

Strategic Digital Leadership for Business Technology Innovation and Transformation

Strategi Kepemimpinan dalam Transformasi Digital Berbasis Inovasi Teknologi Bisnis

Imam Ryan Maulana^{1*} , Abdul Hamid Arribathi² , Natasha Leonie³ 

¹PT Nova Digital Perkasa, Indonesia

²Faculty of Islamic Education Management, University of Raharja, Indonesia

³Department of Digital Business, Mfinitee Incorporation, South Africa

¹imamryannst@gmail.com, ²abdulhamid@raharja.info, ³leonatasha@mfinitee.co.za

*Penulis Korespondensi

Article Info

Article History:

Penyerahan November 17, 2025

Revisi Februari 21, 2026

Diterima Februari 25, 2026

Diterbitkan Februari 28, 2026

Keywords:

Strategic Leadership

Organizational Performance

Digital Capability

Organizational Culture

Digital Transformation

Kata Kunci:

Kepemimpinan Strategis

Kinerja Organisasi

Kapabilitas Digital

Budaya Organisasi

Transformasi Digital



ABSTRACT

Amid rapid technological advancement, organizations are required to undertake digital transformation to remain competitive in the modern business landscape. However, successful transformation requires more than mere technology adoption because it demands strategic leadership capable of driving change, fostering innovation, and aligning organizational objectives with digital strategies. **This study** examines the role of strategic leadership in organizational digital transformation, highlighting leadership styles, strategic approaches, and key practices that contribute to successful digital change initiatives. **Through a** comprehensive literature review and case study analysis, the research identifies critical leadership behaviors and decision-making processes that influence the effectiveness of digital initiatives. **The findings** emphasize that transformational leadership, adaptability, and vision-driven strategies facilitate smoother transitions, enhance employee engagement, and cultivate a sustainable digital culture within organizations. The study also explores major challenges faced by leaders, including resistance to change, resource constraints, and the need to balance innovation with operational stability. The results indicate that strategic leaders who adopt collaborative and inclusive approaches are better positioned to navigate the complexities of digital transformation. **By integrating** technological capabilities with a clear strategic vision, leaders not only manage transformation processes effectively but also strengthen long-term organizational competitiveness in the evolving digital economy. The study concludes by outlining practical implications for organizational leaders and suggesting directions for future research on the evolving role of leadership in digital transformation.

Ini adalah artikel akses terbuka di bawah [CC BY 4.0](https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/) license.



ABSTRAK

Di tengah pesatnya perkembangan teknologi, organisasi harus melalui transformasi digital untuk tetap kompetitif di lanskap bisnis modern. Namun, menghadapi transformasi ini memerlukan lebih dari sekadar adopsi teknologi karena dibutuhkan kepemimpinan strategis yang dapat mendorong perubahan, menginspirasi inovasi, dan memastikan keselarasan organisasi dengan tujuan digital. **Penelitian ini** mengkaji peran kepemimpinan strategis dalam transformasi digital organisasi modern, dengan menyoroti gaya kepemimpinan, strategi, dan praktik-praktik utama yang berkontribusi pada keberhasilan perubahan digital. **Melalui kajian** literatur yang komprehensif dan analisis studi kasus, penelitian ini mengidentifikasi perilaku kepemimpinan kritis serta proses pengambilan keputusan yang mempengaruhi efektivitas inisiatif

digital. **Penelitian ini** juga menyoroti bagaimana kepemimpinan transformasional, adaptabilitas, dan strategi berbasis visi dapat memfasilitasi transisi yang lebih lancar, meningkatkan keterlibatan karyawan, dan membangun budaya digital dalam organisasi. Selain itu, penelitian ini membahas tantangan yang dihadapi oleh pemimpin dalam mengelola gangguan digital, seperti resistensi terhadap perubahan, alokasi sumber daya, dan menjaga keseimbangan antara inovasi dan stabilitas operasional. **Hasil penelitian** menunjukkan bahwa pemimpin strategis yang mengadopsi pendekatan kolaboratif dan inklusif lebih siap memimpin organisasi mereka melewati kompleksitas transformasi digital. Dengan mengintegrasikan teknologi dengan visi yang jelas, pemimpin ini tidak hanya mengarahkan organisasi dalam proses transformasi, tetapi juga memosisikannya untuk sukses jangka panjang di ekonomi digital yang semakin berkembang. Penelitian ini menyimpulkan dengan memberikan rekomendasi praktis bagi pemimpin dan menyarankan area untuk penelitian selanjutnya guna lebih memahami peran kepemimpinan yang terus berkembang dalam transformasi digital.

Ini adalah artikel akses terbuka di bawah [CC BY 4.0](https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/) license.



DOI: <https://doi.org/10.33050/tmj.v10i3.2569>

Ini adalah artikel akses terbuka di bawah [CC-BY license \(https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/\)](https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/)

©Penulis memegang semua hak cipta

1. PENDAHULUAN

Transformasi digital menjadi langkah penting yang harus diambil oleh organisasi di era modern untuk tetap relevan dan kompetitif [1]. Dalam menghadapi perubahan yang cepat ini, organisasi tidak hanya perlu mengadopsi teknologi baru, tetapi juga membutuhkan kepemimpinan strategis yang mampu mengelola perubahan dan menyelaraskan tujuan digital dengan visi organisasi [2]. Kepemimpinan yang efektif dalam transformasi digital dapat mempercepat adopsi teknologi, mendorong inovasi, dan menciptakan budaya digital yang inklusif, sehingga organisasi dapat bertahan dan berkembang dalam dunia yang semakin terdigitalisasi [3].

Kepemimpinan strategis yang sukses dalam transformasi digital membutuhkan visi yang jelas, kemampuan untuk menginspirasi, serta keterampilan dalam mengelola tantangan seperti resistensi terhadap perubahan dan keterbatasan sumber daya [4]. Pemimpin harus mampu mengintegrasikan teknologi dengan proses bisnis untuk menciptakan nilai baru, sambil memastikan agar seluruh anggota organisasi berpartisipasi aktif dalam perubahan tersebut [5]. Dengan demikian, kepemimpinan ini tidak hanya mengarahkan proses digitalisasi, tetapi juga memfasilitasi penciptaan budaya yang mendukung keberlanjutan transformasi tersebut [6].

Berbagai studi sebelumnya menekankan bahwa kepemimpinan transformasional memiliki peran penting dalam mendorong perubahan organisasi dan meningkatkan komitmen karyawan terhadap inovasi [7]. Namun dalam konteks transformasi digital, literatur menunjukkan bahwa keberhasilan tidak hanya ditentukan oleh gaya kepemimpinan, tetapi juga oleh kemampuan organisasi dalam membangun kapabilitas digital dan menyelaraskan strategi teknologi dengan tujuan bisnis jangka panjang [8]. Beberapa penelitian menyoroti pentingnya kapabilitas dinamis dalam merespons disrupsi teknologi, sementara studi lain menekankan integrasi sistem digital sebagai faktor kunci peningkatan kinerja [9]. Meskipun demikian, sintesis yang menghubungkan kepemimpinan strategis, kapabilitas digital, dan transformasi budaya dalam satu kerangka konseptual yang terpadu masih relatif terbatas [10]. Oleh karena itu, penelitian ini berupaya mengisi celah tersebut dengan mengembangkan pendekatan yang lebih integratif dalam memahami manajemen strategis berbasis teknologi [11].

