



## Peran Kepemimpinan Dalam Meningkatkan Kinerja Organisasi Digital

Mesatulozisokhi Telaumbanua<sup>1\*</sup>, Forman Halawa<sup>2</sup>, Eliyunus Waruwu<sup>3</sup>, Ariston Laia<sup>4</sup>

<sup>1,2,3,4</sup> Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Nias,  
Indonesia

Korespondensi: [mesatulotel@gmail.com](mailto:mesatulotel@gmail.com)

Diajukan: 13-03-2026 | Direvisi: 14-04-2026 | Diterima: 24-04-2026 | Diterbitkan: 30-04-2026

**Abstrak - Pendahuluan:** Perkembangan teknologi digital yang pesat telah mengubah secara fundamental cara organisasi merumuskan strategi dan menjalankan operasionalnya. Transformasi digital menuntut perubahan tidak hanya pada aspek teknologi, tetapi juga pada budaya kerja, pola pikir, dan tata kelola organisasi. Dalam konteks ini, kepemimpinan strategis memegang peran sentral untuk mengarahkan proses adaptasi, membangun visi jangka panjang, serta memotivasi anggota organisasi dalam menghadapi tantangan perubahan. **Metode:** Penelitian ini menggunakan metode studi literatur dengan pendekatan kualitatif-deskriptif. Data dikumpulkan dari berbagai hasil penelitian terdahulu yang relevan dengan topik kepemimpinan di era digital. Analisis dilakukan dengan menelaah temuan-temuan yang membahas peran kepemimpinan strategis dalam proses transformasi digital, khususnya pada peningkatan kinerja organisasi. **Hasil:** Hasil kajian menunjukkan bahwa kepemimpinan yang visioner, adaptif, kolaboratif, dan berbasis data memiliki dampak signifikan terhadap peningkatan efisiensi, produktivitas, dan daya saing organisasi digital. Pemimpin yang mampu mengintegrasikan teknologi informasi, mengembangkan budaya inovatif, serta memberdayakan tim berkontribusi pada terciptanya ekosistem kerja digital yang berkelanjutan. Perubahan budaya organisasi, literasi digital, dan kemampuan komunikasi virtual juga diidentifikasi sebagai faktor penting. **Kesimpulan:** Penelitian ini menegaskan bahwa keberhasilan transformasi digital tidak hanya bergantung pada adopsi teknologi, tetapi juga pada kualitas kepemimpinan strategis. Pemimpin yang memiliki visi jelas, responsif terhadap dinamika teknologi, dan mampu menciptakan budaya kerja yang kolaboratif akan meningkatkan kinerja organisasi secara menyeluruh. Oleh karena itu, penguatan kapasitas kepemimpinan digital merupakan prasyarat penting dalam membangun organisasi yang tangguh, adaptif, dan kompetitif di era digital.

**Kata Kunci:** Kepemimpinan Strategis; Kinerja Organisasi; Transformasi Digital; Budaya Inovasi; Era Digital.

**Abstract - Introduction:** The rapid advancement of digital technology has fundamentally transformed how organizations formulate strategies and conduct operations. Digital transformation requires changes not only in technological aspects but also in organizational culture, mindset, and governance. In this context, strategic leadership plays a central role in guiding adaptation processes, building long-term vision, and motivating organizational members to face the challenges of transformation. **Method:** This study employs a literature review with a qualitative-descriptive approach. Data were gathered from previous studies relevant to leadership in the digital era. The analysis focuses on findings that discuss the role of strategic leadership in driving digital transformation, particularly in improving organizational performance. **Results:** The findings indicate that visionary, adaptive, collaborative, and data-driven leadership significantly contributes to enhanced efficiency, productivity, and competitiveness in digital organizations. Leaders who successfully integrate information technology, foster an innovative culture, and empower teams help create a sustainable digital work ecosystem. Organizational culture change, digital literacy, and virtual communication skills are also identified as critical factors. **Conclusion:** This study concludes that the success of digital transformation depends not only on technology adoption but also on the quality of strategic leadership. Leaders with a clear vision, responsiveness to technological dynamics, and the ability to cultivate a collaborative work culture are proven to enhance overall organizational performance. Strengthening digital leadership capacity is therefore essential in building resilient, adaptive, and competitive organizations in the digital era.

