

# Pengaruh Kompetensi Literasi Digital dan Komunikasi yang Intensif terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil dengan Sistem Kerja Tim sebagai Variabel Intervening

Keri Handayani<sup>1\*</sup>, Adijati Utaminingsih<sup>2</sup>, Djoko Santoso<sup>3</sup>

<sup>1,2,3</sup>Magister Manajemen Universitas Semarang, Indonesia

Emai: kery.handayani2411@gmail.com

## Abstrak

Penelitian ini bertujuan menganalisis Pengaruh Kompetensi literasi digital serta komunikasi yang intensif terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil dengan Sistem Kerja Tim sebagai variabel intervening. Variabel bebas pada penelitian ini adalah Kompetensi Literasi Digital dan Komunikasi yang intensif, variabel terikatnya adalah Kinerja Pegawai dan variabel mediasinya adalah Sitem Kerja Tim. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan bantuan kuesioner untuk pengumpulan datanya. Penelitian dilakukan pada Kanwil Kementerian Agama Provinsi Jawa Tengah, dengan populasi sebanyak 156 orang. Sampel dilakukan dengan metode survei, Tehnik analisis data yang digunakan adalah *Structural Equation Modelling* (SEM), dengan pendekatan *Partial Least Squares*. Diperoleh kesimpulan bahwa variabel Kompetensi Literasi Digital dan Komunikasi yang intensif memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Sistem Kerja Tim menjadi mediasi Kompetensi Literasi Digital dan Komunikasi yang intensif terhadap Kinerja Pegawai melalui bantuan teknologi. Hal ini mencerminkan bahwa Kompetensi Literasi Digital dan Komunikasi yang intensif antar Pegawai menjadi sesuatu yang penting dalam menyelesaikan seluruh pekerjaan. Instansi harus mendorong Pegawai meningkatkan kompetensinya baik secara pribadi maupun melalui mekanisme pelatihan regular yang diadakan instansi. Agar seluruh pegawai mampu menyelesaikan pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya dengan baik tanpa harus mengandalkan ataupun bergantung kepada pihak lain.

**Kata Kunci:** Kompetensi Literasi Digital, Komunikasi yang intensif, Kinerja, Pegawai, Sistem Kerja Tim.

## Abstract

*This research aims to analyze the influence of digital literacy competency and intensive communication on the performance of civil servants using the teamwork system as an intervening variable. The independent variables in this research are Digital Literacy and Intensive Communication Competence, the dependent variable is Employee Performance and the mediating variable is Teamwork System. This research uses quantitative methods with the help of questionnaires for data collection. The research was conducted at the Regional Office of the Ministry of Religion of Central Java Province, with a population of 156 people. The sample was carried out using a survey method. The data analysis technique used was Structural Equation Modeling (SEM), with a Partial Least Squares approach. It was concluded that the intensive Digital Literacy and Communication Competency variables had a positive and significant influence on Employee Performance. The Teamwork System mediates Digital Literacy*

<b>How to cite:</b>	Keri Handayani*, Adijati Utaminingsih, Djoko Santoso (2024) Pengaruh Kompetensi Literasi Digital dan Komunikasi yang Intensif terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil dengan Sistem Kerja Tim sebagai Variabel Intervening, (5) 4
<b>E-ISSN:</b>	2722-5356
<b>Published by:</b>	Ridwan Institute

*Competency and Intensive Communication on Employee Performance through the help of technology. This reflects that Digital Literacy Competence and intensive communication between employees are important in completing all work. Agencies must encourage employees to improve their competence both personally and through regular training mechanisms held by the agency. So that all employees are able to complete the work they are responsible for well without having to rely or rely on other parties.*

**Keywords:** *Digital Literacy Competency, Intensive Communication, Performance Employees, Teamwork System*

## **Pendahuluan**

Pemerintah saat ini tengah fokus melakukan penyederhanaan birokrasi, tidak hanya menghapus struktur birokrasi dan mengalihkan Pejabat Administrasi menjadi Pejabat Fungsional. Lebih dari itu, pemerintah berusaha mewujudkan pemerintahan yang lebih dinamis, lincah dan profesional. Untuk dapat mewujudkan birokrasi yang dinamis, lincah, dan profesional, mekanisme kerja baru sangat dibutuhkan untuk membangun budaya kerja baru yang lebih relevan di era digital saat ini.

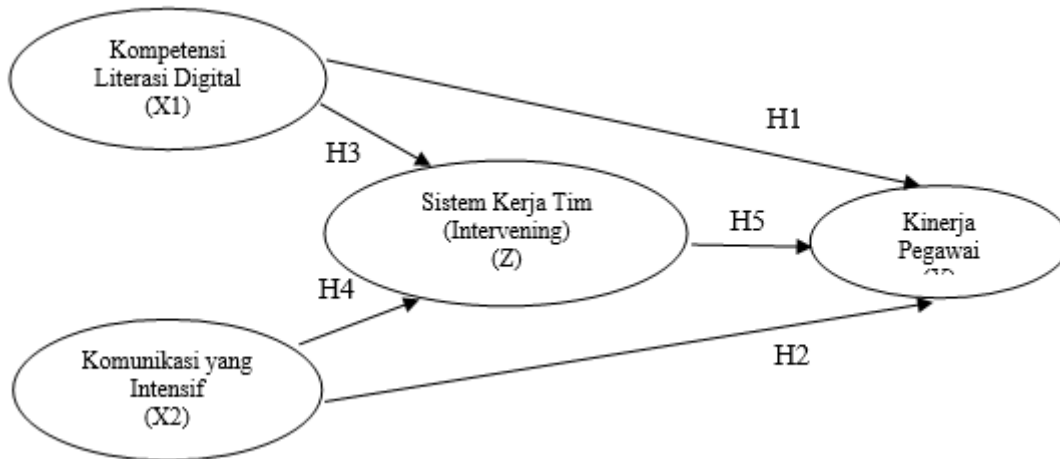
Penyederhanaan Birokrasi diharapkan dapat menghasilkan banyak manfaat, diantaranya mengurangi panjangnya prosedural dalam proses pengambilan keputusan serta meningkatkan kerja sama untuk mencapai sinergi dalam mewujudkan target kerja (Ardiansyah, 2016). Untuk dapat menyelesaikan tugas dan pekerjaan seorang Pegawai harus memiliki tingkat kemampuan tertentu, tidaklah cukup efektif keterampilan untuk mengerjakan sesuatu tanpa pemahaman yang jelas mengenai apa yang dikerjakan dan bagaimana mengerjakannya (Akbar, 2020);(Syahrial & Robica, 2014).

