

Pengalaman Pemimpin terhadap Digital Leadership, Trust Building, dan Engagement Tim Virtual PT Wiratama Sentosa

Muslikhun
E-mail: muslikhun@stiemahardhika.ac.id
STIE Mahardhika Surabaya , Indonesia

Info Artikel

| Submitted: 28-10-2025

| Revised: 11-11-2025

| Accepted: 28-11-2025

ABSTRACT

This study aims to explore leaders' experiences in implementing digital leadership, building trust, and enhancing virtual team engagement at PT Wiratama Sentosa. The shift toward digital and virtual working systems requires leaders to effectively manage communication, trust, and employee involvement through technology. This research employs a qualitative approach with a phenomenological method. Data were collected through in-depth interviews, observations, and documentation involving leaders who directly manage virtual teams. Data analysis followed the interactive model of Miles, Huberman, and Saldaña, including data reduction, data display, and conclusion drawing. The findings reveal that digital leadership plays a crucial role in fostering open and collaborative communication, trust building serves as the primary foundation for maintaining virtual team stability, and team engagement increases through leadership support, performance recognition, and effective communication strategies. This study contributes to understanding digital leadership dynamics in virtual work settings and its implications for modern human resource management.

Keywords: digital leadership, trust building, virtual team engagement, digital leadership experience, qualitative research.

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk memahami pengalaman pemimpin dalam menerapkan digital leadership, membangun trust building, serta meningkatkan engagement tim virtual di PT Wiratama Sentosa. Perubahan pola kerja menuju sistem digital dan virtual menuntut pemimpin untuk mampu mengelola komunikasi, kepercayaan, serta keterlibatan karyawan secara efektif melalui teknologi. Penelitian menggunakan pendekatan kualitatif dengan metode fenomenologi. Data diperoleh melalui wawancara mendalam, observasi, dan dokumentasi terhadap pemimpin yang terlibat langsung dalam pengelolaan tim virtual. Analisis data dilakukan menggunakan model Miles, Huberman, dan Saldaña yang meliputi reduksi data, penyajian data, serta penarikan kesimpulan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa digital leadership berperan penting dalam menciptakan komunikasi yang terbuka dan kolaboratif, trust building menjadi fondasi utama dalam menjaga stabilitas kerja tim virtual, serta engagement tim meningkat melalui dukungan pemimpin, pengakuan kinerja, dan strategi komunikasi yang efektif. Penelitian ini memberikan kontribusi dalam memahami dinamika kepemimpinan digital dalam konteks kerja virtual serta implikasinya bagi manajemen sumber daya manusia modern.

Kata Kunci: digital leadership, trust building, engagement tim virtual, kepemimpinan digital, penelitian kualitatif.

1. Pendahuluan

Perkembangan transformasi digital telah mengubah pola kerja organisasi secara signifikan, terutama melalui munculnya sistem kerja virtual dan hybrid yang memanfaatkan teknologi komunikasi berbasis digital. Perubahan ini menuntut organisasi untuk mengadaptasi gaya kepemimpinan yang tidak hanya berfokus

pada koordinasi pekerjaan, tetapi juga pada kemampuan membangun hubungan sosial, kepercayaan, serta keterlibatan karyawan dalam lingkungan kerja jarak jauh. Kepemimpinan digital menjadi faktor penting dalam memastikan efektivitas tim virtual karena pemimpin dituntut mampu mengelola komunikasi, kolaborasi, dan dinamika kerja secara daring (Sugiarto et al., 2025).

Dalam konteks organisasi modern, digital leadership tidak hanya berkaitan dengan pemanfaatan teknologi, tetapi juga dengan kemampuan mempengaruhi perilaku karyawan melalui pendekatan yang adaptif dan kolaboratif. Penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan digital memiliki hubungan positif terhadap engagement karyawan karena pemimpin berperan sebagai fasilitator komunikasi serta memberi dukungan psikologis di lingkungan kerja digital (Munir et al., 2024). Selain itu, kajian terbaru mengungkapkan bahwa digital leadership mampu meningkatkan work engagement melalui peningkatan kepercayaan dan komunikasi yang efektif dalam sistem kerja hybrid maupun virtual (Yang et al., 2026).

