

**PENGARUH KOMPETENSI, KOMUNIKASI DAN MOTIVASI KARYAWAN
TERHADAP DISTRUPSI TEKNOLOGI DEPARTEMEN KEMENTERIAN AGAMA
KABUPATEN JEPARA**

Muhammad Syihabuddin, Saripudin, Pamela Magdalena

Fakultas Ekonomi dan Bisnis Perbanas Institute

1812000057@perbanas.id

***Abstract :** The development of information technology has various impacts on the company, one way to provide it is as a tool to facilitate work in achieving company success. The success of the company can be measured by the company's excellent service. To provide the success of the company's services, one of the important factors is human resources. However, at the Jepara Regency Religion Department, service satisfaction to the community has decreased every year. This means that the quality of human resources in the Ministry of Religion of the Jepara Regency has not achieved success. This research aims to find the factors of competence, communication and motivation to disrupt technology. The research method is data using the Smartpls version 3. Data collection technique through a questionnaire that is submitted to respondents with the problem under study analysis. The results of the study found that competence, communication and employee motivation simultaneously had a significant positive effect on technological disruption.*

***Keywords :** competence, communication, motivation and technological disruption.*

1. PENDAHULUAN

Latar Belakang

Sumber Daya Manusia kini berada pada era distrupsi teknologi. Dimana teknologi informasi telah menjadi basis dalam pekerjaan SDM. Sumber daya manusia merupakan salah satu unsur penting dalam organisasi (Kristiyanti, 2021). Setiap perusahaan atau institusi pasti mengharapkan sumber daya yang berkualitas yang mampu bekerja secara maksimal untuk mencapai tujuan perusahaan atau institusi. Dalam aplikasinya banyak hal yang dapat menunjang kinerja di era distrupsi teknologi, yaitu kompetensi komunikasi dan motivasi. Kompetensi merupakan dimensi tindakan dari tugas, dimana tindakan tersebut dipakai oleh karyawan untuk menyelesaikan tugas pekerjaan mereka dengan memuaskan. Seperti penelitian yang dilakukan oleh Puspitadewi (2019) yang berjudul “Pengaruh Digitalisasi Perbankan Terhadap Efektivitas Dan Produktivitas Kerja Pegawai “ menemukan bahwa kompetensi digital mempunyai pengaruh signifikan terhadap efektivitas kerja karyawan. Demikian juga menurut Paranoan et al. (2019) berjudul “Pengaruh Pemanfaatan Teknologi Informasi Dan Kompetensi Terhadap Efektifitas Sistem Informasi Akuntansi” menemukan bahwa Kompetensi sumber daya manusia di era distrupsi teknologi berpengaruh positif dan signifikan terhadap efektivitas sistem informasi akuntansi. Selain kompetensi, distrupsi teknologi telah memberikan pengaruh terhadap instansi atau perusahaan salah satunya komunikasi. Teknologi komunikasi yang semakin cepat dan canggih, tentu berakibat pada komunikasi yang sangat cepat dan seakan tidak memiliki batas lagi. Penelitian yang dilakukan oleh Ruliana et al. (2019) berjudul “Model Komunikasi Korporat Sari Ater Hotel & Resort Dalam Menghadapi Revolusi Industri 4.0” menjelaskan bahwa penggunaan teknologi media sosial untuk komunikasi korporat sangat relevan atau signifikan

terhadap pelaksanaan kegiatan PR Sari Ater Hotel & Resort bahkan telah dijadikan sebagai media untuk berhubungan dengan publik, baik publik internal maupun publik eksternal. Bukan hanya kompetensi dan komunikasi, motivasi juga mempengaruhi peran dalam distrupsi teknologi di instansi atau lembaga pemerintahan. Dengan adanya motivasi agar hasil kinerja kementerian atau lembaga dapat lebih maksimal. Seperti yang di tercantum di dalam penelitian yang ditulis oleh Purnomo (2019) yang berjudul “Motivasi Kerja Karyawan Pada Ritel Modern Era Revolusi Industri 4.0 dikaitkan dengan Prestasi Kerja” Menyebutkan berdasarkan hasil analisis dan pembahasan, dapat disimpulkan bahwa motivasi berpengaruh secara positif, signifikan terhadap prestasi kerja karyawan. Dengan adanya motivasi, karyawan terdorong mengembangkan kinerjanya terhadap tantangan distrupsi teknologi. Berikut adalah data mengenai kinerja pegawai Departemen agama Jepara periode tahun 2015-2019.

Data ini diambil dari buku kementerian agama kabupaten jepara (2020) yang berjudul “Rencana Strategis Kantor Kementrian Agama Kabupaten Jepara 2020-2024” pada salah satu unit kerja kantor kementrian kementrian Agama kabupaten jepara.

