



## Pengaruh Digital Leadership dan Kompetensi Karyawan terhadap Kinerja Karyawan melalui Keterlibatan Karyawan sebagai Variabel Intervening pada PT Semen Padang Unit Warehouse

Widya Desfitasari<sup>1</sup>, M. Afuan<sup>2</sup>, Chintya Ones Charli<sup>3</sup>

<sup>1,2,3</sup>Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Putra Indonesia “YPTK” Padang

\*Penulis Korespondensi: [widyadsft@gmail.com](mailto:widyadsft@gmail.com)

**Abstract.** Digital transformation requires organizations to adopt adaptive leadership and develop competent human resources to improve employee performance. This study aims to analyze the effect of digital leadership and employee engagement as an intervening variable at PT Semen Padang Warehouse Unit. This research employs a quantitative approach using a survey method. The sample consists of 85 employees selected through a saturated sampling technique. Data were collected using questionnaires and analyzed using the SmartPLS. The results indicate that digital leadership and employee competence have a positive and significant effect on employee engagement and employee performance. Employee engagement also has a positive and significant effect on employee performance. However, it does not significantly mediate the relationship between digital leadership and employee competence and employee performance.

**Keywords:** Digital Leadership, Employee Competence, Employee Performance, Employee Engagement

**Abstrak.** Transformasi digital menuntut organisasi atau perusahaan untuk memiliki kepemimpinan adaptif serta sumber daya manusia yang kompeten agar mampu meningkatkan kinerja karyawan. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh digital leadership dan kompetensi karyawan terhadap kinerja karyawan melalui keterlibatan karyawan sebagai variabel intervening pada PT Semen Padang Unit Warehouse. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei. Sampel penelitian berjumlah 85 karyawan dengan teknik sampling jenuh. Data dikumpulkan melalui kuesioner dan dianalisis menggunakan SmartPLS. Hasil penelitian menunjukkan bahwa digital leadership dan kompetensi karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap keterlibatan karyawan. Keterlibatan karyawan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, namun belum mampu memediasi secara signifikan hubungan antara digital leadership dan kompetensi karyawan terhadap kinerja karyawan.

**Kata kunci:** Digital Leadership, Kompetensi Karyawan, Kinerja Karyawan, Keterlibatan Karyawan

### LATAR BELAKANG

Transformasional digital telah mengubah cara organisasi menjalankan aktivitas operasional dan mengelola sumber daya manusia. Perubahan ini menuntut perusahaan untuk memiliki kepemimpinan yang adaptif terhadap teknologi serta karyawan yang kompeten agar mampu meningkatkan kinerja di era digital.

Digital leadership berperan penting dalam mengarahkan dan memotivasi karyawan melalui pemanfaatan teknologi digital secara efektif. Pemimpin yang memiliki kemampuan digital mampu mendorong inovasi, membangun budaya kerja yang adaptif, serta meningkatkan kinerja karyawan. Selain itu, kompetensi karyawan yang mencakup

pengetahuan, keterampilan dan sikap kerja juga menjadi faktor penentu keberhasilan penerapan sistem kerja berbasis digital.

Namun, kepemimpinan digital dan kompetensi karyawan perlu didukung oleh keterlibatan karyawan agar kinerja dapat tercapai secara optimal. Keterlibatan karyawan mencerminkan tingkat keterlibatan karyawan terhadap pekerjaannya yang berdampak pada motivasi dan produktivitas kerja. Oleh karena itu, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh digital leadership dan kompetensi karyawan terhadap kinerja karyawan melalui keterlibatan karyawan sebagai variabel intervening pada PT Semen Padang.

## **KAJIAN TEORITIS**

Robbins dan Judge (2021) menyatakan bahwa konflik merupakan proses yang dimulai ketika suatu pihak merasakan bahwa pihak lain telah memengaruhi atau akan segera memengaruhi kepentingannya secara negatif. Konflik dalam organisasi umumnya disebabkan oleh perbedaan tujuan, nilai, persepsi, serta keterbatasan sumber daya.

Manajemen konflik adalah serangkaian upaya sistematis untuk mengidentifikasi, mengendalikan, dan menyelesaikan konflik agar tidak menghambat pencapaian tujuan organisasi (Wirawan, 2020). Thomas dan Kilmann (2020) mengemukakan lima gaya manajemen konflik, yaitu competing, collaborating, compromising, avoiding, dan accommodating.