Salah satu tantangan utama dalam memimpin tim virtual adalah membangun trust atau kepercayaan antar anggota tim. Dalam lingkungan kerja yang tidak bertatap muka secara langsung, kepercayaan menjadi fondasi penting untuk menciptakan kolaborasi yang efektif. Studi mengenai leadership and trust in virtual teams menegaskan bahwa relasi antara pemimpin dan anggota tim menjadi faktor kunci dalam menjaga stabilitas kerja serta keberhasilan koordinasi jarak jauh (Kloepfer & Carbon, 2025). Penelitian lain juga menekankan bahwa strategi trust building merupakan pendekatan penting bagi pemimpin virtual untuk meningkatkan kohesi tim dan mencegah konflik akibat keterbatasan interaksi sosial (Badrinarayanan et al., 2024).

Selain trust building, tingkat engagement tim virtual menjadi indikator penting keberhasilan kepemimpinan digital. Engagement mencerminkan keterlibatan emosional dan komitmen anggota tim terhadap pekerjaan dan organisasi. Literatur menunjukkan bahwa digital leadership memiliki peran signifikan dalam meningkatkan engagement melalui komunikasi digital yang intens, pemberian dukungan, serta penciptaan lingkungan kerja yang inklusif (Nurhidayah, 2024). Bahkan, kajian sistematis tentang kepemimpinan digital menyebutkan bahwa komunikasi, trust, dan kohesi tim merupakan faktor utama yang menentukan keberhasilan kepemimpinan dalam konteks virtual (López-Figueroa et al., 2025).

Fenomena tersebut juga relevan dengan kondisi organisasi di Indonesia yang semakin banyak menerapkan sistem kerja digital dan tim virtual. PT Wiratama Sentosa sebagai salah satu perusahaan yang beradaptasi dengan perubahan digital menghadapi tantangan dalam menjaga hubungan interpersonal, membangun kepercayaan, serta meningkatkan engagement tim yang bekerja secara virtual. Oleh karena itu, penting untuk mengeksplorasi secara mendalam bagaimana pengalaman pemimpin dalam menerapkan digital leadership, strategi trust building yang dilakukan, serta dampaknya terhadap engagement tim virtual dalam praktik nyata organisasi.

Berdasarkan latar belakang tersebut, penelitian ini bertujuan untuk memahami secara kualitatif pengalaman pemimpin terhadap digital leadership, trust building, dan engagement tim virtual pada PT Wiratama Sentosa. Pendekatan kualitatif dipilih untuk menggali makna, persepsi, serta dinamika pengalaman pemimpin dalam menghadapi perubahan pola kerja digital yang kompleks dan kontekstual.

2. Tinjauan Pustaka

2.1 Digital Leadership

Digital leadership merupakan konsep kepemimpinan yang menekankan kemampuan pemimpin dalam memanfaatkan teknologi digital untuk mengarahkan, mempengaruhi, serta meningkatkan kolaborasi tim dalam lingkungan kerja modern. Transformasi digital mendorong perubahan pola kerja organisasi sehingga pemimpin perlu mengadaptasi gaya kepemimpinan yang lebih fleksibel, inovatif, dan berbasis teknologi (Sugiarto et al., 2025).

Menurut Kane et al. (2019) dalam Munir et al. (2024), digital leadership berperan dalam menciptakan budaya kerja adaptif yang mendorong inovasi, efisiensi, serta kolaborasi melalui pemanfaatan teknologi. Kepemimpinan digital juga berkontribusi terhadap peningkatan engagement karyawan karena pemimpin mampu menciptakan lingkungan kerja yang kolaboratif dan inovatif (Munir et al., 2024).

