

## **Peran *Digital Leadership* dalam Meningkatkan Kinerja Organisasi di Era Transformasi Digital**

**Feni Hadi Wibowo, Sri Wartini**

Prodi Manajemen, Fakultas Ekonomika dan Bisnis,

Universitas Negeri Semarang

fenihadiwibowo@students.unnes.ac.id

DOI: <https://doi.org/10.15294/msdm.v1i1.300>

QRCBN 62-6861-4243-013

### **ABSTRAK**

Perkembangan teknologi yang pesat mendorong organisasi untuk melakukan transformasi digital secara menyeluruh. *Digital leadership* muncul sebagai bentuk kepemimpinan *modern* yang mampu mengintegrasikan teknologi ke dalam visi strategis, budaya kerja dan proses operasional organisasi. Penulisan ini bertujuan untuk mengkaji peran *digital leadership* dalam meningkatkan kinerja organisasi di era transformasi digital. Metode yang digunakan dalam penulisan menggunakan data sekunder yang diperoleh dari jurnal terindeks nasional dan internasional periode 2019 –2025. Hasil tinjauan menunjukkan bahwa *digital leadership* berperan penting dalam membentuk budaya digital, meningkatkan inovasi, kolaborasi, serta kompetensi Sumber Daya Manusia yang berdampak positif pada kinerja organisasi. *Digital leadership* yang efektif mampu menghadirkan efisiensi, keterlibatan pegawai dan keunggulan kompetitif. Penelitian ini menyarankan agar studi selanjutnya melakukan penelitian kuantitatif untuk menguji hubungan antar variabel serta mengembangkan model konseptual *digital leadership* yang aplikatif di berbagai sektor.

**Kata Kunci:** *digital leadership*, kinerja, transformasi digital

## PENDAHULUAN

Perubahan teknologi yang cepat mendorong organisasi di seluruh dunia melakukan perubahan strategi dalam menghadapi era transformasi digital (Oktaviani et al., 2023). Pada era digital, konsep kepemimpinan terus berkembang dengan fokus pada keterbukaan, fleksibilitas dan adaptasi (Tarumingkeng, 2023). Setiap pemimpin dalam organisasi dituntut untuk mampu memperhatikan peluang dalam transformasi digital supaya mampu menciptakan nilai baru (*value creation*) untuk memperkuat daya saing organisasi (Saputra et al., 2024). Transformasi digital tidak hanya mengenai penerapan teknologi digital, tetapi juga meliputi: transformasi budaya dalam organisasi, proses kerja dan cara berpikir setiap individu dalam organisasi (Norliani et al., 2024). Dengan demikian, Sumber Daya Manusia (SDM) menjadi faktor penting dalam keberhasilan proses transformasi digital (Yulian, 2022).

Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan faktor utama dalam keberhasilan suatu organisasi, adapun sumber daya yang berkualitas memiliki peran penting bagi keberhasilan organisasi terutama dalam membangun dan mencapai tujuan (Nguyen & Dao, 2023). Dimana dengan segala kompetensi yang dimiliki, Sumber Daya Manusia menjadi tulang punggung dalam aktivitas pengelolaan dan keberlangsungan jangka panjang operasional, sehingga dapat berkontribusi dalam mencapai hasil kerja yang baik dalam mencapai keberhasilan suatu organisasi (Handayani & Kasidin, 2022). Oleh karena itu, fokus terhadap pengelolaan SDM yang efektif sangat penting dalam dunia bisnis yang *modern* (Rumapea et al., 2024).

Transformasi digital mengubah konsep kepemimpinan secara signifikan dalam organisasi (Rumapea et al., 2024). Transformasi digital bukan hanya sekadar adopsi teknologi baru, tetapi juga melibatkan perubahan budaya dan strategi manajemen. *Digital leadership* dianggap sebagai gaya kepemimpinan yang selaras dengan perkembangan teknologi informasi, serta memfasilitasi perubahan strategis yang diperlukan untuk menjawab tantangan globalisasi dan persaingan yang semakin ketat di berbagai sektor (Tulungen et al., 2022). *Digital leadership* juga menjadi faktor utama dalam organisasi sebagai upaya adaptasi dalam perubahan teknologi

(Lestari & Maharani, 2024). Selain itu, peran *digital leadership* mampu meningkatkan kinerja organisasi melalui pengembangan budaya digital dengan mendorong pemanfaatan teknologi digital serta menciptakan suasana adaptif dan peka terhadap perubahan (Rumapea et al., 2024).

Dalam era transformasi digital, peran *digital leadership* menjadi sangat penting dalam meningkatkan kinerja organisasi. *Digital leadership* mengacu pada kemampuan pemimpin untuk memanfaatkan teknologi digital untuk mengoptimalkan struktur, budaya dan proses organisasi untuk mencapai efektivitas yang lebih tinggi. Pada penelitian yang telah dilakukan oleh Cortellazzo et al., (2019) menjelaskan bahwa kepemimpinan di seluruh dunia terdigitalisasi mengalami perubahan signifikan, dimana seorang pemimpin harus mampu membangun kepercayaan dengan memberikan motivasi dan mengambil keputusan strategis dalam organisasi. Hal ini menunjukkan bahwa meskipun teknologi telah mengubah batas-batas di dalam organisasi, pemimpin tetap memegang peran penting dalam memastikan keberhasilan transformasi digital.

*Digital leadership* dapat dikatakan sebagai sebuah pendekatan kepemimpinan strategis yang memanfaatkan aset digital perusahaan untuk mencapai tujuan organisasi, dengan begitu *digital leadership* mampu mendorong terjadinya transformasi di dalam organisasi (Mudjiono & Fatoni, 2024). *Digital leadership* merupakan salah satu aspek yang berdampak pada kinerja pegawai (Bethabara et al., 2024). Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Mollah et al., (2023) menjelaskan bahwa *digital leadership* terbukti berkontribusi positif terhadap kinerja organisasi melalui peningkatan kapasitas teknologi informasi dan pembelajaran organisasi. Ini menunjukkan pentingnya manajemen pengetahuan dan kemampuan organisasi dalam memanfaatkan teknologi untuk mencapai hasil yang lebih baik (Lin, 2023). Di sisi lain, penelitian yang dilakukan oleh Comlek (2025) menyatakan bahwa kepemimpinan yang efektif juga mampu mendorong perilaku inovatif dalam organisasi, meskipun tidak semua elemen budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap hasil inovasi.