*Performance* atau *Actual Performance* adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Porat, Blau, & Barak, 2018). Selain itu Kompetensi yang semakin tinggi mampu meningkatkan kualitas layanan publik, Teamwork yang semakin kuat mampu meningkatkan kualitas layanan publik, Kinerja Pegawai yang semakin tinggi mampu meningkatkan kualitas layanan publik (Sunaryo & ABS, 2017);(Nurul Aisyah & Giovanni, 2018). Sehingga kesimpulan dari penelitian ini menunjukkan bahwa kompetensi kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Bismart & Suci, 2020).

Peningkatan pemahaman, penemuan dan penggunaan informasi berbasis teknologi digital semakin mendorong untuk mampu memanfaatkan alat-alat penunjang berbasis digital sehingga memungkinkan produktivitas kian meningkat (Yazon, Ang-Manaig, Buama, & Tesoro, 2019). Sementara Komunikasi merupakan interaksi antar pribadi yang menggunakan *symbol linguistic*, seperti symbol verbal (kata-kata) dan nonverbal (Andriyanti, 2019). Sistem ini dapat disosialisasikan secara langsung atau tatap muka atau melalui media lain (tulisan, oral, dan visual). Oleh karenanya, komunikasi menjadi faktor yang perlu di perhatikan dalam sebuah organisasi (Octavia & Budiono, 2021). Komunikasi yang baik dapat meningkatkan efektifitas dalam meningkatkan kualitas Sumber Daya Manusia (Afandi, 2018);(Pradnyana, Astakoni, & Utami, 2020).

## Pengaruh Kompetensi Literasi Digital dan Komunikasi yang Intensif terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil dengan Sistem Kerja Tim sebagai Variabel Intervening

Dalam rangka menyikapi adanya penyederhanaan birokrasi yang mewajibkan seluruh Pegawai dapat bekerja dan menyelesaikan pekerjaan secara cepat dengan bantuan teknologi, maka dibutuhkan Kompetensi Literasi Digital serta Komunikasi yang intensif agar Kinerja Pegawai semakin meningkat dengan Sistem Kerja Tim sebagai pilihan solusi dalam menyelesaikan tantangan yang ada saat ini.



**Gambar 1.** Kerangka Pemikiran Konseptual

Gambar diatas merupakan Kerangka Pemikiran Konseptual dari Pengaruh Kompetensi Literasi Digital dan Komunikasi yang intensif terhadap Kinerja PNS melalui Sistem Kerja Tim sebagai variabel intervening. Dimana berdasarkan hubungan antar variabel yang telah diuraikan sebelumnya, maka dapat dirumuskan hipotesa penelitian sebagai berikut: H1 = Ada pengaruh Kompetensi Literasi Digital terhadap Kinerja PNS; H2 = Ada pengaruh Komunikasi yang Intensif terhadap Kinerja PNS; H3 = Ada pengaruh Kompetensi Literasi Digital terhadap Sistem Kerja Tim; H4 = Ada pengaruh Komunikasi yang Intensif terhadap Sistem Kerja Tim; dan H5 = Ada pengaruh Sistem Kerja Tim terhadap Kinerja PNS.

Penelitian terdahulu oleh Aisyah (2022), hasil penelitiannya bahwa memiliki pengaruh yang signifikansi antara literasi ekonomi pada prestasi belajar siswa serta tak memiliki pengaruh yang signifikansi diantara literasi digital pada prestasi belajar siswa dan adanya nilai signifikansi antara variabel literasi ekonomi dan literasi digital terhadap prestasi belajar sehingga berpengaruh secara bersamaan atau simultan. Penelitian ini menggunakan penelitian kuantitatif dengan cara teknik pengumpulan data berupa angket dan dokumentasi.

Berdasarkan latar belakang di atas maka rumusan penelitian ini adalah bagaimana pengaruh kompetensi literasi digital terhadap kinerja Pegawai Negeri Sipil? Adapun tujuan penelitian ini yaitu mengidentifikasi Pengaruh Komunikasi yang Intensif: mengkaji dampak komunikasi yang intensif terhadap kinerja PNS. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi yang signifikan dalam pengembangan kompetensi literasi digital, komunikasi yang efektif, dan sistem kerja tim di lingkungan Pegawai Negeri Sipil, sehingga kinerja mereka dapat ditingkatkan secara menyeluruh.

## Metode Penelitian

Penelitian ini merupakan *explanatory research*. Dengan menggunakan pendekatan kuantitatif, dan tipe penelitian ini adalah penelitian survei. Penelitian ini dilakukan dengan mengumpulkan data dan informasi dari responden yang dianggap mampu memberikan informasi yang berhubungan dengan permasalahan atau fenomena yang diteliti. Penelitian ini menggunakan data yang diperoleh dari responden, dimana responden akan memberikan jawaban kuesioner melalui link Google Form yang disebar dengan menggunakan broadcast melalui Whatsapp.

Dalam penelitian ini terdiri dari 4 (empat) variabel yang akan diteliti yaitu : Variabel bebas terdiri dari 2 variabel yaitu 1. Kompetensi Literasi Digital (X1) dan 2. Komunikasi yang intensif (X2), untuk Variabel terikat adalah Kinerja Pegawai (Y) dan yang terakhir adalah Variabel intervening yaitu Sistem Kerja Tim (Z). Kuesioner dilengkapi dengan skala pengukuran, yaitu menggunakan skala Likert. Dengan skor antara 1 sampai dengan 5. Seperti tampak pada tabel berikut ini: 1 : Sangat Tidak Setuju (STS); 2 : Tidak Setuju (TS); 3 : Cukup Setuju (CS); 4 : Setuju (S); dan 5 : Sangat Setuju (SS).

