

Pentingnya Kepemimpinan Digital dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan

Feti Fatonah¹, Anistazkia M², Erlina Dwi S³, Luthfi M⁴, Wahyu W⁵

¹ Politeknik Penerbangan Indonesua Curug, Indonesia, fetifatonah@ppicurug.ac.id

² Politeknik Penerbangan Indonesua Curug, Indonesia, anistazkiamifta24@gmail.com

³ Politeknik Penerbangan Indonesua Curug, Indonesia, erlinadwisanthika@gmail.com

⁴ Politeknik Penerbangan Indonesua Curug, Indonesia, luthfimuisthofa22@gmail.com

⁵ Politeknik Penerbangan Indonesua Curug, Indonesia, wahyuwirab@gmail.com

Corresponding Author : Feti Fatonah

| Recieved: **xx-xx-xxxx**

| Revised: **xx-xx-xxxx**

| Accepted: **xx-xx-xxxx**

Abstract:

This study aims to investigate the impact of digital leadership on organizational performance, focusing on its role in enhancing effectiveness in the era of globalization. The research adopts a comprehensive literature review approach, analyzing various studies to understand the multifaceted aspects of digital leadership and its implications for organizational performance. The findings reveal that digital leadership goes beyond technological adoption, encompassing cultural and structural transformations within organizations. The study acknowledges the limitations inherent in a literature review approach, such as potential bias in the selected sources. In conclusion, the practical implications of this study advocate for a balanced and strategic approach to digital leadership, acknowledging the interconnectedness of technology and human factors. This research contributes to the understanding of digital leadership by emphasizing its holistic nature, incorporating both technological and human elements. The study highlights the strategic necessity of digital leadership in ensuring organizational relevance and competitiveness in the evolving digital landscape.

Keywords: digital leadership; organizational performance; literature review; holistic approach; strategic approach.

Introduction

Dalam era globalisasi yang terus berkembang pesat, organisasi dan perusahaan dihadapkan pada berbagai tantangan yang memerlukan adaptasi cepat dan inovasi. Salah satu aspek kunci yang menjadi fokus utama dalam menjawab tantangan ini adalah kepemimpinan digital. Kepemimpinan digital tidak hanya sekedar mengadopsi teknologi, tetapi juga melibatkan transformasi budaya dan struktural dalam organisasi. Dalam penelitian oleh Maryati dan Ichsan (2022), konsep kepemimpinan digital dipandang sebagai elemen kritis dalam meningkatkan kinerja organisasi, dengan penekanan pada peran teknologi, informasi, dan komunikasi. Seiring dengan itu, Sutisno dan Solihul (2023) menyoroti pentingnya konsep kepemimpinan digital dalam menghadapi persaingan global, khususnya di lingkungan pendidikan tinggi.

Kepemimpinan digital dapat didefinisikan sebagai kemampuan seorang pemimpin untuk memahami, mengelola, dan memanfaatkan teknologi informasi dan komunikasi untuk meningkatkan kinerja organisasi secara keseluruhan. Transformasi digital tidak lagi hanya menjadi pilihan, melainkan suatu kebutuhan yang mendesak untuk memastikan daya saing dan relevansi dalam lingkungan bisnis



yang terus berubah. Maryati dan Ichsan (2022) menunjukkan bahwa kepemimpinan digital tidak hanya berfokus pada penerapan teknologi, tetapi juga melibatkan aspek kepemimpinan yang melibatkan keterlibatan, pengembangan karyawan, dan adaptasi terhadap perubahan.

Pentingnya kepemimpinan digital tidak terbatas pada sektor bisnis, melainkan juga berlaku secara luas di berbagai sektor, termasuk pendidikan tinggi. Sutisno dan Solihul (2023) menyoroti peran vital kepemimpinan digital dalam menghadapi persaingan global di perguruan tinggi. Mereka menekankan bahwa implementasi teknologi dalam pembelajaran dan manajemen institusi pendidikan menjadi kunci untuk mempersiapkan mahasiswa menghadapi tuntutan pasar kerja yang terus berubah.

