

## **Pengaruh Kepemimpinan Digital dan Pemberdayaan Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Dimediasi oleh Komitmen Organisasi Pada Industri Manufaktur**

**Lucky Samuel<sup>1</sup>, Abdul Haeba Ramli<sup>2</sup>**

**Universitas Esa Unggul**

Email: luckysamuel2197@gmail.com, abdul.haeba@esaunggul.ac.id

### **Abstrak**

Kepemimpinan Digital telah menjadi sebuah model kepemimpinan yang sangat penting dalam memastikan dan mendorong transformasi dan mendorong perubahan di industri 4.0. Kepemimpinan Digital dan Pemberdayaan Karyawan memiliki hal penting yang dimana untuk mengetahui kinerja karyawan dalam suatu organisasi. Tujuan penelitian ini adalah mengidentifikasi pengaruh Kepemimpinan Digital. Penelitian ini didesain dengan menggunakan metode *purposive sampling* yang melibatkan 305 karyawan garment dari 2 perusahaan manufaktur terbesar di Indonesia. Data dianalisis menggunakan *Structural Equation Model* (SEM) dengan SmartPLS 3.0. Beberapa temuan dalam studi ini adalah Kepemimpinan Digital dan Pemberdayaan Karyawan berpengaruh langsung terhadap Kinerja Karyawan melalui mediasi Komitmen Organisasi. Sedangkan Komitmen Organisasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Implikasi manajerial dari penelitian ini untuk praktisi industri maupun peneliti adalah dengan menerapkan Kepemimpinan Digital dalam perusahaan, meningkatkan Pemberdayaan Karyawan, serta mengembangkan Komitmen Organisasi yang kuat dapat meningkatkan Kinerja Karyawan yang akan mengarah pada keunggulan kompetitif masing-masing karyawan di perusahaan.

**Kata kunci:** Kepemimpinan Digital, Pemberdayaan Karyawan, Kinerja Karyawan, Komitmen Organisasi

### **Abstract**

*Digital Leadership has become a very important leadership model in ensuring and driving transformation and driving change in industry 4.0. Digital Leadership and Employee Empowerment have important things that are known to know the performance of employees in an organization. The purpose of this study is to identify the influence of Digital Leadership. This study was designed using purposive sampling method involving 305 garment employees from 2 largest manufacturing companies in Indonesia. Data was analyzed using Structural Equation Model (SEM) with SmartPLS 3.0. Some of the findings in this study are that Digital Leadership and Employee Empowerment have a direct effect on Employee Performance through mediation of Organizational Commitment. While Organizational Commitment has a significant effect on Employee Performance. The managerial implications of this research for industry practitioners and researchers are that by implementing Digital Leadership in the company, increasing Employee Empowerment, and developing strong Organizational Commitment can improve Employee Performance which will lead to the competitive superiority of each employee in the company.*

## **Pengaruh Kepemimpinan Digital dan Pemberdayaan Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Dimediasi Oleh Komitmen Organisasi pada Industri Manufaktur**

**Keywords:** *Digital Leadership, Employee Empowerment, Employee Performance, Organizational Commitment*

### **Pendahuluan**

Era revolusi industri 4.0, perkembangan teknologi industri berkembang pesat dan maju, teknologi membantu manusia dalam menyelesaikan pekerjaan dalam skala besar yang menghasilkan pemenuhan permintaan dan kebutuhan pelanggan yang semakin meningkat serta efek dari adanya pandemi covid-19 2020 menyebabkan perubahan perkembangan teknologi yang begitu pesat telah mendorong terjadinya digitalisasi di semua aspek kehidupan, termasuk di dalam dunia kerja (D. A. Setiawan & Harsono, 2020). Fleksibilitas yang ditawarkan dari kehadiran teknologi terbukti memberikan banyak kemudahan terhadap aktivitas orang dalam bekerja, terutama bagi generasi milenial sebagai generasi yang lebih terbuka akan pemanfaatan teknologi di dalam kesehariannya. Salah satu hal yang lahir dari perkembangan teknologi yang sangat pesat ini adalah Kepemimpinan Digital, yaitu sebuah model kepemimpinan yang berperan penting dalam memastikan dan mendorong transformasi dan mendorong perubahan di industri 4.0 (Mohamed, 2022). Kepemimpinan digital merupakan kombinasi dari gaya kepemimpinan transformasi dan penggunaan teknologi digital (Gede Sayang Adi Yadnya, 2022).

Hubungan dan proses dinamis antara keterlibatan banyak karyawan dalam proses kinerja di era digital membuat kepemimpinan digital telah menarik perhatian peneliti untuk di eksplorasi apalagi saat ini jaranganya penelitian mengenai kepemimpinan digital di perusahaan garment. Beberapa penelitian tentang kepemimpinan digital telah menunjukkan betapa pentingnya model kepemimpinan tersebut di era digital seperti saat ini. Dan terbukti bahwa Kepemimpinan Digital dapat mempengaruhi Komitmen Organisasi (Purwanto *et al.*, 2021) dan mempengaruhi Kinerja Karyawan (Ramli, 2017). Salah satu komponen dari terbentuknya Kepemimpinan Digital adalah dengan komitmen organisasi yang merupakan bagian dari satu sarana didalam manajemen sumber daya manusia. Hasil yang diperoleh perusahaan dalam mewujudkan tujuannya ditentukan oleh komitmen yang dimiliki oleh seorang karyawan adalah dengan menunjukkan sikap bersedia untuk bekerja keras dan ingin tetap tinggal di dalam perusahaan. Komitmen organisasional akan menunjukkan upaya seorang karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya, setia kepada instansinya mengerahkan usaha ekstra untuk pencapaian tujuan dan pengidentifikasian karyawan dalam memenuhi tujuan organisasi (Haq, 2014).

