

# Pengaruh Kompetensi, Penggunaan Teknologi Informasi, Komunikasi dan Sistem Pengendalian Internal Terhadap Kinerja Pegawai

Endang Muhammad <sup>1</sup>, Muhamad Yamin Noch <sup>2\*</sup>, Suratini <sup>3</sup>

[abienoch12@gmail.com](mailto:abienoch12@gmail.com) <sup>2\*</sup>

Program Studi Magister Manajemen, Universitas Yapis Papua, Indonesia <sup>1</sup>  
Universitas Yapis Papua, Indonesia <sup>2\*,3</sup>

## Abstract

This research investigates the influence of competency, information technology usage, communication, and internal control system on employee performance within the Badan Pusat Statistik (BPS) of Papua Province. Using a quantitative approach, the study targets a population of 78 employees from BPS Papua Province. All employees were included in the study due to the population size being less than 100. Data collection involved primary data through Likert scale questionnaires. Statistical analyses included descriptive statistics, validity and reliability tests, classical assumption tests, and hypothesis testing through partial (t-test), simultaneous, and determination coefficient tests. The results indicate that competency, communication, and internal control system significantly affect employee performance, while information technology usage does not. Collectively, these variables demonstrate a significant impact on employee performance. Recommendations include continuous competency improvement through training, enhancing information technology infrastructure, fostering effective communication, and evaluating communication quality. Implementing these recommendations is expected to significantly enhance employee performance at BPS Papua Province, thereby contributing to organizational goals.

**Keyword:** *Competency; Information Technology Usage; Communication; Internal Control System; Employee Performance.*

 This work is licensed under a [Creative Commons Attribution 4.0 International License](https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/).

DOI: <https://doi.org/10.57178/paradoks.v7i3.895>

## Pendahuluan

Pengelolaan sumber daya manusia (SDM) merupakan salah satu bagian terpenting suatu organisasi dalam mewujudkan visi, misi, serta tujuan dari suatu organisasi (Sulastri, 2023; Asdar, 2023; Yarangga, 2023). Apabila Sumber Daya Manusia dikelola dengan baik maka suatu organisasi akan dianggap efektif dalam mencapai suatu visi, misi, serta tujuan organisasi tersebut. Kemajuan suatu organisasi yang berhubungan dengan kebutuhan suatu dukungan kapasitas sumber daya manusia (SDM) sehingga diperlukan proses perencanaan dengan melalui berbagai rangkaian analisa yang selalu berpatokan dengan regulasi yang digunakan sebagai pedoman serta rujukan dalam pengelolaan SDM (Bakri, 2024). Untuk meningkatkan kualitas SDM, diperlukan kerja sama yang harmonis dari berbagai pihak. Kerja sama ini dapat diwujudkan melalui penyediaan pelatihan dan pendidikan yang memadai. Hal lain yang dapat meningkatkan SDM yaitu dengan kinerja serta manajemen SDM pegawai memerlukan pembenahan dengan berbasis kompetisi secara komprehensif (Mahmud et al., 2021). Tahapan dalam upaya pengelolaan sumber daya manusia secara umum yaitu dengan perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, serta evaluasi (Pranawukir, 2021). Faktor-faktor dalam pengelolaan sumber

daya manusia tersebut dipengaruhi oleh faktor internal serta faktor eksternal. Faktor internalnya yaitu dipengaruhi oleh visi, misi, serta tujuan suatu organisasi, strategi dalam upaya mencapai suatu tujuannya, serta jenis teknologi yang digunakan dalam mencapai tujuan. Sedangkan untuk faktor eksternalnya dipengaruhi oleh kebijakan dari pemerintah, sosial dan budaya, perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi (Astari, 2021). Tata kelola pemerintah atau yang biasa disebut dengan good governance merupakan segala sesuatu yang berkaitan dengan tindakan atau tingkah laku yang mempunyai sifat untuk mengarahkan, mengendalikan, atau juga mempengaruhi urusan public dalam upaya untuk mewujudkan nilai yang ada didalamnya ke kehidupan sehari-hari. Good governance menyangkut ke seluruh aspek bukan hanya untuk lembaga pemerintah namun juga lembaga non pemerintah (kompas.com).

BPS merupakan National Statistics Office (NSO) yang bertanggung jawab dalam penyediaan data dan informasi statistik dasar, serta menjalankan fungsi koordinasi dan pembinaan terhadap pelaksanaan statistik sektoral oleh Kementerian/Lembaga, Pemerintah Provinsi, dan Pemerintah Kabupaten/Kota. BPS telah memiliki payung hukum dalam menyelenggarakan kegiatan perstatistikan yaitu Undang-Undang Nomor 16 Tahun 1997 tentang Statistik. Sebagai upaya menjadikan BPS yang lebih efektif, efisien dan ekonomis dengan hasil akhir yang semakin kredibel, andal dan memberi manfaat bagi semua pengguna data. Tantangan yang dihadapi dan juga perlu mendapat perhatian adalah penguatan kolaborasi dan sinkronisasi penyelenggaraan statistik dalam mewujudkan Sistem Statistik Nasional yang efektif, efisien, dan andal. Selain itu, dari sisi internal 3 organisasi BPS juga menghadapi tantangan dalam upaya peningkatan kapabilitas organisasi, diantaranya: Perubahan budaya kerja yang agile, fleksibel, dan kolaboratif; Penyesuaian manajemen kinerja dan pembangunan manajemen talenta; Sistem kerja yang terintegrasi dan berbasis digital; serta Penguatan akuntabilitas kinerja dan pengawasan internal. [https://ppid.bps.go.id/upload/doc/Laporan\\_Kinerja\\_BPS\\_2022](https://ppid.bps.go.id/upload/doc/Laporan_Kinerja_BPS_2022)

BPS memiliki peran sebagai Pusat Rujukan Statistik dalam terselenggaranya SSN serta sebagai koordinator penyelenggaraan statistik di Indonesia, baik statistik yang diselenggarakan oleh instansi pemerintah ataupun masyarakat. Dengan demikian, fungsi BPS adalah sebagai Pusat Rujukan Statistik dapat menghasilkan data dan informasi statistik yang diperlukan oleh semua pihak. Untuk mendukung peran dan fungsi tersebut BPS memiliki tujuan kedua Meningkatkan kolaborasi, integrasi, dan standarisasi dalam penyelenggaraan SSN. Di dalam tujuan kedua ini pula, peran BPS sebagai pembina data dalam Peraturan Presiden Nomor 39 Tahun 2019 tentang Satu Data Indonesia semakin terlihat. Peraturan Presiden Republik Indonesia Nomor 39 Tahun 2019 tentang Satu Data Indonesia bertujuan memberikan acuan tentang pedoman pelaksanaan penyelenggaraan tata kelola data bagi instansi pusat dan daerah untuk mendukung perencanaan, pelaksanaan, evaluasi, dan pengendalian pembangunan serta sebagai bentuk dukungan peraturan perundang-undangan yang menunjang Sistem Statistik Nasional. BPS harus senantiasa memunculkan inovasi-inovasi yang sesuai dengan perkembangan mutakhir seiring dengan terjadinya perubahan 4 masyarakat dan kemajuan teknologi. Maka untuk menunjang dan mewujudkan pencapaian target organisasi dalam penyediaan data nasional maupun daerah, diperlukan adanya dukungan kualitas sumberdaya manusia yang handal dan kompetitif. [https://ppid.bps.go.id/upload/doc/Laporan\\_Kinerja\\_BPS\\_2022](https://ppid.bps.go.id/upload/doc/Laporan_Kinerja_BPS_2022)

Salah satu yang berperan penting terhadap pegawai yakni kompetensi, terutama dalam hal mendorong semangat kerja guna mencapai kinerja dan produktivitas kerja (Mahato & Kaur, 2023; HA, 2023). Dari pernyataan tersebut dapat dipahami, bahwa besar dan beragamnya jenis kompensasi yang memiliki dampak terhadap peningkatan kesejahteraan hidup pegawai, secara alamiah akan melahirkan semangat kerja yang berdampak pada peningkatan kinerja dan produktivitas kerja. Dalam kajian manajemen sumber daya manusia, faktor kompensasi digolongkan pada strategi inti organisasi dalam mempengaruhi pegawai (Mahato & Kaur, 2023). Secara teori, kompensasi diartikan

sebagai sesuatu yang diterima oleh seluruh pegawai sebagai balas jasa untuk kerja mereka. Kompensasi juga merupakan salahsatu cara yang paling efektif bagi organisasi guna meningkatkan kinerja, motivasi serta meningkatkan produktivitas kerja (N. Saputra & Mulia, 2020). Sistem kompensasi yang baik akan mampu memberikan dan meningkatkan kinerja pegawai. Sebagian pegawai menganggap bahwa kompensasi merupakan hal yang paling penting sebab kompensasi mencerminkan ukuran nilai karya mereka dengan pegawai lain.

Faktor pertama yang dapat meningkatkan kinerja pegawai yaitu kompetensi. Kompetensi adalah suatu kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan yang dilandasi atas keterampilan dan pengalaman serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerja. Secara konseptual kompetensi adalah suatu kemampuan yang dimiliki oleh karyawan yang dijadikan sebagai suatu pedoman dalam melaksanakan tugas dan pekerjaannya, (Wibowo, 2016). Hasil penelitian (Demang, 2023) menunjukkan bahwa Kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja Pegawai Pada Kantor Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Alor yang didukung beberapa peneliti seperti; (Demang & Mutmainah, 2022) (Rahmawati & Prijati, 2022); (Hapsari et al., 2022); dan (Saptalia et al., 2022), namun hasil penelitian tersebut tidak sejalan dengan penelitian (R. Pancasasti, 2023); (Kitta et al., 2023); (Puji Salvano et al., 2023); dan (Rulianto et al., 2023) menyatakan bahwa kompetensi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja.

