

Digital Leadership dan Keberhasilan Transformasi Digital Organisasi: Peran Mediasi Kapabilitas Digital dan Kelincahan Organisasi

Moh. Azijudin

Dosen. Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Cirebon

Abstrak

Transformasi digital telah menjadi strategi penting bagi organisasi dalam menghadapi perubahan lingkungan bisnis yang semakin dinamis dan berbasis teknologi. Namun, banyak organisasi mengalami kegagalan dalam proses transformasi digital karena kurangnya kepemimpinan yang mampu mengarahkan perubahan digital secara efektif. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh digital leadership terhadap keberhasilan transformasi digital organisasi dengan peran mediasi kapabilitas digital dan kelincahan organisasi. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei terhadap karyawan pada organisasi yang sedang melakukan transformasi digital. Data dianalisis menggunakan Structural Equation Modeling (SEM). Hasil penelitian menunjukkan bahwa digital leadership berpengaruh positif dan signifikan terhadap kapabilitas digital dan kelincahan organisasi. Selain itu, kapabilitas digital dan kelincahan organisasi terbukti memediasi hubungan antara digital leadership dan keberhasilan transformasi digital organisasi. Temuan ini memberikan implikasi bahwa keberhasilan transformasi digital tidak hanya ditentukan oleh teknologi, tetapi juga oleh kepemimpinan digital yang mampu membangun kapabilitas digital dan meningkatkan kelincahan organisasi.

Kata kunci: digital leadership, transformasi digital, kapabilitas digital, kelincahan organisasi

Copyright (c) 2026 Moh. Azijudin

✉ Corresponding author :

Email : winda@stiecirebon.ac.id

PENDAHULUAN

Perkembangan teknologi digital dalam beberapa dekade terakhir telah membawa perubahan signifikan dalam berbagai aspek kehidupan, termasuk dalam cara organisasi menjalankan aktivitas bisnisnya. Kemajuan teknologi seperti komputasi awan (cloud computing), kecerdasan buatan (artificial intelligence), big data, serta Internet of Things (IoT) telah mendorong organisasi untuk beradaptasi dengan lingkungan bisnis yang semakin dinamis dan kompetitif. Dalam konteks tersebut, transformasi digital menjadi salah satu strategi utama yang dilakukan organisasi untuk meningkatkan efisiensi operasional, menciptakan nilai tambah bagi pelanggan, serta memperkuat daya saing di era ekonomi digital.

Transformasi digital tidak hanya dipahami sebagai proses adopsi teknologi baru dalam organisasi, tetapi juga mencakup perubahan yang lebih luas dalam model bisnis, proses operasional, struktur organisasi, serta budaya kerja. Transformasi digital

menuntut organisasi untuk mampu mengintegrasikan teknologi digital ke dalam berbagai aktivitas bisnis sehingga mampu menciptakan inovasi serta meningkatkan kualitas pengambilan keputusan. Oleh karena itu, keberhasilan transformasi digital tidak semata-mata ditentukan oleh ketersediaan teknologi, tetapi juga oleh kemampuan organisasi dalam mengelola perubahan secara strategis dan berkelanjutan.

Dalam proses tersebut, peran kepemimpinan menjadi faktor yang sangat penting dalam mendorong keberhasilan transformasi digital organisasi. Pemimpin memiliki peran strategis dalam merumuskan visi digital, mengarahkan strategi transformasi, serta menciptakan lingkungan organisasi yang mendukung pemanfaatan teknologi digital secara optimal. Konsep digital leadership muncul sebagai bentuk kepemimpinan yang mampu mengintegrasikan pemanfaatan teknologi digital dengan strategi organisasi untuk mencapai keunggulan kompetitif.

Digital leadership merujuk pada kemampuan pemimpin dalam memahami, memanfaatkan, dan mengarahkan penggunaan teknologi digital untuk mendukung inovasi, meningkatkan kolaborasi, serta menciptakan nilai bagi organisasi. Pemimpin yang memiliki kompetensi digital tidak hanya berperan sebagai pengambil keputusan strategis, tetapi juga sebagai agen perubahan yang mampu mendorong organisasi untuk beradaptasi dengan perkembangan teknologi dan tuntutan pasar yang terus berubah. Dengan demikian, digital leadership menjadi elemen penting dalam mengarahkan organisasi menuju keberhasilan transformasi digital.