Adanya kaitan yang kuat diantara komitmen organisasi dan pemberdayaan karyawan disebabkan karena kemauan yang kuat dari karyawan untuk maju menghadapi tantangan pemberdayaan terhadap karyawan menjadi salah satu kebutuhan instansi demi mewujudkan tujuan perusahaan. Pemberdayaan karyawan dapat pula dikatakan sebagai suatu upaya melibatkan karyawan untuk bertanggung jawab di dalam proses kerjanya (Elnaga, 2014). Kreatifitas, fleksibilitas dan otonomi atas pekerjaan

sendiri dapat terbentuk dari proses pemberdayaan karyawan. Hal ini akan menunjang potensi yang ada didalam diri karyawan dalam menyelesaikan tugasnya (Ramli, 2020). Dalam dunia kerja diterapkannya pemberdayaan karyawan menjadi pusat strategi yang berpengaruh signifikan terhadap keberhasilan diri karyawan untuk mencapai tujuan awal. Pemberdayaan karyawan dapat dikatakan efektif jika terdapat peningkatan kinerja karyawan di dalam organisasi (Ramli, 2020; Sukarno et al., 2019).

Eksplorasi terkait kepemimpinan digital di industri garment sudah dilakukan oleh (Pangestika & Irmawati, 2022) dan (Hidayat et al., 2023) di industri jasa namun demikian studi tersebut hanya melihat dari kepemimpinan dan kinerja karyawan,. Dalam penelitian ini ditambahkan variabel pemberdayaan karyawan, dan komitmen organisasi. Dimana pemberdayaan dapat diterapkan dalam mengembangkan komitmen organisasi terhadap karyawan itu sendiri lainnya di industri rumah sakit (Yunianto, 2012) yang mengarah pada komitmen organisasi namun masih jarang diteliti. Dimana pemberdayaan karyawan ditambahkan karena komitmen organisasi mempengaruhi kinerja karyawan selain itu dalam penelitian ini komitmen organisasi dijadikan sebagai mediasi yang memperkuat hubungan antara kepemimpinan digital dan pemberdayaan karyawan terhadap kinerja karyawan. Eksplorasi terkait pengaruh kepemimpinan digital yang sudah dilakukan sebelumnya (Mohamed, 2022) masih jarang diteliti. Kepemimpinan Digital ditambahkan karena keterkaitannya kinerja karyawan yang akan mempengaruhi komitmen organisasi, sementara pemberdayaan karyawan ditambahkan berdasarkan rekomendasi peneliti sebelumnya (I. Setiawan & Piartrini, 2018). Selain itu, dalam penelitian ini komitmen organisasi dijadikan sebagai mediasi yang memperkuat hubungan antara kepemimpinan digital dan kinerja karyawan serta memperkuat hubungan antara pemberdayaan karyawan dan kinerja karyawan. Eksplorasi terkait pengaruh pemberdayaan karyawan yang sudah dilakukan sebelumnya (Ukil, 2016) lebih banyak berkonsentrasi pada sektor jasa seperti bank, sedangkan dalam penelitian ini dilakukan pada sektor non jasa yaitu industri garment.

Dalam hal ini peneliti memilih melakukan penelitian di PT Leetex Garment Indonesia dan PT Digiprint Indonesia karena sebelumnya mempunyai hubungan relasi yang sangat baik sebagai yang pernah bekerja sebagai karyawan dan teman sejawat di lingkungan perusahaan tersebut sehingga dapat menyebarkan kuesioner secara offline serta mendapatkan izin untuk melakukan penelitian di tempat tersebut dengan total karyawan yang diteliti sekitar 305 orang yang dilakukan selama bulan desember 2023

Berdasarkan penelitian diatas maka tujuan dari penelitian yang ingin dicapai adalah untuk mengeksplorasi pengaruh kepemimpinan digital dan pemberdayaan karyawan terhadap kinerja karyawan yang dimediasi oleh komitmen organisasi pada perusahaan yang bergerak dibidang manufaktur garment di PT Leetex Garment Indonesia dan PT Digiprint Indonesia. Diharapkan penelitian ini dapat memberikan kontribusi pada tataran keilmuan manajemen pemasaran dengan mengembangkan pemahaman teoritis yang lebih baik mengenai variabel yang diteliti dan dapat memberikan implikasi manajerial yang positif pada penerapan kepemimpinan digital serta untuk meningkatkan inovasi dan kreativitas terhadap penerapan praktik

## **Pengaruh Kepemimpinan Digital dan Pemberdayaan Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Dimediasi Oleh Komitmen Organisasi pada Industri Manufaktur**

manajemen dan proses perkembangan sumber daya manusia di era 4.0 dalam industri manufaktur garment.

