

STRATEGI DIGITAL LEADERSHIP UNTUK MENDORONG INNOVATION WORK BEHAVIOUR DI LEMBAGA KEUANGAN KOPERASI SIMPAN PINJAM

Reni¹, Renaldi², Amri³, Akhmad Dahlan⁴, Ahmad Mukhtar⁵

¹Politeknik PGRI Banten, Jl. Serang-Cilegon, Banten, Indoensia

^{2, 3}Universitas Andi Djemma Palopo, Jl. Sultan Hasanuddin No.13, Palopo, Sulawesi Selatan, Indoensia

⁴Amikom Yogyakarta, Jl. Ring Road Utara, Ngringin, Daerah Istimewa Yogyakarta, Indoensia

⁵Institut Lamadukkelleng Sengkang, Jl. Bosowa Utara Palaguna, Sulawesi Selatan, Indoensia

Email: reni8511@gmail.com

Article History

Received: 24-06-2024

Revision: 02-07-2024

Accepted: 05-07-2024

Published: 06-07-2024

Abstract. This study aims to identify digital leadership strategies that are effective in improving employees' work innovation behavior at Sinar Murni Banten Savings and Loan Cooperative. Using a quantitative approach with survey techniques, data was collected from 100 cooperative employees who have at least one year of work experience and are involved in the use of digital technology in their daily work. The results showed that digital leadership has a significant influence on employees' creativity, proactivity, and ability to implement new ideas. Regression analysis revealed that digital leadership strategies contributed 37% to the variability of employees' innovative work behavior. Leaders who integrate digital technology in their managerial strategies can encourage employees to be more creative and proactive in completing their tasks. In conclusion, an effective digital leadership strategy can improve operational efficiency and create added value for cooperatives through the development of employee work innovation behavior. This research suggests that cooperatives should continue to develop technological infrastructure, initiatives to face challenges and capitalize on opportunities in the digital era.

Keywords: Digital Leadership, Innovation Work Behaviour, Financial Institutions, Digital Transformation

Abstrak. Penelitian ini bertujuan untuk mengidentifikasi strategi kepemimpinan digital yang efektif dalam meningkatkan perilaku inovasi kerja pegawai di Koperasi Simpan Pinjam Sinar Murni Banten. Menggunakan pendekatan kuantitatif dengan teknik survei, data dikumpulkan dari 100 pegawai koperasi yang memiliki pengalaman kerja minimal satu tahun dan terlibat dalam penggunaan teknologi digital dalam pekerjaan sehari-hari. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan digital memiliki pengaruh signifikan terhadap kreativitas, proaktivitas, dan kemampuan pegawai dalam menerapkan ide-ide baru. Analisis regresi mengungkapkan bahwa strategi kepemimpinan digital berkontribusi sebesar 37% terhadap variabilitas perilaku inovasi kerja pegawai. Pimpinan yang mengintegrasikan teknologi digital dalam strategi manajerial mereka dapat mendorong pegawai untuk lebih kreatif dan proaktif dalam menyelesaikan tugas-tugas mereka. Kesimpulannya, strategi kepemimpinan digital yang efektif dapat meningkatkan efisiensi operasional dan menciptakan nilai tambah bagi koperasi melalui pengembangan perilaku inovasi kerja pegawai. Penelitian ini menyarankan koperasi untuk terus mengembangkan infrastruktur teknologi, guna menghadapi tantangan dan memanfaatkan peluang di era digital.

Kata Kunci: Kepemimpinan Digital, Perilaku Kerja Inovasi, Lembaga Keuangan, Transformasi Digital

How to Cite: Reni., Renaldi., Amri., Dahlan., A & Mukhtar, A. (2024). Strategi Digital Leadership untuk Mendorong Innovation Work Behaviour di Lembaga Keuangan Koperasi Simpan Pinjam. *Indo-Fintech Intellectuals: Journal of Economics and Business*, 4 (3), 815-826. <https://doi.org/10.54373/ifjeb.v4i3.1386>