Tabel 1
Data Indeks Kepuasan Layanan Kantor Kementrian Kabupaten Jepara

| Tahun | | | | |
|-------|-------|-------|-------|-------|
| 2015 | 2016 | 2017 | 2018 | 2019 |
| 85,91 | 84,85 | 85,23 | 82,26 | 83,83 |

Sumber : Badan Litbang dan Diklat

Pada era distrupsi teknologi banyak unit kerja departemen agama Kabupaten Jepara yang mengalami penyesuaian atau perubahan kerja, untuk itu kompetensi, komunikasi serta motivasi penting untuk di tingkatkan untuk meningkatkan kinerja dalam menghadapi distrupsi teknologi.

menurut Ghufron (2018:333) distrupsi teknologi adalah istilah lain dari industri 4.0. Disebut revolusi/literasi digital karena terjadinya proliferasi komputer dan otomatisasi pencatatan di semua bidang. Industri 4.0 dikatakan era distrupsi teknologi karena otomatisasi dan konektivitas di sebuah bidang akan membuat pergerakan dunia industri dan persaingan kerja menjadi tidak linear (Kusuma et al, 2021).

Menurut Nurjaya et al. (2021:335) Kompetensi merupakan kemampuan seseorang dalam melakukan atau melaksanakan pekerjaannya yang didasari oleh keterampilan, pengetahuan, kreativitas dan pengamalan yang ada dalam dirinya untuk menghasilkan suatu kinerja yang diharapkan. Indikator Kompetensi Hajiali et al. (2021:96) menyebutkan ada lima indikator kompetensi. Kelimanya adalah Knowledge, Understanding, value, skill, attitude, interest.

Kemudian komunikasi menurut Umam, 2019:158) adalah suatu kata yang mencakup segala bentuk interaksi dengan orang lain, yang dapat berupa percakapan biasa, membujuk, mengajar dan bernegosiasi. Menurut Wardhani et al. (2016), ada lima unsur komunikasi :

1. Unsur sumber

Sumber ini dapat berupa perorangan seperti dalam komunikasi individual seseorang dengan seseorang atau seorang dengan beberapa orang.

2. Unsur pesan

Meliputi semua materi atau isi yang dikomunikasikan antara peserta– peserta dalam komunikasi, baik linguistic language maupun non linguistic language (verbal symbols ataupun non verbal symbols).

3. Unsur penerima

Merupakan sasaran komunikasi, bisa terdiri dari satu orang atau beberapa orang atau lembaga / organisasi.

4. Unsur saluran

Merupakan sarana dimana pesan – pesan disampaikan sehingga pesan – pesan itu bisa kita in derai.

5. Unsur efek

Merupakan hasil dari suatu kegiatan komunikasi, merupakan tujuan dari peserta – peserta di dalam proses komunikasi (baik sumber maupun penerima).

Menurut Abbas et al. (2021) Motivasi adalah suatu perangsang keinginan dan daya penggerak kemauan bekerja seseorang karena setiap motif mempunyai tujuan yang ingin dicapai.

Dalam teori Maslow Mahyuddin et al., (2021) mengenai hirarki ada 5 tingkatan, yaitu

1. Memepertahankan Hidup (fisiologis)

Kebutuhan utama inilah yang mendorong setiap individu untuk melakukan pekerjaan apa saja, karena ia akan memperoleh imbalan, baik berupa uang ataupun barang yang akan digunakan untuk memenuhi kebutuhan utama ini (Budiyono, et al, 2021). Misalnya makanan, minuman, istirahat/tidur, seks.

2. Rasa Aman

Setelah kebutuhan pertama dan utama terpenuhi, timbul perasaan perlunya pemenuhan kebutuhan keamanan/perlindungan. Kebutuhan akan keselamatan jasmani dan rohani, keamanan pribadi, rasa aman dan bebas dari rasa takut. Tiap individu mendambakan keamanan bagi dirinya, termasuk keluarganya.

3. Kebutuhan Sosial

Setiap manusia senantiasa merasa perlu pergaulan dengan sesama manusia lain. Selama hidup manusia di dunia ini tak mungkin lepas dari bantuan pihak lain.