Kepemimpinan digital merupakan kunci untuk memungkinkan pemimpin memberikan persiapan yang memadai bagi semua karyawan untuk mengembangkan jaringan manajerial digital (Hidayat et al., 2023). Dalam melakukannya para pemimpin digital harus berani menunjukkan kepemimpinan dengan cara yang berbeda (Araujo et al., 2021) mendefinisikan bahwa “Kepemimpinan digital adalah penggunaan aset digital suatu organisasi untuk mencapai tujuan bisnis baik tingkat organisasi maupun individu.” Kurang lebih memiliki makna kepemimpinan digital adalah penggunaan aset digital suatu organisasi untuk mencapai tujuan bisnis baik ditingkat organisasi maupun individu (Van Wart et al., 2019). mengatakan bahwa kepemimpinan digital merupakan penggunaan dan perpaduan kepemimpinan yang efektif dari metode komunikasi digital dan tradisional. Sedangkan (Siagian et al., 2021) berpendapat bahwa: “Kepemimpinan digital adalah pengetahuan seorang pemimpin agar bisa mengarahkan organisasi atau suatu perusahaan yang dipimpinnya agar bertransformasi kearah digital

### **Metode**

Dalam penelitian ini, pengukuran terkait variabel yang diteliti diadopsi dari penelitian sebelumnya. Dimana variabel Pengukuran variabel Kepemimpinan Digital diadopsi dari (Van Wart et al., 2019) terdiri dari Digital Communication Skill (Keterampilan Komunikasi Digital), Digital Social Skills (keterampilan sosial digital), Digital Team Building (keterampilan membangun tim digital), Digital Change Management (keterampilan manajemen perubahan), dan Keterampilan Teknologi (Digital Technological Skill) meliputi 15 item pernyataan. Pengukuran variabel Pemberdayaan Karyawan diadopsi dari (Lee & Koh, 2001) terdiri dari meaningfulness, competence, self determination, dan impact terdiri dari 12 item pertanyaan. Pengukuran variabel Komitmen Organisasi diadopsi dari (Meyer, 1991), terdiri dari Affective Commitment (komitmen afektif), Continuance Commitment (komitmen berkelanjutan) dan Normative Commitment (Komitmen Normatif) berisi 12 item pertanyaan. Pengukuran variabel Kinerja Karyawan diadopsi dari Bernardin & Russel, 2015) terdiri dari Quantity (kuantitas), Quality (kualitas), Timeliness (ketepatan waktu), Cost effectiveness (efektivitas biaya), dan Interpersonal Impact (hubungan antar perseorangan) memiliki 22 item pertanyaan. Total pengukuran berjumlah 61 pertanyaan yang secara detail dapat dilihat pada lampiran 2 (operasional variabel) dan lampiran 3 (kuesioner).

Pengumpulan data pada penelitian ini menggunakan metode survey dengan menyebarkan kuesioner secara *offline* melalui penyebaran kuesioner secara langsung. Sampel penelitian ini dipilih dengan menggunakan metode *purposive sampling* pada karyawan PT Leetex Garment Indonesia dan PT DigiPrint Indonesia yang menerapkan Kepemimpinan Digital dalam perusahaan yaitu karyawan yang bekerja. Kriteria responden adalah pegawai tetap, minimal pendidikan S1, dan telah bekerja minimal 5 tahun. Data dikumpulkan selama 1 bulan dari Desember 2022. Sampel diperoleh dari

perusahaan 2 tersebut yang tersebar di tangerang dengan karakteristik sosiodemografis dalam penelitian ini meliputi jenis kelamin, , usia, pekerjaan, pendidikan akhir, dan masa kerja. Teknik pengumpulan data dilakukan dengan menyebarkan kuesioner awal (*pre test*) kepada 30 orang responden.

Studi ini merupakan penelitian kuantitatif menggunakan metode *Structural Equation Model* (SEM), dengan pengolahan dan analisis data menggunakan perangkat lunak SPSS 26 dan SmartPLS 3.0. Uji reliabilitas menggunakan pengukuran *Cronbach's Alpha*. Nilai *Cronbach's Alpha* yang mendekati 1 menunjukkan uji reliabilitas semakin baik (Hair et al., 2014).

