keterlibatan dimana keadaan manajer memotivasi orang-orang untuk memberikan distribusi.

5. Tanggung Jawab

Keterlibatan mendorong orang-orang untuk menerima tanggung jawab dalam aktivitas kelompok

2.1.4.4 Ukuran *Employee Engagement*

Pengukuran keterlibatan pegawai (*employee engagement*) menurut

Gunawan & Hartati (2025:68) yaitu sebagai berikut:

1. Kepuasan Kerja

Pengukuran ini melihat sejauh mana pegawai merasa puas terhadap berbagai aspek pekerjaan seperti tugas yang dilakukan, lingkungan kerja, hubungan dengan atasan dan rekan kerja, serta imbalan yang diterima. Pegawai yang memiliki kepuasan kerja tinggi cenderung lebih terlibat, termotivasi, dan berkontribusi positif terhadap organisasi.

2. Komitmen terhadap Organisasi

Pengukuran ini menilai sejauh mana pegawai merasa memiliki organisasi, mendukung tujuan organisasi, serta bersedia memberikan usaha terbaik demi keberhasilan organisasi.

3. Produktivitas

Produktivitas menggambarkan kemampuan pegawai dalam menghasilkan output kerja secara efektif dan efisien. Dalam konteks keterlibatan pegawai, produktivitas diukur dari sejauh mana pegawai mampu menyelesaikan tugas dengan kualitas yang baik, tepat waktu, serta memberikan kontribusi nyata terhadap pencapaian target organisasi.

4. Tingkat Retensi Pegawai

Pengukuran ini melihat persentase pegawai yang tetap bekerja di organisasi dibandingkan dengan yang keluar. Retensi yang tinggi menunjukkan bahwa pegawai merasa nyaman, dihargai, dan memiliki keterikatan yang kuat dengan organisasi.

2.2 Penelitian Sebelumnya

Penelitian terdahulu digunakan untuk membandingkan perbedaan dan persamaan antara hasil penelitian terdahulu dengan hasil penelitian yang akan dilakukan sekarang ini salah satunya peneliti dari (Emilia & Soemaryani, 2025) dengan judul Pengaruh Kompetensi Digital Terhadap Kinerja Pegawai: Studi Kasus Pada Asn Kantor Camat Jatisampurna. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kompetensi digital ASN Kantor Camat Jatisampurna sedang, kinerja ASN

Kantor Camat Jatisampurna sedang, dan terhadap hubungan positif yang kuat antara kompetensi digital dengan kinerja pegawai.

Penelitian dari (Nanda *et al.*, 2025) dengan judul Pengaruh *Knowledge Management*, *Employee Engagement*, Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Kasus Dinas Pemberdayaan Perempuan Perlindungan Anak dan Keluarga Berencana Kabupaten Jember). Hasil uji parsial (uji t) dan uji simultan (F) menunjukkan bahwa *knowledge management*, *employee engagement* dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pemberdayaan Perempuan Perlindungan Anak dan Keluarga Berencana Kabupaten Jember.

Kemudian penelitian dari (Shinta & Saefuddin, 2025) dengan judul Pengaruh *Knowledge Management*, *Talent Management* dan *Employee Competency* Terhadap *Employee Performance* dan *Employee Engagement* sebagai Variabel Intervening pada PT. XYZ. Hasil penelitian menunjukkan bahwa *Knowledge Management*, *Talent Management* dan *Employee Competency* berpengaruh terhadap *Employee Performance* dan *Employee Engagement* sebagai Variabel Intervening pada PT. XYZ.

Selanjutnya (Herdiyana, 2023) dengan judul Pengaruh Kompetensi dan *Knowledge Management* Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Kasus di Universitas Pendidikan Indonesia Kampus Tasikmalaya). Hasil penelitian menunjukkan bahwa Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Pegawai Bagian Administrasi UPI Kampus Tasikmalaya. *Knowledge management* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Pegawai Bagian Administrasi UPI Kampus Tasikmalaya. Kompetensi dan *knowledge management* berpengaruh

positif dan signifikan terhadap kinerja Pegawai Bagian Administrasi UPI Kampus Tasikmalaya.

Selain itu (Sembiring, 2023) dengan judul Pengaruh *Employee Engagement*, *Knowledge Management*, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Pelayanan Perbendaharaan Negara Jakarta IV. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa *employee engagement* memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, *Knowledge management* memiliki pengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai. Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. *Employee engagement*, *knowledge management*, dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Secara rinci dapat dilihat pada tabel II.1 berikut ini:

Tabel 2.1
Penelitian Sebelumnya

No	Judul, Nama Peneliti, (Tahun)	Metode Penelitian	Hasil penelitian	Persamaan	Perbedaan
1	Pengaruh Kompetensi Digital Terhadap Kinerja Pegawai: Studi Kasus Pada Asn Kantor Camat Jatisampurna (Emilia & Soemaryani, 2025)	Penelitian Kuantitatif	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kompetensi digital ASN Kantor Camat Jatisampurna sedang, kinerja ASN Kantor Camat Jatisampurna sedang, dan terhadap hubungan positif yang kuat antara kompetensi digital dengan kinerja pegawai ASN Kantor Camat Jatisampurna sedang.	Variabel kompetensi digital dan kinerja pegawai. Teknik pengumpulan data	– Lokasi penelitian – Jumlah populasi dan sampel
2	Pengaruh <i>Knowledge</i>	Penelitian Kuantitatif	Hasil uji parsial (uji t) dan uji simultan	Variabel <i>knowledge</i>	– Variabel disiplin kerja

No	Judul, Nama Peneliti, (Tahun)	Metode Penelitian	Hasil penelitian	Persamaan	Perbedaan
	<i>Management, Employee Engagement, Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Kasus Dinas Pemberdayaan Perempuan Perlindungan Anak dan Keluarga Berencana Kabupaten Jember)</i> (Nanda et al., 2025)		(F) menunjukkan bahwa <i>knowledge management, employee engagement</i> dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pemberdayaan Perempuan Perlindungan Anak dan Keluarga Berencana Kabupaten Jember.	<i>management, employee engagement</i> dan kinerja pegawai. Teknik pengumpulan data dan analisis data	– Lokasi penelitian – Jumlah populasi dan sampel
3	Pengaruh <i>Knowledge Management, Talent Management</i> dan <i>Employee Competency</i> Terhadap <i>Employee Performance</i> dan <i>Employee Engagement</i> sebagai Variabel Intervening pada PT. XYZ (Shinta & Saefuddin, 2025)	Penelitian Kuantitatif	Hasil penelitian menunjukkan bahwa <i>Knowledge Management, Talent Management</i> dan <i>Employee Competency</i> berpengaruh terhadap <i>Employee Performance</i> dan <i>Employee Engagement</i> sebagai Variabel Intervening pada PT. XYZ.	Variabel <i>knowledge management, employee engagement</i> , kompetensi dan kinerja pegawai. Teknik pengumpulan data dan analisis data	– Variabel <i>talent management</i> – Lokasi penelitian – Jumlah populasi dan sampel
4	Pengaruh Kompetensi dan <i>Knowledge Management</i> Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Kasus di Universitas Pendidikan Indonesia Kampus	Penelitian Kuantitatif	Hasil penelitian menunjukkan bahwa Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Pegawai Bagian Administrasi UPI Kampus Tasikmalaya. <i>Knowledge</i>	Variabel <i>knowledge management</i> , kompetensi dan kinerja pegawai. Teknik pengumpulan data dan analisis data	– Lokasi penelitian – Jumlah populasi dan sampel

No	Judul, Nama Peneliti, (Tahun)	Metode Penelitian	Hasil penelitian	Persamaan	Perbedaan
	Tasikmalaya) (Herdiyana, 2023)		<i>management</i> berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Pegawai Bagian Administrasi UPI Kampus Tasikmalaya.		
5	Pengaruh <i>Employee Engagement</i> , <i>Knowledge Management</i> , dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Pelayanan Perbendaharaan Negara Jakarta IV (Sembiring, 2023)	Penelitian Kuantitatif	Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa <i>employee engagement</i> memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. <i>Knowledge management</i> memiliki pengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai. Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. <i>Employee engagement</i> , <i>knowledge management</i> , dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja pegawai.	Variabel <i>knowledge management</i> , <i>employee engagement</i> dan kinerja pegawai. Teknik pengumpulan data dan analisis data	– variabel lingkungan kerja – Lokasi penelitian – Jumlah populasi dan sampel

2.3 Hubungan Antar Variabel

2.3.1 Hubungan *Knowledge Management* dengan Kinerja Pegawai

Hasil penelitian dari sebelumnya menyatakan bahwa *knowledge management* berpengaruh terhadap kinerja pegawai (Nanda *et al.*, 2025). Penerapan *knowledge management* memungkinkan pegawai untuk memperoleh, berbagi, dan mengembangkan pengetahuan yang relevan dengan pekerjaannya. Melalui proses tersebut, pegawai dapat meningkatkan kemampuan dalam menyelesaikan tugas, mengambil keputusan, serta menemukan solusi atas berbagai permasalahan kerja. Dengan demikian, semakin baik penerapan *Knowledge Management* dalam suatu organisasi, maka semakin besar pula peluang peningkatan kompetensi dan produktivitas pegawai.

Hubungan antara *knowledge management* dengan kinerja pegawai dapat dilihat dari bagaimana pengetahuan yang dimiliki organisasi dimanfaatkan untuk meningkatkan efektivitas dan efisiensi kerja. Organisasi yang mampu mengelola pengetahuan dengan baik akan menciptakan lingkungan kerja yang mendorong pembelajaran berkelanjutan, inovasi, dan kolaborasi antarpegawai. Hal ini akan berdampak positif terhadap peningkatan kualitas kerja, ketepatan waktu dalam menyelesaikan tugas, serta kemampuan pegawai dalam mencapai target yang telah ditetapkan (Sembiring, 2023).

2.3.2 Hubungan Kompetensi Digital dengan Kinerja Pegawai

Hasil penelitian dari sebelumnya menyatakan bahwa kompetensi digital berpengaruh terhadap kinerja pegawai (Emilia & Soemaryani, 2025). Dalam era

transformasi digital, organisasi dituntut untuk mampu beradaptasi dengan perkembangan teknologi yang semakin pesat. Oleh karena itu, pegawai yang memiliki kompetensi digital yang baik akan lebih mudah dalam mengakses informasi, mengolah data, serta menggunakan berbagai platform digital untuk meningkatkan efisiensi dan efektivitas kerja. Kemampuan ini memungkinkan pegawai untuk menyelesaikan pekerjaan dengan lebih cepat, akurat, dan terorganisir.

Hubungan antara kompetensi digital dengan kinerja pegawai dapat dilihat dari bagaimana kemampuan dalam menggunakan teknologi digital mampu meningkatkan produktivitas dan kualitas kerja. Pegawai yang memiliki kompetensi digital yang tinggi cenderung lebih adaptif terhadap perubahan, mampu bekerja secara kolaboratif melalui media digital, serta dapat memanfaatkan teknologi untuk mendukung pengambilan keputusan yang lebih tepat. Hal tersebut berdampak pada peningkatan kinerja pegawai, baik dari segi kualitas pekerjaan, ketepatan waktu, maupun pencapaian target organisasi (Larasati & Priyastiwi, 2024).

2.3.3 Hubungan *Employee Engagement* dengan Kinerja Pegawai

Hasil penelitian dari sebelumnya menyatakan bahwa *employee engagement* berpengaruh terhadap kinerja pegawai (Shinta & Saefuddin, 2025). Pegawai yang memiliki *employee engagement* yang tinggi akan menunjukkan rasa memiliki terhadap pekerjaan dan organisasi, sehingga mereka cenderung bekerja dengan penuh semangat, dedikasi, dan tanggung jawab. Keterlibatan ini mendorong pegawai untuk memberikan kontribusi terbaik dalam melaksanakan

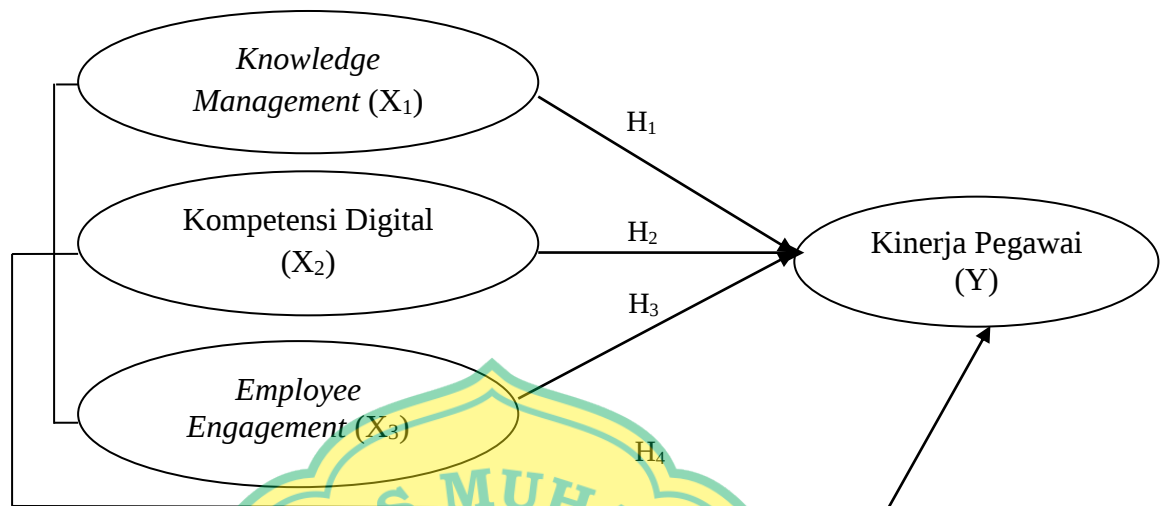
tugas, berpartisipasi aktif dalam kegiatan organisasi, serta berupaya mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Dengan demikian, *employee engagement* menjadi faktor penting yang dapat memengaruhi sikap dan perilaku kerja pegawai dalam organisasi.

Hubungan antara *employee engagement* dengan kinerja pegawai dapat dilihat dari meningkatnya motivasi, produktivitas, dan kualitas kerja pegawai yang merasa terlibat dan dihargai oleh organisasi. Pegawai yang memiliki tingkat keterlibatan yang tinggi cenderung lebih disiplin, memiliki komitmen yang kuat, serta bersedia memberikan usaha ekstra dalam menyelesaikan pekerjaan. Kondisi ini akan berdampak positif terhadap pencapaian target kerja, peningkatan kualitas pelayanan, serta efektivitas kinerja organisasi secara keseluruhan (Sembiring, 2023).

2.4 Kerangka Pemikiran

Menurut Sugiyono (2022:128) kerangka konseptual merupakan model konseptual tentang bagaimana teori berhubungan dengan berbagai faktor yang telah diidentifikasi sebagai masalah yang penting. Kerangka konseptual yang baik akan menjelaskan secara teoritis pertautan antar variabel yang akan diteliti. Jadi secara teoritis perlu dijelaskan hubungan antar variabel independen dan dependen. Berdasarkan landasan teoritis dan penelitian sebelumnya maka hubungan antara variabel penelitian dapat digambarkan pada gambar 2.1 berikut:

Gambar 2.1
Kerangka Pemikiran



Sumber: Dikembangkan oleh peneliti (2025) berdasarkan penelitian sebelumnya (Nanda *et al.*, 2025)

2.5 Hipotesis

Berdasarkan tujuan penelitian dan kerangka pemikiran maka dapat dirumuskan hipotesis penelitian adalah:

- H₁ : Diduga *knowledge management* berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pemberdayaan Perempuan dan KB Kabupaten Aceh Selatan
- H₂ : Diduga kompetensi digital berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pemberdayaan Perempuan dan KB Kabupaten Aceh Selatan
- H₃ : Diduga *employee engagement* berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pemberdayaan Perempuan dan KB Kabupaten Aceh Selatan
- H₄ : Diduga *knowledge management*, kompetensi digital dan *employee engagement* berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pemberdayaan Perempuan dan KB Kabupaten Aceh Selatan

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1. Desain Penelitian

3.1.1. Tujuan Penelitian

Tujuan dalam penelitian ini untuk mengetahui pengaruh antar variabel independen terhadap variabel dependen yaitu pengaruh *knowledge management*, kompetensi digital dan *employee engagement* terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pemberdayaan Perempuan dan KB Kabupaten Aceh Selatan baik secara parsial maupun secara simultan. Penelitian ini dilaksanakan pada Dinas Pemberdayaan Perempuan dan KB Kabupaten Aceh Selatan. Objek penelitian mengenai kinerja pegawai, *knowledge management* dan kompetensi digital Pada Dinas Pemberdayaan Perempuan dan KB Kabupaten Aceh Selatan.

3.1.2. Jenis Penelitian

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode studi empiris dengan pendekatan penelitian kausalitas. Di mana pengertian penelitian asosiatif menurut Sugiyono (2022:14) adalah penelitian yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh ataupun juga hubungan antara dua variabel atau lebih. Metode studi empiris merupakan metode penelitian terhadap fakta empiris yang diperoleh berdasarkan observasi, dimana objek yang diteliti lebih ditekankan pada kejadian sebenarnya daripada persepsi orang mengenai kejadian.

3.1.3. Horison Waktu

Data penelitian ini dilakukan berdasarkan rentang waktu (*time horizon*) yaitu *on shot studi*. *On shot studi* merupakan penelitian yang hanya dilakukan

pada satu periode terhadap berbagai sampel dalam populasi. Waktu penelitian ini dilakukan mulai dari bulan Oktober tahun 2025 sampai dengan selesai penelitian.

