

ABSTRACT

Pengaruh Empowering Leadership dan Inter Organizational Knowledge Sharing Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kecerdasan Digital Sebagai Variabel Moderasi

Novi Nuryani¹, Dita Prameswari²

Background: The rapid development of science and technology has brought changes to human resources in organizations. These changes result in every employee being required to improve their performance. Increasing employee performance can be done through empowering leadership and inter-organizational knowledge sharing which is supported by digital intelligence.

Purpose: The aim of this research is to find out how empowering leadership and inter-organizational knowledge sharing influence employee performance with digital intelligence as a moderating variable.

Methods: This research uses an explanatory quantitative approach which aims to test the formulated hypothesis. Determining the number of samples using the Slovin formula with certain criteria and obtaining a sample of 100. The method used is Partial Least Square (PLS).

Results: The research results show that empowering leadership and inter-organizational knowledge sharing have a positive and significant influence on employee performance, digital intelligence does not moderate the relationship between empowering leadership and employee performance. And digital intelligence is able to moderate the relationship between inter-organizational knowledge sharing and employee performance.

Conclusion: Empowering leadership and inter-organizational knowledge sharing play a role in improving employee performance. Digital intelligence does not moderate the relationship between empowering leadership and employee performance. And digital intelligence moderates the relationship between inter-organizational knowledge sharing and employee performance.

Suggestion: It is recommended for researchers who want to conduct research on the same issue to add other variables, for example bleisure.

Keywords: Empowering Leadership, Inter Organizational Knowledge Sharing, Kecerdasan Digital dan Kinerja Karyawan

Authors

- 1) Universitas An Nuur
novinuryani410@gmail.com
- 2) Universitas An Nuur
ditaprameswari@unan.ac.id

doi: -

Correspondence to:

Name: novi nuryani
Institusi: Universitas An Nuur
Address: Jl. Gajahmada No.7 Purwodadi,
Grobogan, Jawa Tengah
Email: novinuryani410@gmail.com
Phone: 081903205887

Published Online on April 20, 2024

This online publication has been corrected

PENDAHULUAN

Kecanggihan teknologi informasi dan komunikasi memberi kemudahan dalam berbagai bidang kehidupan antara lain perdagangan, pendidikan, pemerintahan, dan kesehatan. Kemudahan akses yang diberikan oleh teknologi memainkan peran kunci dalam interaksi yang terjadi termasuk di dalam organisasi, dimulai dengan mendesain ulang organisasi agar lebih efektif menggunakan sumber daya manusia digital, kolaborasi dan komunikasi. Dengan demikian, terdapat persaingan dan perlu adanya kolaborasi antar karyawan dalam situasi yang lebih rumit agar lebih imajinatif, kreatif, dan mampu menggunakan pengetahuannya untuk meningkatkan kinerja organisasi (Colbert, 2016).

Berkembang pesatnya ilmu pengetahuan dan teknologi, juga membawa sumber daya manusia dalam organisasi mengalami perubahan (Orlando, 2018). Perubahan tersebut mengakibatkan setiap karyawan dituntut lebih supaya dapat meningkatkan kinerja mereka. Akan tetapi, berdasarkan hasil observasi di Luwes Purwodadi banyak karyawan yang kurang memiliki keterampilan serta kemampuan dalam bidang teknologi sehingga menghambat kinerja mereka yang berkaitan dengan pengoperasian computer dan kurangnya komunikasi sehingga memicu terjadinya *miss communication*.

Kinerja merupakan perilaku aktual yang ditunjukkan oleh seorang pekerja sehubungan dengan kedudukannya dalam bisnis (Muliawan et al., 2017). Kinerja karyawan merupakan hasil akhir akumulasi kerja seseorang selama jangka waktu tertentu dalam melakukan pekerjaan dan tanggung jawabnya untuk memenuhi kesepakatan bersama menenai target kerja yang harus dicapai (Rivai & Basri, 2005).