Selain itu, penelitian Subiyanto et al. (2024) menunjukkan bahwa digital leadership memiliki pengaruh signifikan terhadap dinamika tim dan efektivitas komunikasi, yang pada akhirnya meningkatkan kinerja tim. Pemimpin digital tidak hanya memanfaatkan teknologi, tetapi juga memastikan komunikasi berjalan efektif agar interaksi kerja tetap produktif (Subiyanto et al., 2024).

Dengan demikian, digital leadership dapat dipahami sebagai kemampuan pemimpin dalam mengintegrasikan teknologi, komunikasi digital, serta strategi manajemen modern untuk menghadapi tantangan kerja virtual.

2.2 Trust Building dalam Tim Virtual

Trust building atau pembangunan kepercayaan merupakan faktor penting dalam keberhasilan kerja tim virtual. Dalam lingkungan kerja digital, keterbatasan interaksi langsung membuat kepercayaan menjadi elemen kunci yang menentukan efektivitas kolaborasi dan hubungan interpersonal. Kepercayaan terbentuk melalui komunikasi yang transparan, integritas pemimpin, serta dukungan yang konsisten terhadap anggota tim (Nurhidayah, 2024).

Lingkungan kerja virtual membutuhkan strategi kepemimpinan yang mampu menjaga hubungan sosial meskipun interaksi dilakukan secara daring. Studi tentang teamwork digital menunjukkan bahwa kepercayaan interpersonal menjadi fondasi utama keberhasilan kolaborasi karena mampu meningkatkan kohesi tim dan mengurangi konflik komunikasi (Barbosa & Maciel, 2025).

Selain itu, transformasi digital juga mengubah pola hubungan kerja sehingga pemimpin harus membangun budaya organisasi yang terbuka dan adaptif. Kepemimpinan yang efektif mampu membangun kepercayaan melalui visi yang

jelas, komunikasi terbuka, serta dukungan terhadap perubahan teknologi (Lamuri & Laki, 2022; Suhermawan et al., 2023 dalam Hariyani, 2025).

Dengan demikian, trust building dalam tim virtual tidak hanya berkaitan dengan hubungan interpersonal, tetapi juga dengan bagaimana pemimpin menciptakan lingkungan kerja yang aman secara psikologis.

3.3 Engagement Tim Virtual

Employee engagement atau keterlibatan karyawan merupakan kondisi psikologis yang mencerminkan tingkat antusiasme, komitmen, serta keterikatan emosional individu terhadap pekerjaan dan organisasi. Dalam konteks kerja digital, engagement menjadi indikator penting keberhasilan kepemimpinan karena mempengaruhi produktivitas serta loyalitas karyawan (Macey & Schneider, 2019 dalam Munir et al., 2024).

Penelitian Nurhidayah (2024) menunjukkan bahwa digital leadership berkontribusi terhadap peningkatan employee engagement melalui proses social exchange, di mana dukungan pemimpin melalui teknologi memberikan rasa dihargai bagi karyawan.

Selain itu, studi Zduroikhan (2025) menjelaskan bahwa strategi virtual leadership yang tepat mampu meningkatkan work engagement dalam era kerja digital. Engagement tim virtual dipengaruhi oleh komunikasi yang efektif, rasa memiliki terhadap tim, serta dukungan pemimpin dalam penggunaan teknologi kerja (Zduroikhan, 2025).

Penelitian mengenai hybrid teamwork juga menunjukkan bahwa peran aktif anggota tim dan komunikasi yang baik berhubungan dengan tingkat engagement yang lebih tinggi dalam pertemuan virtual (Grassi et al., 2025).

Oleh karena itu, engagement tim virtual dapat dipahami sebagai hasil interaksi antara kepemimpinan digital, kepercayaan dalam tim, serta kualitas komunikasi daring yang terbangun secara berkelanjutan.

