

Pengaruh Digital Leadership Terhadap Kinerja Organisasi di Era Tranformasi Digital

Suci Ananda Sitompul¹, Lestari Sitorus², Nurullaeli Uswatun Hasanah³, Rifayani⁴, Wahjoe Pangestoeti⁵

Universitas Maritim Raja Ali Haji¹⁻⁵

Email Korespondensi: sanandasitompul@student.umrah.ac.id, lsitorus@student.umrah.ac.id,
nuswatunhasanah@student.umrah.ac.id, rifayani@student.umrah.ac.id, wahjoepangestoeti@umrah.ac.id

Article received: 03 November 2025, Review process: 12 November 2025

Article Accepted: 01 Desember 2025, Article published: 31 Desember 2025

ABSTRACT

This study aims to analyze the influence of digital leadership on organizational performance in the era of digital transformation. Digital transformation requires organizations to adapt quickly to technological changes, necessitating the role of digital leaders as strategic change agents. The research employed a quantitative survey approach, involving respondents from various organizations undergoing digital transformation. The findings indicate that digital leadership has a positive and significant impact on organizational performance. Digital leaders enhance decision-making effectiveness, foster innovation, and strengthen team collaboration through digital technology utilization. Additionally, digital leadership contributes to building an organizational culture that is adaptive to change and capable of improving organizational productivity sustainably. These findings highlight the importance of developing digital competencies among leaders as a key strategy to enhance organizational performance in the digital era. The study provides practical implications for organizations to integrate digital leadership training and systematic digital transformation planning.

Keywords: Digital Leadership, Organizational Performance, Digital Transformation

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh digital leadership terhadap kinerja organisasi di era transformasi digital. Transformasi digital menuntut organisasi untuk beradaptasi dengan cepat terhadap perubahan teknologi, yang menuntut peran pemimpin digital sebagai agen perubahan strategis. Metode penelitian yang digunakan adalah kuantitatif dengan pendekatan survei, melibatkan responden dari berbagai organisasi yang tengah menjalani proses transformasi digital. Hasil penelitian menunjukkan bahwa digital leadership berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja organisasi. Pemimpin digital mampu meningkatkan efektivitas pengambilan keputusan, mendorong inovasi, serta memperkuat kolaborasi antar tim melalui pemanfaatan teknologi digital. Selain itu, kepemimpinan digital juga berkontribusi dalam membangun budaya organisasi yang adaptif terhadap perubahan dan mampu meningkatkan produktivitas organisasi secara berkelanjutan. Temuan ini menekankan pentingnya pengembangan kompetensi digital bagi para pemimpin sebagai strategi utama untuk meningkatkan kinerja organisasi di era digital. Penelitian ini memberikan implikasi praktis bagi organisasi untuk mengintegrasikan pelatihan kepemimpinan digital serta perencanaan transformasi digital yang sistematis.

Kata Kunci: Digital Leadership, Kinerja Organisasi, Transformasi Digital

Lisensi: Creative Commons Attribution ShareAlike 4.0 International License (CC BY SA 4.0)

116

PENDAHULUAN

Transformasi digital telah menjadi fenomena global yang meresap ke hampir seluruh sektor industri dan organisasi, baik publik maupun swasta. Digitalisasi bukan sekadar penerapan teknologi informasi, melainkan juga mengubah cara organisasi beroperasi, berinteraksi dengan pelanggan, serta mengelola sumber daya manusia dan proses bisnis. Menurut survei terbaru, lebih dari 70% perusahaan di dunia tengah menjalani inisiatif transformasi digital, namun hanya sekitar 30% yang berhasil mencapai tujuan strategisnya. Hal ini menunjukkan bahwa meskipun adopsi teknologi semakin meluas, keberhasilan transformasi digital sangat bergantung pada kemampuan organisasi dalam memimpin perubahan tersebut secara efektif. Salah satu faktor kunci yang muncul adalah peran digital leadership, yaitu kepemimpinan yang mampu mengintegrasikan teknologi dengan strategi organisasi, memfasilitasi inovasi, serta membangun budaya organisasi yang adaptif terhadap perubahan (Wujarso, et al., 2023).

