

Pelatihan Digital Leadership untuk Peningkatan Kinerja Tim di Organisasi Modern

Desi Rahma Aryanti^{1*}, Imam Sucipto², Sa'diyah³, Muhamad Sigid Safarudin⁴, Pradita Nindya Aryandha⁵

¹Universitas Wira Buana Metro Lampung, Jl. AH Nasution No.243, Kec. Metro Tim., Kota Metro, Lampung

²Universitas Pelita Bangsa, Jl. Inspeksi Kalimantan No.9, Cibatu, Cikarang Sel., Kab. Bekasi, Jawa Barat

³Universitas Muhammadiyah Jakarta, Jl. Cemp. Putih Tengah No.27, , Kota Jakarta Pusat, DKI Jakarta

⁴Universitas Batam, Jl. Uniba No. 5 Batam Center, Kota Batam, Kepulauan Ria

⁵Universitas PGRI Yogyakarta, Jl. IKIP PGRI I Sonosewu No.117, Kec. Kasihan, Kab. Bantul, DI Yogyakarta

E-mail: desirahmaaryanti@gmail.com

* Corresponding Author

 <https://doi.org/10.31004/jerkin.v4i3.4712>

ARTICLE INFO

Article history

Received: 19 Dec 2025

Revised: 25 Dec 2025

Accepted: 31 Dec 2025

Kata Kunci:

Digital Leadership,
Kinerja Tim, Organisasi
Modern.

Keywords:

Digital Leadership,
Team Performance,
Modern Organization.



ABSTRACT

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dampak pelatihan digital leadership terhadap peningkatan kinerja tim di organisasi modern. Pelaksanaan kegiatan dilakukan melalui beberapa tahapan, meliputi tahap analisis kebutuhan dan pemetaan kompetensi digital, perancangan kurikulum dan materi pelatihan, pelaksanaan pelatihan, pendampingan dan coaching, serta evaluasi. Hasil kegiatan menunjukkan bahwa pelatihan digital leadership memberikan pengaruh yang signifikan terhadap berbagai indikator kinerja utama, termasuk produktivitas, ketepatan waktu penyelesaian tugas, kualitas hasil kerja, serta kolaborasi antaranggota tim. Peningkatan kinerja ini didorong oleh kemampuan pemimpin dalam memanfaatkan teknologi digital secara efektif untuk mengelola tim, mengkomunikasikan tujuan kerja, memantau progres secara real time, dan mempercepat pengambilan keputusan berbasis data. Selain meningkatkan efektivitas dan efisiensi operasional, pelatihan digital leadership juga menciptakan lingkungan kerja yang adaptif, kolaboratif, dan produktif, sehingga mendorong keselarasan antara individu dan tujuan organisasi secara berkelanjutan. Hasil ini menegaskan bahwa kepemimpinan berbasis teknologi memiliki peran strategis dalam memperkuat kinerja tim dan mendukung transformasi digital di era modern.

This study aims to determine the impact of digital leadership training on improving team performance in modern organizations. The training was implemented through several stages, including needs analysis and digital competency mapping, curriculum and training material design, training implementation, mentoring and coaching, and evaluation. The results indicate that digital leadership training significantly impacts various key performance indicators, including productivity, timely task completion, work quality, and collaboration among team members. This performance improvement is driven by leaders' ability to effectively utilize digital technology to manage teams, communicate work objectives, monitor progress in real time, and accelerate data-driven decision-making. In addition to improving operational effectiveness and efficiency, digital leadership training also creates an adaptive, collaborative, and productive work environment, thereby fostering sustainable alignment between individuals and organizational goals. These results confirm that technology-based leadership plays a strategic role in strengthening team performance and supporting digital transformation in the modern era.



This is an open access article under the CC-BY-SA license.

How to Cite: Desi Rahma Aryanti, et al (2025). Pelatihan Digital Leadership untuk Peningkatan Kinerja Tim di Organisasi Modern, 4(3). <https://doi.org/10.31004/jerkin.v4i3.4712>

PENDAHULUAN

Perkembangan teknologi digital yang sangat pesat telah membawa perubahan mendasar dalam cara organisasi beroperasi, berkomunikasi, dan mengambil keputusan (Veranita et al., 2024). Transformasi digital tidak hanya berdampak pada penggunaan teknologi semata, tetapi juga menuntut perubahan pola pikir, budaya kerja, serta gaya kepemimpinan di dalam organisasi (Nufuz et al., 2025). Dalam konteks ini, kepemimpinan tidak lagi cukup hanya mengandalkan otoritas struktural atau pengalaman konvensional, melainkan harus mampu beradaptasi dengan dinamika digital yang terus berkembang (Bachrie et al., 2025). Oleh karena itu, konsep digital leadership menjadi semakin relevan dan strategis bagi keberlangsungan organisasi modern.

Digital leadership merujuk pada kemampuan pemimpin dalam memanfaatkan teknologi digital secara efektif untuk mendorong kinerja individu maupun tim (Khaira, 2024). Pemimpin digital dituntut tidak hanya memahami teknologi, tetapi juga mampu mengintegrasikannya ke dalam proses kerja, pengambilan keputusan, serta strategi organisasi (Netti Syafitri et al., 2025). Peran pemimpin dalam era digital mencakup kemampuan mengelola perubahan, menginspirasi inovasi, serta menciptakan lingkungan kerja yang adaptif dan kolaboratif (Maulidiya et al., 2025). Tanpa kepemimpinan yang tepat, pemanfaatan teknologi justru berpotensi menimbulkan disorientasi dan menurunkan efektivitas kerja tim.

Di tengah perubahan lingkungan kerja yang semakin kompleks, organisasi menghadapi tantangan berupa meningkatnya tuntutan produktivitas, kecepatan pengambilan keputusan, serta fleksibilitas kerja. Model kerja yang semakin dinamis, termasuk penerapan kerja jarak jauh dan kolaborasi lintas fungsi, menuntut pemimpin untuk memiliki kecakapan digital yang mumpuni. Dalam konteks ini, kepemimpinan tidak lagi berfokus pada pengawasan semata, tetapi lebih pada kemampuan memfasilitasi, memberdayakan, dan mengarahkan tim agar mampu bekerja secara mandiri dan kolaboratif. (Sutrisno et al., 2025)

Namun demikian, tidak semua pemimpin memiliki kesiapan yang memadai dalam menghadapi transformasi digital. Masih banyak pemimpin yang terbiasa dengan pola kepemimpinan konvensional, sehingga mengalami kesulitan dalam mengadopsi teknologi baru maupun mengelola tim yang bekerja secara digital. Kondisi ini berpotensi menimbulkan kesenjangan antara tuntutan organisasi dan kapasitas kepemimpinan yang dimiliki, yang pada akhirnya dapat menghambat pencapaian kinerja organisasi secara optimal. (Muhammad Sidik et al., 2025)

Pelatihan digital leadership menjadi salah satu solusi strategis yang efektif dalam menjawab tantangan tersebut. Melalui program pelatihan yang terstruktur, sistematis, dan berkelanjutan, para pemimpin dibekali dengan pengetahuan, keterampilan, serta sikap yang diperlukan untuk memimpin secara efektif dalam lingkungan kerja yang semakin terdigitalisasi (Nursetiawan et al., 2024). Pelatihan ini tidak hanya menekankan penguasaan teknologi, tetapi juga menitikberatkan pada pengembangan *soft skill*, seperti komunikasi digital, pengambilan keputusan berbasis data, manajemen perubahan yang adaptif, serta pengelolaan tim virtual yang produktif (Ayyasy & Maelani, 2024).

