



Pengaruh Kepemimpinan Digital terhadap Kinerja Organisasi pada Era Transformasi Digital

Arjuna B. P.^{1*}, Abdul F.², Fikri A. R.³, Khansa L. L.⁴, Oktaviano A. B.⁵, Hasnah⁶

¹⁻⁶ Politeknik Bina Madani, Indonesia

email: arjunaburhan@gmail.com¹

Article Info :

Received:
10-07-2026
Revised:
01-08-2026
Accepted:
12-08-2026

Abstract

Digital transformation has encouraged organizations to integrate digital technologies into business processes to enhance competitiveness and sustainable performance. The success of this transformation is strongly influenced by digital leadership, which enables leaders to leverage technology, foster innovation, and strengthen organizational collaboration. This study aimed to examine the effect of digital leadership on organizational performance in the era of digital transformation. A quantitative approach with an explanatory survey design was employed involving 124 respondents selected through purposive sampling. Data were collected using a structured questionnaire and analyzed using descriptive statistics, validity and reliability tests, Pearson correlation, and simple linear regression with Jamovi software. The findings revealed that digital leadership was positively and significantly associated with organizational performance ($r = 0.637$; $p < 0.001$). Regression analysis also indicated a positive effect of digital leadership on organizational performance, with a regression coefficient of 0.516 and a coefficient of determination (R^2) of 0.406. These findings demonstrate that strengthening digital leadership competencies contributes to improving organizational performance and supporting successful digital transformation.

Keywords: Digital Leadership, Digital Technology, Digital Transformation, Innovation, Organizational Performance.

Akbstrak

Transformasi digital mendorong organisasi untuk mengintegrasikan teknologi ke dalam proses bisnis guna meningkatkan daya saing dan keberlanjutan kinerja. Keberhasilan proses tersebut sangat dipengaruhi oleh kepemimpinan digital yang mampu mengarahkan pemanfaatan teknologi, mendorong inovasi, serta memperkuat kolaborasi organisasi. Penelitian ini bertujuan menganalisis pengaruh kepemimpinan digital terhadap kinerja organisasi pada era transformasi digital. Penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain survei eksplanatori terhadap 124 responden yang dipilih melalui teknik *purposive sampling*. Data dikumpulkan menggunakan kuesioner dan dianalisis dengan statistik deskriptif, uji validitas, uji reliabilitas, korelasi Pearson, serta regresi linear sederhana menggunakan perangkat lunak Jamovi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan digital berhubungan positif dan signifikan dengan kinerja organisasi ($r = 0,637$; $p < 0,001$) serta berpengaruh positif dengan koefisien regresi sebesar 0,516 dan koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,406. Temuan ini menegaskan bahwa penguatan kompetensi kepemimpinan digital berkontribusi terhadap peningkatan kinerja organisasi dan keberhasilan transformasi digital.

Kata Kunci: Inovasi, Kepemimpinan Digital, Kinerja Organisasi, Teknologi Digital, Transformasi Digital.



©2026 Authors.. This work is licensed under a Creative Commons Attribution-Non Commercial 4.0 International License.
(<https://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/>)

PENDAHULUAN

Perkembangan teknologi digital yang semakin pesat telah membawa perubahan yang signifikan dalam berbagai aspek kehidupan, termasuk dalam pengelolaan organisasi. Berbagai teknologi seperti *Artificial Intelligence* (AI), *Big Data*, *Cloud Computing*, *Internet of Things* (IoT), dan platform digital telah mengubah cara organisasi menjalankan aktivitas operasional, mengelola sumber daya, serta berinteraksi dengan pelanggan, sehingga transformasi digital tidak lagi dipandang sebagai pilihan strategis, melainkan sebagai kebutuhan fundamental untuk mempertahankan daya saing dalam lingkungan bisnis global yang semakin kompleks dan dinamis (Westerman et al., 2024). Transformasi tersebut mendorong organisasi untuk membangun kapabilitas baru yang mampu mengintegrasikan

teknologi, manusia, serta proses bisnis secara simultan agar dapat menghasilkan keunggulan kompetitif yang berkelanjutan (Vial, 2019). Perubahan ini juga menggeser paradigma pengelolaan organisasi dari pendekatan konvensional menuju organisasi yang berbasis data, kolaborasi digital, dan pengambilan keputusan secara real-time. Pergeseran tersebut menempatkan kepemimpinan sebagai faktor strategis yang menentukan keberhasilan organisasi dalam mengelola perubahan yang berlangsung secara cepat dan berkesinambungan. Perspektif manajemen modern menegaskan bahwa efektivitas organisasi pada era digital semakin ditentukan oleh kemampuan pemimpin dalam mengarahkan sumber daya, mengelola inovasi, dan membangun adaptabilitas organisasi terhadap perubahan lingkungan bisnis (Robbins & Coulter, 2021). Konteks tersebut menjadikan kepemimpinan digital sebagai isu yang semakin memperoleh perhatian dalam kajian manajemen dan bisnis kontemporer.

Transformasi digital tidak hanya berkaitan dengan penerapan teknologi baru, tetapi juga mencakup perubahan budaya organisasi, proses bisnis, pola komunikasi, serta mekanisme pengambilan keputusan yang memerlukan kepemimpinan dengan kompetensi digital yang memadai. Konsep kepemimpinan digital berkembang dari teori kepemimpinan transformasional yang menekankan kemampuan pemimpin dalam menginspirasi perubahan organisasi menuju kondisi yang lebih adaptif dan inovatif (Burns, 1978; Bass, 1985). Sejumlah penelitian menunjukkan bahwa pemimpin yang mampu memanfaatkan teknologi digital secara strategis cenderung lebih berhasil mempercepat adopsi inovasi, meningkatkan kolaborasi lintas fungsi, serta memperkuat ketahanan organisasi dalam menghadapi disrupsi digital (Octoyuda et al., 2023). Sintesis berbagai kajian juga mengindikasikan bahwa kepemimpinan digital berperan sebagai katalis yang menghubungkan transformasi teknologi dengan penciptaan nilai organisasi melalui peningkatan kualitas pengambilan keputusan dan efektivitas implementasi strategi bisnis (Araujo et al., 2021). Kajian literatur sistematis memperlihatkan bahwa dimensi kepemimpinan digital tidak hanya mencakup kemampuan teknologi, tetapi juga visi strategis, komunikasi digital, pengembangan inovasi, dan pemberdayaan sumber daya manusia dalam ekosistem digital (Woro & Herachwati, 2024). Temuan-temuan tersebut menunjukkan bahwa keberhasilan transformasi digital lebih banyak ditentukan oleh kualitas kepemimpinan dibandingkan sekadar investasi teknologi yang dimiliki organisasi. Kondisi ini memperlihatkan bahwa kepemimpinan digital telah bergeser dari kompetensi individual menjadi kapabilitas organisasi yang menentukan keberhasilan transformasi digital secara menyeluruh.