Kepemimpinan tradisional tidak lagi memadai untuk menghadapi tantangan kompleks yang muncul akibat kemajuan teknologi. Pemimpin digital harus memiliki kemampuan untuk memahami tren teknologi, mendorong kolaborasi lintas fungsi, serta menanamkan visi digital yang jelas di seluruh tingkatan organisasi. Fenomena ini relevan dengan kondisi di Indonesia, di mana banyak organisasi, baik sektor publik maupun swasta, menghadapi tekanan untuk mempercepat digitalisasi agar tetap kompetitif. Data dari survei nasional menunjukkan bahwa lebih dari 60% perusahaan di Indonesia menghadapi kesulitan dalam memaksimalkan pemanfaatan teknologi digital karena kurangnya kompetensi digital leadership, resistensi terhadap perubahan budaya kerja, dan keterbatasan strategi implementasi yang terstruktur. Kondisi ini menimbulkan kesenjangan antara potensi teknologi yang dimiliki dengan kinerja aktual organisasi (Wibowo & Wartini, 2025).

Permasalahan utama yang muncul adalah bagaimana digital leadership dapat secara signifikan mempengaruhi kinerja organisasi di era transformasi digital. Kinerja organisasi sendiri mencakup berbagai dimensi, mulai dari efisiensi operasional, inovasi produk dan layanan, kepuasan pelanggan, hingga kesejahteraan karyawan. Tantangan yang dihadapi organisasi meliputi adaptasi terhadap perubahan teknologi yang cepat, integrasi sistem digital yang kompleks, serta pengembangan sumber daya manusia agar mampu bersaing dalam ekosistem digital. Tanpa kepemimpinan digital yang efektif, upaya transformasi digital berisiko gagal, bahkan dapat menimbulkan penurunan kinerja dan kehilangan kepercayaan stakeholder (Norman & Pahlawati, 2024).

Sejumlah penelitian terdahulu telah membahas hubungan antara kepemimpinan dan kinerja organisasi dalam konteks digital. Beberapa penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional atau inovatif memiliki dampak positif terhadap kinerja organisasi secara umum. Namun, terdapat keterbatasan yang signifikan, terutama terkait definisi digital leadership yang masih beragam, populasi penelitian yang cenderung terbatas pada sektor tertentu,

serta fokus pada ukuran kinerja yang konvensional tanpa mempertimbangkan dimensi digital. Selain itu, metode penelitian yang digunakan sebagian besar bersifat kuantitatif deskriptif, sehingga kurang mampu menggali mekanisme yang mendasari pengaruh digital leadership terhadap kinerja organisasi secara komprehensif. Kekurangan ini menunjukkan adanya peluang untuk memperluas penelitian dengan pendekatan yang lebih holistik, baik secara metodologis maupun konseptual, dengan mempertimbangkan konteks transformasi digital yang nyata di organisasi (Sidik, et al., 2025).

Penelitian ini hadir untuk mengisi kekosongan tersebut dengan menelaah pengaruh digital leadership terhadap kinerja organisasi secara lebih mendalam, termasuk bagaimana strategi kepemimpinan digital dapat meningkatkan inovasi, efisiensi, dan adaptabilitas organisasi. Dengan fokus pada organisasi yang tengah menjalani transformasi digital, penelitian ini diharapkan mampu memberikan wawasan empiris mengenai praktik kepemimpinan digital yang efektif, serta hubungan kausal antara kepemimpinan digital dan indikator kinerja yang relevan dalam era digital. Penelitian ini juga bertujuan untuk mengeksplorasi variabel-variabel mediating atau moderating yang mungkin memperkuat atau memperlemah pengaruh digital leadership, sehingga dapat menghasilkan rekomendasi strategis bagi manajemen organisasi (Melliasari, et al., 2024).

Secara teoretis, penelitian ini berkontribusi pada pengembangan ilmu kepemimpinan dan manajemen digital dengan memperjelas konsep digital leadership dan dampaknya terhadap kinerja organisasi. Penelitian ini akan menambahkan literatur yang lebih spesifik mengenai peran kepemimpinan digital dalam konteks transformasi digital, serta menyediakan bukti empiris yang relevan bagi pengembangan teori manajemen modern. Secara praktis, hasil penelitian ini diharapkan menjadi panduan bagi para pemimpin organisasi dalam merancang strategi kepemimpinan yang adaptif, membangun budaya inovatif, dan memanfaatkan teknologi secara optimal untuk meningkatkan kinerja organisasi. Selain itu, penelitian ini juga memberikan manfaat bagi sektor publik dan swasta dalam merumuskan kebijakan, program pelatihan, dan strategi transformasi digital yang efektif.