Perkembangan teknologi merupakan salah satu dampak dari perkembangan jaman. Teknologi selalu mengalami perkembangan untuk memenuhi kebutuhan manusia yang berkembang dari waktu ke waktu (Rizaldi, 2015). Sistem informasi sangat diperlukan banyak pihak, baik dari dalam perusahaan maupun dari pihak luar dari dalam perusahaan misalnya manajer dan karyawan, manajer memerlukan informasi tersebut dalam kegiatan perencanaan, pengawasan dan pengendalian, sedangkan bagi karyawan informasi tersebut dapat digunakan untuk melihat prospek kerja mereka diperusahaan (Tuerah, Serny, 2013). Untuk menghasilkan kinerja yang optimal dalam suatu organisasi dapat diukur dari hasil pekerjaan yang telah dilakukan karyawan dibandingkan dengan standar yang telah di tetapkan oleh perusahaan, karena keberhasilan suatu organisasi dipengaruhi oleh kinerja karyawan. Melalui pencapaian kinerja masing-masing individu maka perusahaan dapat menghasilkan kinerja seutuhnya dan menghasilkan keberhasilan sesuai dengan apa yang di harapkan organisasi (Ambara & Wayan 2016). Agar teknologi informasi dapat dimanfaatkan secara efektif sehingga dapat memberikan kontribusi terhadap kinerja, maka para karyawan dalam perusahaan harus dapat menggunakan teknologi tersebut dengan baik, hal ini akan berdampak bagi return investasi yang besar jika karyawan dapat memanfaatkan secara maksimal sesuai dengan kapabilitasnya (Shintia & Riduwan, 2021). Salah satu aspek penting untuk memahami pemanfaatan teknologi ialah dengan mengerti faktor-faktor yang dapat mempengaruhi pemanfaatan teknologi tersebut. Faktor lain yang juga berpengaruh terhadap kinerja karyawan ialah Pemanfaatan teknologi informasi. Teknologi informasi ialah seperangkat alat yang dapat membantu proses kerja yang berkaitan dengan pemrosesan informasi. Hal ini menjelaskan bahwa teknologi informasi merupakan penghubung antara teknologi komputer dan teknologi komunikasi maka teknologi informa si dapat membantu perusahaan untuk memecahkan masalah dan membuat perusahaan semakin efektif dalam memanfaatkannya (Chaniago & Raharjo, 2019).

Penggunaan teknologi informasi yang baik akan sangat mempengaruhi keberhasilan individu karyawan. Manfaat yang diberikan oleh penggunaan teknologi informasi ialah kecepatan dan pemrosesan informasi. Penggunaan teknologi informasi akan sangat membantu mempercepat pemrosesan data transaksi dan ntampilan laporan keuangan agar dapat disajikan secara tepat waktu. Teknologi informasi dapat memberikan peluang dan mendukung perusahaan untuk meningkatkan kemampuannya. Teknologi ini dapat menyimpan, menganalisis, dan mendistribusikan

informasi apa pun, termasuk teks, angka, dan gambar. Memanfaatkan teknologi informasi yang baik ialah pilihan yang tepat bagi perusahaan maupun karyawan perusahaan. Penelitian sebelumnya oleh (Santosa et al., 2019; Zakaria & Leiwakabessy, 2020a); (Sopian & Suwartika, 2019); (Vandela & Sugiarto, 2021a) dan (Vandela & Sugiarto, 2021a) menemukan bahwa Penggunaan teknologi informasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Hasil berbeda dalam penelitian (Vandela & Sugiarto, 2021b); (Mulyati, 2022); (Sangkala et al., 2021); (Aminah et al., 2021) dan (Santosa et al., 2019) yang menemukan bahwa Penggunaan teknologi informasi tidak memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan.

Suatu organisasi harus dibangun dan dikembangkan secara bersama-sama untuk mencapai tujuan organisasi (Maluegha et al., 2024). Hal tersebut dapat diwujudkan dalam bentuk kerjasama yang baik, dan dapat dilakukan melalui hubungan komunikasi yang baik dalam organisasi. Kerja sama dapat dilakukan dengan baik jika didorong oleh jalinan komunikasi yang baik, karena komunikasi adalah alat yang dapat menumbuhkan rasa pengertian antara pegawai dan dapat menimbulkan suasana kantor yang nyaman (Priyono, 2022). Menurut pendapat (D. Saputra, 2023) Komunikasi organisasi memegang peranan krusial dalam menyatukan berbagai fungsi manajemen dalam sebuah organisasi. Fungsi-fungsi tersebut mencakup perencanaan, pengorganisasian, kepemimpinan, dan pengawasan. Pada tahap perencanaan, komunikasi berperan dalam penetapan tujuan organisasi, penyusunan rencana pencapaian, dan pengalokasian sumber daya yang dibutuhkan. Ini memungkinkan para anggota organisasi memahami arah tujuan dan berperan aktif dalam mewujudkan visi bersama.

Dalam pengorganisasian, komunikasi membantu pendelegasian tugas dan tanggung jawab secara efektif. Dengan pemahaman yang jelas tentang peran mereka masing-masing, anggota organisasi dapat bekerja sama secara optimal, meminimalisir duplikasi tugas, dan memperkuat struktur organisasi secara keseluruhan. Kepemimpinan yang efektif juga tidak terlepas dari peran komunikasi. Melalui komunikasi yang tepat, pemimpin dapat menyampaikan visi dan misi organisasi, mengarahkan anggota, memotivasi kinerja, dan menciptakan iklim kerja yang kondusif. Melalui komunikasi yang transparan dan konstruktif, anggota dapat memahami kekurangan dan kelebihan mereka, sehingga mendorong perbaikan dan peningkatan kinerja individual maupun organisasional. Dengan adanya komunikasi yang baik akan mampu meningkatkan hasil pekerjaan pegawai dalam penyelesaian tugas dan tanggung jawabnya, komunikasi dapat memberikan kontribusi bagi pegawai dalam hal mengatasi permasalahan yang terjadi baik itu masalah internal atau masalah eksternal organisasi. Dalam penelitian (Hartati et al., 2020a) menemukan bahwa komunikasi organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan yang didukung dengan penelitian (Widya Lestari et al., 2022); (Dewianawati et al., 2022); (Vandela & Sugiarto, 2021a); (Apriliani & Wijaya, 2021); (Hartati et al., 2020b) dan (Arifin et al., 2019); . Berbeda dengan penelitian (Palupi et al., 2022) menemukan bahwa komunikasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan yang didukung penelitiannya (Aminah et al., 2021); (Zakaria & Leiwakabessy, 2020b) dan (Sitompul et al., 2018).

Pengendalian internal juga memengaruhi cara organisasi atau perusahaan dalam pengelolaan dan penetapan strategi perusahaan (Su et al., 2022). Pengendalian tersebut juga dilakukan untuk memantau proses kegiatan-kegiatan perusahaan. Penelitian sistem pengendalian internal telah banyak dilakukan. Menurut Susanto dalam (Su et al. & Meidawati, 2022) mendefinisikan bahwa pengendalian internal merupakan suatu proses yang dirancang di bawah naungan dewan direktur, manajemen dan personel perusahaan sebagai jaminan dalam memenuhi tujuan perusahaan yang diklasifikasikan menjadi operasional yang efektif dan efisien, daya andal dalam melaporkan keuangan, dan kesesuaian dengan hukum yang aktif. Pengendalian internal yang efektif dapat memberikan informasi terkait kinerja dan manajemen perusahaan sekaligus informasi yang dapat digunakan sebagai dasar perencanaan.

Berbagai komponen pengendalian internal seperti lingkungan pengendalian, penilaian risiko, informasi dan komunikasi, aktivitas pengendalian, dan pemantuan perlu ditingkatkan agar tercapainya pengendalian internal yang efektif dan efisien. Organisasi dengan pengendalian internal yang efektif dan efisien akan meningkatkan kinerja karyawannya. AICPA (American Institute of Certified Public Accountants) pada (Ratu et al., 2020) mengungkapkan bahwa pengendalian internal sangat penting untuk memberikan perlindungan bagi entitas terhadap kelemahan manusia dan mengurangi kemungkinan kesalahan serta tindakan yang tidak sesuai dengan aturan. Pernyataan ini diperkuat berdasarkan hasil penelitian (Arifin & Sinambela, 2021; Ruliyanti, 2022) yang menjelaskan bahwa pengendalian internal berpengaruh terhadap kinerja pegawai yang didukung oleh penelitiannya (Fauzih et al., 2023); (Wijaya & Priono, 2022); (Chaniago & Raharjo, 2019; Puspitasari & Dahlia, 2020; Sopian & Wawat, 2019; Wakdomi et al., 2022). Akan tetap berbeda dari penelitian (I. M. Ikbal, 2021) pengendalian internal tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan didukung oleh penelitian lainnya yang menyatakan bahwa pengendalian internal tidak berpengaruh terhadap kinerja seperti penelitiannya (Ruliyanti & Siahaan, 2021); (Sopian & Wawat, 2019); (Aminah et al., 2021; Chaniago & Raharjo, 2019; M. Ikbal et al., 2020; Puspitasari & Dahlia, 2020).

Sebagai wujud nyata peningkatan kualitas data statistik, BPS Provinsi Papua terus berupaya meningkatkan capaian kinerja terhadap target kinerja yang telah ditetapkan sesuai dengan tujuan dan sasaran strategis. Terdapat beberapa kendala yang dihadapi seperti jumlah SDM dan sarana prasarana yang terbatas, kurangnya kepatuhan terhadap rekomendasi dan metadata, transisi penggunaan aplikasi SAKTI dalam perencanaan dan penganggaran, dan alokasi anggaran yang terbatas. Sasaran strategis yang harus dicapai BPS Provinsi Papua berbagai upaya dilakukan kinerja pegawai melalui penguatan tata kelola kelembagaan dan reformasi birokrasi, memiliki satu sasaran strategis SDM statistik yang unggul dan berdaya saing dalam kerangka tata kelola kelembagaan serta meningkatkan kapabilitas SDM BPS dalam melakukan pembinaan kegiatan statistik sektoral secara menyeluruh dari level kabupaten/kota. Penelitian sebelumnya tentang pengaruh kompetensi, penggunaan teknologi informasi, komunikasi, dan sistem pengendalian internal terhadap kinerja pegawai telah menunjukkan hasil yang beragam. Beberapa penelitian menemukan bahwa faktor-faktor tersebut berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai, sementara penelitian lainnya menemukan bahwa faktor-faktor tersebut tidak berpengaruh atau berpengaruh negatif terhadap kinerja pegawai. Perbedaan hasil penelitian tersebut dapat disebabkan oleh berbagai faktor, seperti faktor metodologi penelitian, faktor karakteristik sampel, dan faktor konteks organisasi. Penelitian-penelitian sebelumnya umumnya dilakukan pada organisasi di berbagai sektor, dengan karakteristik sampel yang beragam, dan dengan konteks organisasi yang berbeda-beda. Oleh karena itu, hasil penelitian tersebut belum tentu dapat digeneralisasi ke semua organisasi, termasuk BPS Provinsi Papua. BPS Provinsi Papua merupakan salah satu institusi pemerintah yang memiliki peran penting dalam menghasilkan data statistik yang akurat dan berkualitas.