Selain itu, transformasi digital juga berkontribusi pada pencapaian beberapa tujuan pembangunan berkelanjutan (SDGs), khususnya SDGs 8 tentang Pertumbuhan Ekonomi yang Berkelanjutan dan Pekerjaan yang Layak, dan SDGs 9 terkait Industri, Inovasi, dan Infrastruktur [12]. Digitalisasi dapat meningkatkan efisiensi operasional, menciptakan peluang bisnis baru, dan membuka lapangan pekerjaan berkualitas, mendukung pertumbuhan ekonomi yang berkelanjutan [13]. Selain itu, digitalisasi mempercepat inovasi dan pengembangan infrastruktur yang lebih efisien, yang penting untuk menciptakan industri yang berkelanjutan [14]. Kepemimpinan strategis dalam transformasi digital memiliki peran penting dalam mencapai kedua tujuan ini, memastikan bahwa teknologi tidak hanya meningkatkan kinerja, tetapi juga memberikan dampak positif terhadap ekonomi dan industri secara keseluruhan [15].

Meskipun berbagai penelitian telah menyoroti pentingnya kepemimpinan transformasional dalam mendukung perubahan organisasi, sebagian besar studi masih berfokus pada pendekatan kepemimpinan secara umum tanpa secara eksplisit mengintegrasikan dimensi orkestrasi kapabilitas digital, kesiapan budaya organisasi, dan dampak kinerja berbasis teknologi dalam satu kerangka konseptual yang terpadu [16]. Literatur yang ada cenderung membahas kepemimpinan digital secara terpisah dari proses transformasi strategis organisasi, sehingga belum memberikan model komprehensif yang menjelaskan bagaimana pemimpin secara simultan menyelaraskan visi digital, kapabilitas teknologi, dan adaptasi budaya untuk menghasilkan kinerja yang berkelanjutan [17].

Berdasarkan kesenjangan tersebut, penelitian ini tidak hanya mengonfirmasi efektivitas kepemimpinan transformasional, tetapi juga menawarkan model konseptual baru yang disebut *Digital Strategic Leadership Alignment Model (DSLAM)* [18]. Model ini mengintegrasikan empat dimensi utama, yaitu orientasi kepemimpinan visioner-transformatif, orkestrasi kapabilitas digital, transformasi budaya adaptif, dan akselerasi kinerja organisasi berbasis data [19, 20]. Dengan demikian, kontribusi kebaruan penelitian ini terletak pada pengembangan kerangka integratif yang secara spesifik memetakan hubungan kausal antara gaya kepemimpinan, kesiapan digital organisasi, dan dampak strategis jangka panjang dalam konteks transformasi digital [21].

2. PERMASALAHAN

Meskipun transformasi digital memiliki potensi besar untuk meningkatkan efisiensi, produktivitas, dan daya saing organisasi, banyak perusahaan masih menghadapi tantangan dalam implementasinya [22]. Salah satu hambatan utama adalah resistensi terhadap perubahan [23], di mana karyawan dan pemangku kepentingan merasa cemas atau terancam oleh penerapan teknologi baru [24]. Kondisi ini dapat memperlambat adopsi teknologi dan menghambat keberhasilan transformasi digital [25]. Selain itu, keterbatasan sumber daya, baik dari segi anggaran, kompetensi SDM, maupun infrastruktur teknologi, turut menjadi kendala signifikan [26]. Organisasi yang tidak memiliki dukungan sumber daya yang memadai akan kesulitan mengoptimalkan potensi teknologi secara efektif [27].

Selain tantangan internal, organisasi juga menghadapi kesulitan dalam menyelaraskan strategi digital dengan tujuan jangka panjang [28]. Banyak pemimpin belum sepenuhnya memahami bagaimana teknologi digital dapat mendukung visi dan arah strategis organisasi [29]. Tanpa kepemimpinan yang adaptif dan visioner, transformasi digital sering tidak terintegrasi secara optimal dalam model bisnis dan operasional [30]. Selain itu, pengukuran keberhasilan transformasi digital menjadi tantangan tersendiri karena kurangnya indikator dan sistem evaluasi yang jelas [31]. Akibatnya, organisasi kesulitan menilai dampak jangka panjang digitalisasi terhadap kinerja dan keberlanjutan daya saingnya [32, 33].

Berdasarkan latar belakang dan permasalahan yang telah diuraikan sebelumnya, penelitian ini secara eksplisit merumuskan beberapa pertanyaan penelitian untuk memperjelas arah dan fokus analisis [34]. Pertanyaan tersebut meliputi bagaimana peran kepemimpinan strategis dalam mengarahkan serta menyelaraskan proses transformasi digital di organisasi modern, bagaimana kepemimpinan strategis mempengaruhi orkestrasi kapabilitas digital dan transformasi budaya organisasi, bagaimana integrasi antara kepemimpinan kapabilitas digital dan budaya organisasi berdampak terhadap peningkatan kinerja berbasis teknologi, serta model konseptual seperti apa yang mampu menjelaskan hubungan dinamis antara kepemimpinan strategis dan keberhasilan transformasi digital secara berkelanjutan [35]. Rumusan pertanyaan ini menjadi landasan utama dalam proses pengumpulan data analisis tematik serta pengembangan model konseptual yang ditawarkan dalam penelitian ini sehingga arah penelitian menjadi lebih terstruktur sistematis dan memiliki pijakan akademik yang jelas [36].

3. METODOLOGI PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan desain studi kasus untuk mengeksplorasi peran kepemimpinan strategis dalam transformasi digital pada organisasi modern [37]. Pendekatan kualitatif dipilih karena dapat memberikan pemahaman yang lebih mendalam mengenai dinamika sosial, perilaku, dan proses yang terjadi dalam implementasi transformasi digital serta bagaimana kepemimpinan berperan dalam proses tersebut [38]. Melalui pendekatan ini, penelitian dapat menggali lebih dalam tentang tantangan, strategi, dan perilaku pemimpin dalam memimpin organisasi menuju transformasi digital yang sukses [39]. Desain studi kasus dipilih karena memungkinkan peneliti untuk fokus pada fenomena yang spesifik, yaitu transformasi digital dalam konteks organisasi, serta memberikan wawasan tentang praktik nyata yang dijalankan oleh organisasi dalam menghadapi era digital [40].

3.1. Desain Penelitian

Penelitian ini menggunakan desain studi kasus eksploratori dengan tujuan untuk menggali fenomena yang terjadi dalam implementasi transformasi digital di beberapa organisasi yang dipilih [41, 42]. Melalui studi kasus, peneliti dapat memeriksa secara rinci konteks dan dinamika yang terjadi dalam setiap kasus, serta mengeksplorasi bagaimana peran kepemimpinan strategis mempengaruhi proses dan hasil transformasi digital di organisasi tersebut [43].