Horizon waktu dapat dilihat pada tabel 3.1 berikut;

Tabel 3.1
Horison Waktu Penelitian

Keterangan	Okt 2025	Nov 2025	Des 2025	Jan 2026	Feb 2026	Mar 2026	Apr 2026	Mei 2026	Juni 2026	Juli 2026
Pengajuan Judul Proposal										
Survei Awal										
Penyusunan Proposal										
Pemeriksaan dan Revisi										
Seminar Proposal										
Pelaksanaan Penelitian										
Pengelolaan Data										
Bimbingan Skripsi										
Sidang Skripsi										

Sumber: Data diolah, 2025

3.1.4. Unit Analisis

Unit analisis merupakan tingkat agregasi data yang dianalisis, antara lain meliputi: individual, kelompok, organisasional, perusahaan, industri atau negara. Data yang dikumpulkan secara individual digunakan untuk menghitung unit analisis pada tingkat agregasi yang lebih besar. Peneliti perlu memutuskan unit analisis bahkan saat kita merumuskan pertanyaan penelitian karena metode pengumpulan data, ukuran sample, dan bahkan variabel yang termaksud dalam kerangka kadang ditentukan oleh tingkat dimana data dijumlahkan untuk analisis. Adapun unit analisis dalam penelitian ini adalah unit individu pegawai Dinas Pemberdayaan Perempuan dan KB Kabupaten Aceh Selatan.

Untuk mengubah data kualitatif Kategori pertanyaan yang dirancang dalam kuesioner diberi nilai skor 1-5 dengan kategori menurut Arikunto (2022: 66) adalah sebagai berikut :

Tabel 3.2
Skala Pengukuran

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

Sumber : Arikunto (2022)

3.2. Populasi dan Sampel Penelitian

Menurut Sugiyono (2022:61) yang dimaksud dengan populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu (variabel) yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi penelitian seluruh pegawai Dinas Pemberdayaan Perempuan dan KB Kabupaten Aceh Selatan sebanyak 61 pegawai (kecuali kepala Dinas) dan sekaligus ditetapkan sebagai sampel penelitian. Jumlah pegawai Dinas Pemberdayaan Perempuan dan KB Kabupaten Aceh Selatan berdasarkan jabatan dapat dilihat pada Tabel 3.3.

Tabel 3.3.
Jumlah Pegawai Dinas Pemberdayaan Perempuan dan KB Kabupaten Aceh Selatan Berdasarkan Jabatan

No	Jabatan	Jumlah Pegawai
1	Kepala Dinas	1
2	Sekretariat	1
3	Sub Bag. Umum dan Kepegawaian	1
4	Sub Bag. Data dan Penyusunan Program	1
5	Sub Bag Keuangan dan Perlengkapan	1
6	Seksi Advokasi dan Penggerakan	1
7	Seksi Pengendalian Penduduk dan Informasi	1

No	Jabatan	Jumlah Pegawai
	Keluarga	
8	Seksi Jaminan dan Pembinaan Kesertaan Ber-KB	1
9	Seksi Ketahanan dan Kesejahteraan Keluarga	1
10	Seksi Peningkatan Kualitas Sumber Daya Perempuan	1
11	Seksi Pemberdayaan Organisasi Perempuan	1
12	Seksi Perlindungan Perempuan dan Anak	1
13	Seksi Penanganan Kekerasan Dalam Keluarga	1
14	Staff pegawai non struktural	48
Jumlah		61

Sumber: Dinas Pemberdayaan Perempuan dan KB Kabupaten Aceh Selatan (2026)

3.3. Sumber dan Teknik Pengumpulan Data

Sumber data dimaksudkan untuk memperoleh informasi yang relevan, akurat dan reliabel. Sumber data yang digunakan antara lain (Sugiyono, 2022:139):

- 1) Data primer diperoleh dari dokumentasi dan daftar pertanyaan (kuisisioner). Untuk memperoleh data mengenai variabel yang diteliti yaitu *Knowledge management*, Kompetensi digital dan *Employee engagement* terhadap Kinerja Pegawai Pegawai, maka dilakukan pengumpulan data dengan menggunakan Kuesioner.
- 2) Data sekunder dalam penelitian ini bersumber dari studi pustaka melalui artikel majalah pemasaran maupun yang diambil dari internet untuk mendapatkan data-data dalam penelitian ini.

Untuk memperoleh data mengenai *knowledge management* dan kompetensi digital dan *employee engagement* terhadap kinerja pegawai dilakukan pengumpulan data dengan cara penyebaran kuesioner. Kuisisioner, adalah teknik pengumpulan data dengan memberikan lembar pertanyaan dalam bentuk daftar tertulis yang telah dipersiapkan kepada responden.

3.4. Definisi dan Operasionalisasi Variabel

Penelitian ini menggunakan tiga variabel bebas dan satu variabel terikat dengan kriteria adalah sebagai berikut:

Tabel 3.4
Definisi Operasional Variabel

No	Variabel	Defenisi Variabel	Indikator	Skala	Item Pertanyaan
Dependen					
1	Kinerja Pegawai (Y)	Kinerja pegawai adalah penampilan suatu proses kerja dalam organisasi yang meliputi perilaku para pelakunya (atasan dan bawahan, pegawai/pekerja), proses pekerjaan serta hasil pekerjaan yang dicapai (Safitri, 2022:17)	1.Kualitas kerja 2.Kuantitas 3.Pencapaian target 4.Kerjasama 5.Inisiatif (Safitri, 2022:17)	Likert 1-5	A1-A5
Independen					
2	Knowledge management (X1)	<i>Knowledge management</i> merupakan salah satu alat manajemen yang dapat digunakan untuk mendukung pencapaian tujuan organisasi dan menunjukkan keunggulan bersaing sehingga mampu menciptakan kinerja organisasi yang baik. (Kurniawan <i>et al.</i> , 2025:4)	1. Akuisisi pengetahuan 2. Konservasi pengetahuan 3. Aplikasi pengetahuan 4. Perlindungan pengetahuan 5. Memahami situasi (Kurniawan <i>et al.</i> , 2025:4)	Likert	B1-B5
3	Kompetensi digital (X2)	Kemampuan seseorang dalam menggunakan teknologi digital secara efektif, efisien, dan bertanggung jawab untuk mencapai tujuan tertentu dalam konteks kehidupan pribadi, sosial,	1. Keterampilan Informasi dan Literasi Data 2. Komunikasi dan Kolaborasi 3. Pembuatan Konten Digital 4. Keamanan Digital (Digital Security) 5. Pemecahan	Likert 1-5	C1-C5

No	Variabel	Defenisi Variabel	Indikator	Skala	Item Pertanyaan
		pendidikan, maupun pekerjaan (Blyznyuk, 2019:45)	Masalah Digital (Blyznyuk, 2019:45)		
4	<i>Employee engagement</i> (X3)	<i>Employee engagement</i> merupakan ukuran sejauh mana seseorang memihak secara psikologis terhadap pekerjaannya dan menganggap kinerjanya sebagai ukuran harga dirinya (Septiadi <i>et al.</i> , 2020:4)	1. Aktif berpartisipasi dalam pekerjaan 2. Menunjukkan pekerjaan 3. Keterlibatan mental dan emosional 4. Motivasi kontribusi 5. Tanggung jawab (Septiadi <i>et al.</i> , 2020:4)	Likert	D1-D5

3.5. Teknik Analisis Data

Pengujian dan analisis data primer dilakukan dengan menggunakan perangkat SPSS Versi 27 dengan formulasi regresi linier berganda. Pengertian analisis regresi linier berganda menurut Sugiyono (2022:277), “Analisis yang digunakan peneliti, bila bermaksud meramalkan bagaimana keadaan (naik turunnya) variabel dependen (kriterium), bila dua atau lebih variabel independen sebagai faktor prediktor dimanipulasi (dinaik turunkan nilainya)”. adalah sebagai berikut:

$$Y = f (X_1, X_2, X_3)$$

$$Y = \alpha + b_1 X_1 + b_2 X_2 + b_3 X_3 + e$$

Keterangan:

Y_1	= Kinerja Pegawai
α	= Konstanta
b_1, b_2, b_3	= Koefisien Variabel
X_1	= <i>Knowledge management</i>
X_2	= Kompetensi digital
X_3	= <i>Employee engagement</i>
e	= <i>Error Term</i>

3.5.1 Pengujian Koefisien Korelasi (R) dan Koefisien Determinasi (R²)

Untuk mengetahui hubungan antara variabel terikat dan variabel bebas digunakan analisis korelasi (r) dan koefisien determinasi (R²). Korelasi (r) positif kuat apabila hasil korelasi sama dengan 1. Korelasi negatif kuat apabila hasil korelasi sama dengan -1. Tidak ada korelasi apabila hasil korelasi sama dengan 0. Analisis ini digunakan untuk mengetahui persentase sumbangan pengaruh variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y). Koefisien korelasi dapat dihitung dengan menggunakan rumus koefisien korelasi perason:

$$r = \frac{n \sum xy - \sum x \cdot \sum y}{\sqrt{n \sum x^2 - (\sum x)^2} \cdot \sqrt{n \sum y^2 - (\sum y)^2}}$$

Koefisien determinasi r^2 (untuk regresi dua variabel) adalah suatu ukuran kesesuaian garis regresi sampel terhadap data. Koefisien determinasi (R²) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel *dependent*. Nilai koefisien determinasi adalah antara nol dan satu. Nilai (R²) yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel *independent* dalam menjelaskan variasi variabel *dependent* amat terbatas. Nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel *independen* memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variabel *dependent* (Ghozali, 2022:97). Rumus untuk menghitung koefisien determinasi (KD) adalah:

$$KD = r^2 \times 100\%$$

3.6. Pengujian Data

Instrumen yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuisisioner yang di isi langsung oleh responden, oleh karena itu untuk mengukur handal atau tidaknya kuisisioner digunakan analisis validitas dan reliabilitas.

3.6.1. Uji Validitas

Uji validitas dimaksudkan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur menurut situasi, keperluan dan tujuan tertentu. Dengan kata lain bahwa kuesioner dianggap valid jika kuesioner tersebut benar-benar dapat menyajikan suatu set data mengenai perilaku dan aktivitas responden sebagaimana yang diharapkan. Uji validitas dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan *analysis corelation* yang menjelaskan korelasi (hubungan) di antara sejumlah variabel dengan menggunakan satu set dimensi yang disebut faktor. Ukuran data dianggap valid apabila korelasi hitung lebih besar dari angka kritis nilai $-r$ (*table product moment*). menurut Sugiyono (2022:267) “Validitas merupakan derajat ketetapan antara data yang terjadi pada objek penelitian dengan data yang dapat dilaporkan oleh penelitian. Dengan demikian data yang valid adalah data “yang tidak berbeda” antara data yang dilaporkan oleh peneliti dengan data yang sesungguhnya terjadi pada obyek penelitian.”

3.6.2. Uji Reliabilitas

Reliabilitas instrument adalah tingkat konsistensi hasil yang dicapai oleh kuesioner, meskipun digunakan secara berulang-ulang. Pendekatan yang digunakan adalah dengan cara menghitung *Cronbach Alpha* masing-masing

variabel yang terlibat. *Cronbach Alpha* menafsirkan korelasi antara skala yang dibuat dengan semua skala variabel yang ada. Menurut Sugiyono (2022:172) adalah Uji reliabilitas digunakan untuk mengetahui apakah alat pengumpul data menunjukkan tingkat ketepatan, tingkat keakuratan, kestabilan atau konsistensi dalam mengungkapkan gejala tertentu).

3.6.3 Uji Asumsi Klasik

3.6.3.1 Uji Normalitas

Pengujian normalitas data menurut Ghozali (2022:110) bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Model regresi yang baik adalah distribusi data normal atau mendekati normal. Ada dua cara untuk mendeteksi apakah residual berdistribusi normal atau tidak yaitu dengan analisis gambar berupa plot dan uji statistik dengan melihat nilai kurtosis dan *skewness*. Kenormalan data-data dapat dilihat dari tampilan gambar *normal probability plot* yang membandingkan distribusi kumulatif dari distribusi normal. Distribusi akan membentuk satu garis lurus diagonal, dan plotting data residual akan dibandingkan dengan garis diagonal. Jika distribusi data residual normal, maka garis yang menggambarkan data sesungguhnya akan mengikuti garis diagonalnya.

Uji normalitas digunakan untuk menguji apakah distribusi variabel terkait untuk setiap variabel bebas tertentu berdistribusi normal atau tidak dalam model regresi linear, asumsi ini ditunjukkan oleh nilai error yang berdistribusi normal. Model regresi yang baik adalah model regresi yang memiliki distribusi normal atau mendekati normal, sehingga layak dilakukan pengujian secara statistik. Uji normalitas data dilakukan dengan menggunakan *Test Normality Kolmogorov-*

Smirnov, menurut Singgih (2022) dasar pengambilan keputusan dilakukan berdasarkan probabilitas (*Asymtotic Significanted*), yaitu:

- a. Jika probabilitas $> 0,05$ maka distribusi dari model regresi adalah normal.
- b. Jika probabilitas $< 0,05$ maka distribusi dari model regresi adalah tidak normal.

Untuk melihat bentuk kurva normalnya data penelitian ini, maka ditampilkan dalam bentuk diagraf kurva normal berupa grafik histogram dan norma P-P Plot.

3.6.3.2 Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas menurut Ghozali (2022:91) bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel independent. Bila ternyata dalam model regresi terdapat multikolinearitas, maka harus menghilangkan variabel *independent* yang mempunyai korelasi tinggi. Jika korelasi antar variabel *independent* tinggi yaitu di atas 0,90 maka terdapat multikolinearitas. Jika nilai *tolerance* lebih kecil dari 10% dan nilai VIF lebih besar dari 10 berarti ada multikolinearitas.

3.6.3.3 Uji Heterokedastisitas

Menurut Wiyono (2021:160) uji heteroskedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan lainnya. Cara mendeteksi ada tidaknya heteroskedastisitas dapat dilakukan dengan melihat ada tidaknya pola tertentu pada grafik *scatter plot* antara SRESID dan ZPRED dengan dasar analisis (1) jika ada pola tertentu, seperti titik-titik yang ada membentuk pola tertentu yang teratur

(bergelombang, melebar, kemudian menyempit), maka mengindikasikan telah terjadi heteroskedastisitas; (2) Jika tidak ada pola yang jelas serta titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

3.7. Rancangan Pengujian Hipotesis

3.7.1 Uji t

Digunakan untuk menguji tingkat signifikan *Knowledge management* dan Kompetensi digital dan *Employee engagement* secara individual terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pemberdayaan Perempuan dan KB Kabupaten Aceh Selatan.

Dengan kriteria pengujian :

Jika $t_{hitung} \geq t_{tabel}$, maka menolak H_0 dan menerima H_a

Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$, maka menerima H_0 dan menolak H_a .

Adapun kriteria dari uji statistik t (Ghozali, 2022:58) :

1. Jika nilai signifikansi uji $t > 0,05$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak. Artinya tidak ada pengaruh antara variabel independen terhadap variabel dependen.
2. Jika nilai signifikansi uji $t < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya terdapat pengaruh antara variabel independen terhadap variabel dependen.

Pengujian hipotesis dalam penelitian ini dapat diuraikan sebagai berikut:

H_{01} = *Knowledge management* tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pemberdayaan Perempuan dan KB Kabupaten Aceh Selatan.

H_{a1} = *Knowledge management* berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pemberdayaan Perempuan dan KB Kabupaten Aceh Selatan.

H_{02} = Kompetensi digital tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pemberdayaan Perempuan dan KB Kabupaten Aceh Selatan.

H_{a2} = Kompetensi digital berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pemberdayaan Perempuan dan KB Kabupaten Aceh Selatan.

H_{03} = *Employee engagement* tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pemberdayaan Perempuan dan KB Kabupaten Aceh Selatan.

H_{a3} = *Employee engagement* berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pemberdayaan Perempuan dan KB Kabupaten Aceh Selatan.

3.7.2 Uji F

Digunakan untuk menguji tingkat signifikansi seluruh variabel bebas (X_1 , X_2 dan X_3) terhadap variabel terikat (Y). Kriteria Kinerja Pegawai pada tingkat signifikansi 95%. Maka uji hipotesis dalam penelitian ini adalah **Hipotesis I (H_1)**

:

H_{a1} : Apabila nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau nilai signifikansi $< 0,05$, maka *Knowledge management* berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pemberdayaan Perempuan dan KB Kabupaten Aceh Selatan.

H_{01} : Apabila nilai $t_{hitung} < t_{tabel}$ atau nilai signifikansi $> 0,05$, maka *Knowledge management* tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pemberdayaan Perempuan dan KB Kabupaten Aceh Selatan.

Hipotesis II (H₂):

H_{a2} : Apabila nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau nilai signifikansi $< 0,05$, maka kompetensi digital berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pemberdayaan Perempuan dan KB Kabupaten Aceh Selatan.

H₀₂ : Apabila nilai $t_{hitung} < t_{tabel}$ atau nilai signifikansi $> 0,05$, maka kompetensi digital tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pemberdayaan Perempuan dan KB Kabupaten Aceh Selatan.

Hipotesis III (H₃):

H_{a3} : Apabila nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau nilai signifikansi $< 0,05$, maka *Employee engagement* berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pemberdayaan Perempuan dan KB Kabupaten Aceh Selatan.

H₀₃ : Apabila nilai $t_{hitung} < t_{tabel}$ atau nilai signifikansi $> 0,05$, maka *Employee engagement* tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pemberdayaan Perempuan dan KB Kabupaten Aceh Selatan.

