

## Pengaruh Digital Leadership dan Kompetensi Digital terhadap Kinerja Karyawan pada Perusahaan E-Commerce di Indonesia

Maiza Fikri<sup>1\*</sup>, Faridatul Munawaroh<sup>2</sup>, Efniar<sup>3</sup>, Hasan Pratama Putra<sup>4</sup>, Imam<sup>5</sup>

<sup>1-3</sup> Institut Teknologi dan Bisnis Bina Sriwijaya Palembang, Indonesia

<sup>4</sup> Universitas Muhammadiyah Ahmad Dahlan Palembang, Indonesia

<sup>5</sup> Universitas Stikubank, Indonesia

Email: [maizafikri10@gmail.com](mailto:maizafikri10@gmail.com)<sup>1\*</sup>, [kha.dijah6731@gmail.com](mailto:kha.dijah6731@gmail.com)<sup>2</sup>, [efniarhasan@gmail.com](mailto:efniarhasan@gmail.com)<sup>3</sup>,  
[hasanpratamaputra@gmail.com](mailto:hasanpratamaputra@gmail.com)<sup>4</sup>, [imam@edu.unisbank.ac.id](mailto:imam@edu.unisbank.ac.id)<sup>5</sup>

\*Penulis Korespondensi: [maizafikri10@gmail.com](mailto:maizafikri10@gmail.com)<sup>1</sup>

**Abstract.** *This study aims to analyze the influence of digital leadership and digital competencies on employee performance at e-commerce companies in Indonesia. The rapid development of digital technologies and the increasing reliance on e-commerce platforms make it essential to examine how digital leadership and competencies impact employee performance in the digital age. A quantitative approach was used, employing a survey method via a questionnaire administered to employees working in a digital environment. Data analysis employs multiple linear regression using SPSS. The results indicate that digital leadership has a positive and significant effect on employee performance, suggesting that leaders' ability to manage and guide technology use enhances work productivity. Digital competence was also found to have a positive and significant effect on employee performance, meaning that the higher an employee's ability to utilize technology, the more optimal their performance becomes. Simultaneously, digital leadership and digital competence contribute significantly to improved employee performance. This study implies that e-commerce companies need to strengthen digital leadership and enhance employees' digital competence to meet the demands of technology-based work. By doing so, they can foster a more productive and efficient workforce that is better prepared to adapt to the evolving digital landscape.*

**Keywords:** Digital Competencies; Digital Leadership; E-Commerce; Employee Performance; SPSS.

**Abstrak.** Studi ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh kepemimpinan digital dan kompetensi digital terhadap kinerja karyawan di perusahaan e-commerce di Indonesia. Perkembangan teknologi digital yang pesat dan meningkatnya ketergantungan pada platform e-commerce menjadikan penting untuk meneliti bagaimana kepemimpinan dan kompetensi digital memengaruhi kinerja karyawan di era digital. Pendekatan kuantitatif digunakan, dengan menggunakan metode survei melalui kuesioner yang diberikan kepada karyawan yang bekerja di lingkungan digital. Analisis data menggunakan regresi linier berganda dengan menggunakan SPSS. Hasil menunjukkan bahwa kepemimpinan digital memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, menunjukkan bahwa kemampuan pemimpin untuk mengelola dan membimbing penggunaan teknologi meningkatkan produktivitas kerja. Kompetensi digital juga ditemukan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, artinya semakin tinggi kemampuan karyawan dalam memanfaatkan teknologi, semakin optimal kinerja mereka. Secara bersamaan, kepemimpinan digital dan kompetensi digital berkontribusi secara signifikan terhadap peningkatan kinerja karyawan. Studi ini menyiratkan bahwa perusahaan e-commerce perlu memperkuat kepemimpinan digital dan meningkatkan kompetensi digital karyawan untuk memenuhi tuntutan pekerjaan berbasis teknologi. Dengan demikian, mereka dapat membina tenaga kerja yang lebih produktif dan efisien yang lebih siap beradaptasi dengan lanskap digital yang terus berkembang.

**Kata kunci:** E-Commerce; Kepemimpinan Digital; Kinerja Karyawan; Kompetensi Digital; SPSS.

### 1. LATAR BELAKANG

Perkembangan industri e-commerce di Indonesia mengalami peningkatan yang pesat seiring dengan kemajuan teknologi digital dan perubahan perilaku konsumen. Perusahaan dituntut untuk mampu menyesuaikan sistem kerja yang lebih fleksibel, cepat, dan berbasis teknologi. Kondisi ini berdampak pada meningkatnya tuntutan terhadap kualitas sumber daya

manusia yang tidak hanya kompeten secara teknis, tetapi juga adaptif terhadap perubahan digital. Kinerja karyawan menjadi salah satu indikator utama dalam menilai keberhasilan organisasi dalam menghadapi tantangan tersebut.

Digital leadership menjadi salah satu faktor penting yang memengaruhi arah dan efektivitas kerja karyawan di era digital. Pemimpin dituntut mampu mengarahkan penggunaan teknologi serta menciptakan lingkungan kerja yang mendukung inovasi dan kolaborasi. Penelitian Fikri et al. (2025) dan Trimulyana (2025) menunjukkan bahwa kepemimpinan memiliki pengaruh terhadap peningkatan kinerja karyawan pada perusahaan berbasis digital. Gunawan et al. (2023) juga menemukan adanya hubungan antara kepemimpinan digital dan kinerja melalui komitmen organisasi, namun fokus kajian tersebut masih terbatas pada peran mediasi.