Kinerja pegawai BPS Provinsi Papua memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kualitas data statistik yang dihasilkan. Oleh karena itu, penting untuk mengetahui faktor-faktor yang berpengaruh terhadap kinerja pegawai BPS Provinsi Papua, sehingga faktor-faktor tersebut dapat dioptimalkan untuk meningkatkan kinerja pegawai dan kualitas data statistik yang dihasilkan. Berdasarkan latar belakang dan kajian-kajian teori serta ketidakkonsistenan hasil penelitian terdahulu, peneliti tertarik meneliti tentang Pengaruh Kompetensi, Penggunaan Teknologi Informasi, Komunikasi Dan Sistem Pengendalian Internal Terhadap Kinerja Pegawai BPS Provinsi Papua. Penelitian ini merupakan penelitian lanjutan dari peneliti sebelumnya yang dilakukan oleh (Mulyati, 2022) meneliti tentang Pengaruh Teknologi Informasi, Motivasi dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat Dan Desa Kabupaten Pinrang. Adapun Kesamaan penelitian ini dengan peneliti sebelumnya yaitu sama-sama meneliti variabel

yaitu Teknologi Informasi dan Kompetensi dengan menambahkan variabel Komunikasi dan system pengendalian internal sesuai rekomendasi peneliti sebelumnya. Perbedaan penelitian ini yaitu lokasi penelitian dimana penelitian sebelumnya dilakukan pada kinerja pegawai pada Pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat Dan Desa Kabupaten Pinrang 13 tahun 2022, sedangkan penelitian ini dilakukan di Badan Pusat Statistik (BPS) Provinsi Papua pada tahun 2024, sehingga hasil penelitian ini diharapkan dapat mengkaji dan memberikan implikasi tentang Pengaruh Kompetensi, Penggunaan Teknologi Informasi, Komunikasi Dan Sistem Pengendalian Internal Terhadap Kinerja Pegawai.

Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Pegawai Seseorang yang memiliki kompetensi yang baik akan bekerja dengan pengetahuan dan keterampilannya sehingga dapat bekerja dengan mudah, cepat, intuitif dan dengan pengalamannya bisa meminimalisir kesalahan, dalam melaksanakan tugasnya. Hal ini juga selaras dengan pengertian kompetensi dalam penjelasan pasal 3 Peraturan Pemerintah (2000) bahwa, yang dimaksud dengan kompetensi adalah kemampuan dan karakteristik yang dimiliki oleh PNS berupa pengetahuan, keterampilan, dan sikap perilaku yang diperlukan dalam pelaksanaan tugas jabatannya. Kompetensi adalah suatu kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan yang dilandasi atas keterampilan dan pengalaman serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerja. Secara konseptual kompetensi adalah suatu kemampuan yang dimiliki oleh karyawan yang dijadikan sebagai suatu pedoman dalam melaksanakan tugas dan pekerjaannya, (Wibowo, 2016). Hasil penelitian (Demang, 2023) menunjukkan bahwa Kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja Pegawai Pada Kantor Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Alor yang didukung beberapa peneliti seperti; (Murti & Mutmainah, 2022) (Rahmawati & Prijati, 2022); (Hapsari et al., 2022); dan (Saptalia et al., 2022). Berdasarkan tinjauan teori dan hasil penelitian sebelumnya, maka hipotesis pertama yang diajukan yaitu:

**H1:** Kompetensi berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai.

Sistem informasi sangat diperlukan banyak pihak, baik dari dalam perusahaan maupun dari pihak luar dari dalam perusahaan misalnya manajer dan karyawan, manajer memerlukan informasi tersebut dalam kegiatan perencanaan, pengawasan dan pengendalian, sedangkan bagi karyawan informasi tersebut dapat digunakan untuk melihat prospek kerja mereka diperusahaan (Tuerah, Serny, 2013). Agar teknologi informasi dapat dimanfaatkan secara efektif sehingga dapat memberikan kontribusi terhadap kinerja, maka para karyawan dalam perusahaan harus dapat menggunakan teknologi tersebut dengan baik, hal ini akan berdampak bagi return investasi yang besar jika karyawan dapat memanfaatkan secara maksimal sesuai dengan kapabilitasnya (Shintia & Riduwan, 2021). Teknologi informasi merupakan penghubung antara teknologi komputer dan teknologi komunikasi maka teknologi informasi dapat membantu perusahaan untuk memecahkan masalah dan membuat perusahaan semakin efektif dalam memanfaatkannya (Chaniago & Raharjo, 2019). Penelitian sebelumnya oleh (Santosa et al., 2019; Zakaria & Leiwakabessy, 2020a); (Sopian & Suwartika, 2019); (Vandela & Sugiarto, 2021a) dan (Vandela & Sugiarto, 2021a) menemukan bahwa Penggunaan teknologi informasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan tinjauan teori dan hasil penelitian sebelumnya, maka hipotesis yang kedua yang diajukan yaitu:

**H2:** Penggunaan Teknologi Informasi berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai

Komunikasi merupakan aspek paling penting dalam sebuah kerja sama organisasi. Komunikasi antara pemimpin dan karyawan merupakan salah satu hal yang penting untuk menciptakan produktivitas kerja karyawan (Yusmiaty, 2013), sejalan dengan penelitian

yang dilakukan oleh (Hartati et al., 2020a) menemukan bahwa komunikasi organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan yang didukung dengan penelitian (Widya Lestari et al., 2022); (Dewianawati et al., 2022); (Vandela & Sugiarto, 2021a); (Apriliani & Wijaya, 2021); (Hartati et al., 2020b) dan (Arifin et al., 2019). Berdasarkan tinjauan teori dan hasil penelitian sebelumnya, maka hipotesis ketiga yang diajukan yaitu:

**H3:** Komunikasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai

Organisasi dengan pengendalian internal yang efektif dan efisien akan meningkatkan kinerja karyawannya. AICPA (American Institute of Certified Public Accountants) pada (Ratu et al., 2020) mengungkapkan bahwa pengendalian internal sangat penting untuk memberikan perlindungan bagi entitas terhadap kelemahan manusia dan mengurangi kemungkinan kesalahan serta tindakan yang tidak sesuai dengan aturan. Pernyataan ini diperkuat berdasarkan hasil penelitian (Arifin & Sinambela, 2021; Ruliyanti, 2022) yang menjelaskan bahwa pengendalian internal berpengaruh terhadap kinerja pegawai yang didukung oleh penelitiannya (Fauzih et al., 2023); (Wijaya & Priono, 2022); (Chaniago & Raharjo, 2019; Puspitasari & Dahlia, 2020; Sopian & Wawat, 2019; Wakdomi et al., 2022). Berdasarkan tinjauan teori dan hasil penelitian sebelumnya, maka hipotesis ketiga yang diajukan yaitu:

**H4:** Sistem pengendalian internal berpengaruh terhadap kinerja pegawai

Pengaruh kompetensi, penggunaan teknologi informasi, komunikasi, dan sistem pengendalian internal memiliki keterkaitan dalam meningkatkan kinerja pegawai. Kompetensi yang tinggi dapat meningkatkan produktivitas, inovasi, dan adaptabilitas pegawai, sedangkan penggunaan teknologi informasi yang efektif mempercepat proses, meningkatkan akses informasi, dan memfasilitasi kolaborasi. Komunikasi yang baik dapat meningkatkan keterlibatan dan motivasi pegawai, sementara sistem pengendalian internal yang baik memberikan keandalan operasional, keamanan, dan pemantauan kinerja. Integrasi yang baik antara faktor-faktor ini menciptakan lingkungan kerja yang mendukung, meningkatkan efisiensi, dan memperkuat kinerja pegawai secara keseluruhan dalam suatu organisasi. Hasil penelitian (Mulyati, 2022) menunjukkan bahwa Teknologi Informasi, Motivasi dan Kompetensi secara simultan berpengaruh terhadap kinerja. Penelitian (Widya Lestari et al., 2022) menyatakan bahwa Kompetensi, Komunikasi dan Kecerdasan Emosional secara simultan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan, kemudian penelitian (Aminah et al., 2021) hasil penelitian menunjukkan bahwa Pengendalian Internal, Pemanfaatan Teknologi Informasi dan Pengalaman Kerja secara simultan berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai dan penelitian lainnya (Apriliani & Wijaya, 2021; Dewianawati et al., 2022; Fauzan & Epindo Lumban Gaol, 2022; Fauzih et al., 2023; Hartati et al., 2020b; Loe Mau et al., 2023; Puspitasari & Dahlia, 2020; Zakaria & Leiwakabessy, 2020b). Berdasarkan tinjauan teori dan hasil penelitian sebelumnya, hipotesis kelima yang diajukan yaitu:

**H5:** Kompetensi, Penggunaan teknologi informasi, Komunikasi dan Sistem pengendalian internal secara simultan berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

## Metode Analisis

Penelitian ini merupakan studi kuantitatif yang berfokus pada pengujian jalur empiris dan pengukuran berdasarkan teori yang ada di Badan Pusat Statistik (BPS) Provinsi Papua. Populasi yang menjadi subjek penelitian adalah 78 pegawai di lingkungan BPS Provinsi Papua. Dikarenakan jumlah populasi kurang dari 100 orang, maka peneliti memilih untuk mengambil seluruh populasi sebagai responden, yaitu sebanyak 78 pegawai. Variabel

yang menjadi fokus penelitian terdiri dari variabel bebas (independent) dan variabel terikat (dependent). Variabel bebas meliputi Kompetensi (X1), Penggunaan Teknologi Informasi (X2), Komunikasi (X3), dan Sistem Pengendalian Internal (X4), sedangkan variabel terikat adalah Kinerja Pegawai (Y). Metode pengumpulan data yang digunakan adalah data primer, yang diperoleh langsung dari responden melalui kuesioner. Kuesioner menggunakan skala Likert dengan lima pilihan jawaban, dimana setiap jawaban memiliki bobot skor yang berbeda, mulai dari Sangat Setuju hingga Sangat Tidak Setuju. Data yang terkumpul kemudian akan diuji melalui beberapa tahap analisis. Tahap pertama adalah analisis statistik deskriptif, diikuti dengan uji kualitas data yang meliputi uji validitas dan reliabilitas. Tahap selanjutnya adalah uji asumsi klasik, yang mencakup uji normalitas, uji heteroskedastisitas, dan uji multikolinearitas. Tahap terakhir adalah pengujian hipotesis melalui uji parsial (uji t), uji simultan, dan uji koefisien determinasi untuk memperoleh pemahaman yang lebih mendalam tentang hubungan antar variabel yang diteliti.