Pada penelitian yang telah dilakukan oleh Mohamed

(2022) menunjukkan bahwa *digital leadership* berpengaruh terhadap kinerja dalam organisasi dimana dengan adanya perpaduan kepemimpinan dan teknologi dalam menghadapi kehadiran generasi milenial mampu meningkatkan kinerja pegawai pada suatu organisasi. Hasil penelitian yang sama juga dilakukan oleh Mandayanti (2024) menunjukkan bahwa *digital leadership* berpengaruh terhadap kinerja dalam organisasi dimana kualitas peran dari seorang pemimpin mampu meningkatkan kinerja pegawai pada suatu organisasi melalui kemampuan seorang pemimpin *digital leadership* dalam memanfaatkan aset digital dan mengarahkan para pegawai. Sejalan dengan penelitian yang telah dilakukan oleh Rumapea et al., (2024) juga menunjukkan bahwa *digital leadership* berpengaruh terhadap kinerja dalam organisasi dimana peran *digital leadership* sangat penting dalam meningkatkan kinerja pegawai di era teknologi dan digitalisasi. Seorang pemimpin yang mampu mengkombinasikan kemampuan kepemimpinan tradisional dan kemampuan adaptasi terhadap teknologi digital mampu membangun lingkungan kerja yang responsif dan inovatif (Rumapea et al., 2024).

Hasil penelitian berbeda ditunjukkan oleh Wijaya et al., (2025) mengatakan bahwa *digital leadership* tidak berpengaruh terhadap kinerja organisasi dimana seorang pemimpin yang menerapkan *digital leadership* tidak cukup dalam memberikan kontribusi searah pada peningkatan kinerja organisasi yang dirasakan oleh pegawai. Sama halnya dengan penelitian yang dilakukan oleh Bethabara et al., (2024) mengatakan bahwa *digital leadership* tidak berpengaruh terhadap kinerja dalam organisasi dimana kemampuan seorang *digital leadership* masih kurang dirasakan oleh para pegawai yang mengakibatkan menurunnya kinerja pegawai dalam organisasi. Hal ini sejalan dengan penelitian yang telah dilakukan oleh Rantauwati et al., (2022) yang mengatakan bahwa *digital leadership* tidak berpengaruh terhadap kinerja dalam organisasi dimana kurangnya kemampuan dari *digital leadership* dalam organisasi mengakibatkan tidak mampu mengarahkan para pegawai untuk memanfaatkan teknologi yang ada sehingga kinerja dalam organisasi menurun.

Dalam era transformasi digital yang berkembang pesat saat ini, *digital leadership* mempunyai peran penting dalam

berbagai sektor, seperti: pendidikan, bisnis dan pemerintahan. Transformasi digital bukan hanya tentang penerapan teknologi baru, tetapi juga perubahan dalam budaya organisasi dan cara berinteraksi dengan pemangku kepentingan. Adanya peran *digital leadership* sangat penting dalam mengarahkan dan mendukung perubahan ini (Samuel & Ramli, 2025). Sebagaimana pada penelitian yang telah dilakukan oleh Tulungen et al., (2022) mengatakan bahwa kepemimpinan yang efektif dapat mempengaruhi kinerja organisasi meskipun banyak tantangan yang akan dihadapi oleh pemimpin dalam mengimplementasikan strategi digital dalam organisasi.

Pada penelitian yang telah dilakukan oleh Kambau (2024) menyoroti tantangan yang dihadapi organisasi di Indonesia dalam melakukan transformasi digital adalah kesenjangan infrastruktur dan kebutuhan pengembangan Sumber Daya Manusia. Pemimpin yang efektif dalam konteks ini perlu mengadaptasikan pendekatan mereka untuk memfasilitasi transformasi yang sukses dengan mempertimbangkan konteks dan karakteristik organisasi masing-masing (Kambau, 2024). Hal ini semakin diperkuat dengan penelitian yang telah dilakukan oleh Mahmud et al., (2022) yang menunjukkan bahwa budaya organisasi yang adaptif merupakan kunci dalam mendorong efektivitas transformasi digital. Oleh karena itu, strategi kepemimpinan harus terintegrasi dengan proses pembangunan budaya organisasi yang sesuai.

Pada penelitian yang telah dilakukan oleh Pratiwi & Riyana (2023) mengatakan bahwa dalam era VUCA (*Vocatility, Uncertainty, Complexity, Ambiguity*), seorang pemimpin harus mampu mengatasi ketidakpastian dan kompleksitas yang muncul pada era ini. Dalam menghadapi tantangan ini, pemimpin harus mengembangkan keterampilan yang diperlukan untuk menciptakan visi yang menarik serta melibatkan dan memotivasi pegawai untuk berkontribusi pada perubahan. Sebagaimana pada penelitian yang telah dilakukan oleh Munian & Hasan (2020) mengatakan bahwa keterlibatan pegawai dalam proses pengambilan keputusan menjadi faktor penting dalam meningkatkan komitmen pemimpin terhadap tujuan organisasi dan keberhasilan dalam transformasi digital. Munculnya generasi milenial atau generasi Y menjadi

tantangan besar dalam meningkatkan kinerja dari pegawai. Pada penelitian yang telah dilakukan oleh Yuniarti & Maharani (2024) mengatakan bahwa generasi milenial memiliki keunikan tersendiri dari generasi lainnya, mereka memiliki kemampuan beradaptasi dengan lebih cepat terhadap perubahan teknologi dibanding dengan generasi sebelumnya. Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai adalah kepemimpinan, dengan adanya perubahan teknologi dan generasi milenial, peran *digital leadership* menjadi faktor penting untuk mendorong adaptasi teknologi dalam upaya organisasi

*Digital leadership* harus menjadi penghubung yang efektif antara berbagai tingkatan dalam organisasi serta antara teknologi dan strategi bisnis. Pada penelitian yang telah dilakukan oleh Tulungen et al., (2022) mengatakan bahwa penting untuk membangun komunikasi yang efektif sehingga informasi dapat tersampaikan dengan baik di seluruh organisasi. Komunikasi yang baik akan membantu menghilangkan permasalahan dan meningkatkan kepercayaan antar pegawai dalam melaksanakan transformasi digital (Mahyadi & Safrizal, 2023).

