



Jurnal Masharif al-Syariah: Jurnal Ekonomi dan Perbankan Syariah
ISSN: 2527 - 6344 (Printed), ISSN: 2580 - 5800 (Online)
Accredited No. 204/E/KPT/2022
DOI: <https://www.doi.org/10.30651/jms.v9i1.21057>
Volume 9, No. 1, 2024 (290-297)

TRANSFORMASI KEPEMIMPINAN DALAM MANAJEMEN STRATEGIS DI ERA DIGITAL : TINJAUAN LITERATUR REVIEW

Moh. Sofiyanto¹, Mochammad Isa Anshori², Nurita Andriani³

^{1,2,3} Manajemen, Universitas Trunojoyo Madura

Moh.sofiyanto96@gmail.com Isa.anshori@trunojoyo.ac.id.

Nurita.andriani@trunojoyo.ac.id.

Abstract

Transformation leaders play an important role in directing the organizational transformation process, especially in integrating the stages of change into the new organizational culture. Management in the digital era emphasizes the use of digital technology to manage business operations and human resources, including the implementation of digital systems to improve operational efficiency, communication, and decision making. This research is a description with a qualitative approach that uses a literature review as a secondary data source to examine leadership transformation in strategic management in the digital era. The transformational leadership model highlights the importance of leaders in driving organizational focus, building trust, and improving performance. Leadership in the digital era demands value congruence, inspiration, empowerment, and simple strategies. Future leaders need to have creativity, good communication skills, the ability to manage failure, and the ability to lead innovation in a changing era.

Keywords: transformation leadership, Strategic Management, Digital Technology

Abstrak

Pemimpin transformasi memainkan peran penting dalam mengarahkan proses transformasi organisasi, terutama dalam mengintegrasikan tahapan perubahan ke dalam budaya organisasi baru. Manajemen di era digital menekankan penggunaan teknologi digital untuk mengelola operasi bisnis dan sumber daya manusia, termasuk implementasi sistem digital guna meningkatkan efisiensi operasional, komunikasi, dan pengambilan keputusan. Penelitian ini merupakan deskripsi dengan pendekatan kualitatif yang menggunakan tinjauan literatur sebagai sumber data sekunder untuk mengkaji transformasi kepemimpinan dalam manajemen strategis di era digital. Model

kepemimpinan transformasional menyoroti pentingnya pemimpin dalam mendorong fokus pada organisasi, membangun kepercayaan, dan meningkatkan kinerja. Kepemimpinan di era digital menuntut kesesuaian nilai, inspirasi, pemberdayaan, serta strategi yang sederhana. Pemimpin masa depan perlu memiliki kreativitas, keterampilan komunikasi yang baik, kemampuan mengelola kegagalan, dan kemampuan memimpin inovasi di era yang terus berubah.

Kata kunci: kepemimpinan transformasi, Manajemen Strategis, Teknologi Digital

1. PENDAHULUAN

Kepemimpinan merupakan topik tradisional yang selalu menarik untuk dikaji karena memainkan peran penting dalam keberlangsungan organisasi. Kepemimpinan memerlukan tanggung jawab yang besar. Permasalahan ini, yang telah diperdebatkan sepanjang sejarah umat manusia, masih tetap relevan, terutama dalam kondisi moral dan mentalitas yang kian melemah saat ini, yang membuat pencarian pemimpin yang unggul menjadi semakin sulit. Program pengembangan kepemimpinan telah mendapat perhatian yang meningkat selama dua dekade terakhir sebagai respons terhadap kebutuhan mendesak untuk membekali para pemimpin baik di sektor publik maupun swasta untuk mengatasi tantangan dan ketidakpastian. Kepemimpinan merupakan aspek penting dalam pertumbuhan organisasi karena tujuan organisasi tidak mungkin tercapai tanpanya.

