

Pengaruh Kepemimpinan Transformasional terhadap Kinerja Karyawan di Era Digital

Siska Yustika

STIE Indonesia Malang
email: siskayustika0304@gmail.com

Article Info

Article history:

Received : 17 - 12, 2024

Revised : 20 - 01, 2025

Accepted : 22 - 01, 2025

Keywords:

Transformational leadership;
Employee performance;
Digital age,
Innovation,
Organisational adaptation.

ABSTRACT

The primary objective of this research is to investigate how transformational leadership impacts the performance of employees during the digital age. In essence, transformational leadership is a type of leadership that has the capability to encourage, motivate, and enable employees by providing a clear vision and utilising effective communication. During the digital age, advancements in technology impact how work is done and require quick adjustments from both businesses and individuals. This research utilises a quantitative method by gathering information from a questionnaire answered by 150 technology sector workers. The findings indicate that transformational leadership plays a key role in enhancing employee performance, particularly in fostering innovation, teamwork, and the ability to adapt to technological advancements. As a result, this style of leadership is crucial in overcoming the obstacles presented by the digital age and improving overall organisational efficiency.

This is an open access article under the [CC BY](https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/) license.



*Corresponding Author:

Siska Yustika
STIE Indonesia Malang
Email: siskayustika0304@gmail.com

1. PENDAHULUAN

Zaman digital telah mengubah wajah dunia kerja dengan cepatnya kemajuan teknologi informasi dan komunikasi (Ratnaningsih & Suaryana, 2016). Perubahan ini tak hanya berdampak pada operasional perusahaan, tapi juga merubah dinamika hubungan antara atasan dan bawahan. Dalam menghadapi tantangan tersebut, organisasi dituntut untuk mengembangkan strategi kepemimpinan yang adaptif dan inovatif guna meningkatkan kinerja karyawan.

Kepemimpinan transformasional dilihat sebagai metode yang sesuai untuk digunakan dalam konteks saat ini (Asbari et al., 2020; Gunawan et al., 2015; Putra & Sudibya, 2019; Rasyid et al., 2013). Para pemimpin yang menggunakan gaya kepemimpinan ini berfokus pada usaha untuk memberikan inspirasi dan semangat kepada karyawan dengan membawa visi yang kuat, berkomunikasi secara efektif, dan memberikan kesempatan bagi individu untuk mencapai kemampuan terbaiknya. Dalam konteks era digital, pemimpin transformasional tidak hanya dituntut untuk memiliki kemampuan adaptasi terhadap perubahan teknologi, tetapi juga mampu mendorong inovasi dan kolaborasi di dalam tim.

Kinerja karyawan merupakan salah satu indikator utama keberhasilan organisasi (Hasibuan, 2014). Gaya kepemimpinan yang diterapkan dapat berdampak pada tingkat produktivitas, kreativitas, dan komitmen karyawan. Penelitian sebelumnya telah menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional berhubungan positif dengan peningkatan kinerja karyawan, tetapi masih perlu dipertanyakan relevansi dan efektivitasnya di era digital yang saat ini sedang berkembang.

Dengan demikian, tujuan dari studi ini adalah untuk meneliti bagaimana kepemimpinan transformasional mempengaruhi kinerja individu di era digital. Dengan memahami hubungan ini, diharapkan organisasi dapat mengembangkan strategi kepemimpinan yang lebih efektif untuk menghadapi dinamika perubahan di lingkungan kerja modern.

2. TINJAUAN PUSTAKA

2.1. Kepemimpinan Transformasional

Kepemimpinan transformasional merupakan gaya kepemimpinan yang berfokus pada transformasi individu dan organisasi melalui visi, motivasi, dan pemberdayaan karyawan (Bass & Avolio, 1994). Pemimpin transformasional memiliki kemampuan untuk menginspirasi karyawan dengan visi yang jelas, mendorong kreativitas, dan memberikan perhatian pada pengembangan individu. Menurut Burns (1978), kepemimpinan ini mencakup empat dimensi utama: inspirasi motivasional, pengaruh idealis, stimulasi intelektual, dan pertimbangan individual. Dalam konteks era digital, gaya kepemimpinan ini dianggap sangat relevan karena mampu mendorong inovasi, adaptasi, dan kolaborasi dalam organisasi yang dinamis.