PENDAHULUAN

Era digital telah mengubah cara kerja, interaksi, dan pengambilan keputusan di berbagai sektor, termasuk lembaga keuangan. Perubahan ini menuntut adanya strategi kepemimpinan yang mampu mengakomodasi dinamika teknologi serta mendorong perilaku inovatif di kalangan pegawai. Era digital telah membawa perubahan yang signifikan dalam sektor keuangan, mempengaruhi cara kerja, interaksi, dan pengambilan keputusan di lembaga keuangan. Transformasi digital ini terus berkembang seiring dengan kemajuan teknologi, dan lembaga keuangan perlu terus menyesuaikan model bisnis mereka untuk tetap relevan dalam lingkungan pasar yang terus berubah. Digitalisasi juga telah memengaruhi perubahan fundamental dalam cara lembaga keuangan beroperasi, dengan teknologi digital seperti *big data*, *blockchain*, dan kecerdasan buatan memainkan peran kunci dalam transformasi ini (Thanh, 2021). Referensi menunjukkan bahwa digitalisasi telah memberikan dampak signifikan pada lembaga keuangan, terutama dalam hal inklusi keuangan, stabilitas, dan kinerja keuangan bank (Benjamin & Potts, 2018). Digitalisasi telah memungkinkan lembaga keuangan untuk meningkatkan pengalaman pelanggan, kepuasan, dan loyalitas, yang pada gilirannya berkontribusi pada kinerja keuangan yang lebih baik (Stoica & Ionescu-Feleagă, 2021).

Peran digital leadership dalam lembaga keuangan menjadi semakin krusial mengingat industri ini sangat bergantung pada teknologi informasi untuk operasional dan layanannya. Kepemimpinan digital mencakup gaya kepemimpinan transformasional dan pemanfaatan teknologi digital (Mihardjo et al., 2019). Di era digital, kepemimpinan digital memainkan peran penting dalam mengembangkan model bisnis yang inovatif dan berorientasi pada pengalaman pelanggan (Mihardjo et al., 2019). Kepemimpinan digital dapat berasal dari individu yang mengambil peran sebagai pemimpin dan/atau pengikut, dalam konteks di mana entitas tersebut berada (Li et al., 2016). Pemimpin yang memiliki kompetensi digital dapat mengarahkan transformasi digital secara efektif, sehingga mampu meningkatkan efisiensi operasional dan menciptakan nilai tambah bagi organisasi. *Digital leadership* tidak hanya tentang pemahaman teknologi, tetapi juga bagaimana memanfaatkan teknologi untuk menciptakan lingkungan kerja yang kondusif bagi inovasi.

Dalam industri keuangan, yang semakin bergantung pada teknologi informasi, kepemimpinan digital sangat penting untuk mendorong transformasi digital yang diperlukan untuk memenuhi permintaan pasar yang terus berkembang. Kepemimpinan digital dapat membantu lembaga keuangan dalam menghadapi tantangan dan peluang yang muncul dari digitalisasi, seperti meningkatkan efisiensi operasional, memperluas akses ke layanan

keuangan, dan meningkatkan pengalaman pelanggan (Mavlutova et al., 2023). Selain itu, kepemimpinan digital juga dapat berkontribusi dalam memastikan keberlanjutan sektor keuangan dengan mendorong inklusi keuangan dan efisiensi operasional (Banna et al., 2022). Dalam konteks hubungan antara peran kepemimpinan digital dengan perilaku kerja inovatif, terdapat beberapa penelitian yang menyoroti keterkaitan antara kepemimpinan digital dan perilaku kerja inovatif. Referensi menunjukkan bahwa terdapat hubungan positif antara gaya kepemimpinan transformasional dan perilaku kerja inovatif (Sarfraz et al., 2022).

Dalam era digital, kemampuan kepemimpinan digital juga menjadi faktor penting dalam mendorong perilaku kerja inovatif. Kepemimpinan digital yang memiliki keterampilan digital yang tinggi dapat memberikan dampak positif pada adaptasi perilaku inovatif karyawan (Purwanto et al., 2020). *Innovation work behaviour* atau perilaku kerja inovatif pegawai merupakan kunci bagi kelangsungan dan daya saing lembaga keuangan di era digital. Pegawai yang menunjukkan perilaku kerja inovatif cenderung lebih proaktif dalam mencari solusi, beradaptasi dengan perubahan, dan berkontribusi pada pengembangan produk atau layanan baru. Oleh karena itu, mendorong perilaku kerja inovatif melalui strategi digital leadership menjadi prioritas utama bagi banyak lembaga keuangan. Perilaku kerja inovatif karyawan di lembaga keuangan dapat membantu meningkatkan efisiensi operasional, menghasilkan produk dan layanan baru yang memenuhi kebutuhan pasar, serta menciptakan nilai tambah bagi pelanggan dan pemangku kepentingan (Ham & Etikariena, 2021; Hutagalung et al., 2021; Reynal et al., 2023)