Kinerja organisasi merupakan salah satu indikator utama yang digunakan untuk mengevaluasi efektivitas organisasi dalam mencapai tujuan strategisnya pada era transformasi digital. Pengukuran kinerja organisasi saat ini tidak lagi hanya berorientasi pada indikator keuangan, tetapi juga mencakup inovasi, kecepatan respons terhadap perubahan, kualitas layanan, keberlanjutan bisnis, serta kemampuan organisasi menciptakan nilai bagi para pemangku kepentingan. Berbagai penelitian empiris menunjukkan bahwa kepemimpinan digital berkontribusi positif terhadap peningkatan kinerja organisasi melalui peningkatan produktivitas, kolaborasi, dan efektivitas proses bisnis (Sitompul et al., 2025). Hasil kajian sistematis juga memperlihatkan bahwa hubungan antara kepemimpinan digital dan kinerja organisasi dipengaruhi oleh berbagai mekanisme organisasi yang menyebabkan kekuatan pengaruhnya berbeda pada setiap konteks penelitian (Madyoningrum & Manalu, 2025). Penelitian lain menemukan bahwa pengaruh kepemimpinan digital terhadap kinerja organisasi sering kali diperkuat oleh keterlibatan karyawan, kesiapan perubahan, budaya organisasi, serta kemampuan organisasi membangun pembelajaran digital secara berkelanjutan (Yunita & Isnaini, 2024). Variasi hasil tersebut menunjukkan bahwa hubungan antara kepemimpinan digital dan kinerja organisasi belum sepenuhnya memiliki pola yang konsisten pada berbagai karakteristik organisasi. Situasi tersebut membuka ruang untuk melakukan pengujian lebih lanjut terhadap hubungan langsung antara kepemimpinan digital dan kinerja organisasi dalam konteks transformasi digital yang semakin berkembang.

Meskipun kajian mengenai kepemimpinan digital berkembang sangat pesat dalam beberapa tahun terakhir, sebagian besar penelitian masih memusatkan perhatian pada pengaruhnya terhadap kinerja individu, keterlibatan karyawan, maupun keberhasilan adopsi teknologi dibandingkan kinerja organisasi sebagai luaran strategis. Penelitian mengenai kepemimpinan digital juga masih didominasi oleh pendekatan konseptual dan tinjauan literatur sehingga bukti empiris mengenai pengaruh langsung kepemimpinan digital terhadap kinerja organisasi pada berbagai sektor masih relatif terbatas (Suratno, 2024). Kajian terbaru menunjukkan bahwa masih terdapat inkonsistensi mengenai dimensi kepemimpinan digital yang paling menentukan peningkatan kinerja organisasi karena karakteristik organisasi, kesiapan digital, dan lingkungan bisnis memberikan pengaruh yang berbeda terhadap

efektivitas kepemimpinan (Tanjung, 2026). Penelitian lain memperlihatkan bahwa hubungan tersebut sering dimediasi maupun dimoderasi oleh budaya organisasi, motivasi, literasi digital, dan ketahanan organisasi sehingga hubungan langsung antara kepemimpinan digital dan kinerja organisasi belum memperoleh kesimpulan yang seragam (Norman & Pahlawati, 2024). Keterbatasan tersebut menjadi semakin nyata pada konteks organisasi di Indonesia yang masih menghadapi tingkat kematangan transformasi digital yang beragam antar sektor dan antar organisasi. Kondisi tersebut menyebabkan generalisasi hasil penelitian internasional belum sepenuhnya dapat menjelaskan dinamika organisasi Indonesia yang memiliki karakteristik budaya, struktur, dan kesiapan digital yang berbeda. Celah konseptual dan empiris tersebut menunjukkan perlunya penelitian yang secara khusus menguji pengaruh kepemimpinan digital terhadap kinerja organisasi pada konteks transformasi digital di Indonesia.

cUrgensi penelitian mengenai kepemimpinan digital semakin meningkat seiring semakin besarnya tekanan kompetitif yang mengharuskan organisasi mampu beradaptasi secara cepat terhadap perubahan teknologi dan dinamika pasar. Organisasi yang gagal mengembangkan kepemimpinan digital berpotensi mengalami penurunan daya saing karena tidak mampu mengintegrasikan inovasi digital ke dalam strategi bisnis secara efektif. Penelitian empiris menunjukkan bahwa kepemimpinan digital memiliki peran penting dalam meningkatkan kinerja organisasi melalui penguatan koordinasi, pengambilan keputusan berbasis data, serta penciptaan budaya inovasi yang berkelanjutan (Rumapea et al., 2024). Sejumlah penelitian mutakhir juga memperlihatkan bahwa kepemimpinan digital berkontribusi terhadap peningkatan motivasi, keterlibatan karyawan, serta efektivitas organisasi dalam menghadapi perubahan yang berlangsung secara cepat pada era digital (Sidik et al., 2025; Fatonah et al., 2024; Khaira, 2024; Yustika, 2025). Kajian lain menegaskan bahwa efektivitas kepemimpinan digital harus dipahami sebagai kapabilitas organisasi yang mampu menyelaraskan strategi bisnis, teknologi, dan pengembangan sumber daya manusia secara simultan (Tulungen et al., 2022; Wujarso et al., 2023). Fenomena tersebut menunjukkan bahwa kebutuhan terhadap bukti empiris mengenai pengaruh kepemimpinan digital terhadap kinerja organisasi tidak hanya memiliki nilai akademik, tetapi juga relevan sebagai dasar penyusunan strategi organisasi pada era transformasi digital. Penelitian yang mampu menjelaskan hubungan tersebut secara komprehensif akan memberikan dasar ilmiah yang lebih kuat bagi pengembangan praktik manajemen modern.

Penelitian ini diposisikan untuk mengisi kesenjangan empiris mengenai hubungan antara kepemimpinan digital dan kinerja organisasi dalam konteks transformasi digital pada organisasi di Indonesia. Fokus penelitian diarahkan pada pengujian pengaruh langsung kepemimpinan digital terhadap kinerja organisasi sehingga mampu memperkuat bukti empiris yang masih menunjukkan hasil yang beragam dalam literatur sebelumnya. Pendekatan tersebut diharapkan menghasilkan pemahaman yang lebih komprehensif mengenai peran kepemimpinan digital sebagai kapabilitas strategis organisasi dalam menghadapi dinamika lingkungan bisnis digital. Hasil penelitian ini juga diharapkan memperkaya pengembangan teori kepemimpinan digital melalui pengujian hubungan pada level organisasi, bukan hanya pada level individu atau karyawan. Dari sisi metodologis, penelitian ini memberikan kontribusi melalui penyediaan bukti empiris yang dapat digunakan sebagai dasar pengembangan model penelitian lanjutan mengenai kepemimpinan digital dan kinerja organisasi. Temuan penelitian diharapkan menjadi referensi bagi organisasi dalam merancang strategi kepemimpinan yang mampu mempercepat keberhasilan transformasi digital secara berkelanjutan. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh kepemimpinan digital terhadap kinerja organisasi pada era transformasi digital serta memberikan kontribusi teoretis dan praktis bagi pengembangan ilmu manajemen dan praktik kepemimpinan organisasi modern.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini merupakan penelitian empiris yang menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain survei eksplanatori (*explanatory survey*) untuk menganalisis pengaruh kepemimpinan digital terhadap kinerja organisasi pada era transformasi digital. Pendekatan ini dipilih karena memungkinkan pengujian hubungan kausal antarvariabel berdasarkan data empiris yang diperoleh dari responden pada organisasi yang telah mengimplementasikan teknologi digital dalam aktivitas operasionalnya (Robbins & Coulter, 2021). Pengumpulan data dilaksanakan pada tahun 2026 dengan populasi penelitian berupa individu yang bekerja pada organisasi yang telah menerapkan transformasi digital dalam proses bisnisnya. Teknik pengambilan sampel menggunakan purposive sampling, dengan kriteria responden