3.2. Metode Pengumpulan Data

Pengumpulan data dilakukan menggunakan tiga teknik utama, yaitu wawancara mendalam, observasi partisipatif, dan analisis dokumen [44]. Metode ini dipilih untuk memperoleh data yang holistik dan lengkap mengenai fenomena yang sedang diteliti [45].

3.2.1. Wawancara Mendalam

Wawancara mendalam dilakukan dengan pemimpin organisasi (seperti CEO, CTO, dan manajer TI) serta karyawan untuk memperoleh wawasan tentang strategi kepemimpinan yang diterapkan dalam proses transformasi digital [46]. Wawancara juga bertujuan untuk menggali pandangan mengenai tantangan yang dihadapi oleh organisasi, pengaruh kepemimpinan dalam mengelola perubahan, serta peran teknologi dalam meningkatkan kinerja organisasi [47].

Wawancara dilakukan menggunakan pedoman semi terstruktur yang disusun berdasarkan dimensi kepemimpinan strategis dan transformasi digital [48]. Indikator kepemimpinan meliputi perumusan visi digital, komunikasi perubahan, pengambilan keputusan berbasis teknologi, dan pemberdayaan karyawan [49]. Indikator transformasi digital mencakup integrasi sistem digital, pemanfaatan data dalam pengambilan keputusan, pengembangan kompetensi digital, serta perubahan proses bisnis berbasis teknologi [50]. Contoh pertanyaan mencakup bagaimana pemimpin mengarahkan transformasi digital, bagaimana resistensi dikelola, serta bagaimana teknologi digunakan untuk meningkatkan kinerja organisasi [51].

3.2.2. Observasi Partisipatif

Observasi partisipatif dilakukan untuk memahami dinamika yang terjadi di dalam organisasi selama proses transformasi digital berlangsung. Peneliti akan terlibat langsung dalam kegiatan organisasi yang berhubungan dengan penerapan teknologi digital dan perubahan organisasi, guna mencatat interaksi antara pemimpin dan anggota tim serta bagaimana perubahan ini mempengaruhi budaya organisasi.

3.2.3. Analisis Dokumen

Analisis dokumen dilakukan dengan memeriksa berbagai dokumen yang relevan, seperti laporan tahunan, rencana strategis transformasi digital, serta kebijakan-kebijakan yang berkaitan dengan digitalisasi di organisasi yang diteliti. Dokumen ini memberikan gambaran tentang kebijakan, visi, serta rencana implementasi teknologi yang diterapkan oleh pemimpin organisasi.

3.2.4. Pemilihan Informan

Informan dalam penelitian ini dipilih berdasarkan *purposive sampling*, yang bertujuan untuk memilih individu yang memiliki pengetahuan mendalam dan pengalaman langsung dalam proses transformasi digital.

Tabel 1. Karakteristik Informan Penelitian

Jenis Informan	Jumlah Informan	Deskripsi
Pemimpin Eksekutif (CEO, CTO)	5	Pemimpin yang terlibat langsung dalam pembuatan keputusan transformasi digital.
Manajer TI	5	Manajer yang bertanggung jawab atas implementasi
Karyawan (Muda dan Senior)	10	Karyawan dari berbagai tingkat jabatan untuk mendapatkan perspektif terkait perubahan yang terjadi.

Tabel 1 menunjukkan pembagian informan yang diwawancarai dalam penelitian ini, yang terdiri dari pemimpin eksekutif, manajer TI, dan karyawan dari berbagai tingkat jabatan. Pemilihan informan didasarkan pada *purposive sampling*, dengan tujuan untuk memperoleh perspektif yang representatif mengenai peran kepemimpinan strategis dalam transformasi digital. Pemimpin eksekutif seperti CEO dan CTO memiliki

wawasan terkait kebijakan strategis dan keputusan penting dalam implementasi teknologi, sementara manajer TI memberikan pandangan tentang tantangan teknis dan operasional dalam proses digitalisasi. Karyawan, baik yang berpengalaman maupun baru, memberikan perspektif tentang dampak transformasi digital terhadap budaya organisasi dan kinerja mereka sehari-hari. Pembagian informan ini bertujuan untuk mendapatkan gambaran yang holistik mengenai bagaimana kepemimpinan berperan dalam mengelola transformasi digital di organisasi yang diteliti.

Analisis data dilakukan dengan menggunakan teknik analisis tematik. Data wawancara dan observasi akan diproses dengan menyusun tema-tema utama yang muncul seiring dengan proses transformasi digital dan kepemimpinan strategis. Setelah data terkumpul, peneliti akan mengidentifikasi pola-pola atau kategori-kategori yang menggambarkan bagaimana kepemimpinan mempengaruhi proses transformasi, serta tantangan dan keberhasilan yang dihadapi. Semua data yang diperoleh kemudian akan dianalisis untuk menarik kesimpulan tentang peran kepemimpinan dalam keberhasilan transformasi digital di organisasi yang diteliti.

Prosedur Penelitian akan mencakup beberapa tahapan, yaitu:

- Pengumpulan data melalui wawancara dan observasi.
- Analisis data menggunakan teknik analisis tematik.
- Penyusunan temuan yang akan disampaikan dalam bentuk laporan penelitian.

Dengan pendekatan ini, penelitian diharapkan dapat memberikan wawasan yang lebih dalam mengenai pentingnya peran kepemimpinan strategis dalam kesuksesan transformasi digital serta tantangan yang perlu diatasi oleh organisasi. Pemilihan informan ini bertujuan untuk mendapatkan pandangan yang beragam dan komprehensif tentang peran kepemimpinan dalam transformasi digital.

3.3. Proses Analisis Data

Data yang diperoleh dari wawancara, observasi, dan analisis dokumen dianalisis menggunakan teknik analisis tematik. Proses dimulai dengan mentranskripsi wawancara dan mengorganisir catatan observasi ke dalam kategori tematik yang relevan. Peneliti kemudian mengidentifikasi pola-pola utama, seperti gaya kepemimpinan yang efektif, tantangan dalam transformasi digital, serta peran teknologi dalam meningkatkan kinerja organisasi. Data selanjutnya dikelompokkan ke dalam tema utama yang mencakup gaya kepemimpinan dalam mengelola perubahan teknologi, hambatan digitalisasi seperti resistensi dan keterbatasan sumber daya, kontribusi teknologi terhadap efisiensi dan inovasi, serta dampak kepemimpinan terhadap budaya dan keterlibatan karyawan. Melalui pengelompokan tematik ini, penelitian bertujuan memberikan pemahaman komprehensif mengenai peran kepemimpinan dalam keberhasilan atau kegagalan transformasi digital organisasi.

3.4. Validitas dan Reliabilitas

Untuk memastikan validitas dan reliabilitas data, penelitian ini akan menggunakan teknik triangulasi. Triangulasi dilakukan dengan membandingkan temuan dari berbagai sumber data (wawancara, observasi, dan dokumen) untuk memastikan konsistensi dan keakuratan informasi. Selain itu, peneliti juga akan melakukan *member checking*, di mana temuan yang diperoleh dari wawancara dan observasi akan diserahkan kembali kepada beberapa informan untuk memastikan bahwa interpretasi data sesuai dengan pengalaman mereka.