Untuk metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah SEM (*Structural Equation Modeling*). Dimana *Structural Equation Modeling (SEM)* merupakan gabungan dari dua metode statistik yang terpisah yaitu analisis faktor (*factor analysis*) yang dikembangkan di ilmu psikologi dan psikometri, serta model persamaan simultan (*simultaneous equation modeling*) yang dikembangkan di ilmu ekonometrika. Alat bantu yang digunakan untuk mengolah data pada penelitian ini adalah program SmartPLS Versi 3 yang dirancang khusus untuk mengestimasi persamaan struktural berbasis variance. untuk lebih fokus dalam meneliti, maka dipergunakanlah indikator sebagai berikut:

**Tabel 1. Variabel dan indikator Penelitian**

No	Variabel	Indikator
1.	Kinerja Pegawai	1. Kualitas 2. Kuantitas 3. Ketepatan waktu 4. Efektivitas 5. Kemandirian 6. Komitmen Kerja
2.	Kompetensi Digital	Literasi <ul style="list-style-type: none"> <li>1. Etika Digital</li> <li>2. Budaya Digital</li> <li>3. Keterampilan Digital</li> <li>4. Keamanan Digital</li> </ul>
3.	Komunikasi yang Intensif	1. Pemahaman; 2. Kesenangan; 3. Pengaruh pada sikap; 4. Hubungan yang semakin baik; 5. Tindakan.
4.	Kerja Tim (Teamwork)	1. Tujuan yang sama; 2. Antusiasme; 3. Peran yang jelas 4. Tanggung jawab yang jelas; 5. Komunikasi yang efektif;

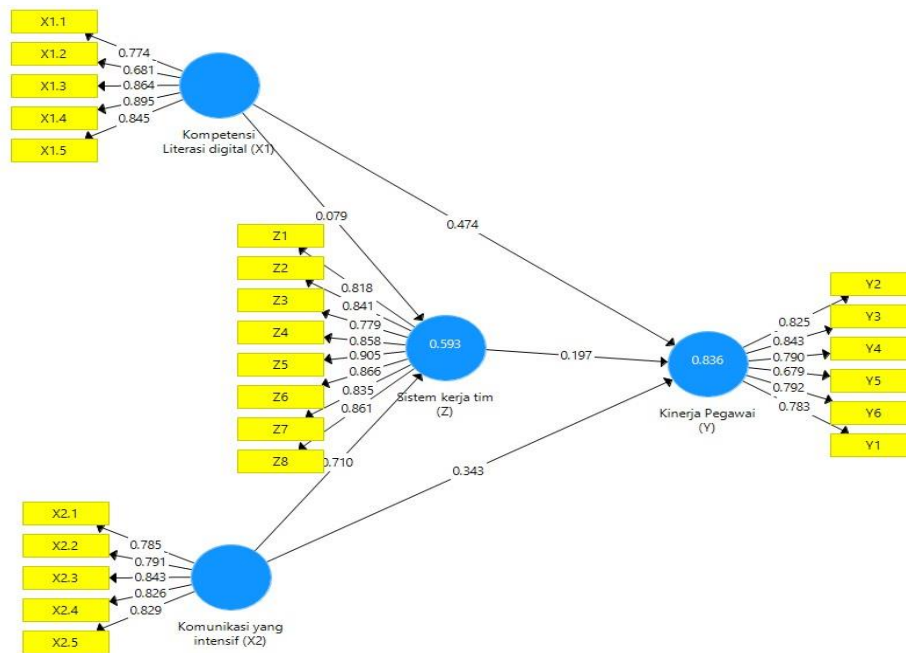
6. Resolusi konflik, yaitu kesepakatan dalam menyelesaikan konflik;
7. Share power (pembagian kekuasaan); dan
8. Keahlian yang dimiliki oleh anggota kelompok.

## Hasil dan Pembahasan

### A. Uji Validitas dan Reabilitas

#### 1. Convergent Validity

Tahapan pertama dalam analisis data yaitu dengan melakukan pengujian terhadap nilai outer loading pada outer model. Outer model merupakan penggambaran model penelitian dalam aplikasi SmartPLS yang dilengkapi dengan dimensi, indikator dan juga jalurnya. Dalam penelitian ini outer model dapat dilihat pada gambar sebagai berikut:



Gambar 2. Outer Model Penelitian

Berdasarkan *outer model* di atas, selanjutnya dilakukan pengujian *outer loading* dengan ketentuan sebagai berikut: Suatu indikator dinyatakan memenuhi *convergent validity* dalam kategori baik apabila nilai *outer loading* lebih besar dari 0,70. Hasil *outer loading* di atas dapat dilihat dalam tabel berikut :

Tabel 2. Hasil Cross Loading

	Kinerja Pegawai (Y)	Kompetensi Literasi Digital (X1)	Komunikasi yang Intensif (X2)	Sistem Kerja Tim (Z)
X1.1	0,788	<b>0,774</b>	0,550	0,468
X1.2	0,531	<b>0,681</b>	0,509	0,381
X1.3	0,653	<b>0,864</b>	0,546	0,467

X1.4	0,759	<b>0,895</b>	0,698	0,570
X1.5	0,673	<b>0,845</b>	0,669	0,535
X2.1	0,682	0,626	<b>0,785</b>	0,583
X2.2	0,611	0,535	<b>0,791</b>	0,549
X2.3	0,740	0,677	<b>0,843</b>	0,658
X2.4	0,607	0,533	<b>0,826</b>	0,729
X2.5	0,777	0,613	<b>0,829</b>	0,604
Y2	<b>0,825</b>	0,691	0,595	0,545
Y3	<b>0,843</b>	0,772	0,630	0,550
Y4	<b>0,790</b>	0,688	0,612	0,535
Y5	<b>0,679</b>	0,508	0,692	0,786
	<b>Kinerja Pegawai (Y)</b>	<b>Kompetensi Literasi Digital (X1)</b>	<b>Komunikasi yang Intensif (X2)</b>	<b>Sistem Kerja Tim (Z)</b>
Y6	<b>0,792</b>	0,640	0,835	0,607
Z1	0,686	0,589	0,660	<b>0,818</b>
Z2	0,616	0,473	0,633	<b>0,841</b>
Z3	0,578	0,487	0,539	<b>0,779</b>
Z4	0,586	0,455	0,610	<b>0,858</b>
Z5	0,676	0,506	0,714	<b>0,905</b>
Z6	0,684	0,547	0,738	<b>0,866</b>
Z7	0,564	0,483	0,612	<b>0,835</b>
Z8	0,604	0,511	0,666	<b>0,861</b>
Y1	<b>0,783</b>	0,676	0,593	0,491

Berdasarkan Tabel diatas nilai cross loading indikator pada setiap variabel memiliki nilai yang lebih tinggi daripada variabel lainnya, karenanya berdasarkan hasil cross loading dapat ditarik kesimpulan bahwa indikator yang digunakan dalam penelitian ini cukup memadai. Tahapan analisis kedua setelah *outer loading* yaitu dengan pengujian konstruk *reliability* dan *validity*. Hasil pengujian konstruk *reliability* dan *validity* dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