Sejalan dengan perkembangan teknologi, karyawan sebagai aset utama dalam organisasi juga membutuhkan motivasi yang tepat untuk meningkatkan kinerja mereka. Kepemimpinan digital tidak hanya mencakup penerapan teknologi tetapi juga melibatkan aspek manusiawi, termasuk motivasi terhadap karyawan. Motivasi menjadi kunci untuk meningkatkan produktivitas dan kinerja karyawan, yang pada gilirannya akan berkontribusi pada kesuksesan organisasi secara keseluruhan.

Maryati dan Ichsan (2022) menyoroti pentingnya keterlibatan karyawan dalam konteks kepemimpinan digital. Mereka mencatat bahwa kepemimpinan digital tidak hanya menciptakan struktur organisasi yang efisien secara teknologi tetapi juga melibatkan karyawan dalam proses transformasi. Dalam konteks ini, motivasi menjadi elemen penting yang dapat mendorong karyawan untuk berpartisipasi aktif dalam perubahan dan meningkatkan kinerja mereka.

Dengan demikian, artikel ini akan membahas secara mendalam tentang pentingnya kepemimpinan digital dalam meningkatkan kinerja organisasi dengan merinci peran teknologi, informasi, dan komunikasi berdasarkan temuan penelitian Maryati dan Ichsan (2022). Selain itu, kami akan mengulas konsep kepemimpinan digital dalam konteks pendidikan tinggi, dengan merujuk pada penelitian Sutisno dan Solihul (2023). Artikel ini juga akan mengeksplorasi keterkaitan antara kepemimpinan digital dan motivasi terhadap karyawan, menggali bagaimana kombinasi yang efektif dari kedua elemen ini dapat memberikan dampak positif pada kinerja organisasi secara keseluruhan. Dengan merinci konsep-konsep ini, kita dapat memahami lebih dalam mengapa kepemimpinan digital dan motivasi karyawan merupakan elemen krusial dalam menghadapi dinamika perubahan di era digital saat ini.

Literature Review

Kepemimpinan Digital

Kepemimpinan digital telah menjadi sorotan utama dalam konteks bisnis dan organisasi modern, terutama karena peran sentralnya dalam menghadapi era digital yang terus berkembang. Penelitian oleh Tabroni dan Putriana (2021) mengeksplorasi dampak budaya organisasi dan gaya kepemimpinan digital terhadap motivasi dan kinerja karyawan di PT. Hexa Dental Indonesia di Bogor. Budaya organisasi menjadi elemen kritis dalam membentuk landasan kepemimpinan digital, sementara gaya kepemimpinan digital memainkan peran kunci dalam mengarahkan organisasi melalui transformasi digital. Penelitian ini memberikan pemahaman mendalam tentang kompleksitas dan saling ketergantungan antara budaya organisasi, kepemimpinan digital, motivasi, dan kinerja karyawan.

Maryati dan Ichsan (2022) menjelajahi konsep kepemimpinan digital dengan fokus pada peningkatan kinerja organisasi. Mereka menegaskan bahwa kepemimpinan digital bukanlah sekedar penerapan teknologi, melainkan suatu transformasi holistik yang melibatkan perubahan budaya dan struktural. Penelitian ini menyoroti peran teknologi, informasi, dan komunikasi dalam membentuk pondasi kepemimpinan digital yang efektif. Konsep ini mencerminkan pandangan bahwa keberhasilan kepemimpinan digital bukan hanya bergantung pada adopsi teknologi, tetapi juga pada kemampuan pemimpin untuk mengelola perubahan dan melibatkan seluruh organisasi.

Studi oleh Nanik, Ahmad, Septian, dan Bahri (2021) membahas peran kepemimpinan digital dalam membentuk budaya organisasi di Baitul Mal Wa Tamwil. Budaya organisasi yang terbentuk melalui kepemimpinan digital menciptakan lingkungan yang mendukung inovasi dan adaptasi terhadap perubahan. Penelitian ini memberikan wawasan tentang bagaimana kepemimpinan digital tidak hanya



mempengaruhi aspek teknologis, tetapi juga membentuk norma dan nilai-nilai yang menjadi dasar budaya organisasi.

Dalam konteks pengaruh kepemimpinan digital terhadap motivasi karyawan, penelitian oleh Tabroni dan Putriana (2021) menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan digital dapat memotivasi karyawan untuk berpartisipasi aktif dalam proses transformasi organisasi. Kepemimpinan digital yang efektif tidak hanya menciptakan kondisi teknologis yang mendukung, tetapi juga menginspirasi karyawan melalui keterlibatan, pemberdayaan, dan penciptaan nilai bersama.