bekerja pada organisasi yang telah mengadopsi teknologi digital, memahami implementasi teknologi dalam pekerjaannya, serta bersedia berpartisipasi dalam penelitian, sehingga diperoleh sebanyak 124 responden sebagai sampel penelitian. Data yang digunakan merupakan data primer yang dikumpulkan melalui penyebaran kuesioner secara daring menggunakan Google Form. Variabel independen, yaitu kepemimpinan digital, dioperasionalkan ke dalam lima dimensi yang meliputi *digital vision*, *digital competency*, *innovation orientation*, *digital collaboration*, dan *organizational agility*, sedangkan variabel dependen, yaitu kinerja organisasi, diukur melalui dimensi efektivitas, efisiensi, produktivitas, inovasi, dan kepuasan pelanggan yang disusun berdasarkan indikator yang relevan dengan karakteristik organisasi pada era transformasi digital (Woro & Herachwati, 2024).

Tabel 1. Operasional Variabel Penelitian

Variabel	Dimensi	Indikator
Kepemimpinan Digital (X)	Digital Vision	Pemimpin memiliki visi transformasi digital
	Digital Competency	Pemimpin memahami teknologi digital
	Innovation Orientation	Pemimpin mendorong inovasi
	Digital Collaboration	Pemimpin meningkatkan kolaborasi digital
	Organizational Agility	Pemimpin mampu beradaptasi terhadap perubahan
Kinerja Organisasi (Y)	Efektivitas	Pencapaian tujuan organisasi
	Efisiensi	Optimalisasi sumber daya
	Produktivitas	Peningkatan hasil kerja
	Inovasi	Kemampuan menghasilkan inovasi
	Kepuasan Pelanggan	Tingkat kepuasan pengguna layanan

Seluruh indikator yang disajikan pada Tabel 1 diukur menggunakan skala Likert lima poin, mulai dari skor 1 (sangat tidak setuju) hingga skor 5 (sangat setuju), sehingga mampu menangkap tingkat persepsi responden terhadap setiap konstruk penelitian.

Analisis data dilakukan menggunakan perangkat lunak Jamovi melalui beberapa tahapan yang disusun secara sistematis untuk menjamin kualitas hasil penelitian. Tahap awal meliputi analisis statistik deskriptif untuk menggambarkan karakteristik responden dan distribusi jawaban pada setiap indikator penelitian. Kualitas instrumen dievaluasi melalui uji validitas menggunakan Corrected Item–Total Correlation dan uji reliabilitas menggunakan Cronbach's Alpha, sedangkan pemenuhan asumsi normalitas diuji menggunakan Shapiro–Wilk sebelum dilakukan analisis inferensial. Hubungan antara kepemimpinan digital dan kinerja organisasi dianalisis menggunakan korelasi Pearson, sedangkan pengaruh kepemimpinan digital terhadap kinerja organisasi diuji menggunakan analisis regresi linear sederhana dengan tingkat signifikansi sebesar 5% ($\alpha = 0,05$), sehingga hipotesis diterima apabila nilai *p-value* lebih kecil dari 0,05 (Sitompul et al., 2025). Pemilihan regresi linear sederhana didasarkan pada tujuan penelitian yang berfokus untuk menguji besarnya pengaruh langsung satu variabel independen terhadap satu variabel dependen secara empiris, sehingga hasil analisis diharapkan mampu memberikan bukti yang objektif mengenai kontribusi kepemimpinan digital terhadap peningkatan kinerja organisasi pada era transformasi digital (Madyoningrum & Manalu, 2025). Ketepatan model regresi juga didukung melalui pengujian asumsi klasik yang meliputi normalitas, linearitas, dan homoskedastisitas sehingga hasil estimasi memenuhi persyaratan statistik untuk pengujian hipotesis. Pendekatan analitis tersebut diharapkan menghasilkan temuan empiris yang memiliki validitas dan reliabilitas tinggi sebagai dasar dalam menjelaskan hubungan antara kepemimpinan digital dan kinerja organisasi pada era transformasi digital (Westerman et al., 2024).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Karakteristik Responden dan Gambaran Umum Variabel

Penelitian ini melibatkan 124 responden yang bekerja pada organisasi yang telah mengimplementasikan teknologi digital dalam aktivitas operasionalnya sehingga karakteristik responden menjadi aspek penting dalam memberikan konteks terhadap hasil penelitian. Profil responden dianalisis berdasarkan jenis kelamin, usia, tingkat pendidikan, dan masa kerja karena keempat karakteristik tersebut dinilai memiliki keterkaitan dengan pengalaman individu dalam

beradaptasi terhadap perubahan teknologi di lingkungan organisasi. Responden yang memiliki pengalaman bekerja pada organisasi yang telah menjalankan transformasi digital diharapkan mampu memberikan penilaian yang lebih objektif mengenai praktik kepemimpinan digital dan kondisi kinerja organisasi. Distribusi karakteristik responden disajikan pada Tabel 2 untuk memberikan gambaran mengenai komposisi sampel yang menjadi dasar analisis empiris penelitian ini. Karakteristik demografis juga membantu menjelaskan representativitas sampel terhadap populasi sasaran sehingga interpretasi hasil dapat dilakukan secara lebih proporsional (Robbins & Coulter, 2021). Informasi tersebut menjadi landasan awal sebelum dilakukan analisis terhadap hubungan antarvariabel yang diteliti.

Tabel 2. Karakteristik Responden

Karakteristik	Kategori	Frekuensi	Persentase (%)
Jenis Kelamin	Laki-laki	52	41,9
	Perempuan	72	58,1
Usia	< 25 tahun	49	39,5
	25–35 tahun	46	37,1
	> 35 tahun	29	23,4
Pendidikan	SMA/SMK	55	44,4
	Diploma	22	17,7
	Sarjana	40	32,3
	Pascasarjana	7	5,6
Masa Kerja	< 1 tahun	21	16,9
	1–3 tahun	58	46,8
	> 3 tahun	45	36,3

Berdasarkan Tabel 2, responden didominasi oleh perempuan dengan proporsi sebesar 58,1%, sedangkan responden laki-laki mencapai 41,9%. Komposisi usia menunjukkan bahwa kelompok berusia kurang dari 25 tahun menjadi kelompok terbesar, diikuti kelompok usia 25–35 tahun dan kelompok usia di atas 35 tahun. Dominasi responden usia produktif menunjukkan bahwa sebagian besar responden berada pada kelompok tenaga kerja yang relatif dekat dengan penggunaan teknologi digital dalam aktivitas pekerjaan sehari-hari. Kondisi tersebut memberikan indikasi bahwa persepsi yang diberikan responden berasal dari individu yang telah berinteraksi secara langsung dengan sistem digital organisasi. Karakteristik tersebut juga mencerminkan perubahan komposisi angkatan kerja modern yang semakin didominasi oleh generasi yang memiliki tingkat adaptasi teknologi relatif tinggi (Westerman et al., 2024). Keberadaan responden dengan latar belakang tersebut meningkatkan relevansi penelitian dalam menggambarkan praktik kepemimpinan digital pada organisasi yang sedang menjalankan transformasi digital.

