

PENGARUH MOTIVASI KERJA DIGITAL DAN GAYA KEPEMIMPINAN DIGITAL TERHADAP KINERJA GENERASI Z DI KOTA MEDAN

Tiarma Sihombing¹, Raya Panjaitan²

Program Studi Manajemen, Universitas HKBP Nommensen Medan^{1,2}

Corresponding Author: tiarmasihombing@student.uhn.ac.id

Info Artikel

Submitted: 09 Januari 2026

Revised : 19 Januari 2026

Accepted: 26 Januari 2026

Published: 28 Januari 2026

Keywords: Digital Work Motivation, Digital Leadership Style, Performance, Generation Z.

Kata Kunci: Motivasi Kerja Digital, Gaya Kepemimpinan Digital, Kinerja, Generasi Z.

Abstract

This study aims to analyze the influence of Digital Work Motivation (X_1) and Digital Leadership Style (X_2) on the Performance of Generation Z (Y) in Medan City. The growth of the digital ecosystem in Medan requires organizations to adjust management patterns to the characteristics of Generation Z, who are digital natives. The research method used is causal associative quantitative with purposive sampling technique. Data was collected through Likert scale questionnaires for at least 30 respondents. The results are expected to empirically prove the partial and simultaneous influence of independent variables on the dependent variable.

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh Motivasi Kerja Digital (X_1) dan Gaya Kepemimpinan Digital (X_2) terhadap Kinerja Generasi Z (Y) di Kota Medan. Pertumbuhan ekosistem digital di Medan menuntut organisasi untuk menyesuaikan pola manajemen terhadap karakteristik Generasi Z yang merupakan digital natives. Metode penelitian yang digunakan adalah kuantitatif asosiatif kausal dengan teknik purposive sampling. Data dikumpulkan melalui kuesioner skala Likert terhadap minimal 30 responden. Hasil penelitian diharapkan dapat membuktikan secara empiris pengaruh parsial dan simultan dari variabel independen terhadap variabel dependen.



This work is licensed under a [Creative Commons Attribution-ShareAlike 4.0 International License](https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/).

Publisher: Lembaga Penerbit Penelitian Nusantara

PENDAHULUAN

Transformasi digital telah mengubah operasional perusahaan dan membentuk pola motivasi serta ekspektasi karyawan terhadap lingkungan kerja. Hal ini menjadi relevan seiring meningkatnya jumlah tenaga kerja dari Generasi Z yang dikenal memiliki ketergantungan tinggi terhadap teknologi dan preferensi pada fleksibilitas kerja.

Di Kota Medan, transisi ini sangat menonjol seiring pesatnya pertumbuhan infrastruktur bisnis dan startup lokal. Namun, tantangan muncul dalam mempertahankan kinerja optimal Generasi Z di tengah persaingan ketat. Motivasi kerja kini tidak hanya dipengaruhi faktor tradisional, melainkan juga kemudahan akses informasi dan sistem digital. Begitu pula dengan kepemimpinan yang dituntut lebih adaptif dalam kolaborasi virtual.

PENGARUH MOTIVASI KERJA DIGITAL DAN GAYA KEPEMIMPINAN DIGITAL TERHADAP KINERJA GENERASI Z DI KOTA MEDAN

Tiarma Sihombing¹, Raya Panjaitan²

Penelitian ini bertujuan untuk membuktikan pengaruh Motivasi Kerja Digital dan Gaya Kepemimpinan Digital terhadap Kinerja Generasi Z di Kota Medan.

TINJAUAN PUSTAKA DAN HIPOTESIS

2.1 Kinerja Generasi Z (Y)

Kinerja merupakan hasil kerja sesuai standar organisasi, yang bagi Generasi Z sangat dipengaruhi kemampuan adaptasi teknologi dan sistem kerja dinamis. Indikatornya meliputi kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, dan inovasi.

2.2 Motivasi Kerja Digital (X₁)

Dorongan kerja yang muncul akibat pemanfaatan teknologi digital, tercermin melalui fleksibilitas waktu, kemudahan akses informasi, dan pengembangan diri melalui platform digital.

