



Department of Digital Business

Journal of Artificial Intelligence and Digital Business (RIGGS)

Homepage: <https://journal.ilmudata.co.id/index.php/RIGGS>

Vol. 4 No. 2 (2025) pp: 1861-1869

P-ISSN: 2963-9298, e-ISSN: 2963-914X

## Pengaruh Kerja Sama Tim, Komunikasi, Dan Transformasi Digital Terhadap Kinerja Karyawan

Stevi Jeklin Simanjuntak<sup>1</sup>, Mislan Sihite<sup>2</sup>, Junika Napitupulu<sup>3</sup>

Prodi Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Methodist Indonesia

[stevijeklin22@gmail.com](mailto:stevijeklin22@gmail.com), [mislansihite1@gmail.com](mailto:mislansihite1@gmail.com), [junica.nptu@gmail.com](mailto:junica.nptu@gmail.com)

### ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh Kerjasama tim, Komunikasi, dan Transformasi Digital Terhadap Kinerja Karyawan pada Dinas Pemberdayaan Perempuan, Perlindungan anak dan Keluarga Berencana Provinsi Sumatera Utara. Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode penelitian deskriptif kuantitatif. Sampel dalam penelitian ini sebanyak 57 responden. Berdasarkan hasil uji hipotesis t diperoleh nilai t hitung kerjasama tim sebesar  $2,245 > t$  tabel  $2,007$  dan nilai sig sebesar  $0,029 < 0,05$  sehingga dapat disimpulkan bahwa secara parsial Kerjasama tim berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, Nilai t hitung komunikasi sebesar  $3.250 > t$  tabel  $2,007$  dan nilai sig sebesar  $0,002 < 0,05$  sehingga dapat disimpulkan bahwa secara parsial komunikasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, Nilai t hitung transformasi digital sebesar  $30.766 > t$  tabel  $2,007$  dan nilai sig sebesar  $0,000 < 0,05$  sehingga dapat disimpulkan bahwa secara parsial transformasi digital berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan hasil uji hipotesis F diperoleh nilai F hitung sebesar  $155,637 > F$  tabel  $2,78$  dan nilai signifikansi F  $0,000 < 0,05$ . Maka dapat disimpulkan bahwa Kerjasama tim, komunikasi dan transformasi digital secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan hasil analisis koefisien determinasi diperoleh nilai *Adjusted R square* sebesar  $0,892$  artinya  $89,8\%$  kinerja karyawan dapat dijelaskan dengan variabel Kerjasama tim, komunikasi dan transformasi digital.

**Kata Kunci:** Kerjasama Tim, Komunikasi, Transformasi Digital

### 1. Latar Belakang

Manajemen Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan elemen yang sangat penting dalam setiap organisasi, baik itu di perusahaan komersial maupun di lembaga pemerintahan. Pengelolaan SDM yang efektif tidak hanya diperlukan untuk menunjang operasional bisnis, tetapi juga untuk memastikan kelancaran dan keberhasilan program-program yang dijalankan oleh instansi pemerintahan. Salah satu contoh penerapan manajemen SDM di sektor pemerintahan dapat ditemukan pada Dinas Pemberdayaan Perempuan, Perlindungan Anak, dan Keluarga Berencana (P3A dan KB) Provinsi Sumatera Utara (ProvSU).

Kinerja pegawai merupakan perbandingan hasil kerja yang dicapai oleh pegawai dengan standar yang telah ditentukan. Menurut Afandi (2018:83) "kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu Perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan organisasi secara illegal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral dan etika". Kinerja yang baik adalah kinerja yang optimal, yaitu kinerja yang sesuai standar organisasi dan mendukung tercapainya tujuan organisasi. Organisasi yang baik adalah organisasi yang berusaha meningkatkan kemampuan sumber daya manusianya, karena hal tersebut merupakan kunci untuk meningkatkan kinerja karyawan.

Dalam mewujudkan kinerja yang berkualitas, diperlukan sumber daya manusia yang terampil dan handal di bidangnya Mathis, (2023:76). Sehingga organisasi harus memiliki sumber daya manusia yang berkompeten dan memiliki tingkat kinerja yang tinggi dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan oleh organisasi. SDM yang berkompeten memiliki peran yang besar dalam mencapai tujuan atau visi-misi yang salah satu diantaranya adalah pencapaian mutu organisasi.

Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai antara lain kerjasama tim. Menurut Ibrahim *et.al*, (2021) mendefinisikan kerja sama tim (*teamwork*) adalah bentuk kerja dalam kelompok yang harus diorganisasi dan dikelola dengan baik. Tim beranggotakan orang-orang yang memiliki keahlian yang berbeda-beda dan

dikoordinasikan untuk bekerja sama dengan pimpinan. Terjadi saling ketergantungan yang kuat satu sama lain untuk mencapai sebuah tujuan atau menyelesaikan sebuah tugas. Kerja sama tim yang baik dapat berdampak positif terhadap kinerja para pegawai, seperti komunikasi yang baik, tanggung jawab bersama, saling berkontribusi, serta mengerahkan kemampuan secara maksimal.

Selain itu komunikasi juga menjadi faktor dalam peningkatan kinerja pegawai. Komunikasi merupakan salah satu fondasi utama yang menentukan efektivitas kinerja karyawan. Organisasi yang mampu membangun sistem komunikasi yang baik dapat mengalami peningkatan produktivitas, motivasi pegawai, dan kolaborasi tim. Ketika komunikasi berjalan lancar, setiap bidang dapat dengan mudah menyelaraskan program dan kegiatan mereka. Dalam pelaksanaan tugasnya setiap pegawai masuk dalam divisi atau bidang sesuai dengan kompetensi dan beban tugas masing-masing. Selain itu juga setiap pegawai bertanggung jawab akan tugasnya terhadap pimpinan dalam jabatan struktural. Oleh karena itu terdapat hirarki yang membatasi hubungan antar jabatan yang menyebabkan atmosfer lingkungan pekerjaan tidak sama divisi atau bidang. Dalam hal ini, pada dinas P3A & KB peneliti melihat adanya kesenjangan hubungan antara atasan dan bawahan dengan adanya hirarki, yang menyebabkan kurang optimalnya kinerja para pegawai pada dinas tersebut.

Menurut Dayu (2022:37) transformasi digital merupakan bagian dari proses teknologi digital, yaitu perubahan yang berkaitan dengan penerapannya pada seluruh aspek kehidupan yang terdapat dalam masyarakat. Ketika Perusahaan atau organisasi merencanakan untuk melakukan transformasi digital, mereka harus memahami faktor-faktor perubahan budaya yang harus dihadapi. Ini akan melibatkan seluruh anggota Perusahaan, mulai dari karyawan hingga pimpinan perusahaan. Transformasi tersebut akan menciptakan peluang sekaligus tantangan, dimana Perusahaan harus bisa bersaing dengan perusahaan pesaing dengan mengambil keuntungan dan rendahnya kendala penyediaan teknologi baru. Transformasi digital di Dinas P3A & KB Provsu dapat memberikan dampak signifikan terhadap kinerja pegawai. Dengan mengadopsi teknologi modern, proses kerja yang sebelumnya manual dan memakan waktu bisa dipercepat, seperti dalam pengolahan data dan penyusunan laporan. Penggunaan sistem digital juga memungkinkan pegawai untuk mengakses informasi secara real-time, meningkatkan efisiensi dan akurasi dalam pengambilan keputusan. Selain itu, transformasi digital membantu memperkecil kemungkinan kesalahan manusia yang sering terjadi dalam pekerjaan administratif, sehingga meningkatkan produktivitas.

## 2. Metode Penelitian

Jenis penelitian ini adalah penelitian asosiatif. Penelitian asosiatif menawarkan berbagai metode statistik yang dapat digunakan untuk menganalisis data yang telah dikumpulkan. Sebagai contoh, penggunaan korelasi statistik dapat mengukur sejauh mana kekuatan dan arah hubungan antara variabel-variabel tersebut.

Sumber data adalah segala sesuatu yang dapat memberikan informasi mengenai data. Berdasarkan sumbernya data dibedakan menjadi dua, yaitu data primer dan data sekunder:

1. Data Primer merupakan data yang diperoleh langsung dari para responden yang terpilih pada Dinas Pemberdayaan Perempuan, Perlindungan Anak dan Keluarga Berencana Provinsi Sumatera Utara. Data primer diperoleh dengan memberikan kuesioner dan melakukan wawancara singkat kepada responden baik dari para karyawan yang berada di Dinas Pemberdayaan Perempuan, Perlindungan Anak dan Keluarga Berencana Provinsi Sumatera Utara.
2. Data Sekunder merupakan data tambahan yang diperoleh secara tidak langsung oleh peneliti. Data sekunder ini diperoleh dari berbagai referensi seperti literatur, arsip, dokumentasi dan berbagai data lain yang dibutuhkan dan berkaitan dengan permasalahan penelitian.