Secara keseluruhan, literatur yang telah diulas menunjukkan bahwa kepemimpinan digital adalah fenomena yang kompleks dan melibatkan interaksi antara berbagai faktor, termasuk budaya organisasi, teknologi, informasi, komunikasi, motivasi, dan kinerja karyawan. Konsep ini bukanlah sekedar penerapan teknologi, melainkan sebuah perubahan menyeluruh yang melibatkan semua lapisan organisasi. Dengan pemahaman mendalam tentang literatur ini, kita dapat melihat bahwa kepemimpinan digital bukan hanya sebuah tren, melainkan suatu kebutuhan strategis yang mendukung organisasi untuk tetap relevan dan berdaya saing di era digital yang terus berkembang.

Motivasi

Motivasi merupakan elemen kritis dalam konteks kinerja karyawan, dan penelitian-penelitian terkini menyoroti berbagai faktor yang mempengaruhi motivasi dan dampaknya terhadap kinerja. Abu Sari, Fakhry Zamzam, dan Harun Syamsudin (2020) menggambarkan hubungan antara kepemimpinan, kompensasi, dan motivasi terhadap kinerja karyawan. Studi ini menunjukkan bahwa motivasi merupakan salah satu elemen penting yang dapat dipengaruhi oleh kepemimpinan dan kompensasi, serta memiliki dampak langsung pada kinerja individu.

Tabroni dan Putriana (2021) mengeksplorasi pengaruh budaya organisasi dan gaya kepemimpinan digital terhadap motivasi karyawan di PT. Hexa Dental Indonesia. Penelitian ini menyoroti bahwa budaya organisasi yang positif dan kepemimpinan digital yang efektif dapat menjadi pendorong motivasi karyawan. Hasilnya memberikan pemahaman mendalam tentang bagaimana elemen-elemen ini saling terkait dan dapat membentuk lingkungan kerja yang mendukung tingginya motivasi karyawan.

Yandra dan Sri Langgeng (2020) meneliti pengaruh kepemimpinan dan motivasi terhadap kepuasan kerja serta dampaknya terhadap kinerja karyawan. Studi ini menunjukkan bahwa motivasi, yang dipengaruhi oleh kepemimpinan, memiliki konsekuensi langsung pada kepuasan kerja, yang pada gilirannya mempengaruhi kinerja karyawan. Temuan ini memberikan gambaran tentang bagaimana motivasi dapat berperan sebagai mediator antara faktor kepemimpinan dan kinerja karyawan.

Secara keseluruhan, literatur yang dikemukakan menggambarkan bahwa motivasi karyawan dipengaruhi oleh berbagai faktor, termasuk kepemimpinan, kompensasi, budaya organisasi, dan gaya kepemimpinan digital. Konsep ini menekankan pentingnya memahami hubungan yang kompleks untuk menciptakan lingkungan kerja yang mendukung motivasi karyawan yang tinggi. Pada akhirnya faktor-faktor tersebut dapat berkontribusi pada peningkatan kinerja individu dan organisasi secara keseluruhan.

Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan merupakan faktor kunci yang mendefinisikan keberhasilan dan daya saing suatu organisasi. Penelitian-penelitian terbaru menyoroti sejumlah faktor yang berkontribusi pada kinerja karyawan, termasuk dampak dari budaya organisasi, gaya kepemimpinan digital, motivasi, pengembangan karir, dan kepuasan kerja. Ervina dan Putriana (2022) menggali hubungan antara gaya kepemimpinan digital, pengembangan karir, budaya organisasi, dan kinerja pegawai melalui komitmen organisasi. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan digital yang efektif, dukungan pengembangan karir, dan budaya organisasi yang positif dapat meningkatkan komitmen organisasi, yang pada gilirannya berkontribusi pada peningkatan kinerja pegawai. Temuan ini menekankan pentingnya berbagai faktor organisasional dalam membentuk kondisi yang mendukung kinerja karyawan.

