

Peran Digital Leadership dalam Meningkatkan Efektivitas Kerja dan Kepuasan Kerja Karyawan

Dyah Fitriani

Universitas Ahmad Dahlan

Rohmad Yuliantoro C.W.

Universitas Ahmad Dahlan

Abstract

The aim of this study is to analyze the impact of digital leadership on job satisfaction and team work effectiveness. The sample of this research is part of Ahmad Dahlan University staff. Sampling technique using purposive sampling. Instruments are tested using Confirmatory Factor Analysis and Cronbach Alpha, while hypothesis testing uses Path Analysis. The results of this study show that there is a significant positive direct influence of digital leadership on job satisfaction (0,002) and teamwork effectiveness. (0,024). The mediation that happens in this research model is partial mediation. The implications of this study are that the knowledge and digital skills of today's leaders have an important contribution to teamwork effectiveness and employee satisfaction. Of course, these findings are in line with the demands of managing organizations that advance digitalization without eliminating the human element.

Keywords: *Digital Leadership, Team Work Effectiveness, Job Satisfaction*

Abstrak

Tujuan penelitian ini yaitu menganalisis pengaruh *digital leadership* terhadap kepuasan kerja dan efektifitas kerja tim. Penelitian ini juga menganalisis pengaruh efektifitas kerja tim sebagai variabel pemediasi antara variabel digital leadership terhadap kepuasan kerja tim. Sampel penelitian ini adalah sebagian karyawan Universitas Ahmad Dahlan Yogyakarta. Teknik sampling menggunakan purposive sampling. Uji instrumen menggunakan *Confirmatory Factor Analysis* dan *Cronbach Alpha*. Sedangkan pengujian hipotesis menggunakan *Path Analysis*. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh langsung digital leadership secara positif signifikan terhadap kepuasan kerja (0,002) dan efektifitas kerja tim (0,024). Mediasi yang terjadi pada model penelitian ini adalah *partial mediation*. Pengetahuan dan ketrampilan digital pemimpin saat ini memiliki kontribusi penting terhadap efektifitas kerja tim dan kepuasan kerja karyawan. Tentu saja temuan ini sejalan dengan tuntutan pengelolaan organisasi yang mengedepankan digitalisasi tanpa meniadakan unsur manusia.

Kata Kunci: *Digital Leadership, Efektifitas Kerja Tim, Kepuasan Kerja*

1. Pendahuluan

Digitalisasi mulai berkembang sejak ditemukannya internet, *smart phone*, *mobile data*, laptop dan *notebook*. Digitalisasi semakin menjadi isu penting ketika dunia mengalami pandemi *Covid-19*. Saat pandemi *Covid-19* terjadi banyak hal yang berubah dalam dunia kerja dimana masyarakat tetap harus menyelesaikan pekerjaannya tanpa harus berinteraksi secara langsung. Kebijakan *social distancing* dalam upaya mengurangi resiko penularan penyakit *Covid-19* dan pembatasan kegiatan masyarakat membuat semua pekerjaan kantor harus diselesaikan di rumah melalui konsep *Work From Home* (WFH). Kebijakan WFH ini tentu memberikan tantangan tersendiri pada penyelesaian tugas dari *timwork*. Pimpinan dalam menjalankan perannya sebagai pengarah dan perencana harus mampu

memastikan anggota tim memahami instruksi kerja dan dapat menyelesaikannya sesuai target waktu dan hasil. Perubahan pola kerja tim di masa pandemi *Covid-19* berubah menjadi *virtual teamwork*.

