

Pengaruh digital leadership, management information system, dan emotional intelligence terhadap employee performance

Rizal Dewa Elmario^{1*}

Universitas Negeri Surabaya

*Email korespondensi: Rizaldewa.20020@mhs.unesa.ac.id

Abstract

The growth of science and technology brings a sustainability revolution to a company, and leaders must be able to direct change by using technology to adapt to the era of digitalization. For this reason, the topic of this research is directed towards digitalization and technology by selecting the object Airport Administration Department PT. Angkasa Pura I Juanda Airport, Surabaya. This research analyses and tests the influence of Digital Leadership, Management Information Systems (TNDE applications), and Emotional Intelligence on Employee Performance. Quantitative research methods with primary data sources will be used in this research. The sampling technique uses a saturated sample with a population of 31 employees of the Airport Administration Department. Statistical analysis of the study used the Structural Equation Model (SEM) with Partial Least Square (PLS) with the help of smart pls version 4 software. The results of the research explain that digital leadership has a significant positive effect on employee performance, management information systems (TNDE application) has a significant positive effect on employee performance, emotional intelligence has a considerable positive impact on employee performance, and there is a simultaneous or joint influence between digital leadership, management information system (TNDE application), and emotional intelligence on Airport Administration Department employee performance.

Keywords: digital leadership; employee performance; emotional intelligence; management information system.

PENDAHULUAN

Globalisasi dewasa ini terus berkembang semakin pesat seiring dengan kemajuan ilmu pengetahuan dan teknologi (IPTEK). Dengan adanya suatu sistem yang terstruktur, tentu dapat membantu penyelesaian tugas menjadi lebih mudah dan efisien bagi para manajer maupun karyawan di era digital saat ini (Lestari *et al.* 2021). Perusahaan dengan kepemimpinan digital yang kompeten dapat mengikuti arus perubahan lintas budaya di seluruh dunia dengan cepat untuk dapat ditransformasikan ke dalam perusahaan dengan karyawan yang selalu siap dalam menghadapi perubahan (Litvinenko, 2020). Karena pada dasarnya, hasil kerja yang baik akan memengaruhi keberlanjutan perusahaan dan karyawannya (S. P. Hasibuan, 2017).

Di era yang serba digital, peran pemimpin atau manajer merupakan faktor kunci keberhasilan dalam pengembangan bisnis digital, untuk itu langkah strategis yang perlu dilakukan yakni dengan tetap menjaga hubungan baik dengan para relasi bisnis dan karyawan perusahaan (Pradhan & Jena, 2017). Dalam suatu perusahaan, seorang manajer dan karyawan juga membutuhkan peran *management information system* atau sistem informasi manajemen yang efektif dalam hal perencanaan, penataan, dan pengambilan keputusan yang tepat (Kaygusuz *et al.*, 2016). Tidak hanya itu, peran kecerdasan emosional diperlukan dalam menyelesaikan kewajiban karyawan berupa tanggung jawab akan tugas yang penting dalam mengantisipasi stress kerja (Wibowo, 2017). Hal demikian yang membuat kecerdasan emosional lebih banyak berpengaruh terhadap hasil kerja dibanding kecerdasan intelektual (IQ) yang dimiliki seseorang (Goleman, 2015).

Setiap perusahaan tentunya memiliki sebutan unik untuk penggunaan aplikasi *management information system* yang nantinya akan membantu dalam proses kerja pegawai. Dalam penelitian ini, nama sistem yang akan dikaji yakni sistem aplikasi persuratan atau TNDE (Tata Naskah Dinas Elektronik). Implementasi *digital leadership* PT. Angkasa Pura I Bandar Udara Juanda Surabaya

Rizal Dewa Elmario. Pengaruh *digital leadership*, *management information system*, dan *emotional intelligence* terhadap *employee performance*.

yakni pelatihan dan kompetensi digital bagi para karyawan guna menstabilkan kinerja seperti *workshop ISO*, webinar *online series*, sosialisasi kompetensi, dan *live virtual training performance management system*. Penerapan teknologi informasi di seluruh area bandar udara dan *office* seperti menerapkan *Building Automation System (BAS)* yaitu sistem dalam ruang *Airport Operation Control Center (AOCC)* yang berfungsi untuk memonitor penggunaan peralatan di bandara, serta melakukan perawatan berkala terhadap peralatan maupun kendaraan operasional untuk memastikan kinerjanya sesuai. Kemudian, perusahaan menerapkan *whistle blowing system* atau sistem pelaporan pelanggaran, sistem pelaporan pelanggaran berfungsi untuk mendorong setiap insan perusahaan menghindari perbuatan yang melanggar pedoman etika perusahaan, maupun peraturan perundang-undangan yang berlaku. Selain itu, sistem pelaporan pelanggaran juga menjadi sarana bagi para pemangku kepentingan, baik internal maupun eksternal untuk mengomunikasikan hal-hal kritis yang berpotensi merugikan PT Angkasa Pura I dan para pemangku kepentingan. Perusahaan juga membuka layanan pengaduan digital terhadap kinerja pelayanan perusahaan untuk menerima saran dan masukan bagi seluruh *stakeholder* pengguna jasa bandara dan bisa diakses melalui fitur *live chat*, *social media*, dan formulir suara pelanggan di *customer service desk*.

Penelitian ini dilakukan pada *Airport Administration Department* PT. Angkasa Pura I Bandar Udara Juanda Surabaya dengan batasan yang hanya mengambil aplikasi TNDE dari banyak pilihan aplikasi yang diterapkan dalam perusahaan untuk menjadi fokus dalam penelitian ini. Penelitian ini juga terfokus pada 1 divisi yakni divisi *Airport Administration Department* yang di dalamnya mencakup beberapa unit kerja. Penelitian ini bertujuan menganalisis dan menguji pengaruh *digital leadership*, *management information system*, dan *emotional intelligence* terhadap *employee performance* *Airport Administration Department* PT. Angkasa Pura I Bandar Udara Juanda Surabaya.

