

LAPORAN ANTARA PENELITIAN

PENGARUH KEPEMIMPINAN DIGITAL DALAM MENINGKATKAN KEMAMPUAN DIGITAL DAN KINERJA ORGANISASI DI PTKIN



Oleh :

Dr. H. Atiqullah, M.Pd. NIP. 197305041999031015

Mohammad Imam Sufiyanto, S.Si., M.Pd. NIP. 198701302023211013

Adin Lazuardy Firdiansyah, M.Si. NIP. 199105232021112513

Tria Ayu Wulandari, M. Pd. NIM. 22380042015

INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI (IAIN) MADURA

2024

BAB I

PENDAHULUAN

A. Konteks Penelitian

Meningkatnya penggunaan digital diberbagai sektor memberikan dampak yang mampu meningkatkan pola pikir manusia menjadi lebih cepat dalam menganalisis, memprediksi, dan mampu mensimulasi berbagai resiko dalam melihat manajemen kepemimpinan dan sesuai dengan standar untuk memimpin atau memenejemen suatu organisasi(Nastain, 2021). Merujuk dari penjelasan kementerian pemberdayaan aparatur sipil negara (kemenpan-RB) yang menginginkan pemimpin yang dapat memberdayakan pegawainya untuk mencapai tujuan organisasi. Kemampuan dalam digital dapat juga menjangkau berbagai aspek dan memunculkan data-data yang *up to date* sesuai dengan aspek dan latar belakang budaya masing-masing kampus(Sabat, 2021). Institut Agama Islam (IAIN) Negeri Madura merupakan kampus yang terus mengembangkan budaya kepemimpinan digital dengan menerapkan beberapa akses akademik yang terintegrasi dengan aplikasi dan data akademik secara digital. Karena kemajuan teknologi mengarah dengan penggunaan big data dan aspek produktivitas yang tinggi, maka untuk mampu menyokong sumber daya manusia dan penggunaan teknologi secara aplikatif mampu untuk menjangkau secara luas baik dari segi akademisi maupun tendik yang dapat saling berinteraksi data by data(Septiana & Hidayati, 2022).

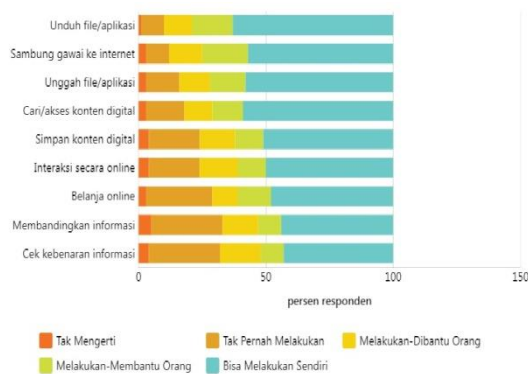
Aspek digital menjadi penguatan tridharma perguruan tinggi untuk saling berkompetisi dan berkolaborasi dalam aspek akademik maupun non akademik secara utuh mampu untuk mengkaji berbagai kebutuhan dari pihak kampus untuk saling berinteraksi dan berbagi(Unawekla & Loisa, 2021). Tanpa batasan ruang dan waktu dalam berkoordinasi bisa cepat untuk menjaga hubungan antar anggota dan antar tim yang terlibat. Memiliki visioner dengan jangkauan luas akan memberikan pola pikir matrikulasi yang mampu dalam menghitung daya, waktu, dan biaya yang diperlukan agar lebih efisien dan fleksibel dalam melihat peluang yang ada sebagai

salah satu kelebihan untuk bisa berfikir panjang. Beberapa aplikasi di Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Madura sudah satu pintu dalam mengkoordinasi mekanisme digital dan servis dalam mengkoordinasi akademik. Untuk itu diperlukan bentuk-bentuk pengembangan manajemen pendidikan dan kemampuan digital dari berbagai aspek seperti dosen, karyawan, tendik, maupun mahasiswa dilingkungan kampus Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Madura.

Budaya melek digital antara kampus stain, iain, dan uin memberikan warna yang unik dalam mengkaji pengembangan manajemen dan kemampuan digital yang saling berhubungan akan berpengaruh dalam bentuk rancangan kepemimpinan yang memiliki jangkauan visioner yang luas dan berbasis data. Dengan jangkauan yang luas maka dengan adanya kemampuan digital, maka seorang pemimpin dapat beradaptasi dengan perubahan zaman yang sangat cepat dan terus berkembang. Dengan adanya data by data maka jiwa kepemimpinan mampu untuk mengambil resiko karena mampu untuk menganalisis dan memprediksi dampak maupun efek dari apa yang dilakukan atau sebagai salah satu aktivitas (Jusnani et al., 2021). Kolaborasi dari kampus yang sama-sama terdapat di wilayah antar perguruan tinggi, akan mempererat kerjasama diantara ketiga kampus. Kepemimpinan yang kuat akan berdampak dengan pengembangan manajemen pendidikan dan kemampuan digital yang homogen bagi setiap individu secara akademisi. Beberapa aspek pendukung menjadi penentu dari dampak tsunami teknologi yang terus berkembang untuk memudahkan aktivitas manusia untuk lebih mudah lagi. Adapun peningkatan kemampuan dalam menggunakan, membuat, dan dapat menjalankan aplikasi di dunia digital akan lebih menguasai dunia dengan jangkauan yang cepat (Guarango, 2022).

Pengelolaan dan organisasi di era digital yang terus berkembang, adalah pemimpin yang harus bisa memahami pemahaman yang kuat tentang teknologi. Kecepatan dan kemampuan untuk bisa terus *survive* dengan berbagai perubahan, serta kemampuan untuk memotivasi dan menginspirasi semua orang melalui berbagai peran dalam dunia digital. Kemampuan *soft skill* yang terus diasah dalam berkomunikasi mempercepat kemampuan digital bagi kepemimpinan. Penting dalam pengembangan era digital dengan meningkatnya kecanggihan teknologi yang terus berkembang dan cepatnya komunikasi yang dapat memberikan

kepercayaan publik terus meningkat. Terdapat pada Gambar 1 merupakan kemampuan digital di era milenial.



Gambar Kemampuan Digital Pada Generasi Milenial

Sumber : <https://BPS.com>

Akademisi yang menjadi ujung tombak bagi universitas telah melihat peluang dalam menguasai era digital, nampak pada gambar bahwa kemampuan digital yang telah banyak dikuasai oleh kaum milenial yang sudah banyak menguasai gadget dimiliki oleh rata-rata kaum milenial juga mampu untuk membentuk karakter dalam kepemimpinan digital dengan berbagai macam bentuk aplikasi yang terus berkembang dengan pengembangan big data penyimpanan

Gambaran dengan memiliki big data menentukan kemampuan digital mempengaruhi beberapa pola pikir untuk generasi milenial beberapa kemampuan digital dapat memberikan pengaruh dalam kepemimpinan yang terus diperbaharui¹. Digital *skill* menjadi fenomena baru merupakan kemampuan untuk bisa memahami, menggunakan, dan mampu untuk memanfaatkan teknologi serta perangkat digital yang bisa mengakses dan mengelola informasi. Semakin berkembangnya teknologi dengan berbagai macam kemudahan untuk mampu menyelesaikan beberapa masalah, sehingga memunculkan kemampuan digital untuk dapat menyokong aspek kepemimpinan. Data statistik menunjukkan beberapa perusahaan di Amerika yaitu 85 persen yang percaya bahwa keterampilan digital akan penting untuk kesuksesan ditempat karir saat ini. 54 persen dari semua karyawan juga pastinya membutuhkan workshop atau pelatihan dalam

¹ Dwi Farida Cahyarini, “Leadership Digital Implementasi Pengembangan Dalam Digital Kompetensi Pada Pelayanan Publik,” *Jurnal Studi Komunikasi dan Media* 25, no. 1 (2021): 47.

keterampilan teknis dan dalam pengembangan aplikasi, seperti pemrograman, analisis, dan algoritma dalam ketahanan dan keamanan suatu data.

Sebagai salah satu kemampuan untuk dapat menjaga rahasia dan keamanan data, maka diperlukan beberapa kemampuan digital yaitu data analisis dengan kemampuan untuk bisa memeriksa, dan mengolah data dari berbagai sumber untuk bisa menghasilkan sebuah informasi sebagai dasar untuk dapat mengambil keputusan. Menurut Suryati, (2023). bahwa di era globalisasi agar tidak terjadi krisis kepercayaan dalam memimpin diperlukan kemampuan digital agar mampu untuk menjalankan manajemen yang baik dalam memimpin. Begitu pula menurut ² yaitu bahwa seseorang yang memiliki kemampuan digital mampu untuk bersaing di era digital dengan aspek yang telah dimiliki, maka di era milenial akan cepat dalam mengambil keputusan dari permasalahan yang dihadapi. Diperkuat dengan pernyataan dari Nining Widya Lestari, (2021). yang berkaitan dengan manajemen kepemimpinan diperlukan beberapa aspek dalam menguasai globalisasi adalah dengan kemampuan digital yang perlu terus ditingkatkan dengan berbagai *skill* yang mumpuni akan memberikan kelebihan dalam memimpin suatu persatuan atau perkumpulan. Terlihat pada Gambar 2 yang merupakan kemampuan digital.



Gambar 2 Merupakan Prinsip Kepemimpinan Digital

Sumber : <https://d2ds8yldqp7gxv.cloudfront.net/Blog+Explanatory+Images/Digital+Leadership+1.webp>

Terlihat bahwa dari sebagian besar dari kemampuan digital dari aspek kepemimpinan memiliki lima unsur dalam membentuk karakter kepemimpinan adalah memiliki inovasi yang telah terbentuk dari alam pikiran manusia, pemimpin di era milenial harus memiliki kelincuhan dalam membentuk suatu komunitas yang sesuai dengan karakter dan imajinasi yang terbentuk dalam komunitas yang

² Tulungen E.W. Evans, Tewel Bernhard, and Pandowo Merinda, "The Leadership Role of Digital Mediated by Digital Improving Skill in Performance Organizational," *Journal of Accounting Research, Organization and Economics* 5, no. 2 (2022): 156–171.

sefrekuensi(Lestari, 2021). Memiliki wawasan yang luas untuk membentuk kemampuan digital sangat diperlukan dalam membentuk kepemimpinan di era digital dimasa ini. Berdasarkan data yang telah diperlukan maka dalam mempengaruhi suatu pemikiran seseorang. Orisiniliats atau keaslian dari sebuah ide yang muncul dapat pula menentukan seseorang memiliki kemampuan dalam memimpin sebuah organisasi atau komunitas untuk menjalankan alur atau siklus dari sebuah organisasi atau institusi. Inilah berbagai keahlian dari keterampilan yang ada dalam diri seseorang untuk bisa menjalankan sebuah organisasi atau instutusi yang dapat melibatkan banyak orang agar dapat memperoleh keuntungan baik seseorang maupun orang banyak sehingga dapat mempengaruhi banyak orang dan mampu untuk menjalankan suatu sistem yang memiliki unsur baik secara structural maupun fungsional.

B. Fokus Penelitian

Terlihat Pada Penjelasan diatas, sehingga peneliti menegaskan fokus penelitian sebagai berikut:

1. Bagaimana pengaruh kepemimpinan digital dalam meningkatkan kemampuan digital akademik dosen di PTKIN?
2. Bagaimana pengaruh kepemimpinan digital dalam meningkatkan kinerja organisasi di PTKIN?

C. Tujuan Penelitian

Untuk mengetahui tujuan penelitian diungkap dari beberapa poin sebagai berikut:

1. Memahami unsur kemampuan digital akademik baik bagi instutusi terlebih pada lembaga dibawah naungan dari PTKIN?
2. Padangan terhadap kepemimpinan dilihat dari kemampuan digital dan dalam meningkatkan kinerja organisasi di PTKIN dalam menyambut tantangan di era milenial untuk terus berpengaruh terhadap dunia atau menyeluruh.

D. Manfaat Penelitian

1. Peneliti dapat memberikan pengetahuan terhadap sejauh mana kemampuan digital dari tenaga kependidikan di lingkungan PTKIN.
2. Sementara secara praktis lebih jauh penelitian ini juga memiliki manfaat untuk mengetahui sejauhmana kinerja akademik dosen yang baik dan sejalan dengan kemampuan digital seseorang dari seorang pemimpin untuk dapat memajukan institusi dari segi pengembangan keahlian, keterampilan, wawasan, dan juga aspek kreativitasnya.
3. Mampu untuk mengembangkan aspek-aspek teknologi yang dapat mempermudah kemampuan akademik digital, dan kinerja akademik organisasi ditengah pesatnya aspek digitalisasi dan pengembangan yang lebih fleksibel dan kreatif.

E. Penelitian Terdahulu

Kemampuan digital dari aspek yang dapat diteliti dari penelitian dapat kita ketahui melalui sebuah gambaran yang memiliki kesamaan tema, yaitu : *Pertama* penelitian menurut Isabella (Isabella, 2023) yaitu dari Universitas Indo Global Mandiri dengan Judul “Peningkatan Kemampuan Literasi Digital Pada Mahasiswa dalam Pengembangan Organisasi dan Kepemimpinan”. Pada penelitian ini terdapat persamaan yaitu lokusnya adalah akademisi yang memahami kemampuan digital terkait kepemimpinan dengan kemampuan digital di era milenial, sedangkan perbedaannya yaitu pada variabel X penelitian ini juga terdapat kerjasama International (Isabella, 2023).

Kedua Penelitian Menurut Tulugen, 2022 yaitu dari Universitas Sam Ratulangi dengan Judul “ Transformasi Digital : Peran kepemimpinan dengan studi kasus kelas International di Program Manajemen Pendidikan, fakultas Ekonomi dan Bisnis, Kesamaan penelitian ini adalah membahas terkait dengan peran kepemimpinan terkait dengan transformasi digital dengan kelas International yang membahas berbagai jenis dari aspek kepemimpinan dilihat dari keterampilan analisis, manajemen, dan analitik dalam memahami digital. Sedangkan dari perbedaannya yaitu penelitian ini membahas terkait pengaruh dari aspek pengaruh

kepemimpinan digital dalam pengembangan manajemen pendidikan, dan kemampuan digital dari akademisi yang tertuang dalam studi kasus dari perbandingan antara Stain Kudus, IAIN Madura dan UIN Makasar (Tulungen, Saerang, et al., 2022).

Ketiga Penelitian, Menurut Lestari dengan judul “ Studi Kepemimpinan Digital dan Kepemimpinan Kreatif yang Mempengaruhi Inovasi UMKM Jatimulya Bekasi Jawa Barat” Dalam penelitian Lestari ini kesamaannya ada beberapa yang membahas terkait bagaimana kepemimpinan digital yang kreatif juga mempengaruhi Inovasi dari sebuah lembaga, institusi, atau organisasi, sedangkan perbedaannya adalah penelitian ini membahas ditinjau dari aspek kepemimpinan digital dalam meningkatkan kemampuan digital akademik, dan kemampuan kinerja akademik dosen yang dilihat dari perkembangan digitalisasi pada PTKIN yang ada di Indonesia (Lestari, 2021). Melihat dari berbagai aspek yang telah dibahas dari penelitian terdahulu penting untuk bisa dilakukan adalah visioner, kecakapan, kreatifitas di era milenial diperlukan pemahaman teknologi, kemampuan berinovasi, adaptif, dan kolaborasi yang dapat memprediksi, menganalisis, dan mampu membaca data yang tersedia sehingga mampu untuk dapat membaca suasana maupun data-data yang telah tersedia untuk memprediksi sebuah institusi dalam menjawab tantangan dunia yang terus berkembang dan maju.