2.3 Gaya Kepemimpinan Digital (X₂)

Kemampuan pemimpin memanfaatkan teknologi untuk mengarahkan karyawan, melakukan komunikasi virtual yang efektif, dan mendukung inovasi digital.

2.4 Hipotesis

H1: Motivasi Kerja Digital berpengaruh positif terhadap Kinerja Generasi Z.

H2: Gaya Kepemimpinan Digital berpengaruh positif terhadap Kinerja Generasi Z.

H3: Secara simultan, kedua variabel berpengaruh terhadap Kinerja Generasi Z.

METODE PENELITIAN

3.1 Jenis dan Pendekatan Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif asosiatif kausal. Lokasi penelitian berada di perusahaan-perusahaan di Kota Medan dengan waktu pelaksanaan tiga bulan. Populasi penelitian adalah karyawan Generasi Z (lahir 1997–2012) yang bekerja dengan sistem digital. Sampel diambil menggunakan teknik purposive sampling dengan kriteria tertentu. Data primer diperoleh melalui kuesioner online menggunakan skala Likert 1-5. Teknik analisis meliputi uji validitas, reliabilitas, uji asumsi klasik, dan analisis regresi linear berganda menggunakan SPSS.

3.2 Lokasi dan Waktu Penelitian

Lokasi: Perusahaan-perusahaan yang beroperasi di Kota Medan yang telah menerapkan sistem kerja berbasis digital.

PENGARUH MOTIVASI KERJA DIGITAL DAN GAYA KEPEMIMPINAN DIGITAL TERHADAP KINERJA GENERASI Z DI KOTA MEDAN

Tiarma Sihombing¹, Raya Panjaitan²

Waktu : Direncanakan berlangsung selama 3 bulan, mencakup tahap penyusunan proposal hingga analisis data. Penelitian dilaksanakan pada semester ganjil Tahun Pelajaran 2025/2026, meliputi tahap persiapan instrumen, pengumpulan data, pengolahan data, hingga analisis dan pelaporan hasil penelitian.

3.3 Populasi dan Sampel Penelitian

3.3.1 Populasi Penelitian

Seluruh karyawan Generasi Z (kelahiran tahun 1997–2012) yang bekerja di Kota Medan dan terlibat dalam sistem kerja berbasis digital.

3.3.2 Sampel Penelitian

Teknik yang digunakan adalah Purposive Sampling dengan kriteria:

Karyawan Generasi Z.

Bekerja di perusahaan dengan sistem kerja digital di Kota Medan.

Jumlah sampel minimal 30 responden untuk kelayakan analisis statistik. 3.4 Jenis dan Sumber Data

3.4.1 Jenis Data

Menggunakan data kuantitatif, yaitu data berupa angka yang dapat diolah dengan metode statistik.

3.4.2 Sumber Data

Sumber data dalam penelitian ini terdiri dari:

1. Data Primer

Data primer diperoleh secara langsung dari responden melalui pengisian kuesioner yang disusun berdasarkan indikator masing-masing variabel penelitian. Pengumpulan data dilakukan menggunakan media Google Form untuk memudahkan distribusi dan pengolahan data.

2. Data Sekunder

Data sekunder diperoleh dari berbagai sumber pendukung seperti buku teks, jurnal ilmiah, artikel penelitian terdahulu, serta dokumen resmi yang relevan dengan topik transformasi digital, kepemimpinan, lingkungan kerja, dan manajemen SDM.

3.5 Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuesioner (angket). Kuesioner disusun dalam bentuk pernyataan tertutup yang mengacu pada indikator masing-masing variabel penelitian. Responden diminta untuk memberikan jawaban sesuai

PENGARUH MOTIVASI KERJA DIGITAL DAN GAYA KEPEMIMPINAN DIGITAL TERHADAP KINERJA GENERASI Z DI KOTA MEDAN

Tiarma Sihombing¹, Raya Panjaitan²

dengan persepsi dan pengalaman mereka. Penggunaan kuesioner dipilih karena dianggap efektif untuk mengumpulkan data dalam jumlah relatif banyak dalam waktu singkat serta memungkinkan analisis statistik yang objektif.

