

INTISARI

Pasca pandemi COVID-19, penerapan *teleworking* di Indonesia meningkat signifikan, mendorong perlunya strategi kepemimpinan yang adaptif dalam lingkungan kerja virtual. Dalam konteks ini, penting untuk memahami bagaimana kompetensi *e-leadership* memengaruhi *work role performance*. Tujuannya adalah untuk menganalisis pengaruh enam kompetensi *e-leadership* terhadap tiga dimensi *work role performance*, yaitu *proficiency*, *adaptivity*, dan *proactivity* pada tim yang bekerja secara *teleworking*.

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif dengan penyebaran kuesioner secara daring melalui Google Forms. Jumlah responden yang terkumpul sebanyak 121 orang yang bekerja dalam sistem *hybrid* maupun *full teleworking*. Ukuran sampel minimum dihitung menggunakan G*Power untuk memastikan kecukupan daya statistik dalam analisis regresi. Teknik analisis yang digunakan meliputi regresi linear sederhana dan uji non-parametrik (*Mann-Whitney U* dan *Kruskal-Wallis*), yang dilakukan setelah data memenuhi uji prasyarat statistik seperti normalitas residual, linearitas, dan homogenitas varians.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa lima dari enam kompetensi *e-leadership* (*e-communication*, *e-social*, *e-tech*, *e-change*, dan *e-trust*) berpengaruh signifikan terhadap dimensi *proficiency* ($p < 0,05$), dengan *e-tech* dan *e-trust* menjadi prediktor paling dominan. Sedangkan, lima dari enam kompetensi *e-leadership* (*e-communication*, *e-tech*, *e-team*, *e-change*, dan *e-trust*) berpengaruh signifikan terhadap dimensi *adaptivity* ($p < 0,05$), dengan *e-team* dan *e-trust* menjadi prediktor paling dominan. Namun, dimensi *proactivity* tidak dianalisis lebih lanjut karena keterbatasan jumlah responden yang sesuai. Temuan ini berkontribusi pada pengembangan teori *e-leadership* serta memberikan implikasi praktis bagi perusahaan dalam menyusun pelatihan *e-leadership* dan membentuk tim virtual berdasarkan kecocokan antara kompetensi *leader* dan karakteristik peran kerja karyawan. Pendekatan ini dapat membantu perusahaan yang sedang mengadopsi sistem kerja jarak jauh untuk menciptakan tim yang lebih adaptif, selaras, dan efektif.

Kata Kunci: *e-leadership*, *work role performance*, *teleworking*, regresi linear sederhana, *leader*

ABSTRACT

Following the COVID-19 pandemic, the adoption of teleworking in Indonesia increased significantly, highlighting the need for adaptive leadership strategies in virtual work environments. In this context, it is essential to understand how e-leadership competencies influence work role performance. This study aims to analyze the influence of six e-leadership competencies on three dimensions of work role performance—proficiency, adaptivity, and proactivity—among teams working remotely.

The research employed a quantitative approach by distributing an online questionnaire via Google Forms. A total of 121 respondents working in hybrid and full teleworking systems participated in the study. The minimum required sample size was determined using G*Power to ensure adequate statistical power for regression analysis. Data analysis involved simple linear regression and non-parametric tests (Mann-Whitney U and Kruskal-Wallis), conducted after meeting statistical assumptions such as residual normality, linearity, and homogeneity of variance.

Findings indicate that five out of six e-leadership competencies (e-communication, e-social, e-tech, e-change, and e-trust) significantly influence the proficiency dimension ($p < 0.05$), with e-tech and e-trust being the most dominant predictors. Similarly, five competencies (e-communication, e-tech, e-team, e-change, and e-trust) significantly influence the adaptivity dimension ($p < 0.05$), with e-team and e-trust as the strongest predictors. The proactivity dimension was not further analyzed due to the limited number of eligible respondents. These findings contribute to the theoretical development of e-leadership and offer practical implications for organizations in designing e-leadership training and forming virtual teams based on the alignment between leader competencies and employee work role characteristics. This approach may assist companies adopting remote work systems in building more adaptive, aligned, and effective teams.

Keywords: e-leadership, work role performance, teleworking, simple linear regression, leader