## Hasil dan Pembahasan

### Hasil Penelitian

Responden dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai dilingkungan Badan Pusat Statistik (BPS) Provinsi Papua sebanyak 78 responden, Dari hasil penyebaran kuesioner jumlah data digunakan dalam penelitian yaitu sebanyak 74 responden atau sebesar 94,87% dari total populasi 78 kuesioner yang berhasil diperoleh sebagai sumber data dari yang disebar dikarenakan 3 responden atau sebesar 3,58% tidak mengembalikan dan 1 responden atau sebesar 1,28% tidak lengkap.

**Table 1**  
**Data Demografi**

Variable	Measurement	n	%
Jenis Kelamin	Laki-laki	48	64,86
	Perempuan	26	35,14
Usia	< 20 Tahun	12	17,74
	21 – 29 Tahun	26	35,14
	30 – 39 Tahun	21	28,38
	40 – 49 Tahun	9	12,16
	> 50 Tahun	6	8,11
Pendidikan Terakhir	Strata Tiga (S3)	4	5,41
	Strata Dua (S2)	11	14,86
	Strata Satu (S1)	32	43,24
	Diploma III	8	10,81
	SMA / Sederajat	19	25,68
Masa Kerja	< 5 Tahun	17	22,97
	06 – 10 tahun	29	39,19
	11 – 15 Tahun	13	17,57
	16 – 20 Tahun	18	10,81
	> 21 Tahun	7	9,46

**Sumber: Data diolah tahun, 2024**

Berdasarkan tabel 1, dari total 74 BPS Provinsi Papua. responden yang menjadi subjek penelitian, mayoritas adalah laki-laki sebanyak 48 orang (64,86%), sedangkan perempuan berjumlah 26 orang (35,14%). Berdasarkan usia, responden dibagi menjadi beberapa kelompok, yaitu: kurang dari 20 tahun sebanyak 12 orang (17,74%), usia 21-29 tahun sebanyak 26 orang (35,14%), usia 30-39 tahun sebanyak 21 orang (28,38%), usia 40-49 tahun sebanyak 9 orang (12,16%), dan usia di atas 50 tahun sebanyak 6 orang (8,11%). Dalam

hal pendidikan terakhir, responden memiliki beragam latar belakang pendidikan. Terdapat 4 responden (5,41%) dengan gelar Strata Tiga (S3), 11 responden (14,86%) dengan gelar Strata Dua (S2), 32 responden (43,24%) dengan gelar Strata Satu (S1), 8 responden (10,81%) dengan gelar Diploma III, dan 19 responden (25,68%) dengan latar belakang pendidikan SMA atau sederajat. Selanjutnya, responden dibagi berdasarkan masa kerja dalam organisasi. Terdapat 17 responden (22,97%) dengan masa kerja kurang dari 5 tahun, 29 responden (39,19%) dengan masa kerja 6-10 tahun, 13 responden (17,57%) dengan masa kerja 11-15 tahun, 18 responden (10,81%) dengan masa kerja 16-20 tahun, dan 7 responden (9,46%) dengan masa kerja lebih dari 21 tahun.

Tahap pertama yang dilakukan yaitu analisis statistik deskriptif. Data statistik deskriptif bertujuan untuk menampilkan informasi-informasi relevan yang terkandung dalam data tersebut. Statistik deskriptif digunakan oleh peneliti untuk memberikan gambaran atau deskripsi suatu data yang dilihat dari range, minimum, maximum, sum, rata-rata. Hasil uji statistik deskriptif dengan menggunakan bantuan program SPSS dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel 2.

**Tabel 2**  
**Hasil Analisis Deskriptif**

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Kompetensi	74	3,00	5,00	4,0405	0,70823
Penggunaan TI	74	3,00	5,00	4,4189	0,64121
Komunikasi	74	3,00	5,00	4,0676	0,53202
Sistem Pengendalian Internal	74	3,00	5,00	4,3243	0,72354
Kinerja Pegawai	74			4,3243	0,57596
Valid N (listwise)	74				

**Sumber:** Output SPSS

Berdasarkan tabel 2 dapat diketahui bahwa dari 62 jumlah data variabel Budaya Organisasi (X1) memiliki nilai maksimal sebesar 5.00 dan nilai minimal sebesar 2.00, dengan nilai rata-rata sebesar 3.9194 dan standar deviasi sebesar 0.70823. Variabel Gaya Kepemimpinan (X2) memiliki nilai maksimal sebesar 5.00 dan nilai minimal sebesar 3.00, dengan nilai rata-rata sebesar 3.9516 dan standar deviasi sebesar 0.66351. Variabel Disiplin Kerja (X3) memiliki nilai maksimal sebesar 5.00 dan nilai minimal sebesar 3.00, dengan nilai rata-rata sebesar 4.2903 dan standar deviasi sebesar 0.66251. Sedangkan untuk variabel Kinerja Pegawai (Y), memiliki nilai maksimal sebesar 5.00 dan nilai minimal sebesar 3.00, dengan nilai rata-rata sebesar 4.1613 dan standar deviasi sebesar 0.65770. Tahap kedua adalah uji instrument data penelitian yang terdiri dari uji validitas dan reliabilitas. Instrumen dikatakan baik apabila instrumen penelitian tersebut memenuhi persyaratan utama yaitu valid (sahih) dan reliabel (andal). Dalam penelitian ini untuk mengetahui valid suatu variabel dilakukan pengujian dengan menggunakan teknik Validity Analysis dengan nilai korelasi diatas 0,30. Berdasarkan tabel 4, dapat disimpulkan bahwa butir-butir pernyataan pada variabel Budaya Organisasi (X1), Penggunaan Teknologi Informasi (X2), Komunikasi (X3), dan Sistem Pengendalian Internal (X4), serta Kinerja Pegawai (Y) masing-masing memiliki nilai r hitung yang signifikan ( $p\text{-value} < 0,05$ ). Hal ini menunjukkan bahwa data kuesioner yang digunakan dalam penelitian valid dan mampu mengungkapkan data dengan tepat sesuai dengan variabel yang diteliti. Selain itu, hasil uji reliabilitas menunjukkan bahwa variabel Budaya Organisasi (X1), Penggunaan Teknologi Informasi (X2), Komunikasi (X3), dan Sistem Pengendalian Internal (X4), serta Kinerja Pegawai (Y) memiliki nilai Cronbach's alpha yang lebih tinggi dari 0,80. Hal ini menandakan bahwa data kuesioner tersebut reliabel dan dapat diandalkan, serta tetap konsisten jika dilakukan pengukuran ulang. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa data yang digunakan

dalam penelitian ini telah memenuhi kriteria validitas dan reliabilitas yang diperlukan untuk analisis data lebih lanjut.

**Tabel 3**  
**Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas**

Variabel	Item	R Hitung	Sig	Cronbach Alpha	Keterangan
Budaya Organisasi (X1)	X1.1	0,631	0,000	0,736	Valid dan reliable
	X1.2	0,675	0,000		Valid dan reliable
	X1.3	0,769	0,000		Valid dan reliable
	X1.4	0,519	0,000		Valid dan reliable
	X1.5	0,601	0,000		Valid dan reliable
	X1.6	0,486	0,000		Valid dan reliable
Penggunaan Teknologi Informasi (X2)	X2.1	0,564	0,000	0,799	Valid dan reliable
	X2.2	0,652	0,000		Valid dan reliable
	X2.3	0,808	0,000		Valid dan reliable
	X2.4	0,655	0,000		Valid dan reliable
Komunikasi (X3)	X3.1	0,557	0,000	0,709	Valid dan reliable
	X3.2	0,522	0,000		Valid dan reliable
	X3.3	0,545	0,000		Valid dan reliable
	X3.4	0,389	0,000		Valid dan reliable
	X3.5	0,353	0,000		Valid dan reliable
	X3.6	0,527	0,000		Valid dan reliable
	X3.7	0,454	0,000		Valid dan reliable
Sistem Pengendalian Internal (X4)	X4.1	0,682	0,000	0,708	Valid dan reliable
	X4.2	0,746	0,000		Valid dan reliable
	X4.3	0,797	0,000		Valid dan reliable
	X4.4	0,766	0,000		Valid dan reliable
	X4.5	0,539	0,000		Valid dan reliable
	X4.6	0,477	0,000		Valid dan reliable
Kinerja Pegawai (Y)	Y1	0,518	0,000	0,883	Valid dan reliable
	Y2	0,482	0,000		Valid dan reliable
	Y3	0,663	0,000		Valid dan reliable
	Y4	0,693	0,000		Valid dan reliable
	Y5	0,519	0,000		Valid dan reliable
	Y6	0,503	0,000		Valid dan reliable
	Y7	0,446	0,000		Valid dan reliable
	Y8	0,692	0,000		Valid dan reliable
	Y9	0,447	0,000		Valid dan reliable

**Sumber:** : Data diolah tahun 2024

Tahap ketiga adalah uji asumsi klasik yang terdiri dari uji normalitas, uji heteroskedastisitas dan uji multikolinearitas. Uji normalitas digunakan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi yang normal. Metode uji normalitas yang digunakan adalah Kolmogorov-Smirnov. Berdasarkan tabel 5, dapat diketahui nilai signifikansinya sebesar 0,200 yang berarti lebih besar dari 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa data data penelitian ini berdistribusi normal. Selanjutnya uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap, maka

disebut homoskedastisitas dan jika berbeda akan disebut heteroskedastisitas.

