

Pengaruh Transformasi Digital, Komunikasi dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Ervin Nora Susanti, Imam Alromu Husein, Herni Widiyah Nasrul, Silvia Widyaswari, Avilia Pradesti Fujiantoro,
Ilham Fajri, Ade Saputra & Hartika Sari

Universitas Riau Kepulauan, Kota Batam

Email: ervin.nora@gmail.com

Abstract

This study aims to determine and analyze the influence of Digital Transformation, Communication, and Work Motivation on the Performance of Civil Servants of the Bintan Regency Government, Riau Islands, partially and simultaneously. The research is a quantitative study, conducted in the Bintan Regency Government, focusing on the Communication and Informatics Office and the Human Resources Development and Personnel Agency. The research population was 70 Civil Servants across these offices, and the sample was 70 people, selected using the saturated sampling method. Research data were obtained using a questionnaire, ensuring a comprehensive and representative data collection process. The study's results show that the Communication and Motivation variables have a positive and significant effect on the Performance of Civil Servants, while the Digital Transformation variable has a positive but insignificant effect. Simultaneously, the study results show that the variables of Digital Transformation, Communication, and Work Motivation significantly affect the Performance of Civil Servants.

Keywords digital transformation, communication, work motivation, performance.

1. Pendahuluan

Pemerintah Daerah dalam melaksanakan tugas dan kewajibannya tidak terlepas dari target yang telah ditetapkan oleh Pemerintah Pusat. Monitoring selalu dilakukan setiap tahunnya dalam rangka memantau dan mengevaluasi kinerja pemerintah daerah dalam melaksanakan tugas untuk mencapai target yang telah ditentukan, termasuk Pemerintah Daerah Kabupaten Bintan. Penilaian yang dilakukan diantaranya adalah penilaian SPBE (pada Dinas Komunikasi dan Informatika/Diskominfo) dan penilaian Merit Sistem (pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia/BKPSDM). Kedua komponen tersebut dinilai oleh pemerintah pusat terhadap Pemerintah Kabupaten Bintan setiap tahunnya. Tahun 2021 dan 2022 menunjukkan hasil yang kurang memuaskan yang diperoleh dalam penilaian SPBE dan Merit Sistem, sedangkan pada tahun 2023 kedua penilaian tersebut mendapatkan nilai yang melebihi target yang telah ditentukan.

Hasil penilaian tersebut tentu tidak luput dari pengaruh kebijakan dari Kepala Daerah dalam melakukan penggunaan teknologi informasi yang terus digalakkan kepada seluruh OPD yang ada di Kabupaten Bintan. Diskominfo dan BKPSDM salah satunya, mengaplikasikan penggunaan teknologi informasi menggantikan proses manual yang ada pada alur kerja sebelumnya. Perubahan yang disebut dengan Transformasi Digital ini memberikan kemudahan

Seminar Nasional FMI 2024 Manado

Prosiding



e-ISSN: 3026-4499
Vol. 2
5-7 November 2024

dan meningkatkan kecepatan pekerjaan. Pekerjaan yang awalnya memerlukan waktu berminggu minggu dapat diselesaikan dalam waktu 1 hari saja dengan dukungan teknologi informasi.

Komunikasi yang baik merupakan salah satu faktor penting dalam pekerjaan. Atasan menyampaikan instruksi kepada bawahannya untuk dapat dilaksanakan sesuai dengan keperluannya. Apabila informasi yang dicerna berdasarkan instruksi yang diberikan salah, maka eksekusi pekerjaan pun bisa menjadi berantakan, sebaliknya jika informasi yang didapatkan dari instruksi diterima dengan baik dan benar, maka pekerjaan akan dilaksanakan sesuai harapan. Pada Diskominfo dan BKPSDM Kabupaten Bintang diterapkan keterbukaan berkomunikasi, dimana staf dapat berkomunikasi langsung dengan pejabat di atasnya, baik dari Kepala Bidang, hingga Kepala Dinasnya. Metode ini memudahkan staf dalam berkomunikasi terlepas dari rantai komando yang ada pada OPD nya.

Pencapaian setiap pegawai dalam bekerja juga dipengaruhi oleh motivasi, dimana pegawai yang termotivasi dengan baik dapat menyelesaikan pekerjaannya dengan kualitas dan waktu yang diharapkan. Motivasi diberikan biasanya oleh pimpinan dalam OPD, bisa dari Kepala Bidang, ataupun dari Kepala Dinas. Motivasi dari pimpinan diberikan secara terus – menerus agar pegawai terdorong untuk dapat mencapai target yang ditetapkan oleh pimpinan. Motivasi diberikan dengan baik pada Diskominfo dan BKPSDM Kabupaten Bintang, sehingga pegawai terdorong untuk dapat menyelesaikan pekerjaannya sesuai harapan pimpinan.

