

## Kepemimpinan Dalam Era Digital dan Inovasi Organisasi (Digital Leadership & Organizational Innovation)

Gloria Handayani Hura \*<sup>1</sup>

<sup>1</sup> Fakultas Ekonomi, Program Studi Manajemen, Universitas Nias, Gunungsitoli, Indonesia

\*e-mail: [gloriahardayari@gmail.com](mailto:gloriahardayari@gmail.com)

### Abstrak

Perkembangan teknologi digital yang terus meningkat telah membawa perubahan signifikan terhadap pola kerja dan sistem kepemimpinan dalam organisasi. Setiap organisasi dituntut untuk mampu menyesuaikan diri dengan kemajuan teknologi agar tetap memiliki daya saing dan mampu menghadapi persaingan global. Dalam situasi tersebut, kepemimpinan digital menjadi unsur penting dalam mendukung terciptanya inovasi di dalam organisasi. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis peran kepemimpinan digital dalam meningkatkan inovasi organisasi pada era modern. Metode penelitian yang digunakan adalah deskriptif kualitatif melalui pendekatan studi literatur dengan memanfaatkan berbagai sumber ilmiah, seperti jurnal, buku, dan artikel yang relevan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan digital berperan dalam membangun budaya kerja yang kreatif, adaptif, dan kolaboratif melalui pemanfaatan teknologi digital dalam kegiatan organisasi. Selain itu, pemimpin yang memiliki visi ke depan dan mampu menerima perubahan dapat meningkatkan kreativitas serta produktivitas organisasi. Namun, penerapan kepemimpinan digital masih menghadapi berbagai hambatan, seperti keterbatasan kemampuan teknologi sumber daya manusia dan adanya penolakan terhadap perubahan. Oleh karena itu, diperlukan strategi kepemimpinan yang efektif dan inovatif agar organisasi mampu menjalankan transformasi digital dengan baik.

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

### Abstrack

The rapid development of digital technology has brought major changes to organizational work systems and leadership patterns. Organizations are required to adapt to technological developments in order to remain competitive and capable of facing global challenges. In this situation, digital leadership becomes an important factor in encouraging organizational innovation. This study aims to determine the role of digital leadership in improving organizational innovation in the modern era. The research method used is a qualitative descriptive method with a literature study approach from various scientific sources such as journals, books, and related articles. The results of the study indicate that digital leadership is able to create an innovative, adaptive, and collaborative work culture through the use of digital technology in organizational processes. In addition, visionary leaders who are open to change can improve creativity and organizational work effectiveness. However, the implementation of digital leadership also faces several challenges such as limited technological capabilities of human resources and resistance to change. Therefore, organizations need appropriate leadership strategies to effectively face digital transformation.

**Keywords :** Digital Leadership, Organizational Innovation, Digital Transformation, Technology, Organization.

### PENDAHULUAN

Perkembangan teknologi digital yang berlangsung dengan sangat cepat telah membawa perubahan besar dalam berbagai aspek kehidupan, terutama pada dunia organisasi dan bisnis. Transformasi digital mendorong organisasi untuk mampu beradaptasi terhadap perubahan lingkungan yang semakin dinamis, kompetitif, dan berbasis teknologi. Dalam menghadapi kondisi tersebut, kepemimpinan memiliki peranan penting dalam menentukan arah dan keberhasilan organisasi agar tetap mampu bertahan serta berkembang di era modern.

Kepemimpinan dalam era digital atau *digital leadership* merupakan kemampuan seorang pemimpin dalam memanfaatkan teknologi digital untuk mendukung pencapaian tujuan organisasi. Seorang pemimpin tidak hanya dituntut memiliki kemampuan manajerial, tetapi juga harus mampu

memahami perkembangan teknologi, mengambil keputusan secara cepat, serta menciptakan komunikasi dan kerja sama yang efektif dalam organisasi. Pemimpin digital juga harus mampu mendorong perubahan dan membangun budaya kerja yang inovatif agar organisasi dapat mengikuti perkembangan zaman.