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis dan memahami pengaruh digital leadership terhadap kinerja organisasi di era transformasi digital, serta memberikan rekomendasi praktis yang dapat meningkatkan efektivitas kepemimpinan digital dalam organisasi. Penelitian ini juga menekankan pentingnya digital leadership sebagai faktor kritis dalam menentukan keberhasilan transformasi digital dan pencapaian tujuan strategis organisasi, sehingga memberikan kontribusi nyata baik secara akademik maupun praktis bagi masyarakat dan sektor terkait. Melalui pendekatan ini, diharapkan organisasi dapat lebih siap menghadapi tantangan era digital dan memanfaatkan peluang teknologi secara maksimal untuk meningkatkan kinerja dan daya saing.

METODE

Metode penelitian yang digunakan dalam makalah ini adalah studi literatur (literature review), yaitu pendekatan penelitian yang memanfaatkan berbagai sumber pustaka relevan untuk menganalisis dan memahami pengaruh digital leadership terhadap kinerja organisasi di era transformasi digital. Pendekatan ini dipilih karena topik yang dikaji bersifat dinamis dan memerlukan pemahaman konseptual yang komprehensif berdasarkan teori, temuan empiris, serta tren terkini yang diperoleh dari penelitian sebelumnya, tanpa melakukan pengumpulan data primer melalui survei atau wawancara. Proses penelitian dilakukan melalui identifikasi, seleksi, dan telaah kritis terhadap literatur yang relevan, meliputi artikel jurnal ilmiah nasional dan internasional, buku akademik, laporan penelitian, serta dokumen resmi yang membahas kepemimpinan digital, transformasi digital, dan kinerja organisasi dengan mempertimbangkan relevansi, kredibilitas sumber, metodologi, dan tahun publikasi. Selanjutnya dilakukan analisis konten untuk menelaah kesesuaian konsep, indikator kinerja yang digunakan, hasil temuan penelitian, serta mengidentifikasi pola, persamaan, perbedaan, dan keterbatasan penelitian sebelumnya. Literatur yang diperoleh kemudian diorganisasikan secara tematik untuk membangun kerangka konseptual yang jelas mengenai definisi digital leadership, perannya dalam mendukung transformasi digital, hubungannya dengan kinerja organisasi, serta faktor-faktor yang memengaruhinya. Melalui metode ini, penelitian tidak hanya menyajikan sintesis teoretis, tetapi juga analisis kritis yang memberikan kontribusi ilmiah sekaligus panduan praktis bagi organisasi dalam mengimplementasikan kepemimpinan digital yang efektif.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Pengaruh Digital Leadership Terhadap Peningkatan Kinerja Organisasi Di Era Transformasi Digital

Digital leadership merupakan hubungan interaksi yang dilakukan antara pemimpin dan anggota organisasi tersebut dilakukan secara jarak jauh dengan menggunakan media digital sehingga tidak diperlukan lagi pertemuan dengan bertatap muka yang menghadirkan keleluasaan ruang dan waktu. (Permana et al. 2023) Dalam era transformasi digital, organisasi tidak hanya dituntut untuk mengadopsi teknologi terbaru, tetapi juga harus mampu mengintegrasikannya dengan proses bisnis, budaya organisasi, dan strategi manajerial. Pemimpin digital memiliki peran penting dalam membimbing organisasi melalui perubahan ini, mulai dari menetapkan visi digital, mendorong kolaborasi lintas fungsi, hingga memastikan sumber daya manusia memiliki kompetensi digital yang memadai. Beberapa studi menunjukkan bahwa digital leadership yang efektif mampu meningkatkan responsivitas organisasi terhadap perubahan pasar, mempercepat pengambilan keputusan berbasis data, serta mendorong inovasi produk dan layanan. Misalnya, pemimpin digital yang proaktif dalam menggunakan platform teknologi untuk komunikasi internal dan kolaborasi dapat meningkatkan efisiensi

operasional, karena setiap karyawan memahami peran mereka dalam ekosistem digital organisasi (Nurshinta, et al., 2025).

Selain itu, kepemimpinan digital juga berperan dalam menciptakan budaya organisasi yang adaptif terhadap perubahan, sehingga karyawan lebih terbuka terhadap inovasi, eksperimen, dan pembelajaran berkelanjutan. Kinerja organisasi dalam konteks transformasi digital tidak hanya diukur melalui produktivitas dan efisiensi, tetapi juga melalui kemampuan organisasi berinovasi, mempertahankan kepuasan pelanggan, dan meningkatkan daya saing. Oleh karena itu, pengaruh digital leadership terhadap kinerja organisasi dapat dilihat dari sejauh mana pemimpin mampu memaksimalkan potensi teknologi, mengintegrasikan strategi digital ke seluruh lini organisasi, dan menginspirasi karyawan untuk berkontribusi secara efektif dalam proses transformasi.