3.5. Etika Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan dengan memperhatikan prinsip etika penelitian kualitatif. Seluruh informan diberikan penjelasan mengenai tujuan penelitian serta ruang lingkup partisipasi mereka sebelum wawancara dilakukan. Partisipasi bersifat sukarela dan informan memberikan persetujuan untuk diwawancarai. Identitas informan dijaga kerahasiaannya dengan tidak mencantumkan nama atau informasi yang dapat mengarah pada identifikasi individu maupun organisasi. Data yang diperoleh digunakan hanya untuk kepentingan akademik dan disimpan secara aman guna menjaga kerahasiaan informasi.

3.6. Prosedur Penelitian

Proses penelitian dirancang secara sistematis untuk memastikan kualitas dan kelengkapan data yang diperoleh. Kegiatan awal mencakup persiapan dan perencanaan yang meliputi penyusunan instrumen penelitian, pemilihan organisasi yang dijadikan objek penelitian, serta seleksi informan yang relevan. Pemilihan organisasi dan informan yang tepat sangat penting untuk memperoleh perspektif yang beragam mengenai

transformasi digital dan kepemimpinan strategis. Selanjutnya dilakukan pengumpulan data melalui wawancara mendalam dengan pemimpin dan karyawan, observasi partisipatif di lingkungan organisasi, serta analisis dokumen yang berkaitan dengan transformasi digital. Keseluruhan proses ini bertujuan untuk memperoleh data yang komprehensif dan mendalam mengenai peran kepemimpinan dalam menghadapi perubahan digital.

Setelah data terkumpul, analisis dilakukan dengan menggunakan teknik analisis tematik untuk mengidentifikasi pola dan tema utama yang muncul dari wawancara, observasi, serta dokumen yang dianalisis. Hasil analisis kemudian disusun dalam bentuk laporan penelitian yang memuat pemaparan temuan serta penarikan kesimpulan mengenai peran kepemimpinan strategis dalam menentukan keberhasilan atau kegagalan transformasi digital di organisasi. Melalui pendekatan yang terstruktur ini, penelitian diharapkan mampu memberikan wawasan yang lebih mendalam mengenai tantangan, strategi, dan keberhasilan yang dihadapi organisasi dalam proses transformasi digital serta bagaimana kepemimpinan memainkan peran kunci dalam proses tersebut.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Pada bagian ini, hasil penelitian yang diperoleh melalui wawancara mendalam, observasi partisipatif, dan analisis dokumen akan dipaparkan secara rinci, diikuti dengan pembahasan mengenai temuan utama terkait peran kepemimpinan strategis dalam transformasi digital organisasi. Peneliti akan mengidentifikasi pola-pola yang muncul dari data yang terkumpul, mengkategorikan temuan berdasarkan tema-tema utama, serta menganalisis dampak yang ditimbulkan terhadap keberhasilan transformasi digital.

4.1. Gaya Kepemimpinan dalam Transformasi Digital

Berdasarkan hasil wawancara dengan pemimpin eksekutif dan manajer TI, ditemukan bahwa kepemimpinan transformasional merupakan gaya kepemimpinan yang paling banyak diterapkan dalam proses transformasi digital. Pemimpin dengan gaya ini memiliki kemampuan untuk menginspirasi dan memotivasi karyawan agar menerima perubahan serta beradaptasi dengan teknologi baru. Pemimpin yang visioner juga terbukti lebih berhasil dalam menjelaskan manfaat dari transformasi digital kepada seluruh anggota organisasi, yang pada gilirannya meningkatkan keterlibatan karyawan dalam proses perubahan. Temuan ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional efektif dalam menghadapi perubahan besar dalam organisasi.

Tabel 2. Distribusi Gaya Kepemimpinan dalam Organisasi yang Diteliti

Gaya Kepemimpinan	Deskripsi	Frekuensi
Kepemimpinan Transformasional	Pemimpin yang memotivasi, menginspirasi, dan memberdayakan karyawan untuk beradaptasi dengan perubahan.	80%
Kepemimpinan Transaksional	Pemimpin yang lebih fokus pada pengawasan dan pengendalian karyawan dengan menggunakan insentif dan hukuman.	15%
Kepemimpinan <i>Laissez-Faire</i>	Pemimpin yang memberi kebebasan penuh kepada karyawan dalam pengambilan keputusan.	5%

Tabel 2 menampilkan distribusi gaya kepemimpinan selama proses transformasi digital. Data menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional mendominasi, mencerminkan pendekatan yang memotivasi, menginspirasi, dan memberdayakan karyawan dalam menghadapi perubahan teknologi. Sebaliknya, gaya transaksional digunakan secara terbatas, terutama untuk fungsi pengawasan dan pemberian insentif, sementara gaya *laissez-faire* memiliki frekuensi paling rendah. Temuan ini menunjukkan bahwa keberhasilan transformasi digital sangat dipengaruhi oleh kepemimpinan yang adaptif dan berorientasi pada perubahan.

4.2. Tantangan yang Dihadapi oleh Pemimpin

Salah satu tantangan utama dalam transformasi digital adalah resistensi terhadap perubahan. Banyak karyawan merasa cemas terhadap teknologi baru dan khawatir kehilangan pekerjaan. Selain itu, keterbatasan sumber daya seperti anggaran dan keterampilan SDM juga menjadi hambatan dalam implementasi teknologi. Oleh karena itu, pemimpin perlu mengatasi kekhawatiran tersebut melalui komunikasi yang efektif, pelatihan untuk meningkatkan keterampilan karyawan, serta memastikan alokasi anggaran yang memadai. Pemimpin

juga harus mampu menjaga keseimbangan antara kebutuhan inovasi dan stabilitas operasional selama proses perubahan.



Gambar 1. Tantangan Utama Pemimpin dalam Transformasi Digital

Gambar 1 menunjukkan empat tantangan utama dalam proses transformasi digital. Resistensi terhadap perubahan menjadi faktor paling dominan yang mencerminkan kecemasan karyawan terhadap teknologi baru. Tiga tantangan lainnya meliputi keterbatasan sumber daya seperti anggaran, infrastruktur, dan tenaga ahli digital, kebutuhan pelatihan untuk meningkatkan kompetensi karyawan, serta keseimbangan antara inovasi dan stabilitas operasional. Secara keseluruhan, gambar ini memvisualisasikan kompleksitas hambatan yang harus dikelola pemimpin agar transformasi digital berjalan efektif dan berkelanjutan.