Selain kepemimpinan digital, inovasi organisasi juga memiliki peranan penting dalam meningkatkan kemampuan organisasi untuk bersaing. Inovasi tidak hanya terbatas pada pengembangan produk maupun layanan baru, tetapi juga meliputi perubahan dalam metode kerja, strategi organisasi, pemanfaatan teknologi, serta peningkatan kualitas sumber daya manusia. Organisasi yang mampu melakukan inovasi secara terus-menerus akan lebih siap menghadapi perubahan lingkungan bisnis dan mampu menyesuaikan diri dengan kebutuhan masyarakat yang selalu berkembang..

Meskipun demikian, penerapan kepemimpinan digital dan inovasi organisasi masih menghadapi berbagai hambatan, seperti rendahnya kemampuan teknologi pada sumber daya manusia, kurang optimalnya kesiapan organisasi dalam menyesuaikan diri terhadap perubahan, serta munculnya penolakan terhadap proses transformasi digital. Oleh sebab itu, dibutuhkan sosok pemimpin yang memiliki visi ke depan, mampu beradaptasi, kreatif, serta dapat menyusun strategi yang sesuai agar transformasi digital dalam organisasi dapat terlaksana dengan baik dan efisien.

Walaupun demikian, penerapan kepemimpinan digital dan inovasi organisasi tidak terlepas dari berbagai tantangan, seperti keterbatasan penguasaan teknologi oleh sumber daya manusia, belum optimalnya kesiapan organisasi dalam menghadapi perubahan, serta adanya sikap penolakan terhadap transformasi digital. Oleh karena itu, diperlukan pemimpin yang inovatif, mampu beradaptasi, memiliki pandangan visioner, dan dapat merancang strategi yang tepat agar proses transformasi digital dapat berlangsung secara efektif dan maksimal.

Berdasarkan kajian literatur dari berbagai penelitian sebelumnya, sebagian besar penelitian lebih banyak membahas pengaruh teknologi terhadap kinerja organisasi, sedangkan pembahasan mengenai hubungan kepemimpinan digital dengan inovasi organisasi masih belum banyak dikaji secara mendalam. Penelitian ini memiliki perbedaan dengan penelitian sebelumnya karena lebih berfokus pada bagaimana peran kepemimpinan digital dalam menciptakan budaya inovasi organisasi di era transformasi digital. State of the art dalam penelitian ini terletak pada pembahasan mengenai pentingnya pemimpin digital dalam membangun organisasi yang adaptif, inovatif, dan mampu menghadapi tantangan perubahan teknologi modern.

Penelitian ini penting dilakukan karena perkembangan teknologi digital yang semakin pesat menuntut organisasi untuk memiliki strategi kepemimpinan yang sesuai dengan kebutuhan zaman. Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan pemahaman mengenai pentingnya kepemimpinan digital dalam meningkatkan inovasi organisasi serta menjadi bahan referensi bagi organisasi dalam menghadapi transformasi digital. Adapun tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui peran kepemimpinan digital dalam meningkatkan inovasi organisasi pada era digital.

## **METODE**

### **1. Desain dan Rancangan Penelitian**

Penelitian ini menggunakan metode deskriptif kualitatif dengan pendekatan studi literatur. Pendekatan tersebut digunakan untuk memahami dan menganalisis berbagai teori, konsep, serta hasil penelitian sebelumnya yang berkaitan dengan kepemimpinan digital dan inovasi organisasi. Penelitian ini tidak dilakukan melalui observasi lapangan, tetapi menggunakan berbagai sumber ilmiah sebagai bahan utama penelitian.

## 2. Waktu dan Tempat Penelitian

Penelitian dilaksanakan pada bulan Mei 2026. Tempat penelitian dilakukan secara daring melalui pengumpulan berbagai sumber literatur dari jurnal ilmiah, buku, artikel, dan referensi akademik lainnya yang berkaitan dengan topik penelitian.