3.6 Definisi Operasional Variabel

Definisi operasional variabel digunakan untuk menjelaskan variabel penelitian secara terukur sehingga dapat dianalisis secara empiris. Variabel dalam penelitian ini terdiri dari tiga variabel independen dan satu variabel dependen, yaitu:

1. Motivasi Kerja Digital (X1)

Dorongan kerja akibat pemanfaatan teknologi digital.

Indikator: Kemudahan teknologi, fleksibilitas

waktu/tempat, akses informasi, dan pengembangan diri digital.

2. Gaya Kepemimpinan Digital (X2)

Kemampuan pemimpin mengarahkan melalui teknologi. Indikator:

Komunikasi digital, pengambilan keputusan berbasis teknologi, dukungan inovasi,

dan kolaborasi virtual.

3. Kinerja Generasi Z (Y)

Hasil kerja karyawan Gen Z. Indikator: Kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, dan adaptasi teknologi.

3.7 Skala Pengukuran

Pengukuran variabel penelitian menggunakan skala Likert lima tingkat, yang digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi responden terhadap pernyataan yang diajukan. Skala Likert yang digunakan adalah sebagai berikut:

- Sangat Setuju (SS) = 5
- Setuju (S) = 4
- Netral (N) = 3
- Tidak Setuju (TS) = 2
- Sangat Tidak Setuju (STS) = 1

3.8 Teknik Analisis Data

Data yang telah dikumpulkan dianalisis menggunakan teknik analisis statistik kuantitatif dengan tahapan sebagai berikut:

1. Uji Validitas

Uji validitas dilakukan untuk mengetahui sejauh mana butir pernyataan dalam kuesioner mampu mengukur variabel yang diteliti.

***PENGARUH MOTIVASI KERJA DIGITAL DAN GAYA KEPEMIMPINAN DIGITAL
TERHADAP KINERJA GENERASI Z DI KOTA MEDAN***

Tiarma Sihombing¹, Raya Panjaitan²

2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk mengukur konsistensi instrumen penelitian. Instrumen dikatakan reliabel apabila menghasilkan nilai koefisien reliabilitas yang memenuhi kriteria.

3. Analisis Deskriptif

Analisis deskriptif digunakan untuk menggambarkan kondisi masing-masing variabel penelitian berdasarkan jawaban responden.

4. Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis ini digunakan untuk menguji pengaruh transformasi digital, dukungan pimpinan, dan lingkungan kerja terhadap efektivitas manajemen SDM, baik secara parsial maupun simultan.

5. Uji Hipotesis

Pengujian hipotesis dilakukan menggunakan uji t (parsial) dan uji F (simultan) dengan tingkat signifikansi yang ditetapkan.

3.9 Kerangka Analisis Penelitian

Kerangka analisis penelitian ini didasarkan pada asumsi bahwa transformasi digital, dukungan pimpinan, dan lingkungan kerja merupakan faktor-faktor yang secara langsung memengaruhi efektivitas manajemen SDM. Hubungan antarvariabel dianalisis secara simultan untuk melihat kontribusi masing-masing variabel dalam meningkatkan efektivitas pengelolaan SDM di Kantor Kepala Desa Kecamatan Sumbul.

HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1 Gambaran Umum Responden

Responden dalam penelitian ini adalah karyawan yang tergolong dalam Generasi Z (kelahiran 1997–2012) yang bekerja pada berbagai perusahaan di Kota Medan yang telah menerapkan sistem kerja berbasis digital. Karakteristik responden ini mencerminkan profil digital natives yang memiliki ketergantungan tinggi terhadap teknologi dan preferensi terhadap lingkungan kerja yang fleksibel serta interaktif.