BAB II

KAJIAN PUSTAKA

A. Konsep atau Teori Penelitian

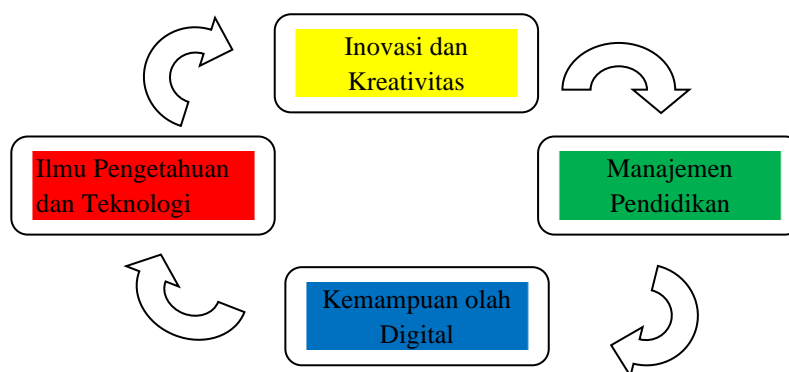
Zaman di era digital banyak menyimpan inovasi yang dapat membentuk pola pikir dan paradigma seseorang dalam mengambil tindakan maupun kebijaksanaan dari pengembangan kepemimpinan yang terus berkembang. Pemimpin yang baik dan bijaksana juga diperlukan memiliki keterampilan digital dengan modal keahlian dan kemampuan dari teknik digital dan juga didalamnya terdapat proses manajemen berupa bahan, teknik analog, dan juga data-data yang telah diolah kedalam sebuah aplikasi dari desain digital yang dikembangkan. Para pemimpin diperguruan tinggi mampu menyelesaikan beberapa tantangan dalam perkembangan digital yang terus meningkat. Perubahan zaman yang semakin pesat membangkitkan gairah kepemimpinan yang efektif dengan pengembangan kecerdasan buatan yang terus diperbaharui.

Era komputasi atau digital mengasah kepemimpinan digital adalah pemimpin yang harus berpandangan luas dan inovasi yang terus berkembang memiliki ketertarikan terhadap talenta digital, visioner, memiliki wawasan yang luas dan menganalisis suatu bentuk fenomena yang terjadi sebagai salah satu pemecahan masalah bagi bawahan yang berada disekitarnya (Tulungen, Tewal, et al., 2022). Inovasi dalam mengembangkan digital diperlukan dalam kemampuan menjalankan terobosan teknologi yang terus berkembang, adaptasi dalam lingkungan kerja dengan membangun manajemen pendidikan yang kredibel dapat membuat akademisi dirangsang untuk terus belajar dengan kondisi yang dinamis. Beberapa bentuk dari inovasi berupa master plan yang tertata rapi dan struktural, adanya perbaikan dan review untuk terus bisa meningkatkan diri, mampu untuk menyeleksi dan juga mengalokasikan sumber daya sesuai dengan kebutuhan dan kriteria yang ditentukan (Akbar, 2022).

Memiliki kemampuan untuk dapat memprediksi dan menghitung resiko dalam kegagalan sesuai dengan kebutuhan yang terpenuhi diluar dari rencana normal yang akan dibuat. Menciptakan terobosan baru lebih maju dari pada orang-orang terdahulu yang belum pernah ada, sehingga dapat memberikan warna baru

sesuai dengan kebutuhan dan pengembangan kedepan. Mereview kembali hal-hal yang perlu dipertahankan dan yang perlu diperbaiki sesuai dengan ketercapaian dan juga kesepakatan bersama dari sebuah organisasi (Septiana & Hidayati, 2022). Menentukan konsep dan kerangka kerja yang sesuai dengan rencana dan ketercapaian yang diraih, sehingga peluang dapat terus terjaga dan membaca dari resiko yang disusun sesuai acuan yang telah diraih. Dalam aspek manajemen yang harus dipenuhi adalah menentukan proses administrasi yang praktis dan tidak membingungkan, menentukan organisasi yang sejalan dengan tujuan, visi dan misi yang akan diraih. Menggunakan teknologi dan konsep yang baru, serta mampu dalam mengendalikan kualitas dan mengurangi beberapa kinerja yang saling tumpang tindih bagi para akademisi (Unawekla & Loisa, 2021).

Kemampuan digital bagi kepemimpinan harus memiliki visi digital dapat pula mengeksploitasi yaitu membuat dan menciptakan visi digital dari suatu organisasi atau keanggotaan akademisi, memberikan komunikasi dari ketercapaian yang akan diraih dan menerapkannya sesuai dengan permintaan dan keinginan yang akan diraih dari sebuah institusi atau organisasi yang dibentuk dari akademisi yang terus berkolaborasi (Purnomo et al., 2021). Dari berbagai aspek dan kemampuan yang diperlukan dalam kepemimpinan digital dari seseorang diperlukan juga penilaian dari kompetensi digital dari seorang pemimpin berupa pengetahuan dan pemahaman dari seseorang pemimpin dalam menggunakan teknologi digital (Helmina Dewi & Lazwardi, 2022). Kemampuan dalam penggunaan teknologi digital dan bisa memanajemenkan suatu regulasi.



Gambar 3 Kerangka Konseptual dalam menerjemahkan Kepemimpinan Digital
 Sumber : Dokumen Peneliti, 2024

Mengenali nilai dari sebuah teknologi digital yang dapat membentuk jaringan mutualisme yang erat kaitannya dalam mencapai tujuan bersama. Pada Gambar 2.1 menunjukkan gambar kerangka berfikir sebagaimana gambar di atas.

Gambar di atas menjelaskan keterkaitan dinamika yang terjadi antara kepemimpinan, inovasi dan kreativitas, terhadap manajemen pendidikan juga terdapat dikalangan akademisi yang juga terlibat dalam suatu organisasi dengan kemampuan teknologi dan ilmu pengetahuan yang mumpuni dapat pula menciptakan suasana menarik, memberikan dinamisasi dari pekerjaan yang dibuat berdasarkan ketentuan dan standarisasi yang akan diraih sesuai dengan kerjasama dari suatu organisasi dan institusi yang terbentuk dari banyaknya jaring dan ekosistem (Jusnani et al., 2021). Dari gambar terlihat jelas bahwa konsep dari penelitian ini adalah bagaimana kemampuan digital mampu untuk bisa menguasai teknologi dan ilmu pengetahuan yang dapat memberikan inovasi dan kreativitas untuk dapat mengatur manajemen pendidikan yang terjadi di institusi baik di Indonesia yaitu IAIN Langsa (Aceh), IAIN Madura dan UIN Semarang.

B. Aspek Kepemimpinan Digital

Di era disrupsi digital, kepemimpinan menjadi semakin kompleks dan memerlukan pendekatan yang adaptif. Berikut adalah beberapa aspek utama dari kepemimpinan digital yang penting untuk diperhatikan yaitu adanya visi digital yang jelas: Pemimpin harus memiliki visi yang jelas tentang bagaimana teknologi dan inovasi dapat diterapkan untuk mencapai tujuan organisasi. Visi ini harus mencakup strategi untuk menghadapi perubahan teknologi dan mengadaptasi model bisnis.

Kemampuan untuk Beradaptasi dengan hidup di era disrupsi, perubahan terjadi dengan cepat. Pemimpin harus mampu beradaptasi dan merespons perubahan ini dengan cepat, serta mengarahkan organisasi untuk tetap relevan di pasar yang terus berubah. Keterampilan Teknologi: Pemimpin perlu memiliki pemahaman dasar tentang teknologi terbaru dan bagaimana teknologi dapat memengaruhi bisnis. Ini termasuk kemampuan untuk memahami data, AI, cloud computing, dan alat digital lainnya. Inovasi dan Kreativitas: Kepemimpinan digital memerlukan dorongan untuk inovasi. Pemimpin harus mendorong tim mereka

untuk berpikir kreatif dan mengembangkan solusi baru yang dapat membantu organisasi menghadapi tantangan dan memanfaatkan peluang. Pengelolaan Perubahan: Perubahan yang cepat memerlukan pengelolaan perubahan yang efektif. Pemimpin harus mampu mengelola ketidakpastian dan membantu tim beradaptasi dengan perubahan tersebut.

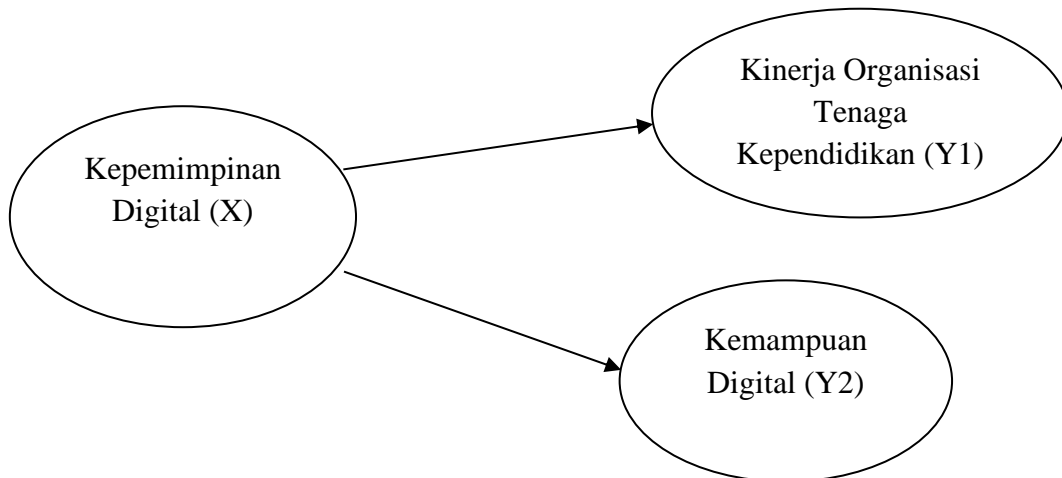
Kolaborasi Digital merupakan kemampuan untuk bekerja sama melalui alat digital adalah kunci. Pemimpin harus memastikan bahwa tim mereka terampil dalam menggunakan alat kolaborasi dan komunikasi digital yang mendukung kerja tim yang efektif. Keamanan Siber: Dengan meningkatnya ketergantungan pada teknologi, keamanan siber menjadi prioritas utama. Pemimpin harus memahami risiko keamanan dan memastikan bahwa organisasi memiliki kebijakan dan praktik yang baik dalam melindungi data dan sistem. Pengambilan Keputusan Berbasis Data dengan kepemimpinan digital memanfaatkan data untuk membuat keputusan yang lebih baik. Pemimpin harus mampu menganalisis data dan menggunakan wawasan tersebut untuk merumuskan strategi dan keputusan yang lebih informasional.

Kepemimpinan yang Memberdayakan budaya di era digital, pemimpin harus memberdayakan anggota tim untuk mengambil inisiatif dan membuat keputusan. Ini menciptakan lingkungan kerja yang lebih dinamis dan responsif terhadap perubahan. Pendidikan dan Pelatihan Berkelanjutan merupakan teknologi terus berkembang, dan pemimpin harus memastikan bahwa mereka dan tim mereka terus-menerus mendapatkan pelatihan dan pendidikan untuk tetap terdepan dalam pengetahuan teknologi dan keterampilan digital. Kepemimpinan di era disrupsi digital menuntut pendekatan yang proaktif dan fleksibel untuk menghadapi tantangan dan memanfaatkan peluang yang ditawarkan oleh teknologi dan inovasi.

BAB III METODELOGI PENELITIAN

A. Metodologi Penelitian Dan Teknik Pengumpulan Data

Jenis dari eksperimen ini adalah kuantitatif dengan jenis aturannya menggunakan Anova yaitu untuk mengetahui pengaruh dari aspek kepemimpinan digital (X) terhadap kinerja organisasi tenaga kependidikan (Y1) dan kemampuan digital (Y2) dari beberapa aspek yang diambil dalam sampel penelitian adalah dengan menggunakan purposive sampling dengan menggunakan random sampling bagi dosen dilingkungan PTKIN yang terdapat di Indonesia. Menurut beberapa peneliti, bahwasanya penelitian kuantitatif merupakan penelitian yang sifatnya rasional, empiris, yang perlu dikaji dengan angka-angka secara faktual sesuai dengan data yang diperoleh, berikut Gambar 4 adalah pola peta konsep penelitian yang tersaji:



Gambar 4 Diagram Peta Konsep Pola Digital berpengaruh terhadap kinerja akademik dan Kemampuan Digital akademik

Sumber : dokumen Peneliti, 2023

Strategi dari penelitian yang digunakan adalah membuat survey atau angket, strategi dibagi menjadi dua yaitu sebagai berikut :

1. Eksplorasi Sekuensial adalah dengan mengumpulkan data pertama seputar analisis kuantitatif yang juga dilanjutkan dengan aspek mengumpulkan dan menganalisis data kuantitatif yang terkumpul berdasarkan survey atau angket yang telah dikumpulkan.
2. Eksploratoris Distorsi adalah dengan membalikkan perlakuan atau *treatmen* yaitu dengan dimulainya peneliti dalam mengumpulkan data-data kuantitatif yang dikumpulkan dari narasumber dan hasil dari data lapangan.

B. Definisi Operasional dan Identifikasi Variabel

Kepemimpinan digital adalah sifat atau aspek yang dimiliki oleh pemegang kekuasaan atau kebijaksanaan yang terdapat didalam institusi yang terus berjalan dalam kurun waktu tertentu atau dalam masa jabatan tertentu yang telah diatur sesuai dengan kaidah dan musyawarah bersama(Guarango, 2022). Manajemen pendidikan merupakan suatu sistem yang didalamnya terdapat jabatan struktural dan juga jabatan fungsional yang saling berinteraksi dan memberikan kemajuan bagi institusi bersama. Dari segi kemampuan digital akademisi adalah merupakan keahlian dari segi menganalisis, memprediksi, menggunakan, berbagi, memuat, menemukan, dan mampu menggunakan perangkat digital yang dimiliki atau juga dalam memanfaatkan gadget/komputer untuk memberikan gambaran pemahaman yang dipahami³.