4.3. Peran Teknologi dalam Meningkatkan Kinerja Organisasi

Hasil penelitian menunjukkan bahwa transformasi digital yang didukung oleh gaya kepemimpinan yang tepat dapat meningkatkan kinerja organisasi. Penerapan teknologi digital seperti sistem ERP, *Artificial Intelligence* (AI), dan *big data* terbukti mampu meningkatkan efisiensi operasional serta kualitas layanan. Teknologi ini juga memungkinkan organisasi membuat keputusan berbasis data secara lebih cepat dan akurat, serta meningkatkan interaksi dengan pelanggan yang berdampak pada kepuasan pelanggan dan daya saing di pasar. Penelitian ini juga mengidentifikasi bahwa implementasi teknologi digital tidak bersifat parsial, melainkan terintegrasi dalam lapisan implementasi yang terstruktur yang terdiri atas tiga lapisan utama.

- Lapisan Integrasi Sistem (*System Integration Layer*), di mana sistem ERP berfungsi sebagai tulang punggung integrasi proses bisnis lintas departemen melalui standardisasi data dan otomatisasi alur kerja.
- Lapisan Analitik dan Kecerdasan (*Analytics and Intelligence Layer*), di mana *big data* dan *Artificial Intelligence* (AI) dimanfaatkan untuk melakukan analisis prediktif, optimasi operasional, serta pengambilan keputusan berbasis data secara *real-time*.
- Lapisan Transformasi Proses dan Layanan (*Process and Service Transformation Layer*), yang berfokus pada redesign proses bisnis, peningkatan pengalaman pelanggan, serta inovasi produk berbasis *insight* data.

Pendekatan berlapis ini menunjukkan bahwa kontribusi teknis penelitian tidak hanya menyebutkan penggunaan AI, ERP, dan *big data* secara deskriptif, tetapi juga menjelaskan mekanisme integrasi dan alur implementasinya dalam mendukung transformasi digital organisasi. Dengan demikian, transformasi digital diposisikan sebagai arsitektur sistemik yang menyinergikan infrastruktur teknologi, analitik data, dan strategi kepemimpinan.

Tabel 3. Kinerja Organisasi Sebelum dan Sesudah Transformasi Digital

Aspek Kinerja	Sebelum Transformasi Digital	Setelah Transformasi Digital
Efisiensi Operasional	60%	85%
Kepuasan Pelanggan	70%	90%
Pengambilan Keputusan	65%	80%
Inovasi Produk	50%	75%

Tabel 3 memperlihatkan perubahan signifikan pada berbagai aspek kinerja organisasi setelah penerapan transformasi digital. Data menunjukkan bahwa efisiensi operasional meningkat secara konsisten, diikuti oleh peningkatan kepuasan pelanggan, kecepatan dan ketepatan pengambilan keputusan, serta kemampuan inovasi produk. Peningkatan ini mencerminkan dampak positif teknologi digital terhadap proses bisnis, di mana sistem berbasis data dan otomatisasi mampu mempercepat alur kerja, meningkatkan kualitas layanan, dan memperkuat daya saing organisasi. Secara keseluruhan, tabel ini menegaskan bahwa transformasi digital memberikan kontribusi nyata terhadap peningkatan performa organisasi.

4.4. Dampak Kepemimpinan terhadap Budaya Organisasi dan Karyawan

Dampak dari kepemimpinan strategis terhadap budaya organisasi dan karyawan sangat signifikan. Pemimpin yang berhasil menciptakan budaya organisasi digital telah mendorong karyawan untuk lebih terbuka terhadap perubahan dan berinovasi. Karyawan merasa lebih terlibat dan dihargai dalam proses transformasi, yang meningkatkan motivasi dan produktivitas mereka. Pemimpin juga berperan penting dalam membangun kepercayaan antara karyawan dan manajemen, yang sangat diperlukan untuk keberhasilan transformasi digital yang berkelanjutan.

Keberhasilan transformasi digital sangat bergantung pada kemampuan pemimpin untuk menjaga komunikasi yang terbuka dan pendekatan inklusif dengan seluruh karyawan. Temuan penelitian menunjukkan bahwa pemimpin yang mengedepankan keterlibatan karyawan dalam pengambilan keputusan terkait digitalisasi lebih berhasil dalam membentuk budaya yang mendukung transformasi tersebut. Kepemimpinan yang inklusif ini mendorong keterlibatan karyawan dalam proses perubahan dan menciptakan lingkungan kerja yang adaptif dan responsif terhadap teknologi baru.

4.5. Model Penyelarasan Kepemimpinan Strategis Digital

Penelitian ini mengembangkan kerangka konseptual baru yang dinamakan DSLAM sebagai kontribusi teoretis utama. Model ini dibangun berdasarkan sintesis temuan empiris dan analisis tematik yang menunjukkan bahwa keberhasilan transformasi digital tidak hanya ditentukan oleh kepemimpinan transformasional semata, tetapi oleh keselarasan strategis antara empat elemen inti, yaitu *Visionary-Transformative Leadership Orientation*, *Digital Capability Orchestration*, *Adaptive Cultural Transformation*, dan *Data-Driven Performance Acceleration*. Keempat elemen ini merepresentasikan integrasi antara visi kepemimpinan, pengelolaan kapabilitas teknologi, pembentukan budaya adaptif, serta akselerasi kinerja berbasis data dan inovasi.

Model DSLAM menegaskan bahwa hubungan antar elemen bersifat dinamis dan saling memperkuat, dengan kepemimpinan strategis berperan sebagai penggerak utama yang menyelaraskan kapabilitas digital dan transformasi budaya untuk menghasilkan kinerja organisasi yang berkelanjutan. Dengan demikian, penelitian ini tidak hanya mengonfirmasi teori kepemimpinan transformasional yang telah mapan, tetapi juga memperluasnya dalam konteks ekosistem transformasi digital yang multidimensional, serta menawarkan model integratif yang dapat menjadi dasar pengembangan hipotesis penelitian lanjutan maupun kerangka diagnostik bagi organisasi.

4.6. Konseptual Manajemen Strategis Berbasis Teknologi

Temuan penelitian ini menunjukkan bahwa transformasi digital tidak dapat dipahami hanya sebagai adopsi teknologi, tetapi sebagai proses strategis yang menuntut penyelarasan dinamis antara kepemimpinan, kapabilitas digital, dan budaya organisasi. Dalam konteks ini, kepemimpinan strategis berperan sebagai mekanisme integratif yang menghubungkan visi digital dengan orkestrasi sumber daya teknologi untuk menciptakan nilai kompetitif. Dengan demikian, strategi berbasis teknologi tidak bersifat statis, melainkan adaptif terhadap perubahan lingkungan dan disrupsi digital.

Berdasarkan analisis tersebut, penelitian ini memperkenalkan konsep *Dynamic Digital Capability Alignment*, yaitu kemampuan organisasi dalam menyelaraskan infrastruktur teknologi, kompetensi digital SDM, dan transformasi budaya secara berkelanjutan. Konsep ini memperluas teori manajemen strategis dengan menegaskan bahwa keunggulan kompetitif berbasis teknologi hanya tercapai ketika investasi digital dimediasi oleh kepemimpinan yang mampu mengintegrasikan aspek manusia, sistem, dan strategi secara simultan.