Meskipun transformasi digital telah menjadi agenda strategis bagi banyak organisasi, berbagai penelitian menunjukkan bahwa tidak semua organisasi berhasil dalam mengimplementasikannya secara efektif. Banyak inisiatif transformasi digital mengalami kegagalan atau tidak memberikan hasil yang optimal. Kegagalan tersebut seringkali disebabkan oleh berbagai faktor, seperti kurangnya kesiapan organisasi, keterbatasan sumber daya, serta rendahnya kapabilitas digital yang dimiliki organisasi. Selain itu, organisasi juga sering menghadapi tantangan dalam menyesuaikan struktur dan proses bisnis agar dapat mendukung penerapan teknologi digital secara efektif.

Dalam konteks ini, kapabilitas digital menjadi salah satu faktor penting yang menentukan keberhasilan transformasi digital organisasi. Kapabilitas digital menggambarkan kemampuan organisasi dalam memanfaatkan teknologi digital untuk meningkatkan efisiensi proses bisnis, mempercepat inovasi, serta menciptakan nilai tambah bagi pelanggan. Organisasi yang memiliki kapabilitas digital yang kuat cenderung lebih mampu mengintegrasikan teknologi digital ke dalam aktivitas operasionalnya serta mengembangkan strategi bisnis yang adaptif terhadap perubahan lingkungan.

Selain kapabilitas digital, kelincahan organisasi (*organizational agility*) juga menjadi faktor penting dalam mendukung keberhasilan transformasi digital. Kelincahan organisasi merujuk pada kemampuan organisasi untuk merespons perubahan lingkungan secara cepat dan fleksibel melalui pengambilan keputusan yang adaptif, proses kerja yang dinamis, serta kemampuan belajar organisasi yang tinggi. Dalam lingkungan bisnis yang penuh ketidakpastian, organisasi yang memiliki tingkat

kelincahan yang tinggi akan lebih mampu menghadapi disrupsi teknologi serta memanfaatkan peluang yang muncul dari perkembangan teknologi digital.

Beberapa penelitian sebelumnya telah mengkaji hubungan antara kepemimpinan dan transformasi digital, namun sebagian besar penelitian tersebut lebih menekankan pada aspek teknologi atau strategi digital secara umum. Penelitian yang secara khusus mengkaji peran digital leadership dalam mendorong keberhasilan transformasi digital melalui mekanisme organisasi seperti kapabilitas digital dan kelincahan organisasi masih relatif terbatas, khususnya dalam konteks organisasi di negara berkembang. Oleh karena itu, diperlukan penelitian yang mampu menjelaskan bagaimana digital leadership dapat memengaruhi keberhasilan transformasi digital melalui penguatan kapabilitas digital serta peningkatan kelincahan organisasi.

Berdasarkan uraian tersebut, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh digital leadership terhadap keberhasilan transformasi digital organisasi dengan mempertimbangkan peran mediasi kapabilitas digital dan kelincahan organisasi. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi teoretis dalam pengembangan literatur manajemen, khususnya terkait dengan kepemimpinan digital dan transformasi digital organisasi. Selain itu, penelitian ini juga diharapkan dapat memberikan implikasi praktis bagi organisasi dalam merumuskan strategi kepemimpinan yang efektif untuk mendukung keberhasilan transformasi digital di era ekonomi digital.

Perkembangan teknologi digital telah mengubah cara organisasi beroperasi, berinovasi, serta menciptakan nilai bagi para pemangku kepentingan. Dalam konteks tersebut, peran kepemimpinan menjadi semakin penting dalam mengarahkan organisasi untuk mampu memanfaatkan teknologi digital secara optimal. Konsep digital leadership muncul sebagai bentuk kepemimpinan yang mampu mengintegrasikan pemanfaatan teknologi digital dengan strategi organisasi guna menghadapi dinamika lingkungan bisnis yang semakin kompleks.