KAJIAN PUSTAKA DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS

Digital Leadership

Menurut Saputra & Saputra, (2020) *digital leadership* atau kepemimpinan digital dikenal sebagai upaya seorang pemimpin dalam memanfaatkan kompetensi yang dimiliki guna memengaruhi dan mengarahkan rekan kerja dalam mencapai *goals* organisasi. Studi menurut Rudito & Sinaga, (2017) menyatakan bahwa kepemimpinan digital merupakan kombinasi dari kompetensi digital dan budaya digital perusahaan dalam memanfaatkan peluang guna mendorong tercapainya transformasi digital. Kepemimpinan digital berfokus pada inovasi dan tujuan perusahaan di era perubahan digital saat ini, dengan pendekatan yang cepat dan kolaborasi antar tim yang baik serta berorientasi terhadap inovasi kerja akan membuat kepemimpinan digital menjadi alat baru dalam keberlangsungan bisnis (Oberer & Erkollar, 2018). Somerville, (2013) menegaskan bahwa karakteristik yang diperlukan sebagai pemimpin digital adalah berpikir kritis menatap keberlanjutan, kemampuan beradaptasi akan munculnya teknologi baru, dan bisa memperkuat sistem ketahanan perusahaan. *Digital leadership* dapat diukur melalui beberapa indikator yakni *e-communication* (komunikasi elektronik), *e-social skills* (keterampilan sosial digital), *e-change skills* (keterampilan membangun perubahan digital), *e-team skills* (keterampilan membangun tim digital), *e-tech skills* (keterampilan teknologi digital), dan *e-trustworthiness* atau kepercayaan digital (Roman *et al.* 2019).

Management Information System

Management information system atau sistem informasi manajemen merupakan bagian dari proses bertukar informasi dengan cara penginputan, pencatatan, pengawasan dan pengoperasian data hingga menerima *output* yang nantinya akan membantu dalam pengambilan keputusan (Danang Sunyoto & SE, 2014). Sistem informasi manajemen berperan penting dalam pengelolaan data dan pengambilan informasi di mana dapat membantu perusahaan dalam sisi pelayanan menjadi lebih terukur, serta berpengaruh terhadap hasil dan cara kerja seseorang dalam menggunakan sistem tersebut (Shehadeh M.A.AL-Gharaibeh & Nazem M.M. Malkawi, 2013). Sistem informasi juga dilengkapi dengan fitur yang terstruktur seperti manipulasi, pencatatan, dan pencarian data yang dapat membantu manajer dalam mengubah dan mengolah data hanya dengan menuliskan kata kunci tanpa melihat isi keseluruhan data (Lestari *et al.* 2021). Selain itu, sistem informasi yang terintegrasi dengan baik akan memberikan dampak yang signifikan terhadap efektivitas kinerja perusahaan (Rumengan *et al.* 2023).

Dengan demikian, perlu adanya tingkat keseimbangan antara sumber daya manusia dan sumber daya komputerisasi, dengan adanya SDM yang baik (kompeten) sistem informasi manajemen akan berjalan optimal (Beti, 2019). Sistem informasi manajemen yang baik dapat diukur melalui beberapa indikator yakni ketersediaan informasi, sistem informasi yang mudah diakses, kehandalan sistem, sistem informasi yang jelas dan akurat, dan penyedia informasi yang konsisten (Kumorotomo & Agus Margono, 2008).

Emotional Intelligence

Emotional intelligence atau kecerdasan emosional merupakan proses berinteraksi sosial dalam perusahaan, yang dapat diartikan sebagai kemampuan seorang karyawan dalam memahami dan mengendalikan emosi saat berinteraksi dengan karyawan lain, dengan kecerdasan emosional yang stabil dapat menumbuhkan rasa percaya diri dengan memahami kelebihan dan kekurangan dalam memotivasi diri sendiri, serta dapat mengelola emosi secara efektif dalam berinteraksi dengan rekan kerja yang menjadi bekal dalam membuat keputusan yang tepat (Goleman, 2015). Kecerdasan emosional diperlukan dalam menyelesaikan kewajiban yang diemban pegawai berupa banyaknya tugas guna mengantisipasi stress kerja (Wibowo, 2017). Kecerdasan emosional dikenal sebagai kecerdasan hati yang dapat membantu seseorang dalam mengembangkan dialog sosial secara langsung maupun melalui media sosial di dalam kehidupan berorganisasi di era digital (Zohar & Marshall, 2007). Seseorang dengan kecerdasan emosi yang baik cenderung akan lebih terarah dalam menjalankan pekerjaan dengan tingkat kesulitan yang tinggi sekalipun (Goleman, 2017). Kecerdasan emosional dapat diukur melalui beberapa indikator yakni pengenalan diri, pengendalian diri, motivasi, empati, dan keterampilan membina hubungan sosial (Goleman, 2015).

Employee Performance

Employee performance atau kinerja karyawan mengacu pada keharusan dalam menyelesaikan seluruh tugas yang dianggap sebagai tanggung jawab setiap pekerja dengan mengedepankan kualitas dan kuantitas demi tercapainya penilaian kinerja yang berdampak signifikan terhadap *goals* keberlanjutan perusahaan (Mangkunegara, 2014). Karena pada dasarnya hasil kerja yang baik akan berdampak baik juga bagi perusahaan (S. P. Hasibuan, 2017). Dalam hal ini, perlu adanya evaluasi kinerja individu dari setiap hasil kerja di periode waktu tertentu guna mengantisipasi penurunan produktivitas perusahaan yang berdampak terhadap keberlanjutan perusahaan (Edison, 2016). Kinerja karyawan dapat diukur melalui beberapa indikator yakni kualitas kerja, kuantitas kerja, produktivitas, efektivitas, dan kemandirian (Robbins & Coulter, 2016).

