

SKRIPSI

**PENGARUH TRANSFORMASI DIGITAL TERHADAP
EFEKTIVITAS KINERJA DIMODERASI OLEH KOMITMEN
ORGANISASI PADA PT. WIJAYAKUSUMA INTI NUSA**



Oleh:
MUHAMAD NAYLUL FAUZY
NIM 22BH10010

**FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS NAHDLATUL ULAMA AL-GHAZALI
CILACAP
2026**

SKRIPSI

PENGARUH TRANSFORMASI DIGITAL TERHADAP EFEKTIVITAS KINERJA DIMODERASI OLEH KOMITMEN ORGANISASI PADA PT. WIJAYAKUSUMA INTI NUSA

Diajukan untuk memenuhi persyaratan menyusun skripsi pada Fakultas Ekonomi
Universitas Nadlatul Ulama Al-Ghazali Cilacap

Oleh:
MUHAMAD NAYLUL FAUZY
NIM 22BH10010

**FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS NAHDLATUL ULAMA AL-GHAZALI
CILACAP
2026**

LEMBAR PERSETUJUAN DAN PENGESAHAN PROPOSAL SKRIPSI

PROPOSAL SKRIPSI

**PENGARUH TRANSFORMASI DIGITAL TERHADAP
EFEKTIVITAS KINERJA DIMODERASI OLEH KOMITMEN
ORGANISASI PADA PT. WIJAYAKUSUMA INTI NUSA**

OLEH

MUHAMAD NAYLUL FAUZY

NIM 22BH10010

Disetujui, untuk seminar proposal pada tanggal :

Pembimbing I



Elok Ainur Latif, M.M.
NIDN. 0631109002

Pembimbing II



Syafi'ah, M.M.
NIDN. 0017108405

PENGESAHAN

Skripsi Saudara

Nama : MUHAMAD NAYLUL FAUZY
NIM : 22BH10010
Judul : Pengaruh Transformasi Digital Terhadap Efektivitas Kinerja Dimoderasi oleh Komitmen Organisasi Pada PT. Wijayakusuma Inti Nusa

Telah disidang Skripsi oleh Dewan Penguji Fakultas Ekonomi Universitas Nahdlatul Ulama Al Ghazali Cilacap pada hari / tanggal :

Senin, 10 Agustus 2026

Dan dapat diterima sebagai pemenuhan tugas akhir mahasiswa Program Strata 1 (S.1) Manajemen Fakultas Ekonomi pada Universitas Nahdlatul Ulama Al Ghazali Cilacap.

Cilacap, 10 Agustus 2026

Dewan Sidang

Ketua



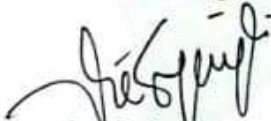
Hatta Setiabudhi, M.Ak.
NIDN. 0631128201

Penguji 1



Hatta Setiabudhi, M.Ak.
NIDN. 0631128201

Pembimbing



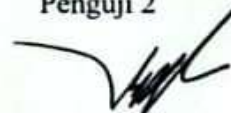
Syafi'ah, M.M
NIDN. 0017108405

Sekretaris



Suwono, M.Si.
NIDN. 0630106503

Penguji 2



Priyo Anggoro, M.M.
NIDN. 0604108401

Ass. Pembimbing



Hatta Setiabudhi, M.Ak.
NIDN. 0631128201



Mengetahui,
Dekan Fakultas Ekonomi

Dr. Mutia Panikatsih, M.E.Sy.
NIK. 41 230714 160

SKRIPSI

PENGARUH TRANSFORMASI DIGITAL TERHADAP EFEKTIVITAS KINERJA DIMODERASI OLEH KOMITMEN ORGANISASI PADA PT. WIJAYAKUSUMA INTI NUSA

Oleh:
MUHAMAD NAYLUL FAUZY
NIM: 22BH10010

Disetujui dan Disahkan,

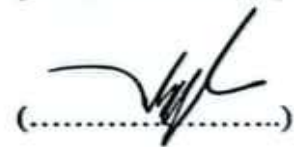
1. Hatta Setiabudhi, S.E.,
M.Ak.
NIDN. 0631128201

Penguji I/ Penilai

()

2. Priyo Anggoro, M.M
NIDN. 06040108401

Penguji II/ Penilai

()

Mengetahui,
Ketua Program Studi Manajemen
Fakultas Ekonomi Universitas Nahdlatul Ulama Al-Ghazali


Hatta Setiabudhi, S.E., M.Ak.
NIDN. 0631128201

NOTA KONSULTAN

Hatta Setiabudhi, S.E., M.Ak.

Dosen Fakultas Ekonomi
Universitas Nahdlatul Ulama Al Ghazali Cilacap

NOTA KONSULTAN

Hal : Skripsi Saudara Muhamad Naylul Fauzy
Lampiran : -

Kepada
Yth. Dekan Fakultas Ekonomi UNUGHA
Universitas Nahdlatul Ulama Al Ghazali Cilacap
di Cilacap

Assalamu'alaikum Wr. Wb.

Setelah membaca, memeriksa dan melakukan perbaikan seperlunya maka skripsi saudara/i:

Nama : Muhamad Naylul Fauzy
NIM : 22BH10010
Fakultas : Ekonomi
Prodi : Manajemen
Judul : Pengaruh Transformasi Digital Terhadap Efektivitas Kinerja Dimoderasi Oleh Komitmen Organisasi Pada PT. Wijayakusuma Inti Nusa

Dapat diajukan ke Fakultas Ekonomi UNUGHA, Universitas Nahdlatul Ulama Al Ghazali Cilacap untuk memenuhi syarat memperoleh gelar Strata Satu (S1).

Wassalamu'alaikum Wr. Wb.

Cilacap, 13 Agustus 2026
Konsultan



Hatta Setiabudhi, S.E., M.Ak.
NIDN. 0631128201

NOTA PEMBIMBING

Cilacap,

Kepada Yth. Kaprodi Manajemen Fakultas Ekonomi UNUGHA

Di Cilacap

Assalamu 'alaikum wr.wb

Setelah melakukan bimbingan, telaah, arahan, dan koreksi terhadap penyusunan skripsi dari saudara:

Nama : Muhamad Naylul Fauzy

NIM : 22BH10010

Fakultas : Ekonomi

Program Studi : Manajemen

Judul Skripsi : Pengaruh Transformasi Digital Terhadap Efektivitas Kinerja Dimoderasi Oleh Komitmen Organisasi Pada PT. Wijayakusuma Inti Nusa

Kami berpendapat bahwa skripsi tersebut sudah dapat diajukan ke sidang munaqosah. Bersama ini kami kirimkan skripsi tersebut, semoga dapat segera di munaqosah kan, atas perhatiannya kami ucapkan terimakasih.

Wassalamu 'alaikum wr.wb

Pembimbing I

Pembimbing II



Syafi'ah, M.M.

NIDN. 0017108405



Hatta Setiabudhi, S.E., M.Ak.

NIDN. 0631128201

PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI

Saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Muhamad Naylul Fauzy
NIM : 22BH10010
Jurusan : Manajemen
Fakultas : Ekonomi Universitas Nahdlatul Ulama Al-Ghazali

Menyatakan dengan sebenarnya, bahwa skripsi ini benar-benar merupakan hasil karya saya, bukan merupakan pengambil alihan tulisan atau pikiran orang lain yang saya akui sebagai tulisan atau pikiran saya, kecuali yang secara tertulis diacu dalam naskah ini dan disebutkan dalam daftar pustaka.

Apabila di kemudian hari terbukti atau dapat dibuktikan bahwa skripsi ini hasil plagiasi, maka saya bersedia menerima sanksi berupa pencabutan gelar akademik yang saya peroleh terkait dengan skripsi ini.

Cilacap, 4 Agustus 2026
Yang membuat pernyataan



Muhamad Naylul Fauzy
NIM 22BH10010

MOTTO

“ Jika aku gagal mungkin aku akan menyesal tapi aku akan lebih menyesal ketika aku tidak mencobanya”

-Monkey D Luffy-

"Jadilah yang terbaik dimanapun berada. Berikan yang terbaik yang kamu bisa berikan"

-B. J. Habibie-

PERSEMBAHAN

Dengan Segala puji syukur kepada Tuhan yang Maha Esa atas semua limpahan rahmat dan karunia-Nya. Sholawat serta salam kita curahkan kepada Baginda Rasul kita Nabi Muhammad SAW yang selalu kita nantikan syafaatnya di dunia dan akhirat kelak. Dengan rasa syukur skripsi ini penulis persembahkan pada:

1. Kedua orang tua, yang melalui beliau berdua penulis bisa hidup dan hadir di dunia ini. Seluruh kehidupan penulis diberikan oleh Allah SWT melalui perantara mereka berdua.
2. Kakak dan Adik saya yang senantiasa memberikan dukungan dan semangat kepada saya.
3. Semua dosen yang telah mencurahkan ilmunya sehingga membuat akal dan jiwa diri penulis semakin matang. Ilmu ilmu yang telah mereka ajarkan laksana lentera yang menerangi dalam menapaki jalan hidup.
4. Orang terdekat saya yang selalu ada buat saya entah dari dekat ataupun jauh dukungan dan semangat yang tiada henti dia berikan dari awal sampai akhir selalu menemani setiap perjuangan saya.
5. Sahabat-sahabat seangkatan saya yang selalu kebersamai selama menempuh pendidikan di Universitas Nahdlatul Ulama Al-Ghazali.
6. Teman-teman karib-*best friend* dan *best partner* peneliti yang selalu mendukung peneliti dalam segala hal.

KATA PENGANTAR

Al-hamdu lillahi rabbil 'alamin, wa bihi nasta 'inu 'ala umurid dunya wad din, was salatu was salamu 'ala sayyidina muhammadin wa 'ala alihi wa ashshabihi ajma'in, amma ba 'du.

Dengan segala kendala yang ada dan keterbatasan penulis, akhirnya skripsi yang penulis beri judul “Pengaruh Transformasi Digital Terhadap Efektivitas Kinerja Dimoderasi Oleh Komitmen Organisasi Pada Pt. Wijayakusuma Inti Nusa)” ini bisa terselesaikan. Meskipun mungkin masih banyak kekeliruan yang ditemui dalam penulisan skripsi ini.

Disusunnya skripsi ini tidak lain adalah untuk memenuhi tugas akhir sebagai salah satu syarat guna memperoleh gelar sarjana manajemen (S.M.) dalam Universitas fakultas ekonomi Nahdlatul Ulama Al Ghazali (UNUGHA) Cilacap. Selain itu juga merupakan bentuk implementasi dari khazanah ilmu yang penulis dapat selama proses belajar di lingkungan kampus.

Saya sebagai penulis sangat menyadari bahwa banyak sekali faktor dan pihak yang membantu terselesaikannya skripsi ini. Selain itu, kelemahan baik dari segi kuantitas, terlebih lagi kualitas tidak lepas dari skripsi ini. Untuk itu penulis berterimakasih atas segala bantuan lahir maupun batin dari berbagai pihak dan memohon maaf atas segala kelemahan dan kekurangan yang ada dalam skripsi ini.

Tidak ada daya dan upaya kecuali dengan pertolongan-Nya, serta bantuan secara moral, material, spiritual dan rida-Nya. Untuk itu dalam kesempatan ini izinkan saya sebagai penulis menyampaikan terimakasih yang sebesar-besarnya dan penghormatan yang setinggi-tingginya, *Jazakumullah ahsanal jaza'* kepada:

1. Bapak Dr. A. Luthfi Hamidi, M.Ag. selaku Rektor Universitas Nahdlatul Ulama Al Ghazali Cilacap
2. Ibu Dr. Mutia Pamikatsih, M.E.Sy. selaku dekan Fakultas Ekonomi Universitas Nahdlatul Ulama Al Ghazali yang telah memberikan izin penelitian untuk penyusunan skripsi.
3. Ibu Syafi'ah, SP., M.M selaku dosen pembimbing I yang telah sabar dan memberikan arahan serta berkenan mengawal penulis dari awal hingga selesainya skripsi ini.
4. Bapak Hatta Setiabudhi, S.E., M.Ak. selaku dosen pembimbing II yang dengan sabar telah bersedia memberikan bimbingan dan arahan dalam pembuatan skripsi.
5. Segenap dosen Fakultas Ekonomi Universitas Nahdlatul Ulama Al Ghazali Cilacap yang atas curahan ilmu dari beliau-beliau penulis memiliki bekal untuk merampungkan skripsi ini.
6. Orang tua tercinta, Bapak dan Mama yang telah memberikan doa, semangat dan tiada hentinya membantu secara materi ataupun moril.

7. Teman mahasiswa/mahasiswi Fakultas Ekonomi Universitas Nahdlatul Ulama Al Ghazali Cilacap angkatan 2022 yang saya sayangi.

Penulis menyadari bahwa penulisan skripsi ini masih jauh dari kesempurnaan dan harapan, akan tetapi ini adalah bentuk usaha yang maksimal untuk membuat yang sebaik mungkin, sehingga apabila terdapat banyak kekeliruan, kekurangan dan kekhilafan itu semua karen kapasitas intelektual penulis yang masih kurang.

Demikian kiranya kata pengantar yang bisa penulis sampaikan sebagai sebuah pembuka untuk kemudian dipahami muatan skripsi ini. Semoga naskah skripsi ini dapat dimanfaatkan layaknya karya ilmiah. Amin.

Cilacap, 4 Agustus 2026



Muhamad Naylul Fauzy
NIM 22BH10010

RINGKASAN

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh Transformasi Digital terhadap Efektivitas Kinerja Pegawai dengan Komitmen Organisasi sebagai variabel moderasi pada PT. Wijayakusuma Inti Nusa Cilacap. Penggunaan teknologi digital dalam operasional perusahaan menuntut penyesuaian kemampuan serta keterikatan pegawai guna mencapai efektivitas kerja yang optimal.

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan sampel sebanyak 54 responden ($N = 54$). Pengumpulan data dilakukan melalui kuesioner terstruktur yang telah teruji validitas dan reliabilitasnya. Analisis data dilakukan menggunakan bantuan software SPSS melalui pengujian asumsi klasik, regresi linier sederhana, serta *Moderated Regression Analysis* (MRA) dengan pendekatan *Z-score*.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa:

1. Transformasi Digital berpengaruh positif dan signifikan terhadap Efektivitas Kinerja Pegawai ($t = 3,493, p = 0,001 < 0,05$), sehingga H_1 diterima.
2. Transformasi Digital berpengaruh positif dan signifikan terhadap Komitmen Organisasi ($t = 12,188, p = 0,000 < 0,05, R^2 = 74,1\%$), sehingga H_2 diterima.
3. Komitmen Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Efektivitas Kinerja Pegawai ($t = 5,398, p = 0,000 < 0,05$), sehingga H_3 diterima.
4. Komitmen Organisasi tidak terbukti memoderasi pengaruh Transformasi Digital terhadap Efektivitas Kinerja Pegawai ($t = -0,557, p = 0,580 > 0,05$), sehingga H_4 ditolak.

Nilai Koefisien Determinasi (R^2) pada model MRA sebesar 0,857, yang menunjukkan bahwa sebesar 85,7% variasi Efektivitas Kinerja pegawai mampu dijelaskan oleh Transformasi Digital, Komitmen Organisasi, dan Interaksi keduanya, sedangkan 14,3% sisanya dipengaruhi oleh faktor lain di luar model. Komitmen Organisasi dalam penelitian ini dikategorikan sebagai Bukan Variabel Moderasi (*Non-Moderator Variable*), melainkan berfungsi sebagai variabel independen/prediktor utama.

Kata Kunci: *Transformasi Digital, Komitmen Organisasi, Efektivitas Kinerja Pegawai, Moderated Regression Analysis (MRA).*

SUMMARY

This study aims to analyze the effect of Digital Transformation on Employee Performance Effectiveness, with Organizational Commitment as a moderating variable at PT. Wijayakusuma Inti Nusa Cilacap. The utilization of digital technology in company operations requires adjustments in skills and employee engagement to achieve optimal work effectiveness.

This study employs a quantitative approach with a sample size of 54 respondents ($N = 54$). Data collection was conducted using structured questionnaires that have been tested for validity and reliability. Data analysis was performed using SPSS software through classical assumption tests, simple linear regression, and Moderated Regression Analysis (MRA) with a Z-score approach. The results of the study show that:

- 1. Digital Transformation has a positive and significant effect on Employee Performance Effectiveness ($t = 3,493$, $p = 0,001 < 0,05$), thus H_1 is accepted.*
- 2. Digital Transformation has a positive and significant effect on Organizational Commitment ($t = 12,188$, $p = 0,000 < 0,05$, $R^2 = 74,1\%$), thus H_2 is accepted.*
- 3. Organizational Commitment has a positive and significant effect on Employee Performance Effectiveness ($t = 5,398$, $p = 0,000 < 0,05$), thus H_3 is accepted.*
- 4. Organizational Commitment is not proven to moderate the effect of Digital Transformation on Employee Performance Effectiveness ($t = -0,557$, $p = 0,580 > 0,05$), thus H_4 is rejected.*

The Coefficient of Determination (R^2) in the MRA model is 0.857, which indicates that 85.7% of the variance in Employee Performance Effectiveness can be explained by Digital Transformation, Organizational Commitment, and their interaction, while the remaining 14.3% is influenced by other factors outside the model. Organizational Commitment in this study is categorized as a Non-Moderator Variable, functioning instead as a primary independent/predictor variable.

