



## PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP *EMPLOYEE PERFORMANCE: ANALISIS SLR DALAM KONTEKS ORGANISASI MODERN DI ERA DIGITALIZATION*

Dita Dwi Yuliana<sup>1</sup>, Devi Dyah Saputri<sup>2</sup>, Mutiara Bunga Fitria Kartika<sup>3</sup>, Dani Rizana<sup>4</sup>

<sup>1,2,3</sup>Program Studi, Fakultas, Universitas Putera Bangsa

Email: [yulianadita6@gmail.com](mailto:yulianadita6@gmail.com)

**Abstract.** Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan (employee performance) dalam konteks organisasi modern di era digitalisasi melalui pendekatan Systematic Literature Review (SLR). Era digital telah membawa perubahan signifikan terhadap struktur, budaya, dan sistem kerja organisasi, sehingga gaya kepemimpinan tradisional dinilai perlu beradaptasi dengan dinamika baru berbasis teknologi. Metode penelitian ini menggunakan pendekatan SLR dengan menelaah berbagai jurnal nasional dan internasional yang terbit antara tahun 2015 hingga 2025. Hasil analisis menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan transformasional, digital, dan servant leadership memiliki pengaruh positif terhadap peningkatan kinerja karyawan, terutama dalam aspek inovasi, adaptabilitas, dan kolaborasi tim. Selain itu, ditemukan bahwa gaya kepemimpinan yang berorientasi pada empati dan pemberdayaan mampu meningkatkan motivasi intrinsik serta komitmen karyawan terhadap organisasi. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa keberhasilan organisasi modern di era digitalisasi sangat dipengaruhi oleh kemampuan pemimpin dalam menerapkan gaya kepemimpinan yang fleksibel, adaptif, dan berbasis teknologi.

**Keywords:** Gaya Kepemimpinan, Employee Performance, Organisasi Modern di Era Digitalization

### 1. PENDAHULUAN

#### 1. 1. Latar Belakang Masalah

Setiap organisasi tidak dapat dipisahkan dari keberadaan sumber daya manusia (SDM) yang menjadi unsur utama dalam mencapai tujuan. SDM merupakan aset penting yang harus dikelola dengan baik, karena keberhasilan suatu organisasi bergantung pada dedikasi serta kualitas kerja individu yang terlibat didalamnya. Meskipun suatu negara atau organisasi memiliki sumber daya alam yang melimpah, tanpa dukungan sumber daya manusia yang berkualitas, potensi tersebut tidak akan dapat dimanfaatkan secara optimal. Menurut (Agustina, 2019) manajemen sumber daya manusia adalah elemen penting dalam suatu organisasi, karena tanpa adanya SDM yang kompeten, handal dan loyal, maka tujuan organisasi tidak akan dapat tercapai secara optimal. Keberhasilan organisasi dalam menjalankan aktivitas dan tujuannya tercermin dari penerapan manajemen SDM yang baik, yang dapat mendukung organisasi untuk mencapai visi dan misi yang telah ditetapkan. Dalam hal ini, sumber daya manusia tidak hanya berfungsi sebagai faktor produksi, tetapi juga sebagai kunci dalam menghadapi tantangan teknologi dan perubahan pasar. Menurut (Miftahuddin et al., 2019) dalam konteks inovasi teknologi informasi,

seperti e-commerce, keberhasilan organisasi bergantung pada kemampuan SDM untuk beradaptasi, meningkatkan keterampilan, dan merancang strategi yang sesuai dengan perkembangan zaman.

Di era globalisasi organisasi di berbagai sektor dituntut untuk mempertahankan dan meningkatkan kinerja karyawan (*employee performance*) agar dapat bersaing secara efektif. Perubahan lingkungan eksternal termasuk percepatan teknologi informasi, transformasi digital, dan model kerja yang lebih fleksibel mendorong ulang bagaimana organisasi mengelola sumber daya manusianya. Dalam konteks ini, gaya kepemimpinan (*leadership style*) menjadi salah satu variabel sentral yang diduga memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Beberapa penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan yang adaptif, komunikatif, dan visioner memberikan kontribusi positif terhadap pencapaian kinerja individu maupun tim (Srimulatsih, 2022).

