

Article History: Received: 5 February 2025, Revision: 20 February 2025, Accepted: 15 April 2025, Available Online: 20 April 2025.

DOI: <https://doi.org/10.35870/emt.v9i2.4031>

Peran Kepemimpinan Digital pada Kinerja Organisasi di Bank Syarikat Madani Cabang Tanjungpinang

Deri Satria ^{1*}, Asyuara Ionantamelia P ², Lisa Anisa Agustiani ³, Refia Dina Amanda ⁴, Satriadi ⁵

^{1*,2,3,4,5} STIE Pembangunan, Kota Tanjung Pinang, Provinsi Kepulauan Riau, Indonesia.

Corresponding Email : derisatria3105@gmail.com ^{1*}

Abstrak. Peran kepemimpinan digital menjadi aspek kunci dalam tingkatkan daya saing perbankan di era digital. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis kedudukan kepemimpinan digital pada kinerja organisasi Bank Syarikat Madani Cabang Tanjungpinang. Metode penelitian yang digunakan yaitu pendekatan kualitatif dengan metode pengumpulan informasi melalui wawancara, observasi, serta studi literatur. Hasil penelitian menunjukkan bahwa peran kepemimpinan digital di bank ini berkontribusi pada peningkatan efisiensi operasional, mutu layanan, serta kepuasan nasabah. Tetapi, tantangan yang dialami yaitu terdapat sebagian nasabah yang kurang sanggup dalam mengalami perubahan digital yang ada. Penelitian ini memberikan saran strategis bagi manajemen bank untuk memaksimalkan peran kepemimpinan digital guna tingkatkan kinerja organisasi secara berkepanjangan.

Kata kunci: Kepemimpinan Digital; Perbankan; Kinerja Organisasi.

Abstract. The role of digital leadership is a key aspect in increasing banking competitiveness in the digital era. This study aims to analyze the position of digital leadership in the organizational performance of Bank Syarikat Madani Tanjungpinang Branch. The research method used is a qualitative approach with information collection methods through interviews, observations, and literature studies. The results of the study indicate that the role of digital leadership in this bank contributes to increasing operational efficiency, service quality, and customer satisfaction. However, the challenge experienced is that some customers are less able to experience existing digital changes. This study provides strategic advice for bank management to maximize the role of digital leadership in order to improve organizational performance in a sustainable manner.

Keywords: Digital Leadership; Banking; Organizational Performance.

Pendahuluan

Perkembangan teknologi digital yang pesat menjadikan peran kepemimpinan sebagai faktor penting dalam meningkatkan daya saing organisasi, termasuk di sektor perbankan. Transformasi teknologi informasi tidak hanya merubah cara kerja, tetapi juga menuntut perubahan dalam pola kepemimpinan yang lebih adaptif. Kepemimpinan digital menjadi suatu kebutuhan esensial bagi organisasi modern agar tetap dapat bersaing dan relevan di tengah dinamika perubahan yang terjadi. Digital leadership merupakan gabungan antara pemimpin, sumber daya, infrastruktur, dan teknologi yang mendukung kemajuan organisasi (Zaidan Prayuda, 2022). Gaya kepemimpinan digital dapat dipahami sebagai seperangkat ciri atau perilaku yang digunakan oleh pemimpin untuk memotivasi bawahannya dalam mencapai tujuan organisasi (Maryati & Siregar, 2022). Pemimpin pada era digital tidak hanya berfungsi sebagai pengarah, tetapi juga sebagai pendorong inovasi dan transformasi melalui pemanfaatan teknologi digital secara optimal. Kepemimpinan digital menjadi kunci untuk mempersiapkan seluruh karyawan dalam memperkuat jaringan manajerial berbasis digital.