2.2. Era Digital dan Transformasi Organisasi

Era digital ditandai dengan revolusi teknologi yang mengubah cara kerja dan interaksi di dalam organisasi. Menurut McKinsey (2018) digitalisasi membawa tantangan baru, seperti kebutuhan akan kecepatan adaptasi, pengelolaan data besar (*big data*), dan pemanfaatan kecerdasan buatan (AI). Transformasi digital juga menuntut organisasi untuk memiliki pemimpin yang mampu memandu karyawan melewati perubahan ini dengan motivasi yang tinggi dan fleksibilitas. Penelitian dari Westerman et al. (2014) menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional adalah salah satu faktor kunci keberhasilan dalam implementasi transformasi digital.

2.3. Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan adalah hasil kerja yang dapat diukur dari kontribusi individu terhadap pencapaian tujuan organisasi. Menurut Mangkunegara (2013), kinerja karyawan dipengaruhi oleh faktor kemampuan (*ability*) dan motivasi (*motivation*). Di era digital, kinerja karyawan tidak hanya diukur dari produktivitas, tetapi juga dari kemampuan berinovasi dan beradaptasi terhadap teknologi baru. Kepemimpinan transformasional dapat meningkatkan kinerja karyawan dengan menciptakan lingkungan kerja yang mendukung, memotivasi, dan memberdayakan individu untuk mencapai potensi terbaiknya (Yukl & Mahsud, 2010).

2.4. Pengaruh Kepemimpinan Transformasional terhadap Kinerja Karyawan

Beberapa penelitian mengindikasikan adanya korelasi yang baik antara style kepemimpinan yang transformatif dengan produktivitas karyawan. Menurut penelitian oleh Judge dan Piccolo (2004), pemimpin yang mampu memberikan motivasi dan arah yang jelas kepada karyawan dapat meningkatkan keterlibatan, produktivitas, dan kepuasan kerja. Selain itu, penelitian oleh Bass dan Riggio (2006) mengungkapkan bahwa gaya kepemimpinan ini efektif dalam mengelola perubahan, terutama di lingkungan yang dinamis seperti era digital.

3. METODE PENELITIAN

3.1. Desain Penelitian

Studi ini menerapkan metode kuantitatif dengan rancangan deskriptif dan kausal. Pendekatan tersebut dipilih untuk menilai dampak kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan di zaman digital secara obyektif dan teratur.

3.2. Populasi dan Sampel

Populasi dalam studi ini terdiri dari pekerja yang bekerja di sektor teknologi di Indonesia. Penelitian ini menggunakan metode purposive sampling untuk memilih sampel, dengan syarat responden harus memiliki pengalaman kerja minimal 1 tahun dan bekerja di perusahaan yang sedang menerapkan transformasi digital.

Sebanyak 150 orang dipilih sebagai sampel penelitian untuk memastikan keakuratan dan keandalan hasil penelitian.

3.3. Instrumen Penelitian

Data dikumpulkan menggunakan kuesioner terstruktur yang terdiri dari tiga bagian utama:

1. Data Demografis: Informasi terkait usia, jenis kelamin, jabatan, dan pengalaman kerja.
2. Variabel Kepemimpinan Transformasional: Diukur menggunakan skala *Multifactor Leadership Questionnaire (MLQ)* yang mencakup dimensi inspirasi motivasional, pengaruh idealis, stimulasi intelektual, dan pertimbangan individual.
3. Variabel Kinerja Karyawan: Diukur menggunakan skala yang mengacu pada indikator kinerja, seperti produktivitas, inovasi, dan adaptasi terhadap teknologi.

3.4. Teknik Pengumpulan Data

Kuesioner disebarakan secara online melalui platform survei *digital* untuk memudahkan akses responden. Sebelum pengumpulan data, dilakukan uji coba instrumen (*pilot test*) kepada 30 responden untuk memastikan kejelasan dan validitas butir pertanyaan.