Distribusi tingkat pendidikan menunjukkan bahwa mayoritas responden merupakan lulusan SMA/SMK, diikuti oleh lulusan sarjana, diploma, dan pascasarjana. Variasi tingkat pendidikan tersebut menunjukkan bahwa implementasi transformasi digital tidak hanya melibatkan tenaga kerja dengan latar belakang akademik tertentu, tetapi mencakup berbagai jenjang pendidikan yang memiliki peran berbeda dalam proses bisnis organisasi. Berdasarkan masa kerja, sebagian besar responden memiliki pengalaman bekerja selama 1–3 tahun, sedangkan sisanya telah bekerja lebih dari tiga tahun maupun kurang dari satu tahun. Pengalaman kerja tersebut menunjukkan bahwa mayoritas responden telah memiliki waktu yang cukup untuk memahami pola kepemimpinan, budaya kerja, serta penerapan teknologi digital di organisasi tempat mereka bekerja. Variasi karakteristik responden tersebut memberikan gambaran bahwa sampel penelitian memiliki heterogenitas yang memadai sehingga mampu merepresentasikan kondisi organisasi yang sedang menjalankan transformasi digital. Keberagaman karakteristik responden juga mengurangi potensi bias persepsi yang dapat muncul apabila penelitian hanya melibatkan kelompok responden dengan karakteristik yang homogen.

Tabel 3. Hasil Analisis Deskriptif

Variabel	Mean	Kategori
Kepemimpinan Digital	41,30	Tinggi
Kinerja Organisasi	42,00	Tinggi

Berdasarkan Tabel 3, variabel kepemimpinan digital memperoleh nilai rata-rata sebesar 41,30, sedangkan kinerja organisasi memperoleh nilai rata-rata sebesar 42,00, sehingga kedua variabel berada pada kategori tinggi. Hasil tersebut menunjukkan bahwa responden menilai praktik kepemimpinan digital pada organisasi telah berjalan dengan baik dan diikuti oleh tingkat kinerja organisasi yang relatif tinggi. Persepsi tersebut mengindikasikan bahwa pemimpin telah mampu membangun visi digital, mendorong inovasi, memperkuat kolaborasi berbasis teknologi, serta meningkatkan kemampuan organisasi dalam beradaptasi terhadap perubahan lingkungan bisnis. Kondisi tersebut sejalan dengan pandangan bahwa transformasi digital yang berhasil memerlukan kepemimpinan yang mampu mengintegrasikan teknologi ke dalam strategi organisasi secara konsisten sehingga tercipta peningkatan efektivitas operasional dan penciptaan nilai organisasi (Vial, 2019). Tingginya nilai rata-rata pada kedua variabel juga memberikan indikasi awal mengenai adanya kecenderungan hubungan positif antara kepemimpinan digital dan kinerja organisasi yang akan diuji lebih lanjut melalui analisis inferensial. Gambaran deskriptif ini memperlihatkan bahwa organisasi yang menjadi objek penelitian telah menunjukkan kesiapan yang cukup baik dalam mengimplementasikan kepemimpinan digital sebagai bagian dari proses transformasi organisasi.

Kualitas Instrumen dan Pengujian Asumsi Model

Sebelum dilakukan pengujian hipotesis, instrumen penelitian terlebih dahulu dievaluasi melalui uji validitas untuk memastikan bahwa setiap butir pernyataan mampu merepresentasikan konstruk yang diukur secara tepat. Uji validitas dilakukan menggunakan nilai Corrected Item–Total Correlation, dengan kriteria bahwa suatu item dinyatakan valid apabila memiliki nilai korelasi lebih besar dari 0,30. Proses ini penting karena kualitas instrumen akan memengaruhi akurasi estimasi hubungan antarvariabel pada tahap analisis berikutnya. Instrumen yang memiliki validitas memadai mampu menghasilkan data yang benar-benar mencerminkan persepsi responden mengenai kepemimpinan digital maupun kinerja organisasi. Hasil pengujian validitas untuk variabel kepemimpinan digital disajikan pada Tabel 4. Pengujian kualitas instrumen merupakan tahapan mendasar dalam penelitian kuantitatif agar hasil analisis inferensial memiliki tingkat kepercayaan yang memadai (Robbins & Coulter, 2021).

Tabel 4. Hasil Uji Validitas Variabel Kepemimpinan Digital

Item	Corrected Item– Total Correlation	Keterangan
KD1	0,515	Valid
KD2	0,586	Valid
KD3	0,498	Valid
KD4	0,603	Valid
KD5	0,538	Valid
KD6	0,565	Valid
KD7	0,462	Valid
KD8	0,529	Valid
KD9	0,547	Valid
KD10	0,454	Valid

Nilai Corrected Item–Total Correlation pada seluruh indikator kepemimpinan digital berada pada rentang 0,454–0,603, sehingga seluruh item memenuhi kriteria validitas yang telah ditetapkan. Hasil tersebut menunjukkan bahwa setiap indikator mampu menjelaskan konstruk kepemimpinan digital secara konsisten sesuai dimensi yang digunakan dalam penelitian. Tidak terdapat item yang

memiliki nilai korelasi di bawah batas minimum sehingga tidak diperlukan penghapusan ataupun revisi terhadap instrumen penelitian. Temuan ini mengindikasikan bahwa dimensi *digital vision*, *digital competency*, *innovation orientation*, *digital collaboration*, dan *organizational agility* telah mampu merepresentasikan konsep kepemimpinan digital secara empiris. Instrumen yang valid memberikan dasar yang kuat bagi proses analisis statistik karena setiap indikator mampu mengukur konstruk yang sama secara konsisten. Tahap berikutnya dilakukan pengujian validitas terhadap variabel kinerja organisasi untuk memastikan kualitas keseluruhan instrumen penelitian.

Tabel 5. Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Organisasi

Item	Corrected Item– Total Correlation	Keterangan
KO1	0,510	Valid
KO2	0,517	Valid
KO3	0,455	Valid
KO4	0,430	Valid
KO5	0,410	Valid
KO6	0,373	Valid
KO7	0,425	Valid
KO8	0,582	Valid
KO9	0,494	Valid
KO10	0,564	Valid

Berdasarkan Tabel 5, seluruh indikator variabel kinerja organisasi juga memiliki nilai Corrected Item–Total Correlation di atas 0,30, sehingga seluruh item dinyatakan valid. Nilai korelasi yang relatif merata menunjukkan bahwa setiap indikator memiliki kemampuan yang baik dalam merepresentasikan konstruk kinerja organisasi tanpa adanya indikator yang menunjukkan penyimpangan pengukuran. Hasil tersebut memperlihatkan bahwa aspek efektivitas, efisiensi, produktivitas, inovasi, dan kepuasan pelanggan mampu menggambarkan kondisi kinerja organisasi sesuai persepsi responden. Kualitas instrumen yang baik menjadi prasyarat penting dalam penelitian mengenai kepemimpinan digital karena konstruk yang diukur bersifat multidimensional dan memerlukan indikator yang mampu menangkap karakteristiknya secara komprehensif (Woro & Herachwati, 2024). Keberhasilan seluruh indikator memenuhi uji validitas menunjukkan bahwa instrumen penelitian layak digunakan untuk analisis statistik pada tahap selanjutnya. Tahapan berikutnya diarahkan pada pengujian reliabilitas guna mengetahui tingkat konsistensi jawaban responden terhadap setiap konstruk penelitian.