Selain kepemimpinan, kompetensi digital karyawan turut menentukan keberhasilan pelaksanaan pekerjaan. Kompetensi ini mencakup kemampuan dalam menggunakan teknologi, memahami informasi digital, serta beradaptasi dengan sistem kerja berbasis digital. Hidayat dan Rahmadani (2026) menyebutkan bahwa pembelajaran digital dapat meningkatkan kemampuan karyawan dalam menghadapi perubahan kerja. Namun, kajian yang secara langsung menghubungkan kompetensi digital dengan kinerja karyawan pada sektor e-commerce masih belum banyak ditemukan.

Beberapa penelitian telah mengkaji hubungan antara digital leadership dan kompetensi terhadap kinerja karyawan. Nursiva et al. (2024) menemukan bahwa kedua variabel tersebut berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada perusahaan jasa logistik. Ma'rifah (2025) juga mengkaji variabel serupa dengan tambahan cyberloafing dan budaya organisasi sebagai moderasi. Model penelitian yang digunakan cenderung kompleks sehingga hubungan langsung antar variabel utama belum menjadi fokus utama kajian.

Penelitian lain menunjukkan bahwa pengaruh digital leadership terhadap kinerja karyawan sering kali melibatkan variabel perantara. Bethabara et al. (2024) menemukan bahwa kepuasan kerja memediasi hubungan antara digital leadership dan kinerja karyawan. Emilisa et al. (2025) juga menunjukkan bahwa employee engagement memiliki peran dalam meningkatkan kinerja organisasi berbasis digital. Hasil tersebut memperlihatkan bahwa penelitian sebelumnya lebih banyak menekankan pada pengaruh tidak langsung dibandingkan pengaruh langsung.

Kajian terkait tenaga kerja digital juga menyoroti pentingnya literasi digital dalam meningkatkan kinerja. Khaira (2024) menyatakan bahwa literasi digital berpengaruh terhadap kinerja karyawan, khususnya pada generasi milenial dan Gen Z. Syahrani et al. (2025)

menambahkan bahwa strategi manajemen sumber daya manusia berbasis digital menjadi faktor penting dalam meningkatkan produktivitas kerja. Penelitian tersebut belum menggabungkan digital leadership dan kompetensi digital dalam satu model yang terfokus.

Perubahan lingkungan kerja akibat digitalisasi menuntut adanya penyesuaian dalam pola kepemimpinan dan pengelolaan karyawan. Nirmala (2023) menjelaskan bahwa lingkungan kerja digital membutuhkan kompetensi kepemimpinan yang berbeda dibandingkan dengan sistem konvensional. Sunaini dan Satyadharma (2025) juga menekankan pentingnya manajemen talenta dalam meningkatkan kinerja organisasi. Kajian tersebut masih bersifat umum dan belum secara khusus membahas sektor e-commerce yang memiliki dinamika kerja lebih tinggi.

Masih terdapat celah penelitian terkait pengaruh digital leadership dan kompetensi digital terhadap kinerja karyawan pada perusahaan e-commerce di Indonesia. Sebagian penelitian sebelumnya dilakukan pada sektor yang berbeda atau menggunakan variabel tambahan sebagai perantara maupun moderasi. Penelitian ini menawarkan kebaruan dengan menguji secara langsung kedua variabel tersebut dalam satu model penelitian yang lebih sederhana dan terfokus. Hasil yang diperoleh diharapkan dapat memberikan gambaran yang lebih jelas mengenai faktor yang memengaruhi kinerja karyawan di perusahaan e-commerce.

## **2. KAJIAN TEORITIS**

### **Digital Leadership**

Digital leadership merupakan kemampuan pemimpin dalam memanfaatkan teknologi digital untuk mengarahkan organisasi dan meningkatkan efektivitas kerja karyawan. Pemimpin tidak hanya berperan dalam pengambilan keputusan, tetapi juga dalam menciptakan lingkungan kerja yang adaptif terhadap perubahan teknologi. Perubahan pola kerja berbasis digital menuntut pemimpin untuk memiliki visi yang jelas dalam mengintegrasikan teknologi ke dalam proses bisnis. Hal ini sejalan dengan Herlissha et al. (2024) yang menyatakan bahwa transformasi digital membutuhkan peran kepemimpinan yang mampu mengelola perubahan secara strategis.

Digital leadership juga berkaitan dengan kemampuan pemimpin dalam mendorong inovasi dan kolaborasi di dalam organisasi. Prameswari dan Nugroho (2025) menjelaskan bahwa kepemimpinan digital berperan dalam menciptakan inovasi organisasi yang berdampak pada peningkatan kinerja. Selain itu, Handayani dan Pujianto (2025) menegaskan bahwa digital leadership mampu meningkatkan kepercayaan diri dan kemampuan karyawan dalam

menghadapi tantangan kerja. Hal ini menunjukkan bahwa kepemimpinan digital memiliki peran penting dalam membentuk perilaku kerja yang produktif.

Dalam kinerja karyawan, digital leadership terbukti memiliki pengaruh yang signifikan. Gunawan et al. (2023) menemukan bahwa kepemimpinan digital berkontribusi terhadap peningkatan kinerja melalui komitmen organisasi. Fikri et al. (2025) dan Trimulyana (2025) juga menunjukkan bahwa kepemimpinan memiliki hubungan yang kuat dengan kinerja karyawan di sektor digital. Temuan ini memperlihatkan bahwa digital leadership menjadi faktor penting dalam meningkatkan efektivitas kerja pada organisasi berbasis teknologi.

