



PENGARUH TRANSFORMASI DIGITAL TERHADAP EFEKTIVITAS KERJA YANG DIMEDIASI OLEH KOMUNIKASI KARYAWAN PADA DINAS KEARSIPAN PROVINSI SUMATERA SELATAN

Ni Ketut Ariyanti*, Muji Gunarto

Universitas Bina Darma

Korespondensi*:

ariyantiketut95@gmail.com

mgunarto@binadarma.ac.id

Abstrak

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis bagaimana Pengaruh Transformasi Digital Terhadap Efektivitas Kerja Yang Dimediasi Oleh Komunikasi Karyawan Pada Dinas Kearsipan Provinsi Sumatera Selatan. Desain penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif melalui survey. Unit analisis dalam penelitian ini adalah Dinas Kearsipan Provinsi Sumatera Selatan dengan jumlah responden sebanyak 63 orang. Teknik analisis data dilakukan dengan pendekatan SEM-PLS untuk menguji hipotesis. Hasil analisis data menunjukkan bahwa Terdapat pengaruh positif antara transformasi digital terhadap efektivitas kerja. Terdapat pengaruh positif transformasi digital terhadap komunikasi karyawan. Terdapat pengaruh efek mediasi yang lemah pada komunikasi karyawan terhadap efektivitas kerja. Implikasi manajerial dari penelitian ini memberikan wawasan baru untuk memperdalam pengetahuan di bidang manajemen sumber daya manusia khususnya pengaruh komunikasi karyawan terhadap efektivitas kerja. Sebagai bahan pertimbangan ataupun informasi tentang komunikasi karyawan terhadap efektivitas kerja. Sebagai penambahan kualitas dan kuantitas referensi di bidang ilmu ekonomi lainnya khususnya dalam bidang Ilmu Manajemen.

Katakunci: Transformasi Digital, Efektivitas Kerja, Komunikasi Karyawan

Abstract.

The purpose of this study is to find out and analyze how the effect of digital transformation on work effectiveness is mediated by employee communication at the Archives Office of South Sumatra Province. The unit of analysis in this study was the Archives Office of South Sumatra Province with a total of 63 respondents. The data analysis technique was carried out using the SEM-PLS approach to test the hypothesis. The results of the data analysis show that there is a positive influence between digital transformation on work effectiveness of. There is a positive effect of digital transformation on employee communication of. There is a weak mediating effect on employee communication on work effectiveness with a value of. The managerial implications of this study provide new insights to deepen knowledge in the field of human resource management, especially the effect of employee communication on work effectiveness. As material for consideration or information about employee communication on work effectiveness. As an addition to the quality and quantity of references in other fields of economics, especially in the field of Management Science.

Keywords: Digital Transformation, Work Effectiveness, Employee Communication

A. PENDAHULUAN

Perubahan teknologi saat ini mulai berkembang ke arah yang lebih modern. Di masa lalu menggunakan media seperti surat kabar dan koran bahkan disaat itu teknologi paling maju radio (Prayogi & Gunarto, 2022) Teknologi dimulai dari proses yang sederhana dalam kehidupan sehari-hari sampai pada tingkat pemenuhan kepuasan sebagai individu dan makhluk sosial. Dari zaman ke zaman kemajuan teknologi terus

berkembang, mulai dari era teknologi pertanian sampai dengan era teknologi komunikasi dan informasi saat ini (M. Danuri, 2019). Perkembangan ini akan dampak dalam kehidupan bermasyarakat, berbangsa dan bernegara, setiap individu tertarik untuk menggunakan dan memanfaatkan setiap perkembangan ini (Raihan et al., 2022).

Kemajuan teknologi informasi dan komunikasi menjadikan peralihan akses informasi dari bentuk manual menjadi digital yang menjadikan akses informasi menjadi semakin luas dan tidak terbatas (Yuliana & Syahputra, 2022). Akses informasi yang dulunya dilakukan melalui format tercetak telah beralih menjadi akses digital yang dapat diakses secara online melalui jaringan internet. (Yuliana & Syahputra, 2022)

Perubahan yang di maksud meliputi perubahan dalam perilaku, perubahan dalam sistem nilai dan penilaian, perubahan dalam metode dan cara bekerja, perubahan dalam peralatan yang digunakan, perubahan dalam hal bersikap. Perpaduan teknologi komputer dan komunikasi menjadikan teknologi informasi yang memiliki berbagai macam kelebihan dalam pertukaran informasi ke berbagai belahan dunia, teknologi ini dinamakan internet dengan jaringan yang mendunia dan akses yang sangat cepat. Setiap individu dapat saling bertukar data dan informasi dengan jangkauan yang jauh, akses kegiatan dan aktivitas dapat dilakukan secara online dan dengan tepat sasaran (M. Danuri, 2019).