Pada penelitian yang telah dilakukan oleh Mandayanti (2024) menunjukkan bahwa *digital leadership* memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja dalam organisasi dimana peran kualitas seorang pemimpin mampu meningkatkan kinerja pegawai dalam organisasi. Pada penelitian yang sama juga dilakukan oleh Wang et al., (2020) yang menunjukkan bahwa *digital leadership* dapat menjadi keunggulan kompetitif dalam kemampuan seorang pemimpin individu untuk mempengaruhi organisasinya dengan tujuan meningkatkan kinerja. Hal ini sesuai dengan konsep teori yang digunakan pada kedua penelitian, adapun konsep yang digunakan adalah *Resources Based Theory* (RBT) yang mengungkapkan bahwa *digital leadership* dapat menjadi sumber daya dan kemampuan penting untuk memahami sumber keunggulan kompetitif berkelanjutan bagi organisasi. Dengan kemampuan dan pengetahuan digital tersebut mampu mendorong organisasi untuk mencapai kinerja yang unggul sehingga organisasi dapat memperoleh lebih banyak keuntungan dibandingkan dengan pesaingnya (Mandayanti, 2024).

Pada penelitian yang telah dilakukan oleh Cortellazzo et al., (2019) mengungkapkan bahwa seorang *digital leadership* mampu memotivasi pegawai dalam memanfaatkan teknologi untuk mencapai keberhasilan organisasi melalui visi yang jelas. Pada penelitian yang sama juga dilakukan oleh Hamza et al., (2024) menunjukkan bahwa *digital leadership* mampu mempengaruhi kinerja pegawai dan organisasi melalui peningkatan motivasi, moral dan komitmen di antara pegawai. Hal ini sesuai dengan konsep teori yang digunakan pada kedua penelitian, yaitu *Transformational Leadership Theory* yang mengungkapkan bahwa teori landasan dasar dari *digital leadership* adalah dimana pemimpin transformasional ditandai dengan kemampuan menginspirasi, memotivasi dan mendorong perubahan organisasi melalui visi yang kuat. Dalam konteks digital, pemimpin transformasional tidak hanya menjadi penggerak inovasi, tetapi juga berperan sebagai fasilitator pembelajaran dan adaptasi teknologi. Adapun dengan menggunakan pendekatan transformasional untuk menjelaskan bagaimana *digital leadership* memfasilitasi inovasi dan pembelajaran organisasi (Cortellazzo et al., 2019)

Pada penelitian yang telah dilakukan oleh Tulungen et al., (2022) menunjukkan bahwa *digital leadership* merujuk pada kemampuan pemimpin untuk memanfaatkan teknologi dan data dalam pengambilan keputusan serta memfasilitasi kolaborasi dan inovasi dalam organisasi. Pada penelitian yang sama juga dilakukan oleh Verhoef et al., (2021) yang mengungkapkan bahwa *digital leadership* bertindak sebagai *sense maker* dan *change enabler* dalam membangun *agility* organisasi. Hal ini sesuai dengan konsep teori yang digunakan pada kedua penelitian, yaitu *Dynamic Capabilities Theory* yang menegaskan bahwa pentingnya kemampuan organisasi dan pemimpin untuk merespons perubahan lingkungan melalui tiga proses utama, yaitu: *capability sensing* (mendeteksi peluang dan ancaman), *capability seizing* (mendapatkan dan mengintegrasikan sumber daya yang diperlukan), serta *capability reconfiguring*, yang berarti mengatur kembali kapabilitas dan struktur organisasi (Anisa & Hidayati, 2024). Adapun *digital leadership* diposisikan sebagai penggerak utama pengembangan *dynamic capabilities*, terutama dalam memanfaatkan peluang digital dan mengelola ancaman

teknologi disruptif. Dalam konteks ini, Teori Kemampuan Dinamis (*Dynamic Capabilities Theory*) memberikan landasan untuk memahami bagaimana organisasi dapat beradaptasi, mengintegrasikan dan memanfaatkan sumber daya, termasuk teknologi digital, untuk mencapai keberhasilan dalam lingkungan yang terus berubah (Wulandari & Pudjiarti, 2024).

*Digital leadership* memiliki peran penting dalam menentukan keberhasilan implementasi transformasi digital dalam organisasi. Sebagai pemimpin, mereka bertanggung jawab untuk menciptakan visi dan rencana strategis yang jelas tentang bagaimana teknologi dapat diintegrasikan untuk memperbaiki proses, produk dan layanan organisasi (B et al., 2023). Hal ini sejalan dengan penelitian Klus & Müller (2021) yang mengatakan bahwa pemimpin perlu memahami bagaimana digitalisasi dapat menjadi perantara bagi inovasi dan perkembangan organisasi.

*Digital leadership* dalam SDM berperan sebagai pembawa perubahan, mendukung pelatihan digital dan membangun budaya digital berkelanjutan. *Digital leadership* dalam lingkup SDM berperan untuk meningkatkan kualitas SDM melalui pemimpin yang dapat memahami dan memanfaatkan teknologi digital, sehingga organisasi menjadi efektif dan efisien (Cahyarini, 2021).

*Digital leadership* juga memiliki peran penting dalam organisasi dimana mampu mengembangkan inovasi dan mendorong transformasi organisasi melalui visi yang jelas untuk memotivasi pegawai dalam menerima perubahan (Basu, 2024). Selain itu, *digital leadership* dalam organisasi juga mampu berperan dalam meningkatkan kinerja melalui pengembangan budaya digital dengan mendorong pemanfaatan teknologi digital serta menciptakan suasana adaptif dan peka terhadap perubahan (Rumapea et al., 2024). *Digital leadership* dalam organisasi mampu mengatasi tantangan dan memanfaatkan kesempatan pada kehadiran teknologi digital sehingga menciptakan keunggulan kompetitif yang besar bagi organisasi (Basu, 2022).

*Digital leadership* memiliki peran penting dalam organisasi sebagai upaya adaptasi dalam perubahan teknologi (Lestari & Maharani, 2024). Pemimpin yang menerapkan

*digital leadership* mampu memanfaatkan teknologi dalam setiap pekerjaan untuk meningkatkan efektivitas, memperlancar komunikasi serta memberikan ide atau inovasi dalam organisasi (Rumapea et al., 2024). Selain itu, seorang pemimpin yang memiliki *digital leadership* yang tinggi maka akan berdampak pada keefektifan dalam mendorong inovasi pada organisasi (Mihardjo et al., 2019).

