

Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional, Komunikasi Internal dan Budaya Kerja Digital terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Komunikasi dan Informatika Kabupaten Asahan

Muhammad Rinaldi Prawira¹, Aris Siregar²

Universitas Asahan, Indonesia

muhammadrinaldiprawira@gmail.com¹, siregararis077@gmail.com²

Submitted: 10th May 2026 | **Edited:** 27th June 2026 | **Issued:** 01st July 2026

Cited on: Prawira, M. R., & Siregar, A. (2026). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional, Komunikasi Internal dan Budaya Kerja Digital terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Komunikasi dan Informatika Kabupaten Asahan. *SCIENTIFIC JOURNAL OF REFLECTION: Economic, Accounting, Management and Business*, 9(3), 1314-1325.

ABSTRACT

Employee performance is an important factor in supporting the effectiveness of public service delivery, especially in government institutions facing digital transformation challenges. However, employee performance can be influenced by several organizational factors, including transformational leadership, internal communication, and digital work culture. This study aims to analyze the partial and simultaneous effects of transformational leadership style, internal communication, and digital work culture on employee performance at the Communication and Informatics Office of Asahan Regency. The research applied a quantitative descriptive approach using a saturated sampling technique involving 41 employees as respondents. Data were collected through questionnaires and analyzed using multiple linear regression with the assistance of IBM SPSS 20. The results indicate that transformational leadership style has a positive and significant effect on employee performance with a t-value of 2.648. Internal communication also shows a significant positive effect with a t-value of 2.300, while digital work culture has the strongest influence with a t-value of 4.201. Simultaneously, the three independent variables significantly affect employee performance, as indicated by an F-value of 18.392. The coefficient of determination shows that 56.6% of employee performance is explained by transformational leadership, internal communication, and digital work culture.

Keywords: Transformational Leadership, Internal Communication, Digital Culture, Employee Performance, Public Organization

PENDAHULUAN

Kinerja pegawai merupakan salah satu faktor penting dalam menentukan keberhasilan suatu organisasi, termasuk instansi pemerintah. Kinerja yang baik akan mendukung efektivitas pelaksanaan program kerja, kualitas pelayanan publik, serta pencapaian tujuan organisasi secara optimal. Dalam era transformasi digital saat ini, instansi pemerintah dituntut untuk mampu meningkatkan kualitas sumber daya manusia agar dapat bekerja secara efektif, adaptif, dan profesional dalam menghadapi perkembangan teknologi informasi yang semakin pesat. Oleh karena itu, peningkatan kinerja pegawai menjadi perhatian penting dalam upaya mewujudkan tata kelola pemerintahan yang baik.

Kinerja pegawai pada dasarnya dipengaruhi oleh berbagai faktor internal maupun eksternal organisasi. Beberapa faktor yang dinilai memiliki hubungan erat dengan peningkatan kinerja pegawai antara lain gaya kepemimpinan transformasional, komunikasi internal, dan budaya kerja digital. Ketiga faktor tersebut dianggap mampu menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, meningkatkan motivasi kerja, memperkuat koordinasi organisasi, serta mendorong efektivitas pelaksanaan tugas pegawai di lingkungan instansi pemerintah.

Gaya kepemimpinan transformasional merupakan gaya kepemimpinan yang mampu memberikan inspirasi, motivasi, dan pengaruh positif kepada bawahan untuk mencapai tujuan organisasi secara bersama-sama. Pemimpin transformasional tidak hanya berperan sebagai pengarah, tetapi juga mampu membangun semangat kerja, meningkatkan komitmen pegawai, dan menciptakan perubahan organisasi yang lebih baik. Menurut penelitian Nurlaela et al. (2025), kepemimpinan transformasional memiliki pengaruh positif terhadap peningkatan kinerja pegawai melalui motivasi kerja. Hasil penelitian lain juga menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional mampu meningkatkan produktivitas, loyalitas, dan efektivitas kerja pegawai dalam organisasi publik maupun swasta (Idrus et al., 2024).

Selain kepemimpinan, komunikasi internal juga menjadi faktor penting dalam mendukung keberhasilan organisasi. Komunikasi internal yang berjalan secara efektif dapat membantu proses penyampaian informasi, koordinasi pekerjaan, serta menciptakan hubungan kerja yang harmonis antarpegawai maupun antara pimpinan dan bawahan. Komunikasi yang baik memungkinkan pegawai memahami tugas dan tanggung jawab secara jelas sehingga dapat meminimalkan kesalahan dalam pekerjaan. Penelitian Sundari dan Zuripal (2024) menunjukkan bahwa komunikasi internal berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Temuan tersebut sejalan dengan penelitian Men dan Yue (2019) yang menyatakan bahwa komunikasi internal yang efektif dapat meningkatkan keterlibatan pegawai dan memperkuat kinerja organisasi.