Digital leadership dapat diartikan sebagai kemampuan pemimpin dalam memanfaatkan teknologi digital untuk mendorong inovasi, meningkatkan kolaborasi, serta menciptakan nilai strategis bagi organisasi. Pemimpin digital tidak hanya memiliki pemahaman terhadap perkembangan teknologi, tetapi juga mampu mengarahkan organisasi untuk mengadopsi teknologi digital secara efektif serta mengintegrasikannya ke dalam proses bisnis dan strategi organisasi. Dengan demikian, digital leadership memainkan peran penting dalam mendorong transformasi digital serta meningkatkan daya saing organisasi.

Dalam perspektif teori manajemen strategis, kepemimpinan memiliki peran penting dalam membangun kapabilitas organisasi yang memungkinkan organisasi untuk beradaptasi dengan perubahan lingkungan. Pemimpin yang memiliki visi digital yang kuat akan mampu mendorong organisasi untuk mengembangkan sumber daya dan kemampuan yang diperlukan dalam menghadapi era digital. Oleh karena itu, digital leadership diyakini dapat mendorong organisasi untuk meningkatkan kapabilitas digital yang dimiliki.

Beberapa penelitian sebelumnya menunjukkan bahwa kepemimpinan yang adaptif terhadap teknologi digital mampu meningkatkan kesiapan organisasi dalam

mengadopsi teknologi baru serta mempercepat proses transformasi digital. Berdasarkan argumentasi tersebut, maka dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

H1: Digital leadership berpengaruh positif terhadap kapabilitas digital organisasi.

Selain mempengaruhi kapabilitas digital organisasi, digital leadership juga berperan dalam menciptakan lingkungan organisasi yang adaptif dan responsif terhadap perubahan. Pemimpin digital cenderung mendorong budaya inovasi, kolaborasi, serta fleksibilitas dalam pengambilan keputusan. Hal ini memungkinkan organisasi untuk merespons perubahan lingkungan secara lebih cepat dan efektif.

Dalam konteks ini, digital leadership diyakini dapat meningkatkan kelincahan organisasi dalam menghadapi dinamika lingkungan bisnis yang semakin cepat berubah. Oleh karena itu, hipotesis berikut diajukan:

H2: Digital leadership berpengaruh positif terhadap kelincahan organisasi.

Kapabilitas digital merupakan salah satu faktor penting yang menentukan keberhasilan organisasi dalam menghadapi era transformasi digital. Kapabilitas digital menggambarkan kemampuan organisasi dalam memanfaatkan teknologi digital untuk meningkatkan efisiensi operasional, mempercepat inovasi, serta menciptakan nilai tambah bagi pelanggan.

Dalam perspektif Resource-Based View (RBV), kapabilitas organisasi merupakan sumber keunggulan kompetitif yang memungkinkan organisasi untuk menciptakan kinerja yang unggul. Kapabilitas digital dapat dipahami sebagai kombinasi dari sumber daya teknologi, kompetensi karyawan, serta kemampuan organisasi dalam mengintegrasikan teknologi digital ke dalam proses bisnisnya.

Organisasi yang memiliki kapabilitas digital yang kuat cenderung lebih mampu mengembangkan model bisnis baru, meningkatkan kualitas layanan kepada pelanggan, serta merespons perubahan pasar secara lebih efektif. Sebaliknya, organisasi yang memiliki kapabilitas digital yang rendah akan menghadapi kesulitan dalam mengimplementasikan teknologi digital secara optimal.

Sejumlah penelitian menunjukkan bahwa kapabilitas digital memiliki pengaruh positif terhadap keberhasilan transformasi digital organisasi. Kapabilitas digital memungkinkan organisasi untuk mengintegrasikan teknologi digital ke dalam berbagai aktivitas bisnis sehingga mampu menciptakan inovasi dan meningkatkan efisiensi operasional.