Faktor penting yang menentukan keberhasilan suatu perusahaan adalah kepemimpinan karena pemimpin merupakan orang yang akan merencanakan, mengarahkan dan mengawasi kinerja perusahaan guna meraih target dan tujuan perusahaan. Akhir-akhir ini gaya kepemimpinan yang dikenal dengan istilah kepemimpinan pemberdayaan (*empowerment leadership*) sedang menarik banyak perhatian. Dengan memberikan wewenang atau otonomi yang lebih besar kepada para pengikutnya, seorang pemimpin dengan gaya ini meningkatkan motivasi para pengikutnya dan memperkuat psikologis serta efikasi diri pengikutnya (Qian et al., 2018).

Peran berbagi pengetahuan dalam proses kinerja karyawan adalah meningkatkan efektivitas pembuat keputusan. Pada penelitian ini *knowledge sharing* dikonseptualisasikan menjadi inter organizational knowledge sharing. Menurut Nodari et al. (2016) *Inter organizational knowledge sharing* adalah kegiatan yang memungkinkan terjadinya pembelajaran secara timbal balik melalui pertukaran pengetahuan antar organisasi.

Terdapat perbedaan hasil dari penelitian terdahulu yang menimbulkan kesenjangan penelitian (*research gap*). Untuk hubungan empowering leadership dan kinerja karyawan pada penelitian Nabillah (2021) kinerja PNS di pemerintahan Kota Palangka Raya dipengaruhi secara signifikan dan positif oleh kepemimpinan pemberdayaan. Sementara itu, temuan penelitian Humborstad et al. (2014) menunjukkan bahwa pemberdayaan kepemimpinan dan *work performance* tidak sejalan dan bahkan sering kali bertentangan cenderung negatif. Penelitian Fikri & Laily (2022) terkait berbagi pengetahuan dengan kinerja karyawan menunjukkan bahwa hal tersebut mempunyai pengaruh yang positif signifikan. Sementara, temuan Ramadhan et al. (2013) mengungkap variabel kinerja

karyawan tidak dipengaruhi secara signifikan variabel berbagi pengetahuan.

Berdasarkan kesenjangan dan fenomena yang ada peneliti memilih digital intelligence atau kecerdasan digital sebagai variabel moderasi untuk meningkatkan kinerja karyawan. Karena penggunaan kecerdasan digital telah membuat banyak kegiatan menjadi lebih bermakna dan mudah, dengan mengutamakan efisiensi dan efektivitas. Kecanggihan teknologi seperti penggunaan website dan aplikasi sangat diperlukan dalam aktivitas komunikasi dan pengembangan prosedur kerja baru. Adams (2004) mendefinisikan kecerdasan digital merupakan tanggapan atas transformasi budaya yang disebabkan oleh teknologi digital, dengan mempertimbangkan keterampilan serta kemampuan yang ada. Kapasitas SDM dalam memanfaatkan teknologi informasi untuk meningkatkan kinerja karyawan merupakan nilai tambah. Peneliti seperti Zhang and Dawes (2006) percaya bahwa efektivitas dan efisiensi kolaborasi antar organisasi melalui berbagi pengetahuan dapat ditingkatkan dengan kemajuan teknologi informasi.

Objek penelitian ini adalah karyawan Luwes Purwodadi. Luwes Purwodadi bergerak di bidang industri retail untuk membantu masyarakat Purwodadi memenuhi kebutuhan sehari-hari. Populasi penelitian ini terdiri dari 250 karyawan Luwes Purwodadi dengan pengambilan jumlah sampel sebanyak 100.

Berdasarkan latar belakang dan research gap diatas, maka diajukan sebuah penelitian dengan tujuan meningkatkan Kinerja Karyawan yang dipengaruhi variabel *Empowering Leadership* dan *Inter Organizational Knowledge Sharing* serta variabel moderasi Kecerdasan Digital. Maka penelitian ini mengambil judul “Pengaruh *Empowering Leadership* dan *Inter Organizational Knowledge Sharing* Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kecerdasan Digital Sebagai Variabel Moderasi”.