**Tabel 4**  
**Hasil Uji Kolmogorof-Smirnov Test**

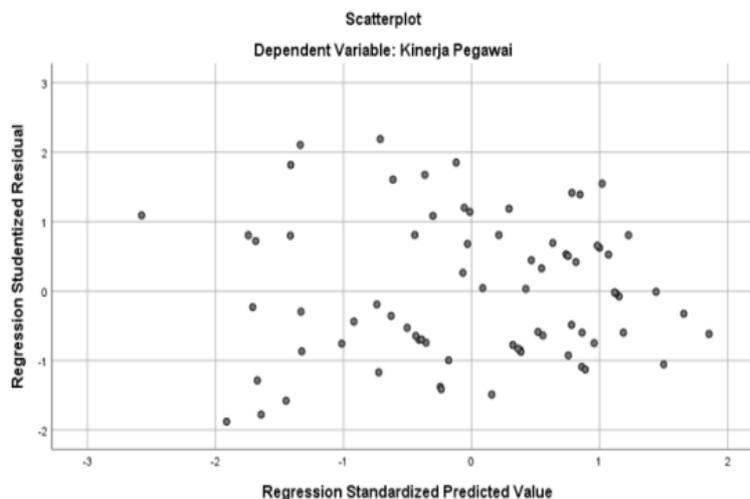
		Unstandardized Residual
N		54
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	,0000000
	Std. Deviation	2,08393299239859
Most Extreme Differences	Absolute	0,113
	Positive	0,113
	Negative	-0,061
Test Statistic		0,113
Asymp. Sig. (2-tailed)		0,200 <sup>c,d</sup>

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

**Sumber:** Data diolah tahun 2024



**Gambar 1**  
**Hasil Uji Heterokedastisitas**

Dalam suatu model regresi yang baik, biasanya tidak mengalami heteroskedastisitas. Melalui grafik scatterplot dapat terlihat suatu model regresi mengalami heteroskedastisitas atau tidak. Jika terdapat pola tertentu dalam grafik maka mengindikasikan telah terjadi heteroskedastisitas. Dari gambar 1 terlihat bahwa titik-titik menyebar secara acak serta tersebar baik diatas maupun dibawah angka 0 pada sumbu Y. Maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi dalam penelitian ini. Selanjutnya uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji adanya korelasi antara variabel bebas (independent) pada model regresi. Pada model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel. Untuk menguji ada atau tidaknya multikolinearitas dalam model regresi dapat dilihat dari nilai tolerance dan lawannya, yaitu dengan melihat variance inflation factor (VIF). Nilai cut-off yang umum dipakai adalah nilai tolerance 10. Salah satu cara untuk menguji adanya multikoloniaritas dapat dilihat dari Variance

Inflation Factor (VIF). Jika nilai VIF > 10 maka terjadi multikolinearitas. Hasil uji multikolinearitas disajikan dalam tabel 6.

**Tabel 5**  
**Hasil Uji Multikolinieritas**

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
1 (Constant)		
Kompetensi (X <sub>1</sub> )	0,494	2,025
Penggunaan TI (X <sub>2</sub> )	0,695	1,439
Komunikasi (X <sub>3</sub> )	0,403	2,482
Sistem Pengendalian Internal (X <sub>3</sub> )	0,431	2,319

**Sumber:** Output SPSS

Berdasarkan tabel 5, nilai Variance Inflation Factor (VIF) untuk masing-masing variabel adalah sebagai berikut: Kompetensi (X<sub>1</sub>) memiliki nilai VIF sebesar 2,025, Penggunaan Teknologi Informasi (X<sub>2</sub>) memiliki nilai VIF sebesar 1,439, Komunikasi (X<sub>3</sub>) memiliki nilai VIF sebesar 2,482, dan Sistem Pengendalian Internal (X<sub>4</sub>) memiliki nilai VIF sebesar 2,319. Dari nilai-nilai tersebut, dapat disimpulkan bahwa tidak ada variabel yang menunjukkan gejala multikolinearitas yang signifikan. Semua nilai VIF berada di bawah ambang batas yang umumnya diterima, yaitu 10. Hal ini mengindikasikan bahwa setiap variabel independen dapat dianggap cukup independen satu sama lain, dan dapat digunakan secara mandiri dalam menjelaskan variabilitas dalam model tanpa adanya masalah multikolinearitas.

Setelah hasil uji asumsi klasik dilakukan dan hasil secara keseluruhan menunjukkan model regresi memenuhi asumsi klasik, maka tahap selanjutnya adalah melakukan evaluasi dan interpretasi model regresi berganda. Uji regresi linear berganda dilakukan untuk mengetahui hubungan fungsional antara variabel bebas (independent) terhadap variabel terikat (dependent). Hasil pengujian dapat dilihat pada tabel 6.

**Tabel 6**  
**Hasil Uji Regresi Linier Berganda dan Uji t**

Variabel	Unstandardized Coefficients		t	Sig	Keterangan
	(B)	Standar error			
(Constant)	11,171	2,656	4,205	0,000	Signifikan
Kompetensi (X <sub>1</sub> )	0,385	0,104	3,301	0,000	Signifikan
Penggunaan TI (X <sub>2</sub> )	0,091	0,134	0,675	0,502	Signifikan
Komunikasi (X <sub>3</sub> )	0,302	0,134	2,253	0,027	Tidak Signifikan
Sistem Pengendalian Internal (X <sub>4</sub> )	0,326	0,315	3,037	0,003	Signifikan

**Sumber:** Output SPSS

Dari tabel 6, dapat diperoleh model persamaan regresi  $Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + b_4X_4 + e$ . menghasilkan model persamaan regresi berdasarkan hasil analisis yaitu :

$$Y = 11,171 + 0,385X_1 + 0,091X_2 + 0,302X_3 + 0,326X_4 + e,$$

(0,000)                      (0,502)                      (0,027)                      (0,027)

Hasil analisis regresi menunjukkan bahwa variabel Kompetensi (X<sub>1</sub>) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai di Badan Pusat Statistik (BPS) Provinsi Papua,

dengan nilai koefisien sebesar 0,385 dan nilai signifikansi sebesar 0,000. Hal ini mengindikasikan bahwa peningkatan satu satuan dalam kompetensi akan menyebabkan peningkatan kinerja pegawai sebesar 0,385 satuan atau sekitar 3,85%, dengan signifikansi statistik yang kuat. Namun, variabel Penggunaan Teknologi Informasi (X2) tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di BPS Provinsi Papua. Meskipun nilai koefisien regresi untuk variabel ini adalah 0,091, nilai signifikansinya adalah 0,502, yang lebih tinggi dari ambang batas signifikansi 0,05. Ini menunjukkan bahwa peningkatan penggunaan teknologi informasi hanya akan memberikan dampak yang minimal terhadap kinerja pegawai. Variabel Komunikasi (X3) dan Sistem Pengendalian Internal (X4) juga memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai di BPS Provinsi Papua. Nilai koefisien regresi untuk Komunikasi adalah 0,302 dengan signifikansi 0,027, sementara untuk Sistem Pengendalian Internal adalah 0,326 dengan signifikansi 0,003. Ini menunjukkan bahwa peningkatan satu satuan dalam komunikasi atau sistem pengendalian internal akan menyebabkan peningkatan kinerja pegawai secara signifikan. Dengan demikian, variabel Kompetensi, Komunikasi, dan Sistem Pengendalian Internal memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai di Badan Pusat Statistik (BPS) Provinsi Papua, sedangkan variabel Penggunaan Teknologi Informasi tidak berpengaruh secara signifikan.

Uji statistik F pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel independen atau bebas yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel terikat/dependen.

**Tabel 7. Uji F ANOVA<sup>a</sup>**

	Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	671,842	3	167,961	36,557	.000 <sup>b</sup>
	Residual	317,023	69	4,595		
	Total	988,865	73			

a. Predictors: (Constant), Sistem Pengendalian Internal, Penggunaan TI, Kompetensi, Komunikasi

b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

**Sumber:** Output SPSS

Hasil analisis dengan menggunakan program SPSS versi 26.0 for windows pada tabel 5.8 diperoleh nilai F hitung sebesar 36,557 > 2,50 sedang nilai sig (p value) sebesar 0.000. Hal tersebut menunjukkan 0,000 < 0,05 nilai (sig) = 0,000<sup>b</sup> < alpha yang dipersyaratkan (0,05.), 87 dengan demikian Ha diterima dan Ho ditolak, sehingga dapat disimpulkan bahwa kompetensi (X1), Penggunaan Teknologi Informasi (X2), Komunikasi (X3) dan Sistem Pengendalian Internal (X4) secara bersama-sama (simultan) berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Badan Pusat Statistik (BPS) Provinsi Papua.

Selanjutnya analisis koefisien determinasi dilakukan untuk melihat besarnya pengaruh kepemimpinan, motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja perawat.

**Tabel 8. Koefisien Determinasi Model Summary<sup>b</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	0,824 <sup>a</sup>	0,679	0,661	2,14349	1,783

a. Predictors: (Constant), Sistem Pengendalian Internal, Penggunaan TI, Kompetensi, Komunikasi

b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

**Sumber:** Output SPSS

Berdasarkan tabel 8, diketahui nilai Adjusted R<sup>2</sup> sebesar 0,661, hal ini menunjukkan bahwa persentase kontribusi variabel independen kompetensi (X1), Penggunaan Teknologi Informasi (X2), Komunikasi (X3) dan Sistem Pengendalian Internal (X4) terhadap variabel dependen kinerja pegawai (Y) Badan Pusat Statistik (BPS) Provinsi Papua sebesar 66,1% sedangkan sisanya sebesar 33,9% dipengaruhi atau dijelaskan oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model penelitian ini seperti pelatihan, pendidikan, kepuasan kerja, kepemimpinan, lingkungan kerja, disiplin kerja dan variabel lainnya.

## **Pembahasan**

### ***Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai***

Dari hasil penelitian memberikan gambaran bahwa kompetensi pegawai dilingkungan Badan Pusat Statistik (BPS) Provinsi Papua berpengaruh signifikan terhadap peningkatan kinerja pegawai. Hal ini menunjukkan bahwa kompetensi yang dimiliki pegawai dilingkungan Badan Pusat Statistik (BPS) Provinsi Papua sudah baik, dimana kompetensi pegawai rata-rata kualifikasi pendidikannya sarjana (S1) dan secara umum pegawai memahami tugas dan fungsinya dalam pelaksanaan tugas dan program kerja dilingkungan Badan Pusat Statistik (BPS) Provinsi Papua sesuai job Descriptions dari masing-masing pegawai. Berdasarkan pengamatan dan hasil observasi dilapangan serta hasil wawancara dengan beberapa pegawai, meskipun kompetensi yang dimiliki oleh pegawai dilingkungan Badan Pusat Statistik (BPS) Provinsi Papua sudah baik, namun untuk peningkatan kinerja pegawai masih sangat diperlukan, melalui peningkatan kualifikasi Pendidikan pada jenjang yang lebih tinggi serta perlu dilakukan secara kontinue kegiatan-kegiatan pelatihan yang dapat mengembangkan kompetensi pegawai dilingkungan Badan Pusat Statistik (BPS) Provinsi Papua. Kompetensi merupakan tingkat kemampuan pegawai yang mencakup pengetahuan, keterampilan, dan sikap, untuk melaksanakan kewenangan dan tanggung jawab yang dimiliki dalam melaksanakan tugasnya secara efisien dan efektif sesuai standar yang ditetapkan. Sedarmayanti (2017), mendefinisikan kompetensi merujuk pada pendekatan perilaku, perilaku tertentu atau tipe dan tingkat perilaku yang berbeda yang dijadikan parameter untuk mampu melaksanakan pekerjaan secara efektif, berhasil dan unggul/superior". Menurut Sedarmayanti (2017), komponen kompetensi adalah sebagai berikut; Dorongan (motives), Sifat (traits), Citra Diri (self concept), Pengetahuan (knowledge) dan Keterampilan (skill),. Oleh karena itu peningkatan kompetensi sangat penting dilakukan oleh Badan Pusat 90 Statistik (BPS) Provinsi Papua dalam mewujudkan pelayanan prima di bidang statistik Nasional dan internasional. Membangun SDM yang unggul dan adaptif berlandaskan nilai profesionalisme, integritas dan Amanah. Penelitian ini mendukung Hasil penelitian (Demang, 2023) menunjukkan bahwa Kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja Pegawai Pada Kantor Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Alor yang didukung beberapa peneliti seperti; (Murti & Mutmainah, 2022) (Rahmawati & Prijati, 2022); (Hapsari et al., 2022); dan (Saptalia et al., 2022). selaras dengan pengertian kompetensi dalam penjelasan pasal 3 Peraturan Pemerintah (2000) bahwa, yang dimaksud dengan kompetensi adalah kemampuan dan karakteristik yang dimiliki oleh PNS berupa pengetahuan, keterampilan, dan sikap perilaku yang diperlukan dalam pelaksanaan tugas jabatannya.