Berdasarkan penjabaran diatas, tujuan penelitian yang dilakukan penulis adalah untuk: (1) Mengetahui dan menganalisis pengaruh Transformasi Digital terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Pemerintah Kabupaten Bintang. (2) Mengetahui dan menganalisis pengaruh Komunikasi terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Pemerintah Kabupaten Bintang. (3) Mengetahui dan menganalisis pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Pemerintah Kabupaten Bintang, dan (4) untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Transformasi Digital, Komunikasi, dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Pemerintah Kabupaten Bintang.

2. Tinjauan Literatur

Kinerja. Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya, Mangkunegara (2018). Indikatornya adalah (1) Kualitas Kerja, (2) Kuantitas Kerja, (3) Tanggung Jawab, dan (4) Kerjasama.

Transformasi Digital. Transformasi Digital menurut Jesse (2018) adalah pendorong dan alat untuk perubahan pada saat yang sama, terkoordinasi di semua departemen dengan perspektif holistik. Indikator Transformasi Digital antara lain : (1) Interaksi pelanggan dengan fokus pada: *customer processes*, *end-to-end support*, *smart service design*, dan kontrol ekosistem, (2) Mengelola kompleksitas dalam proses penciptaan nilai dengan Industri 4.0, *internet of things*, otomasi pabrik, dan *smart factory*, dan (3) Kepatuhan dan transparansi dengan keberlanjutan, transparansi informasi dan penggunaan data.

Seminar Nasional FMI 2024 Manado

Prosiding

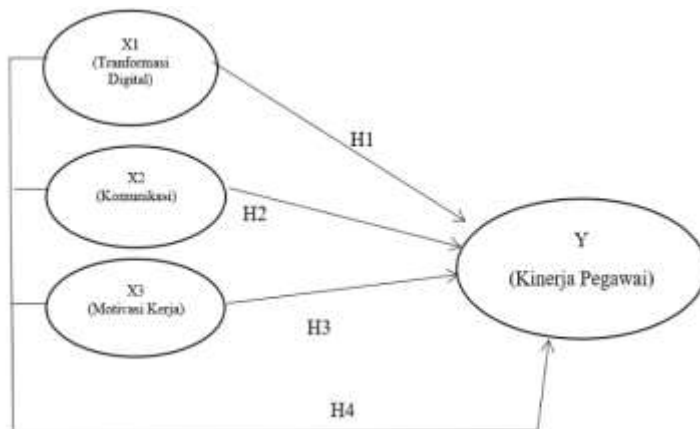


e-ISSN: 3026-4499
Vol. 2
5-7 November 2024

Komunikasi. Dikatakan oleh Mangkunegara (2017) bahwa komunikasi adalah proses pemindahan suatu informasi, ide, pengertian dari seseorang kepada orang lain dengan harapan orang lain tersebut dapat menginterpretasikan sesuai dengan tujuan yang dimaksud. Indikator Komunikasi berdasarkan pendapat Hutapea dan Nurianna (2014) adalah : (1) Pengetahuan, (2) Keterampilan, dan (3) Sikap.

Motivasi. Motivasi adalah keinginan energi seseorang yang diarahkan untuk pencapaian suatu tujuan (Stevan dalam Hamali, 2016). George & Jones dalam Dharmayanti mengemukakan bahwa indikator motivasi adalah (1) Perilaku Karyawan, (2) Usaha Karyawan, dan (3) Kegigihan Karyawan.

Gambar 1. Model Penelitian



Sesuai dengan kerangka pemikiran di atas, hipotesis dalam penelitian ini adalah:

H1: Transformasi Digital berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Pemerintah Kabupaten Bintan

H2: Komunikasi berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Pemerintah Kabupaten Bintan

H3: Motivasi Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Pemerintah Kabupaten Bintan

H4: Transformasi Digital, Komunikasi dan Motivasi Kerja secara simultan berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Pemerintah Kabupaten Bintan

3. Metode Penelitian

Metode yang digunakan pada penelitian ini yaitu metode kuantitatif, dengan sampel yang diambil dengan teknik sampel jenuh (seluruh populasi menjadi sampel), dimana jumlah responden sebanyak 70 responden dari Diskominfo dan BKPSDM Kabupaten Bintan. Data penelitian dikumpulkan menggunakan Kuesioner dengan skala *Likert* sebagai instrumen dalam pengumpulan data primer. Aplikasi SPSS digunakan sebagai alat pemrosesan dan analisis data.

