ARZUSIN
Jurnal Manajemen dan Pendidikan Dasar

e-ISSN : 2809-4093
p-ISSN : 2809-4484

Terindeks: Sinta 5, Copernicus, Dimensions, Scilit, Lens, Semantic Scholar, Garuda, Google, Base, etc.

https://doi.org/10.58578/arzusin.v6i4.10677

PENGARUH KOMUNIKASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI MELALUI KEMAMPUAN KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING PADA DINAS PEMBERDAYAAN PEREMPUAN, PERLINDUNGAN ANAK DAN PENGENDALIAN PENDUDUK PROVINSI JAMBI

The Effect of Communication on Employee Performance through Work Ability as an Intervening Variable at Dinas Pemberdayaan Perempuan, Perlindungan Anak dan Pengendalian Penduduk Provinsi Jambi

Nur Azizah, Sumarni, Dian Mala Fithriani Aira
Universitas Jambi
sumarni@unja.ac.id; dian.mala@unja.ac.id

Article Info:

Submitted:	Revised:	Accepted:	Published:
May 2, 2026	May 30, 2026	Jun 11, 2026	Jun 16, 2026

Abstract

Employee performance is an important factor in supporting the success of public sector organizations, particularly at the Office of Women's Empowerment, Child Protection, and Population Control of Jambi Province. Optimal performance needs to be supported by effective communication and adequate work ability so that task implementation and public services can be carried out professionally. This study aims to analyze the effect of communication on employee performance through work ability as an intervening variable. This study uses a quantitative method with a descriptive approach. The research population included all employees of the Office of Women's Empowerment, Child Protection, and Population Control of Jambi Province, totaling 53 people, with a

Arzusin is licensed under a Creative Commons Attribution-NonCommercial-ShareAlike 4.0 International License

saturated sampling technique. Data were collected through observation, documentation, and questionnaires, and were then analyzed using Structural Equation Modeling-Partial Least Squares (SEM-PLS). The results show that employee performance was in the high category, communication was classified as very good, and work ability was in the capable category. The SEM-PLS analysis results prove that communication has a positive and significant effect on employee performance and work ability. In addition, work ability has a positive and significant effect on employee performance and is proven to mediate the effect of communication on employee performance. The conclusion of this study affirms that improving communication and work ability plays an important role in promoting more professional, productive, and effective employee performance in achieving institutional goals. The implications of this study indicate the need to strengthen organizational communication patterns and develop employees' work ability as a strategy for improving the performance of public sector apparatus.

Keywords: Organizational Communication; Work Ability; Employee Performance; SEM-PLS; Public Sector

Abstrak: Kinerja pegawai merupakan faktor penting dalam mendukung keberhasilan organisasi sektor publik, khususnya pada Dinas Pemberdayaan Perempuan, Perlindungan Anak, dan Pengendalian Penduduk Provinsi Jambi. Kinerja yang optimal perlu ditopang oleh komunikasi yang efektif dan kemampuan kerja yang memadai agar pelaksanaan tugas serta pelayanan publik dapat berjalan secara profesional. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh komunikasi terhadap kinerja pegawai melalui kemampuan kerja sebagai variabel intervening. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan pendekatan deskriptif. Populasi penelitian mencakup seluruh pegawai Dinas Pemberdayaan Perempuan, Perlindungan Anak, dan Pengendalian Penduduk Provinsi Jambi yang berjumlah 53 orang, dengan teknik pengambilan sampel jenuh. Data dikumpulkan melalui observasi, dokumentasi, dan kuesioner, kemudian dianalisis menggunakan *Structural Equation Modeling-Partial Least Squares* (SEM-PLS). Hasil penelitian menunjukkan bahwa kinerja pegawai berada pada kategori tinggi, komunikasi tergolong sangat baik, dan kemampuan kerja berada pada kategori mampu. Hasil analisis SEM-PLS membuktikan bahwa komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai dan kemampuan kerja. Selain itu, kemampuan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai serta terbukti memediasi pengaruh komunikasi terhadap kinerja pegawai. Simpulan penelitian ini menegaskan bahwa peningkatan komunikasi dan kemampuan kerja berperan penting dalam mendorong kinerja pegawai yang lebih profesional, produktif, dan efektif dalam mencapai tujuan instansi. Implikasi penelitian ini menunjukkan perlunya penguatan pola komunikasi organisasi dan pengembangan kemampuan kerja pegawai sebagai strategi peningkatan kinerja aparatur sektor publik.

Kata Kunci: Komunikasi Organisasi; Kemampuan Kerja; Kinerja Pegawai; SEM-PLS; Sektor Publik

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan unsur penting yang menentukan keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuan (Asrulla et al., 2024; Ismunandar & Munir, 2022; Kirana et al., 2023). Organisasi tidak hanya membutuhkan pegawai dalam jumlah yang cukup, tetapi juga membutuhkan pegawai yang memiliki kompetensi, kemampuan kerja, serta komunikasi yang

baik dalam menjalankan tugas (Asbullah & Suharno, 2022; Dirwan et al., 2024; Masud et al., 2022). Pengelolaan sumber daya manusia yang efektif menjadi strategi penting bagi organisasi, terutama dalam menghadapi perubahan lingkungan kerja yang semakin dinamis. Pegawai tidak dapat dipandang hanya sebagai alat pencapai tujuan organisasi, melainkan sebagai individu yang memiliki potensi, nilai, kebutuhan pengembangan, serta kontribusi strategis terhadap keberlangsungan organisasi.

Kinerja pegawai menjadi salah satu indikator utama dalam menilai keberhasilan organisasi (Aditya et al., 2024; Parianti, 2022; Rabbany et al., 2025). Pegawai dengan kinerja yang baik akan mampu menyelesaikan tugas sesuai target, menghasilkan pekerjaan berkualitas, serta memberikan kontribusi positif terhadap pencapaian tujuan organisasi. Sebaliknya, kinerja pegawai yang rendah dapat berdampak pada menurunnya produktivitas, terhambatnya pelayanan, serta kurang optimalnya pencapaian program kerja. Rismawati & Rafiie (2022) dan Wahyuni et al. (2022) menjelaskan bahwa pegawai merupakan sumber daya utama yang berpengaruh terhadap keberhasilan organisasi karena tanpa pegawai, kegiatan organisasi tidak dapat berjalan sebagaimana mestinya. Oleh sebab itu, organisasi perlu memberikan perhatian serius terhadap faktor-faktor yang dapat meningkatkan kinerja pegawai.