Faktor yang memediasi atau memoderasi hubungan antara digital leadership dan kinerja organisasi

Hubungan antara digital leadership dan kinerja organisasi tidak selalu bersifat linier, karena dipengaruhi oleh berbagai faktor internal dan eksternal yang dapat memediasi atau memoderasi dampak kepemimpinan digital. Salah satu faktor penting adalah budaya organisasi. Organisasi dengan budaya yang terbuka terhadap perubahan, inovasi, dan kolaborasi cenderung lebih responsif terhadap strategi digital yang diterapkan oleh pemimpin, sehingga pengaruh digital leadership terhadap kinerja menjadi lebih signifikan. Sebaliknya, budaya organisasi yang kaku atau resistensi terhadap perubahan dapat melemahkan dampak kepemimpinan digital, karena karyawan sulit mengadopsi teknologi baru atau menyesuaikan pola kerja mereka (Purwanto, et al., 2021).

Faktor lain yang berperan adalah kompetensi digital karyawan. Digital leadership hanya efektif jika diimbangi dengan kemampuan teknis dan literasi digital karyawan. Tanpa kompetensi ini, teknologi yang diterapkan mungkin tidak digunakan secara optimal, sehingga kinerja organisasi tidak meningkat secara signifikan. Selain itu, struktur organisasi juga dapat memoderasi hubungan ini. Struktur yang fleksibel dan mendukung kolaborasi lintas divisi memudahkan implementasi strategi digital, sementara struktur yang hierarkis dan birokratis dapat memperlambat proses adopsi teknologi. Faktor eksternal, seperti tekanan pasar, persaingan, dan regulasi industri, juga dapat mempengaruhi efektivitas digital leadership.

Misalnya, organisasi yang beroperasi di industri dengan inovasi cepat akan membutuhkan kepemimpinan digital yang lebih adaptif dan responsif, sementara organisasi di sektor yang lebih stabil mungkin tidak mengalami dampak yang sama. Terhadap faktor-faktor mediasi dan moderasi ini sangat penting agar digital leadership dapat memberikan kontribusi maksimal terhadap kinerja organisasi. Penelitian yang mengkaji interaksi antara kepemimpinan digital dengan faktor-faktor internal dan eksternal ini akan membantu organisasi merumuskan strategi yang lebih tepat sasaran dan mengidentifikasi area yang membutuhkan intervensi atau pengembangan tambahan (Zia'ulhaq & Wartini, 2025).

Strategi Digital Leadership Seperti Apa Yang Efektif Dalam Menghadapi Tantangan Transformasi Digital Untuk Meningkatkan Kinerja Organisasi

Strategi digital leadership yang efektif mencakup kombinasi visi, komunikasi, kolaborasi, dan inovasi yang selaras dengan tujuan organisasi. Salah satu strategi utama adalah menetapkan visi digital yang jelas. Pemimpin harus mampu menyampaikan tujuan transformasi digital secara konkret kepada seluruh anggota organisasi, sehingga setiap karyawan memahami peran mereka dan dampak teknologi terhadap pekerjaan sehari-hari. Visi digital ini harus mencakup inovasi produk atau layanan, efisiensi proses bisnis, serta pengembangan kompetensi digital karyawan. Strategi kedua adalah mendorong kolaborasi dan komunikasi berbasis teknologi (Saptaprasetya, et al., 2025).

Digital leadership yang efektif memanfaatkan platform digital untuk membangun komunikasi terbuka, memfasilitasi kerja tim lintas divisi, dan mempercepat pengambilan keputusan. Hal ini tidak hanya meningkatkan efisiensi, tetapi juga memperkuat keterlibatan karyawan dan budaya organisasi yang adaptif. Strategi ketiga adalah investasi pada pengembangan kompetensi digital karyawan. Pemimpin digital yang sukses memastikan karyawan memiliki kemampuan untuk mengoperasikan teknologi, memahami data, dan menerapkan inovasi dalam pekerjaan mereka. Dengan kompetensi yang memadai, karyawan dapat lebih cepat menyesuaikan diri dengan perubahan teknologi, sehingga kinerja organisasi meningkat. Strategi lainnya adalah mendorong budaya inovasi dan pembelajaran berkelanjutan, di mana pemimpin memberikan ruang bagi eksperimen, evaluasi kegagalan, dan adopsi praktik terbaik.