Komunikasi sangat penting dalam segala aspek kehidupan (Lestari, 2020). Komunikasi dapat meningkatkan keharmonisan kerja dalam organisasi sebaliknya Ketika komunikasi tidak efektif maka koordinasi akan terganggu dan dapat mengakibatkan terganggunya proses pencapaian target dan tujuan suatu instansi. (Mirnasari & Sari, 2020). Komunikasi merupakan fondasi untuk semua hubungan interpersonal serta intern dan antar unit organisasional (Suryana, 2022). Dengan elemen-elemen serta proses-proses yang terlibat dalam proses komunikasi, keberhasilan komunikasi ditentukan oleh pengkodean dan media yang digunakan dalam komunikasi. Tetapi sering juga terdapat permasalahan atau hambatan komunikasi pada pihak-pihak yang terkait dalam komunikasi, sehingga komunikasi menjadi tidak efektif (Endang et al., 2020).

Peningkatan efektivitas kerja sangatlah di perlukan dalam suatu organisasi untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan (Darmad, 2020). Efektivitas kerja dapat dilihat dari kemampuan instansi dalam mencapai program kerja yang telah direncanakan. Hal ini memberi konsekuensi pada perlunya kesadaran dari setiap pegawai untuk menjalin kerja sama yang baik antar anggotanya melalui pembinaan komunikasi yang baik, sebab tidak dapat dibantah bahwa semakin baik komunikasi yang terjalin dalam organisasi maka akan semakin baik pula kerja pegawai.

Penelitian ini dilatar belakangi oleh *Research Gap* pada penelitian sebelumnya. Dilihat dari penelitian yang dilakukan oleh penelitian (Choirinisa, 2022) yang membahas tentang pengaruh Transformasi Digital terhadap efektivitas kerja yang menunjukkan bahwa variabel tersebut berpengaruh signifikan terhadap efektivitas kerja, penelitian (Suryana, 2022) secara signifikan juga berpengaruh terhadap komunikasi karyawan.

Dalam penelitian sebelumnya seputar Transformasi Digital dan Komunikasi Karyawan tentunya peneliti ini memiliki beberapa kesamaan dengan peneliti terdahulu seperti variabel dan metode penelitian. Ada perbedaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya bahwa belum ada yang meneliti kedua variabel tersebut, kemudian lokasi penelitian yang penulis pilih pun berbeda dengan penelitian sebelumnya. Maka dari itu peneliti merasa sangat diperlukannya meneliti tentang Pengaruh Transformasi Digital Dan Komunikasi Karyawan Terhadap Efektivitas Kerja Pada Dinas Kearsipan Provinsi Sumatera Selatan.

B. TINJAUAN PUSTAKA

1. Goal Setting Theory

Goal setting theory adalah hubungan antara kinerja seseorang dengan tujuannya

terhadap suatu pekerjaan (Locke & Latham, 2006). Teori ini merupakan teori yang berpengaruh di dalam manajemen SDM (Neubert & Dyck, 2016). Goal setting theory adalah individu yang memiliki tujuan dan termotivasi untuk mencapai tujuan. Teori penetapan tujuan sampai saat ini telah menunjukkan mayoritas di seluruh individu maupun organisasi melibatkan ratusan studi (Locke & Latham, 2019).

Berdasarkan pendekatan *goal setting theory* yang dijelaskan maka apabila tujuan mudah diperoleh menyebabkan sedikit usaha yang harus dikeluarkan. Bila kesulitan tujuan bertambah, karyawan bekerja lebih keras, sehingga meningkatkan usaha. maka dari itu tentunya perlunya efektivitas yang baik dalam meningkatkan transformasi digital komunikasi untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

2. Transformasi Digital

Menurut (Damanhuri & Hartono, 2022) Transformasi digital merupakan perubahan penggunaan teknologi modern keseluruhan elemen kehidupan organisasi dengan adanya transformasi digital ini mampu memberikan kemudahan bagi organisasi dan merevolusikan berbagai bisnis dan sistem yang di jalankan. Sedangkan menurut (Hadiono & Noor Santi, 2020) Transformasi digital dapat diartikan sebagai proses memanfaatkan teknologi digital yang ada seperti teknologi virtualisasi, komputasi bergerak, komputasi awan, integrasi semua sistem yang telah ada pada organisasi dan lain-lain.

3. Efektivitas Kerja

Menurut (Choirinisa, 2022) Efektivitas kerja adalah kemampuan pegawai dalam menyesuaikan faktor pendukung untuk mencapai hasil kerja tepat waktu. Menurut (Choirinisa, 2022) Efektivitas kerja adalah kemampuan pegawai dalam menyesuaikan faktor pendukung untuk mencapai hasil kerja tepat waktu. Dari uraian diatas dapat disimpulkan bahwa efektivitas kerja adalah suatu keadaan yang menunjukkan aktivitas pekerjaan yang memberikan hasil atau akibat

4. Komunikasi Karyawan

Komunikasi merupakan fondasi untuk semua hubungan interpersona serta intern dan antar unit organisasional (Suryana, 2022). Dengan elemen-elemen serta proses-proses yang terlibat dalam proses komunikasi, keberhasilan komunikasi ditentukan oleh pengkodean dan media yang digunakan dalam komunikasi. Tetapi sering juga terdapat permasalahan atau hambatan komunikasi pada pihak-pihak yang terkait dalam komunikasi, sehingga komunikasi menjadi tidak efektif .

