Jurnal Nasional Holistic Science
Vol. 4, No. 3, Desember 2024, pp. 454 ~ 460

Digital Leadership in Improving Organizational Employee Performance

Elsa Oktavera Rumapea[1], Aprinawati[2], Indah Putri Siboro[3], Karina Manurung[4], Khairunnisa[5], Theresia Putri Silitonga[6], Widya Ovianti[7]
[1,2,3,4,5,6,7]Program Studi Manajemen, Universitas Negeri Medan, Indonesia
Email: 7212510002.7212510002@mhs.unimed.ac.id; aprinawati@unimed.ac.id; indahputri.7213510001@mhs.unimed.ac.id; karina11.7212610005@mhs.unimed.ac.id; khairunnisa.7213510005@mhs.unimed.ac.id; thresiaputri.7212510001@mhs.unimed.ac.id; widya.7213510008@mhs.unimed.ac.id

ABSTRAK

Kepemimpinan digital telah menjadi elemen strategis dalam mendukung kinerja karyawan di tengah perkembangan pesat teknologi dan transformasi digital. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis secara mendalam bagaimana kepemimpinan digital memengaruhi kinerja karyawan, dengan fokus pada adaptasi teknologi, inovasi, dan pembaruan budaya kerja organisasi. Metode penelitian menggunakan pendekatan kualitatif berbasis tinjauan literatur, yang mencakup analisis terhadap artikel jurnal, buku, dan publikasi daring relevan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pemimpin digital yang efektif tidak hanya mampu memanfaatkan teknologi secara strategis, tetapi juga menciptakan lingkungan kerja yang mendukung fleksibilitas, kolaborasi, dan inovasi. Selain itu, pemimpin digital berperan penting dalam memperkuat komitmen karyawan melalui pemberdayaan dan motivasi berbasis teknologi. Temuan ini menegaskan bahwa kepemimpinan digital dapat meningkatkan efisiensi operasional, mendorong kreativitas dalam penyelesaian masalah, serta menciptakan nilai tambah yang berkelanjutan bagi organisasi. Penelitian ini diharapkan memberikan kontribusi teoretis dan praktis dalam pengembangan model kepemimpinan digital di berbagai sektor, khususnya dalam menghadapi tantangan era transformasi digital.

Keyword: **Kepemimpinan Digital; Kinerja Karyawan; Inovasi; Transformasi Digital**

ABSTRACT

Digital leadership has become a strategic element in supporting employee performance amidst the rapid development of technology and digital transformation. This study aims to analyze in depth how digital leadership affects employee performance, with a focus on technology adaptation, innovation, and renewal of organizational work culture. The research method uses a qualitative approach based on literature review, which includes analysis of journal articles, books, and relevant online publications. The results of the study indicate that effective digital leaders are not only able to utilize technology strategically, but also create a work environment that supports flexibility, collaboration, and innovation. In addition, digital leaders play an important role in strengthening employee commitment through technology-based empowerment and motivation. These findings confirm that digital leadership can improve operational efficiency, encourage creativity in problem solving, and create sustainable added value for the organization. This study is expected to provide theoretical and practical contributions in the development of digital leadership models in various sectors, especially in facing the challenges of the digital transformation era.

Keyword: Digital Leadership; Employee Performance; Innovation; Digital Transformation

Corresponding Author:
Karina Manurung,
Universitas Negeri Medan,
Jl. William Iskandar Ps. V, Kenangan Baru, Kec. Percut Sei Tuan, Kabupaten Deli Serdang, Sumatera Utara 20221, Indonesia
Email: karina11.7212610005@mhs.unimed.ac.id

1. INTRODUCTION

Sumber daya manusia merupakan suatu hal yang sangat penting dan harus dimiliki dalam upaya mencapai tujuan organisasi atau perusahaan (Susan, 2019). Sejalan dengan pendapat tersebut maka kontribusi sumber daya manusia (SDM) merupakan salah satu komponen utama dalam menjalankan operasional perusahaan, sehingga SDM harus diberdayakan dengan tepat agar dapat mencapai kompetensi yang sesuai dengan bidangnya. SDM yang berkualitas rendah menjadi kendala besar bagi organisasi, termasuk organisasi pemerintahan, dalam menjalankan fungsinya (Pardede dan Mustam, 2017). Oleh karena itu, perhatian terhadap pengelolaan SDM yang tepat adalah hal penting dalam dunia bisnis modern.