Variabel yang mempengaruhi dari setiap perlakuan atau *treatmen* dari peneliti adalah variabel bebas dalam hal ini adalah jiwa kepemimpinan digital yang merupakan variabel (X) dilakukan oleh generasi milenial karena dampak dari kecanggihan teknologi yang terus berkembang sehingga dapat menjadi sebuah kompetensi yang menjadi tolak ukur dari kemajuan universitas(Wujarso et al., 2023). Variabel control merupakan variabel yang dipengaruhi oleh adanya dampak kepemimpinan digital dari aspek yang diukur adalah manajemen pendidikan yang telah disusun dalam suatu institusi yang terus berkembang sehingga aspek indikator-indikator juga sedikit mempengaruhiCahyarini, “Implementasi Leadership Digital Dalam Kompetensi Pengembangan Digital Pada Publik

³ (Rifad et al., 2023) Meningkatkan

Pelayanan.”. Manajemen pendidikan merupakan variabel (Y1) yang telah berjalan dari adalah timbal balik antara akademisi dan juga institusi. Variabel selanjutnya adalah kemampuan digital dari para akademisi dalam hal ini adalah para dosen, mahasiswa, tenaga kependidikan, maupun beberapa petugas keamanan yang menjadi bagian dari aspek untuk memajukan institusi atau lembaga yang tergabung didalam kampus.

C. Populasi dan Sampel Penelitian

Aspek populasi dari penelitian ini rencananya dilakukan di dua tempat (institusi) yang berbeda. Penelitian yang direncanakan menggunakan sampel dari institusi/ kampus/ universitas/ lembaga pendidikan yang terdapat di Madura khususnya dikota Pamekasan dan institusi dari IAIN Langsa (Aceh), IAIN Madura dan UIN Walisongo (Semarang). dengan populasi sebanyak 46 akademisi, masing-masing akademis yang diwakili oleh pimpinan institusi, dosen, mahasiswa, satpam, dan tenaga kependidikan dengan jumlah 176, setiap akademisi memiliki peran dan fungsi masing-masing dengan responden sebanyak 125 orang.

D. Instrumen Penelitian

Instrumen merupakan alat ukur utama didalam mengumpulkan hitungan data dari ujicoba eksperimen ini yaitu sebagai berikut:

1. Pengamatan Langsung (Observasi)

Pengamatan langsung digunakan dalam melihat objek untuk bisa mendapatkan data terkait kepemimpinan digital terhadap manajemen pendidikan yang terjadi didalam institusi dalam menghadapi era digital dan juga kemampuan digital akademisi Nirmala, “Tinjauan Tempat Kritis Kerja Dan Organisasi Kinerja Digital Melalui Pengaruh Dari Moderat Kompetensi Digital Kepemimpinan.”. Observasi ini juga akan dilaksanakan oleh para peneliti untuk bisa dalam mengamati pimpinan, dosen, tenaga pendidik,

satpam, dan pejabat struktural. Penelitian ini non partisipan karena peneliti merupakan bagian dari data yang dihitung sebagai sebuah objek penelitian.

2. Angket

Angket atau kuesioner yang disusun berdasarkan kisi-kisi teoritik (lampiran dalam bentuk skala likert). Dengan kategori skala 1= sangat tidak setuju; 2= tidak setuju; 3= cukup setuju; 4 = setuju; dan 5 = sangat setuju. Angket yang telah disusun tersebut, kemudian dilakukan validasi isi dengan meminta pertimbangan kepada *expert*. Uji coba angket dilaksanakan pada pondok pesantren sejenis di luar anggota sampel yaitu 30 sekolah (5 responden setiap pesantren) dengan jumlah keseluruhan 150 responden. Data ordinal yang terkumpul dari proses uji coba angket ini selanjutnya ditransformasikan ke data interval dengan program *Method of Successive Interval* untuk dianalisis korelasi antar butir masing-masing angket. Apabila ada butir-butir yang berkorelasi $\geq 0,80$, maka harus dipilih untuk digugurkan.

Hasil uji perbedaan dengan nilai signifikan ($\alpha 0,05 = P > 0,05$) di antara jawaban reponden terhadap gejala yang diukur seperti tertuang dalam angket penelitian. Dengan demikian angket penelitian ini dipahami sama oleh komponen organisasi sekolah. Selanjutnya uji validitas butir. ada 3 langkah cara mengetahui apakah data itu valid atau tidak, yaitu; *langkah pertama*: melihat dari tanda *. Apabila ada tanda * entah itu satu atau dua, maka variabel itu valid (* tingkat korelasi 0,05 apabila ** tingkat korelasi 0,01). *Langkah kedua*: melihat pearson correlation. Jika menggunakan hasil ini, maka perlu dicocokkan dengan *Table Pearson Product Moment r*. Dengan df N-2 lalu menggunakan one tailed atau two tailed pada level signifikan 0,05. *Langkah ketiga*: melihat pada sig.(one-tailed). Apabila hasilnya lebih kecil dari 0,05 maka data dikatakan

valid dan sebaliknya apabila lebih besar dari 0,05 maka data dikatakan tidak valid atau melihat nilai Alpha Cronbach's (0,60) untuk menguji realibilitas.

E. Teknik Analisis Data

Analisis data yang memilih teknik untuk menganalisis data juga digunakan didasarkan dengan tujuan penelitian dan jenis data yang terkumpul dalam kategori statistik yang dapat pula dirinci dengan menyimpulkan bahwa dua macam teknik analisis yang dapat dijelaskan masing-masing adalah sebagai berikut analisis data secara deskriptif, dan analisis dengan menggunakan *Structur Equation Modelling* (SEM) untuk bisa mengetahui hubungan baik secara langsung maupun juga tidak langsung antara variabel-variabel yang saling berhubungan baik secara endogen maupun secara eksogen. Penggunaan SEM juga akan diuji normalitas melihat nilai *skewness* dan *kurtosis* ($>0,05$). Selanjutnya melihat nilai Multicolinearity ($\geq 0,80$), *Good of Fitness*, *Confirmatory Factor Analysis* (CFA) dengan nilai $GFI \geq 0,90$, *composite reliability* (0,70), serta pengembangan model.

Pola dengan menggunakan uji statistik diperlukan untuk bisa mengetahui seberapa besar pengaruh dan hubungan dari setiap variabel yang ada. Analisis data juga mengukur sejauh mana dampak yang ditimbulkan dari perlakuan dari setiap variabel yang ada maupun diluar dari yang diukur namun juga menentukan aspek dari setiap kajian penelitian yang sedang diuji coba sesuai dengan teori yang berlaku dan kemunculan dari kebaruan data yang berkembang di era milenial.

BAB. IV ANALISIS DATA

A. Uji Normalitas Data

Hasil dari data yang diperoleh dari perwakilan kampus yakni IAIN Langsa, IAIN Madura, dan UIN Walisongo menunjukkan beberapa uji normalitas pada data yang telah diperoleh terdapat pada Tabel 4.1 dengan indikator penelitiannya adalah berupa Keputusan berbasis data, strategi teknologi, transformasi digital, inovasi, keterampilan lunak dan keras, menurut (Rochmawati et al., 2023) adalah sebagai berikut:

Assessment of normality (Group number 1)

Variable	min	max	skew	c.r.	kurtosis	c.r.
X.4	2.000	4.000	-.652	-1.881	-.527	-.761
Y.2	2.000	5.000	-.259	-.747	-.860	-1.242
Y.1	1.000	4.000	-1.214	-3.504	1.046	1.509
Z.4	1.000	4.000	-.726	-2.097	-.403	-.581
Z.3	1.000	4.000	-.227	-.655	-1.191	-1.718
Z.2	1.000	4.000	-.426	-1.231	-.704	-1.016
Z.1	1.000	4.000	.076	.220	-.818	-1.181
X.3	2.000	4.000	-.034	-.097	-1.274	-1.839
X.2	2.000	4.000	-.334	-.963	-.761	-1.098
X.1	2.000	4.000	-1.310	-3.781	.401	.579
Multivariate					10.045	2.292

Uji normalitas yang dilakukan menunjukkan bahwa data yang diperoleh pada saat penelitian dilakukan adalah normal dengan melihat beberapa data multivariat yang dihasilkan yaitu pada keterandalan 2.292 dengan adanya hasil ini, maka data yang telah diperoleh menunjukkan respon yang positif dan normal untuk dapat dilakukan uji berikutnya dengan aspek-aspek lain yang mempengaruhinya. Perlu diketahui bahwa pada Tabel 4.2 menunjukkan beberapa beberapa variabel dan faktor-faktor yang mempengaruhi sebagai berikut :

Berikut adalah Tabel 4.2 berupa variabel-variabel yang telah disesuaikan dalam penelitian

Variabel	Loading Factor	Loading Factor kuadrat	SE
X.1	0,84	0,7056	0,049
X.2	0,76	0,5776	0,042
X.3	0,784	0,614656	0,068
X.4	0,898	0,806404	0,035
Z.1	0,703	0,494209	0,083
Z.2	0,755	0,570025	0,093
Z.3	0,731	0,534361	0,088
Z.4	0,849	0,720801	0,078
Y.1	0,715	0,511225	0,082
Y.2	0,646	0,417316	0,121

Keterangan :

X1 = kepemimpinan digital Z1= perangkat lunak
X2 = kinerja Z2= perangkat keras
X3 = manajemen pendidikan Z3= kecerdasan
X4 = kemampuan digital Z4= peluang
Y1= inovasi Y2= tantangan

Hasil perhitungan dari jumlah variabel yang telah dikerjakan sesuai dengan variabel-variabel yang mempengaruhi kepemimpinan digital adalah sebagai berikut:

Variabel	JUMLAH			Construct	Hasil
	Loading Faktor	Loading Faktor kuadrat	SE		
X	3,282	2,70426	0,194	Reliability >0.7	Reliabel
Z	3,038	2,319396	0,342		
Y	1,361	0,928541	0,203		
	AVE>0.5	Hasil			
X	0,933063286	Reliabel	0,944188723		Reliabel
Z	1	Reliabel	0,898816568		Reliabel
Y	0,820598635	Reliabel	0,870204604		Reliabel

Maka uji normalitasnya adalah sebagai berikut $2,922 < 2,58$ jadi dapat disimpulkan bahwa data yang telah diperoleh pada kepemimpinan digital dari sampel data yang telah diperoleh dari IAIN Langsa, IAIN Madura, dan UIN Walisongo masih menunjukkan data yang terdistribusi normal hal ini masih sejalan

dengan data-data yang telah diperoleh dari tiga kampus tersebut untuk dilakukan uji hipotesis terhadap data yang telah masuk dari tiga kampus tersebut.

B. Uji Hipotesis

Setelah dilakukan uji normalitas terhadap data yang diperoleh, maka dilakukan uji hipotesis dari data yang telah diperoleh dari IAIN Langsa, IAIN Madura, UIN Walisongo adalah sebagai berikut:

Regression Weights: (Group number 1 - Default model)

	Estimate	S.E.	C.R.	P	Label
Z <--- X	.849	.206	4.116	***	par_7
Y <--- Z	.424	.306	1.386	.166	par_8
Y <--- X	.651	.309	2.108	.035	par_9
X.1 <--- X	1.000				
X.2 <--- X	.893	.161	5.548	***	par_1
X.3 <--- X	1.066	.192	5.565	***	par_2
Z.1 <--- Z	1.000				
Z.2 <--- Z	1.166	.207	5.624	***	par_3
Z.3 <--- Z	1.086	.178	6.099	***	par_4
Z.4 <--- Z	1.269	.242	5.238	***	par_5
Y.1 <--- Y	1.000				
Y.2 <--- Y	1.071	.234	4.578	***	par_6
X.4 <--- X	.975	.158	6.164	***	par_13

Dari hasil uji hipotesis terdapat pengaruh positif dan signifikan dari kepemimpinan digital terhadap kinerja dan kemampuan digital terhadap manajemen Pendidikan yang terbentuk dalam PTKIN.

Tabel 4.4

Standardized Regression Weights: (Group number 1 - Default model)

	Estimate
Z <--- X	.821
Y <--- Z	.431
Y <--- X	.642
X.1 <--- X	.840
X.2 <--- X	.760
X.3 <--- X	.784
Z.1 <--- Z	.703
Z.2 <--- Z	.755
Z.3 <--- Z	.731
Z.4 <--- Z	.849
Y.1 <--- Y	.715
Y.2 <--- Y	.646
X.4 <--- X	.898

Statistik deskriptif variabel kepemimpinan digital merupakan gambaran persepsi responden terhadap indikator variabel kepemimpinan digital yang terdapat pada pernyataan pada kuesioner yang dirumuskan menggunakan Skala Likert dengan rentang nilai jawaban 1 – 5. Kepemimpinan digital diukur melalui 4 dimensi yaitu keterampilan komunikasi dengan indikator.

Tabel 4.5**Variances: (Group number 1 - Default model)**

	Estimate	S.E.	C.R.	P	Label
X	.313	.095	3.294	***	par_18
e20	.109	.054	2.000	.046	par_19
e21	-.017	.055	-.310	.757	par_20
e1	.131	.049	2.668	.008	par_21
e2	.182	.042	4.311	***	par_22
e3	.223	.068	3.254	.001	par_23
e6	.342	.083	4.105	***	par_24
e7	.343	.093	3.684	***	par_25
e8	.345	.088	3.911	***	par_26
e9	.209	.078	2.685	.007	par_27
e11	.308	.082	3.768	***	par_28
e12	.518	.121	4.281	***	par_29
e22	.071	.035	2.040	.041	par_30

Kepemimpinan digital disini dapat berpengaruh positif terhadap komitmen kinerja dari organisasi. Kepemimpinan digital dan kemampuan digital disini juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja organisasi (Wangloan et al., 2022). Gaya kepemimpinan digital dapat pula, inovasi, dan manajemen pendidikan ditemukan berpengaruh positif terhadap kinerja organisasi, sedangkan aspek dari kepemimpinan digital terhadap kemampuan digital dan birokratis berpengaruh negatif terhadap kinerja organisasi (Al Khajeh, 2019). Kepemimpinan digital ini berpengaruh positif terhadap penerapan anggaran berbasis kinerja. E-leadership dan komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.

Tabel 4.6**RMSEA**

Model	RMSEA	LO 90	HI 90	PCLOSE
Default model	.079	.000	.148	.257
Independence model	.374	.338	.411	.000

Laura Scheel, Gergana Vladova dan Andre Ullrich tentang Pengaruh Kompetensi Digital dalam (Mayasari et al., 2023), Pengorganisasian Diri, dan

Kemampuan Belajar Mandiri terhadap kinerja organisasi terhadap Kemampuan Digital, hasil penelitian menunjukkan bahwa kompetensi digital, pengorganisasian diri, dan kemampuan digital ini juga memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap penerimaan siswa terhadap pembelajaran digital 7.

Tabel 4.7

CFI

Baseline Comparisons

Model	NFI Delta1	RFI rho1	IFI Delta2	TLI rho2	CFI
Default model	.907	.833	.976	.955	.975
Saturated model	1.000		1.000		1.000
Independence model	.000	.000	.000	.000	.000

Statistik deskriptif variabel kinerja organisasi merupakan gambaran persepsi responden terhadap variabel kinerja organisasi yang terdapat pada indikator-indikator yang dirumuskan dalam pernyataan-pernyataan pada kuesioner dengan menggunakan Skala Likert dengan rentang skala 1:1. Nilai jawaban 1 – 5. Variabel kinerja organisasi diukur melalui 3 dimensi yaitu daya tanggap pada indikator yakni NFI, DFI, IFI, TLI, dan CFI.