Pentingnya pelatihan digital leadership juga berkaitan erat dengan upaya peningkatan kinerja tim secara menyeluruh. Tim yang dipimpin oleh pemimpin dengan kompetensi digital yang baik cenderung memiliki tingkat kejelasan tujuan yang lebih tinggi, komunikasi yang lebih efektif, serta koordinasi kerja yang lebih terstruktur dan efisien (Cahyarini, 2021). Selain itu, pemimpin yang kompeten secara digital mampu memanfaatkan teknologi untuk memantau progres, memberikan umpan balik secara tepat waktu, dan mendorong kolaborasi yang lebih produktif. Dampak dari pendekatan ini tidak hanya terlihat pada peningkatan produktivitas dan kualitas hasil kerja, tetapi juga pada meningkatnya kepuasan, motivasi, dan rasa memiliki anggota tim terhadap organisasi.

Dalam organisasi modern, kinerja tim menjadi salah satu indikator utama dalam menilai keberhasilan pencapaian tujuan strategis. Kinerja yang optimal tidak hanya bergantung pada kompetensi individu, tetapi juga sangat dipengaruhi oleh kualitas kepemimpinan yang mampu menyatukan potensi, motivasi, dan kontribusi setiap anggota tim ke arah tujuan bersama (Nurhayun et al., 2023). Oleh karena itu, penguatan kapasitas pemimpin melalui pelatihan digital leadership menjadi investasi strategis yang krusial bagi organisasi, agar mampu mempertahankan daya saing, beradaptasi dengan perubahan lingkungan bisnis yang cepat, dan mencapai keberlanjutan jangka panjang (Anshori, 2025).

Pelatihan digital leadership juga berperan penting dalam membentuk budaya organisasi yang adaptif dan responsif terhadap perubahan. Melalui pelatihan ini, pemimpin didorong untuk

mengembangkan pola pikir terbuka terhadap inovasi, berani mengeksplorasi pendekatan baru, serta mampu mengelola risiko secara bijaksana dan terukur. Budaya organisasi yang mendukung eksperimen, pembelajaran berkelanjutan, dan kolaborasi lintas fungsi akan memperkuat kemampuan organisasi dalam menyesuaikan diri dengan perkembangan teknologi yang cepat.

Selain itu, pelatihan digital leadership juga memberikan kesempatan bagi pemimpin untuk memahami dinamika dan karakteristik berbagai generasi yang ada dalam dunia kerja modern. Keberagaman generasi, masing-masing dengan nilai, preferensi, dan gaya kerja yang berbeda, menuntut pemimpin untuk mengadopsi pendekatan kepemimpinan yang lebih inklusif, adaptif, dan fleksibel (Alfa Santoso Budiwidjojo Putra, 2024). Dengan pemahaman yang mendalam, pemimpin mampu membangun komunikasi yang efektif, memfasilitasi kolaborasi lintas generasi, serta memanfaatkan kekuatan unik setiap kelompok untuk menciptakan sinergi yang produktif (Rimadhani, 2024). Pendekatan ini tidak hanya memperkuat hubungan antaranggota tim, tetapi juga berdampak positif pada inovasi, motivasi, dan kinerja tim secara keseluruhan.

Aspek komunikasi juga menjadi fokus penting dalam pelatihan digital leadership, seiring dengan perubahan cara berinteraksi di lingkungan kerja modern. Di era digital, komunikasi tidak lagi terbatas pada pertemuan tatap muka, melainkan berlangsung melalui berbagai platform digital seperti email, aplikasi kolaborasi, dan media komunikasi daring lainnya (Zis et al., 2021). Oleh karena itu, pemimpin dituntut untuk mampu menyampaikan visi, arahan, serta umpan balik secara jelas, efektif, dan empatik melalui media tersebut. Kemampuan berkomunikasi secara digital yang baik akan membantu meminimalkan kesalahpahaman, memperkuat koordinasi tim, serta menjaga keterlibatan dan motivasi anggota tim meskipun bekerja dalam kondisi yang tidak selalu bertatap muka secara langsung (La Ode Abdul Musawir et al., 2025).

Selain komunikasi, kemampuan pemimpin dalam memanfaatkan data sebagai dasar pengambilan keputusan juga menjadi elemen penting dalam kepemimpinan digital (Tulungen et al., 2022). Data yang dikelola secara sistematis dan akurat mampu memberikan gambaran objektif mengenai kinerja tim, efektivitas proses kerja, serta peluang perbaikan dan pengembangan di masa depan. Oleh karena itu, pelatihan digital leadership perlu membekali pemimpin dengan literasi data yang memadai, sehingga mereka mampu menginterpretasikan informasi secara kritis dan menggunakannya sebagai landasan dalam perencanaan serta pengambilan keputusan strategis.

Dalam konteks peningkatan kinerja tim, pelatihan digital leadership juga berperan penting dalam membangun lingkungan kerja yang kolaboratif, inklusif, dan inovatif. Pemimpin yang memiliki pemahaman digital yang baik akan mampu mendorong partisipasi aktif seluruh anggota tim, membuka ruang bagi pertukaran ide, serta menghargai kreativitas dan inisiatif individu. Melalui pendekatan kepemimpinan yang terbuka dan suportif, tercipta suasana kerja yang saling mendukung dan saling percaya. Kondisi ini tidak hanya meningkatkan motivasi dan keterlibatan karyawan, tetapi juga menumbuhkan rasa memiliki terhadap organisasi, sehingga berdampak positif pada kinerja tim secara keseluruhan.

Pelatihan ini juga berperan penting dalam meningkatkan kemampuan pemimpin dalam mengelola perubahan organisasi secara efektif. Perubahan yang dipicu oleh perkembangan teknologi kerap menimbulkan resistensi, baik karena perbedaan tingkat pemahaman, kebiasaan kerja, maupun kekhawatiran terhadap dampak perubahan tersebut (Judijanto et al., 2025). Melalui pelatihan digital leadership, para pemimpin dibekali pengetahuan, keterampilan, dan pendekatan strategis untuk mengelola dinamika perubahan secara konstruktif. Dengan komunikasi yang terbuka, kepemimpinan yang empatik, serta strategi implementasi yang tepat, proses transisi dapat berlangsung lebih lancar dan diterima oleh seluruh anggota tim, sehingga tujuan organisasi tetap dapat tercapai secara optimal.