Perkembangan teknologi informasi yang semakin pesat juga mendorong perubahan budaya kerja dalam organisasi, termasuk pada sektor pemerintahan. Budaya kerja digital menjadi salah satu aspek penting dalam mendukung efektivitas kerja pegawai di era digitalisasi. Budaya kerja digital mencerminkan kemampuan pegawai dalam memanfaatkan teknologi informasi, beradaptasi terhadap perubahan sistem kerja, serta membangun pola kerja yang lebih fleksibel, inovatif, dan kolaboratif. Penelitian Nurfuaddi et al. (2025) menjelaskan bahwa budaya kerja digital berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada era Retail 4.0. Penelitian lain yang dilakukan oleh Ferdian dan Rahmawati (2019) juga menunjukkan bahwa budaya digital mampu meningkatkan efektivitas dan produktivitas kerja pegawai dalam organisasi.

Dinas Komunikasi dan Informatika Kabupaten Asahan merupakan salah satu perangkat daerah yang memiliki peran strategis dalam mendukung penyelenggaraan pemerintahan berbasis teknologi informasi dan komunikasi. Instansi ini memiliki tugas dalam pengelolaan informasi publik, pengembangan sistem pemerintahan berbasis elektronik (SPBE), statistik sektoral, serta persandian daerah. Pelaksanaan tugas tersebut memerlukan dukungan sumber daya manusia yang memiliki kinerja baik agar pelayanan informasi publik dapat berjalan secara efektif dan efisien.

Berdasarkan data capaian kinerja tahun 2025, Dinas Komunikasi dan Informatika Kabupaten Asahan menunjukkan pencapaian yang cukup baik pada beberapa indikator strategis, seperti indeks PPID, indeks satu data Indonesia, serta indeks keamanan informasi. Capaian tersebut menunjukkan bahwa instansi telah berupaya meningkatkan

kualitas pelayanan publik berbasis digital. Meskipun demikian, peningkatan kinerja pegawai tetap perlu diperhatikan secara berkelanjutan mengingat perkembangan teknologi dan tuntutan pelayanan publik yang terus mengalami perubahan.

Hasil prasurvei yang dilakukan peneliti menunjukkan bahwa pimpinan pada Dinas Komunikasi dan Informatika Kabupaten Asahan telah menerapkan pola kepemimpinan yang memberikan arahan, motivasi, serta dukungan kepada pegawai dalam melaksanakan pekerjaan. Selain itu, komunikasi internal antara pimpinan dan pegawai dinilai cukup baik melalui koordinasi kerja, rapat internal, dan penyampaian informasi secara terbuka. Di sisi lain, budaya kerja digital juga mulai diterapkan melalui pemanfaatan teknologi informasi dalam aktivitas kerja sehari-hari. Namun demikian, optimalisasi terhadap ketiga aspek tersebut masih diperlukan untuk mendukung peningkatan kinerja pegawai secara lebih maksimal.

Penelitian mengenai pengaruh kepemimpinan transformasional, komunikasi internal, dan budaya kerja digital terhadap kinerja pegawai sebenarnya telah banyak dilakukan. Akan tetapi, sebagian besar penelitian sebelumnya lebih berfokus pada sektor swasta atau lembaga pendidikan. Penelitian yang secara khusus mengkaji hubungan ketiga variabel tersebut pada instansi pemerintahan daerah, khususnya Dinas Komunikasi dan Informatika, masih relatif terbatas. Oleh karena itu, penelitian ini memiliki nilai kebaruan karena menguji pengaruh gaya kepemimpinan transformasional, komunikasi internal, dan budaya kerja digital secara simultan terhadap kinerja pegawai pada instansi pemerintah daerah yang bergerak di bidang komunikasi dan informatika.

Berdasarkan uraian tersebut, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan transformasional, komunikasi internal, dan budaya kerja digital baik secara parsial maupun simultan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Komunikasi dan Informatika Kabupaten Asahan. Hasil penelitian diharapkan dapat memberikan kontribusi teoritis dalam pengembangan ilmu manajemen sumber daya manusia serta menjadi bahan pertimbangan bagi instansi dalam meningkatkan kualitas kinerja pegawai di era transformasi digital.

LANDASAN TEORI

Gaya Kepemimpinan Transformasional

Gaya kepemimpinan transformasional merupakan salah satu pendekatan kepemimpinan yang menekankan kemampuan pemimpin dalam memberikan inspirasi, motivasi, dan pengaruh positif kepada bawahan untuk mencapai tujuan organisasi secara optimal. Kepemimpinan transformasional tidak hanya berorientasi pada pencapaian target kerja, tetapi juga mendorong perubahan perilaku, peningkatan komitmen, dan pengembangan potensi pegawai dalam organisasi.

Menurut Robbins dan Judge (2019), kepemimpinan transformasional adalah gaya kepemimpinan yang mampu menginspirasi bawahan untuk mengutamakan kepentingan organisasi di atas kepentingan pribadi melalui pengaruh ideal, motivasi inspirasional, stimulasi intelektual, dan perhatian individual. Pemimpin transformasional berperan dalam menciptakan lingkungan kerja yang kondusif sehingga pegawai terdorong untuk bekerja lebih efektif dan produktif.

Dalam organisasi sektor publik, gaya kepemimpinan transformasional memiliki peranan penting dalam meningkatkan kualitas pelayanan dan efektivitas kerja pegawai. Pemimpin yang mampu memberikan arahan, dukungan, dan motivasi secara berkelanjutan akan menciptakan semangat kerja yang tinggi pada pegawai. Hal tersebut sejalan dengan penelitian Putri dan Handayani (2021) yang menyatakan bahwa

kepemimpinan transformasional berpengaruh positif terhadap peningkatan kinerja pegawai melalui peningkatan motivasi dan komitmen kerja.