Peningkatan kinerja pegawai tidak dapat dilepaskan dari peran manajemen organisasi dalam menciptakan sistem kerja yang mendukung (Supriatal, 2026; Windari & Rini, 2024). Organisasi perlu melakukan pengendalian, pembinaan, dan pengembangan pegawai agar kinerja yang dihasilkan dapat mencapai standar yang telah ditetapkan. Kinerja yang baik tidak hanya menguntungkan organisasi, tetapi juga menciptakan suasana kerja yang lebih positif, harmonis, dan produktif. Pegawai yang mampu bekerja secara optimal akan lebih mudah membangun hubungan kerja yang baik, menyelesaikan tanggung jawab dengan efektif, serta mendukung pencapaian visi dan misi organisasi. Dengan demikian, upaya peningkatan kinerja pegawai menjadi kebutuhan penting dalam organisasi, termasuk organisasi sektor publik.

Salah satu faktor yang memengaruhi kinerja pegawai adalah komunikasi. Komunikasi memiliki peran penting dalam membangun hubungan kerja, menyampaikan informasi, memperjelas arahan, serta menciptakan koordinasi antarpegawai. Ramdhan et al. (2024) menyatakan bahwa komunikasi berperan sebagai pendorong terbentuknya hubungan antarpegawai dalam berbagai bidang di lingkungan kerja. Komunikasi yang berjalan secara efektif akan membantu pegawai memahami tugas, menyelesaikan pekerjaan dengan tepat, serta mengurangi kesalahpahaman dalam pelaksanaan pekerjaan. Sebaliknya, komunikasi yang

kurang efektif dapat menyebabkan hambatan koordinasi, menurunkan kualitas kerja, dan berdampak negatif terhadap kinerja pegawai (Sahnia & Mega, 2026; Sitinjak et al., 2025).

Komunikasi yang baik juga dapat membangun kepuasan kerja, rasa saling percaya, dan komitmen pegawai terhadap organisasi. Pegawai yang mampu berkomunikasi secara terbuka dan saling mendukung akan lebih mudah bekerja sama dalam menyelesaikan tugas. Suhanta et al. (2022) dan Fauzi et al. (2022) menjelaskan bahwa komunikasi yang optimal dapat memengaruhi kinerja pegawai karena mampu menciptakan lingkungan kerja dan hasil kerja yang lebih maksimal. Dalam konteks organisasi publik, komunikasi tidak hanya diperlukan dalam hubungan antarpegawai, tetapi juga dalam penyampaian kebijakan, pelaksanaan program, dan pelayanan kepada masyarakat. Oleh karena itu, komunikasi menjadi variabel penting yang perlu diperhatikan dalam upaya meningkatkan kinerja pegawai.

Selain komunikasi, kemampuan kerja juga menjadi faktor penting yang memengaruhi kinerja pegawai. Kemampuan kerja berkaitan dengan pengetahuan, keterampilan, pengalaman, serta kesanggupan pegawai dalam melaksanakan tugas sesuai tuntutan pekerjaan. Pegawai yang memiliki kemampuan kerja yang baik akan lebih mudah menyelesaikan pekerjaan secara tepat, cepat, dan berkualitas. Nasir (2022) menyatakan bahwa kemampuan kerja yang baik dapat membantu pegawai menyelesaikan pekerjaan secara tepat dan cepat sehingga meningkatkan kinerja secara keseluruhan. Kemampuan kerja juga menjadi dasar bagi organisasi dalam menempatkan pegawai sesuai kompetensi dan tanggung jawab jabatan yang dimiliki.

Beberapa penelitian sebelumnya menunjukkan bahwa kemampuan kerja memiliki hubungan dengan kinerja pegawai. Sitinjak et al. (2025) menemukan bahwa kemampuan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Temuan serupa juga dikemukakan oleh Lesmana & Handayani (2025) yang menyatakan bahwa kemampuan kerja berkontribusi secara nyata terhadap peningkatan kinerja pegawai. Namun, hasil yang berbeda ditemukan oleh Prasityo dan Rizana (2022) serta Ilhami (2024) yang menyatakan bahwa kemampuan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Perbedaan hasil penelitian tersebut menunjukkan adanya celah penelitian yang perlu dikaji lebih lanjut, khususnya dengan melibatkan komunikasi sebagai variabel *intervening* dalam menjelaskan hubungan antara kemampuan kerja dan kinerja pegawai.

Dinas Pemberdayaan Perempuan, Perlindungan Anak, dan Pengendalian Penduduk Provinsi Jambi merupakan perangkat daerah yang memiliki peran strategis dalam mendukung kesetaraan gender, perlindungan anak, serta pengendalian pertumbuhan penduduk di Provinsi

Jambi. Sebagai instansi pemerintah yang berorientasi pada pelayanan publik, keberhasilan pelaksanaan program sangat bergantung pada kinerja pegawai yang profesional, kompeten, dan mampu bekerja sama dengan baik. Berdasarkan data sasaran kinerja organisasi tahun 2025, rata-rata capaian program DP3AP2 Provinsi Jambi berada pada angka 90%. Capaian tertinggi terdapat pada program perlindungan dan pemenuhan hak anak sebesar 94,7%, sedangkan capaian terendah terdapat pada program pengembangan kabupaten/kota layak anak sebesar 81,8%. Data ini menunjukkan bahwa kinerja organisasi telah berada pada kategori baik, tetapi masih terdapat beberapa program yang belum mencapai target secara optimal.

Hasil survei awal terhadap 10 orang pegawai pada 10 November 2025 juga menunjukkan adanya persoalan yang perlu diperhatikan. Pada aspek kinerja pegawai, masih terdapat 20% jawaban tidak setuju dan sangat tidak setuju, terutama berkaitan dengan penyelesaian pekerjaan sesuai target dan efektivitas pelaksanaan tugas. Pada aspek komunikasi, terdapat 37,5% jawaban tidak setuju dan sangat tidak setuju, yang menunjukkan masih adanya kendala dalam empati, sikap mendukung, sikap positif, dan kesetaraan dalam hubungan kerja. Pada aspek kemampuan kerja, terdapat 26,7% jawaban tidak setuju dan sangat tidak setuju, terutama berkaitan dengan belum rutinnya pegawai mengikuti pelatihan dan belum meratanya pengalaman kerja sesuai bidang tugas. Meskipun mayoritas pegawai telah memiliki pendidikan tinggi, yaitu 68 orang berpendidikan S1, 10 orang berpendidikan S2, dan 5 orang berpendidikan Diploma, kemampuan kerja tetap perlu dikembangkan melalui pelatihan, pengalaman, serta pembinaan yang berkelanjutan. Berdasarkan fenomena tersebut, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh kemampuan kerja terhadap kinerja pegawai melalui komunikasi sebagai variabel *intervening* pada Dinas Pemberdayaan Perempuan, Perlindungan Anak, dan Pengendalian Penduduk Provinsi Jambi.