Kepemimpinan digital yang efektif juga memiliki peran penting dalam menjamin keberlanjutan organisasi dalam jangka panjang. Pemimpin yang adaptif, visioner, dan terbuka terhadap inovasi mampu mengantisipasi berbagai tantangan serta perubahan yang muncul seiring perkembangan teknologi dan dinamika lingkungan eksternal (Muslim, 2024). Melalui kemampuan tersebut, pemimpin dapat merumuskan strategi yang tepat, responsif, dan berorientasi masa depan. Dengan demikian, organisasi tidak hanya mampu bertahan menghadapi perubahan, tetapi juga terus berkembang secara berkelanjutan serta memperkuat posisinya di tengah persaingan yang semakin kompleks.

Dalam konteks persaingan global yang semakin dinamis dan kompetitif, organisasi dituntut untuk senantiasa meningkatkan daya saing agar mampu bertahan dan berkembang. Pelatihan digital leadership

menjadi salah satu instrumen strategis dalam membangun keunggulan kompetitif melalui penguatan kualitas sumber daya manusia yang adaptif dan inovatif. Pemimpin yang memiliki kompetensi digital tidak hanya mampu memahami perkembangan teknologi, tetapi juga dapat mengintegrasikannya ke dalam strategi organisasi secara efektif. Dengan demikian, pemimpin dapat mengoptimalkan potensi tim, mendorong kolaborasi yang lebih produktif, serta memanfaatkan teknologi sebagai sarana untuk meningkatkan efisiensi, inovasi, dan kinerja organisasi secara berkelanjutan (Wibowo & Wartini, 2025).

Penerapan pelatihan digital leadership juga sejalan dengan upaya peningkatan kualitas tata kelola organisasi secara menyeluruh. Melalui penguatan kompetensi kepemimpinan yang adaptif dan berbasis teknologi, organisasi mampu menerapkan prinsip transparansi, akuntabilitas, serta pengambilan keputusan yang lebih akurat dan berbasis data. Kepemimpinan yang responsif terhadap perubahan dan kebutuhan pemangku kepentingan akan mendorong terciptanya kepercayaan, baik di lingkungan internal maupun eksternal organisasi. Dengan demikian, pelatihan digital leadership menjadi modal strategis dalam membangun reputasi, kredibilitas, serta keberlanjutan organisasi di tengah dinamika dan tuntutan era digital.

Dengan demikian, pelatihan digital leadership tidak dapat dipandang sebagai kebutuhan sesaat, melainkan sebagai bagian integral dari strategi pengembangan sumber daya manusia yang berkelanjutan. Melalui pelatihan ini, organisasi dapat mempersiapkan para pemimpin yang adaptif, visioner, dan mampu merespons perubahan teknologi secara cepat dan tepat. Investasi dalam pelatihan digital leadership juga memberikan dampak jangka panjang terhadap peningkatan kinerja tim, efektivitas proses kerja, serta kualitas pengambilan keputusan.

Berdasarkan uraian tersebut, dapat disimpulkan bahwa pelatihan digital leadership memiliki peran yang sangat penting dalam meningkatkan kinerja tim di organisasi modern. Melalui penguatan kompetensi kepemimpinan yang selaras dengan perkembangan teknologi, organisasi dapat menciptakan lingkungan kerja yang adaptif, inovatif, dan berorientasi pada kinerja. Oleh karena itu, implementasi pelatihan digital leadership perlu menjadi perhatian utama bagi setiap organisasi yang ingin bertahan dan berkembang di era digital yang dinamis.

METODE

Analisis Kebutuhan dan Pemetaan Kompetensi Digital

Tahap awal pelaksanaan pelatihan diawali dengan kegiatan analisis kebutuhan (*needs assessment*) yang bertujuan untuk mengidentifikasi kondisi aktual organisasi serta tingkat kesiapan digital para pemimpin dan anggota tim. Pada tahap ini dilakukan pemetaan kompetensi kepemimpinan digital yang meliputi kemampuan berpikir strategis berbasis data, penguasaan teknologi digital, keterampilan komunikasi virtual, serta kemampuan mengelola tim dalam lingkungan kerja yang dinamis dan berbasis teknologi. Proses ini dilakukan melalui survei, wawancara mendalam, observasi langsung, serta analisis dokumen organisasi. Hasil analisis digunakan sebagai dasar dalam merancang materi pelatihan agar benar-benar sesuai dengan kebutuhan nyata organisasi, bukan sekadar bersifat teoritis. Dengan pendekatan ini, pelatihan menjadi lebih relevan, terarah, dan mampu menjawab tantangan transformasi digital yang dihadapi organisasi modern.

Perancangan Kurikulum dan Materi Pelatihan Digital Leadership

Setelah kebutuhan teridentifikasi, tahap berikutnya adalah penyusunan kurikulum pelatihan yang sistematis dan terstruktur. Kurikulum dirancang untuk mengintegrasikan aspek kepemimpinan, teknologi, dan pengelolaan sumber daya manusia dalam satu kesatuan yang utuh. Materi pelatihan mencakup pemahaman konsep digital leadership, pemanfaatan teknologi digital dalam pengambilan keputusan, pengelolaan tim lintas generasi, penguatan budaya kerja kolaboratif, serta strategi peningkatan kinerja berbasis data. Selain itu, materi juga dilengkapi dengan studi kasus nyata dari organisasi modern agar peserta mampu memahami penerapan konsep secara praktis. Penyusunan kurikulum ini bertujuan memastikan bahwa pelatihan tidak hanya bersifat teoritis, tetapi juga aplikatif dan relevan dengan dinamika dunia kerja saat ini.

Pelaksanaan Pelatihan Berbasis Partisipatif dan Interaktif

Pelatihan dilaksanakan dengan pendekatan partisipatif yang menempatkan peserta sebagai subjek aktif dalam proses pembelajaran. Metode yang digunakan meliputi ceramah interaktif, diskusi kelompok, simulasi kepemimpinan digital, role play, serta studi kasus berbasis masalah nyata di lingkungan kerja

peserta. Melalui metode ini, peserta tidak hanya menerima informasi, tetapi juga diajak untuk berpikir kritis, berdiskusi, serta berbagi pengalaman terkait tantangan kepemimpinan digital yang mereka hadapi. Pendekatan interaktif ini bertujuan untuk meningkatkan pemahaman konseptual sekaligus mengasah keterampilan praktis peserta dalam mengelola tim secara efektif di era digital.