5. Hubungan Antar Variabel

Pada temuan (Choirinisa, 2022) mengidentifikasi Transformasi Digital berpengaruh positif terhadap Efektivitas Kerja. Pada hasil penelitian sebelumnya, menunjukkan bahwa Transformasi Digital berpengaruh terhadap Efektivitas Kerja (Prayogi & Gunarto, 2022)] (M. Danuri, 2019) (BIASNA BR BANCIN, 2022)

H1 : Pengaruh Transformasi Digital terhadap Efektivitas Kerja

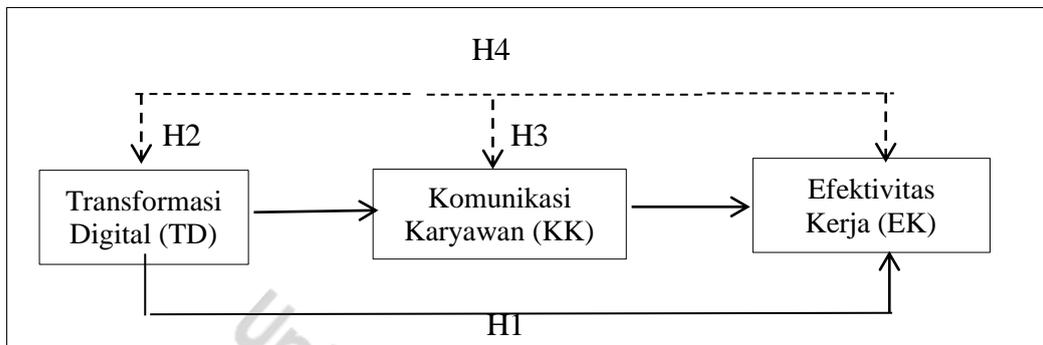
Pada penelitian sebelumnya, Transformasi Digital berpengaruh positif terhadap Komunikasi Karyawan. (Bilanova et al., 2022) Transformasi Digital berpengaruh positif terhadap Komunikasi Karyawan (Mahrani, 2022). Hasil temuan sebelumnya, menyatakan bahwa Transformasi Digital berpengaruh signifikan terhadap Komunikasi karyawan (Tulungen et al., 2022).

H2 : Pengaruh Transformasi Digital terhadap Komunikasi Karyawan

Pada penelitian (Saraswati et al., 2021) menyatakan bahwa Komunikasi Karyawan dipengaruhi oleh Efektivitas Kerja yang merupakan variabel mediasi Komunikasi Karyawan sebagai Mediating Variable berhasil memediasi hubungan antara

variabel dependen dan variabel independen (Darmad, 2020) (Rahayu et al., 2022), (Hidayat, 2022).

H3 : Pengaruh Komunikasi Karyawan Terhadap Efektivitas Kerja



Gambar 1. Kerangka Berpikir

- Berdasarkan permasalahan yang di uraikan diatas, maka dapat dikemukakan hipotesis :
- H1 : Diduga terdapat Pengaruh Transformasi Digital Terhadap Efektivitas Kerja Pada Dinas Kearsipan Provinsi Sumatera Selatan.
 - H2 : Diduga terdapat Pengaruh Transformasi Digital Terhadap Komunikasi Karyawan Pada Dinas Kearsipan Provinsi Sumatera Selatan .
 - H3 : Diduga terdapat Pengaruh Transformasi Digital Dan Komunikasi Karyawan Terhadap Efektivitas Kerja Pada Dinas Kearsipan Provinsi Sumatera Selatan.
 - H4 : Di duga terdapat Pengaruh Transformasi Digital Terhadap Efektivitas Kerja Yang Dimediasi Oleh Komunikasi Karyawan Pada Dinas Kearsipan Provinsi Sumatera Selatan.

C. METODE PENELITIAN

Dalam Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan menggunakan metode Structural Equation Model (SEM) PLS untuk mengevaluasi hubungan antar variabel. Data primer dan sekunder digunakan dalam penelitian ini. Data primer diperoleh melalui kuesioner, sementara data sekunder bersumber dari literatur seperti buku dan jurnal. Populasi adalah semua Dinas Kearsipan Provinsi Sumatera Selatan yang berjumlah 63 responden. Teknik pengambilan sampel menggunakan *simple random sampling* yaitu pengambilan anggota sampel dari populasi dilakukan secara acak tanpa memperhatikan strata yang ada dalam populasi itu. Teknik analisis data yang digunakan yakni, uji validitas, uji reliabilitas, dan uji hipotesis (*T-test*) dengan model pengukuran *outer model* dan *inner model* pada Analisis *Partial Least Square*

D. HASIL PENELITIAN

Karakteristik Responden

Responden berpartisipasi dalam penelitian ini terdiri dari 63 orang, pengklasifikasian berdasarkan jenis kelamin, usia, pendidikan, dan lama bekerja. mayoritas responden adalah laki-laki sebanyak 32 (50,9%). Rentang Usia pada >50 tahun sebanyak 22 orang (34,9%) dengan pendidikan rata-rata Strata 1 sebanyak 34 orang (54%). Pada lama bekerja mayoritas adalah >15 tahun sebanyak 31 orang (49,2%).