KERANGKA KONSEP / PENGEMBANGAN HIPOTESIS

Empowering Leadership

Empowering leadership (EL) menurut Zhang & Bartol (2010) didefinisikan dengan ciri-ciri kepemimpinan pemberdayaan seperti pendelegasian tugas dan wewenang, menyerahkan kedaulatan kerja, penataran, dan memberikan informasi penting kepada bawahan. Berdasarkan temuan empiris, kepemimpinan yang memberdayakan dapat menciptakan lingkungan kerja yang positif karena pemimpin secara konsisten memberikan instruksi yang membantu membentuk karakter individu, secara aktif mendorong partisipasi dalam pengambilan keputusan, menawarkan pembinaan, dan mengungkapkan kepedulian kepada setiap karyawan dengan tujuan utama meningkatkan kinerja karyawan (Tabara et al., 2021). Indikator yang digunakan berdasarkan pendapat dari Zhang & Bartol (2010) dan Arnold et al. (2000) yaitu meningkatkan kebermaknaan kerja, mendorong partisipasi dalam pengambilan keputusan, memberikan kepercayaan, dan menunjukkan kepedulian (show concern) terhadap karyawan.

Inter Organizational Knowledge Sharing

Berbagi pengetahuan antar organisasi adalah kegiatan mentransfer atau menyebarkan pengetahuan dari perwakilan satu organisasi ke organisasi lain (DiFonzo & Bordia, 2005). Hasil penelitian Nodari et al., (2016) menunjukkan bukti empiris donasi pengetahuan (knowledge donating), pada gilirannya, menjadi penting dalam proses berbagi pengetahuan karena selain berdampak pada kapasitas penyerapan, dan berpengaruh terhadap kinerja

organisasi, donasi pengetahuan berkontribusi pada pengembangan pengumpulan pengetahuan (knowledge collecting), yang juga secara tidak langsung terkait dengan kinerja. Indikator yang digunakan yaitu knowledge donating yang meliputi berbagi pengetahuan dengan perusahaan lain tanpa diminta, berbagi pengetahuan dan meminta untuk mengikuti, berbagi informasi tanpa diminta, berbagi pengalaman dan kisah sukses. Dan untuk knowledge collecting meliputi mengumpulkan pengetahuan dari perusahaan lain, mengumpulkan informasi dari perusahaan lain, mengumpulkan atau pencarian pengalaman dan kisah sukses dari perusahaan lain.

Kecerdasan Digital

Adams (2004) menyatakan bertambahnya kecerdasan bentuk baru yaitu digital intelligence (kecerdasan digital), sebagai tanggapan atas teknologi digital yang membawa perubahan budaya, dengan mempertimbangkan keterampilan serta kemampuan yang ada. CMC (computer mediated communication) yang efektif dapat mendukung kinerja karyawan sebuah tim dalam menghasilkan beragam ide-ide dan tentunya dengan pemimpin yang mendukung penuh serta memberikan kepercayaan dalam tuntutan pekerjaan karyawan (Rahayu & Muna, 2021). Berdasarkan hasil penelitian terdahulu CMC (computer mediated communication) yang efektif dapat mendukung kinerja karyawan sebuah tim dalam menghasilkan beragam ide-ide dan tentunya dengan pemimpin yang mendukung penuh serta memberikan kepercayaan dalam tuntutan pekerjaan karyawan (Rahayu & Muna, 2021). Indikator yang digunakan mengadopsi dari pendapat Mithas & Smith (2017) dan Yuhyun (2016) yaitu penggunaan situs web dan aplikasi, respon terhadap perubahan trend, digital emotional intelligence, dan digital communication.

Kinerja Karyawan

Menurut Nurcahyo & Wikaningrum (2020) kinerja merupakan hasil perolehan karyawan dalam memenuhi tanggungjawabnya baik secara kuantitas serta mutu, dan juga hasil kerja digunakan perusahaan sebagai panduan dalam merencanakan strategi masa depan yang tepat dan sesuai visi misi perusahaan sehingga mampu bertahan serta bersaing dengan perusahaan lain. Kinerja menurut Al Mehrzi dan Singh (2016) adalah keseluruhan keberhasilan pencapaian seseorang selama jangka waktu tertentu dalam menyelesaikan tanggung jawab dengan potensi hasil yang berbeda-beda, seperti standar kinerja, tujuan atau target, dan kriteria yang ditetapkan dan disepakati bersama. Berdasarkan Bernadin & Russel (2013) dan Bangun (2012) maka indikator yang digunakan yaitu kualitas kerja, kuantitas pekerjaan, ketepatan waktu, dan kerja sama.