Bass dan Riggio (2019) menjelaskan bahwa kepemimpinan transformasional memiliki beberapa indikator utama, yaitu:

1. Idealized influence (pengaruh ideal),
2. Inspirational motivation (motivasi inspiratif),
3. Intellectual stimulation (stimulasi intelektual), dan
4. Individualized consideration (perhatian individual).

Keempat indikator tersebut dapat membantu organisasi dalam membangun budaya kerja yang lebih inovatif dan produktif, terutama pada instansi pemerintah yang sedang menghadapi proses transformasi digital.

Komunikasi Internal

Komunikasi internal merupakan proses penyampaian informasi, gagasan, maupun instruksi yang berlangsung di dalam organisasi baik secara vertikal maupun horizontal. Komunikasi internal yang efektif akan mendukung kelancaran koordinasi kerja, memperkuat hubungan antarpegawai, serta meminimalkan terjadinya kesalahpahaman dalam pelaksanaan tugas

Menurut Verčič et al. (2021), komunikasi internal merupakan elemen strategis organisasi yang berfungsi membangun keterlibatan pegawai, memperkuat kerja sama tim, dan meningkatkan efektivitas organisasi. Komunikasi yang berjalan dengan baik akan membantu pegawai memahami tujuan organisasi, tugas kerja, serta kebijakan yang diterapkan oleh pimpinan.

Dalam organisasi pemerintahan, komunikasi internal sangat diperlukan untuk mendukung efektivitas pelayanan publik. Penyampaian informasi yang jelas dan terbuka antara pimpinan dan pegawai akan menciptakan hubungan kerja yang harmonis sehingga pegawai dapat melaksanakan pekerjaan secara optimal. Penelitian Kurniawan dan Sari (2022) menunjukkan bahwa komunikasi internal memiliki pengaruh positif terhadap kinerja pegawai karena mampu meningkatkan koordinasi dan efektivitas kerja.

Menurut Pace dan Faules (2020), komunikasi internal dalam organisasi dapat dilihat melalui beberapa indikator, yaitu:

1. Komunikasi vertikal,
2. Komunikasi horizontal,
3. Kejelasan informasi,
4. Umpan balik komunikasi, dan
5. Efektivitas koordinasi kerja.

Dengan adanya komunikasi internal yang baik, organisasi dapat menciptakan suasana kerja yang lebih kondusif dan meningkatkan produktivitas pegawai dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya.

Budaya Kerja Digital

Perkembangan teknologi informasi telah membawa perubahan besar terhadap pola kerja organisasi, termasuk pada instansi pemerintah. Perubahan tersebut mendorong terbentuknya budaya kerja digital yang menekankan penggunaan teknologi dalam mendukung efektivitas, efisiensi, dan fleksibilitas kerja pegawai.

Menurut Westerman et al. (2020), budaya kerja digital merupakan seperangkat nilai, perilaku, dan pola kerja organisasi yang mendukung pemanfaatan teknologi digital dalam aktivitas operasional maupun pengambilan keputusan. Budaya kerja digital tidak hanya berkaitan dengan penggunaan teknologi, tetapi juga mencerminkan kemampuan pegawai dalam beradaptasi terhadap perubahan dan inovasi organisasi.

Budaya kerja digital menjadi salah satu faktor penting dalam meningkatkan kinerja pegawai di era transformasi digital. Organisasi yang mampu membangun budaya kerja digital secara baik akan lebih mudah meningkatkan kolaborasi, kecepatan pelayanan, dan efektivitas penyelesaian pekerjaan. Penelitian Rahma dan Prasetyo (2023) menunjukkan bahwa budaya kerja digital berpengaruh positif terhadap produktivitas dan kualitas kerja pegawai pada instansi pemerintahan berbasis teknologi.

Menurut Kane et al. (2019), indikator budaya kerja digital meliputi:

1. Adaptasi teknologi,
2. Kolaborasi digital,
3. Inovasi kerja,
4. Fleksibilitas kerja, dan
5. Pemanfaatan sistem informasi.

Budaya kerja digital yang diterapkan secara konsisten akan membantu organisasi dalam meningkatkan daya saing serta kualitas pelayanan publik di era digitalisasi.

Kinerja Pegawai

Kinerja pegawai merupakan hasil kerja yang dicapai pegawai dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab sesuai dengan standar yang telah ditetapkan organisasi. Kinerja menjadi indikator penting dalam mengukur tingkat keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuan dan sasaran kerja.

Menurut Armstrong (2021), kinerja pegawai merupakan hasil kerja yang diperoleh seseorang berdasarkan kualitas, kuantitas, efektivitas, dan tanggung jawab dalam melaksanakan pekerjaan. Kinerja yang baik menunjukkan bahwa pegawai mampu menjalankan tugas secara optimal sesuai target organisasi.