Hipotesis IV (H₄):

H_{a4} : Apabila nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau nilai signifikansi $< 0,05$, maka *Knowledge management*, kompetensi digital dan *employee engagement* berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pemberdayaan Perempuan dan KB Kabupaten Aceh Selatan.

H₀₄ : Apabila nilai $F_{hitung} < F_{tabel}$ atau nilai signifikansi $> 0,05$, maka *Knowledge management*, kompetensi digital dan *employee engagement* tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pemberdayaan Perempuan dan KB Kabupaten Aceh Selatan.

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Gambaran Umum Lokasi Penelitian

Kabupaten Aceh Selatan berdiri melalui Undang-Undang Darurat Nomor 7 Tahun 1956 pada 4 November 1956. Sebelum menjadi daerah otonom sendiri, kawasan ini merupakan bagian administratif dari Kabupaten Aceh Barat. Ibu kota Kabupaten Aceh Selatan ditetapkan di Tapaktuan, sebuah kota yang diapit pegunungan dan laut, dikenal sebagai *Kota Naga*. Sebelum pemekaran, Kabupaten Aceh Selatan merupakan salah satu wilayah terluas di Aceh yang membentang dari pesisir barat hingga berbatasan langsung dengan Provinsi Sumatera Utara. Wilayah administratif ini mencakup wilayah dataran tinggi Kluet, pesisir, hingga kawasan kepulauan dan daratan Singkil.

Pada masa pra-pemekaran, wilayah Singkil dan Subulussalam (seperti Kecamatan Simpang Kiri) berstatus sebagai wilayah Pembantu Bupati Wilayah Singkil di bawah administrasi Kabupaten Aceh Selatan. Wilayah Singkil sendiri merupakan kota pelabuhan tua yang jejak sejarahnya sudah dikenal sejak abad ke-15.

Wilayah Kabupaten Aceh Selatan yang luas mendorong pemekaran untuk mempercepat pembangunan dan mendekatkan pelayanan publik. Pemekaran Aceh Singkil dari Kabupaten Aceh Selatan dilakukan berdasarkan Undang-Undang Nomor 14 Tahun 1999, wilayah Singkil resmi berpisah dari Aceh Selatan menjadi kabupaten otonom baru pada 27 April 1999. Sedangkan wilayah Subulussalam yang sebelumnya merupakan Kecamatan Simpang Kiri di bawah Kabupaten Aceh Singkil kemudian dimekarkan menjadi kota otonom pada 2 Januari 2007.

Saat ini Kabupaten Aceh Selatan melalui Peraturan Bupati Aceh Selatan Nomor 36 Tahun 2016 Tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas, Fungsi dan Tata Kerja Dinas Pemberdayaan Perempuan Perlindungan Anak dan Keluarga Berencana (DP3AKB) adalah unsur pelaksana Pemerintah Daerah dibidang Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Serta bidang Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana. Dinas Pemberdayaan Perempuan Perlindungan Anak dan Keluarga Berencana yang beralamatkan di Jalan T.R. Angkasah Nomor 25 Tapaktuan, Kabupaten Aceh Selatan.

DP3AKB Kabupaten Aceh Selatan dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat itu terdiri dari 18 kecamatan yang melintang dari selatan hingga utara, yaitu Kecamatan Trumon, Trumon Timur, Trumon Tengah, Bakongan, Bakongan Timur, Kota Bahagia, Kluet Selatan, Kluet Timur, Kluet Utara, Pasie Raja, Kluet 34 Sumber, Aceh Selatan Dalam Angka Tahun 2020, hlm 3. 34 Tengah, Tapaktuan, Samadua, Sawang, Meukek, Labuhanhaji, Labuhanhaji Timur dan Labuhanhaji Barat. Kecamatan Tapaktuan adalah sebagai pusat pemerintahan Kabupaten Aceh Selatan. Jumlah penduduk pada tahun 2020 di Kabupaten Aceh Selatan sebanyak 232,4 ribu jiwa yang terdiri atas 116,5 ribu jiwa penduduk lakilaki dan 115,9 ribu jiwa penduduk perempuan.

Dalam melaksanakan tugas dan memberikan pelayanan kepada masyarakat, Dinas Pemberdayaan Perempuan Perlindungan Anak dan Keluarga Berencana (DP3AKB) Kabupaten Aceh Selatan memiliki 37 pegawai yang terdiri dari 30 orang Pegawai Negeri Sipil (PNS) dan 7 orang Pegawai Honor Tetap (PHT).

Visi dari Dinas Pemberdayaan Perempuan Perlindungan Anak dan Keluarga Berencana (DP3AKB) Kabupaten Aceh Selatan ialah : “Membangun Kembali Kebesaran Aceh Selatan Dengan Terwujudnya Masyarakat Yang Islami, Sehat, Cerdas, Makmur, Damai dan Bermartabat”. Untuk mewujudkan visi tersebut maka misi dari Dinas Pemberdayaan Perempuan Perlindungan Anak dan Keluarga Berencana Kabupaten Aceh Selatan adalah sebagai berikut:

1. Meningkatkan kualitas hidup perempuan, keterlibatan perempuan dalam bidang ekonomi, pendidikan, kesehatan, sosial, agama, politik, hukum dan lingkungan hidup serta kesetaraan gender;
2. Mewujudkan anak sehat, tumbuh dan berkembang secara optimal, cerdas dan ceria;
3. Meningkatkan partisipasi masyarakat terhadap program pemberdayaan perempuan dan perlindungan anak serta keseimbangan kebijakan kependudukan;
4. Mewujudkan keluarga kecil bahagia sejahtera dengan membangun kemandirian Ber-KB, meningkatkan pelayanan KB dan kesehatan reproduksi, memberikan pengertian kesadaran penundaan usia perkawinan serta meningkatkan ketahanan keluarga;
5. Pengendalian Kependudukan.

4.2 Hasil Penelitian

4.2.1 Karakteristik Responden

4.2.1.1 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	20	32,7%
2	Perempuan	41	67,3%
Total Responden		61	100 %

Sumber: Data primer diolah (2026)

Berdasarkan tabel 4.1 dapat diketahui bahwa dari 61 responden yang terpilih, didominasi oleh responden yang berjenis kelamin perempuan dengan jumlah responden sebanyak 41 orang (67,3%) hal ini dikarenakan selama penelitian peneliti banyak menjumpai kalangan perempuan sebagai pegawai Dinas Pemberdayaan Perempuan dan KB Kabupaten Aceh Selatan. Kemudian jumlah responden laki-laki sebanyak 20 orang (32,7%).

Dominasi responden perempuan dibandingkan responden laki-laki pada Dinas Pemberdayaan Perempuan dan KB Kabupaten Aceh Selatan secara faktual mencerminkan realitas komposisi pegawai di instansi tersebut. Dari sudut pandang penerapan *knowledge management*, kompetensi digital, dan *employee engagement*, ketidakseimbangan proporsi ini justru memberikan wawasan yang mendalam mengenai bagaimana ketiga variabel tersebut dijawabantahkan oleh mayoritas pegawai perempuan dalam menggerakkan kinerja organisasi, mengingat dinamika dan fleksibilitas mereka dalam mengelola tugas-tugas pemberdayaan masyarakat.

4.2.1.2 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 Dinas Pemberdayaan Perempuan dan KB Kabupaten 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	11	18%
3	30 – 39 Tahun	28	45,9%
4	40 – 49 Tahun	12	19,6%
5	> 50 Tahun	10	16,3%
Total Responden		61	100 %

Sumber: Data primer diolah (2026)

Berdasarkan tabel 4.2 dapat diketahui bahwa dari 61 responden yang terpilih, didominasi oleh responden pada kelompok usia 30 – 39 tahun dengan jumlah responden sebanyak 28 orang (45,9%). 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 (19,6%), dengan demikian dapat disimpulkan bahwa sebagian pegawai Dinas Pemberdayaan Perempuan dan KB Kabupaten Aceh Selatan yang menjadi sampel adalah dari kelompok usia 30 – 39 tahun.

Dominannya pegawai berusia 30–39 tahun menunjukkan bahwa operasional Dinas Pemberdayaan Perempuan dan KB Kabupaten Aceh Selatan sangat bergantung pada angkatan kerja usia matang. Secara teoretis, kelompok

usia ini berada pada fase puncak produktivitas yang ditandai dengan kematangan emosional dan stabilitas karier. Kondisi demografis ini memberikan argumen kuat bahwa mayoritas pegawai berada pada rentang usia yang sangat ideal untuk menyerap dan mengimplementasikan *knowledge management*, memiliki adaptabilitas tinggi terhadap penguasaan kompetensi digital, serta mampu membangun tingkat *employee engagement* yang optimal. Pada akhirnya, kematangan usia ini secara signifikan akan berkontribusi positif terhadap peningkatan kualitas dan pencapaian kinerja pegawai di instansi tersebut.

4.1.2.3 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	SLTA/Sederajat	1	-%
2	DIPLOMA III	15	24,5%
3	Sarjana (S1)	38	62,3%
4	Pascasarjana (S2)	8	13,2%
Total Responden		61	100 %

Sumber: Data primer diolah (2026)

Berdasarkan tabel 4.3 dapat diketahui bahwa dari 61 responden yang terpilih, didominasi oleh responden yang mempunyai tingkat pendidikan akhir S1 dengan jumlah responden 38 orang (62,3%). 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 15 orang (24,5%). Hal ini merepresentasikan bahwa mayoritas pegawai

di lingkungan Dinas Pemberdayaan Perempuan dan KB telah memiliki dasar akademis yang memadai sehingga mendukung pemahaman yang lebih baik terkait penerapan *knowledge management*, adaptasi terhadap kompetensi digital, serta memiliki kesadaran dalam membangun *employee engagement*, di mana ketiga indikator tersebut memiliki korelasi yang sangat kuat dalam mendorong peningkatan kinerja pegawai secara optimal.

4.1.2.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Pengalaman

Pada penelitian ini peneliti menetapkan sampel yang memiliki pengalaman dalam bekerja sebagai pegawai Dinas Pemberdayaan Perempuan dan KB Kabupaten Aceh Selatan. Adapun pembagian jumlah pengalaman dapat dilihat pada tabel 4.4 berikut:

Tabel 4.4
Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja

No.	Pengalaman Belanja	Frekuensi	Persentase
1	< 2 tahun	8	13%
2	2 – 5 tahun	11	18%
3	6 – 10 tahun	23	38%
4	11-15 tahun	9	15%
5	> 15 tahun	10	16%
Total Responden		61	100 %

Sumber: Data primer diolah (2026)

Berdasarkan tabel 4.4 dapat diketahui bahwa dari 61 responden yang terpilih, didominasi oleh responden yang mempunyai pengalaman bekerja pada Dinas Pemberdayaan Perempuan dan KB Kabupaten Aceh Selatan ialah 6 – 10 tahun dengan jumlah responden 23 orang (38%). Kemudian diikuti oleh responden yang mempunyai pengalaman selama 2-5 tahun dengan jumlah responden 11 orang (18%), dengan demikian dapat disimpulkan bahwa sebagian

besar responden yang menjadi sampel dalam penelitian ini adalah pegawai Dinas Pemberdayaan Perempuan dan KB Kabupaten Aceh Selatan yang mempunyai pengalaman bekerja antara 6 – 10 tahun.

Berdasarkan dominasi masa kerja 6-10 tahun (38%), peneliti berargumen bahwa mayoritas sampel pada Dinas Pemberdayaan Perempuan dan KB Kabupaten Aceh Selatan memiliki kematangan pengalaman yang sangat mendukung. Hal ini memastikan pemahaman yang mendalam mengenai tugas pokok dan fungsi, sehingga memberikan fondasi kuat dalam menganalisis signifikansi pengaruh *knowledge management*, kompetensi digital dan *employee engagement* terhadap kinerja pegawai.

4.2.2 Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas

4.2.2.1 Uji Validitas

Hasil pengujian instrumen penelitian dari segi validitas *item-total statistics* terhadap 61 responden sebagaimana tertera pada tabel berikut, menunjukkan bahwa semua item pernyataan mempunyai nilai korelasi r lebih besar dari 0,248 (lihat tabel r_{tabel} (0,05) pada lampiran). Dengan demikian berarti item pernyataan untuk semua variabel adalah valid. Ringkasan dari hasil uji validitas disajikan dalam Tabel 4.5.

Tabel 4.5
Uji Validitas

No	Variabel		r_{hitung}	r_{Tabel}	Ket
1	Kinerja Pegawai (Y)	A1	0,442	0,248	Valid
		A2	0,898	0,248	Valid
		A3	0,894	0,248	Valid
		A4	0,928	0,248	Valid
		A5	0,895	0,248	Valid
2	<i>Knowledge Management</i> (X1)	B1	0,636	0,248	Valid
		B2	0,847	0,248	Valid

		B3	0,855	0,248	Valid
		B4	0,900	0,248	Valid
		B5	0,832	0,248	Valid
3	Kompetensi Digital (X2)	C1	0,730	0,248	Valid
		C2	0,846	0,248	Valid
No	Variabel	Kode	r_{hitung}	r_{Tabel}	Ket
		C3	0,826	0,248	Valid
		C4	0,853	0,248	Valid
		C5	0,667	0,248	Valid
4	<i>Employee Engagement</i> (X3)	D1	0,691	0,248	Valid
		D2	0,906	0,248	Valid
		D3	0,831	0,248	Valid
		D4	0,896	0,248	Valid
		D5	0,666	0,248	Valid

Berdasarkan tabel 4.5 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 0,248 sehingga semua pertanyaan yang terkandung dalam kuesioner penelitian ini dinyatakan valid untuk dilanjutkan penelitian yang lebih mendalam.

4.2.2.2 Uji Reliabilitas

Selanjutnya, hasil pengujian instrument penelitian dari segi reliabilitas *item-total statistics* terhadap 61 responden. Output hasil dari uji reliabilitas menggunakan program *SPSS Statistic 26.0* ringkasan dari hasil uji reliabilitas dapat dilihat pada Tabel 4.6.

Tabel 4.6
Uji Reliabilitas

Variabel	Korfsien Reabilitas	Nilai Kritis	Keterangan
<i>Knowledge Management</i>	0,870	0,6	Reliabel
Kompetensi Digital	0,845	0,6	Reliabel
<i>Employee Engagement</i>	0,859	0,6	Reliabel
Kinerja Pegawai	0,857	0,6	Reliabel

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

4.2.3 Uji Asumsi Klasik

4.2.3.1 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:

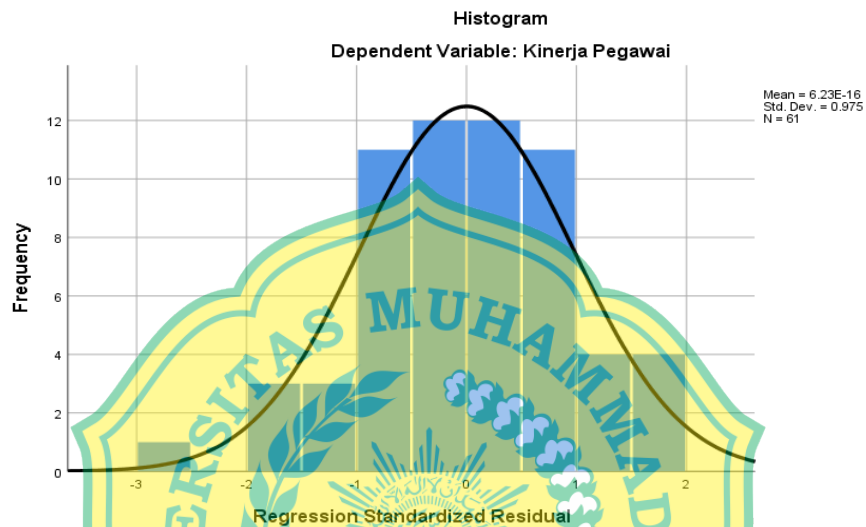
1. Jika nilai signifikansi (Sig.) lebih besar dari 0,05 maka data penelitian berdistribusi normal.
2. Sebaliknya, jika nilai signifikansi (Sig.) lebih kecil dari 0,05 maka data penelitian tidak berdistribusi normal.

Tabel 4.7
Uji Normalitas

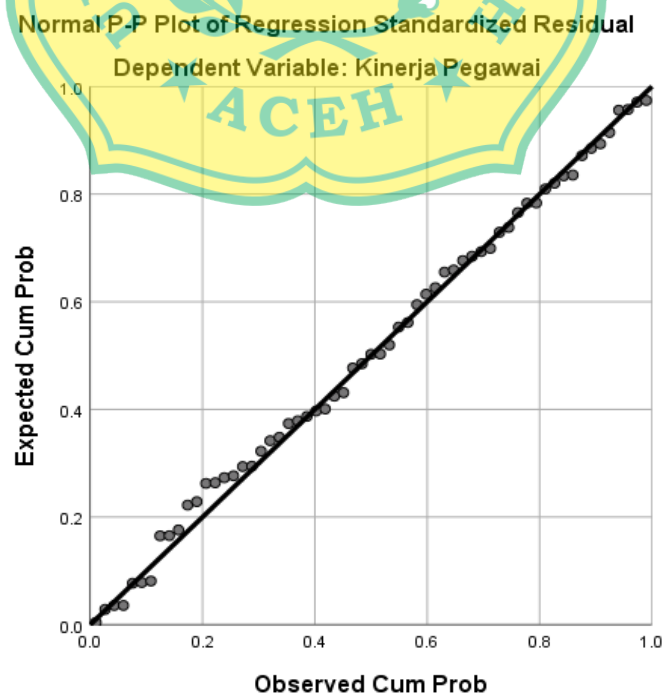
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		61
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	0,000
	Std. Deviation	3,060
Most Extreme Differences	Absolute	0,060
	Positive	0,039
	Negative	-0,060
Test Statistic		0,060
Asymp. Sig. (2-tailed)		0,200 ^{c,d}

Sumber: Data Primer Diolah, 2026.