Setelah seluruh indikator dinyatakan valid, dilakukan uji reliabilitas menggunakan koefisien Cronbach's Alpha untuk mengevaluasi konsistensi internal instrumen penelitian. Suatu instrumen dinyatakan reliabel apabila memiliki nilai Cronbach's Alpha lebih besar dari 0,70, sehingga jawaban responden dinilai stabil dalam mengukur konstruk yang sama. Hasil uji reliabilitas untuk masing-masing variabel disajikan pada Tabel 6 sebagai dasar penilaian terhadap kualitas instrumen secara keseluruhan. Nilai reliabilitas yang tinggi menunjukkan bahwa setiap indikator memiliki keterkaitan yang baik dengan indikator lain dalam konstruk yang sama. Konsistensi instrumen menjadi syarat penting agar hasil analisis regresi tidak dipengaruhi oleh kesalahan pengukuran yang bersifat acak. Pengujian reliabilitas juga memperkuat keyakinan bahwa instrumen penelitian dapat digunakan secara konsisten pada konteks organisasi yang menerapkan transformasi digital.

Tabel 6. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
Kepemimpinan Digital	0,836	Reliabel
Kinerja Organisasi	0,801	Reliabel

Berdasarkan Tabel 6, variabel kepemimpinan digital memperoleh nilai Cronbach's Alpha sebesar 0,836, sedangkan variabel kinerja organisasi memperoleh nilai 0,801, sehingga kedua variabel

memenuhi kriteria reliabilitas yang dipersyaratkan. Nilai tersebut menunjukkan bahwa setiap indikator memiliki konsistensi internal yang baik dalam mengukur konstruk penelitian. Instrumen yang reliabel meningkatkan tingkat kepercayaan terhadap hasil analisis karena variasi jawaban responden lebih banyak dipengaruhi oleh kondisi sebenarnya dibandingkan kesalahan pengukuran. Hasil ini memperlihatkan bahwa instrumen penelitian telah memenuhi dua persyaratan utama, yaitu validitas dan reliabilitas, sehingga layak digunakan untuk analisis inferensial. Temuan tersebut juga menunjukkan bahwa konstruk kepemimpinan digital dan kinerja organisasi telah tersusun secara sistematis sesuai karakteristik penelitian kuantitatif pada bidang manajemen modern (Madyoningrum & Manalu, 2025). Tahapan akhir sebelum pengujian hipotesis dilakukan adalah memastikan bahwa data memenuhi asumsi normalitas sebagai salah satu persyaratan penggunaan analisis parametrik.

Pengujian asumsi normalitas dilakukan menggunakan metode Shapiro–Wilk untuk memastikan bahwa distribusi data memenuhi persyaratan analisis parametrik yang digunakan dalam penelitian ini. Hasil pengujian menunjukkan bahwa distribusi data tidak memperlihatkan penyimpangan yang mengganggu proses estimasi model regresi sehingga analisis dapat dilanjutkan pada tahap pengujian hubungan dan pengaruh antarvariabel. Pemeriksaan terhadap asumsi statistik juga menunjukkan bahwa model tidak mengalami gejala heteroskedastisitas, sehingga varians residual bersifat relatif konstan dan model regresi memenuhi salah satu asumsi klasik yang diperlukan. Terpenuhinya asumsi-asumsi tersebut menunjukkan bahwa model analisis memiliki tingkat kelayakan yang memadai untuk menghasilkan estimasi parameter yang tidak bias. Kualitas instrumen yang didukung oleh validitas, reliabilitas, serta terpenuhinya asumsi statistik memberikan dasar metodologis yang kuat bagi pengujian hipotesis mengenai pengaruh kepemimpinan digital terhadap kinerja organisasi (Sitompul et al., 2025). Kondisi tersebut meningkatkan kredibilitas hasil penelitian sehingga interpretasi terhadap hubungan antarvariabel dapat dilakukan secara lebih meyakinkan.

Hubungan Kepemimpinan Digital terhadap Kinerja Organisasi

Analisis hubungan antara kepemimpinan digital dan kinerja organisasi diawali dengan pengujian korelasi Pearson untuk mengetahui arah serta kekuatan hubungan antarvariabel. Pengujian ini dilakukan sebelum analisis regresi karena mampu memberikan gambaran awal mengenai keterkaitan linear antara variabel independen dan variabel dependen. Nilai koefisien korelasi yang positif menunjukkan bahwa peningkatan pada satu variabel diikuti oleh peningkatan pada variabel lainnya, sedangkan tingkat signifikansi digunakan untuk memastikan bahwa hubungan tersebut tidak terjadi secara kebetulan. Hasil pengujian korelasi menjadi dasar dalam menentukan kelayakan analisis regresi linear sederhana sebagai teknik pengujian hipotesis penelitian. Ringkasan hasil analisis korelasi Pearson disajikan pada Tabel 7. Tahapan ini penting karena hubungan yang signifikan secara statistik menjadi prasyarat awal dalam pengujian pengaruh antarvariabel (Sitompul et al., 2025).

Tabel 7. Hasil Analisis Korelasi Pearson

Variabel	Pearson Correlation	Sig.
Kepemimpinan Digital – Kinerja Organisasi	0,637	<0,001

Berdasarkan Tabel 7, diperoleh nilai koefisien korelasi Pearson sebesar 0,637 dengan tingkat signifikansi <0,001, sehingga hubungan antara kepemimpinan digital dan kinerja organisasi bersifat positif dan signifikan. Nilai korelasi tersebut menunjukkan bahwa hubungan kedua variabel berada pada kategori kuat, sehingga peningkatan praktik kepemimpinan digital cenderung diikuti oleh peningkatan kinerja organisasi. Temuan ini mengindikasikan bahwa organisasi yang memiliki pemimpin dengan kemampuan memanfaatkan teknologi digital secara efektif lebih mampu mencapai efektivitas operasional, meningkatkan produktivitas, serta memperkuat inovasi organisasi. Hubungan positif tersebut juga memperlihatkan bahwa kepemimpinan digital bukan hanya berkaitan dengan penguasaan teknologi, tetapi juga kemampuan mengintegrasikan teknologi ke dalam proses pengambilan keputusan dan pengelolaan organisasi. Hasil ini konsisten dengan kajian yang menyatakan bahwa kepemimpinan digital menjadi salah satu determinan utama dalam menciptakan organisasi yang adaptif terhadap perubahan lingkungan bisnis digital (Araujo et al., 2021). Kekuatan hubungan yang diperoleh memberikan dasar empiris yang memadai untuk melanjutkan analisis pada pengujian pengaruh menggunakan regresi linear sederhana.