Seminar Nasional FMI 2024 Manado

Prosiding



e-ISSN: 3026-4499
Vol. 2
5-7 November 2024

Instrumen penelitian berupa kuesioner selanjutnya diuji validitas dan reliabilitasnya. Teknik analisa data yang digunakan yakni analisis regresi linear berganda dimana sebelumnya dilakukan pengujian asumsi klasik (uji normalitas, uji multikolinearitas, uji heteroskedastisitas) untuk memastikan model yang digunakan memenuhi kriteria BLUE. Pengujian hipotesis dilakukan dengan menggunakan uji hipotesis (uji t dan uji F), serta uji koefisien determinasi.

Pengujian Instrumen Penelitian. Uji validitas dilakukan untuk mengetahui sejauh mana ketetapan dan kecerminan pertanyaan-pertanyaan dari alat penelitian dalam menjalankan fungsinya. Uji validitas dimaksudkan untuk melihat konsistensi independent variabel dengan apa yang diukur, selain itu untuk mengetahui seberapa jauh alat ukur dan dapat memberikan gambaran terhadap objek yang akan diteliti. Item pernyataan disebut valid jika butir pernyataan memiliki $r_{hitung} > r_{standar} = 0,30$. Pengujian reabilitas dilakukan untuk mengetahui sejauh mana suatu alat ukur dapat dipercaya atau tidak. Reabilitas adalah istilah yang dipakai untuk menunjukkan sejauh mana suatu hasil pengukuran relatif konsisten apabila pengukuran diulang dua kali atau lebih. Suatu konstruk variabel dikatakan reliabel jika memiliki nilai *Cronbach's* $\alpha > 0,60$.

Tabel 1. Hasil Uji Validitas Variabel Transformasi Digital (X2)

No.	Pertanyaan	R Tabel	R Hitung	Keterangan
1.	X2.1	0,361	0,465	Valid
2.	X2.2	0,361	0,549	Valid
3.	X2.3	0,361	0,431	Valid
4.	X2.4	0,361	0,613	Valid
5.	X2.5	0,361	0,553	Valid
6.	X2.6	0,361	0,448	Valid
7.	X2.7	0,361	0,724	Valid
8.	X2.8	0,361	0,384	Valid
9.	X2.9	0,361	0,362	Valid

Berdasarkan paparan hasil uji validitas pada tabel 1, dari 9 butir pernyataan untuk variabel X1 (Transformasi Digital) menggunakan r_{tabel} dengan taraf signifikansi 5% sebesar 0,361 dapat ditentukan bahwa berdasarkan ketentuan $r_{hitung} > r_{tabel}$, disimpulkan bahwa uji validitas dari seluruh butir pernyataan untuk transformasi digital (X1) adalah valid.

Seminar Nasional FMI 2024 Manado

Prosiding



e-ISSN: 3026-4499
Vol. 2
5-7 November 2024

Tabel 2. Hasil Uji Validitas Variabel Komunikasi (X3)

No.	Pertanyaan	R Tabel	R Hitung	Keterangan
1.	X3.1	0,361	0,6	Valid
2.	X3.2	0,361	0,47	Valid
3.	X3.3	0,361	0,362	Valid
4.	X3.4	0,361	0,561	Valid
5.	X3.5	0,361	0,573	Valid
6.	X3.6	0,361	0,663	Valid
7.	X3.7	0,361	0,363	Valid
8.	X3.8	0,361	0,421	Valid
9.	X3.9	0,361	0,444	Valid

Berdasarkan paparan hasil uji validitas pada tabel 2, dari 9 butir pernyataan untuk variabel X2 (Komunikasi) menggunakan r_{tabel} dengan taraf signifikansi 5% sebesar 0,361 dapat ditentukan bahwa berdasarkan ketentuan $r_{\text{hitung}} > r_{\text{tabel}}$, disimpulkan bahwa uji validitas dari seluruh butir pernyataan untuk Komunikasi (X2) adalah valid.

Tabel 3. Hasil Uji Validitas Variabel Motivasi (X3)

No.	Pertanyaan	R Tabel	R Hitung	Keterangan
1.	X4.1	0,361	0,487	Valid
2.	X4.2	0,361	0,566	Valid
3.	X4.3	0,361	0,475	Valid
4.	X4.4	0,361	0,668	Valid
5.	X4.5	0,361	0,407	Valid
6.	X4.6	0,361	0,374	Valid
7.	X4.7	0,361	0,45	Valid
8.	X4.8	0,361	0,429	Valid
9.	X4.9	0,361	0,549	Valid

Berdasarkan paparan hasil uji validitas pada tabel 3, dari 9 butir pernyataan untuk variabel X4 (Motivasi) menggunakan r_{tabel} dengan taraf signifikansi 5% sebesar 0,361 dapat ditentukan bahwa berdasarkan ketentuan $r_{\text{hitung}} > r_{\text{tabel}}$, disimpulkan bahwa uji validitas dari seluruh butir pernyataan untuk Motivasi (X4) adalah valid.