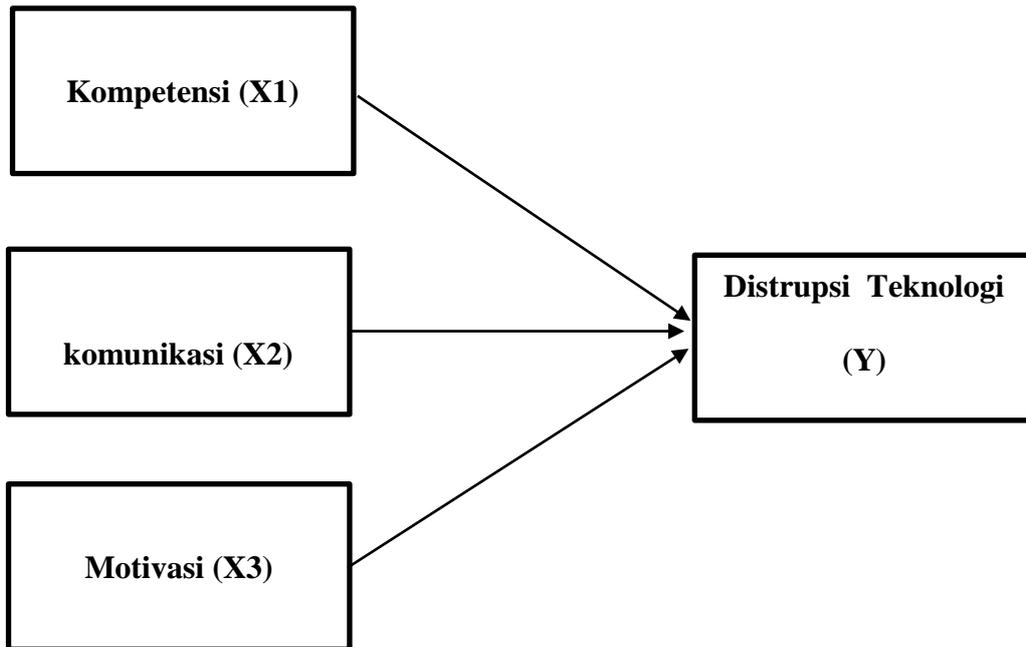
4. Kebutuhan Pernghargaan

Kebutuhan akan pengakuan atas status dan prestasi yang akana dicapai. Orang berusaha melakukan pekerjaan yang memungkinkan dia mendapat penghargaan/penghormatan masyarakat.

5. Kebutuhan Aktualisais Diri

Kebutuhan akan percapaian cit-cita diri dan perwujudan diri. Inilah kebutuhan puncak yang paling tinggi, sehingga seseorang ingin mempertahankan prestasinya secara optimal.

Kerangka Pemikiran



Sumber: Konsep yang dikembangkan dalam penelitian.

Pengembangan Hipotesis

- H1 : Kompetensi diduga berpengaruh terhadap distrupsi teknologi Departemen Agama Kabupaten Jepara.
- H2 : Komunikasi diduga berpengaruh terhadap distrupsi teknologi Departemen Agama Kabupaten Jepara.
- H3 : Motivasi diduga berpengaruh terhadap distrupsi teknologi Departemen Agama Kabupaten Jepara
- H4 : Kmpetensi, komunikasi dan motivasi diduga berpengaruh terhadap distrupsi teknologi

2. METODE PENELITIAN

Desain |Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh variabel kompetensi, komunikasi dan motivasi terhadap distrupsi Teknologi departemen Kementerian Agama Kabupaten Jepara. Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dengan metode survei. Pengumpulan data dilakukan menggunakan instrumen kuesioner atau angket. Berdasarkan tingkat penjelasan dari variabelnya maka penelitian ini bersifat asosiatif kausal, yaitu penelitian yang mencari hubungan atau pengaruh sebab akibat. Dalam penelitian ini penulis menggunakan tiga variabel bebas yaitu kompetensi, komunikasi, dan motivasi karyawan, kemudian satu variabel terikat yaitu distrupsi Teknologi departemen Kementerian Agama Kabupaten Jepara.

Populasi dan Sampel

Populasi menurut Sugiyono, (2016:80) populasi merupakan wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan ditarik kesimpulannya. Populasi bukan sekedar jumlah yang ada pada objek atau subjek yang dipelajari, tetapi meliputi seluruh karakteristik atau sifat yang dimiliki oleh subjek atau objek yang diteliti. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan Kantor Departemen Agama Kabupaten Jepara dengan jumlah 60 pegawai.

Operasional Variabel

Tabel 2 Operasional Variabel

| Variabel | Konsep Variabel | Indikator | Skala |
|-------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------|
| Kompetensi (X1) | Kompetensi merupakan karakter sikap dan perilaku atau kemampuan individual yang relative stabil ketika menghadapi permasalahan di tempat kerja. Hajiali et al. (2021) | <ol style="list-style-type: none"> 1. Pengetahuan (<i>Knowledge</i>) 2. Pemahaman (<i>Understanding</i>) 3. Nilai (<i>Value</i>) 4. Kemampuan (<i>Skill</i>) 5. Sikap (<i>Attitude</i>) | Likert |
| Komunikasi (X2) | Komunikasi merupakan suatu kata yang mencakup segala bentuk interaksi dengan orang lain, yang dapat berupa percakapan biasa, membujuk, mengajar dan bernegosiasi Umam, 2019:158) | <ol style="list-style-type: none"> 1. Kejelasan 2. Ketepatan 3. Konteks 4. Alur 5. Budaya | Likert |
| Motivasi (X3) | Motivasi Merupakan Dorongan untuk bertindak terhadap serangkaian proses perilaku manusia dengan mempertimbangkan arah, intensitas dan ketekunan pada pencapaian tujuan Wibowo (2014:323) | <ol style="list-style-type: none"> 1. Memepertahankan Hidup (fisiologis) 2. Rasa Aman 3. Kebutuhan Sosial 4. Kebutuhan Pernghargaan 5. Kebutuhan Aktualisais Diri | Likert |
| Distrupsi Teknologi (Y) | disrupsi teknologi merupakan istilah lain dari industri 4.0. Disebut revolusi/literasi digital karena terjadinya proliferasi komputer dan otomatisasi pencatatan di semua bidang. Industri 4.0 dikatakan era disrupsi teknologi karena otomatisasi dan | <ol style="list-style-type: none"> 1. Literasi informasi dan data 2. Komunikasi dan kolaborasi 3. Kreasi konten digital 4. Keamanan 5. Pemecahan masalah 6. Me-operasikan hardware dan | Likert |