Kepemimpinan bertanggung jawab untuk menyeimbangkan kepentingan banyak pihak. Inti dari kepemimpinan adalah tindakan mempengaruhi orang lain agar mereka termotivasi untuk bekerja menuju tujuan akhir perusahaan (George R. Terry, 1960) dalam (Junaidah *et al.*, 2022). Pendidikan merupakan investasi paling signifikan dalam membentuk manusia secara holistik (insanul kamil). Diperkirakan bahwa dengan sedikit pendidikan, seseorang dapat dibentuk menjadi sumber daya yang beradab dan unggul. Kepemimpinan dapat dicirikan sebagai proses rumit di mana seorang pemimpin mendorong bawahannya untuk memenuhi visi, tujuan, dan sasaran organisasi sekaligus menggerakkan dan menyatukan seluruh organisme. Pemimpin melakukan ini dengan memanfaatkan ciri-ciri kepemimpinan mereka sendiri seperti keyakinan, nilai-nilai, etika, karakter, pengetahuan, dan kemampuan.

Menurut teori eselon atas, keputusan manajerial yang dibuat oleh eksekutif berdasarkan interpretasi dan pemahaman yang dimiliki oleh para pelaku bisnis berdampak pada hasil atau produksi suatu perusahaan. Oleh karena itu, kepemimpinan sangat penting dalam mengelola sumber daya untuk menjamin kelangsungan bisnis di masa depan. Perusahaan harus membangun kompetensi kepemimpinan digital dalam menghadapi perubahan disruptif dalam lingkungan digital. Seperti yang ditunjukkan dalam (Wujarso *et al.*, 2023), kualitas kepemimpinan digital merupakan perpaduan antara bakat kepemimpinan seperti visi dan transformasi kepemimpinan, serta sikap digital yang terdiri dari pemahaman dan pengalaman dalam digitalisasi. Pemimpin digital diartikan sebagai seseorang yang kreatif, memiliki visi jangka panjang, berpikir mendalam, dan sangat ingin tahu. Farunik (2019) mendefinisikan kepemimpinan digital sebagai keterampilan dan kemampuan untuk menangani volatilitas, ketidakpastian, kompleksitas, dan ambiguitas untuk mengatasi kesulitan umum dan yang selalu berubah dalam



transformasi digital. Kepemimpinan digital sangat penting dalam mengalihkan fokus objek transformasi guna meremajakan bisnis.

Untuk menerima perubahan, semua anggota organisasi harus menyetujui proses transformasi. Untuk mencapai tujuan yang diinginkan, proses perubahan memerlukan penyesuaian terhadap hal-hal baru, peningkatan kemampuan, dan pertukaran informasi. Hal ini melibatkan relevansi strategis dan krusial dari dukungan kepemimpinan eksekutif dan organisasi. Peran pemimpin sangat penting dalam mengurangi bahaya kegagalan. Pemimpin transformasi yang memiliki peran kunci dan strategis mempunyai dampak yang signifikan terhadap proses transformasi. Jika proses perubahan dilakukan dengan mudah dan sengaja, tahapan ini kemudian dimasukkan ke dalam budaya organisasi baru, dan proses konfirmasi dilakukan melalui komitmen dan tindakan, sehingga meningkatkan kemungkinan keberhasilan dalam proses transformasi (Indriyani et al., 2023).

Peran utama dalam implementasi transformasi digital di sektor pemerintahan tidak dapat dihindari. Di era industri 4.0, kepemimpinan sangat penting dalam adopsi teknologi. Pemimpin di era digital harus memiliki kemampuan digital serta fleksibilitas emosional untuk bekerja dalam keadaan yang tidak dapat diprediksi dan rumit. Pemimpin yang efektif saat ini beroperasi dalam siklus pembelajaran cepat dalam pengambilan keputusan dan proses inovasi (MIHAI & CRETU, 2019).

Kepemimpinan transformasional menurut (Suryani & Kosasih, 2016) dalam (Junaidi et al., 2023) adalah gaya kepemimpinan yang menitikberatkan pada banyak elemen peningkatan bakat dan keterampilan karyawan atau bawahan. Strategi ini mencakup modifikasi cara pandang bawahan terhadap permasalahan yang terjadi dengan menggunakan cara-cara terkini, sekaligus menumbuhkan semangat, inspirasi, dan menginspirasi bawahan untuk berbuat lebih baik dari sebelumnya.