### ***Pengaruh Penggunaan Teknologi Informasi Terhadap Kinerja Pergawai.***

Dari hasil analisis menunjukkan bahwa Penggunaan Teknologi Informasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Badan Pusat Statistik (BPS) Provinsi Papua, sehingga hipotesis penelitian ini ditolak. Berdasarkan hasil analisis menunjukkan bahwa penggunaan teknologi informasi belum mampu memberikan dampak yang lebih besar dalam upaya peningkatan kinerja pegawai Badan Pusat Statistik (BPS) Provinsi

Papua. Kondisi ini menunjukkan bahwa penggunaan teknologi informasi belum berjalan secara maksimal, untuk itu masih sangat diperlukan adanya upaya dalam peningkatan dan pengembangan kompetensi dalam penggunaan teknologi informasi untuk mendukung proses penyediaan data statistik di Provinsi Papua. Penggunaan teknologi informasi meliputi teknologi komputer dan teknologi komunikasi dalam penyediaan data dan informasi statistik yang berkualitas, yang dapat mendukung terwujudnya Sistem Statistik Nasional (SSN) melalui Strategi Nasional Pembangunan Statistik Indonesia (SNPSI) dengan meningkatkan harmonisasi kegiatan survei dan Mengurangi tumpang tindih kegiatan survei. Berdasarkan hasil observasi dan wawancara dengan beberapa pegawai, penggunaan teknologi informasi tidak selalu berjalan dengan optimal khususnya di lingkungan Badan Pusat Statistik (BPS) Provinsi Papua, hal ini disebabkan beberapa kendala yang dihadapi. Salah satunya adalah kurangnya infrastruktur IT yang memadai. BPS masih mengalami kesulitan dalam menyediakan koneksi internet yang cepat, perangkat keras yang terkini, atau ruang penyimpanan data yang cukup. Keterbatasan ini dapat menghambat pada system kinerja linformasi dan teknologi di lingkungan Badan Pusat Statistik (BPS) Provinsi Papua. Permasalahan lain yang sering muncul adalah keterbatasan sumber daya manusia. Pengelolaan teknologi informasi yang efektif membutuhkan personel yang terlatih dan terampil, Saat ini BPS Provinsi Papua mengalami kesulitan dalam merekrut atau melatih staf tenaga IT yang memadai dalam pengelolaan sistem. Hasil penelitian ini mendukung penelitian oleh (Santosa et al., 2019; Zakaria & Leiwakabessy, 2020a); (Sopian & Suwartika, 2019); (Vandela & Sugiarto, 2021a) dan (Vandela & Sugiarto, 2021a) menemukan bahwa Penggunaan teknologi informasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Hasil berbeda dalam penelitian (Vandela & Sugiarto, 2021b); (Mulyati, 2022); (Sangkala et al., 2021); (Aminah et al., 2021) dan (Santosa et al., 2019) yang menemukan bahwa Penggunaan teknologi informasi tidak memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan.

### **Pengaruh Komunikasi Terhadap Kinerja Pegawai**

Berdasarkan hasil analisis secara parsial menunjukkan bahwa variabel Komunikasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di lingkungan Badan Pusat Statistik (BPS) Provinsi Papua, hal ini mengidentifikasi bahwa jika tercipta Komunikasi yang kondusif dan harmonis maka akan berdampak pada peningkatan kinerja pegawai, oleh karena itu Komunikasi menjadi salah satu faktor penting yang harus diperhatikan oleh pimpinan dan manajemen Badan Pusat Statistik (BPS) Provinsi Papua agar upaya peningkatan kinerja pegawai dalam mendukung pelaksanaan tugas dapat terlaksana dengan baik dalam penyediaan data statistik baik skala Nasional maupun internasional. Komunikasi yang baik memiliki peran yang penting dalam meningkatkan kinerja pegawai di lingkungan Badan Pusat Statistik (BPS) Provinsi Papua karena Komunikasi yang positif dan kooperatif dapat mendorong kolaborasi dan membangun teamwork di antara pegawai. Ketika pegawai merasa didukung dan diperlakukan dengan adil oleh rekan-rekan mereka dan atasan, mereka cenderung lebih termotivasi untuk bekerja sama, saling mendukung, dan berbagi pengetahuan serta pengalaman, hal ini dapat meningkatkan efektivitas tim dan kinerja Badan Pusat Statistik (BPS) Provinsi Papua secara keseluruhan. Sedarmayanti (2017) mengemukakan bahwa Komunikasi adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok. Komunikasi merupakan bagian dari komponen yang sangat penting di dalam karyawan melakukan aktifitas bekerja. Dalam melakukan pekerjaan, Komunikasi yang nyaman sangatlah penting bagi karyawan. Komunikasi mempunyai pengaruh yang cukup besar terhadap peningkatan kinerja organisasi, sehingga organisasi perlu memberikan perhatian lebih terhadap Komunikasi dalam organisasi, agar anggota organisasi dapat bekerja secara optimal untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan (Firmansyah et al, 2020).

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian (Hartati et al., 2020a) menemukan

bahwa komunikasi organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan yang didukung dengan penelitian (Widya Lestari et al., 2022); (Dewianawati et al., 2022); (Vandela & Sugiarto, 2021a); (Apriliani & Wijaya, 2021); (Hartati et al., 2020b) dan (Arifin et al., 2019); . Berbeda dengan peneltian (Palupi et al., 2022) menemukan bahwa komunikasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan yang didukung penelitiannya (Aminah et al., 2021); (Zakaria & Leiwakabessy, 2020b) dan (Sitompul et al., 2018).

### ***Pengaruh Sistem Pengendalian Internal Terhadap Kinerja Pegawai***

Hasil pengujian hipotesis dan hasil analisis variabel Sistem Pengendalian Internal berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai dilingkungan Badan Pusat Statistik (BPS) Provinsi Papua. Berdasarkan hasil analisis dan observasi melalui pelaksanaan pengendalian internal dilingkungan Badan Pusat Statistik (BPS) Provinsi Papua sangat penting dilakukan untuk memastikan bahwa tata kelola instansi pemerintah berjalan efisien, efektif, serta sesuai dengan standar dan kebijakan yang ditetapkan. Dengan pelaksanaan pengendalian internal membantu Badan Pusat Statistik (BPS) Provinsi Papua dalam mengidentifikasi risiko terkait dengan pelaksanaan tugas dan tanggung jawab pemerintah daerah untuk mengurangi kemungkinan terjadinya kegagalan dalam pelaksanaan tugas, sehingga meningkatkan kinerja pegawai dalam memaksimalkan pelayanan public dalam penyediaan data statistik. Pengendalian internal dilingkungan Badan Pusat Statistik (BPS) Provinsi Papua dapat membantu memastikan bahwa instansi pemerintah beroperasi sesuai dengan peraturan dan kebijakan yang ditetapkan. Melalui penerapan pengendalian yang tepat, termasuk pemisahan tugas, pemeriksaan internal, dan pemantauan yang berkelanjutan, instansi pemerintah dapat memastikan bahwa setiap tindakan yang dilakukan sesuai dengan standar yang ditetapkan. 102 Dengan demikian, pengendalian internal yang baik memiliki pengaruh yang positif terhadap peningkatan kinerja pegawai maupun kinerja organisasi. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian hasil penelitian (Arifin & Sinambela, 2021; Ruliyanti, 2022) yang menjelaskan bahwa pengendalian internal berpengaruh terhadap kinerja pegawai yang didukung oleh penelitiannya (Fauzih et al., 2023); (Wijaya & Priono, 2022); (Chaniago & Raharjo, 2019; Puspitasari & Dahlia, 2020; Sopian & Wawat, 2019; Wakdomi et al., 2022). Akan tetap berbeda dari penelitian (I. M. Ikbal, 2021) pengendalian internal tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan didukung oleh penelitian lainnya yang menyatakan bahwa pengendalian internal tidak berpengaruh terhadap kinerja seperti penelitiannya (Ruliyanti & Siahaan, 2021); (Sopian & Wawat, 2019); (Aminah et al., 2021; Chaniago & Raharjo, 2019; M. Ikbal et al., 2020; Puspitasari & Dahlia, 2020).