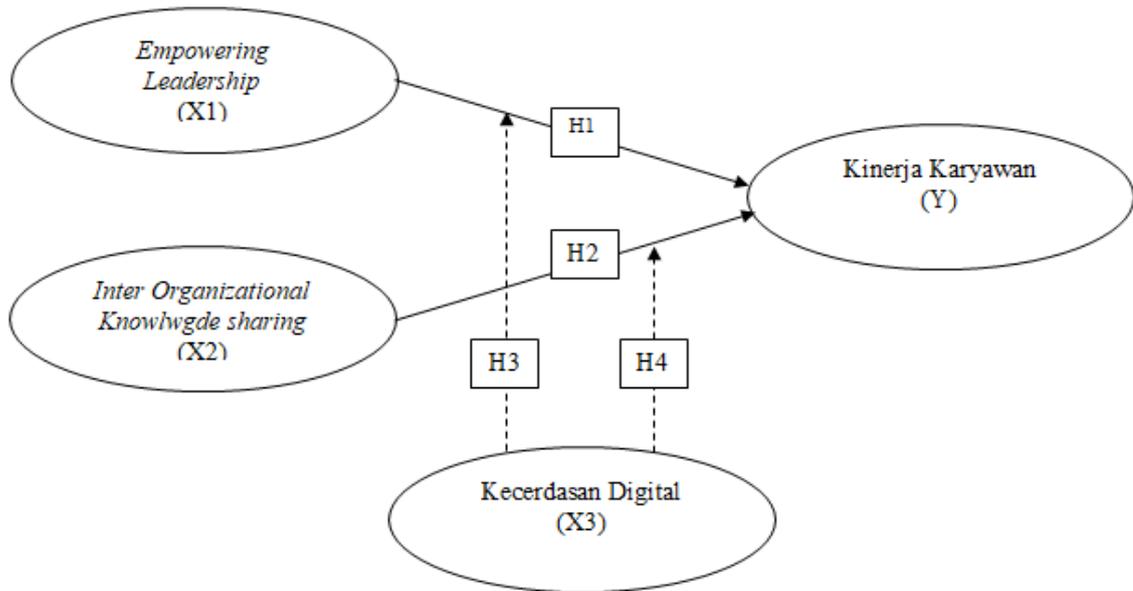
Berdasarkan teori dan hasil penelitian terdahulu maka dirumuskan hipotesis sebagai berikut.

H1: Empowering Leadership secara signifikan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan.

H2 : Inter Organizational Knowledge Sharing secara signifikan berpengaruh terhadap Kinerja karyawan.

H3 : Kecerdasan Digital memoderasi hubungan antara Empowering Leadership dan Kinerja Karyawan.

H4 : Kecerdasan Digital memoderasi hubungan antara Inter Organizational Knowledge Sharing dan Kinerja Karyawan.



Gambar 1 Model Penelitian

METODOLOGI

Jenis penelitian yang digunakan adalah eksplanatori dengan pendekatan kuantitatif. Penelitian eksplanatori adalah penelitian yang berfokus pada hubungan variabel dan melakukan pengujian hipotesa yang dirumuskan (Effendi & Tukiran, 2012).

Sebanyak 250 karyawan Luwes Purwodadi menjadi populasi dalam penelitian ini. Penentuan jumlah sampel menggunakan rumus slovin dengan hasil 154. Teknik penentuan non probability sampling (purposive sampling) dipergunakan dalam penelitian ini. Purposive Sampling merupakan teknik dengan menggunakan pertimbangan tertentu untuk penetapan sampel (Sugiyono, 2015). Maka diperoleh sampel sebanyak 100. Kriteria yang digunakan adalah karyawan tetap Luwes Purwodadi yang menggunakan teknologi untuk berkomunikasi dengan rentang usia 20 hingga 40 tahun, serta karyawan yang sudah bekerja minimal 1 tahun. Pengumpulan data menggunakan kuesioner tertutup dengan 5 skala likert. Analisis data menggunakan aplikasi Smart PLS versi 4.0.