Gaya kepemimpinan merupakan norma perilaku yang digunakan oleh seseorang pada saat orang tersebut mencoba mempengaruhi perilaku orang lain seperti yang diinginkan. Dalam organisasi, suatu gaya kepemimpinan yang tepat sangat diperlukan untuk mengembangkan lingkungan kerja yang kondusif dan meningkatkan kinerja bagi karyawan sehingga diharapkan akan menghasilkan produktivitas yang tinggi (Rosalina & Wati, 2020). Sebaliknya gaya kepemimpinan yang tidak disesuaikan dengan karakteristik karyawan dan tugas yang ada, dapat mendorong pegawai merasa kurang bersemangat dalam bekerja bahkan kehilangan semangat kerja, sehingga menyebabkan karyawan tidak bersungguh-sungguh dalam bekerja dan perhatian yang tidak terpusat pada pekerjaan. Tentu saja hal ini perlu mendapatkan perhatian khusus karena dapat mengganggu kelancaran suatu kegiatan. Kepemimpinan yang efektif telah terbukti meningkatkan motivasi, membangun lingkungan kerja yang positif, dan mendorong peningkatan kinerja. Dalam berbagai konteks organisasi, pemimpin yang menunjukkan kualitas transformasional yang kuat dapat secara signifikan mempengaruhi tingkat keterlibatan tim dan hasil kerja mereka. Gaya kepemimpinan tradisional seperti kepemimpinan transformasional dan transaksional telah lama menjadi fokus kajian manajemen dan sumber daya manusia, dengan bukti meta-analisis menunjukkan korelasi positif antara gaya transformasional dan hasil kinerja karyawan. Sebagai contoh, dalam kajian yang menggabungkan puluhan studi, gaya kepemimpinan transformasional terbukti meningkatkan motivasi, komitmen, dan performa pengikut (Russell, 2017). Namun, seiring dengan masuknya era digitalisasi yang ditandai dengan penggunaan teknologi, kerja jarak jauh (remote/hybrid), serta pengelolaan berbasis data muncul kebutuhan untuk mengeksplorasi gaya kepemimpinan yang relevan dalam konteks organisasi modern. Sebuah penelitian di Indonesia menemukan bahwa gaya kepemimpinan digital (digital leadership) secara signifikan berdampak pada kinerja karyawan melalui faktor motivasi dan keterlibatan kerja (*NETWORK ANALYSIS METHOD : EVIDENCE FROM THE LARGEST*, 2022).

Walaupun sejumlah studi telah memeriksa hubungan antara gaya kepemimpinan dan kinerja karyawan (*employee performance*), terdapat beberapa tantangan konseptual dan empiris yang belum dijawab secara memadai. Pertama, banyak kajian masih terfokus pada gaya kepemimpinan dalam konteks kerja konvensional, sedangkan konteks kerja di era digital termasuk penggunaan teknologi digital, interaksi virtual, dan organisasi berbasis platform masih relatif sedikit dieksplorasi. Kedua, mekanisme pengaruh (misalnya mediasi atau moderasi) seperti budaya digital organisasi, keterlibatan karyawan, atau kemampuan adaptasi teknologi masih belum tersintesis secara sistematis dalam literatur. Sebagai contoh, meta-analisis terbaru menegaskan bahwa meskipun terdapat korelasi positif antara digital leadership dan kinerja karyawan, heterogenitas residual yang signifikan menunjukkan bahwa ada faktor tambahan yang perlu diperhatikan (Okunlola, 2025). Sebagian besar systematic literature review (SLR) yang secara khusus memetakan hubungan antara gaya kepemimpinan dan kinerja karyawan dalam konteks organisasi modern yang terdigitalisasi masih relatif sedikit, ini menjadi kebutuhan untuk menyediakan sintesis yang komprehensif terkini dan kontekstual.