*Digital leadership* tidak hanya tentang menguasai teknologi, tetapi *digital leadership* merupakan gaya kepemimpinan yang mampu memanfaatkan teknologi *digital* untuk mencapai tujuan organisasi, meningkatkan efisiensi dan mendorong perubahan organisasi di era *digital*. Hal ini diharapkan bagi pembaca mampu menambah wawasan dan pengetahuan mengenai *digital leadership* dan memberikan gambaran terkait implementasi *digital leadership* dalam memaksimalkan pemanfaatan teknologi *digital* sehingga dapat mencapai berbagai prestasi pada organisasi (Cahyarini, 2021).

*Digital leadership* bagi pemimpin organisasi diharapkan dapat membawa perubahan positif, terutama menghadapi transformasi digital yang semakin pesat. Selain itu, dengan adanya *digital leadership*, pemimpin diharapkan mampu meningkatkan kinerja organisasi melalui memanfaatkan teknologi dengan efektif, efisiensi proses dan peningkatan kualitas. Selain itu juga memberikan kekuatan pada kebijakan yang dibuatnya dalam memanfaatkan teknologi digital untuk menyelesaikan permasalahan secara kolaboratif melalui komunikasi yang efektif antara pemimpin dengan anggotanya (Cahyarini, 2021). Pemimpin yang menerapkan *digital leadership* diharapkan dapat mendorong transformasi bisnis digital dengan menggunakan dan meningkatkan aset digital untuk mencapai tujuan organisasi (Araujo et al., 2021). Dengan demikian, pemimpin yang menerapkan *digital leadership* dapat mengarahkan organisasi untuk lebih maju dan berhasil di era digital yang semakin kompetitif.

*Digital leadership* bagi pegawai diharapkan dapat meningkatkan kinerja, menciptakan lingkungan kerja yang inovatif dan mampu beradaptasi terhadap perubahan teknologi serta mampu memotivasi pegawai untuk mencapai tujuan organisasi. Selain itu juga dapat menyatukan generasi yang berbeda dari para pegawai untuk berkolaborasi bersama

dalam memanfaatkan teknologi digital (Cahyarini, 2021).

Secara keseluruhan, *digital leadership* bukan hanya tentang mengadopsi teknologi baru, tetapi lebih kepada perubahan paradigma dalam cara memimpin dan memotivasi pegawai dalam organisasi. *Digital leadership* yang efektif adalah pemimpin yang berfokus pada pengembangan potensi manusia dan menjadikan teknologi sebagai alat untuk mencapai hasil yang lebih baik di dalam organisasi (Simonek et al., 2024). Dengan demikian, keberadaan *digital leadership* sangat penting bagi organisasi untuk bertahan hidup di era digital baru, karena *digital leadership* mampu beradaptasi dan membantu penyusunan strategi dalam organisasi (Shin et al., 2023).

## **METODE**

Metode penulisan dalam *book chapter* ini menggunakan data sekunder, sebagai sumber utama informasi. Adapun data sekunder yang dimaksud diperoleh melalui kajian literatur yang mencakup berbagai jenis publikasi ilmiah, seperti artikel dari jurnal nasional yang telah terakreditasi dan jurnal internasional terindeks, buku-buku literatur yang relevan dengan kajian, serta dokumen kebijakan yang dapat dipertanggungjawabkan secara ilmiah. Adapun literatur yang digunakan adalah yang diterbitkan dalam rentang waktu 2019 hingga 2025.

## **PEMBAHASAN**

Dalam era transformasi digital yang semakin berkembang, *digital leadership* menjadi faktor penting dalam meningkatkan kinerja organisasi. Definisi dari *digital leadership* mencakup kemampuan seorang pemimpin untuk mengadaptasi, mengarahkan dan memanfaatkan teknologi guna mencapai tujuan strategi organisasi. Menurut Yu & Moon (2021) menjelaskan bahwa *digital leadership* tidak hanya berfokus pada adopsi teknologi, tetapi lebih pada bagaimana organisasi dapat memanfaatkan kapasitas digital untuk meningkatkan kinerja. Dalam konteks ini, *digital leadership* juga melibatkan pengembangan budaya organisasi yang mendukung inovasi dan kolaborasi (Araujo et al., 2021)

Keberhasilan *digital leadership* dalam meningkatkan kinerja organisasi di era transformasi digital terletak pada keterampilan yang dimiliki oleh seorang pemimpin. Sebagaimana pada penelitian yang telah dilakukan oleh Shin et al., (2023) terletak pada kemampuan untuk memahami dinamika lingkungan yang berubah, mengelola perubahan budaya organisasi dan membangun tim yang bergerak menuju tujuan bersama. Dengan mengintegrasikan berbagai pendekatan dan prinsip dalam praktik *digital leadership*, pemimpin dapat memainkan peran utama dalam mendorong inovasi, kinerja yang berkelanjutan dan keberhasilan jangka panjang organisasi (Retnowati & Santosa, 2023).

*Digital leadership* dapat diukur melalui beberapa indikator. Pada penelitian yang telah dilakukan oleh (Zhu et al., 2022) terdapat beberapa indikator dalam *digital leadership*. Adapun beberapa indikator tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Sikap terhadap proses digitalisasi, merupakan perasaan yang dimiliki oleh seorang pemimpin dalam menggunakan aset digital.
2. Kompetensi digital, merupakan kemampuan yang dimiliki oleh seorang pemimpin sebagai ahli digital.
3. Perilaku digital, merupakan tindakan dari seorang pemimpin dalam mengikuti perkembangan pengetahuan digital terbaru.
4. Keterampilan transformasi digital, merupakan kemampuan yang dimiliki oleh seorang pemimpin dalam menerapkan transformasi digital.

Pada penelitian lain yang dilakukan oleh Erhan et al., (2022) menjelaskan terdapat beberapa indikator untuk mengukur *digital leadership*, yaitu:

1. *Innovation ability*, adalah kemampuan yang dimiliki oleh seorang pemimpin dalam berinovasi pada organisasi.
2. *Digital skill*, adalah kemampuan dari seorang pemimpin dalam menggunakan teknologi yang ada.
3. *Strong network*, adalah kemampuan dari seorang pemimpin dalam memiliki jaringan yang kuat dan luas.
4. *Cooperation*, adalah kemampuan yang dimiliki oleh

seorang pemimpin dalam bekerja sama dengan baik bersama pegawai.

5. *Participation and visionary*, adalah sikap keikutsertaan dari seorang pemimpin kepada pegawai dan memiliki visi yang jelas untuk organisasi.