Berdasarkan tabel output SPSS tersebut, diketahui bahwa nilai *Asymp.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.

4.2.3.2 Uji Multikolinieritas

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:

1. Jika nilai $VIF < 10,00$ artinya tidak terjadi multikolinieritas model regresi.
2. Jika nilai $VIF > 10,00$ artinya terjadi multikolinieritas dalam model regresi.

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

Tabel 4.8
Uji Multikolinieritas

<i>Coefficients^a</i>			
Model		<i>Collinearity Statistics</i>	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	<i>Knowledge Management</i>	0,713	1,403
	Kompetensi Digital	0,846	1,182
	<i>Employee Engagement</i>	0,656	1,525

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber: Data Primer Diolah, 2026.

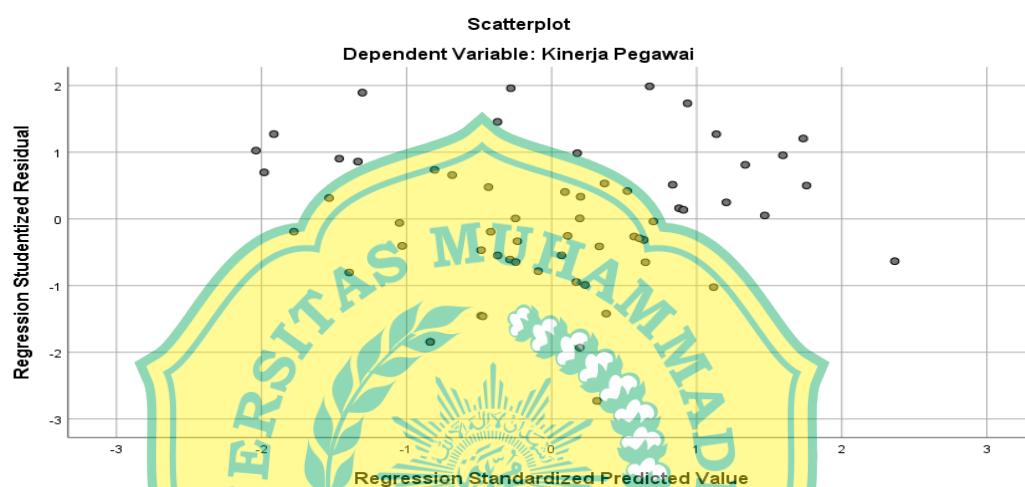
Pengambilan keputusan dalam uji multikolinearitas ini, dapat dilakukan dengan cara melihat nilai *Tolerance* dan *VIF*. Berdasarkan tabel output "*Coefficients*" pada bagian "*Collinearity Statistics*" diketahui nilai *Tolerance* untuk variabel *Knowledge Management* (X1) sebesar 0,713 dan variabel kompetensi digital (X2) sebesar 0,846 serta variabel *Employee Engagement* (X3) sebesar 0,656 lebih besar dari 0,10.

Sementara, nilai *VIF* untuk variabel *Knowledge Management* (X1) sebesar 1,403 dan variabel kompetensi digital (X2) sebesar 1,182 serta variabel *Employee Engagement* (X3) sebesar 1,525 lebih kecil dari 10. Maka mengacu pada dasar pengambilan keputusan dalam uji multikolinearitas dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi gejala multikolineritas dalam model regresi.

4.2.3.3 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. Model regresi yang baik adalah

homokedastisitas. 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. Tetapi 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, 2022).



Gambar 4.3
Scatterplot Uji Heteroskedastisitas

Dari gambar di atas kita bisa melihat hasil uji heteroskedastisitas menggunakan *scatterplot* telah memenuhi syarat heteroskedastisitas karena pada grafik scatterplot di atas titik-titiknya tidak membentuk pola tertentu dan tidak teratur, sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terjadinya masalah heteroskedastisitas atau bebas dari masalah heteroskedastisitas.

4.2.4 Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda menggunakan SPSS versi 26.0 didapatkan hasil masing-masing variabel sebagai mana terlihat pada tabel di bawah ini.

Tabel 4.9
Analisis Regresi Linier Berganda

<i>Coefficients^a</i>				
Model		<i>Unstandardized Coefficients</i>		<i>Standardized Coefficients</i>
		B	Std. Error	Beta
1	(Constant)	7.945	2.079	
	<i>Knowledge Management</i>	0,217	0,114	0,242
	Kompetensi Digital	0,013	0,103	0,014
	<i>Employee Engagement</i>	0,366	0,115	0,421
a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai				

Tabel "*Unstandardized Coefficients B*" memberikan informasi tentang persamaan regresi yaitu seberapa besar variabel *Knowledge Management* (X1) sebesar 0,217 dan variabel kompetensi digital (X2) sebesar 0,013 serta variabel *Employee Engagement* (X3) sebesar 0,366 memprediksi terhadap variabel kinerja pegawai (Y). Adapun rumus persamaan regresi dalam analisis atau penelitian ini adalah sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

$$Y = 7,945 + 0,217X_1 + 0,013X_2 + 0,366X_3.$$

Berdasarkan persamaan regresi berganda diatas dapat diartikan bahwa:

1. Koefisien regresi X_1 , yang diperoleh dari nilai (b_1) yaitu sebesar 0,217 atau 21,7% bernilai positif. Yang artinya apabila variabel *Knowledge Management* mengalami peningkatan sebesar 1% maka semakin meningkat tingkat kinerja pegawai sebesar 0,217.
2. Koefisien regresi X_2 , yang diperoleh dari nilai (b_2) yaitu sebesar 0,013 atau 01,3% bernilai positif. Yang artinya apabila variabel kompetensi digital mengalami peningkatan sebesar 1% maka semakin meningkat tingkat kinerja pegawai sebesar 0,013.

3. Koefisien regresi X_3 , yang diperoleh dari nilai (b_3) yaitu sebesar 0,366 atau 36,6% bernilai positif. Yang artinya apabila variabel *Employee Engagement* mengalami peningkatan sebesar 1% maka semakin meningkat tingkat kinerja pegawai sebesar 0,366.

4.2.5 Uji Hipotesis

4.2.5.1 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 4.10
Uji T

<i>Coefficients^a</i>			
	Model	t	Sig.
1	(Constant)	3.822	0,000
	<i>Knowledge Management</i>	2.914	0,005
	Kompetensi Digital	0.124	0,902
	<i>Employee Engagement</i>	3.195	0,002
a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai			

Berdasarkan nilai t_{hitung} pada tabel 4.10 maka dapat dilakukan kaidah pengujiannya dengan nilai t_{tabel} , $\alpha = 0,05$ dan $n = 61$, uji satu pihak $dk = n - k - 1$ /
 $dk = 61 - 3 - 1 = 58$, sehingga diperoleh nilai $t_{tabel} = 1,672$ dan hasilnya dapat disimpulkan bahwa:

1. *Knowledge Management* (X1)

Nilai t_{hitung} variabel *Knowledge Management* (X1) sebesar 2,914 dengan nilai t_{tabel} 1,672 menunjukkan bahwa $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($2,914 > 1,672$) dengan nilai signifikansi $0,005 < 0,05$. Maka H_a diterima dan H_o ditolak, sehingga dapat diartikan bahwa variabel *Knowledge Management* (X1) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja pegawai (Y).

2. Kompetensi Digital (X2)

Nilai t_{hitung} variabel kompetensi digital (X2) sebesar 0,124 dengan nilai t_{tabel} 1,672 menunjukkan bahwa $t_{hitung} < t_{tabel}$ ($0,124 < 1,672$) dengan nilai signifikansi $0,902 > 0,05$. Maka H_a ditolak dan H_o diterima, sehingga dapat diartikan bahwa variabel kompetensi digital secara parsial tidak berpengaruh terhadap variabel kinerja pegawai (Y).

3. *Employee Engagement* (X3)

Nilai t_{hitung} variabel *Employee Engagement* (X3) sebesar 3,195 dengan nilai t_{tabel} 1,672 menunjukkan bahwa $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($3,195 > 1,672$). Maka H_a diterima dan H_o ditolak, sehingga dapat diartikan bahwa variabel *Employee Engagement* secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja pegawai (Y).

4.2.5.2 Pengujian Hipotesis Secara Simultan (Uji F)

Pada penelitian ini uji F dilakukan dengan bantuan SPSS versi 26.0 dengan taraf signifikan 5% atau 0,05. Dengan taraf signifikan sebesar 0,05, df_1 (N_1) = $k-1 = 3-1 = 2$ dan df_2 (N_2) = $n - k = 61 - 3 = 58$, dimana k adalah jumlah variabel dan n adalah banyaknya jumlah sampel, maka dapat ditentukan F tabel

pada penelitian ini sebesar 2,764. Hasil uji F dapat dilihat pada tabel 4.11 berikut ini.

Tabel 4.11
Uji F

ANOVA ^a						
	Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	303.496	3	101.165	10.267	0,000 ^b
	Residual	561.652	57	9.854		
	Total	865.148	60			
a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai						
b. Predictors: (Constant), Employee Engagement, Kompetensi Digital, Knowledge Management						

Berdasarkan tabel 4.11 dapat diketahui bahwa nilai F_{hitung} sebesar 10,267 dan nilai F_{tabel} sebesar 2,764 dan probabilitas signifikan $0,000 < 0,05$ maka hipotesis diterima sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel *Knowledge Management* (X1), kompetensi digital (X2) serta variabel *Employee Engagement* (X3) secara simultan (besama-sama) berpengaruh terhadap variabel kinerja pegawai (Y) atau berarti signifikan. Dengan demikian, maka persyaratan agar kita dapat memaknai nilai koefisien determinasi dalam analisis regresi linear berganda sudah terpenuhi.

4.2.6 Analisis Koefisien Determinasi

Perhitungan nilai koefisien determinasi sering diartikan sebagai seberapa besar kemampuan variable bebas dalam menjelaskan varians dari variabel terikatnya atau untuk menyatakan besarnya kontribusi Variabel X terhadap variable Y. Hasil uji koefisien determinasi dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.12
Analisis Koefisien Determinasi

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0,592 ^a	0,351	0,317	3.139
a. Predictors: (Constant), Employee Engagement, Kompetensi Digital, Knowledge Management				
b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai				

Analisis data penulis menggunakan bantuan program SPSS versi 26.0 untuk mengetahui nilai koefisien determinasi. Pada program SPSS versi 26.0 telah didapatkan nilai r^2 (R Square) secara otomatis tanpa harus menggunakan persamaan di atas dan langsung mengalikannya dengan 100%. Berdasarkan tabel output SPSS “Model Summary” di atas, diketahui nilai koefisien determinasi atau *Adjusted R Square* adalah sebesar 0,317. Besarnya angka koefisien determinasi (*Adjusted R Square*) adalah 0,317 atau sama dengan 31,7% Sehingga dapat disimpulkan pengaruh *Knowledge Management* (X1), kompetensi digital (X2) serta variabel *Employee Engagement* (X3) terhadap variabel kinerja pegawai (Y) sebesar 31,7% sehingga sisanya 68,3% dipengaruhi variabel lain di luar model penelitian ini.

4.3 Pembahasan

4.3.1 Pengaruh *knowledge management* terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pemberdayaan Perempuan dan KB Kabupaten Aceh Selatan

Knowledge management sebagai sistem yang memungkinkan perusahaan menyerap pengetahuan, pengalaman, dan kreativitas para stafnya untuk perbaikan kinerja perusahaan. Pemahaman ini penting bagi pegawai untuk mengambil peran sesuai dengan tugas pokok dan fungsi mereka dalam sebuah sistem kerja. Keuntungan mengelola pengetahuan secara efektif, organisasi dapat

meningkatkan kemampuan pegawai dalam bekerja, meningkatkan akses terhadap informasi dan pengetahuan, meningkatkan keterampilan dan kompetensi, mempercepat pengambilan keputusan dan mendorong inovasi para pegawai. Organisasi yang mengintegrasikan knowledge management ke dalam proses kerja mereka akan mencapai hasil yang lebih baik dan membangun tim kerja yang kompeten dan produktif sehingga kinerja pegawai dapat tumbuh dengan baik serta tujuan organisasi dapat tercapai. *Knowledge management* adalah sebuah koordinasi sistematis dalam sebuah organisasi yang mengatur sumber daya manusia, teknologi, proses dan struktur organisasi dalam rangka meningkatkan value melalui penggunaan ulang dan inovasi (Dalkir dalam Darmawati, 2021).

Temuan penelitian diperoleh nilai t_{hitung} variabel *knowledge management* sebesar 2,914 sedangkan nilai t_{tabel} 1,672. Hal ini menunjukkan bahwa $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($2,914 > 1,672$) dengan nilai signifikansi $0,005 < 0,05$, sehingga dapat diartikan bahwa variabel *Knowledge Management* secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja pegawai pada Dinas Pemberdayaan Perempuan dan KB Kabupaten Aceh Selatan. Hal ini sejalan dengan penelitian Devitasari (2023) yang menunjukkan adanya pengaruh *Knowledge Management* terhadap kinerja pegawai di Dinas Pemberdayaan Perempuan, Perlindungan Anak, Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana (DP3AP2KB) Kabupaten Kotawaringin Timur.

Kajian Nanda et al (2025) juga menunjukkan hasil uji parsial (uji t) bahwa *knowledge management* berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Pemberdayaan Perempuan Perlindungan Anak dan Keluarga Berencana Kabupaten Jember. Hasil penelitian Setiawan (2026) juga menunjukkan

bahwa *knowledge* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Pemberdayaan Perempuan, Perlindungan Anak, Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana Kabupaten Pekalongan.

4.3.2 Pengaruh kompetensi digital terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pemberdayaan Perempuan dan KB Kabupaten Aceh Selatan

Kompetensi digital merupakan salah satu penunjang kinerja, yaitu suatu tradisi yang dimiliki oleh pegawai berupa pengetahuan dan keterampilan untuk melaksanakan tugas dan kewajibannya. (Wahono *et al.*, 2019). Temuan penelitian diperoleh nilai t_{hitung} variabel *kompetensi digital* sebesar 0,124 sedangkan nilai t_{tabel} 1,672. Hal ini menunjukkan bahwa $t_{hitung} < t_{tabel}$ ($0,124 < 1,672$) dengan nilai signifikansi $0,902 > 0,05$, sehingga dapat diartikan bahwa variabel kompetensi digital secara parsial tidak berpengaruh terhadap variabel kinerja pegawai pada Dinas Pemberdayaan Perempuan dan KB Kabupaten Aceh Selatan.

Hal ini sejalan dengan penelitian Baharuddin *et al.*, (2021) yang menunjukkan bahwa kompetensi digital tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Kajian Layli *et al.*, (2025) juga menyebutkan kompetensi digital tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Karimun Provinsi Kepulauan Riau. Baharuddin *et al* (2021) dalam kajiannya menunjukkan bahwa kompetensi digital tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja SDM pada era *work from home* pada Dispermades Provinsi Jawa tengah.

4.3.3 Pengaruh *employee engagement* terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pemberdayaan Perempuan dan KB Kabupaten Aceh Selatan

Berdasarkan hasil dari penelitian ini diketahui bahwasannya *employee engagement* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini menunjukkan bahwa *employee engagement* menjadi faktor pengaruh untuk mencapai kinerja pegawai yang lebih baik karena Dinas Pemberdayaan Perempuan Perlindungan Anak dan Keluarga Berencana Kabupaten Aceh Selatan memberikan ruang dan kesempatan pada setiap pegawai untuk berkontribusi aktif dalam aktivitas kerja organisasi. Keterlibatan pegawai sangatlah penting karena pegawai merasa terlibat secara emosional, psikologis, dan intelektual dalam pekerjaannya sehingga pegawai cenderung bekerja lebih keras, lebih produktif dan berkontribusi secara positif terhadap keberhasilan organisasi.

Keterikatan pegawai *employee engagement* sendiri merupakan sebuah konsep yang diyakini dapat meningkatkan kinerja pegawai, karena *employee engagement* sendiri merupakan situasi dimana anggota suatu organisasi menjalankan peran profesional, bekerja dan mengekspresikan diri secara fisik. (energi yang dikeluarkan pegawai ketika melaksanakan pekerjaannya), kognitif (keinginan yang dimiliki pegawai mengenai organisasi, pemimpin dan kondisi kerja dalam organisasi) dan emosional (meliputi perasaan pegawai terhadap organisasi, pemimpinnya) selama menunjukkan kinerja mereka (Abdurrahman *et al.*, 2019).

Employee engagement dapat diartikan sebagai komitmen emosional pegawai pada organisasi dan tujuannya. Komitmen emosional ini berarti pegawai benar-benar peduli tentang pekerjaan dan perusahaan mereka. Mereka tidak

bekerja hanya untuk gaji, atau hanya untuk promosi, tetapi bekerja atas nama tujuan organisasi (Suchayowati & Hendrawan, 2020). Temuan penelitian diperoleh nilai t_{hitung} variabel *employee engagement* sebesar 3,195 sedangkan nilai t_{tabel} 1,672. Hal ini menunjukkan bahwa $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($3,195 > 1,672$) dengan nilai signifikansi $0,002 < 0,05$, sehingga dapat diartikan bahwa variabel *employee engagement* secara parsial berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja pegawai pada Dinas Pemberdayaan Perempuan dan KB Kabupaten Aceh Selatan.

Kajian Nanda et al (2025) juga menunjukkan hasil uji parsial (uji t) bahwa *employee engagement* berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Pemberdayaan Perempuan Perlindungan Anak dan Keluarga Berencana Kabupaten Jember. Pratama et al (2025) dalam kajiannya juga menunjukkan bahwa secara parsial *employee engagement* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Sinergi Gula Nusantara Pabrik Gula Ngadiredjo.