Keywords: *Digital Transformation, Organizational Commitment, Employee Performance Effectiveness, Moderated Regression Analysis (MRA).*

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
PENGESAHAN	iii
PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI	vi
MOTTO.....	ix
PERSEMBAHAN	x
KATA PENGANTAR.....	xi
RINGKASAN.....	xiii
SUMMARY	xiv
DAFTAR ISI	xv
DAFTAR TABEL	xix
DAFTAR GAMBAR	xx
DAFTAR LAMPIRAN	xxi
I. PENDAHULUAN.....	1
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Rumusan Masalah	6
C. Tujuan Penelitian.....	7
D. Ruang Lingkup Penelitian	7
E. Manfaat Penelitian.....	9
II. TINJAUAN PUSTAKA DAN PENGEMBANGAN HIPOTESA	12
A. <i>GRAND THEORY</i> (Landasan Teori)	12
I. Resource-Based View (RBV)	12
II. Social Exchange Theory (SET)	13
B. Transformasi Digital.....	13
C. Efektivitas Kinerja.....	16
I. Definisi Efektivitas Kinerja.....	17
II. Indikator Efektivitas Kinerja	17
D. Komitmen Organisasi	18
I. Definisi Komitmen Organisasi	19
II. Indikator Komitmen Organisasi	20
III. Ciri – Ciri Komitmen Organisasi.....	21
IV. Faktor – Faktor mempengaruhi Komitmen	22
V. Aspek penting pada komitmen Organisasi	22

E. Hubungan Antar Variabel	DAFTAR ISI	24
I. Pengaruh transformasi digital terhadap efektivitas kinerja		24
II. Peran moderasi komitmen organisasi		25
III. Pengaruh efektivitas kinerja pegawai terhadap komitmen organisasi		26
IV. Hubungan langsung antara transformasi digital terhadap efektivitas kinerja pegawai		27
V. Peran komitmen organisasi (moderasi) terhadap hubungan transformasi digital dan efektivitas kinerja pegawai		27
VI. Integrasi hubungan antar variabel dalam penelitian		28
F. Penelitian Terdahulu		28
G. Pengembangan Hipotesis Penelitian		34
I. Pengaruh transformasi digital terhadap efektivitas kinerja		34
II. Pengaruh transformasi digital terhadap komitmen organisasi		34
III. Pengaruh komitmen organisasi terhadap efektivitas kinerja pegawai		35
IV. Komitmen organisasi sebagai variabel moderasi		35
H. Kerangka Pemikiran		36
I. Hubungan transformasi digital terhadap efektivitas kinerja		36
II. Hubungan transformasi digital terhadap komitmen organisasi		37
III. Hubungan komitmen organisasi terhadap efektivitas kinerja		37
IV. Peran moderasi komitmen organisasi		37
V. Kerangka Berpikir		38
III. METODE PENELITIAN		39
A. Desain Penelitian		39
B. Jenis Penelitian		39
C. Lokasi Penelitian		40
D. Jadwal Penelitian		40
E. Prosedur Penelitian		41
I. Tahap Perencanaan (Pra-Penelitian)		41
II. Tahap Desain Penelitian		44
III. Tahap Pengumpulan Data		45
IV. Instrumen Penelitian		45
V. Tahap Analisis Data		47
VI. Tahap Pelaporan		48

F. Hipotesis Penelitian...	DAFTAR ISI	49
IV. HASIL DAN PEMBAHASAN		51
A. Deskripsi Data Penelitian.....		51
I. Gambaran Umum Perusahaan (PT. Wijayakusuma Inti Nusa)		51
II. VISI DAN MISI		52
III. STRUKTUR ORGANISASI PT		53
B. Deskripsi Responden & Variabel Penelitian.....		53
C. Uji Kualitas Data.....		53
I. Uji Validitas.....		53
II. Uji Reliabilitas		55
D. Uji Asumsi Klasik.....		56
I. Uji Normalitas		56
II. Uji Multikolinearitas.....		57
III. Uji Heteroskedastisitas.....		59
E. Hasil Analisis Data & Pengujian Hipotesis.....		60
I. Pengujian Regresi Linier Sederhana (H_2) Uji t.....		60
II. Pengujian Moderated Regression Analysis / MRA (H_1 , H_3 , H_4)....		61
III. Koefisien Determinasi (R^2)		64
IV. Penentuan Jenis Moderasi (Quasi / Pure Moderator)		65
F. Pembahasan Hasil Penelitian (Pembahasan akademis tiap hipotesis H_1-H_4).....		65
I. Pembahasan Tiap Hipotesis.....		66
V. SIMPULAN DAN IMPLIKASI		69
A. Simpulan		69
B. Implikasi		70
C. Saran		72
I. Saran bagi Perusahaan		72
II. Saran bagi Penelitian Selanjutnya		72
DAFTAR PUSTAKA.....		73
LAMPIRAN		75
BIODATA PENULIS.....		95

DAFTAR TABEL

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu.....	29
Tabel 2.2 Tabel perbandingan dengan judul sama	30
Tabel 2.3 Tabel perbandingan judul berbeda	31
Tabel 2.4 Perbedaan Penelitian Terdahulu dan Penelitian Sekarang.....	32
Tabel 2.5 Tabel Jalur Pengaruh Antar Variabel	36
Tabel 3.1 Jadwal Penelitian	41
Tabel 3.2 Variabel dan Indikator	43
Tabel 4.1 Uji Validitas Transformasi Digital	54
Tabel 4.2 Uji Validitas Efektivitas Kinerja	54
Tabel 4.3 Uji Validitas Komitmen Organisasi.....	54
Tabel 4.4 Cronbach's Alpha.....	55
Tabel 4.5 Cronbach's Alpha for Elemen	55
Tabel 4.6 One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test.....	56
Tabel 4.7 Uji Multikolinearitas.....	58
Tabel 4.8 Hasil Uji Multikolinearitas	58
Tabel 4.9 Hasil Nilai R (H_2)	60
Tabel 4.10 Anova (H_2).....	60
Tabel 4.11 Hasil Nilai Uji t (H_2).....	60
Tabel 4.12 Hasil Nilai R (H_1 , H_3 , H_4).....	61
Tabel 4.13 Anova (H_1 , H_3 , H_4).....	61
Tabel 4.14 Hasil Uji Nilai t (H_1 , H_3 , H_4).....	62
Tabel 4.15 Collinearity Diagnostics (H_1 , H_3 , H_4).....	62
Tabel 4.16 Hasil Uji Regresi Moderasi / MRA (H_1 , H_3 , H_4).....	62
Tabel 4.17 R Square (H_2)	64
Tabel 4.18 R Square (H_1 , H_3 , H_4).....	64
Tabel 4.19 Penentuan Jenis Moderasi	65
Tabel 4.20 Ringkasan Pembuktian Hipotesis	66

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Bagan Alur Kerangka Pikiran.....	38
Gambar 4.1 Struktur Organisasi	53
Gambar 4.2 Normal P-P Plot.....	57
Gambar 4.3 Grafik Scatterplot.....	59

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Surat Izin Kuesioner.....	75
Lampiran 2 Daftar Pertanyaan Kuesioner	76
Lampiran 3 Tabulasi Data Penelitian	77
Lampiran 4 Uji Validitas Transformasi Digital.....	80
Lampiran 5 Uji Validitas Efektivitas Kinerja.....	80
Lampiran 6 Uji Validitas Komitmen Organisasi	82
Lampiran 7 Hasil Uji Reliabilitas	83
Lampiran 8 Hasil Uji Asumsi Klasik	84
Lampiran 9 Hasil Uji Multikolinearitas	85
Lampiran 10 Hasil Uji Heteroskedastisitas.....	85
Lampiran 11 Hasil Pengujian Regresi Linier Sederhana (H_2) Uji t.....	85
Lampiran 12 Hasil Pengujian Moderated Regression Analysis / MRA (H_1 , H_3 , H_4)	87
Lampiran 13 Hasil Koefisien Determinasi (H_2).....	89
Lampiran 14 Hasil Koefisien Determinasi (H_1 , H_3 , H_4).....	89
Lampiran 15 Hasil Penentuan Jenis Moderasi.....	90
Lampiran 16 Tabel r	91
Lampiran 17 Tabel f	92
Lampiran 18 Tabel t	93
Lampiran 19 Dokumentasi	94

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Dinamika era Revolusi Industri 4.0 menuntut setiap entitas bisnis untuk mengadopsi digitalisasi secara menyeluruh, khususnya dalam ranah pengelolaan Sumber Daya Manusia (SDM). Modernisasi digital ini bukan sekadar pemanfaatan perangkat keras atau perangkat lunak semata, melainkan sebuah restrukturisasi proses kerja serta tata kelola organisasi guna mendongkrak produktivitas secara efisien. Pergeseran ini secara otomatis mengubah lanskap dunia kerja, mulai dari prosedur operasional hingga pola komunikasi antar pegawai (Anggia Septyandi Kusnadi, 2024). Adapun beberapa perubahan pada dunia kerja dari transformasi digital yang untuk memungkinkan integrasi fungsi rekrutmen, pelatihan, dan pengembangan karier secara lebih cepat, akurat, dan transparan (Nabilah *et al.*, 2025).

Melalui transformasi digital yang tepat sasaran, kita dapat melakukan optimalisasi SDM dengan mengalihkan pekerjaan berulang ke sistem otomatis, sehingga karyawan bisa fokus pada inovasi strategis. Optimalisasi SDM merupakan kunci bagi organisasi dalam menghadapi dinamika perubahan lingkungan kerja. SDM yang optimal menggambarkan kondisi individu atau tim yang mampu melaksanakan tanggung jawab secara maksimal dengan memanfaatkan pengetahuan, keterampilan, dan teknologi

secara efisien (Lambert & Ellner, 2025). Kendati demikian, efektivitas sistem tersebut sangat bergantung pada adaptabilitas manajemen. Salah satu indikator keberhasilannya adalah efektivitas kinerja, yang berfungsi sebagai alat evaluasi kualitas dan kuantitas hasil kerja karyawan untuk pengambilan keputusan manajerial (Achmad & Banjarmasin, 2021). Transformasi digital diharapkan mampu meminimalisir subjektivitas sistem manual melalui pemantauan berbasis data secara *real-time* dan terukur (Wahyudi *et al.*, 2023).

Keberhasilan transisi teknologi ini sangat dipengaruhi oleh faktor perilaku organisasi, khususnya Komitmen Organisasi. Berdasarkan *Social Exchange Theory* (SET), hubungan ini tidak bersifat linear karena memerlukan timbal balik psikologis. Komitmen organisasi mencerminkan loyalitas karyawan yang memengaruhi kesediaan mereka untuk mendukung perubahan kebijakan (Kaniyah *et al.*, 2024). Karyawan dengan komitmen tinggi cenderung memandang perubahan teknologi sebagai sarana pengabdian yang memperkuat produktivitas, sedangkan rendahnya komitmen dapat memicu penolakan yang menghambat potensi digitalisasi (Raihan, 2023). Oleh karena itu, variabel keterikatan pegawai sangat krusial diposisikan sebagai pemoderasi yang mampu memperkuat atau mereduksi dampak digitalisasi terhadap efektivitas kinerja (Saragih & Purba, 2024).

Guna mencapai kemajuan organisasi atau perusahaan yang berkelanjutan, perubahan cara kerja agar efektif dari sistem manual ke sistem berbasis aplikasi menjadi sebuah langkah strategis yang tidak dapat dihindari.

PT. Wijayakusuma Inti Nusa Cilacap sebagai salah satu perusahaan yang bergerak di bidang pelayanan, saat ini sedang menerapkan perubahan tersebut pada beberapa bagian operasionalnya. Langkah ini diambil dengan tujuan utama meningkatkan tata kelola kerja dan efisiensi perusahaan secara menyeluruh.

Namun, dalam pelaksanaannya di lapangan, peralihan sistem dari manual ke aplikasi ini menghadapi berbagai keadaan dan tanggapan yang beragam dari para karyawan. Pada sistem aplikasi presensi atau absensi, perusahaan sebelumnya menggunakan cara manual yang kurang mengikat secara waktu. Akibatnya, muncul permasalahan kedisiplinan di mana karyawan yang datang padapukul 08.00 barumulai melakukan pekerjaannya pada pukul 09.00. Setelah aplikasi presensi diterapkan, peraturan diperketat dengan mewajibkan karyawan datang pada pukul 07.30. Ketegasan sistem baru ini, yang memberlakukan potongan gaji bagi karyawan yang terlambat meski hanya lima menit, menjadi beban tersendiri bagi sebagian karyawan meskipun di sisi lain berhasil meningkatkan kedisiplinan waktu secara nyata. Kedisiplinan ini merupakan komitmen organisasi (PT. Wijayakusuma Inti Nusa Cilacap) supaya karyawan memiliki ketaatan pada peraturan.

Permasalahan pada tata kelola juga masih bersifat manual pada sistem pembayaran dan pelayanan laporan pelanggan baru. Saat masih menggunakan cara manual, penanganan pemasangan baru atau laporan gangguan jaringan sering kali lambat karena petugas lapangan harus menunggu laporan masuk secara fisik atau tidak terstruktur. Kehadiran

aplikasi billing (pembayaran dan pelayanan laporan pelanggan baru) saat ini mengubah alur kerja menjadi lebih responsif. Setiap ada laporan dari masyarakat, sistem langsung membuat tiket pekerjaan digital. Petugas lapangan kini dapat langsung bergerak melakukan perbaikan atau pemasangan sesuai dengan tugas yang tertera pada aplikasi, sehingga pelayanan menjadi lebih cepat dan terukur.

Selain itu, ketidakpastian dalam pengelolaan hak karyawan juga menjadi kendala utama pada masa lalu. Sistem manual belum mampu menghitung jam kehadiran secara terperinci, jumlah penyelesaian tiket kerja, sertatambahan upah lembur secara tepat dan adil. Masalah ini berhasil diatasi melalui penerapan aplikasi penghitungan gaji yang baru. Aplikasi tersebut kini mampu mengintegrasikan seluruh data secara otomatis, mulai dari jam kehadiran, jumlah tiket kerja yang diselesaikan, waktu lembur, hingga bonus pencapaian target pemasangan dan pemasaran. Penerapan aplikasi ini memberikan kemudahan besar bagi bagian pengelolaan dalam memberikan hak karyawan secara transparan.

Meskipun data di lapangan menunjukkan adanya keragaman sikap dari karyawan di mana sebagian merasa lebih dimudahkan dan nyaman dengan aplikasi, sementara sebagian lainnya masih merasa lebih nyaman dengan cara lama yang manual perusahaan tetap harus memandang ke depan. Kepentingan utama dari pembuatan rangkaian aplikasi ini adalah demi menciptakan keteraturan kerja, kemudahan akses data, dan efisiensi biaya serta waktu. Oleh karena itu, penelitian ini penting dilakukan untuk melihat sejauh mana

peralihan cara kerja ini memengaruhi lingkungan kerja, sehingga PT. Wijayakusuma Inti Nusa Cilacap dapat terus melakukan perbaikan dan mencapai kemajuan usaha yang lebih tinggi.

Peran komitmen organisasi seperti kedisiplinan, ketaatan, keteraturan dilapangan sebagai variabel moderasi menjadi penentu dalam meminimalisir hambatan organisasi. Karyawan dengan komitmen afektif tinggi memiliki tingkat penerimaan (*acceptance*) yang lebih baik terhadap sistem baru karena merasa bertanggung jawab atas kesuksesan perusahaan. Sebaliknya, jika komitmen rendah, digitalisasi hanya akan dianggap sebagai alat pengawasan (*surveillance tool*) yang membatasi ruang gerak, sehingga transparansi data yang diharapkan menjadi sulit tercapai.

Penelitian transformasi digital ini mempunyai celah (*research gap*) dengan memposisikan komitmen organisasi sebagai variabel moderasi, bukan sekadar variabel independen. Hal ini bertujuan membuktikan apakah loyalitas karyawan mampu menjadi "akselerator" yang memperkuat dampak positif teknologi, atau justru menjadi penghambat utama. Hal ini sangat krusial bagi industri jasa yang sangat bergantung pada kecepatan respons sistem dan kualitas interaksi manusia.

Peralihan dari sistem manual ke sistem berbasis aplikasi di PT. Wijayakusuma Inti Nusa Cilacap bukan sekadar perubahan alat kerja, melainkan sebuah transformasi menyeluruh yang langsung menyentuh pola kerja, kedisiplinan, dan hak-hak karyawan. Dengan mengacu pada *Social Exchange Theory*, keberhasilan transformasi digital di PT. Wijayakusuma

Inti Nusa Cilacap akan dianalisis sebagai bentuk timbal balik dinamis antara penyediaan infrastruktur oleh perusahaan dan respons produktivitas karyawan. Hasil penelitian ini diharapkan dapat membantu manajemen menghindari kegagalan investasi digital yang disebabkan oleh pengabaian faktor perilaku organisasi, sekaligus merancang strategi transformasi yang selaras dengan penguatan komitmen karyawan.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah diuraikan, perumusan masalah dalam penelitian ini dirinci sebagai berikut:

1. Apakah terdapat pengaruh langsung dari Transformasi Digital terhadap Efektivitas Kinerja pegawai pada PT Wijayakusuma Inti Nusa Cilacap?
2. Apakah terdapat pengaruh langsung dari Transformasi Digital terhadap Komitmen Organisasi pegawai pada PT. Wijayakusuma Inti Nusa Cilacap?
3. Apakah terdapat pengaruh langsung dari Komitmen Organisasi terhadap Efektivitas Kinerja pegawai pada PT. Wijayakusuma Inti Nusa Cilacap?
4. Apakah Komitmen Organisasi memoderasi (memperkuat atau memperlemah) pengaruh Transformasi Digital terhadap Efektivitas Kinerja pegawai pada PT Wijayakusuma Inti Nusa Cilacap?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah di atas, maka tujuan dari penelitian ini adalah:

1. Untuk Mengetahui pengaruh Transformasi Digital terhadap Efektivitas Kinerja pegawai pada PT. Wijayakusuma Inti Nusa Cilacap.
2. Untuk Mengetahui pengaruh Transformasi Digital terhadap Komitmen Organisasi pegawai pada PT. Wijayakusuma Inti Nusa Cilacap.
3. Untuk Mengetahui pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Efektivitas Kinerja pegawai pada PT. Wijayakusuma Inti Nusa Cilacap.
4. Untuk Mengetahui pengaruh Komitmen Organisasi sebagai variabel moderasi dalam memperkuat pengaruh Transformasi Digital terhadap Efektivitas Kinerja pegawai pada PT. Wijayakusuma Inti Nusa Cilacap.

D. Ruang Lingkup Penelitian

Agar penelitian ini tetap fokus pada tujuan yang telah ditetapkan, maka ditetapkan ruang lingkup penelitian sebagai berikut:

1. Lingkup Materi (Substansi)

Penelitian ini berfokus pada bidang Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM), khususnya mengenai keterkaitan antara aspek teknologi dan perilaku organisasi. Variabel-variabel yang dikaji meliputi:

- a. Variabel Independen (Transformasi SDM Digital), yang mencakup perubahan proses kerja, pola pikir, dan penggunaan sistem administrasi digital.

- b. Variabel Dependen (Efektivitas Kinerja Pegawai), yang diukur melalui kualitas, kuantitas, dan ketepatan waktu hasil kerja.
- c. Variabel Moderasi (Komitmen Organisasi), yang mencakup dimensi afektif, berkelanjutan, dan normatif.

2. Lingkup Subjek (Populasi dan Sampel)

Subjek dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai tetap dan kontrak di PT. Wijayakusuma Inti Nusa Cilacap. Fokus penelitian diarahkan pada pegawai yang terlibat langsung dalam penggunaan sistem digital perusahaan guna mendapatkan data yang relevan mengenai dampak transformasi digital tersebut.

3. Lingkup Lokasi (Tempat)

Penelitian dilakukan di kantor PT. Wijayakusuma Inti Nusa Cilacap, Jawa Tengah. Pemilihan lokasi ini didasarkan pada pertimbangan bahwa perusahaan tersebut sedang berada dalam fase peralihan dari sistem manual ke sistem berbasis digital dalam pengelolaan SDM.

4. Lingkup Waktu

Penelitian ini direncanakan akan dilaksanakan dalam kurun waktu 9 bulan (November 2025 sd Juli 2026), mulai dari tahap observasi awal, pengumpulan data melalui kuesioner, hingga tahap pengolahan dan analisis data.

5. Lingkup Teoretis

Penelitian ini dibatasi pada penggunaan dua teori utama (Grand

Theory), yaitu Resource-Based View (RBV) untuk menjelaskan variabel teknologi sebagai aset strategis, dan Social Exchange Theory (SET) untuk menjelaskan variabel perilaku (komitmen dan kinerja) sebagai bentuk pertukaran timbal balik antara pegawai dan organisasi.