Manajemen di era digital mengacu pada pemanfaatan teknologi digital untuk mengelola bisnis dan sumber daya manusia. Penerapan alat dan sistem digital untuk meningkatkan efisiensi operasi perusahaan, komunikasi, kolaborasi, dan pengambilan keputusan adalah bagian dari hal ini. Data dan analisis juga digunakan oleh manajemen di era digital untuk membantu pilihan strategis dan operasional (Rohida, 2018). Hal ini bertujuan untuk menghindari risiko seperti penilaian peluang bisnis yang buruk, distribusi sumber daya yang tidak memadai untuk inisiatif bisnis digital, ketidaksesuaian arah strategi bisnis digital dengan tujuan bisnis yang dirumuskan dengan buruk, kurangnya dukungan teknis yang memadai, pemborosan sumber daya, dan sebagainya. (Correani et al., 2020) dalam (Rochmawati et al., 2023).

Berdasarkan permasalahan tersebut, artikel ini bertujuan untuk melakukan analisis mengenai transformasi kepemimpinan dalam Manajemen Strategis di Era Digital. Kepemimpinan di era digital menitikberatkan pada pola kepemimpinan yang aktif melakukan inovasi kebijakan. Para pemimpin di abad ini diharapkan aktif dan mampu menggunakan kekuasaannya untuk mendorong perubahan, khususnya melalui inovasi teknologi. Mereka juga berupaya meningkatkan kualitas dan keterampilan individu di dalam perusahaan dengan mencapai tujuan organisasi melalui komunikasi yang efektif, kerja tim yang kuat, dan koordinasi yang baik.

2. METODE PENELITIAN

Penelitian ini merupakan penelitian deskriptif dengan metodologi kualitatif. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengkaji fungsi transformasi kepemimpinan dalam manajemen strategi di era digital. Analisis dalam penelitian ini didasarkan pada pemanfaatan data sekunder. Pendekatan tinjauan pustaka digunakan untuk menemukan gagasan transformasi kepemimpinan dalam manajemen strategis di era digital, menyelidiki kemampuannya, dan mengkaji secara menyeluruh pengaruhnya di era digital baru. Data dikumpulkan menggunakan mesin pencari Google dengan kata kunci seperti transformasi kepemimpinan digital dan manajemen strategi di era digital. Sebagai sumber data untuk penyelidikan, dipilih situs web relevan yang memberikan informasi tentang kualitas transformasi kepemimpinan. Data dari berbagai sumber kemudian dikumpulkan dan dievaluasi guna menciptakan teladan transformasi kepemimpinan dalam manajemen strategis di era digital..

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

3.1 Transformasi Kepemimpinan

Dalam lingkungan organisasi, kepemimpinan tim didefinisikan sebagai kapasitas individu untuk memimpin, mengelola, dan membimbing sekelompok orang yang bekerja sama untuk mencapai tujuan bersama. Hal ini memerlukan penggunaan kemampuan, teknik, dan konsep kepemimpinan untuk menginspirasi, memotivasi, dan mengelola anggota tim sehingga mereka dapat berfungsi sebagai satu kesatuan dengan sukses (Shofiyah *et al.*, 2023).

Kepemimpinan sering dianggap sebagai landasan kemampuan dan pengetahuan pribadi dalam studi manajemen (de Vasconcelos *et al.*, 2016) dalam (Junaidi *et al.*, 2023). Kepemimpinan juga diartikan sebagai kemampuan mengorganisasi orang lain untuk mencapai tujuan organisasi yang ditentukan, serta kemampuan menginspirasi kolaborasi untuk mencapai tujuan bersama (Balasubramaniam *et al.*, 2021). Kepemimpinan digambarkan sebagai aktivitas mengarahkan kelompok ke arah tertentu, dan gaya kepemimpinan dipandang sebagai ciri penting seorang pemimpin. Gaya kepemimpinan digambarkan sebagai cara seorang pemimpin mempengaruhi perilaku bawahannya (Balasubramaniam *et al.*, 2021).