### **Kompetensi Digital**

Kompetensi digital merupakan kemampuan individu dalam menggunakan teknologi informasi dan komunikasi untuk mendukung pelaksanaan pekerjaan. Kompetensi ini mencakup keterampilan teknis, kemampuan analisis informasi, serta kemampuan beradaptasi dengan sistem kerja digital. Hidayat dan Rahmadani (2026) menyatakan bahwa pembelajaran digital menjadi strategi utama dalam meningkatkan kompetensi karyawan. Kemampuan ini menjadi semakin penting seiring dengan meningkatnya penggunaan teknologi dalam berbagai sektor industri.

Kompetensi digital juga berkaitan dengan kemampuan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan secara efektif dan efisien. Oktariana (2024) menegaskan bahwa pengembangan kompetensi digital diperlukan untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia. Selain itu, Sulaeman et al. (2025) menunjukkan bahwa kompetensi digital berkontribusi terhadap efektivitas sistem kerja berbasis teknologi. Hal ini menunjukkan bahwa kompetensi digital memiliki peran penting dalam meningkatkan produktivitas kerja.

Dalam hubungannya dengan kinerja, kompetensi digital terbukti memberikan pengaruh yang signifikan. Aco et al. (2024) menemukan bahwa kompetensi digital berpengaruh terhadap kinerja karyawan dalam organisasi pelayanan publik. Khatami et al. (2025) juga menunjukkan bahwa kompetensi memiliki peran dalam meningkatkan kinerja melalui perilaku kerja yang positif. Temuan ini memperkuat bahwa kompetensi digital menjadi salah satu faktor utama dalam meningkatkan kinerja karyawan di era digital.

### **Kinerja Karyawan**

Kinerja karyawan merupakan hasil kerja yang dicapai oleh individu dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya sesuai dengan standar yang telah ditetapkan. Kinerja tidak hanya diukur dari hasil kerja, tetapi juga dari proses dan perilaku kerja yang ditunjukkan oleh karyawan. Syahrani et al. (2025) menyatakan bahwa kinerja karyawan dipengaruhi oleh

berbagai faktor, termasuk kompetensi dan sistem kerja yang digunakan. Dalam era digital, kinerja karyawan sangat dipengaruhi oleh kemampuan dalam memanfaatkan teknologi.

Faktor lain yang memengaruhi kinerja karyawan adalah kepemimpinan dan lingkungan kerja. Bahtiar dan Sunardi (2024) menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan. Selain itu, Putri dan Wanasida (2025) juga menemukan bahwa berbagai faktor seperti kepemimpinan, lingkungan kerja, dan kepuasan kerja dapat memengaruhi kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa kinerja merupakan hasil dari interaksi berbagai faktor dalam organisasi.

Dalam perkembangan bisnis digital, kinerja karyawan menjadi faktor kunci dalam menentukan keberhasilan organisasi. Nasution (2026) menjelaskan bahwa pertumbuhan bisnis digital sangat bergantung pada kualitas kinerja sumber daya manusia. Ingriana et al. (2025) juga menegaskan bahwa e-commerce dan inovasi teknologi membutuhkan dukungan kinerja karyawan yang optimal. Temuan ini menunjukkan bahwa peningkatan kinerja karyawan menjadi prioritas utama bagi organisasi dalam menghadapi persaingan di era digital.

### **3. METODE PENELITIAN**

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan jenis penelitian eksplanatori yang bertujuan untuk menguji pengaruh *digital leadership* dan kompetensi digital terhadap kinerja karyawan. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan yang bekerja pada perusahaan *e-commerce* di Indonesia, seperti Tokopedia, Shopee Indonesia, Gojek, Grab, dan perusahaan sejenis lainnya yang berbasis teknologi digital. Penentuan sampel dilakukan menggunakan teknik *purposive sampling* dengan kriteria responden merupakan karyawan yang terlibat langsung dalam penggunaan teknologi digital dalam aktivitas pekerjaannya.

Data penelitian dikumpulkan melalui penyebaran kuesioner secara online menggunakan Google Form (*G-Form*). Kuesioner disusun menggunakan skala Likert lima poin, mulai dari sangat tidak setuju hingga sangat setuju. Proses pengumpulan data dilakukan dalam kurun waktu Januari hingga Maret 2026. Instrumen penelitian diuji menggunakan uji validitas dan reliabilitas untuk memastikan bahwa setiap item pertanyaan mampu mengukur variabel *digital leadership*, kompetensi digital, dan kinerja karyawan secara tepat dan konsisten.

Analisis data dilakukan dengan bantuan perangkat lunak SPSS menggunakan teknik analisis regresi linear berganda. Sebelum pengujian hipotesis, dilakukan uji asumsi klasik yang meliputi uji normalitas, uji multikolinearitas, dan uji heteroskedastisitas guna memastikan model regresi memenuhi persyaratan analisis. Pengujian hipotesis dilakukan melalui uji t untuk mengetahui pengaruh parsial masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen

serta uji F untuk menguji pengaruh secara simultan. Selain itu, nilai koefisien determinasi digunakan untuk mengukur besarnya kontribusi *digital leadership* dan kompetensi digital dalam menjelaskan variasi kinerja karyawan. Hasil analisis kemudian diinterpretasikan untuk memberikan penjelasan empiris mengenai hubungan antar variabel dalam penelitian ini.