Bank Syarikat Madani adalah bank syariah yang bergerak dalam sektor jasa keuangan dan dihadapkan pada tantangan untuk terus mengikuti perkembangan teknologi yang cepat. Bank syariah beroperasi sesuai dengan prinsip-prinsip syariah Islam, merujuk pada ketentuan yang terdapat dalam Al-Quran dan Hadits (Agustin, 2021). Dalam menghadapi ketatnya persaingan industri perbankan, bank dituntut untuk meningkatkan pelayanan, efisiensi, dan kecepatan dalam bekerja. Salah satu faktor penting yang dapat menentukan keberhasilan organisasi dalam menghadapi tantangan ini adalah kepemimpinan digital. Pemimpin yang mampu mengarahkan organisasi dengan strategi berbasis digital akan memberikan dampak signifikan terhadap peningkatan kinerja organisasi, baik dari sisi operasional, kualitas layanan, maupun kepuasan nasabah. Kenyataannya masih banyak organisasi, termasuk di sektor perbankan, yang menghadapi tantangan dalam menerapkan

kepemimpinan digital secara optimal. Kepemimpinan di era digital memunculkan berbagai masalah, terutama terkait dengan kesiapan pemimpin, manajemen, dan nasabah dalam memanfaatkan teknologi digital untuk meningkatkan kinerja organisasi. Peralihan dari paradigma analog menuju digitalisasi yang belum menyeluruh menjadi salah satu hambatan yang dihadapi. Hal ini disebabkan oleh ketidakmerataan akses terhadap teknologi informasi yang masih terkendala oleh sistem ekonomi industri, yang membuat akses teknologi bergantung pada daya beli individu atau kelompok (Farunik, Wulandari *et al.*, 2021). Keterbatasan pemahaman tentang teknologi oleh nasabah serta resistensi terhadap perubahan dapat menjadi hambatan yang berpotensi mempengaruhi kinerja organisasi secara keseluruhan. Oleh karena itu, penting untuk menganalisis sejauh mana kepemimpinan digital berpengaruh terhadap kinerja organisasi, khususnya di Bank Syarikat Madani Cabang Tanjungpinang. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana pemimpin di Bank Syarikat Madani Cabang Tanjungpinang memanfaatkan teknologi digital dalam menjalankan kepemimpinan, serta dalam meningkatkan efektivitas kerja, pelayanan kepada nasabah, dan produktivitas organisasi. Dengan pemahaman yang lebih komprehensif mengenai peran kepemimpinan digital, diharapkan organisasi dapat mengidentifikasi kekuatan dan kelemahan dalam implementasinya, serta merumuskan strategi pengembangan yang lebih tepat guna ke depannya.

Tinjauan Literatur

Kepemimpinan Digital

Kepemimpinan digital merujuk pada kemampuan seorang pemimpin untuk memfokuskan, mempengaruhi, serta mengelola organisasi dengan memanfaatkan teknologi digital secara efisien. Pemimpin digital tidak hanya menguasai teknologi, tetapi juga mampu mengintegrasikannya ke dalam strategi bisnis, proses kerja, dan budaya organisasi. Mereka mendorong inovasi, beradaptasi dengan transformasi yang cepat, serta menciptakan lingkungan kerja yang kolaboratif melalui dukungan teknologi. Selain itu, kepemimpinan