Saat ini, ketika dunia sudah mulai dapat mengendalikan pandemi *Covid-19* muncullah perubahan kebiasaan baru dalam bekerja. Masyarakat sudah terbiasa menggunakan teknologi dalam beberapa pertemuan atau rapat untuk merumuskan sebuah keputusan. Adaptasi terhadap perubahan atau novasi teknologi menurut Rogers (2015) terbagi menjadi lima kelompok yaitu *innovator* (2,5%), *early adopters* (13%), *early majority* (34%), *late majority* (34%), dan *laggards* (16%). Tujuan penelitian ini yaitu menganalisis pengaruh *digital leadership* terhadap kepuasan kerja dan efektifitas kerja tim. Penelitian terdahulu yang telah dilakukan oleh Bartsch (2021) dan Brigid Trenerry (2020) hanya meneliti tentang pengaruh *digital leadership* terhadap efektifitas kerja tim. Sedangkan Madlock (2008) meneliti pengaruh kepemimpinan terhadap kepuasan kerja. Banyak penelitian terdahulu yang hanya meneliti pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja tim dan kepuasan kerja namun tidak spesifik mengarah pada *digital leadership* hanya kepemimpinan secara umum. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh *digital leadership* terhadap efektifitas kerja tim dan kepuasan kerja. Penelitian sebelumnya terbatas pada menganalisis pengaruh *digital leadership* terhadap *digital collaboration*, *digital skill* dan kinerja. Penelitian ini juga memperkenalkan pendekatan baru dengan menjadikan efektivitas kerja tim sebagai variabel mediasi, berbeda dari penelitian sebelumnya yang menjadikannya variabel dependen. Pertanyaan utama penelitian ini adalah:

Apakah digital leadership memiliki pengaruh langsung yang positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja?

Apakah digital leadership memiliki pengaruh langsung yang positif dan signifikan terhadap efektifitas kerja tim?

Apakah efektifitas kerja tim memediasi pengaruh digital leadership terhadap kepuasan kerja?

Penelitian ini memberikan kontribusi pada pengembangan ilmu manajemen, khususnya dalam bidang Manajemen Sumber Daya Manusia (SDM) dan kepemimpinan. Selain itu, penelitian ini juga berkontribusi dalam merumuskan strategi pengelolaan SDM yang relevan bagi institusi pendidikan tinggi.

2. Landasan Teori

2.1 Digital Leadership dan Efektivitas Kerja

Siagian (2021), menjelaskan bahwa dalam era digital terdapat beberapa ketrampilan yang harus dimiliki pemimpin, yaitu kemampuan komunikasi baik secara langsung maupun melalui bantuan teknologi, berpikiran terbuka termasuk terbuka terhadap kemajuan teknologi, tanggap terhadap perubahan termasuk perubahan teknologi, dan berani mengambil risiko. Wart *et.al* (2019), menjelaskan mengenai enam kompetensi dalam *e-leadership* atau *digital leadership* yaitu (1) *communications skill*, (2) *social skill*, (3) *team building skill*, (4) *change management skill*, (5) *technological skill*, dan (6) *trustworthiness*. Indikator *E-communication* yang baik adalah kejelasan komunikasi,

minimnya miskomunikasi, dan pengelolaan arus komunikasi. Bentuk dari *e-social skill* adalah dukungan dari pimpinan kepada tim dalam komunikasi virtual. Indikator *E-team building skill* yaitu *team motivation, team motivation, team and team member recognition*. *E-change management skill* merupakan ketrampilan pimpinan dalam menyiapkan perencanaan, memonitor pelaksanaan kegiatan, serta pengalaman dalam penggunaan teknologi. Indikator *E-technological skill* terdiri dari *currency with relevant ICTs, blending traditional and virtual methods, basic technological savvy dan technological security*. Sedangkan indikator dari *E-trustworthiness* adalah *trustworthiness in a virtual environment, work-life balance, diversity management*.