Untuk meningkatkan semangat dan motivasi, Bass dan Riggio menekankan bahwa pemimpin transformasional memberikan kepemimpinan yang karismatik dan inspiratif yang merangsang kecerdasan dan menekankan kepedulian terhadap seluruh bawahan. Seorang pemimpin, menurut DuBrin, dapat membangkitkan dan membangkitkan semangat, menerapkan cita-cita dan keyakinan, serta memuaskan tuntutan bawahannya. Pemimpin transformasional adalah mereka yang mampu mewujudkan hal tersebut di tengah situasi yang berubah dengan cepat atau di saat krisis (Hasanah *et al.*, 2023).

Kepemimpinan transformasional merupakan salah satu gaya kepemimpinan yang sangat baik dalam menghadapi perubahan dan mengakomodasi personel yang proaktif (Uhar Suharsaputra, 2016) dalam (Daratista *et al.*, 2023). Pemimpin yang menggunakan pendekatan kepemimpinan transformasional menginspirasi anggota organisasi, mendorong mereka untuk berusaha mencapai visi yang telah ditetapkan, dan mendorong mereka untuk berpikir jangka panjang, bukan hanya jangka pendek. Mereka memahami pentingnya isu-isu besar dan berupaya untuk memodifikasi atau



mengembangkan bawahannya sehingga mereka memiliki jiwa kepemimpinan (Uhar Suharsaputra, 2016) dalam (Daratista *et al.*, 2023). Kepemimpinan transformasional sangat penting dalam meningkatkan kinerja karyawan, terutama ketika seorang pemimpin memiliki atribut transformasional yang kuat, karena memberikan contoh yang baik bagi bawahannya (Kamilah *et al.*, 2023).

Model kepemimpinan transformasional adalah gagasan yang relatif baru dalam studi kepemimpinan yang sering dianggap sebagai model terbaik untuk mengkarakterisasi atribut seorang pemimpin. Seorang pemimpin yang mengambil strategi ini akan mendorong orang-orang untuk memprioritaskan pekerjaan dan mengalihkan penekanan pada kepentingan organisasi, mengembangkan kepercayaan, dan mendorong mereka untuk menyelesaikan pekerjaan mereka dengan lebih baik. Kepemimpinan transformasional, menurut Robbins dan Judge (2008) dalam Humairoh *et al.*, (2023) mencakup pemimpin yang mendorong pengikutnya untuk mengesampingkan kepentingan pribadi demi kepentingan pribadi. Kepemimpinan transformasional adalah kemampuan untuk melakukan perubahan besar pada individu dan organisasi dengan mengubah cara pandang. karakter individu di dalam perusahaan atau memperbaiki struktur, prosedur, dan nilai-nilai organisasi agar lebih baik dan lebih relevan. Hal ini dicapai melalui strategi inovatif yang memberikan tantangan bagi semua pihak yang terlibat, serta bertujuan untuk mencapai tujuan organisasi yang sebelumnya tidak dapat dicapai. organisasi.

Kepemimpinan transformasional dianggap sangat penting dalam proses peningkatan kinerja karyawan. Jika seorang pemimpin memiliki sikap dan kualitas transformasional yang kuat, maka ia akan memberikan contoh yang baik bagi bawahannya (Sinaga *et al.*, 2021). Konteks ini didorong oleh berbagai temuan penelitian terdahulu yang dijadikan kajian dalam penulisan penelitian ini, termasuk penelitian yang dilakukan oleh (Harmoko, 2017) dalam (Handayani *et al.*, 2023), yang menyatakan bahwa gaya kepemimpinan yang optimal untuk transformasi tersebut adalah kepemimpinan transformasional. Salah satu manfaat gaya kepemimpinan ini adalah kemampuannya mengikuti perbaikan dan kemajuan teknis, standar profesionalisme kerja, dan perubahan kepribadian penggunanya..