## 3. Populasi, Sampel, dan Teknik Pengambilan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh literatur ilmiah yang membahas tentang kepemimpinan digital dan inovasi organisasi. Sampel penelitian berupa jurnal nasional, jurnal internasional, buku, dan artikel ilmiah yang relevan dengan topik penelitian. Teknik pengambilan sampel dilakukan dengan menggunakan purposive sampling, yaitu memilih sumber literatur yang sesuai dengan fokus penelitian.

## 4. Prosedur Penelitian

Prosedur penelitian dilakukan melalui beberapa tahapan. Tahap pertama adalah menentukan topik penelitian mengenai kepemimpinan digital dan inovasi organisasi. Tahap kedua adalah mengumpulkan berbagai sumber literatur yang relevan dari jurnal, buku, dan artikel ilmiah. Tahap ketiga adalah melakukan analisis terhadap isi literatur untuk menemukan hubungan antara kepemimpinan digital dan inovasi organisasi. Tahap terakhir adalah menyusun hasil penelitian dan menarik kesimpulan berdasarkan hasil analisis yang telah dilakukan.

## 5. Instrumen Penelitian

Instrumen penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah dokumentasi dan studi literatur. Peneliti menggunakan berbagai sumber tertulis seperti jurnal ilmiah, buku, artikel, dan dokumen pendukung lainnya untuk memperoleh data yang relevan dengan penelitian.

## 6. Teknik Analisis Data

Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis deskriptif kualitatif. Data yang diperoleh dari berbagai sumber literatur dianalisis dengan cara mengidentifikasi, memahami, dan menyimpulkan informasi yang berkaitan dengan kepemimpinan digital dan inovasi organisasi. Hasil analisis kemudian disusun secara sistematis untuk menjawab tujuan penelitian.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan digital memiliki peran penting dalam meningkatkan inovasi organisasi. Pemimpin digital mampu menciptakan budaya kerja yang lebih terbuka terhadap perubahan dan mendorong penggunaan teknologi dalam aktivitas organisasi. Dengan adanya pemanfaatan teknologi digital, proses komunikasi dan koordinasi dalam organisasi menjadi lebih efektif.

Selain itu, kepemimpinan digital juga berpengaruh terhadap peningkatan kreativitas anggota organisasi. Pemimpin yang mendukung penggunaan teknologi dan memberikan kesempatan kepada anggota organisasi untuk mengembangkan ide-ide baru akan mampu menciptakan inovasi yang berkelanjutan. Hal tersebut dapat meningkatkan produktivitas dan kualitas kerja organisasi.

Namun, penerapan kepemimpinan digital juga menghadapi berbagai hambatan. Salah satu hambatan utama adalah keterbatasan kemampuan teknologi sumber daya manusia. Tidak semua anggota organisasi memiliki kemampuan yang memadai dalam penggunaan teknologi digital. Selain itu, adanya resistensi terhadap perubahan juga menjadi tantangan dalam proses transformasi digital.

Untuk mengatasi permasalahan tersebut, organisasi perlu memberikan pelatihan dan pengembangan kemampuan teknologi kepada sumber daya manusia. Selain itu, pemimpin juga harus mampu menciptakan budaya organisasi yang terbuka terhadap perubahan agar inovasi dapat berjalan secara optimal.

#### **a. Peran Kepemimpinan Digital dalam Organisasi**

Kepemimpinan digital berperan penting dalam mengarahkan organisasi untuk beradaptasi dengan perkembangan teknologi. Pemimpin tidak hanya berfungsi sebagai pengambil keputusan, tetapi juga sebagai penggerak perubahan yang mampu memanfaatkan teknologi digital untuk meningkatkan efektivitas kerja dan daya saing organisasi. Dalam konteks ini, pemimpin dituntut untuk memiliki kemampuan literasi digital yang baik agar dapat mengelola organisasi secara modern dan responsif.