Purnomo *et al.* (2021) melakukan penelitian tentang pengaruh digital leadership terhadap kinerja UMKM di Jawa Timur. Kinerja diukur dari aspek keuangan dan non keuangan. Indikator dari kinerja non keuangan diantaranya adalah *customer performance, learning & growth performance, innovative performance, dan social performance*. Hasil penelitiannya menunjukkan bahwa digital leadership memiliki pengaruh positif terhadap kinerja keuangan dan non keuangan pada UMKM di Jawa Timur. Menurut Milan *et.al.* (2021) indikator utama dari *digital leadership* meliputi pemikiran kewirausahaan, pengorganisasian diri, keterampilan TI, motivasi orang lain, fleksibilitas, komitmen, dan kreativitas. Cyntia (2007) dan Carrol *et.al.* (2009) menyusun instrumen pengukuran efektivitas kerja tim yang meliputi indikator sebagai berikut penanganan konflik, kepemimpinan, kekompakan, kinerja tinggi, dan peningkatan berkelanjutan. Sedangkan Timothy *et.al.* (2012) serta Sita dan Bidhu (2009) menyatakan indikator kepuasan kerja terdiri dari karakteristik pekerjaan, respons emosional terhadap peristiwa pekerjaan, dan kepuasan spesifik terhadap aspek-aspek seperti gaji, rekan kerja, dan jam kerja, hubungan manajemen dan rekan kerja, ketersediaan peluang yang lebih baik, prospek masa depan, kesulitan pekerjaan, isi pekerjaan, dan prestise.

Wesly (2021), meneliti mengenai Pengaruh Digital Leadership, Total Quality Management, dan Knowledge Management terhadap Sustainability Management pada Perusahaan di DKI Jakarta. Kesimpulan dari penelitian tersebut adalah Sustainability Management dipengaruhi secara langsung oleh Digital Leadership dan Knowledge Management. Total Quality Management tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Sustainability Management pada perusahaan di DKI Jakarta. Puspitasari dan Hendriani (2019) menyatakan bahwa semakin berkembangnya teknologi, semakin banyak organisasi yang mengadopsi sistem tim virtual. Sifatnya yang fleksibel membuat generasi zaman sekarang menyukai pekerjaan dengan sistem tim virtual. Namun, tidak dapat dipungkiri bahwa berkembangnya tim virtual memberikan tantangan tersendiri untuk bisa menghasilkan kinerja yang optimal. Mulyani (2016) mengembangkan model faktor-faktor yang mempengaruhi efektifitas tim virtual. Faktor-faktor tersebut diantaranya adalah *trust, communication and depth of relationship, leadership, goal and share understanding, commitment, technology dan training*.

Farida (2021) mengidentifikasi tantangan dan dukungan dalam penerapan digital leadership dalam pengembangan kompetensi digital layanan publik. Tantangan yang dihadapi antara lain masih kurangnya internalisasi pemahaman persyaratan dan prosedur

bagi petugas pelayanan, sistem belum terupdate, belum ada roadmap pengembangan skill karyawan, pelatihan, training, dan workshop belum terukur, serta keamanan dan validitas data pengguna. Sedangkan dukungan dalam penerapan digital leadership berupa pimpinan memiliki literasi digital, tersedia visi dan strategi digital untuk masa yang akan datang, komunikasi dan kolaborasi dalam memecahkan permasalahan dan pencapaian target serta dukungan anggaran yang memadai. Tulungen, Maramis dan Saerang (2022) menyatakan bahwa peranan kepemimpinan digital sangat krusial dalam mewujudkan transformasi digital. Dengan memanfaatkan teknologi informasi proses kerja dalam sektor pemerintahan akan semakin terbantu. Selain itu dengan adanya penggunaan data besar proses pengambilan keputusan oleh pimpinan akan lebih dipermudah.