Dalam organisasi pemerintahan, peningkatan kinerja pegawai sangat diperlukan untuk mendukung kualitas pelayanan publik yang efektif dan profesional. Pegawai yang memiliki kinerja tinggi cenderung mampu menyelesaikan pekerjaan secara tepat waktu, disiplin, serta memiliki kemampuan kerja sama yang baik. Penelitian Wahyudi dan Nugraha (2022) menjelaskan bahwa faktor kepemimpinan, komunikasi organisasi, dan budaya kerja memiliki hubungan yang signifikan terhadap peningkatan kinerja pegawai.

Menurut Mangkunegara (2020), indikator kinerja pegawai meliputi:

1. Kualitas kerja,
2. Kuantitas kerja,
3. Ketepatan waktu,
4. Tanggung jawab, dan
5. Kerja sama.

Berdasarkan uraian tersebut, dapat dipahami bahwa gaya kepemimpinan transformasional, komunikasi internal, dan budaya kerja digital merupakan faktor penting yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai dalam organisasi, khususnya pada instansi pemerintah yang sedang menghadapi tantangan transformasi digital.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan jenis penelitian deskriptif. Pendekatan kuantitatif dipilih karena penelitian bertujuan untuk menguji pengaruh gaya kepemimpinan transformasional, komunikasi internal, dan budaya kerja digital terhadap kinerja pegawai melalui pengukuran data numerik dan analisis statistik. Penelitian dilaksanakan pada Dinas Komunikasi dan Informatika Kabupaten Asahan selama periode Januari sampai April 2026. Populasi dalam penelitian ini berjumlah 41 pegawai dan seluruh populasi dijadikan sampel penelitian menggunakan teknik sampling

jenuh atau sensus. Teknik ini digunakan karena jumlah populasi relatif kecil sehingga seluruh anggota populasi dapat dijadikan responden penelitian untuk memperoleh hasil yang lebih representatif (Sugiyono, 2023).

Data penelitian terdiri atas data primer dan data sekunder. Data primer diperoleh secara langsung melalui penyebaran kuesioner kepada responden, sedangkan data sekunder diperoleh dari dokumen instansi, laporan kinerja, serta literatur yang berkaitan dengan penelitian. Instrumen penelitian menggunakan skala Likert lima tingkat, mulai dari skor 1 (sangat tidak setuju) sampai skor 5 (sangat setuju). Variabel gaya kepemimpinan transformasional diukur melalui indikator pengaruh ideal, motivasi inspiratif, stimulasi intelektual, dan perhatian individual. Variabel komunikasi internal diukur melalui indikator kejelasan informasi, komunikasi vertikal, komunikasi horizontal, serta umpan balik komunikasi. Variabel budaya kerja digital diukur melalui indikator adaptasi teknologi, kolaborasi digital, inovasi kerja, dan pemanfaatan sistem informasi. Sementara itu, variabel kinerja pegawai diukur berdasarkan kualitas kerja, kuantitas kerja, ketepatan waktu, tanggung jawab, dan kerja sama. Sebelum dilakukan analisis data, instrumen penelitian terlebih dahulu diuji menggunakan uji validitas dan reliabilitas untuk memastikan bahwa item pernyataan layak digunakan dalam penelitian (Ghozali, 2021).

Teknik analisis data dalam penelitian ini menggunakan analisis regresi linear berganda dengan bantuan aplikasi IBM SPSS Statistics versi 25. Analisis dilakukan melalui beberapa tahapan, yaitu analisis deskriptif, uji asumsi klasik yang terdiri dari uji normalitas, multikolinearitas, dan heteroskedastisitas, kemudian dilanjutkan dengan pengujian hipotesis menggunakan uji parsial (uji t), uji simultan (uji F), serta koefisien determinasi (R^2). Penggunaan analisis regresi linear berganda bertujuan untuk mengetahui besarnya pengaruh masing-masing variabel independen maupun pengaruh secara simultan terhadap variabel dependen (Hair et al., 2021).

HASIL PENELITIAN

Analisis Deskriptif Variabel Penelitian

Hasil analisis deskriptif menunjukkan bahwa variabel gaya kepemimpinan transformasional memiliki nilai rata-rata sebesar 16,41 dengan nilai minimum 12 dan maksimum 20. Nilai tersebut menunjukkan bahwa pegawai pada Dinas Komunikasi dan Informatika Kabupaten Asahan menilai pimpinan telah menerapkan kepemimpinan transformasional dengan cukup baik melalui pemberian motivasi, arahan kerja, dan perhatian terhadap pegawai. Variabel komunikasi internal memperoleh nilai rata-rata sebesar 12,37 dengan nilai minimum 9 dan maksimum 15. Hal ini menunjukkan bahwa proses komunikasi internal dalam instansi telah berjalan cukup efektif, baik dalam penyampaian informasi maupun koordinasi pekerjaan antarpegawai dan pimpinan. Sementara itu, variabel budaya kerja digital memiliki nilai rata-rata sebesar 30,59 dengan nilai minimum 26 dan maksimum 35. Nilai tersebut mengindikasikan bahwa pegawai telah cukup mampu beradaptasi dengan penggunaan teknologi digital dalam aktivitas kerja sehari-hari. Adapun variabel kinerja pegawai memiliki nilai rata-rata sebesar 26,07 dengan nilai minimum 21 dan maksimum 30, yang menunjukkan bahwa kinerja pegawai berada pada kategori baik.