| | | | |
|--|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------|--|
| | konektivitas di sebuah bidang akan membuat pergerakan dunia industri dan persaingan kerja menjadi tidak linear Ghufron (2018:333) | softwar | |
|--|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------|--|

Teknik Analisis

Teknik analisis dalam penelitian ini menggunakan analisis jalur (*path analysis*) yang merupakan salah satu teknik analisis statistik yang digunakan dalam penelitian kuantitatif. Dalam analisis jalur, menurut (Chin, 1998 dalam Ghozali, 2017) korelasi antar variabel dihubungkan dengan parameter dari model yang dinyatakan dengan diagram jalur.

1. Model Pengukuran (Outer Model) Analisis outer model dilakukan untuk memastikan bahwa measurement yang digunakan layak untuk dijadikan pengukuran (valid dan reliabel). Dalam analisis model ini menspesifikasi hubungan antar variabel laten dengan indikator-indikatornya (Husein, 2016). Analisa outer model dapat dilihat dari beberapa indikator yaitu Uji Validitas dan Uji Reliabilitas
2. Model Struktural (Inner Model) Analisis Inner model menggambarkan hubungan antara variabel laten berdasarkan pada substantive theory. Analisa inner model dapat dilihat dari beberapa indikator yaitu R Square, Evaluasi nilai R Square, dan *Goodness of Fit* (GOF)

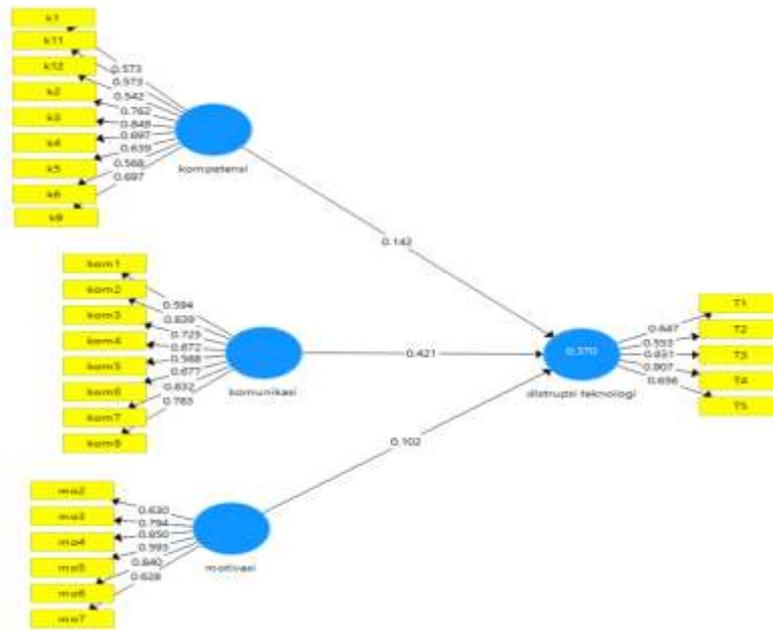
Uji hipotesis dilakukan dengan cara analisis jalur (*path analysis*) atas model yang telah dibuat. Hasil korelasi antar konstruk diukur dengan melihat koefisien jalur (*path coefficients*) yang digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel independen memengaruhi variabel dependen, dan tingkat signifikansinya yang kemudian dibandingkan dengan hipotesis penelitian. Tingkat signifikansi yang dipakai dalam penelitian ini adalah sebesar 5%.

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

3.1. Hasil penelitian

Evaluasi Model Pengukuran (Outer Model)

Bila nilai loading factor suatu indikator $> 0,50$ maka indikator tersebut dinyatakan valid. Semua indikator di dalam penelitian ini memiliki nilai loading factor $> 0,50$; maka semua indikator dinyatakan valid. Berikut adalah evaluasi model pengukuran terhadap validitas indikator.