**Tabel 3. Konstruk *Reliability* dan *Validity***

	<b>Cronbach's Alpha</b>	<b>rho_A</b>	<b>Reliabilitas Komposit</b>	<b>Rata-rata Varians Diekstrak (AVE)</b>
Kinerja Pegawai (Y)	<b>0,876</b>	<b>0,878</b>	<b>0,907</b>	<b>0,620</b>
Kompetensi Literasi Digital (X1)	<b>0,872</b>	<b>0,883</b>	<b>0,908</b>	<b>0,665</b>
Komunikasi yang intensif (X2)	<b>0,874</b>	<b>0,877</b>	<b>0,908</b>	<b>0,665</b>
Sistem Kerja Tim (Z)	<b>0,943</b>	<b>0,946</b>	<b>0,953</b>	<b>0,716</b>

Pengujian konstruk *reliability* dan *validity* sebuah variabel dapat dinyatakan valid apabila memenuhi ketentuan sebagai berikut:

- a. *Cronbach's Alpha* > 0,70
- b. *Composite Reliability* > 0,70
- c. *AVE* > 0,50

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa seluruh variabel memiliki nilai Cronbach's Alpha lebih dari 0,70; Composite Reliability lebih dari 0,70; dan juga AVE yang juga lebih dari 0,50. Sehingga dapat disimpulkan bahwa semua indikator dalam peneltian ini memenuhi persyaratan konstruk *reliability* dan *validity*.

## 2. Discriminant Validity

Pengujian discriminant validity dilakukan dengan menganalisis nilai cross loading dengan korelasi konstruk pembentuk variabel. Nilai cross loading dapat dilihat pada tabel berikut ini:

**Tabel 4. Outer Loading Pertama**

Kinerja Pegawai (Y)	Kompetensi literasi digital (X1)	Komunikasi Intensif (X2)	Sistem Kerja Tim (Z)
X1.1	0,774		
X1.2	0,681		
X1.3	0,864		
X1.4	0,895		
X1.5	0,845		
X2.1		0,785	
X2.2		0,791	
X2.3		0,843	
X2.4		0,826	
X2.5		0,829	
Y2	0,825		
Y3	0,843		
Y4	0,790		
Y5	0,679		
Y6	0,792		
Z1			0,818
Z2			0,841
Z3			0,779
Z4			0,858
Z5			0,905
Z6			0,866
Z7			0,835
Z8			0,861
Y1	0,783		

Uji *convergent validity* dilakukan untuk memastikan bahwa manifest variabel atau pengukur-pengukur dalam suatu konstruk memiliki korelasi yang tinggi. Pengujian dilakukan dengan memastikan nilai *outer loading* untuk tiap konstruk indikator memenuhi *role of thumb* yang biasanya digunakan yaitu  $> 0,7$ . Sesuai dengan ketentuan tersebut, indikator yang dinyatakan tidak valid akan diproses ulang dengan melakukan *dropping* indikator. Yaitu mengeliminasi indikator yang tidak valid, kemudian dilakukan perhitungan ulang nilai *outer loading*. Hasil dari *outer loading* model kedua setelah dilakukan *dropping* indikator adalah sebagai berikut:

**Tabel 5. Outer Loading Kedua setelah dilakukan dropping**

Kinerja Pegawai (Y)	Kompetensi literasi digital (X1)	Komunikasi Intensif (X2)	Team Work (Z)
X1.1	0,774		

<b>X1.3</b>	<b>0,864</b>	
<b>X1.4</b>	<b>0,895</b>	
<b>X1.5</b>	<b>0,845</b>	
<b>X2.1</b>		<b>0,785</b>
<b>X2.2</b>		<b>0,791</b>
<b>X2.3</b>		<b>0,843</b>
<b>X2.4</b>		<b>0,826</b>
<b>X2.5</b>		<b>0,829</b>
<b>Y2</b>	<b>0,825</b>	
<b>Y3</b>	<b>0,843</b>	
<b>Y4</b>	<b>0,790</b>	
<b>Y6</b>		
<b>Z1</b>		<b>0,818</b>
<b>Z2</b>		<b>0,841</b>
<b>Z3</b>		<b>0,779</b>
<b>Z4</b>		<b>0,858</b>
<b>Z5</b>		<b>0,905</b>
<b>Z6</b>		<b>0,866</b>
<b>Z7</b>		<b>0,835</b>
<b>Z8</b>		<b>0,861</b>
<b>Y1</b>	<b>0,783</b>	

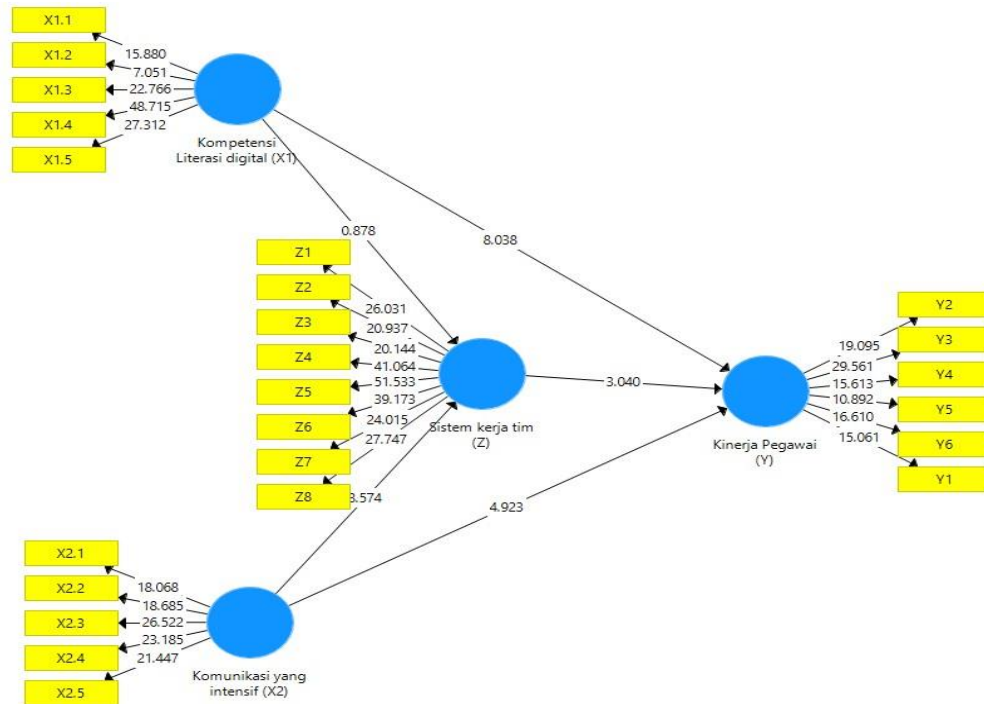
Berdasarkan dari hasil outer loading memperlihatkan bahwa nilai faktor loading masing-masing indikator lebih besar dari 0,70, sehingga dapat disimpulkan bahwa semua indikator dari variabel dinyatakan valid.