Pengaruh hubungan antar variabel

Menurut Yusuf *et al.* (2023) *digital leadership* atau kepemimpinan digital dapat meningkatkan kinerja organisasi, karena karyawan selalu berorientasi pada inovasi, lintas hierarki dan fokus yang kuat dalam bekerja. Penelitian terdahulu oleh Purwanto *et al.* (2021) menyatakan *digital leadership* berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan di industri manufaktur. Penelitian terdahulu oleh Shin *et al.* (2023) juga menyatakan *digital leadership* berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja organisasi di Korea Selatan. Hal senada juga diungkapkan oleh penelitian Yusuf *et al.* (2023) yang menyatakan bahwa *digital leadership* berpengaruh signifikan positif terhadap *employee performance*. Berdasar rujukan beberapa teori dan penelitian terdahulu, hipotesis penelitian ditentukan sebagai berikut.

H1: *Digital leadership* berpengaruh signifikan positif terhadap *employee performance*.

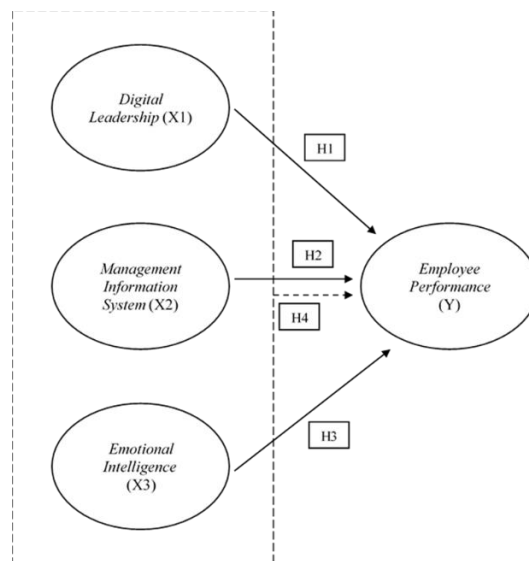
Implementasi *management information system* atau sistem informasi manajemen dalam dunia kerja sangat penting, khususnya dalam perusahaan dengan penerapan digitalisasi yang dalam kesehariannya menerapkan praktik komputerisasi dengan tujuan memudahkan dan mengoptimalkan proses kerja (Amellya & Shoraya Assegaf, 2016). Penelitian terdahulu oleh Ardianto & Putra, (2022) menyatakan bahwa sistem informasi manajemen SDM berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja pegawai di PT. Mitra Global Kencana. Hal senada juga diungkapkan Singh Rajawat & Sharma, (2022) yang menyatakan sistem informasi manajemen memengaruhi kinerja secara signifikan positif di mana

sistem informasi bekerja dengan jelas dan terbuka hingga dapat menghasilkan kepuasan pengguna dan dapat meningkatkan kinerja karyawan. Berdasar rujukan beberapa teori dan penelitian terdahulu, hipotesis penelitian ditentukan sebagai berikut.

Seseorang dengan kecerdasan emosional yang baik cenderung akan lebih terarah dalam menjalankan pekerjaan dengan tingkat kesulitan yang tinggi sekalipun (Goleman, 2017). Penelitian terdahulu oleh Ratnasari *et al.* (2020) menyatakan kecerdasan emosional berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja karyawan D'Merlion Hotel Batam. Penelitian oleh Priyono, (2015) juga menyatakan *emotional intelligence* berpengaruh signifikan positif terhadap *employee performance* PNS pusat bahasa Jawa Timur. Hal senada juga diungkapkan oleh penelitian Putra *et al.* (2020) menyatakan kecerdasan emosional berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja karyawan Roxy Square Mall Jember bagian busana. Berdasar rujukan beberapa teori dan penelitian terdahulu, hipotesis penelitian ditentukan sebagai berikut.

Penelitian oleh Sapta *et al.* (2023) menyatakan dalam penelitiannya bahwa variabel *digital leadership* dan *management information system* terhadap *employee performance* sama sama saling berpengaruh positif signifikan. Penelitian tersebut menggambarkan sistem informasi manajemen sebagai sistem yang efektif dapat mengoptimalkan proses pengelolaan informasi dan komunikasi hingga dapat membantu manajer dalam proses koordinasi antar unit kerja dan pengambilan keputusan. Penelitian yang menyatakan variabel *digital leadership*, *management information system*, dan *emotional intelligence* terhadap *employee performance* secara bersamaan masih belum ditemukan pada penelitian terdahulu. Dalam hal ini hipotesis penelitian awal dapat diasumsikan sebagai berikut.

Berdasarkan konsep penelitian yang telah dibahas dan hipotesis yang tersusun, maka model kerangka konseptual digambarkan sebagai berikut:



Gambar 1. MODEL KONSEPTUAL

METODE PENELITIAN

Metode penelitian kuantitatif dengan sumber data primer akan digunakan pada penelitian ini. Populasi pada penelitian ini yakni karyawan Airport Administration Department PT. Angkasa Pura I Bandar Udara Juanda Surabaya. Penyebaran angket atau kuesioner dilaksanakan secara *offline* dengan kriteria penilaian jawaban menggunakan skala likert 1 sampai 5. Analisis statistik penelitian menggunakan *Structural Equation Model (SEM) - Partial Least Square (PLS)* dengan bantuan *software smartpls* versi 4.0.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Deskripsi Responden

Berdasarkan peta penyebaran kuesioner, diperoleh karakteristik seperti dalam tabel berikut.