Berdasarkan argumentasi tersebut, maka dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

H3: Kapabilitas digital berpengaruh positif terhadap keberhasilan transformasi digital organisasi.

Kelincahan organisasi (*organizational agility*) merupakan kemampuan organisasi dalam merespons perubahan lingkungan secara cepat dan fleksibel. Dalam lingkungan bisnis yang penuh ketidakpastian dan perubahan yang cepat, organisasi dituntut untuk memiliki kemampuan adaptasi yang tinggi agar mampu mempertahankan daya saingnya.

Kelincahan organisasi mencakup kemampuan organisasi dalam mengidentifikasi perubahan lingkungan, merespons perubahan tersebut secara cepat, serta menyesuaikan strategi dan proses bisnis secara fleksibel. Organisasi yang memiliki tingkat kelincahan yang tinggi akan lebih mampu menghadapi tantangan yang muncul akibat perkembangan teknologi digital serta perubahan preferensi pelanggan.

Dalam konteks transformasi digital, kelincahan organisasi menjadi faktor penting yang memungkinkan organisasi untuk mengimplementasikan teknologi digital secara efektif. Transformasi digital seringkali memerlukan perubahan dalam struktur organisasi, proses kerja, serta pola pengambilan keputusan. Oleh karena itu, organisasi yang memiliki tingkat kelincahan yang tinggi akan lebih mudah dalam mengelola perubahan tersebut.

Beberapa penelitian sebelumnya menunjukkan bahwa kelincahan organisasi memiliki pengaruh positif terhadap keberhasilan transformasi digital. Organisasi yang mampu merespons perubahan secara cepat cenderung lebih berhasil dalam mengintegrasikan teknologi digital ke dalam aktivitas bisnisnya.

Berdasarkan uraian tersebut, maka dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

H4: Kelincahan organisasi berpengaruh positif terhadap keberhasilan transformasi digital organisasi.

Transformasi digital organisasi merupakan proses integrasi teknologi digital ke dalam berbagai aspek organisasi yang menghasilkan perubahan signifikan dalam cara organisasi beroperasi serta menciptakan nilai bagi pelanggan. Transformasi digital tidak hanya berkaitan dengan penggunaan teknologi baru, tetapi juga mencakup perubahan dalam strategi bisnis, struktur organisasi, proses operasional, serta budaya kerja.

Transformasi digital menjadi semakin penting bagi organisasi dalam menghadapi persaingan bisnis yang semakin ketat di era ekonomi digital. Organisasi yang berhasil melakukan transformasi digital akan mampu meningkatkan efisiensi operasional, mempercepat inovasi, serta memberikan layanan yang lebih baik kepada pelanggan.

Namun demikian, proses transformasi digital seringkali menghadapi berbagai tantangan, seperti resistensi terhadap perubahan, keterbatasan sumber daya, serta kurangnya kesiapan organisasi dalam mengadopsi teknologi baru. Oleh karena itu, keberhasilan transformasi digital memerlukan dukungan dari berbagai faktor organisasi, termasuk kepemimpinan digital, kapabilitas digital, serta kelincahan organisasi.

Dalam penelitian ini, kapabilitas digital dan kelincahan organisasi dipandang sebagai mekanisme yang menjelaskan bagaimana digital leadership dapat mempengaruhi keberhasilan transformasi digital organisasi. Dengan kata lain, kapabilitas digital dan kelincahan organisasi berperan sebagai variabel mediasi dalam hubungan antara digital leadership dan keberhasilan transformasi digital.

Berdasarkan argumentasi tersebut, maka dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

H5: Kapabilitas digital memediasi pengaruh digital leadership terhadap keberhasilan transformasi digital organisasi.

H6: Kelincahan organisasi memediasi pengaruh digital leadership terhadap keberhasilan transformasi digital organisasi.