Kepemimpinan digital telah menjadi konsep yang semakin penting dalam konteks organisasi modern. Dalam era industri 4.0 yang ditandai oleh kemajuan teknologi yang pesat, peran kepemimpinan digital telah menjadi sangat penting dalam meningkatkan kinerja karyawan organisasi. Era digital ini membawa banyak tantangan dan peluang baru bagi organisasi untuk tetap relevan dan kompetitif. Dalam era digitalisasi yang pesat, pemimpin dituntut untuk tidak hanya memiliki keterampilan kepemimpinan tradisional, tetapi juga kemampuan untuk memanfaatkan teknologi dan informasi secara efektif (Samuel & Ramli, 2024).

Pemimpin digital dapat meningkatkan pemberdayaan karyawan dengan memberikan akses kepada mereka terhadap alat dan informasi yang diperlukan untuk menyelesaikan tugas mereka (Sulhan, et. al., 2023). Sehingga mampu menginspirasi dan memotivasi karyawan untuk beradaptasi dengan perubahan teknologi serta mendorong inovasi dalam proses kerja (Saputra, et. al., 2022). Hal ini mencakup pengembangan budaya organisasi yang mendukung penggunaan teknologi dan menciptakan lingkungan kerja yang fleksibel dan responsif terhadap perubahan.

Penelitian yang telah dilakukan oleh Hayati, et. al. (2024) menunjukkan bahwa kepemimpinan digital memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Melalui penerapan kepemimpinan digital, organisasi dapat meningkatkan pemberdayaan karyawan, yang pada gilirannya meningkatkan komitmen mereka terhadap organisasi.

Perkembanga teknologi digital semakin pesat hal ini berdampak pada kinerja karyawan dalam organisasi (Setyono et. al., 2023). Kepemimpinan digital memiliki potensi besar dalam meningkatkan kinerja karyawan, banyak organisasi masih menghadapi tantangan dalam menerapkannya. Beberapa permasalahan yang umum terjadi antara lain adalah kurangnya pemahaman dan keterampilan digital di kalangan pemimpin, ketidakmampuan untuk merespon kebutuhan dan harapan karyawan modern, serta hambatan budaya organisasi yang cenderung resistif terhadap perubahan. Beberapa penelitian tentang kepemimpinan digital telah menunjukkan betapa pentingnya model kepemimpinan tersebut di era digital seperti saat ini. Dan terbukti bahwa Kepemimpinan Digital dapat mempengaruhi Komitmen Organisasi (Purwanto et. al., 2021) dan mempengaruhi Kinerja Karyawan (Ramli, 2017).

Salah satu komponen dari terbentuknya Kepemimpinan Digital adalah dengan komitmen organisasi yang merupakan bagian dari satu sarana didalam manajemen sumber daya manusia. Hasil yang diperoleh perusahaan dalam mewujudkan tujuannya ditentukan oleh komitmen yang dimiliki oleh seorang karyawan adalah dengan menunjukkan sikap bersedia untuk bekerja keras dan ingin tetap ingin tinggal di dalam perusahaan (Samuel dan Ramli, 2024).

Berdasarkan uraian di atas penelitian ini bertujuan untuk melihat kepemimpinan digital ini dapat meningkatkan kinerja karyawan. Diharapkan penelitian ini dapat memberikan kontribusi pada pembaca untuk meningkatkan keilmuan dalam bidangnya. Dengan mengembangkan pemahaman teoritits yang lebih baik mengenai variabel yang diteliti dan dapat memberikan impikasi manajerial yang positif pada penerapan kepemimpinan digital serta untuk meningkatkan inovasi dan kreativitas.

2. LITERATURE REVIEW

A. Konsep Kepemimpinan

Kepemimpinan merupakan kata yang sering digunakan dalam kehidupan, namun sedikit sulit dipahami maknanya (Alan Hooper, 2019). Ordway Ted (Abd Haris, 2019) mengatakan kepemimpinan adalah kemampuan mempengaruhi orang lain untuk mencapai tujuan bersama. Kemampuan mempengaruhi orang lain dalam masyarakat terkait dengan perilaku individu.