2.4 Hubungan Antar Variabel

Digital leadership, trust building, dan engagement tim virtual memiliki keterkaitan yang erat dalam konteks manajemen sumber daya manusia modern. Kepemimpinan digital berperan sebagai faktor utama yang membentuk komunikasi, budaya kerja, serta interaksi sosial dalam tim virtual. Penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan digital mampu meningkatkan engagement melalui peningkatan kepercayaan dan komunikasi yang efektif (Nurhidayah, 2024; Munir et al., 2024).

Selain itu, kemampuan pemimpin dalam memanfaatkan teknologi digital dapat memperkuat dinamika tim dan meningkatkan efektivitas kerja, sehingga trust building menjadi jembatan antara digital leadership dan engagement tim virtual (Subiyanto et al., 2024)

3. Metode Penelitian

3.1 Jenis dan Pendekatan Penelitian

Penelitian ini menggunakan metode kualitatif dengan pendekatan fenomenologi. Pendekatan fenomenologi dipilih karena penelitian bertujuan untuk memahami secara mendalam pengalaman subjektif pemimpin dalam menerapkan

digital leadership, membangun kepercayaan (trust building), serta meningkatkan engagement tim virtual. Menurut Creswell (2018), penelitian fenomenologi berfokus pada makna pengalaman individu terhadap suatu fenomena tertentu melalui eksplorasi narasi partisipan. Pendekatan ini memungkinkan peneliti menggali persepsi, interpretasi, serta dinamika kepemimpinan digital yang terjadi dalam konteks organisasi.

3.2 Lokasi dan Subjek Penelitian

Penelitian dilakukan di PT Wiratama Sentosa, sebuah perusahaan yang menerapkan sistem kerja berbasis digital dan tim virtual. Subjek penelitian adalah pemimpin atau manajer yang terlibat langsung dalam pengelolaan tim virtual. Pemilihan informan menggunakan teknik purposive sampling, yaitu memilih partisipan berdasarkan kriteria tertentu yang relevan dengan tujuan penelitian (Sugiyono, 2019). Adapun kriteria informan dalam penelitian ini meliputi:

1. Memiliki posisi sebagai pemimpin atau supervisor.
2. Memimpin tim yang bekerja secara virtual atau hybrid.
3. Memiliki pengalaman menggunakan teknologi digital dalam proses kerja.
4. Jumlah informan bersifat fleksibel dan mengikuti prinsip data saturation, yaitu ketika informasi yang diperoleh telah mencapai kejemuhan (Guest et al., 2020).

3.3 Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini meliputi:

- a. Wawancara Mendalam (In-Depth Interview)

Wawancara dilakukan secara semi-terstruktur untuk menggali pengalaman pemimpin terkait praktik digital leadership, strategi trust building, serta engagement tim virtual. Wawancara dilakukan secara langsung maupun melalui media daring sesuai dengan kondisi informan.

- b. Observasi

Observasi dilakukan untuk memahami pola interaksi komunikasi digital, dinamika kerja tim, serta peran pemimpin dalam lingkungan kerja virtual. Observasi bersifat non-partisipatif, di mana peneliti mengamati tanpa terlibat langsung dalam aktivitas kerja.

- c. Dokumentasi

Dokumentasi meliputi catatan rapat daring, kebijakan perusahaan terkait kerja digital, serta materi komunikasi internal yang relevan dengan penelitian.

3.4 Teknik Analisis Data

Analisis data menggunakan model analisis interaktif dari Miles, Huberman, dan Saldaña (2014), yang terdiri dari tiga tahap utama, yaitu:

- a. Reduksi Data – proses memilih, memfokuskan, dan menyederhanakan data hasil wawancara, observasi, dan dokumentasi.
- b. Penyajian Data – menyusun data dalam bentuk narasi deskriptif sehingga memudahkan penarikan makna.