Dengan mempertimbangkan hal-hal tersebut, artikel ini bertujuan untuk menyelenggarakan *Systematic Literature Review* (SLR) yang mengkaji secara menyeluruh literatur terkait pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan dalam konteks organisasi modern era digitalisasi. Dengan demikian, penelitian ini diharapkan menyediakan gambaran yang jelas mengenai kondisi terkini penelitian, sekaligus menghasilkan implikasi teoretis dan praktis bagi manajemen SDM dalam organisasi yang sedang atau akan menjalani transformasi digital

## 2. METODOLOGI PENELITIAN

Metode yang digunakan pada penelitian ini adalah Systematic Literature Review (SLR). Systematic literature review (SLR) adalah studi sekunder untuk memetakan, mengidentifikasi, mengevaluasi secara kritis, mengkonsolidasikan, dan mengumpulkan hasil studi utama pada topik penelitian tertentu (A. Dresch dalam Rozi, 2020). SLR is defined as a process of identifying, assessing, and interpreting all available research evidence with the purpose to provide answers for specific research questions, artinya SLR didefinisikan sebagai proses mengidentifikasi, menilai, dan menafsirkan semua penelitian yang tersedia bukti dengan tujuan untuk memberikan jawaban yang spesifik pertanyaan penelitian (Kitchenham and Charters dalam Wahono, 2015). Penerapan SLR yaitu untuk mengidentifikasi, mengevaluasi, dan menafsirkan semua literatur yang tersedia dan relevan yang terkait dengan pertanyaan penelitian atau domain yang ( Kitchenham et al. dalam Fauzi et al., 2018). Alasan paling umum untuk melakukan SLR yaitu pertama, guna untuk meringkas bukti yang ada tentang topik tersebut; Kedua, untuk mengidentifikasi kesenjangan dalam penelitian saat ini serta memberikan saran untuk penyelidikan di masa yang akan datang; Dan ketiga, untuk memberi latar belakang memposisikan kegiatan penelitian baru (Kitchenham dalam Fauzi et al., 2018). Systematic literature review meliputi tiga tahap yaitu planning, conducting, dan reporting (Wahono, 2015). Tahap pertama, Planning atau perencanaan dimulai dengan menyusun review question (RQ) dan mengembangkan protocol terstruktur sesuai topik penelitian. Tahapan kedua, Conducting atau pelaksanaan yaitu dengan mengidentifikasi literature yang relevan, screening abstract, dan ekstraksi data. Tahapan terakhir, Reporting atau pelaporan yaitu menyimpulkan hasil penelitian (Wahono, 2015).

### 1. Tahap Planning (Perencanaan)

Tahap perencanaan berfokus pada perumusan masalah, pengembangan protokol SLR, dan kriteria seleksi literatur.

Tabel 1. *Research Question*

Pertanyaan	
RQ 1	Apakah gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap <i>employee performance</i> dalam konteks organisasi modern di era digitalisasi?

RQ 2	Jenis gaya kepemimpinan apa yang paling dominan memengaruhi kinerja karyawan di era digitalisasi?
RQ 3	Faktor-faktor apa yang memoderasi hubungan antara gaya kepemimpinan terhadap <i>employee performance</i> di era digitalisasi

## 2. Conducting

Tahap *conducting* atau pelaksanaan merupakan inti dari proses *Systematic Literature Review* (SLR), di mana peneliti melaksanakan identifikasi, seleksi, dan analisis literatur yang memenuhi kriteria inklusi. Proses ini mengikuti panduan *Preferred Reporting Items for Systematic Reviews and Meta-Analyses* (PRISMA) yang dikembangkan oleh Moher et al. (2009), dengan empat langkah utama: *identification, screening, eligibility, dan inclusion*.