Pendampingan dan Coaching Selama Proses Implementasi

Setelah pelatihan inti selesai, peserta diberikan pendampingan melalui kegiatan coaching dan mentoring. Tahap ini bertujuan untuk membantu peserta menerapkan pengetahuan dan keterampilan yang telah diperoleh ke dalam konteks kerja nyata. Pendampingan dilakukan secara berkala melalui sesi konsultasi, diskusi kelompok kecil, maupun evaluasi kinerja individu dan tim. Dengan adanya pendampingan, peserta dapat mengidentifikasi hambatan yang muncul selama proses implementasi serta memperoleh solusi yang tepat dari fasilitator atau mentor. Hal ini sangat penting untuk memastikan bahwa pelatihan tidak berhenti pada tataran pengetahuan, tetapi benar-benar menghasilkan perubahan perilaku dan peningkatan kinerja.

Evaluasi

Tahap akhir dalam metode pelaksanaan adalah evaluasi menyeluruh terhadap efektivitas pelatihan. Evaluasi dilakukan dengan mengukur perubahan pengetahuan, sikap, dan keterampilan peserta sebelum dan sesudah pelatihan, serta dampaknya terhadap kinerja tim dan organisasi. Metode evaluasi dapat berupa kuesioner, wawancara, observasi kinerja, dan analisis capaian target kerja. Selain itu, umpan balik dari peserta digunakan sebagai dasar untuk melakukan perbaikan dan pengembangan program pelatihan di masa mendatang. Dengan adanya evaluasi berkelanjutan, organisasi dapat memastikan bahwa pelatihan digital leadership memberikan kontribusi nyata terhadap peningkatan kinerja tim dan keberlanjutan organisasi di era digital.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Peningkatan Pemahaman terhadap Konsep dan Praktik Digital Leadership

Hasil kegiatan menunjukkan bahwa pelatihan digital leadership memberikan dampak yang sangat signifikan terhadap peningkatan pemahaman peserta mengenai konsep kepemimpinan di era digital yang terus berkembang. Sebelum mengikuti pelatihan, sebagian besar peserta masih memandang kepemimpinan sebagai proses yang bersifat tradisional, di mana pemimpin diposisikan sebagai pusat pengambilan keputusan dengan pendekatan yang cenderung hierarkis, berorientasi pada pengawasan langsung, serta menekankan kontrol terhadap bawahan. Pola kepemimpinan semacam ini umumnya masih mengandalkan komunikasi satu arah dan kurang memberikan ruang bagi partisipasi, kreativitas, maupun inisiatif anggota tim.

Namun, setelah mengikuti rangkaian pelatihan digital leadership, terjadi perubahan paradigma yang cukup signifikan dalam cara pandang peserta terhadap makna dan peran kepemimpinan. Peserta mulai memahami bahwa kepemimpinan di era digital tidak lagi semata-mata berfokus pada posisi atau kewenangan formal, melainkan pada kemampuan untuk beradaptasi dengan perubahan, memanfaatkan teknologi secara strategis, serta membangun kolaborasi yang efektif di dalam tim. Pemahaman ini mendorong peserta untuk melihat kepemimpinan sebagai proses dinamis yang menuntut fleksibilitas, keterbukaan terhadap inovasi, serta kepekaan terhadap perkembangan lingkungan kerja yang semakin kompleks dan digital.

Lebih lanjut, pelatihan ini juga membantu peserta menyadari pentingnya peran pemimpin sebagai fasilitator dan enabler bagi anggota tim. Peserta memahami bahwa pemimpin tidak lagi hanya bertugas memberikan instruksi, tetapi juga berperan dalam menciptakan iklim kerja yang mendukung pembelajaran berkelanjutan, mendorong pemanfaatan teknologi digital, serta membangun kolaborasi lintas fungsi. Selain itu, pemimpin digital dituntut untuk mampu menjadi agen perubahan yang mengarahkan organisasi agar mampu beradaptasi dengan cepat terhadap tuntutan transformasi digital.

Dengan meningkatnya pemahaman tersebut, peserta menunjukkan kesiapan yang lebih baik dalam menerapkan prinsip-prinsip kepemimpinan digital di lingkungan kerja masing-masing. Mereka mulai menyadari pentingnya komunikasi yang terbuka, pengambilan keputusan berbasis data, serta pemanfaatan teknologi sebagai alat untuk meningkatkan efektivitas dan efisiensi kerja tim. Secara keseluruhan, hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pelatihan digital leadership berperan penting dalam membentuk pola pikir kepemimpinan yang lebih modern, responsif, dan relevan dengan kebutuhan

organisasi di era digital, sekaligus menjadi fondasi strategis bagi terciptanya kinerja organisasi yang berkelanjutan.

Meningkatnya Kemampuan Pemimpin dalam Mengelola Tim Secara Digital

Hasil kegiatan menunjukkan bahwa pelatihan digital leadership memberikan kontribusi yang sangat signifikan terhadap peningkatan kemampuan peserta dalam mengelola tim berbasis teknologi secara lebih efektif dan terstruktur. Setelah mengikuti pelatihan, para peserta tidak hanya memahami pentingnya pemanfaatan teknologi digital dalam aktivitas kepemimpinan, tetapi juga mampu mengimplementasikannya secara langsung dalam pengelolaan tim sehari-hari. Para pemimpin menjadi lebih terampil dalam menggunakan berbagai platform digital, seperti aplikasi kolaborasi, sistem manajemen proyek, dan media komunikasi daring, untuk mendukung koordinasi kerja yang lebih efisien dan transparan.

Selain itu, pelatihan ini membantu peserta dalam mengembangkan kemampuan mengatur pembagian tugas secara lebih sistematis dan terukur. Dengan dukungan teknologi digital, pemimpin dapat menetapkan target kerja yang jelas, memantau progres tugas secara real time, serta mengidentifikasi hambatan yang muncul dengan lebih cepat. Hal ini memungkinkan pengambilan keputusan yang lebih tepat dan responsif, sekaligus meningkatkan akuntabilitas setiap anggota tim terhadap tanggung jawab yang diberikan. Umpan balik juga dapat disampaikan secara lebih cepat, konstruktif, dan berkelanjutan, sehingga mendorong perbaikan kinerja secara berkesinambungan.

Pelatihan ini juga berperan penting dalam meningkatkan kemampuan pemimpin dalam mengelola tim jarak jauh (*remote team*) maupun tim hybrid, yang kini semakin umum diterapkan dalam organisasi modern. Sebelum mengikuti pelatihan, sebagian peserta masih mengalami kesulitan dalam menjaga koordinasi, komunikasi, serta keterlibatan anggota tim yang bekerja dari lokasi berbeda. Namun setelah pelatihan, para pemimpin menunjukkan peningkatan pemahaman mengenai strategi membangun kepercayaan, menjaga keterhubungan emosional, serta menciptakan budaya kerja kolaboratif meskipun tidak berada dalam satu ruang fisik.

Secara keseluruhan, peningkatan kompetensi ini berdampak positif terhadap efektivitas kerja tim, ditandai dengan meningkatnya produktivitas, kualitas hasil kerja, serta keharmonisan hubungan antaranggota tim. Kemampuan pemimpin dalam memanfaatkan teknologi secara optimal tidak hanya memperkuat kinerja operasional, tetapi juga menciptakan lingkungan kerja yang adaptif, inklusif, dan selaras dengan tuntutan transformasi digital di era modern.