Setelah hubungan antarvariabel terbukti signifikan, analisis dilanjutkan menggunakan regresi linear sederhana untuk mengetahui besarnya kontribusi kepemimpinan digital dalam menjelaskan variasi kinerja organisasi. Tahap pertama dalam analisis regresi adalah mengevaluasi Model Summary, khususnya nilai koefisien determinasi (R^2) yang menunjukkan proporsi variasi variabel dependen yang dapat dijelaskan oleh variabel independen. Semakin tinggi nilai koefisien determinasi, semakin besar kemampuan model dalam menjelaskan fenomena yang diteliti. Hasil ringkasan model regresi disajikan pada Tabel 8. Informasi tersebut memberikan gambaran mengenai tingkat kecocokan model (*goodness of fit*) sebelum dilakukan interpretasi terhadap koefisien regresi. Evaluasi model menjadi langkah penting dalam memastikan bahwa hasil estimasi memiliki daya jelaskan yang memadai terhadap fenomena organisasi pada era transformasi digital.

Tabel 8. Model Summary

R	R Square
0,637	0,406

Berdasarkan Tabel 8, diperoleh nilai R sebesar 0,637 dan R^2 sebesar 0,406, yang menunjukkan bahwa kepemimpinan digital mampu menjelaskan 40,6% variasi kinerja organisasi. Nilai tersebut menunjukkan bahwa model memiliki kemampuan penjelasan yang cukup baik terhadap variabel dependen meskipun masih terdapat faktor lain di luar model yang memengaruhi kinerja organisasi. Keberadaan faktor-faktor lain tersebut merupakan kondisi yang umum dalam penelitian manajemen karena kinerja organisasi dipengaruhi oleh berbagai aspek yang saling berinteraksi. Kajian literatur menunjukkan bahwa budaya organisasi, kesiapan digital, kompetensi sumber daya manusia, serta dukungan organisasi terhadap inovasi turut berkontribusi terhadap peningkatan kinerja organisasi (Yunita & Isnaini, 2024). Nilai koefisien determinasi tersebut memperlihatkan bahwa kepemimpinan digital memiliki kontribusi yang substansial, namun bukan merupakan satu-satunya determinan dalam menjelaskan keberhasilan organisasi pada era transformasi digital. Interpretasi tersebut memberikan dasar yang lebih komprehensif sebelum dilakukan pembahasan mengenai arah dan besarnya koefisien regresi.

Tahap berikutnya adalah menginterpretasikan koefisien regresi untuk mengetahui arah pengaruh kepemimpinan digital terhadap kinerja organisasi. Koefisien regresi menunjukkan besarnya perubahan yang terjadi pada variabel dependen akibat peningkatan satu satuan pada variabel independen. Nilai signifikansi digunakan sebagai dasar dalam menerima atau menolak hipotesis penelitian mengenai adanya pengaruh kepemimpinan digital terhadap kinerja organisasi. Hasil estimasi koefisien regresi disajikan pada Tabel 9. Interpretasi terhadap koefisien regresi memberikan bukti empiris mengenai arah hubungan kausal yang diuji dalam penelitian ini. Hasil tersebut menjadi dasar utama dalam menjawab tujuan penelitian yang telah dirumuskan sebelumnya.

Tabel 9. Hasil Koefisien Regresi Linear Sederhana

Variabel	B	SE	t	Sig.
Konstanta	20,645	2,357	8,760	<0,001
Kepemimpinan Digital	0,516	0,057	9,130	<0,001

Berdasarkan Tabel 9, variabel kepemimpinan digital memiliki koefisien regresi sebesar 0,516 dengan nilai signifikansi <0,001, sehingga menunjukkan adanya pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja organisasi. Koefisien positif mengindikasikan bahwa setiap peningkatan kualitas kepemimpinan digital akan diikuti oleh peningkatan kinerja organisasi dengan arah hubungan yang sejalan. Nilai statistik t sebesar 9,130 juga menunjukkan bahwa pengaruh tersebut memiliki tingkat signifikansi yang tinggi sehingga hipotesis penelitian dapat diterima. Temuan ini menunjukkan bahwa kemampuan pemimpin dalam membangun visi digital, memanfaatkan teknologi, mendorong inovasi, memperkuat kolaborasi digital, serta meningkatkan kelincahan organisasi berkontribusi terhadap peningkatan efektivitas organisasi. Hasil tersebut sejalan dengan penelitian Rumapea et al. (2024) yang menjelaskan bahwa kepemimpinan digital mampu meningkatkan kualitas proses kerja dan mendukung

pencapaian tujuan organisasi melalui pemanfaatan teknologi secara strategis. Bukti empiris tersebut memperlihatkan bahwa kepemimpinan digital menjadi salah satu kapabilitas manajerial yang penting dalam meningkatkan daya saing organisasi pada lingkungan bisnis yang semakin terdigitalisasi.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan digital berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja organisasi, yang mengindikasikan bahwa peningkatan kualitas kepemimpinan digital diikuti oleh peningkatan efektivitas organisasi dalam mencapai tujuan strategisnya. Temuan tersebut memperlihatkan bahwa pemimpin yang mampu mengintegrasikan teknologi digital ke dalam proses pengambilan keputusan, koordinasi kerja, dan pengembangan inovasi dapat menciptakan lingkungan organisasi yang lebih adaptif terhadap perubahan. Kemampuan tersebut tidak hanya meningkatkan efisiensi operasional, tetapi juga mempercepat respons organisasi terhadap dinamika lingkungan bisnis yang berkembang sangat cepat. Nilai koefisien regresi yang positif memperkuat argumentasi bahwa kepemimpinan digital merupakan salah satu sumber keunggulan kompetitif organisasi pada era transformasi digital. Temuan penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian Sitompul et al. (2025) yang menunjukkan bahwa kepemimpinan digital memberikan pengaruh positif terhadap peningkatan kinerja organisasi pada berbagai sektor. Hasil yang diperoleh juga mendukung penelitian Rumapea et al. (2024) yang menegaskan bahwa kemampuan pemimpin dalam memanfaatkan teknologi digital berkontribusi terhadap peningkatan efektivitas organisasi melalui optimalisasi proses kerja dan kolaborasi digital.

Temuan empiris penelitian ini juga memperkuat berbagai kajian yang menempatkan kepemimpinan digital sebagai kapabilitas strategis yang menjembatani transformasi teknologi dengan penciptaan nilai organisasi. Organisasi tidak memperoleh manfaat maksimal dari investasi teknologi apabila pemimpin belum mampu mengarahkan perubahan budaya kerja dan perilaku organisasi menuju pola kerja yang lebih adaptif. Kepemimpinan digital berfungsi sebagai mekanisme yang menghubungkan inovasi teknologi dengan implementasi strategi organisasi melalui penguatan komunikasi, koordinasi, dan pengambilan keputusan berbasis data. Perspektif tersebut menjelaskan bahwa keberhasilan transformasi digital lebih dipengaruhi oleh kualitas kepemimpinan dibandingkan sekadar ketersediaan infrastruktur teknologi. Kajian yang dilakukan oleh Araujo et al. (2021) menjelaskan bahwa kepemimpinan digital menjadi faktor penggerak utama dalam keberhasilan organisasi mengintegrasikan teknologi digital ke dalam aktivitas bisnis. Hasil penelitian ini juga konsisten dengan temuan Madyoningrum dan Manalu (2025) serta Woro dan Herachwati (2024) yang menyimpulkan bahwa kepemimpinan digital memiliki hubungan erat dengan peningkatan kapabilitas organisasi dalam menghadapi perubahan lingkungan bisnis yang semakin terdigitalisasi.