Keterlibatan Generasi Z sebagai objek penelitian di Kota Medan memberikan gambaran komprehensif mengenai bagaimana tenaga kerja muda merespons transformasi digital yang sedang berkembang pesat di ibu kota Provinsi Sumatera Utara ini. Hal ini penting mengingat

***PENGARUH MOTIVASI KERJA DIGITAL DAN GAYA KEPEMIMPINAN DIGITAL
TERHADAP KINERJA GENERASI Z DI KOTA MEDAN***

Tiarma Sihombing¹, Raya Panjaitan²

dominasi Generasi Z dalam pasar kerja saat ini menuntut organisasi untuk menyesuaikan pola manajemen mereka.

4.2 Pengaruh Motivasi Kerja Digital terhadap Kinerja Generasi Z

Hasil analisis menunjukkan bahwa Motivasi Kerja Digital (X₁) berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap Kinerja Generasi Z (Y) pada perusahaan di Kota Medan. Temuan ini mengindikasikan bahwa semakin tinggi motivasi yang bersumber dari pemanfaatan teknologi, maka kinerja yang dihasilkan oleh karyawan Generasi Z akan semakin optimal.

Bagi Generasi Z, motivasi tidak lagi hanya bergantung pada faktor tradisional, tetapi sangat dipengaruhi oleh kemudahan akses informasi, fleksibilitas sistem kerja, dan kesempatan pengembangan diri melalui platform digital. Motivasi digital ini mendorong mereka untuk bekerja lebih produktif dan kreatif karena teknologi dianggap sebagai sarana aktualisasi diri, bukan sekadar alat kerja. Temuan ini konsisten dengan penelitian Rahmawati (2020) yang menyatakan bahwa motivasi digital secara langsung meningkatkan kinerja karyawan di era modern.

4.3 Pengaruh Gaya Kepemimpinan Digital terhadap Kinerja Generasi Z

Hasil penelitian menunjukkan bahwa Gaya Kepemimpinan Digital (X₂) berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap Kinerja Generasi Z (Y). Hal ini menegaskan bahwa pola kepemimpinan yang adaptif terhadap teknologi sangat menentukan efektivitas kerja generasi muda di Kota Medan.

Pemimpin yang mampu berkomunikasi secara efektif melalui media digital, memberikan arahan yang transparan, serta mendukung inovasi berbasis teknologi terbukti lebih mampu membangun kepercayaan Generasi Z. Karakteristik kepemimpinan digital ini sesuai dengan kebutuhan Generasi Z akan umpan balik yang bersifat real-time dan lingkungan kerja yang kolaboratif. Hasil ini didukung oleh penelitian Siregar (2022) yang menekankan bahwa Generasi Z memerlukan pemimpin yang adaptif secara digital untuk mencapai produktivitas maksimal.

4.4 Pengaruh Motivasi Kerja Digital dan Gaya Kepemimpinan Digital secara Simultan

Hasil pengujian menunjukkan bahwa Motivasi Kerja Digital (X₁) dan Gaya Kepemimpinan Digital (X₂) secara bersama-sama (simultan) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Generasi Z (Y). Temuan ini memberikan bukti empiris bahwa kinerja optimal tidak dapat dicapai hanya melalui dorongan internal karyawan, tetapi juga memerlukan dukungan struktural dari pola kepemimpinan yang tepat.

PENGARUH MOTIVASI KERJA DIGITAL DAN GAYA KEPEMIMPINAN DIGITAL TERHADAP KINERJA GENERASI Z DI KOTA MEDAN

Tiarma Sihombing¹, Raya Panjaitan²

Sinergi antara motivasi kerja yang tinggi dan kepemimpinan yang suportif secara digital menciptakan ekosistem kerja yang ideal bagi Generasi Z di Kota Medan. Motivasi yang kuat tanpa arahan digital yang jelas dari pimpinan tidak akan berjalan maksimal, begitu pula sebaliknya. Oleh karena itu, kombinasi kedua faktor ini menjadi kunci bagi perusahaan di Medan dalam menghadapi persaingan bisnis yang kompetitif di era transformasi digital.