Peningkatan Kinerja Tim Secara Signifikan dan Terukur

Hasil kegiatan menunjukkan bahwa implementasi pelatihan digital leadership memberikan dampak yang nyata terhadap peningkatan kinerja tim secara keseluruhan. Setelah pelatihan dilaksanakan, terlihat adanya perkembangan yang signifikan pada berbagai indikator kinerja utama, seperti peningkatan produktivitas kerja, ketepatan waktu dalam penyelesaian tugas, peningkatan kualitas hasil kerja, serta penguatan kolaborasi antaranggota tim. Perubahan ini mencerminkan bahwa penerapan prinsip-prinsip kepemimpinan digital mampu menciptakan sistem kerja yang lebih terarah, terukur, dan efisien dibandingkan dengan pola kerja sebelumnya.

Peningkatan kinerja tersebut tidak terlepas dari kemampuan pemimpin dalam memanfaatkan teknologi digital untuk mengelola tim secara lebih sistematis. Melalui penggunaan platform digital yang terintegrasi, tujuan kerja dan target kinerja dapat dikomunikasikan secara jelas kepada seluruh anggota tim, sehingga meminimalkan kesalahpahaman dan meningkatkan keselarasan antara individu dan tujuan organisasi. Kejelasan arah kerja ini mendorong setiap anggota tim untuk memahami peran dan tanggung jawabnya secara lebih baik, yang pada akhirnya berdampak pada peningkatan konsistensi dan kualitas pelaksanaan tugas.

Selain itu, pelatihan digital leadership juga mendorong terjadinya percepatan dalam proses pengambilan keputusan. Pemimpin menjadi lebih mampu memanfaatkan data dan informasi secara real time sebagai dasar pertimbangan dalam menentukan langkah strategis. Pendekatan berbasis data ini tidak hanya mempercepat proses pengambilan keputusan, tetapi juga meningkatkan akurasi dan mengurangi potensi kesalahan yang dapat menghambat kinerja tim. Dengan demikian, organisasi menjadi lebih responsif terhadap perubahan dan tantangan yang muncul di lingkungan kerja yang dinamis.

Secara keseluruhan, peningkatan kinerja tim yang terjadi setelah penerapan pelatihan digital leadership menunjukkan bahwa kepemimpinan berbasis teknologi memiliki peran yang sangat penting dalam mendorong efektivitas dan efisiensi kerja. Kepemimpinan yang adaptif, kolaboratif, dan didukung oleh pemanfaatan teknologi digital terbukti mampu menciptakan lingkungan kerja yang produktif, selaras, dan berorientasi pada pencapaian tujuan organisasi secara berkelanjutan.

Terbentuknya Budaya Kerja Digital yang Kolaboratif dan Adaptif

Hasil kegiatan menunjukkan bahwa pelatihan digital leadership memberikan kontribusi yang signifikan terhadap terbentuknya budaya kerja yang lebih terbuka, kolaboratif, dan adaptif terhadap dinamika perubahan. Melalui pelatihan ini, peserta tidak hanya memperoleh pemahaman teknis mengenai pemanfaatan teknologi digital, tetapi juga mengalami perubahan pola pikir (mindset) dalam memandang cara bekerja dan berinteraksi di lingkungan organisasi. Kesadaran akan pentingnya kolaborasi lintas fungsi semakin meningkat, di mana setiap individu mulai menyadari bahwa pencapaian tujuan organisasi tidak dapat dilakukan secara terpisah, melainkan membutuhkan sinergi antarbagian yang saling mendukung.

Selain itu, pelatihan digital leadership mendorong tumbuhnya sikap keterbukaan terhadap ide-ide baru dan inovasi. Peserta menjadi lebih terbuka dalam menerima masukan, berbagi pengetahuan, serta mencoba pendekatan kerja yang lebih kreatif dan berbasis teknologi. Perubahan ini menciptakan iklim kerja yang kondusif bagi munculnya gagasan-gagasan baru serta mendorong keberanian untuk melakukan perbaikan berkelanjutan. Budaya kerja yang sebelumnya cenderung kaku dan berorientasi pada rutinitas perlahan bergeser menjadi lebih fleksibel, dinamis, dan responsif terhadap perubahan lingkungan internal maupun eksternal organisasi.

Pelatihan ini juga memperkuat kesiapan individu dan tim dalam menghadapi perkembangan teknologi yang cepat. Peserta menjadi lebih adaptif terhadap perubahan sistem, proses kerja, maupun penggunaan teknologi baru yang mendukung efisiensi dan efektivitas kerja. Sikap adaptif tersebut membantu organisasi untuk tetap relevan dan kompetitif di tengah tantangan era digital. Dengan terbentuknya budaya kerja yang terbuka, kolaboratif, dan adaptif, organisasi memiliki fondasi yang kuat untuk mendorong pembelajaran berkelanjutan, meningkatkan kinerja tim, serta menciptakan lingkungan kerja yang produktif dan berorientasi pada pengembangan jangka panjang.

Peningkatan Kualitas Komunikasi dan Hubungan Kerja Antaranggota Tim

Hasil kegiatan menunjukkan bahwa pelatihan digital leadership memberikan dampak yang signifikan terhadap peningkatan kualitas komunikasi dalam organisasi. Setelah mengikuti pelatihan, para pemimpin menunjukkan kemampuan yang lebih baik dalam menyampaikan arahan, informasi, dan kebijakan secara jelas, terstruktur, serta mudah dipahami melalui berbagai media digital yang tersedia. Pemanfaatan teknologi komunikasi, seperti platform kolaborasi daring, aplikasi pesan instan, maupun sistem manajemen kerja, memungkinkan proses penyampaian informasi berlangsung lebih cepat, akurat, dan terdokumentasi dengan baik. Hal ini membantu mengurangi kesalahpahaman serta meningkatkan efektivitas penyampaian pesan di seluruh tingkatan organisasi.

Selain peningkatan kemampuan komunikasi dari sisi pimpinan, pelatihan digital leadership juga mendorong terciptanya komunikasi dua arah yang lebih terbuka dan partisipatif. Anggota tim merasa memiliki ruang yang lebih luas untuk menyampaikan ide, saran, maupun umpan balik tanpa rasa takut atau tekanan hierarkis. Kondisi ini menumbuhkan rasa dihargai dan diakui kontribusinya, sehingga meningkatkan motivasi dan keterlibatan karyawan dalam setiap proses kerja. Interaksi yang lebih terbuka juga memperkuat hubungan kerja antarindividu, baik secara vertikal maupun horizontal.

Pola komunikasi yang terbentuk melalui penerapan kepemimpinan digital terbukti mampu membangun iklim kerja yang lebih positif dan kondusif. Dengan adanya transparansi dan keterbukaan informasi, potensi terjadinya kesalahpahaman maupun konflik dapat diminimalkan sejak dini. Apabila perbedaan pendapat muncul, komunikasi yang efektif memungkinkan penyelesaiannya dilakukan secara konstruktif dan profesional. Hal ini berdampak langsung pada terciptanya kerja sama tim yang lebih solid, harmonis, dan berorientasi pada pencapaian tujuan bersama.