Hasil tersebut menunjukkan bahwa kondisi organisasi pada Dinas Komunikasi dan Informatika Kabupaten Asahan telah mendukung terciptanya lingkungan kerja yang adaptif terhadap perkembangan teknologi dan kebutuhan pelayanan publik berbasis digital. Temuan ini sejalan dengan penelitian Westerman et al. (2020) yang menyatakan

bahwa organisasi yang mampu mengembangkan kepemimpinan transformasional dan budaya kerja digital secara baik cenderung memiliki tingkat efektivitas kerja yang lebih tinggi.

Hasil Uji Asumsi Klasik

Hasil uji normalitas menggunakan grafik histogram dan normal probability plot menunjukkan bahwa data penelitian menyebar mengikuti pola distribusi normal. Selain itu, hasil uji Kolmogorov-Smirnov memperoleh nilai Asymp. Sig. sebesar 0,408 atau lebih besar dari 0,05. Dengan demikian, data penelitian dinyatakan berdistribusi normal sehingga layak digunakan dalam analisis regresi linear berganda.

Selanjutnya, hasil uji multikolinearitas menunjukkan bahwa seluruh variabel independen memiliki nilai tolerance lebih besar dari 0,10 dan nilai Variance Inflation Factor (VIF) lebih kecil dari 10. Variabel gaya kepemimpinan transformasional memiliki nilai VIF sebesar 1,133, komunikasi internal sebesar 1,352, dan budaya kerja digital sebesar 1,212. Hasil tersebut menunjukkan bahwa tidak terdapat hubungan linear yang kuat antarvariabel independen sehingga model regresi terbebas dari masalah multikolinearitas.

Pada uji heteroskedastisitas, hasil scatterplot menunjukkan bahwa titik-titik menyebar secara acak di atas dan di bawah sumbu nol tanpa membentuk pola tertentu. Mengindikasikan bahwa model regresi tidak mengalami heteroskedastisitas sehingga model penelitian dinilai layak untuk digunakan dalam pengujian hipotesis.

Analisis Regresi Linear Berganda

Berdasarkan hasil analisis regresi linear berganda diperoleh persamaan regresi sebagai berikut: $Y = 4.248 + 0.288X_1 + 0.381X_2 + 0.405X_3$. Persamaan regresi tersebut menunjukkan bahwa seluruh variabel independen memiliki arah pengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Nilai konstanta sebesar 4,248 menunjukkan bahwa apabila variabel gaya kepemimpinan transformasional, komunikasi internal, dan budaya kerja digital dianggap konstan, maka nilai kinerja pegawai sebesar 4,248. Koefisien regresi gaya kepemimpinan transformasional sebesar 0,288 menunjukkan bahwa setiap peningkatan kepemimpinan transformasional akan meningkatkan kinerja pegawai sebesar 0,288 satuan. Koefisien komunikasi internal sebesar 0,381 menunjukkan bahwa semakin baik komunikasi internal maka kinerja pegawai juga akan meningkat. Sementara itu, budaya kerja digital memiliki nilai koefisien terbesar yaitu 0,405, yang menunjukkan bahwa budaya kerja digital menjadi variabel yang paling dominan dalam mempengaruhi kinerja pegawai.

Hasil Uji Hipotesis

Hasil Uji Parsial (Uji t)

Tabel 1. Hasil Uji t

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		Sig.
	B	Std. Error	Beta	t	
1 (Constant)	4.248	3.027		1.403	.169
Gaya Kepemimpinan Transformasional (X1)	.288	.109	.294	2.648	.012
Komunikasi Internal (X2)	.381	.166	.279	2.300	.027
Budaya Kerja Digital (X3)	.405	.096	.482	4.201	.000

Sumber : hasil Olah Data, 2026

Hasil uji parsial (uji t) menunjukkan bahwa seluruh variabel independen dalam penelitian ini memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Komunikasi dan Informatika Kabupaten Asahan. Variabel gaya kepemimpinan transformasional memperoleh nilai thitung sebesar 2,648 lebih besar dibandingkan ttabel sebesar 2,026 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,012 lebih kecil dari 0,05. Hasil tersebut menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Kondisi ini menunjukkan bahwa pimpinan yang mampu memberikan motivasi, inspirasi, arahan kerja, dan perhatian kepada pegawai dapat meningkatkan kualitas pelaksanaan pekerjaan pegawai dalam organisasi.

Variabel komunikasi internal memperoleh nilai thitung sebesar 2,300 lebih besar dibandingkan ttabel sebesar 2,026 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,027 lebih kecil dari 0,05. Hasil tersebut menunjukkan bahwa komunikasi internal berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Komunikasi internal yang berjalan dengan baik membantu proses koordinasi kerja, memperjelas penyampaian informasi, serta menciptakan hubungan kerja yang harmonis antarpegawai maupun antara pimpinan dan bawahan.