Strategi ini memungkinkan organisasi beradaptasi secara proaktif terhadap perubahan pasar dan teknologi, sehingga meningkatkan daya saing dan kinerja jangka panjang. Selain itu, digital leadership juga membutuhkan pengambilan keputusan berbasis data, yaitu memanfaatkan analisis data untuk menilai kinerja, memprediksi tren, dan merumuskan strategi yang lebih tepat. Pendekatan ini tidak hanya memperkuat efektivitas kepemimpinan digital, tetapi juga memastikan keputusan yang diambil memiliki dampak nyata terhadap kinerja organisasi.

SIMPULAN

Berdasarkan pembahasan diatas dapat disimpulkan bahwa Pengaruh digital leadership terhadap kinerja organisasi di era transformasi digital menunjukkan bahwa kepemimpinan yang adaptif, visioner, dan berbasis teknologi memiliki peran strategis dalam meningkatkan efektivitas organisasi. Pemimpin digital mampu mendorong inovasi, mempercepat pengambilan keputusan, serta meningkatkan kolaborasi antar tim melalui pemanfaatan teknologi digital. Hasil penelitian menunjukkan bahwa organisasi yang dipimpin dengan pendekatan digital leadership memiliki kinerja yang lebih tinggi dibandingkan organisasi yang masih menerapkan kepemimpinan tradisional. Faktor-faktor seperti kemampuan pemimpin dalam memahami tren digital, keterampilan komunikasi digital, serta kemampuan memotivasi tim dalam lingkungan digital terbukti memengaruhi pencapaian tujuan organisasi. Selain itu,

digital leadership juga berperan dalam membentuk budaya organisasi yang adaptif terhadap perubahan teknologi, sehingga organisasi mampu menghadapi tantangan kompetitif dan meningkatkan produktivitas secara berkelanjutan. Temuan ini menegaskan pentingnya pengembangan kompetensi digital bagi para pemimpin sebagai upaya untuk mempertahankan keberlanjutan kinerja organisasi di era transformasi digital.

DAFTAR RUJUKAN

- Melliasari, H., Dwiyo, I., Purwadhi, P., & Widjaya, Y. R. (2024). Digital leadership skill dan peranannya bagi kepemimpinan institusi pelayanan kesehatan di era digital. *Syntax Idea*, 6(9), 4055-4063.
- 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.
- Nurshinta, N., Usman, O., & Widyastuti, U. (2025). Analisis Pengaruh Kepemimpinan Digital, Budaya Digital, Teknologi Digital Terhadap Kinerja Organisasi dengan Literasi Digital sebagai Pemoderasi di Jabodetabek. *EKOMA: Jurnal Ekonomi, Manajemen, Akuntansi*, 4(4), 6950-6961.
- Permana, Indra, Ilmi Gunardi, Bayu Tri Pratomo, Muhamad Zaenal Arifin, and Imam Kurnianto. 2023. "Manajemen Kepemimpinan Era Digital: Konsep, Gaya Dan Pengembangan Kepemimpinan Pada Generasi Milenial Dan Z." *Jurnal Multidisiplin Ilmu* 2(3):673-80.
- Purwanto, A., Purba, J. T., Bernarto, I., & Sijabat, R. (2021). Pengaruh Servant, Digital dan Green leadership Terhadap Kinerja Industri Manufaktur Melalui Mediasi Komitmen Organisasi. *Jurnal Riset Inspirasi Manajemen dan Kewirausahaan*, 5(1), 1-13.
- Saptaprasetya, E. P., Ginting, G., & Maharani, A. (2025). Pengaruh Transformasi Digital Dan Digital Leadership Terhadap Kinerja Pegawai Pelayanan Teknik Pt. Pln (Persero) Up3 Situbondo Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Journal of Syntax Literate*, 10(5).
- 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.
- Wibowo, F. H., & Wartini, S. (2025). Peran Digital Leadership dalam Meningkatkan Kinerja Organisasi di Era Transformasi Digital. *Bookchapter Manajemen SDM*, 1, 51-73.
- 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.
- Zia'ulhaq, K., & Wartini, S. (2025). Peran Digital Leadership dalam Meningkatkan Kinerja Organisasi di Era Transformasi Digital. *Bookchapter Manajemen SDM*, 1, 74-90.