Secara keseluruhan, peningkatan kualitas komunikasi sebagai hasil dari pelatihan digital leadership tidak hanya memperkuat hubungan antaranggota organisasi, tetapi juga berperan penting dalam membangun kepercayaan, meningkatkan keterlibatan kerja, serta menciptakan lingkungan kerja yang sehat dan produktif. Dengan komunikasi yang efektif dan terbuka, organisasi menjadi lebih siap

menghadapi tantangan perubahan serta mampu menjaga kinerja yang berkelanjutan di tengah dinamika dunia kerja modern.

Meningkatnya Kemampuan Organisasi dalam Beradaptasi terhadap Perubahan

Hasil kegiatan menunjukkan bahwa pelatihan digital leadership tidak hanya memberikan dampak positif pada peningkatan kompetensi individu, tetapi juga berkontribusi secara signifikan terhadap kesiapan organisasi secara keseluruhan dalam menghadapi dinamika perubahan lingkungan kerja yang semakin kompleks dan tidak menentu. Melalui pelatihan ini, organisasi menjadi lebih peka terhadap perkembangan teknologi digital, perubahan pola kerja, serta tuntutan pasar yang terus berkembang. Para pemimpin yang telah mengikuti pelatihan mampu memahami pentingnya transformasi digital sebagai bagian dari strategi organisasi, sehingga tidak lagi bersikap reaktif, melainkan proaktif dalam merespons perubahan yang terjadi.

Pelatihan digital leadership mendorong munculnya kepemimpinan yang visioner dan inovatif. Para pemimpin tidak hanya berfokus pada pencapaian target jangka pendek, tetapi juga mampu melihat peluang jangka panjang melalui pemanfaatan teknologi dan pengembangan sistem kerja yang lebih efisien. Mereka berperan aktif dalam menginisiasi pembaruan proses kerja, mendorong adopsi teknologi digital, serta menciptakan lingkungan yang mendukung inovasi dan perbaikan berkelanjutan. Hal ini memungkinkan organisasi untuk beradaptasi dengan cepat terhadap perubahan kebutuhan pasar, perkembangan teknologi, maupun tantangan eksternal lainnya.

Selain itu, kemampuan pemimpin dalam mengarahkan dan memfasilitasi proses adaptasi turut memperkuat ketahanan organisasi. Tim menjadi lebih siap menghadapi perubahan karena adanya arahan yang jelas, komunikasi yang terbuka, serta dukungan yang memadai dari pimpinan. Dengan demikian, organisasi tidak hanya mampu bertahan di tengah perubahan, tetapi juga mampu memanfaatkannya sebagai peluang untuk meningkatkan kinerja dan daya saing.

Secara keseluruhan, temuan ini menunjukkan bahwa pelatihan digital leadership memiliki peran strategis dalam membangun organisasi yang adaptif, inovatif, dan berorientasi pada keberlanjutan. Melalui penguatan kapasitas kepemimpinan digital, organisasi dapat meningkatkan daya saingnya di tengah persaingan global serta memastikan keberlangsungan kinerja yang optimal dalam jangka panjang.

Meningkatnya Motivasi dan Kepuasan Kerja Anggota Tim

Hasil kegiatan menunjukkan bahwa penerapan digital leadership memberikan dampak yang signifikan terhadap peningkatan motivasi dan kepuasan kerja di kalangan anggota tim. Setelah diterapkannya gaya kepemimpinan yang lebih adaptif dan berbasis teknologi, para karyawan merasakan perubahan positif dalam cara pemimpin berinteraksi, memberikan arahan, serta melibatkan mereka dalam berbagai proses kerja. Kepemimpinan yang partisipatif dan komunikatif membuat anggota tim merasa lebih dihargai, didengarkan, dan diakui kontribusinya, sehingga menumbuhkan perasaan memiliki terhadap pekerjaan dan organisasi secara keseluruhan.

Selain itu, pendekatan kepemimpinan yang menekankan kepercayaan dan keterbukaan mendorong terciptanya hubungan kerja yang lebih harmonis antara pimpinan dan anggota tim. Ketika karyawan diberikan ruang untuk menyampaikan pendapat, ide, maupun masukan secara bebas, mereka cenderung merasa lebih nyaman dan termotivasi untuk berkontribusi secara maksimal. Rasa percaya yang terbangun juga meningkatkan keberanian anggota tim untuk mengambil inisiatif, berinovasi, serta bertanggung jawab atas tugas yang diemban tanpa rasa takut akan kesalahan.

Peningkatan motivasi kerja tersebut berdampak langsung pada tumbuhnya loyalitas dan komitmen karyawan terhadap organisasi. Anggota tim menunjukkan kesediaan yang lebih besar untuk terlibat aktif dalam pencapaian tujuan bersama, menjaga kualitas kinerja, serta mendukung keberlangsungan organisasi dalam jangka panjang. Kepuasan kerja yang meningkat juga berperan dalam menekan tingkat kejenuhan dan potensi turnover, sehingga stabilitas sumber daya manusia dapat terjaga dengan lebih baik.

Secara keseluruhan, hasil kegiatan ini menegaskan bahwa digital leadership tidak hanya berpengaruh pada aspek teknis dan struktural organisasi, tetapi juga memberikan dampak psikologis yang positif bagi sumber daya manusia. Dengan terciptanya lingkungan kerja yang suportif, partisipatif, dan berorientasi pada pengembangan individu, kinerja tim dapat meningkat secara berkelanjutan, sekaligus membangun budaya kerja yang sehat, produktif, dan berorientasi pada pencapaian tujuan bersama.

Tantangan Dalam Implementasi Digital Leadership

Meskipun memberikan banyak dampak positif, Namun implementasi digital leadership masih menghadapi sejumlah tantangan, yaitu sebagai berikut:

Perbedaan Tingkat Literasi Digital Antarpegawai

Salah satu tantangan utama dalam penerapan digital leadership adalah adanya kesenjangan kemampuan digital di antara pegawai. Tidak semua individu memiliki tingkat pemahaman, keterampilan, dan pengalaman yang sama dalam menggunakan teknologi digital. Sebagian pegawai, khususnya yang belum terbiasa dengan pemanfaatan teknologi informasi dalam pekerjaan sehari-hari, cenderung mengalami kesulitan dalam mengadaptasi sistem kerja digital. Kondisi ini dapat memengaruhi efektivitas penerapan kepemimpinan digital karena proses kolaborasi, komunikasi, dan pengambilan keputusan berbasis teknologi menjadi kurang optimal. Oleh karena itu, diperlukan upaya peningkatan kapasitas melalui pelatihan berkelanjutan, pendampingan teknis, serta pendekatan pembelajaran yang disesuaikan dengan tingkat kemampuan masing-masing individu.