**Keywords:** Strategic Leadership; Organizational Performance; Digital Transformation; Innovation Culture; Digital Era.

### 1. PENDAHULUAN

Peran suatu pemimpin harus berpengalaman untuk mengelola dan bertujuan pada lembaga yg akan dia pimpin dan memiliki simpati berorganisasi yang bertujuan membangun. Manajemen di era digital meningkatkan penggunaan teknologi digital operasi bisnis dan sumber daya manusia, termasuk implementasi sistem digital guna meningkatkan efisiensi operasional, komunikasi, dan pengambilan keputusan. Penelitian ini merupakan deskripsi dengan pendekatan strategi yang menggunakan tinjauan literatur sebagai sumber data sekunder untuk mengkaji transformasi kepemimpinan untuk manajemen strategis di era digital. Di era digital yg baru yang harus kita taati dan mengambil keputusan yg yang sesuai kebutuhan Transformasi kepemimpinan, kepercayaan, dan meningkatkan kinerja. Kepemimpinan di era digital sesuai nilai yang di harapkan, inspirasi, pemberdayaan, serta strategi yang sederhana dan pemimpin masa depan yg memiliki skil yang berkopeten, komunikasi yang tinggi, kemampuan mengelola kesuksesan masa depan, dan kemampuan memiliki inovasi di era yang akan datang dan berubah (Sofiyanto et al., 2024).



Perkembangan teknologi digital yang berlangsung sangat cepat telah membawa dampak mendalam terhadap cara organisasi menjalankan operasional serta merumuskan dan mengeksekusi strategi bisnis mereka. Perubahan yang ditimbulkan tidak bersifat superfisial, melainkan menyentuh aspek-aspek fundamental dalam struktur, budaya, hingga pola pikir organisasi secara keseluruhan. Dalam konteks ini, era digital menuntut organisasi untuk tidak hanya mengadopsi teknologi baru semata, tetapi juga melakukan transformasi secara menyeluruh yang mencakup perubahan budaya kerja, pola kepemimpinan, serta tata kelola organisasi. Kemampuan organisasi dalam menavigasi perubahan ini menjadi faktor penting untuk menjamin keberlangsungan. Untuk siap menandingi manajemen yang sudah berubah di era pada masa lampau. Transformasi digital bukanlah proses yang mudah. Berbagai tantangan dan hambatan kerap kali muncul, terutama yang berkaitan dengan aspek manusia (Purwanto et al., 2021). Resistensi terhadap perubahan dari karyawan, minimnya keterlibatan pemangku kepentingan, serta kurangnya pemahaman yang utuh terhadap urgensi transformasi sering menjadi penghalang utama dalam proses ini. Ketika perubahan tidak dikomunikasikan dengan baik atau tidak didukung oleh strategi yang matang, risiko kegagalan implementasi akan meningkat secara signifikan. Oleh karena itu, penting bagi organisasi untuk tidak hanya fokus pada aspek teknis dari transformasi digital, tetapi juga secara serius memperhatikan aspek sosial dan psikologis yang menyertainya. Keberhasilan transformasi digital sangat bergantung pada bagaimana organisasi mengelola perubahan dari sisi manusia dan budaya organisasi. Di sinilah peran kepemimpinan menjadi sangat krusial. Pemimpin yang memiliki visi yang jelas, mampu berkomunikasi secara efektif, dan dapat membangun kepercayaan di antara anggota organisasi akan lebih mampu menginspirasi dan memotivasi karyawan untuk menerima dan mendukung perubahan. Tidak hanya itu, kepemimpinan yang kuat juga mampu menciptakan budaya kerja yang inovatif dan berorientasi pada pembelajaran berkelanjutan, yang merupakan elemen penting dalam membentuk ketahanan organisasi jangka panjang (Nufuz et al., 2025).