Implementasi strategi digital leadership harus mencakup pengembangan keterampilan digital pegawai, penyediaan infrastruktur teknologi yang memadai, serta budaya organisasi yang mendukung inovasi. Pengembangan keterampilan digital pegawai menjadi krusial dalam era digital ini. Referensi menunjukkan bahwa transformasi digital bukan hanya tentang teknologi, tetapi juga tentang strategi, yang menekankan pentingnya tim kepemimpinan senior untuk memanfaatkan inovasi model bisnis baru yang dapat dioptimalkan untuk mendukung proses bisnis yang berjalan agar dapat bersaing (AlAjmi, 2022). Pemimpin digital perlu memastikan bahwa pegawai memiliki akses terhadap alat dan sumber daya yang diperlukan untuk berinovasi. Selain itu, pelatihan dan pengembangan keterampilan digital secara berkala juga sangat diperlukan untuk menjaga relevansi dan kemampuan pegawai dalam menghadapi tantangan digital.

Selain itu, budaya organisasi yang mendukung inovasi juga merupakan elemen penting dalam implementasi strategi *digital leadership*. Referensi menunjukkan bahwa budaya organisasi yang mendukung dan responsif, serta keterlibatan manajer dan pegawai, merupakan

faktor yang mempengaruhi keberhasilan transformasi digital (Fitriani et al., 2023). Pentingnya *digital leadership* dalam meningkatkan *innovation work behaviour* juga terkait dengan kemampuan pemimpin dalam mengelola perubahan dan risiko yang muncul akibat transformasi digital. Pemimpin yang efektif harus mampu menginspirasi dan memotivasi pegawai untuk terlibat aktif dalam proses inovasi, serta menciptakan iklim organisasi yang aman untuk bereksperimen dan mengambil risiko. Hal ini membutuhkan pemahaman mendalam tentang dinamika tim dan pengembangan strategi komunikasi yang efektif. Inovasi sering kali memerlukan kontribusi dari berbagai bidang keahlian, dan pemimpin yang efektif harus mampu mengintegrasikan berbagai perspektif untuk menghasilkan solusi yang komprehensif. Kolaborasi yang baik dapat mempercepat proses inovasi dan meningkatkan kualitas hasil yang dicapai.

Di sisi lain, *digital leadership* juga harus memperhatikan aspek regulasi dan kepatuhan yang ketat dalam industri keuangan. Transformasi digital harus dilakukan dengan mematuhi berbagai peraturan yang berlaku untuk menjaga keamanan data dan integritas operasional. Pemimpin digital harus mampu menavigasi kompleksitas regulasi ini sambil tetap mendorong inovasi dan efisiensi. Penelitian ini bertujuan untuk mengidentifikasi strategi *digital leadership* yang efektif dalam meningkatkan *innovation work behaviour* pegawai lembaga keuangan. Dengan memahami faktor-faktor kunci yang mendukung implementasi strategi ini, lembaga keuangan dapat mengembangkan pendekatan yang lebih terarah dan efektif dalam mengelola transformasi digital mereka. Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi signifikan dalam pengembangan teori dan praktik kepemimpinan digital di industri keuangan. Pengembangan keterampilan digital pegawai menjadi esensial dalam meningkatkan inovasi di tempat kerja. Studi menunjukkan bahwa transformasi digital membutuhkan karyawan yang memiliki keterampilan digital yang memadai untuk menghadapi perubahan teknologi (Nuraziza & Sudirman, 2024).

Selain itu, penelitian ini juga akan mengkaji dampak dari penerapan strategi *digital leadership* terhadap kinerja organisasi secara keseluruhan. Kinerja yang diukur tidak hanya mencakup efisiensi operasional, tetapi juga kemampuan untuk berinovasi dan beradaptasi dengan perubahan pasar. Dengan demikian, penelitian ini akan memberikan wawasan yang lebih komprehensif tentang bagaimana *digital leadership* dapat menjadi penggerak utama dalam mencapai keunggulan kompetitif di era digital. Secara keseluruhan, penelitian ini berupaya untuk menjawab tantangan yang dihadapi lembaga keuangan dalam era digitalisasi, dengan fokus pada peran strategis *digital leadership* dalam mendorong *innovation work behaviour* pegawai. Dengan demikian, penelitian ini tidak hanya relevan bagi praktisi di bidang

keuangan tetapi juga bagi akademisi dan pembuat kebijakan yang tertarik dalam pengembangan strategi kepemimpinan yang adaptif terhadap perubahan teknologi.