Tabel 4.8

CMINDF, RMR

CMIN

Model	NPAR	CMIN	DF	P	CMIN/DF
Default model	30	32.718	25	.138	1.309
Saturated model	55	.000	0		
Independence model	10	353.035	45	.000	7.845

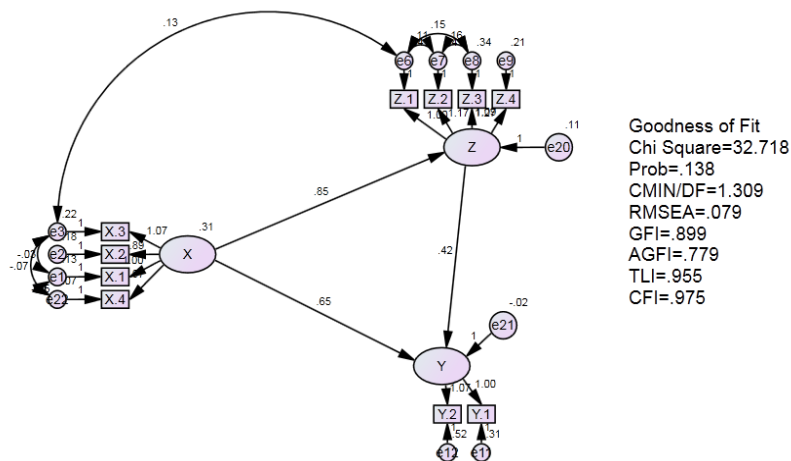
RMR, GFI

Model	RMR	GFI	AGFI	PGFI
Default model	.032	<u>.899</u>	.779	.409
Saturated model	.000	1.000		
Independence model	.317	.260	.096	.213

Statistik deskriptif pada variabel komitmen organisasi merupakan gambaran persepsi responden terhadap indikator-indikator variabel komitmen organisasi yang terdapat pada pernyataan-pernyataan pada kuesioner yang dirumuskan menggunakan Skala Likert dengan rentang nilai jawaban 1 – 5. Hasil analisis data variabel kinerja melalui 3 dimensi yaitu Komitmen Emosional/ Afektif dengan indikator dimensi.

C. Jalur Hipotesis yang diperoleh

Aspek yang telah diuji hipotesis kemudian dilakukan jalur hipotesis untuk memperoleh model hipotesis yang sesuai dengan jalur sampel dari IAIN Langsa, IAIN Madura, dan UIN Walisongo yang telah diteliti sesuai dengan sampel penelitian pada Gambar 4.1 sebagai berikut:



Gambar 4.1 menunjukkan bahwa Kepemimpinan digital memiliki pengaruh langsung dan positif tetapi tidak signifikan terhadap kinerja organisasi. Terdapat pengaruh langsung positif kepemimpinan terhadap kinerja. Terdapat hubungan positif antara gaya kepemimpinan transformasional dan kinerja organisasi.

BAB V

PEMBAHASAN

A. Keputusan Berbasis Data

Pengambilan keputusan berbasis data (*data-driven decision making*) adalah pendekatan yang memanfaatkan data yang relevan dan terukur untuk membuat keputusan yang lebih akurat dan informasional. Dalam era digital saat ini, pendekatan ini menjadi semakin penting karena ketersediaan data yang melimpah dan kemajuan teknologi analitik (Ibrahim & Aldawsari, 2023). Berikut adalah beberapa elemen kunci dan manfaat dari pengambilan keputusan berbasis data.

Pengumpulan data yang relevan pertama langkah pertama adalah mengumpulkan data yang relevan dan berkualitas tinggi dari berbagai sumber, baik internal maupun eksternal. Data ini bisa mencakup informasi tentang pelanggan, kinerja operasional, tren pasar, dan lainnya. Analisis data yaitu Setelah data dikumpulkan, langkah berikutnya adalah menganalisisnya untuk menemukan pola, tren, dan wawasan. Ini melibatkan penggunaan alat analitik seperti software BI (*Business Intelligence*), analisis statistik, dan teknik pembelajaran mesin. Interpretasi dan Visualisasi merupakan data yang dianalisis perlu diinterpretasikan dengan cara yang mudah dipahami. Visualisasi data seperti grafik, tabel, dan dashboard membantu dalam menyajikan wawasan dengan jelas sehingga lebih mudah untuk membuat Keputusan (T et al., 2023).

Pengambilan keputusan harus berdasarkan wawasan yang diperoleh dari data, keputusan dibuat dengan pertimbangan yang lebih baik. Ini membantu dalam mengurangi ketidakpastian dan meningkatkan akurasi keputusan. Pemantauan dan evaluasi yaitu setelah keputusan diambil dan diimplementasikan, penting untuk memantau hasilnya dan mengevaluasi dampaknya. Ini membantu dalam menilai efektivitas keputusan dan membuat penyesuaian jika diperlukan. *Feedback Loop* dengan mengumpulkan feedback dari implementasi keputusan dan hasilnya membantu dalam memperbaiki proses pengambilan keputusan di masa depan. Ini menciptakan siklus perbaikan berkelanjutan.

Manfaat pengambilan keputusan berbasis data adalah keputusan yang lebih akurat yaitu dengan menggunakan data, keputusan didasarkan pada informasi yang objektif daripada asumsi atau intuisi semata. Ini mengurangi risiko kesalahan dan meningkatkan keakuratan keputusan. Peningkatan efisiensi dan data-data membantu dalam mengidentifikasi area yang memerlukan perbaikan dan mengoptimalkan proses. Ini memungkinkan organisasi untuk meningkatkan efisiensi dan mengurangi pemborosan. Responsif terhadap perubahan dengan melihat data memungkinkan organisasi untuk memantau perubahan pasar atau tren pelanggan secara real-time. Ini membuat organisasi lebih responsif terhadap perubahan dan lebih mampu beradaptasi dengan cepat.

Pengelolaan risiko yang lebih baik yaitu dengan menganalisis data risiko dan hasil sebelumnya, organisasi dapat mengidentifikasi potensi risiko lebih awal dan mengambil langkah-langkah mitigasi yang tepat. Inovasi dan Pengembangan Produk dari data-data itu membantu dalam memahami kebutuhan dan preferensi pelanggan (Vuorikari et al., 2022). Ini dapat menginformasikan pengembangan produk dan inovasi yang lebih sesuai dengan permintaan pasar. Keunggulan kompetitif dari Organisasi yang menggunakan data untuk membuat keputusan sering kali memiliki keunggulan kompetitif karena mereka dapat membuat keputusan yang lebih cepat dan lebih informasional dibandingkan dengan pesaing yang bergantung pada intuisi.

Pengukuran kinerja yang lebih baik dari data memungkinkan organisasi untuk mengukur kinerja secara objektif dan memantau kemajuan terhadap tujuan yang ditetapkan. Ini membantu dalam penetapan sasaran yang realistis dan pengukuran hasil. Peningkatan Pengalaman Pelanggan: Dengan data yang diperoleh dari interaksi pelanggan, organisasi dapat menawarkan pengalaman yang lebih personal dan relevan, meningkatkan kepuasan dan loyalitas pelanggan. Implementasi pengambilan keputusan yang juga berbasis data, Untuk berhasil mengimplementasikan pengambilan keputusan berbasis data, organisasi perlu Membangun infrastruktur data yang juga memastikan bahwa sistem dan alat yang digunakan untuk mengumpulkan, menyimpan, dan menganalisis data memadai (Zaini Miftach, 2018).

Mengembangkan keterampilan analitik juga dapat melatih tim untuk memiliki keterampilan dalam analisis data dan penggunaan alat analitik. Mendorong budaya data dapat menciptakan budaya yang menghargai penggunaan data dalam pengambilan keputusan dan mendorong pemanfaatan data di seluruh organisasi. Dengan pendekatan ini, organisasi dapat membuat keputusan yang lebih terinformasi, strategis, dan efektif, serta beradaptasi dengan cepat di lingkungan bisnis yang dinamis.

B. Strategi Teknologi

Strategi teknologi dalam kepemimpinan digital adalah pendekatan yang dirancang untuk memanfaatkan teknologi secara efektif dalam mengarahkan dan mengelola organisasi. Strategi ini membantu pemimpin mengintegrasikan teknologi ke dalam setiap aspek operasional dan strategis organisasi untuk mencapai tujuan bisnis, meningkatkan efisiensi, dan mendorong inovasi. Berikut adalah beberapa elemen dan pendekatan kunci dalam mengembangkan strategi teknologi untuk kepemimpinan digital.

1. Menetapkan Visi Teknologi yang Jelas

Teknologi merupakan bentuk yang selalu dinamis, dengan memiliki visi yang jelas tentang bagaimana teknologi akan digunakan untuk mendukung tujuan organisasi dan menghadapi tantangan masa depan. Adapun dalam menentukan tujuan strategis yang ingin dicapai melalui teknologi. Menyelaraskan visi teknologi dengan misi dan nilai-nilai organisasi. Mengkomunikasikan visi ini kepada seluruh anggota tim dan pemangku kepentingan (Nurshinta et al., 2024).

2. Mengidentifikasi dan Mengadopsi Teknologi yang Relevan

Identifikasi dan mengadopsi teknologi yang relevan dengan memilih dan menerapkan teknologi yang dapat mendukung strategi bisnis dan meningkatkan daya saing. Melakukan analisis kebutuhan untuk mengidentifikasi teknologi yang tepat. Mengadopsi teknologi yang dapat meningkatkan efisiensi operasional, seperti automasi proses atau alat analitik data. Mengimplementasikan teknologi baru secara bertahap dan memastikan integrasi yang mulus dengan sistem yang ada dan selalu memiliki perubahan yang signifikan dalam bentuk angka dan tulis.

3. Membangun Infrastruktur Teknologi yang Kuat

Angka infrastruktur dari teknologi yang kuat dapat mengembangkan infrastruktur teknologi yang andal dan skalabel untuk mendukung operasional dan pertumbuhan organisasi. Investasi dalam perangkat keras, perangkat lunak, dan sistem jaringan yang kuat. Menerapkan solusi cloud computing untuk fleksibilitas dan skalabilitas. Memastikan sistem keamanan siber yang robust untuk melindungi data dan informasi organisasi (Effendi, 2022).

4. Mengelola Data Secara Efektif

Data yang selektif dapat memanfaatkan data untuk membuat keputusan yang lebih baik dan mendukung analisis yang informasional. Membangun sistem manajemen data yang efektif. Menggunakan analitik data dan big data untuk mendapatkan wawasan bisnis. Menerapkan kebijakan untuk memastikan kualitas, keamanan, dan privasi data.

5. Mendorong Budaya Inovasi dan Eksperimen

Budaya inovasi dan eksperimen dapat menciptakan lingkungan yang mendukung inovasi dan pengujian teknologi baru. Mendorong tim untuk berinovasi dan bereksperimen dengan teknologi baru. Menyediakan sumber daya dan dukungan untuk proyek-proyek inovatif. Mengakui dan menghargai keberhasilan dan pembelajaran dari eksperimen teknologi.

6. Menyediakan Pelatihan dan Pengembangan Keterampilan Teknologi

Pengembangan keterampilan dapat memastikan bahwa karyawan memiliki keterampilan dan pengetahuan yang diperlukan untuk memanfaatkan teknologi secara efektif. Menyediakan pelatihan reguler tentang teknologi terbaru dan alat digital. Mengembangkan program pengembangan keterampilan untuk karyawan. Mendorong pembelajaran berkelanjutan dan pemanfaatan teknologi (Assa & Dachi, 2023).

7. Mengelola Perubahan Teknologi

Perubahan teknologi dapat mengelola proses perubahan yang terkait dengan adopsi teknologi baru untuk memastikan transisi yang mulus. Mengembangkan rencana manajemen perubahan untuk memperkenalkan teknologi baru. Melibatkan pemangku kepentingan dalam proses perubahan dan mengatasi resistensi. Memantau dan mengevaluasi hasil perubahan untuk memastikan keberhasilan implementasi (Tulungen, Saerang, et al., 2022).

8. Mengoptimalkan Pengalaman Pelanggan dengan Teknologi

Pengalaman pelanggan dapat menggunakan teknologi untuk meningkatkan interaksi dan kepuasan pelanggan. Menerapkan alat dan platform digital untuk meningkatkan layanan pelanggan. Menggunakan data pelanggan untuk personalisasi dan meningkatkan pengalaman pengguna. Mengumpulkan umpan balik pelanggan untuk terus-menerus meningkatkan produk dan layanan.

9. Memantau dan Mengevaluasi Kinerja Teknologi

Evaluasi kinerja teknologi dapat mengukur efektivitas teknologi yang diterapkan dan membuat penyesuaian jika diperlukan. Menetapkan metrik kinerja untuk mengevaluasi teknologi. Mengumpulkan dan menganalisis data tentang penggunaan dan hasil teknologi. Mengidentifikasi area untuk perbaikan dan membuat perubahan berdasarkan evaluasi kinerja (Roihanun et al., 2023).

10. Mengembangkan Kemitraan Teknologi Strategis

Menjalinkan kemitraan dengan penyedia teknologi dan mitra strategis untuk mendapatkan akses ke teknologi terbaru dan dukungan tambahan. Mencari dan menjalin kemitraan dengan vendor teknologi yang dapat mendukung kebutuhan organisasi. Menyusun perjanjian kemitraan yang jelas dan saling menguntungkan. Berkolaborasi dengan mitra untuk mengeksplorasi peluang teknologi baru. Dengan menerapkan strategi teknologi yang komprehensif ini, pemimpin digital dapat memastikan bahwa organisasi mereka tidak hanya tetap kompetitif di pasar yang berubah dengan cepat, tetapi juga memanfaatkan teknologi secara maksimal untuk mencapai keberhasilan jangka panjang.

C. Inovasi dan Transformasi Digital

Inovasi teknologi dan transformasi digital adalah dua elemen krusial dalam kepemimpinan digital yang membantu organisasi tetap relevan dan kompetitif di era modern (Setiyono & Maharani, 2023). Berikut adalah penjelasan mendalam tentang bagaimana keduanya berperan dalam kepemimpinan digital.

