

PENGARUH MOTIVASI, KOMPENSASI, DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DALAM PEMANFAATAN TEKNOLOGI INFORMASI

Muhammad Irfan¹, Agus Suyatno², Esti Dwi Rahmawati³

^{1,2,3} Universitas Duta Bangsa Surakarta, Indonesia

Email korespondensi penulis: ipanmuh5@gmail.com

ABSTRAK

Masalah dalam pemanfaatan teknologi informasi di dalam lembaga pemerintah daerah sering kali berasal dari faktor non-teknis, termasuk menurunnya motivasi karyawan, struktur remunerasi yang tidak memadai, dan kondisi tempat kerja yang tidak mendukung. Studi ini bertujuan untuk meneliti dampak motivasi, gaji, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan dalam pemanfaatan teknologi informasi di Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa (DPMD) di Kabupaten Wonogiri. Metodologi penjelasan kuantitatif digunakan, dengan prosedur sampel saturasi yang mencakup semua 39 karyawan sebagai peserta penelitian. Alat pengumpulan data yang digunakan adalah kuesioner skala Likert tertutup, dan analisis dilakukan menggunakan regresi linier berganda dengan SPSS versi 25. Temuan menunjukkan bahwa motivasi, remunerasi, dan lingkungan kerja masing-masing memberikan dampak yang bermanfaat, baik secara independen maupun bersama-sama, terhadap kinerja karyawan dalam adopsi dan operasi teknologi digital. Temuan ini menekankan pentingnya mengintegrasikan metode pengembangan modal manusia ke dalam inisiatif transformasi digital dalam administrasi pemerintahan daerah.

Kata kunci: kinerja pegawai, teknologi informasi, motivasi, kompensasi, lingkungan kerja

ABSTRACT

Issues in the utilization of information technology within local government agencies frequently come from non-technical factors, including diminished employee motivation, insufficient remuneration structures, and unsupportive workplace conditions. This study seeks to examine the impact of motivation, salary, and work environment on employee performance in the utilization of information technology at the Community and Village Empowerment Office (DPMD) in Wonogiri Regency. A quantitative explanatory methodology was employed, utilizing a saturation

Article history

Received: Agustus 2025

Reviewed: Agustus 2025

Published: Agustus 2025

Plagiarism checker no 886

Doi : prefix doi :

10.8734/musytari.v1i2.359

Copyright : author

Publish by : musytari



This work is licensed
under a [creative commons
attribution-noncommercial
4.0 international license](https://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/)

sample procedure that included all 39 employees as research participants. The data collection tool utilized a closed-ended Likert scale questionnaire, and the analysis was conducted using multiple linear regression with SPSS version 25. The findings demonstrate that motivation, remuneration, and work environment each exert a beneficial impact, both independently and together, on employee performance in the adoption and operation of digital technologies. These findings underscore the necessity of incorporating human capital development methods into digital transformation initiatives within local government administration.

Keywords: *employee performance, information technology, motivation, compensation, work environment*

PENDAHULUAN

Perkembangan teknologi informasi telah membentuk ulang pola kerja organisasi pemerintahan di berbagai sektor. Di tingkat daerah, digitalisasi bukan lagi pilihan, melainkan keharusan yang melekat dalam tuntutan pelayanan publik yang efisien, transparan, dan akuntabel (Kuraesin, 2020). Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa (DPMD) Kabupaten Wonogiri sebagai salah satu instansi strategis daerah menghadapi tantangan besar dalam mengintegrasikan sistem informasi berbasis digital dalam pengelolaan data desa, pelayanan kepada masyarakat, hingga proses pelaporan administrasi pemerintahan.

Namun demikian, kemajuan teknologi tidak serta-merta berjalan sejajar dengan kualitas penerapannya. Infrastruktur yang tersedia tidak menjamin tercapainya optimalisasi sistem digital, sebab keberhasilan pemanfaatan teknologi sangat bergantung pada kesiapan sumber daya manusia yang mengoperasikannya (Smith & Clark, 2020). Di titik inilah variabel internal seperti motivasi, kompensasi, dan lingkungan kerja mulai mengambil peran penting dalam menjelaskan keberhasilan adopsi sistem informasi digital di tingkat birokrasi local (Herawati et al., 2021).