### 3. Analisis Inner Model

Analisis inner model digunakan untuk mengetahui hubungan antar variabel dalam penelitian. Analisis ini disebut juga analisis model struktural dengan cara melihat R-square dan juga parameter jalur sturktural untuk dapat menganalisis hubungan antar variabel dan nilai signifikansinya. Berikut ini gambar hasil pengujian inner model dalam penelitian ini:



## Pengaruh Kompetensi Literasi Digital dan Komunikasi yang Intensif terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil dengan Sistem Kerja Tim sebagai Variabel Intervening



**Gambar 3.** Hasil Uji Inner Model

Pengujian *inner model* yang pertama yaitu dengan melalui nilai *R-square* yang diperoleh dari hasil perhitungan *partial least square*. Nilai *R-square* digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen, dengan kriteria 0.67 (model kuat), 0.33 (model moderate) dan 0.19 (model lemah). Nilai *R-square* dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel berikut:

**Tabel 6.** Hasil Nilai R – Square

	R Square	Adjusted R Square
Kinerja Pegawai (Y)	0,836	0,832
Sistem kerja tim (Z)	0,593	0,587

Berdasarkan tabel 6 dapat diketahui bahwa variabel Kompetensi Literasi Digital dan Komunikasi yang intensif memiliki pengaruh terhadap variabel Kinerja Pegawai Negeri Sipil dengan nilai *R - square* sebesar 0,836. Hal ini berarti konstruk variabel Kompetensi Literasi Digital dan Komunikasi yang intensif dipengaruhi oleh variabel Kinerja Pegawai Negeri Sipil sebesar 83,6% ( $0,836 \times 100\%$ ) dan sisanya dipengaruhi oleh variabel lain diluar model penelitian ini.

Begitu juga dengan variabel Sistem Kerja Tim yang memiliki nilai *R-Square* sebesar 0,593 dapat dijelaskan bahwa variabel Sistem Kerja Tim dipengaruhi oleh variabel Kompetensi Literasi Digital dan Komunikasi yang intensif sebesar 59,3% ( $0,593 \times 100\%$ ) dan sisanya dipengaruhi oleh variabel lain diluar model penelitian ini.

**4. Uji Hipotesis (Uji t)**

Pengujian hipotesis pada penelitian ini dengan menggunakan uji *bootstrapping*. Dari uji *bootstrapping* ini kemudian dapat dilihat *T statistics* dan *P values* untuk mengetahui pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen melalui tingkat signifikansinya. Untuk dapat memperoleh *T statistics* dan *P values* dilakukan perhitungan *Path Coefficient* pada aplikasi SmartPLS dengan hasil sebagai berikut:

**Tabel 7. Hasil Path Coefficients**

	Sampel Asli (O)	Rata-rata Sampel (M)	Standar Deviasi (STDEV)	T Statistik ( O/STDEV )	P Values
Kompetensi Literasi digital (X1) -> Kinerja Pegawai (Y)	0,474	0,480	0,059	8,038	<b>0,000</b>
Komunikasi yang intensif (X2) -> Kinerja Pegawai (Y)	0,343	0,340	0,070	4,923	<b>0,000</b>
Kompetensi Literasi digital (X1) -> Sistem kerja tim (Z)	0,079	0,077	0,090	0,878	<b>0,380</b>
Komunikasi yang intensif (X2) -> Sistem kerja tim (Z)	0,710	0,713	0,083	8,574	<b>0,000</b>
Sistem kerja tim (Z) -> Kinerja Pegawai (Y)	0,197	0,192	0,065	3,040	<b>0,002</b>

Hipotesis pertama menguji apakah Kompetensi Literasi Digital secara positif berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai. Hasil pengujian menunjukkan nilai koefisien beta Kompetensi Literasi Digital terhadap Kinerja Pegawai sebesar 0,474 dan t-statistik yaitu sebesar 8,038. Dari hasil ini dinyatakan t-statistik signifikan. karena >1,96 dengan P Value < 0,05 sehingga Hipotesis pertama diterima. Kondisi ini membuktikan bahwa Kompetensi Literasi Digital terbukti memiliki pengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Pegawai.

Hipotesis kedua menguji apakah Komunikasi yang intensif secara positif berpengaruh terhadap Sistem Kerja Tim. Hasil pengujian menunjukkan nilai koefisien beta Komunikasi yang intensif terhadap Sistem Kerja Tim sebesar 0,343 dan t-statistik yaitu sebesar 4,923. Dari hasil ini dinyatakan t-statistik signifikan. karena >1,96 dengan P Value 0,000 (< 0,05) sehingga Hipotesis kedua diterima. Kondisi ini membuktikan bahwa Komunikasi yang intensif terbukti memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Sistem Kerja Tim.

Hipotesis ketiga menguji apakah Kompetensi Literasi Digital secara positif berpengaruh terhadap Kinerja dengan Sistem Kerja Tim. Hasil pengujian menunjukkan bahwa nilai koefisien beta Kompetensi Literasi Digital terhadap Kinerja dengan Sistem Kerja Tim sebesar 0,0770 dan t-statistik sebesar 0,976. Dari hasil ini dinyatakan t-statistik tidak signifikan. karena < 1,96 dengan P Value > 0,05 yaitu 0,330 sehingga Hipotesis ketiga ditolak. Hal ini membuktikan bahwa Kompetensi Literasi Digital terbukti tidak memiliki pengaruh langsung terhadap Kinerja Pegawai dengan dimediasi oleh Sistem Kerja Tim.

## Pengaruh Kompetensi Literasi Digital dan Komunikasi yang Intensif terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil dengan Sistem Kerja Tim sebagai Variabel Intervening

Hipotesis keempat menguji apakah Komunikasi yang intensif secara positif berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai dengan Sistem Kerja Tim. Hasil pengujian menunjukkan nilai koefisien beta Komunikasi yang intensif terhadap Kinerja Pegawai dengan Sistem Kerja Tim sebesar 0,710 dan t-statistik yaitu sebesar 8,574. Dari hasil ini dinyatakan t-statistik signifikan. karena  $>1,96$  dengan P Value  $<0,05$  yaitu 0,000 sehingga Hipotesis keempat diterima. Kondisi ini membuktikan bahwa Komunikasi yang intensif terbukti memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai dengan Sistem Kerja Tim.