1. Inovasi Teknologi dalam Kepemimpinan Digital

Inovasi teknologi merujuk pada pengembangan dan penerapan teknologi baru yang dapat memperbaiki proses, produk, atau layanan. Dalam konteks kepemimpinan digital, inovasi teknologi adalah kunci untuk:

- a. Memacu Pertumbuhan dan Diferensiasi

Penerapan Teknologi Baru: Mengadopsi teknologi terbaru seperti kecerdasan buatan (AI), machine learning, Internet of Things (IoT), dan blockchain dapat membuka peluang baru dan menciptakan keunggulan kompetitif. Pengembangan Produk dan Layanan Baru: Inovasi memungkinkan pengembangan produk dan layanan baru yang lebih baik dan lebih sesuai dengan kebutuhan pelanggan, meningkatkan nilai tambah bagi organisasi.

b. Meningkatkan Efisiensi Operasional

Otomatisasi Proses: Teknologi otomatisasi seperti Robotic Process Automation (RPA) dapat mengurangi beban kerja manual, mempercepat proses, dan mengurangi kesalahan. Optimasi Sumber Daya: Alat dan platform teknologi dapat digunakan untuk mengoptimalkan penggunaan sumber daya, termasuk manajemen rantai pasokan, tenaga kerja, dan anggaran (Septiana & Hidayati, 2022).

c. Menyediakan Pengalaman Pelanggan yang Lebih Baik

Personalisasi: Teknologi seperti analitik data dan AI dapat digunakan untuk menawarkan pengalaman yang lebih personal dan relevan kepada pelanggan. Interaksi yang Lebih Baik: Platform digital dan alat komunikasi canggih memungkinkan interaksi yang lebih cepat dan lebih efisien antara pelanggan dan Perusahaan (Tulungen, Saerang, et al., 2022).

2. Transformasi Digital dalam Kepemimpinan Digital

Transformasi digital adalah proses menyeluruh di mana organisasi mengintegrasikan teknologi digital ke dalam semua aspek bisnisnya untuk meningkatkan kinerja dan menciptakan nilai. Dalam kepemimpinan digital, transformasi digital melibatkan:

a. Mengubah Model Bisnis

Digitalisasi Model Bisnis: Mengadaptasi model bisnis untuk memanfaatkan teknologi digital, seperti beralih dari model berbasis produk ke model berbasis layanan atau berlangganan. Pendekatan Berbasis Data: Menggunakan data untuk memahami pasar dan pelanggan secara lebih mendalam dan membuat keputusan bisnis yang lebih baik (Purnomo et al., 2021).

b. Menerapkan Teknologi di Seluruh Organisasi

Integrasi Sistem: Mengintegrasikan sistem dan proses yang berbeda dalam organisasi untuk meningkatkan koordinasi dan efisiensi. **Adopsi Alat Kolaborasi:** Menggunakan alat kolaborasi digital untuk meningkatkan komunikasi dan kerjasama tim, terutama dalam lingkungan kerja yang semakin remote.

c. Mengelola Perubahan Budaya dan Organisasi

Perubahan Budaya: Menciptakan budaya yang mendukung inovasi dan perubahan dengan mengatasi resistensi terhadap teknologi baru dan mendorong pembelajaran berkelanjutan (Diarani Ariesta Wulandari, Yasir Arafat, 2022).

Pengembangan Keterampilan: Melatih karyawan untuk menggunakan teknologi baru dan beradaptasi dengan perubahan proses.

d. Meningkatkan Pengalaman Pelanggan dan Operasional

Transformasi Layanan Pelanggan: Menggunakan teknologi untuk meningkatkan cara layanan pelanggan disampaikan, seperti melalui chatbot, aplikasi mobile, dan platform self-service.

Optimasi Proses Internal: Menerapkan teknologi untuk meningkatkan efisiensi dan efektivitas proses internal, seperti manajemen proyek, keuangan, dan operasi (Helmina Dewi & Lazwardi, 2022).

Dengan mengintegrasikan inovasi teknologi dan transformasi digital secara efektif, pemimpin digital dapat memastikan bahwa organisasi mereka tidak hanya mengikuti perkembangan teknologi tetapi juga memimpin dalam menciptakan solusi baru, meningkatkan efisiensi, dan memberikan nilai tambah kepada pelanggan (Emidar et al., 2023).

BAB. VI

PENUTUP

A. Kesimpulan

Terdapat pengaruh langsung positif kepemimpinan terhadap kinerja organisasi. Serta juga terdapat nilai hubungan positif antara gaya kepemimpinan transformasional dan kinerja organisasi. Dengan nilai sebesar keterandalan 2.292 Kepemimpinan digital disini dapat berpengaruh positif terhadap komitmen kinerja dari organisasi. Kepemimpinan digital dan kemampuan digital disini juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja organisasi dengan nilai X^2 sebesar 32,718 dengan probabilitas 138 dan nilai $0,975 < 0,9556$ lebih besar dan berpengaruh.

Kepemimpinan digital memiliki banyak manfaat yang dapat secara signifikan meningkatkan kinerja dan daya saing organisasi di era modern. Berikut adalah beberapa manfaat utama dari kepemimpinan digital yaitu peningkatan Efisiensi Operasional: Kepemimpinan digital mendorong penerapan teknologi yang dapat mengotomatisasi proses dan meningkatkan efisiensi operasional. Ini dapat mengurangi waktu dan biaya yang dibutuhkan untuk menyelesaikan tugas-tugas rutin dan memungkinkan alokasi sumber daya yang lebih optimal.

Inovasi yang lebih cepat dengan memanfaatkan teknologi dan data, pemimpin digital dapat mempercepat proses inovasi. Ini membantu organisasi untuk cepat beradaptasi dengan tren pasar terbaru dan memenuhi kebutuhan pelanggan dengan lebih efektif. Pengambilan Keputusan yang lebih baik dengan kepemimpinan digital memungkinkan penggunaan analitik data untuk membuat keputusan yang lebih baik dan lebih terinformasi. Data yang akurat dan relevan dapat membantu dalam merumuskan strategi yang lebih efektif dan dalam mengidentifikasi peluang serta risiko.

Peningkatan pengalaman pelanggan adanya teknologi digital memungkinkan personalisasi yang lebih baik dan responsif terhadap kebutuhan pelanggan. Pemimpin digital dapat menerapkan alat dan platform untuk meningkatkan interaksi dan kepuasan pelanggan, serta memperbaiki layanan dan

produk. Fleksibilitas dan adanya adaptasi merupakan kepemimpinan digital memfasilitasi budaya kerja yang lebih fleksibel dengan memanfaatkan alat kolaborasi digital. Ini memungkinkan tim untuk bekerja secara remote atau dari lokasi yang berbeda, yang dapat meningkatkan produktivitas dan adaptabilitas organisasi. Pengelolaan risiko yang lebih baik yaitu dengan adanya teknologi canggih, pemimpin dapat memantau dan mengelola risiko lebih efektif. Ini termasuk risiko keamanan siber, risiko operasional, dan risiko terkait dengan perubahan pasar atau teknologi. Pengembangan dari adanya karyawan dan budaya organisasi: Kepemimpinan digital sering kali mencakup investasi dalam pelatihan dan pengembangan keterampilan karyawan untuk memastikan mereka tetap relevan dan terampil. Ini juga membantu menciptakan budaya inovasi dan pembelajaran berkelanjutan di dalam organisasi.

Peningkatan kolaborasi dan komunikasi dari alat digital yang tepat dapat meningkatkan komunikasi dan kolaborasi antar tim, baik di dalam maupun di luar organisasi. Ini mendukung kerja tim yang lebih terkoordinasi dan memfasilitasi pertukaran ide yang lebih efisien. Keunggulan kompetitif dari organisasi yang dipimpin secara digital sering kali memiliki keunggulan kompetitif karena mereka dapat lebih cepat menanggapi perubahan pasar, memanfaatkan teknologi terbaru, dan mengoptimalkan operasi mereka dengan lebih baik. Keterlibatan Stakeholder yang lebih baik juga teknologi digital memungkinkan keterlibatan yang lebih baik dengan berbagai stakeholder, termasuk pelanggan, pemasok, dan mitra. Pemimpin digital dapat menggunakan platform digital untuk berinteraksi secara langsung dan membangun hubungan yang lebih kuat. Pengelolaan sumber daya yang lebih efektif yaitu dengan memanfaatkan teknologi, pemimpin dapat mengelola sumber daya secara lebih efektif dan efisien, termasuk pengelolaan inventaris, anggaran, dan tenaga kerja. Secara keseluruhan, kepemimpinan digital memungkinkan organisasi untuk tidak hanya bertahan dalam lingkungan bisnis yang berubah dengan cepat, tetapi juga untuk berkembang dan memanfaatkan peluang yang diciptakan oleh kemajuan teknologi.

B. Saran

Penelitian tentang kepemimpinan digital adalah area yang sangat relevan, mengingat perubahan teknologi yang pesat dan dampaknya terhadap cara organisasi dikelola. Berikut beberapa saran untuk penelitian kepemimpinan digital di masa depan serta peluang yang dapat dieksplorasi. Kecerdasan Buatan (AI) dan Pembelajaran Mesin: Penelitian bagaimana AI dan algoritma pembelajaran mesin mempengaruhi pengambilan keputusan dan strategi kepemimpinan. Blockchain: Evaluasi potensi blockchain dalam meningkatkan transparansi dan akuntabilitas dalam kepemimpinan organisasi.

Strategi Digital dan Inovasi: Meneliti bagaimana pemimpin dapat memfasilitasi transformasi digital dan mendorong budaya inovasi. Manajemen Perubahan: Analisis strategi yang efektif untuk mengelola perubahan teknologi dan adaptasi karyawan. Keterampilan Digital yang Dibutuhkan: Identifikasi keterampilan digital yang diperlukan untuk pemimpin masa depan, seperti kemampuan analisis data dan manajemen teknologi. Pengembangan Keterampilan: Eksplorasi metode pelatihan dan pengembangan untuk mempersiapkan pemimpin menghadapi tantangan digital. Budaya dan Etika: Penelitian tentang bagaimana kepemimpinan digital membentuk budaya organisasi dan mempengaruhi etika kerja. Keterlibatan dan Motivasi Karyawan: Menilai dampak kepemimpinan digital terhadap keterlibatan dan motivasi karyawan di era digital. Keamanan dan Privasi Data: Meneliti tantangan dalam mengelola keamanan dan privasi data serta peran pemimpin dalam mengatasi isu-isu terkini.

Analitik Data untuk Pengambilan Keputusan: Mengkaji bagaimana pemimpin dapat memanfaatkan data besar (big data) untuk membuat keputusan yang lebih baik. Model Kepemimpinan Baru: Mengidentifikasi dan mengevaluasi model kepemimpinan baru yang muncul dari tren teknologi, seperti kepemimpinan berbasis data atau kepemimpinan berbasis AI. Kreativitas dalam Kepemimpinan: Penelitian tentang bagaimana teknologi digital dapat digunakan untuk merangsang kreativitas dan pemecahan masalah dalam kepemimpinan. Manajemen Tim Virtual: Meneliti strategi untuk mengelola tim jarak jauh dan virtual secara efektif. Teknologi Kolaborasi: Evaluasi alat dan platform kolaborasi digital yang mendukung kepemimpinan jarak jauh. Ketimpangan Digital: Analisis dampak

ketimpangan digital terhadap kepemimpinan dan bagaimana pemimpin dapat mengatasi ketimpangan ini. Kolaborasi Multidisiplin: Mengintegrasikan wawasan dari berbagai bidang seperti psikologi, teknologi informasi, dan manajemen untuk pendekatan yang lebih holistik terhadap kepemimpinan digital.

Studi Kasus dan Best Practices: Melakukan studi kasus terhadap organisasi yang berhasil dalam transformasi digital untuk memahami praktik terbaik dan pelajaran yang dapat diterapkan. Inovasi Teknologi Terbaru: Mengamati dan mengevaluasi dampak dari inovasi teknologi terbaru yang muncul, seperti metaverse atau 5G, terhadap kepemimpinan. Penelitian yang mendalam di bidang ini dapat membantu organisasi dan individu mempersiapkan diri menghadapi tantangan dan memanfaatkan peluang yang ditawarkan oleh kemajuan teknologi digital.

Daftar Pustaka

- Akbar, A. F. (2022). Relevansi Ajaran Kepemimpinan Belandaskan Filosofis Asta Bratha di Era Milenial. *Social, Humanities, and Educational Studies (SHEs): Conference Series*, 5(1), 63. <https://doi.org/10.20961/shes.v5i1.57774>
- Assa, A. F., & Dachi, A. (2023). Pengaruh Disiplin Kerja, Gaya Kepemimpinan, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan B2N Digital Fotocopy. *Komitmen: Jurnal Ilmiah Manajemen*, 4(1), 167–176. <https://doi.org/10.15575/jim.v4i1.23740>
- 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>
- Diarani Ariesta Wulandari, Yasir Arafat, R. (2022). Digital Literacy Governance Management in SMA Negeri Sumatera Selatan. *JMKSP (Jurnal Manajemen, Kepemimpinan, Dan Supervisi Pendidikan)*, 41(2), 77–86.
- Effendi, Y. R. (2022). Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah Dalam Pengimplementasian Program Pendidikan Karakter di Era Global. *JDMP (Jurnal Dinamika Manajemen Pendidikan)*, 6(1). <https://doi.org/10.26740/jdmp.v6n1.p17-32>
- Emidar, Indriyani, V., & Gustia Ningsih, A. (2023). The Effect of Digital Literacy and Writing Skills on The Skills of Developing Teaching Materials for Prospective Teacher Students. *JMKSP (Jurnal Manajemen, Kepemimpinan, Dan Supervisi Pendidikan)*, 8(2), 666–682. <https://doi.org/10.31851/jmksp.v8i2.11457>
- Guarango, P. M. (2022). Analisis Kepemimpinan Digital Terhadap Manajemen Pondok dan Kemampuan Digital Santri. *Journal Manajemen Pendidikan Islam*, 2(8.5.2017), 2003–2005.
- Helmina Dewi, W., & Lazwardi, D. (2022). Gaya Kepemimpinan Kepala Madrasah Dalam Meningkatkan Kualitas Pendidikan Pada Era Digital. *Mindset: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 1, 54–61. <https://doi.org/10.58561/mindset.v1i1.29>