Hackman (2001) dalam Jaakola (2021) menetapkan lima kriteria tim yang efektif yaitu kejelasan arah dan tujuan, kepemimpinan yang baik, penugasan yang sesuai dengan ketrampilan dan keahlian karyawan, sumber daya yang memadai dan dukungan lingkungan organisasi. Tim kerja yang efektif akan memberi manfaat berupa peningkatan kepercayaan diri, perbaikan perilaku, peningkatan kepuasan kerja individu, pencerahan ide, pemahaman tentang tugas menjadi lebih baik, efisiensi penggunaan sumberdaya, peningkatan optimisme, berkembangnya ide, dan respon yang baik terhadap terjadinya perubahan. Saputra dan Nugroho (2021) berpendapat bahwa kepemimpinan supervisor sebaiknya lebih diarahkan untuk mendorong berkembangnya *digital collaboration* sehingga melalui hal tersebut berkembanglah *digital skill*. Hal yang mendasari adalah hasil penelitian mereka yang menemukan bahwa digital skill dipengaruhi secara signifikan oleh digital collaboration dan digital collaboration dipengaruhi oleh digital leadership. Digital leadership berpengaruh tidak langsung terhadap digital skill. Lestari (2020) merekomendasikan manajemen untuk dapat menjamin bahwa proses menciptakan visi digital, mengkomunikasikan visi digital, menerapkan visi digital menjadi sebuah keharusan didalam menghadapi perubahan disrupsi teknologi abad 21 ini dilain pihak manajemen juga harus menjamin bahwa proses pembentukan dimensi kepemimpinan kreatif di dalam bermajinasi, berkonstruksi fleksibilitas, dan merealisasikan visi merupakan penjamin terbentuknya tingkatan inovasi yang ekstrem radikal.

2.2 Kepuasan Kerja

Luthans (2006), menjelaskan dimensi kepuasan kerja yang terdiri dari gaji, pekerjaan itu sendiri, promosi, pengawasan, kelompok kerja dan kondisi kerja. Sedangkan Wexley dan Yulk (2005) berpendapat bahwa dimensi kepuasan kerja terdiri dari kompensasi, supervisi, pekerjaan itu sendiri, hubungan dengan rekan kerja, kondisi kerja, kesempatan untuk mendapatkan perubahan status dan keamanan kerja. Kepuasan kerja menurut Robins (2003) dipengaruhi oleh *mentally challenging work*, *equitable rewards*, *supporting working conditions*, *supportive collage* (Indrasari, 2017).

2.3 Pengembangan Hipotesis Penelitian

Pengembangan hipotesis didasarkan pada beberapa penelitian terdahulu. Andre et.al (2020), Dietrich (2017), Victor et.al (2017) menyatakan bahwa *digital leadership* dapat mempercepat kinerja tim dengan cara membangun komunikasi yang efektif melalui pemanfaatan teknologi. *Digital leadership* mendorong tim lintas fungsi bekerja lebih

cepat dan mampu menciptakan lingkungan kreatif inovatif. Berdasarkan temuan tersebut maka dapat dinyatakan:

H₁: Digital leadership memiliki pengaruh langsung secara positif dan signifikan terhadap efektivitas kerja tim.

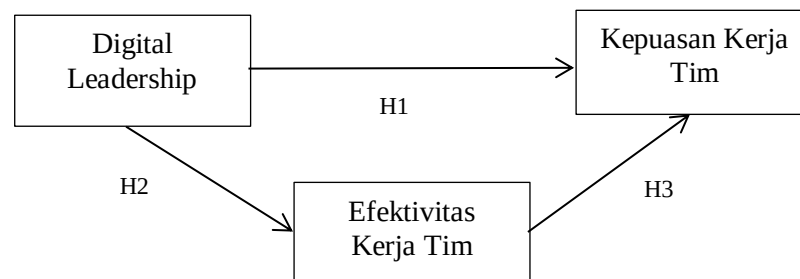
Nasirudin, Rahayu, Purwanto (2021) menemukan bahwa kepemimpinan dan kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kerjasama tim. Dan kerjasama tim memediasi pengaruh kepemimpinan dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan. Candance et.al. (2017) menemukan bahwa digital leadership memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja dimediasi oleh dukungan atasan dan persepsi tentang gangguan kehidupan kerja.

H₂: Digital leadership memiliki pengaruh langsung secara positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

Kepemimpinan digital dapat meningkatkan efektivitas kerja tim dengan mendorong komunikasi dan kolaborasi yang terbuka, yang pada gilirannya akan meningkatkan kepuasan kerja di antara anggota tim melalui peningkatan kepercayaan dan keterlibatan dalam lingkungan virtual (Michael, 2019). Temuan ini didukung oleh Eugene (2013) yang menyatakan bahwa kepribadian pemimpin tim virtual secara signifikan mempengaruhi efektivitas yang dirasakan karyawan (*team work*) yang dimediasi oleh kepercayaan dan berpotensi dalam mempengaruhi kepuasan kerja secara tidak langsung.