Seminar Nasional FMI 2024 Manado

Prosiding



e-ISSN: 3026-4499
Vol. 2
5-7 November 2024

Tabel 4. Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja (Y)

No.	Pertanyaan	R Tabel	R Hitung	Keterangan
1.	Y1	0,361	0,365	Valid
2.	Y2	0,361	0,425	Valid
3.	Y3	0,361	0,48	Valid
4.	Y4	0,361	0,596	Valid
5.	Y5	0,361	0,748	Valid
6.	Y6	0,361	0,395	Valid
7.	Y7	0,361	0,391	Valid
8.	Y8	0,361	0,758	Valid
9.	Y9	0,361	0,444	Valid
10.	Y10	0,361	0,616	Valid
11.	Y11	0,361	0,549	Valid
12.	Y12	0,361	0,505	Valid

Berdasarkan paparan hasil uji validitas pada tabel 4 dari 12 butir pernyataan untuk variabel Y (Kinerja) menggunakan r_{tabel} dengan taraf signifikansi 5% sebesar 0,361 dapat ditentukan bahwa berdasarkan ketentuan $r_{\text{hitung}} > r_{\text{tabel}}$, disimpulkan bahwa uji validitas dari seluruh butir pernyataan untuk Kinerja (Y) adalah valid.

Reliabilitas instrumen penelitian dapat diuji dengan cara menggunakan nilai *Alfa Cronbach's*. Tabel hasil perhitungan SPSS uji reliabilitas untuk variabel Transformasi Digital, Komunikasi dan Motivasi Kerja sebagai berikut :

Tabel 5. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Nilai Cronbach's Alpha	N of Item
Transformasi Digital (X2)	0,621	9
Komunikasi (X3)	0,613	9
Motivasi (X4)	0,610	9
Kinerja (Y)	0,762	12

Uji Normalitas. Uji normalitas bertujuan untuk mengetahui apakah nilai residual terdistribusi normal atau tidak. Pengujian menggunakan grafik histogram, data dinyatakan berdistribusi normal jika membentuk garis kurva yang cenderung simetris terhadap mean.

Uji Multikolinearitas. Uji multikolinearitas untuk mengetahui ada tidaknya korelasi antar

Seminar Nasional FMI 2024 Manado

Prosiding



e-ISSN: 3026-4499
Vol. 2
5-7 November 2024

sesama variabel independen/variabel bebas. Uji multikolinearitas dilakukan dengan mengamati besarnya nilai VIF (*Variance Inflation Factor*). Jika nilai VIF lebih kecil dari 10 (< 10), ini memberi indikasi tidak ada problem multikolinearitas, demikian pula sebaliknya. Regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel independen.

Uji Heteroskedastisitas. Uji heteroskedastisitas untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi, terjadi ketidaksamaan varians dari residual dari satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Model regresi yang baik adalah tidak terjadi heteroskedastisitas.

Analisis Regresi Linear Berganda. Analisis data yang digunakan untuk menjawab tujuan penelitian dilakukan dengan menggunakan analisis regresi linear berganda, dimana data diolah menggunakan software SPSS. Model persamaan regresi linear berganda dalam penelitian ini adalah : $Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$

Dimana : a: konstanta; b_1 , b_2 , b_3 : koefisien variable; X_1 : Transformasi Digital; X_2 : Komunikasi; X_3 : Motivasi Kerja; Y: Kinerja Pegawai

Uji Hipotesis Secara Parsial (Uji t). Hipotesis yang akan diuji dan dibuktikan dalam penelitian ini berkaitan dengan ada atau tidaknya pengaruh variabel bebas yang perlu diuji kebenarannya dalam suatu penelitian. Uji statistic t disebut juga sebagai uji signifikan individual dimana uji ini menunjukkan seberapa jauh pengaruh variabel independen secara parsial terhadap variabel dependen. Bentuk pengujiannya adalah:

$H_0: r = 0$ atau $H_a: r \neq 0$

Keterangan :

H_0 = Format hipotesis awal (Hipotesis nol)

H_a = Format hipotesis alternative.