Hemhill & Coons (Abd Haris, 2019) mendefinisikan kepemimpinan merupakan perilaku seorang pemimpin dalam memimpin berbagai aktivitas untuk mencapai tujuan kelompok. Sedangkan menurut Herold Koonz mengatakan kepemimpinan sebagai seni atau kemampuan mengkoornisasi, menggerakkan, dan mengarahkan seseorang atau kelompok untuk mencapai tujuan bersama. Menurut Blancard & Hersey dalam Sutrisno (2017) mengatakan kepemimpinan sebagai proses mempengaruhi kegiatan individu atau kelompok sebagai upaya mencapai tujuan dalam situasi tertentu.

B. Definisi Kepemimpinan Digital

Kepemimpinan digambarkan sebagai kapasitas untuk membimbing perusahaan menuju pencapaian tujuannya dan membangun keunggulan kompetitif yang berkelanjutan. Untuk mempertahankan keunggulan

kompetitif yang berkelanjutan, perusahaan harus memiliki produk dan sistem teknis yang mempercepat dan memungkinkan produksi, komunikasi, dan pengurangan biaya, serta kemampuan untuk menggunakan produk dan sistem ini secara optimal (Uğural et al., 2020).

Kepemimpinan digital adalah kombinasi antara budaya digital dan kompetensi digital. Kajian kepemimpinan digital adalah bagian dari kajian wacana kepemimpinan berdasarkan teori eselon atas yang dikembangkan oleh Hambrick serta Mason (Hambrick & Mason, 1984) dimana hasilnya bisa diprediksi oleh karakter seorang manajer.

Kepemimpinan digital adalah gaya kepemimpinan yang berfokus pada implementasi transformasi digital dalam sebuah organisasi. Model kepemimpinan ini memungkinkan perusahaan maupun organisasi untuk mendigitalkan lingkungan kerja dan budaya kerja mereka (Sağbaş & Alp Erdoğan, 2022).

Kepemimpinan digital sebagai pendekatan baru dalam menjalankan kepemimpin di organisasi bisnis dapat terlaksana dengan optimal bila didukung olehplatform digital yang memadai (Sultan & Suhail, 2019). Kepemimpinan digital tidak hanya menuntut para supervisor dan manajer untuk ahli dalam mendayagunakan teknologi digital dalam menjalankan pekerjaan, namun juga memiliki pola pikir atau mindset yang stratejik dalam pengembangan budaya perusahaan yang berorientasi pada keterlekatan kerja dan pencapaian kinerja unggul (Asri & Darma, 2020).

Pemimpin harus fleksibel dan mendukung karyawannya yang berkontribusi memberikan perubahan selama dan setelah transformasi digital berlangsung, serta mengenali apa kontribusi terbaik yang para pegawai dalam berikan dalam jangka panjang (Sow & Aborbie, 2018).

C. Karakteristik Kepemimpinan Digital

Menurut Fisk (2002) pemimpin digital adalah visioner, motivator perubahan, mampu menggabungkan ide-ide dalam bisnis untuk proyek, dan membangun koneksi melalui penciptaan peluang baru untuk kemitraan/usaha patungan/outsourcing dan bentuk kolaborasi lainnya. Pearl Zhu (Zhu, 2015) mendefinisikan kriteria kepemimpinan digital yang terdiri asal 5 karakteristik:

a. Pemikiran yaitu kemampuan dalam menghadapi perubahan pasar serta persaingan
b. Kreatif yaitu pemimpin digital yang memiliki pola pikir kreativitas serta inovasi untuk merumuskan ide- ide baru menjadi sebuah kenyataan
c. Visioner yaitu pemimpin digital yang memiliki kemampuan memberikan arahan serta sebagai orkestra pada mentransformasi usaha digital
d. Rasa ingin tahu yaitu menggunakan ekosistem yg kompleks serta bergerak maju karena faktor Volatility, Uncertainty, Complexity, Ambiguity (VUCA). Seseorang pemimpin digital wajib mempunyai kemampuan belajar
e. Profound Leader yaitu gaya kepemimpinan digital yang bisa memimpin pada masa situasi yang kompleks dengan memiliki pengetahuan dan pemahaman mendalam, dan menggunakan pengetahuannya untuk interpretasi, berpikir sintesis untuk mengambil keputusan.