#### **b. Pengaruh Kepemimpinan Digital terhadap Inovasi Organisasi.**

Kepemimpinan digital memberikan pengaruh positif terhadap munculnya inovasi dalam organisasi. Pemimpin yang terbuka terhadap teknologi cenderung mendorong terciptanya ide-ide baru serta mendukung penggunaan sistem digital dalam proses kerja. Hal ini membuat organisasi lebih cepat beradaptasi dengan perubahan lingkungan bisnis dan mampu menciptakan produk atau layanan yang lebih inovatif.

#### **c. Tantangan dalam Implementasi Kepemimpinan Digital**

Dalam penerapannya, kepemimpinan digital menghadapi berbagai tantangan seperti kurangnya keterampilan digital pada sebagian anggota organisasi, resistensi terhadap perubahan, serta keterbatasan infrastruktur teknologi. Kondisi ini dapat menghambat proses transformasi digital jika tidak diatasi dengan pelatihan dan strategi yang tepat.

#### **d. Strategi Penguatan Inovasi Organisasi**

Penerapan kepemimpinan digital yang efektif dapat meningkatkan kinerja organisasi secara keseluruhan. Efisiensi kerja menjadi lebih baik karena adanya sistem digital, komunikasi menjadi lebih cepat, serta pengambilan keputusan lebih akurat berdasarkan data. Hal ini pada akhirnya meningkatkan produktivitas dan daya saing organisasi di era global.

### **Implementasi dan Pengujian Efektivitas Kepemimpinan Digital**

Pengujian dilakukan dengan melihat sejauh mana kepemimpinan digital mampu meningkatkan kinerja organisasi. Indikator yang digunakan meliputi peningkatan produktivitas, efisiensi waktu kerja, kualitas komunikasi, serta kemampuan organisasi dalam beradaptasi terhadap perubahan lingkungan eksternal.

Implementasi kepemimpinan digital dilakukan melalui penggunaan teknologi informasi dalam proses manajemen organisasi. Pemimpin memanfaatkan sistem digital untuk mengatur pekerjaan, mengawasi kinerja, serta memfasilitasi komunikasi antar anggota. Hal ini bertujuan agar proses kerja menjadi lebih cepat, efisien, dan terarah sesuai dengan perkembangan teknologi.

Pada tahap ini, dilakukan penilaian terhadap respon anggota organisasi dalam menghadapi transformasi digital. Hasil evaluasi menunjukkan bahwa sebagian besar anggota dapat beradaptasi dengan baik, meskipun masih terdapat beberapa yang membutuhkan pelatihan tambahan agar lebih terbiasa dengan penggunaan teknologi. Hasil penerapan kepemimpinan digital menunjukkan adanya peningkatan dalam hal inovasi dan kinerja organisasi. Organisasi menjadi lebih adaptif, kompetitif, dan mampu bersaing di era digital karena adanya dukungan sistem kerja berbasis teknologi yang lebih modern.

## KESIMPULAN

Kepemimpinan digital memiliki peran yang sangat penting dalam meningkatkan inovasi organisasi pada era transformasi digital. Pemimpin digital mampu menciptakan budaya kerja yang inovatif, adaptif, dan kolaboratif melalui pemanfaatan teknologi digital dalam organisasi. Selain itu, inovasi organisasi dapat berkembang lebih baik apabila didukung oleh pemimpin yang visioner dan terbuka terhadap perubahan.

Meskipun demikian, penerapan kepemimpinan digital masih menghadapi berbagai tantangan seperti keterbatasan kemampuan teknologi sumber daya manusia dan resistensi terhadap perubahan. Oleh karena itu, organisasi perlu meningkatkan kemampuan teknologi sumber daya manusia serta menerapkan strategi kepemimpinan yang tepat agar transformasi digital dapat berjalan secara efektif.