E. Manfaat Penelitian

Dari hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat dan sebagai referensi kepada pihak-pihak antara lain :

1. Manfaat Teoritis

Manfaat ini ditujukan untuk pengembangan ilmu pengetahuan dan literatur akademik.

a. Pengembangan Teori Manajemen SDM

Memberikan kontribusi bagi pengembangan teori manajemen sumber daya manusia, khususnya mengenai bagaimana integrasi teknologi (Transformasi Digital) berinteraksi dengan faktor psikologis (Komitmen Organisasi) dalam memengaruhi output kerja.

b. Penguatan Teori Kontinjensi

Mendukung paradigma bahwa pengaruh satu variabel terhadap variabel lain tidak selalu bersifat langsung, melainkan bergantung pada faktor situasional atau moderasi tertentu (dalam hal ini, komitmen pegawai).

c. Referensi Akademik

Menjadi referensi atau dasar bagi peneliti selanjutnya yang

ingin mengkaji lebih dalam mengenai dinamika digitalisasi di tempat kerja dalam konteks organisasi yang berbeda.

2. Manfaat Praktis

Manfaat ini ditujukan sebagai saran aplikatif bagi organisasi, pimpinan, maupun pegawai.

a. Bagi Instansi/Organisasi

1) Pengambilan Kebijakan Strategis

Membantu manajemen memahami bahwa investasi pada teknologi digital harus dibarengi dengan pembangunan budaya organisasi yang kuat agar kinerja benar-benar meningkat secara efektif.

2) Optimalisasi Digitalisasi

Memberikan gambaran sejauh mana transformasi digital telah membantu atau justru menjadi hambatan bagi efektivitas kerja pegawai.

b. Bagi Pemimpin/Manajer

1) Strategi Intervensi

Menyadarkan pemimpin bahwa untuk memaksimalkan alat-alat digital yang mahal, mereka perlumenjaga tingkat loyalitas dan keterikatan (komitmen) pegawai agar teknologi tersebut digunakan secara optimal.

2) Manajemen Perubahan

Memberikan panduan dalam mengelola transisi digital

dengan tetap memperhatikan aspek humanis dan psikologis staf PT. Wijayakusuma Inti Nusa Cilacap.

3) Analisis hasil penelitian

Memberikan bahan pertimbangan bagi PT. Wijayakusuma Inti Nusa Cilacap dalam meningkatkan penerapan sistem digital SDM serta memperkuat komitmen organisasi agar efektivitas kinerja pegawai semakin optimal dan komitmen organisasi di masa depan.

c. Bagi Pegawai

1) Peningkatan Kesadaran Peran

Memberikan pemahaman kepada pegawai tentang pentingnya adaptasi digital dan komitmen pribadi dalam mencapai efektivitas kerja di era modern.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA DAN PENGEMBANGAN HIPOTESA

A. *GRAND THEORY* (Landasan Teori)

Grand theory merupakan teori besar (teori makro) yang bersifat abstrak dan komprehensif dalam menjelaskan fenomena sosial, perilaku manusia, serta dinamika organisasi secara luas. *Grand theory* tidak secara langsung mengoperasionalkan variabel penelitian, melainkan berfungsi sebagai landasan filosofis dan konsep yang menghubungkan fenomena empiris dengan perspektif teoritis yang lebih umum. Hal serupa dikemukakan oleh Charles Wright Mills (1959) dalam *The Sociological Imagination*, *Grand theory* membantu peneliti memahami keterkaitan antara struktur sosial, perilaku individu, dan perubahan organisasi sebelum diturunkan ke teori rentang menengah dan teori terapan.

Dalam penelitian ini, *Grand theory* yang digunakan untuk menjelaskan hubungan antara transformasi SDM digital, efektivitas kinerja pegawai, dan komitmen organisasi adalah *Resource-Based View* (RBV) (Barney, 1991) dan *Social Exchange Theory* (SET) (Emerson, 1976).

***Resource-Based View* (RBV)**

Teori *Resource-Based View* yang dipopulerkan oleh (Barney, 1991) menyatakan bahwa perusahaan dapat mencapai keunggulan kompetitif yang berkelanjutan jika memiliki sumber daya yang bernilai (*valuable*), langka (*rare*), sulit ditiru (*inimitable*), dan terorganisasi (*organized*). Dalam penelitian ini, Transformasi digital dipandang sebagai kapabilitas strategis

(aset tidak berwujud) yang memungkinkan organisasi mengelola pengetahuan dan kinerja secara lebih efisien dibandingkan pesaingnya

Social Exchange Theory (SET)

Social Exchange Theory (Emerson, 1976) menjelaskan bahwa hubungan sosial dalam organisasi didasarkan pada prinsip timbal balik (*reciprocity*). Ketika organisasi memberikan dukungan berupa sistem kerja digital yang transparan dan memudahkan pegawai, pegawai akan merespons dengan perilaku positif berupa Komitmen Organisasi dan peningkatan Efektivitas Kinerja. Hubungan ini menjelaskan mengapa faktor manusia (komitmen) menjadi penentu apakah teknologi akan berdampak pada hasil kerja.

B. Transformasi Digital

Pembahasan transformasi digital (Trist & Bamforth, 1951) menyatakan bahwa kinerja organisasi akan optimal apabila terdapat keselarasan (*alignment*) antara teknologi yang digunakan dan perilaku individu dalam organisasi. Transformasi digital diharapkan dapat meningkatkan efektivitas kinerja pegawai, karena teknologi memungkinkan proses yang lebih cepat, data terstruktur, akses terbuka, serta pengurangan penggunaan manual. Dengan demikian, perusahaan seperti PT. Wijayakusuma Inti Nusa Cilacap yang melakukan digitalisasi sistem SDM, dapat melihat peningkatan dalam sistem kinerja pegawai.

Transformasi ini muncul sebagai respons atas beberapa kekuatan pendorong utama. Dalam konteks transformasi digital, teknologi digital

seperti HRIS, kinerja elektronik, dan analisis SDM merupakan sistem teknis yang dirancang untuk meningkatkan efisiensi dan objektivitas kerja (Buulolo, 2025). Berdasarkan efektifitas sistem tersebut sangat bergantung pada kesiapan pegawai, sikap kerja, serta tingkat kelangsungan psikologis mereka terhadap organisasi.

1) Definisi Transformasi Digital

Transformasi digital adalah integrasi teknologi digital ke dalam seluruh proses manajemen SDM, yang mencakup perubahan budaya, pola pikir, dan operasional guna menciptakan nilai tambah bagi organisasi dan pegawai (Dharma, 2025). Ini bukan sekadar memindahkan data manual ke komputer, melainkan otomatisasi cerdas dalam pengambilan keputusan.

2) Indikator Transformasi Digital

Menurut (Nabilah dkk., 2025), indikator transformasi digital meliputi:

- a. Digitalisasi Proses (Peralihan prosedur manual ke sistem berbasis aplikasi).
- b. Aksesibilitas Data (Kemudahan pegawai mengakses informasi terkait karier dan kinerja).
- c. Kesiapan Infrastruktur (Ketersediaan perangkat dan jaringan yang memadai).
- d. Literasi Digital (Kemampuan pegawai dalam mengoperasikan teknologi baru).

3) Tujuan Transformasi Digital

Transformasi digital memiliki tujuan utama :

- a. Meningkatkan efisiensi proses kerja HR automasi administrasi seperti absensi, payroll, dan kinerja.
- b. Memperkuat pengambilan keputusan berbasis data menggunakan analytics, dashboard kinerja, dan AI untuk evaluasi pegawai.
- c. Mempercepat pelayanan HR kepada pegawai melalui aplikasi mobile HR, chatbot, dan sistem self-service.
- d. Meningkatkan objektivitas dan evaluasi kinerja dengan digital berbasis data.
- e. Meningkatkan pengalaman pegawai (employee experience) Sistem digital memudahkan komunikasi, feedback, dan akses informasi.
- f. Menjawab kebutuhan organisasi di era digital agar kompetitif dan adaptif terhadap perubahan teknologi.

4) Manfaat Transformasi Digital

Berikut merupakan manfaat dari transformasi digital:

- a. Mengurangi bias penilai.
- b. Meningkatkan transparansi dan objektivitas.
- c. Memberikan feedback yang cepat.
- d. Menyajikan data kinerja yang lengkap dan terukur.
- e. Mempermudah pengawasan manajer terhadap kinerja pegawai.

5) Komponan atau Dimensi Transformasi Digital

Dalam penelitian manajemen modern, transformasi digital

umumnya terdiri dari beberapa dimensi:

a. *Digital HR Strategy* (Strategi SDM Digital)

Mengacu pada integrasi teknologi ke dalam strategi jangka panjang HR, seperti digitalisasi rekrutmen, evaluasi kinerja berbasis data untuk analisis pegawai.

b. *Digital HR Processes* (Digitalisasi Proses SDM)

Penggunaan teknologi digital dalam proses kerja SDM, seperti:

1. *E-recruitment*
2. *E-training*
3. *E-performance appraisal*
4. *E-learning*
5. *HRIS*
6. Transformasi Digital SDM dalam Efektivitas Kinerja Pegawai

Transformasi digital dalam kinerja pegawai mencakup:

- a. Penggunaan aplikasi evaluasi kinerja berbasis AI
- b. Pemantauan KPI secara *real-time*
- c. Automasi skor
- d. Analisis perilaku kerja melalui data
- e. Berdasarkan bukti data (*evidence-based appraisal*).

C. Efektivitas Kinerja

Kinerja pegawai merupakan hasil dari interaksi antara kemampuan, motivasi, dan sistem kerja yang mendukung (Robbins & Judge, 2020). Sistem kerja yang efektif, transparan, dan objektif akan membantu pegawai

mencapai hasil kerja yang optimal.

Transformasi digital berperan sebagai sistem pendukung kinerja melalui penyediaan data real-time, pemantauan KPI, serta mekanisme evaluasi berbasis bukti (evidence-based appraisal). Dengan demikian, digitalisasi secara teoritis dapat meningkatkan efektivitas kinerja pegawai melalui perbaikan sistem kinerja yang lebih adil dan terukur. Transformasi digital yang didukung oleh komitmen organisasi yang kuat akan meningkatkan efektivitas kinerja pegawai melalui sistem yang lebih terstruktur dan berbasis data.

Definisi Efektivitas Kinerja

Efektivitas kinerja adalah sejauh mana pegawai mampu mencapai target yang telah ditetapkan oleh organisasi dengan menggunakan metode yang paling tepat dan sumber daya yang efisien (Lambert & Ellner, 2025). Efektivitas kinerja pegawai merupakan tingkat keberhasilan sistem dalam mengukur kinerja pegawai secara objektif, akurat, dan adil. Sistem kinerja yang efektif harus mampu memberikan umpan balik yang jelas, meningkatkan motivasi kerja, serta mendukung pengambilan keputusan manajerial (Robbins & Judge, 2020).

Indikator Efektivitas Kinerja

Efektivitas kinerja pegawai dalam penelitian ini diukur melalui beberapa indikator. Berdasarkan pendapat (Achmad & Banjarmasin, 2021), efektivitas kinerja diukur melalui:

- a. Kualitas Hasil Kerja (Ketepatan dan kerapihan pekerjaan).

- b. Kuantitas Hasil Kerja (Volume pekerjaan yang diselesaikan dalam jangka waktu tertentu).
- c. Ketepatan Waktu (Kepatuhan terhadap tenggat waktu (*deadline*)).
- d. Efisiensi Sumber Daya (Penggunaan tenaga dan biaya yang optimal).

D. Komitmen Organisasi

Komitmen organisasi yang dikemukakan oleh Meyer & Allen (1997) menyatakan bahwa komitmen organisasi terdiri dari tiga dimensi, yaitu komitmen afektif, komitmen berkelanjutan, dan komitmen normatif. Komitmen organisasi mencerminkan standar pegawai memiliki emosi, loyalitas, dan kesediaan untuk mendukung tujuan organisasi.

Dalam konteks transformasi SDM digital, pegawai yang memiliki komitmen organisasi tinggi cenderung lebih terbuka terhadap perubahan, lebih siap meningkatkan kompetensi digital, dan lebih bersedia menggunakan sistem digital secara optimal. Oleh karena itu, komitmen organisasi dipandang relevan sebagai variabel moderasi yang dapat memperkuat atau memperlemah pengaruh transformasi digital terhadap efektivitas kinerja pegawai.

Komitmen Organisasi didefinisikan sebagai keinginan sebagian pekerja untuk tetap menjadi anggota organisasi. Komitmen organisasi mempengaruhi apakah karyawan tetap tinggal sebagai anggota organisasi atau meninggalkan organisasi guna untuk mencari pekerjaan baru (Kaniyah dkk., 2024). Karyawan yang tidak mempunyai komitmen terhadap organisasi, maka mereka akan bekerja secara acuh tak acuh, dan tidak akan

mampu menghasilkan kinerja yang tinggi dan pada akhirnya mereka akan meninggalkan organisasi sehingga menghambat tercapainya tujuan organisasi (Lintang dkk., 2024). Studi terkini menunjukkan bahwa komitmen organisasi masih menjadi variabel penting dalam manajemen SDM modern.

Definisi Komitmen Organisasi

Komitmen organisasi adalah tingkat loyalitas dan keterikatan psikologis pegawai terhadap tujuan dan nilai-nilai organisasi (Kaniyah dkk., 2024). Komitmen organisasi didefinisikan sebagai suatu keadaan dimana seorang individu memihak organisasi serta tujuan-tujuan dan keinginannya untuk mempertahankan keanggotaannya dalam organisasi (Robbins & Judge, 2007). Komitmen organisasi adalah perspektif psikologis tentang hubungan anggota dengan organisasi tempat dia bekerja. Komitmen organisasi sangat penting dalam menentukan apakah seorang karyawan akan bertahan lama di perusahaan dan bekerja tanpa lelah untuk mencapai tujuan perusahaan (Perez, 2022).

Griffin & Gregory Moorhead, (2014) mencerminkan sejauh mana seseorang individu mengenali dan terikat pada organisasinya. Seseorang individu yang memiliki komitmen tinggi memungkinkan akan melihat dirinya sebagai anggota sejati organisasi. Steers (1985) dalam Suryati, (2021) komitmen organisasi sebagai rasa identifikasi (kepercayaan terhadap nilai-nilai organisasi), keterlibatan (kesediaan untuk berusaha sebaik mungkin demi kepentingan organisasi) dan loyalitas (keinginan untuk tetap menjadi anggota organisasi yang bersangkutan) yang dinyatakan oleh

seorang pegawai terhadap organisasinya. Keterikatan antara karyawan dengan organisasi merupakan bukti sebuah komitmen berorganisasi.

Indikator Komitmen Organisasi

Terdapat tiga dimensi dan masing masing dimensi mempunyai indikatornya (Kaniyah dkk., 2024):

- a. Komitmen Afektif merupakan keterikatan emosional dan rasa memiliki terhadap organisasi. Berikut indikator dari komitmen afektif :
 - 1) Perasaan bangga menjadi bagian dari organisasi.
 - 2) Keterikatan emosional yang kuat dengan tempat kerja.
 - 3) Merasa masalah organisasi adalah masalahnya juga.
 - 4) Merasa organisasi memiliki makna personal yang besar bagi dirinya.
- b. Komitmen Berkelanjutan merupakan pertimbangan untung-rugi jika meninggalkan organisasi. Berikut indikator dari komitmen berkelanjutan:
 1. Kekhawatiran akan kerugian finansial atau hilangnya fasilitas jika keluar dari perusahaan.
 2. Kesulitan mencari pekerjaan lain yang sepadan.
 3. Banyaknya waktu, tenaga, dan pengorbanan yang sudah diinvestasikan di perusahaan saat ini.
 4. Merasa tidak punya banyak pilihan lain di luar organisasi.
- c. Komitmen Normatif merupakan perasaan wajib secara moral untuk tetap bertahan di organisasi. Berikut indikator dari komitmen normatif :
 - 1) Perasaan berhutang budi karena perusahaan telah memberikan

banyak hal (misalnya pelatihan atau kesempatan).

- 2) Keyakinan bahwa loyalitas kepada perusahaan adalah nilai moral yang benar.
- 3) Merasa bersalah jika harus meninggalkan perusahaan tiba-tiba.

Ciri – Ciri Komitmen Organisasi

Merumuskan komponen-komponen komitmen yang mempengaruhi komitmen organisasi sehingga karyawan memilih tetap atau meninggalkan organisasi berdasarkan norma yang dimilikinya. Tiga komponen tersebut adalah (Suryati, 2021):

- a. *Affective commitment* berkaitan dengan adanya keinginan untuk terikat pada organisasi karena keinginannya sendiri. Kunci dari komitmen ini adalah *want to*. Dalam tipe komitmen ini, individu merasa adanya kesesuaian antara nilai pribadinya dan nilai organisasi.
- b. *Continuance commitment* merupakan suatu komitmen yang didasarkan pada kebutuhan rasional. Dengan kata lain komitmen ini terbentuk atas dasar untung rugi, dipertimbangkan atas apa yang harus dikorbankan bila akan menetap pada organisasi. Kunci dari komitmen tipe ini lebih mendasarkan keterikatannya pada *cost benefits analysis*.
- c. *Normative commitment* adalah komitmen yang didasarkan pada norma yang ada dalam diri individu, berisi keyakinan individu akan tanggung jawab terhadap organisasi. Individu merasa harus bertahan karena loyalitas. Kunci dari komitmen ini adalah kewajiban untuk bertahan dalam organisasi (*ought to*). Tipe komitmen ini dikarenakan nilai-nilai

moral yang dimiliki individu secara pribadi.

Faktor – Faktor mempengaruhi Komitmen

Ada empat faktor yang mempengaruhi komitmen karyawan. Berikut ini adalah keempat faktor tersebut (Suryati, 2021):

- a. Faktor personal, misalnya usia, jenis kelamin, tingkat pendidikan, pengalaman kerja dan kepribadian.
- b. Karakteristik pekerjaan, misalnya lingkup jabatan, tantangan dalam pekerjaan, konflik peran, tingkat kesulitan dalam pekerjaan.
- c. Karakteristik struktur, misalnya besar kecilnya organisasi, bentuk organisasi, kehadiran serikat pekerja, dan tingkat pengendalian yang dilakukan organisasi terhadap karyawan.
- d. Pengalaman kerja. Pengalaman kerja seorang karyawan sangat berpengaruh terhadap tingkat komitmen karyawan pada organisasi. Karyawan yang baru beberapa tahun bekerja dan karyawan yang sudah puluhan tahun bekerja dalam organisasi tentu memiliki tingkat komitmen yang berlainan.