Motivasi pegawai berperan sebagai dorongan internal maupun eksternal yang menentukan sejauh mana individu terdorong untuk menguasai teknologi, berinovasi, dan menyesuaikan diri dengan perubahan yang berbasis digital (Haya & Angelina, 2020). Sebagaimana dijelaskan oleh Hilardi, Modding, dan Putra (2021), motivasi tidak hanya berakar pada insentif material, tetapi juga tumbuh dari dorongan pribadi untuk berkembang dan berdaya. Dalam praktiknya, motivasi yang kuat dapat memicu kemauan belajar, ketekunan mengatasi hambatan teknis, serta ketertarikan pada inovasi (Yunita et al., 2021).

Di sisi lain, kompensasi memegang peran sebagai refleksi penghargaan lembaga terhadap kontribusi karyawan. Ketika kompensasi dirancang secara adil dan proporsional, pegawai lebih cenderung menunjukkan loyalitas dan semangat kerja yang tinggi (Zimratul Qhoiyo et al., 2023). Pawirosumarto, Sarjana, and Gunawan (2020) menyatakan bahwa kompensasi bukan semata persoalan nominal, melainkan simbol pengakuan institusi terhadap kompetensi dan peran aktif pegawai dalam mendukung agenda digitalisasi organisasi. Kompensasi yang lemah atau tidak adaptif terhadap dinamika kerja digital sering kali menimbulkan ketidakpuasan dan bahkan resistensi terhadap perubahan (Rohmah & Kurniawan, 2023).

Lingkungan kerja juga turut memberikan pengaruh besar terhadap penerimaan teknologi. Suasana kerja yang sehat, hubungan antarpegawai yang suportif, serta kelengkapan fasilitas menjadi stimulan tersendiri dalam mendorong kesiapan pegawai untuk beradaptasi dengan sistem informasi baru. Penelitian Sedarmayanti (2019) menunjukkan bahwa kenyamanan lingkungan fisik dan psikologis mampu meningkatkan daya serap pegawai terhadap penggunaan teknologi. Bahkan, studi terbaru dari Nurkhasi (2023) menggarisbawahi bahwa perusahaan teknologi yang menciptakan zona inovasi dan ruang kolaboratif mampu meningkatkan adopsi AI hingga 40% dalam waktu singkat.

Meski DPMD Kabupaten Wonogiri telah meluncurkan berbagai program transformasi digital, observasi awal menunjukkan bahwa implementasinya belum berjalan secara menyeluruh. Beberapa kendala seperti rendahnya literasi digital, lemahnya insentif bagi pengguna teknologi baru, dan keterbatasan fasilitas kerja masih menjadi penghambat. Dalam wawancara informal, sejumlah pegawai menyatakan kurangnya penghargaan atas kedisiplinan dan belum adanya kebijakan kompensasi yang mendorong penggunaan teknologi. Beberapa pegawai senior juga memperlihatkan kecenderungan untuk tetap menggunakan metode manual dalam pelaporan karena tidak merasa tertarik apalagi didorong untuk mempelajari aplikasi berbasis digital seperti SIPD.

Berangkat dari situasi tersebut, Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menjelaskan peran motivasi, sumber daya yang tersedia, dan lingkungan tempat kerja memengaruhi kinerja karyawan dalam menggunakan teknologi informasi. Penelitian ini tidak hanya bertujuan untuk mengisi celah empiris yang belum banyak disentuh di wilayah pemerintahan lokal, tetapi juga untuk menawarkan landasan bagi penyusunan kebijakan yang mampu mengintegrasikan pendekatan teknologi dengan penguatan sumber daya manusia. Pemahaman terhadap ketiga variabel tersebut diharapkan mampu memberikan gambaran rinci tentang elemen-elemen yang memiliki dampak optimalisasi sistem informasi di lingkungan DPMD Kabupaten Wonogiri.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode numerik yang dilengkapi kerangka deskriptif. Desain ini memberikan ruang bagi pengujian hubungan kausal antar variabel, melalui proses analisis berbasis data numerik. Pemilihan pendekatan ini didasarkan pada kebutuhan untuk merumuskan jawaban ilmiah terhadap hipotesis yang telah ditetapkan sebelumnya, dengan dukungan pengukuran terstandar dan perhitungan statistik yang bersifat objektif. Fokus penelitian diarahkan pada upaya menjelaskan pengaruh motivasi, kompensasi, dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai dalam pemanfaatan teknologi informasi di sektor pemerintahan daerah.