Pada penelitian yang telah dilakukan oleh Araujo et al., (2021) mengatakan bahwa terdapat beberapa indikator untuk mengukur *digital leadership*, yaitu:

- 1) Berkomunikasi secara digital.
  - a. Berkomunikasi.
  - b. Berkoordinasi secara efektif dengan digital.
- 2) Berpikir dan bekerja sama tanpa batasan waktu dan ruang.
- 3) Monitoring dan mengelola pekerjaan secara virtual.
- 4) Beradaptasi dengan perubahan lingkungan teknologi.
  - a. Efisiensi dalam memberikan solusi digital.
  - b. *Update* penggunaan teknologi.

*Digital leadership* di era transformasi digital menjadi salah satu faktor utama yang secara signifikan dapat mempengaruhi kinerja organisasi. Adapun peran ini terkait dengan kemampuan seorang pemimpin untuk mengarahkan, memotivasi dan membimbing seluruh pegawai dalam lingkungan kerja yang terus berubah.

Faktor yang mempengaruhi *digital leadership*. Pertama, salah satu faktor utama yang mempengaruhi efektivitas *digital leadership* adalah kemampuan beradaptasi dengan perubahan teknologi. Sebagaimana pada penelitian yang telah dilakukan oleh Samuel & Ramli (2025) mengatakan bahwa *digital leadership* berkontribusi positif terhadap kinerja pegawai dimana seorang pemimpin yang mampu memanfaatkan teknologi dan mendigitalisasi proses organisasi dapat meningkatkan keterlibatan dan produktivitas pegawai melalui peningkatan komitmen organisasi dan pemberdayaan pegawai. Kedua, kepemimpinan transformasional juga berperan penting dalam mempengaruhi aspek *digital leadership*. Sebagaimana pada penelitian yang telah dilakukan oleh Lamirin et al., (2023) menjelaskan bahwa kepemimpinan transformasional yang efektif dapat memotivasi dan

menginspirasi pegawai organisasi, sehingga meningkatkan kinerja pegawai dalam menghadapi tantangan. Ketiga, faktor yang mempengaruhi efektivitas *digital leadership* dalam suatu organisasi adalah budaya organisasi. Sebagaimana pada penelitian yang telah dilakukan oleh Sarifuddin et al., (2022) mengatakan bahwa budaya organisasi yang positif, dikombinasikan dengan kepemimpinan yang kuat mampu meningkatkan motivasi dan kinerja pegawai.

Keempat, faktor yang mempengaruhi efektivitas *digital leadership* dalam suatu organisasi adalah komitmen. Sebagaimana pada penelitian yang telah dilakukan oleh Novita (2022) mengatakan bahwa ketika pegawai merasa berkomitmen kepada organisasi, maka cenderung lebih produktif dan responsif terhadap perubahan yang dipimpin oleh manajer. Kelima, faktor yang mempengaruhi efektivitas *digital leadership* dalam suatu organisasi adalah motivasi. Faktor motivasi dalam suatu organisasi seringkali berperan sebagai variabel mediasi yang penting dalam mempengaruhi *digital leadership*. Sebagaimana pada penelitian yang telah dilakukan oleh Yulistia & Yanti, (2023) mengatakan bahwa tingkat kepuasan kerja yang tinggi terbentuk melalui kepemimpinan yang efektif dan budaya organisasi yang mendukung, sehingga mampu berkontribusi secara langsung terhadap kinerja pegawai dalam organisasi.

Dalam era digital saat ini, pemimpin yang menguasai teknologi digital dan mampu memanfaatkan sumber daya digital sangat penting untuk meningkatkan kinerja organisasi (Sulistiyorini & Zahra, 2023). Kepemimpinan yang efektif dalam organisasi mampu meningkatkan kinerja pegawai dalam transformasi digital (Rumapea et al., 2024). Kinerja pegawai sangat dipengaruhi oleh bagaimana gaya kepemimpinan diterapkan dalam suatu organisasi (Weber et al., 2022).

Peningkatan kinerja pegawai, organisasi perlu memperhatikan kebutuhan setiap pegawai karena pegawai dalam organisasi merupakan aset penting, tanpa adanya pegawai maka operasional organisasi tidak akan berjalan dan tidak akan mencapai tujuan suatu organisasi (Rantauwati et al., 2022). Organisasi perlu memperhatikan pemimpin guna memenuhi kebutuhan setiap pegawai, adanya pemimpin yang sesuai dengan perubahan teknologi dan mampu mengarahkan

pegawai dalam mengikuti perubahan teknologi maka akan meningkatkan kinerja pegawai dan berdampak pegawai akan bertahan dan memiliki loyalitas tinggi terhadap organisasi (Rantauwati et al., 2022). Oleh karena itu, kepemimpinan dalam organisasi harus memiliki kemampuan dalam memanfaatkan teknologi dan mengarahkan pegawai untuk mencapai keberhasilan organisasi (Rumapea et al., 2024).

*Digital leadership* yang efektif melibatkan penerapan strategi komunikasi yang baik dan integrasi yang lebih dalam antara pemimpin dan pegawai dalam organisasi. Sebagaimana pada penelitian yang telah dilakukan oleh Musid et al., (2023) mengatakan bahwa pentingnya komunikasi dalam *digital leadership* berperan penting dalam menciptakan visi dan tujuan organisasi. Hal ini membuktikan bahwa kinerja pegawai tidak terlepas dari kualitas komunikasi dan interaksi yang terjadi di antara pegawai dan pemimpin.

Pemimpin yang berhasil dalam era digital harus memiliki kerangka berpikir yang terbuka terhadap perubahan, seperti dalam penelitian Hensellek (2022) mengungkapkan bahwa seorang pemimpin perlu mengenali tantangan dan peluang yang muncul dari kemajuan teknologi. Dengan memiliki sikap yang terbuka, seorang pemimpin mampu memfasilitasi perubahan dan mendorong pegawainya untuk lebih berinovasi sehingga kinerja organisasi dapat terjaga dan bahkan meningkat.

## **PENUTUP**

Dalam beradaptasi dengan perkembangan teknologi digital, organisasi perlu melakukan transformasi digital dalam bisnis mereka, salah satunya dengan menerapkan *digital leadership* yang efektif (Saputra et al., 2024). *Digital leadership* memainkan peran penting dalam meningkatkan kinerja organisasi di era transformasi digital (Senadjki et al., 2023). *Digital leadership* telah muncul sebagai faktor penting dalam mengarahkan organisasi melalui perubahan drastis yang dibawa oleh digitalisasi dan perkembangan teknologi baru. Konsep *digital leadership* melibatkan kemampuan pemimpin untuk memanfaatkan teknologi *modern* dalam memfasilitasi

komunikasi, kolaborasi dan inovasi dalam organisasi (Tulungen et al., 2022).