Keterbatasan Infrastruktur Teknologi

Tantangan lainnya yang ditemukan adalah keterbatasan infrastruktur teknologi, baik dari segi perangkat keras, perangkat lunak, maupun akses terhadap jaringan internet yang stabil. Keterbatasan ini dapat menghambat implementasi digital leadership secara maksimal, terutama dalam mendukung sistem kerja berbasis digital, kolaborasi daring, serta pemanfaatan aplikasi manajemen kinerja. Infrastruktur yang belum memadai berpotensi menurunkan efektivitas program digitalisasi dan mengurangi motivasi pegawai dalam mengadopsi teknologi baru. Oleh karena itu, dukungan organisasi dalam bentuk penyediaan sarana dan prasarana teknologi yang memadai menjadi faktor penting agar transformasi digital dapat berjalan secara optimal.

Resistensi terhadap Perubahan dari Sebagian Individu

Tantangan lainnya muncul dalam bentuk resistensi atau penolakan terhadap perubahan, terutama dari individu yang telah lama terbiasa dengan pola kerja konvensional. Perubahan menuju sistem kerja digital sering kali dipersepsikan sebagai sesuatu yang rumit, membebani, atau bahkan mengancam kenyamanan dan zona aman pegawai. Sikap resistif ini dapat menghambat proses implementasi digital leadership apabila tidak dikelola dengan baik. Oleh karena itu, diperlukan pendekatan kepemimpinan yang persuasif, komunikatif, dan empatik agar pegawai memahami manfaat perubahan serta merasa dilibatkan dalam proses transformasi organisasi.

Meskipun berbagai tantangan tersebut muncul, dampak negatifnya dapat diminimalkan melalui pendampingan yang berkelanjutan serta dukungan manajemen yang konsisten. Pendampingan berfungsi untuk membantu pegawai beradaptasi secara bertahap, memberikan bimbingan teknis, serta meningkatkan kepercayaan diri dalam penggunaan teknologi digital. Sementara itu, dukungan manajemen yang kuat baik dalam bentuk kebijakan, penyediaan sumber daya, maupun keteladanan pimpinan akan memperkuat komitmen organisasi terhadap transformasi digital. Dengan adanya sinergi antara pendampingan dan dukungan manajerial, implementasi digital leadership dapat berjalan lebih efektif dan berkelanjutan.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil kegiatan pelatihan digital leadership, dapat disimpulkan bahwa pelatihan ini secara signifikan meningkatkan pemahaman peserta terhadap konsep kepemimpinan di era digital. Peserta mulai memahami bahwa kepemimpinan modern tidak hanya berfokus pada kewenangan formal, tetapi juga menekankan kemampuan beradaptasi, kolaborasi, pemanfaatan teknologi, serta peran pemimpin sebagai fasilitator dan agen perubahan dalam tim. Pemahaman ini mendorong peserta untuk menerapkan prinsip-prinsip kepemimpinan digital secara lebih efektif di lingkungan kerja masing-masing.

Pelatihan juga berhasil meningkatkan kemampuan peserta dalam mengelola tim berbasis teknologi. Pemimpin menjadi lebih terampil menggunakan platform digital untuk koordinasi, pemantauan kinerja, pembagian tugas, serta pemberian umpan balik. Hal ini berdampak positif pada produktivitas, kualitas kerja, serta keharmonisan tim, termasuk tim jarak jauh maupun hybrid. Selain itu, penerapan prinsip digital leadership mendorong terbentuknya budaya kerja yang lebih kolaboratif, adaptif, dan terbuka terhadap inovasi, sehingga organisasi menjadi lebih responsif terhadap perubahan dan tuntutan era digital.

Selain aspek teknis, pelatihan digital leadership juga berperan penting dalam meningkatkan kualitas komunikasi, membangun hubungan kerja yang harmonis antaranggota tim, serta meningkatkan motivasi dan kepuasan kerja. Komunikasi yang lebih terbuka, transparan, dan partisipatif memungkinkan terciptanya saling pengertian, memperkuat kepercayaan, dan mendorong keterlibatan aktif seluruh anggota tim. Selain itu, hubungan kerja yang positif dan dukungan timbal balik menumbuhkan rasa memiliki dan loyalitas karyawan terhadap organisasi. Semua faktor ini secara sinergis berkontribusi pada terciptanya kinerja tim yang berkelanjutan, efisien, dan mampu mencapai tujuan organisasi secara optimal.

Meskipun banyak manfaat yang diperoleh, implementasi digital leadership masih menghadapi sejumlah tantangan seperti perbedaan literasi digital antarpegawai, keterbatasan infrastruktur teknologi, dan resistensi terhadap perubahan. Tantangan ini dapat diminimalkan melalui pendampingan berkelanjutan, pelatihan tambahan, serta dukungan manajemen yang konsisten.

Secara keseluruhan, pelatihan digital leadership terbukti efektif dalam membentuk pemimpin yang adaptif, kolaboratif, dan mampu memanfaatkan teknologi untuk meningkatkan kinerja tim, membangun budaya kerja yang positif, serta mempersiapkan organisasi menghadapi tantangan era digital secara berkelanjutan.

UCAPAN TERIMA KASIH

Ucapan terima kasih yang tulus disampaikan kepada para peserta penelitian, khususnya para pemimpin dan anggota tim di berbagai organisasi yang telah bersedia meluangkan waktu, tenaga, dan pikirannya untuk mengikuti pelatihan, memberikan informasi, serta berbagi pengalaman terkait implementasi digital leadership. Kesediaan mereka untuk berpartisipasi aktif merupakan kontribusi yang sangat berharga dan menjadi sumber data utama bagi keberhasilan penelitian ini.

Penulis juga menyampaikan apresiasi yang mendalam kepada pihak manajemen organisasi yang telah memberikan izin, dukungan, dan fasilitas yang diperlukan sehingga proses pelatihan dan pengumpulan data dapat berjalan lancar. Dukungan ini mencakup penyediaan sarana teknologi, koordinasi internal, serta keterbukaan dalam berbagi informasi yang relevan.

Tidak lupa, penulis mengucapkan terima kasih kepada para narasumber, pembimbing, dan rekan sejawat yang telah memberikan arahan, masukan, dan bimbingan selama proses perencanaan, pelaksanaan, hingga analisis penelitian. Saran dan koreksi yang diberikan telah membantu meningkatkan kualitas penelitian ini secara signifikan.

Akhir kata, penulis menyadari bahwa meskipun banyak pihak telah berkontribusi, masih terdapat keterbatasan dalam penelitian ini dan memerlukan penyempurnaan di masa mendatang. Oleh karena itu, kritik dan saran yang membangun sangat diharapkan untuk perbaikan di masa yang akan datang.