- Ibrahim, R. K., & Aldawsari, A. N. (2023). Relationship between digital capabilities and academic performance: the mediating effect of self-efficacy. *BMC Nursing*, 22(1), 1–11. <https://doi.org/10.1186/s12912-023-01593-2>
- Isabella, S. S. A. H. (2023). Peningkatan Kemampuan Literasi Digital pada Mahasiswa dalam Pengembangan Organisasi dan Kepemimpinan. *Jurnal Abdimas Mandiri*, 7(2), 85–93. <https://doi.org/10.36982/jam.v7i2.3130>
- Jusnani, H., Isjoni, I., & Natuna, D. A. (2021). Pengaruh Literasi Digital Dan Optimisme Terhadap Kepemimpinan Visioner Kepala Smp Kota Pekanbaru. *Jurnal JUMPED (Jurnal Manajemen Pendidikan)*, 9(2), 206. <https://doi.org/10.31258/jmp.9.2.p.206-215>
- Lestari, N. W. (2021). Studi Kepemimpinan Digital Dan Kepemimpinan Kreatif Yang Mempengaruhi Inovasi Di Umkm Jatimulya Bekasi Jawa Barat. *Parameter*, 5(2), 97–106. <https://doi.org/10.37751/parameter.v5i2.152>
- Mayasari, N., Dewantara, R., & Yuanti, Y. (2023). Pengaruh Kecerdasan Buatan dan Teknologi Pendidikan terhadap Peningkatan Efektivitas Proses Pembelajaran Mahasiswa di Jawa Timur. *Jurnal Pendidikan West Science*, 1(12), 851–858. <https://doi.org/10.58812/jpdws.v1i12.863>
- Nastain, N. (2021). Persinggungan Kepemimpinan Transformasional Dengan Kepemimpinan Visioner Dan Situasional. *Jurnal Manajemen Pendidikan*, 10(1), 1–10. <https://doi.org/10.21009/jmp.v10i1.21950>
- Nirmala, D. Y. (2023). Tinjauan Kritis Tempat Kerja Digital dan Kinerja Organisasi melalui Pengaruh Moderat dari Kompetensi Kepemimpinan Digital. *Journal of Research in Management Business and Social Science*, 1(2), 114–136. <https://journal-mbs.com/index.php/mbs/article/view/12>
- Nurshinta, Vira Deyana Cindy, & Osly Usman. (2024). The Influence of Digital Leadership on Organizational Performance in Jakarta. *International Student Conference on Business, Education, Economics, Accounting, and Management (ISC-BEAM)*, 1(1), 621–642. <https://doi.org/10.21009/isc-beam.011.44>
- Purnomo, V. S. V., Tejasukmana, S. A., & Juniarti. (2021). Pengaruh Digital Leadership terhadap Kinerja Perusahaan Startup di Jawa Timur. *Business Accounting Review*, 9(2). <https://publication.petra.ac.id/index.php/akuntansi->

bisnis/article/view/13404

- Rifad, M., Alhabsyi, F., & Nadirah, S. (2023). Kepemimpinan Transformatif Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kemampuan Literasi Digital Tenaga Pendidik di SD Alkhairaat 1 Palu. *Jurnal Integrasi Manajemen Pendidikan*, 2(1), 49–58. <https://doi.org/10.24239/jimpe.v2i1.1866>
- Rochmawati, D. R., Arya, I., & Zakariyya, A. (2023). Manfaat Kecerdasan Buatan Untuk Pendidikan. *Jurnal Teknologi Komputer Dan Informatika*, 2(1), 124–134. <https://doi.org/10.59820/tekomin.v2i1.163>
- Roihanun, R., Zamroni, Z., & Salehudin, M. (2023). Pengaruh Kepemimpinan Kepala Madrasah Wanita Dan Manajemen Sekolah Berbasis Digital Terhadap Kompetensi Guru Madrasah. *EDUSAINTEK: Jurnal Pendidikan, Sains Dan Teknologi*, 11(1), 159–173. <https://doi.org/10.47668/edusaintek.v11i1.1000>
- Sabat, K. K. (2021). Kepemimpinan Ideal Bagi Generasi Milenial. *HARVESTER: Jurnal Teologi Dan Kepemimpinan Kristen*, 6(2), 149–159. <https://doi.org/10.52104/harvester.v6i2.59>
- Septiana, M., & Hidayati, D. (2022). Kepemimpinan Guru Dalam Pembelajaran Di Era Digital. *Manajemen Pendidikan*, 17(2), 101–116. <https://doi.org/10.23917/jmp.v17i2.19354>
- Setiyono, A., & Maharani, P. D. (2023). *Kepemimpinan digital: analisis bibliometrik*. 18(1).
- T, P., Djati, S. P., & Tanti P., E. (2023). The Effect of Digital Leadership, organizational culture, digital competence and organization's commitment on Organizational Performance: Information Technology System in Indonesian Navy. *International Journal of Scientific Research and Management*, 11(04), 4833–4846. <https://doi.org/10.18535/ijstrm/v11i04.em06>
- Tulungen, E. E. W., Saerang, D. P. E., & 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>
- Tulungen, E. E. W., Tewal, B., & Pandowo, M. (2022). The Role of Digital Leadership Mediated by Digital Skill in Improving Organizational

- Performance. *Journal of Accounting Research, Organization and Economics*, 5(2), 156–171. <https://doi.org/10.24815/jaroe.v5i2.26182>
- Unawekla, A. C., & Loisa, R. (2021). Analisis Pengaruh Work Life Balance, Gaya Kepemimpinan, dan Lingkungan Kerja terhadap Keinginan Pindah Kerja pada Generasi Milenial. In *Jurnal Manajemen Bisnis dan Kewirausahaan* (Vol. 5, Issue 6, p. 605). <https://doi.org/10.24912/jmbk.v5i6.15084>
- Vuorikari, R., Jerzak, N., Karpinski, Z., Pokropek, A., & Tudek, J. (2022). Measuring Digital Skills across the EU: Digital Skills Indicator 2.0. *Publications Office of the European Union*, 1–21. <https://doi.org/10.2760/897803>
- Wujarso, R., Seno Pitoyo, B., Prakoso, R., Studi Manajemen, P., Tinggi Ilmu Ekonomi Jayakarta, S., Bhayangkara Jakarta Raya, U., & Pancasila, U. (2023). Peran Kepemimpinan Digital Dalam Era Digital. *Journal of Information System, Applied, Management, Accounting and Research*, 7(1), 1–9. <https://doi.org/10.52362/jisamar.v7i1.720>
- Zaini Miftach. (2018). *Konsep Total Quality Management*. 53–54.

Jadwal Pelaksanaan

No	Jenis Kegiatan	Januari	Februrari	Maret	April	Mei	Juni	Juli
1.	Pra Penelitian							
	FGD Workshop							
	Bimbingan Pengumpulan Data							
2.	Penelitian							
	Pengumpulan Data							
	Pasca Penelitian							
	Analisis Data dan Triangulasi Data							
	FGD Penyusunan Draft pelaporan							
3.	Penyusunan Laporan dan Seminar Hasil Penelitian							
	Penyempurnan Hasil Penelitian Antara							
	Penjilidan dan Penyusunan Laporan Akhir							
4.	Penyusunan Laporan Keuangan							

	Dummy Buku							
	Draft Artikel							
	Prelims Buku							
	Pendampingan Artikel							
	Proof Reading Artikel							
	Submit dan Cetak Buku							
	Tahap Review dan Penyempurnaan Buku.							

J. Rancangan Anggaran Belanja (RAB)

Rencana Anggaran Belanja Penelitian terlampir

K. Biodata Peneliti

A. BIODATA PENELITI

PENELITI 1		
1.	Nama Lengkap dan Gelar	: Dr. H. Atiqullah, S.Ag., M.Pd
2.	NIP/ID Peneliti	: 197305041999031015
3.	ID Jurnal Bereputasi	: -
4.	Pangkat/Jabatan Fungsional	: Lektor Kepala/IV C
5.	Jenis Kelamin	: Laki-laki
6.	Tempat dan Tanggal Lahir	: Pamekasan, 04 Mei 1973
7.	No. HP	: 08123 108 158
8.	Email	: atiqullah@iainmadura.ac.id
9.	Riwayat Pendidikan	: S3 Manajemen Pendidikan PPs Universitas Negeri Malang
10.	Pengalaman Penelitian	: Korelasi Spiritual Leadership dan Enterpreunership Innovation terhadap Resilent Organization dalam menghadapi era digital di Pondok Pesantren Puncak Darussalam

PENELITI 2		
1.	Nama Lengkap dan Gelar	: Adin Lazuardy Firdiansyah, M.Mat.
2.	NIP/ID Peneliti	: 199105232021112513 / 2123059105174
3.	ID Jurnal Bereputasi	: 1999878789
4.	Pangkat/Jabatan Fungsional	: Asisten Ahli
5.	Jenis Kelamin	: Laki-laki
6.	Tempat dan Tanggal Lahir	: Probolinggo, 23 Mei 1991
7.	No. HP	: 081529956733
8.	Email	: adin.lazuardy@iainmadura.ac.id
9.	Riwayat Pendidikan	: S2 Matematika
10.	Pengalaman Penelitian	: Menulis artikel ilmiah di jurnal Sinta 3 dan Sinta 2

PENELITI 3		
1.	Nama Lengkap dan Gelar	: Mohammad Imam Sufiyanto, S.Si., S.Pd., M.Pd
2.	NIP/ID Peneliti	: 198701302023211013
3.	ID Jurnal Bereputasi	: KFA-4106-2024
4.	Pangkat/Jabatan Fungsional	: Aisten Ahli/III b

5.	Jenis Kelamin	: Laki-laki
6.	Tempat dan Tanggal Lahir	: 30 Januari 1987
7.	No. HP	: 085232678786
8.	Email	: bersamabiologi@gmail.com
9.	Riwayat Pendidikan	: S2 Pendidikan Biologi
10.	Pengalaman Penelitian	: Menulis Buku dan Artikel Pada Jurnal

PENELITI 4		
1.	Nama Lengkap dan Gelar	: Tria Ayu Wulandari.
2.	NIM/ID Peneliti	: 22380042015
3.	ID Jurnal Bereputasi	: -
4.	Pangkat/Jabatan Fungsional	: -
5.	Jenis Kelamin	: Perempuan
6.	Tempat dan Tanggal Lahir	: Pamekasan, 30 Agustus 2001
7.	No. HP	: +62 852-5898-5599
8.	Email	: triaayuwulandari@iainmadura.ac.id
9.	Riwayat Pendidikan	: Mahasiswa Pasca aktif di IAIN Madura
10.	Pengalaman Penelitian	: Menulis artikel di Jurnal sinta 3

Lampiran Angket Penelitian

No.	Soal Angket Penelitian	Skor boleh dicentang (V)					Keterangan
		1	2	3	4	5	
1.	Seberapa sering Anda menggunakan teknologi digital dalam kegiatan akademik Anda di perguruan tinggi?						
2.	Sejauh mana kepemimpinan digital di perguruan tinggi mendorong adopsi teknologi digital di lingkungan akademik?						
3.	Bagaimana penilaian Anda terhadap kejelasan visi dan strategi digital yang diimplementasikan oleh pimpinan perguruan tinggi?						
4.	Seberapa efektif komunikasi digital pimpinan perguruan tinggi dalam menyampaikan tujuan dan arah strategis institusi kepada seluruh anggota komunitas akademik?						
5.	Seberapa terlibat pimpinan perguruan tinggi dalam mendorong pengembangan kemampuan digital bagi staf dan mahasiswa?						
6.	Sejauh mana kepemimpinan digital mendorong kolaborasi antarunit atau antardepartemen dalam menerapkan inovasi digital di perguruan tinggi?						
7.	Seberapa sering Anda mengikuti pelatihan atau workshop terkait kemampuan digital yang diselenggarakan oleh perguruan tinggi?						

8.	Seberapa jelas peran dan tanggung jawab masing-masing unit atau departemen dalam strategi digital perguruan tinggi?						
9.	Seberapa efektif implementasi kebijakan digital dalam meningkatkan efisiensi operasional perguruan tinggi?						
10.	Seberapa baik perguruan tinggi mengukur dan mengevaluasi dampak dari inisiatif digital yang diterapkan?						
11.	Seberapa mudah akses Anda terhadap sumber daya digital yang diperlukan dalam kegiatan akademik Anda di perguruan tinggi?						
12.	Seberapa sering Anda merasa bahwa sistem digital yang ada di perguruan tinggi tidak memenuhi kebutuhan Anda?						
13.	Sejauh mana kepemimpinan perguruan tinggi mendukung adaptasi kurikulum untuk mencerminkan perubahan teknologi dan kebutuhan pasar kerja?						
14.	Seberapa besar dukungan dan respon dari pimpinan perguruan tinggi terhadap masukan dan saran terkait inovasi digital dari anggota komunitas akademik?						
15.	Bagaimana penilaian Anda terhadap kesesuaian infrastruktur teknologi digital di perguruan tinggi dengan kebutuhan saat ini?						
16.	Seberapa sering Anda merasa bahwa kepemimpinan perguruan tinggi mengambil tindakan proaktif dalam						

	menangani tantangan atau hambatan terkait teknologi digital?						
17.	Seberapa efektif pimpinan perguruan tinggi dalam memfasilitasi kerjasama dengan pihak eksternal untuk mendukung inisiatif digital di perguruan tinggi?						
18.	Sejauh mana Anda merasa terlibat dalam proses pengambilan keputusan terkait strategi digital di perguruan tinggi?						
19.	Bagaimana penilaian Anda terhadap transparansi dan akuntabilitas pimpinan perguruan tinggi dalam pengelolaan inisiatif digital?						
20.	Seberapa sering layanan digital dipakai oleh para akademisi termasuk didalamnya adalah tenaga kependidikan dan para pelaku organisasi Pendidikan di lingkungan kampus?						

Kisi-kisi angket digital leadership

Dimensi	Indikator	Jumlah
<i>Functional Skill And Beyond</i>	Kemampuan ICT Skills	1-3
<i>Creativity</i>	1. Kreasi produk atau keluaran dalam berbagai format dan model dengan memanfaatkan teknologi digital.	4-6
	2. kemampuan berpikir kreatif dan imajinatif meliputi perencanaan, merajut konten, mengeksplorasi ide-ide dan mengontrol proses kreatifitas	7-9
<i>Collaboration</i>	1. Kemampuan berpartisipasi dalam ruang digital	10-13

	2. Mampu menjelaskan dan menegosiasikan gagasan-gagasan dengan orang lain di grup	14-16
<i>Communication</i>	1. Mampu berkomunikasi melalui media teknologi digital	17-19
	2. Kemampuan memahami dan mengerti audiens (sehingga ketika membuat konten mereka memperkirakan kebutuhan audiens dan dampaknya)	20-22
<i>The Ability To Find And Select Information</i>	Kemampuan mencari dan menyeleksi informasi	23-25
<i>Critical Thinking And Evaluation</i>	Mampu berkontribusi, menganalisis dan menajamkan berpikir kritis saat berhadapan dengan informasi	26-28
<i>Cultural And Social Understanding</i>	Sejalan dengan konteks pemahaman sosial dan budaya	29
<i>E-Safety</i>	Menjamin keamanan saat pengguna bereksplorasi, berkreasi, berkolaborasi dengan teknologi digital	30

Angket Penelitian Tentang *Digital Leadership* Bagi Mahasiswa

Nama :

Jenis Kelamin :

Petunjuk Pengisian

Berikut ini terdapat sejumlah pernyataan-pernyataan. Pernyataan tersebut akan membantu mengenali perasaan sebagaimana melihat diri sendiri dan bagaimana mengetahui kejenuhan belajar mahasiswa.

Bacalah setiap pernyataan dengan seksama, lalu pilihlah salah satu dari kelima alternatif jawaban yang tersedia yang dirasakan paling sesuai dengan gambaran diri sendiri.