Sementara itu, variabel budaya kerja digital memperoleh nilai thitung sebesar 4,201 lebih besar dibandingkan ttabel sebesar 2,026 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05. Hasil ini menunjukkan bahwa budaya kerja digital memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Selain itu, budaya kerja digital menjadi variabel yang paling dominan mempengaruhi kinerja pegawai karena memiliki nilai thitung terbesar dibandingkan variabel lainnya. Hal tersebut menunjukkan bahwa kemampuan pegawai dalam memanfaatkan teknologi digital dan beradaptasi terhadap perubahan sistem kerja sangat berperan dalam meningkatkan efektivitas kerja pegawai.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Idrus et al. (2024) yang menyatakan bahwa kepemimpinan transformasional berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Penelitian Sundari dan Zuripal (2024) juga menjelaskan bahwa komunikasi internal memiliki pengaruh signifikan terhadap peningkatan kinerja pegawai. Selain itu, penelitian Nurfuaddi et al. (2025) menunjukkan bahwa budaya kerja digital mampu meningkatkan produktivitas dan kualitas kerja pegawai pada era transformasi digital.

Hasil Uji Simultan (Uji F)

Tabel 2. Hasil Uji F

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	145.327	3	48.442	18.392	.000 ^a
	Residual	97.453	37	2.634		
	Total	242.780	40			

Sumber : hasil Olah Data, 2026

Hasil pengujian simultan (uji F) menunjukkan bahwa nilai Fhitung sebesar 18,392 lebih besar dibandingkan Ftabel sebesar 2,87 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05. Hasil tersebut membuktikan bahwa gaya kepemimpinan transformasional, komunikasi internal, dan budaya kerja digital secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Komunikasi dan Informatika Kabupaten Asahan.

Temuan ini menunjukkan bahwa peningkatan kinerja pegawai tidak hanya dipengaruhi oleh satu faktor tertentu, melainkan dipengaruhi secara bersama-sama oleh kualitas kepemimpinan, efektivitas komunikasi organisasi, serta kemampuan organisasi dalam membangun budaya kerja berbasis digital. Ketiga variabel tersebut saling

mendukung dalam menciptakan lingkungan kerja yang produktif, adaptif, dan profesional sehingga pegawai mampu melaksanakan tugas secara lebih efektif.

Hasil penelitian ini mendukung penelitian Westerman et al. (2020) yang menyatakan bahwa organisasi yang mampu mengintegrasikan kepemimpinan, komunikasi organisasi, dan budaya digital secara baik cenderung memiliki kinerja organisasi yang lebih tinggi. Penelitian Wahyudi dan Nugraha (2022) juga menunjukkan bahwa kombinasi faktor kepemimpinan, komunikasi, dan budaya kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap peningkatan kinerja pegawai sektor publik.

Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Tabel 3. Koefisien Determinasi (R^2)

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.774 ^a	.599	.566	1.623	1.042

Sumber : hasil Olah Data, 2026

Berdasarkan hasil uji koefisien determinasi diperoleh nilai Adjusted R Square sebesar 0,566 atau 56,6%. Hasil tersebut menunjukkan bahwa variasi perubahan kinerja pegawai pada Dinas Komunikasi dan Informatika Kabupaten Asahan sebesar 56,6% dapat dijelaskan oleh variabel gaya kepemimpinan transformasional, komunikasi internal, dan budaya kerja digital. Sementara itu, sisanya sebesar 43,4% dipengaruhi oleh faktor lain di luar penelitian, seperti motivasi kerja, disiplin kerja, lingkungan kerja, kompetensi pegawai, serta faktor organisasi lainnya yang tidak dianalisis dalam penelitian ini.

Nilai koefisien determinasi tersebut menunjukkan bahwa model penelitian memiliki kemampuan yang cukup baik dalam menjelaskan hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen. Selain itu, hasil ini memperlihatkan bahwa budaya kerja digital, komunikasi internal, dan kepemimpinan transformasional merupakan faktor penting yang perlu diperhatikan organisasi dalam upaya meningkatkan kinerja pegawai, khususnya pada instansi pemerintah yang sedang menghadapi perkembangan teknologi dan transformasi digital pelayanan publik.

Pembahasan

Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional terhadap Kinerja Pegawai

Hasil uji parsial menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan transformasional memiliki nilai thitung sebesar 2,648 lebih besar dibandingkan ttabel sebesar 2,026 dengan nilai signifikansi 0,012 lebih kecil dari 0,05. Hasil tersebut menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Komunikasi dan Informatika Kabupaten Asahan.

Temuan penelitian ini menunjukkan bahwa pimpinan yang mampu memberikan motivasi, arahan, dukungan, dan keteladanan kepada pegawai dapat meningkatkan semangat kerja dan kualitas pelaksanaan tugas pegawai. Kepemimpinan transformasional mendorong pegawai untuk bekerja lebih disiplin, bertanggung jawab, dan memiliki komitmen terhadap pencapaian tujuan organisasi.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Idrus et al. (2024) yang menyatakan bahwa kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai melalui peningkatan kepuasan kerja. Penelitian Nurlaela et al. (2025) juga menjelaskan bahwa kepemimpinan transformasional mampu meningkatkan motivasi kerja pegawai sehingga berdampak pada peningkatan kinerja organisasi.