Tabel 1.
KARAKTERISTIK RESPONDEN

Keterangan	Frekuensi	%
Jenis Kelamin		
1. Laki-Laki	15	48
2. Perempuan	16	52
Usia		
26-30 Tahun	3	10
31-35 Tahun	8	26
36-40 Tahun	5	16
41-45 Tahun	5	16
> 45 Tahun	10	32
Lama Kerja		
1-5 Tahun	1	3
6-10 Tahun	10	32
> 10 Tahun	20	65

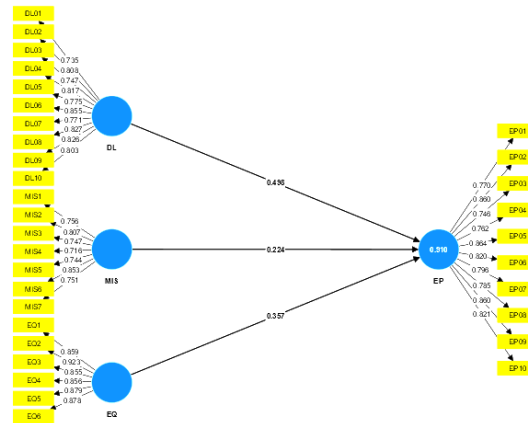
Sumber: Data diolah peneliti (2024).

Tabel di atas menjabarkan karakteristik responden dengan jumlah total 31 karyawan. Responden berjenis kelamin laki-laki berjumlah 15 karyawan (48%) dan perempuan berjumlah 16 karyawan (52%). Responden ber usia 26-30 tahun berjumlah 3 (10%), usia 31-35 berjumlah 8 (26%), usia 36-40 berjumlah 5 (16%), usia 41-45 berjumlah 5 (16%), dan usia lebih dari 45 tahun dinyatakan paling dominan dengan jumlah 10 (32%). Responden berdasarkan lama bekerja 1-5 tahun berjumlah 1 (3%), lama bekerja 6-10 tahun berjumlah 10 (32%), dan lama bekerja lebih dari 10 tahun dinyatakan paling dominan dengan jumlah 20 (65%).

Hasil uji *Convergent Validity*

Dalam tahap uji validitas konvergen, pengujian dianggap valid atau lolos jika korelasi nilai setiap indikator mencapai dan melebihi angka 0,7 (Ghozali, 2014). Dalam tahap ini, semua item dinyatakan valid dan dapat dilihat dalam *measurement model* berikut.

Rizal Dewa Elmario. Pengaruh *digital leadership*, *management information system*, dan *emotional intelligence* terhadap *employee performance*.



Sumber: Data diolah Smartpls 4.0, 2024

Gambar 2. UJI MEASUREMENT MODEL

Hasil Uji *Composite Reliability* dan *Cronbach's Alpha*

Pengujian reliabilitas komposit diperlukan guna melihat konsistensi antar variabel, di mana nilai yang ditetapkan agar variabel tersebut lolos dalam uji reliabilitas yakni di atas 0,70 (Ghozali, 2014). Pengujian statistik *cronbach's alpha* merupakan bagian pengujian yang digunakan untuk memperkuat uji reliabilitas. Sistemnya juga sama, data dinyatakan lolos uji apabila nilai mencapai atau melebihi angka 0,70 (Ghozali, 2014). Uji *composite reliability* dan *cronbach's alpha* pada penelitian ini dinyatakan lolos, yang dinyatakan dalam tabel berikut.

Tabel 2.
HASIL UJI *CRONBACH'S ALPHA* DAN *COMPOSITE RELIABILITY*

Variabel	<i>Cronbach's Alpha</i>	<i>Composite Reliability</i>
<i>Digital Leadership</i>	0,936	0,940
<i>Management Information System</i>	0,888	0,901
<i>Emotional Intelligence</i>	0,939	0,952
<i>Employee Performance</i>	0,941	0,950

Sumber: Data diolah Smartpls 4.0 (2024).

Hasil Uji *R-Square* dan *Q-Square*

Hasil uji *r-square* dikatakan punya pengaruh kuat jika menunjukkan angka di atas 0,6 (Ghozali, 2014). Dalam model penelitian ini uji *R-Square* digunakan untuk melihat pengaruh simultan. Nilai *R-Square* pada penelitian ini berada di angka 0,910 (91%). Hal ini berarti variabel *employee performance* dipengaruhi oleh variabel *digital leadership*, *management information system*, dan *emotional intelligence* secara simultan atau bersama-sama, yang berarti variabel-variabel tersebut menjelaskan sebesar 91% dalam penelitian ini, sisanya (9%) dijelaskan oleh variabel diluar model penelitian. Uji *Q-Square* dalam penelitian ini digunakan untuk mengukur seberapa baik observasi yang dihasilkan di mana dalam menentukan *Q-Square* dapat melihat nilai *R-Square* dengan rumus dan perhitungan sebagai berikut:

$$\begin{aligned}
 Q^2 &= 1 - (1 - r^2) \\
 Q^2 &= 1 - (1 - 0,910) \\
 Q^2 &= 0,91 \dots\dots\dots (1)
 \end{aligned}$$

Dengan demikian didapat hasil perhitungan yang menyatakan nilai *Q-Square* sebesar 0,91, sehingga dapat diketahui bahwa model penelitian ini memiliki nilai prediktif yang relevan, di mana dikatakan relevan jika nilai lebih besar dari 0 (Ghozali, 2014).

Hasil Uji Kausalitas

Pengujian hipotesis atau uji kausalitas, dijabarkan dalam tabel berikut:

Tabel 3.
HASIL UJI HIPOTESIS PENELITIAN

Hubungan Antar Variabel	Original Sample	P-Value	T-Statistics	Signifikansi	Keterangan
<i>Digital Leadership</i> → <i>Employee Performance</i>	0,498	0,001	3,120	$\geq 1,96$ (Signifikan)	Hipotesis diterima
<i>MIS</i> → <i>Employee Performance</i>	0,357	0,014	2,188	$\geq 1,96$ (Signifikan)	Hipotesis diterima
<i>Emotional Intelligence</i> → <i>Employee Performance</i>	0,224	0,015	2,178	$\geq 1,96$ (Signifikan)	Hipotesis diterima

Sumber: Data diolah Smartpls 4.0 (2024).