D. Pengertian Kinerja

Kinerja merupakan tingkat keberhasilan dalam melaksanakan tugas serta kemampuan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Kinerja dapat diartikan sebagai perilaku atau kegiatan yang ditampilkan individu dalam melaksanakan tugas-tugas organisasi (DuBrin, 2013). Selain itu, kinerja juga dipahami sebagai hasil kerja berupa produk atau jasa yang dihasilkan oleh individu maupun kelompok, sehingga kinerja dapat dilihat dari dua perspektif, yaitu individu dan organisasi (Hartini, 2012).

Kinerja dihubungkan dengan pencapaian tujuan organisasi yang meliputi aspek kualitas, efisiensi, serta efektivitas kerja (Tjahjaningsih, 2016). Kinerja pegawai memiliki peranan penting dalam pencapaian tujuan organisasi. Namun, kontribusi pegawai sangat dipengaruhi oleh apa yang diberikan oleh instansi kepada pegawai tersebut (Putra & Marisa, 2024).

3. RESEARCH METHOD

Metode penelitian yang digunakan dalam studi ini adalah metode kualitatif dengan pendekatan literatur review. Dalam penelitian ini, sumber data terdiri dari artikel jurnal, buku, dan publikasi daring yang relevan mengenai kepemimpinan digital dan kinerja karyawan. Kriteria pengumpulan data mencakup relevansi dengan topik penelitian, dan kualitas sumber.

Langkah-langkah pengumpulan data dimulai dengan mencari sumber melalui database akademis, kemudian memilih dan menyaring sumber berdasarkan kriteria yang telah ditentukan. Untuk analisis data, informasi dikelompokkan berdasarkan tema yang relevan, disintesis untuk menemukan pola dan tren, serta dihasilkan kesimpulan yang dapat memberikan gambaran tentang pengaruh kepemimpinan digital terhadap kinerja karyawan.

4. RESULTS AND DISCUSSION

A. Penelitian Terdahulu

No	Peneliti (Tahun)	Judul	Hasil Penelitian
1	(Fitriani et. al., 2023)	*Digital Leadership In Managing Public Organization Indonesia*	Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan digital berfungsi sebagai katalis dalam menghadapi tantangan perubahan cepat di era digital. Kepemimpinan digital mendorong organisasi publik untuk mengadopsi dan menerapkan teknologi informasi yang relevan, serta meningkatkan keterampilan dan literasi digital di semua tingkatan. Selain itu, kepemimpinan digital juga menciptakan budaya inovasi dan kolaborasi dalam organisasi publik.
2	(Araujo et. al., 2021)	*Digital leadership in business organizations: an overview*	Kepemimpinan digital sangat penting bagi organisasi untuk bertahan di era digital baru dengan mengadaptasi dan mentransformasi strategi bisnis mereka. Untuk mencapai tujuan bisnis dan mendorong transformasi bisnis digital secara sukses, pemimpin digital memanfaatkan dan meningkatkan aset digital perusahaan. Pemimpin digital memiliki kemampuan dan perspektif yang berbeda dibandingkan dengan pemimpin tradisional.
3	(Dewi & Sjabadhymi 2021)	*Digital Leadership as a Resource to Enhance Managers' Psychological Well-Being in COVID-19 Pandemic Situation in Indonesia*	Hasil penelitian menunjukkan bahwa sebagai variabel unidimensional, kepemimpinan digital merupakan prediktor yang kuat terhadap kesejahteraan psikologis. Namun, sebagai variabel multidimensional, dimensi *digital leadership–skill* memiliki efek yang signifikan dan positif terhadap kesejahteraan psikologis, sedangkan dimensi *digital leadership–attitude, competencies, and behaviour* tidak memiliki efek yang signifikan terhadap kesejahteraan psikologis.
4	(Tulungen et. al., 2022)	*The Role of Digital Leadership Mediated by Digital Skill in Improving Organizational Performance*	Berdasarkan hasil pengujian hipotesis, dapat disimpulkan bahwa Kepemimpinan Digital memiliki pengaruh signifikan terhadap Kinerja Organisasi dan Keterampilan Digital. Sementara itu, Keterampilan Digital memiliki pengaruh positif terhadap Kinerja Organisasi, namun pengaruh tersebut tidak signifikan. Hubungan tidak langsung antara Kepemimpinan Digital dan Kinerja Organisasi melalui Keterampilan Digital juga tidak memiliki pengaruh yang signifikan.
5	(Ridha et. al., 2024)	*Literature Review: Characteristics of Digital Leadership in Digital Transformation*	Hasil penelitian ini menjelaskan bahwa karakteristik kepemimpinan digital terdiri dari dua puluh sifat yang berbeda, tujuh di antaranya merupakan karakteristik pemimpin digital yang penting untuk implementasi transformasi digital yang efektif. Karakteristik ini mencerminkan pentingnya peran pemimpin digital dalam mencapai tujuan transformasi digital pada tingkat individu dan organisasi.
6	(Fadhlan et. al., 2022**)**	kepemimpinan Digital, Manajemen Inovasi dan Daya Saing di Era Revolusi Industri 4.0: Peran Mediasi dari Quality Management	Hasil dari penelitian ini adalah: 1) Kepemimpinan digital dan manajemen inovasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Keunggulan bersaing. 2) Kepemimpinan digital dan manajemen inovasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Manajemen kualitas. 3) Manajemen kualitas berpengaruh positif signifikan terhadap Keunggulan bersaing Samsung Center Padang. 4) Manajemen Kualitas memediasi Kepemimpinan digital dan manajemen inovasi terhadap keunggulan bersaing.
7	(Rantauwatia et. al., 2022)	Pengaruh Gaya Kepemimpinan Digital, Pengembangan Karir dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Komitmen Organisasi	(1) Terdapat pengaruh yang signifikan antara variabelindependen Digital Leadership Style (X1) terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y) melalui variable Intervening (Z) Komitmen Organisasi,