Terakhir adalah Hipotesis kelima yang menguji apakah Kompetensi Literasi Digital dan Komunikasi yang intensif berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai dengan dimediasi oleh Sistem Kerja Tim. Hasil pengujian menunjukkan nilai koefisien beta Kompetensi Literasi Digital dan Komunikasi yang intensif berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai dengan dimediasi oleh Sistem Kerja Tim sebesar 0,197 dan t-statistik yaitu sebesar 3,040. Dari hasil ini dinyatakan t-statistik signifikan. karena  $>1,96$  dengan P Value 0,002 ( $<0,05$ ) sehingga Hipotesis kelima diterima. Kondisi ini membuktikan bahwa Kompetensi Literasi Digital dan Komunikasi yang intensif terbukti memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai dengan dimediasi oleh Sistem Kerja Tim.

**Tabel 8. Hasil Pengujian Hipotesis**

	Hipotesis	Hasil	Keterangan
H1	Kompetensi Literasi Digital secara positif berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai	$\beta_1 = 0,474$ T Statistik = 8,038 P value = 0,000	DITERIMA
H2	Komunikasi yang intensif secara positif berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai	$\beta_1 = 0,343$ T Statistik = 4,923 P value = 0,000	DITERIMA
H3	Kompetensi Literasi Digital secara positif berpengaruh terhadap Sistem Kerja Tim	$\beta_1 = 0,079$ T Statistik = 0,878 P value = 0,380	DITOLAK
H4	Komunikasi yang intensif secara positif berpengaruh terhadap Sistem Kerja Tim	$\beta_1 = 0,710$ T Statistik = 8,574 P value = 0,000	DITERIMA
H5	Sistem Kerja Tim mampu memediasi Kompetensi Literasi dan Komunikasi yang intensif secara bersama-sama	$\beta_5 = 0,197$ T Statistik = 3,040 P value = 0,002	DITERIMA

### 5. Uji Intervening

Uji intervening dalam penelitian ini masih menggunakan metode *bootstrapping* dengan melihat *T statistics* dan *P values* pada bagian *specific indirect effect*. Uji intervening digunakan untuk menganalisis seberapa besar pengaruh Sistem Kerja Tim sebagai variabel intervening diantara Kompetensi literasi digital dan Komunikasi yang intensif sebagai variabel independen dan Kinerja Pegawai sebagai variabel dependen. Hasil dari perhitungan *specific indirect effect* adalah sebagai berikut:

**Tabel 9. Specific Indirect Effect**

	Sampel Asli (O)	Rata-rata Sampel (M)	Standar Deviasi (STDEV)	T Statistik (  O/STDEV  )	P Values
<b>Kompetensi Literasi digital (X1) -&gt; Sistem kerja tim (Z) -&gt; Kinerja Pegawai (Y)</b>	0,016	0,017	0,020	0,787	<b>0,431</b>
<b>Komunikasi yang intensif (X2) -&gt; Sistem kerja tim (Z) -&gt; Kinerja Pegawai (Y)</b>	0,140	0,135	0,044	3,179	<b>0,002</b>

Dengan ketentuan T statistics dan P values  $< 0,05$  dan T statistics  $> 1,96$  dari tabel 9 dapat disimpulkan bahwa variabel Sitem Kerja Tim tidak dapat dijadikan sebagai mediasi pada Kompetensi Literasi Digital terhadap Kinerja Pegawai karena tidak memenuhi kriteria T statistics dan P values. Sementara itu Sistem Kerja Tim dapat dijadikan sebagai mediasi pada variabel Komunikasi yang intensif dan Kinerja Pegawai karena memenuhi kriteria T statistics sebesar 3,179 ( $> 1,96$ ) dan P values sebesar 0,002 ( $< 0,05$ ).

### **B. Pengaruh Kompetensi Literasi Digital terhadap Kinerja Pegawai**

Kompetensi literasi digital secara langsung dan signifikan terhadap Kinerja pegawai, penilaian ini diperoleh dari persepsi responden terhadap indikator Kompetensi Literasi Digital dan Kinerja Pegawai, di mana responden penelitian pada Kanwil Kementerian Agama Provinsi Jawa Tengah setuju bahwa mereka mampu mempergunakan media digital secara bijak serta mampu mengoperasikan media digital dengan baik sebagai alat komunikasi dalam memberikan pelayanan. Dimana kemampuan Pegawai di Kanwil Kementerian Agama Provinsi Jawa Tengah mampu meningkatkan Kinerja Pegawai.

Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian Zulfan (2019) yang mengatakan bahwa apabila karyawan memiliki kompetensi yang tinggi sehingga dapat memberikan peningkatan bagi hasil kerja yang dimiliki oleh karyawan. Teori tersebut juga didukung oleh kajian empirik Yatipai (2020) yang menyatakan kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap hasil kerja yang dimiliki oleh bawahannya. Karyawan memiliki kemampuan kerja yang sesuai bidang pekerjaannya akan lebih teliti untuk hasil yang didapat karyawan dalam bekerja (Suryany, Kossasy, Monia, & Gulo, 2019). Melalui perhitungan distribusi frekuensi dari jawaban responden terhadap variable Kompetensi Literasi Digital yang semakin baik sangat berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai, Hal ini ditunjukkan dari Angka Indeks Kompetensi Literasi Digital yang memiliki Angka indeks  $> 80$ , yaitu berada pada kisaran 82,90 sampai dengan 88,04.

### **C. Pengaruh Komunikasi yang intensif terhadap Kinerja Pegawai**

Hasil penelitian menyatakan bahwa Komunikasi yang intensif berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai, sehingga H2 dalam penelitian

diterima. Dari jawaban responden diperoleh informasi bahwa Pegawai pada Kanwil Kementerian Agama Provinsi Jawa Tengah telah mampu melakukan Komunikasi yang intensif antara Ketua Tim dengan seluruh anggota Tim maupun dengan Atasan, situasi ini disebabkan oleh penyampaian informasi yang mudah dimengerti oleh seluruh anggota Tim.

Hasil penelitian ini sesuai dengan pendapat Istiqomah (2020) yang mengemukakan bahwa “Apabila tidak ada komunikasi, para pegawai tidak dapat mengetahui apa yang dilakukan rekan sekerjanya, pimpinan tidak dapat menerima masukan informasi dan para penyelia tidak dapat memberikan instruksi”. Komunikasi menjadi hal yang sangat penting untuk dilakukan, dan dari hasil penelitian ini diperoleh informasi yang semakin meneguhkan tentang pentingnya sebuah komunikasi, yaitu semakin baik tingkat Komunikasi maka proses penyelesaian pekerjaan menjadi lebih cepat, yang tentu saja sangat mempengaruhi Kinerja Pegawai dalam sebuah Tim.