Tabel hasil pengujian di atas menyatakan hubungan pengaruh antara variabel *independent* terhadap variabel *dependent* baik signifikan maupun tidak. Untuk melihat level signifikan maupun tidak dapat dilihat pada kolom *t-statistics*, di mana pada ketentuannya variabel dikatakan signifikan jika nilai *t-statistics* lebih dari 1,96, sementara pada kolom *p-value* menjadi acuan untuk menentukan variabel tersebut berpengaruh signifikan kearah positif (nilai dibawah 0,050) atau negatif (Ghozali, 2014). Hubungan antar variabel *digital leadership* terhadap *employee performance*, diketahui nilai *t-statistics* dan signifikansinya sebesar $3,120 \geq 1,96$, yang berarti terdapat pengaruh signifikan antara *digital leadership* terhadap *employee performance*, sementara pada *p-value* didapat nilai 0,001 yang berarti berpengaruh positif. Hubungan antar variabel *management information system* terhadap *employee performance*, diketahui nilai *t-statistics* dan signifikansinya sebesar $2,188 \geq 1,96$, yang berarti terdapat pengaruh signifikan antara *management information system* terhadap *employee performance*, sementara pada *p-value* didapat nilai 0,014 yang berarti berpengaruh positif. Hubungan antar variabel *emotional intelligence* terhadap *employee performance*, diketahui nilai *t-statistics* dan signifikansinya sebesar $2,178 \geq 1,96$, yang berarti terdapat pengaruh signifikan antara *emotional intelligence* terhadap *employee performance*, sementara pada *p-value* didapat nilai 0,015 yang berarti berpengaruh positif.

Pengaruh *Digital Leadership* terhadap *Employee Performance*

Hasil pengujian yang dilakukan untuk mencari pengaruh *digital leadership* terhadap *employee performance* menyatakan bahwa terdapat pengaruh signifikan positif dan hipotesis dinyatakan diterima. Hal tersebut senada dengan beberapa penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Widyaputri & Sary, (2022), Hidayat, Sumantri, *et al.* (2023), dan Purwanto *et al.* (2021) yang menyatakan terdapat pengaruh signifikan positif antara *digital leadership* terhadap *employee performance* perusahaan. Hasil tersebut merujuk pada analisis jawaban responden yang menyatakan bahwa karyawan perusahaan dapat berkomunikasi dengan memanfaatkan penerapan media digital dan menghindari miskomunikasi antar pekerja, serta mampu memanfaatkan sosial media agar tetap lancar berkomunikasi antar rekan kerja yang berjarak. Analisis responden juga mengungkapkan bahwa pimpinan antusias memberikan pelatihan digital terkait penggunaan aplikasi baru yang masuk dalam perusahaan.

Mengingat pentingnya pengaruh *digital leadership* (kepemimpinan digital) terhadap *employee performance* (kinerja karyawan), implikasi pada penelitian ini, yakni perusahaan tetap menyeimbangkan SDM dan sumber daya teknologi yang ada, dengan kombinasi tersebut perusahaan dapat memanfaatkan peluang dan mendorong tercapainya transformasi digital untuk kinerja berkelanjutan. Penerapan teknologi digital tersebut tentu akan membantu meningkatkan efisiensi dalam pelaksanaan tugas dan pengambilan keputusan karyawan demi tercapainya *goals* organisasi. Kepemimpinan digital berfokus pada inovasi dan tujuan perusahaan di era perubahan digital saat ini, dengan pendekatan yang cepat dan kolaborasi antar tim yang baik serta berorientasi terhadap inovasi kerja akan membuat kepemimpinan digital menjadi alat baru dalam keberlangsungan bisnis (Oberer & Erkollar, 2018).

Rizal Dewa Elmario. Pengaruh *digital leadership*, *management information system*, dan *emotional intelligence* terhadap *employee performance*.

Pengaruh *Management Information System* terhadap *Employee Performance*

Hasil pengujian yang dilakukan untuk mencari pengaruh *management information system* terhadap *employee performance* menyatakan bahwa terdapat pengaruh signifikan positif dan hipotesis dinyatakan diterima. Hasil tersebut senada dengan penelitian terdahulu oleh Singh Rajawat & Sharma, (2022), Ardianto & Putra, (2022), dan Hidayat, Wibisono, *et al.* (2023) yang menyatakan bahwa *management information system* terhadap *employee performance* berpengaruh signifikan positif. Hasil tersebut merujuk pada analisis jawaban responden yang menyatakan bahwa sistem pengaplikasian TNDE *application* berhasil diterapkan guna menunjang proses kerja karyawan dalam melaksanakan pekerjaan sehari-hari yang dinilai efektif dan efisien dalam menunjang kinerja karyawan.

Mengingat pentingnya pengaruh penggunaan TNDE *application* terhadap *employee performance* (kinerja karyawan), implikasi pada penelitian ini, yakni perusahaan melakukan perawatan secara berkala terhadap sistem untuk mengantisipasi eror karena *bug* dan sampah aplikasi guna tetap menjaga kenyamanan dan ketidak khawatiran pemakainya saat bekerja. Sistem secara berkala juga perlu dilakukan *running* ulang atau *refresh* sebelum dipakai guna mengantisipasi kelambatan saat pemakaian berlangsung. Analisis responden juga menyatakan bahwa TNDE atau tata naskah dinas elektronik dinilai mampu menyediakan informasi yang dibutuhkan unit kerja dan dalam pengaplikasiannya tersedia fitur yang simpel dan mudah dipahami. Selain itu, TNDE juga menyajikan data dan informasi yang akurat dalam membantu komunikasi antar unit kerja sehingga karyawan merasa puas akan fitur yang sesuai dan konsisten. Dalam hal ini, sistem informasi manajemen dapat diandalkan menjadi sistem pelaporan terpercaya dan mengatur semua proses manajerial dengan tingkat efesiensi yang tinggi.