No	Peneliti (Tahun)	Judul	Hasil Penelitian
			(2) terdapat pengaruh yang signifikan antara variable independent Pengembangan Karir (X2) terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y) melalui variabel Intervening (Z) Komitmen Organisasi (3) terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel independen Budaya Organisasi (X2) terhadap variabel devenden (Y) Kinerja Karyawan melalui variabel Intervening (Z) Komitmen Organisasi.
8	(Wujarso et. al., 2023)	Peran Kepemimpinan Digital Dalam Era Digital	Hasil penelitian menunjukkankepemimpinan digital sangat penting bagi organisasi untuk bertahan di era digital baru dengan mengadaptasi dan mengubah strategi bisnis. Untuk mencapai tujuan bisnis dan berhasil mendorong transformasi bisnis digital, para pemimpin digital menggunakan dan meningkatkan aset digital perusahaan. Pemimpin digital memiliki kemampuan dan perspektif yang berbeda dibandingkan dengan pemimpin tradisional.
9	(Maryati & Siregar 2022)	Kepemimpinan Digital dalam meningkatkan kinerjaorganisasi peran Teknologi Informasi dan Komunikasi	Berdasarkan hasil analisis, kepemimpinan memiliki pengaruh terhadap kinerja organisasi, dan inovasi TIK memediasi hubungan antara kepemimpinan dan kinerja organisasi. Penelitian ini memberikan kontribusi bagi UMKM untuk menjadi lebih adaptif dalam merespons perkembangan teknologi melalui inovasi dengan menerapkan TIK untuk meningkatkan kinerja organisasi.
10	(Samuel & Ramli 2024)	Pengaruh Kepemimpinan Digital dan Pemberdayaan Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Dimediasi oleh Komitmen Organisasi Pada Industri Manufaktur	Beberapa temuan dalam studi ini adalah Kepemimpinan Digital danPemberdayaan Karyawan berpengaruh langsung terhadap Kinerja Karyawan melalui mediasi Komitmen Organisasi. Sedangkan Komitmen Organisasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

B. Kepemimpinan Digital

Kepemimpinan merupakan kata yang sering digunakan dalam kehidupan, namun sedikit sulit dipahami maknanya (Alan Hooper, 2019). Konsep kepemimpinan memiliki ruang lingkup dan sudut pandang yang luas, serta menyebabkan muncul berbagai teori dan definisi kepemimpinan. Teori kepemimpinan menawarkan penjelasan untuk keputusan kepemimpinan atau meramalkan perkembangan masa depan, dan pada gilirannya, konsep kepemimpinan mengacu pada teori abstrak ini untuk mengatasi penerapan pedoman konkret dalam praktik Teori dan konsep kepemimpinan telah berubah secara signifikan selama bertahun-tahun. Pada tahun 1920-an, teori-teori menekankan peran pemimpin dan kepribadian mereka, namun pada tahun-tahun berikutnya, teori-teori tersebut telah bergeser ke fokus pada faktor-faktor kontekstual dan kepribadian pengikut. (Wujarso, et al., 2023).