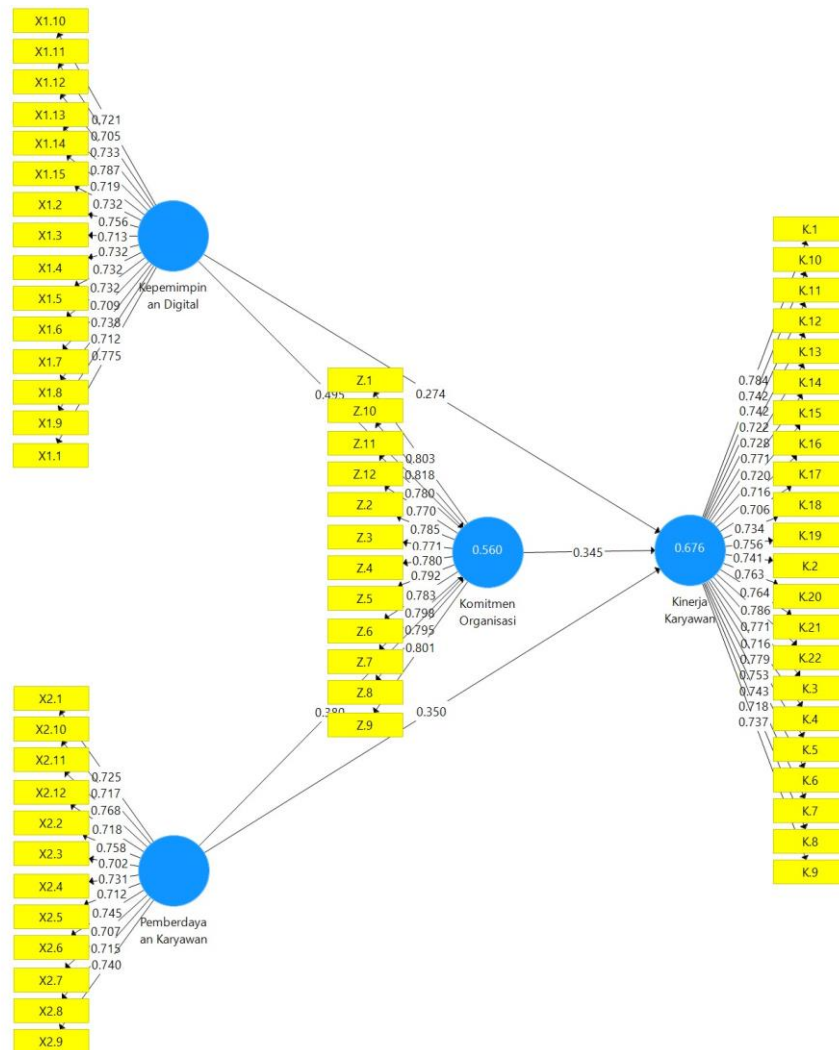
Variabel Kepemimpinan Digital dan Pemberdayaan Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan dimediasi komitmen organisasi seluruhnya dinyatakan valid.. Dengan demikian setelah dilakukan analisis hasil pre test maka dari 61 pertanyaan, yang dinyatakan valid untuk dijadikan kuesioner pada penelitian ini adalah 61 pertanyaan. Total responden pada penelitian ini adalah sebanyak 305 orang.

### **Hasil dan Pembahasan**

Responden penelitian adalah karyawan yang bekerja pada industri manufaktur. Dari 305 responden, sebanyak 186 orang (61%) merupakan responden perempuan dan 119 orang (39%) merupakan laki-laki. Hampir seluruh responden merupakan lulusan S1 yaitu sebanyak 294 orang (96,4%), responden yang merupakan lulusan S2 sebanyak 9 orang (3%) dan S3 sebanyak 2 orang (0,7%). Berdasarkan usianya, sebagian besar responden berada pada usia 21-25 tahun yaitu sebanyak 40 orang (13,1%), responden yang berusia 26-30 tahun sebanyak 64 orang (21%), berusia 31-35 tahun sebanyak 57 orang (18,7%), berusia 36-40 sebanyak 52 orang (17%), berusia 41 – 45 sebanyak 67 orang (22%) dan paling sedikit berusia 46-50 tahun sebanyak 25 orang (8,2%). Sebagian besar reponden memiliki masa kerja 5-10 tahun yaitu sebanyak 174 orang (57%), sedangkan yang telah bekerja selama 11-15 tahun sebanyak 105 orang (34,4%), dan responden yang telah bekerja selama 16-20 tahun sebanyak 26 orang (8,5%).

Uji outer model digunakan untuk mengetahui validitas dari masing-masing indikator dan menguji reliabilitas dari konstruk tersebut. Kriteria yang digunakan untuk menilai outer model adalah validitas convergent, validitas discriminant, dan reliabilitas. Uji validitas dan reliabilitas bertujuan untuk mengetahui apakah data yang diperoleh telah layak dan memenuhi syarat untuk pengujian selanjutnya, yaitu uji hipotesis.

## Pengaruh Kepemimpinan Digital dan Pemberdayaan Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Dimediasi Oleh Komitmen Organisasi pada Industri Manufaktur



**Gambar 2: Hasil Estimasi Model PLS (Algorithm)**

Pada tahap pengujian validitas nilai *loading factor* yang disyaratkan dalam SmartPLS 3.0 adalah  $\geq 0,70$  dan seluruh indicator memiliki nilai *loading factor*  $\geq 0,70$ , sehingga seluruh indicator dinyatakan valid. Hasil perhitungan *Composite Reliability* (CR) dan *Average Variance Extracted* (AVE) pada penelitian ini dapat dikatakan memenuhi syarat secara keseluruhan. Menurut (Hair et al., 2017) nilai yang disyaratkan untuk memenuhi reliabilitas yaitu  $CR \geq 0,70$  dan  $AVE \geq 0,50$ .