Pengaruh *Emotional Intelligence* terhadap *Employee Performance*

Hasil pengujian yang dilakukan untuk mencari pengaruh *emotional intelligence* terhadap *employee performance* menyatakan bahwa terdapat pengaruh signifikan positif dan hipotesis dinyatakan diterima. Hasil tersebut senada dengan penelitian terdahulu oleh Ratnasari *et al.* (2020), Nurhuda & Irfani, (2023), Putra *et al.* (2020), dan Rahmawaty *et al.* (2021) yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh signifikan positif antara *emotional intelligence* karyawan terhadap *employee performance*. Hasil tersebut merujuk pada analisis jawaban responden yang menyatakan bahwa karyawan mampu mengontrol dan mengendalikan kecerdasan emosional guna menghasilkan kinerja yang maksimal. Analisis responden juga menggambarkan keadaan batin karyawan dalam memahami rekan kerjanya untuk menyesuaikan dan saling membantu agar timbul rasa saling peduli antar rekan unit kerja.

Mengingat pentingnya pengaruh *emotional intelligence* (kecerdasan emosional) terhadap *employee performance* (kinerja karyawan), implikasi pada penelitian ini, yakni para karyawan perusahaan selalu menjaga keharmonisan dan saling mengerti satu sama lain, serta tidak enggan memberi bantuan antar rekan kerja yang sedang menghadapi kesulitan saat bekerja. Jika penerapan tersebut terus terjalin, tentu akan menimbulkan kenyamanan dan efek semangat saat bekerja yang akan berdampak positif untuk kinerja keberlanjutan perusahaan. Dengan demikian, karyawan akan selalu merasa termotivasi untuk mencapai kinerja terbaiknya dan tidak mudah putus asa dalam menghadapi kesulitan saat bekerja. Oleh sebab itu, kecerdasan emosional merupakan komponen penting dalam sebuah perusahaan dengan perpaduan teknologi dan analisis keterampilan dalam mencapai *goals* organisasi berkelanjutan.

Pengaruh *Digital Leadership*, *Management Information System*, dan *Emotional Intelligence* Secara Simultan terhadap *Employee Performance*

Hasil dalam menentukan pengaruh atau uji simultan pengaplikasian PLS-SEM dapat dilihat dari nilai *R-square* dengan indikasi nilai yang tergolong kuat, moderat, dan lemah (Ghozali, 2014). Hasil pengujian pada penelitian ini mencatat nilai *R-square* menunjukkan angka dengan indikasi kuat yang berarti pengaruh simultan dinyatakan kuat dan hipotesis dinyatakan diterima. Temuan tersebut berdasarkan analisa lapangan yang terjadi di lingkungan perusahaan, di mana penerapan *digital leadership* ditandai dengan pengaplikasian TNDE *Application* yang mampu memudahkan proses kerja karyawan dalam penginputan surat menyurat *online* dan penerapan *video conference* yang digunakan dalam pelaksanaan rapat *online*. Selain itu, dalam menunjang kecerdasan emosional

karyawan dalam mendekati masa pensiun, Perusahaan mengadakan pelatihan *Emotional Spiritual Quotient* (ESQ) untuk membekali karyawan agar siap secara emosi dan psikologis dalam memasuki masa purna tugas atau masa di mana emosional relatif kurang stabil. Dengan demikian, dapat dikatakan *digital leadership*, *management information system* (TNDE application), dan *emotional intelligence* berpengaruh secara simultan atau bersama-sama terhadap *employee performance*.

KESIMPULAN

Berdasarkan pembahasan dan hasil pengujian maka dapat ditarik kesimpulan yang menyatakan bahwa *digital leadership* berpengaruh signifikan positif terhadap *employee performance*, *management information system* berpengaruh signifikan positif terhadap *employee performance*, *emotional intelligence* berpengaruh signifikan positif terhadap *employee performance*, serta *digital leadership*, *management information system*, dan *emotional intelligence* dinyatakan berpengaruh secara simultan atau bersama-sama terhadap *employee performance* *Airport Administration Department* PT. Angkasa Pura I Bandar Udara Juanda Surabaya. Hasil tersebut menjawab semua rumusan masalah yang tersusun dan mengklaim bahwa seluruh hipotesis penelitian bisa diterima.

Penelitian ini memiliki keterbatasan yakni penelitian dilakukan hanya pada *Airport Administration Department* PT. Angkasa Pura I Bandar Udara Juanda Surabaya yang di dalamnya mencakup beberapa unit kerja, kemudian batasan penelitian ini hanya mengambil aplikasi TNDE dari banyak pilihan aplikasi yang diterapkan dalam perusahaan untuk menjadi fokus dalam penelitian ini. Berdasarkan pembahasan dan hasil pengujian, saran bagi instansi kedepannya agar lebih mengedepankan penelitian selanjutnya untuk meneliti variabel baru yang belum pernah diteliti disana, sehingga akan timbul bahasan dan saran baru yang lebih *update* untuk diulas, mengingat perubahan dan perkembangan yang harus diikuti dengan topik atau isu yang sedang hangat. Untuk penelitian selanjutnya juga diharapkan jika ingin meneliti penerapan variabel sistem informasi manajemen atau penerapan aplikasi dalam perusahaan, alangkah baiknya mengambil aplikasi dengan skala prioritas utama yang dipakai dalam bekerja, dengan demikian akan dapat melihat dampaknya secara langsung maupun tidak langsung terkait fungsi dari penerapan aplikasi terhadap kinerja maupun efektivitas kerja di dalam unit kerja perusahaan yang akan diteliti. Dalam perkembangan era digitalisasi yang semakin pesat dan mulai diaplikasikan di berbagai perusahaan dengan ranah digital di Indonesia, penelitian selanjutnya diharapkan bisa mengulas terkait pengimplementasian variabel kepemimpinan digital pada perusahaan yang bergerak di bidang teknologi digital. Penelitian selanjutnya juga bisa diterapkan dengan mengambil variabel sesuai problematika yang ada dalam objek penelitian seperti *green human resource management*, *digital communication*, kompetensi dan lain sebagainya.