Aspek penting pada komitmen Organisasi

Komitmen organisasi memiliki tiga aspek penting yaitu (Suryati, 2021):

- a. Identifikasi

Identifikasi terbentuk dalam kepercayaan anggota terhadap organisasi, dapat dilakukan dengan memodifikasi tujuan organisasi, sehingga mencakup beberapa tujuan pribadi para anggota atau dengan

katalain organisasi memasukkan pulakebutuhan dan keinginan anggota dengan organisasi. Hal ini akan menghasilkan suasana yang saling mendukung diantara para anggota dengan organisasi, suasana tersebut juga akan membawa anggota dengan rela menyumbangkan sesuatu bagi tercapainya tujuan organisasi, karena anggota juga menerima tujuan orgnisasi yang dipercayai telah disusun demi terpenuhinya kebutuhan pribadi.

b. Keterlibatan

Keterlibatan atau partisipasi anggota dalam aktivitas-aktivitas kerja penting untuk diperhatikan karena adanya keterlibatan anggota menyebabkan mereka akan mau dan senang bekerja sama dengan anggota yang lain. Salah satu cara yang dapat memancing keterlibatan anggota adalah dengan mamancing partisipasi mereka dalam berbagai kesempatan pengambilan keputusan, yang dapat menumbuhkan keyakinan pada anggota bahwa apa yang telah diputuskan adalah merupakan keputusan bersama. Disamping itu, dengan melakukan hal tersebut maka anggota merasakan bahwa mereka diterima sebagai bagian yang utuh dari organisasi, dan konsekuensi lebih lanjut, mereka merasa wajib untuk melaksanakan bersama apa yang telah diputuskan karena adanya rasa keterikatan dengan apa yang mereka ciptakan.

c. Loyalitas

Loyalitas anggota terhadap organisasi memiliki makna kesediaan seseorang untuk melanggengkan hubungan dengan organisasi, bila perlu

dengan mengorbankan kepentingan pribadinya tanpa mengharapkan apapun. Kesiediaan anggota untuk mempertahankan diri dalam organisasi adalah hal yang penting dalam menunjang komitmen anggotaterhadap organisasi dimana mereka berorganisasi. Hal ini dapat diupayakan apabila anggota merasakan adanya keamanan dan kepuasan didalam organisasi tempat ia bergabung.

E. Hubungan Antar Variabel

Berdasarkan literatur, digitalisasi HRM (*Human Resource Management*) berpotensi meningkatkan efektivitas proses SDM termasuk kinerja (Halid *et all.*, 2020). Digital HRM memfasilitasi akses data, otomatisasi, dan analitik yang mempercepat proses evaluasi dan mengurangi subjektivitas.

Pengaruh transformasi digital terhadap efektivitas kinerja

Transformasi digital menyediakan sistem yang objektif dan *real-time*, sehingga mengurangi kesalahan manusia (*human error*) dan meningkatkan akurasi hasil kerja. Semakin canggih sistem digital, maka efektivitas kinerja pegawai cenderung meningkat (Wahyudi dkk., 2023).

Transformasi sumber daya digital manusia mengacu pada proses penerapan teknologi digital dalam pengelolaan fungsi-fungsi SDM, seperti kinerja berbasis sistem elektronik, penggunaan HRIS, serta pemanfaatan data digital dalam pengambilan keputusan manajerial. Menurut Armstrong (2020) dan Bondarouk dkk. (2021), transformasi digital tidak hanya berkaitan dengan adopsi teknologi, tetapi juga mengubah pola kerja, budaya

organisasi, serta kompetensi pegawai dalam memanfaatkan sistem digital.

Transformasi digital mencakup beberapa dimensi utama, yaitu:

- a. *Digital HR Strategy* yaitu keselarasan antara strategi organisasi dan penerapan teknologi digital dalam pengelolaan SDM.
- b. *Digital HR Process* yaitu penggunaan sistem digital dalam proses kinerja, pemantauan target kerja, dan evaluasi pegawai.
- c. *Digital HR Infrastructure* yaitu tersedianya perangkat, sistem, dan jaringan pendukung implementasi teknologi SDM.

Semakin optimal penerapan transformasi SDM digital, semakin besar peluang organisasi untuk menciptakan sistem kerja yang efektif, transparan, dan berbasis kinerja. Dengan demikian, SDM digital transformasi berpotensi memberikan pengaruh langsung terhadap efektivitas kinerja pegawai.

(Transformasi Digital SDM → Efektivitas Kinerja Pegawai).

Peran moderasi komitmen organisasi

Komitmen organisasi berperan sebagai variabel moderasi karena teknologi hanya berfungsi optimal jika penggunanya (manusia) memiliki motivasi dan loyalitas yang kuat. Pegawai dengan komitmen tinggi akan menggunakan sistem digital secara maksimal untuk mencapai tujuan perusahaan, sehingga memperkuat pengaruh transformasi digital terhadap kinerja (Saragih & Purba, 2024).

Komitmen organisasi menggambarkan tingkat psikologis pegawai terhadap organisasi tempat mereka bekerja. Komitmen organisasi terdiri dari tiga dimensi, yaitu (Meyer & Allen, 1997):

1. Komitmen Afektif yaitu keterikatan emosional pegawai terhadap organisasi.
2. Komitmen Berkelanjutan yaitu pertimbangan biaya dan manfaat jika pegawai meninggalkan organisasi.
3. Komitmen Normatif yaitu rasa kewajiban moral untuk tetap menjadi bagian dari organisasi.

Dalam konteks transformasi SDM digital, komitmen organisasi berperan penting dalam menentukan bagaimana pegawai merespons perubahan sistem kerja berbasis teknologi. Pegawai dengan tingkat komitmen organisasi yang cenderung lebih terbuka terhadap perubahan, bersedia meningkatkan kompetensi digital, serta memanfaatkan sistem kinerja berbasis digital secara optimal.

Dengan demikian, komitmen organisasi berfungsi sebagai variabel moderasi yang dapat memperkuat atau memperlemah pengaruh transformasi digital terhadap efektivitas kinerja pegawai.

(Peran Moderasi Komitmen Organisasi diantara Transformasi Digital dan Efektivitas Kinerja).

Pengaruh efektivitas kinerja pegawai terhadap komitmen organisasi

Efektivitas kinerja pegawai merupakan tingkat keberhasilan sistem dalam mengukur kinerja pegawai secara objektif, akurat, dan adil. Sistem kinerja yang efektif harus mampu memberikan umpan balik yang jelas, meningkatkan motivasi kerja, serta mendukung pengambilan keputusan manajerial (Robbins & Judge, 2020).

Efektivitas kinerja pegawai dalam penelitian ini diukur melalui beberapa indikator, antara lain:

- a. Objektivitas yaitu minimalnya subjektivitas dalam proses evaluasi kinerja.
- b. Akurasi dan transparansi yaitu kejelasan indikator dan hasil kinerja.
- c. Umpan balik kinerja yaitu kemampuan sistem penilaian dalam memberikan umpan balik yang konstruktif bagi pegawai.
- d. Kesesuaian hasil yaitu keterkaitan antara hasil evaluasi dengan pengembangan karier dan penghargaan.

Transformasi digital yang didukung oleh komitmen organisasi yang kuat akan meningkatkan efektivitas kinerja pegawai melalui sistem yang lebih terstruktur dan berbasis data.

Hubungan langsung antara transformasi digital terhadap efektivitas kinerja pegawai

Transformasi digital berpengaruh terhadap efektivitas kinerja pegawai. Penerapan sistem kinerja berbasis digital memungkinkan organisasi melakukan evaluasi kinerja secara lebih obyektif, konsisten, dan real-time. Dengan adanya teknologi digital, proses kinerja menjadi lebih transparan dan terukur, sehingga meningkatkan kepercayaan pegawai terhadap hasil kinerja.

Peran komitmen organisasi (moderasi) terhadap hubungan transformasi digital dan efektivitas kinerja pegawai

Komitmen organisasi memoderasi pengaruh transformasi digital

terhadap efektivitas kinerja pegawai. Pegawai yang memiliki komitmen organisasi tinggi akan lebih menerima dan memanfaatkan sistem digital dalam kinerja, sehingga dampak transformasi digital terhadap efektivitas kinerja menjadi lebih kuat. Sebaliknya, rendahnya komitmen organisasi dapat menghambat pemanfaatan sistem digital secara optimal.

Integrasi hubungan antar variabel dalam penelitian

Berdasarkan hubungan antar variabel yang telah dijelaskan, dapat disimpulkan bahwa transformasi digital berperan sebagai faktor utama dalam meningkatkan efektivitas kinerja pegawai. Namun pengaruh tersebut tidak bersifat langsung dan mutlak, melainkan dipengaruhi oleh tingkat komitmen organisasi sebagai variabel moderasi. Integrasi hubungan ini memperkuat kerangka konsep penelitian dalam menjelaskan dinamika penerapan teknologi digital dalam manajemen kinerja pegawai.

Komitmen organisasi dapat memperkuat atau memperlemah pengaruh transformasi digital SDM terhadap efektivitas kinerja pegawai. Misalnya, jika pegawai memiliki komitmen tinggi, maka sistem digital baru lebih mudah diterima dan digunakan dengan maksimal. Sebaliknya, jika komitmen rendah, digitalisasi bisa menemui resistensi atau penggunaan minimal sehingga tidak meningkatkan efektivitas.

F. Penelitian Terdahulu

Penelitian Terkait berisi dasar ilmiah perkembangan topik penelitian dalam skripsi (*state of the art*) dan memperlihatkan posisi penelitian yang akan dilakukan dalam perkembangan topik. Dasar ilmiah diambil dari

penelitian-penelitian sebelumnya menggunakan metode yang sama dalam jurnal/paper, *proceeding*, maupun artikel ilmiah yang terbit pada periode 5 (lima) tahun terakhir. Penelitian terkait disajikan dalam bentuk tabel dan/atau *mind map*.

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu

No	Peneliti	Judul	Keterangan
1	Penelitian ini (2025)		: Pengaruh Transformasi Digital terhadap Efektivitas Kinerja dimoderasi oleh Komitmen Organisasi pada PT. Wijayakusuma Inti Nusa
		Metode Penelitian	: Kuantitatif
		Hasil Penelitian	: Transformasi digital berbasis AI berpengaruh positif terhadap efektivitas kinerja pegawai. Komitmen Organisasi berperan sebagai variabel moderasi yang memperkuat pengaruh transformasi digital terhadap efektivitas kinerja pegawai.

Tabel 2.2 Tabel Perbandingan dengan Judul Sama

No	Peneliti	Keterangan	
1	Pratama & Nugroho, (2021)	Judul	: Pengaruh Digitalisasi Sistem SDM terhadap Efektivitas Kinerja Pegawai
		Metode Penelitian	: Kuantitatif
		Hasil Penelitian	: Digitalisasi sistem SDM terbukti meningkatkan objektivitas, akurasi, dan transparansi dalam proses kinerja pegawai.
2	Lestari & Wijaya (2022)	Judul	: Implementasi HRIS Berbasis AI terhadap Kinerja dan Penilaian Pegawai
		Metode Penelitian	: Kuantitatif
		Hasil Penelitian	: Penerapan HRIS berbasis AI mampu mengurangi subjektivitas proses evaluasi kinerja pegawai
3	Sari,. (2020)	Judul	: Pengaruh Teknologi Informasi SDM terhadap Kinerja Pegawai
		Metode Penelitian	: Kuantitatif

Hasil Penelitian : Pemanfaatan teknologi informasi SDM memberikan dampak positif terhadap peningkatan kinerja dan kedisiplinan pegawai.

Tabel 2.3 Tabel Perbandingan Judul Berbeda

No	Peneliti	Keterangan	
1	Nugroho & Santoso, (2021)	Judul	: Pengaruh Transformasi Digital terhadap Kinerja Pegawai dengan Motivasi Kerja sebagai Variabel Moderasi
		Metode Penelitian	: Kuantitatif
		Hasil Penelitian	: Motivasi kerja memperkuat pengaruh transformasi digital terhadap peningkatan kinerja pegawai.
2	Amelia, (2022)	Judul	: Pengaruh HRIS terhadap Efektivitas Kinerja Pegawai dengan Keuasan Kerja sebagai Variabel Moderasi
		Metode Penelitian	: Kuantitatif
		Hasil Penelitian	: Kepuasan kerja berperan

sebagai variabel moderasi yang memperkuat pengaruh HRIS terhadap efektivitas kinerja pegawai.

3	Fajar & Wibowo, (2023)	Judul	:	Pengaruh Digital Leadership terhadap Kinerja Pegawai dengan Budaya Organisasi sebagai Variabel Moderasi
---	------------------------	--------------	---	---

Metode Penelitian : Kuantitatif

Hasil Penelitian : Budaya organisasi yang kuat memperkuat hubungan antara kepemimpinan digital dan kinerja pegawai.

Tabel 2.4 Perbedaan Penelitian Terdahulu dan Penelitian Sekarang

No	Aspek	Penelitian Terdahulu	Penelitian Sekarang
	Perbandingan		
1	Objek Penelitian	Dilakukan pada instansi pemerintah, universitas, atau perusahaan nasional daerah yang sedang seperti PT Telkom dan BUMN (misalnya:	Dilakukan pada PT. Wijayakusuma Inti Nusa Cilacap , perusahaan swasta daerah yang sedang menerapkan sistem digital HR berbasis website (https://admin.panglimanet .

Rahmawati, 2022; **id**).

Yuliani, 2023).

- | | | |
|---|---------------------|---|
| 2 | Variabel Penelitian | Umumnya hanya Menambahkan Kommitment menguji pengaruh Organisasi sebagai variabel transformasi digital moderasi, sehingga dapat terhadap kinerja melihat peran komitmen karyawan tanpa dalam memperkuat hubungan melibatkan variabel antara transformasi digital moderasi. SDM dan efektivitas kinerja pegawai. |
| 3 | Fokus Penelitian | Berfokus pada Berfokus pada efektivitas kinerja individu atau sistem kinerja pegawai yang adopsi teknologi dipengaruhi oleh digitalisasi digital secara umum. proses HR. |
| 4 | Periode Penelitian | Sebagian besar Penelitian ini dilakukan pada penelitian dilakukan tahun 2025, di mana pada periode digitalisasi HR telah menjadi sebelum tahun 2023, bagian utama dari strategi saat transformasi perusahaan pascapandemi dan digital belum menghadapi era industri 5.0. menyeluruh. |
-

G. Pengembangan Hipotesis Penelitian

Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian yang kebenarannya akan diuji secara statistik. Berdasarkan kerangkapemikiran dan landasan teori yang digunakan, maka hipotesis dalam penelitian ini dirumuskan sebagai berikut:

Pengaruh transformasi digital terhadap efektivitas kinerja

Transformasi digital menyediakan sistem kerja yang lebih terorganisir, transparan, dan berbasis data. Dengan adanya sistem yang terintegrasi, pegawai dapat menyelesaikan tugas dengan lebih akurat dan cepat. Hal ini pada gilirannya meningkatkan efektivitas organisasi dalam mencapai tujuan strategisnya dan memperbaiki kinerja secara keseluruhan. Berdasarkan temuan-temuan tersebut, dapat disimpulkan bahwa penerapan digitalisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja organisasi (Pahlan dkk., 2025).

- **H_1** : Transformasi digital berpengaruh terhadap Efektivitas Kinerja Pegawai pada PT. Wijayakusuma Inti Nusa Cilacap.

Pengaruh transformasi digital terhadap komitmen organisasi.

Penerapan teknologi digital dalam fungsi manajemen SDM seperti *Human Resource Information Systems* (HRIS), platform komunikasi internal, dan sistem manajemen pengalaman pegawai (*digital Employee Experience*) memungkinkan organisasi untuk menciptakan lingkungan kerja yang lebih efisien, transparan, dan responsif terhadap kebutuhan pegawai. Dengan sistem digital tersebut, proses rekrutmen, pelatihan, umpan balik,

dan penilaian kinerja menjadi lebih cepat serta berbasis data, yang pada gilirannya memperkuat hubungan emosional dan psikologis pegawai terhadap organisasi. Peningkatan keterlibatan ini berkontribusi pada penguatan loyalitas, keterikatan emosional, dan rasa tanggung jawab pegawai terhadap organisasi. faktor-faktor yang merupakan sinyal kuat dari komitmen organisasi. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa digitalisasi sumber daya manusia memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi (Situmorang dkk., 2023).

- **H₂** : Transformasi digital berpengaruh terhadap komitmen organisasi.

Pengaruh komitmen organisasi terhadap efektivitas kinerja pegawai

Sesuai dengan *Social Exchange Theory*, pegawai yang memiliki keterikatan emosional dan loyalitas tinggi cenderung memberikan usaha terbaiknya bagi organisasi, yang secara langsung berdampak pada pencapaian target kerja(Situmorang dkk., 2023).

- **H₃** : Komitmen Organisasi berpengaruh terhadap Efektivitas Kinerja Pegawai pada PT. Wijayakusuma Inti Nusa Cilacap.

Komitmen organisasi sebagai variabel moderasi

Komitmen organisasi diprediksi akan memperkuat hubungan antara teknologi dan kinerja. Tanpa komitmen, transformasi digital mungkin dianggap sebagai beban, namun dengan komitmen yang tinggi, pegawai akan memanfaatkan sistem digital secara optimal sebagai alat untuk mencapai efektivitas kerja yang lebih tinggi. Temuan ini konsisten dengan penelitian yang menunjukkan bahwa komitmen organisasi mampu memediasi

hubungan antara praktik SDM atau faktor organisasi lainnya dengan kinerja pegawai, menegaskan peran penting komitmen sebagai penghubung yang memperkuat efek faktor-faktor input terhadap output organisasi (Situmorang dkk., 2023).

- **H₄** : Komitmen organisasi (memoderasi) pengaruh antara transformasi digital terhadap efektivitas kinerja pegawai pada PT. Wijayakusuma Inti Nusa Cilacap.

Tabel 2.5 Tabel Jalur Pengaruh Antar Variabel

Hubungan			Hipotesis	Jenis Pengaruh
Transformasi Digital	→	Efektivitas Kinerja	H₁	Langsung
Transformasi Organisasi	→	Komitmen	H₂	Langsung
Komitmen Organisasi	→	Efektivitas Kinerja	H₃	Langsung
Komitmen Organisasi Digital	(Transformasi Digital → Kinerja Organisasi)		H₄	Tidak langsung (moderasi)

H. Kerangka Pemikiran

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif untuk menguji hubungan antara aspek teknologi dan aspek perilaku. Alur pemikirannya dapat dijelaskan sebagai berikut:

Hubungan transformasi digital terhadap efektivitas kinerja

Berdasarkan *Resource-Based View* (RBV), transformasi digital

adalah aset strategis. Implementasi sistem SDM yang berbasis digital (seperti *e-performance*, *e-learning*, dan administrasi otomatis) di PT. Wijayakusuma Inti Nusa Cilacap bertujuan untuk menciptakan standardisasi kerja. Dengan sistem yang akurat dan transparan, hambatan birokrasi berkurang, sehingga pegawai dapat bekerja lebih efektif dan mencapai target (efektivitas kinerja) dengan lebih mudah.

Hubungan transformasi digital terhadap komitmen organisasi

Transformasi digital berperan sebagai katalisator utama dalam memperkuat Komitmen Organisasi melalui modernisasi pengalaman kerja karyawan. Hubungan ini didasarkan pada persepsi bahwa inovasi teknologi bukan sekadar otomatisasi, melainkan upaya perusahaan untuk memberdayakan personelnnya, yang pada akhirnya memicu rasa loyalitas, keterikatan emosional, dan keengganan untuk meninggalkan perusahaan karena adanya keselarasan antara nilai inovasi digital dengan kebutuhan profesional masa kini.

Hubungan komitmen organisasi terhadap efektivitas kinerja

Pegawai yang memiliki komitmen (afektif, berkelanjutan, dan normatif) tinggi akan merasa memiliki tanggung jawab moral untuk memberikan hasil terbaik. Komitmen ini menjadi motor penggerak internal bagi pegawai untuk tetap produktif meski lingkungan kerja terus berubah.