Variabel Transformasi Digital (X_1)

$H_0: \beta_1 = 0$, artinya transformasi digital tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

$H_a: \beta_1 \neq 0$, artinya transformasi digital berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Variabel Komunikasi (X_2)

$H_0: \beta_1 = 0$, artinya komunikasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

$H_a: \beta_1 \neq 0$, artinya komunikasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Variabel Motivasi Kerja (X_3)

$H_0: \beta_1 = 0$, artinya motivasi kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

$H_a: \beta_1 \neq 0$, artinya motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan

Uji Hipotesis Secara Simultan (Uji F). Pada pengujian simultan akan diuji pengaruh kedua variabel independen secara bersama-sama terhadap variabel dependen. Uji statistik yang digunakan pada pengujian simultan adalah Uji F atau yang biasa disebut dengan Analysis of

Seminar Nasional FMI 2024 Manado

Prosiding



e-ISSN: 3026-4499
Vol. 2
5-7 November 2024

varian (ANOVA). Pengujian hipotesis dapat digunakan rumus signifikan korelasi ganda sebagai berikut:

$$Fh = \frac{R^2/k}{(1-R^2)/(n-k-1)}$$

Keterangan :

R = Koefisien Korelasi ganda

K = Jumlah Variabel independen

N = Jumlah anggota sampel

Dk = (n-k-1) derajat kebebasan

Pengujian membandingkan F hitung dengan F tabel dengan ketentuan sebagai berikut:

Jika $F_{\text{Hitung}} > F_{\text{Tabel}}$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima (berpengaruh)

Jika $F_{\text{Hitung}} < F_{\text{Tabel}}$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima (tidak berpengaruh)

Penetapan hipotesis nol (H_0) dan hipotesis alternative (H_a) sebagai berikut:

$H_0 : \rho = 0$ artinya transformasi digital, komunikasi, dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai

$H_a : \rho \neq 0$ artinya transformasi digital, komunikasi, dan motivasi kerja signifikan terhadap kinerja pegawai.

4. Hasil dan Pembahasan

Karakteristik Responden

Responden penelitian ini adalah Pegawai Negeri Sipil yang ada pada Dinas Komunikasi dan Informatika serta Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Bintang berjumlah total 70 orang. Penelitian ini menggunakan Instrumen berupa kuisioner yang diisi langsung oleh responden. Berikut adalah karakteristik responden penelitian yang akan diteliti :

Jenis Kelamin. Deskripsi karakteristik Pegawai Negeri Sipil Dinas Komunikasi dan Informatika serta Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Bintang pada tabel berikut :

Tabel 6. Rincian Populasi PNS Diskominfo Kabupaten Bintang Berdasarkan Jenis Kelamin

Status Kepegawaian	Laki-laki	Perempuan	Jumlah
(1)	(2)	(3)	(4)
Pegawai Negeri Sipil (PNS)	23	15	38

Seminar Nasional FMI 2024 Manado

Prosiding



e-ISSN: 3026-4499
Vol. 2
5-7 November 2024

Tabel 7. Rincian Populasi PNS BKPSDM Kabupaten Bintang Berdasarkan Jenis Kelamin

Status Kepegawaian	Laki-laki	Perempuan	Jumlah
(1)	(2)	(3)	(4)
Pegawai Negeri Sipil (PNS)	17	15	32

Pada Tabel 6 dan 7 jumlah Pegawai Negeri Sipil Pemerintah Kabupaten Bintang sebagai responden penelitian ini terdiri dari 40 orang laki laki dan 30 orang perempuan, dengan total 70 orang. oleh pegawai laki laki dengan jumlah 40 orang, dengan presentaseperbandingan laki laki sebesar 57,1 persen, dan pegawai perempuan sebesar 42,9 persen. Berdasarkan data tersebut, dapat disimpulkan responden penelitian didominasi oleh Pegawai Negeri Sipil berjenis kelamin laki laki.

Pendidikan. Karakteristik responden penelitian berdasarkan tingkat pendidikan pada Pemerintah Kabupaten Bintang yang tersebar pada Dinas Komunikasi dan Informatika serta Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Bintang sebagai berikut :

Tabel 8. Rincian Populasi PNS Diskominfo Kabupaten Bintang Berdasarkan Tingkat Pendidikan

Status Kepegawaian	SMA	D3	S1	S2	Total
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)
Pegawai Negeri Sipil (PNS)	3	12	22	1	38

Tabel 9. Rincian Populasi PNS BKPSDM Kabupaten Bintang Berdasarkan Tingkat Pendidikan

Status Kepegawaian	SMA	D3	S1	S2	Total
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)
Pegawai Negeri Sipil (PNS)	8	3	19	2	32