DAFTAR PUSTAKA

- Amellya, N., & Shoraya Assegaf, S. (2016). Sistem Informasi Kepegawaian Pada MTsN Mulawarman Banjarmasin Berbasis Web. *Jurnal POSITIF*, 2(1), 28-33. <https://ejurnal.poliban.ac.id/index.php/Positif/article/view/315>.
- Ardianto, R. E., & Putra, M. (2022). Pengaruh Sistem Informasi SDM, Pelatihan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Mitra Global Kencana. *JENIUS*, 5(2). 314-325. <https://doi.org/10.32493/jjsdm.v5i2.16510>.
- Beti, I. Y. (2019). Sistem Pendukung Keputusan Pemilihan Karyawan Terbaik Menggunakan Simple Additive Weighting. *ILKOM Jurnal Ilmiah*, 11(3), 252-259. <https://doi.org/10.33096/ilkom.v11i3.480.252-259>.
- Danang Sunyoto, S. H., & SE, M. M. (2014). *Sistem Informasi Manajemen (Perspektif Organisasi)*. Yogyakarta: Media Pressindo.

Rizal Dewa Elmario. Pengaruh *digital leadership, management information system, dan emotional intelligence* terhadap *employee performance*.

Dwiputranti, M. I., Oktora, A., Okdinawati, L., & Fauzan, N. (2019). Acceptance and Use of Information Technology: Understanding Information Systems for Indonesia's Humanitarian Relief Operations. *Gajah Mada International Journal Of Business*, 21(3), 242-262. <https://doi.org/10.22146/gamaijb.39199>.

Edison. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Cetakan ke 1). Bandung: Alfabeta.

Ghozali, I. (2014). *Structural Equation Modeling Metode Alternatif dengan Partial Least Squares (PLS)* (4th ed.). Badan Penerbit Universitas Diponegoro.

Gita Subakti, A., & Pia Adiati, M. (2015). The Effects Of Management Information System Toward Decision Making In Food And Beverage Service Department In X Resorts And Hotels Bandung, *Binus Business Review*, 6(3), 391-400. <https://doi.org/10.21512/bbr.v6i3.949>.

Goleman, D. (2015). *Kecerdasan Emosional; Mengapa Emotional Intelligence Lebih tinggi dari IQ*. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama.

Goleman, D. (2017). *Emotional Intelligence*. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama.

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>.

Hidayat, F., Wibisono, C., & Satriawan, B. (2023). The Influence Of The Use Of Information Technology, Management Information Systems, Digital Competence And Work Environment On The Work Effectiveness Of Election Supervisory Members Through Job Satisfaction In Bawaslu In Riau Islands Province. *Online) Journal of Namibian Studies*, 33(1), 2209–2235. <https://doi.org/10.59670/jns.v33i.4267>

Ibarra, D., Ganzarain, J., & Igartua, J. I. (2018). Business model innovation through Industry 4.0: A review. *Procedia Manufacturing*, 22, 4–10. <https://doi.org/10.1016/j.promfg.2018.03.002>

Kaygusuz, İ., Akgemci, T., & Yilmaz, A. (2016). The Impact Of HRIS Usage On Organizational Efficiency And Employee Performance: A Research In Industrial And Banking Sector In Ankara And Istanbul Cities. *International Journal of Business & Management, IV* (4), 14-52. <https://doi.org/10.20472/bm.2016.4.4.002>

Kumorotomo, W., & Agus Margono, S. (2008). *Sistem informasi manajemen : dalam organisasi-organisasi publik*. Yogyakarta: Gajah Mada University Press.

Lestari, L. L., Susanti, A. S., Ganesha, P. P., Jend, J., Subroto, G., & Bandung, K. (2021). Pengaruh Sistem Informasi Kepegawaian Terhadap Efektivitas Kerja Karyawan Rumah Sakit Muhammadiyah Bandung The Effect of Personnel Information Systems on the Work Effectiveness of Muhammadiyah Hospital Employees in Bandung, *Jurnal Manajemen Kesehatan Yayasan RS. Dr. Soetomo*, 7(2), 284-295. <https://doi.org/http://dx.doi.org/10.29241/jmk.v7i2.643>

Litvinenko, V. S. (2020). Digital Economy as a Factor in the Technological Development of the Mineral Sector. *Natural Resources Research*, 29(3), 1521–1541. <https://doi.org/10.1007/s11053-019-09568-4>

Mangkunegara, A. P. (2014). *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia* (Cetakan ke 6). Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.