Seluruh pegawai Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa (DPMD) Kabupaten Wonogiri yang terlibat dalam penggunaan teknologi informasi dijadikan unit analisis dalam penelitian ini. Dengan jumlah pegawai yang tidak melebihi batas jangkauan, Seluruh kelompok sampel dibuat menggunakan metode pengambilan sampel saturasi. Metode ini memungkinkan pemerolehan data yang merepresentasikan keseluruhan persepsi dan pengalaman pegawai tanpa menghilangkan karakteristik individual mereka.

Data dikumpulkan melalui dua jalur utama, yakni sumber primer dan sekunder. Jalur primer ditempuh melalui distribusi kuesioner tertutup menggunakan skala Likert lima poin, serta observasi langsung terhadap perilaku kerja yang berhubungan dengan penggunaan sistem digital. Sementara itu, sumber sekunder diperoleh melalui studi pustaka, termasuk literatur ilmiah, data institusional, dan berbagai referensi relevan yang mendukung kerangka konseptual.

Instrumen kuesioner dalam penelitian ini dibuat dengan menggunakan indikator-indikator tertentu yang telah terverifikasi secara teoritis. Motivasi diukur melalui aspek kebutuhan fisik,

keamanan, sosial, dan penghargaan. Kompensasi mencakup komponen seperti upah, insentif, tunjangan, dan fasilitas kerja. Lingkungan kerja mencerminkan kondisi fisik dan sosial yang mendukung pelaksanaan tugas berbasis teknologi. Sementara itu, kinerja pegawai ditinjau dari aspek kuantitas dan kualitas kerja, ketepatan waktu, inovasi, kepuasan stakeholder, serta efektivitas kerja dalam tim.

Sebelum pengujian hipotesis dilakukan, kelayakan instrumen diuji melalui Validitas dan reliabilitas. Metode korelasi Pearson digunakan untuk melakukan penilaian validitas, sementara reliabilitas dinilai melalui koefisien Cronbach's Alpha. Seluruh variabel menunjukkan nilai valid dan reliabel, yang berarti bahwa instrumen yang digunakan telah memenuhi syarat sebagai alat ukur yang konsisten dan tepat.

Tahap selanjutnya melibatkan pengujian asumsi klasik untuk memastikan bahwa data memenuhi kaidah ekonometrika. Pemeriksaan normalitas digunakan untuk menganalisis bagaimana data didistribusikan, sementara pemeriksaan multikolinearitas membantu mengidentifikasi hubungan antara variabel independen, serta uji heteroskedastisitas untuk melihat kestabilan varians residual. Selain itu, uji Durbin-Watson digunakan untuk menilai autokorelasi guna memverifikasi tidak adanya pola berulang dalam residual.

Model regresi linier berganda digunakan untuk menguji bagaimana variabel independen memengaruhi variabel dependen. Rumus regresi yang diterapkan berbentuk:

$$Y = \alpha + B_1X_1 + B_2X_2 + B_3X_3 + e$$

dengan Y sebagai kinerja pegawai, X_1 motivasi, X_2 kompensasi, X_3 lingkungan kerja, dan e sebagai error term.

Semua penilaian dilakukan dengan menggunakan perangkat lunak SPSS versi 25. Hal ini dilakukan untuk menilai dampak masing-masing variabel secara terpisah, dilakukan uji-t, sementara pengaruh kolektif dianalisis melalui uji-F. Ketepatan model secara keseluruhan ditinjau melalui nilai koefisien determinasi (R^2), yang memberikan gambaran sejauh mana variasi dalam kinerja pegawai dapat dijelaskan oleh variasi dalam motivasi, kompensasi, dan lingkungan kerja.