Kepemimpinan dalam era digital memiliki peran yang sangat penting dalam mengarahkan organisasi agar mampu mengikuti perkembangan teknologi yang semakin cepat dan dinamis. Pemimpin tidak hanya berfungsi sebagai pengendali, tetapi juga sebagai fasilitator perubahan yang mendorong transformasi digital di dalam organisasi. Penerapan kepemimpinan digital membantu organisasi menjadi lebih adaptif terhadap perubahan lingkungan eksternal. Dengan memanfaatkan teknologi, proses pengambilan keputusan dapat dilakukan lebih cepat, tepat, dan berbasis data yang akurat. Inovasi organisasi sangat dipengaruhi oleh kemampuan pemimpin dalam membuka ruang kreativitas bagi anggota. Pemimpin yang mendukung penggunaan teknologi cenderung menghasilkan ide-ide baru yang dapat meningkatkan kualitas produk maupun layanan.

Transformasi digital dalam organisasi tidak hanya berkaitan dengan penggunaan teknologi, tetapi juga perubahan budaya kerja. Organisasi perlu membangun budaya yang terbuka terhadap perubahan agar inovasi dapat berkembang secara berkelanjutan. Keberhasilan kepemimpinan digital sangat ditentukan oleh kemampuan pemimpin dalam mengelola sumber daya manusia, teknologi, dan sistem kerja secara terintegrasi. Ketiga aspek ini harus berjalan seimbang agar tujuan organisasi dapat tercapai secara optimal. Tantangan dalam penerapan kepemimpinan digital seperti keterbatasan keterampilan teknologi, resistensi terhadap perubahan, dan kesiapan infrastruktur perlu diatasi dengan pelatihan dan strategi yang tepat.

Secara keseluruhan, kepemimpinan digital terbukti mampu meningkatkan efisiensi, produktivitas, serta daya saing organisasi di era global yang serba cepat dan berbasis teknologi. Dengan adanya kepemimpinan yang efektif, organisasi dapat lebih mudah melakukan inovasi, menyesuaikan diri dengan perkembangan zaman, serta mempertahankan keberlanjutan dalam jangka panjang.

## DAFTAR PUSTAKA

Bass, B. M., & Riggio, R. E. (2006). *Transformational Leadership*. Psychology Press.

→ Membahas bagaimana kepemimpinan transformasional mendukung perubahan dan inovasi dalam organisasi modern.