digital juga memerlukan kemampuan komunikasi yang baik, pengambilan keputusan berbasis informasi yang tepat, dan kepekaan terhadap perkembangan tren digital serta kebutuhan pasar yang terus berubah. Kepemimpinan digital merupakan perpaduan antara budaya digital dan kompetensi digital. Kajian mengenai kepemimpinan digital menjadi bagian dari wacana kepemimpinan yang dikembangkan dalam teori eselon atas, sebagaimana yang dipaparkan oleh Hambrick dan Mason (Tulungen *et al.*, 2022). Kepemimpinan digital, yang juga dikenal dengan istilah *e-leadership*, muncul sebagai akibat dari transformasi digital yang mengarah pada perubahan dan adaptasi teknologi dalam organisasi (Ajabar, Maryati & Siregar, 2022). Fokus utama kepemimpinan digital dalam transformasi digital tidak terletak pada teknologi itu sendiri, melainkan pada peran, strategi, dan tantangan yang dihadapi oleh pemimpin (Rosmini *et al.*, 2024). Pemimpin digital tidak perlu menguasai metode kerja teknologi digital secara mendalam, tetapi lebih pada pemahaman tentang bagaimana teknologi tersebut dapat mendukung pertumbuhan dan perkembangan organisasi. Strategi ini mencakup perubahan cara pandang bawahan terhadap masalah yang ada dengan menggunakan metode-metode terbaru, sembari meningkatkan semangat, memberikan inspirasi, serta memotivasi bawahan untuk melakukan lebih baik dari sebelumnya (Sofiyanto *et al.*, 2024). Kepemimpinan digital menjadi pusat dalam adopsi pemanfaatan teknologi di era industri yang serba digital, dan oleh karenanya, pemimpin perlu dilengkapi dengan keterampilan digital dan kelincahan emosional untuk dapat beroperasi dalam situasi yang penuh ketidakpastian dan kompleksitas.

Kinerja Organisasi

Kinerja organisasi merujuk pada hasil keseluruhan yang dicapai oleh suatu organisasi dalam melaksanakan tugas dan peranannya selama periode tertentu, yang mencerminkan tingkat efisiensi dan efektivitas organisasi dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Kinerja organisasi tidak hanya diukur berdasarkan pencapaian sasaran finansial, tetapi juga mencakup kualitas produk atau layanan, kepuasan pelanggan, produktivitas karyawan,

inovasi, dan kemampuan organisasi untuk beradaptasi dengan perubahan lingkungan. Kinerja yang baik menunjukkan bahwa organisasi mampu mengelola sumber daya secara optimal, mengambil keputusan yang tepat, dan memberikan dampak positif bagi semua pemangku kepentingan, baik internal maupun eksternal. Kinerja organisasi adalah variabel atau konstruk multinasional yang dapat diukur dengan menggunakan berbagai indikator, seperti efisiensi kualitas produk, kepuasan pelanggan, serta kinerja keuangan (Ella Anastasya Sinambela & Dudit Darmawan, 2021). Kinerja organisasi mencakup hasil yang dicapai dalam periode tertentu, baik yang berkaitan dengan input, output, outcome, manfaat, maupun dampaknya. Tentunya, hasil kerja yang dicapai oleh organisasi akan berpengaruh pada peningkatan kinerja yang efisien dan efektif (Maisharoh & Ali, 2020). Kinerja organisasi dapat dibagi menjadi dua kategori: (a) kinerja organisasi subjektif yang meliputi budaya, penerimaan sosial, tanggung jawab sosial perusahaan, pencapaian tujuan karyawan, hasil kognitif, komitmen, keterlibatan, serta kepuasan kerja, dan (b) kinerja organisasi objektif yang mencakup pangsa pasar, kinerja pasar keuangan, dan sebagainya (Muis & Isyanto, 2022).

Metodologi Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan teknik pengumpulan data melalui observasi dan wawancara. Penelitian kualitatif bertujuan untuk mengeksplorasi dan memahami makna yang diberikan oleh individu atau kelompok terkait dengan masalah sosial yang dihadapi (Chapter, 2023). Teknik observasi yang digunakan dalam penelitian ini melibatkan pengamatan dan pencatatan fenomena yang sedang diselidiki secara sistematis (Hasibuan *et al.*, 2023). Menurut Moleong (dalam Sutikno *et al.*, 2021), wawancara adalah suatu percakapan yang dilakukan antara pewawancara (interviewer) yang mengajukan pertanyaan dan terwawancara (interviewee) yang memberikan jawaban atas pertanyaan tersebut. Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah purposive sampling. Purposive sampling adalah metode

pengambilan sampel yang dilakukan berdasarkan pertimbangan tertentu, yaitu memilih sampel yang memiliki karakteristik yang relevan dan sesuai dengan tujuan penelitian (Lenaini, 2021). Dalam penelitian ini, populasi yang terlibat berjumlah 13 orang, dengan satu sampel yang dipilih yaitu Ibu Karlina selaku kepala cabang Bank Syarikat Madani Cabang Tanjungpinang.

Analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis deskriptif. Dalam analisis deskriptif, peneliti mengumpulkan, mengolah, dan menganalisis data untuk menggambarkan transformasi kepemimpinan digital di Bank Syarikat Madani Cabang Tanjungpinang. Menurut Adiputra (2022), analisis deskriptif merupakan metode analisis yang bertujuan untuk menggambarkan atau merangkum karakteristik utama dari data yang telah dikumpulkan dengan cara yang mudah dipahami. Tujuan utama dari analisis deskriptif adalah untuk memberikan gambaran umum mengenai pola, tren, atau informasi yang terkandung dalam data tanpa melakukan pengujian hipotesis atau menarik kesimpulan sebab-akibat.

Hasil dan Pembahasan

Hasil

Peran Kepemimpinan Digital

Peran kepemimpinan digital menjadi faktor kunci dalam mendorong transformasi organisasi menuju era digital yang lebih adaptif dan inovatif. Organisasi yang memiliki kepemimpinan digital yang kuat cenderung lebih cepat beradaptasi dengan perkembangan teknologi, meningkatkan efisiensi operasional, dan mendorong kinerja tim melalui pemanfaatan informasi dan aplikasi berbasis digital. Selain itu, kepemimpinan digital terbukti meningkatkan keterlibatan karyawan serta mempercepat pengambilan keputusan yang didasarkan pada data real-time. Berdasarkan hasil wawancara, kemampuan pemimpin dalam memanfaatkan teknologi digital, memberikan arahan berbasis inovasi, dan mendorong adopsi teknologi dalam operasional sehari-hari berkontribusi langsung pada peningkatan efisiensi, kecepatan pelayanan, dan kepuasan

nasabah. Beberapa aplikasi dan sistem yang digunakan di Bank Syarikat Madani Cabang Tanjungpinang mempermudah komunikasi antara pemimpin dan karyawan, serta memberikan kemudahan dalam melayani nasabah, antara lain:

- 1) IBA (*Islamic Banking Application*)
Aplikasi ini digunakan untuk melakukan transaksi seperti teller, gadai, dan laporan terkait pembiayaan nasabah, serta riwayat tabungan dan transaksi.
- 2) CSBO (*Customer Service Back Office*)
Digunakan untuk bagian *Customer Service*, akuntansi, dan administrasi.
- 3) MIS (*Marketing Information System*)
Sistem ini digunakan untuk menginput data nasabah, termasuk pengajuan dan pencairan.
- 4) Mesin Cek KTP
Mesin untuk memverifikasi keaslian KTP yang terhubung langsung dengan Dinas Kependudukan.
- 5) MJ (Madani Job)
Aplikasi untuk operasional perusahaan yang mencakup pengelolaan SPJ (Surat Perjalanan Dinas), persediaan, serta pencatatan pembelian dan pengeluaran barang.
- 6) SIM (Sistem Informasi Manajemen) BPRS
Digunakan untuk menyusun laporan pajak, cuti, uang kesehatan, publikasi keuangan, persediaan dana, dan deposit.
- 7) Virtual Account Permata Syariah
Memfasilitasi transaksi transfer yang terekam otomatis tanpa perlu konfirmasi manual.
- 8) Cloud Data
Menyediakan penyimpanan, pengelolaan, dan pengamanan data secara efisien di berbagai sistem yang dapat diakses oleh pihak yang membutuhkan tanpa mengorbankan keamanan.
- 9) Mesin EDC (*Electronic Data Capture*)
Memudahkan transaksi non-tunai melalui kartu debit, kartu kredit, atau dompet digital.
- 10) NPF
Digunakan untuk melihat data tunggakan dan surat peringatan.