4.3.4 Pengaruh *knowledge management*, kompetensi digital dan *employee engagement* terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pemberdayaan Perempuan dan KB Kabupaten Aceh Selatan.

Kinerja pegawai pada Dinas Pemberdayaan Perempuan dan KB sangat bergantung pada ketiga elemen ini. Ketiganya bersinergi secara langsung: kompetensi digital memungkinkan pegawai mengelola data secara cepat, *knowledge management* memastikan pemanfaatan dan penyebaran data yang efektif, sementara *employee engagement* mendorong motivasi pegawai untuk mewujudkan target program pemberdayaan dan keluarga berencana.

Temuan penelitian diperoleh nilai F_{hitung} sebesar 10,267 dan nilai F_{tabel} sebesar 2,764 dan probabilitas signifikan $0,000 < 0,05$ maka hipotesis diterima artinya variabel *knowledge management*, kompetensi digital serta variabel *employee engagement* secara simultan (besama-sama) berpengaruh terhadap variabel kinerja pegawai atau berarti signifikan. Hal ini sejalan dengan penelitian Nanda *et al.*, (2025) yang menunjukkan bahwa *knowledge management*, *employee engagement* dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

4.4 Implikasi Penelitian

Penelitian mengenai pengaruh *knowledge management*, kompetensi digital, dan *employee engagement* terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pemberdayaan Perempuan dan KB Kabupaten Aceh Selatan memiliki implikasi yang signifikan. Temuan ini memberikan arah strategis bagi manajemen instansi untuk meningkatkan kualitas pelayanan publik dan pencapaian target organisasi.

Berdasarkan perspektif *Knowledge Based View*, pengetahuan merupakan sumber daya strategis yang dapat memberikan keunggulan bagi organisasi apabila mampu dikelola, dikembangkan, dan didistribusikan secara efektif. Dalam konteks organisasi publik, *knowledge management* tidak cukup dipahami sebagai aktivitas penyimpanan informasi dan dokumentasi, tetapi mencakup proses penciptaan pengetahuan, berbagi pengalaman, transfer keahlian, serta pemanfaatan pengetahuan dalam penyelesaian pekerjaan.

Apabila hasil penelitian ini menunjukkan bahwa *knowledge management* berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai, maka temuan tersebut sejalan dengan penelitian Pangaribuan dan Satria (2024) yang menemukan bahwa praktik

knowledge management memiliki peran dalam meningkatkan kinerja pegawai pada sektor publik. Penelitian lain pada organisasi pemerintah Kota Sukabumi juga menunjukkan bahwa *knowledge management* menjadi salah satu faktor yang berkaitan dengan peningkatan kinerja pegawai, terutama ketika didukung oleh kepemimpinan dan inovasi.

Hasil tersebut juga sejalan dengan penelitian Pakuan, Yusnita, dan Herdiyana yang dilakukan pada lembaga pengawasan sektor publik di Indonesia. Penelitian tersebut menemukan bahwa *knowledge management* dan pelatihan berperan dalam memperkuat *work engagement* sekaligus meningkatkan kinerja pegawai. Dengan demikian, hasil penelitian pada Dinas Pemberdayaan Perempuan dan KB Kabupaten Aceh Selatan memperkuat argumentasi bahwa pengetahuan yang dimiliki pegawai harus dikelola sebagai aset organisasi, bukan hanya sebagai pengetahuan individual.

Namun demikian, penelitian terdahulu juga menunjukkan bahwa penerapan *knowledge management* tidak selalu menghasilkan dampak positif secara otomatis. Penelitian Rachman, Kahar, dan Abdullah pada organisasi sektor publik menemukan hubungan negatif antara *knowledge management* dan kinerja, yang menunjukkan bahwa efektivitas *knowledge management* sangat bergantung pada kualitas implementasi, integrasi teknologi, budaya organisasi, serta kesiapan pegawai. Perbedaan tersebut memberikan implikasi penting bahwa penerapan *knowledge management* pada Dinas Pemberdayaan Perempuan dan KB Kabupaten Aceh Selatan perlu diarahkan pada praktik yang benar-benar digunakan dalam pekerjaan sehari-hari, bukan sekadar pembentukan sistem administrasi atau dokumentasi pengetahuan.

Oleh karena itu, pimpinan perlu melembagakan aktivitas *knowledge sharing* secara rutin, seperti forum diskusi, *focus group discussion* (FGD), lokakarya internal, *coaching*, dan pendampingan antara pegawai senior dengan pegawai yang lebih muda. Pengetahuan mengenai pelaksanaan program pemberdayaan perempuan, keluarga berencana, administrasi pemerintahan, serta pengalaman menghadapi permasalahan masyarakat perlu terdokumentasi dan dapat diakses oleh pegawai lain. Dengan demikian, organisasi tidak kehilangan pengetahuan penting ketika terjadi mutasi, pensiun, atau pergantian pegawai.

Temuan penelitian mengenai kompetensi digital memberikan implikasi bahwa transformasi digital dalam organisasi pemerintah harus diikuti dengan peningkatan kemampuan sumber daya manusia. Penggunaan teknologi dalam administrasi pemerintahan tidak akan menghasilkan peningkatan kinerja apabila pegawai tidak memiliki kemampuan untuk memahami, mengoperasikan, mengevaluasi, dan memanfaatkan teknologi tersebut secara efektif. Temuan penelitian ini sejalan dengan penelitian Nawawi dkk. (2026) pada sektor publik yang menemukan bahwa kompetensi digital berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, baik secara langsung maupun melalui *smart digital services*. Penelitian tersebut menegaskan bahwa kompetensi digital menjadi bagian strategis dalam mendukung transformasi pelayanan publik. Hasil yang searah juga ditemukan pada penelitian terhadap pegawai pemerintah daerah di Provinsi Kalimantan Barat, yang menunjukkan bahwa kompetensi digital berpengaruh terhadap kinerja, baik secara langsung maupun tidak langsung melalui motivasi kerja.

Konteks organisasi pemerintah daerah semakin memperkuat relevansi temuan tersebut. Penelitian pada Sekretariat DPRD Provinsi Sulawesi Selatan menunjukkan bahwa kompetensi digital berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai dan menjadi salah satu faktor yang dominan dalam meningkatkan efektivitas pekerjaan, khususnya melalui kemampuan mengakses dan menggunakan perangkat serta sistem digital. Dengan demikian, hasil penelitian pada Dinas Pemberdayaan Perempuan dan KB Kabupaten Aceh Selatan memperkuat bukti empiris bahwa kompetensi digital merupakan kompetensi inti dalam pelaksanaan pekerjaan birokrasi modern.

Implikasi praktisnya adalah pimpinan perlu melakukan pemetaan kompetensi digital pegawai secara berkala untuk mengetahui kesenjangan kemampuan antara pegawai. Pelatihan tidak seharusnya diberikan secara seragam, tetapi disesuaikan dengan kebutuhan pekerjaan, misalnya penggunaan aplikasi pelaporan, pengelolaan data, sistem informasi manajemen, pengolahan dokumen secara digital, keamanan informasi, komunikasi digital, dan pemanfaatan platform pelayanan publik.

Selain pelatihan formal, peningkatan kompetensi digital dapat dilakukan melalui *on-the-job training*, pendampingan antpegawai, simulasi penggunaan aplikasi, serta pembentukan pegawai yang berperan sebagai *digital champion* di setiap bidang. Strategi tersebut penting agar investasi teknologi yang dilakukan pemerintah daerah dapat benar-benar diterjemahkan menjadi peningkatan produktivitas dan kualitas pelayanan.

Temuan mengenai *employee engagement* menunjukkan bahwa kinerja pegawai tidak hanya ditentukan oleh kemampuan teknis, tetapi juga oleh tingkat

keterikatan psikologis pegawai terhadap pekerjaan dan organisasinya. Dalam perspektif Kahn, keterikatan pegawai tercermin melalui keterlibatan fisik, kognitif, dan emosional dalam melaksanakan peran pekerjaan. Pegawai yang memiliki keterikatan tinggi cenderung memberikan perhatian, energi, dan dedikasi yang lebih besar dalam menyelesaikan pekerjaannya.

Hasil penelitian ini memperoleh dukungan dari penelitian Pakuan, Yusnita, dan Herdiyana pada lembaga sektor publik Indonesia yang menemukan bahwa *knowledge management* dan pelatihan berperan dalam memperkuat *work engagement* dan selanjutnya meningkatkan kinerja pegawai. Temuan yang lebih spesifik juga terlihat pada penelitian mengenai pegawai sektor perpajakan publik yang menunjukkan bahwa kompetensi digital dapat meningkatkan *employee engagement*, sementara *employee engagement* selanjutnya berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai.

Keterkaitan tersebut menunjukkan bahwa peningkatan kinerja pegawai perlu dilakukan melalui pendekatan yang terintegrasi. Pegawai yang diberikan kemampuan digital tetapi tidak merasa dihargai atau dilibatkan belum tentu mampu memberikan kinerja optimal. Sebaliknya, pegawai yang memiliki keterikatan tinggi tetapi tidak didukung pengetahuan dan kemampuan teknologi yang memadai juga akan menghadapi keterbatasan dalam menyelesaikan pekerjaan. Oleh karena itu, pimpinan Dinas Pemberdayaan Perempuan dan KB Kabupaten Aceh Selatan perlu menciptakan lingkungan kerja yang mampu meningkatkan rasa memiliki dan keterlibatan pegawai. Upaya tersebut dapat dilakukan melalui pemberian apresiasi atas pencapaian kerja, komunikasi dua arah antara pimpinan dan bawahan, pemberian umpan balik yang konstruktif,

kesempatan pengembangan karier, serta pelibatan pegawai dalam proses pengambilan keputusan yang berkaitan dengan program kerja.

Secara simultan, penelitian ini memberikan kontribusi terhadap pengembangan literatur mengenai kinerja pegawai sektor publik karena mengintegrasikan tiga aspek penting, yaitu pengetahuan, kemampuan digital, dan keterikatan pegawai. Ketiga variabel tersebut merepresentasikan tiga dimensi yang saling melengkapi dalam pembentukan kinerja pegawai. *Knowledge management* menyediakan pengetahuan dan informasi yang diperlukan untuk melaksanakan pekerjaan. Kompetensi digital menyediakan kemampuan untuk memanfaatkan teknologi dalam mengolah dan menyampaikan pengetahuan tersebut. Sementara itu, *employee engagement* menyediakan energi, dedikasi, dan keterlibatan psikologis yang mendorong pegawai untuk menggunakan pengetahuan dan kemampuan tersebut secara optimal.

Argumentasi tersebut memperoleh dukungan dari penelitian terbaru pada organisasi publik di Aceh yang menunjukkan bahwa *knowledge sharing* dan kompetensi digital berpengaruh positif terhadap kinerja pengelolaan aset digital, sementara *employee engagement* berperan sebagai mediator dalam hubungan tersebut. Temuan ini sangat relevan dengan penelitian pada Dinas Pemberdayaan Perempuan dan KB Kabupaten Aceh Selatan karena sama-sama berada dalam konteks organisasi publik di Aceh dan memperlihatkan pentingnya kombinasi antara faktor pengetahuan, kapabilitas digital, dan keterlibatan pegawai.

Dengan demikian, hasil penelitian ini memperkuat pandangan bahwa kinerja pegawai pemerintah bukan hanya merupakan konsekuensi dari regulasi, struktur organisasi, dan fasilitas kerja, tetapi juga merupakan hasil interaksi antara

kapasitas pengetahuan, kapabilitas teknologi, dan kondisi psikologis pegawai. Pendekatan yang hanya berfokus pada salah satu aspek berpotensi menghasilkan peningkatan kinerja yang tidak optimal.

Berdasarkan keterkaitan antara hasil penelitian dan penelitian terdahulu, terdapat beberapa implikasi manajerial yang dapat diterapkan oleh Dinas Pemberdayaan Perempuan dan KB Kabupaten Aceh Selatan. Pertama, pimpinan perlu membangun sistem *knowledge management* yang tidak hanya berorientasi pada dokumentasi, tetapi juga pada penciptaan budaya berbagi pengetahuan. Forum diskusi rutin, FGD, *knowledge sharing session*, *coaching*, dan dokumentasi praktik terbaik dapat menjadi instrumen untuk menjaga keberlanjutan pengetahuan organisasi.

Kedua, peningkatan kompetensi digital perlu ditempatkan sebagai agenda pengembangan sumber daya manusia yang berkelanjutan. Pemetaan kompetensi digital, pelatihan berbasis kebutuhan pekerjaan, pendampingan penggunaan aplikasi, dan evaluasi pascapelatihan perlu dilakukan secara berkala. Hal ini penting karena berbagai penelitian pada organisasi publik di Indonesia secara konsisten menunjukkan relevansi kompetensi digital terhadap peningkatan kinerja.

Ketiga, pimpinan perlu membangun sistem yang mampu meningkatkan *employee engagement*. Apresiasi terhadap prestasi, komunikasi terbuka, pelibatan pegawai dalam pengambilan keputusan, pemberian umpan balik, dan kesempatan pengembangan kompetensi dapat meningkatkan rasa memiliki pegawai terhadap organisasi. Dalam jangka panjang, keterikatan tersebut diharapkan mendorong

pegawai tidak hanya menyelesaikan tugas sesuai standar, tetapi juga menunjukkan inisiatif dan kontribusi yang lebih besar terhadap pencapaian tujuan organisasi.

Keempat, ketiga aspek tersebut perlu dikelola secara terpadu. Program peningkatan kinerja tidak sebaiknya dilaksanakan dalam bentuk kegiatan yang berdiri sendiri. Pengembangan kompetensi digital, misalnya, dapat sekaligus menjadi sarana *knowledge sharing* dan peningkatan *employee engagement*. Demikian pula forum berbagi pengetahuan dapat diarahkan untuk menyelesaikan permasalahan penggunaan teknologi dalam pekerjaan. Integrasi tersebut akan menghasilkan efisiensi penggunaan sumber daya sekaligus memperkuat dampak program pengembangan pegawai.

Pada akhirnya, implikasi penelitian ini menegaskan bahwa peningkatan kinerja pegawai pada Dinas Pemberdayaan Perempuan dan KB Kabupaten Aceh Selatan membutuhkan dukungan organisasional yang konsisten, baik dalam bentuk kebijakan, anggaran, teknologi, maupun pengembangan sumber daya manusia. Temuan penelitian terdahulu pada berbagai organisasi publik di Indonesia menunjukkan bahwa *knowledge management*, kompetensi digital, dan *employee engagement* merupakan faktor yang semakin penting dalam menghadapi tuntutan transformasi birokrasi. Oleh karena itu, penguatan ketiga aspek tersebut dapat menjadi salah satu strategi untuk meningkatkan efektivitas, efisiensi, kualitas pelayanan publik, serta mendukung terwujudnya tata kelola pemerintahan yang baik (*good governance*) di Kabupaten Aceh Selatan.

BAB V

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

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

1. *Knowledge management* secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pemberdayaan Perempuan dan KB Kabupaten Aceh Selatan. Hal ini berarti semakin baik *knowledge management*, maka akan semakin meningkat kinerja pegawai.
2. Kompetensi digital secara parsial tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pemberdayaan Perempuan dan KB Kabupaten Aceh Selatan.
3. *Employee engagement* secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pemberdayaan Perempuan dan KB Kabupaten Aceh Selatan. Hal ini berarti semakin baik *employee engagement*, maka akan semakin meningkat kinerja pegawai.
4. *Knowledge management*, kompetensi digital dan *employee engagement* secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pemberdayaan Perempuan dan KB Kabupaten Aceh Selatan.

5.2 Saran

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

1. Kepala pihak Dinas Pemberdayaan Perempuan dan Keluarga Berencana (KB) Kabupaten Aceh Selatan disarankan untuk membangun sistem dokumentasi digital yang terintegrasi guna mengarsipkan seluruh data program, regulasi, dan modul penyuluhan KB secara aman dan mudah diakses. Selain itu, instansi perlu menyelenggarakan forum berbagi pengetahuan secara berkala antarpelaksana di lapangan serta menyediakan pelatihan berkelanjutan bagi pegawai baru, sehingga proses transfer ilmu tetap berjalan optimal demi mempertahankan dan meningkatkan mutu pelayanan publik.
2. Dikarenakan kompetensi digital tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Dinas Pemberdayaan Perempuan dan Keluarga Berencana (KB) Kabupaten Aceh Selatan, disarankan agar instansi tidak hanya berfokus pada kuantitas pelatihan perangkat lunak atau teknologi baru, melainkan lebih menekankan pada kesesuaian antara jenis teknologi yang diadopsi dengan tugas pokok dan fungsi riil operasional pegawai di lapangan.
3. Dikarenakan adanya pengaruh positif *employee engagement* terhadap kinerja pegawai, Dinas Pemberdayaan Perempuan dan KB Kabupaten Aceh Selatan disarankan untuk fokus meningkatkan keterikatan emosional dan motivasi kerja pegawai. Upaya ini dapat diwujudkan melalui pemberian penghargaan atas pencapaian kerja, penyediaan pelatihan

kompetensi yang berkelanjutan, serta penciptaan lingkungan kerja yang inklusif dan mendukung keseimbangan hidup.