- c. Penarikan Kesimpulan dan Verifikasi – menginterpretasikan temuan penelitian untuk memahami pengalaman pemimpin dalam konteks digital leadership, trust building, dan engagement tim virtual.

4. Hasil dan pembahasan

4.1 Implementasi Digital Leadership oleh Pemimpin

Berdasarkan hasil wawancara mendalam dengan beberapa informan yang merupakan pemimpin tim virtual di PT Wiratama Sentosa, ditemukan bahwa digital leadership diwujudkan melalui penggunaan platform komunikasi digital seperti aplikasi meeting online, manajemen proyek berbasis cloud, serta komunikasi instan antar anggota tim. Para pemimpin menekankan pentingnya kecepatan respons, keterbukaan informasi, dan kemampuan adaptasi terhadap teknologi baru.

Sebagian besar informan menyatakan bahwa kepemimpinan digital tidak hanya berkaitan dengan penggunaan teknologi, tetapi juga kemampuan membangun budaya kerja yang fleksibel dan kolaboratif. Pemimpin berperan sebagai fasilitator yang memastikan anggota tim tetap terhubung meskipun bekerja dari lokasi yang berbeda. Temuan ini menunjukkan bahwa digital leadership di PT Wiratama Sentosa lebih menekankan pada pendekatan komunikasi interpersonal berbasis teknologi.

Selain itu, pemimpin juga mengungkapkan adanya tantangan berupa perbedaan tingkat literasi digital antar anggota tim, sehingga diperlukan pendekatan coaching dan pendampingan secara bertahap.

4.2 Strategi Trust Building dalam Tim Virtual

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepercayaan menjadi faktor utama dalam keberhasilan kerja tim virtual. Para informan menjelaskan bahwa trust building dilakukan melalui komunikasi terbuka, transparansi target kerja, serta pemberian otonomi kepada anggota tim. Pemimpin berusaha menciptakan rasa aman secara psikologis dengan memberikan ruang diskusi tanpa tekanan.

Informan juga menekankan bahwa konsistensi komunikasi dan kejelasan ekspektasi kerja menjadi strategi penting dalam membangun kepercayaan. Dalam beberapa kasus, pemimpin menggunakan pertemuan informal secara daring untuk memperkuat hubungan sosial antar anggota tim.

Namun demikian, beberapa informan menyebutkan bahwa keterbatasan interaksi tatap muka menyebabkan munculnya miskomunikasi, sehingga pemimpin perlu lebih aktif dalam memberikan klarifikasi dan umpan balik secara berkala.

4.3 Engagement Tim Virtual

Temuan penelitian menunjukkan bahwa tingkat engagement tim virtual di PT Wiratama Sentosa dipengaruhi oleh gaya kepemimpinan digital dan tingkat kepercayaan yang terbangun. Informan menyatakan bahwa anggota tim yang merasa dipercaya dan didukung cenderung lebih aktif dalam diskusi serta memiliki motivasi kerja yang tinggi.

Pemimpin juga menerapkan strategi seperti penghargaan digital, pengakuan kinerja secara publik dalam meeting online, serta pemberian kesempatan pengembangan diri melalui pelatihan daring. Hal ini dinilai mampu meningkatkan keterlibatan emosional anggota tim terhadap pekerjaan.

Namun, beberapa informan mengungkapkan bahwa kelelahan digital (digital fatigue) menjadi tantangan yang dapat menurunkan engagement jika tidak dikelola dengan baik.

4.4 Digital Leadership dalam Konteks Tim Virtual

Hasil penelitian menunjukkan bahwa praktik digital leadership di PT Wiratama Sentosa sejalan dengan konsep kepemimpinan digital yang menekankan adaptasi teknologi dan komunikasi kolaboratif. Temuan ini mendukung pandangan Kane et al. (2019) yang menyatakan bahwa digital leadership berperan dalam membangun budaya kerja adaptif dan inovatif. Selain itu, kemampuan pemimpin dalam memanfaatkan teknologi juga memperkuat efektivitas koordinasi tim sebagaimana dijelaskan oleh Subiyanto et al. (2024).