H₃: Efektivitas kerja tim memediasi pengaruh digital leadership terhadap kepuasan kerja.

Berdasarkan uraian latar belakang, landasan teori dan pengembangan hipotesis maka kerangka konseptual penelitian ini yaitu:



Gambar 1. Kerangka Konseptual Penelitian

3. Metode

3.1 Desain Penelitian

Desain penelitian diawali dari penelusuran kajian pustaka terkait variabel penelitian meliputi digital leadership dan virtual team. Tahap selanjutnya adalah pengujian instrumen. Instrumen yang sudah dinyatakan valid dan reliabel akan didistribusikan kepada responden untuk selanjutnya dilakukan olah data untuk pengujian hipotesis. Peneliti juga akan melakukan pemetaan jurnal ilmiah terakreditasi dan bereputasi sebagai persiapan penerbitan karya ilmiah hasil penelitian. Laporan penelitian dan draf publikasi karya ilmiah akan disusun setelah data dianalisis.

3.2 Populasi dan Sampel Penelitian

Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan di lingkungan Universitas Ahmad Dahlan. Penelitian ini menggunakan teknik sampling berupa *purposive sampling* dengan kriteria karyawan yang telah memiliki masa kerja minimal 1 tahun. Sugiyono (2019) menjelaskan bahwa *purposive sampling* adalah teknik pengambilan sampel dengan kriteria tertentu. Teknik sampling ini dipilih karena peneliti ingin mendapatkan sumber data penelitian yang tepat yaitu karyawan yang telah merasakan pengalaman bekerja dalam tim dan pimpinan selama 1 tahun. Pada penelitian ini metode pengumpulan data yang digunakan oleh peneliti adalah angket (kuesioner).

Dalam penelitian ini peneliti mengukur sampel menggunakan rumus Slovin, yaitu:

$$n = N / (1 + (N \times e^2))$$

keterangan

n = sampel; N = populasi; e = nilai presisi 95% atau sig. = 0,05.

Jumlah populasi dalam penelitian ini adalah 126, dan tingkat kesalahan yang dikehendaki adalah 5%, maka jumlah sampel yang digunakan adalah:

$$n = 126 / (1 + (126 \times 0,05^2)) = 97 \text{ responden}$$

3.3 Metode Analisis Data

Analisis data meliputi uji instrumen (uji validitas dan uji reliabilitas) dan uji hipotesis. Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuisioner. Suatu kuisioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuisioner mampu mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuisioner tersebut (Ghozali, 2016). Pengujian validitas menggunakan *confirmatory factor analysis*. Suatu kuisioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Suatu konstruk atau variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai Cronbach Alpha > 0,60 maka dinyatakan reliabel. (Ghozali,2018). Uji hipotesis menggunakan uji t. Menurut Sugiyono (2019). Kriteria yang digunakan adalah sebagai berikut:

H_0 diterima jika nilai thitung $\leq$ ttabel atau nilai sig $> \alpha$

H_0 ditolak jika nilai thitung $\geq$ ttabel atau nilai sig $< \alpha$

4. Hasil Analisis dan Pembahasan

4.1 Hasil Analisis

Analisis data diawali dari pengujian instrumen, yaitu Uji Validitas dan Uji Reliabilitas. Uji Validitas menggunakan *confirmatory factor analysis* pada semua variabel melalui 2 tahap pengujian karena pada pengujian pertama belum membentuk 1 komponen. Hasil lengkap pengujian instrumen dapat dibaca pada tabel 1. Uji reliabilitas menggunakan Cronbach Alpha. Masa kerja responden terbagi menjadi 3 kategori yaitu kurang dari 1 tahun (7%), 1 sampai 3 tahun (1,7%) dan lebih dari 3 tahun (76%). Sedangkan berdasar jenis kelamin / gender, mayoritas responden adalah perempuan (61%), laki-laki hanya 39%. Berdasarkan hasil uji validitas dapat dinyatakan bahwa instrumen memenuhi syarat valid dan reliabel.