METODE

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan jenis penelitian *explanatory research*, yaitu penelitian yang bertujuan untuk menguji hubungan antarvariabel yang telah dirumuskan dalam hipotesis. Objek penelitian ini adalah Dinas Pemberdayaan Perempuan, Perlindungan Anak, dan Pengendalian Penduduk Provinsi Jambi yang berlokasi di Jl. A. Yani No. 09, Telanaipura, Kota Jambi. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai Dinas Pemberdayaan Perempuan, Perlindungan Anak, dan Pengendalian Penduduk Provinsi Jambi yang berjumlah 53 orang. Teknik pengambilan sampel menggunakan metode sampel jenuh,

sehingga seluruh populasi dijadikan sampel penelitian. Data yang digunakan terdiri atas data primer dan data sekunder. Data primer diperoleh melalui penyebaran kuesioner kepada responden, sedangkan data sekunder diperoleh dari dokumen instansi, profil organisasi, struktur organisasi, laporan kinerja, serta sumber lain yang relevan dengan penelitian. Teknik pengumpulan data dilakukan melalui kuesioner, observasi, dan wawancara. Instrumen kuesioner disusun berdasarkan indikator dari masing-masing variabel, yaitu kemampuan kerja, komunikasi, dan kinerja pegawai. Pengukuran jawaban responden menggunakan skala Likert lima poin, mulai dari sangat tidak setuju hingga sangat setuju.

Teknik analisis data dalam penelitian ini menggunakan analisis deskriptif dan analisis statistik dengan pendekatan *Structural Equation Modeling* berbasis *Partial Least Square* (SEM-PLS). Analisis deskriptif digunakan untuk menggambarkan kecenderungan jawaban responden terhadap setiap variabel penelitian, sedangkan SEM-PLS digunakan untuk menguji pengaruh langsung maupun tidak langsung antarvariabel. Pengolahan data dilakukan melalui evaluasi *outer model* dan *inner model*. Evaluasi *outer model* digunakan untuk menguji validitas dan reliabilitas instrumen penelitian melalui nilai *outer loading*, *Average Variance Extracted* (AVE), *cross loading*, *Cronbach's alpha*, dan *composite reliability*. Selanjutnya, evaluasi *inner model* digunakan untuk menguji hubungan struktural antarvariabel melalui nilai *R-square*, *path coefficient*, *t-statistic*, dan *p-value*. Kriteria pengujian hipotesis ditentukan berdasarkan nilai *p-value* < 0,05 dan *t-statistic* > 1,96, sehingga hipotesis dinyatakan diterima apabila memenuhi kriteria tersebut. Model penelitian ini digunakan untuk menganalisis pengaruh kemampuan kerja terhadap kinerja pegawai, baik secara langsung maupun tidak langsung melalui komunikasi sebagai variabel intervening.

HASIL

1. Uji Hipotesis

Pengujian hipotesis hubungan antarvariabel dalam penelitian ini dilakukan menggunakan SmartPLS melalui metode *bootstrapping*. Evaluasi model struktural dilakukan dengan menguji signifikan pengaruh antarvariabel berdasarkan nilai t-statistik dan p-value. Suatu hubungan dinyatakan signifikan apabila nilai t-statistik > 1,96 dan p-value < 0,05. Metode *bootstrapping* juga digunakan untuk meningkatkan keandalan hasil analisis dengan meminimalkan pengaruh permasalahan data penelitian, sehingga hasil pengujian yang diperoleh dapat dijadikan dasar yang kuat dalam penarikan Kesimpulan penelitian. dalam

penelitian ini, uji *bootstrapping* digunakan untuk menguji hipotesis pengaruh langsung (*direct effect)* dan pengaruh tidak langsung *(indirect effect)* antarvariabel.

Tabel 1. Uji Hipotesis Langsung (Direct Effect)

Variabel	Original Sample (O)	Sampel Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics (|O/STDEV|)	P Value
Komunikasi (X) → Kinerja Pegawai (Y)	0.531	0.535	0.142	3.724	0.000
Komunikasi (X) → Kemampuan Kerja (Z)	0.427	0.444	0.126	3.377	0.001
Kemampuan Kerja (Z) → Kinerja Pegawai (Y)	0.353	0.340	0.148	2.394	0.017

Sumber: Pengolahan Data Dengan SmartPLS4 2026

Tabel 2. Uji Hipotesis Tidak Langsung (Indirect Effect)

Variabel	Original Sample (O)	Sampel Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics (|O/STDEV|)	P Value
Komunikasi (X) → Kemampuan Kerja (Z) → Kinerja Pegawai (Y)	0.188	0.179	0.092	2.029	0.042

Sumber: Pengolahan Data Dengan SmartPLS4 2026

Berdasarkan data pada table 1 dan 2. hasil pengujian hipotesis menggunakan SmartPLS 4 dengan metode *bootstrapping* dapat dijelaskan sebagai berikut:

H1: Komunikasi Berpengaruh Positif dan Signifikan Terhadap Kinerja Pegawai

Hasil pengujian *bootstrapping* hipotesis langsung menunjukkan bahwa koefisien jalur pengaruh komunikasi terhadap kinerja pegawai sebesar 0,531 dengan nilai t-statistik 3,724 dan p-value 0,000. nilai tersebut telah memenuhi kriteria signifikan, yaitu t-statistic > 1,96 dan p-value < 0,05, sehingga hubungan antarvariabel dinyatakan signifikan. Temuan ini mengindikasikan bahwa komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, sehingga **hipotesis pertama dalam penelitian ini dapat diterima.**

H2: Komunikasi Berpengaruh Positif dan Signifikan Terhadap Kemampuan Kerja

Hasil pengujian *bootstrapping* hipotesis langsung menunjukkan bahwa koefisien jalur pengaruh komunikasi terhadap kemampuan kerja sebesar 0,427 dengan nilai t-statistik 3,377 dan p-value 0,001. Nilai tersebut telah memenuhi kriteria signifikan, yaitu t-statistik > 1,96 dan p-value < 0,05, sehingga hubungan antarvariabel dinyatakan signifikan. Temuan ini mengindikasikan bahwa komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kemampuan kerja, sehingga **hipotesis kedua dalam penelitian ini dapat diterima.**

H3: Kemampuan Kerja Berpengaruh Positif dan Signifikan Terhadap Kinerja Pegawai

Hasil pengujian *bootstrapping* hipotesis langsung menunjukkan bahwa koefisien jalur pengaruh komunikasi terhadap kemampuan kerja sebesar 0,353 dengan nilai t-statistik 2,394 dan p-value 0,017. Nilai tersebut telah memenuhi kriteria signifikan, yaitu t-statistik > 1,96 dan p-value < 0,05, sehingga hubungan antarvariabel dinyatakan signifikan. Temuan ini mengindikasikan bahwa komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kemampuan kerja, sehingga **hipotesis ketiga dalam penelitian ini dapat diterima.**