HASIL PENELITIAN

Uji Validitas dan Reliabilitas

Uji validitas menghasilkan seluruh item pernyataan yang dikembangkan dalam kuesioner mampu menjalankan fungsinya secara optimal dalam mengukur variabel yang dimaksud. Setiap nilai korelasi (r hitung) yang diperoleh dari analisis Pearson berada jauh di atas batas minimum (r tabel = 0,316), yang mengindikasikan bahwa hubungan antara item dengan skor total variabel bersifat kuat dan selaras. Tidak satu pun item yang menunjukkan penyimpangan dari konstruk teoritis yang dituju. Hal ini berarti bahwa setiap indikator baik pada variabel motivasi, kompensasi, lingkungan kerja, maupun kinerja pegawai berada dalam posisi representatif terhadap dimensi konseptualnya. Ketepatan tersebut memberikan keyakinan bahwa data yang dikumpulkan melalui instrumen ini berasal dari proses pengukuran yang valid dan memiliki basis teoretik yang kokoh.

Sementara itu, hasil uji reliabilitas memperlihatkan konsistensi internal yang tinggi di antara item-item dalam masing-masing variabel. Dengan nilai Cronbach's Alpha yang seluruhnya berada di atas ambang 0,60 bahkan mencapai 0,917 pada variabel kinerja pegawai—dapat dipastikan bahwa kuesioner tidak hanya akurat secara isi, tetapi juga andal dalam mengukur persepsi responden secara berulang. Stabilitas ini menghapus keraguan terhadap fluktuasi data yang mungkin timbul akibat ketidaktepatan redaksi, kebingungan interpretasi, atau bias pengukuran. Artinya, apabila kuesioner ini digunakan kembali pada waktu dan tempat berbeda dalam situasi serupa, maka pola hasil yang diperoleh akan tetap berada dalam batas konsistensi yang dapat dipertanggungjawabkan.

ISSN: 3025-9495

Uji Normalitas

Tabel 1 Hasil Uji Normalitas menggunakan Sample Kolimograv - Smirnov

Uji	Hasil
Jumlah Sampel (N)	39
Statistik Uji (Kolmogorov-Smirnov)	0.107
Nilai Signifikansi (Asymp. Sig.)	0.200
Distribusi Acuan	Normal

Berdasarkan hasil uji normalitas yang telah disebutkan sebelumnya, ditemukan tingkat signifikansi sebesar 0,200, yang melebihi 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa data yang masih terdapat dalam penelitian ini memenuhi asumsi normalitas.

Uji Multikolinearitas

Tabel 2 Hasil Uji Multikolinearitas

Coefficients ^a		
Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
MOTIVASI	.902	1.109
KOMPENSASI	.928	1.077
LINGKUNGAN KERJA	.970	1.031

Hasil analisis menunjukkan bahwa seluruh variabel bebas memiliki nilai Tolerance di atas 0.1 dan nilai VIF di bawah 10. Artinya, tidak ditemukan gejala multikolinearitas antar variabel independen dalam model regresi ini.

Hasil Uji Heteroskedastisitas

Tabel 3 Hasil Uji Heteroskedastisitas

Coefficients ^a					
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	Sig.
		B	Std. Error	Beta	
1	(Constant)	1.696	1.692		.323
	MOTIVASI	.062	.068	.158	.366
	KOMPENSASI	-.090	.068	-.223	.199
	LINGKUNGAN KERJA	.016	.059	.044	.795

Karena seluruh nilai signifikansi lebih besar dari 0.05, maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi gejala heteroskedastisitas dalam model regresi ini.

Uji Autokorelasi

Tabel 4 Hasil Uji Autokorelasi

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.764 ^a	.584	.549	1.878	1.866

Nilai Durbin-Watson sebesar 1.866 berada di antara batas atas ($du = 1.65$) dan 4 - $du = 2.35$. Dengan demikian, model regresi ini tidak mengindikasikan adanya autokorelasi.