Baru-baru ini, konsep kepemimpinan telah berkembang dengan mempertimbangkan faktor eksternal, seperti ketersediaan teknologi dan tren global yang terus berubah. Kepemimpinan digital menjadi semakin relevan dalam era ini, di mana pemimpin dituntut tidak hanya memiliki keterampilan manajerial tradisional, tetapi juga kemampuan adaptasi terhadap teknologi digital. Pemimpin yang mampu menerapkan kepemimpinan digital dapat memanfaatkan teknologi untuk meningkatkan efisiensi, mempercepat komunikasi, dan mendukung inovasi di dalam tim atau organisasi. Hal ini memungkinkan mereka untuk lebih responsif terhadap perubahan pasar dan kebutuhan pelanggan yang dinamis.

Digital leadership adalah kepemimpinan strategis yang memanfaatkan aset digital perusahaan untuk mencapai tujuan organisasi. Kepemimpinan ini mendorong transformasi dalam perusahaan. Digital leadership bukan sekadar memperkenalkan penggunaan e-mail, website, dan media sosial sebagai bagian dari pekerjaan sehari-hari, tetapi yang lebih penting adalah memanfaatkan data sebagai aset penting. Berbeda dari pemimpin tradisional yang mengambil keputusan berdasarkan pendapat subjektif atau masukan dari orang-orang di sekelilingnya, seorang digital leader lebih memercayai data sebagai dasar pengambilan keputusan. Dengan kata lain, kepemimpinan digital berbasis pada data. Kepemimpinan di era digital adalah kemampuan penting yang harus di miliki oleh individu untuk menciptakan solusi dari berbagai permasalahan di era digital. Gaya kepemimpinan di era digital tidak hanya memahami konsep kepemimpinan namun harus mampu menguasai soft skill (keterampilan nonteknis) dan hard skill (keterampilan teknis). (Rantauwati, et. al,.2022)

Kepemimpinan digital sebagai pendekaran baru dalam menjalankan kepemimpin di organisasi bisnis dapat terlaksana dengan optimal bila didukung olehplatform digital yang memadai (Sultan & Suhail, 2019). Kepemimpinan digital tidak hanya menuntut para supervisor dan manajer untuk ahli dalam mendayagunakan teknologi digital dalam menjalankan pekerjaan, namun juga memiliki pola pikir atau mindset yang stratejik dalam pengembangan budaya perusahaan yang berorientasi pada keterlekatan kerja dan pencapaian kinerja unggul (Asri & Darma, 2020). Pemimpin harus fleksibel dan mendukung karyawannya yang berkontribusi memberikan perubahan selama dan setelah transformasi digital berlangsung, serta mengenali apa kontribusi terbaik yang para pegawai dalam berikan dalam jangka panjang (Sow & Aborbie, 2018).

C. Kepemimpinan dalam meningkatkan kinerja di Era Digital

Berdasarkan Aris Sarjito (2018) dalam Maryati (2020) Perkembangan teknologi telah memberikan banyak dampak yang mengubah suatu organisasi. Tanpa penguasaan dan pemahaman teknologi informasi akan menimbulkan ketergantungan yang yang tinggi dengan pihak lain, karena instansi tidak peka terhadap manfaat teknologi. Jika mengacu pada fungsi teknologi sebagai salah satu bentuk media komunikasi, dapat menjadi wadah untuk bertukar informasi, ide, gagasan, dan perumusan masalah serta bekerja sama dalam anggota badan. Kondisi tersebut dapat diciptakan secara kondusif dengan dukungan pemimpin.