Sistem dan aplikasi ini dirancang dengan baik untuk mempermudah manajemen bank maupun nasabah, karena mampu menyederhanakan berbagai proses yang sebelumnya kompleks menjadi lebih cepat, efisien, dan efektif. Ini termasuk pengelolaan informasi, transaksi, serta komunikasi internal dan eksternal yang dapat

diakses dalam platform terpadu yang mudah dipahami dan digunakan, yang tidak hanya meningkatkan produktivitas kerja tetapi juga memberikan kenyamanan, keamanan, dan kecepatan layanan bagi nasabah. Selain itu, kepemimpinan digital yang kuat berperan dalam meningkatkan kerja sama internal, pengambilan keputusan berbasis informasi, serta kesiapan organisasi dalam menghadapi perubahan cepat di sektor perbankan. Kepemimpinan digital berpengaruh besar terhadap pola kerja karyawan. Pemimpin yang mengintegrasikan teknologi dalam proses kerja mendorong karyawan untuk lebih terbuka terhadap perubahan dan lebih cepat dalam menyelesaikan tugas. Hal ini tidak hanya meningkatkan produktivitas, tetapi juga membangun budaya kerja yang lebih kreatif, dinamis, dan kolaboratif. Pemimpin digital turut memotivasi tim untuk terus belajar dan mengikuti perkembangan zaman, yang pada akhirnya menghasilkan sumber daya manusia yang unggul dan siap bersaing. Kepemimpinan digital juga sangat berpengaruh dalam pengambilan keputusan organisasi. Pemimpin yang menggunakan teknologi dan informasi sebagai dasar pengambilan keputusan cenderung lebih cepat dan tepat dalam merespons situasi. Penelitian ini juga menunjukkan bahwa kepemimpinan digital sangat mendukung kualitas pelayanan kepada nasabah. Pemimpin yang mendorong pemanfaatan teknologi dalam pelayanan menghasilkan proses yang lebih efisien, akurat, dan aman bagi nasabah. Hasilnya adalah peningkatan kepuasan nasabah dan citra positif organisasi di mata publik, yang memberikan kontribusi besar terhadap keberlanjutan dan perkembangan organisasi di tengah persaingan yang ketat. Pemimpin digital menjadi penggerak utama dalam perubahan yang mengarahkan organisasi menuju keunggulan kompetitif jangka panjang. Semakin besar implementasi kepemimpinan digital, semakin besar pula dampak positif yang dirasakan organisasi di berbagai aspek operasional dan strategis.

Kepemimpinan Digital pada Kinerja Organisasi

Pemimpin yang mampu menggunakan teknologi untuk melaksanakan tugasnya dapat

menciptakan sistem kerja yang lebih efisien dan efektif. Penerapan kepemimpinan digital membantu organisasi untuk mempercepat proses kerja, mengurangi kesalahan manual, dan meningkatkan akurasi informasi. Dampak langsungnya adalah peningkatan produktivitas organisasi, terutama dalam hal kecepatan pelayanan dan kualitas hasil kerja. Selain itu, manfaat lain dari kepemimpinan digital terlihat dalam peningkatan kemampuan organisasi untuk beradaptasi dengan perubahan. Pemimpin yang menerapkan pendekatan digital dapat membimbing karyawan dalam menghadapi transformasi teknologi, sehingga organisasi menjadi lebih fleksibel dalam beradaptasi dengan perkembangan pasar. Lingkungan kerja yang adaptif ini mendorong organisasi untuk terus mencari solusi baru dan meningkatkan daya saing di tengah tantangan yang terus berubah. Penelitian ini juga menunjukkan bahwa kepemimpinan digital memperkuat pengambilan keputusan berbasis informasi. Dengan dukungan teknologi digital, pemimpin dapat mengakses informasi yang akurat dan real-time untuk memastikan strategi terbaik. Pengambilan keputusan yang cepat dan tepat ini berkontribusi pada peningkatan efisiensi, pengelolaan risiko yang lebih baik, dan hasil kerja yang lebih terukur. Hal ini juga membantu organisasi mencapai target-targetnya dengan lebih efisien. Selain itu, kepemimpinan digital memfasilitasi komunikasi yang lebih terbuka dan transparan melalui platform digital, yang menghasilkan kerja sama yang lebih baik antara tim dan departemen. Pemimpin yang dapat membangun komunikasi digital yang efisien dapat meningkatkan rasa percaya diri karyawan, mempercepat alur kerja, dan mendorong semangat kerja tim yang lebih besar.