Pada tabel 8 dan 9 tampak bahwa karakteristik responden penelitian berdasarkan tingkat pendidikan berdasarkan presentase yakni sebanyak 15,7 persen berpendidikan SMA, 21,4 persen berpendidikan D3, 58,6 persen berkualifikasi S1, dan 4,3 persen responden berpendidikan S2. Kesimpulan yang dapat diambil adalah responden penelitian mayoritas berpendidikan S1 dengan presentase sebesar 58,6 persen

Seminar Nasional FMI 2024 Manado

Prosiding



e-ISSN: 3026-4499
Vol. 2
5-7 November 2024

Uji Normalitas. Uji normalitas adalah uji yang dilakukan dengan menggunakan *kolmogorov-smirnov test* dengan taraf signifikansi 5%. Kesimpulan dapat ditarik dimana apabila nilai Sig > 0,05 maka data dapat dikategorikan berdistribusi normal. Tabel berikut memperlihatkan hasil uji normalitas pada data yang digunakan dalam penelitian.

Tabel 10. Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		Unstandardized Residual
N		70
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.09822943
Most Extreme Differences	Absolute	.098
	Positive	.098
	Negative	-.067
Test Statistic		.098
Asymp. Sig. (2-tailed)		.091 ^c

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

Hasil Uji Multikolinearitas. Hasil uji multikolinearitas menunjukkan bahwa Nilai VIF < 10 yang berarti bahwa pada variabel Transformasi Digital (X₁), Komunikasi(X₂) dan Motivasi Kerja (X₃) tidak terdapat multikolinieritas.

Tabel 11. Hasil Uji Multikolinearitas

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
1 (Constant)		
Transformasi Digital (X ₁)	0.998	1.002
Komunikasi (X ₂)	0.928	1.077
Motivasi Kerja (X ₃)	0.943	1.060

Uji Heteroskedastisitas. Tidak terjadi gejala heteroskedastisitas pada model regresi dalam Gambar 2 memperlihatkan penyebaran secara acak dan tidak membentuk pola tertentu dan tersebar diatas dan dibawah sumbu 0 pada sumbu Y.

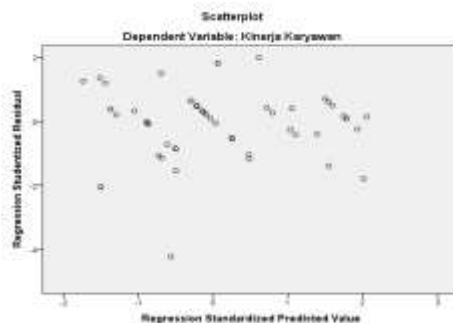
Seminar Nasional FMI 2024 Manado

Prosiding



e-ISSN: 3026-4499
Vol. 2
5-7 November 2024

Gambar 2. Histogram Scatterplot



Analisis Regresi Berganda. Regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui besarnya pengaruh transformasi digital, komunikasi, dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. Melalui perhitungan SPSS, formulasi dari analisis regresi dapat dilihat pada table 12

Tabel 12. Hasil Regresi Linear Berganda

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.986	8.171		2.456	.017
	Transformasi Digital	.238	.134	.275	1.417	.132
	Komunikasi	.368	.126	.306	2.346	.022
	Motivasi Kerja	.304	.136	.238	3.045	.003

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil pengolahan data pada Tabel 12 diperoleh persamaan regresi sebagai berikut :
$$Y = 1.986 + 0.238 X_1 + 0.368 X_2 + 0.304 X_3 + e$$

Berdasarkan persamaan regresi linear berganda, dapat dijelaskan sebagai berikut: (1) Nilai konstanta adalah senilai 1.986. Artinya nilai konstanta bernilai positif. Hal ini menjelaskan bahwa jika keseluruhan variabel independen mempunyai nilai tetap atau konstan maka nilai kinerja memiliki nilai sebesar 1.986. (2) Nilai variabel Transformasi Digital (X_2) koefisien regresi adalah bernilai positif sebesar 0.238 artinya apabila variabel Transformasi Digital (X_2) terjadi peningkatan setiap satu satuan maka Kinerja (Y) juga meningkat sebesar 0,238. (3) Nilai variabel Komunikasi (X_3) koefisien regresi adalah bernilai positif sebesar 0.368 artinya apabila variabel Komunikasi (X_3) terjadi peningkatan setiap satu satuan maka Kinerja (Y) juga meningkat sebesar 0,368. (4) Nilai variabel Motivasi Kerja (X_4) koefisien regresi adalah bernilai positif sebesar 0.304 artinya apabila variabel Motivasi (X_4) terjadi peningkatan setiap satu satuan maka Kinerja pegawai (Y) juga meningkat sebesar 0,304.