Menurut Sugiyono (2016:117) bahwa "Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya". Sugiyono (2016:63) mengatakan bahwa sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Jumlah sampel yang digunakan pada penelitian ini sama dengan populasi dari penelitian. Sehingga, sampel yang digunakan yaitu sebanyak 57 orang. Teknik yang digunakan dalam pengambilan sampel adalah teknik accidental sampling dimana pengambilan sampel secara langsung tanpa perencanaan datang ke lokasi penelitian.

Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Observasi  
Menurut Sujarweni (2019) observasi adalah pengamatan dan pencatatan secara sistematis terhadap gejala yang tampak pada objek penelitian. Dalam penelitian ini observasi dilakukan dengan langsung berkunjung ke lokasi penelitian yaitu di Dinas Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Provinsi Sumatera Utara untuk memperoleh data dan informasi mengenai data yang dibutuhkan dalam penelitian ini.
2. Wawancara  
Menurut Sugiyono (2017:194) Wawancara digunakan sebagai teknik pengumpulan data apabila peneliti ingin

melaksanakan studi pendahuluan untuk menemukan permasalahan yang akan diteliti, dan apabila peneliti juga ingin mengetahui hal-hal dari responden yang lebih mendalam dan jumlah dari responden tersebut sedikit. Pada penelitian ini wawancara dilakukan pada para karyawan yang berada di Dinas Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Provinsi Sumatera Utara.

3. Kuesioner

Angket merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberikan pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawab. Menurut Sugiono (2018:90) “skala *likert* digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seseorang atau kelompok orang tentang fenomena tertentu”. Kuesioner yang dibagikan dalam penelitian ini yaitu menggunakan skala *likert*.

Metode analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda, serta uji hipotesis t dan F serta analisis koefisien determinasi.

3. Hasil dan Diskusi

3.1 Hasil

3.1.1 Uji Normalitas

Uji statistik yang dapat digunakan untuk menguji apakah residual berdistribusi normal adalah uji statistik non parametik *Kolmogrov-Smirnov* (KS).

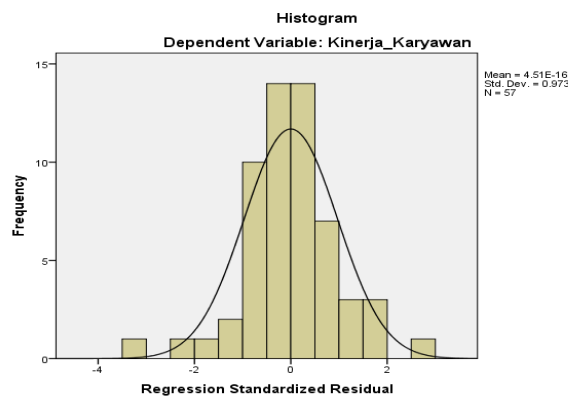
Dengan bantuan software SPSS 22 maka diperoleh hasil uji normalitas pada tabel 3.1:

Tabel 1 Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		57
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.95607426
Most Extreme Differences	Absolute	.108
	Positive	.071
	Negative	-.108
Test Statistic		.108
Asymp. Sig. (2-tailed)		.096 <sup>c</sup>

Sumber : Data diolah SPSS 22 (2025)

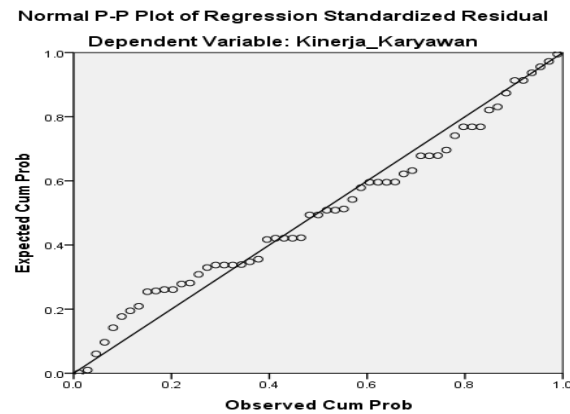
Dari tabel 3.1 diperoleh nilai probabilitas atau *Asymp. Sig (2-tailed)* adalah  $0,096 > 0,05$ . Hal ini berarti asumsi normalitas telah terpenuhi. Hasil pengujian normalitas dengan Histogram dan *Normal p-plot regression standardized residual* dapat dilihat pada gambar berikut :



Sumber : Data diolah SPSS 22 (2025)

Gambar 1 Grafik Histogram

Dari hasil tampilan kurva histogram menunjukkan distribusi data mengikuti garis diagonal yang tidak melenceng (*skewness*) kiri maupun melenceng ke kanan, maka dapat disimpulkan data terdistribusi secara normal.