Penelitian oleh Yandra dan Sri Langgeng (2020) membahas pengaruh kepemimpinan, motivasi, dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan. Studi ini menunjukkan bahwa faktor-faktor tersebut saling



terkait, di mana kepemimpinan dan motivasi mempengaruhi kepuasan kerja, yang pada gilirannya memengaruhi kinerja karyawan. Analisis ini memberikan gambaran menyeluruh tentang bagaimana variabel-variabel tersebut berinteraksi untuk membentuk kondisi yang memengaruhi kinerja individu di dalam organisasi.

Secara keseluruhan, literatur yang dikemukakan menggambarkan bahwa kinerja karyawan tidak hanya dipengaruhi oleh faktor-faktor individual, tetapi juga oleh faktor-faktor organisasional seperti budaya, kepemimpinan, motivasi, dan pengembangan karir. Konsep ini menyoroti pentingnya memahami interaksi antar variabel dalam merancang strategi manajemen sumber daya manusia yang efektif untuk meningkatkan kinerja karyawan secara keseluruhan demi mencapai tujuan organisasi.

Method

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah kajian literatur. Pendekatan ini dipilih dengan tujuan untuk merinci dan menyelidiki konsep kepemimpinan digital, motivasi karyawan, dan kinerja karyawan melalui analisis literatur yang terkini dan relevan. Data diperoleh dari berbagai sumber literatur seperti jurnal-jurnal ilmiah yang sistematis dipilih guna mencakup berbagai aspek yang terkait dengan fokus penelitian. Variabel-variabel penelitian seperti kepemimpinan digital, budaya organisasi, motivasi karyawan, dan kinerja organisasi diidentifikasi dan dianalisis secara terpisah kemudian dilihat dalam konteks hubungan dan interaksi di antara mereka. Melalui analisis literatur yang kritis, konsep-konsep tersebut disusun menjadi kerangka konseptual yang utuh sehingga dapat menciptakan landasan teoritis yang kuat untuk penelitian ini. Laporan penelitian nantinya akan mencakup sinergi antara konsep-konsep tersebut yang membentuk gambaran menyeluruh tentang hubungan dan dampak kepemimpinan digital serta motivasi terhadap kinerja karyawan. Pendekatan kajian literatur ini diharapkan dapat memberikan wawasan yang mendalam dan pemahaman yang kokoh terhadap isu-isu yang diangkat dalam penelitian ini.

Tabel 1. Penelitian Terdahulu

No.	Author (Tahun)	Hasil Riset yang Terdahulu	Persamaan dengan Artikel Ini	Perbedaan dengan Artikel Ini
1.	Ica. Tabroni, Lies Putriana (2021)	Dari hasil penelitian yang dilakukan, gaya kepemimpinan digital memainkan peran kunci dalam mengarahkan kinerja karyawan.	Kepemimpinan digital berpengaruh pada kinerja karyawan.	-
2.	Ervina, Zulfikri, Lies Putriana (2022)	Gaya kepemimpinan digital yang efektif, dukungan pengembangan karir, dan budaya organisasi yang positif dapat meningkatkan komitmen organisasi, yang pada gilirannya berkontribusi pada peningkatan kinerja pegawai.	Kepemimpinan digital, pengembangan karir dan budaya organisasi dapat meningkatkan kinerja pegawai.	
3.	Sri Maryati, Ichsan (2022)	Konsep kepemimpinan digital dipandang sebagai elemen kritis dalam meningkatkan kinerja organisasi, dengan	Kepemimpinan digital menjadi elemen kritis dalam meningkatkan kinerja karyawan.	