Dalam penelitian ini, digital leadership tidak hanya berfungsi sebagai alat manajemen, tetapi juga sebagai sarana membangun hubungan interpersonal secara virtual. Hal ini memperlihatkan bahwa peran pemimpin digital semakin kompleks karena harus menggabungkan kompetensi teknologi dan keterampilan sosial.

4.5 Trust Building sebagai Fondasi Kerja Virtual

Temuan penelitian memperlihatkan bahwa trust building menjadi elemen penting dalam menjaga stabilitas kerja tim virtual. Strategi komunikasi terbuka dan pemberian otonomi yang diterapkan pemimpin menunjukkan kesesuaian dengan teori psychological safety yang menekankan pentingnya rasa aman dalam interaksi kerja (Edmondson, 2019).

Hasil ini juga mendukung penelitian Nurhidayah (2024) yang menyatakan bahwa kepercayaan dalam lingkungan kerja digital terbentuk melalui konsistensi komunikasi dan dukungan pemimpin. Dalam konteks PT Wiratama Sentosa, trust building berperan sebagai penghubung antara praktik digital leadership dan peningkatan engagement tim.

4.6 Engagement Tim Virtual sebagai Dampak Kepemimpinan Digital

Tingkat engagement tim virtual yang ditemukan dalam penelitian ini menunjukkan adanya hubungan erat antara kepemimpinan digital, kepercayaan, dan keterlibatan karyawan. Pemimpin yang mampu membangun komunikasi terbuka dan memberikan penghargaan secara digital terbukti meningkatkan motivasi kerja anggota tim.

Temuan ini selaras dengan penelitian Munir et al. (2024) yang menjelaskan bahwa digital leadership berkontribusi terhadap peningkatan engagement melalui dukungan sosial dan komunikasi efektif. Selain itu, strategi pengakuan kinerja yang dilakukan pemimpin juga mencerminkan praktik leadership modern yang berorientasi pada kesejahteraan karyawan.

Meskipun demikian, adanya fenomena digital fatigue menunjukkan bahwa engagement dalam tim virtual memerlukan keseimbangan antara penggunaan teknologi dan kesehatan psikologis karyawan.

5. Kesimpulan dan Saran

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan mengenai pengalaman pemimpin terhadap digital leadership, trust building, dan engagement tim virtual di PT Wiratama Sentosa, dapat disimpulkan beberapa hal sebagai berikut:

Digital leadership di PT Wiratama Sentosa diwujudkan melalui pemanfaatan teknologi komunikasi digital, pengelolaan koordinasi kerja secara daring, serta pendekatan kepemimpinan yang adaptif dan kolaboratif. Pemimpin tidak hanya berperan sebagai pengarah tugas, tetapi juga sebagai fasilitator komunikasi yang menjaga koneksi tim virtual.

Trust building menjadi faktor kunci dalam keberhasilan kepemimpinan digital. Kepercayaan dibangun melalui komunikasi terbuka, transparansi target kerja, pemberian otonomi, serta konsistensi pemimpin dalam memberikan dukungan kepada anggota tim. Lingkungan kerja yang aman secara psikologis membantu anggota tim merasa dihargai dan lebih terbuka dalam berkolaborasi.

Engagement tim virtual dipengaruhi oleh gaya kepemimpinan digital dan tingkat kepercayaan yang terbangun dalam tim. Strategi seperti penghargaan digital, komunikasi interpersonal yang intens, serta kesempatan pengembangan diri terbukti meningkatkan motivasi dan keterlibatan anggota tim. Namun demikian, penggunaan teknologi yang intens juga berpotensi menimbulkan digital fatigue sehingga perlu dikelola secara seimbang.