Evaluasi Pengukuran Model

Proses analisis model pengukuran dalam konteks PLS perlu dilakukan sebagai tahap awal dari analisis model persamaan struktural (SEM). Pendekatan ini dipilih karena mampu menggambarkan hubungan khusus antara variabel laten dan variabel

manifest yang terkait. Hasil permulaan dari tahap pemodelan eksternal melibatkan penilaian validitas dan reliabilitas konstruk yang digunakan.

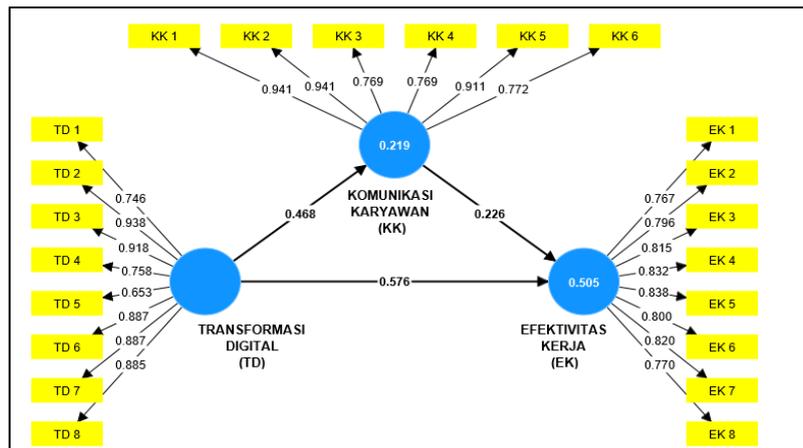
Pada penelitian ini, konstruk yang dioperasikan berbentuk reflektif. Uji validitas meliputi validitas konvergen dan validitas diskriminan. Sedangkan untuk reliabilitas, evaluasi dilakukan melalui ukuran reliabilitas internal dengan menggunakan nilai Cronbach's alpha dan composite reliability untuk setiap konstruk. Petunjuk mengenai nilai validitas dari indikator-indikator reflektif yang digunakan dalam riset adalah untuk ukuran-ukuran yang tercantum dalam Tabel 1.

Tabel 1 Aturan Praktis Validitas dan Reliabilitas

Validitas dan Reliabilitas	Parameters & Rule of Thumb
Validitas Konvergen: Berprinsip bahwa variabel manifest suatu konstruk seharusnya berkorelasi tinggi (Campbell DT & Fiske D, 1959)	Dikatakan valid jika: <ul style="list-style-type: none"> • nilai outer loading pada indikator >0.708 untuk <i>confirmatory research</i>; 0.6-0.7 untuk <i>exploratory research</i> masih dapat diterima (J. F. Hair et al., 2022), dan • nilai <i>Average Variance Extracted (AVE)</i> >0.50 (Fornel C & Larcker D, 1981; J. F. J. Hair et al., 2014)
Validitas Diskriminan: Berprinsip bahwa variabel manifest konstruk yang berbeda seharusnya tidak berkorelasi tinggi (Campbell DT & Fiske D, 1959)	Dikatakan valid jika: <ul style="list-style-type: none"> • nilai <i>outer loading</i> indikator pada suatu konstruk > semua nilai <i>cross loading</i>-nya dengan konstruk yang lain (J. F. Hair et al., 2013), atau • Kuadrat korelasi antar konstruk laten < AVE masing-masing konstruk yang berhubungan (Fornel C & Larcker D, 2022)
Reliabilitas: Berprinsip membuktikan akurasi, konsistensi, dan ketepatan instrument dalam mengukur konstruk.	Dikatakan reliabel jika: <ul style="list-style-type: none"> • <i>Cronbach's Alpha</i> > 0.70 untuk <i>Confirmatory Research</i>, dan > 0.60 masih dapat diterima untuk <i>Exploratory Research</i> (J. F. Hair et al., 2022), atau • <i>Composite Reliability</i> > 0.708 untuk <i>Confirmatory Research</i>, 0.60 - 0.70 masih dapat diterima untuk <i>Exploratory Research</i> (J. F. Hair et al., 2022)

Analisis model pengukuran pada penelitian ini menggunakan metode first order construct (FOC) atau low order construct (LOC), yaitu suatu metode pemodelan dimana konstruk direfleksikan atau dibentuk oleh indikator.