**Tabel 1: Uji Reliabilitas**

Variabel	<i>Composite Reliability</i>	<i>Average Variance Extracted (AVE)</i>
Kepemimpinan Digital	0,946	0,538
Pemberdayaan Karyawan	0,931	0,530
Komitmen Organisasi	0,952	0,624
Kinerja Karyawan	0,965	0,556

Hasil perhitungan untuk nilai CR dan AVE untuk variable kepemimpinan digital (CR=0,946; AVE=0,538), pemberdayaan karyawan (CR=0,931; AVE=0,530), komitmen organisasi (CR=0,952; AVE=0,624), dan kinerja karyawan (CR=0,965; AVE=0,556). Berdasarkan hasil tersebut dapat dikatakan bahwa seluruh konstruk telah terbukti reliable dan dapat digunakan untuk pengujian di tahap selanjutnya.

**Tabel 2: Validitas Diskriminan (*Fornell and Lacker*)**

Variabel	Kepemimpinan Digital	Kinerja Karyawan	Komitmen Organisasi	Pemberdayaan Karyawan
Kepemimpinan Digital	0,733			
Kinerja Karyawan	0,663	0,745		
Komitmen Organisasi	0,667	0,739	0,790	
Pemberdayaan Karyawan	0,452	0,682	0,604	0,728

Uji *Discriminant Validity* dinyatakan valid karena akar AVE tiap laten variabel lebih tinggi dibandingkan korelasi dengan variabel laten lainnya (*Fornell-Larcker Criterion*) dan indikator juga memiliki korelasi yang lebih tinggi terhadap variabel laten masing-masing dibandingkan dengan variabel laten lainnya (*Cross Loading*) (Henseler, Ringle, & Sinkovics, 2009).

**Tabel 3: R Square Model**

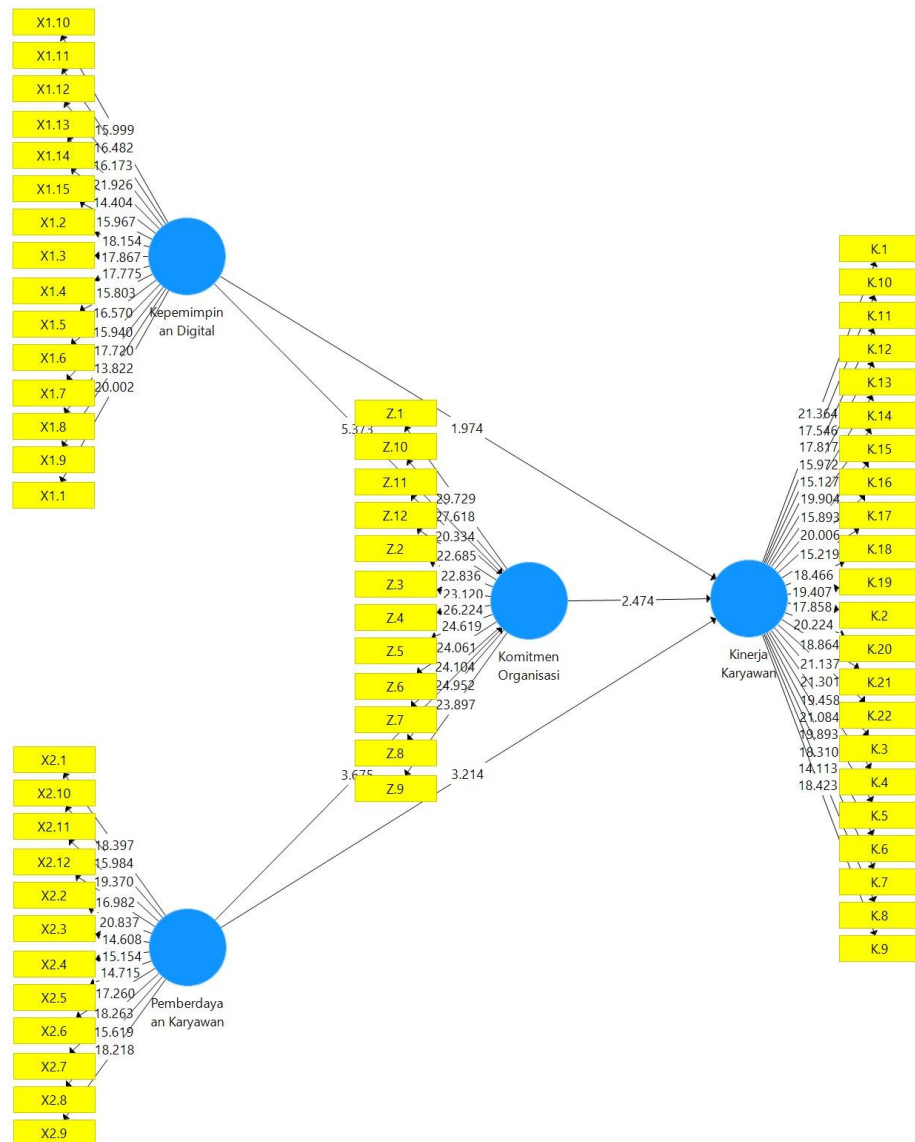
Variabel	R Square
Komitmen Organisasi	0,560
Kinerja Karyawan	0,676

Analisis uji structural dilakukan untuk mengetahui nilai  $R^2$  pada tiap persamaan. Nilai  $R^2$  menunjukkan seberapa besar variable independen dapat menjelaskan variable dependennya.