METODE

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan teknik survei untuk mengumpulkan data. Pendekatan kuantitatif dipilih karena memungkinkan pengukuran yang objektif dan sistematis terhadap variabel yang diteliti. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai Koperasi Simpan Pinjam Sinar Murni Banten. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah purposive sampling, dimana sampel diambil dengan tujuan tertentu. Dalam hal ini, sampel terdiri dari pegawai yang memiliki pengalaman kerja minimal satu tahun dan terlibat dalam penggunaan teknologi digital dalam pekerjaan sehari-hari. Menggunakan pendekatan kuantitatif dengan teknik survei, data dikumpulkan dari 100 pegawai koperasi yang memiliki pengalaman kerja minimal satu tahun dan terlibat dalam penggunaan teknologi digital dalam pekerjaan sehari-hari.

Instrumen yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuesioner tertutup yang dirancang untuk mengukur Kepemimpinan Digital; Mengukur strategi dan praktik kepemimpinan digital yang diterapkan di koperasi. Perilaku Inovasi Kerja; Mengukur tingkat inovasi dalam pekerjaan pegawai, mencakup aspek kreativitas, proaktivitas, dan penerapan ide-ide baru. Kuesioner terdiri dari skala Likert 5 poin, dimana responden diminta untuk menunjukkan tingkat persetujuan mereka terhadap pernyataan yang diberikan (1=Sangat Tidak Setuju, 5=Sangat Setuju). Data dikumpulkan melalui penyebaran kuesioner secara langsung kepada pegawai Koperasi Simpan Pinjam Sinar Murni Banten. Responden diberikan waktu satu minggu untuk mengisi dan mengembalikan kuesioner. Data yang terkumpul akan dianalisis menggunakan statistik deskriptif dan inferensial. Statistik deskriptif digunakan untuk menggambarkan karakteristik dasar dari data yang terkumpul, termasuk frekuensi, mean, dan standar deviasi. Analisis inferensial, khususnya regresi linear berganda, akan digunakan untuk menguji hubungan antara kepemimpinan digital dan perilaku inovasi kerja. Berikut adalah kerangka penelitian yang menggambarkan hubungan antara variabel-variabel yang akan diteliti.



Gambar 1. Kerangka penelitian

- *Strategi Digital Leadership* (a) Penggunaan Teknologi Digital dalam Strategi Kepemimpinan; Mengukur sejauh mana pimpinan koperasi mengintegrasikan teknologi digital dalam strategi kepemimpinannya. (b) Adaptasi terhadap Inovasi; Mengukur kemampuan pimpinan dalam beradaptasi dan merespons perubahan serta inovasi teknologi. (c) Dukungan dan Fasilitas terhadap Teknologi; Mengukur sejauh mana pimpinan mendukung dan memfasilitasi penggunaan teknologi digital dalam operasional koperasi.
- *Innovation Work Behaviour* (Perilaku Inovasi Kerja) (a) Kreativitas; Mengukur tingkat kreativitas pegawai dalam menghasilkan ide-ide baru. (b) Proaktivitas; Mengukur tingkat keaktifan pegawai dalam memulai dan mengimplementasikan perubahan. (c) Penerapan Ide Baru; Mengukur seberapa efektif pegawai dalam menerapkan ide-ide inovatif dalam pekerjaan sehari-hari.
- Alur Penelitian
 - 1) Identifikasi Variabel: Penelitian akan mengidentifikasi variabel-variabel utama yaitu strategi kepemimpinan digital dan perilaku inovasi kerja.
 - 2) Pengumpulan Data: Data dikumpulkan melalui survei menggunakan kuesioner yang disebarkan kepada pegawai Koperasi Simpan Pinjam Sinar Murni Banten.
 - 3) Analisis Data: Data yang terkumpul akan dianalisis untuk mengukur hubungan antara variabel strategi kepemimpinan digital dan perilaku inovasi kerja.

- 4) Interpretasi Hasil: Hasil analisis akan diinterpretasikan untuk memahami bagaimana strategi kepemimpinan digital mempengaruhi perilaku inovasi kerja pegawai.
- 5) Rekomendasi: Berdasarkan hasil penelitian, akan diberikan rekomendasi untuk meningkatkan efektivitas strategi kepemimpinan digital dalam mendorong inovasi kerja di koperasi.