Tabel 1.
Hasil Uji Validitas dan Uji Reliabilitas

Keterangan	Digital Leadership	Kepuasan Kerja Tim	Efektifitas Kerja Tim
Hasil Uji Validitas	8 item pernyataan valid (D3;D7;D8;D.11;D12; D18;D19;D20) melalui 2 tahap pengujian dengan nilai KMO 0,855	5 item pernyataan valid (K1;K2;K3;K4;K6) melalui 2 tahap pengujian dengan nilai KMO 0,772	7 item pernyataan valid (E4;E6;E7;E8;E12;E18 ; E19) melalui 2 tahap pengujian dengan nilai KMO 0,831
Hasil Uji Reliabilitas	0,833	0,706	0,818

Sumber: data diolah, 2024

Selanjutnya data yang sudah dinyatakan valid dan reliabel diuji menggunakan *path analysis* untuk menganalisis hipotesis. Hasil pengujian menemukan bahwa terdapat pengaruh langsung antara digital leadership terhadap kepuasan kerja secara positif signifikan (0,002) dan terdapat pengaruh langsung digital leadership terhadap efektifitas kerja tim secara positif signifikan (0,024). Selain itu juga ditemukan bahwa efektifitas kerja tim memediasi pengaruh digital leadership terhadap kepuasan kerja tim secara positif signifikan dengan nilai signifikansi sebesar 0,001. Nilai signifikansi pengaruh digital leadership terhadap kepuasan kerja tim lebih kecil (0,001) dibandingkan pengaruh langsung digital leadership terhadap kepuasan kerja (0,002). Dengan demikian dapat dinyatakan mediasi yang terjadi pada model penelitian ini adalah *partial mediation* karena variabel digital leadership memiliki pengaruh langsung terhadap kepuasan kerja dan memiliki pengaruh tidak langsung terhadap kepuasan kerja setelah efektifitas kerja tim ditambahkan sebagai variabel mediasi.

Tabel 2.
Hasil Uji Hipotesis

Variable	B	Sig.	Keterangan
Digital Leadership --> Kepuasan Kerja	0,468	0,002	H1 diterima
Digital Leadership --> Efektifitas Kerja Tim	0,330	0,024	H2 diterima
Efektifitas Kerja Tim --> Kepuasan Kerja	0,456	0,001	H3diterima

Sumber: data diolah, 2024

4.2 Pembahasan

Berdasar hasil analisis data dapat dinyatakan bahwa semua hipotesis diterima. *Digital leadership* terbukti dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan dan efektifitas kerja tim. Pada era digital seperti saat ini *digital skill* sangat diperlukan untuk mengaktifkan kerja organisasi. Selama masa pandemi karyawan telah ‘dipaksa’ beradaptasi dengan kemajuan teknologi digital melalui penggunaan *google meet* dan *zoom meeting*. Di sisi lain, karyawan dapat merasakan manfaat penggunaan teknologi informasi dalam menyelesaikan pekerjaannya. Meskipun pandemi Covid-19 sudah berlalu namun masih

banyak organisasi yang memanfaatkan layanan *google meet* dan *zoom meeting* untuk menjangkau peserta lintas wilayah. Selain itu *google meet* dan *zoom meeting* dinilai dapat mengefektifkan waktu dan mengefisienkan biaya sehingga efektifitas kerja tim semakin baik. Melalui penggunaan *virtual meeting*, karyawan dapat mengikuti rapat dari mana pun dan kapan pun sehingga kepuasan kerja karyawan meningkat. Penelitian ini memberikan implikasi bahwa digitalisasi menjadi hal yang penting di era industri 5.0, termasuk dalam aspek kepemimpinan. Pemimpin tidak lagi hanya mengandalkan pendekatan tradisional dalam menggerakkan bawahan dan mengarahkan kinerja, namun juga menggunakan pendekatan digitalisasi. Efektivitas kerja tim tidak hanya bergantung pada kompetensi para anggota tim, tetapi juga kemampuan digital pemimpin dalam mengarahkan dan mengukur kinerja tim.