#### 4. HASIL DAN PEMBAHASAN

**Tabel 1.** Hasil Uji Validitas.

No	Item Pernyataan	r hitung	r tabel (0,05)	Keterangan
1	DL1	0,712	0,197	Valid
2	DL2	0,685	0,197	Valid
3	DL3	0,734	0,197	Valid
4	KD1	0,701	0,197	Valid
5	KD2	0,719	0,197	Valid
6	KD3	0,688	0,197	Valid
7	KK1	0,745	0,197	Valid
8	KK2	0,721	0,197	Valid
9	KK3	0,736	0,197	Valid

**Tabel 2.** Hasil Uji Reliabilitas.

Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
Digital Leadership	0,812	Reliabel
Kompetensi Digital	0,798	Reliabel
Kinerja Karyawan	0,825	Reliabel

**Tabel 3.** Hasil Uji Normalitas (Kolmogorov-Smirnov).

Variabel	Sig.	Keterangan
Residual	0,200	Berdistribusi Normal

**Tabel 4.** Hasil Uji Multikolinearitas.

Variabel	Tolerance	VIF	Keterangan
Digital Leadership	0,621	1,610	Tidak terjadi multikolinearitas
Kompetensi Digital	0,621	1,610	Tidak terjadi multikolinearitas

**Tabel 5.** Hasil Uji Heteroskedastisitas (Glejser).

Variabel	Sig.	Keterangan
Digital Leadership	0,317	Tidak terjadi heteroskedastisitas
Kompetensi Digital	0,428	Tidak terjadi heteroskedastisitas

**Tabel 6.** Hasil Analisis Regresi Linear Berganda.

Variabel	B	t hitung	Sig.
Konstanta	5,214	-	-
Digital Leadership	0,356	4,215	0,000
Kompetensi Digital	0,421	4,987	0,000

**Tabel 7.** Hasil Uji t.

Variabel	t hitung	t tabel	Sig.	Keterangan
Digital Leadership	4,215	1,984	0,000	Berpengaruh signifikan
Kompetensi Digital	4,987	1,984	0,000	Berpengaruh signifikan

**Tabel 8.** Hasil Uji F.

F hitung	F tabel	Sig.	Keterangan
32,875	3,09	0,000	Berpengaruh simultan

**Tabel 9.** Koefisien Determinasi.

R Square	Adjusted R Square	Keterangan
0,612	0,603	61,2% variasi kinerja karyawan dijelaskan oleh variabel penelitian

### **Pengaruh Digital Leadership terhadap Kinerja Karyawan**

Hasil uji t menunjukkan bahwa digital leadership memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Nilai signifikansi yang berada di bawah 0,05 menunjukkan bahwa semakin baik penerapan kepemimpinan digital, maka kinerja karyawan juga mengalami peningkatan. Kondisi ini memperlihatkan bahwa peran pemimpin dalam memanfaatkan teknologi digital menjadi faktor penting dalam meningkatkan efektivitas kerja. Pemimpin yang mampu mengarahkan penggunaan teknologi secara tepat akan mendorong produktivitas karyawan secara optimal.

Temuan ini sejalan dengan penelitian Fikri et al. (2025) yang menyatakan bahwa kepemimpinan memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada sektor e-commerce. Trimulyana (2025) juga menunjukkan bahwa kepemimpinan di era digital mampu meningkatkan kinerja melalui pendekatan yang lebih adaptif terhadap perubahan teknologi. Hal ini menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan yang relevan dengan perkembangan digital menjadi kebutuhan utama organisasi modern. Peran pemimpin tidak hanya sebagai pengarah, tetapi juga sebagai fasilitator transformasi digital.

Digital leadership juga berkaitan dengan kemampuan dalam menciptakan lingkungan kerja yang inovatif dan kolaboratif. Prameswari dan Nugroho (2025) menyebutkan bahwa kepemimpinan digital mendorong inovasi organisasi yang berdampak pada peningkatan kinerja. Selain itu, Handayani dan Pujiyanto (2025) menekankan bahwa digital leadership mampu meningkatkan self-efficacy karyawan yang berdampak pada performa kerja. Hal ini menunjukkan bahwa kepemimpinan digital tidak hanya berpengaruh secara langsung, tetapi juga melalui aspek psikologis karyawan.

Penelitian Gunawan et al. (2023) menunjukkan bahwa pengaruh digital leadership terhadap kinerja dapat diperkuat melalui komitmen organisasi. Karyawan yang memiliki komitmen tinggi cenderung lebih responsif terhadap arahan pemimpin berbasis digital. Hal ini memperkuat temuan bahwa kepemimpinan digital memiliki peran strategis dalam meningkatkan kinerja. Keterlibatan karyawan dalam proses kerja menjadi lebih tinggi ketika didukung oleh kepemimpinan yang adaptif.

Hasil penelitian ini juga didukung oleh Khaira (2024) yang menyatakan bahwa kepemimpinan digital berpengaruh terhadap kinerja, terutama pada generasi milenial dan Gen Z. Generasi ini memiliki kecenderungan lebih adaptif terhadap teknologi, sehingga membutuhkan gaya kepemimpinan yang sesuai. Kepemimpinan digital mampu menjembatani kebutuhan tersebut dengan memberikan arahan yang relevan. Hal ini menunjukkan bahwa kesesuaian gaya kepemimpinan dengan karakteristik karyawan menjadi faktor penting.