• **Model Pengukuran Awal**



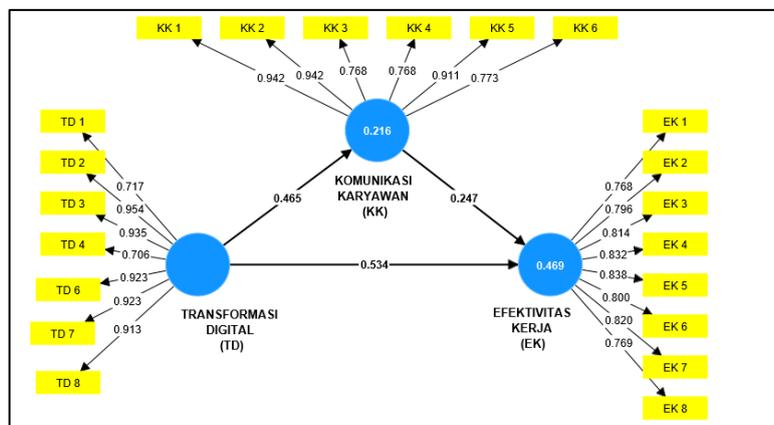
Gambar 2 Model Pengukuran Awal

Model pengukuran awal pada *lower order* menjelaskan variabel manifest yang berkorelasi dengan konstruk (*outer loading*). Hasil model pengukuran pada *higher order*-nya menjelaskan besar nilai koefisien jalur (*path coefficients*) antara konstruk.

Tabel 2 Nilai *Outer Loading* Model Pengukuran Awal

	TRANSFORMASI DIGITAL (TD)	EFEKTIVITAS KERJA (EK)	KOMUNIKASI KARYAWAN (KK)
TD 1	0.746		
TD 2	0.938		
TD 3	0.918		
TD 4	0.758		
TD 5	0.653		
TD 6	0.887		
TD 7	0.887		
TD 8	0.885		
EK 1		0.885	
EK 2		0.796	
EK 3		0.815	
EK 4		0.832	
EK 5		0.838	
EK 6		0.800	
EK 7		0.820	
EK 8		0.770	
KK 1			0.941
KK 2			0.941
KK 3			0.769
KK 4			0.769
KK 5			0.911
KK 6			0.772

Berdasarkan Tabel 2 terlihat bahwa *outer loading* pada variabel Transformasi Digital terdapat indikator tidak valid karena nilai *outer loading* <0,7 yakni indikator T5. Revisi Model Pengukuran dilakukan melalui proses literasi dengan menghilangkan indikator-indikator yang tidak valid, maka diperoleh model akhir seperti pada Gambar berikut:



Gambar 3 Revisi Model Pengukuran

Revisi model pengukuran pada *lower order* menjelaskan variabel manifest yang berkorelasi dengan konstruk (*outer loading*). Hasil model pengukuran pada *higher order*-nya menjelaskan besar nilai koefisien jalur (*path coefficients*) antara konstruk seperti pada Tabel 3

Tabel 3 Nilai Outer Loading Revisi Model Pengukuran

Indikator	TRANSFORMASI DIGITAL (TD)	EFEKTIVITAS KERJA (EK)	KOMUNIKASI KARYAWAN (KK)
TD 1	0.717		
TD 2	0.954		
TD 3	0.935		
TD 4	0.706		
TD 6	0.923		
TD 7	0.923		
TD 8	0.913		
EK 1		0.768	
EK 2		0.796	
EK 3		0.814	
EK 4		0.832	
EK 5		0.838	
EK 6		0.800	
EK 7		0.820	
EK 8		0.769	
KK 1			0.942
KK 2			0.942
KK 3			0.768
KK 4			0.768
KK 5			0.911
KK 6			0.773

Hasil revisi model pengukuran pada masing-masing variabel mampu menghasilkan nilai parameter validitas dan reliabilitas yang memenuhi *rule of thumb*. Semua nilai *outer loading* pada variabel manifest terhadap konstruk, serta nilai *outer loading* konstruk berada di atas 0.7, dan menghasilkan nilai konstruk yang reliabel. Nilai AVE dan CR yang dihasilkan pada setiap konstruk masing-masing variabel juga berada di atas nilai 0,7 untuk AVE dan di atas 0.5 untuk CR, sehingga dapat dikatakan bahwa validitas konvergen pada semua variabel beserta manifestasinya terpenuhi.

Tabel 4 Nilai Cronbach's Alpha, Composite Reliability, dan AVE

Variabel	Cronbach's Alpha	rho_A	Composite Reliability	Average Variance Extracted (AVE)
Transformasi Digital (TD)	0.945	0.950	0.950	0,762
Efektivitas Kerja (EK)	0.924	0.934	0,934	0,648
Komunikasi Karyawan (KK)	0.924	0.929	0,929	0,730

Validitas diskriminan pada sebuah variabel laten dapat dikatakan terpenuhi jika nilai akar kuadrat dari korelasi antar konstruk laten lebih kecil dari AVE masing-masing konstruk yang terlibat, atau jika akar kuadrat dari AVE lebih besar dari korelasi antar konstruk laten.