*Digital leadership* tidak hanya berfokus pada penggunaan teknologi tetapi juga pada pengembangan kemampuan dan kognisi pegawai (Retnowati & Santosa, 2023). Dalam konteks ini, pemimpin yang efektif memberikan dukungan yang diperlukan untuk meningkatkan kapasitas pegawai agar dapat beradaptasi dengan kemajuan teknologi dan perubahan lingkungan kerja (Mollah et al., 2023). Para pemimpin harus mampu menciptakan lingkungan yang memfasilitasi pembelajaran dan inovasi, yang dapat menghasilkan kinerja jangka panjang yang berkelanjutan bagi organisasi (Mollah et al., 2023).

Seorang pemimpin yang menerapkan *digital leadership* harus dapat menavigasi hubungan kompleks antara teknologi, budaya organisasi dan Sumber Daya Manusia (Araujo et al., 2021). Pemimpin yang sukses tidak hanya berfokus pada efisiensi operasional, tetapi juga memperhatikan dampak sosial dan etis dari keputusan yang diambil dalam konteks digital (Larjovuori et al., 2018). Dengan cara ini, *digital leadership* dapat mengarahkan organisasi untuk tidak hanya mencapai tujuan bisnis, tetapi juga menciptakan nilai sosial yang lebih luas.

Oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa *digital leadership* bukanlah sekadar respon terhadap tren teknologi, tetapi sebuah pendekatan strategis yang membutuhkan pemahaman mendalam mengenai kebutuhan dan potensi masing-masing pegawai organisasi dalam konteks yang lebih luas (Saputra et al., 2024). Dengan sumber daya yang tepat dan kepemimpinan yang visioner, organisasi di era digital dapat mencapai keunggulan kompetitif yang berkelanjutan dan beradaptasi dengan cepat terhadap perubahan lingkungan yang dinamis (Kusumawati, 2023).

Saran yang diberikan kepada pembaca adalah tidak hanya memahami konsep *digital leadership* secara teoritis, tetapi juga mampu membuka wawasan baru tentang

bagaimana kepemimpinan yang adaptif, inovatif dan berbasis teknologi menjadi katalisator utama kinerja organisasi masa depan. Pada penelitian selanjutnya diharapkan mampu melakukan penelitian kuantitatif untuk menguji hubungan antar variabel serta mengembangkan model konseptual *digital leadership* yang aplikatif di berbagai sektor. Adapun saran bagi pemimpin diharapkan mengkomunikasikan visi digital organisasi secara jelas, agar setiap pegawai memahami arah transformasi dan peran masing-masing di dalamnya. Selanjutnya, untuk pegawai diharapkan mampu membangun pola pikir bertumbuh (*growth mindset*) yang terbuka terhadap perubahan, belajar dari kegagalan dan siap untuk bertransformasi.

*Digital leadership* memberikan potensi luar biasa untuk meningkatkan kinerja organisasi di era transformasi digital, namun hal tersebut memerlukan dedikasi dan pengembangan sistematis baik di tingkat pemimpin maupun pegawai. Melalui kolaborasi, pelatihan dan dukungan yang tepat, organisasi dapat menciptakan budaya yang tidak hanya siap untuk menghadapi tantangan yang ada, tetapi juga dapat menghasilkan inovasi yang membawa perubahan positif dalam jangka panjang.

#### **DAFTAR PUSTAKA**

- Anisa, D. N., & Hidayati, D. (2024). Implementasi Kepemimpinan Digital Pada Keterampilan Abad 21 Life And Career Skills Di SMK. *Academy Of Education Journal*, 15(1), 773–786. <https://doi.org/10.47200/Aoej.V15i1.2311>
- Araujo, L. M. D., Priadana, S., Paramarta, V., & Sunarsi, D. (2021). Digital Leadership In Business Organizations. *International Journal Of Educational Administration Management And Leadership*, 5–16. <https://doi.org/10.51629/Ijeamal.V2i1.18>
- B, A. M., Bachtiar, A., Guntoro, G., Riyantie, M., & Ridwan, N. (2023). The Role Of Leadership In Digital Transformation Management In Organisations. *Jurnal Minfo Polgan*, 12(1), 1306–1314.

- <https://doi.org/10.33395/jmp.v12i1.12731>
- Basu, R. (2022). Impact Of Digital Platform On E-Leadership. In *Journal Of Positive School Psychology* (Vol. 2022, Issue 2). [Http://journalppw.com](http://journalppw.com)
- Basu, R. (2024). The Role Of Digital Leadership In Fostering Organizational Commitment. *Article In International Journal Of Indian Psychology*. <https://doi.org/10.25215/1203.278>
- 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*, 2024(16), 515–531. <https://doi.org/10.5281/zenodo.13764217>
- Cahyarini, F. D. (2021). Implementasi Digital Leadership Dalam Pengembangan Kompetensi Digital Pada Pelayanan Publik. *Jurnal Studi Komunikasi Dan Media*, 25(1), 47. <https://doi.org/10.31445/jskm.2021.3780>
- Comlek, O. (2025). A Study On Leadership, Organizational Culture And Digital Transformation In Dentistry. *Northern Clinics Of Istanbul*, 12(2), 153–161. <https://doi.org/10.14744/nci.2025.48897>
- Cortellazzo, L., Bruni, E., & Zampieri, R. (2019). The Role Of Leadership In A Digitalized World: A Review. *Frontiers In Psychology*, 10. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2019.01938>
- Erhan, T., Uzunbacak, H. H., & Aydin, E. (2022). From Conventional To Digital Leadership: Exploring Digitalization Of Leadership And Innovative Work Behavior. *Management Research Review*, 45(11), 1524–1543. <https://doi.org/10.1108/MRR-05-2021-0338>
- Hamza, K. A., Alshaabani, A., & Rudnák, I. (2024). Impact Of Transformational Leadership On Employees' Affective Commitment And Intention To Support Change: Mediation Role Of Innovative Behavior. *Problems And Perspectives In Management*, 22(2), 325–338. [https://doi.org/10.21511/ppm.22\(2\).2024.25](https://doi.org/10.21511/ppm.22(2).2024.25)
- Handayani, R., & Kasidin. (2022). Employee Performance Analysis Based On Human Resources Management Practices In Private Hospital In Surakarta. *Kinerja*