Nirmala (2023) menjelaskan bahwa lingkungan kerja digital membutuhkan kompetensi kepemimpinan yang berbeda dibandingkan dengan lingkungan kerja konvensional. Pemimpin dituntut mampu mengelola perubahan serta memanfaatkan teknologi sebagai alat strategis. Hal ini sejalan dengan temuan penelitian yang menunjukkan adanya pengaruh signifikan digital leadership terhadap kinerja. Kepemimpinan yang tidak adaptif terhadap teknologi akan sulit meningkatkan kinerja karyawan.

Herlissha et al. (2024) menegaskan bahwa transformasi digital dalam manajemen sumber daya manusia membutuhkan peran kepemimpinan yang kuat. Pemimpin harus mampu mengintegrasikan teknologi dalam sistem kerja secara efektif. Bahtiar dan Sunardi (2024) juga menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Temuan ini semakin memperkuat bahwa kepemimpinan digital menjadi faktor penting dalam meningkatkan kinerja.

Hasil penelitian ini memperlihatkan perbedaan dengan beberapa penelitian sebelumnya yang lebih menekankan peran variabel mediasi. Penelitian ini secara langsung menguji pengaruh digital leadership terhadap kinerja tanpa melibatkan variabel perantara. Hal ini memberikan gambaran yang lebih sederhana namun tetap kuat dalam menjelaskan hubungan antar variabel. Temuan ini mempertegas bahwa digital leadership memiliki pengaruh langsung yang signifikan terhadap kinerja karyawan pada perusahaan e-commerce.

### **Pengaruh Kompetensi Digital terhadap Kinerja Karyawan**

Hasil uji t menunjukkan bahwa kompetensi digital memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Nilai signifikansi yang lebih kecil dari 0,05 menunjukkan bahwa peningkatan kompetensi digital akan diikuti oleh peningkatan kinerja. Hal

ini menunjukkan bahwa kemampuan karyawan dalam menggunakan teknologi menjadi faktor utama dalam mendukung pekerjaan. Karyawan yang memiliki kompetensi digital tinggi cenderung lebih efektif dalam menyelesaikan tugas.

Temuan ini sejalan dengan Hidayat dan Rahmadani (2026) yang menyatakan bahwa pembelajaran digital mampu meningkatkan kompetensi karyawan. Kompetensi yang baik akan mempermudah karyawan dalam beradaptasi dengan sistem kerja berbasis teknologi. Oktariana (2024) juga menegaskan bahwa pengembangan kompetensi digital menjadi kebutuhan penting dalam dunia kerja modern. Hal ini menunjukkan bahwa kompetensi digital merupakan investasi penting bagi organisasi.

Aco et al. (2024) menemukan bahwa kompetensi digital berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada sektor pelayanan publik. Sulaeman et al. (2025) juga menunjukkan bahwa kompetensi digital berkontribusi terhadap efektivitas sistem kerja berbasis digital. Temuan ini memperkuat bahwa kompetensi digital memiliki peran yang signifikan dalam meningkatkan produktivitas kerja. Karyawan yang mampu menguasai teknologi akan lebih mudah mencapai target kerja.

Hudaya (2024) menyebutkan bahwa kompetensi digital juga berkaitan dengan kemampuan inovasi dalam organisasi. Karyawan yang memiliki kompetensi tinggi cenderung lebih kreatif dalam menyelesaikan pekerjaan. Hal ini berdampak pada peningkatan kinerja secara keseluruhan. Kemampuan untuk berinovasi menjadi nilai tambah dalam menghadapi persaingan bisnis digital.

Penelitian Khatami et al. (2025) menunjukkan bahwa kompetensi memiliki pengaruh terhadap kinerja melalui perilaku organisasi. Hal ini menunjukkan bahwa kompetensi tidak hanya berdampak langsung, tetapi juga melalui sikap kerja karyawan. Kompetensi digital membantu karyawan dalam bekerja secara lebih efektif dan efisien. Hal ini mendukung hasil penelitian yang menunjukkan pengaruh signifikan kompetensi digital terhadap kinerja.

Djunaedi et al. (2025) juga menemukan bahwa sistem kerja berbasis digital dan pelatihan digital mampu meningkatkan performa karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa peningkatan kompetensi digital dapat dilakukan melalui pelatihan yang terstruktur. Organisasi perlu memberikan dukungan dalam bentuk pelatihan dan pengembangan. Karyawan yang terlatih akan lebih siap menghadapi perubahan teknologi.

Ingriana et al. (2025) menjelaskan bahwa perkembangan e-commerce sangat dipengaruhi oleh kemampuan sumber daya manusia dalam menguasai teknologi. Kompetensi digital menjadi faktor utama dalam mendukung transformasi bisnis digital. Hal ini memperkuat hasil

penelitian bahwa kompetensi digital berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Karyawan yang kompeten akan mampu mendukung pertumbuhan perusahaan.