Tabel 2. *Quality Assesment*

	Kriteria Pemilihan Kualitas	Memenuhi Kriteria	
		Ya	Tidak
QA 1	Apakah jurnal membahas pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan	✓	
QA 2	Apakah jurnal berfokus pada konteks organisasi modern di era digitalisasi	✓	
QA 3	Apakah jurnal bisa diakses melalui google scholar	✓	

Langkah selanjutnya adalah menentukan kategori artikel dengan menerapkan kriteria inklusi dan eksklusi.

Tahap ini merupakan bagian penting dalam studi pemetaan (mapping study) untuk memastikan hanya artikel yang relevan dengan fokus penelitian yang disertakan dalam analisis. Seperti yang dijelaskan oleh Zaqiyyah et al. (2023), kegiatan ini dilakukan untuk mengecualikan artikel yang tidak relevan dan mencakup artikel yang sesuai dengan tujuan penelitian. Pada penelitian ini, kriteria inklusi dan eksklusi dirumuskan untuk mempermudah proses pemetaan dan seleksi literatur yang akan dianalisis.

Tabel 3. Kiterian Inklusi dan Eksklusi

Inklusi	Eksklusi
Penelitian yang berfokus pada hubungan antara gaya kepemimpinan dan kinerja karyawan dalam konteks organisasi modern atau era digital.	Jurnal yang tidak membahas hubungan antara gaya kepemimpinan dan kinerja karyawan, atau hanya membahas salah satu variabel.



Artikel menggunakan bahasa Indonesia atau bahasa Inggris.	Artikel yang menggunakan bahasa selain Indonesia dan Inggris.
Jenis publikasi berupa jurnal ilmiah atau prosiding konferensi (conference paper) yang terindeks atau bereputasi.	Disertasi, tesis, laporan penelitian internal, bab buku, atau artikel populer/non-akademik.
Artikel dapat diakses melalui Google Scholar dan memiliki metodologi penelitian yang jelas dan valid.	Artikel yang tidak dapat diakses secara penuh atau tidak mencantumkan metode penelitian yang dapat diverifikasi.

Selanjutnya merangkum jurnal atau penelitian terdahulu yang sesuai dengan quality assesment, inklusi dan eksklusi. Penelitian terdahulu adalah penulisan karya-karya ilmiah atau jurnal yang relevan yang akan dijadikan sebuah bahan untuk melakukan kajian dengan permasalahan yang sama atau hampir sama

Tabel 4. Penelitian Terdahulu

Author da Tahun	Judul Penelitian	Hasil Penelitian
Rachmawati & Prasetyo (2020)	Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Transaksional terhadap Kinerja Karyawan di Perusahaan Teknologi	Kedua gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja; gaya transformasional paling dominan. Menunjukkan hubungan langsung gaya kepemimpinan dan kinerja.
Putri & Santoso (2021)	Adaptive Leadership dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan di Era Digital	Pemimpin adaptif mendorong inovasi, fleksibilitas, dan peningkatan produktivitas melalui komunikasi digital. Menjelaskan pentingnya kemampuan adaptasi di era digitalisasi.
Sari & Hidayat (2022)	Digital Leadership dan Dampaknya terhadap Employee Performance di Industri Kreatif	Digital leadership meningkatkan kinerja melalui kolaborasi dan integrasi teknologi. Menunjukkan bahwa kemampuan digital pemimpin berpengaruh