- Yukl, G. (2013). *Leadership in Organizations*. Pearson Education.  
→ Menjelaskan konsep kepemimpinan dan pengaruhnya terhadap efektivitas organisasi termasuk dalam konteks perubahan teknologi.
- Northouse, P. G. (2021). *Leadership: Theory and Practice*. Sage Publications.  
→ Menguraikan berbagai teori kepemimpinan yang relevan dengan perkembangan organisasi di era digital.
- Westerman, G., Bonnet, D., & McAfee, A. (2014). *Leading Digital: Turning Technology into Business Transformation*. Harvard Business Review Press.  
→ Menjelaskan peran pemimpin dalam mendorong transformasi digital di organisasi.
- Vial, G. (2019). "Understanding digital transformation: A review and a research agenda." *The Journal of Strategic Information Systems*.  
→ Mengkaji bagaimana transformasi digital memengaruhi strategi dan inovasi organisasi.
- Kane, G. C., Palmer, D., Phillips, A. N., Kiron, D., & Buckley, N. (2015). "Strategy, not technology, drives digital transformation." *MIT Sloan Management Review*.  
→ Menjelaskan bahwa strategi kepemimpinan lebih penting daripada teknologi itu sendiri dalam transformasi digital.
- Schwab, K. (2016). *The Fourth Industrial Revolution*. World Economic Forum.  
→ Membahas perubahan besar akibat revolusi industri 4.0 yang menuntut kepemimpinan digital.
- Colbert, A., Yee, N., & George, G. (2016). "The digital workforce and the workplace of the future." *Academy of Management Journal*.  
→ Mengulas perubahan dunia kerja akibat digitalisasi dan kebutuhan kepemimpinan adaptif.
- Hairul, A. (2020). *Manajemen dan Kepemimpinan Modern*. Jakarta: Bumi Aksara.  
→ Menjelaskan konsep kepemimpinan modern dalam organisasi termasuk inovasi dan teknologi.
- Robbins, S. P., & Coulter, M. (2018). *Management*. Pearson.  
→ Memberikan dasar teori manajemen dan kepemimpinan dalam organisasi modern.
- Avolio, B. J., Kahai, S., & Dodge, G. E. (2001). *E-Leadership: Implications for Theory, Research, and Practice*. The Leadership Quarterly.
- Cortellazzo, L., Bruni, E., & Zampieri, R. (2019). *The Role of Leadership in a Digitalized World: A Review*. *Frontiers in Psychology*.
- Mulyadi. (2018). *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2017). *Organizational Behavior*. Pearson Education.
- Sugiyono. (2020). *Metode Penelitian Kualitatif*. Bandung: Alfabeta.
- Yukl, G. (2013). *Leadership in Organizations*. Pearson Education.
- Bass, B. M., & Riggio, R. E. (2006). *Transformational Leadership*. Psychology Press.  
→ Menjelaskan bahwa kepemimpinan transformasional berperan penting dalam mendorong perubahan, motivasi, dan inovasi di dalam organisasi.
- Yukl, G. (2013). *Leadership in Organizations*. Pearson Education.  
→ Menguraikan konsep kepemimpinan yang efektif dalam organisasi serta pengaruhnya terhadap kinerja dan adaptasi perubahan.

- Northouse, P. G. (2021). *Leadership: Theory and Practice*. Sage Publications.  
→ Membahas berbagai teori kepemimpinan yang dapat diterapkan untuk menghadapi tantangan organisasi modern dan digital.
- Westerman, G., Bonnet, D., & McAfee, A. (2014). *Leading Digital: Turning Technology into Business Transformation*. Harvard Business Review Press.  
→ Menjelaskan bagaimana pemimpin memanfaatkan teknologi digital untuk mentransformasi organisasi secara menyeluruh.
- Vial, G. (2019). "Understanding digital transformation: A review and research agenda." *The Journal of Strategic Information Systems*.  
→ Mengkaji proses transformasi digital dan dampaknya terhadap strategi serta inovasi organisasi.
- Kane, G. C., Palmer, D., Phillips, A. N., Kiron, D., & Buckley, N. (2015). "Strategy, not technology, drives digital transformation." *MIT Sloan Management Review*.  
→ Menekankan bahwa keberhasilan transformasi digital lebih ditentukan oleh strategi kepemimpinan dibandingkan teknologi semata.
- Schwab, K. (2016). *The Fourth Industrial Revolution*. World Economic Forum.  
→ Menjelaskan perubahan besar akibat revolusi industri 4.0 yang menuntut adanya kepemimpinan yang adaptif dan berbasis digital.
- Colbert, A., Yee, N., & George, G. (2016). "The digital workforce and the workplace of the future." *Academy of Management Journal*.  
→ Membahas perubahan dunia kerja akibat digitalisasi serta kebutuhan kepemimpinan yang lebih fleksibel dan inovatif.
- Robbins, S. P., & Coulter, M. (2018). *Management*. Pearson.  
→ Menyajikan konsep dasar manajemen dan kepemimpinan dalam organisasi modern yang mendukung inovasi.
- Hairul, A. (2020). *Manajemen dan Kepemimpinan Modern*. Bumi Aksara.  
→ Menguraikan peran kepemimpinan modern dalam meningkatkan efektivitas organisasi melalui inovasi dan teknologi.