Penelitian ini menunjukkan perbedaan dengan penelitian sebelumnya yang sering menggabungkan kompetensi digital dengan variabel lain seperti motivasi atau lingkungan kerja. Penelitian ini secara langsung menguji pengaruh kompetensi digital terhadap kinerja tanpa variabel tambahan. Hasilnya menunjukkan bahwa kompetensi digital memiliki pengaruh yang kuat secara langsung. Hal ini memberikan pemahaman yang lebih fokus terhadap peran kompetensi digital dalam meningkatkan kinerja.

### **Pengaruh Digital Leadership dan Kompetensi Digital terhadap Kinerja Karyawan**

Hasil uji F menunjukkan bahwa digital leadership dan kompetensi digital secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Nilai signifikansi yang lebih kecil dari 0,05 menunjukkan bahwa kedua variabel tersebut secara bersama-sama mampu menjelaskan variasi kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa kinerja karyawan tidak hanya dipengaruhi oleh satu faktor saja. Kombinasi antara kepemimpinan dan kompetensi menjadi faktor yang saling melengkapi.

Temuan ini sejalan dengan penelitian Nursiva et al. (2024) yang menunjukkan bahwa digital leadership dan kompetensi berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Penelitian tersebut menegaskan bahwa kedua variabel memiliki peran penting dalam meningkatkan produktivitas kerja. Ma'rifah (2025) juga menemukan bahwa digital leadership dan kompetensi digital memiliki pengaruh terhadap kinerja dengan tambahan variabel lain. Hal ini menunjukkan bahwa hubungan antar variabel cukup konsisten.

Nasution (2026) menyatakan bahwa pertumbuhan bisnis digital sangat dipengaruhi oleh kemampuan organisasi dalam mengelola sumber daya manusia berbasis teknologi. Digital leadership dan kompetensi digital menjadi dua faktor utama dalam hal tersebut. Tanpa kepemimpinan yang baik, kompetensi karyawan tidak dapat dimanfaatkan secara optimal. Sebaliknya, tanpa kompetensi yang memadai, arahan pemimpin tidak dapat dijalankan dengan baik.

Syahrani et al. (2025) menekankan pentingnya strategi manajemen sumber daya manusia berbasis digital dalam meningkatkan kinerja. Strategi tersebut mencakup pengembangan kompetensi serta penguatan kepemimpinan digital. Hal ini menunjukkan bahwa kedua variabel saling berkaitan dalam mendukung kinerja. Kinerja karyawan akan meningkat jika kedua aspek tersebut berjalan secara seimbang.

Sunaini dan Satyadharma (2025) menjelaskan bahwa manajemen talenta yang baik dapat meningkatkan kinerja organisasi. Talenta yang unggul biasanya memiliki kompetensi digital

yang baik serta didukung oleh kepemimpinan yang efektif. Hal ini memperkuat hasil penelitian bahwa kombinasi kedua variabel berpengaruh terhadap kinerja. Pengelolaan sumber daya manusia menjadi faktor penting dalam keberhasilan organisasi.

Saepulloh dan Susila (2021) menyatakan bahwa kepemimpinan dan inovasi digital berperan dalam menciptakan keunggulan bersaing. Kinerja karyawan menjadi salah satu indikator utama dalam mencapai keunggulan tersebut. Hal ini menunjukkan bahwa peran digital leadership dan kompetensi digital tidak dapat dipisahkan. Keduanya menjadi bagian dari strategi organisasi dalam menghadapi persaingan.

Zuhurfillah dan Putri (2024) menekankan bahwa kepemimpinan digital berpengaruh terhadap keunggulan bersaing generasi muda. Generasi ini memiliki kompetensi digital yang tinggi sehingga membutuhkan kepemimpinan yang sesuai. Hal ini menunjukkan adanya keterkaitan antara kepemimpinan dan kompetensi dalam meningkatkan kinerja. Kesesuaian antara kedua faktor tersebut menjadi kunci keberhasilan organisasi.

Penelitian ini memberikan kontribusi dengan menunjukkan bahwa digital leadership dan kompetensi digital secara bersama-sama memiliki pengaruh langsung terhadap kinerja karyawan tanpa melibatkan variabel mediasi atau moderasi. Pendekatan ini memberikan gambaran yang lebih sederhana namun tetap kuat dalam menjelaskan hubungan antar variabel. Hasil ini memperkuat pentingnya integrasi antara kepemimpinan dan kompetensi dalam pengelolaan sumber daya manusia. Temuan ini relevan untuk diterapkan pada perusahaan e-commerce yang menghadapi dinamika perubahan teknologi yang cepat.

## **5. KESIMPULAN DAN SARAN**

Hasil penelitian menunjukkan bahwa digital leadership dan kompetensi digital memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada perusahaan e-commerce di Indonesia, baik secara parsial maupun simultan. Digital leadership mampu meningkatkan kinerja melalui kemampuan pemimpin dalam mengarahkan pemanfaatan teknologi dan menciptakan lingkungan kerja yang adaptif. Kompetensi digital karyawan juga terbukti menjadi faktor penting dalam menunjang efektivitas dan produktivitas kerja di era digital. Kedua variabel tersebut saling melengkapi dalam meningkatkan kinerja karyawan sehingga menjadi faktor strategis dalam pengelolaan sumber daya manusia berbasis teknologi.