5. IMPLIKASI MANAJERIAL

Hasil penelitian ini memberikan implikasi manajerial yang signifikan bagi pemimpin organisasi dalam merencanakan dan mengelola transformasi digital secara efektif. Dominasi gaya kepemimpinan transformasional menunjukkan bahwa pemimpin perlu mengembangkan kemampuan untuk menginspirasi, memotivasi,

dan memberdayakan karyawan melalui komunikasi yang terbuka dan transparan agar tujuan transformasi digital dapat dipahami secara menyeluruh. Tantangan berupa resistensi terhadap perubahan dan keterbatasan sumber daya menuntut pemimpin untuk menerapkan strategi manajemen perubahan yang terencana, termasuk penyediaan pelatihan guna meningkatkan kompetensi digital serta perencanaan anggaran yang realistis untuk mendukung investasi teknologi. Peningkatan kinerja organisasi pasca transformasi juga menegaskan pentingnya pemanfaatan teknologi secara strategis, tidak hanya sebagai alat operasional tetapi sebagai bagian integral dalam pengambilan keputusan dan inovasi layanan maupun produk. Secara keseluruhan, keberhasilan transformasi digital sangat bergantung pada kepemimpinan visioner yang mampu mengintegrasikan manajemen perubahan dan strategi pemanfaatan teknologi secara tepat untuk mencapai keunggulan kompetitif berkelanjutan di era digital.

6. KESIMPULAN

Penelitian ini menunjukkan bahwa kepemimpinan strategis memainkan peran krusial dalam keberhasilan transformasi digital organisasi modern. Kepemimpinan transformasional terbukti paling efektif karena mampu menginspirasi, memotivasi, dan mendorong karyawan beradaptasi dengan teknologi baru, sekaligus menciptakan kejelasan arah perubahan secara terstruktur dan minim resistensi. Keterlibatan karyawan mempercepat proses adaptasi serta meningkatkan penerimaan terhadap inisiatif digital. Meskipun demikian, pemimpin tetap menghadapi tantangan berupa resistensi terhadap perubahan, keterbatasan sumber daya, dan kebutuhan pelatihan yang memadai. Transformasi digital bukan sekadar proses teknis, melainkan perubahan budaya yang menuntut komunikasi efektif, penyediaan pelatihan, serta keseimbangan antara inovasi dan stabilitas operasional agar peningkatan efisiensi, kualitas layanan, dan inovasi produk dapat tercapai secara optimal.

Penelitian ini juga berkontribusi terhadap pencapaian Tujuan Pembangunan Berkelanjutan khususnya SDGs 8 dan SDGs 9 melalui peningkatan produktivitas, penciptaan peluang kerja, penguatan daya saing ekonomi, serta pengembangan inovasi dan infrastruktur berbasis teknologi. Selain itu, kontribusi kebaruan ditunjukkan melalui pengembangan *Digital Strategic Leadership Alignment Model* atau DSLAM yang menawarkan perspektif integratif dalam memahami hubungan antara kepemimpinan strategis, kapabilitas digital, budaya organisasi, dan kinerja berbasis teknologi. Model ini memperkaya literatur kepemimpinan digital dengan memberikan kerangka konseptual yang lebih komprehensif dibandingkan pendekatan sebelumnya yang cenderung parsial.

Penelitian ini memiliki sejumlah batasan yang perlu diperhatikan dalam menginterpretasikan temuan. Pendekatan kualitatif dengan desain studi kasus membuat hasil penelitian bersifat kontekstual dan tidak dimaksudkan untuk digeneralisasi secara statistik. Informan yang berasal dari organisasi yang sedang menjalankan transformasi digital merepresentasikan pengalaman dalam lingkungan tertentu, sementara data wawancara dan observasi tetap berpotensi mengandung subjektivitas meskipun telah dilakukan triangulasi. Fokus penelitian yang menitikberatkan pada kepemimpinan strategis dan penyelarasan kapabilitas digital juga belum mengeksplorasi dimensi teknis pada level arsitektur sistem secara mendalam sehingga membuka peluang bagi penelitian selanjutnya untuk menguji model yang diusulkan melalui pendekatan kuantitatif atau kombinasi metode dalam konteks industri yang lebih luas.


7. SARAN

Pemimpin disarankan untuk terus mengembangkan kompetensi kepemimpinan transformasional, terutama dalam komunikasi dan motivasi, agar mampu mengarahkan karyawan selama proses transformasi digital. Organisasi juga perlu meningkatkan investasi pada pelatihan dan pengembangan keterampilan digital karyawan, serta memastikan tersedianya anggaran dan infrastruktur yang memadai untuk mendukung implementasi teknologi baru. Selain itu, penting untuk membangun budaya kerja yang adaptif dan inovatif, mendorong kolaborasi, serta memanfaatkan teknologi tidak hanya untuk operasional, tetapi juga untuk pengambilan keputusan dan inovasi berkelanjutan. Dengan langkah ini, organisasi dapat lebih siap menghadapi perubahan dan mendukung pencapaian pembangunan berkelanjutan.

8. DEKLARASI

8.1. Tentang Penulis

Imam Ryan Maulana (IR)  <https://orcid.org/0009-0005-7121-3470>

Abdul Hamid Arribathi (AH)  <https://orcid.org/0000-0002-6303-0587>

Natasha Leonie (NL)  <https://orcid.org/0009-0001-7488-2224>

8.2. Kontribusi Penulis

Konseptualisasi: AH; Metodologi: AH; Perangkat Lunak: NL; Validasi: IR dan AH; Analisis Formal: NL dan IR; Investigasi: AH; Sumber daya: NL; Kurasi Data: IR; Penulisan Draf Awal: AH dan NL; Peninjauan dan Penyuntingan Tulisan: IR dan AH; Visualisasi: NL; Semua penulis, IR, AH dan NL, telah membaca dan menyetujui naskah yang telah diterbitkan.

8.3. Pernyataan Ketersediaan Data

Data yang disajikan dalam studi ini tersedia atas permintaan dari penulis terkait.

8.4. Pendanaan

Penulis tidak menerima dukungan finansial untuk penelitian, kepenulisan, dan/atau penerbitan artikel ini.

8.5. Deklarasi Konflik Kepentingan

Penulis menyatakan bahwa mereka tidak memiliki konflik kepentingan, konflik kepentingan finansial yang diketahui, atau hubungan pribadi yang dapat memengaruhi pekerjaan yang dilaporkan dalam makalah ini.