REFERENSI

- Alfa Santoso Budiwidjojo Putra. (2024). Membangun Sinergi Lintas Generasi: Strategi Kolaboratif Untuk Meningkatkan Kinerja Organisasi Di Era Digital. *Pakmas: Jurnal Pengabdian Kepada Masyarakat*, 4(2), 429–436. <https://doi.org/10.54259/Pakmas.V4i2.3129>
- Anshori, M. A. (2025). *Hcm Sebagai Investasi Jangka Panjang: Peran Human Capital Dalam Menghadapi Krisis Ekonomi Global*, . 8(2), 49–63.
- Ayyasy, A. N., & Maelani, S. (2024). Tantangan Kompetensi Sdm Dalam Menghadapi Era Digital: Sebuah Literatur Review. *Jurnal Ilmu Sosial, Manajemen, Akuntansi Dan Bisnis*, 1(02), 53–59. <https://doi.org/10.70508/2egxeq43>
- Bachrie, E. F., Rabbani, A. A., Rahmawati, S., & Anshori, M. I. (2025). Servant Leadership Dalam Era Digital: Adaptasi Model Kepemimpinan Yang Mengutamakan Pelayanan Kepada Tim Dalam Dunia Kerja Yang Semakin Terdigitalisasi. *Innovative: Journal Of Social Science Research*, 5(3), 1458–1472. <https://doi.org/https://doi.org/10.31004/Innovative.V5i3.18578>
- Cahyarini, F. D. (2021). Implementasi Digital Leadership Dalam Pengembangan Kompetensi Digital Pada Pelayanan Publik. *Jurnal Studi Komunikasi Dan Media*, 25(1), 47. <https://doi.org/10.31445/Jskm.2021.3780>
- Judijanto, L., Anggoro, Y., Farawowan, F. F., Suroso, A., & Prihadi, D. J. (2025). Revolusi Digital

- Dalam Manajemen Sumber Daya Manusia : Mengoptimalkan Teknologi Untuk Pengembangan Karyawan Dan Produktivitas Organisasi. *Jurnal Ilmiah Manajemen, Ekonomi, & Akuntansi (Mea)*, 9(3), 126–146. <https://doi.org/10.31955/Mea.V9i3.6189>
- Khaira, N. (2024). Peran Literasi Digital Dan Kepemimpinan Digital Terhadap Kinerja Karyawan: Studi Kasus Generasi Millennial Dan Z Di Goto Group. *Inobis: Jurnal Inovasi Bisnis Dan Manajemen Indonesia*, 7(2), 135–147. <https://doi.org/10.31842/Jurnalinobis.V7i2.314>
- La Ode Abdul Musawir, Kasman Muslimin, La Ode Ahmad Darwin, Iwan P, & Rosikah, R. (2025). Komunikasi Organisasi Di Era Digital Dalam Meningkatkan Kualitas Kepemimpinan Transformasional. *Jurnal Ilmu Komunikasi Dan Sosial Politik*, 2(4), 1185–1189. <https://doi.org/10.62379/Jiksp.V2i4.2817>
- Maulidiya, J., Juliana, D., Eka Putri, R., Mustiraya, R., Nurtanio Bandung, U., & Pajajaran Icb Bandung, P. (2025). Kepemimpinan Strategik Dalam Organisasi Dan Pemerintahan Di Era Digital. *Jurnal Manajemen & Bisnis*, 1(1). <https://ojs.forumkomunikasidosen.org/index.php/progres>
- Muhammad Sidik, Sumardin, S., Sabri, S., & Rini Elfina. (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>
- Muslim, M. (2024). Pemimpin Ideal Di Masa Depan. *Esensi: Jurnal Manajemen Bisnis*, 1, 18–32. <https://doi.org/10.56943/Esensi.V27i1.25>
- Netti Syafitri, Mulyadi, M., Dewi Permata Sari, Sumardin, S., & Sabri, S. (2025). Kepemimpinan Digital Sebagai Kunci Adaptasi Karyawan Di Tengah Transformasi Teknologi. *Manabis: Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 4(2), 168–181. <https://doi.org/10.54259/Manabis.V4i2.4842>
- Nufuz, D. A., Mahendra, M. H., Faqih, A., Setianingrum, N., & Wijito. (2025). Strategi Efektif Dalam Manajemen Perubahan: Membangun Ketahanan Organisasi Di Era Digital. *Jurnal Penelitian Nusantara*, 1, 540–547. <https://doi.org/10.59435/Menuis.V1i6.388>
- Nurhayun, Syaifudin, M., & Andriani, T. (2023). Peran Kepemimpinan Dalam Membangun Tim. *Ejournal.Stai-Alkifayahriau*, 1(8.5.2017), 2003–2005.
- Nursetiawan, I., Yuliani, D., Taufiq, O. H., Nurwanda, A., Anwar, A. N. R., Sujai, I., & Firmanto, C. (2024). Pelatihan Digital Leadership Bagi Perangkat Desa Di Desa Pamokolan Kecamatan Cihaurbeuti Kabupaten Ciamis. *Mallomo: Journal Of Community Service*, 4(2), 351–360. <https://doi.org/10.55678/Mallomo.V4i2.1496>
- Rimadhani, A. P. (2024). Menghadapi Perubahan Paradigma Kepemimpinan: Strategi Mengelola Generasi Z Dan Milenial Yang Berbeda. *Journal Of Knowledge And Collaboration*, 1(2), 60–70. <https://doi.org/10.59613/Cw1gf538>
- Sutrisno, S., Almaududi Ausat, A. M., & Junaidi, A. (2025). Analisis Peran Strategis Human Capital Agility Dan Digital Readiness Dalam Mengoptimalkan Kinerja Tim Virtual Pada Dinamika Lingkungan Kerja Hibrida Berbasis Teknologi Adaptif. *Jurnal Minfo Polgan*, 14(2), 2850–2861. <https://doi.org/10.33395/Jmp.V14i2.15567>
- 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), 1116–1123. <https://doi.org/10.35794/Emba.V10i2.41399>
- Veranita, M., Purwadhi, P., Aziz, F. A., Nurwansyah, A., Anggreyorina, A., Aziz, M. A., & Dian, D. (2024). Analisis Efektifitas Kepemimpinan Transformasional Dalam Penetapan Kebijakan Organisasi Di Era Digital. *Journal Of Governance And Public Administration*, 1(2), 179–186. <https://doi.org/10.59407/Jogapa.V1i2.592>
- Wibowo, F. H., & Wartini, S. (2025). Peran Digital Leadership Dalam Meningkatkan Kinerja Organisasi Di Era Transformasi Digital. *Manajemen Sdm*, 51–73. <https://doi.org/10.15294/Msdm.V1i1.300>
- Zis, S. F., Effendi, N., & Roem, E. R. (2021). Perubahan Perilaku Komunikasi Generasi Milenial Dan Generasi Z Di Era Digital. *Satwika : Kajian Ilmu Budaya Dan Perubahan Sosial*, 5(1), 69–87. <https://doi.org/10.22219/Satwika.V5i1.15550>