Diperoleh hasil analisis yaitu variable komitmen organisasi secara bersama-sama dipengaruhi oleh variable kepemimpinan digital dan pemberdayaan karyawan dengan nilai  $R^2$  sebesar 0,560. Dengan demikian dapat diartikan bahwa 56% varian dari komitmen organisasi dapat dijelaskan oleh kepemimpinan digital dan pemberdayaan karyawan, sedangkan sisanya 44% dapat dijelaskan oleh variable lain yang tidak terdapat dalam studi ini.

Analisis berikutnya yaitu variable kinerja karyawan secara bersama-sama dipengaruhi oleh kepemimpinan digital, pemberdayaan karyawan, dan komitmen organisasi dengan nilai  $R^2$  sebesar 0,676. Dengan demikian dapat diartikan bahwa 67,6% varian dari kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh kepemimpinan digital, pemberdayaan karyawan, dan komitmen organisasi, sedangkan sisanya 32,4% dapat dijelaskan oleh variable lain yang tidak terdapat dalam studi ini.

## Pengaruh Kepemimpinan Digital dan Pemberdayaan Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Dimediasi Oleh Komitmen Organisasi pada Industri Manufaktur



**Gambar 3: Path Diagram T-Value**

Berdasarkan pada gambar 3 di atas, dapat disajikan pengujian hipotesis model penelitian sebagai berikut:

**Tabel 4: Uji Hipotesis Model Penelitian**

Hipotesis	Pernyataan Hipotesis	T-Value	Keterangan
<b>H1</b>	Kepemimpinan Digital memiliki pengaruh positif dengan Kinerja Karyawan	1,974	Data mendukung hipotesis
<b>H2</b>	Pemberdayaan Karyawan memiliki pengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan	3,214	Data mendukung hipotesis
<b>H3</b>	Komitmen Organisasi memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan	2,474	Data mendukung hipotesis



<b>H4</b>	Kepemimpinan Digital memiliki pengaruh positif terhadap Komitmen Organisasi	5,373	Data mendukung hipotesis
<b>H5</b>	Pemberdayaan Karyawan memiliki pengaruh positif dengan Komitmen Organisasi	3,675	Data mendukung hipotesis
<b>H6</b>	Kepemimpinan Digital memiliki pengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan yang dimediasi oleh Komitmen Organisasi	2,024	Data mendukung hipotesis
<b>H7</b>	Pemberdayaan Karyawan memiliki pengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan yang dimediasi oleh Komitmen Organisasi	2,235	Data mendukung hipotesis

Berdasarkan tabel di uji hipotesis di atas, diketahui bahwa dari 7 hipotesis yang dirumuskan, seluruhnya memiliki nilai *T-value* di atas 1,96 sehingga data mendukung hipotesis penelitian yang dibangun.

## DISKUSI

Penelitian ini mengeksplorasi dan menguji secara empiris pengaruh kepemimpinan digital dan pemberdayaan karyawan terhadap kinerja karyawan dimediasi oleh komitmen organisasi pada Industri Manufaktur. Hubungan antara kepemimpinan digital yang secara positif mempengaruhi kinerja karyawan dikaji lebih dalam melalui studi ini. Hasil ini sejalan dengan temuan (Mohamed, 2022) yang menyatakan bahwa kepemimpinan digital memiliki pengaruh positif terhadap kinerja organisasi. Kepemimpinan digital dapat dimaknai sebagai kemampuan pemimpin dalam upaya mengarahkan memimpin serta mengevaluasi proses transformasi digital perusahaan dalam memanfaatkan seluruh sumber daya dan nilai tambah yang dimiliki perusahaan. Di tengah perkembangan jaman dimana era digital mulai banyak digunakan dalam berbagai bidang, kepemimpinan digital mampu memudahkan perusahaan untuk mengambil keuntungan dari digitalisasi untuk mendapatkan dan mempertahankan keunggulan kompetitif.

Penelitian ini juga menemukan adanya pengaruh positif antara pemberdayaan karyawan terhadap kinerja karyawan. Hasil ini sejalan dengan penelitian (Ukil, 2016) dan penelitian (Setiawan & Piartrini, 2018) diketahui bahwa pemberdayaan karyawan berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Pemberdayaan Karyawan adalah proses memberikan kekuasaan, otonomi, dan tanggung jawab kepada karyawan dalam mengambil keputusan dan bertindak untuk mencapai tujuan organisasi (Sequeira et al., 2023). Adanya pemimpin yang selalu mendorong karyawan untuk mengikuti program, memberikan perhatian dan kesempatan kepada karyawan dalam kegiatan

## **Pengaruh Kepemimpinan Digital dan Pemberdayaan Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Dimediasi Oleh Komitmen Organisasi pada Industri Manufaktur**

pemberdayaan dapat menimbulkan kepuasan pada diri karyawan dalam bekerja. Hal tersebut akan berdampak baik yaitu meningkatnya kinerja karyawan pada perusahaan.

Selanjutnya, komitmen organisasi juga memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Hasil

ini sejalan dengan penelitian (Ghofar et al., 2019) bahwa komitmen organisasi berhubungan positif dengan kinerja karyawan dinyatakan terbukti signifikan. Kinerja karyawan merupakan modal utama bagi suatu perusahaan untuk dapat mempertahankan eksistensinya dalam dunia industri. Untuk memiliki kualitas dan kinerja yang baik, salah satunya karyawan harus memiliki komitmen yang baik terhadap perusahaan. Dengan rasa keberpihakan yang besar terhadap organisasi, seorang karyawan mampu bekerja dengan lebih optimal.