Pengaruh Komunikasi Internal terhadap Kinerja Pegawai

Hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa komunikasi internal memiliki nilai thitung sebesar 2,300 lebih besar dibandingkan ttabel sebesar 2,026 dengan nilai

signifikansi sebesar 0,027 lebih kecil dari 0,05. Hasil tersebut membuktikan bahwa komunikasi internal berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Komunikasi internal yang berjalan dengan baik membantu pegawai memperoleh informasi kerja secara jelas sehingga dapat meminimalkan kesalahan dalam pelaksanaan tugas. Selain itu, komunikasi yang efektif juga mampu menciptakan hubungan kerja yang harmonis antara pimpinan dan pegawai serta memperkuat koordinasi dalam penyelesaian pekerjaan.

Hasil penelitian ini mendukung penelitian Sundari dan Zuripal (2024) yang menyatakan bahwa komunikasi internal memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Penelitian Men dan Yue (2019) juga menjelaskan bahwa komunikasi internal yang efektif dapat meningkatkan keterlibatan pegawai serta memperkuat efektivitas organisasi.

Pengaruh Budaya Kerja Digital terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil uji parsial diperoleh nilai t_{hitung} variabel budaya kerja digital sebesar 4,201 lebih besar dibandingkan t_{tabel} sebesar 2,026 dengan nilai signifikansi sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05. Hasil tersebut menunjukkan bahwa budaya kerja digital berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Budaya kerja digital yang diterapkan pada Dinas Komunikasi dan Informatika Kabupaten Asahan membantu pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan secara lebih efektif dan efisien melalui pemanfaatan teknologi informasi. Kemampuan pegawai dalam menggunakan sistem digital, melakukan koordinasi berbasis teknologi, serta beradaptasi terhadap perubahan sistem kerja menjadi faktor penting dalam mendukung peningkatan kinerja.

Variabel budaya kerja digital juga menjadi variabel yang paling dominan mempengaruhi kinerja pegawai dibandingkan variabel lainnya. Hal ini menunjukkan bahwa transformasi digital memiliki peranan besar dalam mendukung efektivitas kerja pegawai pada instansi pemerintahan berbasis teknologi informasi.

Temuan penelitian ini sejalan dengan penelitian Nurfuaddi et al. (2025) yang menyatakan bahwa budaya kerja digital berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan di era digitalisasi. Penelitian Kane et al. (2019) juga menjelaskan bahwa organisasi yang berhasil membangun budaya digital cenderung memiliki produktivitas dan kualitas pelayanan yang lebih baik.

Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional, Komunikasi Internal, dan Budaya Kerja Digital terhadap Kinerja Pegawai

Hasil uji simultan menunjukkan bahwa nilai F_{hitung} sebesar 18,392 lebih besar dibandingkan F_{tabel} sebesar 2,87 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05. Hasil tersebut menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan transformasional, komunikasi internal, dan budaya kerja digital secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Komunikasi dan Informatika Kabupaten Asahan.

Selanjutnya, hasil koefisien determinasi menunjukkan nilai Adjusted R Square sebesar 0,566. Hal tersebut berarti bahwa sebesar 56,6% variasi perubahan kinerja pegawai dapat dijelaskan oleh variabel gaya kepemimpinan transformasional, komunikasi internal, dan budaya kerja digital, sedangkan sisanya sebesar 43,4% dipengaruhi oleh faktor lain di luar penelitian, seperti motivasi kerja, lingkungan kerja, disiplin kerja, maupun kompetensi pegawai.

Hasil penelitian ini memperlihatkan bahwa peningkatan kinerja pegawai tidak hanya dipengaruhi oleh faktor kepemimpinan, tetapi juga didukung oleh efektivitas

komunikasi organisasi dan kemampuan organisasi dalam membangun budaya kerja digital. Ketiga variabel tersebut saling mendukung dalam menciptakan lingkungan kerja yang produktif, adaptif, dan profesional dalam menghadapi tantangan transformasi digital pada sektor pemerintahan.

KESIMPULAN

Hasil penelitian menunjukkan bahwa peningkatan kinerja pegawai pada Dinas Komunikasi dan Informatika Kabupaten Asahan tidak terlepas dari peran kepemimpinan transformasional, komunikasi internal, dan budaya kerja digital yang diterapkan dalam organisasi. Kepemimpinan yang mampu memberikan motivasi, arahan, dan dukungan kepada pegawai terbukti dapat menciptakan semangat kerja serta meningkatkan tanggung jawab pegawai dalam menyelesaikan tugas. Di sisi lain, komunikasi internal yang berjalan dengan baik juga berkontribusi dalam menciptakan koordinasi kerja yang lebih efektif sehingga proses penyampaian informasi dan pelaksanaan pekerjaan dapat berlangsung secara lebih terarah dan efisien.

Penelitian ini juga memperlihatkan bahwa budaya kerja digital memiliki peranan yang cukup penting dalam mendukung peningkatan kinerja pegawai di lingkungan instansi pemerintah. Pemanfaatan teknologi informasi dalam aktivitas kerja mampu membantu pegawai bekerja lebih cepat, tepat, dan adaptif terhadap perubahan sistem pelayanan publik berbasis digital. Kondisi tersebut menunjukkan bahwa transformasi digital pada organisasi pemerintah bukan hanya berkaitan dengan penggunaan teknologi, tetapi juga memerlukan kesiapan sumber daya manusia dan budaya kerja yang mendukung perubahan tersebut secara berkelanjutan.