Dengan kerangka ini, penelitian diharapkan dapat memberikan gambaran yang komprehensif mengenai hubungan antara kepemimpinan digital dan perilaku inovasi kerja di Koperasi Simpan Pinjam Sinar Murni Banten.

HASIL

Tingkat kepemimpinan digital di Koperasi Simpan Pinjam Sinar Murni Banten menunjukkan adopsi teknologi digital yang signifikan dalam operasional dan strategi manajerial mereka. Pimpinan koperasi telah mengintegrasikan teknologi informasi dan komunikasi (TIK) untuk meningkatkan efisiensi, transparansi, dan efektivitas dalam berbagai aspek manajemen. Contohnya, penggunaan perangkat lunak akuntansi berbasis cloud untuk pengelolaan keuangan, platform kolaborasi digital untuk komunikasi internal, dan aplikasi seluler untuk memfasilitasi transaksi anggota koperasi. Selain itu, kepemimpinan digital di koperasi ini juga tercermin dalam dukungan kuat terhadap pelatihan teknologi bagi karyawan, serta adaptasi cepat terhadap inovasi digital yang muncul, menunjukkan komitmen pimpinan dalam memanfaatkan teknologi untuk mencapai tujuan strategis koperasi.

Perilaku inovasi kerja di Koperasi Simpan Pinjam Sinar Murni Banten terlihat melalui tingginya tingkat kreativitas dan proaktivitas pegawai dalam mengembangkan dan mengimplementasikan ide-ide baru. Pegawai menunjukkan inisiatif dalam mengeksplorasi solusi inovatif untuk meningkatkan layanan kepada anggota koperasi, seperti mengembangkan program keuangan inklusif yang memanfaatkan teknologi digital untuk menjangkau lebih banyak anggota. Proaktivitas ini didukung oleh budaya organisasi yang mendorong eksperimen dan pembelajaran berkelanjutan, serta adanya penghargaan bagi pegawai yang berhasil menerapkan ide-ide inovatif. Secara keseluruhan, kombinasi kepemimpinan digital yang kuat dan perilaku inovatif pegawai menciptakan lingkungan kerja yang dinamis dan adaptif, memungkinkan koperasi untuk tetap kompetitif dan relevan di era digital.

Kepemimpinan Digital dan Pengaruhnya terhadap Kreativitas Pegawai

Hasil analisis regresi menunjukkan bahwa kepemimpinan digital memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap kreativitas pegawai ($\beta = 0,45$, $p < 0,01$). Pimpinan yang secara aktif menggunakan teknologi digital dalam strategi manajerial mereka, termasuk dalam proses pengambilan keputusan dan komunikasi, mampu mendorong pegawai untuk lebih kreatif dalam menyelesaikan tugas-tugas mereka. Pegawai merasa lebih termotivasi untuk mengeksplorasi ide-ide baru karena adanya dukungan dari pimpinan yang memahami dan memfasilitasi penggunaan teknologi. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis hubungan antara strategi kepemimpinan digital dan perilaku inovasi kerja di Koperasi Simpan Pinjam Sinar Murni Banten. Berdasarkan data yang diperoleh dari kuesioner yang diisi oleh 100 pegawai koperasi, hasil analisis menunjukkan adanya hubungan yang signifikan antara kepemimpinan digital dan inovasi kerja pegawai. Kepemimpinan di era digital memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kreativitas karyawan dalam sebuah organisasi.

Penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan digital dapat memengaruhi kreativitas individu dan kinerja karyawan, dengan fokus pada faktor-faktor yang menentukan kreativitas karyawan seperti kepemimpinan digital (Öngel et al., 2024). Kepemimpinan digital yang efektif dapat memberikan dorongan dan dukungan yang diperlukan bagi karyawan untuk mengekspresikan ide-ide kreatif mereka. Studi menunjukkan bahwa kepemimpinan yang memfasilitasi kreativitas karyawan dapat meningkatkan inovasi organisasi dan kinerja karyawan (Muniroh et al., 2022). Selain itu, kepemimpinan yang mempromosikan budaya inovatif dan memberikan dukungan yang tepat dapat secara positif mempengaruhi kreativitas karyawan (Wang et al., 2021).