Pemimpin di Era Digital merupakan pemimpin yang visioner, motivator perubahan dan mampu menggabungkan ide-ide dalam bisnis untuk proyek dan membangun koneksi untuk menciptakan peluang yang baru. (Iswanto, 2023). Pemimpin pada era digital haruslah mampu menjadi pemimpin yang memiliki visi yang tajam dan mampu memberikan insight untuk memecahkan masalah. Karena dengan pemimpin yang memiliki visi merupakan pemimpin yang dapat menentukan arah perusahaan. Kejelasan arah ini akan menjadi sesuatu yang penting dimasa depan. (Haryatmoko, 2020). Namun banyak pemimpin yang belum memiliki kemampuan yang dibutuhkan untuk menjadi pemimpin digital yang sukses. (Poernomo, 2020).

Terdapat beberapa dimensi dari kepemimpinan di era teknologi digital yaitu sebagai berikut (Faris, 2022):

a. Inovasi

Inovasi dalam organisasi adalah elemen krusial untuk mencapai keberhasilan, meraih keunggulan kompetitif, dan mendukung stabilitas ekonomi pada tingkat masyarakat. Dalam lingkungan yang dinamis, yang ditandai oleh perkembangan teknologi yang pesat, siklus hidup produk yang singkat, serta pengaruh globalisasi, organisasi semacam ini membutuhkan pemimpin yang lebih inovatif dan kreatif dibandingkan sebelumnya.

b. Persuasi

Seorang pemimpin tidak akan berhasil tanpa berlatih atau menguasai keterampilan persuasi, yaitu teknik komunikasi yang bertujuan untuk mempengaruhi dan meyakinkan orang lain.

c. Pengetahuan

Pengetahuan merupakan sumber daya utama dalam menciptakan kekayaan serta mencapai keunggulan dan kreativitas yang didasarkan pada data intelektual, yang mengandung beragam konsep intelektual di dalamnya.

Jadi dengan menggabungkan kepemimpinan yang inspiratif, penanaman tanggung jawab, dan pemahaman yang mendalam terhadap perkembangan teknologi, dampak positif terhadap peningkatan kinerja karyawan akan semakin signifikan. Seorang pemimpin yang mampu memotivasi tim, memberikan arahan yang jelas, serta memanfaatkan teknologi untuk mendorong efisiensi kerja akan membantu membawa tim menuju kesuksesan bersama. Pemimpin yang demikian tidak hanya mengarahkan tetapi juga menciptakan lingkungan kerja yang mendukung inovasi, inisiatif, dan kolaborasi, sehingga memperkuat kemampuan tim untuk mencapai target yang lebih tinggi dan berkelanjutan.

5. CONCLUSION

Kepemimpinan digital telah terbukti memainkan peran krusial dalam meningkatkan kinerja karyawan, terutama di era teknologi dan digitalisasi berperan dominan. Pemimpin yang mampu menggabungkan keterampilan kepemimpinan tradisional dengan kemampuan adaptasi terhadap teknologi digital dapat menciptakan lingkungan kerja yang responsif dan inovatif. Dalam penelitian ini, dijelaskan bahwa kepemimpinan digital tidak hanya meningkatkan produktivitas tetapi juga membangun hubungan kerja yang lebih inklusif, memperkuat komitmen karyawan terhadap organisasi, dan mendorong kreativitas dalam menyelesaikan masalah.

Hasil kajian ini mengindikasikan bahwa penerapan kepemimpinan digital dapat memberikan berbagai manfaat strategis bagi organisasi, khususnya dalam menghadapi tantangan dan perubahan yang cepat dalam lingkungan bisnis. Pemimpin digital yang efektif dapat memanfaatkan data, teknologi, dan alat digital untuk mempermudah proses kerja, mempercepat yang lebih fleksibel, di mana karyawan merasa dihargai dan didukung dalam mengembangkan keterampilan baru yang relevan. pengambilan keputusan, dan

memungkinkan organisasi berinovasi lebih cepat. Selain itu, kepemimpinan digital mendorong budaya organisasi.

Para akademisi sebaiknya memperdalam teori dan model kepemimpinan digital, khususnya terkait penerapannya di berbagai sektor industri. Kajian lebih lanjut mengenai hubungan kepemimpinan digital dengan kinerja karyawan dan pengaruh budaya organisasi terhadap efektivitasnya dapat memperkaya pemahaman. Selain itu, penelitian tentang pengambilan keputusan berbasis data akan bermanfaat dalam menyediakan pedoman praktis yang mendukung implementasi kepemimpinan digital yang efektif di lapangan.

