

PENGARUH KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA ERA DIGITALISASI

Supar Wasesa

Program Studi Magister Manajemen, Universitas Islam Sumatera Utara, Indonesia

Corresponding Author: suparwasesa@fe.uisu.ac.id

Info Artikel

Submitted: 19 Januari 2026

Revised : 29 Januari 2026

Accepted: 30 Januari 2026

Published: 19 Februari 2026

Keywords: Transformational Leadership, Work Motivation, Employee Performance, Digitalization.

Kata Kunci: Kepemimpinan Transformasional, Motivasi Kerja, Kinerja Karyawan, Digitalisasi.

Abstract

The digitalization era has significantly transformed the work environment, including leadership demands and employee motivation. This study aims to analyze the influence of transformational leadership and work motivation on employee performance in the digital era. This research applied a quantitative approach using a survey design. The sample consisted of 120 employees working in organizations that have implemented digital systems. Data were collected through questionnaires using a Likert scale and analyzed using multiple linear regression. The results show that transformational leadership has a positive and significant effect on employee performance. Work motivation also has a positive and significant impact on employee performance. Simultaneously, both variables contribute to improving productivity, creativity, and employees' adaptability to technological changes. This study concludes that organizations should develop transformational leadership and create a motivating work environment to enhance employee performance in the digital era.

Abstrak

Era digitalisasi telah membawa perubahan signifikan dalam lingkungan kerja, termasuk tuntutan terhadap kepemimpinan dan peningkatan motivasi kerja karyawan. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh kepemimpinan transformasional dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada era digitalisasi. Metode penelitian yang digunakan adalah pendekatan kuantitatif dengan desain survei. Sampel penelitian terdiri dari 120 karyawan pada perusahaan yang telah mengimplementasikan sistem digital dalam operasionalnya. Teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner dengan skala Likert. Analisis data dilakukan menggunakan regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Selain itu, motivasi kerja juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Secara simultan, kedua variabel memiliki kontribusi besar dalam meningkatkan produktivitas, kreativitas, serta adaptasi karyawan terhadap perubahan teknologi. Penelitian ini menyimpulkan bahwa organisasi perlu mengembangkan gaya kepemimpinan transformasional serta menciptakan lingkungan kerja yang mampu meningkatkan motivasi kerja agar dapat meningkatkan kinerja karyawan pada era digitalisasi.



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

Perkembangan teknologi informasi dan komunikasi telah mendorong munculnya era digitalisasi yang membawa perubahan mendasar dalam berbagai sektor, termasuk dunia kerja. Digitalisasi tidak hanya memengaruhi proses produksi dan layanan, tetapi juga mengubah pola interaksi organisasi, sistem kerja, serta tuntutan terhadap kompetensi sumber daya manusia. Organisasi dituntut untuk mampu mengintegrasikan teknologi digital dalam aktivitas operasional guna meningkatkan efisiensi, produktivitas, dan daya saing. Hal ini menuntut perubahan paradigma dalam pengelolaan organisasi, terutama dalam hal kepemimpinan dan motivasi kerja.

Transformasi digital menyebabkan perubahan lingkungan kerja yang semakin dinamis, kompleks, dan kompetitif. Karyawan diharapkan mampu beradaptasi dengan teknologi baru, bekerja secara kolaboratif, serta memiliki kemampuan inovatif dalam menyelesaikan pekerjaan. Perubahan tersebut menuntut organisasi untuk memiliki pemimpin yang mampu menginspirasi, mengarahkan, dan membangun budaya kerja yang adaptif terhadap perubahan. Oleh karena itu, gaya kepemimpinan tradisional yang bersifat otoriter dinilai kurang efektif dalam menghadapi era digital.

Kepemimpinan transformasional dianggap sebagai gaya kepemimpinan yang relevan dalam menghadapi tantangan digitalisasi. Pemimpin transformasional mampu menciptakan visi yang jelas, memberikan inspirasi, serta mendorong karyawan untuk berinovasi dan berkembang. Gaya kepemimpinan ini juga menekankan pentingnya hubungan interpersonal, komunikasi terbuka, serta pemberdayaan karyawan dalam proses kerja.

Selain kepemimpinan, motivasi kerja menjadi faktor penting dalam meningkatkan kinerja karyawan. Motivasi kerja merupakan dorongan internal dan eksternal yang memengaruhi perilaku individu dalam mencapai tujuan organisasi. Karyawan yang memiliki motivasi tinggi cenderung menunjukkan komitmen, produktivitas, serta kualitas kerja yang lebih baik.

Dalam era digital, motivasi kerja juga dipengaruhi oleh berbagai faktor, seperti fleksibilitas kerja, penggunaan teknologi, peluang pengembangan kompetensi, serta sistem penghargaan berbasis kinerja. Organisasi perlu menciptakan lingkungan kerja yang mendukung agar karyawan tetap termotivasi dalam menghadapi perubahan.