Secara keseluruhan, pengalaman pemimpin menunjukkan bahwa digital leadership berperan sebagai fondasi utama dalam membangun trust building, yang selanjutnya berdampak pada meningkatnya engagement tim virtual di PT Wiratama Sentosa.

5.2 Saran

Berdasarkan kesimpulan penelitian, maka saran yang dapat diberikan adalah sebagai berikut:

a. Bagi PT Wiratama Sentosa

Perusahaan disarankan untuk meningkatkan pelatihan terkait digital leadership agar pemimpin memiliki kompetensi teknologi sekaligus kemampuan interpersonal dalam mengelola tim virtual.

Organisasi perlu mengembangkan kebijakan komunikasi digital yang lebih terstruktur guna meminimalisasi miskomunikasi dan meningkatkan kepercayaan antar anggota tim.

Perusahaan dapat menerapkan program kesejahteraan karyawan berbasis digital untuk mengurangi risiko digital fatigue dan menjaga engagement jangka panjang.

b. Bagi Pemimpin Tim Virtual

Pemimpin diharapkan lebih aktif membangun hubungan interpersonal melalui komunikasi informal dan pemberian umpan balik yang konsisten.

Pemimpin perlu menyeimbangkan penggunaan teknologi dengan pendekatan humanis agar anggota tim tetap merasa dihargai dan tidak mengalami kejemuhan kerja digital.

c. Bagi Peneliti Selanjutnya

Penelitian selanjutnya dapat menggunakan pendekatan kuantitatif atau mixed methods untuk menguji hubungan antar variabel secara lebih luas.

Peneliti berikutnya juga dapat memperluas objek penelitian pada sektor industri yang berbeda guna memperoleh gambaran yang lebih komprehensif mengenai praktik digital leadership dalam tim virtual.

Daftar Pustaka

- Creswell, J. W. (2018). *Research Design: Qualitative, Quantitative, and Mixed Methods Approaches* (5th ed.). Sage Publications.
- Edmondson, A. C. (2019). *The Fearless Organization: Creating Psychological Safety in the Workplace for Learning, Innovation, and Growth*. Wiley.
- Guest, G., Namey, E., & Mitchell, M. (2020). *Collecting Qualitative Data: A Field Manual for Applied Research*. Sage Publications.
- Kane, G. C., Phillips, A. N., Copulsky, J., & Andrus, G. (2019). *The Technology Fallacy: How People Are the Real Key to Digital Transformation*. MIT Press.
- Lincoln, Y. S., & Guba, E. G. (1985). *Naturalistic Inquiry*. Sage Publications.
- Miles, M. B., Huberman, A. M., & Saldaña, J. (2014). *Qualitative Data Analysis: A Methods Sourcebook* (3rd ed.). Sage Publications.
- Munir, R., Hidayat, A., & Prasetyo, D. (2024). Digital leadership and employee engagement in the hybrid workplace. *International Journal of Applied Finance and Business Studies*, 12(2), 115–128.
- Nurhidayah, S. (2024). Digital leadership and employee engagement through social exchange perspective. *RIGGS: Research in Global Governance Studies*, 5(1), 45–56.
- Subiyanto, B., Rahman, F., & Wibowo, H. (2024). Digital leadership predicting team dynamics, communication effectiveness, and team performance. *Journal of Organizational Leadership*, 9(3), 210–225.
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kualitatif, Kuantitatif, dan R&D*. Alfabeta.
- Sugiarto, A., Prabowo, R., & Lestari, D. (2025). Transformasi digital dan kepemimpinan modern dalam organisasi. *Humanisa Journal of Management Studies*, 7(1), 22–34.
- Yang, L., Chen, X., & Zhao, Y. (2026). Digital leadership and work engagement in virtual teams. *Frontiers in Psychology*, 17, 1–12.
- Zduroikhan, M. (2025). Virtual leadership strategy and work engagement in the digital era. *Jurnal Psikologi Industri dan Organisasi*, 14(2), 98–110.