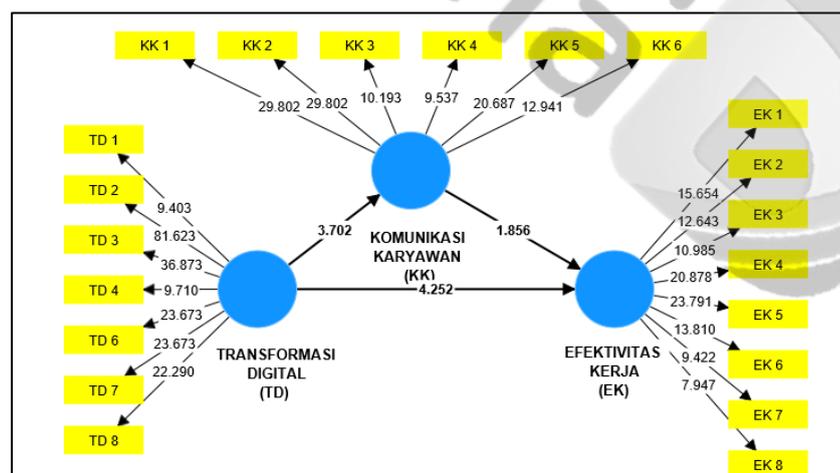
Tabel 5 Nilai Korelasi Antar Konstruk Variabel

Variabel	Transformasi Digital (TD)	Efektivitas Kerja (EK)	Komunikasi Karyawan (KK)
Transformasi Digital (TD)		0.650	0.494
Efektivitas Kerja (EK)			0.527
Komunikasi Karyawan (KK)			

Dari hasil pengujian pada Tabel 5 dapat disimpulkan bahwa semua nilai kuadrat korelasi antar konstruk laten lebih kecil dari AVE masing-masing konstruk yang relevan. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa semua variabel laten memenuhi kriteria validitas diskriminan (J. F. Hair et al., 2022). Data menunjukkan bahwa nilai Cronbach's alpha untuk masing-masing dimensi komponen dan variabel melebihi 0,7. Selain itu, nilai composite reliability untuk masing-masing dimensi komponen dan variabel juga melebihi 0,7. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa semua variabel dan manifestasinya menunjukkan semua konstruk dari variabel yang telah valid dan reliabel

Hasil Analisis Model Struktural

Pada gambar 4 berikut menampilkan gambar *full model* pada model struktural yang dirancang dalam penelitian ini.



Gambar. 4 Model Pengukuran Struktural

Gambar 4 menunjukkan hubungan yang terjadi antara variabel laten eksogen dan endoge. Nilai-nilai yang ditampilkan adalah besar koefisien jalur (*path coefficients*) pada masing-masing hubungan yang menunjukkan besar pengaruh langsung variabel eksogen terhadap variabel endogen. Pada pembentukan full model ini tidak lagi dilihat validitas dan reliabilitas dari indikator tersebut, namun indikator tersebut dapat direduksi jika secara statistik tidak berpengaruh signifikan atau tidak didukung secara teoritis. Untuk itu perlu dilihat hasil pengujian dari model tersebut dengan menggunakan langkah *bootstrapping* pada SmartPLS, maka diperoleh hasil seperti pada tabel di bawah ini:

Tabel 6 Nilai R –Square

Variabel	R Square	R Square Adjusted
Efektivitas Kerja (EK)	0,469	0,451
Komunikasi Karyawan	0,216	0,203

Hasil yang diperlihatkan pada Tabel 6 mengacu pada *rule of thumb* kekuatan model prediksi yang menyatakan bahwa nilai *R square* sebesar 0,451 pada struktur I menunjukkan model rendah, bahwa kekuatan model substruktur I dalam menjelaskan variasi data sampel dalam memprediksi populasi tergolong rendah. Pada struktur II nilai *R square* sebesar 0,216 menunjukkan model kecil.

Tabel 7 Nilai F-Square

Variabel	Transformasi Digital (TD)	Efektivitas Kerja (EK)	Komunikasi Karyawan (KK)
Transformasi Digital (TD)		0,421	0,276
Efektivitas Kerja (EK)			
Komunikasi Karyawan (KK)		0,090	

Berdasarkan Tabel 7, menunjukkan nilai *effect size* f^2 sebesar 0,421 menunjukkan pengaruh yang tinggi variabel Transformasi Digital namun pada variabel komunikasi karyawan pengaruh tersebut berdampak memperlemah efek pengaruh antar variabel Komunikasi Karyawan terhadap Efektivitas Kerja dengan nilai *f-square* 0,090 (rendah).