5. Simpulan Keterbatasan dan Saran

Simpulan dari penelitian ini yaitu 1) terdapat pengaruh langsung *digital leadership* secara positif signifikan terhadap kepuasan kerja, 2) terdapat pengaruh langsung *digital leadership* secara positif signifikan terhadap efektifitas kerja tim dan 3) efektifitas kerja tim memediasi pengaruh *digital leadership* terhadap kepuasan kerja. Keterbatasan penelitian ini pada rendahnya response rate responden sehingga waktu pengumpulan data lama. Namun pada akhirnya kendala ini dapat diatasi dengan menghubungi satu per satu responden secara langsung. Saran untuk penelitian selanjutnya dapat menambahkan variabel-variabel yang mempengaruhi terbentuknya karakter *digital leadership* seperti *digital skill* dan *ability to change*.

Referensi

- Bartsch, S., Weber, E., Büttgen, M. and Huber, A. (2021), "Leadership matters in crisis-induced digital transformation: how to lead service employees effectively during the COVID-19 pandemic". *Journal of Service Management*, 32(1), 71-85. <https://doi.org/10.1108/JOSM-05-2020-0160>
- Cahyarini, Dwi Farida. Implementation of Digital Leadership in Developing Digital Competencies in Public Services. *Journal of Communication and Media Studies*. 5(1), June 2021 Page, 47 - 60.
- Cantu, C. J. (2007). Evaluating team effectiveness: Examination of the TEAM Assessment Tool (Vol. 68, No. 11).
- Fitrianti, G., & Saragih, R. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Kerjasama Tim terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Len Industri (Persero). *Jurnal Diversita*, 6(2), 168-174
- Gardner, C., Hailey, A., Nguyen, C., Prichard, C., & Newcomb, P. (2017). Wired to the workplace: The relationship between electronic connectedness to work and nurse manager satisfaction. *JONA: The Journal of Nursing Administration*, 47(1), 16-23.
- Ghozali, I. (2018). *Application of multivariate analysis with IBM SPSS 25 Program*. Semarang: Diponegoro University Publishing Agency.
- Klus, M. F., & Müller, J. (2021). The digital leader: what one needs to master today's organisational challenges. *Journal of Business Economics*, 91(8), 1189-1223.