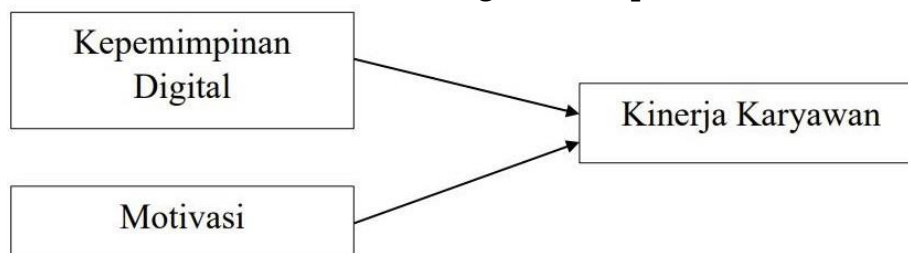
		penekanan pada peran teknologi, informasi, dan komunikasi		
4.	Tiara, Sabri, Ratna (2023)	Motivasi, keahlian, kecerdasan emosional, dan pengetahuan yang dimiliki setiap insan sumber daya manusia berkontribusi dalam peningkatan kinerja dalam organisasi.	Motivasi yang dimiliki setiap insan sumber daya manusia berkontribusi dalam peningkatan kinerja dalam organisasi.	
5.	Yandra dan Sri Langgeng (2020)	Studi ini menunjukkan bahwa motivasi, yang dipengaruhi oleh kepemimpinan, memiliki konsekuensi langsung pada kepuasan kerja, yang pada gilirannya mempengaruhi kinerja karyawan.	Motivasi yang dipengaruhi oleh kepemimpinan berpengaruh langsung pada kinerja karyawan.	
6.	Sutisno, Solihul (2023)	Pentingnya konsep kepemimpinan digital dalam menghadapi persaingan global, khususnya di lingkungan pendidikan tinggi.	Kepemimpinan digital menjadi konsep penting yang berpengaruh pada kinerja karyawan.	Konsep kepemimpinan digital yang disiapkan untuk menghadapi persaingan global di lingkungan pendidikan.
7.	Isma, Alifa, Sri, Angeli, Afmi (2022)	Bahwa tingkat motivasi pegawai secara langsung berkorelasi dengan tingkat produktivitas.	Tingkat motivasi pegawai berkorelasi dengan kinerja karyawan/	-
8.	Nanik, Ahmad, Septian, Bahri (2021)	Budaya organisasi yang terbentuk melalui kepemimpinan digital menciptakan lingkungan yang mendukung inovasi dan adaptasi terhadap perubahan.	Kepemimpinan digital menciptakan lingkungan yang memotivasi pada kinerja karyawan.	Kepemimpinan digital berkaitan dengan lingkungan yang mendukung inovasi dan adaptasi.
9.	Abu Sari, Fakhry Zamzam, Harun Syamsudin (2020)	Motivasi merupakan salah satu elemen penting yang dapat dipengaruhi oleh kepemimpinan dan kompensasi, serta memiliki dampak langsung pada kinerja individu.	Motivasi menjadi elemen penting yang dapat dipengaruhi oleh kepemimpinan dan memiliki dampak pada kinerja karyawan.	-
10.	Purwanto, A., Purba, J. T., Bernarto, I., & Sijabat, R. (2021).	Kepemimpinan digital tidak hanya berpengaruh secara langsung pada kinerja, tetapi juga melibatkan	Kepemimpinan digital berpengaruh secara langsung pada kinerja karyawan.	Kepemimpinan digital melibatkan interaksi perilaku dengan beberapa



		interaksi dengan perilaku kewarganegaraan organisasi kepemimpinan transformasional, dan komitmen organisasi.		faktor organisasi yang berpengaruh pada kinerja karyawan.
--	--	--	--	---

Results and Discussion

Gambar 1. Kerangka Konseptual



Dari kerangka konseptual tersebut akan dijelaskan variabel kepemimpinan digital dan variabel motivasi terhadap kinerja karyawan berdasarkan literatur pada penelitian ini.

Pengaruh Kepemimpinan Digital terhadap Kinerja Karyawan

Dalam konteks bisnis dan organisasi yang terus berkembang, kepemimpinan digital menjadi sebuah konsep yang mendominasi, memberikan perubahan signifikan dalam cara organisasi memimpin, beroperasi, dan beradaptasi dengan perkembangan teknologi. Penelitian-penelitian yang telah dilakukan pada topik ini memberikan wawasan yang kaya dan bervariasi tentang bagaimana kepemimpinan digital mempengaruhi kinerja karyawan, dan bahkan membahas faktor-faktor mediasi yang terlibat dalam hubungan ini.

Pertama, penelitian oleh Purwanto, Purba, Bernarto, dan Sijabat (2021) mengambil pendekatan yang holistik dengan mempertimbangkan peran Organizational Citizenship Behavior (OCB), kepemimpinan transformasional, dan komitmen organisasi dalam hubungan antara kepemimpinan digital dan kinerja karyawan. Hasil studi ini menunjukkan bahwa kepemimpinan digital tidak hanya berpengaruh secara langsung pada kinerja, tetapi juga melibatkan interaksi dengan perilaku kewarganegaraan organisasi, kepemimpinan transformasional, dan komitmen organisasi sebagai faktor mediasi untuk mengurangi dampak yang tidak diinginkan.