Tabel 8 Nilai Path Coefficients, T-statistics, P values

Hubungan	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics (O/STDEV)	P Values
TRANSFORMASI DIGITAL (TD) -> EFEKTIVITAS KERJA (EK)	0,534	0,548	0,126	4,252	0,000
TRANSFORMASI DIGITAL -> KOMUNIKASI KARYAWAN	0,465	0,483	0,126	3,702	0,000
KOMUNIKASI KARYAWAN (KK) -> EFEKTIVITAS KERJA (EK)	0,247	0,249	0,133	1,856	0,064

Berdasarkan Tabel 8 terdapat satu hubungan hipotesis yang tidak diterima yaitu, tidak menunjukkan hubungan pengaruh secara langsung positif dan signifikan antara Transformasi Digital terhadap Efektivitas Kerja yang menunjukkan bahwa :

1. Transformasi Digital berpengaruh positif Efektivitas Kerja sebesar 0.534 (53.4%), yang secara statistik signifikan karena nilai *t*-hitung sebesar 4.252 (lebih kecil dari 1.96). atau nilai *p*-value sebesar 0,000 (lebih besar dari 5%). Hasil ini menunjukkan bahwa Transformasi Digital dapat meningkatkan dan memperkuat Efektivitas Kerja.

2. Transformasi Digital berpengaruh positif terhadap Komunikasi Karyawan sebesar 0,465 (46,5%), yang secara statistik dan signifikan karena nilai t-hitung sebesar 3,702 (kurang dari 1,96) atau nilai p-value sebesar 0,000 (lebih besar dari 5%). Hasil ini menunjukkan bahwa Transformasi Digital dapat meningkatkan dan memperkuat hubungan Komunikasi Karyawan .
3. Komunikasi Karyawan berpengaruh positif terhadap Efektivitas Kerja dengan nilai sebesar 0,247 (24,7%), secara statistik tidak signifikan karena diperoleh nilai t-hitung sebesar 1,856 (lebih kecil dari 1,96) Kondisi ini mengindikasikan bahwa Komunikasi Karyawan tidak dapat memengaruhi dan meningkatkan Efektivitas Kerja .
4. Terdapat Pengaruh positif Transformasi Digital terhadap Efektivitas Kerja dan Komunikasi Karyawan dengan nilai 0,166 Kondisi ini menunjukkan bahwa efek mediasi negatif dan tidak berperan, Komunikasi Karyawan tidak berhasil menjadi variabel perantara hubungan Transformasi Digital terhadap Efektivitas Kerja.

Efek mediasi pada penelitian ini, menginterpretasi nilai Indirect *effect*, mengacu pada pengaruh mediasi tinggi sebesar 0,175, mediasi medium sebesar 0,075 dan 0,01 mediasi rendah (Ogbeibu et al., 2021). Kalkulasi indirect effect dapat dilihat tabel 9

Tabel 9 Indirect Effect

Hubungan	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics (O/STDEV)	P Values
TRANSFORMASI DIGITAL (TD) -> EFEKTIVITAS KERJA (EK)->KOMUNIKASI KARYAWAN (KK)	0,115	0,123	0,083	1,385	0.166

Hasil dari nilai statistik pada Komunikasi Karyawan berhasil memediasi hubungan antara Transformasi Digital terhadap Efektivitas Kerja dengan pengaruh mediasi tergolong rendah. Sehingga diperlukan strategi yang baru untuk meningkatkan Transformasi Digital dan memperkuat Efektivitas Kerja.

E. PENUTUP

Berdasarkan hasil uji pengaruh hubungan (hipotesis), Transformasi Digital berpengaruh secara langsung terhadap Efektivitas Kerja (53,4%), dan Transformasi Digital berpengaruh positif terhadap Komunikasi Karyawan sebesar (46,5%) dan hubungan Komunikasi Karyawan terhadap Efektivitas Kerja sebesar (24,7%). Hasil dari uji mediasi menyatakan bahwa Komunikasi Karyawan tidak berhasil memediasi hubungan antara Transformasi Digital terhadap Efektivitas Kerja dengan pengaruh mediasi tergolong rendah. Sehingga diperlukan strategi yang baru untuk meningkatkan Transformasi Digital dan memperkuat Efektivitas Kerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Afriyadi, F. (2015). Efektivitas komunikasi interpersonal antara atasan dan bawahan karyawan PT . Borneo Enterprindo Samarinda. *Manajemen Komunikasi*, 3(1), 362–376.
- BIASNA BR BANCIN. (2022). *PENGARUH KOMPETENSI, TRANSFORMAS DIGITAL DAN PEMBARUAN KETERAMPILAN TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA DINAS SUMBER DAYA AIR, CIPTA KARYA DAN TATA RUANG PROVINSI SUMATERA UTARA*. UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA.