Tabel 1 DOV Dan Indikator

NO	VARIABEL	INDIKATOR	SUMBER
1	<i>Empowering Leadership</i> (EL) adalah proses membimbing dan mempengaruhi karyawan untuk mencapai tujuan organisasi melalui penerapan pendelegasian tugas dan kekuasaan, memberikan informasi penting serta memberikan kebermaknaan kerja pada bawahannya..	<ol style="list-style-type: none"> Meningkatkan kebermaknaan kerja Meningkatkan partisipasi dalam pengambilan keputusan Memberikan kepercayaan Menunjukkan kepedulian (show) 	<p>Zhang & Bartol (2010)</p> <p>Arnold et al., (2000)</p>

		concern) terhadap karyawan	
2	<i>Inter Organizational Knowledge Sharing</i> adalah kesediaan suatu perusahaan untuk berbagi pengetahuan meliputi <i>knowledge donating</i> dan <i>knowledge collecting</i> yang dalam pelaksanaannya melalui perwakilan individu dengan tujuan mengidentifikasi peluang dan pengetahuan yang dimiliki perusahaan lain.	<p>1. Knowledge Donating</p> <ul style="list-style-type: none"> - berbagi pengetahuan pada perusahaan lain tanpa diminta - berbagi pengetahuan dan mengikuti - berbagi informasi tanpa diminta - berbagi pengalaman dan kisah sukses <p>2. Knowledge Collecting</p> <ul style="list-style-type: none"> - mengumpulkan pengetahuan dari perusahaan lain - mengumpulkan informasi dari perusahaan lain - mengumpulkan/mencari pengalaman dan kisah sukses dari perusahaan lain 	van den Hooff & de Leeuw van Weenen (2004)
3	Kecerdasan digital (<i>digital intelligence</i>) adalah tanggapan atas perubahan teknologi digital dengan mempertimbangkan kemampuan, keterampilan dan emosional dalam menghadapi dan memenuhi tantangan serta beradaptasi dengan kehidupan digital.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Penggunaan situs web dan aplikasi 2. Respon terhadap perubahan trend 3. <i>Digital emotional intelligence</i> 4. <i>Digital communication</i> 	Mithas & Smith (2017) Yuhyun, (2016)
4	Kinerja karyawan adalah hasil kerja karyawan maupun hasil dari kerja sama antar karyawan berupa kualitas dan kuantitas yang terselesaikan secara tepat waktu sesuai kesepakatan bersama.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kualitas kerja 2. Kuantitas pekerjaan 3. Ketepatan waktu 4. Kerja sama 	Bernadin & Russel (2013) Bangun, (2012)

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji *outer model* dilakukan untuk membuktikan validitas dan realibilitas indikator dengan variabelnya.

Tabel 1. Measurement Evaluation Model

Latent Variable	Indicators	Convergent Validity		Internal Consistency Reliability		Discriminant Validity
		Loadings	AVE	Composite Reliability	Cronbach Alpha	HTMT
		>0.60	>0.50	>0.70	>0.70	<0.90
Empowering Leadership	EL.1	0.660				
	EL.2	0.628	0.547	0.827	0.723	YES
	EL.3	0.836				
	EL.4	0.813				
IOKS.1	0.788					
Inter Organizational Knowledge Sharing	IOKS.2	0.792				
	IOKS.3	0.754	0.521	0.883	0.848	YES
	IOKS.4	0.717				
	IOKS.5	0.626				
	IOKS.6	0.646				
	IOKS.7	0.712				
	KD.1	0.741				
KD.2	0.815					
Kecerdasan Digital	KD.3	0.792	0.636	0.874	0.809	YES
	KD.4	0.838				
	KK.1	0.729				
Kinerja Karyawan	KK.2	0.827	0.629	0.871	0.802	YES
	KK.3	0.829				
	KK.4	0.782				
Kecerdasan Digital* Inter Organizational Knowledge Sharing		1.000				
Empowering Leadership* Kecerdasan Digital		1.000				

Tabel 2. Fornell-Larcker Criterion

	Kecerdasan Digital	Empowering Leadership	Inter Organizational Knowledge Sharing	Kinerja Karyawan
Kecerdasan Digital	0,797			
Empowering Leadership	0,647	0,740		
Inter Organizational Knowledge Sharing	0,530	0,615	0,722	

<i>Kinerja Karyawan</i>	0,677	0,704	0,658	0,793
-------------------------	-------	-------	-------	-------

Hasil dari uji *outer model* menunjukkan model valid dan reliable dengan karena nilai *Outer loadings* > 0,60 maka tidak ada indikator yang harus dihapus.