Sumber : Data diolah SPSS 22 (2025)

**Gambar 2 Grafik Normal P-Plot**

Dari hasil tampilan grafik *Normal P-Plot* terlihat bahwa data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, maka dapat disimpulkan bahwa model regresi telah memenuhi asumsi normalitas.

### 3.1.2 Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terdapat korelasi yang tinggi atau sempurna antar variabel independent.

Dengan bantuan software SPSS 22 maka diperoleh hasil uji multikolinieritas pada tabel 3.2:

**Tabel 2 Uji Multikolinieritas**

Coefficients <sup>a</sup>								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	6.865	3.721		1.845	.071		
	X1	-.435	.127	-.247	-3.428	.001	.369	2.708
	VAR00002	.259	.157	.127	1.646	.106	.321	3.114
	VAR00003	1.102	.097	1.025	11.362	.000	.236	4.232

a. Dependent Variable: Kinerja\_Karyawan

Sumber : Data diolah SPSS 22 (2025)

Dari tabel 3.2 diperoleh nilai VIF masing-masing variabel sebesar 2.708,3.114,dan 4.232 seluruh nilai VIF < 10 maka dapat disimpulkan tidak terjadi multikolinieritas.

### 3.1.2 Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas dalam penelitian ini menggunakan uji heteroskedastisitas *glejser*.

Dengan bantuan software SPSS 22 maka diperoleh hasil uji heteroskedastisitas sebagai berikut :

**Tabel 3 Uji Heteroskedastisitas**

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-.604	2.468		-.245	.808
	Kerjasama_Tim	-.057	.084	-.150	-.679	.500
	Komunikasi	.065	.104	.148	.625	.535
	Transformasi_Digital	.037	.064	.160	.579	.565

a. Dependent Variable: ABS\_RES

Sumber : Data diolah SPSS 22 (2025)

Dari tabel 3.3 diperoleh nilai sig Kerjasama tim sebesar 0.500, komunikasi sebesar 0.535, dan transformasi digital sebesar 0.565, seluruh nilai sig > 0,05 maka dapat disimpulkan tidak terjadi heteroskedastisitas.

### 3.2 Analisis Regresi Linier Berganda

Model analisis regresi linier berganda digunakan untuk menjelaskan hubungan dan seberapa besar

pengaruh variabel-variabel bebas (*independent*) terhadap variabel terikat (*dependent*). Dengan bantuan software SPSS 22 maka diperoleh hasil analisis regresi linier berganda pada tabel 3.4 :

**Tabel 4 Analisis Regresi Linier Berganda**

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	4.427	1.205		3.674	.001
	Kerjasama_Tim	.039	.017	.046	2.245	.029
	Komunikasi	.168	.052	.088	3.250	.002
	Transformasi_Digital	.902	.029	.890	30.766	.000

a. Dependent Variable: Kinerja karyawan

Sumber : Data diolah SPSS 22 (2025)

Dari tabel 3.4 dapat dilihat persamaan regresi linier berganda, sebagai berikut :

$$Y = 4.427 + 0.039 X_1 + 0.168 X_2 + 0.902 X_3$$

Berdasarkan persamaan tersebut digambarkan sebagai berikut :

1. Nilai konstanta sebesar 4.427, artinya jika variabel kerjasama tim, komunikasi, dan transformasi digital berkonstan maka kinerja karyawan sebesar 4.427.
2. Koefisien regresi dari variabel Kerjasama tim sebesar 0.039 menunjukkan maka jika Kerjasama tim meningkat 1 satuan, maka kinerja karyawan sebesar 0.039 satuan, dengan asumsi variabel yang lain bernilai konstan.
3. Koefisien regresi dari variabel komunikasi sebesar 0.168 menunjukkan maka jika komunikasi meningkat 1 satuan, maka kinerja karyawan akan meningkat sebesar 0.168 satuan, dengan asumsi variabel yang lain bernilai konstan.
4. Koefisien regresi dari variabel transformasi digital sebesar 0.902 menunjukkan maka jika transformasi digital meningkat 1 satuan, maka kinerja karyawan akan meningkat sebesar 0.902 satuan, dengan asumsi variabel yang lain bernilai konstan.