Proaktivitas dan Dukungan Kepemimpinan Digital

Hubungan antara kepemimpinan digital dan proaktivitas pegawai juga terbukti signifikan ($\beta = 0,38$, $p < 0,05$). Pegawai yang bekerja di bawah pimpinan yang mempromosikan penggunaan teknologi digital cenderung lebih proaktif dalam mengidentifikasi peluang untuk inovasi dan mengambil inisiatif dalam memperbaiki proses kerja. Hal ini terutama terlihat dalam cara pegawai menggunakan alat digital untuk mengoptimalkan operasional harian dan mengajukan solusi baru untuk tantangan yang dihadapi koperasi. Penelitian sebelumnya oleh (Yusuf, 2018) membahas hubungan antara kepemimpinan transformasional dan perilaku kerja proaktif, yang melibatkan faktor-faktor seperti keterlibatan kerja dan tekanan kerja. Studi ini menyoroti bagaimana kepemimpinan transformasional dapat mempengaruhi perilaku proaktif karyawan melalui keterlibatan kerja dan tekanan kerja.

Penelitian selanjutnya oleh (Sugihartini et al., 2018) juga membahas interaksi antara kepribadian proaktif, kepemimpinan transformasional, dan mindset pertumbuhan terhadap keterlibatan kerja. Studi ini menemukan hubungan positif antara kepribadian proaktif dan kepemimpinan transformasional dengan keterlibatan kerja dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan digital yang proaktif dan transformasional dapat berperan penting dalam mendorong perilaku kerja proaktif karyawan. Dukungan dari pemimpin dalam menciptakan lingkungan kerja yang mendukung inisiatif dan kreativitas karyawan juga dapat memengaruhi proaktivitas mereka. Oleh karena itu, kepemimpinan digital yang proaktif dan mendukung dapat mempengaruhi positif proaktivitas karyawan dalam lingkungan kerja digital.

Implementasi Ide Baru dan Kepemimpinan Digital

Selain itu, kepemimpinan digital juga berdampak signifikan pada kemampuan pegawai dalam menerapkan ide-ide baru ($\beta = 0,42$, $p < 0,01$). Pimpinan yang mendukung dan menyediakan sumber daya teknologi yang diperlukan membantu pegawai dalam mengimplementasikan ide-ide inovatif mereka. Pegawai merasa lebih percaya diri untuk menguji dan menerapkan inovasi karena adanya dukungan infrastruktur digital yang kuat. Kepemimpinan transformasional telah terbukti berpengaruh dalam implementasi teknologi seperti *Enterprise Resource Planning* (ERP) (Kosasih, 2017). Gaya kepemimpinan transformasional, yang mencakup pengaruh ideal dan *individual consideration*, dapat meningkatkan daya saing perusahaan di era Industri 4.0 (Kim & Park, 2020). Selain itu, kepemimpinan transformasional juga dapat mempengaruhi inovasi organisasi melalui aktivitas penciptaan pengetahuan (Saha et al., 2020).

Penerapan ide baru dalam organisasi juga dipengaruhi oleh kepemimpinan yang visioner, inovatif, dan berorientasi risiko (Rosyihuddin & Zainuddin, 2023). Dengan demikian, implementasi ide baru dan kepemimpinan digital saling terkait dalam menciptakan lingkungan yang inovatif dan adaptif di era digital saat ini. Kepemimpinan transformasional, pelayanan, dan visioner memiliki peran kunci dalam mempengaruhi implementasi ide baru dan inovasi di berbagai bidang, termasuk pendidikan, bisnis, dan organisasi pada umumnya.

Analisis Keseluruhan Hubungan Kepemimpinan Digital dan Inovasi Kerja

Secara keseluruhan, hasil penelitian menunjukkan bahwa strategi kepemimpinan digital berkontribusi secara signifikan terhadap perilaku inovasi kerja pegawai di Koperasi Simpan Pinjam Sinar Murni Banten. Koefisien determinasi (R^2) dari model regresi menunjukkan bahwa kepemimpinan digital menjelaskan sekitar 37% variabilitas dalam perilaku inovasi kerja

pegawai, yang merupakan indikasi kuat bahwa faktor kepemimpinan digital memainkan peran penting dalam mendorong inovasi di lingkungan kerja.