Studi oleh Abu Sari, Fakhry Zamzam, dan Harun Syamsudin (2020) juga memberikan kontribusi penting, menyoroti bahwa kepemimpinan digital bukan hanya satu elemen yang terisolasi dalam meningkatkan kinerja karyawan. Dalam konteks ini, studi ini mengidentifikasi kepemimpinan digital sebagai faktor yang signifikan bersama dengan kompensasi dan motivasi dalam membentuk kinerja karyawan. Dengan demikian, penelitian ini memberikan gambaran menyeluruh tentang kompleksitas dan keterkaitan berbagai faktor yang memengaruhi kinerja karyawan.

Dalam konteks perusahaan keuangan, Nanik, Ahmad, Septian, dan Bahri (2021) menyajikan konsep kepemimpinan digital dalam membentuk budaya organisasi di Baitul Mal Wa Tamwil. Studi ini menunjukkan bahwa kepemimpinan digital tidak hanya memiliki dampak pada kinerja individu, tetapi juga membentuk budaya organisasi yang mendukung dan dapat meningkatkan kinerja kolektif. Implikasi dari penelitian ini adalah bahwa kepemimpinan digital bukan hanya tentang aspek teknis, tetapi juga tentang transformasi budaya dalam organisasi.

Pentingnya kepemimpinan digital dalam konteks pendidikan tinggi diperdalam oleh Sutisno dan Solihul (2023). Mereka menyoroti bahwa konsep kepemimpinan digital menjadi esensial dalam



menghadapi persaingan global di perguruan tinggi. Studi ini tidak hanya menunjukkan dampak pada kinerja organisasi, tetapi juga menggarisbawahi pentingnya kepemimpinan digital dalam membentuk arah strategis institusi pendidikan.

Melalui lensa teknologi, informasi, dan komunikasi, Maryati dan Ichsan (2022) menjelaskan konsep kepemimpinan digital dalam meningkatkan kinerja organisasi. Mereka menekankan bahwa kepemimpinan digital tidak hanya mencakup aspek teknologi, tetapi juga melibatkan elemen manusiawi dan transformasi organisasional. Studi ini menggambarkan bahwa keberhasilan kepemimpinan digital bukan hanya tentang penerapan teknologi, melainkan juga tentang bagaimana teknologi dapat digunakan untuk mengoptimalkan kinerja organisasi secara menyeluruh.

Secara keseluruhan, literatur yang diteliti menggambarkan kompleksitas dan berbagai dampak dari pengaruh kepemimpinan digital terhadap kinerja karyawan. Kepemimpinan digital tidak hanya memandang teknologi sebagai sarana, tetapi juga sebagai faktor yang mempercepat perubahan budaya, transformasi organisasional, dan peningkatan komitmen individu terhadap organisasi. Dengan memahami dan mengintegrasikan konsep-konsep ini, organisasi dapat mengembangkan pendekatan kepemimpinan digital yang holistik untuk meraih kesuksesan di era digital saat ini.

Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Karyawan

Motivasi karyawan merupakan elemen kritis dalam konteks manajemen sumber daya manusia dan memiliki dampak signifikan terhadap kinerja individu dan keseluruhan organisasi. Dalam artikel ini, peneliti akan mengeksplorasi hasil penelitian terkini yang membahas pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan, dengan merujuk pada beberapa referensi kunci dalam literatur.

Abu Sari, Fakhry Zamzam, dan Harun Syamsudin (2020) dalam penelitiannya mengungkapkan bahwa motivasi adalah salah satu faktor utama yang memengaruhi kinerja karyawan bersama dengan kepemimpinan dan kompensasi. Studi ini menyoroti kompleksitas hubungan antara motivasi dan kinerja, serta menunjukkan bahwa karyawan yang memiliki tingkat motivasi yang tinggi cenderung menunjukkan kinerja yang lebih baik. Oleh karena itu, penting bagi organisasi untuk memahami dan merespon kebutuhan motivasional karyawan untuk meningkatkan kinerja secara keseluruhan.