## 2. METODOLOGI

Peran digital sangat besar pada masa kini yang akan kita alami dan harus mempunyai peran untuk mengembangkan kinerja karyawan yang berhubungan dengan teknologi yang sedang trend di awali dari memaparkan pengertian karna sangat penting teknologi dan seterusnya menguasai dan mengkaji kemampuan yang ada di internet. Supaya pemimpin memiliki skil yang lebih dari karyawan, supaya kinerja perusahaan tidak memiliki ke bangrutkan pada masa pandemi sedang berjut. Upaya pimpinan Triton Denpasar dalam mengintegrasikan tren teknologi dimulai dari proses pendaftaran, proses pembelajaran, sosialisasi hingga proses evaluasi pembelajaran dari perspektif proses bisnis internal dalam balanced scorecard. Kemungkinan perusahaan berminat atau tertarik pada peningkatan yang suda di sediakan , kaliber dan bentuknya lebih tinggi dan tidak sama dengan barang-barang yang tersedia saat ini. di sekolah. Hal yang selama ini dilakukan hanya sebatas mengucapkan selama kepada peserta didik yang menorehkan prestasi bagus di sekolah. Layanan seperti ini juga dapat dilakukan kepada orang tua dari peserta didik (Martini & Darma, 2023).

### 1. Menentukan Jenis dan Pendekatan Penelitian

Penelitian ini menggunakan metode studi literatur dengan pendekatan kualitatif-deskriptif. Pendekatan ini digunakan untuk mengkaji berbagai hasil penelitian terdahulu yang relevan dengan kepemimpinan digital, transformasi digital, budaya organisasi, dan kinerja organisasi.

### 2. Menetapkan Fokus Kajian

Fokus penelitian diarahkan pada peran kepemimpinan dalam meningkatkan kinerja organisasi digital. Kajian ini menelaah bagaimana pemimpin mampu membangun visi, mengarahkan perubahan, memanfaatkan teknologi digital, menciptakan budaya inovatif, serta meningkatkan efektivitas organisasi.

### 3. Menentukan Sumber Data

Data yang digunakan dalam penelitian ini berasal dari sumber sekunder, yaitu artikel jurnal ilmiah, buku, prosiding, dan dokumen akademik lain yang relevan. Sumber utama diprioritaskan dari artikel jurnal yang terbit dalam beberapa tahun terakhir agar pembahasan sesuai dengan perkembangan organisasi di era digital.

### 4. Menetapkan Kriteria Literatur

Literatur yang digunakan dipilih berdasarkan beberapa kriteria, yaitu:

- membahas kepemimpinan digital, kepemimpinan strategis, transformasi digital, atau kinerja organisasi;
- diterbitkan dalam jurnal ilmiah atau sumber akademik yang dapat dipertanggungjawabkan;
- memiliki relevansi dengan konteks organisasi modern;
- diterbitkan dalam rentang waktu terbaru agar sesuai dengan perkembangan teknologi dan manajemen organisasi.

### 5. Mengumpulkan Literatur yang Relevan

Pengumpulan literatur dilakukan dengan menelusuri artikel melalui database akademik, jurnal nasional, dan sumber ilmiah lain. Kata kunci yang digunakan antara lain: *digital leadership*, kepemimpinan digital, transformasi digital, kinerja organisasi, budaya inovasi, dan manajemen strategis di era digital.

### 6. Melakukan Seleksi Literatur



Literatur yang telah dikumpulkan kemudian diseleksi berdasarkan kesesuaian topik, kualitas sumber, tahun publikasi, dan kontribusinya terhadap pembahasan penelitian. Literatur yang tidak relevan atau tidak mendukung fokus kajian tidak digunakan dalam analisis.

7. Menganalisis Isi Literatur  
Analisis dilakukan dengan membaca, memahami, dan membandingkan isi dari berbagai literatur yang telah dipilih. Setiap temuan dikelompokkan berdasarkan tema utama, seperti peran pemimpin dalam transformasi digital, strategi peningkatan kinerja, penggunaan teknologi informasi, budaya inovasi, dan adaptasi organisasi.
8. Mengelompokkan Temuan Penelitian  
Hasil kajian literatur dikelompokkan ke dalam beberapa pokok pembahasan, yaitu:
  - a. karakteristik kepemimpinan digital;
  - b. peran pemimpin dalam perubahan organisasi;
  - c. hubungan teknologi digital dengan kinerja organisasi;
  - d. pentingnya budaya inovasi dan kolaborasi;
  - e. tantangan organisasi dalam menghadapi transformasi digital.
9. Menafsirkan Hasil Kajian  
Temuan dari berbagai literatur kemudian ditafsirkan secara deskriptif untuk menjelaskan hubungan antara kepemimpinan dan peningkatan kinerja organisasi digital. Penafsiran dilakukan dengan melihat persamaan, perbedaan, dan kecenderungan hasil dari penelitian terdahulu.
10. Menyusun Kesimpulan Kajian  
Tahap akhir dilakukan dengan menyusun kesimpulan berdasarkan hasil analisis literatur. Kesimpulan diarahkan untuk menjelaskan bahwa keberhasilan organisasi digital tidak hanya ditentukan oleh penggunaan teknologi, tetapi juga oleh kualitas kepemimpinan yang visioner, adaptif, komunikatif, dan mampu mendorong inovasi.