Peran moderasi komitmen organisasi

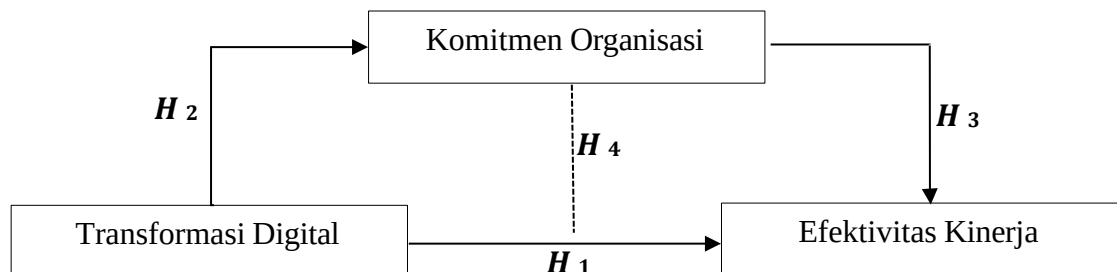
Inti dari kerangka pemikiran ini adalah posisi Komitmen Organisasi sebagai variabel moderasi. Sesuai dengan *Social Exchange Theory* (SET),

transformasi digital hanyalah sebuah "alat". Alat ini akan memberikan hasil maksimal (Efektivitas Kinerja) jika digunakan oleh orang yang memiliki dedikasi tinggi (Komitmen).

- a. **Jika Komitmen Tinggi:** Pegawai akan antusias mengadopsi teknologi baru, literasi digital meningkat, dan efektivitas kinerja melonjak.
- b. **Jika Komitmen Rendah:** Transformasi digital mungkin dihadapi dengan resistensi atau sekadar formalitas, sehingga dampaknya terhadap kinerja menjadi tidak signifikan.

Kerangka Berpikir

Berikut adalah bagan alur kerangka pemikiran yang menggambarkan hubungan antar variabel:



Gambar 2.1 Bagan Alur Kerangka Pikiran

1. **Garis H_1** : Transformasi digital terhadap efektivitas kinerja.
2. **Garis H_2** : Transformasi digital terhadap komitmen organisasi.
3. **Garis H_3** : Komitmen organisasi terhadap efektivitas kinerja.
4. **Garis H_4 (Moderasi)** : Garis ini menunjukkan bahwa komitmen organisasi berfungsi sebagai faktor yang memperkuat pengaruh teknologi terhadap efektivitas kinerja.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Desain Penelitian

Desain penelitian adalah pedoman atau prosedur serta teknik dalam perencanaan penelitian yang berguna sebagai panduan untuk membangun strategi yang menghasilkan model penelitian. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode asosiatif kausal, yaitu penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan atau pengaruh antara dua variabel atau lebih. Penelitian ini dirancang untuk menguji pengaruh Transformasi digital terhadap Efektivitas Kinerja Pegawai dengan Komitmen Organisasi sebagai variabel moderasi melalui pengujian hipotesis secara statistik.

B. Jenis Penelitian

Penelitian ini adalah jenis penelitian asosiatif dengan menggunakan pendekatan kuantitatif. Penelitian asosiatif ialah penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antara dua variabel atau lebih.

Pendekatan kuantitatif adalah jenis penelitian yang menghasilkan penemuan-penemuan yang dicapai dengan menggunakan prosedur-prosedur statistik atau cara-cara lain dari pengukuran.

C. Lokasi Penelitian



Gambar 3.1 Lokasi Penelitian

Penelitian dilaksanakan di PT. Wijayakusuma Inti Nusa Cilacap, sebuah perusahaan yang bergerak di bidang jasa pengelolaan kawasan industri dan telah mengimplementasikan sistem digital dalam manajemen sumber daya manusianya melalui aplikasi internal berbasis web.

D. Jadwal Penelitian

Adapun waktu penelitian direncanakan berlangsung selama November 2025 sd Agustus 2026, untuk lebih detailnya dapat dilihat pada tabel dibawah.

Tabel 3.1 Jadwal Penelitian

No.	Kegiatan	Bulan ke									
		11	12	1	2	3	4	5	6	7	8
1.	Pengajuan outline dan rekomendasi pembimbing										
2.	Konsultasi awal dan menyusun rencana kegiatan										
3.	Proses bimbingan untuk menyelesaikan proposal										
4.	Seminar proposal										
5.	Revisi proposal Skripsi dan persetujuan revisi										
6.	Pengumpulan dan pengolahan data										
7.	Proses bimbingan untuk menyelesaikan skripsi										
8.	Ujian skripsi, revisi skripsi, dan pengesahan skripsi										
9.	Ujian pendadaran										

E. Prosedur Penelitian**Tahap Perencanaan (Pra-Penelitian)****a. Studi Pendahuluan**

Melakukan observasi awal di PT. WijayakusumaInti NusaCilacap untuk mengidentifikasi fenomena terkait sistem digital SDM yang sedang berjalan. Langkah awal adalah memetakan fenomena yang terjadi di lapangan, seperti berikut sebagai contoh :

- 1) Menganalisis fenomena seperti teknologi yang sedang berjalan dikantor sudah berjalan maksimal? Apakah ada pegawai yang justru merasa terbebani (technostress)?
- 2) Mencari gap penelitian seperti mencari tahu mengapa di beberapa

tempat teknologi meningkatkan kinerja, sementara di tempat lain tidak di sinilah peran Komitmen Organisasi masuk sebagai faktor penentu.

Tahapan observasi ini, selain memetakan fenomena dan gap juga untuk mencari informasi data yang digunakan dalam penelitian ini terdiri dari:

- 1) Data kuantitatif, yaitu data berbentuk angka yang diperoleh dari hasil pengisian kuesioner (skala Likert).
- 2) Data kualitatif, berupa deskripsi mengenai profil perusahaan, kebijakan digitalisasi, dan struktur organisasi yang digunakan sebagai penjelasan pendukung.

b. Identifikasi Masalah

Setelah melakukan observasi, ditemukan variabel-variabel penelitian sebagai berikut :

- 1) Variabel Independen adalah Transformasi Digital. (Penggunaan software, otomatisasi, budaya digital).
- 2) Variabel Dependen adalah Efektivitas Kinerja Pegawai (Output kerja, ketepatan waktu, kualitas).
- 3) Variabel Moderasi adalah Komitmen Organisasi (Loyalitas, rasa memiliki terhadap perusahaan).

c. Studi Pustaka

Mengumpulkan referensi dari jurnal, buku, dan dokumen perusahaan sebagai landasan teoretis (RBV dan SET).

d. Definisi operasional variable

Menurut (Sugiyono, 2018) definisi operasional variable adalah suatu atribut atau sifat atau nilai dari orang, obyek atau kegiatan yang mempunyai variasi tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Adapun variable beserta operasionalnya dijelaskan dalam tabel sebagai berikut :

Tabel 3.2 Variabel dan Indikator

NO	VARIABEL	DEFINISI OPERASIONAL	INDIKATOR VARIABEL
1	Transformasi digital	Transformasi digital adalah integrasi teknologi digital ke dalam seluruh proses manajemen SDM, yang mencakup perubahan budaya, pola pikir, dan operasional guna menciptakan nilai tambah bagi organisasi dan pegawai (Dharma, 2025).	a. Digitalisasi Proses b. Aksesibilitas Data c. Kesiapan Infrastruktur d. Literasi Digital
2	Efektivitas kinerja	Efektivitas kinerja adalah sejauh mana pegawai mampu mencapai target yang telah ditetapkan oleh organisasi dengan menggunakan metode yang paling tepat dan sumber daya yang efisien (Lambert & Ellner, 2025).	a. Kualitas Hasil Kerja b. Kuantitas Hasil Kerja c. Ketepatan Waktu d. Efisiensi Sumber Daya
3	Komitmen organisasi	Komitmen organisasi adalah tingkat loyalitas dan keterikatan psikologis pegawai terhadap tujuan dan nilai-nilai organisasi (Kaniyah dkk., 2024).	Komitmen afektif a. Perasaan bangga menjadi bagian dari organisasi. b. Keterikatan emosional yang kuat dengan tempat kerja. c. Merasa masalah

organisasi adalah masalahnya juga.

- d. Merasa organisasi memiliki makna personal yang besar bagi dirinya.

Tahap Desain Penelitian

a. Penentuan Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai PT. Wijayakusuma Inti Nusa Cilacap yang berjumlah 50 orang. Populasi ini terdiri dari pegawai tetap maupun kontrak yang terlibat aktif dalam sistem digital HR perusahaan.

Penelitian ini menggunakan teknik sensus (sampel jenuh) karena jumlah populasi relatif kecil, yaitu di bawah 100 responden. Oleh karena itu, peneliti menetapkan seluruh anggota populasi yang berjumlah 50 pegawai sebagai sampel penelitian.

b. Pengembangan Instrumen

Menyusun kuesioner berdasarkan indikator-indikator yang telah didapat saat observasi, menggunakan skala Likert 1–5 (Sangat Tidak Setuju hingga Sangat Setuju). Instrumen responden (kuesioner) dapat dilihat di lampiran.

Tahap Pengumpulan Data

Data dikumpulkan melalui dua sumber :

a. Data Primer

Diperoleh melalui penyebaran Kuesioner kepada responden.

Kuesioner menggunakan Skala Likert 1-5 (1: Sangat Tidak Setuju s/d 5: Sangat Setuju).

b. Data Sekunder

Diperoleh melalui observasi ke perusahaan yang mana mengalih informasi perusahaan.

Instrumen Penelitian

Sebelum penelitian dilakukan, instrument akan diuji melalui :

a. Uji Validitas dan Reliabilitas (Pilot Test)

Melakukan uji coba kuesioner kepada 20 responden di luar sampel untuk memastikan butir pertanyaan valid dan konsisten.

1) Uji Validitas

Uji validitas adalah prosedur untuk memastikan bahwa instrumen penelitian (seperti kuesioner) benar-benar mampu mengukur apa yang seharusnya diukur. Dilakukan menggunakan korelasi Pearson Product Moment dengan bantuan program SPSS. Kriteria yang digunakan jika $r_{hitung} > r_{tabel}$, maka item pernyataan dinyatakan valid. Instrumen yang valid sudah pasti reliabel, namun instrumen yang reliabel belum tentu valid.

2) Uji Reliabilitas

Setelah instrumen dinyatakan valid, langkah selanjutnya adalah Uji Reliabilitas. Jika validitas bicara tentang ketepatan, maka reliabilitas bicara tentang konsistensi. Instrumen dikatakan reliabel apabila memberikan hasil yang tetap sama (konsisten) meskipun diujikan berkali-kali pada subjek yang sama atau pada waktu yang berbeda.

Metode yang digunakan dalam penelitian sosial (skala Likert) adalah Cronbach's Alpha. Teknik ini mengukur konsistensi internal antar butir pernyataan dalam satu variabel.

Kriteria Penilaian:

- 1) $\alpha > 0,90$, Reliabilitas Sangat Tinggi (Sempurna).
- 2) $0,70 < \alpha < 0,90$, Reliabilitas Tinggi (Sangat Bagus).
- 3) $0,60 < \alpha < 0,70$, Reliabilitas Cukup (Diterima dalam penelitian sosial).
- 4) $\alpha < 0,60$, Reliabilitas Rendah (Instrumen perlu direvisi).

b. Penyebaran Kuesioner

Mendistribusikan kuesioner akhir melalui *Google Form* kepada responden di PT. Wijayakusuma Inti Nusa Cilacap dan wawancara kepada beberapa staf HRD untuk memperoleh pemahaman tambahan tentang implementasi sistem digital dan penilaian pegawai. Peneliti melakukan dokumentasi yang meliputi dokumen perusahaan seperti data kehadiran, laporan kinerja, struktur organisasi, dan kebijakan SDM.

Tahap Analisis Data

Data yang terkumpul diolah menggunakan *software* statistik (seperti SPSS) melalui tahapan:

a. Uji Asumsi Klasik

Untuk memastikan kelayakan model regresi linear berganda, dilakukan pengujian:

- 1) Uji Normalitas (*Kolmogorov-Smirnov Test*)
- 2) Uji Multikolinearitas (*Tolerance & VIF*)
- 3) Uji Heteroskedastisitas (*Glejser Test*)
- 4) Uji Linearitas

b. Analisis Regresi Moderasi (MRA)

Analisis regresi moderasi berfungsi untuk mengetahui apakah komitmen organisasi memperkuat atau memperlemah hubungan antara transformasi digital dan efektivitas kinerja pegawai.

Analisis regresi digunakan untuk mengetahui pengaruh variable independent terhadap dependen. Model umum :

$$Y = a + b_1 X + b_2 Z + b_3 (X \cdot Z) + e$$

Keterangan:

Y = Efektivitas Kinerja Pegawai

X = Transformasi Digital

Z = Komitmen Organisasi

$X \cdot Z$ = Interaksi antara Transformasi Digital dan Komitmen

a = Konstanta

e = Error term

b_1, b_2, b_3 = Koefisien regresi

c. Uji Hipotesis

Pengujian hipotesis dilakukan beberapa pengujian sebagai berikut :

a. Uji Parsial (t-Test)

Untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen. Kriteria, jika $sig < 0,05$ maka hipotesis diterima.

b. Uji Simultan (F-Test)

Untuk mengetahui pengaruh simultan antar semua variabel independen terhadap variabel dependen.

c. Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Untuk mengetahui seberapa besar variabel independen mampu menjelaskan variasi dari variabel dependen.

d. Uji Moderasi (Moderated Regression Analysis/MRA)

Untuk mengetahui apakah Kommitment Organisasi (Z) memperkuat atau memperlemah hubungan antara Transformasi Digital SDM (X) dan Efektivitas Penilaian Pegawai (Y).

Tahap Pelaporan

a. Interpretasi Hasil

Menjelaskan makna dari hasil olah data statistik (apakah hipotesis diterima atau ditolak).

b. Pembahasan

Mengaitkan hasil temuan dengan teori RBV, SET, dan penelitian terdahulu.

c. Kesimpulan dan Saran

Memberikan rekomendasi praktis bagi PT. WijayakusumaInti Nusa Cilacap dalam mengoptimalkan komitmen pegawai di tengah arus digitalisasi.

F. Hipotesis Penelitian

Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, di mana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pernyataan (Sugiono, 2016:63). Berdasarkan uraian kerangka di atas, maka peneliti mengajukan beberapa hipotesis dalam penelitian ini yakni sebagai berikut:

Hipotesis 1

- $H_0: \beta_0 \leq 0$ (Transformasi Digital tidak berpengaruh positif terhadap Efektivitas Kinerja)
- $H_a: \beta_1 \leq 0$ (Transformasi Digital berpengaruh positif terhadap Efektivitas Kinerja)

Hipotesis 2

- $H_0: \beta_2 \leq 0$ (Transformasi Digital tidak berpengaruh positif terhadap Komitmen Organisasi)
- $H_a: \beta_2 \leq 0$ (Transformasi Digital berpengaruh positif terhadap Komitmen Organisasi)

Hipotesis 3

- $H_0: \beta_3 \leq 0$ (Komitmen Organisasi tidak berpengaruh positif terhadap Efektivitas Kinerja)
- $H_a: \beta_3 \leq 0$ (Komitmen Organisasi berpengaruh positif terhadap Efektivitas Kinerja)

Hipotesis 4 (Uji Moderasi/Interaksi):

- $H_0: \beta_4 \leq 0$ (Komitmen Organisasi tidak memperkuat pengaruh Transformasi Digital terhadap Efektivitas Kinerja)
- $H_a: \beta_4 \leq 0$ (Komitmen Organisasi memperkuat pengaruh Transformasi Digital terhadap Efektivitas Kinerja)

BAB IV

HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Deskripsi Data Penelitian

Gambaran Umum Perusahaan (PT. Wijayakusuma Inti Nusa)

PT WijayakusumaInti Nusa, yang dikenal luas dengan nama Winet, merupakan perusahaan yang bergerak di sektor infrastruktur teknologi informasi, percetakan, dan penerbitan. Berpusat di Cilacap, Jawa Tengah, perusahaan ini hadir untuk mengintegrasikan kebutuhan digital dan fisik masyarakat modern. Sebagai badan hukum yang resmi berdiri sejak Agustus 2024, Winet berkomitmen menyediakan solusi hulu-ke-hilir, mulai dari penyediaan akses internet hinggaproduksi media informasi berbasis cetak.Di sektor teknologi informasi, Winet memposisikan diri sebagai penyedia layanan internet (ISP) yang andal untuk mendukung transformasi digital. Layanan konektivitas ini dirancang untuk memenuhi kebutuhan jaringan internet yang stabil, baik bagi sektor rumah tangga, instansi pendidikan, maupun pelaku usaha di wilayah operasionalnya. Langkah ini diambil guna memperkecil kesenjangan digital dan mendorong pertumbuhan ekonomi kreatif berbasis internet di daerah.Selain fokus pada teknologi digital, perusahaan ini juga mempertahankan pilar bisnis konvensional melalui divisi percetakan dan penerbitan. Layanan percetakan Winet mencakup pembuatan berbagai material promosi, dokumen massal, hingga media luar ruang. Sementara itu, divisi penerbitannya berfokus pada fasilitasi literasi, seperti penerbitan buku dan jurnal ilmiah. Sinergi antara dunia digital dan industri

kreatif cetak membuat PT Wijayakusuma Inti Nusa menjadi mitra strategis yang lengkap bagi pemenuhan kebutuhan bisnis, edukasi, dan komunikasi visual.

VISI DAN MISI

Berikut adalah rancangan Visi dan Misi PT Wijayakusuma Inti Nusa yang selaras dengan pilar bisnis digital dan industri kreatif mereka:

Visi

Menjadi perusahaan terintegrasi terdepan di Indonesia yang menjembatani transformasi digital dan kemajuan literasi melalui penyediaan infrastruktur internet berkualitas serta layanan percetakan dan penerbitan yang inovatif.

Misi

1. Menyediakan layanan internet yang cepat, stabil, dan terjangkau demi mempercepat pemerataan digitalisasi.
2. Menghadirkan jasa percetakan modern dengan kualitas presisi tinggi untuk mendukung promosi bisnis konsumen.
3. Memfasilitasi penerbitan karya tulis berkualitas secara profesional guna mendukung iklim edukasi nasional.
4. Mengembangkan teknologi dan kapasitas produksi secara berkala untuk menjawab tantangan pasar.
5. Membangun kerja sama yang saling menguntungkan dengan pelaku usaha, instansi, dan masyarakat.

STRUKTUR ORGANISASI PT



Gambar 4.1 Struktur Organisasi

B. Deskripsi Responden & Variabel Penelitian

Penelitian ini dilakukan pada pegawai PT. Wijayakusuma Inti Nusa Cilacap dengan jumlah sampel sebanyak 54 responden ($N = 54$, diperoleh dari nilai $df_{total} + 1 = 53 + 1$). Seluruh data diolah menggunakan bantuan software statistik SPSS dengan pendekatan regresi linier dan *Moderated Regression Analysis* (MRA).

C. Uji Kualitas Data

Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya instrumen kuesioner yang digunakan dalam penelitian. Suatu item pertanyaan dinyatakan valid apabila nilai r -hitung (r Pearson Correlation) $> r$ -tabel pada taraf signifikansi 5% ($\alpha = 0,05$) dan nilai $Sig. < 0,05$.