- Karyawan Media Ekonomi Dan Manajemen*, 37(1), 109–126. <https://doi.org/10.24856/Mem.V37i1.2428>
- Hensellek, S. (2022). Digital Leadership. *Journal Of Media Management And Entrepreneurship*, 2(1), 1–15. <https://doi.org/10.4018/Jmme.2020010104>
- Kambau, R. A. (2024). Proses Transformasi Digital Pada Perguruan Tinggi Di Indonesia. *Jrsit*, 1(3), 126–136. <https://doi.org/10.59407/Jrsit.V1i3.481>
- Klus, M. F., & Müller, J. (2021). The Digital Leader: What One Needs To Master Today's Organisational Challenges. *Journal Of Business Economics*, 91(8), 1189–1223. <https://doi.org/10.1007/S11573-021-01040-1>
- Kusumawati, E. (2023). Kepemimpinan Digital Dalam Pendidikan: Sebuah Analisis Bibliometrik. *Journal Of Education And Teaching (Jet)*, 4(2), 252–260. <https://doi.org/10.51454/Jet.V4i2.254>
- Lamirin, Santoso, J., & Selwen, P. (2023). Penerapan Strategi Kepemimpinan Transformasional Dalam Meningkatkan Kinerja Organisasi Pendidikan. *Jurnal Ilmiah Kanderang Tingang*, 14(2), 400–409. <https://doi.org/10.37304/Jikt.V14i2.259>
- Larjovuori, R.-L., Bordi, L., & Heikkilä-Tammi, K. (2018). *Leadership In The Digital Business Transformation*. 212–221. <https://doi.org/10.1145/3275116.3275122>
- Lestari, Y., & Maharani, E. (2024). Pengaruh Digital Leadership, Komitmen Organisasi, Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Usia Milenial PT.Pegadaian Galeri24. *Jurnal Manajemen Dan Perbankan (JUMPA)*, 11(3), 59–72. <https://doi.org/10.55963/Jumpa.V11i3.701>
- Lin, F. (2023). Executive Digital Leadership And Knowledge Management Under The Digital Transformation Of Enterprises. *Journal Of Innovation And Development*, 4.
- Mahmud, M. F., Soekirman, A., & Tesniwati, R. (2022). Penguatan Kinerja Melalui Transformasi Digital, Budaya Adaptif, Transfer Pengetahuan Dan Pola Kerja Pada Bea Cukai Indonesia. *Jurnal Perspektif Bea Dan Cukai*, 6(2), 323–342. <https://doi.org/10.31092/Jpbc.V6i2.1776>
- Mahyadi, M., & Safrizal, H. B. A. (2023). Gaya Kepemimpinan Transformasi Terhadap Kinerja Karyawan: A Literatur Review. *Public Service And Governance Journal*, 4(1), 66–

76. <https://doi.org/10.56444/Psgj.V4i1.799>
- Mandayanti, R. S. (2024). The Influence Of Digital Leadership On Employee Performance Of The Public Works Office Of North Penajam Paser District With Employee Creativity As A Mediation Variable. *The International Journal Of Business Management And Technology*, 8. [www.theijbmt.com](http://www.theijbmt.com)
- Mihardjo, L. W. W., Sasmoko, S., Alamsjah, F., & Elidjen, E. (2019). Digital Leadership Role In Developing Business Model Innovation And Customer Experience Orientation In Industry 4.0. *Management Science Letters*, 9(11), 1749–1762. <https://doi.org/10.5267/J.Msl.2019.6.015>
- Mohamed, S. (2022). Employee Performance As Affected By The Digital Training, The Digital Leadership, And Subjective Wellbeing During COVID-19. *Journal Of Positive School Psychology*, 6, 540–553.
- Mollah, M. A., Choi, J. H., Hwang, S. J., & Shin, J. K. (2023). Exploring A Pathway To Sustainable Organizational Performance Of South Korea In The Digital Age: The Effect Of Digital Leadership On IT Capabilities And Organizational Learning. *Sustainability (Switzerland)*, 15(10). <https://doi.org/10.3390/Su15107875>
- Mudjiono, G. S., & Fatoni, F. (2024). *Pengaruh Digital Leadership, Management Information System, Artificial Intelligence Personal Assistance, Dan Employees' Cyberloafing Terhadap Employee Performance*.
- Munian, S., & Hasan, S. (2020). Hubungan Antara Kepimpinan Transformasi Guru Besar Dengan Komitmen Kerja Dalam Kalangan Guru Sekolah Rendah Di Daerah Kulim Bandar Baharu, Kedah. *Malaysian Journal Of Social Sciences And Humanities (Mjssh)*, 5(6), 136–150. <https://doi.org/10.47405/Mjssh.V5i6.434>
- Musid, N. A., Matore, M. E. E. M., Hamid, A. H. A., Musid, N. A., Matore, M. E. E. M., & Hamid, A. H. A. (2023). Communication Significance In Digital Leadership: Does It Matter? *International Journal Of Academic Research In Business And Social Sciences*, 13(5). <https://doi.org/10.6007/Ijarbss/V13-I5/16923>
- Nguyen, D. T., & Dao, T. K. (2023). The Mediating Role Of Innovation In The Relationship Between High-

- Performance Human Resource Management Practices And Firm Performance. *Heliyon*, 9(12). <https://doi.org/10.1016/j.heliyon.2023.e22720>
- Norliani, Sari, M. N., Sigid. Muhamad, Safarudin, Jaya, R., Baharuddin, & Nugraha, A. R. (2024). Transformasi Digital Dan Dampaknya Pada Organisasi: Tinjauan Terhadap Implementasi Teknologi Informatika. *Jurnal Review Pendidikan Dan Pengajaran*, 7, 10779–10787.
- Novita, S. (2022). Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Upi Yptk Journal Of Business And Economics*, 7(2), 156–161. <https://doi.org/10.35134/jbeupiyptk.v7i2.164>
- Oktaviani, E., Asrinur, Prakoso, I. A. W., & Madiisriyatno, H. (2023). Transformasi Digital Dan Strategi Manajemen. *Jurnal Kajian Ekonomi Dan Bisnis*, 16, 2023.
- Pratiwi, M. C., & Riyana, C. (2023). Educator As The Key For Digital Transformation In Curriculum And Learning. *Dwija Cendekia Jurnal Riset Pedagogik*, 7(1), 117. <https://doi.org/10.20961/jdc.v7i1.69364>
- Rantauwati, E. A., Zulkifli, & Putriana, L. (2022). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Digital, Pengembangan Karir, Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Komitmen Organisasi. *Jurnal Riset Manajemen Dan Akuntansi*, 2(2).
- Retnowati, C. N., & Santosa, B. (2023). Digital Leadership, Culture & Employee Capabilities: Sustainable Organizational Performance In Education-A Case Study. In *Enrichment: Journal Of Multidisciplinary Research And Development* (Vol. 1, Issue 6).
- Rumapea, E. O., Aprinawati, Siboro, I. P., Manurung, K., Khairunnisa, Silitonga, T. P., & Ovianti, W. (2024). Digital Leadership In Improving Organizational Employee Performance. *Jurnal Nasional Holistic Science*, 4(3), 454–460.
- Samuel, L., & Ramli, A. H. (2025). Pengaruh Kepemimpinan Digital Dan Pemberdayaan Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Dimediasi Oleh Komitmen Organisasi Pada Industri Manufaktur. *Journal Of Economics And Business UBS*, 13(1), 282–295.