3.2 Kepemimpinan dalam Manajemen Strategis di Era digital

Kemajuan teknologi digital telah menggeser sebagian besar peran tenaga kerja manusia. Akses terhadap pengetahuan yang sebelumnya tidak terbayangkan kini dimungkinkan oleh digitalisasi yang membawa berbagai manfaat seperti kemudahan akses, kesetaraan, dan peningkatan kesejahteraan. Namun, digitalisasi juga meningkatkan kompleksitas, menimbulkan tantangan yang lebih sulit, memperluas pilihan hingga mengaburkan tujuan yang telah ditetapkan, dan menciptakan lingkungan yang sangat dinamis. Dalam situasi ini, kepemimpinan menghadapi rintangan yang signifikan dalam mengelola organisasi secara efektif.

Identifikasi beberapa praktik kepemimpinan yang tidak dapat digantikan oleh sistem komputasi digital, seperti kemampuan persepsi dan manipulasi, fleksibilitas, ketangkasan, dan keseimbangan, kecerdasan kreatif (termasuk kemampuan artistik dan orisinalitas), dan kecerdasan sosial (termasuk kemampuan membujuk, bernegosiasi, dan menyediakan dukungan). Sebagaimana diulas, Jakubik (2017) dalam Andriani (2021) mengidentifikasi beberapa keterampilan penting yang harus dimiliki pemimpin di era digital, seperti kecerdasan sosial, keterampilan berpikir kreatif

dan kritis, kerja sama tim untuk berkolaborasi dan berkreasi, kemampuan berkomunikasi melalui jaringan, delegasi tanggung jawab, dan kemampuan untuk berkomunikasi melalui jaringan. kekuatan untuk memberdayakan anggota organisasi, dan kemampuan mengantisipasi masa depan dengan menciptakan visi dan tujuan..

Penggunaan aset digital suatu organisasi untuk mencapai tujuan bisnis, baik secara umum maupun pada tingkat individu, disebut sebagai kepemimpinan digital. Teknologi digital terkini telah menyebabkan perubahan signifikan pada lingkungan, peran kompetitif, dan struktur organisasi di banyak bisnis. Perubahan ini mempengaruhi berbagai variabel organisasi, termasuk perubahan peran orang, budaya kerja, dan teknologi. Proyek transformasi dirancang untuk mendorong adaptasi guna memenuhi tuntutan mendesak jangka pendek sekaligus meletakkan landasan baru untuk masa depan yang tidak pasti. Pemimpin digital dituntut mampu mengatasi permasalahan tersebut dan membimbing perusahaan melewati masa transisi (Tulungen *et al.*, 2022). Oleh karena itu, diperlukan kompetensi baru untuk memimpin bisnis secara efektif dalam menghadapi masa depan yang tidak pasti dan dinamis. Dalam aspek ini, pemimpin mempunyai pengaruh yang sangat besar. Salah satu tugas tersulit bagi pemimpin digital, misalnya, adalah memotivasi anggota tim untuk mengadopsi alat teknologi baru yang mungkin terlewatkan karena era digital yang tidak dapat diprediksi. Banyak pemimpin yang belum memiliki kemampuan yang dibutuhkan untuk menjadi pemimpin digital yang sukses, namun kabar baiknya adalah mereka sudah mulai membangun talenta-talenta tersebut (Poernomo, 2020).

Era digital telah mengubah cara kita berinteraksi, meningkatkan keterbukaan komunikasi internal dan eksternal, berinteraksi dengan konsumen, dan memperluas pertukaran pengetahuan. Pemimpin masa depan membawa ide-ide kreatif ke dalam perusahaan, membangun lingkungan yang menerima kegagalan, dan memiliki kapasitas untuk mendorong pengambilan risiko sebagai bagian dari proses inovasi..