Hasil penelitian memberikan indikasi bahwa dimensi *digital vision*, *digital competency*, *innovation orientation*, *digital collaboration*, dan *organizational agility* saling melengkapi dalam membentuk efektivitas kepemimpinan digital. Pemimpin yang memiliki visi transformasi digital cenderung lebih mampu mengarahkan organisasi untuk mengembangkan inovasi yang sesuai dengan perubahan kebutuhan pelanggan maupun perkembangan teknologi. Kemampuan tersebut juga mendorong terciptanya budaya organisasi yang lebih terbuka terhadap pembelajaran, kolaborasi lintas fungsi, serta pemanfaatan informasi secara real-time dalam proses pengambilan keputusan. Kondisi tersebut memperlihatkan bahwa kepemimpinan digital merupakan kombinasi antara kompetensi teknologi, kemampuan manajerial, dan orientasi perubahan yang berlangsung secara simultan. Interpretasi ini selaras dengan penelitian Tulungen et al. (2022) yang menempatkan kepemimpinan digital sebagai faktor utama dalam keberhasilan transformasi digital organisasi. Temuan tersebut juga mendukung hasil penelitian Wujarso et al. (2023) dan Norman dan Pahlawati (2024) yang menunjukkan bahwa kepemimpinan yang adaptif berperan penting dalam membangun ketahanan organisasi ketika menghadapi perubahan teknologi yang berlangsung secara berkelanjutan.

Temuan penelitian ini juga memperkuat perspektif teori kepemimpinan transformasional yang dikemukakan oleh Burns (1978) dan kemudian dikembangkan lebih lanjut oleh Bass (1985). Teori tersebut menjelaskan bahwa pemimpin memiliki fungsi sebagai agen perubahan yang mampu menginspirasi anggota organisasi untuk mencapai tujuan bersama melalui visi, motivasi, inovasi, dan perubahan perilaku organisasi. Pada konteks transformasi digital, karakteristik tersebut diwujudkan melalui kemampuan pemimpin dalam mengintegrasikan teknologi digital ke dalam strategi organisasi sehingga proses perubahan tidak hanya bersifat teknis, tetapi juga menyentuh aspek budaya kerja dan pola kolaborasi. Hasil penelitian memperlihatkan bahwa dimensi kepemimpinan transformasional tetap relevan, namun memperoleh perluasan makna melalui kemampuan digital yang menjadi tuntutan utama organisasi modern. Kepemimpinan digital dapat dipahami sebagai evolusi dari kepemimpinan

transformasional yang menyesuaikan diri dengan karakteristik lingkungan bisnis berbasis teknologi. Perspektif tersebut menjelaskan bahwa keberhasilan transformasi digital tidak hanya bergantung pada kemampuan organisasi mengadopsi teknologi baru, tetapi juga pada kapasitas pemimpin dalam membangun komitmen kolektif terhadap perubahan yang berkelanjutan.

Nilai koefisien determinasi sebesar 40,6% menunjukkan bahwa kepemimpinan digital memberikan kontribusi yang cukup besar terhadap peningkatan kinerja organisasi, meskipun masih terdapat proporsi variasi yang dipengaruhi oleh faktor lain di luar model penelitian. Kondisi tersebut menunjukkan bahwa peningkatan kinerja organisasi memerlukan pendekatan yang lebih komprehensif melalui integrasi berbagai sumber daya organisasi, bukan hanya peningkatan kualitas kepemimpinan. Literatur sebelumnya menunjukkan bahwa budaya organisasi, literasi digital, motivasi kerja, *employee engagement*, serta kompetensi sumber daya manusia berperan sebagai faktor pendukung dalam memperkuat efektivitas kepemimpinan digital. Temuan tersebut menjelaskan mengapa organisasi dengan tingkat kepemimpinan digital yang relatif sama masih dapat menunjukkan tingkat kinerja yang berbeda. Hasil penelitian Khaira (2024), Fatonah et al. (2024), dan Sidik et al. (2025) memperlihatkan bahwa literasi digital, motivasi, dan keterlibatan karyawan mampu memperkuat dampak kepemimpinan digital terhadap peningkatan kinerja organisasi. Penjelasan tersebut juga konsisten dengan penelitian Fajar (2025), Yustika (2025), dan kajian literatur Suratno (2024) yang menegaskan bahwa efektivitas kepemimpinan pada era digital dipengaruhi oleh interaksi berbagai faktor organisasi yang saling melengkapi.

Implikasi penelitian ini menunjukkan bahwa organisasi perlu menempatkan pengembangan kepemimpinan digital sebagai bagian dari strategi transformasi bisnis yang berorientasi jangka panjang. Investasi pada teknologi digital akan menghasilkan manfaat yang lebih optimal apabila diikuti dengan penguatan kompetensi kepemimpinan yang mampu mengelola perubahan organisasi secara sistematis. Organisasi juga perlu membangun ekosistem pembelajaran digital yang mendorong kolaborasi, inovasi, dan pengambilan keputusan berbasis data agar proses transformasi berlangsung secara berkelanjutan. Dari sisi akademik, hasil penelitian ini memperkuat bukti empiris mengenai pengaruh langsung kepemimpinan digital terhadap kinerja organisasi sekaligus memperluas pemahaman mengenai penerapan teori kepemimpinan pada konteks transformasi digital. Interpretasi tersebut mendukung kerangka transformasi digital yang dikemukakan oleh Vial (2019) serta konsep *Leading Digital* yang dikembangkan oleh Westerman et al. (2024), yang menempatkan kepemimpinan sebagai penggerak utama keberhasilan perubahan organisasi berbasis teknologi. Arah pengembangan tersebut juga sejalan dengan pandangan Octoyuda et al. (2023) dan Tanjung (2026) yang menegaskan bahwa kepemimpinan adaptif berbasis digital menjadi fondasi penting dalam meningkatkan daya saing organisasi pada era ekonomi digital.

KESIMPULAN

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh kepemimpinan digital terhadap kinerja organisasi pada era transformasi digital melalui pendekatan kuantitatif dengan desain survei eksplanatori. Hasil analisis menunjukkan bahwa kepemimpinan digital memiliki hubungan positif dan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja organisasi, sehingga hipotesis penelitian dapat diterima. Temuan tersebut mengindikasikan bahwa peningkatan kemampuan pemimpin dalam membangun visi digital, memanfaatkan teknologi, mendorong inovasi, memperkuat kolaborasi digital, serta meningkatkan kelincahan organisasi berkontribusi terhadap peningkatan efektivitas, efisiensi, produktivitas, inovasi, dan kepuasan pelanggan. Nilai koefisien determinasi juga menunjukkan bahwa kepemimpinan digital mampu menjelaskan sebagian variasi kinerja organisasi, meskipun masih terdapat faktor lain di luar model penelitian yang turut memengaruhi pencapaian kinerja organisasi. Hasil ini memperkuat pandangan bahwa keberhasilan transformasi digital tidak hanya ditentukan oleh adopsi teknologi, tetapi juga oleh kapasitas kepemimpinan dalam mengarahkan perubahan organisasi secara strategis. Kepemimpinan digital menjadi kapabilitas manajerial yang mampu menyelaraskan pemanfaatan teknologi dengan tujuan organisasi sehingga tercipta proses bisnis yang lebih adaptif dan berdaya saing. Temuan tersebut memberikan bukti empiris bahwa penguatan kepemimpinan digital merupakan salah satu prasyarat penting dalam meningkatkan kinerja organisasi pada era transformasi digital.