#### **D. Pengaruh Kompetensi Literasi Digital berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai dengan Sistem Kerja Tim**

Hasil penelitian menyatakan bahwa Kompetensi Literasi Digital tidak berpengaruh secara langsung terhadap Kinerja Pegawai sehingga (H3) dengan Sistem Kerja Tim (Z), sehingga H3 dalam penelitian ditolak. Hal ini menggambarkan bahwa Kompetensi Literasi Digital yang semakin baik tidak mampu mempengaruhi secara langsung Kinerja Pegawai dengan dimediasi oleh Sistem Kerja Tim, dimana berdasarkan jawaban responden diperoleh informasi bahwa ada sebagian kecil Pegawai pada Kanwil Kementerian Agama Provinsi Jawa Tengah yang kurang terbiasa dalam menggunakan media digital dalam memberikan pelayanan.

Di samping itu ketidakmampuan menyesuaikan diri dengan perubahan, juga dirasakan oleh sebagian kecil responden. Kondisi inilah yang membuat hasil penelitian menjadi kurang maksimal, situasi inilah yang kemudian membuat Kompetensi Literasi Digital tidak berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Pegawai dengan dimediasi oleh Sistem Kerja Tim. Laia (2022) menyatakan Kemampuan penyesuaian diri adalah suatu proses dan hasil individu atau kelompok manusia menghadapi situasi-situasi baru dalam lingkungan hidupnya sehingga perilakunya dapat diterima di dalam hidup bersama dengan masyarakat sekitarnya.

Penyesuaian diri bukan sekedar kemampuan seseorang untuk berinteraksi dengan lingkungannya, tetapi terkait dengan kemampuan mengenali seluruh dorongan dalam dirinya terkait dengan proses hubungan dengan lingkungan sosialnya. Dalam dunia kerja, seorang Pegawai dituntut mampu melakukan penyesuaian diri dengan cepat terhadap sebuah perubahan. Termasuk dalam hal ini adalah perkembangan teknologi, ketika sebagian kecil Pegawai belum mampu melakukan penyesuaian diri pada saat memberikan pelayanan, maka Kinerja Pegawai juga akan dirasakan menjadi sedikit kurang maksimal.

Komunikasi yang intensif berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai dengan Sistem Kerja Tim Jawaban responden dalam penelitian kali ini menunjukkan bahwa Komunikasi yang intensif memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai dengan Sistem Kerja Tim. Hasil penelitian kali ini semakin menguatkan situasi yang terjadi di Kanwil Kementerian Agama Provinsi Jawa Tengah, dimana kemampuan berkomunikasi merupakan salah satu variabel penting dalam mendukung penyelesaian tugas-tugas dalam pekerjaan sehari-hari. Dimana sebagai imbas dari maraknya social media, yang mengharuskan kita semua mampu menyampaikan informasi terkini dengan cara yang baik dengan memanfaatkan social media yang tersedia saat ini.

Konteks komunikasi tidak selalu harus dilakukan dengan cara lisan maupun face to face, namun dapat juga mengkomunikasikan informasi ataupun perintah melalui social media. Hal ini merupakan imbas dari pekerjaan saat ini yang mengharuskan pegawai pada Kanwil Kementerian Agama Provinsi Jawa Tengah dengan mobilitas yang tinggi namun tetap dapat menyelesaikan seluruh pekerjaan sesuai dengan deadline waktu yang telah ditentukan. Sehingga dengan bantuan social media dan teknologi dalam berkomunikasi memegang peranan yang sangat penting dan harus kita lakukan, untuk mencapai tujuan bersama yaitu peningkatan kualitas kinerja pegawai pada Kanwil Kementerian Agama Provinsi Jawa Tengah.

#### **E. Pengaruh Sistem Kerja Tim Sebagai variabel Intervening**

Hasil penelitian menyimpulkan bahwa Sistem Kerja Tim mampu memediasi Kompetensi Literasi Digital dan Komunikasi yang intensif terhadap Kinerja Pegawai, sehingga H5 dalam penelitian diterima. Dimana ketika Kompetensi Literasi Digital maupun Komunikasi yang intensif pada Kanwil Kementerian Agama Provinsi Jawa Tengah mampu dilakukan dan dikuasai secara baik, maka Kinerja Pegawai semakin baik pula. Dan pada saat Kinerja Pegawai meningkat maka aktifitas Sistem Kerja Tim akan semakin terasa, yang ditandai dengan terselesaikannya pekerjaan secara cepat, tepat dan tuntas.

Hal ini sejalan dengan pendapat Rahmawati (2018) bahwa kompetensi adalah sesuatu yang ditunjukkan seseorang di tempat kerja setiap hari. Faktor selanjutnya yang mempengaruhi kinerja adalah komunikasi. Komunikasi menurut Wijayanti (2022) adalah Proses pemindahan makna suatu pemikiran atau bentuk informasi dari satu orang ke orang lain.

Perpindahan makna tidak hanya melibatkan kata-kata yang digunakan dalam dialog, tetapi juga ekspresi wajah, intonasi, titik putus vokal, dan lain sebagainya. Komunikasi menjadi hal yang sangat penting untuk dilakukan, apalagi di hari ini, dimana seluruh pekerjaan harus diselesaikan dengan cepat dan dalam waktu yang singkat. Mencermati pendapat ahli diatas dan juga apa yang selama ini terjadi pada Kanwil Kementerian Agama Provinsi Jawa Tengah, semakin meyakinkan kita semua bahwa kompetensi (yang dalam hal ini adalah kompetensi literasi digital) maupun komunikasi menjadi dua hal yang wajib dimiliki oleh seluruh pegawai pada Kanwil

## Pengaruh Kompetensi Literasi Digital dan Komunikasi yang Intensif terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil dengan Sistem Kerja Tim sebagai Variabel Intervening

Kementerian Agama Provinsi Jawa Tengah sebagai variabel penting dalam bekerja di era revolusi industri 4.0 yang ditandai dengan adanya transformasi digital di segala bidang.