DAFTAR PUSTAKA

- [1] A. Asrul, A. Putra, and M. Rajab, "Transpormasi bisnis di era digital: Peluang, tantangan, dan strategi inovasi," *Jurnal Minfo Polgan*, vol. 13, no. 2, pp. 2294–2298, 2024.
- [2] Z. I. Fadillah, "Strategi inovasi dan transformasi digital dalam meningkatkan daya saing bisnis di era industri 4.0," *JMEB Jurnal Manajemen Ekonomi & Bisnis*, vol. 3, no. 01, 2025.
- [3] A. Shaqiela, H. Akmal, C. Gumilang, I. R. Mauraksa, R. Anugrah, and E. Sunarya, "Strategi kepemimpinan bisnis di era digital," *Innovative: Journal Of Social Science Research*, vol. 4, no. 5, pp. 1625–1631, 2024.
- [4] N. Aisha, A. Mahilan, and A. Saefullah, "Transformasi budaya organisasi dan dampaknya terhadap kinerja bisnis: Strategi adaptasi di era ekonomi digital," *RIGGS: Journal of Artificial Intelligence and Digital Business*, vol. 4, no. 3, pp. 6196–6204, 2025.
- [5] L. Al Hakim, I. Daylami, and A. Azmy, "Peran kepemimpinan dalam mendukung transformasi teknologi di organisasi: Studi kasus di sektor teknologi informasi dan komunikasi," *Mutiara: Multidisciplinary Scientifict Journal*, vol. 2, no. 10, pp. 1006–1026, 2024.
- [6] A. A. Nugraha and U. Budiyanto, "Adaptive e-learning system berbasis vark learning style dengan klasifikasi materi pembelajaran menggunakan k-nn (k-nearest neighbor)," *Technomedia Journal*, vol. 7, no. 2 October, pp. 248–261, 2022.
- [7] S. Afzil Ramadian, M. Tr, Y. Wahyudin, S. Pi *et al.*, *Transformasi Digital dan Kepemimpinan Strategis: Membentuk Masa Depan Bisnis yang Resilience*. MEGA PRESS NUSANTARA, 2025.
- [8] R. Basori. (2024, August) Digital leadership dan penguatan learning organization: Berkaca dari kemenag. [Online]. Available: <https://ntt.kemenag.go.id/opini/825/digital-leadership-dan-penguatan-learning-organization-berkaca-dari-kemenag>
- [9] J. Maulidiya, D. Juliana, R. E. Putri, G. Gunardi, and R. Mustiraya, "Kepemimpinan strategik dalam organisasi dan pemerintahan di era digital," *JURNAL MANAJEMEN & BISNIS*, vol. 1, no. 1, pp. 41–49, 2025.
- [10] F. Dandi and H. Ali, "Pengaruh inovasi, transformasi digital dan teknologi terhadap manajemen strategik berbasis sumber daya," *Dinasti Accounting Review*, vol. 2, no. 4, pp. 199–214, 2025.
- [11] E. Susetyono, D. S. Priyarsono, A. Sukmawati, and P. Nurhayati, "Improving risk management maturity in ultra micro soe holding companies," *Aptisi Transactions on Technopreneurship (ATT)*, vol. 8, no. 1, pp. 310–324, 2026.

- [12] R. Sulistyowati, Y. Artanti, D. A. Utami, Y. C. Ramadhani, S. Suharyoto, A. Waro'Panotogomo, N. R. Hidayat, P. G. Hartono, D. Saputro, A. Evendy *et al.*, "Transformasi digital dan inovasi dalam bisnis manajemen," *Penerbit Tahta Media*, 2025.
- [13] T. Nefianto, "Strategi transformasi digital untuk penguatan manajemen organisasi," *Jurnal Sosial Teknologi*, vol. 5, no. 10, pp. 4026–4031, 2025.
- [14] Y. N. Atlantika, S. Beni, E. M. Salfarini, and M. A. Siokalang, "Analisis peran gaya kepemimpinan transformasional dalam mendorong inovasi e-bisnis perbatasan," *JURNAL LENTERA BISNIS*, vol. 14, no. 2, pp. 2505–2514, 2025.
- [15] E. Gachugu, "The role of transformational leadership on digital innovation and performance in large organizations," *Journal of Strategic Management*, vol. 7, no. 5, pp. 81–92, 2023.
- [16] A. S. Anwar, U. Rahardja, A. G. Prawiyogi, N. P. L. Santoso, and S. Maulana, "ilearning model approach in creating blockchain based higher education trust," *Int. J. Artif. Intell. Res.*, vol. 6, no. 1, 2022.
- [17] A. Supriadi, M. M. E. P. Putra, and M. A. R. Davika, "Database security in system design high school achievement expertise," *International Journal of Cyber and IT Service Management*, vol. 2, no. 1, pp. 40–47, 2022.
- [18] I. Sotirofski and G. Kraja, "Digital innovation hubs transforming business and marketing collaboration," *Interdisciplinary Journal of Research and Development*, vol. 11, no. 1 S1, pp. 235–235, 2024.
- [19] N. R. Najem, M. K. Salman, M. Mohammed, and Z. J. Madhi, "Navigating digital transformation strategies for sustaining competitive advantage in the ai era," *Journal of Ecohumanism*, vol. 3, no. 5, pp. 927–948, 2024.
- [20] M. Wahyudi, T. A. A. Sandi, W. Bismi, U. Rahardja, L. Pujiastuti *et al.*, "Performance analysis of open shortest path first multiarea using virtual link method," in *2023 11th International Conference on Cyber and IT Service Management (CITSM)*. IEEE, 2023, pp. 1–5.
- [21] D. S. R. S. Noushad Yashan, N. K. Kohli, T. Kalakumari, and V. Mistry, "Innovative business models in the digital age: A comparative analysis," *Cahiers Magellanes-NS*, vol. 6, no. 2, pp. 5170–5181, 2024.
- [22] M. Mukhsin, G. Tendra, S. Suhardjo, S. Suharti, S. Suyono, A. T. Junaedi, A. Andi, N. Y. Putri, Y. Augustine, N. Renaldo *et al.*, "Digital information systems on business agility and innovation in the era of industry 6.0," *Journal of Applied Business and Technology*, vol. 6, no. 1, pp. 52–67, 2025.
- [23] M. R. Naufal, I. Daud, and S. Sulistiowati, "Strategi transformasi digital dan kepemimpinan transformasional untuk optimalisasi kinerja sumber daya manusia pada umkm: Tinjauan literatur," in *Prosiding Management Business Innovation Conference (MBIC)*, vol. 8, 2025, pp. 467–478.
- [24] U. Rahardja, M. L. Daeli, S. A. Anjani, L. Pasha, A. Asri, and H. Zainarthu, "Enhancing trust and efficiency in e-commerce transactions through blockchain ai synergy," *ADI Journal on Recent Innovation*, vol. 7, no. 1, pp. 25–37, 2025.
- [25] A. Riswanto, *Manajemen Inovasi dan Teknologi Digital: Strategi dan Kepemimpinan Inovasi untuk Keunggulan Kompetitif di Era Digital*. PT. Sonpedia Publishing Indonesia, 2025.
- [26] U. M. Zahroh, D. D. Hartini, M. G. Wibisono, and H. Al Amin, "Inovasi organisasi di era digital: Peran transformasi teknologi, kepemimpinan adaptif, dan budaya berbasis nilai islam," *Jurnal Manajemen Dan Pendidikan Agama Islam*, vol. 3, no. 3, pp. 388–395, 2025.
- [27] S. N. Amalia, I. Ghoniyah, R. N. Widiyanti, R. Hidayat, M. Ikaningtyas *et al.*, "Menyusun strategi bisnis berbasis teknologi: Membangun keunggulan kompetitif di era digital," *Economics And Business Management Journal (EBMJ)*, vol. 3, no. 01, pp. 12–19, 2024.
- [28] B. Tiara, J. Suwita, T. Nurhaeni, A. Asmawati, D. Apriliasari, S. A. Anjani *et al.*, "Blockchain trust and risk perception influencing millennial cryptocurrency investment decisions," in *2025 4th International Conference on Creative Communication and Innovative Technology (ICCIT)*. IEEE, 2025, pp. 1–7.
- [29] D. A. Nabighah, M. B. I. Pramudyta, and R. Sijabat, "Strategi perusahaan dan transformasi sdm dalam menghadapi perubahan lingkungan digital," *Jurnal Media Akademik (JMA)*, vol. 3, no. 12, 2025.
- [30] M. G. Rustu, R. Ibrahim, M. Syahad, M. K. Umam, and T. Hidayati, "Literature review: Strategi manajemen perubahan dan transformasi digital dalam pengembangan organisasi dan umkm di era digital," *JIMU: Jurnal Ilmiah Multidisipliner*, vol. 3, no. 04, 2025.
- [31] S. A. Ratry and D. Astuti, "Strategi dan implementasi transformasi digital dalam organisasi: Tantangan dan peluang di era digital," *Musytari: Jurnal Manajemen, Akuntansi, dan Ekonomi*, vol. 16, no. 12, pp. 41–50, 2025.
- [32] V. Meilinda, C. Pasha, N. F. Zuhriyah *et al.*, "The impact of e-learning platforms on student engage-