Sebagaimana dibahas Paramanathan dan McKinney (2019) dalam Andriani (2021) menemukan banyak teknik kepemimpinan untuk beradaptasi dengan modernisasi, antara lain:

- 1) Untuk mengantisipasi hambatan dan memanfaatkan kemungkinan-kemungkinan baru dalam menghadapi tingkat kompleksitas yang semakin meningkat, masa depan akan menuntut solusi yang inventif dan kepemimpinan yang proaktif..
- 2) Perubahan menyeluruh adalah tujuannya, dengan para pemimpin dipersiapkan melalui pembelajaran yang mencakup transformasi kognitif, memaksimalkan kehadiran virtual, mengekstraksi ide-ide terbesar, dan menjamin semua impian dan ambisi terwujud.;
- 3) Memanfaatkan teknologi sangatlah penting, terutama ketika menangani data berukuran besar dan menghasilkan hasil yang dapat diprediksi. Pemimpin mengelola proses saat ini agar dapat beradaptasi dengan perubahan kondisi, mengeksplorasi sumber daya, dan menentukan cara terbaik untuk mengeluarkan solusi..
- 4) Pemahaman bahwa seorang pemimpin tidak mungkin mengetahui segalanya dan bahwa memiliki pengalaman dan memberi informasi kepada orang-orang di sekitarnya sangatlah penting. Pemimpin yang mempunyai staf yang berkompeten akan mampu mengatasi kekurangan keahliannya..

- 5) Salah satu bagian dari kepemimpinan transformasional adalah menghadapi kegagalan dengan pola pikir yang segar; tidak sekedar berani mengubah diri, tapi juga mampu melihat peluang-peluang baru. Kegagalan menjadi komponen integral dari proses inovasi ketika diterima sebagai bagian dari jalan menuju kesuksesan..

Kepemimpinan di era digital memerlukan penyesuaian nilai dan tujuan, menginspirasi orang lain, memberdayakan individu, menoleransi gangguan, meningkatkan kesejahteraan, dan melaksanakan taktik yang menyeluruh dan sederhana (Grace, 2018), dalam (Andriani, 2021). Strategi interaktif dan inklusif membantu para pemimpin dalam mengambil keputusan dengan cepat sekaligus memastikan kerja sama tim yang konstan. Di sisi lain, terdapat bahaya kegagalan yang lebih besar dan tingkat kekacauan yang lebih tinggi. Oleh karena itu, para pemimpin harus mampu beradaptasi dalam menghadapi gangguan, cepat menyesuaikan diri, dan menjaga kejujuran dalam komunikasi di seluruh perusahaan. Di dunia yang rumit saat ini, struktur kepemimpinan yang lebih terdistribusi dan terdesentralisasi mendorong pengembangan organisasi dan lebih banyak keterlibatan anggota.

4. KESIMPULAN

Kepemimpinan organisasi telah mengalami perubahan yang signifikan, khususnya dengan penekanan pada kepemimpinan transformasional sebagai paradigma utama dalam menghadapi perubahan. Untuk mencapai tujuan perusahaan di era digital, para eksekutif harus kreatif, memiliki kemampuan komunikasi yang baik, dan mampu menerima teknologi baru. Selain itu, pemimpin masa depan dituntut untuk memiliki kemampuan menangani kegagalan sebagai bagian penting dari proses inovasi, menciptakan suasana yang merangkul kegagalan, dan mengelola risiko guna menghasilkan ide-ide baru. Kompleksitas, perubahan yang cepat, dan kebutuhan akan fleksibilitas merupakan beberapa permasalahan yang dihadapi, yang mendorong terciptanya struktur kepemimpinan yang lebih tersebar dan terdesentralisasi, yang pada gilirannya mendorong partisipasi dan pertumbuhan organisasi secara keseluruhan.