### 3.3 Hasil Uji Hipotesis

#### 3.3.1 Pengujian Hipotesis Secara Parsial (Uji t)

Uji statistik dilakukan untuk dapat mengetahui pengaruh masing-masing variabel independent pada variabel dependen. Apabila nilai statistik t hasil perhitungan lebih tinggi dibandingkan nilai  $t_{tabel}$ , maka hipotesis alternatif ( $H_2$ ) yang menyatakan bahwa satu variabel independent secara individual mempengaruhi variabel dependen.

$$t_{tabel} = \alpha / 2 ; n-k-1$$

$$= 0,05 / 2 ; 57- 4 - 1$$

$$= 0,025 ; 52$$

Maka nilai t tabel = 2,007

Dengan bantuan software SPSS 22 maka diperoleh hasil uji parsial (uji t) pada tabel 3.5 :

**Tabel 5 Uji Parsial (uji t)**

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	4.427	1.205		3.674	.001
	Kerjasama_Tim	.039	.017	.046	2.245	.029
	Komunikasi	.168	.052	.088	3.250	.002
	Transformasi_Digital	.902	.029	.890	30.766	.000

a. Dependent Variable: kinerja karyawan

Sumber : Data diolah SPSS 22 (2025)

Dari tabel 3.5 dapat dilihat bahwa secara parsial :

1. Kerjasama tim  
 Nilai t hitung Kerjasama tim sebesar 2.245 > t tabel 2,007 dan nilai sig sebesar 0,029 < 0,05 maka  $H_0$  ditolak,  $H_1$  diterima, jadi dapat disimpulkan bahwa secara parsial Kerjasama tim berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
2. Komunikasi

Nilai t hitung komunikasi sebesar  $3.250 > t$  tabel 2,007 dan nilai sig sebesar  $0,002 < 0,05$  maka  $H_0$  ditolak,  $H_2$  diterima, jadi dapat disimpulkan bahwa secara parsial komunikasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

### 3. Transformasi digital

Nilai t hitung transformasi digital sebesar  $30.766 > t$  tabel 2,007 dan nilai sig sebesar  $0,000 < 0,05$  maka  $H_0$  ditolak,  $H_3$  diterima, jadi dapat disimpulkan bahwa secara parsial transformasi digital berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

### 3.3.2 Pengujian Hipotesis Secara Simultan (Uji F)

Uji statistik F dilakukan dengan tujuan untuk menunjukkan semua variabel bebas dimasukkan dalam model yang memiliki pengaruh secara bersama terhadap variabel terikat. Uji F digunakan untuk menunjukkan apakah variabel-variabel bebas yang telah dimasukkan ke dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel terikat. Rumus F tabel adalah :

$$\begin{aligned} & Df_1 ; Df_2 \\ & = K ; n-k \\ & = 3 ; 57- 3 \\ & = 3 ; 54, \\ & = 3,168 \end{aligned}$$

Maka diperoleh nilai F hitung sebesar 3,168

Dengan bantuan software SPSS 22 maka diperoleh hasil uji simultan (uji F) pada tabel 4.20 :

**Tabel 6 Uji Simultan (Uji F)**

ANOVA <sup>a</sup>						
	Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1887.626	3	629.209	155.637	.000 <sup>b</sup>
	Residual	214.269	53	4.043		
	Total	2101.895	56			
a. Dependent Variable: Kinerja_karyawan						
b. Predictors: (Constant), Transformasi_Digital, Kerjasama_Tim, Komunikasi						

Sumber : Data diolah SPSS 22 (2025)

Dari tabel 3.6 dapat dilihat bahwa nilai F hitung sebesar  $155,637 > F$  tabel 3,168 dan nilai signifikansi F  $0,000 < 0,05$ . Maka dapat disimpulkan bahwa Kerjasama tim, komunikasi dan transformasi digital secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

### 3.3.3 Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Nilai *Adjusted R<sup>2</sup>* yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independent dalam menjelaskan variasi variabel dependen sangat terbatas. Nilai yang mendekati satu menunjukkan bahwa variabel-variabel independent memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi-variasi dependen.