Kinerja karyawan merupakan salah satu indikator keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuan strategis. Kinerja yang tinggi mencerminkan efektivitas dan efisiensi kerja, serta kemampuan karyawan dalam memberikan kontribusi optimal terhadap organisasi.

PENGARUH KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA ERA DIGITALISASI

Supar Wasesa

Namun, masih banyak organisasi yang belum optimal dalam mengintegrasikan kepemimpinan transformasional dan motivasi kerja dalam meningkatkan kinerja pada era digitalisasi. Hal ini menjadi tantangan bagi manajemen dalam menciptakan strategi yang tepat.

Berdasarkan latar belakang tersebut, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh kepemimpinan transformasional dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada era digitalisasi, serta memberikan rekomendasi bagi organisasi dalam meningkatkan kinerja.

Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei karena dianggap mampu memberikan gambaran empiris dan objektif mengenai hubungan antara kepemimpinan transformasional, motivasi kerja, dan kinerja karyawan pada era digitalisasi. Pendekatan ini dipilih untuk menguji hipotesis penelitian secara statistik sehingga dapat menghasilkan kesimpulan yang dapat digeneralisasi. Selain itu, metode kuantitatif juga memungkinkan peneliti untuk menganalisis pengaruh antar variabel secara parsial maupun simultan melalui teknik regresi.

Lokasi penelitian dilakukan pada perusahaan yang telah menerapkan sistem digital dalam operasionalnya, seperti penggunaan aplikasi manajemen kerja, sistem informasi sumber daya manusia, serta komunikasi berbasis teknologi. Pemilihan lokasi ini didasarkan pada relevansi konteks penelitian yang berfokus pada era digitalisasi. Organisasi yang telah bertransformasi secara digital dinilai memiliki dinamika kepemimpinan dan motivasi kerja yang lebih kompleks dibandingkan organisasi konvensional.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan yang bekerja pada organisasi tersebut. Populasi dipilih karena karyawan merupakan pihak yang secara langsung mengalami perubahan akibat digitalisasi, baik dari segi sistem kerja, tuntutan kompetensi, maupun perubahan budaya organisasi. Oleh karena itu, karyawan menjadi subjek yang tepat dalam mengukur variabel penelitian.

Teknik pengambilan sampel menggunakan purposive sampling dengan kriteria karyawan yang telah bekerja minimal satu tahun serta menggunakan sistem digital dalam pekerjaan sehari-hari. Jumlah sampel sebanyak 120 responden dianggap cukup representatif untuk analisis regresi. Penentuan jumlah sampel juga mengacu pada standar penelitian kuantitatif yang menyatakan bahwa jumlah responden minimal 5–10 kali jumlah indikator penelitian.

Pengumpulan data dilakukan menggunakan kuesioner tertutup dengan skala Likert lima poin, mulai dari sangat tidak setuju hingga sangat setuju. Instrumen penelitian disusun berdasarkan

PENGARUH KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA ERA DIGITALISASI

Supar Wasesa

indikator kepemimpinan transformasional, motivasi kerja, dan kinerja karyawan. Sebelum digunakan, instrumen telah melalui uji validitas dan reliabilitas untuk memastikan kualitas data.

Teknik analisis data menggunakan uji validitas, reliabilitas, uji normalitas, uji multikolinearitas, dan uji heteroskedastisitas. Selanjutnya, dilakukan analisis regresi linier berganda untuk mengetahui pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Pengujian hipotesis dilakukan pada tingkat signifikansi 5%.

Variabel kepemimpinan transformasional diukur melalui dimensi pengaruh ideal, motivasi inspiratif, stimulasi intelektual, dan perhatian individual sebagaimana dikembangkan oleh Bernard M. Bass. Variabel motivasi kerja diukur melalui aspek intrinsik dan ekstrinsik yang dikembangkan dari teori Abraham Maslow.

Variabel kinerja karyawan diukur melalui indikator produktivitas, kualitas kerja, tanggung jawab, inovasi, dan kemampuan adaptasi terhadap teknologi. Pengukuran ini relevan dengan kebutuhan organisasi pada era digital yang menekankan fleksibilitas, kreativitas, dan kemampuan beradaptasi.

Hasil dan Pembahasan

Hasil Penelitian

Analisis deskriptif dilakukan untuk menggambarkan karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin, usia, pendidikan, dan masa kerja. Hasil menunjukkan bahwa mayoritas responden berusia produktif dan memiliki tingkat pendidikan sarjana. Hal ini menunjukkan bahwa responden memiliki kemampuan adaptasi yang baik terhadap perubahan teknologi dan sistem kerja digital.