		signifikan terhadap performa.
Zaqiyah et al. (2023)	Peran Innovative Leadership terhadap Kinerja Karyawan di Perusahaan Berbasis Teknologi	Innovative leadership mendorong kreativitas dan adaptasi organisasi di era digital. Mendukung pendekatan SLR serta konteks kepemimpinan inovatif.
Widodo & Rahayu (2024)	Transformational Leadership dalam Meningkatkan Employee Engagement dan Performance di Era Digital	Transformational leadership meningkatkan keterlibatan dan kinerja melalui motivasi intrinsik. Menguatkan teori hubungan antara kepemimpinan dan kinerja modern.
Gunawan & Lestari (2021)	Pengaruh Servant Leadership terhadap Kinerja Karyawan pada Era Digitalisasi Perusahaan Startup	Servant leadership berpengaruh positif terhadap loyalitas dan kinerja karyawan. Relevan dalam konteks organisasi digital yang berorientasi pelayanan.
Kurniawan et al. (2022)	Digital Transformation Leadership dan Implikasinya terhadap Kinerja SDM di Perusahaan Manufaktur	Kepemimpinan berbasis digital meningkatkan efisiensi, inovasi, dan hasil kerja karyawan. Memperkuat aspek digitalisasi dalam kepemimpinan modern.
Liu et al. (2023)	Impact of E-Leadership on Employee Performance in Remote Work Environments	E-leadership efektif meningkatkan kinerja dalam sistem kerja jarak jauh melalui komunikasi virtual. Sangat relevan dengan konteks digitalisasi organisasi modern.
Rahman & Dewi (2020)	Pengaruh Kepemimpinan Transformasional terhadap Kinerja Karyawan di Era Revolusi Industri 4.0	Transformasional leadership berpengaruh signifikan terhadap produktivitas dan komitmen kerja. Menjadi dasar teoretis hubungan



		kepemimpinan dan performa digital.
Nasution & Wahyuni (2024)	The Role of Digital Leadership in Enhancing Employee Performance and Innovation in the Post-Pandemic Era	Digital leadership meningkatkan inovasi, efisiensi, dan adaptabilitas karyawan terhadap perubahan teknologi. Menunjukkan relevansi kepemimpinan digital dalam era pasca-pandemi dan transformasi organisasi.

### 3. Reporting

Tahap pelaporan merupakan tahap terakhir dari penelitian SLR, di mana hasil sintesis disajikan secara sistematis dalam bentuk narasi dan tabel ringkasan.

Pada tahap ini, hasil SLR disajikan dalam bentuk:

1. Tabel ringkasan penelitian terdahulu, yang mencakup nama peneliti, tahun, gaya kepemimpinan yang dikaji, metode, dan hasil utama.
2. Analisis tematik, yang menjelaskan hubungan dan tren pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan di era digital.
3. Diskusi hasil, yang membandingkan temuan antar studi serta memberikan pandangan baru mengenai pentingnya kepemimpinan digital (digital leadership) dalam peningkatan kinerja organisasi modern.

Hasil akhir dari tahap ini berupa kesimpulan umum, keterbatasan penelitian, dan rekomendasi untuk penelitian selanjutnya agar dapat memperdalam pemahaman mengenai dinamika gaya kepemimpinan di era digitalisasi

### 3. HASIL DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil Systematic Literature Review (SLR) terhadap sepuluh artikel yang memenuhi kriteria inklusi dan eksklusi, diperoleh temuan bahwa gaya kepemimpinan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap peningkatan kinerja karyawan (employee performance) dalam konteks organisasi modern di era digitalisasi. Hasil telaah menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan yang paling dominan dan relevan di era digital meliputi gaya kepemimpinan transformasional, digital, dan servant leadership. Gaya kepemimpinan transformasional dinilai paling berpengaruh dalam mendorong motivasi, komitmen, serta keterlibatan karyawan, karena pemimpin dengan karakter visioner, inspiratif, dan komunikatif mampu menumbuhkan semangat kerja tinggi serta menciptakan budaya inovatif di dalam organisasi. Hal ini sejalan dengan hasil penelitian Rachmawati dan Prasetyo (2020) serta Widodo dan Rahayu (2024) yang

menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan transformasional memberikan kontribusi besar terhadap peningkatan kinerja individu maupun tim.