H4: Komunikasi Berpengaruh Positif dan Signifikan Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Kemampuan Kerja Sebagai Variabel Intervening

Hasil pengujian *bootstrapping* hipotesis langsung menunjukkan bahwa koefisien jalur pengaruh komunikasi terhadap kinerja pegawai melalui kemampuan kerja sebesar 0,188 dengan nilai t-statistik 2,029 dan p-value 0,042. Nilai tersebut telah memenuhi kriteria signifikan, yaitu t-statistik > 1,96 dan p-value < 0,05 (Ghozali, 2021), sehingga hubungan antarvariabel dinyatakan signifikan. Temuan ini mengindikasikan bahwa komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kemampuan kerja, sehingga **hipotesis keempat dalam penelitian ini dapat diterima.**

PEMBAHASAN

1. Gambaran Kinerja Pegawai, Komunikasi dan Kemampuan Kerja pada Dinas Pemberdayaan Perempuan, Perlindungan Anak dan Pengendalian Penduduk Provinsi Jambi

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kinerga pegawai pada DP3AP2 Provinsi Jambi berada pada kategori tinggi dengan rata-rata skor 220,5. Data ini menunjukkan bahwa pegawai telah mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai target, tanggung jawab kerja, serta ketetapapan waktu dalam menyelesaikan tugas. Pegawai juga dinilai mampu bekerja sama dengan baik dalam lingkungan kerja sehingga pelaksanaan tugas organisasi dapat berjalan efektif. Kinerja pegawai yang tinggi menunjukkan bahwa pegawai memiliki komitmen dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab sesuai dengan tujuan organisasi.

Secara analitis, temuan ini menunjukkan bahwa kinerja pegawai tidak hanya berkaitan dengan hasil kerja secara administratif, tetapi juga mencerminkan kemampuan pegawai dalam menjaga konsistensi kerja, memenuhi target organisasi, dan memberikan pelayanan publik secara profesional. Dalam konteks organisasi sektor publik, kinerja yang tinggi menjadi

indikator penting karena keberhasilan program kelembagaan sangat bergantung pada efektivitas pegawai dalam menjalankan tugas pelayanan kepada masyarakat.

Komunikasi pada DP3AP2 Provinsi Jambi berada pada kategori baik dengan rata-rata skor 223,75. Komunikasi yang terjalin antara atasan dan bawahan maupun antarpegawai mampu menciptakan hubungan kerja yang harmonis dan mendukung kelancaran pelaksanaan pekerjaan. Komunikasi yang baik sangat penting dalam organisasi karena dapat membantu pegawai memahami informasi, instruksi kerja, serta tujuan organisasi dengan jelas. Adanya komunikasi yang efektif juga dapat meminimalkan terjadinya kesalahan dalam pekerjaan serta meningkatkan koordinasi antarpegawai. Komunikasi yang baik dalam organisasi dapat meningkatkan efektivitas kerja pegawai karena adanya penyampaian informasi yang jelas dan mudah dipahami (Asrulla et al., 2024).

Hasil ini memperkuat pandangan bahwa komunikasi merupakan faktor penting dalam membangun efektivitas organisasi. Komunikasi yang jelas dapat memperkecil kemungkinan terjadinya miskomunikasi, memperlancar alur informasi, serta membantu pegawai memahami prioritas kerja. Dengan demikian, komunikasi tidak hanya berfungsi sebagai sarana penyampaian pesan, tetapi juga sebagai mekanisme koordinasi yang mendukung pencapaian tujuan organisasi.

Kemampuan kerja pada DP3AP2 Provinsi Jambi berada pada kategori mampu dengan rata-rata skor 199,67. Hal ini terlihat dari kemampuan pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan sesuai bidang tugas masing-masing, kemampuan bekerja sama, serta keterampilan dan pengalaman kerja yang dimiliki pegawai. Selain itu, kemampuan kerja juga dapat membantu pegawai dalam menghadapi berbagai permasalahan kerja yang muncul dalam pelaksanaan tugas. Kemampuan kerja yang baik akan akan memberikan dampak positif terhadap kualitas hasil kerja pegawai karena pegawai mampu bekerja secara profesional sesuai dengan kompetensi yang dimiliki.

Temuan ini menunjukkan bahwa kemampuan kerja menjadi modal utama bagi pegawai dalam melaksanakan tugas secara efektif (Pahira & Rinaldy, 2023). Pegawai yang memiliki pengetahuan, keterampilan, dan pengalaman kerja yang memadai akan lebih siap menghadapi tuntutan pekerjaan, menyelesaikan masalah, serta menyesuaikan diri dengan dinamika organisasi. Oleh karena itu, peningkatan kemampuan kerja perlu menjadi perhatian penting dalam pengelolaan sumber daya manusia di lingkungan DP3AP2 Provinsi Jambi.

Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa kinerja pegawai, komunikasi, dan kemampuan kerja pada Dinas Pemberdayaan Perempuan, Perlindungan Anak dan Pengendalian Penduduk Provinsi Jambi sudah berjalan dengan cukup baik. Ketiga variabel tersebut saling berkaitan dan memiliki peran penting dalam mendukung tercapainya tujuan organisasi. Semakin baik komunikasi dan kemampuan kerja pegawai, maka akan semakin meningkat pula kinerja pegawai dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya.

Implikasi dari temuan deskriptif ini adalah perlunya instansi mempertahankan kualitas komunikasi internal dan terus meningkatkan kemampuan kerja pegawai melalui pembinaan, pelatihan, serta penguatan koordinasi kerja. Upaya tersebut penting agar kinerja pegawai yang sudah berada pada kategori tinggi dapat terus dipertahankan dan ditingkatkan secara berkelanjutan.

2. Pengaruh Komunikasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pemberdayaan Perempuan, Perlindungan Anak dan Pengendalian Penduduk Provinsi Jambi

Berdasarkan hasil penelitian, diketahui bahwa komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pemberdayaan Perempuan, Perlindungan Anak dan Pengendalian Penduduk Provinsi Jambi. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik komunikasi yang terjadi dalam organisasi, maka semakin meningkat pula kinerja pegawai dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya. Komunikasi yang baik mampu membantu pegawai memahami instruksi kerja, tujuan organisasi, serta mempermudah koordinasi antarpegawai maupun antara atasan dan bawahan. Dengan adanya komunikasi yang efektif, pekerjaan dapat dilakukan secara lebih terarah sehingga target organisasi dapat tercapai dengan baik.