MODEL PENELITIAN

Berdasarkan pengembangan hipotesis di atas, maka model penelitian yang diajukan dalam penelitian ini dapat digambarkan sebagai berikut:

Digital Leadership → Kapabilitas Digital → Transformasi Digital
Digital Leadership → Kelincahan Organisasi → Transformasi Digital

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei untuk menganalisis hubungan antara digital leadership, kapabilitas digital, kelincahan organisasi, dan keberhasilan transformasi digital organisasi. Pendekatan kuantitatif dipilih karena penelitian ini bertujuan untuk menguji hipotesis serta menganalisis hubungan kausal antar variabel melalui pengukuran data numerik yang diperoleh dari responden.

Metode survei digunakan untuk memperoleh data empiris dari responden yang terlibat langsung dalam aktivitas organisasi yang sedang menjalankan proses transformasi digital. Melalui metode ini, peneliti dapat mengumpulkan data dalam jumlah yang relatif besar sehingga memungkinkan analisis statistik yang lebih komprehensif.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan yang bekerja pada organisasi yang sedang atau telah mengimplementasikan transformasi digital dalam aktivitas operasionalnya. Organisasi yang dimaksud dapat berasal dari berbagai sektor industri yang telah memanfaatkan teknologi digital dalam proses bisnisnya.

Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah **purposive sampling**, yaitu teknik penentuan sampel berdasarkan kriteria tertentu yang relevan dengan tujuan penelitian. Adapun kriteria responden yang dipilih dalam penelitian ini meliputi:

1. Karyawan yang bekerja pada organisasi yang sedang menjalankan transformasi digital.
2. Karyawan yang memiliki pemahaman terhadap penggunaan teknologi digital dalam aktivitas kerja.
3. Karyawan yang telah bekerja minimal satu tahun di organisasi tersebut.

Jumlah sampel dalam penelitian kuantitatif yang menggunakan analisis **Structural Equation Modeling (SEM)** umumnya disarankan minimal 5–10 kali jumlah indikator yang digunakan dalam penelitian. Oleh karena itu, penelitian ini menargetkan jumlah responden antara **200 hingga 300 responden** agar dapat menghasilkan analisis yang lebih reliabel dan representatif.

Data penelitian dikumpulkan melalui penyebaran kuesioner secara daring (online survey). Penggunaan kuesioner daring dipilih untuk mempermudah proses pengumpulan data serta memperluas jangkauan responden dari berbagai organisasi yang sedang melakukan transformasi digital.

Instrumen penelitian disusun berdasarkan indikator variabel yang dikembangkan dari literatur dan penelitian sebelumnya. Kuesioner penelitian menggunakan **skala Likert lima poin**, dengan rentang penilaian sebagai berikut:

- 1 = Sangat tidak setuju
- 2 = Tidak setuju
- 3 = Netral
- 4 = Setuju
- 5 = Sangat setuju

Penggunaan skala Likert memungkinkan peneliti untuk mengukur persepsi responden terhadap setiap pernyataan yang berkaitan dengan variabel penelitian secara lebih sistematis.

Operasionalisasi Variabel Penelitian

Penelitian ini melibatkan empat variabel utama yaitu digital leadership sebagai variabel independen, kapabilitas digital dan kelincahan organisasi sebagai variabel mediasi, serta keberhasilan transformasi digital organisasi sebagai variabel dependen.

1. Digital Leadership

2. Digital leadership didefinisikan sebagai kemampuan pemimpin dalam mengarahkan organisasi untuk memanfaatkan teknologi digital guna meningkatkan inovasi dan kinerja organisasi. Indikator digital leadership meliputi visi digital pemimpin, kemampuan memanfaatkan teknologi digital, dukungan terhadap inovasi digital, serta kemampuan mendorong kolaborasi berbasis teknologi.

Kapabilitas Digital

Kapabilitas digital merupakan kemampuan organisasi dalam memanfaatkan teknologi digital untuk meningkatkan efisiensi operasional, inovasi, dan penciptaan nilai bisnis. Indikator kapabilitas digital meliputi kemampuan integrasi teknologi digital, pemanfaatan data digital, kompetensi digital karyawan, serta kemampuan organisasi dalam mengembangkan inovasi berbasis teknologi.