### ***Pengaruh Kompetensi, Penggunaan Teknologi Informasi, Komunikasi dan Sistem Pengendalian Internal Terhadap Kinerja Pegawai.***

Berdasarkan hasil analisis secara simultan menunjukkan bahwa variabel Kompetensi, penggunaan teknologi informasi, Komunikasi dan Sistem Pengendalian Internal secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Badan Pusat Statistik (BPS) Provinsi Papua . hal ini mengidentifikasikan bahwa pentingnya dalam peningkatan kompetensi pegawai, pemanfaatan teknologi informasi yang efektif, terciptanya Komunikasi yang harmonis dalam organisasi serta pelaksanaan Sistem Pengendalian Internal optimal dan intensif dapat 105 memberikan dampak positif dalam upaya peningkatan kinerja pegawai untuk mendukung pelayanan publik dalam penyediaan data statistik dilingkungan Badan Pusat Statistik (BPS) Provinsi Papua. Kompetensi pegawai memiliki peran penting dalam meningkatkan kinerja di lingkungan BPS Provinsi Papua. Ketika pegawai memiliki keterampilan dan pengetahuan yang sesuai dengan tugas mereka, mereka dapat bekerja dengan lebih efisien dan efektif dalam melakukan pekerjaan terkait dengan pengumpulan, pengolahan, dan pelaporan data statistik. Pelatihan dan pengembangan yang tepat akan membantu meningkatkan kompetensi pegawai, sehingga pegawai mampu menghadapi tantangan dan tuntutan pekerjaan

dengan lebih baik. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Hasil penelitian (Mulyati, 2022) menunjukkan bahwa Teknologi Informasi, Motivasi dan Kompetensi secara simultan berpengaruh terhadap kinerja . Penelitian (Widya Lestari et al., 2022) menyatakan bahwa Kompetensi, Komunikasi dan Kecerdasan Emosional secara simultan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan, kemudian penelitian (Aminah et al., 2021) hasil penelitian menunjukkan bahwa Pengendalian Internal, Pemanfaatan Teknologi Informasi dan Pengalaman Kerja secara simultan berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai dan penelitian lainnya (Apriliani & Wijaya, 2021; Dewianawati et al., 2022; Fauzan & Epindo Lumban Gaol, 2022; Fauzih et al., 2023; Hartati et al., 2020b; Loe Mau et al., 2023; Puspitasari & Dahlia, 2020; Zakaria & Leiwakabessy, 2020b

## Simpulan dan Saran

Berdasarkan hasil penelitian, ditemukan bahwa kompetensi, komunikasi, dan sistem pengendalian internal berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di Badan Pusat Statistik (BPS) Provinsi Papua. Namun, penggunaan teknologi informasi tidak memberikan dampak yang signifikan. Secara simultan, keempat variabel tersebut secara bersama-sama memengaruhi kinerja pegawai. Oleh karena itu, peneliti memberikan beberapa saran untuk meningkatkan kinerja pegawai, antara lain melalui peningkatan kompetensi dengan pelatihan yang berkelanjutan dan evaluasi kinerja yang terus-menerus, optimalisasi penggunaan teknologi informasi dengan evaluasi infrastruktur IT dan peningkatan kesadaran pengguna, serta pentingnya komunikasi yang baik dengan perhatian terhadap komunikasi formal dan informal serta evaluasi kontinu untuk memperbaiki kualitas komunikasi antar pegawai. Dengan menerapkan saran-saran tersebut, diharapkan kinerja pegawai di BPS Provinsi Papua dapat ditingkatkan secara signifikan, yang pada akhirnya akan mendukung pencapaian tujuan organisasi secara optimal.

## Referensi

- Aminah, A., Herawati, J., & Septyarini, E. (2021). Pengaruh Pengendalian Internal, Pemanfaatan Teknologi Informasi Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. Publik: Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia, Administrasi dan Pelayanan Publik, 8(2), 290–305. <https://doi.org/10.37606/publik.v8i2.237>
- Apriliani, N. K. A., & Wijaya, P. Y. (2021). Peran Komunikasi dan Penerapan Teknologi Informasi Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai. WidyaAmrita: Jurnal Manajemen, Kewirausahaan dan Pariwisata, 1(3), 954-961.
- Arifin, S., & Sinambela, E. A. (2021). Studi Tentang Kinerja Karyawan ditinjau dari Keberadaan Sistem Informasi Akuntansi dan Pengendalian Internal. Realible Accounting Journal, 1(1), 58–70.
- Arifin, S., Putra, A. R., & Hartanto, C. F. B. (2019). Pengaruh kompetensi, kompensasi dan kepemimpinan terhadap kinerja karyawan. Ekonomi, Keuangan, Investasi dan Syariah (EKUITAS), 1(1), 22–29.
- Asdar, M. (2023). Strategies for Managing Employees during Mergers and Acquisitions. Advances in Human Resource Management Research, 1(3), 114–125. <https://doi.org/10.60079/ahrmmr.v1i3.200>
- Asiyatun, A. (2012). Pengaruh Kesesuaian Tugas-Teknologi, Keahlian Pengguna, Dan Pemanfaatan Teknologi Informasi Terhadap Kinerja Karyawan Di Bpd Jawa Tengah Kantor Cabang Surakarta (Doctoral dissertation, Universitas Muhammadiyah Surakarta).

- Astari, A. R. N. (2021). Analisis Faktor Internal dan Faktor Eksternal Pengorganisasian Dalam Lembaga Pendidikan Islam. *Al-Khair Journal: Management, Education, And Law*, 1(1), 30–39.
- Astari, A. R. N. (2021). Analisis Faktor Internal dan Faktor Eksternal Pengorganisasian Dalam Lembaga Pendidikan Islam. *Al-Khair Journal: Management, Education, And Law*, 1(1), 30–39.
- Bakri, M. (2024). Applying Organizational Psychology Principles for Positive Workplace Outcomes. *Advances in Human Resource Management Research*, 2(1), 36–49. <https://doi.org/10.60079/ahrmr.v2i1.258>
- Bakri, M. (2024). Applying Organizational Psychology Principles for Positive Workplace Outcomes. *Advances in Human Resource Management Research*, 2(1), 36–49. <https://doi.org/10.60079/ahrmr.v2i1.258>
- BPS RI. Laporan Kinerja Instansi Pemerintah Bapan Pusat Statistik tahun 2022, (BPS.RI 2022) [https://ppid.bps.go.id/upload/doc/Laporan\\_Kinerja\\_BPS\\_2022](https://ppid.bps.go.id/upload/doc/Laporan_Kinerja_BPS_2022)
- BPS RI. Laporan Kinerja Instansi Pemerintah Bapan Pusat Statistik tahun 2021, (BPS.RI 2021) [https://ppid.bps.go.id/upload/doc/Laporan\\_Kinerja\\_BPS\\_2021](https://ppid.bps.go.id/upload/doc/Laporan_Kinerja_BPS_2021)
- Cahya, A. D., Rahmadani, D. A., Wijiningrum, A., & Swasti, F. F. (2021). Analisis pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia. *YUME: Journal of Management*, 4(2).
- Chaniago, D. R., & Raharjo, I. B. (2019). Pengaruh Pengendalian Internal dan Pemanfaatan Teknologi Informasi terhadap kinerja organisasi. *Jurnal Ilmu dan Riset Akuntansi (JIRA)*, 8(3).
- Demang. (2023). Analisis Pengaruh Kompetensi, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Alor. *Jurnal Ilmiah Wahana Pendidikan*, 9(September), 1–23.
- Dewianawati, D., Efendi, M., & Revanji Oksaputri, S. (2022). Pengaruh Kecerdasan Emosional, Kompetensi, Komunikasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Teknologi dan Manajemen Industri Terapan*, 1(3), 223–230. <https://doi.org/10.55826/tmit.v1i3.47>
- Fauzan, A. F. F., & Epindo Lumban Gaol, H. (2022). Pengaruh Kompetensi dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai. *COMSERVA Indonesian Journal of Community Services and Development*, 2(6), 564–572. <https://doi.org/10.59141/comserva.v2i6.378>
- Fauzi, F. A., Ibrahim, M. B. H., Irawan, A., Akbar, M. A., & Yendra, Y. (2024). The Evolution of Employment Law and Its Impact on Workplace Dynamics. *Advances in Human Resource Management Research*, 2(1), 1–10. <https://doi.org/10.60079/ahrmr.v2i1.184>
- Fauzih, Yuana, I., Razak, A., & Nushaleha Ramadhani, S. (2023). Pengaruh Sistem Pengendalian Internal terhadap Kinerja Pegawai. *Journal of Applied Management and Business Research (JAMBiR)*, 3(1), 28–35. <http://www.alidarahpub.com/index.php/jambir>
- Firmansyah, D., Raspati, G., & Hidayat, E. R. (2020). Pengaruh Kecerdasan Emosional Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Rismawan Pratama Bersinar Sukabumi. *Jurnal Ekonomi Bisnis Manajemen Prima*, 1(2), 60-82.
- HA, I. (2023). The Impact of Work Environment and Competence on Employee Performance. *Advances in Human Resource Management Research*, 1(2). <https://doi.org/10.60079/ahrmr.v1i2.88>
- Hapsari, I., Lies Putriana, & Tia Ichwani. (2022). Pengaruh Kompetensi, Disiplin Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Ditjen Ppktrans Kemendesa Pdt. *JIMP : Jurnal Ilmiah Manajemen Pancasila*, 2(2), 81–91. <https://doi.org/10.35814/jimp.v2i2.3297>

- Hartati, Y., Ratnasari, S. L., & Susanti, E. N. (2020a). Pengaruh kompetensi, komunikasi, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan Pt. Indotirta Suaka. *Jurnal Dimensi*, 9(2), 294–306.
- Hartati, Y., Ratnasari, S. L., & Susanti, E. N. (2020b). Pengaruh Kompetensi, Komunikasi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Indotirta Suaka. *Jurnal Dimensi*, 9(2), 294–306. <https://doi.org/10.33373/dms.v9i2.2542>
- Ikkbal, I. M. (2021). Pengaruh remunerasi, budaya organisasi, dan pengendalian internal terhadap kinerja pegawai pajak. *Jurnal Akuntansi, Perpajakan dan Auditing*, 2(1), 126–140.
- Ikkbal, M., Hasanah, N., & Muliastari, I. (2020). Pengaruh remunerasi, budaya organisasi, dan pengendalian internal terhadap kinerja pegawai pajak. *Jurnal akuntansi, perpajakan dan auditing*, 1(2), 126–140.
- Kitta, S., Nurhaeda, N., & Idris, M. (2023). Pengaruh Kompetensi, Pengalaman Kerja, Lingkungan Kerja, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Jesya*, 6(1), 297–309. <https://doi.org/10.36778/jesya.v6i1.933>
- Krisnandi, H., & Saputra, N. A. (2021). Kompetensi, Komunikasi, Kedisiplinan, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Oikonomia: Jurnal Manajemen*, 17(1), 13. <https://doi.org/10.47313/oikonomia.v17i1.1226>
- Loe Mau, C., Yanti Sonbay, Y., Paulina Bibiana, R., Perseveranda, M. E., A. Manafe, H., & Man, S. (2023). Pengaruh Pemanfaatan Teknologi Informasi, Pengawasan Keuangan Daerah dan Kompetensi Sumber Daya Manusia terhadap Kualitas Laporan Keuangan Pemerintah Kabupaten Belu. *Jurnal Manajemen Pendidikan Dan Ilmu Sosial*, 4(1), 289–299. <https://doi.org/10.38035/jmpis.v4i1.1432>
- Mahato, S., & Kaur, J. (2023). The Impact of Compensation and Reward System on the Performance of Employees. *Shanlax International Journal of Management*, 10(4), 10–16. <https://doi.org/10.34293/management.v10i4.6177>
- Mahato, S., & Kaur, J. (2023). The Impact of Compensation and Reward System on the Performance of Employees. *Shanlax International Journal of Management*, 10(4), 10–16. <https://doi.org/10.34293/management.v10i4.6177>
- Mahmud, H. N., Rifai, M., & Gumilar, G. (2021). Kinerja pegawai pemerintah. *KINERJA*, 18(3), 369–374.
- Mahmud, H. N., Rifai, M., & Gumilar, G. (2021). Kinerja pegawai pemerintah. *KINERJA*, 18(3), 369–374.
- Moehariono. (2014). Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi Edisi Revisi (Rajawali Pers (ed.); Edisi Revi). Rajawali Pers.
- Muliyati. (2022). Pengaruh Teknologi Informasi, Motivasi Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat Dan Desa Kabupaten Pinrang. *Jurnal Cash Flow*, 1(1), 64–77.
- Murti, R. A., & Mutmainah, H. (2022). Pengaruh Motivasi, Kompetensi, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bidang Pendapatan di Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kota Surakarta. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis Sriwijaya*, 20(2), 57–68. <https://doi.org/10.29259/jmbs.v20i2.13823>
- Palupi, D., Herawati, J., & Septyarini, E. (2022). Pengaruh Komunikasi, Motivasi dan Reward terhadap Kinerja Karyawan PT Wika Daerah Cilacap. *Reslaj: Religion Education Social Laa Roiba Journal*, 4(5), 1466–1484.