Secara mendalam, pengaruh komunikasi terhadap kinerja pegawai menunjukkan bahwa keberhasilan pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan sangat dipengaruhi oleh kejelasan informasi yang diterima. Pegawai yang memperoleh arahan secara jelas akan lebih mudah memahami apa yang harus dilakukan, bagaimana pekerjaan harus diselesaikan, dan target apa yang harus dicapai (Avanda et al., 2024). Dengan demikian, komunikasi menjadi faktor strategis dalam membentuk perilaku kerja yang terarah, efisien, dan produktif.

Berdasarkan hasil deskriptif penelitian, indikator komunikasi yang memiliki nilai tertinggi adalah indikator "kemudahan memahami informasi yang diberikan pimpinan". Hal ini menunjukkan bahwa pegawai merasa informasi dan arahan yang diberikan pimpinan sudah

jelas dan mudah dipahami dalam pelaksanaan pekerjaan. Kejelasan informasi tersebut sangat membantu pegawai dalam memahami tugas yang harus dikerjakan sehingga dapat mengurangi kesalahan kerja dan meningkatkan efektivitas pekerjaan. Selain itu, komunikasi yang jelas juga dapat meningkatkan rasa percaya diri pegawai dalam melaksanakan pekerjaan karena pegawai memahami apa yang menjadi tanggung jawabnya.

Sementara itu, pada variabel kinerja pegawai, indikator yang memiliki nilai tertinggi adalah "kemampuan menyelesaikan pekerjaan sesuai target". Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar pegawai mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan target dan waktu yang telah ditentukan oleh organisasi. Tingginya indikator tersebut menunjukkan bahwa komunikasi yang baik dalam organisasi mampu membantu pegawai bekerja lebih efektif dan terarah. Ketika pegawai menerima informasi dan instruksi kerja dengan jelas, maka pegawai akan lebih mudah menyusun prioritas pekerjaan serta menyelesaikan tugas dengan baik.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Putri & Ramadhan (2023) yang menyatakan bahwa komunikasi kerja yang efektif dapat meningkatkan kinerja pegawai karena komunikasi yang baik mampu memperjelas pembagian tugas, meningkatkan koordinasi kerja, serta menciptakan hubungan kerja yang harmonis dalam organisasi. Penelitian Hidayat dan Pratama (2022) juga menjelaskan bahwa komunikasi yang efektif mampu meningkatkan produktivitas pegawai karena pegawai lebih mudah memahami pekerjaan yang harus dilakukan.

Hasil penelitian ini juga memperkuat teori komunikasi organisasi yang menempatkan komunikasi sebagai proses penting dalam menghubungkan individu, tugas, dan tujuan organisasi. Apabila komunikasi berjalan efektif, maka pegawai dapat bekerja dengan pemahaman yang sama terhadap tujuan organisasi. Sebaliknya, komunikasi yang tidak jelas berpotensi menimbulkan kesalahan kerja, keterlambatan penyelesaian tugas, dan rendahnya koordinasi antarbagian.

Implikasi praktis dari temuan ini adalah pimpinan perlu menjaga pola komunikasi yang terbuka, jelas, dan responsif. Penyampaian instruksi kerja sebaiknya dilakukan secara sistematis, disertai ruang tanya jawab, umpan balik, dan koordinasi rutin. Dengan demikian, komunikasi tidak hanya menjadi proses penyampaian informasi, tetapi juga menjadi sarana pembinaan dan penguatan kinerja pegawai.

3. Pengaruh Komunikasi terhadap Kemampuan Kerja pada Dinas Pemberdayaan Perempuan, Perlindungan Anak dan Pengendalian Penduduk Provinsi Jambi

Berdasarkan hasil penelitian, diketahui bahwa komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kemampuan kerja pegawai pada Dinas Pemberdayaan Perempuan, Perlindungan Anak dan Pengendalian Penduduk Provinsi Jambi. Hal ini menunjukkan bahwa komunikasi yang baik dapat membantu meningkatkan kemampuan kerja pegawai dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawabnya. Komunikasi yang efektif memungkinkan pegawai memperoleh informasi, petunjuk, serta arahan kerja yang jelas sehingga pegawai lebih memahami prosedur kerja yang harus dilakukan.

Secara analitis, temuan ini menunjukkan bahwa kemampuan kerja pegawai tidak hanya terbentuk melalui pendidikan formal atau pengalaman kerja, tetapi juga melalui proses komunikasi yang berlangsung dalam organisasi. Arahan pimpinan, diskusi antarpegawai, pertukaran informasi, dan umpan balik kerja dapat menjadi sumber pembelajaran bagi pegawai. Dengan kata lain, komunikasi berperan sebagai media transfer pengetahuan dan keterampilan dalam lingkungan kerja.

Pada variabel komunikasi indicator yang memiliki nilai tertinggi adalah "kemudahan memahami informasi yang diberikan pimpinan". Tingginya indikator ini menunjukkan bahwa pegawai merasa komunikasi yang dilakukan pimpinan sudah berjalan dengan baik sehingga pegawai lebih mudah memahami tugas dan pekerjaan yang diberikan. Dengan adanya komunikasi yang jelas dan terbuka, pegawai dapat memperoleh pemahaman kerja yang lebih baik serta meningkatkan kemampuan dalam menyelesaikan pekerjaan.

Selanjutnya, pada variabel kemampuan kerja, indikator yang memiliki nilai tertinggi adalah "kemampuan menyelesaikan pekerjaan sesuai bidang tugas". Hal ini menunjukkan bahwa pegawai memiliki kemampuan yang cukup baik dalam melaksanakan pekerjaan sesuai dengan kompetensi dan tanggung jawab masing-masing. Tingginya indikator tersebut menunjukkan bahwa komunikasi yang baik mampu meningkatkan pemahaman dan keterampilan pegawai dalam bekerja. Pegawai yang memperoleh arahan kerja yang jelas akan lebih mudah memahami cara menyelesaikan pekerjaan secara efektif dan efisien.

Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian Sari et al. (2022) yang menyatakan bahwa komunikasi yang efektif dapat meningkatkan kemampuan kerja pegawai karena pegawai memperoleh pemahaman yang lebih jelas mengenai tugas dan tanggung jawab pekerjaan. Selain itu, penelitian Nugroho dan Fitriani (2023) juga menjelaskan bahwa komunikasi yang

baik dapat meningkatkan kompetensi pegawai melalui proses penyampaian informasi dan koordinasi kerja yang efektif.

Temuan ini memperlihatkan adanya kesesuaian antara hasil penelitian dengan literatur terdahulu yang menyatakan bahwa komunikasi internal dapat mendorong peningkatan kompetensi pegawai. Pegawai yang terbiasa menerima informasi secara jelas dan terlibat dalam komunikasi kerja yang terbuka akan lebih mudah memahami standar kerja, prosedur pelaksanaan tugas, serta cara menyelesaikan permasalahan pekerjaan.