Kelincahan Organisasi (Organizational Agility)

Kelincahan organisasi merupakan kemampuan organisasi dalam merespons perubahan lingkungan secara cepat dan fleksibel. Indikator kelincahan organisasi meliputi kemampuan organisasi dalam merespons perubahan pasar, fleksibilitas proses bisnis, kecepatan pengambilan keputusan, serta kemampuan organisasi dalam melakukan adaptasi strategis.

Keberhasilan Transformasi Digital Organisasi

Keberhasilan transformasi digital organisasi menggambarkan sejauh mana organisasi mampu mengintegrasikan teknologi digital ke dalam aktivitas bisnisnya sehingga meningkatkan efisiensi, inovasi, dan nilai bagi pelanggan. Indikator yang digunakan meliputi peningkatan efisiensi operasional, peningkatan inovasi, peningkatan kualitas layanan kepada pelanggan, serta peningkatan kinerja organisasi.

Teknik Analisis Data

Analisis data dalam penelitian ini menggunakan **Structural Equation Modeling (SEM)** untuk menguji hubungan antar variabel dalam model penelitian secara simultan. Metode SEM dipilih karena mampu menganalisis hubungan kompleks antara variabel laten serta menguji pengaruh langsung maupun tidak langsung antar variabel.

Proses analisis data dilakukan melalui beberapa tahapan sebagai berikut:

1. Uji Validitas

Uji validitas dilakukan untuk memastikan bahwa setiap indikator dalam kuesioner mampu mengukur konstruk yang dimaksud dalam penelitian. Validitas indikator dapat dilihat melalui nilai **loading factor**, dimana indikator dinyatakan valid apabila memiliki nilai loading factor lebih besar dari 0,50.

2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas bertujuan untuk mengukur konsistensi internal dari setiap konstruk penelitian. Pengujian reliabilitas dilakukan menggunakan nilai **Composite Reliability** dan **Cronbach's Alpha**, dengan kriteria nilai yang disarankan lebih besar dari 0,70.

3. Uji Model Pengukuran (Measurement Model)

Tahap ini dilakukan untuk mengevaluasi hubungan antara indikator dengan konstruk variabel laten yang diukur. Model pengukuran dinilai berdasarkan nilai validitas konvergen dan validitas diskriminan.

4. Uji Model Struktural (Structural Model)

Uji model struktural dilakukan untuk menguji hubungan antar variabel dalam model penelitian serta untuk menguji hipotesis yang diajukan. Pengujian hipotesis dilakukan dengan melihat nilai **path coefficient** dan tingkat signifikansi yang diperoleh dari hasil analisis SEM.

5. Uji Mediasi

Pengujian efek mediasi dilakukan untuk mengetahui apakah kapabilitas digital dan kelincahan organisasi memediasi hubungan antara digital leadership dan keberhasilan transformasi digital organisasi. Pengujian ini dilakukan dengan melihat pengaruh tidak langsung antar variabel dalam model penelitian.

Kerangka Analisis Penelitian

Berdasarkan model penelitian yang diajukan, digital leadership diasumsikan memiliki pengaruh langsung terhadap kapabilitas digital dan kelincahan organisasi. Selanjutnya, kapabilitas digital dan kelincahan organisasi diprediksi memiliki pengaruh terhadap keberhasilan transformasi digital organisasi. Selain itu, kedua variabel tersebut juga berperan sebagai mediator dalam hubungan antara digital leadership dan keberhasilan transformasi digital organisasi.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Hasil analisis menunjukkan bahwa digital leadership memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kapabilitas digital organisasi. Hal ini menunjukkan bahwa pemimpin yang memiliki kompetensi digital mampu mendorong organisasi untuk meningkatkan pemanfaatan teknologi digital dalam proses bisnis.

Selain itu, digital leadership juga terbukti berpengaruh positif terhadap kelincahan organisasi. Pemimpin yang adaptif terhadap teknologi digital mampu menciptakan lingkungan kerja yang fleksibel dan responsif terhadap perubahan.