Seminar Nasional FMI 2024 Manado

Prosiding



e-ISSN: 3026-4499
Vol. 2
5-7 November 2024

Uji t (Parsial). Uji parsial digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel independen secara parsial terhadap variabel dependen. Pengujian hipotesis dilakukan dengan membandingkan antara nilai t-hitung dengan t-tabel pada tingkat signifikansi 0.05%. Pada penelitian ini nilai t-tabel sebesar 1.980, adapun kriteria keputusan adalah sebagai berikut:

1. Jika $t\text{-hitung} > t\text{-tabel}$, maka H_0 ditolak atau H_a diterima
2. Jika $t\text{-hitung} < t\text{-tabel}$, maka H_0 diterima atau H_a ditolak

Berdasarkan Tabel 12 dapat diketahui sebagai berikut:

Nilai t-hitung untuk variabel transformasi digital sebesar $1.417 < 1.980$ t-tabel dan nilai sig $0.132 > 0.05$. Berdasarkan hasil yang diperoleh maka H_0 diterima untuk variabel transformasi digital, dengan demikian maka secara parsial variabel transformasi digital tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Pegawai bekerja atas dasar kemampuan dan keterampilan pendidikannya serta cenderung terjebak dalam pola rutinitas beban kerja pegawai sehari-hari, sehingga pegawai relatif kurang optimal terhadap transformasi digital. Hasil penelitian ini berbeda dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Reni (2022), dimana hasil yang diperoleh adalah terdapat hubungan signifikan antara transformasi digital terhadap kinerja pegawai.

Nilai t-hitung untuk variabel komunikasi sebesar $2.346 > 1.980$ t-tabel dan nilai sig $0.022 < 0.05$. Berdasarkan hasil yang diperoleh maka H_0 ditolak dan H_1 diterima untuk variabel komunikasi, dengan demikian maka secara parsial variabel komunikasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Hasil dari penelitian ini sejalan dengan yang dilakukan oleh Liesandani (2022) yang menyatakan bahwa komunikasi mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja. Penelitian yang dilakukan oleh Susanti, Oktarina, dan Ratnasari (2022) juga menunjukkan hasil serupa, dimana komunikasi secara parsial berpengaruh positif terhadap kinerja.

Nilai t-hitung untuk variabel motivasi kerja sebesar $2.219 > 1.998$ t-tabel dan nilai sig $0.044 < 0.05$. Berdasarkan hasil yang diperoleh maka H_0 ditolak dan H_1 diterima untuk variabel motivasi kerja, dengan demikian maka secara parsial variabel motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini disebabkan adanya dukungan pimpinan yang senantiasa memberikan dorongan kepada pegawai dan mengupayakan rasa semangat yang tinggi sehingga akan mendorong kinerja pegawai menjadi lebih efektif. Hasil dari penelitian ini selaras dengan yang dilakukan oleh Nasrul, Buulolo dan Ratnasari (2021) yang menyatakan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian yang dilakukan oleh Dicky (2016) juga memperoleh hal yang serupa, dimana variabel motivasi memiliki pengaruh terhadap kinerja.

Uji F (Simultan). Uji simultan digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel independen secara simultan (bersama-sama) mempengaruhi variabel dependen. Pengujian hipotesis dilakukan dengan membandingkan antara nilai F-hitung dengan F-tabel pada tingkat signifikansi 0.05%. Pada penelitian ini nilai F-tabel sebesar 2.39, adapun kriteria keputusan adalah sebagai berikut

Seminar Nasional FMI 2024 Manado

Prosiding



e-ISSN: 3026-4499
Vol. 2
5-7 November 2024

Jika F-hitung > F-tabel, maka H₀ ditolak atau H_a diterima.

Jika F-hitung < F-tabel, maka H₀ diterima atau H_a ditolak.

Tabel 13. Hasil Uji F

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	175.094	4	44.787	9.648	.000 ^b
	Residual	303.777	65	4.679		
	Total	478.871	69			

Berdasarkan Tabel 13 dapat diketahui bahwa nilai F-hitung $9.648 > 2.39$ F-tabel dan nilai signifikansi $0.000 < 0.05$, sehingga keputusan yang diambil adalah H₀ ditolak dan H₁ diterima. Diterimanya hipotesis ini maka dapat disimpulkan bahwa transformasi digital, komunikasi dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Uji Koefisien Determinasi. Nilai koefisien determinasi berganda Adjusted R-square yang diperoleh dalam penelitian ini adalah 0.561 atau 56.1%. Nilai ini menunjukkan bahwa 56.1% variabel kinerja pegawai dapat dijelaskan oleh variabel transformasi digital, komunikasi, dan motivasi kerja. Sedangkan sisanya sebesar 43.9% dapat dijelaskan oleh variabel-variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model penelitian ini.