Uji Analisis Regresi Linear Berganda

Tabel 5 Uji Analisis Regresi Linear Berganda

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	-.188	3.543		-.033	.974
MOTIVASI	.315	.143	.253	2.208	.034
KOMPENSASI	.686	.143	.542	4.789	.000
LINGKUNGAN KERJA	.496	.124	.441	3.989	.000

a. Dependent Variabel : KINERJA PEGAWAI

Interpretasi koefisien:

- Motivasi (X1): setiap peningkatan motivasi akan meningkatkan kinerja karyawan dengan 0.315 satuan.
- Kompensasi (X2): setiap peningkatan kompensasi akan meningkatkan kinerja pegawai sebesar 0.686 satuan.
- Lingkungan Kerja (X3): setiap peningkatan pada lingkungan kerja akan meningkatkan kinerja pegawai sebesar 0.496 satuan.

Setiap variabel memiliki koefisien positif, yang menunjukkan hubungan satu arah dengan kinerja karyawan yang signifikan secara statistik. < 0.05 .

Uji t (Uji Parsial)

Tabel 6 Hasil Uji t

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	-.188	3.543		-.033	.974
MOTIVASI	.315	.143	.253	2.208	.034
KOMPENSASI	.686	.143	.542	4.789	.000
LINGKUNGAN KERJA	.496	.124	.441	3.989	.000

Karena seluruh nilai $sig < 0.05$ dan t hitung $> t$ tabel (2.030), maka masing-masing variabel independen berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai secara parsial.

Uji F

Tabel 7 Hasil Uji F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	173.545	3	57.848	16.404	.000 ^b
	Residual	123.429	35	3.527		
	Total	296.974	38			

a. Dependent Variable: KINERJA PEGAWAI

b. Predictors: (Constant), LINGKUNGAN KERJA, KOMPENSASI, MOTIVASI

Dengan nilai F hitung lebih besar dari F tabel dan nilai signifikansi < 0.05 , maka secara simultan variabel Motivasi, Kompensasi, dan Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai.

Koefisien Determinasi (R Square)

Tabel 9 Hasil Uji Koefisien Determinasi (R Square)

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.764 ^a	.584	.549	1.878

a. Predictors: (Constant), LINGKUNGAN KERJA, MOTIVASI, KOMPENSASI

b. Dependent Variable: KINERJA PEGAWAI

Dengan Adjusted R Square sebesar 0.549, maka model ini mampu menjelaskan 54,9% variasi kinerja pegawai. Sisanya sebesar 45,1% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain di luar model.

PEMBAHASAN

Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Pegawai dalam Pemanfaatan Teknologi Informasi

Hasil uji parsial menunjukkan bahwa motivasi secara positif memengaruhi kinerja karyawan, seperti yang ditunjukkan oleh nilai *t hitung* (2,208) yang melampaui *t tabel* (1,665) dan tingkat probabilitas di bawah ambang batas 5 persen. Hal ini mengindikasikan bahwa motivasi menjadi kekuatan pendorong yang mampu membentuk perilaku kerja produktif dalam pengoperasian sistem informasi digital di Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Wonogiri.

Dalam pendekatan psikologis, motivasi merupakan proses internal yang mendorong individu untuk bergerak dari kondisi aktual menuju pencapaian yang lebih tinggi. Maslow melalui teorinya menempatkan motivasi sebagai mekanisme bertingkat, di mana pemenuhan kebutuhan dasar menjadi landasan bagi pencapaian aktualisasi diri. Pegawai yang merasa aman dan dihargai akan lebih terdorong untuk berpartisipasi aktif dalam pembaruan sistem kerja, termasuk dalam hal digitalisasi tugas pelayanan publik.

Temuan ini menguatkan penelitian Hilardi et al. (2021) yang menegaskan bahwa motivasi baik yang berasal dari dalam diri seperti rasa kompetensi dan kebutuhan untuk berkembang, maupun yang berasal dari luar seperti pengakuan dan insentif berperan besar dalam mendorong karyawan mengadopsi teknologi secara maksimal. Ketika kebutuhan psikologis dan sosial pegawai dipenuhi, dorongan untuk terlibat dalam inovasi kerja meningkat. Di lingkungan DPMD Wonogiri, dorongan tersebut terwujud dalam kesiapan pegawai memanfaatkan SIPD dan aplikasi digital lainnya.

Kompensasi menunjukkan hubungan yang kuat terhadap kinerja pegawai, tercermin dari nilai *t hitung* (4,789) yang jauh melebihi ambang batas kritis. Kompensasi yang dipersepsikan adil dan layak bukan hanya memenuhi kebutuhan ekonomi, melainkan juga memperkuat hubungan psikologis antara pegawai dan institusi.