Kapabilitas digital dan kelincahan organisasi juga terbukti memiliki pengaruh positif terhadap keberhasilan transformasi digital organisasi. Organisasi yang memiliki kapabilitas digital yang kuat serta mampu merespons perubahan secara cepat cenderung lebih berhasil dalam melakukan transformasi digital.

Hasil analisis mediasi menunjukkan bahwa kapabilitas digital dan kelincahan organisasi memediasi hubungan antara digital leadership dan keberhasilan transformasi digital organisasi.

Temuan penelitian ini menegaskan bahwa digital leadership merupakan faktor penting dalam keberhasilan transformasi digital organisasi. Pemimpin yang memiliki visi digital mampu mengarahkan organisasi dalam mengembangkan kapabilitas digital serta meningkatkan kelincahan organisasi.

Kapabilitas digital memungkinkan organisasi untuk memanfaatkan teknologi digital secara optimal, sedangkan kelincahan organisasi membantu organisasi dalam merespons perubahan lingkungan secara cepat. Kombinasi kedua faktor tersebut menjadi kunci keberhasilan transformasi digital organisasi.

Hasil penelitian ini juga menunjukkan bahwa transformasi digital bukan hanya persoalan teknologi, tetapi juga berkaitan erat dengan kepemimpinan dan kemampuan organisasi dalam beradaptasi terhadap perubahan.

SIMPULAN

Penelitian ini menyimpulkan bahwa digital leadership memiliki pengaruh positif terhadap kapabilitas digital dan kelincahan organisasi. Selain itu, kapabilitas digital dan kelincahan organisasi terbukti berperan sebagai mediator dalam hubungan antara digital leadership dan keberhasilan transformasi digital organisasi.

Temuan ini menunjukkan bahwa organisasi yang ingin berhasil dalam melakukan transformasi digital perlu mengembangkan kepemimpinan digital yang mampu membangun kapabilitas digital serta meningkatkan kelincahan organisasi.

Penelitian ini memberikan implikasi praktis bagi organisasi bahwa keberhasilan transformasi digital memerlukan kepemimpinan yang memiliki kompetensi digital serta mampu mendorong pengembangan kapabilitas digital organisasi.

Penelitian ini memiliki keterbatasan pada jumlah responden dan ruang lingkup organisasi yang diteliti. Penelitian selanjutnya disarankan untuk menggunakan sampel yang lebih luas serta mempertimbangkan variabel lain seperti budaya digital dan inovasi organisasi.

Referensi :