- Saputra, A. F., Wardi, Y., & Thaib, I. (2024). Bridging The Gap Between Business To Business (B2B) And Business To Consumer (B2C): Thought Leadership In Industrial Marketing-A Systematic Review Of The Literature And Propositions. *Kolokium Jurnal Pendidikan Luar Sekolah*, 12(1), 150–162. <https://doi.org/10.24036/Kolokium.V12i1.845>
- Sarifuddin, Rikardo, D., & Safii, I. (2022). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Budaya Organisasi, Dan Motivasi Terhadap Kinerja Tenaga Pendidik Dan Kependidikan Di Politeknik Pelayaran Banten. *Journal Marine Inside*, 1(2), 33–45. <https://doi.org/10.56943/Ejmi.V1i2.10>
- Senadjki, A., Nee, A. Y. H., Ganapathy, T., & Ogbeibu, S. (2023). Unlocking The Potential: The Impact Of Digital Leadership On Firms' Performance Through Digital Transformation. *Journal Of Business And Socio-Economic Development*, 4(2), 161–177. <https://doi.org/10.1108/Jbsed-06-2023-0050>
- 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 (Switzerland)*, 15(3). <https://doi.org/10.3390/Su15032027>
- Simonek, A. A., Imhof, D., & Grivas, S. G. (2024). Adaptive Digital Leadership Approaches For Self-Engagement To Overcome Digital Transformation Gaps. *Ecmlg*, 20(1), 527–536. <https://doi.org/10.34190/Ecmlg.20.1.2943>
- Sulistiyorini, D., & Zahra, G. A. (2023). The Effects Of Leadership Style And Work Environment On Digital Leadership: A Literature Review. *Kne Social Sciences*. <https://doi.org/10.18502/Kss.V8i19.14385>
- Tarumingkeng, R. C. (2023). *Kepemimpinan Era Digital*. <https://rudyc.com/cv.pdf>
- Tulungen, E. E., Saerang, D. P., & Maramis, J. B. (2022). Transformasi Digital: Peran Kepemimpinan Digital. *Jurnal Emba Jurnal Riset Ekonomi Manajemen Bisnis Dan Akuntansi*, 10(2). <https://doi.org/10.35794/Emba.V10i2.41399>
- Tulungen, E., Maramis, J., Saerang, D., Tulungen, E. E., Saerang,

- D. P., Maramis, J. B., Studi Doktor Ilmu Manajemen, P., Ekonomi Dan Bisnis, F., & Kunci, K. (2022). Digital Transformation: Role of Digital Leadership. *1116 Jurnal EMBA*, *10*(2), 1116–1123.
- Verhoef, P. C., Broekhuizen, T., Bart, Y., Bhattacharya, A., Qi Dong, J., Fabian, N., & Haenlein, M. (2021). Digital Transformation: A Multidisciplinary Reflection And Research Agenda. *Journal Of Business Research*, *122*, 889–901. <https://doi.org/10.1016/j.jbusres.2019.09.022>
- Wang, H., Feng, J., Zhang, H., & Li, X. (2020). The Effect Of Digital Transformation Strategy On Performance. *International Journal Of Conflict Management*, *31*(3), 441–462. <https://doi.org/10.1108/ijcma-09-2019-0166>
- Weber, E., Krehl, E., & Büttgen, M. (2022). The Digital Transformation Leadership Framework: Conceptual And Empirical Insights Into Leadership Roles In Technology-Driven Business Environments. *Journal Of Leadership Studies*, *16*(1), 6–22. <https://doi.org/10.1002/jls.21810>
- Wijaya, R., Emilisa, N., Marshanda, , Putri, M., Arini, N., Faizah, N., Ekonomi, F., Bisnis, D., Manajemen, S., Trisakti, U., & Kesehatan, F. (2025). Pengaruh Digital Leadership, Digital Capabilities, Organizational Agility Terhadap Organizational Performance Pada Karyawan Bank Bri Kecamatan Karawaci Kota Tangerang. *Jurnal Ilmiah Akuntansi Keuangan Dan Bisnis*, *5*, 215–235.
- Wulandari, D. C., & Pudjiarti, E. S. (2024). Kepemimpinan Adaptif Dalam Dunia Digital: Mengatasi Tantangan Dan Peluang Di Era 4.0. *Transformasi Journal Of Economics And Business Management*, *3*(1), 207–220. <https://doi.org/10.56444/Transformasi.V3i1.1682>
- Yu, J., & Moon, T. (2021). Impact Of Digital Strategic Orientation On Organizational Performance Through Digital Competence. *Sustainability (Switzerland)*, *13*(17). <https://doi.org/10.3390/Su13179766>
- Yulian, E. (2022, July 28). *SDM Faktor Kunci Keberhasilan Transformasi Digital*. <https://infobanknews.com/mirza-objk-sdm-faktor-kunci-keberhasilan-transformasi-digital/>
- Yulistia, & Yanti, N. (2023). Factors Affecting Employee Performance Through Job Satisfaction As Intervening

Variables Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Hubungan Antar Variabel. *Journal Of Social And Economics Research*, 5(1).  
<https://Idm.Or.Id/JSER/Index>.

Zhu, J., Zhang, B., Xie, M., & Cao, Q. (2022). Digital Leadership And Employee Creativity: The Role Of Employee Job Crafting And Person-Organization Fit. *Frontiers In Psychology*, 13.  
<https://Doi.Org/10.3389/Fpsyg.2022.827057>