Dengan bantuan software SPSS 22 maka diperoleh analisis koefisien determinasi sebagai berikut :

**Tabel 7 Analisis Koefisien Determinasi**

Model Summary <sup>b</sup>				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.948 <sup>a</sup>	.898	.892	2.01067
a. Predictors: (Constant), Transformasi_digital, Kerjasama_tim, Komunikasi				
b. Dependent Variable: Kinerja_Karyawan				

Sumber : Data diolah SPSS 22 (2025)

Berdasarkan tabel 3.7 diatas dapat diperoleh nilai *Adjusted R square* sebesar 0,892 artinya 89,8% kinerja karyawan dapat dijelaskan dengan variabel Kerjasama tim, komunikasi dan transformasi digital. Sedangkan sisa selebihnya  $100\% - 89,8\% = 10,2\%$  bisa dijelaskan dengan variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

## 3.4 Diskusi

### 3.4.1 Pengaruh Kerjasama tim terhadap kinerja karyawan

Kerjasama tim adalah suatu kebiasaan yang dilakukan untuk memenuhi pencapaian tujuan bersama, kerjasama tim dapat membentuk setiap karyawan untuk memiliki rasa ingin saling mendukung atas setiap pekerjaan dan bagi organisasi akan memberi dampak positif dalam kinerja pegawai guna mencapai tujuan organisasi. Menurut Dessler (2019) kinerja merupakan proses mengonsolidasi penetapan tujuan, penilaian dan pengembangan kinerja ke dalam suatu sistem tunggal untuk memastikan kinerja karyawan dapat mendukung tujuan strategis. Menurut hasil uji hipotesis t didapatkan nilai t hitung kerjasama tim sebesar  $2,245 > t$  tabel 2,007

dan nilai sig  $0,029 < 0,05$  dengan begitu dapat disimpulkan bahwa secara parsial kerjasama tim berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan pada Dinas Pemberdayaan perempuan, perlindungan anak dan keluarga berencana Provinsi Sumatera Utara. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kerjasama tim berperan sangat penting dalam peningkatan kinerja karyawan di lingkungan organisasi. Performa seseorang akan lebih terlihat apabila dibandingkan langsung dengan pegawai lainnya, di dalam tim penilaian kerja ditujukan untuk menilai kualitas dan kuantitas kerja para karyawan dengan membandingkan kemampuan pegawai pada rekan lain. *Team work* akan menjadi bentuk organisasi, pekerjaan yang cocok untuk memperbaiki kinerja karyawan. Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian Deffina dan Dian (2022) menyatakan bahwa kerjasama tim berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hasil penelitian ini sejalan dengan pendapat Robbins and Judge (2019) yang menyatakan bahwa kerjasama tim berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

### **3.4.2 Pengaruh komunikasi terhadap kinerja karyawan**

Komunikasi adalah pemindahan maupun pemahaman makna dalam suatu pemikiran dan dikirimkan sehingga si penerima dapat memahami dengan gambaran mental yang sama dengan yang dimaksudkan oleh si pengirim". Kinerja karyawan adalah sejauhmana hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh karyawan untuk melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Menurut hasil uji hipotesis t didapatkan bahwa nilai t hitung komunikasi sebesar  $3,250 > t$  tabel  $2,007$  dan nilai sig sebesar  $0,002 < 0,05$  sehingga dapat disimpulkan bahwa secara parsial komunikasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan pada Dinas pemberdayaan perempuan, perlindungan anak dan keluarga berencana Provinsi Sumatera Utara. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa komunikasi berperan sangat penting dalam peningkatan kinerja pegawai di lingkungan organisasi. Proses komunikasi yang efektif dapat memberikan dampak positif bagi para pegawai, misalnya munculnya pemahaman, keinginan untuk melakukan suatu tindakan, pengaruh yang terjadi pada sikap dan hubungan yang terjalin antar individu pun semakin baik. Komunikasi sangat memberi pengaruh yang besar pada sikap para pegawai dan hubungan antar pegawai serta hubungan antara pegawai dan pemimpin menjadi semakin baik karena semakin baik komunikasi yang dilakukan pihak lembaga, maka dampak positif pun akan semakin meluas bagi pegawai yang nantinya bisa mempengaruhi kinerja masing-masing pegawai. Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian Ambarwati *et al.*, (2024) menyatakan bahwa komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian ini sejalan dengan pendapat Robbins and Judge (2019) yang menyatakan bahwa komunikasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