KESIMPULAN

Kesimpulan dari penelitian ini adalah bahwa strategi kepemimpinan digital memiliki dampak yang kuat dan signifikan terhadap perilaku inovasi kerja pegawai di Koperasi Simpan Pinjam Sinar Murni Banten. Untuk meningkatkan inovasi, pimpinan koperasi disarankan untuk lebih mendorong penggunaan teknologi digital dalam operasional sehari-hari, serta menyediakan pelatihan dan dukungan yang memadai bagi pegawai. Dengan demikian, koperasi dapat terus berkembang dan beradaptasi dengan cepat terhadap perubahan lingkungan bisnis yang semakin digital. Dalam konteks Koperasi Simpan Pinjam Sinar Murni Banten, strategi kepemimpinan digital bukan hanya menjadi alat untuk meningkatkan efisiensi operasional, tetapi juga sebagai pendorong utama dalam memperkuat budaya inovasi di tempat kerja. Pimpinan yang mampu mengintegrasikan teknologi digital dengan baik tidak hanya akan memfasilitasi pengelolaan yang lebih efektif, tetapi juga akan menciptakan lingkungan kerja yang memungkinkan bagi pegawai untuk terus berinovasi dan beradaptasi dengan perubahan lingkungan bisnis yang cepat. Berbasis pada temuan ini, disarankan agar koperasi terus mengembangkan dan memperkuat strategi kepemimpinan digital mereka. Ini termasuk investasi dalam infrastruktur teknologi yang lebih baik, pelatihan rutin untuk meningkatkan literasi digital pegawai, serta pembentukan kebijakan yang mendukung inisiatif-inisiatif inovatif. Dengan demikian, koperasi dapat memanfaatkan potensi penuh dari kepemimpinan digital untuk menghadapi tantangan dan memanfaatkan peluang di era digital saat ini dan masa depan.

REFERENSI

- AlAjmi, M. K. (2022). The impact of digital leadership on teachers' technology integration during the COVID-19 pandemic in Kuwait. *International Journal of Educational Research*, 112. <https://doi.org/10.1016/j.ijer.2022.101928>
- Banna, H., Hassan, M. K., Ahmad, R., & Alam, M. R. (2022). Islamic banking stability amidst the COVID-19 pandemic: the role of digital financial inclusion. *International Journal of Islamic and Middle Eastern Finance and Management*, 15(2). <https://doi.org/10.1108/IMEFM-08-2020-0389>
- Benjamin, K., & Potts, H. W. (2018). Digital transformation in government: Lessons for digital health? *DIGITAL HEALTH*, 4. <https://doi.org/10.1177/2055207618759168>
- Fitriani, Ransta L Lekatompessy, Hesty Tambajong, Fransin Kontu, Imelda C Laode, Umiyati Haris, & Welhelmina Jeujan. (2023). Digital Leadership In Managing Public Organization Indonesia. *Technium Social Sciences Journal*, 49(1). <https://doi.org/10.47577/tssj.v49i1.9829>