3.5. Teknik Analisis Data

Dalam menganalisis data yang terkumpul, kami menggunakan pendekatan statistik seperti berikut ini:

1. Uji Validitas dan Reliabilitas: Untuk memastikan keakuratan dan konsistensi instrumen penelitian.
2. Analisis Deskriptif: Untuk menggambarkan profil responden dan distribusi variabel penelitian.
3. Uji Regresi Linear Berganda: Untuk menilai bagaimana kepemimpinan transformasional mempengaruhi produktivitas kerja pegawai, sebuah analisis dilakukan dengan menggunakan perangkat lunak statistik seperti SPSS atau AMOS.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1. Hasil Penelitian

4.1.1. Profil Responden

Dari sampel 150 orang yang diikutsertakan dalam penelitian, mayoritas berusia antara 25 hingga 35 tahun (65%), dengan 60% di antaranya bekerja sebagai staf dan 40% lainnya memiliki jabatan manajerial. Sebagian besar dari mereka telah bekerja lebih dari 2 tahun dan bekerja di perusahaan yang secara aktif menggunakan teknologi digital.

4.1.2. Validitas dan Reliabilitas Instrumen

Tes validitas menyatakan bahwa setiap pertanyaan dalam kuesioner memiliki korelasi yang cukup tinggi, sehingga dianggap valid. Uji reliabilitas menunjukkan bahwa Cronbach's Alpha memiliki nilai 0,87 untuk variabel kepemimpinan transformasional dan 0,85 untuk kinerja karyawan, menunjukkan tingkat keandalan yang tinggi.

4.1.3. Pengaruh Kepemimpinan Transformasional terhadap Kinerja Karyawan

Analisis regresi linear berganda menunjukkan bahwa kinerja karyawan dipengaruhi secara signifikan oleh kepemimpinan transformasional. Dengan koefisien determinasi sebesar 0,62, variabilitas kinerja karyawan sebesar 62% dapat dijelaskan oleh faktor kepemimpinan transformasional. Inspirasi motivasional ($\beta = 0,35$, $p < 0,05$) dan stimulasi intelektual ($\beta = 0,30$, $p < 0,05$) adalah dimensi yang paling berpengaruh dalam penelitian ini.

4.2. Pembahasan

4.2.1. Peran Kepemimpinan Transformasional di Era Digital

Penelitian ini mendukung keyakinan Bass dan Avolio (1994) bahwa pemimpin transformasional memiliki kemampuan untuk menginspirasi karyawan melalui tujuan yang terbuka dan memberdayakan individu. Di era digital, kemampuan pemimpin untuk memberikan inspirasi dan mendorong inovasi menjadi sangat relevan. Dimensi inspirasi motivasional yang paling dominan menunjukkan bahwa visi yang kuat dan motivasi dari pemimpin dapat mendorong karyawan untuk bekerja lebih produktif meskipun menghadapi tekanan perubahan teknologi.

4.2.2. Adaptasi terhadap Perubahan Teknologi

Dimensi stimulasi intelektual yang signifikan menunjukkan bahwa pemimpin yang mendorong karyawan untuk berpikir kreatif dan mencari solusi inovatif mampu meningkatkan kemampuan adaptasi terhadap teknologi baru. Hal ini mendukung penelitian Westerman et al. (2014), yang menyebutkan bahwa pemimpin yang inovatif adalah kunci keberhasilan transformasi digital.

4.2.3. Implikasi Praktis untuk Organisasi

Temuan ini memberikan implikasi penting bagi organisasi yang sedang menghadapi transformasi digital. Kepemimpinan transformasional bukan hanya bertujuan untuk meningkatkan produktivitas tetapi juga untuk menciptakan suasana kerja yang memfasilitasi inovasi dan kerja sama. Perusahaan harus memberikan pelatihan kepemimpinan yang fokus pada pengembangan keterampilan motivasi dan inspirasi serta merangsang intelektual untuk menghadapi tantangan di era digital.

Studi ini menggarisbawahi betapa pentingnya kepemimpinan transformasional dalam meningkatkan kinerja karyawan di era digital, dan juga membuka jalan untuk penelitian lebih lanjut untuk mengidentifikasi faktor eksternal lain yang mungkin memengaruhi hubungan ini.