- Campbell DT, & Fiske D. (1959). Convergent and Discriminant Validation by The Multitrit-multimethod Matrix. *Psychological Buletin*, 56(1), 81–105.
- Choirinisa, A. A. (2022). PENGARUH PENGGUNAAN APLIKASI DIGITAL TERHADAP EFEKTIVITAS KERJA PEGAWAI. *Transekonomika: Akuntansi, Bisnis Dan Keuangan*, 2(5), 483–492. <https://doi.org/10.55047/transekonomika.v2i5.239>
- Damanhuri, D., & Hartono, R. S. (2022). Pengaruh Kompetensi Digital Dan Learning & Development Terhadap Pencapaian Transformasi Digital Pada Direktorat Jenderal Penyelenggaraan Pos Dan Informatika Kementerian Komunikasi Dan Informatika. *Governance*, 10(1), 21–34. <https://doi.org/10.33558/governance.v10i1.5631>
- Darmad, I. D. G. (2020). Pengaruh Komunikasi Terhadap Efektivitas Kerja Pegawai Pada Kantor Camat Blahbatuh Di Kabupaten Gianyar. *Digital Repository Ngurah Rai University*.
- Endang, O. :, Lestari, T., Matondang, S., & Pardede, E. (2020). Pengaruh Komunikasi dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai Badan Pengelola Pajak dan Retribusi Daerah Kota Medan. In *JURNAL PROINTEGRITA* (Vol. 4, Issue 1).
- Fornel C, & Larcker D. (2022). Evaluating Structural Equation Models with Unobservable Variable and Measurement Error. *Journal of Marketing Research*, 18, 39–50.
- Hadiono, K., & Noor Santi, R. C. (2020). Menyongsong Transformasi Digital. *Proceeding Sendiu, July*, 978–979.
- Hair, J. F., Hult, G. T. M., Ringle, C. M., & Sarstedt, M. (2022). A Primer on Partial least Squares Structural Equation Modeling (PLS-SEM). In *Angewandte Chemie International Edition*, 6(11), 951–952. (3rd ed., Vol. 3, Issue 1). Sage.
- Lestari, T. (2020). Pentingnya peran komunikasi dalam kehidupan masyarakat Dan penting dalam aspek kehidupan The importance of the role of communication in people's lives *Researchgate.Net, July*.
- Locke, E. A., & Latham, G. P. (2006). New directions in goal-setting theory. *Current Directions in Psychological Science*, 15(5), 265–268.
- Locke, E. A., & Latham, G. P. (2019). The development of goal setting theory: a half century retrospective. *Motivation Science*, 5(2), 93.
- M. Danuri. (2019). Perkembangan Dan Transformasi Teknologi Digital. *Infokam*, 15(2), 116–123.
- Mirnasari, T., & Sari, N. S. (2020). Pengaruh Komunikasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Bagian Aspirasi Humas Dan Protokol Sekretariat Dprd Provinsi Lampung. *Jurnal Manajemen Mandiri Saburai (JMMS)*, 4(3), 37–44. <https://doi.org/10.24967/jmms.v4i3.798>
- Neubert, M. J., & Dyck, B. (2016). Developing sustainable management theory: Goal-setting theory based in virtue. *Management Decision*.
- Ogbeibu, S., Jabbour, C. J. C., Gaskin, J., Senadjki, A., & Hughes, M. (2021). Leveraging STARA competencies and green creativity to boost green organisational innovative evidence: A praxis for sustainable development. *Business Strategy and the Environment*, 30(5), 2421–2440. <https://doi.org/10.1002/bse.2754>
- Prayogi, G., & Gunarto, M. (2022). Pengaruh Transformasi E-Book Dan Pemasaran Digital Terhadap Keputusan Pembelian Buku-Buku Perguruan Tinggi. *Jurnal Ilmiah MEA (Manajemen ...)*, Vol 6(No. 3), 283–293. <http://journal.stiemb.ac.id/index.php/mea/article/view/2362>
- Raihan, A., Setiyani, H., & Septian, F. (2022). Pengembangan Aplikasi E-Commerce (Studi Kasus : Pt . Solusi Prima Packaging). *Maklumatika*, 9(1), 25–34.
- Suryana, D. (2022). PENGARUH KOMUNIKASI TERHADAP EFEKTIVITAS KERJA PEGAWAI DI DINAS TENAGA KERJA DAN TRANSMIGRASI KABUPATEN SUMEDANG. *Journal of Regional Public Administration (JRPA)*, 7.
- Yuliana, C. P., & Syahputra, H. (2022). Pengaruh Transformasi Digital terhadap Library Anxiety di UPT. Perpustakaan UIN Ar-Raniry Banda Aceh. *JIPIS: Jurnal Ilmu*



Print ISSN : 2829-4440
Online ISSN : 2654-4326
Publisher : STIE PGRI Dewantara Jombang

04 Oktober
2023

**Letter Of
Acceptance
No.41/JMD/X/2023**

Judul : PENGARUH TRANSFORMASI DIGITAL TERHADAP EFEKTIVITAS KERJA YANG DIMEDIASI OLEH KOMUNIKASI KARYAWAN PADA DINAS KEARSIPAN PROVINSI SUMATERA SELATAN
Author : Ni Ketut Ariyanti
Muji Gunarto
Email : ariyantiketut95@gmail.com, mgunarto@binadarma.ac.id

Artikel berstatus “ACCEPTED” dipublish pada jurnal : JMD, vol 6. no 2 Tahun 2023.10. Keputusan ini dibuat sebagai tanda author sukses menyelesaikan APC dan lolos plagiarismechecker. Apabila ada pertanyaan lanjut, segera hubungi kami.
Terima Kasih

Regards,

Dr. Abdul Rohim