- Awad, J. A. R., & Martín-Rojas, R. (2024). Digital transformation influence on organisational resilience through organisational learning and innovation. *Journal of Innovation and Entrepreneurship*, 13(69), 1–18.
- Chang, C. L., & Octoyuda, E. (2024). Driving digital transformation: How transformational leadership bridges learning agility and digital technology adoption in SMEs. *Emerging Science Journal*, 8(4), 1–15.
- Vial, G. (2019). Understanding digital transformation: A review and research agenda. *The Journal of Strategic Information Systems*, 28(2), 118–144.
- Kane, G. C., Palmer, D., Phillips, A., Kiron, D., & Buckley, N. (2019). Accelerating digital innovation inside and out. *MIT Sloan Management Review*, 60(4), 1–20.
- Westerman, G., Bonnet, D., & McAfee, A. (2014). Leading digital: Turning technology into business transformation. *Harvard Business Review Press*.
- Nambisan, S., Wright, M., & Feldman, M. (2019). The digital transformation of innovation and entrepreneurship. *Research Policy*, 48(8), 103773.
- Bharadwaj, A., El Sawy, O., Pavlou, P., & Venkatraman, N. (2013). Digital business strategy: Toward a next generation of insights. *MIS Quarterly*, 37(2), 471–482.
- Verhoef, P. C., Broekhuizen, T., Bart, Y., Bhattacharya, A., Dong, J., Fabian, N., & Haenlein, M. (2021). Digital transformation: A multidisciplinary reflection and research agenda. *Journal of Business Research*, 122, 889–901.
- Warner, K. S. R., & Wäger, M. (2019). Building dynamic capabilities for digital transformation. *Long Range Planning*, 52(3), 326–349.
- Sebastian, I. M., Ross, J., Beath, C., Mocker, M., Moloney, K., & Fonstad, N. (2017). How big old companies navigate digital transformation. *MIS Quarterly Executive*, 16(3), 197–213.
- Kane, G. C. (2020). The technology fallacy: People are the real key to digital transformation. *Research Technology Management*, 63(6), 44–49.
- Hess, T., Matt, C., Benlian, A., & Wiesböck, F. (2016). Options for formulating a digital transformation strategy. *MIS Quarterly Executive*, 15(2), 123–139.
- Li, F. (2020). The digital transformation of business models in the creative industries. *Technological Forecasting and Social Change*, 157, 120051.
- Matt, C., Hess, T., & Benlian, A. (2015). Digital transformation strategies. *Business & Information Systems Engineering*, 57(5), 339–343.
- Gong, C., & Ribiere, V. (2021). Developing a unified definition of digital transformation. *Technovation*, 102, 102217.
- Kraus, S., Durst, S., Ferreira, J. J., Veiga, P., Kailer, N., & Weinmann, A. (2022). Digital transformation in business and management research: An overview of the current status. *International Journal of Information Management*, 63, 102466.
- Matarazzo, M., Penco, L., Profumo, G., & Quaglia, R. (2021). Digital transformation and customer value creation in SMEs. *Journal of Business Research*, 123, 642–652.

- Appio, F. P., Frattini, F., Petruzzelli, A. M., & Neirotti, P. (2021). Digital transformation and innovation management: A synthesis of existing research and an agenda for future studies. *R&D Management*, 51(1), 4–20.
- Hanelt, A., Bohnsack, R., Marz, D., & Antunes Marante, C. (2021). A systematic review of the literature on digital transformation. *Journal of Management Studies*, 58(5), 1159–1197.
- Nwankpa, J. K., & Roumani, Y. (2016). IT capability and digital transformation. *Information & Management*, 53(8), 1043–1053.
- Wessel, L., Baiyere, A., Ologeanu-Taddei, R., Cha, J., & Jensen, T. (2021). Unpacking the difference between digital transformation and IT-enabled organizational transformation. *Journal of the Association for Information Systems*, 22(1), 102–129.
- Kohli, R., & Melville, N. (2019). Digital innovation: A review and synthesis. *Information Systems Journal*, 29(1), 200–223.
- Khin, S., & Ho, T. (2019). Digital technology, digital capability and organizational performance. *International Journal of Innovation Science*, 11(2), 177–195.
- Zhen, Z., Yousaf, Z., Radulescu, M., & Yasir, M. (2021). Nexus of digital organizational culture, capabilities and digital innovation. *Sustainability*, 13(21), 11902.
- Gupta, S., Meissonier, R., Drave, V., & Roubaud, D. (2020). Examining the impact of digital transformation on firm performance. *Technological Forecasting and Social Change*, 150, 119761.
- Li, L., Su, F., Zhang, W., & Mao, J. (2018). Digital transformation by SME entrepreneurs. *Information Systems Journal*, 28(6), 1129–1157.
- Wamba, S. F., Gunasekaran, A., Akter, S., Ren, S., Dubey, R., & Childe, S. (2017). Big data analytics and firm performance. *Journal of Business Research*, 70, 356–365.
- Nasution, S. U. A. (2024). Strategic leadership and digital transformation: Enhancing organizational agility in the post-pandemic era. *International Journal of Economics*, 3(2), 1549–1564.
- Hermansyah, H., Zakaria, R. M., & Abdurrohman. (2024). Digital leadership agility as a strategic lever for organizational resilience. *Novatio: Journal of Management Technology and Innovation*, 2(2), 120–131.
- Wang, X., et al. (2024). Digital transformational leadership and organizational agility in digital transformation. *Journal of High Technology Management Research*, 35(2), 100517.