Hal berikutnya yang ditemukan pada studi ini adalah kepemimpinan digital memiliki pengaruh positif terhadap komitmen organisasi. Hasil ini sejalan dengan penelitian (Üstgörül & Akkaya, 2023) bahwa kepemimpinan digital sangat berpengaruh signifikan dengan komitmen organisasi. Kemudian pada penelitian lain juga menunjukkan hal yang sama yaitu (Braojos et al., 2024) menyimpulkan bahwa kepemimpinan digital berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi. Hal ini menunjukkan bahwa kepemimpinan mampu meningkatkan komitmen organisasi. Guna mengoptimalkan kinerja karyawan dalam suatu perusahaan, kepemimpinan digital dan komitmen organisasi akan saling berhubungan.

Selain kepemimpinan digital, pemberdayaan karyawan juga terbukti memiliki pengaruh positif terhadap komitmen organisasi. Hal ini sesuai dengan penelitian (Emam et al., 2019) menyatakan bahwa pemberdayaan karyawan berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi yang ada di. Pemberdayaan kerja akan meningkatkan kemauan seorang karyawan untuk berkembang. Hal ini ditunjukkan dengan memberdayakan karyawan dari suatu perusahaan dapat meningkatkan komitmen organisasi. Pemberdayaan karyawan berperan penting sebagai pendorong dalam memfasilitasi bentuk komitmen organisasi.

Di sisi lain, komitmen organisasi mampu memediasi pengaruh positif antara kepemimpinan digital terhadap kinerja karyawan. Sejalan dengan penelitian terdahulu yaitu (Alshehhi et al., 2019) dan (A et al., 2023) yang menyatakan bahwa komitmen organisasi memediasi kepemimpinan terhadap kinerja karyawan. Perkembangan teknologi yang pesat menuntut pimpinan dan karyawan untuk beradaptasi dengan perubahan zaman. Guna mencapai tujuan organisasi, digital leader harus dibentuk dengan pola pikir dan kemampuan memecahkan masalah serta mampu menjaga hubungan antar anggota dan antar tim.

Komitmen organisasi juga terbukti mampu memediasi hubungan antara pemberdayaan karyawan terhadap kinerja karyawan. Pemberdayaan karyawan dinilai penting karena dapat membantu perusahaan dalam menyelesaikan pekerjaan. Untuk itu penting bagi perusahaan untuk memberikan pelatihan maupun pembelajaran untuk meningkatkan skill dari masing-masing individu yang ada dalam perusahaan. Dengan

pemberian kesempatan untuk meningkatkan skill tersebut, maka akan memunculkan komitmen organisasi dalam diri karyawan. Dengan demikian, kinerja karyawan akan turut meningkat. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian (Semuel & Herlina, 2017) dari hasil dari penelitiannya ini yang menyatakan bahwa pengaruh Pemberdayaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja dengan mediasi Komitmen Organisasi.

### **Kesimpulan**

Mayoritas hipotesis yang dibangun dalam penelitian ini berhasil dibuktikan, dimana kepemimpinan digital, dan pemberdayaan karyawan memiliki pengaruh langsung terhadap kinerja karyawan yang dimediasi oleh komitmen organisasi.. Semakin tinggi pemberdayaan karyawan di industri garment dalam kepemimpinan digital maka akan semakin meningkatkan komitmen organisasi yang akan mendorong kinerja karyawan dalam perusahaan. Karyawan akan melakukan pekerjaan yang maksimal serta menunjukkan etos kerja yang tinggi jika pemimpin berhasil mengarahkan pekerjaan dengan baik dan memberikan pemberdayaan karyawan sesuai dengan bidangnya masing-masing yang mampu meningkatkan kinerja karyawan di bidang industri garment.

**Pengaruh Kepemimpinan Digital dan Pemberdayaan Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Dimediasi Oleh Komitmen Organisasi pada Industri Manufaktur**