Uji struktural model (*inner model*) digunakan untuk memprediksi hubungan antar variabel latennya.

Tabel 3. Path Coefficient

	<i>Original Sample (O)</i>	<i>Sample Mean (M)</i>	<i>Standard Deviation (STDEV)</i>	<i>T Statistics (O/STDEV)</i>	<i>P Values</i>
<i>Kecerdasan Digital → Kinerja Karyawan</i>	0.219	0.220	0.090	2.434	0.015
<i>Empowering Leadership → Kinerja Karyawan</i>	0.360	0.365	0.095	3.786	0.000
<i>Inter Organizational knowledge sharing → Kinerja Karyawan</i>	0.206	0.223	0.080	2.563	0.010
<i>Kecerdasan Digital *Empowering Leadership → Kinerja Karyawan</i>	0.108	0.119	0.064	1.693	0.091
<i>Kecerdasan digital *Inter Organizational Knowledge Sharing → Kinerja Karyawan</i>	-0.178	-0.174	0.061	2.936	0.003

Tabel 4. Kesimpulan Hasil Uji Hipotesis

Hipotesis	Jalur	Hipotesis	Hasil	Kesimpulan
H1	<i>Empowering leadership → Kinerja Karyawan</i>	Positif Signifikan	Positif Signifikan	Diterima
H2	<i>Inter Organizational knowledge sharing → Kinerja Karyawan</i>	Positif Signifikan	Positif Signifikan	Diterima
H3	<i>Empowering Leadership * Kecerdasan digital → Kinerja Karyawan</i>	Positif Signifikan	Positif Tidak signifikan	Ditolak
H4	<i>Inter Organizational Knowledge Sharing* Kecerdasan digital → Kinerja Karyawan</i>	Positif Signifikan	Positif Signifikan	Diterima

Pengaruh Empowering Leadership Terhadap Kinerja Karyawan

Tabara et al. (2021) menyatakan kepemimpinan yang memberdayakan dapat menciptakan lingkungan kerja yang positif karena pemimpin secara konsisten memberikan instruksi yang membantu membentuk karakter individu, secara aktif mendorong partisipasi dalam pengambilan keputusan, menawarkan pembinaan, dan mengungkapkan kepedulian kepada setiap karyawan dengan tujuan utama meningkatkan kinerja karyawan.

Pemimpin dengan gaya pemberdayaan karyawan memberikan dampak terhadap rasa percaya diri, menumbuhkan rasa tanggungjawab dan semangat kerja dalam diri karyawan selama menjalankan tugasnya. Ketika pemimpin memberikan pembinaan, informasi penting serta

percaya kepada bawahannya maka karyawan akan terbuka dalam menerima pengetahuan. Hal tersebut memunculkan ide-ide, inovasi dan kreativitas karyawan dalam meningkatkan kinerja mereka.

Pengaruh *Inter Organizational Knowledge Sharing* Terhadap Kinerja Karyawan

Berbagi pengetahuan yang dilakukan oleh individu antar organisasi, yaitu proses donasi (*knowledge donating*) dan pengumpulan pengetahuan (*knowledge collecting*) memungkinkan terciptanya pengetahuan baru, pemecahan masalah dan retensi pengetahuan yang dibagikan dan disebarluaskan oleh karyawan (Nodari et al., 2016). Berbagi pengetahuan dapat memberikan wawasan yang luas terhadap sudut pandang karyawan mengenai perubahan jaman dimana informasi sangat cepat menyebar. Ketika karyawan berbagi pengetahuan dengan karyawan lain maka terjadi pertukaran informasi pengetahuan serta kisah sukses mereka dalam menjalankan tugas. Hal tersebut memotivasi karyawan dalam mencapai kesuksesan yang berpengaruh terhadap kinerja yang mereka berikan.