4. Disarankan kepada Dinas Pemberdayaan Perempuan dan KB Kabupaten Aceh Selatan untuk meningkatkan kualitas kinerja pegawai secara berkelanjutan melalui penguatan tiga aspek utama secara terintegrasi. Pertama, instansi perlu memfasilitasi budaya berbagi pengetahuan (*knowledge management*) yang terjadwal agar inovasi program kerja dapat terdokumentasi dengan baik. Kedua, peningkatan kompetensi digital aparatur harus diprioritaskan melalui pelatihan berkala terkait pemanfaatan teknologi informasi guna mempercepat pelayanan publik dan pengolahan data keluarga berencana.



DAFTAR PUSTAKA

- Abadi, I., & Nur, Y. (2022). Pengaruh Manajemen Talenta, Knowledge Sharing, Dan Modal Psikologi Terhadap Perilaku Inovatif dan Kinerja Karyawan Pada Bank Syariah Di Kota Makassar. *Jurnal Nobel Managemen Review*, 1(1), 1–14.
- Amri, Z., & Putra, T. R. I. (2020). The Effect Of Perceived Organizational Support And Psychological Empowerment On Employee Engagement And Its Impact On The Satisfaction Of Administrative Employee In General Hospital Rsudza. *International Journal Of Scientific And Management Research*, 3(3), 71–83.
- Arikunto, Suharsimi. (2022). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta: PT. Rineka Cipta.
- Barboutidis, S., & Stiakakis, E. (2023). Digital competence factors and individual characteristics. *International Journal of Digital Literacy*, Vol. 1, No. 1, 1-17.
- Blyznyuk, T. (2019). Formation Of Teachers' Digital Competence: Domestic Challenges And Foreign Experience. *Journal Of Vasyl Stefanyk Precarpathian National University*, 5(1), 40-46
- Budihardjo, A. (2020). *Knowledge Management, Efektif Berinovasi Meraih Sukses*. Jakarta: Prasetya Mulya Publishing.
- Dalkir, K. (2023). *Knowledge Management in Theory and Practice* (4th ed.). MIT Press.
- Emilia, C., & Soemaryani, I. (2025). Pengaruh Kompetensi Digital Terhadap Kinerja Pegawai: Studi Kasus Pada Asn Kantor Camat Jatisampurna. *Jurnal Ilmiah Wahana Pendidikan*, 11(6), 163-184.
- Erlinda., Argiandista, M. N., & Yuslaida, Y. (2026). Pengaruh Kepemimpinan dan Manajemen Pengetahuan terhadap Kinerja Pegawai PT Bank Syariah Indonesia Kantor Regional Aceh. *Jurnal Publikasi Sistem Informasi dan Manajemen Bisnis*, Vol. 5, No. 1, 89-105.
- Ghozali, I. (2022). *Aplikasi Analisis Multivariete Dengan Program IBM SPSS 23*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Gunawan, A., & Hartati, L. (2025). Strategi Kepemimpinan Dalam Meningkatkan Keterlibatan Karyawan Pada Organisasi Multinasional, *Jurnal Astina Mandiri*, Vol. 4, No. 1, 65-88
- Hasibuan, Malayu S.P. (2022). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Revisi. Jakarta: Bumi Aksara.

- Herdiyana, P. (2023). Pengaruh Kompetensi dan Knowledge Management Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Kasus di Universitas Pendidikan Indonesia Kampus Tasikmalaya). *Jurnal Bintang Manajemen (JUBIMA)*, Vol. 1, No. 3, 74-84.
- Islam, Z. Z., Amang, B., & Tjam, J.S. (2025). Pengaruh Kompetensi Digital, Budaya Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Komisi Pemilihan Umum (KPU) Kota Makassar. *Journal of Management & Business*, Vol. 8, No. 2, 132-141.
- Ivana, T., & Marzuki, F. (2023). Pengaruh Perencanaan Sdm, Manajemen Talenta, Dan Manajemen Pengetahuan Terhadap Kinerja Pegawai The Influence Of Human Resources Planning, Talent Management, And Knowledge Management On Employee Performance. In *Journal Of Young Entrepreneurs*, Vol. 2, No. 3, 127-139.
- Kurniawan, I. S., Hady, S., & Nda, A. (2025). Pengaruh Keterlibatan Karyawan, Knowledge Management, Dan Talent Management Terhadap Perilaku Inovatif (Studi Empiris Pada Kantor Dinas Pendidikan Dan Pemuda Olahraga Daerah Istimewa Yogyakarta Periode 2018-2023). *Jurnal Manajemen Terapan Dan Keuangan (Mankeu)*, 14(02), 554-567.
- Larasshati, K., & Priyastiwi. (2024). Pengaruh Kompetensi Digital Terhadap Kinerja Karyawan PT Bank BPD DIY Cabang Bantul. *Jurnal Riset Akuntansi dan Bisnis Indonesia STIE Widya Wiwaha*, Vol.4, No.2, Juni 2024, 514 – 527.
- Mangkunegara AA. Anwar Prabu. (2022). *Evaluasi Kinerja SDM*. Bandung: Rafika Aditama.
- Masruroh, R., Fiki Apriani, I., & Sopiyan, P. (2023). Peran Manajemen Talenta Dan Manajemen Pengetahuan Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai. *Indonesian Journal Of Strategic Management*, 6(2), 1-13.
- Nanda, I., Setyawati, T., & Winahyu, P. (2025). Pengaruh Knowledge Management, Employee Engagement, Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Kasus Dinas Pemberdayaan Perempuan Perlindungan Anak dan Keluarga Berencana Kabupaten Jember). *Jurnal Ekonomi, Manajemen, Akuntansi Dan Keuangan*, 6(1), 13.
- Nuzulman., Mimiastri., & Dani, S.P. (2022). Pengaruh Pelatihan Kerja, Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Camat Susoh Di Kabupaten Aceh Barat Daya. *Jurnal Saudagar Indonesia*, Vol.1, No. 2.
- Praptowo, B. D., Michdor, M., & Suharsono, A. (2020). Keterlibatan Siklus Terintegrasi Knowledge Management Terhadap Perilaku Kerja Inovatif

- Sumber Daya Manusia Di Balai Diklat Keuangan Yogyakarta. *Jurnal Borneo Administrator*, 16(1), 1–22.
- Purba, & Ratnasari. (2018). Faktor-Faktor Kinerja Pegawai. *Jurnal Ekonomi Manajemen*, Vol. 1, No. 1, 1-12.
- Putri, F. I., & Kustini, K. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Keterlibatan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Risky Lintas Samudra Surabaya. *Briliant: Jurnal Riset Dan Konseptual*, 6(3), 1-11.
- Robbins, Stephen. P. (2021). *Perilaku Organisasi*. Jakarta. Salemba Empat.
- Rosalina, R. (2021). Faktor–Faktor Yang Berpengaruh Terhadap Kompetensi Literasi Digital Mahasiswa di Era Revolusi Industri 4.0. *Jurnal Ekonomi Universitas Kadiri*, Vol. 6, No. 1, 294-301.
- Rosanti, D.I. (2018). Pengaruh Pendidikan, Kompetensi Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan PT Lati Prayogi. *Jurnal Ilmu & Riset Manajemen i Universitas Pamulang*, Vol. 3 No. 11, 34-48.
- Ruswandi, W., Kusmawan, E., Lisnawati, E., Wiranta, D., Juliansyah, E., & Linggabuana PGRI Sukabumi, U. (2024). Peran Keterlibatan Kerja Dan Kreativitas Terhadap Perilaku Inovatif Dalam Membangun Kinerja Koperasi. *Jurnal Manajemen*, 8(2), 17-31.
- Safitri. (2022). *Indikator Kinerja Pada Organisasi Publik*. Yogyakarta: Deepublish.
- Saif, N., Amelia, Goh, G. G. G., Rubin, A., Shaheen, I., & Murtaza, M. (2024). Influence of transformational leadership on innovative work behavior and task performance of individuals: The mediating role of knowledge sharing. *Heliyon*, 10(11), 7-14.
- Sedarmayanti. (2021). *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: CV Mandar Maju.
- Sembiring, M. K. (2023). Pengaruh Employee Engagement, Knowledge Management, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Pelayanan Perbendaharaan Negara Jakarta IV. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, Vol. 1, No. 1, 1-17.
- Septiadi, S. A., Sintaasih, D. K., & Wibawa, I. M. A. (2020). Pengaruh Keterlibatan Kerja Terhadap Kinerja Dengan Pemediasi Komitmen Organisasional. *E-Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Universitas Udayana*, 8 (1), 1-13.
- Shinta, N., & Saefuddin, N. (2025). Pengaruh Knowledge Management, Talent Management dan Employee Competency Terhadap Employee

Performance dan Employee Engagement sebagai Variabel Intervening pada PT. XYZ. *Journal of Accounting and Finance Management*, 6(3), 1508–1520.

Simamora, Henry. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : STIE YKPN.

Siregar, D. R., Karhab, R. S., & Anitra, V. (2025). Pengaruh Kompetensi Digital dan Transformasi Digital terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Energi dan Sumber Daya Mineral Provinsi Kalimantan Timur. *Journal Social Society* Vol 5 No 1, 748-758.

Sugiyono. (2022). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&B*. Bandung: Alfabeta.

Sulfitra., & Firdaus, F. (2019). Pengaruh Keterlibatan Kerja Dan Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Aceh Banda Aceh. *Jurnal Ilmiah Manajemen Muhammadiyah Aceh (JIMMA)*, Vol. 9 N0. 2, 193-210.

Sulfitra., Tuwisna., Sartika, F. Gadeng, T., Ramzani, I., Husni, A. S., & Maulina, M. (2024). Pengaruh Kesesuaian Organisasi Person Dan Kesesuaian Pekerjaan Person Terhadap Kinerja Karyawan PT. Maheera Banda Aceh. *Proceeding dan International Economics and Business*, Vol. 2, No. 1, 537-548.

Susanty, A. (2019) Pengaruh Faktor Individu, Organisasi, Dan Teknologi Terhadap *Knowledge Sharing* (Studi Pada PT. Perusahaan Listrik Negara (Persero) Distribusi Jawa Barat Dan Banten). *Jurnal Prodi S1 Manajemen Bisnis Telekomunikasi dan Informatika, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Telkom*. Vol.2, No.1, 23-29.

Sutrisno, Edy. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Cetakan ke tujuh). Jakarta: Kencana Prenada Media.

Thoha. (2021). *Kompetensi Plus : Teori, Desain, Kasus dan Penerapan untuk HR dan Organisasi yang Dinamis*. Jakarta: Penerbit : Gramedia Pustaka Utama.

Tjiptono, F. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Teori Dan Praktik*. Mitra Ilmu.

Tuarita, A. H., & Ratnasari, S. D. (2023). Differentiated Competence Mampu Meningkatkan Kinerja Dosen Di Era Teknologi Informasi Yg Dimediasi Oleh Employee Engagement. *Ekonika : Jurnal Ekonomi Universitas Kadiri*, 8(1), 87–100.

Umar, H. (2021). *Metode Penelitian Untuk Skripsi dan Tesis Bisnis*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.

Wibowo. (2020). *Manajemen Kinerja*. Jakarta: Rajawali Pers.

Wiyono, G. (2021). *Manajemen Keuangan Lanjutan: Berbasis Corporate Value Creation*. Yogyakarta: UPP STIM YKPN.



Lampiran 1. Kuesioner

KUISIONER

Kuisisioner ini dimaksudkan untuk penulisan karya akhir yang bersifat ilmiah sebagai persyaratan tugas akhir pada Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh, yang difokuskan pada bidang manajemen.

Petunjuk pengisian : Beri tanda (√) pada *kolom*, yang sesuai dengan pernyataan yang dipilih berdasarkan kondisi instansi responden.

A. Identitas Responden

1. Jenis Kelamin :
 - (1). Pria
 - (2). Wanita
2. Usia :
 - (1). < 20 tahun
 - (2). 20 – 29 tahun
 - (3). 30 – 39 tahun
 - (4). 40 – 49 tahun
 - (5). > 50 tahun
3. Status Perkawinan :
 - (1). Menikah
 - (2). Belum Menikah
 - (3). Pernah Menikah
4. Pendidikan Terakhir :
 - (1). SLTA
 - (2). Diploma
 - (3). Sarjana (S1)
 - (4). Pasca Sarjana (S2)
5. Pendapatan Rata-rata Perbulan
 - (1). < Rp 1.000.000
 - (2). Rp 1.000.000 – Rp 2.500.000
 - (3). Rp 2.600.000 – Rp 4.000.000
 - (4). Rp 4.600.000 – Rp 5.500.000
 - (5). > Rp 5.500.000
6. Masa Kerja
 - (1). < 2 Tahun
 - (2). 2-5 Tahun

- (3). 6-10 Tahun
 (4). 11-15 Tahun
 (5). > 15 Tahun

Keterangan

Sangat tidak setuju	1
Tidak setuju	2
Kurang setuju	3
Setuju	4
Sangat setuju	5

a. Kinerja Pegawai (Y)

No	URAIAN	STS	TS	KS	S	SS
1	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan dengan hasil yang baik sesuai standar yang ditetapkan.					
2	Saya mampu menyelesaikan jumlah pekerjaan sesuai dengan beban kerja yang diberikan.					
3	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan target yang telah ditetapkan oleh instansi.					
4	Saya mampu bekerja sama dengan rekan kerja dalam menyelesaikan pekerjaan.					
5	Saya memiliki inisiatif untuk mencari cara yang lebih efektif dalam menyelesaikan pekerjaan.					

b. Knowledge Management (X₁)

No	URAIAN	STS	TS	KS	S	SS
1	Saya memperoleh pengetahuan baru melalui diskusi dan berbagi pengalaman dengan rekan kerja..					

2	Pengetahuan dan informasi penting dalam instansi didokumentasikan dengan baik.					
3	Saya menerapkan pengetahuan yang saya miliki untuk menyelesaikan pekerjaan.					
4	Instansi memiliki aturan untuk menjaga kerahasiaan informasi penting.					
5	Saya mampu menyesuaikan pekerjaan berdasarkan pengetahuan yang dimiliki sesuai dengan kondisi atau permasalahan yang terjadi.					

c. Kompetensi Digital (X₂)

No	URAIAN	STS	TS	KS	S	SS
1	Saya mampu mencari informasi digital dari berbagai sumber secara efektif untuk mendukung pekerjaan.					
2	Saya mampu berkomunikasi dan berkolaborasi dengan rekan kerja melalui aplikasi digital.					
3	Saya mampu membuat konten digital yang diperlukan dalam pekerjaan, seperti presentasi atau laporan digital.					
4	Saya menjaga kerahasiaan data dan dokumen kerja saat menggunakan perangkat digital.					

5	Saya mampu menemukan solusi alternatif ketika aplikasi kerja mengalami kendala.					
---	---	--	--	--	--	--

d. Employee Engagement (X₃)

No	URAIAN	STS	TS	KS	S	SS
1	Saya selalu berusaha berpartisipasi aktif dalam setiap kegiatan pekerjaan di instansi.					
2	Saya mengutamakan pekerjaan dan berusaha memberikan hasil terbaik dalam melaksanakannya.					
3	Saya merasa memiliki keterikatan secara mental dan emosional terhadap pekerjaan saya.					
4	Saya memiliki keinginan yang kuat untuk memberikan kontribusi terbaik bagi instansi.					
5	Saya merasa bertanggung jawab terhadap hasil pekerjaan yang saya lakukan.					