DAFTAR PUSTAKA

- Andriani, R. D. (2021). Strategi Pemimpin dalam Digital Leadership di Era Disrupsi Digital. *Jurnal Pendidikan Dan Konseling*, 58–72.
- Balasubramaniam, V., Salamzadeh, Y., Richardson, C., & Plakhin, A. (2021). *The Impact of Leadership Style On Ethical Decision-Making , The Moderating Role of Strategic Thinking : a Study Among Malaysian Managers*.
- Daratista, I. F., Fitriyah, L., & Anshori, M. I. (2023). Literature Review Tranformational Leadership. *Jurnal Penelitian Mahasiswa*, 2(4), 152–176.
- Farunik, C. G. (2019). Strategi Digital Leadership menurut Pendekatan Kepemimpinan Situasional. *Primanomics : Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, 17(1), 1–13.
- Handayani, P., Astaivada, T., Aisyah, N., & Anshori, M. I. (2023). Kepemimpinan Transformasional. *Jurnal Manajemen Kreatif Dan Inovasi*, 1(3), 84–101.
- Hasanah, J., Alim, M. Z., Febriansyah, V., & Anshori, M. I. (2023). Budaya Organisasi Dan Kepemimpinan Transformasional: Sistematisa Tinjauan Literatur. *Jurnal*



Ilmiah Dan Karya Mahasiswa, 1(4), 248–261.

- Humairoh, T., Nasim, & Anshori, M. I. (2023). Studi Kepemimpinan Transformasional dalam Kajian Literatur. *Jurnal Riset Dan Inovasi Manajemen*, 1(3), 103–117.
- Indriyani, R., Maulidah, R., Firmannsyah, A., Wandagu, N. A., & Isa Anshori, M. (2023). Digital Organizational Transformation and Employees: How The Company's Shift Towards Digital Impacts The Roles and Skills of Employee. *Journal of Management Specialist*, 1(2), 71–80.
- Junaidah, Giatman, & Maksun, H. (2022). Kepemimpinan, Transformasi Digital dan Mindset dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan. *Jurnal Sistem Informasi*, 4, 80–89.
- Junaidi, R. P., Agustina, F., Sastrodiputro, M. A., & Anshori, M. I. (2023). Implementasi Etika Kepemimpinan dan Kepemimpinan Tranformasional Pada Kinerja Karyawan (Studi Literatur). *Jurnal Riset Manajemen Dan Ekonomi*, 1(3), 282–304.
- Kamilah, M., Mamduh, U., & Damayanti, I. A. (2023). Ethical Leadership : Literature Study. *Indonesian Journal of Contemporary Multidisciplinary*, 2(4), 655–680.
- MIHAI, R.-L., & CRETU, A. (2019). Leadership in the Digital Era. *Valahian Journal of Economic Studies*, 10(24), 65–72.
- Poernomo, B. (2020). Peran Perguruan Tinggi Dalam Menyiapkan Pemimpin Masa Depan Era VUCA. *Prosiding Seminar Stiami*, 7(2), 70–80.
- Rochmawati, D. R., Hatimatunnisani, H., & Veranita, M. (2023). Mengembangkan Strategi Bisnis di Era Transformasi Digital. *Jurnal Ilmiah Manajemen*, 14(1), 101–108.
- Rohida, L. (2018). Pengaruh Era Revolusi Industri 4.0 terhadap Kompetensi Sumber Daya Manusia. *Jurnal Manajemen Bisnis Indonesia*, 6(1), 114–136.
- Shofiyah, N., Barlean, A. F., & Anshori, M. I. (2023). Studi Literatur : Kepemimpinan Tim Dalam Pengembangan Organisasi. *Jurnal Riset Dan Inovasi Manajemen*, 1(3), 176–196.
- Sinaga, N. A. S., Aprilinda, D., & Budiman, A. P. (2021). *Konsep Kepemimpinan Transformasional*. 1(7), 840–846.
- Tulungen, E. E. W., Saerang, D. P. E., & Maramis, J. B. (2022). Transformasi Digital : Peran Kepemimpinan Digital. *Jurnal EMBA*, 10(2), 1116–1123.
- Wujarso, R., Pitoyo, B. S., & Prakoso, R. (2023). Peran Kepemimpinan Digital Dalam Era Digital. *Journal of Information, Applied, Management, Accounting and Research.*, 7(1), 1–9.