Namun, dalam pelaksanaannya, terdapat hambatan dan tantangan, seperti adanya nasabah yang kesulitan dalam beradaptasi dengan teknologi, terutama nasabah yang lebih tua. Dalam hal ini, Bank Syarikat Madani Cabang Tanjungpinang perlu memberikan pelatihan kepada nasabah untuk mempermudah mereka dalam melakukan transaksi. Secara keseluruhan, penelitian ini membuktikan bahwa kepemimpinan digital berperan besar dalam meningkatkan kinerja organisasi secara

menyeluruh, mulai dari efisiensi kerja, pengambilan keputusan yang tepat, adaptasi terhadap perubahan, hingga peningkatan kerja sama tim. Organisasi yang didukung oleh kepemimpinan digital yang kuat akan memiliki keunggulan kompetitif yang lebih tinggi, mampu memberikan pelayanan yang optimal, dan dapat terus berkembang di tengah pesatnya perkembangan teknologi.

Pembahasan

Kepemimpinan digital berperan penting dalam mendorong transformasi organisasi, khususnya dalam sektor perbankan. Pemimpin yang mampu mengintegrasikan teknologi dalam proses operasional organisasi dapat meningkatkan efisiensi, produktivitas, dan kualitas layanan, serta mendukung pengambilan keputusan yang lebih tepat dan cepat (Maryati & Siregar, 2022). Seperti yang teramati pada Bank Syarikat Madani Cabang Tanjungpinang, penggunaan aplikasi digital seperti IBA dan CSBO memungkinkan peningkatan kinerja operasional dan pengelolaan data nasabah yang lebih efisien. Hal ini sejalan dengan temuan yang menunjukkan bahwa pemanfaatan teknologi dalam manajemen operasional berperan signifikan dalam meningkatkan efisiensi kerja dan memudahkan komunikasi internal (Zaidan Prayuda, 2022). Kepemimpinan digital juga terbukti memperkuat budaya organisasi yang lebih adaptif dan kolaboratif.

Pemimpin yang mendorong penerapan teknologi digital dapat menciptakan lingkungan kerja yang lebih terbuka, memfasilitasi komunikasi yang lebih efisien, dan membangun budaya kerja yang lebih dinamis (Sutikno *et al.*, 2021). Di Bank Syarikat Madani, hal ini terlihat dalam penggunaan berbagai sistem yang mendukung kolaborasi antar departemen, yang tidak hanya meningkatkan kinerja tim, tetapi juga mempercepat respons terhadap perubahan dan kebutuhan pasar yang cepat berubah (Sofiyanto *et al.*, 2024). Namun, implementasi kepemimpinan digital tidak tanpa tantangan. Beberapa hambatan muncul, terutama terkait dengan ketidaksiapan beberapa nasabah dan karyawan dalam mengadaptasi teknologi. Sebagai contoh, nasabah yang lebih tua mungkin mengalami kesulitan dalam