- Pranawukir, I. (2021). Perencanaan dan Strategi Komunikasi dalam meningkatkan Adaptifitas Sumberdaya Manusia dan Keunggulan Kompetitif Lembaga. *Jurnal Pustaka Komunikasi*, 4(2), 247–259
- Priyono, P. E. (2022). Komunikasi dan komunikasi digital. Guepedia.
- Puji Salvano, D., Ode Labsin Naadu, L., & Mahendri Hara, T. (2023). Pengaruh Kompetensi dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan Pada Kantor Cabang Bri Kota Bekasi. *Jurnal Sosial Sains*, 3(2), 185–198. <https://doi.org/10.59188/jurnalsosains.v3i2.696>
- Puspitasari, A. D., & Dahlia, L. (2020). Pengaruh Pengendalian Internal, Motivasi, Kompensasi Dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai. *Majalah Ilmiah Bijak*, 17(1), 81–93. <https://doi.org/10.31334/bijak.v17i1.828>
- R. Pancasasti. (2023). Pengaruh Kompetensi Karyawan dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Kereta Api Indonesia Aset Daop 2 Bandung. *Bandung Conference Series: Business and Management*, 3(2), 170–185. <https://doi.org/10.29313/bcsbm.v3i2.8504>
- Rahmawati, M. P. Y., & Prijati, P. (2022). Pengaruh Kompensasi, Motivasi, Dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Kantor Pos Cabang Utama Surabaya 60000. *Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen*, 11(10), 9.
- Ratu, A. D., Banda, F. L., & Ismail, N. (2020). Pengaruh Pengendalian Internal Dalam Sistem Akuntansi Penggajian Terhadap Perilaku Etis Karyawan:(Studi Kasus Satuan Kerja Pelaksanaan Jalan Nasional Wilayah IV. Provinsi NTT-PPK 6.2 Ruas Ende-Wolowaru). *JURNAL RISET ILMU AKUNTANSI*, 1(1), 1–8.
- Rizaldi, F., & Suryono, B. (2015). Pengaruh sistem informasi akuntansi terhadap kinerja karyawan CV Teguh Karya Utama Surabaya. *Jurnal Ilmu dan Riset Akuntansi (JIRA)*, 4(10).
- Rulianto, E., Suswanti, E., & Nasir, M. J. A. (2023). Analisis Kompetensi Pegawai, Pengawasan , Motivasi , dan Kinerja Se-Kecamatan Prajurit Kulon Mojokerto. *Jurnal Manajemen Sains dan Organisasi*, 4(1), 28–37.
- Ruliyanti, S. (2022). Pengaruh sistem informasi akuntansi, pengendalian internal dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada pt jasa raharja cabang Lampung. *Jurnal PUSDANSI*, 1(10).
- Ruliyanti, S., & Siahaan, M. (2021). Pengaruh sistem informasi akuntansi, pengendalian internal dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada pt jasa raharja cabang Lampung. *Jurnal Ilmiah PUSDANSI*, 1(2), 1–14.
- Sangkala, M., Hamzah, H., & Ismail, A. M. (2021). Peningkatan Kinerja Auditor Berbasis Teknologi Informasi. *Seminar Nasional Hasil Penelitian 2021*, 2550–2560.
- Santosa, J., Mahendra, D., & Pamungkas, A. R. (2019). Peran Budaya Organisasi Dalam Meningkatkan Pemanfaatan Teknologi Informasi Terhadap Kepuasan Pegawai Dan Kinerja Pegawai Di Pemerintah Kabupaten Grobogan. *Journal of Indonesian Science Economic Research*, 1(1), 37–44.
- Saptalia, H., Idris, M., & Asiati, D. I. (2022). Pengaruh Kompetensi, Disiplin Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Sekretariat Daerah Pemerintah Kota Palembang. *Jurnal Bisnis, Manajemen, dan Ekonomi*, 3(4), 248–259. <https://doi.org/10.47747/jbme.v3i4.874>
- Saputra, D. (2023). Pengaruh Komunikasi Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Cakrawala Mitra Bersama di Jakarta Timur. *Jurnal Ekonomi Utama*, 2(1), 45–50.
- Saputra, N., & Mulia, R. A. (2020). Kontribusi Kompensasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Di Dinas Pendidikan Dan Kebudayaan Kabupaten Agam. *Ensiklopedia Social Review*, 2(1), 20–28.

- Sedarmayanti. (2017). *Tata Kerja dan Produktivitas Kerja* (Mandar Maju (ed.)). Mandar Maju. Sekaran, U. (2006). *Metodologi Penelitian untuk Bisnis* (4 ed.). Salemba Empat.
- Sitompul, J. H., Zahra, D., Pulungan, A., & Harahap, I. (2018). Pengaruh Komunikasi Terhadap Kinerja Pegawai. *Cross-Border: Jurnal Kajian Perbatasan Antarnegara, Diplomasi dan Hubungan Internasional*, 1(1), 9–17.
- Sopian, D., & Suwartika, W. (2019). Pengaruh Sistem Informasi Akuntansi Dan Sistem Pengendalian Internal Terhadap Kinerja Karyawan. *JSMA (Jurnal Sains Manajemen dan Akuntansi)*, 11(2), 40–53. <https://doi.org/10.37151/jsma.v11i2.5>
- Sopian, D., & Wawat, S. (2019). Sistem informasi akuntansi, sistem pengendalian internal dan kinerja karyawan. *JSMA (Jurnal Sains Manajemen & Akuntansi)*, XI(2), 40–53.
- Su, W., Zhang, L., Ge, C., & Chen, S. (2022). Association between Internal Control and Sustainability: A Literature Review Based on the SOX Act Framework. *Sustainability*, 14(15), 9706. <https://doi.org/10.3390/su14159706>
- Sulastri, R. (2023). Unveiling the Nuances of Human Interaction within Organizational Settings. *Advances in Human Resource Management Research*, 1(3), 150–163. <https://doi.org/10.60079/ahrmr.v1i3.197>
- Tuerah, S. (2013). Evaluasi efektivitas sistem informasi akuntansi pembelian dan pengeluaran kas pada UD. Roda Mas Manado. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 1(3).
- Vandela, F., & Sugiarto, A. (2021a). Pengaruh Penggunaan Teknologi Informasi Dan Kemampuan Berkomunikasi Interpersonal Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen*, 12(3), 429. <https://doi.org/10.32832/jm-uika.v12i3.4913>
- Vandela, F., & Sugiarto, A. (2021b). Pengaruh Penggunaan Teknologi Informasi Dan Kemampuan Berkomunikasi Interpersonal Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen (Edisi Elektronik)*, 12(3), 429–445.
- Wakdomi, M., Dotulong, L. O. H., Pandowo, M. H. C. H., (2022). Pengaruh Kompetensi, Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pengendalian Penduduk Dan Keluarga Berencana Kota Sorong Papua Barat. 10(1), 858–868
- Wibowo, 2016. *Manajemen Kinerja*, Edisi Kelima, PT.Rajagrafindo Persada.
- Widya Lestari, S., Hafizah, & Ezzah Nahrishah. (2022). Analisis Pengaruh Kompetensi Komunikasi Dan Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Budaya Organisasi Sebagai Variabel Mediasi Pada Dinas Bina Marga Dan Bina Konstruksi Provinsi Sumatera Utara. *Jurnal Akuntansi, anajemen dan Ilmu Ekonomi (Jasmien)*, 2(3), 81–96. <https://doi.org/10.54209/jasmien.v2i3.193>
- Wijaya, D. A., & Priono, H. (2022). Pengaruh sistem informasi akuntansi dan sistem pengendalian internal terhadap kinerja karyawan. *Fair Value: Jurnal Ilmiah Akuntansi dan Keuangan*, 4(12). <https://doi.org/10.32670/fairvalue.v4i12.1992>
- Yusmiaty, T. (2013). Pengaruh Komunikasi Pemimpin Terhadap Semangat Kerja Pegawai Pada Kantor Dinas Kesehatan Provinsi Kalimantan Timur. *Ejournal IlmuKomunikasi*, 1(1), 62–85.
- Zakaria, I. H., & Leiwakabessy, T. F. F. (2020a). Pengaruh Penggunaan Teknologi Informasi, Kemampuan Berkomunikasi Interpersonal, Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Empiris Pada Bank Syariah Di Kota Ambon). *Jurnal Akuntansi: Transparansi dan Akuntabilitas*, 8(2), 117–126.
- Zakaria, I. H., & Leiwakabessy, T. F. F. (2020b). Pengaruh Penggunaan Teknologi Informasi, Kemampuan Berkomunikasi Interpersonal, Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja

Karyawan (Studi Empiris Pada Bank Syariah Di Kota Ambon). Jurnal Akuntansi :  
Transparansi Dan Akuntabilitas, 8(2), 117–126. <https://doi.org/10.35508/jak.v8i2.2873>