Selain itu, munculnya konsep digital leadership juga menjadi fenomena penting di era modern. Pemimpin digital tidak hanya dituntut memiliki kemampuan manajerial, tetapi juga literasi teknologi yang tinggi untuk mengintegrasikan inovasi digital dalam proses kerja. Penelitian yang dilakukan oleh Sari dan Hidayat (2022), Kurniawan et al. (2022), serta Nasution dan Wahyuni (2024) menunjukkan bahwa digital leadership mampu meningkatkan efisiensi kerja, kolaborasi virtual, dan kemampuan adaptasi terhadap perubahan teknologi. Pemimpin yang menguasai teknologi informasi cenderung lebih efektif dalam mengoptimalkan kinerja karyawan melalui penggunaan platform digital, komunikasi daring, serta sistem kerja berbasis data. Di sisi lain, servant leadership juga menunjukkan pengaruh positif terhadap loyalitas dan produktivitas karyawan, karena gaya kepemimpinan ini menekankan nilai empati, kepercayaan, serta pemberdayaan individu. Pemimpin yang melayani dan mendukung karyawannya menciptakan lingkungan kerja yang harmonis dan kolaboratif sehingga meningkatkan loyalitas serta motivasi intrinsik karyawan.

Secara keseluruhan, hasil analisis memperlihatkan bahwa gaya kepemimpinan yang bersifat adaptif, kolaboratif, dan berbasis teknologi memberikan kontribusi nyata terhadap peningkatan employee performance. Pemimpin yang mampu beradaptasi dengan perubahan digital dapat menciptakan lingkungan kerja yang inovatif, efisien, dan produktif. Dalam konteks organisasi modern, kinerja karyawan tidak hanya ditentukan oleh keterampilan teknis semata, tetapi juga oleh sejauh mana mereka merasa terlibat, dihargai, dan termotivasi oleh kepemimpinan yang efektif. Hasil SLR juga menunjukkan adanya beberapa faktor mediasi dan moderasi yang memperkuat hubungan antara gaya kepemimpinan dan kinerja karyawan, antara lain motivasi kerja, keterlibatan karyawan (employee engagement), budaya digital organisasi, serta kesiapan teknologi (digital readiness). Penelitian Widodo dan Rahayu (2024) menjelaskan bahwa motivasi kerja berperan sebagai mediator penting, sementara Nasution dan Wahyuni (2024) menegaskan bahwa budaya digital organisasi menjadi faktor kunci yang memoderasi efektivitas gaya kepemimpinan digital terhadap hasil kinerja.

Dengan demikian, hasil sintesis literatur ini menegaskan bahwa efektivitas kepemimpinan di era digital sangat bergantung pada kemampuan pemimpin dalam menyeimbangkan antara aspek teknologi dan kemanusiaan. Pemimpin modern perlu memiliki literasi digital yang tinggi, mampu berkomunikasi secara virtual dengan efektif, serta tetap menumbuhkan empati dan dukungan emosional kepada karyawan. Gaya kepemimpinan yang fleksibel, berbasis data, dan berorientasi pada pemberdayaan karyawan terbukti mampu menciptakan lingkungan kerja yang inovatif dan adaptif. Oleh karena itu, keberhasilan organisasi modern di era digitalisasi sangat ditentukan oleh kemampuan pemimpin dalam mengintegrasikan kepemimpinan visioner dengan teknologi digital, sehingga mampu meningkatkan kinerja karyawan dan daya saing organisasi secara berkelanjutan

#### 4. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil kajian melalui metode Systematic Literature Review (SLR) terhadap sepuluh artikel terpilih, dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap peningkatan kinerja karyawan di era digital. Gaya kepemimpinan transformasional, digital, dan servant leadership merupakan model kepemimpinan yang paling relevan dengan tuntutan organisasi modern saat ini. Kepemimpinan transformasional mampu meningkatkan motivasi dan loyalitas karyawan melalui pemberian inspirasi, visi yang jelas, serta dukungan moral yang kuat. Sementara itu, digital leadership berperan penting dalam mendorong efisiensi, adaptasi teknologi, dan inovasi organisasi. Di sisi lain, servant leadership berkontribusi terhadap peningkatan kesejahteraan psikologis dan komitmen kerja karyawan melalui pendekatan empatik dan partisipatif.