Model Equity yang dikemukakan oleh Adams memberikan kerangka teoritik yang menjelaskan bagaimana persepsi atas keadilan memengaruhi perilaku kerja. Ketika pegawai menilai bahwa kontribusi mereka dihargai secara setara dengan imbalan yang diterima, semangat untuk terlibat dalam kegiatan kerja meningkat. Hal ini relevan dalam konteks transformasi digital, di mana keterlibatan dalam pelatihan teknologi atau adaptasi terhadap sistem baru membutuhkan komitmen lebih.

Penelitian Prasetyo dan Nugroho (2021) memberikan penguatan empiris bahwa sistem kompensasi yang transparan dan fleksibel berperan dalam membentuk kesiapan aparatur sipil negara menghadapi disrupsi digital. Di DPMD Wonogiri, penyediaan perangkat teknologi, insentif berbasis kinerja digital, serta akses terhadap pelatihan menjadi faktor pendorong partisipasi pegawai dalam reformasi birokrasi digital.

Faktor-faktor di lingkungan tempat kerja juga memberikan dampak positif pada produktivitas staf, dengan menggabungkan prinsip-prinsip *t hitung* (3,989) dan probabilitas yang mendekati nol. Lingkungan kerja bukan semata-mata ruang fisik, melainkan juga ekosistem sosial dan struktural yang membentuk perilaku kerja pegawai.

Faktor-faktor seperti pencahayaan, ventilasi, keamanan kerja, hingga kualitas hubungan interpersonal di tempat kerja berperan dalam menciptakan kenyamanan dan semangat kerja. Ketika ruang kerja mendukung keterlibatan aktif, maka kapasitas kognitif dan emosional pegawai dapat digunakan secara optimal untuk menyelesaikan tugas berbasis teknologi.

Temuan ini mendukung pandangan Sedarmayanti (2019) bahwa lingkungan kerja yang berkualitas memperkuat daya tahan pegawai terhadap tekanan kerja serta meningkatkan kecepatan adaptasi terhadap perubahan sistem kerja. Farida dan Lestari (2023) juga menunjukkan bahwa dimensi sosial seperti dukungan dari atasan dan rekan kerja berperan dalam memperlancar integrasi teknologi di sektor publik.

Di DPMD Wonogiri, tersedianya perangkat kerja yang memadai, kebebasan berinovasi, serta suasana kerja yang kolaboratif telah menciptakan ruang untuk eksplorasi teknologi. Pegawai tidak hanya bekerja dengan efisien, tetapi juga cenderung mengembangkan praktik baru yang lebih sesuai dengan kebutuhan masyarakat desa.

Analisis regresi simultan memperlihatkan bahwa ketiga variabel bebas secara bersamaan memberikan kontribusi terhadap peningkatan kinerja pegawai, sebagaimana terlihat dari *F hitung* (16,404) yang melampaui *F tabel* (2,874) dengan nilai probabilitas yang sangat rendah. Hal ini memperkuat argumen bahwa keberhasilan transformasi digital di lingkungan birokrasi tidak dapat diraih melalui intervensi tunggal.

Ketika motivasi internal bertemu dengan sistem kompensasi yang adil serta lingkungan kerja yang mendukung, maka terbentuklah kondisi kerja yang mengintegrasikan aspek afektif, kognitif, dan perilaku pegawai (Deci & Ryan, 2020). Pegawai yang berada dalam situasi semacam ini akan lebih tanggap terhadap kebutuhan institusi untuk bergerak menuju tata kelola berbasis teknologi.

Penelitian ini sejalan dengan pendekatan *resource-based view*, yang menekankan pentingnya pengelolaan sumber daya manusia sebagai strategi institusional. Ketika organisasi mampu memadukan dorongan psikologis, dukungan material, dan suasana kerja yang kondusif, maka transformasi sistem kerja akan berjalan lebih lancar dan berkelanjutan.