Dalam perspektif manajemen sumber daya manusia, konflik dipandang sebagai bagian dari dinamika kerja yang harus dikelola melalui komunikasi efektif, kepemimpinan yang adil, serta penerapan kebijakan dan prosedur kerja yang jelas (Mangkunegara, 2021).

## **METODE PENELITIAN**

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei. Populasi penelitian adalah seluruh karyawan PT Semen Padang Unit Warehouse yang berjumlah 85 orang. Teknik sampling yang digunakan adalah sampling jenuh, sehingga seluruh populasi dijadikan sampel.

Data dikumpulkan melalui kuesioner dengan skala Likert lima poin. Analisis data menggunakan metode Partial Least Square- Structural Equation Modeling (PLS – SEM)

dengan bantuan SmartPLS. Analisis meliputi pengujian validitas, reliabilitas, serta pengujian hipotesis melalui nilai Path Coefficient dan p- value.

## **HASIL DAN PEMBAHASAN**

Hasil penelitian pengujian model pengukuran ( outer model ) menunjukkan bahwa seluruh indikator pada masing-masing variabel memiliki nilai outer loading diatas batas minimum yang dipersyaratkan. Nilai Average Variance Extracted ( AVE ) untuk setiap konstruk berada diatas 0,50 yang menunjukkan terpenuhinya validitas konvergen. Selain itu, nilai Composite Reliability dan Cronbach's Alpha masing- masing variabel berada diatas 0,70 sehingga seluruh konstruk dinyatakan reliabel dan layak digunakan dalam analisis lebih lanjut. Dengan demikian instrumen penelitian dinilai mampu mengukur variabel digital leadership, kompetensi karyawan, keterlibatan karyawan, dan kinerja karyawan secara konsisten.

Pengujian model struktural ( inner model ) menunjukkan bahwa digital leadership berpengaruh positif dan signifikan terhadap keterlibatan karyawan. Karyawan yang memiliki pengetahuan dan keterampilan yang memadai cenderung merasa lebih mampu dalam menyelesaikan tugasnya, sehingga meningkatkan rasa tanggung jawab dan keterikatan terhadap pekerjaan. Kompetensi yang sesuai dengan tuntutan digital membuat karyawan lebih adaptif terhadap perubahan sistem kerja.

Selanjutnya, digital leadership dan kompetensi karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa kepemimpinan yang adaptif terhadap teknologi serta kompetensi yang memadai secara langsung mendorong peningkatan kualitas dan kuantitas hasil kerja. Pemimpin yang mampu mengintegrasikan teknologi dalam proses kerja dapat meningkatkan efisiensi, sementara kompetensi yang baik memungkinkan karyawan bekerja secara lebih efektif.

Keterlibatan karyawan juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Karyawan yang memiliki tingkat keterlibatan tinggi cenderung menunjukkan dedikasi, komitmen, dan produktivitas yang lebih baik dalam menyelesaikan pekerjaan. Mereka tidak hanya bekerja untuk memenuhi kewajiban, tetapi juga berupaya memberikan kontribusi terbaik bagi organisasi.

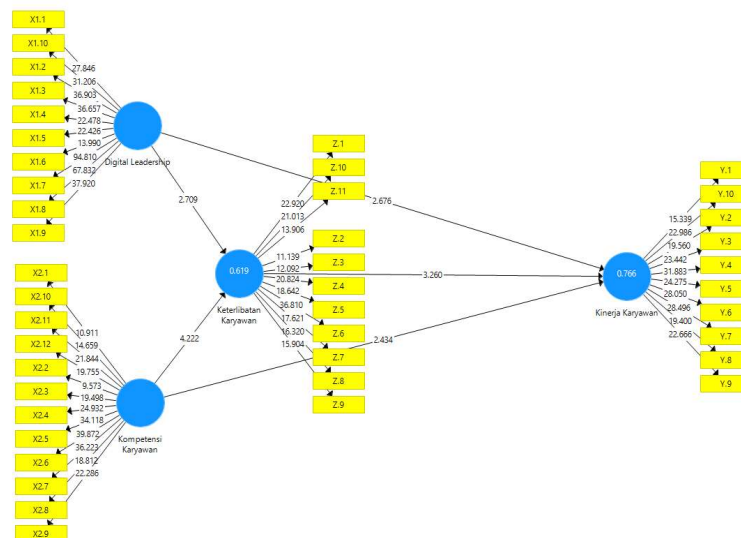
***Pengaruh Digital Leadership dan Kompetensi Karyawan terhadap Kinerja Karyawan melalui Keterlibatan Karyawan sebagai Variabel Intervening pada PT Semen Padang Unit Warehouse***