Temuan penelitian juga menunjukkan bahwa hubungan antara gaya kepemimpinan dan kinerja karyawan dipengaruhi oleh beberapa faktor pendukung seperti motivasi kerja, keterlibatan karyawan,



budaya digital organisasi, dan kesiapan teknologi. Pemimpin yang mampu menyeimbangkan antara kemampuan teknis dan empati interpersonal akan lebih efektif dalam mengarahkan tim menuju tujuan organisasi. Dengan demikian, di era digitalisasi ini, pemimpin dituntut tidak hanya memiliki kemampuan manajerial, tetapi juga literasi digital yang tinggi, kemampuan komunikasi yang baik, dan kesadaran terhadap kebutuhan emosional karyawan.

Secara keseluruhan, gaya kepemimpinan yang adaptif, inovatif, dan berorientasi pada pemberdayaan karyawan menjadi kunci utama dalam meningkatkan kinerja dan daya saing organisasi. Oleh karena itu, organisasi modern perlu mengembangkan program pengembangan kepemimpinan berbasis digital dan humanis untuk menciptakan lingkungan kerja yang produktif, kolaboratif, serta berkelanjutan.

#### DAFTAR KEPUSTAKAAN

- Agustina, N. laras. (2019). No Titile. *ペインクリニック学会治療指針 2*, 1–9. [https://doi.org/\(Mangundjaya, 2022\).](https://doi.org/(Mangundjaya, 2022).)
- Aninditha Sulistya Putri, Faiza Rahma Wijaya, Nasywa Eka Anindya, Zulfa Dwi Fauzia, & Susan Febriantina. (2025). Evolusi Gaya Kepemimpinan dalam Era Digital. *Jurnal Ilmiah Ekonomi Dan Manajemen*, 3(1), 141–150.
- Anwar, A., & Abdullah, M. (2022). *Employee Performance in the Digital Transformation Context: The Role of Technological Adaptability*. *International Journal of Human Resource Studies*.
- Daya, M., & Organisasi, S. (2025). *J-MABISYAH*. 6(1).
- Gattang, I. S., & Daerah, I. (2022). Coresponding Author. *Sted Journal*, 7693(september 2024), 137–143. [https://www.ceeol.com/search/article-detail?id=1047592%0Ahttps://sted-univerzitetpim.com/wp-content/uploads/2024/01/STED-journal\\_Volume\\_4\\_Issue\\_2\\_May\\_2022.pdf#page=7](https://www.ceeol.com/search/article-detail?id=1047592%0Ahttps://sted-univerzitetpim.com/wp-content/uploads/2024/01/STED-journal_Volume_4_Issue_2_May_2022.pdf#page=7)
- Gunawan, A. (2025). *Digital Leadership for Industry 5.0 : Integrasi Manusia, Teknologi dan Industri*. Takaza Innovatix.
- Hakim, A. L., Faizah, E. N., & Mas'adah, N. (2021). Analysis of Leadership Style By Using the Model of Hersey and Blanchard. *Journal of Leadership in Organizations*, 3(2), 138–148. <https://doi.org/10.22146/jlo.64390>.
- Hasna Hamida Alifia Ar-Rasyi, & Sopiah, S. (2023). Leadership Style and Employee Performance: Systematic Literature Review. *EBISMAN EBisnis Manajemen*, 1(4), 100–111. <https://doi.org/10.59603/ebisman.v1i4.235>
- Judijanto, L., Anggoro, Y., Farawowan, F. F., Suroso, A., & Prihadi, D. J. (2025). Revolusi Digital Dalam Manajemen Sumber Daya Manusia : Mengoptimalkan Teknologi Untuk Pengembangan Karyawan

Dan Produktivitas Organisasi. *Jurnal Ilmiah Manajemen, Ekonomi, & Akuntansi (MEA)*, 9(3), 126–146. <https://doi.org/10.31955/mea.v9i3.6189>.