Tabel 14. Koefisien Determinasi

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted Square	Std. Error of the Estimate
1	.835 ^a	.579	.561	2.1023

5. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan, maka pada penelitian ini dapat disimpulkan sebagai berikut: (1). Transformasi Digital berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Pemerintah Kabupaten Bintan; (2). Komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Pemerintah Kabupaten Bintan; (3). Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Pemerintah Kabupaten Bintan; (4). Secara simultan variabel Transformasi Digital, Komunikasi dan Motivasi Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Pemerintah Kabupaten Bintan.

Sebagai tindak lanjut dari hasil penelitian ini maka dapat diberikan saran sebagai berikut: (1). Penggunaan teknologi informasi dalam bentuk transformasi digital dari proses manual menuju proses digitalisasi tetap dapat dimanfaatkan, namun hanya sebagai penunjang kinerja, tidak menyebabkan pegawai meremehkan pekerjaannya; (2). Komunikasi yang baik perlu dilakukan antar pegawai. Pegawai yang menjadi penerima informasi dan pegawai yang mengirimkan informasi harus bersama sama mampu menyamakan persepsi agar dalam pelaksanaan kegiatan

Seminar Nasional FMI 2024 Manado

Prosiding



e-ISSN: 3026-4499
Vol. 2
5-7 November 2024

pekerjaan sesuai dengan yang dibutuhkan; (3). Motivasi perlu diberikan oleh tidak hanya oleh pimpinan tetapi juga oleh instansi dalam bentuk reward kepada pegawai sehingga motivasi pegawai akan meningkat, pegawai akan lebih bersemangat dalam menyelesaikan pekerjaan; (4). Pegawai Negeri Sipil di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Bintan agar dapat melakukan pekerjaannya sesuai dengan tugas pokok dan fungsinya masing masing, sesuai dengan kewajiban dari jabatan yang dipegangnya sebagai bentuk pengabdian sebagai seorang abdi negara.

Referensi

- Dharmayanti D. 2015. Pengaruh Dasar Penetapan Insentif Finansial dan Motivasi Kerja pada Kinerja Karyawan Bagian Penjualan PT Sumber Ceria Bersama Cabang Surabaya. *Student Journal*. Vol. 3, No.1 : 17-22.
- Ghozali I. 2018. Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 25. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hutapea, dan T. Nuriana. 2014. Kompetensi Komunikasi Plus: teori, desain, kasus dan penerapan untuk HR dan organisasi yang dinamis. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama
- Jesse N. 2018. Organizational Evolution-How Digital Disruption Enforces Organizational Agility. *IFAC-PapersOnLine*. Vol. 51 No. 30 : 486-491
- Kartono K. 2016. Pemimpin dan Kepemimpinan. Jakarta: Rajawali Pers
- Liesandani N. 2022. Pengaruh Komunikasi terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Provinsi Jambi. Jambi: Universitas Batanghari Jambi, Program Studi Manajemen.
- Mangkunegara A.P. 2017. Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Bandung : PT. Remaja Rosdakarya
- Sugiyono. 2017. Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Bandung : Alfabeta
- Sedarmayanti. 2015. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta : Refika Aditama
- Susanti EN, Oktarina IA, Ratnasari SL. 2022. Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Komunikasi, Motivasi, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Dimensi Universitas Riau Kepulauan* Vol. 11 No. 1 : 188-199.
- Thoha M. 2018. Kepemimpinan dan Manajemen. Devisi Buku Perguruan Tinggi. Jakarta : PT. Raja Grafindo Persada
- Hamali AY. 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Pertama. Yogyakarta: Media Pressindo Group
- Website Pemerintah Kabupaten Bintan. Profil – Visi & Misi. Sumber : <https://bintankab.go.id/visimisi> [11 Juli 2024)
- Wibowo 2017. Manajemen Kinerja. Depok: PT. Raja Grafindo Persada

Seminar Nasional FMI 2024 Manado

Prosiding



e-ISSN: 3026-4499
Vol. 2
5-7 November 2024

Copyrights

Copyright for this article is retained by the author(s), with first publication rights granted to the journal.

This is an open-access article distributed under the terms and conditions of the Creative Commons Attribution license (<http://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>)