Namun demikian, hasil pengujian efek mediasi menunjukkan bahwa keterlibatan karyawan belum mampu memediasi secara signifikan pengaruh digital leadership dan kompetensi karyawan terhadap kinerja karyawan. Temuan ini mengindikasikan bahwa pengaruh digital leadership dan kompetensi terhadap kinerja karyawan lebih bersifat langsung dibandingkan melalui keterlibatan karyawan sebagai variabel intervening. Dengan kata lain, peningkatan kinerja karyawan pada PT Semen Padang Unit Warehouse lebih banyak dipengaruhi oleh kualitas kepemimpinan digital dan kompetensi individu secara langsung.

**Tabel 1. Hasil Pengujian Reliabilitas**

Variabel	<i>Cronbach's Alpha</i>	<i>Composite Reliability</i>	Keterangan
Digital Leadership ( X1 )	0,977	0,980	Reliabel
Kompetensi Karyawan (X2)	0,960	0,965	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0,958	0,964	Reliabel
Keterlibatan Karyawan (Z)	0,947	0,954	Reliabel

Sumber : Hasil olah *SmartPLS 3.0*



**Gambar 1. Structural / Inner model**

Sumber : hasil olah *SmartPLS 3.0*

## **KESIMPULAN DAN SARAN**

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, dapat disimpulkan bahwa digital leadership dan kompetensi karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap keterlibatan karyawan pada PT Semen Padang Unit Warehouse. Hal ini menunjukkan bahwa kepemimpinan yang adaptif terhadap teknologi serta kompetensi yang memadai mampu meningkatkan tingkat partisipasi dan komitmen karyawan dalam bekerja. Selain itu, digital leadership dan kompetensi individu menjadi faktor utama dalam mendorong peningkatan efektifitas dan produktivitas kerja. Keterlibatan karyawan juga berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, yang berarti semakin tinggi keterlibatan karyawan terhadap pekerjaannya, maka semakin baik hasil kerja yang dicapai.

Namun demikian, keterlibatan karyawan belum mampu memediasi secara signifikan pengaruh digital leadership dan kompetensi karyawan terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian, peningkatan kinerja karyawan dalam penelitian ini lebih banyak dipengaruhi secara langsung oleh digital leadership dan kompetensi karyawan dibandingkan melalui mekanisme keterlibatan karyawan sebagai variabel intervening.

## **DAFTAR REFERENSI**

- Armstrong, M. (2021). *Armstrong's Handbook of Human Resource Management Practice*.
- Dewi, R., & Rachmawati, E. (2022). Pengaruh Kompetensi Digital terhadap Kinerja Karyawan pada Era Transformasi Teknologi. *Jurnal Manajemen dan Bisnis Indonesia*, 10(2), 45–58.
- Johari, T., & Hendra, A. (2023). Pengaruh Kepemimpinan Digital terhadap Inovasi dan Kinerja Organisasi. *Jurnal Manajemen dan Teknologi Digital*, 5(1), 22–35.
- Macey, W. H., & Schneider, B. (2023). The Meaning of Employee Engagement Revisited. *Human Resource Management Review*, 33(1), 102–114.
- Prasetyo, D., & Handayani, P. (2023). Digital Leadership dan Kinerja Organisasi di Era Transformasi Teknologi. *Jurnal Ilmu Manajemen Terapan*, 6(1), 45 – 60
- Prasetyo, B., & Lestari, N. (2024). Kompetensi dan Kinerja Karyawan di Era Tranformasi Digital. *Jurnal Ilmu Ekonomi dan Bisnis Digital*, 5(1), 88–100.