### 3. HASIL DAN PEMBAHASAN

Dalam kepemimpinan di era digital sekarang harus siap dan tau untuk mengelola kegagalan yang berpacu pada teknologi informasi dan komunikasi serta tidak memiliki sifat ke egoisan. Dan siap bertanggung jawab masalah yang dihadapi karyawan pada sebuah perusahaan yang dia pimpin, dan berorientasi tim yang seringkali mengintegrasikan inovasi. Sejalan dengan penelitian pada era digital dan begitu dengan sistem yang berlaku kepemimpinan partisipatif. Yang berarti pemimpin mengutamakan kepentingan lembaga atau organisasi yang dia pimpin. Tergantung satu sama lain untuk mencapai tujuan kelompok mereka. Selain itu, kemajuan Teknologi Informasi mendorong manajemen untuk terus berinovasi dan mempengaruhi penggunaan sistem secara efektif (Maryati & Siregar, 2022).

Untuk berinovasi budaya kita harus menjunjung tinggi setiap budaya yang ada di suatu daerah yang kita tepati. terutama pada suatu organisasi yang sudah ada dan memiliki pemimpin yang bermatabat. yang sangat menghargai budaya yang ada di sekitar lingkungan. Di tengah lanskap perubahan ini, transformasi budaya organisasi publik menjadi aspek krusial yang sering kali terabaikan, padahal justru menjadi fondasi penting bagi keberhasilan transformasi digital secara keseluruhan. transformasi digital di sektor publik tidak hanya membutuhkan adopsi teknologi, tetapi juga perubahan budaya organisasi agar dapat meningkatkan efisiensi, transparansi, dan kualitas pelayanan publik secara berkelanjutan (Habibani & Frinaldi, 2025).

Strategi integratif berpacu pada sebuah sistem informasi dan teknologi digital untuk meningkatkan atau mendekatkan karyawan pada suatu lembaga yang mereka tepati dan memiliki tujuan yang sama. Hasil studi menunjukkan bahwa strategi integratif antara sistem informasi bisnis dan manajemen personalia yang berkelanjutan mampu membentuk ekosistem kerja digital yang mendukung peningkatan efisiensi kerja, adaptabilitas karyawan, serta keberlangsungan kinerja organisasi. Dengan mengadopsi teori seperti Sociotechnical Systems Theory, Task-Technology Fit, dan Sustainable HRM, perusahaan dapat mengoptimalkan potensi teknologi digital tanpa mengesampingkan aspek kemanusiaan dan pengembangan kapasitas karyawan. Peran penting pemimpin sebagai agen perubahan dalam mengarahkan organisasi menuju inovasi dan efisiensi berbasis digital. Menggunakan pendekatan kualitatif, pemimpin harus memiliki jiwa kemanusiaan dan memiliki strategis yang cerdas. Pemimpin di era digital dituntut memiliki literasi digital, kemampuan komunikasi virtual, serta strategi cerdas dalam pengambilan keputusan berbasis data. Strategi tersebut mencakup penguatan kolaborasi, pemanfaatan teknologi analitik, dan pemberdayaan tim untuk berinovasi. Selain itu, pemimpin harus mampu menciptakan lingkungan yang mendukung adaptasi teknologi serta memfasilitasi perubahan secara berkelanjutan dan siap menyelesaikan masalah yang akan datang (Sulaeman, 2025).