Lampiran 2. Tabulasi Data Penelitian

NO	KNOWLEDGE MANAGEMENT					TOTAL	KOMPETENSI DIGITAL					TOTAL	EMPLOYEE ENGAGEMENT					TOTAL	KINERJA PEGAWAI				
	1	2	3	4	5		1	2	3	4	5		1	2	3	4	5		1	2	3	4	5
1	3	3	3	3	3	15	3	3	3	3	3	15	3	3	3	3	3	15	3	3	3	3	3
2	4	4	4	4	4	20	4	2	2	4	4	16	2	4	4	2	4	16	4	4	4	4	4
3	3	3	3	3	2	14	5	3	5	5	5	23	4	4	4	4	3	19	2	2	2	2	2
4	3	3	3	3	3	15	5	5	3	4	5	22	3	3	3	3	3	15	3	3	3	3	3
5	3	3	3	3	2	14	5	5	5	5	5	25	2	1	1	3	2	9	3	5	4	4	4
6	3	4	4	3	3	17	4	4	4	4	3	19	3	1	1	1	3	9	3	3	3	3	3
7	3	3	4	4	5	19	5	3	4	4	3	19	4	4	4	4	4	20	5	5	5	5	5
8	4	2	3	4	4	17	4	2	2	2	4	14	4	4	4	5	4	21	4	4	4	4	4
9	4	4	3	3	4	18	3	4	4	4	5	20	4	3	3	3	3	16	3	4	4	4	3
10	2	2	2	3	4	13	4	5	5	5	4	23	4	3	4	3	1	15	4	4	3	3	4
11	1	1	1	1	3	7	5	5	5	5	5	25	2	2	2	2	1	9	3	3	3	3	3
12	3	1	1	1	3	9	3	3	3	3	3	15	3	2	3	3	3	14	2	3	3	3	3
13	1	1	2	1	2	7	3	2	4	3	3	15	1	1	4	1	2	9	1	4	3	4	4
14	2	3	2	2	2	11	3	3	3	3	3	15	3	3	3	3	2	14	2	2	2	2	2
15	2	3	2	2	2	11	3	3	3	3	3	15	3	3	3	3	2	14	2	2	2	2	2
16	4	4	1	3	3	15	4	5	5	5	5	24	3	3	3	3	3	15	3	4	3	3	3
17	4	4	4	4	5	21	5	5	5	5	5	25	1	2	5	5	4	17	5	5	5	5	5
18	3	3	2	3	3	14	4	3	3	4	3	17	3	3	3	3	3	15	3	3	3	3	3

19	4	4	4	4	5	21	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	20	5	5	5	5	4
20	3	3	4	4	4	18	3	3	4	4	4	18	5	5	4	4	2	20	4	4	3	5	5
21	3	3	3	3	4	16	3	2	4	5	3	17	5	5	4	4	2	20	4	4	3	4	3
22	3	3	4	4	4	18	3	3	3	4	4	17	4	3	4	2	3	16	4	4	4	4	5
23	2	4	3	3	3	15	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	2	18	3	3	3	3	3
24	5	4	4	4	5	22	2	2	3	3	5	15	4	4	4	4	4	20	5	4	4	4	4
25	4	4	3	3	5	19	4	2	4	2	4	16	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	5
26	5	5	4	5	5	24	3	4	5	5	4	21	5	5	5	4	3	22	4	4	5	5	5
27	4	4	4	4	4	20	3	3	3	3	3	15	3	3	4	3	4	17	4	4	4	4	4
28	3	4	4	3	3	17	3	4	4	4	4	19	4	3	3	3	3	16	3	4	4	4	4
29	4	5	5	5	5	24	4	5	5	4	5	23	4	3	3	4	4	18	5	3	3	3	3
30	2	2	3	2	2	11	2	3	2	4	2	13	3	3	3	3	3	15	2	4	4	4	4
31	3	4	4	5	4	20	5	3	4	3	3	18	3	4	4	4	3	18	5	5	3	3	3
32	1	1	1	1	1	5	3	2	1	2	1	9	2	2	3	3	2	12	2	3	2	3	3
33	1	3	3	3	4	14	1	1	2	2	3	9	1	2	2	2	2	9	4	2	2	2	2
34	4	3	3	4	3	17	2	3	4	4	2	15	2	3	4	3	4	16	4	3	3	3	3
35	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	5	25	5	4	4	4	4
36	4	3	3	4	4	18	4	4	4	4	4	20	3	3	3	3	4	16	4	2	2	2	2
37	3	4	3	4	3	17	3	4	3	2	3	15	4	1	2	3	3	13	4	3	3	3	3
38	3	4	4	4	4	19	2	4	4	4	3	17	3	3	3	3	3	15	4	4	3	3	3
39	4	4	3	3	3	17	4	4	3	3	3	17	3	4	4	4	4	19	3	4	3	4	4
40	4	4	3	4	4	19	2	3	1	1	4	11	1	3	3	3	3	13	4	3	4	3	3
41	3	3	3	3	3	15	3	4	3	3	3	16	3	3	3	3	3	15	3	5	5	5	5

42	4	4	4	4	4	20	4	4	4	3	3	18	3	4	3	3	3	16	4	3	2	3	2
43	1	4	3	5	3	16	2	1	1	1	3	8	3	1	1	1	1	7	3	3	3	3	3
44	3	3	3	3	2	14	3	1	1	1	3	9	3	4	4	3	3	17	3	3	3	3	3
45	5	2	2	2	2	13	4	4	4	4	4	20	3	3	4	4	5	19	2	5	4	4	4
46	4	3	3	3	3	16	4	4	4	5	4	21	4	2	3	4	4	17	3	3	3	3	3
47	3	1	2	1	2	9	4	3	3	3	3	16	4	4	3	3	4	18	1	5	5	5	5
48	4	3	2	2	2	13	4	3	4	3	1	15	2	2	2	3	4	13	2	4	4	4	4
49	3	3	2	2	2	12	2	2	2	2	1	9	1	1	1	1	3	7	2	4	4	4	3
50	2	4	1	3	3	13	3	2	3	3	3	14	3	1	1	1	3	9	3	4	3	3	4
51	1	4	4	4	5	18	1	1	4	1	2	9	1	1	2	1	2	7	5	3	3	3	3
52	2	3	2	3	3	13	3	3	3	3	2	14	3	3	3	3	3	15	3	3	3	3	3
53	2	4	4	4	5	19	3	3	3	3	2	14	5	4	3	4	4	20	5	4	3	4	4
54	3	3	4	4	4	18	3	3	3	3	3	15	4	2	2	2	2	12	4	2	2	2	2
55	5	3	3	3	4	18	1	2	5	5	4	17	4	2	2	2	2	12	4	2	2	2	2
56	3	3	4	4	4	18	3	3	3	3	3	15	4	4	3	3	3	17	4	4	3	3	3
57	5	4	3	3	3	18	4	4	4	4	4	20	3	5	5	5	5	23	3	5	5	5	5
58	4	4	4	4	5	21	5	5	4	4	2	20	5	3	3	3	3	17	5	3	3	3	3
59	4	4	3	3	5	19	5	5	4	4	2	20	5	5	5	5	4	24	5	5	5	5	4
60	4	5	4	5	5	23	4	3	4	2	3	16	4	4	3	5	5	21	4	4	3	5	5
61	3	4	4	4	4	19	4	4	4	4	2	18	4	4	3	4	3	18	4	4	3	4	3

Lampiran 3. Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas

		Correlations					
		X1	X2	X3	X4	X5	TOTAL
X1	Pearson Correlation	1	.435**	.368**	.373**	.371**	.636**
	Sig. (2-tailed)		.000	.003	.003	.003	.000
	N	61	61	61	61	61	61
X2	Pearson Correlation	.435**	1	.653**	.778**	.599**	.847**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.000	.000
	N	61	61	61	61	61	61
X3	Pearson Correlation	.368**	.653**	1	.796**	.682**	.855**
	Sig. (2-tailed)	.003	.000		.000	.000	.000
	N	61	61	61	61	61	61
X4	Pearson Correlation	.373**	.778**	.796**	1	.729**	.900**
	Sig. (2-tailed)	.003	.000	.000		.000	.000
	N	61	61	61	61	61	61
X5	Pearson Correlation	.371**	.599**	.682**	.729**	1	.832**
	Sig. (2-tailed)	.003	.000	.000	.000		.000
	N	61	61	61	61	61	61
TOTAL	Pearson Correlation	.636**	.847**	.855**	.900**	.832**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	61	61	61	61	61	61

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

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.870	5

		Correlations					
		X1	X2	X3	X4	X5	TOTAL
X1	Pearson Correlation	1	.642**	.444**	.459**	.330**	.730**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.010	.000
	N	61	61	61	61	61	61
X2	Pearson Correlation	.642**	1	.615**	.655**	.395**	.846**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.002	.000
	N	61	61	61	61	61	61
X3	Pearson Correlation	.444**	.615**	1	.745**	.434**	.826**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.000	.000
	N	61	61	61	61	61	61
X4	Pearson Correlation	.459**	.655**	.745**	1	.474**	.853**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000		.000	.000
	N	61	61	61	61	61	61
X5	Pearson Correlation	.330**	.395**	.434**	.474**	1	.667**
	Sig. (2-tailed)	.010	.002	.000	.000		.000
	N	61	61	61	61	61	61
TOTAL	Pearson Correlation	.730**	.846**	.826**	.853**	.667**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	

	N	61	61	61	61	61	61
--	---	----	----	----	----	----	----

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

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.845	5

Correlations							
		X1	X2	X3	X4	X5	TOTAL
X1	Pearson Correlation	1	.618**	.357**	.515**	.220	.691**
	Sig. (2-tailed)		.000	.005	.000	.088	.000
	N	61	61	61	61	61	61
X2	Pearson Correlation	.618**	1	.774**	.750**	.444**	.906**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.000	.000
	N	61	61	61	61	61	61
X3	Pearson Correlation	.357**	.774**	1	.724**	.469**	.831**
	Sig. (2-tailed)	.005	.000		.000	.000	.000
	N	61	61	61	61	61	61
X4	Pearson Correlation	.515**	.750**	.724**	1	.596**	.896**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000		.000	.000
	N	61	61	61	61	61	61
X5	Pearson Correlation	.220	.444**	.469**	.596**	1	.666**
	Sig. (2-tailed)	.088	.000	.000	.000		.000
	N	61	61	61	61	61	61
TOTAL	Pearson Correlation	.691**	.906**	.831**	.896**	.666**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	61	61	61	61	61	61

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

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.859	5

Correlations							
		X1	X2	X3	X4	X5	TOTAL
X1	Pearson Correlation	1	.173	.175	.172	.139	.442**
	Sig. (2-tailed)		.183	.178	.185	.286	.000
	N	61	61	61	61	61	61
X2	Pearson Correlation	.173	1	.823**	.868**	.819**	.898**
	Sig. (2-tailed)	.183		.000	.000	.000	.000
	N	61	61	61	61	61	61
X3	Pearson Correlation	.175	.823**	1	.859**	.809**	.894**
	Sig. (2-tailed)	.178	.000		.000	.000	.000
	N	61	61	61	61	61	61
X4	Pearson Correlation	.172	.868**	.859**	1	.905**	.928**
	Sig. (2-tailed)						
	N						

	Sig. (2-tailed)	.185	.000	.000		.000	.000
	N	61	61	61	61	61	61
X5	Pearson Correlation	.139	.819**	.809**	.905**	1	.895**
	Sig. (2-tailed)	.286	.000	.000	.000		.000
	N	61	61	61	61	61	61
TOTAL	Pearson Correlation	.442**	.898**	.894**	.928**	.895**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	61	61	61	61	61	61

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.857	5



Lampiran 4. Hasil Uji Asumsi Klasik

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

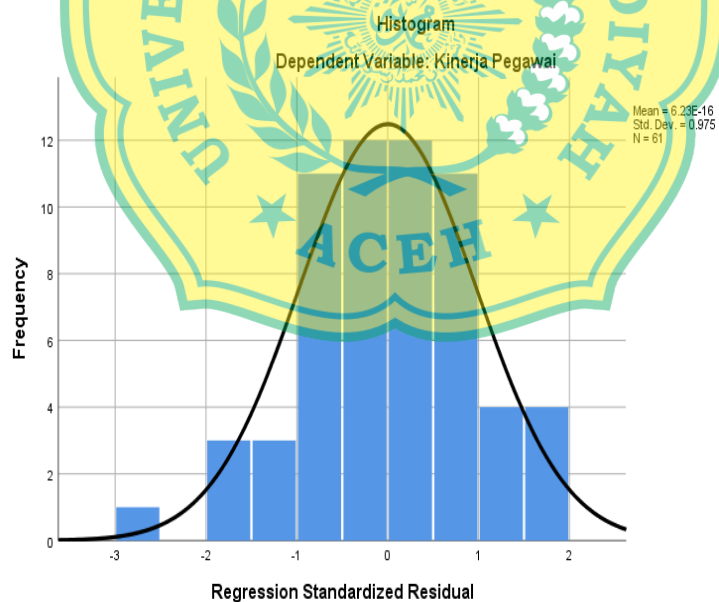
			Unstandi zed Residual
N			61
Normal Parameters ^{a,b}		Mean	.0000000
		Std. Deviation	3.05955324
Most Differences	Extreme	Absolute	.060
		Positive	.039
		Negative	-.060
Test Statistic			.060
Asymp. Sig. (2-tailed)			.200 ^{c,d}

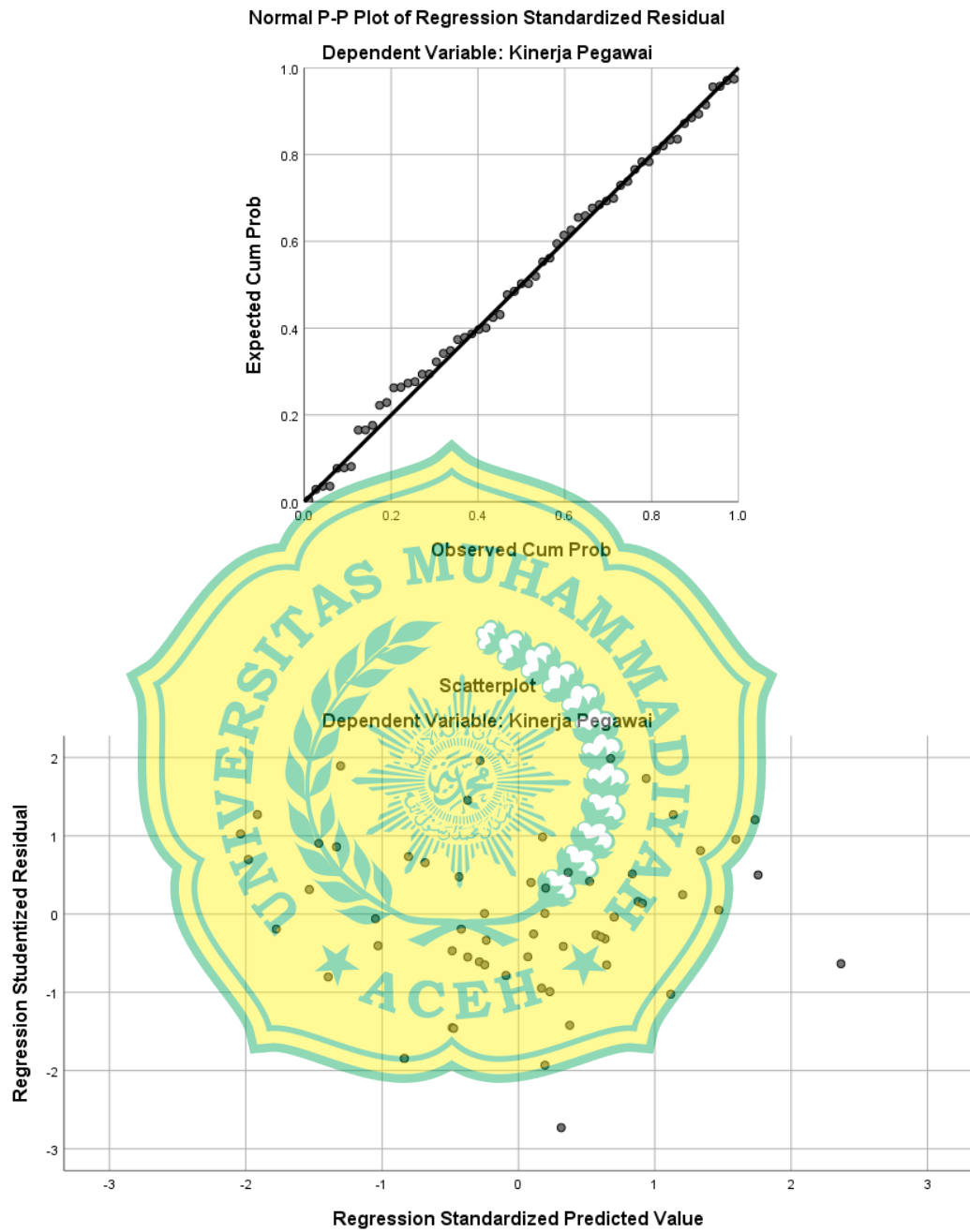
a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

d. This is a lower bound of the true significance.





Lampiran 5. Hasil Uji Regresi Berganda

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Employee Engagement, Kompetensi Digital, Knowledge Management b	.	Enter

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

b. All requested variables entered.

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.592 ^a	.351	.317	3.139

a. Predictors: (Constant), Employee Engagement, Kompetensi Digital, Knowledge Management

b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	303.496	3	101.165	10.267	.000 ^b
	Residual	561.652	57	9.854		
	Total	865.148	60			

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

b. Predictors: (Constant), Employee Engagement, Kompetensi Digital, Knowledge Management

		Coefficients ^a				Collinearity Statistics		
		Unstandardized Coefficients	Std. Error	Standardized Coefficients	t	Sig.	Tolerance	VIF
Model		B		Beta				
1	(Constant)	7.945	2.079		3.822	.000		
	Knowledge Management	.217	.114	.242	2.914	.005	.713	1.403
	Kompetensi Digital	.013	.103	.014	.124	.902	.846	1.182
	Employee Engagement	.366	.115	.421	3.195	.002	.656	1.525