menggunakan aplikasi digital, yang dapat menghambat kenyamanan dan kepuasan mereka terhadap layanan yang diberikan. Oleh karena itu, Bank Syarikat Madani perlu mempertimbangkan untuk meningkatkan pelatihan dan literasi digital bagi nasabah dan karyawan yang kurang familiar dengan teknologi (Agustin, 2021). Selain itu, resistensi terhadap perubahan juga muncul di kalangan karyawan yang lebih terbiasa dengan metode kerja tradisional. Untuk mengatasi hal ini, penting bagi pemimpin untuk memberi dukungan yang memadai, seperti pelatihan teknologi dan motivasi agar karyawan dapat beradaptasi dengan perubahan digital yang terus berkembang (Ella Anastasya Sinambela & Didit Darmawan, 2021). Dengan demikian, meskipun ada tantangan yang harus dihadapi, kepemimpinan digital yang kuat dapat memberikan kontribusi besar dalam meningkatkan kinerja organisasi, meningkatkan efisiensi, dan menciptakan budaya kerja yang lebih produktif serta inovatif. Penelitian ini menunjukkan bahwa kepemimpinan digital bukan hanya tentang adopsi teknologi, tetapi juga tentang bagaimana pemimpin dapat menciptakan budaya kerja yang mendukung transformasi digital. Pemimpin yang sukses dalam memimpin organisasi di era digital harus mampu mengintegrasikan teknologi ke dalam strategi operasional, menginspirasi dan memberdayakan karyawan, serta menjaga hubungan yang baik dengan nasabah. Sebagai hasilnya, organisasi akan memiliki keunggulan kompetitif yang lebih tinggi dan dapat bertahan di tengah perubahan industri yang cepat (Rosmini *et al.*, 2024).

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan di Bank Syarikat Madani Cabang Tanjungpinang, dapat disimpulkan bahwa peran kepemimpinan digital sangat krusial dalam meningkatkan kinerja organisasi. Implementasi kepemimpinan digital berhasil mendorong terciptanya efisiensi kerja, mempercepat proses pelayanan, serta meningkatkan akurasi dalam pengambilan keputusan. Pemimpin yang dapat memanfaatkan teknologi digital juga berperan dalam membangun budaya kerja yang lebih

kolaboratif, adaptif, dan inovatif, yang penting dalam membentuk karyawan yang mampu mengikuti perkembangan teknologi dan menghadapi tantangan bisnis yang dinamis. Selain itu, kepemimpinan digital tidak hanya berpengaruh pada internal organisasi, tetapi juga berperan besar dalam meningkatkan kepuasan nasabah. Pelayanan yang lebih cepat, akurat, dan berbasis teknologi semakin memperkuat kepercayaan masyarakat terhadap bank. Secara keseluruhan, kepemimpinan digital menjadi penggerak utama perubahan yang mengarahkan organisasi menuju keunggulan kompetitif yang berkelanjutan, menjadikan Bank Syarikat Madani Cabang Tanjungpinang lebih siap bersaing di tengah perkembangan industri perbankan yang semakin ketat.

Untuk itu, disarankan agar Bank Syarikat Madani Cabang Tanjungpinang terus memperkuat penerapan kepemimpinan digital di seluruh lini operasional organisasi. Pimpinan diharapkan dapat terus meningkatkan literasi teknologi, tidak hanya untuk diri mereka sendiri tetapi juga bagi seluruh karyawan melalui pelatihan dan pengembangan kompetensi digital yang berkelanjutan. Selain itu, organisasi perlu mendorong budaya kerja berbasis data dan kolaborasi digital agar pengambilan keputusan lebih akurat dan responsif terhadap dinamika pasar. Diperlukan pula investasi berkelanjutan dalam infrastruktur teknologi untuk meningkatkan efisiensi kerja. Terakhir, penting bagi pimpinan untuk terus menjadi contoh dalam menghadapi perubahan digital, sehingga seluruh tim dapat termotivasi untuk bersama-sama menciptakan inovasi dan membawa organisasi ke arah pertumbuhan yang lebih baik.