Era digital merupakan salah satu bentuk kegiatan wirausaha dan memberikan kontribusi bagi kemajuan ekonomi di semua negara di dunia termasuk Indonesia. Di Amerika Serikat, 24 juta bisnis keluarga menyerap 62% tenaga kerja dan menyumbang 64% ke PDB. Perusahaan keluarga di Indonesia memiliki kontribusi strategis bagi perekonomian Indonesia. Peran ini memiliki sifat family terhadap kinerja yang memiliki mediasi yang tinggi untuk menjujung derajat organizational. Melalui teknologi informasi, proses bisnis perusahaan dapat dilaksanakan dengan lebih mudah, cepat, efisien dan efektif. pemanfaatan teknologi informasi juga dapat meningkatkan daya saing suatu perusahaan karena kualitas pelayanan kepada pelanggan dapat dilaksanakan lebih cepat, on line, real time, dan tidak dibatasi ruang dan waktu. Oleh karena itu, melalui teknologi informasi, pelaksanaan tugas manajer sebagai pimpinan organisasi atau perusahaan dapat terlaksana dengan lebih efektif. Faktanya, beberapa paket perangkat lunak telah dikembangkan untuk memecahkan masalah yang dihadapi oleh para manajer. dan kemungkinan peran ini sudah di perlakukan pada seluruh organisasi yg memiliki sifat family business (Habibani & Frinaldi, 2025).

#### 4. KESIMPULAN

Kepemimpinan strategis memegang peran yang sangat penting dalam mendorong keberhasilan organisasi digital di tengah perubahan teknologi yang cepat dan dinamis. Pemimpin yang mampu merumuskan visi jangka panjang, beradaptasi dengan perkembangan digital, serta menciptakan budaya inovatif dan kolaboratif, terbukti dapat meningkatkan kinerja organisasi secara menyeluruh. Transformasi digital tidak hanya memerlukan adopsi teknologi, tetapi juga perubahan cara berpikir dan bertindak yang dipandu oleh kepemimpinan yang visioner dan responsif. Dengan demikian, penguatan kapasitas kepemimpinan strategis menjadi kunci dalam membentuk organisasi digital yang tangguh, adaptif, dan berdaya saing tinggi.

#### REFERENCES

- Habibani, R. A., & Frinaldi, A. (2025). Inovasi Budaya Organisasi Publik Dalam Era Digital: Peluang Dan Strategi Implementasi. *SOCIAL : Jurnal Inovasi Pendidikan IPS*, 5(2), 407–421. <https://doi.org/10.51878/social.v5i2.5365>
- Martini, L. A., & Darma, G. S. (2023). Menakar Peran Digital Leadership dalam Meningkatkan Kinerja Perusahaan di Era Pandemi Covid-19. *Ideas: Jurnal Pendidikan, Sosial, dan Budaya*, 9(1), 115. <https://doi.org/10.32884/ideas.v9i1.796>
- 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>
- Nufuz, D. A., Mahendra, M. H., Faqih, A., & Setianingrum, N. (2025). Strategi Efektif Dalam Manajemen Perubahan: Membangun Ketahanan Organisasi Di Era Digital Devi. *Jurnal Penelitian Nusantara*, 1, 540–547. <https://padangjurnal.web.id/index.php/menulis/article/view/388/378>
- Purwanto, A., Purba, J. T., Bernarto, I., & Sijabat, R. (2021). Peran Organizational Citizenship Behavior (OCB), Transformational and Digital Leadership Terhadap Kinerja Melalui Mediasi Komitmen Organisasi Pada Family Business. *JENIUS (Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia)*, 4(3), 256. <https://doi.org/10.32493/jjsdm.v4i3.10454>
- Sofiyanto, M., Isa Anshori, M., Andriani, N., & Trunojoyo Madura Moh, U. (2024). Transformasi Kepemimpinan Dalam Manajemen Strategis Di Era Digital: Tinjauan Literatur Review. *Jurnal Masharif al-Syariah: Jurnal Ekonomi dan Perbankan Syariah*, 9(204), 290–297. <https://www.doi.org/10.30651/jms.v9i1.21057>
- Sulaeman, M. M. (2025). Peran Strategi Integratif Optimalisasi Sistem Informasi Bisnis berbasis Teknologi Digital untuk Meningkatkan Produktivitas Karyawan melalui Pendekatan Manajemen Personalial Berkelanjutan. *Jurnal Minfo Polgan*, 14(1), 553–562. <https://doi.org/10.33395/jmp.v14i1.14783>
- Khan, M. A., Syamil, A., Rana, J. A. S., Subekti, R., & Amin, N. ul. (2025). Digital nomadism: Remote work practices and emerging forms of entrepreneurship. *Gadjah Mada International Journal of Business*, 28(1), 25–46. <https://doi.org/10.22146/gamaijb.v28i1.17133>
- Ahmad, L. B., Arnita, D., & Nasution, R. A. (2025). Attitudinal factors influencing digital collaborative consumption among internet users: A confirmatory study in Indonesia. *Gadjah Mada International Journal of Business*, 27(2), 175–197. <https://doi.org/10.22146/gamaijb.73127>
- Rahmandika, H. P., Santoso, Y. A., Imani, D., & Herachwati, N. (2025). Empowering innovation: The role of digital leadership in shaping Gen Z and Gen Y performance with creativity as a moderator. *Jurnal Manajemen Teori dan Terapan | Journal of Theoretical and Applied Management*, 18(2), 241–257. <https://doi.org/10.20473/jmtt.v18i2.73528>
- Maryati, S., & Siregar, M. I. (2022). Kepemimpinan digital dalam meningkatkan kinerja organisasi: Peran teknologi informasi dan komunikasi. *Owner: Riset dan Jurnal Akuntansi*, 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: Riset dan Jurnal Akuntansi*, 6(1), 160–175. <https://doi.org/10.33395/owner.v6i1.543>
- Satria, D., P, A. I., Agustiani, L. A., Amanda, R. D., & Satriadi. (2025). Peran kepemimpinan digital pada kinerja organisasi di Bank Syariah Madani Cabang Tanjungpinang. *Jurnal EMT KITA*, 9(2), 714–721. <https://doi.org/10.35870/emt.v9i2.4031>
- Adriansyah, F. (2025). Strategi penguatan kompetensi kepemimpinan digital guna akselerasi kinerja organisasi. *Jurnal Transformasi Administrasi*, 15(2), 178–189. <https://doi.org/10.56196/jta.v15i02.528>