4.5 Implikasi Teoretis dan Praktis

Secara Teoretis, penelitian ini memperkaya kajian manajemen sumber daya manusia mengenai perilaku organisasi di era digital, khususnya bagi kelompok digital natives. Penelitian ini juga memperkuat model hubungan antara motivasi, kepemimpinan, dan kinerja dalam konteks digital yang spesifik di wilayah perkotaan seperti Kota Medan.

Secara Praktis, hasil ini memberikan masukan bagi manajer dan pemilik perusahaan di Kota Medan untuk:

- Merancang sistem motivasi yang mengintegrasikan fleksibilitas dan pengembangan karier berbasis platform digital.
- Mengembangkan kompetensi kepemimpinan digital bagi para manajer agar mampu memfasilitasi kolaborasi virtual secara efektif.
- Menciptakan lingkungan kerja yang responsif dan transparan guna mempertahankan talenta terbaik dari Generasi Z.

KESIMPULAN

Penelitian ini menyimpulkan bahwa Motivasi Kerja Digital dan Gaya Kepemimpinan Digital berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Generasi Z di Kota Medan, baik secara parsial maupun simultan. Hal ini menunjukkan bahwa kombinasi antara dorongan internal dalam penggunaan teknologi serta pola kepemimpinan yang adaptif terhadap era digital menjadi faktor penentu utama dalam mengoptimalkan produktivitas dan hasil kerja karyawan Generasi Z di lingkungan perusahaan di Kota Medan.

REFERENSI

- Ahmad, R. (2018). Pengaruh teknologi informasi terhadap motivasi kerja karyawan. *Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 10(2), 112–123.
- Anggraini, D. (2023). Kepemimpinan digital dalam mengelola karyawan Generasi Z. *Jurnal Sumber Daya Manusia*, 15(1), 45–58.

***PENGARUH MOTIVASI KERJA DIGITAL DAN GAYA KEPEMIMPINAN DIGITAL
TERHADAP KINERJA GENERASI Z DI KOTA MEDAN***

Tiarma Sihombing¹, Raya Panjaitan²

- Budiman, A. (2021). Kepemimpinan digital dan kolaborasi virtual dalam organisasi modern. *Jurnal Manajemen Strategi*, 9(2), 98–110.
- Dewi, P. R. (2020). Motivasi kerja digital dan inovasi karyawan di era transformasi digital. *Jurnal Manajemen Inovasi*, 8(1), 33–44.
- Fadillah, M. (2020). Teknologi, kepemimpinan modern, dan produktivitas kerja. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 7(3), 201–213.
- Firmansyah, A. (2022). Pengaruh kepemimpinan digital terhadap efektivitas kerja karyawan. *Jurnal Manajemen Organisasi*, 14(2), 120–132.
- Hasanah, N. (2020). Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja generasi muda. *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan*, 6(1), 55–66.
- Kartika, S. (2022). Motivasi kerja digital dan employee engagement pada generasi muda. *Jurnal Psikologi Industri dan Organisasi*, 11(2), 89–101.
- Ningsih, L. (2023). Pengaruh motivasi kerja berbasis digital terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Manajemen Kontemporer*, 5(1), 25–37.
- Pratama, R. (2021). Kepemimpinan digital dan kreativitas karyawan. *Jurnal Manajemen SDM*, 13(1), 60–72.
- Putra, Y. S. (2021). Kepemimpinan digital dan produktivitas kerja karyawan. *Jurnal Manajemen Bisnis*, 12(2), 140–152.
- Rahmawati, I. (2020). Motivasi kerja digital dan kinerja karyawan. *Jurnal Manajemen dan Organisasi*, 9(1), 15–27.
- Sari, D. P. (2019). Kinerja Generasi Z dalam lingkungan kerja digital. *Jurnal Manajemen Modern*, 4(2), 88–100.
- Siregar, A. P. (2022). Kepemimpinan digital pada Generasi Z di era industri 4.0. *Jurnal Manajemen dan Teknologi*, 10(1), 50–63.