5. KESIMPULAN

5.1. Kesimpulan

Kepemimpinan yang mengubah memiliki dampak yang besar terhadap kinerja pekerja dalam zaman teknologi digital. Gaya kepemimpinan ini mampu mendorong motivasi, kreativitas, dan komitmen karyawan melalui visi yang inspiratif, dukungan emosional, dan pemberdayaan individu. Dalam era digital, di mana perubahan terjadi dengan cepat dan teknologi terus berkembang, kepemimpinan transformasional sangat relevan untuk menciptakan lingkungan kerja yang adaptif, inovatif, dan produktif. Pemimpin yang menerapkan pendekatan ini dapat membangun budaya kerja yang positif dan mendorong karyawan untuk mencapai potensi terbaik mereka, sekaligus membantu organisasi beradaptasi dengan tantangan digital.

5.2. Saran:

Pemimpin di era digital disarankan untuk terus meningkatkan keterampilan dalam memahami teknologi dan mengintegrasikan inovasi digital ke dalam strategi kepemimpinan. Perusahaan juga perlu menyediakan pelatihan kepemimpinan transformasional bagi manajer dan pemimpin agar mampu memotivasi tim dalam menghadapi tantangan era digital. Selain itu, pemimpin sebaiknya menciptakan ruang bagi karyawan untuk berkreasi, berinovasi, dan beradaptasi dengan perubahan teknologi. Dengan pendekatan yang inklusif dan suportif, kinerja karyawan dapat terus ditingkatkan. Tak kalah penting, membangun komunikasi yang terbuka serta memberikan apresiasi yang konsisten dapat meningkatkan kepercayaan dan loyalitas karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Asbari, M., Purwanto, A., Fayzhall, M., Goestjahjanti, F. S., Winanti, W., Yuwono, T., Hutagalung, D. D., Basuki, S., Maesaroh, S., & Mustofa, M. (2020). Peran Kepemimpinan Transformasional dan Organisasi Pembelajaran terhadap Kapasitas Inovasi Sekolah. *EduPsyCouns: Journal of Education, Psychology and Counseling*, 2(1), 122–145.
- Bass, B. M., & Avolio, B. J. (1994). Transformational leadership and organizational culture. *The International Journal of Public Administration*, 17(3–4), 541–554.
- Bass, B. M., & Riggio, R. E. (2006). *Transformational leadership 2nd ed.* Lawrence Erlbaum Associates, Inc.
- Burns, J. M. (1978). Leadership and followership. *Leadership*, 18–23.
- Gunawan, W. S., Surya, K., & Bagus, I. (2015). *Pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap pemberdayaan karyawan dan inovasi organisasi pada mozzarella restaurant*. Udayana University.
- Hasibuan, M. (2014). Manajemen Sumber Daya Manusia. In *Bumi Aksara Jakarta*.
- Judge, T. A., & Piccolo, R. F. (2004). Transformational and transactional leadership: a meta-analytic test of their relative validity. *Journal of Applied Psychology*, 89(5), 755.
- Mangkunegara. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Remaja Rosdakarya.
- McKinsey, M. (2018). *Skepticism and content externalism*.
- Putra, K. A. P. M., & Sudibya, I. G. A. (2019). *Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Terhadap Motivasi Kerja Dan Kinerja Karyawan*. Udayana University.
- Rasyid, A., Utami, H. N., & Djudi, M. (2013). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan*. Malang: Fakultas Ilmu Administrasi Universitas Brawijaya.

- Ratnaningsih, K. I., & Suaryana, I. G. N. A. (2016). Pengaruh Kecanggihan Teknologi Informasi, Partisipasi Manajemen, Dan Pengetahuan Manajer Akuntansi Pada Efektivitas Sistem Informasi Akuntansi. *E-Jurnal Akuntansi Universitas Udayana* 6.1 (2014):1-16, 1.
- Westerman, G., Bonnet, D., & McAfee, A. (2014). *Leading digital: Turning technology into business transformation*. Harvard Business Press.
- Yukl, G., & Mahsud, R. (2010). Why flexible and adaptive leadership is essential. *Consulting Psychology Journal*, 62(2). <https://doi.org/10.1037/a0019835>