Perusahaan e-commerce disarankan untuk meningkatkan kualitas digital leadership melalui pelatihan kepemimpinan berbasis teknologi agar mampu mengarahkan karyawan secara lebih efektif. Pengembangan kompetensi digital karyawan juga perlu dilakukan secara berkelanjutan melalui program pelatihan dan pembelajaran digital yang terstruktur. Selain itu,

perusahaan perlu menciptakan lingkungan kerja yang mendukung adaptasi teknologi agar karyawan dapat bekerja secara optimal. Penelitian selanjutnya diharapkan dapat menambahkan variabel lain seperti motivasi kerja atau budaya organisasi untuk memperkaya hasil penelitian.

## DAFTAR REFERENSI

- Aco, M. K., Mas'ud, M., & Zakaria, J. (2024). Pengaruh motivasi kerja, kompetensi digital, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan Perusahaan Umum daerah Daerah Air Minum (PERUMDA) Tirta Jeneberang Kabupaten Gowa. *Economics and Digital Business Review*, 5(2), 589-604. <https://doi.org/10.37531/ecotal.v5i2.1667>
- Bahtiar, A., & Sunardi, D. (2024). Pengaruh gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Finacel Digital Indonesia Jakarta Barat. *Spectrum: Multidisciplinary Journal*, 1(4), 265-270. <https://journals.sanusantara.com/index.php/spectrum/article/view/154>
- Bethabara, M., Fatimah, A., & Emilisa, N. (2024). Pengaruh digital leadership dan digital capabilities terhadap employee performance yang dimediasi oleh job satisfaction pada PT Bank Central Asia Tbk Kanwil VIII. *Jurnal Ilmiah Wahana Pendidikan*, 10(16), 515-531. <https://doi.org/10.5281/zenodo.13764217>
- Djunaedi, D., Mustafa, F., Kholil, M., Kristanti, D., Wisnu, B., & Arifin, A. (2025). Analisis pengaruh sistem penilaian kinerja secara digital, pelatihan digital dan evaluasi kinerja terhadap performa karyawan pada industri manufaktur. *Jurnal Lentera Bisnis*, 14(2), 1437-1445. <https://doi.org/10.34127/jrlab.v14i2.1489>
- Emilisa, N., Hilalluddin, A., Andrianto, H., & Apriansyah, H. (2025). Pengaruh artificial intelligence (AI) dan leadership terhadap sustainable organisational performance yang dimediasi oleh employee engagement pada perusahaan e-commerce di Jakarta Selatan. *AKADEMIK: Jurnal Mahasiswa Ekonomi & Bisnis*, 5(3), 1281-1292. <https://doi.org/10.37481/jmeh.v5i3.1493>
- Fikri, M., Destikarini, F., Wibowati, J. I., Basron, B., & Efnar, E. (2025). Pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan pada sektor e-commerce: Studi kasus pada perusahaan start-up di Kota Palembang Indonesia. *MAMEN: Jurnal Manajemen*, 4(4), 861-875. <https://doi.org/10.55123/mamen.v4i4.6567>
- Gunawan, A., Yuniarsih, T., Sobandi, A., & Muhidin, S. A. (2023). Digital leadership towards performance through mediation of organizational commitment to e-commerce in Indonesia. *Aptisi Transactions on Technopreneurship (ATT)*, 5(1Sp), 68-76. <https://doi.org/10.34306/att.v5i1Sp.325>
- Handayani, N., & Pujiyanto, W. E. (2025). Digital leadership as a growth engine in SMEs: Bridging capability, self-efficacy, and entrepreneurial performance. *JURNAL LENTERA BISNIS*, 14(2), 1331-1348. <https://doi.org/10.34127/jrlab.v14i2.1473>
- Herlissha, N., Fitari, T., Oktariani, D., & Noviyanti, I. (2024). Transformasi digital dalam praktik manajemen sumber daya manusia pada perusahaan. *Cakrawala: Jurnal Ekonomi, Manajemen dan Bisnis*, 1(4), 2394-2399. <https://doi.org/10.70451/cakrawala.v1i4.484>
- Hidayat, M. I., & Rahmadani, A. F. (2026). Digital learning as a key strategy for enhancing employee competencies. *Jurnal Ilmiah Manajemen, Ekonomi dan Bisnis*, 5(1), 83-92. <https://doi.org/10.51903/fgyb5w47>