Gambar 1 Nilai Loading Factor

Evaluasi selanjutnya dengan melihat nilai AVE (*Average Variance Extracted*). Nilai AVE baik jika memiliki nilai lebih besar dari 0,50 (Chin, 1998 dalam Ghazali, 2017). Berikut ini merupakan nilai AVE dalam penelitian ini

Tabel 3 Nilai AVE (Average Variance Extraction) Model Penelitian

| Variabel | AVE Value |
|-------------------------|-----------|
| Kompetensi (X1) | 0.534 |
| Komunikasi (X2) | 0.439 |
| Motivasi (X3) | 0.518 |
| Distrupsi Teknologi (Y) | 0.533 |

Sumber: Hasil analisa menggunakan SmartPLS 3.0. (2022)

Evaluasi selanjutnya dari outer model adalah reliabilitas konstruk dengan melihat nilai composite reliability dan nilai *cronbach's alpha*. Bila nilai *composite reliability* > 0,70 dan nilai *cronbach's alpha* > 0,60; maka konstruk dinyatakan reliabel

Tabel 4 Nilai Composite Reliability dan Cronbach's Alpha Model Penelitian

| Variabel | Composite Reliability | Syarat | Cronbach's Alpha | Syarat | Keterangan |
|-------------------------|-----------------------|--------|------------------|--------|-----------------|
| Kompetensi (X1) | 0,847 | > 0.70 | 0,791 | > 0.60 | Reliabel |
| Komunikasi (X2) | 0,873 | > 0.70 | 0,841 | > 0.60 | Reliabel |
| Motivasi (X3) | 0,894 | > 0.70 | 0,864 | > 0.60 | Reliabel |
| Distrupsi Teknologi (Y) | 0,870 | > 0.70 | 0,824 | > 0.60 | Reliabel |

Sumber: Hasil analisa menggunakan SmartPLS 3.0. (2022)

Evaluasi Model Struktural (Inner Model)

Evaluasi inner model yang pertama dilakukan dengan melihat Koefisien Determinasi (R^2). Chin (1998) dalam Yamin & Kurniawan (2016) menjelaskan kriteria batasan nilai R^2 ini dalam tiga klasifikasi yaitu nilai $R^2 = 0.67, 0.33, \text{ dan } 0.19$ sebagai substansial, moderat, dan lemah. Koefisien determinasi ini berfungsi untuk mengetahui persentase (0%) pengaruh variabel X1 (Kompetensi), X2 (Komunikasi) dan X3 (Motivasi Karyawan) terhadap Y (Distrupsi teknologi). Adapun hasil pengujian SMARTPLS untuk koefisien determinasi dapat dilihat pada table berikut:

Tabel 4.6 Nilai R Square (R^2) dari Model Penelitian

| Konstruk | R Square | R Square Adjusted |
|----------------------|----------|-------------------|
| Distrupasi teknologi | 0.370 | 0.336 |

Sumber: Hasil analisa menggunakan SmartPLS 3.0. (2022)

Dari pengujian yang telah dilaksanakan pada table di atas menghasilkan nilai R square adalah sebesar 0,370 menunjukkan bahwa hubungan antara variabel bebas terhadap variabel terikat moderat. Nilai koefisien determinasi R Square Adjusted sebesar 0,336, sehingga dapat dikatakan bahwa hasil pengujian yang dilakukan memberikan hasil yang baik. Hal ini menunjukkan bahwa sekitar 33,6% variasi dari distrupsi teknologi(Y) dapat dijelaskan oleh variabel kompetensi (X1), komunikasi (X2) dan motivasi(X3). Adapun sisanya 63,4% dijelaskan oleh faktor lain seperti kepuasan kerja, kesejahteraan kerja, lingkungan kerja, budaya organisasi dan lain sebagainya.

Evaluasi selanjutnya yaitu pengujian *Goodness of Fit Index* (GoF) tujuannya untuk memvalidasi performa gabungan antara model pengukuran (outer model) dan model struktural (inner model) yang diperoleh melalui perhitungan berikut:

$$\text{GoF} = \sqrt{\text{AVE} \times R^2}$$

$$\text{GoF} = \sqrt{0.531 \times 0.370}$$

$$\text{GoF} = \sqrt{0.1966}$$

$$\text{GoF} = 0.443$$

Keterangan :

$$\text{AVE} = (0.534+0.439+0.518+0.533)/4 = 0.506$$

$$\text{R square} = 0.370$$

Dari hasil perhitungan *Goodness of Fit Index* (GoF) menunjukkan nilai 0.443. Menurut (Chin, 1998 dalam Saripudin & Faihaputri, 2021), nilai GoF small = 0,1, GoF medium = 0,25 dan GoF besar = 0,36. Berdasarkan hasil tersebut maka dapat disimpulkan bahwa performa gabungan antara model pengukuran (outer model) dan model struktural (inner model) secara

keseluruhan adalah baik karena nilai *Goodness of Fit Index* (GoF) lebih dari 0,36 (skala besar GoF).