### **3.4.3 Pengaruh transformasi digital terhadap kinerja karyawan**

Transformasi Digital adalah sejauhmana proses yang bertujuan untuk meningkatkan entitas dengan memicu perubahan signifikan pada propertinya melalui kombinasi teknologi informasi, komputasi, komunikasi, dan konektivitas. Kinerja karyawan adalah sejauhmana hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh karyawan untuk melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Setiap harapan mengenai bagaimana seseorang harus berperilaku dalam melaksanakan tugas, berarti menunjukkan suatu peran dalam organisasi. Menurut hasil uji hipotesis t didapatkan bahwa nilai t hitung transformasi digital  $30,766 > t$  tabel  $2,007$  dan nilai sig sebesar  $0,000 < 0,05$  sehingga dapat disimpulkan bahwa secara parsial transformasi digital berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa transformasi digital berperan sangat penting dalam peningkatan kinerja pegawai di lingkungan organisasi. Para pimpinan di zona tradisional wajib menjajaki trend transformasi digital, mengganti rutinitas serta struktur organisasi guna untuk memenuhi tantangan masa digital. Proses transformasi mengaitkan dalam pengembangan visi, perencanaan strategis serta implementasi. Masa transformasi digital memiliki keunikan tertentu dibanding dengan masa lebih dahulu. Masa transformasi digital pula masa yang tidak dapat kita jauhi, mengingat terus menjadi banyak orang tersambung dengan teknologi. Pertumbuhan dimasa digital ini sudah mengganti bermacam bidang untuk bertransformasi digital. Perihal ini bisa terjalin dengan penyesuaian pergantian, tidak terkecuali pada organisasi untuk bisa megadaptasi teknologi selaku suatu proses transformasi digital. Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian Yuantika dan Pramono (2024) menyatakan bahwa transformasi digital berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian ini sejalan dengan pendapat Robbins and Judge (2019) yang menyatakan bahwa transformasi digital salah satu faktor mempengaruhi kinerja karyawan.

### **3.4.4 Pengaruh Kerjasama tim, Komunikasi, dan Transformasi digital terhadap Kinerja Karyawan**

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kerjasama tim, komunikasi dan transformasi digital secara simultan berpengaruh positif dan simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. dapat dilihat bahwa nilai F hitung sebesar  $155,637 > F$  tabel  $2,78$  dan nilai signifikansi F  $0,000 < 0,05$ . Maka dapat disimpulkan bahwa Kerjasama tim, komunikasi dan transformasi digital secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini sejalan dengan teori yang dikemukakan oleh Menurut Mangkunegara (2021), kinerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya, yang diukur dari dua

aspek utama: kualitas dan kuantitas. Kinerja mencerminkan seberapa baik individu dapat menjalankan tugas yang diberikan sesuai dengan tanggung jawab yang telah ditetapkan. Hal ini berarti bahwa kinerja tidak hanya dilihat dari hasil akhir, tetapi juga dari proses dan cara individu dalam menyelesaikan tugas tersebut. Kerjasama tim dapat membentuk setiap karyawan untuk memiliki rasa ingin saling mendukung atas setiap pekerjaan dan bagi organisasi akan memberi dampak positif dalam kinerja pegawai guna mencapai tujuan organisasi. Performa seseorang akan lebih terlihat apabila dibandingkan langsung dengan pegawai lainnya, di dalam tim penilaian kerja ditujukan untuk menilai kualitas dan kuantitas kerja para karyawan dengan membandingkan kemampuan pegawai pada rekan lain. Proses komunikasi yang efektif dapat memberikan dampak positif bagi para pegawai, misalnya munculnya pemahaman, keinginan untuk melakukan suatu tindakan, pengaruh yang terjadi pada sikap dan hubungan yang terjalin antar individu pun semakin baik. Komunikasi sangat memberi pengaruh yang besar pada sikap para pegawai dan hubungan antar pegawai serta hubungan antara pegawai dan pemimpin menjadi semakin baik karena semakin baik komunikasi yang dilakukan pihak lembaga, maka dampak positif pun akan semakin meluas bagi pegawai yang nantinya bisa mempengaruhi kinerja masing-masing pegawai, serta didukung oleh transformasi digital yang tidak sekedar mengadopsi teknologi baru, tetapi juga mencakup perubahan budaya organisasi, pola pikir, serta pendekatan terhadap pekerjaan dan layanan. Transformasi digital juga membawa perubahan besar dalam dunia kerja. Proses kerja yang sebelumnya manual dan memakan waktu kini dapat diotomatisasi, memungkinkan pegawai untuk fokus pada tugas-tugas yang lebih strategis dan kreatif. Hal ini mendorong organisasi untuk mengembangkan keterampilan digital di antara pegawainya dan menciptakan lingkungan kerja yang lebih fleksibel dan kolaboratif. Ketiga faktor ini saling mendukung untuk menciptakan lingkungan kerja yang produktif dan kondusif serta meningkatkan kinerja dan meningkatkan efisiensi kerja, mendorong pencapaian suatu organisasi secara efektif. Untuk itu, organisasi perlu mengoptimalkan kerjasama tim, komunikasi dan transformasi digital guna meningkatkan kinerja secara berkelanjutan. Hasil penelitian ini sejalan dengan pendapat Robbins and Judge (2019) yang menyatakan bahwa kerjasama tim, komunikasi dan transformasi digital berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