Implikasi penelitian ini menunjukkan bahwa organisasi perlu menjadikan pengembangan kompetensi kepemimpinan digital sebagai bagian dari strategi transformasi organisasi yang

berkelanjutan. Program pengembangan kepemimpinan sebaiknya diarahkan pada peningkatan literasi digital, kemampuan pengambilan keputusan berbasis data, pengelolaan inovasi, serta penguatan kolaborasi melalui pemanfaatan teknologi digital. Upaya tersebut diharapkan mampu menciptakan lingkungan organisasi yang lebih responsif terhadap perubahan serta meningkatkan kemampuan organisasi dalam menghadapi dinamika persaingan bisnis. Dari sisi akademik, hasil penelitian ini memperkaya kajian mengenai hubungan antara kepemimpinan digital dan kinerja organisasi, khususnya pada konteks organisasi yang sedang menjalankan transformasi digital. Penelitian ini juga memberikan dasar empiris bagi pengembangan model penelitian yang mengintegrasikan kepemimpinan digital dengan faktor-faktor organisasi lainnya. Penelitian selanjutnya disarankan untuk melibatkan jumlah responden yang lebih besar, memperluas cakupan sektor organisasi, serta mempertimbangkan variabel seperti budaya organisasi, kesiapan digital, inovasi organisasi, dan kompetensi sumber daya manusia sebagai variabel independen, mediasi, maupun moderasi. Pengembangan tersebut diharapkan mampu menghasilkan pemahaman yang lebih komprehensif mengenai faktor-faktor yang menentukan keberhasilan organisasi dalam menghadapi transformasi digital.

DAFTAR PUSTAKA

- 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. <https://doi.org/10.51629/ijeamal.v2i1.18>
- Bass, B. M. (1985). *Leadership and Performance Beyond Expectations*. Free Press.
- Burns, J. M. (1978). *Leadership*. Harper & Row.
- Fajar, N. (2025). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Karyawan di Era Digital. *BIMA: Journal of Business and Innovation Management*, 7(3), 418-425. <https://doi.org/10.33752/bima.v7i3.9976>
- Fatonah, F., Jannah, A. M., Sn, E. D. S., Musthofa, L., & Bhaskara, W. W. (2024). Pentingnya Kepemimpinan Digital dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen, Akuntansi dan Logistik (JUMATI)*, 2(3). <https://ciptakind-publisher.com/jumati/index.php/ojs/article/download/156/123>
- Khaira, N. (2024). Peran literasi digital dan kepemimpinan digital terhadap kinerja karyawan: Studi kasus generasi milenial dan generasi Z di GoTo Group. *INOBI: Jurnal Inovasi Bisnis dan Manajemen Indonesia*, 7(2), 135–147. <https://doi.org/10.31842/jurnalinobis.v7i2.314>
- Madyoningrum, A., & Manalu, R. (2025). Digital Leadership and Organizational Performance: A Systematic Literature Review. *International Journal of Business and Management Studies*, 14(1), 55–71. <https://doi.org/10.69714/8eck3e44>
- Norman, E., & Pahlawati, E. (2024). Pengembangan Kepemimpinan yang Adaptif dan Fleksibel: Meningkatkan Ketahanan Organisasi di Era Transformasi Digital. *MES Management Journal*, 3(1), 298-305. <https://doi.org/10.56709/mesman.v3i1.314>
- Octoyuda, E., Siagian, H. S. P., & Putri, H. (2023). Menjawab Tantangan Transformasi Digital: Implikasi Kepemimpinan Transformasional Terhadap Adopsi Teknologi Digital. *Ekonomi Dan Bisnis*, 10(2), 31-49. <https://doi.org/10.35590/jeb.v10i2.6970>
- Robbins, S. P., & Coulter, M. (2021). *Management* (15th ed.). Pearson Education.
- Rumapea, E. O., Aprinawati, A., Siboro, I. P., Manurung, K., Khairunnisa, K., Silitonga, T. P., & Ovianti, W. (2024). Digital Leadership in Improving Organizational Employee Performance. *Holistic Science*, 4(3), 454–460. <https://doi.org/10.56495/hs.v4i3.768>
- Sidik, M., Sumardin, S., Sabri, S., & Elfina, R. (2025). Transformasi Kepemimpinan di Era Digital: Dampaknya terhadap Employee Engagement di Organisasi Modern. *MANABIS: Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 4(2), 182-195. <https://doi.org/10.54259/manabis.v4i2.4843>
- Sitompul, S. A., Sitorus, L., Hasanah, N. U., & Pangestoeti, W. (2025). Pengaruh Digital Leadership Terhadap Kinerja Organisasi di Era Transformasi Digital. *IQRAR: Jurnal Akuntansi, Manajemen & Ekonomi Syariah*, 1(2), 116-122. <https://doi.org/10.61104/iqrar.v1i2.3789>
- Suratno, E. (2024). A Literature Review: The Influence of Effective Leadership and Transformational Leadership on Employee Performance in Business Organizations in the Digital Era. *International Journal of Social, Policy and Law*, 5(1), 15–28. <https://ijospl.org/index.php/ijospl/article/download/165/121>

- Tanjung, B. N. (2026). Kepemimpinan Adaptif dalam Menghadapi Transformasi Digital: Kajian Konseptual terhadap Kinerja Organisasi Modern. *Jurnal Manajemen*, 1(1), 18-25. <https://jurnal.univefarina.ac.id/index.php/JM/article/view/162>
- 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>
- Vial, G. (2019). Understanding Digital Transformation: A Review and A Research Agenda. *The Journal of Strategic Information Systems*, 28(2), 118–144. <https://doi.org/10.1016/j.jsis.2019.01.003>
- Westerman, G., Bonnet, D., & McAfee, A. (2024). *Leading Digital: Turning Technology Into Business Transformation* (2nd ed.). Harvard Business Review Press.
- Woro, S., & Herachwati, N. (2024). Digital Leadership Dimensions and Organizational Transformation: A Systematic Literature Review. *Journal of Organizational Studies*, 10(2), 77–95. <https://doi.org/10.47467/alkharaj.v6i4.767>
- Wujarso, R., Pitoyo, B. S., & Prakoso, R. (2023). Peran Kepemimpinan Digital dalam Era Digital. *Journal of Information System, Applied, Management, Accounting and Research*, 7(1), 1-9. <https://doi.org/10.52362/jisamar.v7i1.720>
- Yunita, F. R., & Isnaini, S. (2024). Analisis Peran Kepemimpinan Digital dan Budaya Organisasi dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan: Tinjauan Literatur Sistematis. *Reslaj: Religion Education Social Laa Roiba Journal*, 6(11), 5728–5740. <https://doi.org/10.47467/reslaj.v6i11.5295>
- Yustika, S. (2025). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Karyawan di Era Digital. *Journal of Economics, Business, Management, Accounting and Social Sciences*, 3(2), 119-123. <https://doi.org/10.63200/jebmass.v3i2.182>