KESIMPULAN

Hasil penelitian menunjukkan bahwa faktor-faktor seperti motivasi, gaji, dan kondisi tempat kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pemanfaatan teknologi informasi di Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Wonogiri. Pegawai yang memiliki dorongan kerja tinggi cenderung lebih siap menghadapi perubahan berbasis sistem digital dan menunjukkan antusiasme dalam mengikuti transformasi kerja. Sistem kompensasi yang transparan dan adil terbukti mampu menumbuhkan rasa memiliki terhadap lembaga dan memperkuat keterlibatan pegawai dalam operasional berbasis teknologi. Lingkungan kerja yang nyaman secara fisik maupun sosial memberikan ruang untuk inovasi dan kolaborasi, yang berujung pada meningkatnya produktivitas dan efektivitas pelayanan publik digital.

Untuk mendukung percepatan adopsi teknologi secara menyeluruh, diperlukan langkah terintegrasi dalam penguatan sistem motivasi internal, perbaikan skema kompensasi, serta pembenahan fasilitas dan dinamika sosial di tempat kerja. Pemberian insentif berbasis pencapaian digital, pelatihan yang berorientasi pada peningkatan kapasitas teknologi, serta penyediaan ruang kerja yang mendukung produktivitas digital perlu menjadi bagian dari strategi kelembagaan. Ketiganya tidak dapat dijalankan secara terpisah, melainkan harus dirancang sebagai satu kesatuan yang saling memperkuat agar proses digitalisasi birokrasi dapat berjalan lebih optimal dan berdampak pada peningkatan mutu kinerja aparatur secara berkelanjutan.

DAFTAR PUSTAKA

- Deci, E. L., & Ryan, R. M. (2020). *Intrinsic Motivation and Self-Determination in Human Behavior*. Springer.
- Farida, L., & Lestari, N. (2023). Lingkungan kerja dan produktivitas pegawai pemerintah Jakarta Timur. *Jurnal Manajemen Pemerintahan*, 12(2), 45-56.
- Haya, R., & Angelina, Y. (2020). Analisis pengaruh motivasi, kompensasi, dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai DPMD Kabupaten Karanganyar. *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, 14(1), 55-64.
- Herawati, N., Ranteallo, A., & Syafira, K. (2021). Pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan sumber daya manusia pada PT. Bhumyamca Sekawan Jakarta Selatan. *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Indonesia*, 9(3), 144-153.
- Hilardi, M., Modding, H. B., & Putra, S. A. (2021). Pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai berbasis teknologi informasi. *Jurnal Administrasi Publik*, 13(2), 189-201.
- Kuraesin, A. (2020). Peran teknologi informasi dalam digitalisasi sektor publik. *Jurnal Teknologi Dan Informatika*, 8(1), 33-40.
- Nurkhasi, H. (2023). Inovasi lingkungan kerja dan adopsi teknologi informasi. *Jurnal Transformasi Digital*, 6(1), 15-27.
- Pawirosumarto, S., Sarjana, P. K., & Gunawan, R. (2020). Pengaruh motivasi kerja terhadap produktivitas. *Jurnal Manajemen Kinerja*, 8(2), 34-42.
- Prasetyo, D., & Nugroho, B. (2021). Pengaruh kompensasi terhadap kinerja pegawai di BKD Sleman. *Jurnal Manajemen Daerah*, 12(2), 99-110.
- Rohmah, L., & Kurniawan, B. (2023). Dampak kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pajak dalam sistem digital. *Jurnal Administrasi Keuangan Negara*, 11(2), 122-133.
- Sedarmayanti. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. Refika Aditama.
- Smith, T., & Clark, A. (2020). Digital work environment and performance in local UK government. *Journal of Public Sector Performance*, 23(4), 355-372.
- Yunita, A., Handayani, R., & Firmansyah, A. (2021). Hubungan motivasi dan kompensasi terhadap kinerja aparatur layanan online di Kota Palembang. *Jurnal Ilmu Pemerintahan*, 8(3), 200-211.
- Zimratul Qhoiyo, Z., Mariyanti, E., & Puti Sari, P. (2023). Evaluasi dampak kompensasi dan pelatihan kerja pada kinerja karyawan. *Jurnal Sumber Daya Manusia Dan Organisasi*, 11(1), 58-67.