Tabel 4.1 Uji Validitas Transformasi Digital

Item	Nilai r hitung	Nilai r tabel	Keterangan
P01	0,632	0,2681	Valid
P02	0,470	0,2681	Valid
P03	0,574	0,2681	Valid
P04	0,359	0,2681	Valid
P05	0,531	0,2681	Valid

Tabel 4.2 Uji Validitas Efektivitas Kinerja

Item	Nilai r hitung	Nilai r tabel	Keterangan
P06	0,736	0,2681	Valid
P07	0,635	0,2681	Valid
P08	0,596	0,2681	Valid
P09	0,627	0,2681	Valid
P10	0,682	0,2681	Valid

Tabel 4.3 Uji Validitas Komitmen Organisasi

Item	Nilai r hitung	Nilai r tabel	Keterangan
P11	0,901	0,2681	Valid
P12	0,757	0,2681	Valid
P13	0,810	0,2681	Valid
P14	0,738	0,2681	Valid
P15	0,734	0,2681	Valid

Berdasarkan hasil pengujian *bivariate correlation* terhadap 54 responden ($N = 54$), seluruh item indikator pada variabel Transformasi Digital (X), Komitmen Organisasi (M), dan Efektivitas Kinerja (Y)

memiliki nilai r -hitung yang melebihi nilai r -tabel ($r_{tabel} = 0,2681$) dan nilai $Sig. (2-tailed) < 0,05$.

Dapat disimpulkan bahwa Seluruh item pernyataan dalam kuesioner penelitian ini dinyatakan **valid** dan dapat digunakan untuk pengumpulan data.

Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dilakukan untuk menguji konsistensi instrumen kuesioner. Kuesioner dinyatakan handal (reliabel) jika nilai *Cronbach's Alpha* $> 0,60$.

Tabel 4.4 Cronbach's Alpha

Variabel	Nilai <i>Cronbach Alpha</i>	Keterangan
Transformasi Digital	0,956	Reliabel
Efektivitas Kinerja	0,960	Reliabel
Komitmen Organisasi	0,962	Reliabel

Tabel 4.5 Cronbach's Alpha for Elemen

Item-Total Statistics				
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
P01	55.5556	105.836	.572	.967
P02	55.6852	104.899	.757	.964
P03	55.6667	103.321	.797	.963
P04	55.8704	103.247	.666	.966
P05	55.7037	102.061	.829	.962
P06	55.4815	103.688	.777	.963
P07	55.8148	100.908	.843	.962
P08	55.7778	102.591	.847	.962
P09	55.7222	103.865	.799	.963

P10	55.7778	102.742	.815	.962
P11	55.6296	101.936	.817	.962
P12	55.7778	102.025	.858	.962
P13	55.7222	102.280	.827	.962
P14	55.7037	102.628	.864	.962
P15	55.7037	103.080	.862	.962

Pengujian reliabilitas terhadap indikator-indikator variabel menghasilkan nilai *Cronbach's Alpha* untuk Transformasi Digital, Komitmen Organisasi, dan Efektivitas Kinerja yang semuanya berada di atas batas 0,60.

Berdasarkan hasil uji reliabilitas dapat disimpulkan Seluruh instrumen variabel dalam penelitian ini dinyatakan reliabel dan konsisten.

D. Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal.

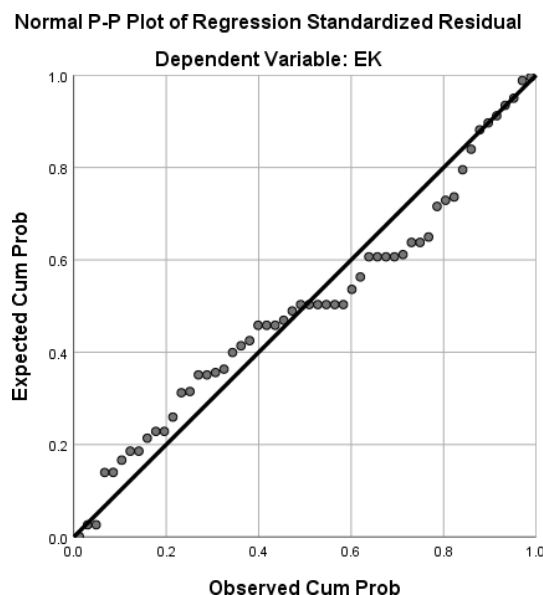
Tabel 4.6 One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		Unstandardized Residual
N		54
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	4.43566659
Most Extreme Differences	Absolute	.188
	Positive	.154
	Negative	-.188
Test Statistic		.188
Asymp. Sig. (2-tailed)		.073 ^c

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.



Gambar 4.2 Normal P-P Plot

Pengujian dilakukan secara statistik menggunakan uji *One-Sample Kolmogorov-Smirnov* serta visualisasi grafik *Normal P-P Plot*.

Berdasarkan tabel uji *One-Sample Kolmogorov-Smirnov*, diperoleh nilai *Test Statistic* sebesar 0,154 dan nilai *Asymp. Sig. (2-tailed)* sebesar 0,073, sehingga dapat dinyatakan data normal. Kemudian berdasarkan hasil analisis visual grafik *Normal P-P Plot*, terlihat bahwa titik-titik data menyebar secara merata di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal tersebut. Dengan demikian, model regresi dinyatakan layak dan memenuhi asumsi normalitas.

Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas digunakan untuk mengetahui apakah ada korelasi yang tinggi antarvariabel independen dalam model regresi. Syarat

bebas multikolinearitas adalah nilai *Tolerance* $> 0,10$ dan *VIF* $< 10,00$.

Tabel 4.7 Uji Multikolinearitas

Tabel Coefficients ^a								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	19.905	.222		89.526	.000		
	TD	1.408	.403	.371	3.493	.001	.254	3.942
	KO	2.169	.402	.571	5.398	.000	.255	3.918
	ZTD	-.062	.112	-.034	-.557	.580	.786	1.272

a. Dependent Variable: EK

Berdasarkan tabel Coefficients diatas maka dapat disimpulkan dengan keterangan sebagai berikut :

Tabel 4.8 Hasil Uji Multikolinearitas

Variabel	Tolerance	VIF	Keterangan
Transformasi Digital	0,254	3,942	Bebas Multikolinearitas
Komitmen Organisasi	0,255	3,918	Bebas Multikolinearitas
Interaksi	0,786	1,272	Bebas Multikolinearitas

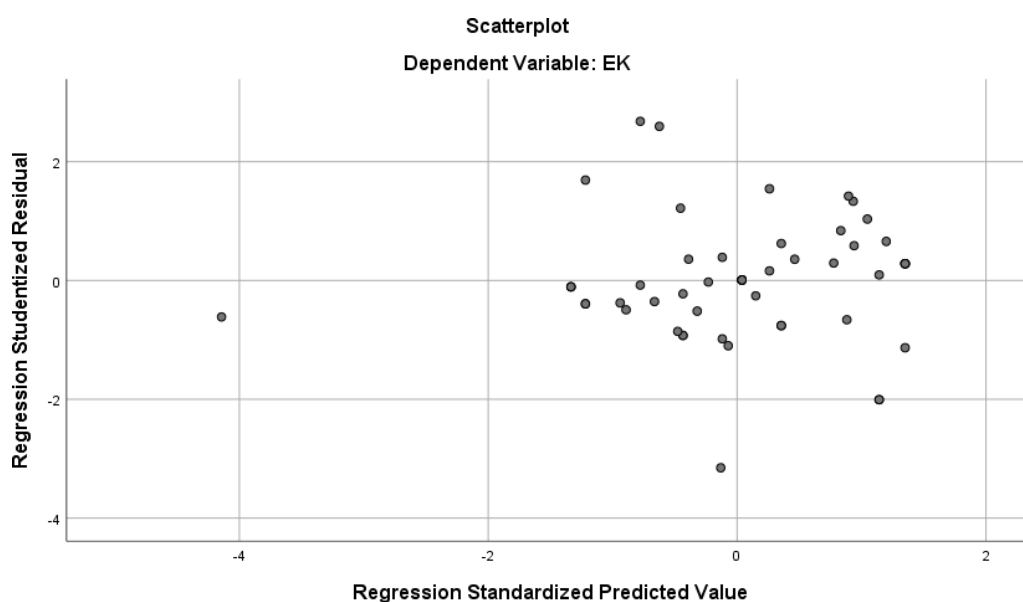
Berdasarkan tabel di atas, diketahui bahwa:

1. Variabel Transformasi Digital (TD) memiliki nilai *Tolerance* sebesar $0,254 > 0,10$ dan nilai *VIF* sebesar $3,942 < 10,00$.
2. Variabel Komitmen Organisasi (KO) memiliki nilai *Tolerance* sebesar $0,255 > 0,10$ dan nilai *VIF* sebesar $3,918 < 10,00$.
3. Variabel Interaksi (ZTD) memiliki nilai *Tolerance* sebesar $0,786 > 0,10$ dan nilai *VIF* sebesar $1,272 < 10,00$.

Disimpulkan Seluruh variabel dalam penelitian ini memiliki nilai *Tolerance* di atas 0,10 dan nilai *VIF* jauh di bawah 10,00. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa model regresi ini bebas dari masalah multikolinearitas dan layak digunakan untuk pengujian hipotesis selanjutnya.

Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas dilakukan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain.



Gambar 4.3 Grafik Scatterplot

Berdasarkan grafik *Scatterplot*, titik-titik data menyebar secara acak baik di atas maupun di bawah angka 0 pada sumbu Y, serta tidak membentuk pola tertentu yang teratur. Dapat disimpulkan Model regresi tidak mengalami masalah heteroskedastisitas.

E. Hasil Analisis Data & Pengujian Hipotesis

Pengujian Regresi Linier Sederhana (H_2) Uji t

Pengujian ini dilakukan untuk menguji pengaruh langsung variabel Transformasi Digital (TD) terhadap Komitmen Organisasi (KO). Tabel Regresi Linier Sederhana (TD $\rightarrow$ KO).

Tabel 4.9 Hasil Nilai R (H_2)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.861 ^a	.741	.736	2.00645

a. Predictors: (Constant), TD

Tabel 4.10 Anova (H_2)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	597.989	1	597.989	148.537	.000 ^b
	Residual	209.344	52	4.026		
	Total	807.333	53			

a. Dependent Variable: KO

b. Predictors: (Constant), TD

Tabel 4.11 Hasil Nilai Uji t (H_2)

Coefficients ^a						
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	1.360	1.545		.880	.383
	TD	.929	.076	.861	12.188	.000

a. Dependent Variable: KO

Berdasarkan tabel uji Regresi Linier Sederhana diatas, Uji t (H_2) Nilai t -hitung untuk variabel Transformasi Digital adalah 12,188 dengan nilai Sig. = 0,000 < 0,05 dan koefisien regresi (B) sebesar +0,929.

Disimpulkan **H_2 DITERIMA**. Transformasi Digital berpengaruh positif dan signifikan terhadap Komitmen Organisasi pegawai pada PT. Wijayakusuma Inti Nusa Cilacap.

Pengujian Moderated Regression Analysis / MRA (H_1 , H_3 , H_4)

Pengujian MRA dilakukan dengan menggunakan pendekatan Z -score untuk menguji pengaruh langsung serta peran moderasi Komitmen Organisasi terhadap Efektivitas Kinerja (EK).

Tabel 4.12 Hasil Nilai R (H_1 , H_3 , H_4)

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.926 ^a	.857	.849	1.47811

a. Predictors: (Constant), ZTD_ZKO, (KO), (TD)

b. Dependent Variable: EK

Tabel 4.13 Anova (H_1 , H_3 , H_4)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	655.574	3	218.525	100.020	.000 ^b
	Residual	109.240	50	2.185		
	Total	764.815	53			

a. Dependent Variable: EK

b. Predictors: (Constant), ZTD_ZKO, (KO), (TD)

Tabel 4.14 Hasil Uji Nilai t (H_1 , H_3 , H_4)

		Coefficients ^a					Collinearity Statistics	
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients				
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.	Tolerance	VIF
1	(Constant)	19.905	.222		89.526	.000		
	(TD)	1.408	.403	.371	3.493	.001	.254	3.942
	(KO)	2.169	.402	.571	5.398	.000	.255	3.918
	TD_KO	-.062	.112	-.034	-.557	.580	.786	1.272

a. Dependent Variable: EK

Tabel 4.15 Collinearity Diagnostics (H_1 , H_3 , H_4)

		Collinearity Diagnostics ^a					
		Eigenvalue	Condition	Variance Proportions			
Model	Dimension		Index	(Constant)	(TD)	(KO)	TD_KO
1	1	2.182	1.000	.01	.04	.04	.07
	2	1.205	1.345	.45	.02	.02	.10
	3	.474	2.146	.54	.03	.03	.83
	4	.139	3.957	.00	.91	.91	.00

a. Dependent Variable: EK

Berdasarkan tabel Hasil Uji Regresi Moderasi / MRA (H_1 , H_3 , H_4)

diperoleh tabel sebagai berikut.

Tabel 4.16 Hasil Uji Regresi Moderasi / MRA (H_1 , H_3 , H_4)

Model	Unstandardized B	Std. Error	t-hitung	Sig. (p)	Keterangan
(Constant)	19,905	0,222	89,526	0,000	
Transformasi Digital	1,408	0,403	3,493	0,001	Diterima

Komitmen Organisasi	2,169	0,402	5,398	0,000	Diterima
Interaksi	-0,062	0,112	-0,557	0,580	Ditolak

- **Uji H_1 (Transformasi Digital $\rightarrow$ Efektivitas Kinerja):**

Nilai $t - hitung = 3,493$, $Sig. = 0,001 < 0,05$, $B = +1,408$.

Keputusan **H_1 DITERIMA**. Transformasi Digital berpengaruh positif dan signifikan terhadap Efektivitas Kinerja pegawai.

- **Uji H_3 (Komitmen Organisasi $\rightarrow$ Efektivitas Kinerja):**

Nilai $t - hitung = 5,398$, $Sig. = 0,000 < 0,05$, $B = +2,169$.

Keputusan **H_3 DITERIMA**. Komitmen Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Efektivitas Kinerja pegawai.

- **Uji H_4 (Moderasi: TD x KO $\rightarrow$ Efektivitas Kinerja):**

Nilai $t - hitung$ variabel interaksi (ZTD_{ZKO}) = $-0,557$, $Sig. = 0,580 > 0,05$, $B = -0,062$.

Keputusan **H_4 DITOLAK**. Komitmen Organisasi tidak terbukti memoderasi pengaruh Transformasi Digital terhadap Efektivitas Kinerja pegawai.

Koefisien Determinasi (R^2)

a. Model Regresi Sederhana (H_2):

Tabel 4.17 R Square (H_2)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.861 ^a	.741	.736	2.00645

a. Predictors: (Constant), TD

Nilai R^2 (R Square) = 0,741. Pengertian dari Nilai R^2 (R Square) = 0,741 atau 74,1% variasi Komitmen Organisasi dipengaruhi oleh Transformasi Digital, sedangkan sisanya 25,9% dipengaruhi oleh variabel lain.

b. Model Regresi Moderasi MRA (H_1 , H_3 , H_4)

Tabel 4.18 R Square (H_1 , H_3 , H_4)

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.926 ^a	.857	.849	1.47811

a. Predictors: (Constant), ZTD_ZKO, (KO), (TD)

b. Dependent Variable: EK

Nilai R^2 (R Square) = 0,857. Pengertian dari Nilai R^2 (R Square) = 0,857 atau 85,7% variasi Efektivitas Kinerja pegawai dipengaruhi secara simultan oleh Transformasi Digital, Komitmen Organisasi, dan Interaksi keduanya. Sisanya sebesar 14,3% dipengaruhi oleh faktor lain di luar penelitian.

Penentuan Jenis Moderasi (Quasi / Pure Moderator)

Tabel 4.19 Penentuan Jenis Moderasi

		Coefficients ^a					Collinearity Statistics	
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Tolerance	VIF
Model		B	Std. Error	Beta				
1	(Constant)	19.905	.222		89.526	.000		
	(TD)	1.408	.403	.371	3.493	.001	.254	3.942
	(KO)	2.169	.402	.571	5.398	.000	.255	3.918
	TD_KO	-.062	.112	-.034	-.557	.580	.786	1.272

a. Dependent Variable: EK

Berdasarkan kriteria uji MRA oleh Solimun *et all.*:

1. Efek langsung variabel Komitmen Organisasi (KO) berpengaruh signifikan (*Sig.* = 0,000 < 0,05).
2. Efek interaksi (TD_KO) berpengaruh tidak signifikan (*Sig.* = 0,580 > 0,05).

Kesimpulan Jenis Moderasi

Komitmen Organisasi tergolong sebagai Bukan Variabel Moderasi (*Non-Moderator / Potential Moderator* yang tidak terbukti), melainkan murni berfungsi sebagai Variabel Independen Biasa (Prediktor Utama).

F. Pembahasan Hasil Penelitian (Pembahasan akademis tiap hipotesis

H₁-H₄)

Ringkasan hasil analisis statistik dan pembuktian hipotesis (*H₁* sampai *H₄*) dalam penelitian ini secara keseluruhan disajikan pada tabel berikut:

Tabel 4.20 Ringkasan Pembuktian Hipotesis

Hipotesis	Jalur Hubungan	Koefisien (B)	t-hitung	Sig. (p)	Hasil
<i>H₁</i>	Transformasi Digital → Efektivitas Kinerja	+1,408	3,493	0,001	Diterima
<i>H₂</i>	Transformasi Digital → Komitmen Organisasi	+0,929	12,188	0,000	Diterima
<i>H₃</i>	Komitmen Organisasi → Efektivitas Kinerja	+2,169	5,398	0,000	Diterima
<i>H₄</i>	Komitmen Organisasi Memoderasi TD → EK	-0,062	-0,557	0,580	Ditolak

Pembahasan Tiap Hipotesis

a. Pembahasan *H₁* : Pengaruh Transformasi Digital Terhadap Efektivitas Kinerja

Penerapan teknologi digital di PT. Wijayakusuma Inti Nusa Cilacap terbukti secara nyata meningkatkan efektivitas kinerja pegawai. Otomatisasi pekerjaan dan sistem informasi yang terintegrasi memangkas durasi penyelesaian tugas, meminimalisir kesalahan operasional, dan meningkatkan kecepatan pengambilan keputusan harian.

b. Pembahasan H_2 : Pengaruh Transformasi Digital Terhadap Komitmen Organisasi

Transformasi digital terbukti mampu menyumbang pengaruh sebesar 74,1% terhadap komitmen organisasi. Kehadiran infrastruktur teknologi yang canggih dan suportif membuat pegawai merasa diperhatikan serta dibekali sarana kerja yang layak, sehingga menumbuhkan keterikatan emosional (*affective commitment*) dan kebanggaan menjadi bagian dari perusahaan.

c. Pembahasan H_3 : Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Efektivitas Kinerja

Komitmen organisasi menjadi variabel dengan nilai pengaruh langsung terbesar terhadap efektivitas kinerja ($B = 2,169$). Pegawai yang memiliki loyalitas tinggi cenderung memberikan usaha ekstra (*discretionary effort*), memiliki tingkat kedisiplinan yang baik, dan berfokus penuh pada pencapaian target kerja organisasi.

d. Pembahasan H_4 : Peran Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Moderasi

Hasil pengujian membuktikan bahwa H_4 ditolak. Komitmen organisasi tidak berfungsi sebagai variabel pemoderasi (tidak memperkuat ataupun memperlemah) hubungan antara Transformasi Digital dan Efektivitas Kinerja. Hal ini terjadi karena di PT. Wijayakusuma Inti Nusa Cilacap, sistem digital telah menjadi standar operasional wajib (SOP) yang harus dijalankan seluruh pegawai. Baik pegawai yang memiliki

komitmen tinggi maupun sedang, keberadaan alat dan teknologi digital tersebut secara langsung dan mandiri meningkatkan efektivitas kerja mereka tanpa bergantung pada tingkat komitmen yang dimiliki.