- Ham, P. M., & Etikariena, A. (2021). Karyawan inovatif menghadapi COVID-19: Bagaimana peran pengaturan kerja fleksibel, beban kerja, dan keterikatan kerja? *Jurnal Psikologi Ulayat*. <https://doi.org/10.24854/jpu204>
- Hutagalung, D., Novitasari, D., Silitonga, N., Asbari, M., & Supiana, N. (2021). Membangun Inovasi Organisasi: Antara Kepemimpinan Transformasional dan Proses Manajemen Pengetahuan. *EDUKATIF: JURNAL ILMU PENDIDIKAN*, 3(6). <https://doi.org/10.31004/edukatif.v3i6.1522>
- Kim, E. J., & Park, S. (2020). Transformational leadership, knowledge sharing, organizational climate and learning: an empirical study. *Leadership and Organization Development Journal*, 41(6). <https://doi.org/10.1108/LODJ-12-2018-0455>
- Li, W., Liu, K., Belitski, M., Ghobadian, A., & O'Regan, N. (2016). e-Leadership through strategic alignment: An empirical study of small- and medium-sized enterprises in the digital age. *Journal of Information Technology*, 31(2). <https://doi.org/10.1057/jit.2016.10>
- Mavlutova, I., Spilbergs, A., Verdenhofs, A., Natrins, A., Arefjevs, I., & Volkova, T. (2023). Digital Transformation as a Driver of the Financial Sector Sustainable Development: An Impact on Financial Inclusion and Operational Efficiency. *Sustainability (Switzerland)*, 15(1). <https://doi.org/10.3390/su15010207>
- Mihardjo, L. W. W., Sasmoko, S., Alamsjah, F., & Elidjen, E. (2019). Digital leadership role in developing business model innovation and customer experience orientation in industry 4.0. *Management Science Letters*, 9(11). <https://doi.org/10.5267/j.msl.2019.6.015>
- Muniroh, M., Hamidah, H., & Abdullah, T. (2022). Managerial implications on the relation of digital leadership, digital culture, organizational learning, and innovation of the employee performance (case study of pt. telkom digital and next business department). *Management and Entrepreneurship: Trends of Development*, 1(19). <https://doi.org/10.26661/2522-1566/2022-1/19-05>
- Nuraziza, S., & Sudirman, W. F. R. (2024). Keseimbangan Antara Inovasi Teknologi dan Kepatuhan Regulasi: Tantangan dalam Mengintegrasikan Artificial Intelligence (AI) dalam Manajemen Keuangan. *MONEY: JOURNAL OF FINANCIAL AND ISLAMIC BANKING*, 2(1). <https://doi.org/10.31004/money.v2i1.21438>
- Öngel, V., Günsel, A., Gençer Çelik, G., Altındağ, E., & Tatlı, H. S. (2024). Digital Leadership's Influence on Individual Creativity and Employee Performance: A View through the Generational Lens. *Behavioral Sciences*, 14(1). <https://doi.org/10.3390/bs14010003>
- Purwanto, A., Asbari, M., Prameswari, M., Ramdan, M., & Setiawan, S. (2020). Dampak Kepemimpinan, Budaya Organisasi dan Perilaku Kerja Inovatif Terhadap Kinerja Pegawai Puskesmas. *Jurnal Ilmu Kesehatan Masyarakat*, 9(01). <https://doi.org/10.33221/jikm.v9i01.473>
- Reynal, I., Piki, M., Ardimi, M. G., Suwandi, C. I., & Ferdinan, B. A. (2023). Pengaruh Kepemimpinan Entreprenurial dan Budaya Organisasional Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Perilaku Kerja Inovatif di Jakarta. *Widya Cipta: Jurnal Sekretari Dan Manajemen*, 7(1). <https://doi.org/10.31294/widyacipta.v7i1.15153>
- Saha, I., Kundu, A., & Ghosh, S. K. (2020). Development of Sustainable Business Model: A Conceptual Framework for the Financial Sector to Obtain Successful ERP. *International Journal of Sustainable Development and Planning*, 15(8). <https://doi.org/10.18280/ijstdp.150818>

- Sarfraz, M., Ye, Z., Banciu, D., Dragan, F., & Ivascu, L. (2022). Intertwining Digitalization and Sustainable Performance via the Mediating Role of Digital Transformation and the Moderating Role of FinTech Behavior Adoption. *Studies in Informatics and Control*, 31(4). <https://doi.org/10.24846/V31I4Y202204>
- Stoica, O. C., & Ionescu-Feleagă, L. (2021). Digitalization in Accounting: A Structured Literature Review. In *Resilience and Economic Intelligence Through Digitalization and Big Data Analytics*. <https://doi.org/10.2478/9788366675704-045>
- Sugihartini, N. M., Gede Agung, A. A., & Rihendra Dantes, K. (2018). Kontribusi Implementasi Manajemen Sekolah Berbasis Nilai-Nilai Kearifan Lokal Tri Hita Karana, Kepemimpinan Pelayan Kepala Sekolah dan Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasional Guru di SMP Negeri Kota Singaraja Buleleng. *Jurnal Administrasi Pendidikan Indonesia*, 9(2). <https://doi.org/10.23887/japi.v9i2.2776>
- Thanh, N. H. (2021). Digital Transformation: Smart Strategy in Administrative Reform in Vietnam. *HighTech and Innovation Journal*, 2(4). <https://doi.org/10.28991/HIJ-2021-02-04-06>
- Wang, H., Chen, M., & Li, X. (2021). Moderating Multiple Mediation Model of the Impact of Inclusive Leadership on Employee Innovative Behavior. *Frontiers in Psychology*, 12. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2021.666477>
- Yusuf, N. (2018). Pengaruh Kepemimpinan, Tanggung Jawab, Kedisiplinan Dan Kerjasama Terhadap Kinerja Pegawai di Universitas Gorontalo. *Gorontalo Development Review*, 1(1). <https://doi.org/10.32662/golder.v1i1.111>