- Nurhuda, A., & Irfani, A. (2023). Pengaruh Kecerdasan Emosional terhadap Kinerja Karyawan. *Bandung Conference Series: Business and Management*, 3(1), 390-396. <https://doi.org/10.29313/bcsbm.v3i1.7098>
- Oberer, B., & Erkollar, A. (2018). Leadership 4.0: Digital Leaders in the Age of Industry 4.0. *International Journal of Organizational Leadership*, 7(4), 404-412. <https://doi.org/10.33844/ijol.2018.60332>
- Pradhan, R. K., & Jena, L. K. (2017). Employee Performance at Workplace: Conceptual Model and Empirical Validation. *Business Perspectives and Research*, 5(1), 69-85. <https://doi.org/10.1177/2278533716671630>
- Priyono. (2015). Effect of intellectual intelligence, emotional intelligence and spiritual intelligence to performance civil servants Language Center eastjava, *International Journal of Applied Business and Economic Research*, 13(9), 7067-7079.
- Purwanto, A., Purba, J. T., Bernarto, I., & Sijabat, R. (2021). Pengaruh Servant, Digital dan Green Leadership terhadap Kinerja Industri Manufaktur Melalui Mediasi Komitmen Organisasi. *Jurnal Riset Inspirasi Manajemen Dan Kewirausahaan*, 5(1), 1-13. <https://doi.org/10.35130/jrimk.v5i1.174>
- Putra, A., Prihatini, D., & Priyono, A. (2020). Pengaruh Kecerdasan Emosional dan Komitmen Organisasional terhadap Kinerja Karyawan Bagian Busana Roxy Square Mall Jember dengan Organizational Citizenship Behavior (OCB) Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Ekonomi Akuntansi Dan Manajemen*, 19(1), 15-29. <https://doi.org/10.19184/jeam.v19i1.16207>
- Rahmawaty, A., Rokhman, W., Bawono, A., & Irkhani, N. (2021). Emotional Intelligence, Spiritual Intelligence and Employee Performance: The Mediating Role of Communication Competence. *International Journal of Business and Society*, 22(2), 734-752. <https://doi.org/10.33736/ijbs.3754.2021>
- Ratnasari, S. L., Supardi, S., & Nasrul, H. W. (2020). Kecerdasan Intelektual, Kecerdasan Emosional, Kecerdasan Spiritual, Dan Kecerdasan Linguistik Terhadap Kinerja Karyawan. *JABA (Journal of Applied Business Administration)*, 4(2), 98-107. <https://doi.org/10.30871/jaba.v4i2.1981>
- Robbins, S. P., & Coulter, M. (2016). *Management* (13th ed.). Pearson Education.
- Roman, A. V., Van Wart, M., Wang, X., Liu, C., Kim, S., & McCarthy, A. (2019). Defining E-leadership as Competence in ICT-Mediated Communications: An Exploratory Assessment. *Public Administration Review*, 79(6), 853-866. <https://doi.org/10.1111/puar.12980>
- Rudito, P., & Sinaga, M. (2017). *Digital Mastery: Membangun Kepemimpinan Digital Untuk Memenangkan Era Disrupsi*. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama.
- Rumengan, J., Wibisono, C., & Otok, B. W. (2023). Moderating partial least square to the management information system with total quality management of study program performane. *International Journal of Civil Engineering and Technology*, 9(9), 334-352. <https://iaeme.com/Home/issue/IJCIET?Volume=9&Issue=9>.
- Sapta, F. Y., Rahmatika, D. N., & Suliyanto, S. (2023). E-Leadership: Unveiling the Role of Digital Era Leadership in Enhancing Employee Performance in Higher Education Institution. *International Journal of Current Science Research and Review*, 6(7), 3918-3930. <https://doi.org/10.47191/ijcsrr/V6-i7-09>
- S. P. Hasibuan, M. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Revisi). Jakarta: Bumi Aksara.

Rizal Dewa Elmario. Pengaruh *digital leadership, management information system, dan emotional intelligence* terhadap *employee performance*.

Saputra, N., & Saputra, A. M. (2020). Transforming into Digital Organization by Orchestrating Culture, Leadership, and Competence in Digital Context. *GATR Global Journal of Business Social Sciences Review*, 8(4), 208–216. [https://doi.org/10.35609/gjbssr.2020.8.4\(2\)](https://doi.org/10.35609/gjbssr.2020.8.4(2))

Shehadeh M.A.AL-Gharaibeh, & Nazem M.M. Malkawi. (2013). The Impact of Management Information Systems on the Performance of Governmental Organizations-Study at Jordanian Ministry of Planning. *International Journal of Business and Social Science*, 4(17), 101-109. <https://doi.org/10.15373/22778179>

Shin, J., Mollah, M. A., & Choi, J. (2023). Sustainability and Organizational Performance in South Korea: The Effect of Digital Leadership on Digital Culture and Employees' Digital Capabilities. *Sustainability*, 15(3), 2027-2042. <https://doi.org/10.3390/su15032027>

Singh Rajawat, M., & Sharma, N. (2022). Statistical Analysis and Significance of Information and Communication Technology based Improved Human Resource Information System (HRIS) in HR Performance for Banking and Financial Systems, *International Journal of Intelligent Systems and Application in Engineering*, 10(1), 243-247. <https://ijisae.org/index.php/IJISAE/article/view/2287>

Somerville, M. M. (2013). Digital Age Discoverability: A Collaborative Organizational Approach. *Serials Review*, 39(4), 234–239. <https://doi.org/10.1016/j.serrev.2013.10.006>

Wibowo, C. T. (2017). Analisis pengaruh kecerdasan emosional (EQ) dan kecerdasan spiritual (SQ) pada kinerja karyawan. *Jurnal Bisnis Dan Manajemen*, 15(1), 1-16. <https://doi.org/10.20961/jbm.v15i1.4108>

Widyaputri, P., & Sary, F. P. (2022). Digital leadership and organizational communication toward millennial employees in a telecommunication company. *Corporate Governance and Organizational Behavior Review*, 6(4), 157–167. <https://doi.org/10.22495/cgobrv6i4p15>

Yusuf, M., Satia, H. M. R., Bernardianto, R. B., Nurhasanah, N., Irwani, I., & Setyoko, P. I. (2023). Exploring the role of digital leadership and digital transformation on the performance of the public sector organizations. *International Journal of Data and Network Science*, 7(4), 1983–1990. <https://doi.org/10.5267/j.ijdns.2023.6.014>

Zohar, D., & Marshall, I. (2007). *SQ : Kecerdasan Spiritual*. Bandung: Mizan Pustaka.