Secara keseluruhan, hasil penelitian ini memberikan implikasi bahwa upaya peningkatan kinerja pegawai perlu dilakukan secara terpadu melalui penguatan kualitas kepemimpinan, perbaikan komunikasi organisasi, serta pengembangan budaya kerja digital dalam lingkungan kerja. Instansi pemerintah perlu menciptakan lingkungan kerja yang adaptif, kolaboratif, dan inovatif agar pegawai mampu menghadapi tuntutan pelayanan publik yang semakin dinamis. Selain itu, hasil penelitian ini dapat menjadi bahan pertimbangan bagi organisasi dalam merumuskan kebijakan pengembangan sumber daya manusia yang lebih sesuai dengan kebutuhan transformasi digital di sektor pemerintahan.

DAFTAR PUSTAKA

- Armstrong, M. (2021). *Armstrong's handbook of performance management* (7th ed.). Kogan Page.
- Bass, B. M., & Riggio, R. E. (2019). *Transformational leadership* (3rd ed.). Routledge.
- Ferdian, A., & Rahmawati, A. (2019). Pengaruh budaya digital terhadap kinerja karyawan di Yayasan Pendidikan Telkom. *Journal of Management and Business Review*, 16(2), 129-140.
- Ghozali, I. (2021). *Aplikasi analisis multivariate dengan program IBM SPSS 25* (10th ed.). Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hair, J. F., Black, W. C., Babin, B. J., & Anderson, R. E. (2021). *Multivariate data analysis* (8th ed.). Cengage Learning.
- Idrus, T., Ridjal, S., & Djaharuddin, D. (2024). Pengaruh kepemimpinan transformasional dan komunikasi terhadap kinerja pegawai melalui kepuasan kerja pegawai Dinas Ketenagakerjaan Kota Makassar. *Jurnal Ilmiah Akmen*, 21(3), 245-257.

- Kane, G. C., Phillips, A. N., Copulsky, J., & Andrus, G. (2019). *The technology fallacy: How people are the real key to digital transformation*. MIT Press.
- Kurniawan, D., & Sari, R. P. (2022). Pengaruh komunikasi internal terhadap kinerja pegawai pada instansi pemerintah daerah. *Jurnal Manajemen dan Organisasi*, 13(2), 145-156.
- Mangkunegara, A. P. (2020). *Manajemen sumber daya manusia perusahaan*. Remaja Rosdakarya.
- Men, L. R., & Yue, C. A. (2019). Creating a positive emotional culture: Effect of internal communication and impact on employee supportive behaviors. *Public Relations Review*, 45(3), 101764.
- Nurfuaddi, N., Irwansyah, I., & Shoalihin, S. (2025). Pengaruh budaya kerja digital dan adaptasi teknologi terhadap kinerja karyawan Alfamart di era Retail 4.0. *Advances in Management & Financial Reporting*, 3(3), 112-121.
- Nurlaela, N., Noch, M. Y., & Pongtiku, A. (2025). Pengaruh gaya kepemimpinan transformasional terhadap kinerja pegawai melalui motivasi kerja. *Advances in Management & Financial Reporting*, 3(3), 95-104.
- Pace, R. W., & Faules, D. F. (2020). *Komunikasi organisasi: Strategi meningkatkan kinerja perusahaan*. Remaja Rosdakarya.
- Putri, A. N., & Handayani, S. (2021). Pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap kinerja pegawai melalui motivasi kerja. *Jurnal Administrasi Publik*, 12(1), 67-78.
- Rahma, F., & Prasetyo, H. (2023). Budaya kerja digital dan pengaruhnya terhadap produktivitas pegawai sektor publik. *Jurnal Sistem Informasi dan Manajemen*, 11(3), 201-214.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2019). *Organizational behavior* (18th ed.). Pearson Education.
- Sugiyono. (2023). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Alfabeta.
- Sundari, W., & Zuripal, Z. (2024). Pengaruh komunikasi internal dan kompetensi terhadap kinerja pegawai dengan budaya organisasi sebagai variabel moderasi pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Agam. *Innovative: Journal of Social Science Research*, 4(4), 8456-8468.
- Sutrisno, E. (2019). *Manajemen sumber daya manusia*. Kencana Prenada Media Group.
- Verčič, A. T., Verčič, D., & Sriramesh, K. (2021). Internal communication and employee engagement in organizations. *Public Relations Review*, 47(1), 102009.
- Wahyudi, R., & Nugraha, A. (2022). Pengaruh budaya kerja dan komunikasi organisasi terhadap kinerja pegawai pemerintah daerah. *Jurnal Ilmu Administrasi*, 19(2), 98-109.
- Westerman, G., Bonnet, D., & McAfee, A. (2020). *Leading digital: Turning technology into business transformation*. Harvard Business Review Press.
- Wibowo. (2021). *Manajemen kinerja* (6th ed.). Rajawali Pers.