BAB V

SIMPULAN DAN IMPLIKASI

A. Simpulan

Berdasarkan hasil pengolahan data dan pengujian hipotesis mengenai Pengaruh Transformasi Digital terhadap Efektivitas Kinerja Pegawai dengan Komitmen Organisasi sebagai Variabel Moderasi pada PT. Wijayakusuma Inti Nusa Cilacap, maka dapat ditarik beberapa simpulan sebagai berikut:

- a. Transformasi Digital berpengaruh positif dan signifikan terhadap Efektivitas Kinerja Pegawai (**H_1** Diterima).

Penggunaan teknologi digital dan otomatisasi sistem secaranyata mampu mempermudah alur kerja, mempercepat proses operasional, sertameningkatkan efisiensi dan akurasi penyelesaian tugas pegawai di PT. Wijayakusuma Inti Nusa Cilacap.

- b. Transformasi Digital berpengaruh positif dan signifikan terhadap Komitmen Organisasi (**H_2** Diterima).

Penerapan transformasi digital berkontribusi sangat tinggi (sebesar 74,1%) dalam menumbuhkan keterikatan dan loyalitas pegawai. Dukungan fasilitas teknologi yang memadai membuat pegawai merasa didukung oleh perusahaan, sehingga memperkuat rasa kepemilikan dan komitmen mereka terhadap organisasi.

- c. Komitmen Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Efektivitas Kinerja Pegawai (**H₃** Diterima).

Komitmen organisasi terbukti menjadi faktor pendorong terbesar bagi peningkatan efektivitas kinerja secara langsung. Pegawai yang memiliki rasa keterikatan emosional dan dedikasi yang tinggi cenderung memberikan porsi usaha terbaiknya untuk mencapai target-target kinerja perusahaan.

- d. Komitmen Organisasi tidak terbukti memoderasi pengaruh Transformasi Digital terhadap Efektivitas Kinerja Pegawai (**H₄** Ditolak).

Komitmen organisasi bukan merupakan variabel pemoderasi (*Non-Moderator Variable*), melainkan murni berfungsi sebagai Variabel Prediktor/Independen Utama. Hal ini menunjukkan bahwa efektivitas penggunaan teknologi digital dalam meningkatkan kinerja pegawai bekerja secara mandiri dan langsung, tanpa bergantung pada tinggi atau rendahnya tingkat komitmen pegawai saat itu.

B. Implikasi

Hasil penelitian ini memberikan sejumlah implikasi praktis bagi manajemen PT. Wijayakusuma Inti Nusa Cilacap dalam merumuskan kebijakan operasional dan sumber daya manusia:

1. Penguatan Infrastruktur dan Pelatihan Digital secara Berkelanjutan

Mengingat Transformasi Digital terbukti berdampak langsung pada kinerja dan komitmen pegawai, perusahaan disarankan untuk terus

memperbarui sistem teknologi informasi dan memberikan pelatihan (*up-skilling*) secara berkala agar seluruh pegawai dapat mengoperasikan sistem secara optimal.

2. Pengembangan Strategi Retensi dan Engagment Pegawai:

Komitmen organisasi memiliki nilai koefisien terbesar terhadap efektivitas kinerja ($B = 2,169$). Oleh karena itu, perusahaan perlu terus memelihara iklim kerja yang kondusif, memberikan apresiasi atas pencapaian kerja, serta memperhatikan kesejahteraan pegawai guna menjaga tingkat komitmen tetap tinggi.

3. Standarisasi Penggunaan Teknologi sebagai SOP Kerja:

Karena pengaruh teknologi bersifat langsung tanpa memerlukan dorongan moderasi komitmen, manajemen dapat menjadikan adopsi sistem digital sebagai bagian dari *Standard Operating Procedure* (SOP) harian yang wajib, transparan, dan mudah diakses oleh seluruh tingkatan pegawai.

a. Implikasi Teoretis (Akademis)

1. Pengembangan Model Efektivitas Kinerja:

Penelitian ini memperkaya literatur manajemen sumber daya manusia dengan membuktikan bahwa variabel infrastruktur (Transformasi Digital) dan variabel psikologis-organisasional (Komitmen Organisasi) dapat berdiri sejajar sebagai dua prediktor independen utama yang sangat kuat dalam mempengaruhi kinerja ($R^2 = 85,7\%$).

2. Klarifikasi Peran Variabel Moderasi:

Penelitian ini menegaskan pentingnya pengujian empiris terhadap dugaan peran moderasi. Hasil analisis membuktikan bahwa tidak semua variabel psikologis organisasional berfungsi sebagai penguat/pemelemah (moderator), melainkan bisabertindak sebagai variabel independen murni.

C. Saran

Saran bagi Perusahaan

- Melakukan evaluasi berkala terhadap kendala teknis atau *hambatan adaptasi* digital yang dihadapi pegawai di lapangan.
- Melibatkan pegawai dalam proses transisi atau pembaruan fitur sistem agar rasa kepemilikan dan kepuasan kerja pegawai tetap terjaga.

Saran bagi Penelitian Selanjutnya

- Peneliti selanjutnya disarankan untuk menambah atau mengganti variabel moderasi/mediasi lain yang relevan, seperti *Digital Literacy* (Literasi Digital), *Organizational Culture* (Budaya Organisasi), atau *Leadership Style* (Gaya Kepemimpinan).
- Penelitian dapat diperluas pada sektor industri lain (misalnya perbankan, manufaktur besar, atau jasa pemerintahan) untuk melihat apakah temuan peran moderasi komitmen ini konsisten secara umum.

DAFTAR PUSTAKA

- Achmad, U., & Banjarmasin, Y. (2021). ANALISIS KINERJA PEGAWAI KANTOR DESA INDRASARI KECAMATAN. *As Siyasah*, 6(2), 50–59.
- Buulolo, D. (2025). Transformasi Tata Kelola Sumber Daya Manusia dengan Memanfaatkan Teknologi Digital. *Jurnal Ekonomi*, 02(01), 40–44.
- Dharma, U. W. (2025). Transformasi Digital dalam Manajemen SDM serta Dampaknya terhadap Produktivitas dan Kepuasan Pegawai. *Jurnal Ekonomi, Manajemen, Akuntansi*, 4(2), 4034–4048.
- Kaniyah, D. S., Dewi, R. S., & Nugraha, H. S. (2024). PENGARUH ORGANIZATIONAL COMMITMENT DAN WORKLOAD TERHADAP TURNOVER INTENTION DENGAN JOB SATISFACTION SEBAGAI VARIABEL INTERVENING (Studi pada Bank Jateng Cabang Utama di Kota Semarang) Pendahuluan Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor yang menj. *Jurnal Ilmu Administrasi Bisnis*, 13(4), 960–970.
- Lintang, M. I. G., Lengkong, V. P. K., Walangitan, M. D. B., Sam, U., & Manado, R. (2024). PENGARUH TALENT MANAGEMENT DAN ORGANIZATIONAL COMMITMENT TERHADAP RETENSI KARYAWAN PADA PT . BUMI KARSA WILAYAH TONDANO. *Jurnal EMBA*, 12(01), 397–405.
- Nabilah, E., Wahyu, A., Putra, G., & Togatorop, S. K. (2025). Pengaruh Digital Transformation dan Digital Human Resources Management Terhadap Strategic Leadership yang Dimediasi oleh Organizational Culture pada Karyawan Perusahaan Retail di Jakarta Barat. *Jurnal Ekonomi, Manajemen, Akuntansi*, 4(3), 5864–5878.
- Pahlan, M., Malian, I., Kesuma, D., & Fitriadi, H. (2025). Transformasi Peran Sumber Daya Manusia Di Era Digital: Pengaruh Kompetensi Digital Dan Budaya Organisasi Yang Adaptif Terhadap Kinerja Manajer Sumber Daya Manusia. *Jurnal Akuntansi dan Manajemen*, 4(2), 1152–1161.

- Raihan, M. (2023). IMPLEMENTASI APLIKASI “E-OFFICE” DALAM MENINGKATKAN KINERJA PEGAWAI PADA DINAS KOMUNIKASI INFORMASI DAN STATISTIK KABUPATEN BARRU PROVINSI SULAWESI SELATAN. *Jurnal IPDN*, 1–12.
- Saragih, M., & Purba, D. T. (2024). REKRUTMEN DAN SELEKSI KARYAWAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. SUMBER AKSARA MAS. *JURNAL EKONOMI USI*, 6(1), 55–66.
- Situmorang, L., Sabrina, R., & Pasaribu, F. (2023). Pengaruh Kompetensi , Komitmen Organisasi Dan Digitalisasi Terhadap Kinerja Karyawan Divisi Airport Maintenance PT . Angkasa Pura II Bandara Internasional Kualanamu. *Journal of Business and Economics Research*, 4(1), 25–34.
- Wahyudi, A., Bhismi, M., Assyamiri, T., Aluf, W. Al, Fadhillah, M. R., Yolanda, S., & Anshori, M. I. (2023). Dampak Transformasi Era Digital Terhadap Manajemen Sumber Daya Manusia. *Jurnal Bintang Manajemen*, 1(4), 99–111.

LAMPIRAN

Lampiran 1 Surat Izin Kuesioner

Surat izin

Kepada Yth

Bapak/Ibu/Sdr/I di PT. Wijayakusuma Inti Nusa

Assalamu`allaikum Wr. Wb

Kuesioner ini disusun dalam rangka tugas akhir yang merupakan syarat kelulusan S1 Ekonomi Manajemen UNUGIACilacap

Nama : MUHAMAD NAYLUL FAUZY

NIM : 22BH10010

Fakultas : Ekonomi

Kuisiomer ini dimaksudkan untuk mengetahui bagaimana

“Pengaruh Tranformasi Digital Terhadap Efektivitas Kinerja Dimoderasi Oleh Komitmen Organisasi Pada PT. Wijayakusuma Inti Nusa”. Kuesioner ini digunakan untuk kepentingan ilmiah, kerahasiaan Jawaban an Bapak/Ibu/Sdr/I merupakan hal yang sangat berharga bagi peneliti, oleh karena itu atas kesediaan dan kerjasamanya saya ucapkan terimakasih.

Wassalamu`allaikum Wr. Wb.

Lampiran 2 Daftar Pertanyaan Kuesioner

NO	PERTANYAAN	STS	TS	N	S	SS
		1	2	3	4	5
TRANSFORMASI DIGITAL						
1.	Sistem aplikasi presensi yang baru memudahkan saya dalam mencatatkan kehadiran secara tepat waktu ?					
2.	Aplikasi <i>billing</i> dan tiket digital membantu saya mengetahui tugas pelayanan/gangguan pelanggan dengan lebih cepat tanpa harus menunggu laporan fisik ?					
3.	Aplikasi penghitungan gaji yang baru memudahkan saya dalam memantau transparansi komponen upah, lembur, dan bonus secara otomatis ?					
4.	Secara keseluruhan, peralihan dari cara manual ke sistem berbasis aplikasi ini memangkas waktu kerja birokratis saya ?					
5.	Integrasi antar-aplikasi operasional di perusahaan saat ini memudahkan saya dalam mengakses data pekerjaan yang saling terhubung ?					
EFEKTIVITAS KINERJA						
6.	Sejak diterapkannya aturan presensi pukul 07.30, saya memulai aktivitas kerja operasional secara lebih tepat waktu (tidak menunda hingga jam 09.00)?					
7.	Pelayanan pemasangan baru atau perbaikan gangguan jaringan kepada pelanggan dapat saya selesaikan dengan lebih cepat dan responsif?					
8.	Integrasi tiket digital memungkinkan saya/tim menyelesaikan jumlah (volume) tiket pekerjaan yang					

	lebih banyak setiap harinya ?					
9.	Data real-time dari aplikasi membantu saya mencapai target pemasaran dan pemasangan yang ditetapkan perusahaan secara terukur?					
10.	Otomatisasi pekerjaan berulang lewat aplikasi membuat saya mampu mengalihkan fokus pada penyelesaian tugas-tugas operasional yang lebih strategis?					
KOMITMEN ORGANISASI						
11.	Saya mematuhi aturan toleransi keterlambatan 5 menit pada aplikasi presensi sebagai bentuk kewajiban moral saya kepada perusahaan?					
12.	Saya menerima penerapan rangkaian aplikasi baru ini dengan positif demi kemajuan usaha perusahaan, bukan sekadar melihatnya sebagai alat pengawasan (<i>surveillance tool</i>) ?					
13.	Skema insentif dan transparansi lembur yang diberikan melalui aplikasi penggajian membuat saya merasa dihargai dan ingin memberikan timbal balik kinerja terbaik?					
14.	Saya bersedia menjaga keteraturan dan menelaraskan pola kerja saya mengikuti sistem digital demi efisiensi biaya dan waktu perusahaan?					
15.	Saya bersedia bertahan dan melewati masa transisi penyesuaian sistem aplikasi baru ini demi mendukung stabilitas operasional jangka panjang perusahaan					

Lampiran 3 Tabulasi Data Penelitian

	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15
--	----	----	----	----	----	----	----	----	----	-----	-----	-----	-----	-----	-----

Lampiran 4 Uji Validitas Transformasi Digital

		Correlations					
		P01	P02	P03	P04	P05	TD
P01	Pearson Correlation	1	.470**	.574**	.359**	.531**	.736**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.008	.000	.000
	N	54	54	54	54	54	54
P02	Pearson Correlation	.470**	1	.632**	.443**	.706**	.795**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.001	.000	.000
	N	54	54	54	54	54	54
P03	Pearson Correlation	.574**	.632**	1	.526**	.733**	.858**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.000	.000
	N	54	54	54	54	54	54
P04	Pearson Correlation	.359**	.443**	.526**	1	.577**	.741**
	Sig. (2-tailed)	.008	.001	.000		.000	.000
	N	54	54	54	54	54	54
P05	Pearson Correlation	.531**	.706**	.733**	.577**	1	.881**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000		.000
	N	54	54	54	54	54	54
TD	Pearson Correlation	.736**	.795**	.858**	.741**	.881**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	54	54	54	54	54	54

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Lampiran 5 Uji Validitas Efektivitas Kinerja

		Correlations					
		P06	P07	P08	P09	P10	EK
P06	Pearson Correlation	1	.635**	.596**	.627**	.682**	.811**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.000	.000
	N	54	54	54	54	54	54
P07	Pearson Correlation	.635**	1	.705**	.740**	.801**	.897**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.000	.000
	N	54	54	54	54	54	54
P08	Pearson Correlation	.596**	.705**	1	.721**	.646**	.840**

	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.000	.000
	N	54	54	54	54	54	54
P09	Pearson Correlation	.627**	.740**	.721**	1	.834**	.897**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000		.000	.000
	N	54	54	54	54	54	54
P10	Pearson Correlation	.682**	.801**	.646**	.834**	1	.910**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000		.000
	N	54	54	54	54	54	54
EK	Pearson Correlation	.811**	.897**	.840**	.897**	.910**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	54	54	54	54	54	54

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Lampiran 6 Uji Validitas Komitmen Organisasi

		Correlations					
		P11	P12	P13	P14	P15	KO
P11	Pearson Correlation	1	.757**	.810**	.738**	.734**	.901**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.000	.000
	N	54	54	54	54	54	54
P12	Pearson Correlation	.757**	1	.772**	.772**	.741**	.898**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.000	.000
	N	54	54	54	54	54	54
P13	Pearson Correlation	.810**	.772**	1	.786**	.782**	.923**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.000	.000
	N	54	54	54	54	54	54
P14	Pearson Correlation	.738**	.772**	.786**	1	.750**	.896**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000		.000	.000
	N	54	54	54	54	54	54
P15	Pearson Correlation	.734**	.741**	.782**	.750**	1	.886**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000		.000
	N	54	54	54	54	54	54
KO	Pearson Correlation	.901**	.898**	.923**	.896**	.886**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	54	54	54	54	54	54

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Lampiran 7 Hasil Uji Reliabilitas

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.965	15

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
P01	55.5556	105.836	.572	.967
P02	55.6852	104.899	.757	.964
P03	55.6667	103.321	.797	.963
P04	55.8704	103.247	.666	.966
P05	55.7037	102.061	.829	.962
P06	55.4815	103.688	.777	.963
P07	55.8148	100.908	.843	.962
P08	55.7778	102.591	.847	.962
P09	55.7222	103.865	.799	.963
P10	55.7778	102.742	.815	.962
P11	55.6296	101.936	.817	.962
P12	55.7778	102.025	.858	.962
P13	55.7222	102.280	.827	.962
P14	55.7037	102.628	.864	.962
P15	55.7037	103.080	.862	.962

Lampiran 8 Hasil Uji Asumsi Klasik

Tabel One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

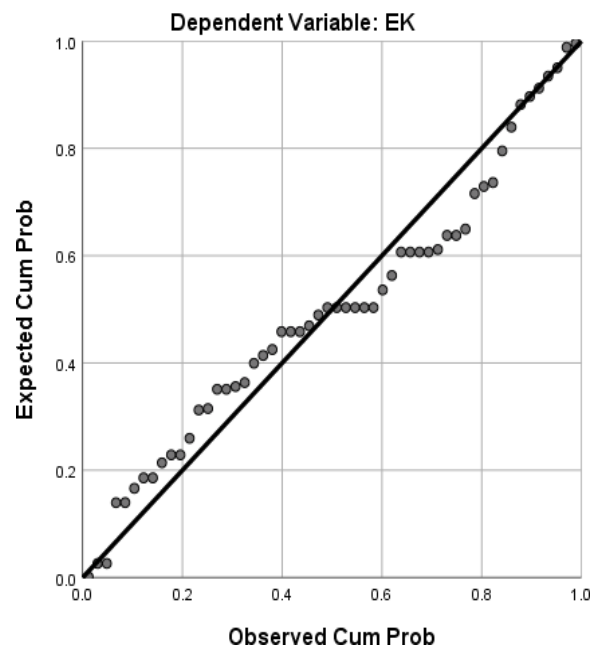
		Unstandardized Residual
N		54
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.4356659
Most Extreme Differences	Absolute	.124
	Positive	.124
	Negative	-.088
Test Statistic		.124
Asymp. Sig. (2-tailed)		.037 ^c