- Lestari, Nining Widya. (2020). Study of Digital Leadership and Creative Leadership Affecting Innovation in UMKM Jatimulya Bekasi West Java. *Parameter Journal*. 5(2), 97-106
- Lukas, C. V., Mohr, D. C., & Meterko, M. (2009). Team effectiveness and organizational context in the implementation of a clinical innovation. *Quality Management in Healthcare*, 18(1), 25-39.
- Michael, Hans, Gino, Kraft. (2019). How to lead with digital media effectively? A literature-based analysis of media in a E-leadership context. *Journal of Economic Development, Environment and People*, 8(4), 42-52.
- Mulyani. (2016). Virtual Teams and Factors Affecting the Effectiveness of Cooperation in Virtual Teams. *Business Bulletin*. 2(2).
- Murtaza, Z. D., Pane, R. W. A., & Arisna, P. (2023). Pengaruh Kepemimpinan, Kerjasama Tim Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pt. Socfindo Perkebunan Seumayam Nagan Raya. *Journal of Management Science and Bussines Review*, 1(2), 66-83
- Nasirudin, Khamam, Rahayu, Yekti Intyas, Purwanto, Arief. (2021). The Effect of Leadership and Job Satisfaction on Employee Performance and the Role of Teamwork as Mediating Variables (Study at CV Sekawan Anugerah Abadi in Mondoroko). In *Conference on Economic and Business Innovation (CEBI)* (pp. 1499-1508).
- Pierce, E., & Hansen, S. W. (2013). Technology, trust and effectiveness in virtual teams. *The International Journal of Management and Business*, 4(1), 33-56.
- Pleacas, Darryl, Squires, Collete, Garis, Len. (2018). The Essential of Leadership in Government: Understanding the Basics. Columbia: University of the Fraser Valley.
- Prawira, Indra. (2020). Pengaruh Kompensasi, Kepemimpinan Dan Fasilitas Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*: 28-40
- Purnomo, Vincensius Steven Vianaldo. (2021). The Effect of Digital Leadership on the Performance of Startup Companies in East Java. *Business Accounting Review* 9(2).
- Puspitasari, Kartina, Hendriani, Wiwin. Virtual Teams: Factors Affecting Work Effectiveness. *Psychoislamedia Journal of Psychology*. Volume 4 Number 2. ISSN: 2548-4044. (2019).
- Saputra, Nopriadi. Nugroho, Riant. (2021). The Effect of Digital Leadership and Digital Collaboration on Digital Skills during COVID-19. *AKSARA: Journal of Nonformal Education Science* 7(3).
- Sarastiani, Athea, Wijaya, Liana, Anggiani, Sarfilianty. (2021). The Role of Human Resource Management in Service Sectors during Covid-19 Pandemic. *Journal of Management and Business* 8(1).
- Schmutte, A. M., Graf, N., & Rascher, S. (2020). Digital Team-Leadership–Führen von Teams im digitalen Raum. *Führen und Managen in der digitalen Transformation: Trends, Best Practices und Herausforderungen*, 83-98.
- Siagian, Ade Onny. (2021). *Leadership in the Digital Age*. West Sumatra: Insan Cendekia

Mandiri Publisher.

- Sita, Mishra., Bindu, Gupta. (2009). 6. Work Place Motivators & Employees' Satisfaction: A Study of Retail Sector in India. *Indian Journal of Industrial Relations: Economics & Social Dev.*
- Steude, D. H. (2017). Change and innovation leadership in an industrial digital environment. *Management of Organizations: Systematic Research*, 78(1), 95-107.
- Sugiyono. (201). Quantitative, Qualitative, and R&D Research Methods. Bandung: Alfabeta.
- Timothy, A., Judge., Charles, L., Hulin., Reeshad, S., Dalal. (2012). Job Satisfaction and Job Affect. doi: 10.1093/OXFORDHB/9780199928309.013.0015
- Tulungen, Evans E.W., Maramis, Joubert B., Saerang, David P.E. (2022). Digital Transformation: The Role of Digital Leadership. *EMBA Journal* 10(2)
- Ukkas, Imran, Kasran, Muhammad. (2023). HR Development Strategy: Efforts to Support MSME Competitiveness in the Covid-19 Pandemic Era. *Journal of Management and Finance*, 12(1).
- Wang, V., & Torrissi-Steele, G. (2017). *Digital leadership in the new century. In Encyclopedia of strategic leadership and management* (pp. 143-159). IGI Global.
- Wart, M. V., Roman, A., Wang, X., & Liu, C. (2019). Operationalizing the definition of e-leadership: Identifying the elements of e-leadership. *International Review of Administrative Sciences*, 85(1), 80-97.
- Wesly, Jennifer. (2021). The Effect of Digital Leadership, Total Quality Management, and Knowledge Management on Sustainability Management in Companies in DKI Jakarta. *Journal of Management and Organizational Science Studies (SIMO)*, 2(2), 97-124.
- Yassaroh, D. S., & Sutha, N. M. N. (2022). Gaya Kepemimpinan, Kompensasi Dan Kerjasama Tim Sebagai Faktor Pemicu Kepuasan Karyawan (Studi Pada Bank Btpn Kcp Banyuwangi). *Analisa: Jurnal Manajemen Dan Akuntansi*, 10(1), 10-18

Penulis Korespondensi

Dyah Fitriani dapat dihubungi melalui: dyah.fitriani@mgm.uad.ac.id