Uji Hipotesis

Pengujian hipotesis antar konstruk dilakukan dengan metode resampling bootstrap. Perhitungan Uji hipotesis dengan menggunakan SmartPLS 3.0 dapat dilihat dari nilai Path Coefficient, yaitu nilai p-values dan t-statistic dari hubungan antar variabel dalam penelitian Inner model dapat dievaluasi dengan melihat nilai path coefficients, p values, dan t-statistic sebagai berikut:

Tabel 6. Nilai Path Coefficient dan P-value dari Model Penelitian

| Variabe | Path Coefficients | P-value | T-statistic |
|-----------------------------------------------------------|-------------------|---------|-------------|
| Pengaruh kompetensi (X1) terhadap Distrupsi Teknologi (Y) | 0.142 | 0.509 | 0.661 |
| Pengaruh komunikasi (X2) terhadap Distrupsi Teknologi (Y) | 0.421 | 0.021 | 2.315 |
| Pengaruh Motivasi (X1) terhadap Distrupsi Teknologi (Y) | 0.102 | 0.634 | 0.477 |

Sumber: Hasil analisa menggunakan SmartPLS 3.0. (2021)

Selanjutnya pengaruh simultan variabel independent yaitu Kompetensi (X1), Komunikasi (X2) dan Motivasi (X3) secara bersama-sama mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap variable dependent yaitu Distrupsi Teknologi (Y) dan dapat dilakukan dengan menghitung F hitung / f statistik menggunakan rumus seperti di bawah ini.

$$F \text{ hitung} = \frac{\frac{R^2}{(K-1)}}{1-R^2/(n-k)}$$

$$F \text{ hitung} = \frac{\frac{0,370}{(3-1)}}{1-0,370/(60-3)}$$

$$F \text{ hitung} = 0.185/0.011052631$$

$$F \text{ hitung} = 16.738$$

Keterangan :

$$R^2 = 0.370$$

$$n \text{ (jumlah data)} = 60$$

$$k \text{ (jumlah variabel independen)} = 3$$

Hasil evaluasi nilai R^2 menunjukkan Nilai F hitung pada penelitian ini yaitu 16.738 nilai Ftabel pada alpha 0.05 yaitu 2.70. Hal ini berarti Fhitung (16.738) > Ftabel (2.70), maka secara

bersama-sama variabel kompetensi, komunikasi dan motivasi berpengaruh signifikan terhadap distrupsi teknologi.

3.2. Pembahasan

1. kompetensi memiliki pengaruh positif terhadap distrupsi teknologi. Dari hasil nilai path coefficient antara kompetensi terhadap distrupsi teknologi sebesar 0.142, berarti kompetensi memberikan pengaruh positif terhadap dostrupsi teknologi sebesar 14,2%. Kemudian nilai P-value antara kompetensi dengan distrupsi teknologi sebesar $0.509 > 0,05$, serta nilai t-statistik 0.661, artinya kompetensi tidak berpengaruh signifikan terhadap distrupsi teknologi maka H1 ditolak, kompetensi tidak berpengaruh positif terhadap distrupsi teknologi. Di dalam penelitian ini sangat relevan dengan hasil penelitian dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Brown et al. (2018) berjudul “Keterampilan dan Prospek Pekerjaan di Era Disrupsi Digital: Catatan peringatan” menemukan bahwa kompetensi di era distrupsi teknologi tidak signifikan atau berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan.
2. Komunikasi memiliki pengaruh positif terhadap distrupsi teknologi. Dari hasil nilai path coefficient antara komunikasi terhadap distrupsi teknologi sebesar 0.421, berarti komunikasi memberikan pengaruh positif terhadap dostrupsi teknologi sebesar 42,1%. Kemudian nilai P-value antara komunikasi dengan distrupsi teknologi sebesar $0.021 < 0.05$, serta nilai t-statistik 2.315, artinya komunikasi berpengaruh signifikan terhadap distrupsi teknologi maka H2 diterima, komunikasi berpengaruh positif terhadap distrupsi teknologi. Di dalam penelitian ini mendukung dan relevan dengan hasil Ruliana et al. (2019) tentang “Model Komunikasi Korporat Sari Ater Hotel & Resort Dalam Menghadapi Revolusi Industri 4.0” menjelaskan bahwa penggunaan teknologi media sosial untuk komunikasi korporat sangat relevan atau signifikan terhadap pelaksanaan kegiatan PR Sari Ater Hotel.
3. Motivasi memiliki pengaruh positif terhadap distrupsi teknologi. Dari hasil nilai path coefficient antara motivasi terhadap distrupsi teknologi sebesar 0.102, berarti motivasi memberikan pengaruh positif terhadap distrupsi teknologi sebesar 10,2%. Kemudian nilai P-value antara motivasi dengan distrupsi teknologi sebesar $0.634 > 0.05$, serta nilai t-statistik 0.477, artinya motivasi tidak berpengaruh signifikan terhadap distrupsi teknologi maka H2 ditolak, motivasi tidak berpengaruh positif terhadap distrupsi teknologi.
4. Kompetensi, komunikasi, dan motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap distrupsi teknologi, nilai Fhitung (163.78) $>$ Ftabel (2.70), maka secara bersama-sama variabel kompetensi, komunikasi dan motivasi berpengaruh signifikan terhadap distrupai teknologi. Maka H4 diterima, kompetensi, komunikasi, dan motivasi berpengaruh positif terhadap distrupsi teknologi.