Daftar Item Angket

No	Pertanyaan	Alternatife Jawaban				
		SS	S	CS	TS	STS
1	Saya mampu menggunakan teknologi digital untuk mengoperasikan computer dan perangkat lunak					
2	Saya mampu menciptakan informasi untuk manfaat dalam suatu kumpulan di media sosial					
3	Saya mampu meningkatkan fasilitas publik yang mendukung kepemimpinan digital					
4	Dengan kemampuan saya terhadap informasi digital dan Saya selalu mencari tahu dan juga bisa membandingkan kemampuan dari sebuah produk melalui internet					
5	Saya meningkatkan keterampilan melalui percobaan sains yang diajarkan dalam tutorial online di internet					
6	Saya mengetahui tentang bandwith, HTML, HTTP, dan URL					
7	Saya membuat konten pembelajaran, dan ramah lingkungan sehingga orang lain dapat mengikutinya					
8	Saya bisa mengoperasikan perangkat lunak dan keras demi terciptanya koordinasi dalam aspek koordinasi organisasi kinerja yang baik dan berkesinambungan sehingga menciptakan data digital yang baik					
9	Saya bisa mengoperasikan jenis perangkat lunak lainnya sehingga mampu menciptakan layanan dari pembelajaran yang cepat dan mudah dimengerti					
10	Dengan kepemimpinan digital saya juga dapat melakukan kerja sama baik dalam bentuk kerja ataupun dalam pembelajaran dengan orang lain					
11	Melalui ICT saya tidak harus bertemu langsung, dan saya memanfaatkan teknologi untuk berbicara dengan orang					
12	Saya sering mengadakan dan mengikuti seminar-seminar berbentuk online/daring					
13	Dalam komunikasi online baik saya, dosen, dan teman-teman yang lain mengutarakan berbagai pendapat dalam ruang lingkup pembelajaran					
14	Melalui teknologi saya sering ikut bergabung dalam komunitas-komunitas yang bermanfaat					
15	Saya juga dapat mengembangkan kecerdasan buatan dan bisa bekerja sama dengan orang lain					
16	Mampu memanfaatkan berbagai jenis aplikasi agar dapat berkomunikasi dengan keluarga, teman, dan kerabat lainnya					

17	Saya mampu menggunakan aplikasi WA, Instagram, dan aplikasi yang lain untuk melatih kemampuan digital					
18	Saya menjelaskan kepada orang lain apa manfaat, kegunaan dan dampak dalam menggunakan ICT					
19	Melalui internet saya dapat mengakses berbagai macam informasi yang dibutuhkan					
20	Saya mengetahui informasi dalam bentuk hypertext atau format multimedia					
21	Sebelum menggunakan informasi dari internet, maka terlebih dahulu saya akan melakukan analisa terhadap latar informasi					
22	Dengan adanya data digital akan mempermudah dalam mengambil keputusan yang sesuai					
23	Saya dapat dengan mudah menggunakan beberapa jenis media untuk mendapatkan kebenaran informasi yang telah di peroleh					
24	Sebelum menggunakan informasi dari internet, maka terlebih dahulu saya akan melakukan analisa terhadap latar informasi (Sesuai dengan kisi-kisi)					
25	Membatasi jenis file seperti pdf, doc, atau power point, lebih mudah mendapatkan informasi yang saya butuhkan. (baik untuk mahasiswa , dosen dan Dosen)					
26	Mengecek ulang informasi yang telah saya kumpulkan, sehingga saya merasa telah mendapatkan informasi secara lengkap					
27	Saya Memastikan secara tepat informasi tersebut sehingga informasi itu benar yang tersampai kepada orang lain sehingga tidak terjadinya berita Hoax					
28	Saya menulis karangan tentang kebudayaan dan sosial di media di internet					
29	Saya memberitakan dan menjelaskan kepada orang lain tentang visi, dan misi kampus yang sesuai dengan perkembangan digital					
30	Sebelum memulai kegiatan online atau seminar online, saya akan memastikan tidak akan ada orang yang akan membajak akun tersebut					
31	Sebelum menjadi mahasiswa apakah sudah mengetahui visi, misi, dari kampus yang anda tuju					
32	Saya sering kali dalam menggunakan internet mengalami gangguan bahkan data hilang setelah menggunggah					

33	Dengan adanya pengembangan digital apakah anda setuju dalam mengajak sholat dhuhur menggunakan pengembangan digital					
34	Saya selalu melihat dalam setiap kegiatan yang dilakukan perlu adanya tampilan digital dalam keputusan pimpinan kampus					
35	Perkembangan digital dapat memberikan perubahan pemikiran untuk peningkatan digital dan laju perkembangan kegiatan di kampus					

Angket Penelitian Tentang *Digital Leadership* Tenaga Kependidikan

Nama :

Jenis Kelamin :

Petunjuk Pengisian

Berikut ini terdapat sejumlah pernyataan-pernyataan. Pernyataan tersebut akan membantu mengenali perasaan sebagaimana melihat diri sendiri dan bagaimana mengetahui peningkatan dalam kinerja organisasi.

Bacalah setiap pernyataan dengan seksama, lalu pilihlah salah satu dari kelima alternatif jawaban yang tersedia yang dirasakan paling sesuai dengan gambaran diri sendiri.

Daftar Item Angket

No	Pertanyaan	Alternatife Jawaban				
		SS	S	CS	TS	STS
1	Saya mampu menggunakan teknologi digital untuk mengoperasikan computer					
2	Saya mampu menciptakan informasi untuk manfaat dalam suatu kumpulan sosial/organisasi					
3	Saya mampu meningkatkan fasilitas publik yang mendukung kepemimpinan digital					
4	Dengan kemampuan saya terhadap informasi digital dan Saya selalu mencari tahu dan juga bisa membandingkan kemampuan dari sebuah produk melalui internet					
5	Saya meningkatkan keterampilan melalui percobaan sains yang diajarkan dalam tutorial online di internet					
6	Saya mengetahui tentang bandwith, HTML, HTTP, dan URL untuk membuat produk aplikasi, mempermudah pekerjaan dari karyawan					
7	Saya membuat produk pembelajaran, termasuk penyempurnaan satu pintu agar organisasi kinerja lebih baik lagi dan ramah lingkungan sehingga orang lain dapat mengikuti kinerja kepemimpinan digital (redaksi bahasa)					
8	Saya bisa mengoperasikan perangkat lunak dan keras demi terciptanya koordinasi dalam aspek koordinasi organisasi kinerja yang baik dan berkesinambungan sehingga menciptakan data digital yang baik					
9	Saya bisa mengoperasikan jenis perangkat lunak lainnya sehingga mampu menciptakan layanan dari pembelajaran yang cepat dan mudah dimengerti					
10	Dengan kepemimpinan digital Saya juga dapat pula melakukan kerja sama yang baik dalam bentuk kerja ataupun dalam ekosistem kinerja					
11	Melalui ICT saya tidak harus bertemu langsung, dan saya memanfaatkan teknologi untuk berbicara dengan orang					
12	Saya sering mengadakan dan mengikuti seminar-seminar yang berbasis daring/online					
13	Dalam komunikasi online baik saya, dosen, dan teman-teman karyawan yang lain mengutarakan berbagai pendapat dalam membuat pembelajaran lebih baik dibawah kepemimpinan digital (Redaksi bahasa tidak dapat dipahami)					

14	Melalui teknologi saya sering ikut bergabung dalam komunitas-komunitas digital untuk mempercepat koordinasi dan kinerja agar lebih baik					
15	Saya juga dapat mengembangkan aplikasi berbasis satu koordinasi dan bisa bekerja sama dengan banyak pihak					
16	Mampu memanfaatkan aplikasi agar dapat berkomunikasi dengan keluarga, teman, dan kerabat yang lain melalui jarak jauh dan digitalisasi					
17	Saya Mampu menggunakan aplikasi WA, Instagram, dan aplikasi yang lain dengan mudah					
18	Saya menjelaskan kepada orang lain apa manfaat, kegunaan dan dampak dalam menggunakan ICT					
19	Melalui internet saya dapat mengakses berbagai macam informasi yang dibutuhkan					
20	Saya mengetahui informasi dalam bentuk hypertext atau format multimedia yang tersebar di sosmed					
21	Sebelum menggunakan informasi dari internet, maka terlebih dahulu saya akan melakukan analisa terhadap latar informasi yang tersebar luas					
22	Dengan adanya data digital akan mempermudah dalam mengambil keputusan yang sesuai					
23	Saya dapat dengan mudah menggunakan beberapa jenis media dan aplikasi untuk mendapatkan sebuah kebenaran informasi yang telah diperoleh					
24	Setelah mendownload beberapa data apakah data yang telah anda upload selalu memiliki kekhawatiran terhadap keamanan data di kampus					
25	Membatasi jenis file seperti pdf, doc, atau power point, lebih mudah mendapatkan informasi yang saya butuhkan. (baik untuk mahasiswa , dosen dan Dosen)					
26	Mengecek ulang informasi yang telah saya kumpulkan, sehingga saya merasa telah mendapatkan informasi secara lengkap					
27	Saya memastikan secara tepat informasi tersebut sehingga informasi itu benar yang tersampaikan kepada orang lain sehingga tidak terjadinya berita Hoax					
28	Saya menulis berita tentang digital dan kepemimpinan di sosial media/internet					
29	Saya memberitakan dan menjelaskan kepada orang lain tentang kebudayaan Indonesia dan kebudayaan di negara lain melalui kecakapan digital					
30	Sebelum memulai kegiatan online atau seminar online, saya akan memastikan tidak akan ada orang yang akan membajak akun tersebut					

31	Sebelum menjadi tenaga kependidikan apakah sudah mengetahui visi, misi, dari kampus yang anda bekerja saat ini					
32	Saya sering kali dalam menggunakan internet mengalami gangguan bahkan data hilang setelah menggunggah					
33	Dengan adanya pengembangan digital apakah anda setuju dalam mengajak sholat dhuhur menggunakan pengembangan digital					
34	Saya selalu melihat dalam setiap kegiatan yang dilakukan perlu adanya tampilan digital dalam keputusan pimpinan kampus					
35	Perkembangan digital dapat memberikan perubahan pemikiran untuk peningkatan digital dan laju perkembangan kegiatan di kampus					

Angket Penelitian Tentang *Digital Leadership* Dosen

Nama :

Jenis Kelamin :

Petunjuk Pengisian

Berikut ini terdapat sejumlah pernyataan-pernyataan. Pernyataan tersebut akan membantu mengenali perasaan sebagaimana melihat diri sendiri dan bagaimana mengetahui peningkatan dalam kinerja.

Bacalah setiap pernyataan dengan seksama, lalu pilihlah salah satu dari kelima alternatif jawaban yang tersedia yang dirasakan paling sesuai dengan gambaran diri sendiri.

Daftar Item Angket

No	Pertanyaan	Alternatife Jawaban				
		SS	S	CS	TS	STS
1	Saya mampu menggunakan teknologi digital untuk mengoperasikan computer					
2	Saya mampu menciptakan informasi untuk manfaat dalam suatu kumpulan sosial/organisasi					
3	Saya mampu meningkatkan fasilitas publik yang mendukung kepemimpinan digital					
4	Dengan kemampuan saya terhadap informasi digital dan Saya selalu mencari tahu dan juga bisa membandingkan kemampuan dari sebuah produk melalui internet					
5	Saya meningkatkan keterampilan melalui percobaan sains yang diajarkan dalam tutorial online di internet					
6	Saya mengetahui tentang bandwith, HTML, HTTP, dan URL untuk membuat produk aplikasi, mempermudah pekerjaan dari karyawan					
7	Saya membuat produk dan inovasi pembelajaran, termasuk penyempurnaan satu pintu agar organisasi kinerja lebih baik lagi dan ramah lingkungan sehingga orang lain dapat mengikuti kinerja kepemimpinan digital					
8	Saya bisa mengoperasikan perangkat lunak dan keras demi terciptanya koordinasi dalam aspek koordinasi organisasi kinerja yang baik dan berkesinambungan sehingga menciptakan data digital yang baik					
9	Saya bisa mengoperasikan jenis perangkat lunak lainnya sehingga mampu menciptakan layanan dari pembelajaran yang cepat dan mudah dimengerti					
10	Dengan kepemimpinan digital saya juga dapat pula melakukan kerja sama yang baik dalam bentuk kerja ataupun dalam ekosistem kinerja					
11	Melalui ICT saya tidak harus bertemu langsung, dan saya memanfaatkan teknologi untuk berbicara dengan orang					
12	Saya sering mengadakan dan mengikuti seminar- seminar yang berbasis daring/online					

13	Dalam komunikasi online baik saya, mahasiswa, dan teman-teman karyawan yang lain mengutarakan berbagai pendapat dalam membuat pembelajaran lebih baik dibawah kepemimpinan digital					
14	Melalui teknologi saya sering ikut bergabung dalam komunitas-komunitas digital untuk mempercepat koordinasi dan kinerja agar lebih baik					
15	Saya juga dapat mampu menggunakan aplikasi berbasis satu koordinasi dan bisa bekerja sama dengan banyak pihak					
16	Mampu memanfaatkan aplikasi agar dapat berkomunikasi dengan keluarga, teman, dan kerabat yang lain melalui jarak jauh dan digitalisasi					
17	Saya Mampu mengunakan aplikasi WA, Instagram, dan aplikasi yang lain dengan mudah					
18	Saya menjelaskan kepada orang lain apa manfaat, kegunaan dan dampak dalam menggunakan ICT					
19	Melalui internet saya dapat mengakses berbagai macam informasi yang dibutuhkan					
20	Saya mengetahui informasi dalam bentuk hypertext atau format multimedia yang tersebar di sosmed					
21	Sebelum menggunakan informasi dari internet, maka terlebih dahulu saya akan melakukan analisa terhadap latar informasi yang tersebar luas					
22	Dengan adanya data digital akan mempermudah dalam mengambil keputusan yang sesuai					
23	Saya dapat dengan mudah menggunakan beberapa jenis media dan aplikasi untuk mendapatkan sebuah kebenaran informasi yang telah diperoleh					
24	Setelah mendownload beberapa data apakah data yang telah anda upload selalu memiliki kekhawatiran terhadap keamanan data di kampus					
25	Membatasi jenis file seperti pdf, doc, atau power point, lebih mudah mendapatkan informasi yang saya butuhkan. (baik untuk mahasiswa , dosen dan Dosen)					
26	Mengecek ulang informasi yang telah saya kumpulkan, sehingga saya merasa telah mendapatkan informasi secara lengkap					
27	Saya memastikan secara tepat informasi tersebut sehingga informasi itu benar yang tersampaikan					

	kepada orang lain sehingga tidak terjadinya berita Hoax					
28	Saya menulis berita tentang digital dan kepemimpinan di sosial media/internet					
29	Saya memberitakan dan menjelaskan kepada orang lain tentang kebudayaan Indonesia dan kebudayaan di negara lain melalui kecakapan digital					
30	Sebelum memulai kegiatan online atau seminar online, saya akan memastikan tidak akan ada orang yang akan membajak akun tersebut					
31	Sebelum menjadi dosen apakah sudah mengetahui visi, misi, dari kampus yang anda bekerja saat ini					
32	Saya sering kali dalam menggunakan internet mengalami gangguan bahkan data hilang setelah menggunggah					
33	Dengan adanya pengembangan digital apakah anda setuju dalam mengajak sholat dhuhur menggunakan pengembangan digital					
34	Saya selalu melihat dalam setiap kegiatan yang dilakukan perlu adanya tampilan digital dalam keputusan pimpinan kampus					
35	Perkembangan digital dapat memberikan perubahan pemikiran untuk peningkatan digital dan laju perkembangan kegiatan di kampus					

Lembar Validasi dari validator

LEMBAR VALIDASI

INSTRUMEN PENELITIAN KEPEMIMPINAN DIGITAL

A. Pengantar

Lembar validasi ini digunakan untuk memperoleh penilaian Bapak/Ibu terhadap instrumen penelitian kepemimpinan digital pada penelitian yang telah kami susun sebagai tim peneliti. Kami mengucapkan terimakasih atas ketersediaan Bapak/Ibu menjadi validator dan mengisi lembar validasi ini.