Implikasi dari hasil ini adalah organisasi perlu menjadikan komunikasi sebagai bagian dari strategi pengembangan kemampuan kerja pegawai. Pimpinan dapat memberikan arahan, bimbingan teknis, diskusi kerja, serta evaluasi berkala agar pegawai tidak hanya mengetahui tugasnya, tetapi juga mampu meningkatkan keterampilan dan profesionalitas dalam bekerja.

4. Pengaruh Kemampuan Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pemberdayaan Perempuan, Perlindungan Anak dan Pengendalian Penduduk Provinsi Jambi

Berdasarkan hasil penelitian, diketahui bahwa kemampuan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pemberdayaan Perempuan, Perlindungan Anak dan Pengendalian Penduduk Provinsi Jambi. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi kemampuan kerja yang dimiliki pegawai, maka semakin baik pula kinerja pegawai yang dihasilkan. Kemampuan kerja yang baik dapat membantu pegawai menyelesaikan pekerjaan secara efektif, tepat waktu, dan sesuai target organisasi.

Secara mendalam, temuan ini menunjukkan bahwa kemampuan kerja merupakan faktor individual yang sangat menentukan keberhasilan pegawai dalam mencapai target pekerjaan. Pegawai yang memiliki kemampuan kerja yang baik akan lebih mampu memahami tugas, menguasai prosedur kerja, mengelola waktu, serta menyelesaikan pekerjaan sesuai standar yang ditetapkan. Dengan demikian, kemampuan kerja menjadi dasar penting dalam membentuk kinerja pegawai yang berkualitas.

Pada variabel kemampuan kerja, indikator yang memiliki nilai tertinggi adalah "kemampuan menyelesaikan pekerjaan sesuai bidang tugas". Hal ini menunjukkan bahwa pegawai memiliki kemampuan dan pemahaman yang baik terhadap pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya. Pegawai yang memiliki kemampuan kerja yang baik cenderung lebih mudah menyelesaikan pekerjaan dengan cepat dan tepat sehingga hasil kerja yang dicapai

menjadi lebih optimal. Selain itu, kemampuan kerja yang baik juga membantu pegawai menghadapi berbagai kendala kerja yang muncul dalam pelaksanaan tugas.

Sementara itu, pada variabel kinerja pegawai, indikator tertinggi adalah "kemampuan menyelesaikan pekerjaan sesuai target". Tingginya indikator tersebut menunjukkan bahwa pegawai mampu mencapai target kerja yang telah ditentukan organisasi. Kemampuan kerja yang baik membuat pegawai lebih terampil dalam mengatur pekerjaan, memahami prosedur kerja, dan menyelesaikan tugas sesuai standar yang ditetapkan organisasi. Dengan demikian, kemampuan kerja menjadi salah satu faktor penting dalam meningkatkan kinerja pegawai.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Wahyuni dan Hidayat (2023) yang menyatakan bahwa kemampuan kerja memiliki pengaruh positif terhadap kinerja pegawai karena pegawai yang memiliki pengetahuan dan keterampilan yang baik akan lebih mudah mencapai target kerja yang telah ditentukan. Penelitian Prasetyo dan Kurniawan (2022) juga menjelaskan bahwa kemampuan kerja merupakan faktor penting dalam meningkatkan produktivitas dan kualitas kerja pegawai dalam organisasi.

Perbandingan dengan penelitian terdahulu menunjukkan bahwa hasil penelitian ini mendukung pandangan bahwa kemampuan kerja berperan penting dalam meningkatkan kinerja pegawai. Namun, dalam beberapa konteks organisasi, kemampuan kerja dapat saja tidak memberikan pengaruh yang kuat apabila tidak didukung oleh faktor lain seperti motivasi, lingkungan kerja, kepemimpinan, dan sistem penghargaan. Oleh karena itu, kemampuan kerja perlu ditempatkan sebagai bagian dari sistem manajemen sumber daya manusia yang terintegrasi.

Implikasi praktis dari temuan ini adalah perlunya organisasi meningkatkan kemampuan kerja pegawai melalui pelatihan, pembinaan, pendampingan, dan penempatan pegawai sesuai kompetensi. Pegawai yang ditempatkan sesuai bidang keahlian dan memperoleh kesempatan pengembangan diri akan lebih mampu menghasilkan kinerja yang optimal serta mendukung pencapaian program organisasi.

5. Pengaruh Komunikasi terhadap Kinerja Pegawai dengan Kemampuan Kerja sebagai Variabel Intervening

Berdasarkan hasil penelitian, diketahui bahwa komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai melalui kemampuan kerja sebagai variabel intervening pada Dinas Pemberdayaan Perempuan, Perlindungan Anak dan Pengendalian Penduduk Provinsi

Jambi. Hal ini menunjukkan bahwa komunikasi yang baik tidak hanya secara langsung meningkatkan kinerja pegawai, tetapi juga mampu meningkatkan kemampuan kerja pegawai yang kemudian berdampak pada peningkatan kinerja pegawai.

Secara analitis, temuan ini menunjukkan bahwa kemampuan kerja memiliki peran penting sebagai penghubung antara komunikasi dan kinerja pegawai. Komunikasi yang efektif memberikan arahan, informasi, dan pemahaman kerja kepada pegawai. Pemahaman tersebut kemudian memperkuat kemampuan pegawai dalam menyelesaikan tugas. Ketika kemampuan kerja meningkat, kinerja pegawai juga akan semakin baik. Dengan demikian, komunikasi dapat meningkatkan kinerja secara langsung maupun tidak langsung melalui peningkatan kemampuan kerja.

Indikator komunikasi yang memiliki nilai tertinggi adalah "kemudahan memahami informasi yang diberikan pimpinan". Hal ini menunjukkan bahwa informasi dan arahan kerja yang jelas dari pimpinan mampu membantu pegawai memahami pekerjaan dengan lebih baik. Dengan adanya komunikasi yang efektif, pegawai dapat meningkatkan kemampuan kerja seperti keterampilan, pemahaman kerja, dan kemampuan menyelesaikan pekerjaan sesuai prosedur yang berlaku.

Selanjutnya, indikator kemampuan kerja yang memiliki nilai tertinggi adalah "kemampuan menyelesaikan pekerjaan sesuai bidang tugas", sedangkan pada variabel kinerja pegawai indikator tertinggi adalah "kemampuan menyelesaikan pekerjaan sesuai target". Hal ini menunjukkan bahwa komunikasi yang baik mampu meningkatkan kemampuan kerja pegawai sehingga pegawai dapat bekerja lebih optimal dan menghasilkan kinerja yang lebih baik. Pegawai yang memiliki kemampuan kerja yang baik akan lebih mudah mencapai target pekerjaan karena memahami tugas dan tanggung jawab yang diberikan.

Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian Nugraha dan Fitriani (2023) yang menyatakan bahwa kemampuan kerja mampu memediasi pengaruh komunikasi terhadap kinerja pegawai. Penelitian Setiawan dan Lestari (2022) juga menjelaskan bahwa komunikasi organisasi yang efektif dapat meningkatkan kemampuan kerja pegawai yang pada akhirnya berdampak pada peningkatan kinerja pegawai dalam organisasi.

Temuan ini memberikan kontribusi konseptual bahwa hubungan antara komunikasi dan kinerja pegawai tidak berdiri sendiri, tetapi dapat dijelaskan melalui kemampuan kerja sebagai variabel intervening. Artinya, komunikasi yang baik akan lebih efektif dalam meningkatkan kinerja apabila mampu mendorong peningkatan kemampuan kerja pegawai.

Dengan demikian, model penelitian ini memperlihatkan bahwa peningkatan kinerja pegawai perlu dilakukan melalui dua jalur, yaitu penguatan komunikasi internal dan pengembangan kemampuan kerja.

Implikasi praktis dari hasil penelitian ini adalah DP3AP2 Provinsi Jambi perlu menyusun strategi peningkatan kinerja pegawai secara terpadu. Pimpinan tidak cukup hanya menyampaikan instruksi kerja, tetapi juga perlu memastikan bahwa pegawai memahami informasi, memiliki kemampuan yang sesuai, dan memperoleh dukungan untuk mengembangkan kompetensi kerja. Program pelatihan, pembinaan teknis, evaluasi kinerja, dan komunikasi terbuka perlu dilakukan secara berkelanjutan agar kemampuan kerja dan kinerja pegawai dapat meningkat secara optimal.

Meskipun demikian, penelitian ini memiliki keterbatasan. Pertama, penelitian hanya dilakukan pada satu instansi, yaitu Dinas Pemberdayaan Perempuan, Perlindungan Anak dan Pengendalian Penduduk Provinsi Jambi, sehingga hasilnya belum dapat digeneralisasikan secara luas pada seluruh organisasi sektor publik. Kedua, jumlah responden relatif terbatas karena menggunakan sampel jenuh sesuai jumlah pegawai yang tersedia. Ketiga, penelitian ini hanya menggunakan tiga variabel, yaitu komunikasi, kemampuan kerja, dan kinerja pegawai, padahal kinerja pegawai juga dapat dipengaruhi oleh motivasi, disiplin kerja, kepemimpinan, lingkungan kerja, dan budaya organisasi. Oleh karena itu, penelitian selanjutnya disarankan untuk melibatkan objek penelitian yang lebih luas serta menambahkan variabel lain agar kajian mengenai kinerja pegawai dapat dijelaskan secara lebih komprehensif.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan, dapat disimpulkan bahwa komunikasi, kemampuan kerja, dan kinerja pegawai pada Dinas Pemberdayaan Perempuan, Perlindungan Anak, dan Pengendalian Penduduk Provinsi Jambi berada pada kondisi yang baik. Kinerja pegawai berada pada kategori tinggi, komunikasi tergolong sangat baik, dan kemampuan kerja pegawai termasuk dalam kategori mampu. Hasil pengujian SEM-PLS menunjukkan bahwa komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai dengan koefisien sebesar 0,531 dan p-value 0,000. Komunikasi juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kemampuan kerja dengan koefisien sebesar 0,427 dan p-value 0,001. Selanjutnya, kemampuan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai dengan koefisien sebesar 0,353 dan p-value 0,017. Hasil pengujian tidak langsung menunjukkan bahwa komunikasi

berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai melalui kemampuan kerja sebagai variabel intervening dengan koefisien sebesar 0,188 dan p-value 0,042. Dengan demikian, komunikasi yang efektif dapat meningkatkan kinerja pegawai, baik secara langsung maupun melalui peningkatan kemampuan kerja.

Secara ilmiah, penelitian ini memberikan kontribusi terhadap pengembangan kajian manajemen sumber daya manusia, khususnya mengenai hubungan antara komunikasi, kemampuan kerja, dan kinerja pegawai dalam organisasi sektor publik. Temuan ini menegaskan bahwa komunikasi organisasi tidak hanya berfungsi sebagai sarana penyampaian informasi, tetapi juga sebagai faktor yang dapat meningkatkan kemampuan kerja dan mendorong pencapaian kinerja pegawai. Secara praktis, hasil penelitian ini dapat menjadi dasar bagi instansi untuk memperkuat komunikasi internal, meningkatkan kualitas arahan pimpinan, menyediakan ruang koordinasi yang terbuka, serta mengembangkan kemampuan kerja pegawai melalui pelatihan, pembinaan teknis, dan penempatan pegawai sesuai kompetensi. Penelitian selanjutnya disarankan untuk memperluas objek penelitian pada instansi pemerintah lainnya, menggunakan jumlah sampel yang lebih besar, serta menambahkan variabel lain seperti motivasi kerja, disiplin kerja, kepemimpinan, lingkungan kerja, kepuasan kerja, atau budaya organisasi agar kajian mengenai kinerja pegawai dapat dijelaskan secara lebih komprehensif.

DAFTAR PUSTAKA

Aditya, M., Sundari, S., & Pakpahan, M. (2024). Pengaruh Key Performance Index terhadap Motivasi dan Kinerja Karyawan. *MASMAN: Master Manajemen, 2*(1), 147–155. https://doi.org/10.59603/masman.v2i1.317

Asbullah, A., & Suharno, S. (2022). Analisis Kompetensi Sumber Daya Manusia dalam Mendukung Kinerja Pegawai UPT-KPHP Tana Tidung. *Ideas: Jurnal Pendidikan, Sosial, dan Budaya, 8*(1), 27–36. https://doi.org/10.32884/ideas.v8i1.589

Asrulla, A., Indriyani, T., & Jeka, F. (2024). Tantangan Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Pendidikan di Era Society 5.0. *Jurnal Genta Mulia, 15*(1), 161–178. https://ejournal.uncm.ac.id/index.php/gm/article/view/802

Avanda, N., Said, M., & Pratama, M. R. (2024). Optimasi Kinerja Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK) melalui Dialog Kinerja Atasan dan Bawahan. *Jurnal Ilmiah Administrasi Publik, 10*(2), 228–236. https://doi.org/10.21776/ub.jiap.2024.010.02.11

Dirwan, D., Firman, A., Anka, N. A., & AS, S. A. (2024). Mengkaji Dampak Beberapa Faktor yang Memengaruhi Kinerja Pegawai. *Economics and Digital Business Review, 5*(1), 251–265. https://doi.org/10.37531/ecotal.v5i1.922

Fauzi, A., Fikri, A. W. N., Nitami, A. D., Firmansyah, A., Lestari, F. A., Widyananta, R. Y., Rahmah, T. S. N., & Pradana, T. W. (2022). Peran Komunikasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan dalam Organisasi di PT. Multi Daya Bangun Mandiri

(Literature Review MSDM). *Jurnal Ekonomi Manajemen Sistem Informasi, 3*(6), 588–598. https://doi.org/10.31933/jemsi.v3i6.1091

Ghozali, I. (2021). *Partial Least Squares: Konsep, Teknik, dan Aplikasi Menggunakan Program SmartPLS 3.2.9 untuk Penelitian Empiris* (3rd ed.). Badan Penerbit Universitas Diponegoro.