4. KESIMPULAN

Berdasarkan dari hasil analisis dan pembahasan maka penelitian ini dapat diperoleh kesimpulan bahwa (1) kompetensi (X1) berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap distrupsi teknologi (Y) di kantor Kementrian Agama Kabupaten Jepara artinya semakin tinggi tingkat kompetensi pegawai maka semakin tinggi kemudahan dalam menghadapi distupsi teknologi, (2) komunikasi (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap distrupsi teknologi (Y) di kantor Kementrian Agama Kabupaten Jepara artinya semakin tinggi tingkat komunikasi yang dirasakan pegawai maka kemudahan dalam menghadapi distrupsi teknologi akan semakin tinggi, (3) motivas (X3) berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap distrupsi teknologi

(Y) di kantor Kementerian Agama Kabupaten Jepara artinya semakin tinggi tingkat motivasi yang dirasakan pegawai maka kemudahan dalam menghadapi distrupsi teknologi akan semakin tinggi. (4) Secara simultan kompetensi (X1), komunikasi (X2) dan motivasi (X3) berpengaruh signifikan terhadap distrupsi teknologi di kantor Kementerian Agama Kabupaten Jepara (Y) artinya semakin tinggi kompetensi, komunikasi dan motivasi yang disediakan akan meningkatkan distrupsi teknologi.

DAFTAR PUSTAKA

- Abbas, S. A., Semmaila, B., & Serang, S. (2021a). Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja, dan Inovasi Teknologi Terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Soppeng. *PARADOKS: Jurnal Ilmu Ekonomi*, 4(2), 274–285.
- Abbas, S. A., Semmaila, B., & Serang, S. (2021b). Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja, dan Inovasi Teknologi Terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Soppeng. *PARADOKS: Jurnal Ilmu Ekonomi*, 4(2), 274–285.
- Brown, P., Lloyd, C., & Souto-Otero, M. (2018). Prospek Keterampilan Dan Pekerjaan Di Era Disrupsi Digital: Catatan Peringatan. *SKOPE Research Paper*, 127(127).
- Budiyono, Muhammad Tho'in, Dewi Muliasari, and Serly Andini Restu Putri. "An analysis of customer satisfaction levels in islamic banks based on marketing mix as a measurement tool." *Annals of the Romanian Society for Cell Biology* (2021): 2004-2012.
- Erri, D., & Fajrin, A. N. (2018). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Media Intan Semesta Jakarta. *Jurnal Perspektif*, 16(1), 77–83.
- Etikan, I., Musa, S. A., & Alkassim, R. S. (2016). Comparison of convenience sampling and purposive sampling. *American Journal of Theoretical and Applied Statistics*, 5(1), 1–4.
- Ghozali, I. (2014). *Structural Equation Modeling Metode Alternatif dengan Partial Least Squares (PLS)*.
- Ghufron, G. (2018). Revolusi Industri 4.0: Tantangan, Peluang, dan solusi bagi dunia pendidikan. *Seminar Nasional Dan Diskusi Panel Multidisiplin Hasil Penelitian Dan Pengabdian Kepada Masyarakat 2018*, 1(1).
- Hajjali, I., Suriyanti, S., & Putra, A. H. P. K. (2021). Pengaruh Kompetensi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Rakyat Indonesia Kantor Cabang Makassar. *Tata Kelola*, 8(1), 92–104.
- Jejen, L. (2021). Peran Teknologi Informasi Dalam Peningkatan Kinerja Sumber Daya Manusia. *FORUM EKONOMI*, 23(1), 1–11.
- Kementerian agama kabupaten Jepara. (2020). *RENCANA STRATEGIS KANTOR KEMENTERIAN AGAMA KABUPATEN JEPARA 2020-2024*. www.jateng.kemenag.go.id/jepara
- Kuncoro, M. (2013). *Metode riset untuk bisnis & ekonomi: bagaimana meneliti dan menulis tesis?*