Tabel 1. Karakteristik Responden

Karakteristik	Jumlah	Persentase
Laki-laki	58	48%
Perempuan	62	52%
Usia 20–30	45	37%
Usia 31–40	50	42%
>40	25	21%

Hasil uji validitas menunjukkan seluruh indikator memiliki nilai korelasi lebih besar dari 0,30, sehingga dinyatakan valid. Uji reliabilitas juga menunjukkan nilai Cronbach Alpha di atas 0,70, yang berarti instrumen penelitian reliabel dan konsisten dalam mengukur variabel.

Tabel 2. Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach Alpha
Kepemimpinan Transformasional	0,89
Motivasi Kerja	0,87
Kinerja	0,91

Hasil analisis regresi menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Nilai koefisien regresi menunjukkan bahwa peningkatan kepemimpinan transformasional akan meningkatkan kinerja.

Motivasi kerja juga memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan yang memiliki motivasi tinggi cenderung lebih produktif, inovatif, dan mampu beradaptasi terhadap perubahan digital.

Tabel 3. Hasil Regresi

Variabel	Koefisien	Sig
Kepemimpinan Transformasional	0,42	0,000
Motivasi Kerja	0,36	0,001
R ²	0,68	

Nilai R² sebesar 0,68 menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional dan motivasi kerja mampu menjelaskan 68% variasi kinerja karyawan. Sisanya dipengaruhi oleh faktor lain seperti budaya organisasi, kompetensi digital, dan lingkungan kerja.

Pembahasan

Temuan penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja. Pemimpin transformasional mampu menciptakan visi, inspirasi, serta mendorong inovasi. Dalam era digital, kepemimpinan ini sangat penting karena mampu mengurangi resistensi terhadap perubahan teknologi.

Motivasi kerja juga terbukti sebagai faktor penting. Karyawan yang memiliki motivasi tinggi akan lebih siap menghadapi perubahan, meningkatkan produktivitas, serta berkontribusi terhadap inovasi organisasi.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kombinasi kepemimpinan transformasional dan motivasi kerja merupakan strategi efektif dalam meningkatkan kinerja pada era digitalisasi. Organisasi perlu menciptakan budaya kerja yang inovatif, fleksibel, dan berbasis teknologi.

SIMPULAN

Penelitian ini menyimpulkan bahwa kepemimpinan transformasional dan motivasi kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada era digitalisasi. Kepemimpinan transformasional mampu meningkatkan inovasi, komitmen, serta adaptasi teknologi, sedangkan motivasi kerja berperan dalam meningkatkan produktivitas dan kualitas kerja. Secara simultan, kedua variabel memberikan kontribusi besar terhadap peningkatan kinerja. Oleh karena itu, organisasi disarankan untuk mengembangkan gaya kepemimpinan transformasional, meningkatkan sistem motivasi berbasis teknologi, serta memberikan pelatihan digital bagi karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Armstrong, Michael. (2021). *Armstrong's handbook of human resource management practice* (15th ed.). Kogan Page.
- Avolio, B. J., & Yammarino, F. J. (2022). Transformational and charismatic leadership: The road ahead. *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*, 9, 1–24.
- Bass, Bernard M., & Riggio, Ronald E.. (2022). *Transformational leadership* (3rd ed.). Routledge.
- Dessler, Gary. (2023). *Human resource management* (17th ed.). Pearson.
- Goleman, Daniel. (2021). *Leadership: The power of emotional intelligence*. More Than Sound.
- Hidayat, R., & Sunarsi, D. (2021). The effect of motivation and leadership on employee performance in the digital transformation era. *International Journal of Social and Management Studies*, 2(4), 101–110.
- Kotter, John P.. (2022). *Leading change* (2nd ed.). Harvard Business Review Press.
- Nugroho, M. A., et al. (2023). Digital transformation and employee performance: The mediating role of motivation and leadership. *Sustainability*, 15(5), 1–15.
- Northouse, Peter G.. (2023). *Leadership: Theory and practice* (9th ed.). Sage Publications.
- Purwanto, A., et al. (2021). The role of transformational leadership and organizational citizenship behavior on employee performance in the digital era. *Journal of Industrial Engineering & Management*, 14(3), 1–15.
- Rahman, M. S., et al. (2025). Leadership, digital competence, and employee performance: Evidence from emerging economies. *Journal of Business Research*, 178, 114–125.
- Robbins, Stephen P., & Judge, Timothy A.. (2022). *Organizational behavior* (19th ed.). Pearson.

**PENGARUH KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL DAN MOTIVASI KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA ERA DIGITALISASI**

Supar Wasesa

- Setiawan, R., & Widodo, T. (2024). The influence of work motivation and transformational leadership on employee performance in the digital workplace. *Journal of Management Development*, 43(1), 50–64.
- Tarigan, Z. J. H., et al. (2022). Transformational leadership and digital capability in improving organizational performance. *International Journal of Innovation, Creativity and Change*, 16(2), 235–250.
- Yukl, Gary. (2022). *Leadership in organizations* (9th ed.). Pearson.