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai



Lampiran 6. Tabel T

Pr	0.5	0.2	0.1	0.05	0.02	0.01	0.002
df	0.25	0.1	0.05	0.025	0.01	0.005	0.001
1	1.00000	3.07768	6.31375	12.70620	31.82052	63.65674	318.30884
2	0.81650	1.88562	2.91999	4.30265	6.96456	9.92484	22.32712
3	0.76489	1.63774	2.35336	3.18245	4.54070	5.84091	10.21453
4	0.74070	1.53321	2.13185	2.77645	3.74695	4.60409	7.17318
5	0.72669	1.47588	2.01505	2.57058	3.36493	4.03214	5.89343
6	0.71756	1.43976	1.94318	2.44691	3.14267	3.70743	5.20763
7	0.71114	1.41492	1.89458	2.36462	2.99795	3.49948	4.78529
8	0.70639	1.39682	1.85955	2.30600	2.89646	3.35539	4.50079
9	0.70272	1.38303	1.83311	2.26216	2.82144	3.24984	4.29681
10	0.69981	1.37218	1.81246	2.22814	2.76377	3.16927	4.14370
11	0.69745	1.36343	1.79588	2.20099	2.71808	3.10581	4.02470
12	0.69548	1.35622	1.78229	2.17881	2.68100	3.05454	3.92963
13	0.69383	1.35017	1.77093	2.16037	2.65031	3.01228	3.85198
14	0.69242	1.34503	1.76131	2.14479	2.62449	2.97684	3.78739
15	0.69120	1.34061	1.75305	2.13145	2.60248	2.94671	3.73283
16	0.69013	1.33676	1.74588	2.11991	2.58349	2.92078	3.68615
17	0.68920	1.33338	1.73961	2.10982	2.56693	2.89823	3.64577
18	0.68836	1.33039	1.73406	2.10092	2.55238	2.87844	3.61048
19	0.68762	1.32773	1.72913	2.09302	2.53948	2.86093	3.57940
20	0.68695	1.32534	1.72472	2.08596	2.52798	2.84534	3.55181
21	0.68635	1.32319	1.72074	2.07961	2.51765	2.83136	3.52715
22	0.68581	1.32124	1.71714	2.07387	2.50832	2.81876	3.50499
23	0.68531	1.31946	1.71387	2.06866	2.49987	2.80734	3.48496
24	0.68485	1.31784	1.71088	2.06390	2.49216	2.79694	3.46678
25	0.68443	1.31635	1.70814	2.05954	2.48511	2.78744	3.45019
26	0.68404	1.31497	1.70562	2.05553	2.47863	2.77871	3.43500
27	0.68368	1.31370	1.70329	2.05183	2.47266	2.77068	3.42103
28	0.68335	1.31253	1.70113	2.04841	2.46714	2.76326	3.40816
29	0.68304	1.31143	1.69913	2.04523	2.46202	2.75639	3.39624
30	0.68276	1.31042	1.69726	2.04227	2.45726	2.75000	3.38518
31	0.68249	1.30946	1.69552	2.03951	2.45282	2.74404	3.37490
32	0.68223	1.30857	1.69389	2.03693	2.44868	2.73848	3.36531
33	0.68200	1.30774	1.69236	2.03452	2.44479	2.73328	3.35634
34	0.68177	1.30695	1.69092	2.03224	2.44115	2.72839	3.34793
35	0.68156	1.30621	1.68957	2.03011	2.43772	2.72381	3.34005
36	0.68137	1.30551	1.68830	2.02809	2.43449	2.71948	3.33262
37	0.68118	1.30485	1.68709	2.02619	2.43145	2.71541	3.32563
38	0.68100	1.30423	1.68595	2.02439	2.42857	2.71156	3.31903
39	0.68083	1.30364	1.68488	2.02269	2.42584	2.70791	3.31279
40	0.68067	1.30308	1.68385	2.02108	2.42326	2.70446	3.30688
41	0.68052	1.30254	1.68288	2.01954	2.42080	2.70118	3.30127
42	0.68038	1.30204	1.68195	2.01808	2.41847	2.69807	3.29595
43	0.68024	1.30155	1.68107	2.01669	2.41625	2.69510	3.29089
44	0.68011	1.30109	1.68023	2.01537	2.41413	2.69228	3.28607
45	0.67998	1.30065	1.67943	2.01410	2.41212	2.68959	3.28148
46	0.67986	1.30023	1.67866	2.01290	2.41019	2.68701	3.27710
47	0.67975	1.29982	1.67793	2.01174	2.40835	2.68456	3.27291
48	0.67964	1.29944	1.67722	2.01063	2.40658	2.68220	3.26891
49	0.67953	1.29907	1.67655	2.00958	2.40489	2.67995	3.26508
50	0.67943	1.29871	1.67591	2.00856	2.40327	2.67779	3.26141
51	0.67933	1.29837	1.67528	2.00758	2.40172	2.67572	3.25789
52	0.67924	1.29805	1.67469	2.00665	2.40022	2.67373	3.25451
53	0.67915	1.29773	1.67412	2.00575	2.39879	2.67182	3.25127
54	0.67906	1.29743	1.67356	2.00488	2.39741	2.66998	3.24815
55	0.67898	1.29713	1.67303	2.00404	2.39608	2.66822	3.24515
56	0.67890	1.29685	1.67252	2.00324	2.39480	2.66651	3.24226
57	0.67882	1.29658	1.67203	2.00247	2.39357	2.66487	3.23948

58	0.67874	1.29632	1.67155	2.00172	2.39238	2.66329	3.23680
59	0.67867	1.29607	1.67109	2.00100	2.39123	2.66176	3.23421
60	0.67860	1.29582	1.67065	2.00030	2.39012	2.66028	3.23171
61	0.67853	1.29558	1.67022	1.99962	2.38905	2.65886	3.22930
62	0.67847	1.29536	1.66980	1.99897	2.38801	2.65748	3.22696
63	0.67840	1.29513	1.66940	1.99834	2.38701	2.65615	3.22471
64	0.67834	1.29492	1.66901	1.99773	2.38604	2.65485	3.22253
65	0.67828	1.29471	1.66864	1.99714	2.38510	2.65360	3.22041
66	0.67823	1.29451	1.66827	1.99656	2.38419	2.65239	3.21837
67	0.67817	1.29432	1.66792	1.99601	2.38330	2.65122	3.21639
68	0.67811	1.29413	1.66757	1.99547	2.38245	2.65008	3.21446
69	0.67806	1.29394	1.66724	1.99495	2.38161	2.64898	3.21260
70	0.67801	1.29376	1.66691	1.99444	2.38081	2.64790	3.21079
71	0.67796	1.29359	1.66660	1.99394	2.38002	2.64686	3.20903
72	0.67791	1.29342	1.66629	1.99346	2.37926	2.64585	3.20733
73	0.67787	1.29326	1.66600	1.99300	2.37852	2.64487	3.20567
74	0.67782	1.29310	1.66571	1.99254	2.37780	2.64391	3.20406
75	0.67778	1.29294	1.66543	1.99210	2.37710	2.64298	3.20249
76	0.67773	1.29279	1.66515	1.99167	2.37642	2.64208	3.20096
77	0.67769	1.29264	1.66488	1.99125	2.37576	2.64120	3.19948
78	0.67765	1.29250	1.66462	1.99085	2.37511	2.64034	3.19804
79	0.67761	1.29236	1.66437	1.99045	2.37448	2.63950	3.19663
80	0.67757	1.29222	1.66412	1.99006	2.37387	2.63869	3.19526
81	0.67753	1.29209	1.66388	1.98969	2.37327	2.63790	3.19392
82	0.67749	1.29196	1.66365	1.98932	2.37269	2.63712	3.19262
83	0.67746	1.29183	1.66342	1.98896	2.37212	2.63637	3.19135
84	0.67742	1.29171	1.66320	1.98861	2.37156	2.63563	3.19011
85	0.67739	1.29159	1.66298	1.98827	2.37102	2.63491	3.18890
86	0.67735	1.29147	1.66277	1.98793	2.37049	2.63421	3.18772
87	0.67732	1.29136	1.66256	1.98761	2.36998	2.63353	3.18657
88	0.67729	1.29125	1.66235	1.98729	2.36947	2.63286	3.18544
89	0.67726	1.29114	1.66216	1.98698	2.36898	2.63220	3.18434
90	0.67723	1.29103	1.66196	1.98667	2.36850	2.63157	3.18327
91	0.67720	1.29092	1.66177	1.98638	2.36803	2.63094	3.18222
92	0.67717	1.29082	1.66159	1.98609	2.36757	2.63033	3.18119
93	0.67714	1.29072	1.66140	1.98580	2.36712	2.62973	3.18019
94	0.67711	1.29062	1.66123	1.98552	2.36667	2.62915	3.17921
95	0.67708	1.29053	1.66105	1.98525	2.36624	2.62858	3.17825
96	0.67705	1.29043	1.66088	1.98498	2.36582	2.62802	3.17731
97	0.67703	1.29034	1.66071	1.98472	2.36541	2.62747	3.17639
98	0.67700	1.29025	1.66055	1.98447	2.36500	2.62693	3.17549
99	0.67698	1.29016	1.66039	1.98422	2.36461	2.62641	3.17460
100	0.67695	1.29007	1.66023	1.98397	2.36422	2.62589	3.17374

Lampiran 7. Tabel F

Df untu penyebut (N2)	Df untuk pembilang (N1)									
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
1	161.45	199.50	215.71	224.58	230.16	233.99	236.77	238.88	240.54	241.88
2	18.51	19.00	19.16	19.25	19.30	19.33	19.35	19.37	19.38	19.40
3	10.13	9.55	9.28	9.12	9.01	8.94	8.89	8.85	8.81	8.79
4	7.71	6.94	6.59	6.39	6.26	6.16	6.09	6.04	6.00	5.96
5	6.61	5.79	5.41	5.19	5.05	4.95	4.88	4.82	4.77	4.74
6	5.99	5.14	4.76	4.53	4.39	4.28	4.21	4.15	4.10	4.06
7	5.59	4.74	4.35	4.12	3.97	3.87	3.79	3.73	3.68	3.64
8	5.32	4.46	4.07	3.84	3.69	3.58	3.50	3.44	3.39	3.35
9	5.12	4.26	3.86	3.63	3.48	3.37	3.29	3.23	3.18	3.14
10	4.96	4.10	3.71	3.48	3.33	3.22	3.14	3.07	3.02	2.98
11	4.84	3.98	3.59	3.36	3.20	3.09	3.01	2.95	2.90	2.85
12	4.75	3.89	3.49	3.26	3.11	3.00	2.91	2.85	2.80	2.75
13	4.67	3.81	3.41	3.18	3.03	2.92	2.83	2.77	2.71	2.67
14	4.60	3.74	3.34	3.11	2.96	2.85	2.76	2.70	2.65	2.60
15	4.54	3.68	3.29	3.06	2.90	2.79	2.71	2.64	2.59	2.54
16	4.49	3.63	3.24	3.01	2.85	2.74	2.66	2.59	2.54	2.49
17	4.45	3.59	3.20	2.96	2.81	2.70	2.61	2.55	2.49	2.45
18	4.41	3.55	3.16	2.93	2.77	2.66	2.58	2.51	2.46	2.41
19	4.38	3.52	3.13	2.90	2.74	2.63	2.54	2.48	2.42	2.38
20	4.35	3.49	3.10	2.87	2.71	2.60	2.51	2.45	2.39	2.35
21	4.32	3.47	3.07	2.84	2.68	2.57	2.49	2.42	2.37	2.32
22	4.30	3.44	3.05	2.82	2.66	2.55	2.46	2.40	2.34	2.30
23	4.28	3.42	3.03	2.80	2.64	2.53	2.44	2.37	2.32	2.27
24	4.26	3.40	3.01	2.78	2.62	2.51	2.42	2.36	2.30	2.25
25	4.24	3.39	2.99	2.76	2.60	2.49	2.40	2.34	2.28	2.24
26	4.23	3.37	2.98	2.74	2.59	2.47	2.39	2.32	2.27	2.22
27	4.21	3.35	2.96	2.73	2.57	2.46	2.37	2.31	2.25	2.20
28	4.20	3.34	2.95	2.71	2.56	2.45	2.36	2.29	2.24	2.19
29	4.18	3.33	2.93	2.70	2.55	2.43	2.35	2.28	2.22	2.18
30	4.17	3.32	2.92	2.69	2.53	2.42	2.33	2.27	2.21	2.16
31	4.16	3.30	2.91	2.68	2.52	2.41	2.32	2.25	2.20	2.15
32	4.15	3.29	2.90	2.67	2.51	2.40	2.31	2.24	2.19	2.14
33	4.14	3.28	2.89	2.66	2.50	2.39	2.30	2.23	2.18	2.13
34	4.13	3.28	2.88	2.65	2.49	2.38	2.29	2.23	2.17	2.12
35	4.12	3.27	2.87	2.64	2.49	2.37	2.29	2.22	2.16	2.11
36	4.11	3.26	2.87	2.63	2.48	2.36	2.28	2.21	2.15	2.11
37	4.11	3.25	2.86	2.63	2.47	2.36	2.27	2.20	2.14	2.10
38	4.10	3.24	2.85	2.62	2.46	2.35	2.26	2.19	2.14	2.09
39	4.09	3.24	2.85	2.61	2.46	2.34	2.26	2.19	2.13	2.08
40	4.08	3.23	2.84	2.61	2.45	2.34	2.25	2.18	2.12	2.08
41	4.08	3.23	2.83	2.60	2.44	2.33	2.24	2.17	2.12	2.07
42	4.07	3.22	2.83	2.59	2.44	2.32	2.24	2.17	2.11	2.06
43	4.07	3.21	2.82	2.59	2.43	2.32	2.23	2.16	2.11	2.06
44	4.06	3.21	2.82	2.58	2.43	2.31	2.23	2.16	2.10	2.05
45	4.06	3.20	2.81	2.58	2.42	2.31	2.22	2.15	2.10	2.05
46	4.05	3.20	2.81	2.57	2.42	2.30	2.22	2.15	2.09	2.04
47	4.05	3.20	2.80	2.57	2.41	2.30	2.21	2.14	2.09	2.04
48	4.04	3.19	2.80	2.57	2.41	2.29	2.21	2.14	2.08	2.03
49	4.04	3.19	2.79	2.56	2.40	2.29	2.20	2.13	2.08	2.03
50	4.03	3.18	2.79	2.56	2.40	2.29	2.20	2.13	2.07	2.03
51	4.03	3.18	2.79	2.55	2.40	2.28	2.20	2.13	2.07	2.02
52	4.03	3.18	2.78	2.55	2.39	2.28	2.19	2.12	2.07	2.02
53	4.02	3.17	2.78	2.55	2.39	2.28	2.19	2.12	2.06	2.01
54	4.02	3.17	2.78	2.54	2.39	2.27	2.18	2.12	2.06	2.01
55	4.02	3.16	2.77	2.54	2.38	2.27	2.18	2.11	2.06	2.01
56	4.01	3.16	2.77	2.54	2.38	2.27	2.18	2.11	2.05	2.00

57	4.01	3.16	2.77	2.53	2.38	2.26	2.18	2.11	2.05	2.00
58	4.01	3.16	2.76	2.53	2.37	2.26	2.17	2.10	2.05	2.00
59	4.00	3.15	2.76	2.53	2.37	2.26	2.17	2.10	2.04	2.00
60	4.00	3.15	2.76	2.53	2.37	2.25	2.17	2.10	2.04	1.99
61	4.00	3.15	2.76	2.52	2.37	2.25	2.16	2.09	2.04	1.99
62	4.00	3.15	2.75	2.52	2.36	2.25	2.16	2.09	2.03	1.99
63	3.99	3.14	2.75	2.52	2.36	2.25	2.16	2.09	2.03	1.98
64	3.99	3.14	2.75	2.52	2.36	2.24	2.16	2.09	2.03	1.98
65	3.99	3.14	2.75	2.51	2.36	2.24	2.15	2.08	2.03	1.98
66	3.99	3.14	2.74	2.51	2.35	2.24	2.15	2.08	2.03	1.98
67	3.98	3.13	2.74	2.51	2.35	2.24	2.15	2.08	2.02	1.98
68	3.98	3.13	2.74	2.51	2.35	2.24	2.15	2.08	2.02	1.97
69	3.98	3.13	2.74	2.50	2.35	2.23	2.15	2.08	2.02	1.97
70	3.98	3.13	2.74	2.50	2.35	2.23	2.14	2.07	2.02	1.97
71	3.98	3.13	2.73	2.50	2.34	2.23	2.14	2.07	2.01	1.97
72	3.97	3.12	2.73	2.50	2.34	2.23	2.14	2.07	2.01	1.96
73	3.97	3.12	2.73	2.50	2.34	2.23	2.14	2.07	2.01	1.96
74	3.97	3.12	2.73	2.50	2.34	2.22	2.14	2.07	2.01	1.96
75	3.97	3.12	2.73	2.49	2.34	2.22	2.13	2.06	2.01	1.96
76	3.97	3.12	2.72	2.49	2.33	2.22	2.13	2.06	2.01	1.96
77	3.97	3.12	2.72	2.49	2.33	2.22	2.13	2.06	2.00	1.96
78	3.96	3.11	2.72	2.49	2.33	2.22	2.13	2.06	2.00	1.95
79	3.96	3.11	2.72	2.49	2.33	2.22	2.13	2.06	2.00	1.95
80	3.96	3.11	2.72	2.49	2.33	2.21	2.13	2.06	2.00	1.95
81	3.96	3.11	2.72	2.48	2.33	2.21	2.12	2.05	2.00	1.95
82	3.96	3.11	2.72	2.48	2.33	2.21	2.12	2.05	2.00	1.95
83	3.96	3.11	2.71	2.48	2.32	2.21	2.12	2.05	1.99	1.95
84	3.95	3.11	2.71	2.48	2.32	2.21	2.12	2.05	1.99	1.95
85	3.95	3.10	2.71	2.48	2.32	2.21	2.12	2.05	1.99	1.94
86	3.95	3.10	2.71	2.48	2.32	2.21	2.12	2.05	1.99	1.94
87	3.95	3.10	2.71	2.48	2.32	2.20	2.12	2.05	1.99	1.94
88	3.95	3.10	2.71	2.48	2.32	2.20	2.12	2.05	1.99	1.94
89	3.95	3.10	2.71	2.47	2.32	2.20	2.11	2.04	1.99	1.94
90	3.95	3.10	2.71	2.47	2.32	2.20	2.11	2.04	1.99	1.94
91	3.95	3.10	2.70	2.47	2.31	2.20	2.11	2.04	1.98	1.94
92	3.94	3.10	2.70	2.47	2.31	2.20	2.11	2.04	1.98	1.94
93	3.94	3.09	2.70	2.47	2.31	2.20	2.11	2.04	1.98	1.93
94	3.94	3.09	2.70	2.47	2.31	2.20	2.11	2.04	1.98	1.93
95	3.94	3.09	2.70	2.47	2.31	2.20	2.11	2.04	1.98	1.93
96	3.94	3.09	2.70	2.47	2.31	2.19	2.11	2.04	1.98	1.93
97	3.94	3.09	2.70	2.47	2.31	2.19	2.11	2.04	1.98	1.93
98	3.94	3.09	2.70	2.46	2.31	2.19	2.10	2.03	1.98	1.93
99	3.94	3.09	2.70	2.46	2.31	2.19	2.10	2.03	1.98	1.93
100	3.94	3.09	2.70	2.46	2.31	2.19	2.10	2.03	1.97	1.93