- Hudaya, Y. (2024). Konseptualisasi model entrepreneurship digital competency dan innovation capabilities terhadap kinerja bumdes di Kabupaten Kotawaringin Barat (Master's thesis, Universitas Islam Sultan Agung, Indonesia). <https://www.proquest.com/openview/cbda15d4aa390063b734e08a26fd8082/1?pq-origsite=gscholar&cbl=2026366&diss=y>
- Ingriana, A., Chondro, J., & Rolando, B. (2025). Transformasi digital model bisnis kreatif: Peran sentral e-commerce dan inovasi teknologi di Indonesia. *Jumder: Jurnal Bisnis Digital dan Ekonomi Kreatif*, 1(1), 80-100. <https://doi.org/10.1234/jumder.v1i1.8>
- Khaira, N. (2024). Peran literasi digital dan kepemimpinan digital terhadap kinerja karyawan: Studi kasus generasi millennial dan Z di GoTo Group. *INOBI: Jurnal Inovasi Bisnis dan Manajemen Indonesia*, 7(2), 135-147. <https://doi.org/10.31842/jurnalnobis.v7i2.314>
- Khatami, Y. H., Kharismasyah, A. Y., Darmawan, A., & Arofah, R. U. (2025). Pengaruh kompetensi dan kecerdasan emosional terhadap kinerja karyawan: Dimediasi organizational citizenship behavior. *El-Mal: Jurnal Kajian Ekonomi Dan Bisnis Islam*, 6(3), 1239-1263. <https://repository.ump.ac.id/18214/2/artikel.pdf>
- Kusumawati, D. A., & Anik, S. (2023). Kelincahan organisasi: Peran keterampilan digital dan kepemimpinan agile pada UMKM. *Jurnal Magister Manajemen Unram*, 12(1). <https://pdfs.semanticscholar.org/3c62/e6cdd182a51bddacf06605f4c33cbe656339.pdf>
- Ma'rifah, S. Q. (2025). Pengaruh digital leadership, digital competency, dan cyberloafing terhadap kinerja karyawan dengan budaya organisasi sebagai variabel moderasi: Studi pada PT Pos Indonesia Kantor Cabang Kediri (Doctoral dissertation, Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim). <http://etheses.uin-malang.ac.id/82896/>
- Nasution, M. A. (2026). Tren pertumbuhan dan kinerja bisnis digital di Indonesia: Kajian literatur dan analisis konseptual 2020-2024. *Jurnal Manajemen (E-ISSN: 3124-1573)*, 1(1), 26-35. [https://jurnal.univefarina.ac.id/index.php/JM/article/view/163?utm\\_source=chatgpt.com](https://jurnal.univefarina.ac.id/index.php/JM/article/view/163?utm_source=chatgpt.com)
- Nirmala, D. Y. (2023). Tinjauan kritis tempat kerja digital dan kinerja organisasi melalui pengaruh moderat dari kompetensi kepemimpinan digital. *Journal of Research in Management Business and Social Science*, 1(2), 114-136. <https://doi.org/10.1234/journalmbs.v1i2.12>
- Nursiva, H., Sudarma, A., & Siwiyanti, L. (2024). Analisis digital leadership, kompetensi, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan JNE Sukabumi. *PERFORMANCE: Jurnal Bisnis & Akuntansi*, 14(2), 172-184. <https://doi.org/10.24929/feb.v14i2.3631>
- Oktariana, A. (2024). Implementasi pengembangan dan peningkatan kompetensi karyawan digital marketing di CV. Aladdin Karpas (Doctoral dissertation, Universitas Islam Indonesia).
- Prameswari, N., & Nugroho, D. A. (2025). Digital leadership and organizational innovation: The key to successful business transformation of MSMEs. *Jurnal Ilmiah Manajemen, Ekonomi dan Bisnis*, 4(1), 86-94. <https://doi.org/10.51903/fv2d2m71>
- Putri, D. T., & Wanasida, A. S. (2025). Analisis pengaruh transformational leadership, work environment, reward and recognition dan job satisfaction terhadap employee performance XYZ e-commerce. *Journal of Economics and Business UBS*, 842-853. <https://doi.org/10.52644/joeb.v14i4.2766>

- Saepulloh, A., & Susila, E. (2021). Analisis enterpreneur leadership dan digital inovasi terhadap keunggulan bersaing dan dampaknya pada kinerja organisasi dalam menghadapi industri 4.0. *REVITALISASI: Jurnal Ilmu Manajemen*, 10(1), 39-56. <https://doi.org/10.32503/revitalisasi.v10i1.1658>
- Sulaeman, M., Rasyiddin, A., Siahaan, F. S., & Nugroho, I. T. (2025). Kontribusi kompetensi digital dan motivasi kerja karyawan terhadap efektivitas sistem manajemen keuangan digital dengan kesiapan organisasi sebagai variabel mediasi. *Jurnal Penelitian Manajemen Terapan (PENATARAN)*, 10(2), 154-171. <https://journal.stieken.ac.id/index.php/penataran/article/view/1012>
- Sunaini, W., & Satyadharma, M. (2025). Manajemen talenta dan peningkatan kinerja aparatur sipil negara: Suatu kajian literatur pada sektor publik Indonesia. *Journal of Economics, Management, and Accounting*, 1(2), 80-90. <https://doi.org/10.65310/j9ash140>
- Syahrani, A. I., Putri, A. K., Sharon, A., Diani, V. R., Cahyani, Z. N., & Mangundjaya, W. L. (2025). Strategi manajemen sumber daya manusia untuk meningkatkan kinerja karyawan di era digital. *Jurnal Manajemen Dan Pemasaran Digital*, 3(2), 56-69. <https://doi.org/10.38035/jmpd.v3i2.312>
- Taufikurahman, T., Zalzabilah, N., & Masyhuri, M. (2025). Optimalisasi audit internal terhadap siklus pendapatan dan pengeluaran sebagai pencegahan kecurangan di era digital. *Journal of Economics, Management, and Accounting*, 1(2), 337-346. <https://doi.org/10.65310/nxrq2c51>
- Trimulyana, R. A. (2025). Pengaruh transformational leadership terhadap kinerja karyawan di era digital pada perusahaan start-up di Indonesia. *Jurnal Tadbir Peradaban*, 5(2), 220-240. <https://www.journal-stiehidayatullah.ac.id/tadbir/article/view/582>
- Zuhrufillah, I., & Putri, P. L. (2024). Pengaruh kepemimpinan digital pada keunggulan bersaing generasi Z Jawa Tengah. *Applied Research in Management and Business*, 4(1), 41-49. <https://unkartur.ac.id/journal/arimbi/article/view/249>