REFERENCES

Araujo, L. D., Priadana, S., Paramarta, V., & Sunarsi, D. (2021). Digital leadership in business organizations: An overview. *International Journal of Educational Administration, Management, and Leadership, 2*(1), 45–56.

Dewi, R. K., & Sjabadhymi, B. (2021). Digital leadership as a resource to enhance managers' psychological well-being in COVID-19 pandemic situation in Indonesia. *The South East Asian Journal of Management, 15*(2), 2.

Fitriani, Lekatompessy, R. L., Tambajong, H., Kontu, F., Laode, I. C., Haris, U., & Jeujanan, W. (2023). Digital leadership in managing public organization Indonesia. *Technium Social Sciences Journal, 49*, 383.

Goreta, et al. (2022). Pengembangan karakteristik, kapabilitas, dan pilar kepemimpinan digital pada lembaga pendidikan. *Jurnal Basicedu, 6*(6), 10369–10382.

Hayati, et al. (2024). Pengaruh digitalisasi dan kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan bagian operasional pada PT Bank Capital Indonesia. *Scientific Journal of Reflection: Economic, Accounting, Management, and Business*, 480–488.

Ongena, G., Morsch, P., & Ravesteijn, P. (2024). Digital leadership competency to enhance digital transformation. *International Journal of Innovation and Technology Management*, 2450042, 31.

Pardede, A. C., & Mustam, M. (2017). Manajemen sumber daya manusia pegawai negeri sipil dalam rangka reformasi birokrasi di Kabupaten Semarang. *Journal of Public Policy and Management Review, 6*(4), 122–140.

Purwanto, A., Purba, J. T., Bernarto, I., & Sijabat, R. (2021). Effect of management innovation, transformational leadership, and knowledge sharing on market performance of Indonesian consumer goods company. *Jurnal Aplikasi Manajemen, 19*(2), 424–434. https://doi.org/10.21776/ub.jam.2021.019.02.18

Putra, Y. P. J., & Marisa, R. (2024). Leadership and work environment influence on employee performance of PT Pegadaian Syariah CPS Meulaboh. *Economic: Journal Economic and Business, 3*(1), 9–18. https://doi.org/10.56495/ejeb.v3i1.501

Ramli, & Samuel. (2024). Pengaruh kepemimpinan digital dan pemberdayaan karyawan terhadap kinerja karyawan dimediasi oleh komitmen organisasi pada industri manufaktur. *Journal of Economics and Business UBS*, 282–295.

Ramli, A. H. (2017). Organizational commitment and employee performance at distributor companies. *Business and Entrepreneurial Review, 17*(2), 121–134.

Rantauwati, E. A., et al. (2022). Pengaruh gaya kepemimpinan digital, pengembangan karier, dan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai melalui komitmen organisasi. *Jurnal Riset Manajemen dan Akuntansi (JURIMA, 2*(2), 38–49.

Saputra, N., et al. (2022). Pengaruh kepemimpinan digital dan dukungan organisasional terhadap kepuasan dan keterlekatan kerja. *Journal of Business & Applied Management, 15*(2), 38–49. https://doi.org/10.30813/jbam.v15i2.3658

Setiyono, A., & Maharani, P. D. (2023). Kepemimpinan digital: Analisis bibliometrik [Digital leadership: Bibliometric analysis]. *DeReMa (Development Research of Management): Jurnal Manajemen, 18*(1), 48–61.

Sulhan, et al. (2023). Pengaruh transformational leadership, empowering leadership, dan digital leadership terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 231–141.

Susan, E. (2019). Manajemen sumber daya manusia. *Adaara: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam, 9*(2), 952–962.

Tulungen, E. E., et al. (2022). Transformasi digital: Peran kepemimpinan digital. *Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi (EMBA, 10*(2), 1116–1123.

Tulungen, E. E., Tewal, B., & Pandowo, M. (2022). The role of digital leadership mediated by digital skill in improving organizational performance. *Journal of Accounting Research, Organization, and Economics, 5*(2), 156–171.

Wujarso, R., Pitoyo, B. S., & Prakoso, R. (2023). Peran kepemimpinan digital dalam era digital. *JISAMAR (Journal of Information System, Applied, Management, Accounting and Research, 7*(1), 1–9.