Kecerdasan Digital Memoderasi Hubungan Empowering Leadership Terhadap Kinerja Karyawan

Rohmah (2020) yang menemukan bahwa kompetensi digital tidak memoderasi hubungan antara kelincahan komunikasi dan kinerja, maupun hubungan antara kerja sama dan kinerja. Individu lebih tertarik memanfaatkan TI sebagai waktu senggang (*leisure time*) dengan bermain di dunia maya, oleh karena itu penggunaan TI yang intensif akan menurunkan kinerja karena rasa bosan, dan penggunaan TI yang buruk akan melemahkan kerja sama. Waktu senggang (*leisure time*) karyawan untuk bermain saja lebih baik dimanfaatkan untuk kegiatan bisnis yang biasa disebut dengan *bleisure* yaitu menggabungkan bisnis dengan liburan guna memanfaatkan waktu senggang.

Berdasarkan hal tersebut terdapat indikasi bahwa pemimpin kurang memberikan arahan dalam hal penggunaan teknologi dan memfasilitasi alat digital di lingkungan kerja. Pemimpin harus memastikan karyawannya memiliki kemampuan dan keterampilan dalam mengadopsi pembaharuan teknologi dan efektifitas kerja di lingkungan digital. Selain itu dapat memotivasi karyawan untuk menciptakan dan menghasilkan ide-ide baru dengan menawarkan alat dan platform baru yang memungkinkan kolaborasi, berbagi ide dan inovasi lebih cepat, terintegrasi, dan lancar.

Kecerdasan Digital Memoderasi Hubungan *Inter Organizational Knowledge Sharing* Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan temuan Nguyen & Prentice (2022) kinerja karyawan dengan donasi pengetahuan dan pengumpulan pengetahuan saling berkaitan, hal itu memiliki arti bahwa karyawan berkinerja tinggi cenderung menyumbangkan dan mengumpulkan pengetahuan secara online. Hal tersebut menunjukkan semakin tinggi kecerdasan digital karyawan akan membantu dalam melakukan kegiatan berbagi pengetahuan sehingga meningkatkan kinerja mereka. Dengan menggunakan aplikasi, situs web dan media sosial karyawan dapat mengakses berbagai informasi yang mereka butuhkan dimanapun dan kapanpun serta dapat berkomunikasi dengan karyawan lain dengan jarak yang tidak ada batasannya. Kecerdasan

dalam menggunakan teknologi digital dapat meningkatkan kegiatan berbagi pengetahuan dan mengumpulkan pengetahuan untuk meningkatkan kinerja karyawan.

KESIMPULAN

Berdasarkan temuan penelitian *empowering leadership*, *inter organizational knowledge sharing*, dan kecerdasan digital dapat meningkatkan kinerja karyawan. Hasil analisis data melalui kuesioner yang diberikan kepada responden karyawan Luwes Purwodadi, maka dapat disimpulkan bahwa *Empowering leadership* berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Dengan menerapkan *empowering leadership* akan menumbuhkan komitmen karyawan dalam memberikan kinerja yang baik.

Inter organizational knowledge sharing berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Karyawan harus meningkatkan kegiatan berbagi pengetahuan dengan cara menjalin hubungan baik dengan karyawan lain dan mengikuti komunitas serta pelatihan-pelatihan. Kinerja karyawan meningkat ketika mereka secara sukarela berbagi pengetahuan yang dimiliki.

Kecerdasan digital tidak mampu memoderasi hubungan antara *empowering leadership* dan kinerja karyawan. Dalam hal ini pemimpin harus memberikan arahan serta memfasilitasi teknologi digital di lingkungan kerja.

Kecerdasan digital mampu memoderasi hubungan antara *inter organizational knowledge sharing* dan kinerja karyawan. Dengan teknologi digital proses kerja dan komunikasi akan semakin mudah dan cepat. Untuk meningkatkan kinerja, karyawan harus merespond perkembangan teknologi digital maka perusahaan harus mengadakan pelatihan tentang cara pemanfaatan teknologi digital untuk karyawannya.