- ment and academic achievement: Dampak platform e-learning terhadap keterlibatan siswa dan prestasi akademik,” *Jurnal MENTARI: Manajemen, Pendidikan dan Teknologi Informasi*, vol. 3, no. 2, pp. 157–167, 2025.
- [33] O. Jayanagara, I. Y. Purnama, M. M. Sari, S. A. Anjani, and C. Perez, “Enhancing academic wellbeing through empathic digital attendance systems using utaut approach,” *Journal of Orange Technology*, vol. 1, no. 2, pp. 63–74, 2025.
- [34] I. Mukaddamah, “Transformasi kepemimpinan kepala sekolah di era digital: Tinjauan literatur tentang tantangan dan strategi inovatif,” *Hikamatzu— Journal of Multidisciplinary*, vol. 2, no. 2, 2025.
- [35] A. Djaini, R. M. Permana, and T. Mahmudin, “Analisis strategi adaptif umkm terhadap integrasi teknologi chatgpt sebagai instrumen peningkatan daya saing berkelanjutan dan akselerasi inovasi bisnis di era transformasi digital,” *Jurnal Minfo Polgan*, vol. 14, no. 1, pp. 1015–1024, 2025.
- [36] H. Yulinawati, P. P. Riatno, R. Pangaribowo *et al.*, “Sanitasi untuk lahan terbatas di kelurahan kota bambu selatan, palmerah, jakarta barat,” *ADI Pengabdian Kepada Masyarakat*, vol. 2, no. 2, pp. 75–82, 2022.
- [37] F. Z. Firdaus and N. Anisa, “Mixed metode: Transformasi digital, kepemimpinan agile, dan praktik green innovation dalam meningkatkan kinerja dan keberlanjutan perusahaan di indonesia pada era digitalisasi global,” *Jurnal Ekonomi, Akutansi dan Organisasi*, vol. 2, no. 3, pp. 214–229, 2025.
- [38] N. L. D. Latifah, M. Adzam, and D. P. Vidiastuti, “Strategi transformasi digital: Inovasi program tuka tuku purbalingga,” *Matra Pembaruan: Jurnal Inovasi Kebijakan*, vol. 8, no. 1, pp. 17–30, 2024.
- [39] B. S. Bila and A. Ahmad, “Peran dan strategi cerdas kepemimpinan dalam tranformasi era digital,” *Jurnal Dinamika Pendidikan Nusantara*, vol. 6, no. 2, 2025.
- [40] W. S. A. Arum, M. Fahri, N. Amelia, and S. Watini, “Implementasi perkembangan ilmu dan teknologi dalam pendidikan karakter pancasila,” *Technomedia Journal*, vol. 8, no. 1 Special Issues, pp. 18–29, 2023.
- [41] I. P. P. Astawa and I. A. U. Dewi, “Transformasi bisnis di era digital: Peran strategis kecerdasan buatan dalam inovasi dan keunggulan bersaing,” *RESI: Jurnal Riset Sistem Informasi*, vol. 4, no. 1, pp. 314–320, 2025.
- [42] N. Syafitri, M. Mulyadi, D. P. Sari, S. Sumardin, and S. Sabri, “Kepemimpinan digital sebagai kunci adaptasi karyawan di tengah transformasi teknologi,” *MANABIS: Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, vol. 4, no. 2, pp. 168–181, 2025.
- [43] N. P. L. Santoso, Q. Aini, R. G. Rahmadani, and S. M. Wahid, “Laser personalization and digital marketing on gen z souvenir purchase intention,” *ADI Journal on Recent Innovation*, vol. 7, no. 1, pp. 1–12, 2025.
- [44] A. Saptono and D. Lestari, “Strategi adaptasi organisasi: Studi kasus transformasi digital pada perusahaan manufaktur,” *Journal of Economics, Management, and Accounting*, vol. 1, no. 3, pp. 366–374, 2026.
- [45] H. Hasanudin and D. P. Faeni, “Transformasi strategi bisnis perbankan konvensional melalui inovasi, keberlanjutan, dan penguatan sdm di era digital,” *SINERGI: Jurnal Riset Ilmiah*, vol. 2, no. 9, pp. 4324–4333, 2025.
- [46] Q. Aini, D. Manongga, U. Rahardja, I. Sembiring, and Y.-M. Li, “Understanding behavioral intention to use of air quality monitoring solutions with emphasis on technology readiness,” *International Journal of Human–Computer Interaction*, pp. 1–21, 2024.
- [47] A. Osei, A. O. Agyemang, and J. Cobbinah, “Strategic sustainability initiatives and the circular economy: insights from firm-level targets, board dynamics, stakeholder pressure, and digital transformation,” *Business Ethics, the Environment & Responsibility*, 2025.
- [48] C. Shu and K. Srimuang, “A dynamic capability perspective on digital transformation: Drivers, the process and consequences,” *Management Decision*, vol. 64, no. 3, pp. 746–778, 2026.
- [49] B. Benga and A. Elhamma, “Navigating the digital frontier: A literature review on business digitalization,” *European Scientific Journal ESJ*, vol. 27, 2024.
- [50] A. Ruangkanjanes, A. Khan, O. Sivarak, U. Rahardja, and S.-C. Chen, “Modeling the consumers’ flow experience in e-commerce: The integration of ecm and tam with the antecedents of flow experience,” *SAGE Open*, vol. 14, no. 2, p. 21582440241258595, 2024.
- [51] U. Rahardja, Q. Aini, A. S. Bist, S. Maulana, and S. Millah, “Examining the interplay of technology readiness and behavioural intentions in health detection safe entry station,” *JDM (Jurnal Dinamika Manajemen)*, vol. 15, no. 1, pp. 125–143, 2024.