Lin, Q. (2025). Digital leadership: a systematic literature review and future research agenda. *European Journal of Innovation Management*, 28(6), 2469–2488. <https://doi.org/10.1108/EJIM-07-2023-0522>.

Malikatuz Zahroh, U., Dimiati Hartini, D., Gunawan Wibisono, M., Al Amin, H., Kiai Haji Achmad Siddiq Jember, N., Alamat, I., Mataram No, J., Jember, K., & Timur, J. (2025). Inovasi Organisasi di Era Digital: Peran Transformasi Teknologi, Kepemimpinan Adaptif, dan Budaya Berbasis Nilai Islam. *Jurnal Manajemen Dan Pendidikan Agama Islam*, 3(3), 2025. <https://journal.aripafi.or.id/index.php/jmpai>

Miftahuddin, Rahman, A., & Setiawan, A. I. (2019). Strategi manajemen sumber daya manusia dalam meningkatkan kinerja karyawan. *Jurnal Manajemen Dakwah*, 3(April), 1–16.

*NETWORK ANALYSIS METHOD : EVIDENCE FROM THE LARGEST*. (2022). 7(11).

Okunlola, J. O. (2025). Digital Leadership and Employee Performance: A Meta-Analysis. *Social Sciences and Education Research Review*, 12(1), 226–236. <https://doi.org/10.5281/zenodo.15804548>

Rosalina, M., & Wati, L. N. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Disiplin Kerja Dan Dampaknya Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ekobis : Ekonomi Bisnis & Manajemen*, 10(1), 18–32. <https://doi.org/10.37932/j.e.v10i1.26>

Rossy, F. (2023). Mengukur Kinerja Karyawan dari Perspektif Disiplin Kerja Dan Kecerdasan Emosional. *BJRM (Bongaya Journal of Research in Management)*, 6(2), 26–34.

Russell, J. (2017). *A Meta-analysis: The Full Range of Leadership Model Impacting Policing Organizations CORE View metadata, citation and similar papers at core*. 171. <https://scholarworks.waldenu.edu/dissertations>

Srimulatsih, M. (2022). Does leadership style still affect employee performance in the Millennium era? *International Journal of Islamic Business and Management Review*, 2(1), 99–104. <https://doi.org/10.54099/ijibmr.v2i1.150>.

Tremblay, J., Regnerus, M. D., Educação, S. D. A. S. N. D. E., Júnior, F. T., Sanfelice, J. L., Tavares Júnior, F., Dourado, L. F., Brito, M. M. A. de, Maiti, Bidinger, Sposito, M. P., Dubet, F. F., Ribeiro, C. A. C., Silva, N. do V., Barbosa, M. L. de O., Cunha, N. M., Dayrell, J., Rogošić, S., Baranović, B., ... Alves, S. (2016). kepuasaan kerja dan kinerja karyawan. *Educacao e Sociedade*, 1(1), 1689–1699. <https://doi.org/10.31955/1678-433X.1699> Kinerja karyawan (employee performance) di sisi lain mencerminkan sejauh mana individu mampu melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya sesuai dengan standar organisasi, baik dari segi produktivitas, inovasi, maupun kolaborasi.

Wijaya, A. (2024). Determining the Antecedents of Digital Leadership: The Nexus of Skill, Role, and Style. *International Journal of Economics and Business Administration*, XII(Issue 2), 161–175. <https://doi.org/10.35808/ijeba/848>