- Habibani, R. A., & Frinaldi, A. (2025). Inovasi budaya organisasi publik dalam era digital: Peluang dan strategi implementasi. *SOCIAL: Jurnal Inovasi Pendidikan IPS*, 5(2), 407–421. <https://doi.org/10.51878/social.v5i2.5365>
- Setiyono, A., Maharani, P. D., & Suyanto. (2023). Kepemimpinan digital: Analisis bibliometrik [Digital leadership: Bibliometric analysis]. *DeReMa: Development Research of Management Jurnal Manajemen*, 18(1), 48–61. <https://doi.org/10.19166/derema.v18i1.6231>
- Dovi, F., Haludin, G., Putri, D. M., Laudza, U. T., & Oktaviani, D. (2026). Penerapan Kotter's 8 step change model untuk meningkatkan efektivitas dan kinerja organisasi kemahasiswaan di Universitas Pembangunan Jaya pada era transformasi digital. *PESHUM: Jurnal Pendidikan, Sosial dan Humaniora*, 5(3), 6530–6540. <https://doi.org/10.56799/peshum.v5i3.14704>
- 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), 290–297. <https://doi.org/10.30651/jms.v9i1.21057>
- Martini, L. A., & Darma, G. S. (2023). Menakar peran digital leadership dalam meningkatkan kinerja perusahaan di era pandemi Covid-19. *Ideas: Jurnal Pendidikan, Sosial, dan Budaya*, 9(1), 115. <https://doi.org/10.32884/ideas.v9i1.796>
- Valerio, J., Haludin, G., Vieri, D., Saputra, M. A., Mundzir, A., & Siboro, S. M. (2026). Peran human resource development (HRD) dalam mengelola perubahan organisasi. *Al-Zayn: Jurnal Ilmu Sosial, Hukum & Politik*, 4(1), 2800–2805. <https://doi.org/10.61104/alz.v4i1.3856>
- Fajrin, H. M., Haludin, G., Narayan, A., Rivaldo, A., & Rizkiadi, S. A. (2026). Tren adaptasi digital dan manajemen perubahan di industri transportasi Indonesia (2019–2024): Studi kasus transportasi online dalam rangkaian tahapan Kotter. *PESHUM: Jurnal Pendidikan, Sosial, dan Humaniora*, 5(2), 2741–2753. <https://doi.org/10.56799/peshum.v5i2.14574>
- Capriyansyah, R. J., Haludin, G., Ardana, R. M., Dewantara, A. M., Adiputra, B., & Zhorif, R. (2026). Strategi manajemen perubahan dalam transformasi organisasi perusahaan Astra: Studi kasus pada PT Astra International Tbk. *Jurnal Pendidikan Tambusai*, 10(1), 2789–2794. <https://doi.org/10.31004/jptam.v10i1.36481>