SARAN DAN KETERBATASAN

Penelitian ini memiliki keterbatasan yaitu terdapat jawaban responden yang tidak lengkap dan sesuai kriteria maka, responden harus diberikan penjelasan dan bagi yang menggunakan *google form* dicantumkan ringkasan kriteria secara singkat dan jelas. Kuesioner yang digunakan hanya kuesioner tertutup, maka untuk agenda penelitian selanjutnya dapat menambahkan kuesioner terbuka agar jawaban responden lebih luas. Ada satu hipotesis yang ditolak, maka disarankan bagi peneliti yang ingin melakukan penelitian pada isu yang sama untuk menambahkan variabel lain, misalnya *bleisure*.

DAFTAR PUSTAKA

- Adams, N. B. (2004). Digital Intelligence Fostered by Technology. *Journal of Technology Studies*, 30(2), 93–97.
- Al Mehrzi, N., & Singh, S. K. (2016). Competing through employee engagement: a proposed framework. *International Journal of Productivity and Performance Management*, 65(6), 831–843. <https://doi.org/10.1108/IJPPM-02-2016-0037>
- Arnold, J. A., Arad, S., Rhoades, J. A., & Drasgow, F. (2000). The empowering leadership questionnaire: The construction and validation of a new scale for measuring leader behaviors. *Journal of Organizational Behavior*, 21(3), 249–269. [https://doi.org/10.1002/\(sici\)1099-1379\(200005\)21:3<249::aid-job10>3.0.co;2-%23](https://doi.org/10.1002/(sici)1099-1379(200005)21:3<249::aid-job10>3.0.co;2-%23)

- Bangun, W. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Erlangga.
- Bernadin, H. J., & Russel, J. E. A. (2013). *Human Resource Management. International edition* (6th ed.). McGraw Hill, Inc.
- DiFonzo, N., & Bordia, P. (2005). An Exploratory Study On Interorganizational Knowledge Sharing In An Information System Implementation Environment. *Journal of Allergy and Clinical Immunology*, 130(2), 556. <http://dx.doi.org/10.1016/j.jaci.2012.05.050>
- Mithas, S., & Smith, R. H. (2017). What Is Digital Intelligence ? *IT Profesional*, 19 (4), 3–6.
- Nguyen, T. M., & Prentice, C. (2022). Reverse relationship between reward, knowledge sharing and performance. *Knowledge Management Research and Practice*, 20(4), 516–527. <https://doi.org/10.1080/14778238.2020.1821588>
- Nodari, F., Oliveira, M., Carlos, A., Maçada, G., Nodari, F., Carlos, A., & Maçada, G. (2016). *Organizational performance through the donation and collection of interorganizational knowledge*. <https://doi.org/10.1108/VJKMS-08-2014-0052>
- Nurchahyo, S. A., & Wikaningrum, T. (2020). Peran Knowledge Sharing, Learning Organization dan Individual Innovation Capability Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, 21, 13–25.
- Rahayu, T., & Muna, N. (2021). Peran Empowering Leadership Dalam Meningkatkan Produktivitas Karyawan Selama Work From Home. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 6(2), 98–110. <https://doi.org/10.38043/jimb.v6i2.3211>
- Rohmah, T. N. (2020). Kelincahan Komunikasi dan Kualitas Kerja Sama Menuju Efisiensi Kinerja Sumber Daya Manusia Dimasa New Normal Berbasis Kompetensi Digital. *Journal of Management & Business*, 3(1), 70–82.
- Tabara, R., Azriya, N., & Mardiyah, U. (2021). Empowering Leadership Dan Kinerja Pegawai: Sebuah Studi Empiris Pada Distrik X Kabupaten Maybrat. *Ekombis Sains: Jurnal Ekonomi, Keuangan Dan Bisnis*, 6(2), 149–156. <https://doi.org/10.24967/ekombis.v6i2.1220>
- Yuhyun, P. (2016). *8 digital skills we must teach our children*. <https://www.weforum.org/agenda/2016/06/8-digital-skills- we-must-teach-our-children/>
- Zhang, X. (2010). Linking empowering leadership and employee creativity: The influence of psychological empowerment, intrinsic motivation, and creative process engagement. *Development and Learning in Organizations: An International Journal*, 24(5), 4–9. <https://doi.org/10.1108/dlo.2010.08124ead.007>