Pentingnya motivasi dalam meningkatkan produktivitas kerja karyawan juga ditekankan oleh penelitian Isma, Alifa, Sri, Angeli, dan Afmi (2022). Mereka menunjukkan bahwa tingkat motivasi pegawai secara langsung berkorelasi dengan tingkat produktivitas. Studi ini menggarisbawahi bahwa organisasi yang mampu menciptakan lingkungan dengan memotivasi anggotanya dapat mencapai peningkatan produktivitas secara signifikan.

Yandra dan Sri Langgeng (2020) menghadirkan perspektif yang lebih luas dengan meneliti bagaimana kepemimpinan dan motivasi memengaruhi kepuasan kerja, yang pada gilirannya berdampak pada kinerja karyawan. Hasil penelitian ini menggambarkan bahwa motivasi bukan hanya memengaruhi kinerja langsung, tetapi juga melibatkan faktor-faktor lain seperti kepuasan kerja. Oleh karena itu, menciptakan lingkungan kerja yang memotivasi dapat menciptakan hasil yang positif pada aspek-aspek lain dalam konteks organisasi.

Penelitian oleh Tabroni dan Putriana (2021) mengeksplorasi pengaruh budaya organisasi dan gaya kepemimpinan digital terhadap motivasi karyawan di PT. Hexa Dental Indonesia. Studi ini menyoroti bahwa budaya organisasi yang positif dan kepemimpinan digital yang efektif dapat menjadi pendorong motivasi karyawan. Budaya organisasi yang mendukung dan kepemimpinan digital yang inovatif dapat menciptakan lingkungan yang memicu motivasi intrinsik dan ekstrinsik pada karyawan.

Dalam mendiskusikan pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan, konsep teori motivasi seperti Hierarki Kebutuhan Maslow dan Teori Motivasi Higiene-Faktor Frederick Herzberg juga menjadi faktor yang relevan. Maslow mengemukakan bahwa manusia memiliki hierarki kebutuhan, dari kebutuhan fisiologis hingga kebutuhan aktualisasi diri. Jika kebutuhan yang lebih rendah sudah terpenuhi, individu akan mencari pemenuhan kebutuhan yang lebih tinggi dan hal ini dapat menjadi pendorong motivasi.

Teori motivasi Higiene-Faktor Herzberg menyoroti dua faktor motivasi utama, yaitu faktor higiene (faktor pemeliharaan) dan faktor motivator (faktor pendorong). Faktor higiene mencakup kondisi kerja dan lingkungan, sedangkan faktor motivator melibatkan pencapaian, tanggung jawab, dan pengakuan.



Herzberg berpendapat bahwa faktor-faktor ini tidak hanya mengurangi ketidakpuasan tetapi juga meningkatkan motivasi intrinsik.

Pentingnya memberikan pengakuan dan tanggung jawab kepada karyawan dalam rangka meningkatkan motivasi dan kinerja mereka juga ditekankan oleh Herzberg. Studi menunjukkan bahwa pengakuan atas prestasi, pelibatan dalam pengambilan keputusan, dan memberikan tanggung jawab dapat meningkatkan motivasi intrinsik yang pada gilirannya dapat berkontribusi pada peningkatan kinerja karyawan.

Secara keseluruhan, literatur yang telah diulas menyoroti kompleksitas dan saling ketergantungan antara motivasi dan kinerja karyawan. Pentingnya memahami kebutuhan dan harapan karyawan sebagai individu merupakan kunci dalam menciptakan lingkungan kerja yang memotivasi. Dengan merespons secara efektif terhadap faktor-faktor motivasional, organisasi dapat mencapai peningkatan kinerja karyawan yang berkelanjutan guna mencapai tujuan organisasi dengan lebih baik.

Conclusion

Dalam era globalisasi yang terus berkembang pesat, tantangan organisasi dan perusahaan semakin kompleks sehingga memerlukan adaptasi cepat dan inovasi. Salah satu aspek utama yang menjadi fokus adalah kepemimpinan digital. Kepemimpinan digital tidak hanya mengandalkan teknologi, tetapi juga melibatkan transformasi budaya dan struktural. Dalam hal ini juga, bukan hanya membahas mengenai adopsi teknologi tetapi juga melibatkan elemen manusiawi, seperti keterlibatan, pengembangan karyawan, dan adaptasi terhadap perubahan. Pentingnya kepemimpinan digital juga relevan untuk digunakan pada sektor pendidikan tinggi, di mana perubahan global dapat mendorong implementasi teknologi dalam pembelajaran dan manajemen institusi. Berdasarkan pernyataan di atas, perguruan tinggi perlu mengadopsi konsep kepemimpinan digital untuk tetap bersaing dan mempersiapkan mahasiswa menghadapi tuntutan pasar kerja yang terus berubah.