### Kesimpulan

Berdasarkan hasil uji hipotesis yang dilakukan, dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut: Kompetensi Literasi Digital yang baik akan berdampak signifikan terhadap Kinerja Pegawai yang semakin meningkat. Komunikasi yang intensif akan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai yang semakin baik. Kompetensi Literasi Digital tidak berpengaruh secara langsung terhadap Kinerja Pegawai yang dimoderasi melalui Sistem Kerja Tim. Komunikasi yang intensif yang berkualitas berpengaruh langsung pada Kinerja Pegawai dengan dimoderasi oleh Sistem Kerja Tim yang semakin solid. Sistem Kerja Tim mampu memediasi Kompetensi Literasi Digital serta Komunikasi yang intensif serta berdampak pada Kinerja Pegawai yang semakin meningkat.

### BIBLIOGRAFI

- Afandi, Pandi. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator)*. Riau: Zanafa Publishing.
- Aisyah, Nurul, & Giovanni, Angelia. (2018). Pengaruh Proses Rekrutmen (Porek) dan Seleksi terhadap Kinerja Karyawan PT. BANK MAYA PADA INTERNASIONAL, Tbk. *Jesya (Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah)*, 1(2), 8–18. <https://doi.org/10.36778/jesya.v1i2.17>
- Aisyah, Sabrina, & Dewi, Retno Mustika. (2022). Pengaruh Literasi Ekonomi dan Literasi Digital Terhadap Prestasi Belajar Pada Mata Pelajaran Ekonomi Siswa Kelas X-E3 SMA Negeri 3 Sidoarjo di Masa Pandemi Covid-19. *Jurnal Pendidikan Ekonomi (JUPE)*, 10(2), 139–147. <https://doi.org/10.26740/jupe.v10n2.p139-147>
- Akbar, Dwi Mochamad. (2020). Pengaruh Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada KUD Karangploso Kabupaten Malang). *JIAGABI (Jurnal Ilmu Administrasi Niaga/Bisnis)*, 7(3), 97–101.
- Andriyanti, Erna. (2019). Linguistic landscape at Yogyakarta's senior high schools in multilingual context: Patterns and representation. *Indonesian Journal of Applied Linguistics*, 9(1), 85–97. <https://doi.org/10.17509/ijal.v9i1.13841>
- Ardiansyah, Dimas Okta. (2016). Pengaruh Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Dimediasi Oleh Kepuasan Kerja (Studi Pada Bagian Produksi Pabrik Kertas PT. Setia Kawan Makmur Sejahtera Tulungagung). *Jurnal Bisnis Dan Manajemen*, 3(1).
- Bismart, Exvan Fajar Yama, & Suci, Rahayu Puji. (2020). *Kinerja Pegawai sebagai mediasi : Kompetensi, Teamwork, Kualitas Layanan*.
- Istiqomah, Ela. (2020). *Strategi Komunikasi LSM Kalyanamitra Dalam Pemberdayaan Perempuan Di Desa Banjaroyo, Yogyakarta*. Fakultas Ilmu Dakwah dan Ilmu Komunikasi Universitas Islam Negeri Syarif ....
- Laia, Bestari. (2022). Hubungan Penyesuaian Diri Dengan Prestasi Belajar Siswa Di SMP Negeri 4 Fanayama. *COUNSELING FOR ALL: Jurnal Bimbingan Dan Konseling*, 2(2), 25–38.
- Octavia, Dini Hariani, & Budiono, Budiono. (2021). Pengaruh teamwork terhadap kinerja karyawan melalui job satisfaction. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 9(3), 954–965.

- Porat, Erez, Blau, Ina, & Barak, Azy. (2018). Measuring digital literacies: Junior high-school students' perceived competencies versus actual performance. *Computers & Education, 126*, 23–36.
- Pradnyana, I. G. G. Oka, Astakoni, I. Made Purba, & Utami, Ni Made Satya. (2020). Komitmen Sumber Daya Manusia Sektor Publik Berbasis Kepemimpinan Spiritual Melalui Spiritualitas Di Tempat Kerja. *Widya Manajemen, 2*(2), 27–42.
- Rahmawati, Cynthia. (2018). Pengaruh kompetensi dan kerjasama tim terhadap kinerja lembaga komisi keamanan hayati produk rekayasa genetik (KKH PRG) dalam keamanan hayati Indonesia. *JSI (Jurnal Sistem Informasi) Universitas Suryadarma, 5*(2), 14–36.
- Sunaryo, Hadi, & ABS, Muhammad Khoirul. (2017). Pengaruh Kerjasama Tim dan Kreativitas Terhadap Kinerja Karyawan UD. Agro Inti Sejahtera Jember. *E-JRM: Elektronik Jurnal Riset Manajemen, 6*(04).
- Suryany, Eva, Kossasy, Siti Osa, Monia, Fenny Ayu, & Gulo, Juli Yes Derita. (2019). Pegaaruh kemampuan kerja terhadap kinerja aparatur sipil negara (ASN) di kantor camat Padang Selatan Kota Padang. *Jurnal Public Administration, Business and Rural Development Planning, 1*(2), 65–82.
- Syahrial, Hery, & Robica, Della. (2014). Analisis Pengaruh Stres Kerja terhadap Kinerja dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervinig pada PT. Perusahaan Gas Negara (Persero) Medan. *JKBM (Jurnal Konsep Bisnis Dan Manajemen), 1*(1), 43–49. <https://doi.org/10.31289/jkbm.v1i1.1400>
- Wijayanti, Riyas Tri. (2022). *Pengaruh Kerjasama Tim, Komunikasi, Dan Kompetensiterhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Dinas Pekerja Umumdan Penataan Ruang (DPUPR) Kabupaten Sragen)*. Universitas Muhammadiyah Surakarta.
- Yatipai, Theodora. (2020). Pengaruh Motivasi Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Studi Pada PT Pos Indonesia Tipe C Manado. *Jurnal Administrasi Bisnis, 2*(3), 1–7.
- Yazon, Alberto D., Ang-Manaig, Karen, Buama, Chester Alexis C., & Tesoro, John Frederick B. (2019). Digital literacy, digital competence and research productivity of educators. *Universal Journal of Educational Research, 7*(8), 1734–1743.
- Zulfan, Muhammad. (2019). Pengembangan Soft Skill Karyawan dalam Meningkatkan Kualitas Pelayanan di Hotel Berbintang di Kabupaten Humbang Hasundutan (Studi kasus: Hotel Berbintang di Kecamatan Bakti Raja). *Jurnal Akademi Pariwisata Medan, 7*(1), 41–58.

---

**Copyright holder:**

Keri Handayani\*, Adijati Utaminingsih, Djoko Santoso (2024)

**First publication right:**

Syntax Admiration

**This article is licensed under:**