Daftar Pustaka

- Agustin, H. (2021). *Teori Bank Syariah. JPS (Jurnal Perbankan Syariah)*, 2 (1), 67–83.
- Aziz, S., & Huda, N. (2022). Pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja organisasi. *Jurnal Manajemen Bisnis Dan Organisasi*, 1(2), 337-340. <https://doi.org/10.58290/jmbo.v1i2.71>.
- Hasibuan, M. P., Azmi, R., Arjuna, D. B., & Rahayu, S. U. (2023). Analisis pengukuran temperatur udara dengan metode observasi. *Jurnal Garuda Pengabdian Kepada Masyarakat*, 1(1), 8-15.
- Lenaini, I. (2021). Teknik pengambilan sampel purposive dan snowball sampling. *Historis: Jurnal Kajian, Penelitian dan Pengembangan Pendidikan Sejarah*, 6(1), 33-39.
- Maisharoh, T., & Ali, H. (2020). Faktor-faktor yang mempengaruhi Infrastruktur Teknologi Informasi: Keuangan, Fleksibilitas TI, dan Kinerja Organisasi. *Universitas Mercu Buana (UMB) Jakarta*, 1-9.
- Maryati, S., & Siregar, M. I. (2022). Kepemimpinan digital dalam meningkatkan kinerja organisasi: Peran teknologi informasi dan komunikasi. *Owner*, 6(4), 3616-3624. <https://doi.org/10.33395/owner.v6i4.1176>.
- Muis, I., & Isyanto, P. (2022). Pengaruh kepemimpinan transformasional dan manajemen pengetahuan terhadap kinerja organisasi: Organisasi pembelajaran sebagai mediator. *Owner*, 6(1), 160-175. <https://doi.org/10.33395/owner.v6i1.543>.
- Prayuda, R. Z. (2022). Kepemimpinan Digital Kepala Sekolah Pada Era Digital: A Mini Review Article. *International Journal of Social, Policy and Law*, 3(1), 13-18. <https://doi.org/10.8888/ijospl.v3i1.94>.
- Rosmini, H., Ningsih, N., Murni, M., Adiyono, A., Stit, I., Rusyd, T., Grogot, K., & Timur, I. (2024). Transformasi kepemimpinan kepala sekolah pada era digital: Strategi administrasi pendidikan berbasis teknologi di sekolah menengah pertama. *Konstruktivisme: Jurnal Pendidikan dan Pembelajaran*, 16(1), 165-180. <https://doi.org/10.35457/konstruk.v16i1.3451>.

- Sinambela, E. A., & Darmawan, D. (2021). Pengaruh Total Quality Management dan Manajemen Pengetahuan terhadap Kinerja Organisasi. *Cemerlang: Jurnal Manajemen dan Ekonomi Bisnis*, 1(4), 01-12. <https://doi.org/10.55606/cemerlang.v1i4.270>.
- Sofiyanto, M., Anshori, M. I., & Andriani, N. (2024). Transformasi Kepemimpinan dalam Manajemen Strategis di Era Digital: Tinjauan Literatur Review. *Jurnal Masharif Al-Syariah: Jurnal Ekonomi dan Perbankan Syariah*, 9(1). <https://doi.org/10.30651/jms.v9i1.21057>.
- Sutikno, Y., Hosan, H., & Irawati, I. (2021). Implementasi metode penugasan untuk meningkatkan kemampuan melakukan wawancara untuk mahasiswa STAB Maitreyawira. *Jurnal Maitreyawira*, 2(2), 1-8. <https://doi.org/10.69607/jm.v2i2.40>.
- 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/embav10i2.41399>.
- Ulvania, U. (2022). *PENGARUH KEPEREMIMPINAN KEPALA SEKOLAH, MOTIVASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA GURU DAN STAF TATA USAHA (Studi Kasus pada MTsN 10 Tanah Datar Kecamatan Sungayang)* (Doctoral dissertation, Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia Jakarta).
- Wulandari, N. T., Ismail, A. N., Anandita, S. R., & Musthofa, M. B. (2021). Model kepemimpinan digital dalam membentuk budaya organisasi di BMT. *Jurnal Manajemen dan Inovasi (MANOVA)*, 4(2), 1-17. <https://doi.org/10.15642/manova.v4i2.516>.