**DAFTAR PUSTAKA**

- A, I. A. H., B, S. B., C, B. A., D, J. B., & Performance, B. E. (2023). *The Influence Of Leadership, Work Environment, Competence, And Character Development, On Organizational Commitment And Employee Performance In Banking In Sinjai Regency*. 1–34.
- Alshehhi, S., Abuelhassan, A. E., & Bhaumik, A. (2019). *The Influence of Transformational Leadership on Employees " Performances Through Organizational Commitment Within Public Sectors in United Arab Emirates ( Uae ). June*.
- Araujo, L. M. de, Priadana, S., Paramarta, V., & Sunarsi, D. (2021). Digital leadership in business organizations. *International Journal of Educational Administration, Management, and Leadership*, 2(1), 5–16. <https://doi.org/10.51629/ijeamal.v2i1.18>
- Braojos, J., Weritz, P., & Matute, J. (2024). Empowering organisational commitment through digital transformation capabilities: The role of digital leadership and a continuous learning environment. *Information Systems Journal*, June 2022, 1–27. <https://doi.org/10.1111/isj.12501>
- Elnaga, A. (2014). The Impact of Employee Empowerment on Job Satisfaction. *American Journal of Research Coomunication*, 2(3, Sep. 1982, pp.577-582.), 13–26.
- Emam, A. S., Jais, J. B., & Tabash, M. I. (2019). The role of tribalism as mediator between employee empowerment and organizational commitment in Yemeni Islamic banking sector. *Management and Marketing*, 14(1), 130–149. <https://doi.org/10.2478/mmcks-2019-0009>
- Gede Sayang Adi Yadnya, I. D. (2022). Effect Of Perception Of Usability And Perception Of Ease Of Use Of Digital Payment On The Performance Of Cashless Society Programs In The Management Of State Finances. *Journal Of World Science*, 1(5), 300–307. <https://doi.org/10.36418/jws.v1i5.41>
- Ghofar, A., Akbar, M., & Luddin, M. (2019). The Effect of Interpersonal Communication, Self Engagement and Organizational Commitment toward The Employee Performance. *IJHCM (International Journal of Human Capital Management)*, 2(2), 30–44. <https://doi.org/10.21009/ijhcm.02.02.04>
- Haq, M. A. ul. (2014). Factors Affecting Organizational Commitment Among Bank Officers In Pakistan. *IOSR Journal of Business and Management*, 16(4), 18–24. <https://doi.org/10.9790/487x-16411824>
- Hidayat, F., Sumantri, S., Rumengan, A. E., Wibisono, C., & Khaddafi, M. (2023). The Effect of Digital Leadership, Information Technology and Digital Competency on Employee Performance in the Digital Era: Mediating Role of Job Satisfaction. *International Journal of Advances in Social Sciences and Humanities*, 2(2), 61–68.

<https://doi.org/10.56225/ijassh.v2i2.204>

- Mohamed, D. S. M. (2022). Employee Performance as affected by the digital Training, the digital Leadership, and subjective wellbeing during COVID-19. *Journal of Positive School Psychology*, 2022(6), 540-553–540 – 553.
- Pangestika, P., & Irmawati, I. (2022). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan melalui Keterlibatan Karyawan sebagai Variabel Mediasi di PT. Sunwoo Garment Indonesia. *Prosiding University Research Colloquium*, 474–481.
- Purwanto, A., Purba, J. T., Bernarto, I., & Sijabat, R. (2021). Effect of Management Innovation, Transformational Leadership, and Knowledge Sharing on Market Performance of Indonesian Consumer Goods Company. *Jurnal Aplikasi Manajemen*, 19(2), 424–434. <https://doi.org/10.21776/ub.jam.2021.019.02.18>
- Ramli, A. H. (2017). Organizational Commitment And Employee Performance At Distributor Companies. *Business and Entrepreneurial Review*, 17(2), 121–134.
- Ramli, A. H. (2020). *Employee Innovation Behavior in Health Care*. 151(Icmae), 31–34.
- Semuel, H., & Herlina, L. (2017). Leadership, Employee Empowerment, Organizational Commitment, and Employee Performance in Senior High School. *Journal of Progressive Research in Social Sciences*, 4(2), 309–318.
- Sequeira, I. P. M., Kellen, P. B., & Soares, A. da C. (2023). Influence of the Employee Empowerment Towards the Employee Performance Through Working Motivation in the Office of Komisaun Funsau Públika, Dili Timor- Leste. *Journal of Digitainability, Realism & Mastery (DREAM)*, 2(01), 11–19. <https://doi.org/10.56982/dream.v2i01.70>
- Setiawan, D. A., & Harsono, H. (2020). Analisis Pengaruh Pendapatan Asli Daerah dan Belanja Modal Terhadap Pertumbuhan Ekonomi di Kabupaten Pamekasan. *Journal of Regional Economics Indonesia*, 1(2), 71–85.
- Setiawan, I., & Piartrini, P. (2018). Pengaruh Pemberdayaan Karyawan Dan Stres Kerja Terhadap Komitmen Organisasional Karyawan Departemen Housekeeping Pada Villa Ocean Blue. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 7(1), 164191.
- Sukarno, D. B., Umar, H., & Ramli, H. (2019). The Effect Of Corporate Entrepreneurship , Organizational Culture Through Innovation Of Firm Performance In The Strategic Industry Of State Defense. *American Research Journal of Business and Management*, 6(1), 1–5.
- Ukil, M. I. (2016). The impact of employee empowerment on employee satisfaction and service quality: Empirical evidence from financial enterprizes in Bangladesh. *Business: Theory and Practice*, 17(2), 178–189.

**Pengaruh Kepemimpinan Digital dan Pemberdayaan Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Dimediasi Oleh Komitmen Organisasi pada Industri Manufaktur**

<https://doi.org/10.3846/btp.2016.651>

- Üstgörül, S., & Akkaya, B. (2023). The Digital Leadership Behaviours Of X, Y, Z Generation Nurses In The Delivery Of Health Services. *Agora International Journal of Economical Sciences*, 17(1), 115–125. <https://doi.org/10.15837/aijes.v17i1.5769>
- Yunianto, L. L. and A. (2012). The Effect Of Empowerment On Employee Performance With Organizational Commitment As Mediating Variable And Organizational Culture As Moderation Variable. *Conference in Business, Accounting and Management*, 335–343.