Ismunandar, A., & Munir, S. (2022). Peranan Sumber Daya Manusia dalam Keunggulan Bersaing di BMT Mekar Abadi Aji Sejahtera, Kecamatan Kotagajah, Kabupaten Lampung Tengah. *Al-Wathan: Jurnal Ilmu Syariah, 3*(01), 51–64. https://jurnal.stisda.ac.id/index.php/wathan/article/view/37

Kirana, A. Y., Saifudin, M., Mukhlisin, M. M., Fatmawati, N., & Ansori, M. I. (2023). Transformasi Digital terhadap Sumber Daya Manusia sebagai Upaya Meningkatkan Kapabilitas Perusahaan. *Digital Bisnis: Jurnal Publikasi Ilmu Manajemen dan E-Commerce, 2*(4), 19–36. https://doi.org/10.30640/digital.v2i4.1707

Lesmana, M. T., & Handayani, L. (2025). Peran Kepuasan Kerja dalam Memediasi Pengaruh Keterikatan dan Kemampuan Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Jesya (Jurnal Ekonomi dan Ekonomi Syariah), 8*(2), 808–822. https://doi.org/10.36778/jesya.v8i2.2081

Masud, A. A., Tenriyola, A. P., & Asike, A. (2022). Peranan Kompetensi SDM terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan. *Amsir Management Journal, 3*(1), 42–48. https://doi.org/10.56341/amj.v3i1.115

Nasir, M. (2022). Meraih Kinerja Pegawai melalui Disiplin Jam Kerja. *NeoRespublica: Jurnal Ilmu Pemerintahan, 4*(1), 12–25. https://doi.org/10.52423/neores.v4i1.5

Pahira, S. H., & Rinaldy, R. (2023). Pentingnya Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) dalam Meningkatkan Kinerja Organisasi. *COMSERVA: Jurnal Penelitian dan Pengabdian Masyarakat, 3*(03), 810–817. https://doi.org/10.59141/comserva.v3i03.882

Parianti, A. (2022). Efektivitas Kinerja Pegawai pada Kantor Kelurahan Tammua Kecamatan Tallo Kota Makassar. *Journal Governance and Politics (JGP), 2*(2), 15–22. https://jurnal.iyb.ac.id/index.php/jgp/article/view/256/226

Putri, L. A., & Ramadhan, M. I. (2023). Pengaruh Rasio Likuiditas dan Rasio Profitabilitas terhadap Harga Saham. *Owner: Riset dan Jurnal Akuntansi, 7*(2), 1113–1123. https://doi.org/10.33395/owner.v7i2.1344

Rabbany, N., Mulyani, P. D., Syakira, V. A., Putri, A., & Anwar, M. K. (2025). Implementasi Indikator Kinerja Utama dalam Upaya Meningkatkan Kinerja Pegawai di Kementerian Keuangan. *JIMU: Jurnal Ilmiah Multidisipliner, 3*(4), 2118–2127. https://ojs.smkmerahputih.com/index.php/jimu/article/view/1561

Ramdhan, A. S. S., Zulfikar, M., Hasanah, U., Agustin, D. I., & Pramudita, S. (2024). Komunikasi Interpersonal dan Budaya Kerja dalam Meningkatkan Hubungan dengan Pegawai di Klinik Pelangi Bunda Medika. *Professional: Jurnal Komunikasi dan Administrasi Publik, 11*(1), 301–310. https://doi.org/10.37676/professional.v11i1.6129

Rismawati, M., & Rafiie, S. A. K. (2022). Analisis Sarana dan Prasarana dalam Efektivitas Kerja Pegawai pada Kantor Kecamatan Johan Pahlawan. *Journal of Public Service, 2*(1), 67–70. https://doi.org/10.35308/jps.v2i1.5176

Sahnia, F., Silvi, & Mega, S. P. L. K. (2026). Hubungan antara Miskomunikasi Organisasi dan Lingkungan Kerja Toksik terhadap Kinerja Karyawan di PT SBW. *Journal of*

Organizational Performance and Analysis, 2(1), 10–22. https://doi.org/10.64845/optimanus.v2i1.141

Sitinjak, M. I., Adriani, Z., Tialonawarmi, F., & Yuwono, W. (2025). Peran Komunikasi Internal terhadap Efektivitas Kerja dan Kinerja Karyawan pada Dinas Ketahanan Pangan Provinsi Jambi. *Journal Economic Excellence Ibnu Sina, 3*(1), 244–253. https://doi.org/10.59841/excellence.v3i1.2392

Suhanta, B., Jufrizen, J., & Pasaribu, F. (2022). Pengaruh Kepemimpinan dan Komunikasi terhadap Kinerja Pegawai yang Dimoderasi Lingkungan Kerja. *Jesya (Jurnal Ekonomi dan Ekonomi Syariah), 5*(2), 1396–1412. https://doi.org/10.36778/jesya.v5i2.736

Supriatal, S. (2026). Peran Strategis Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Peningkatan Kinerja Organisasi. *Sosiotekno: Jurnal Ilmu Sosial dan Teknologi, 1*(1), 1–14. https://doi.org/10.59064/sosiotekno.v1i1.94

Wahyuni, D. T., Tadung, E., & Fadli, A. M. D. (2022). Motivasi Intrinsik terhadap Kinerja Pegawai pada Bagian Organisasi dan Kepegawaian Sekretariat Daerah Kabupaten Konawe. *Journal of Government Science (GovSci): Jurnal Ilmu Pemerintahan, 3*(1), 63–73. https://doi.org/10.54144/govsci.v3i1.26

Windari, Y., & Rini, H. P. (2024). Peningkatan Kinerja melalui Budaya Organisasi dan Komitmen Organisasi pada Pegawai Dinas Pariwisata dan Kebudayaan. *Jambura Economic Education Journal, 6*(2), 593–615. https://doi.org/10.37479/jeej.v6i2.16772