#### 4. Kesimpulan

Dari hasil penelitian yang sudah dilakukan maka dapat ditarik beberapa Kesimpulan yang dapat dijelaskan Hasil pengujian hipotesis t menunjukkan bahwa kerja sama tim secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Dinas Pemberdayaan Perempuan, Perlindungan anak, dan keluarga berencana Provinsi Sumatera Utara. Hasil pengujian hipotesis t menunjukkan bahwa komunikasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Dinas Pemberdayaan Perempuan, Perlindungan anak, dan keluarga berencana Provinsi Sumatera Utara. Hasil pengujian hipotesis t menunjukkan bahwa transformasi digital secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Dinas Pemberdayaan Perempuan, Perlindungan anak, dan keluarga berencana Provinsi Sumatera Utara. Berdasarkan hasil uji hipotesis F menunjukkan bahwa Kerja sama tim, komunikasi dan transformasi digital secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Dinas Pemberdayaan Perempuan, Perlindungan anak, dan keluarga berencana Provinsi Sumatera Utara. Berdasarkan hasil analisis koefisien determinasi diperoleh nilai Adjusted R square sebesar 0,892 artinya 89,8% kinerja karyawan dapat dijelaskan dengan variabel Kerjasama tim, komunikasi dan transformasi digital. Sedangkan sisa lainnya sebesar  $100\% - 89,8\% = 10,2\%$  bisa dijelaskan dengan variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

#### Referensi

1. Afandi (2023). Komitmen organisasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada Perusahaan Perkebunan di Indonesia. *Proceeding of National Conference on Accounting & Finance*, Volume 5, Hal. 311-318
2. Ambarwati, Sri Sundari, Marisi Pakpahan (2024). Pengaruh Komunikasi dan Hubungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan : Literatur Review. *Manajemen Kreatif Jurnal (Makreju)* vol.2, no.1
3. Dayu, (2022). *Revolusi industry 4.0*.
4. Dessler, Gary (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Ahli Bahasa : Diana
5. Mathis, Robert L. dan Jhon H. Jackson, (2023). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Ahli Bahasa: Diana Angelica, Salemba Empat, Jakarta
6. Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Alfabeta. Bandung
7. Sujarweni, V. Wiratna. (2019). *Metodologi Penelitian: Panduan Lengkap untuk Peneliti Pemula*. Pustaka Baru Press. Yogyakarta
8. Suranto, A. W. (2010). *Komunikasi Sosial Budaya*. Graha Ilmu. Yogyakarta
9. Sutrisno, E (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Kencana Prenada Media Group. Jakarta.
10. Susanti, D.A. (2021). Pengaruh disiplin kerja dan kerjasama tim terhadap kinerja karyawan pada Bap studio Gorontalo, *jurnal ilmiah manajemen dan bisnis JAMBURA*: vol.7 no.1.

11. Robbins, Stephen P. dan Timothy A. judge. (2019). Perilaku Organisasi Edisi ke-12, ahli bahasa: Ratna Saraswati dan Febriella Sirait Salemba Empat, Jakarta

---