B. Petunjuk

1. Peneliti memohon kesediaan Bapak/Ibu untuk memberikan tanda *checklist* (√) pada kolom penilaian yang sesuai dengan penilaian Bapak/Ibu
1. Peneliti memohon kesediaan Bapak/Ibu untuk memberikan keterangan dan saran terhadap bagian yang salah, serta masukan untuk instrumen penelitian kepemimpinan digital pada kolom yang tersedia

C. Penilaian Instrumen Kepemimpinan Digital

No Soal	Penilaian Pakar		Keterangan
	Relevan	Tidak Relevan	
1	√		
2	√		
3	√		

4	√		
5	√		
6	√		
7	√		
8	√		
9		√	“tertarik” merupakan ungkapan perasaan, kurang tepat optionnya dengan “sering, dll” (redaksi bahasa diganti atau option diganti, setuju, tidak setuju, dst)
10	√		
11	√		
12	√		
13	√		
14	√		
15	√		

D. Komentar Umum dan Saran

Skor yang dipasang harus lengkap, bukan hanya skor maksimum. Ada degradasi skor, sempurna 4, sampai disini 3, dan seterusnya. Dengan demikian skor bisa diberikan kalau jawaban siswa tidak benar sepenuhnya.

Pamekasan, 13 Agustus 2024

Validator



Dr. Yenny Suzana, M. Pd.
NIP. 196801211990032001

LEMBAR VALIDASI
INSTRUMEN ANKET PENELITIAN KEPEMIMPINAN
DIGITAL

A. Pengantar

Lembar validasi ini digunakan untuk memperoleh penilaian Bapak/Ibu terhadap instrumen angket penelitian kepemimpinan digital pada penelitian yang telah kami susun sebagai tim peneliti. Kami mengucapkan terimakasih atas ketersediaan Bapak/Ibu menjadi validator dan mengisi lembar validasi ini.

B. Petunjuk

2. Peneliti memohon kesediaan Bapak/Ibu untuk memberikan tanda *checklist* (√) pada kolom penilaian yang sesuai dengan penilaian Bapak/Ibu
3. Peneliti memohon kesediaan Bapak/Ibu untuk memberikan keterangan dan saran terhadap bagian yang salah, serta masukan untuk instrumen angket penelitian kepemimpinan digital pada kolom yang tersedia

C. Penilaian

No Soal	Penilaian Pakar		Keterangan
	Relevan	Tidak Relevan	
1	√		
2	√		
3	√		
4	√		
5	√		
6	√		

7	√		Perbaiki redaksi bahasa, pemilihan kosakata bahasa penting bagi responden yang menjadi subjek penelitian (angket digital leadership untuk tenaga kependidikan)
8	√		
9	√		
10	√		
11	√		
12	√		
13	√		Sesuaikan bahasa dengan tempat / objek penelitian, (jika tempatnya pada institusi pendidikan, tentunya bahasa karyawan kurang tepat, mungkin yang dimaksud tenaga kependidikan) (angket (digital leadership untuk tenaga kependidikan)
14	√		
15	√		
16	√		
17	√		
18	√		
19	√		
20	Type equation here	√	Tidak relevan terhadap

			indikator angket digital leadership
21		√	Soal no.21 dengan no. 24 sama
22		√	Tidak relevan terhadap indikator angket digital leadership
23	√		
24	√		
25	√		
26	√		
27	√		
28	√		
29	√		
30	√		

D. Komentar Umum dan Saran

1. Angket sebaiknya diberi kata pengantar yang isinya:
 - Tujuan angket/penelitian
 - Mohon bantuan
 - Jaminan kerahasiaan responden
 - Ucapan terima kasih
 - Petunjuk teknis (Mis: STS: Sangat Tidak Setuju, TS : Tidak Setuju, dst)
2. Pertimbangkan redaksi bahasa yang digunakan, Pemilihan kosa-kata bahasa penting bagi responden yang menjadi subjek penelitian. Pemilihan bahasa yang salah, bisa berimbas pada jawaban yang melenceng dari tujuan dan hasil yang diinginkan. Pertimbangan bahasa berdasarkan pada pendidikan responden, keadaan sosial budaya.

Pamekasan, 13 Agustus 2024

Validator

A handwritten signature in black ink, appearing to be 'Yenny Suzana', written in a cursive style.

Dr. Yenny Suzana, M. Pd.
NIP. 196801211990032001

LEMBAR VALIDASI
PEDOMAN WAWANCARA INSTRUMEN PENELITIAN
KEPEMIMPINAN DIGITAL

A. Pengantar

Lembar validasi ini digunakan untuk memperoleh penilaian Bapak/Ibu terhadap pedoman wawancara penelitian yang telah kami susun. Kami ucapkan terimakasih atas ketersediaan Bapak/Ibu menjadi validator dan mengisi lembar validasi ini.

B. Petunjuk

1. Peneliti memohon kesediaan Bapak/Ibu untuk memberikan tanda *checklist* (√) pada kolom penilaian yang sesuai dengan penilaian Bapak/Ibu
2. Peneliti memohon kesediaan Bapak/Ibu untuk memberikan keterangan dan saran terhadap bagian yang salah, serta masukan untuk pedoman wawancara terhadap instrumen penelitian kepemimpinan digital pada kolom yang tersedia

2. Penilaian

No	Tema	Item	Penilaian Pakar		Keterangan
			Relevan	Tidak relevan	
1	T1	Digitalisasi	√		
2	T2	Leadership	√		
3	T3	Budaya Digital	√		
4	T4	Penerapan	√		
5	T5	Kinerja	√		
6	T6	Organisasi	√		

3. Komentar Umum dan Saran

Bahasa pengantar terlalu vulgar dan kurang humanis untuk mendekati anak-anak. Ini bisa berakibat pada bias informasi, karena mereka kurang merasa dihargai.

Pamekasan, 13 Agustus 2024

Validator

A handwritten signature in black ink, appearing to be 'Yenny Suzana', with a stylized flourish at the end.

Dr. Yenny Suzana, M. Pd.
NIP. 196801211990032001

LEMBAR VALIDASI
INSTRUMEN PENELITIAN KEPEMIMPINAN DIGITAL

A. Pengantar

Lembar validasi ini digunakan untuk memperoleh penilaian Bapak/Ibu terhadap instrumen penelitian kepemimpinan digital pada penelitian yang telah kami susun sebagai tim peneliti. Kami mengucapkan terimakasih atas ketersediaan Bapak/Ibu menjadi validator dan mengisi lembar validasi ini.

B. Petunjuk

1. Peneliti memohon kesediaan Bapak/Ibu untuk memberikan tanda *checklist* (√) pada kolom penilaian yang sesuai dengan penilaian Bapak/Ibu
1. Peneliti memohon kesediaan Bapak/Ibu untuk memberikan keterangan dan saran terhadap bagian yang salah, serta masukan untuk instrumen penelitian kepemimpinan digital pada kolom yang tersedia

C. Penilaian Instrumen Kepemimpinan Digital

No Soal	Penilaian Pakar		Keterangan
	Relevan	Tidak Relevan	
1	√		
2	√		
3	√		

4	√		
5	√		
6	√		
7	√		
8	√		
9	√		
10	√		
11	√		
12	√		
13	√		
14	√		
15	√		

D. Komentar Umum dan Saran

Hendaknya skor penilaian ada rentangan penilaian dan kriterianya misalnya SS jika....., STS jika.....dst..

Pamekasan, 27 Agustus 2024

Validator



Dr. Jelita, M. Pd.

NIP. 196906051992032004

LEMBAR VALIDASI
INSTRUMEN ANKET PENELITIAN KEPEMIMPINAN
DIGITAL
MAHASISWA

A. Pengantar

Lembar validasi ini digunakan untuk memperoleh penilaian Bapak/Ibuterhadap instrumen angket penelitian kepemimpinan digital pada penelitian yangtelah kami susun sebagai tim pneliti. Kami mengucapkan terimakasih atas ketersediaan Bapak/Ibu menjadi validator dan mengisi lembar validasi ini.

B. Petunjuk

1. Peneliti memohon kesediaan Bapak/Ibu untuk memberikan tanda *checklist* (√) pada kolom penilaian yang sesuai dengan penilaian Bapak/Ibu
2. Peneliti memohon kesediaan Bapak/Ibu untuk memberikan keterangan dan saran terhadap bagian yang salah, serta masukan untuk intrumen angket penelitian kepemimpinan digital pada kolom yang tersedia

C. Penilaian

No Soal	Penilaian Pakar		Keterangan
	Relevan	Tidak Relevan	
1	√		
2	√		
3	√		
4		√	Bahasa kurang sesuai. Lebih baik kalimatnya,” Dengan kemampuan ICT, saya dapat mencari informasi

			tentang inovasi pendidikan terkini melalui internet dan media sosial (baik untuk mahasiswa , dosen dan Dosen)
5		√	Bahasa kurang sesuai sebaiknya “Saya meningkatkan keterampilan melalui percobaan sains yang diajarkan dalam tutorial online di internet. (baik untuk mahasiswa , dosen dan Dosen)
6	√		

7	√		
8		√	Bahasa hendaknya mudah dimengerti dan lebih disederhanakan lagi (baik untuk mahasiswa , dosen dan Dosen)
9	√		
10	√		
11		√	Bahasa pada kata “bertemu langsung”,,maksudnya bertemu dengan siapa” (baik untuk mahasiswa , dosen dan Dosen)
12	√		
13	√		
14	√		
15	√		
16	√		
17	√		
18	√		
19	√		
20	√		
21	√		
22	√		
23	√		
24	√		
25		√	Kata ptt apakah maksudnya PPT dan bahasa kurang dapat dimengerti, misalnya Dengan membatasi jenis file seperti PDF, DOC, atau PPT, saya bisa lebih mudah mendapatkan

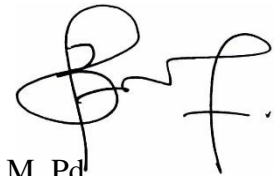
			informasi yang saya butuhkan. (baik untuk mahasiswa , dosen dan Dosen)
26	√		
27	√		
28	√		
29	√		
30	√		

D. Komentor Umum dan Saran

1. Angket sebaiknya memuat Ucapan terima kasih dan Petunjuk kriteria penilaian (Mis: STS: Sangat Tidak Setuju, TS : Tidak Setuju, dst)
2. Hendaknya menggunakan bahasa yang sederhana dan mudah di mengerti oleh responden.

Langsa, 27 Agustus 2024

Validator



Dr. Jelita, M. Pd.

NIP.196906051992032004

LEMBAR VALIDASI
PEDOMAN WAWANCARA INSTRUMEN PENELITIAN
KEPEMIMPINAN DIGITAL

A. Pengantar

Lembar validasi ini digunakan untuk memperoleh penilaian Bapak/Ibu terhadap pedoman wawancara penelitian yang telah kami susun. Kami ucapkan terimakasih atas ketersediaan Bapak/Ibu menjadi validator dan mengisi lembar validasi ini.

B. Petunjuk

1. Peneliti memohon kesediaan Bapak/Ibu untuk memberikan tanda *checklist* (√) pada kolom penilaian yang sesuai dengan penilaian Bapak/Ibu
2. Peneliti memohon kesediaan Bapak/Ibu untuk memberikan keterangan dan saran terhadap bagian yang salah, serta masukan untuk pedoman wawancara terhadap instrumen penelitian kepemimpinan digital pada kolom yang tersedia

4. Penilaian

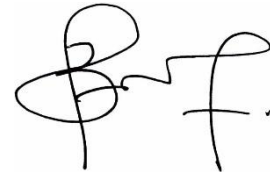
No	Tema	Item	Penilaian Pakar		Keterangan
			Relevan	Tidak relevan	
1	T1	Digitalisasi	√		
2	T2	Leadership	√		
3	T3	Budaya Digital	√		
4	T4	Penerapan	√		
5	T5	Kinerja	√		
6	T6	Organisasi	√		

5. Komentor Umum dan Saran

Instrumen yang di gunakan masih banyak bahasa yang kurang sesuai dan kurang dimengerti. Sebaiknya menggunakan bahasa yang sederhana dan menggunakan tanda baca. Instrumen sudah sesuai dengan indikator yang diteliti.

Pamekasan, 27 Agustus 2024

Validator

A handwritten signature in black ink, appearing to be 'Jelita' with a stylized flourish at the end.

Dr. Jelita, M. Pd.
NIP. 196906051992032004

LEMBAR VALIDASI
PEDOMAN WAWANCARA INSTRUMEN PENELITIAN

A. Pengantar

Lembar validasi ini digunakan untuk memperoleh penilaian Bapak/Ibu terhadap pedoman wawancara penelitian yang telah kami susun. Kami ucapkan terimakasih atas ketersediaan Bapak/Ibu menjadi validator dan mengisi lembar validasi ini.

B. Petunjuk

1. Peneliti memohon kesediaan Bapak/Ibu untuk memberikan tanda *checklist* (√) pada kolom penilaian yang sesuai dengan penilaian Bapak/Ibu
2. Peneliti memohon kesediaan Bapak/Ibu untuk memberikan keterangan dan saran terhadap bagian yang salah, serta masukan untuk pedoman wawancara instrumen penelitian kepemimpinan digital pada kolom yang tersedia

C. Penilaian

1. Penilaian

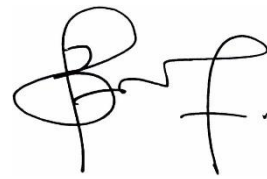
No	Tema	Item	Penilaian Pakar		Keterangan
			Relevan	Tidak relevan	
1	T1	Digitalisasi	√		
2	T2	Leadership	√		
3	T3	Budaya Digital	√		
4	T4	Penerapan	√		
5	T5	Kinerja	√		
6	T6	Organisasi	√		

2. Komentor Umum dan Saran

Pada umumnya instrumen sudah sesuai dengan dengan indikator dan perlu dipertimbangkan kembali dari segi bahasanya, hendaknya bahasa yang digunakan komunikatif dan mudah dimengerti.

Pamekasan, 27 Agustus 2024

Validator

A handwritten signature in black ink, consisting of stylized, cursive letters that appear to be 'J' and 'F'.

Dr. Jelita, M. Pd.