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



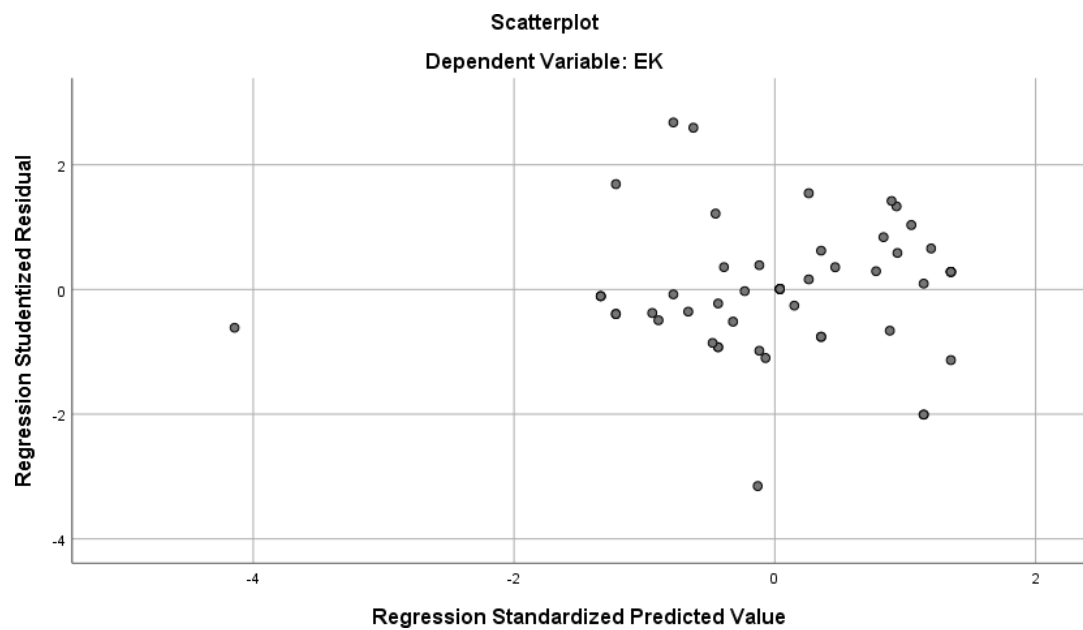
Lampiran 9 Hasil Uji Multikolinearitas

Tabel Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	19.905	.222		89.526	.000		
	(TD)	1.408	.403	.371	3.493	.001	.254	3.942
	(KO)	2.169	.402	.571	5.398	.000	.255	3.918
	TD_KO	-.062	.112	-.034	-.557	.580	.786	1.272

a. Dependent Variable: EK

Lampiran 10 Hasil Uji Heteroskedastisitas



Gambar Grafik *Scatterplot*

Lampiran 11 Hasil Pengujian Regresi Linier Sederhana (H_2) Uji t

Tabel Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.861 ^a	.741	.736	2.00645

a. Predictors: (Constant), TD

Tabel ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	597.989	1	597.989	148.537	.000 ^b
	Residual	209.344	52	4.026		
	Total	807.333	53			

a. Dependent Variable: KO

b. Predictors: (Constant), TD

Tabel Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.360	1.545		.880	.383
	TD	.929	.076	.861	12.188	.000

a. Dependent Variable: KO

Lampiran 12 Hasil Pengujian Moderated Regression Analysis / MRA (H_1 , H_3 , H_4)

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.926 ^a	.857	.849	1.47811

a. Predictors: (Constant), TD_KO, (KO), (TD)

b. Dependent Variable: EK

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	655.574	3	218.525	100.020	.000 ^b
	Residual	109.240	50	2.185		
	Total	764.815	53			

a. Dependent Variable: EK

b. Predictors: (Constant), TD_KO, (KO), (TD)

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	19.905	.222		89.526	.000		
	(TD)	1.408	.403	.371	3.493	.001	.254	3.942
	(KO)	2.169	.402	.571	5.398	.000	.255	3.918
	TD_KO	-.062	.112	-.034	-.557	.580	.786	1.272

a. Dependent Variable: EK

Collinearity Diagnostics^a

Model	Dimension	Eigenvalue	Condition	Variance Proportions			
			Index	(Constant)	(TD)	(KO)	TD_KO
1	1	2.182	1.000	.01	.04	.04	.07
	2	1.205	1.345	.45	.02	.02	.10

3	.474	2.146	.54	.03	.03	.83
4	.139	3.957	.00	.91	.91	.00

a. Dependent Variable: EK

Lampiran Hasil Koefisien Determinasi (R^2) (H_1 , H_2 , H_3 , H_4)

a. Model Regresi Sederhana (H_2):

Lampiran 13 Hasil Koefisien Determinasi (H_2)

Tabel Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.861 ^a	.741	.736	2.00645

a. Predictors: (Constant), TD

b. Model Regresi Moderasi MRA (H_1 , H_3 , H_4)

Lampiran 14 Hasil Koefisien Determinasi (H_1 , H_3 , H_4)

Tabel Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.926 ^a	.857	.849	1.47811

a. Predictors: (Constant), TD_KO, (KO), (TD)

b. Dependent Variable: EK

Lampiran 15 Hasil Penentuan Jenis Moderasi

		Coefficients ^a					Collinearity Statistics	
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Tolerance	VIF
		B	Std. Error	Beta				
1	(Constant)	19.905	.222		89.526	.000		
	(TD)	1.408	.403	.371	3.493	.001	.254	3.942
	(KO)	2.169	.402	.571	5.398	.000	.255	3.918
	TD_KO	-.062	.112	-.034	-.557	.580	.786	1.272

a. Dependent Variable: EK

Lampiran 16 Tabel r

Tabel r untuk $df = 1 - 50$

df = (N-2)	Tingkat signifikansi untuk uji satu arah				
	0.05	0.025	0.01	0.005	0.0005
	Tingkat signifikansi untuk uji dua arah				
	0.1	0.05	0.02	0.01	0.001
1	0.9877	0.9969	0.9995	0.9999	1.0000
2	0.9000	0.9500	0.9800	0.9900	0.9990
3	0.8054	0.8783	0.9343	0.9587	0.9911
4	0.7293	0.8114	0.8822	0.9172	0.9741
5	0.6694	0.7545	0.8329	0.8745	0.9509
6	0.6215	0.7067	0.7887	0.8343	0.9249
7	0.5822	0.6664	0.7498	0.7977	0.8983
8	0.5494	0.6319	0.7155	0.7646	0.8721
9	0.5214	0.6021	0.6851	0.7348	0.8470
10	0.4973	0.5760	0.6581	0.7079	0.8233
11	0.4762	0.5529	0.6339	0.6835	0.8010
12	0.4575	0.5324	0.6120	0.6614	0.7800
13	0.4409	0.5140	0.5923	0.6411	0.7604
14	0.4259	0.4973	0.5742	0.6226	0.7419
15	0.4124	0.4821	0.5577	0.6055	0.7247
16	0.4000	0.4683	0.5425	0.5897	0.7084
17	0.3887	0.4555	0.5285	0.5751	0.6932
18	0.3783	0.4438	0.5155	0.5614	0.6788
19	0.3687	0.4329	0.5034	0.5487	0.6652
20	0.3598	0.4227	0.4921	0.5368	0.6524
21	0.3515	0.4132	0.4815	0.5256	0.6402
22	0.3438	0.4044	0.4716	0.5151	0.6287
23	0.3365	0.3961	0.4622	0.5052	0.6178
24	0.3297	0.3882	0.4534	0.4958	0.6074
25	0.3233	0.3809	0.4451	0.4869	0.5974
26	0.3172	0.3739	0.4372	0.4785	0.5880
27	0.3115	0.3673	0.4297	0.4705	0.5790
28	0.3061	0.3610	0.4226	0.4629	0.5703
29	0.3009	0.3550	0.4158	0.4556	0.5620
30	0.2960	0.3494	0.4093	0.4487	0.5541
31	0.2913	0.3440	0.4032	0.4421	0.5465
32	0.2869	0.3388	0.3972	0.4357	0.5392
33	0.2826	0.3338	0.3916	0.4296	0.5322
34	0.2785	0.3291	0.3862	0.4238	0.5254

Lampiran 17 Tabel f

Titik Persentase Distribusi F untuk Probabilitas = 0,05

df untuk penyebut (N2)	df untuk pembilang (N1)														
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
1	161	199	216	225	230	234	237	239	241	242	243	244	245	245	246
2	18.51	19.00	19.16	19.25	19.30	19.33	19.35	19.37	19.38	19.40	19.40	19.41	19.42	19.42	19.43
3	10.13	9.55	9.28	9.12	9.01	8.94	8.89	8.85	8.81	8.79	8.76	8.74	8.73	8.71	8.70
4	7.71	6.94	6.59	6.39	6.26	6.16	6.09	6.04	6.00	5.96	5.94	5.91	5.89	5.87	5.86
5	6.61	5.79	5.41	5.19	5.05	4.95	4.88	4.82	4.77	4.74	4.70	4.68	4.66	4.64	4.62
6	5.99	5.14	4.76	4.53	4.39	4.28	4.21	4.15	4.10	4.06	4.03	4.00	3.98	3.96	3.94
7	5.59	4.74	4.35	4.12	3.97	3.87	3.79	3.73	3.68	3.64	3.60	3.57	3.55	3.53	3.51
8	5.32	4.46	4.07	3.84	3.69	3.58	3.50	3.44	3.39	3.35	3.31	3.28	3.26	3.24	3.22
9	5.12	4.26	3.86	3.63	3.48	3.37	3.29	3.23	3.18	3.14	3.10	3.07	3.05	3.03	3.01
10	4.96	4.10	3.71	3.48	3.33	3.22	3.14	3.07	3.02	2.98	2.94	2.91	2.89	2.86	2.85
11	4.84	3.98	3.59	3.36	3.20	3.09	3.01	2.95	2.90	2.85	2.82	2.79	2.76	2.74	2.72
12	4.75	3.89	3.49	3.26	3.11	3.00	2.91	2.85	2.80	2.75	2.72	2.69	2.66	2.64	2.62
13	4.67	3.81	3.41	3.18	3.03	2.92	2.83	2.77	2.71	2.67	2.63	2.60	2.58	2.55	2.53
14	4.60	3.74	3.34	3.11	2.96	2.85	2.76	2.70	2.65	2.60	2.57	2.53	2.51	2.48	2.46
15	4.54	3.68	3.29	3.06	2.90	2.79	2.71	2.64	2.59	2.54	2.51	2.48	2.45	2.42	2.40
16	4.49	3.63	3.24	3.01	2.85	2.74	2.66	2.59	2.54	2.49	2.46	2.42	2.40	2.37	2.35
17	4.45	3.59	3.20	2.96	2.81	2.70	2.61	2.55	2.49	2.45	2.41	2.38	2.35	2.33	2.31
18	4.41	3.55	3.16	2.93	2.77	2.66	2.58	2.51	2.46	2.41	2.37	2.34	2.31	2.29	2.27
19	4.38	3.52	3.13	2.90	2.74	2.63	2.54	2.48	2.42	2.38	2.34	2.31	2.28	2.26	2.23
20	4.35	3.49	3.10	2.87	2.71	2.60	2.51	2.45	2.39	2.35	2.31	2.28	2.25	2.22	2.20
21	4.32	3.47	3.07	2.84	2.68	2.57	2.49	2.42	2.37	2.32	2.28	2.25	2.22	2.20	2.18
22	4.30	3.44	3.05	2.82	2.66	2.55	2.46	2.40	2.34	2.30	2.26	2.23	2.20	2.17	2.15
23	4.28	3.42	3.03	2.80	2.64	2.53	2.44	2.37	2.32	2.27	2.24	2.20	2.18	2.15	2.13
24	4.26	3.40	3.01	2.78	2.62	2.51	2.42	2.36	2.30	2.25	2.22	2.18	2.15	2.13	2.11
25	4.24	3.39	2.99	2.76	2.60	2.49	2.40	2.34	2.28	2.24	2.20	2.16	2.14	2.11	2.09
26	4.23	3.37	2.96	2.74	2.59	2.47	2.39	2.32	2.27	2.22	2.18	2.15	2.12	2.09	2.07
27	4.21	3.35	2.96	2.73	2.57	2.46	2.37	2.31	2.25	2.20	2.17	2.13	2.10	2.08	2.06
28	4.20	3.34	2.95	2.71	2.56	2.45	2.36	2.29	2.24	2.19	2.15	2.12	2.09	2.06	2.04
29	4.18	3.33	2.93	2.70	2.55	2.43	2.35	2.28	2.22	2.18	2.14	2.10	2.08	2.05	2.03
30	4.17	3.32	2.92	2.69	2.53	2.42	2.33	2.27	2.21	2.16	2.13	2.09	2.06	2.04	2.01
31	4.16	3.30	2.91	2.68	2.52	2.41	2.32	2.25	2.20	2.15	2.11	2.08	2.05	2.03	2.00
32	4.15	3.29	2.90	2.67	2.51	2.40	2.31	2.24	2.19	2.14	2.10	2.07	2.04	2.01	1.99
33	4.14	3.28	2.89	2.66	2.50	2.39	2.30	2.23	2.18	2.13	2.09	2.06	2.03	2.00	1.98
34	4.13	3.28	2.88	2.65	2.49	2.38	2.29	2.23	2.17	2.12	2.08	2.05	2.02	1.99	1.97
35	4.12	3.27	2.87	2.64	2.49	2.37	2.29	2.22	2.16	2.11	2.07	2.04	2.01	1.99	1.96
36	4.11	3.26	2.87	2.63	2.48	2.36	2.28	2.21	2.15	2.11	2.07	2.03	2.00	1.98	1.95
37	4.11	3.25	2.86	2.63	2.47	2.36	2.27	2.20	2.14	2.10	2.06	2.02	2.00	1.97	1.95
38	4.10	3.24	2.85	2.62	2.46	2.35	2.26	2.19	2.14	2.09	2.05	2.02	1.99	1.96	1.94
39	4.09	3.24	2.85	2.61	2.46	2.34	2.26	2.19	2.13	2.08	2.04	2.01	1.98	1.95	1.93
40	4.08	3.23	2.84	2.61	2.45	2.34	2.25	2.18	2.12	2.08	2.04	2.00	1.97	1.95	1.92
41	4.08	3.23	2.83	2.60	2.44	2.33	2.24	2.17	2.12	2.07	2.03	2.00	1.97	1.94	1.92
42	4.07	3.22	2.83	2.59	2.44	2.32	2.24	2.17	2.11	2.06	2.03	1.99	1.96	1.94	1.91
43	4.07	3.21	2.82	2.59	2.43	2.32	2.23	2.16	2.11	2.06	2.02	1.99	1.96	1.93	1.91
44	4.06	3.21	2.82	2.58	2.43	2.31	2.23	2.16	2.10	2.05	2.01	1.98	1.95	1.92	1.90
45	4.06	3.20	2.81	2.58	2.42	2.31	2.22	2.15	2.10	2.05	2.01	1.97	1.94	1.92	1.89

Lampiran 18 Tabel t

Titik Persentase Distribusi t (df = 1 – 40)

Pr	0.25	0.10	0.05	0.025	0.01	0.005	0.001
df	0.50	0.20	0.10	0.050	0.02	0.010	0.002
1	1.00000	3.07768	6.31375	12.70620	31.82052	63.65674	318.30884
2	0.81650	1.88562	2.91999	4.30265	6.96456	9.92484	22.32712
3	0.76489	1.63774	2.35336	3.18245	4.54070	5.84091	10.21453
4	0.74070	1.53321	2.13185	2.77645	3.74695	4.60409	7.17318
5	0.72669	1.47588	2.01505	2.57058	3.36493	4.03214	5.89343
6	0.71756	1.43976	1.94318	2.44691	3.14267	3.70743	5.20763
7	0.71114	1.41492	1.89458	2.36462	2.99795	3.49948	4.78529
8	0.70639	1.39682	1.85955	2.30600	2.89646	3.35539	4.50079
9	0.70272	1.38303	1.83311	2.26216	2.82144	3.24984	4.29681
10	0.69981	1.37218	1.81246	2.22814	2.76377	3.16927	4.14370
11	0.69745	1.36343	1.79588	2.20099	2.71808	3.10581	4.02470
12	0.69548	1.35622	1.78229	2.17881	2.68100	3.05454	3.92963
13	0.69383	1.35017	1.77093	2.16037	2.65031	3.01228	3.85198
14	0.69242	1.34503	1.76131	2.14479	2.62449	2.97684	3.78739
15	0.69120	1.34061	1.75305	2.13145	2.60248	2.94671	3.73283
16	0.69013	1.33676	1.74588	2.11991	2.58349	2.92078	3.68615
17	0.68920	1.33338	1.73961	2.10982	2.56693	2.89823	3.64577
18	0.68836	1.33039	1.73406	2.10092	2.55238	2.87844	3.61048
19	0.68762	1.32773	1.72913	2.09302	2.53948	2.86093	3.57940
20	0.68695	1.32534	1.72472	2.08596	2.52798	2.84534	3.55181
21	0.68635	1.32319	1.72074	2.07961	2.51765	2.83136	3.52715
22	0.68581	1.32124	1.71714	2.07387	2.50832	2.81876	3.50499
23	0.68531	1.31946	1.71387	2.06866	2.49987	2.80734	3.48496
24	0.68485	1.31784	1.71088	2.06390	2.49216	2.79694	3.46678
25	0.68443	1.31635	1.70814	2.05954	2.48511	2.78744	3.45019
26	0.68404	1.31497	1.70562	2.05553	2.47863	2.77871	3.43500
27	0.68368	1.31370	1.70329	2.05183	2.47266	2.77068	3.42103
28	0.68335	1.31253	1.70113	2.04841	2.46714	2.76326	3.40816
29	0.68304	1.31143	1.69913	2.04523	2.46202	2.75639	3.39624
30	0.68276	1.31042	1.69726	2.04227	2.45726	2.75000	3.38518
31	0.68249	1.30946	1.69552	2.03951	2.45282	2.74404	3.37490
32	0.68223	1.30857	1.69389	2.03693	2.44868	2.73848	3.36531
33	0.68200	1.30774	1.69236	2.03452	2.44479	2.73328	3.35634
34	0.68177	1.30695	1.69092	2.03224	2.44115	2.72839	3.34793
35	0.68156	1.30621	1.68957	2.03011	2.43772	2.72381	3.34005
36	0.68137	1.30551	1.68830	2.02809	2.43449	2.71948	3.33262
37	0.68118	1.30485	1.68709	2.02619	2.43145	2.71541	3.32563
38	0.68100	1.30423	1.68595	2.02439	2.42857	2.71156	3.31903
39	0.68083	1.30364	1.68488	2.02269	2.42584	2.70791	3.31279
40	0.68067	1.30308	1.68385	2.02108	2.42326	2.70446	3.30688

Catatan: Probabilitas yang lebih kecil yang ditunjukkan pada judul tiap kolom adalah luas daerah dalam satu ujung, sedangkan probabilitas yang lebih besar adalah luas daerah dalam kedua ujung

Lampiran 19 Dokumentasi



BIODATA PENULIS**Identitas Pribadi**

Nama	: Muhamad Naylul Fauzy
Nim	: 22BH10010
Program Studi	: Manajemen
Fakultas	: Ekonomi
Jenis Kelamin	: Laki-laki
Tempat, tanggal lahir	: Cilacap, 21 april 2003
Agama	: Islam
Alamat Rumah	: Sudimara, bantarmangu cimanggu, Cilacap
No. HP	: 0895609244446
Nama Ayah	: Din din jalaludin
Nama Ibu	: Syarifatun

Riwayat pendidikan

SD/MI lulus tahun	: SDN Ciporos 01 / 2016
SMP/MTS lulus tahun	: SMP Al-Husain krakitan / 2019
SMA/SMK lulus tahun	: MA El-bayyan Majenang / 2022
Pendidikan Tinggi	: FE UNUGHA Cilacap

Cilacap, 4 Agustus 2026

Yang Menyatakan

Muhamad Naylul Fauzy

Nim. 22BH10010