Motivasi karyawan sebagai elemen kritis dalam manajemen sumber daya manusia juga menjadi sorotan. Dalam penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi dan kepemimpinan sangat memengaruhi kinerja karyawan serta tingkat motivasi pegawai dapat berkorelasi langsung dengan produktivitas. Budaya organisasi yang positif dan kepemimpinan digital yang efektif menciptakan lingkungan kerja yang memotivasi. Pengakuan atas prestasi, pelibatan dalam pengambilan keputusan, dan memberikan tanggung jawab telah diidentifikasi sebagai faktor yang dapat meningkatkan motivasi intrinsik.

Secara keseluruhan, literatur yang dikaji menunjukkan kompleksitas dan interkoneksi antara kepemimpinan digital, motivasi karyawan, dan kinerja organisasi. Dalam konteks ini, keberhasilan organisasi di era digital saat ini tidak hanya bergantung pada teknologi, tetapi juga pada kemampuan untuk mengelola perubahan budaya, menggugah motivasi karyawan, dan menciptakan lingkungan kerja yang memotivasi. Dengan memahami dan mengintegrasikan konsep-konsep ini, organisasi dapat mengarahkan strategi mereka untuk mencapai tujuan dan tetap bersaing dalam lingkungan yang terus berubah.

Acknowledgement

Kami mengungkapkan rasa terima kasih kepada Ibu Feti Fatonah sebagai pembimbing akademis dan mentor kami yang telah memberikan dorongan dan semangat untuk menyelesaikan penelitian ini. Kami juga ingin berterima kasih kepada lembaga institusi Politeknik Penerbangan Indonesia Curug yang telah menyediakan sumber daya, akses ke literatur, dan lingkungan yang mendukung untuk eksplorasi akademis. Terakhir, kami menyampaikan terima kasih yang mendalam kepada keluarga dan teman-teman kami atas dukungan dan pengertian mereka selama proses penelitian ini. Dorongan mereka telah menjadi sumber motivasi yang sangat berpengaruh pada proses penyusunan penelitian ini hingga selesai.



References

- Tabroni, I., & Putriana, L. (2021). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Gaya Kepemimpinan Digital Terhadap Motivasi dan Dampaknya Pada Kinerja Karyawan PT. Hexa Dental Indonesia Di Bogor.
- Ervina, & Putriana, L. (2022). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Digital, Pengembangan Karir dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai Melalui Komitmen Organisasi.
- Maryati, S., & Ichsan. (2022). Kepemimpinan Digital dalam Meningkatkan Kinerja Organisasi, Peran Teknologi, Informasi dan Komunikasi.
- Tiara, Sabri, & Ratna. (2023). Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia dan Budaya Digital terhadap Kinerja Pegawai.
- Yandra, & Sri Langgeng. (2020). Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi terhadap Kepuasan Kerja serta dampaknya terhadap Kinerja Karyawan.
- Sutisno, & Solihul. (2023). Konsep Kepemimpinan Digital Menghadapi Persaingan Global di Perguruan Tinggi.
- Isma, Alifa, Sri, Angeli, & Afmi. (2022). Pentingnya Motivasi Pegawai dalam Meningkatkan Produktivitas Kerja.
- Nanik, Ahmad, Septian, & Bahri. (2021). Kepemimpinan Digital dalam Membentuk Budaya Organisasi di Baitul Mal Wa Tamwil.
- Abu Sari, Fakhry Zamzam, & Harun Syamsudin. (2020). Pengaruh Kepemimpinan, Kompensasi, dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan.
- Purwanto, A., Purba, J. T., Bernarto, I., & Sijabat, R. (2021). Peran Organizational Citizenship Behavior (OCB), Transformational and Digital Leadership Terhadap Kinerja Melalui Mediasi Komitmen Organisasi Pada Family Business.