- Kristiyanti, L. M. S. (2021). The implementation of good corporate governance, village apparatus performance, organizational culture, and its effects against village fund management accountability (Case study of Tulung District, Klaten Regency). *Annals of the Romanian Society for Cell Biology*, 1985-1996.
- Kusuma, I. L., Dewi, M. W., & Tho'in, M. (2021). Analysis of the effect of human resources competency, utilization of technological information, and internal control systems on the value of financial reporting information. *Annals of the Romanian Society for Cell Biology*, 14628-14638.
- Mahyuddin, M., Kurniullah, A. Z., Hasibuan, A., Rahayu, P. P., Purba, B., Sipayung, P. D., Hastuti, P., Irdawati, I., Sudarso, A., & Silalahi, M. (2021). *Teori Organisasi*. Yayasan Kita Menulis.
- Narayanamurthy, G., & Tortorella, G. (2021). Dampak Wabah COVID-19 Terhadap Kinerja Karyawan – Memoderasi Peran Teknologi Berbasis Industri 4.0. *International Journal of Production Economics*, 234, 108075.
- Ngalimun, H., Pd, M., & Kom, M. I. (2017). *Ilmu Komunikasi Sebuah Pengantar Praktis*. Banjarmasin: Pustaka Banua.
- Nurjaya, N., Affandi, A., Ilham, D., Jasmani, J., & Sunarsi, D. (2021). Pengaruh Kompetensi Sumber Daya Manusia Dan Kemampuan Pemanfaatan Teknologi Terhadap Kinerja Aparatur Desa Pada Kantor Kepala Desa Di Kabupaten Gunungkidul, Yogyakarta. *JENIUS (Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia)*, 4(3), 332–346.
- Paranoan, N., Tandirerung, C. J., & Paranoan, A. (2019). Pengaruh Pemanfaatan Teknologi Informasi Dan Kompetensi Sumber Daya Manusia Terhadap Efektivitas Sistem Informasi Akuntansi. *Jurnal Akun Nabelo: Jurnal Akuntansi Netral, Akuntabel, Objektif*, 2(1), 181–196.
- Perbankan, L. S. P. (2018). *Menyiapkan Kompetensi Bankir di Era Disrupsi Teknologi Finansial*. Seminar Nasional Vokasi Perbankan. Yogyakarta, Indonesia.
- Purnomo, A. K. (2019). Motivasi Kerja Karyawan Pada Ritel Modern Era Revolusi Industri 4.0 dikaitkan dengan Prestasi Kerja. *Journal Management, Business, and Accounting*, 18(2), 21–30.
- Puspitadewi, I. (2019). Pengaruh Digitalisasi Perbankan Terhadap Efektivitas Dan Produktivitas Kerja Pegawai. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis Indonesia*, 5(2), 247–258.
- Robbins S. & Judge T. (2015). *Perilaku Organisasi (Edisi Enambelas)*.
- Ruliana, P., Lestari, P., & Andrini, S. (2019). Model Komunikasi Korporat Sari Ater Hotel & Resort Dalam Menghadapi Revolusi Industri 4.0. *Jurnal ASPIKOM*, 4(1), 60–82.
- Saripudin, S., & Faihaputri, N. (2021). PENGARUH KEPERCAYAAN, KEAMANAN, DAN KEMUDAHAN PENGGUNAAN APLIKASI TERHADAP MINAT BELI ULANG (STUDI KASUS DI E-COMMERCE JD. ID). *JURNAL ILMIAH EDUNOMIKA*, 5(02).
- Sekaran, U., & Bougie, R. (2016). *Research methods for business: A skill building approach*. John Wiley & Sons.
- Sugiyono, D. (2013). *Metode penelitian pendidikan pendekatan kuantitatif, kualitatif dan R&D*.

- Sugiyono, P. (2016). *Metode Penelitian Manajemen (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, Kombinasi (Mixed Methods), Penelitian Tindakan (Action Research, dan Penelitian Evaluasi)*. Bandung: Alfabeta Cv.
- Suryanto, S. M. (2015). *Pengantar Ilmu Komunikasi*, Bandung: CV. Pustaka Setia.
- Torrington, D. & S. T. (2014). *Human Resource Management*. Pearson Education Limited. United Kingdom .
- Tubbs, S. L., & Moss, S. (2012). *Human Communication: Prinsip-Prinsip Dasar* Cetakan Keenam. Bandung. PT. Remaja Rosdakarya.
- Umam, K. (2019). *Manajemen Organisasi*.
- van Zoonen, W., Sivunen, A., Blomqvist, K., Olsson, T., Ropponen, A., Henttonen, K., & Vartiainen, M. (2021). Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Penyesuaian Kerja Jarak Jauh: Respon awal karyawan terhadap pandemi covid-19. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 18(13), 6966.
- Wahyuni, S. (2021). Pengaruh Komunikasi, Pelatihan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai PT. Kereta Api Indonesia Daerah Kota Medan. *Kumpulan Karya Ilmiah Mahasiswa Fakultas Sosial Sains*, 1(01).
- Wardhani, A. P., Hasiholan, L. B., & Minarsih, M. M. (2016). Pengaruh Lingkungan Kerja, Komunikasi dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai (Studi kasus di Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kota Semarang). *Journal Of Management*, 2(2).
- Wibowo. (2014a). *Manajemen Kinerja*. Jakarta: PT. Rajagrafindo Persada.
- Wibowo, W. (2014b). *Manajemen Kinerja (Edisi Keenam)*. Jakarta: Jakarta: Rajawali Pers.
- Yamin, S., & Kurniawan, H. (2009). *Structural equation modeling: Belajar lebih mudah teknik analisis data kuesioner dengan Lisrel-PLS*. Jakarta: Salemba Infotek.
- Yulianti, M., Asniati, A., & Juita, V. (2021). Pengaruh Keahlian Akuntansi, Literasi Digital dan Literasi Manusia Terhadap Kesiapan Kerja Calon Akuntan di Era Disrupsi Teknologi Digital. *Ekonomis: Journal of Economics and Business*, 5(2), 449–456.