

### **PENGARUH *DIGITAL LEADERSHIP* DAN KOMPETENSI SUMBER DAYA MANUSIA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA KANTOR KECAMATAN KARANGJATI KABUPATEN NGAWI**

**Septi Nur Ekawati<sup>1</sup>**

**<sup>1</sup>Universitas PGRI Madiun**

**ekasepti1609@gmail.com**

#### *Abstract*

*Basically, every agency that has been established always has the hope that in the future it will experience good development within the scope of the agency and wants to create effective performance in the field of work. Because in the existence of an institution in any form, whether on a large or small scale, human resources are needed to regulate and overcome problems related to employee performance, both in terms of division of tasks and human resource activities. The purpose of this study is to prove empirical evidence of the influence of digital leadership and human resource competence on employee performance at the Karangjati District Office, Ngawi Regency. The method in this research is quantitative research. The sampling technique used saturated sampling, with a total sample of 65 respondents. Data collection techniques using a questionnaire. While the data analysis using multiple linear regression analysis. The results of the study show that: 1) There is a positive and significant influence of digital leadership on employee performance at the Karangjati District Office, Ngawi Regency. 2) There is a positive and significant influence of human resource competence on employee performance at the Karangjati District Office, Ngawi Regency. 3) There is a positive and significant influence of digital leadership and human resource competence on employee performance at the Karangjati District Office, Ngawi Regency.*

**Keywords:** *Digital Leadership, Human Resource Competence, Employee Performance*

#### **Abstrak**

Pada dasarnya setiap instansi yang telah didirikan selalu mempunyai harapan bahwa di kemudian hari akan mengalami perkembangan yang baik di dalam lingkup instansi tersebut dan menginginkan terciptanya kinerja yang efektif dalam bidang pekerjaannya. Karena dalam keberadaan suatu instansi yang berbentuk apapun baik dalam skala besar maupun kecil dibutuhkan sumber daya manusia untuk mengatur dan mengatasi masalah-masalah yang berhubungan dengan kinerja pegawai, baik dalam hal pembagian tugas maupun kegiatan sumber daya manusia. Tujuan penelitian ini adalah untuk membuktikan bukti empiris pengaruh *digital leadership* dan kompetensi sumber daya manusia terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Karangjati Kabupaten Ngawi. Metode dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Teknik pengambilan sampel menggunakan *sampling* jenuh, dengan jumlah sampel sebanyak 65 responden. Teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner. Sedangkan analisis data menggunakan analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa: 1) Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan *digital leadership* terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Karangjati Kabupaten Ngawi. 2) Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan kompetensi sumber daya manusia terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Karangjati Kabupaten Ngawi. 3) Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan *digital leadership* dan kompetensi sumber daya manusia terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Karangjati Kabupaten Ngawi.

**Kata Kunci:** *Digital Leadership*, Kompetensi Sumber Daya Manusia, Kinerja Pegawai

### PENDAHULUAN

Instansi dalam pengelolaan pegawai secara professional harus dimulai dengan rekrutmen yang terdiri aktifitas perencanaan, penarikan, seleksi, dan penempatan, orientasi pekerjaannya. Semakin berkembangnya suatu instansi maka akan semakin sulit pula perencanaan dan pengendalian pegawainya.

Kinerja merupakan bagian yang sangat penting dan menarik karena terbukti sangat penting manfaatnya, suatu lembaga menginginkan karyawan untuk bekerja sungguh-sungguh sesuai dengan kemampuan yang dimiliki untuk mencapai hasil kerja yang baik, tanpa adanya kinerjayang baik dari seluruh karyawan, maka keberhasilan dalam mencapai tujuan akan sulit tercapai. Kinerja pada dasarnya mencakup sikap mental dan perilaku yang selalu mempunyai pandangan bahwa pekerjaan yang dilaksanakan saat ini harus lebih berkualitas daripada pelaksanaan pekerjaan masa lalu, untuk saat yang akan datang lebih berkualitas daripada saat ini.

Begitu pula ketika *new normal* saat ini, kinerja karyawan pada Kantor Kecamatan Karangjati Kabupaten Ngawi masih belum dapat pulih seperti sedia kala. Beberapa penurunan kinerja karyawan ditunjukkan oleh 1) kualitas kerja yang menurun dari pegawai (seperti sering terjadi kesalahan) 2) cukup banyak pegawai yang tidak dapat menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu, 3) pegawai sulit untuk bekerja secara mandiri, 4) pegawai kurang memiliki inisiatif dalam menyelesaikan pekerjaan.

### KAJIAN TEORI

#### *Digital Leadership*

Kepemimpinan merupakan sebuah proses mempengaruhi para pengikutnya demi mencapai tujuan sebuah organisasi atau perusahaan (Oberer & Erkollar, 2018). Dengan adanya perkembangan teknologi, tidak dapat dipungkiri bahwa hal tersebut juga menggeser bagaimana cara seorang pemimpin memimpin perusahaannya. *Digital leadership* merupakan kemampuan seorang pemimpin dalam menggunakan teknologi *digital* untuk memberikan pengaruhnya serta arahnya kepada anggota tim yang dimiliki sehingga tujuan yang telah ditetapkannya dapat tercapai (Saputra & Saputra, 2020). Seorang pemimpin harus bisa menentukan apa yang terbaik untuk organisasi atau perusahaan yang di pimpinnya.

Seorang pemimpin harus mampu untuk mengetahui apa kelebihan serta kekurangan yang dimiliki sehingga langkah yang akan diambil akan tepat sasaran dan menciptakan sebuah nilai baru bagi perusahaan. Kepemimpinan digital menitikberatkan transformasi digital bukan pada teknologi itu sendiri, tetapi pada strategi, struktur, budaya, kemampuan perusahaan.

### **Kompetensi Sumber Daya Manusia**

Menurut Mangkunegara (2015), kompetensi sumber daya manusia adalah kompetensi yang berhubungan dengan pengetahuan, keterampilan, kemampuan dan karakteristik kepribadian yang mempengaruhi secara langsung terhadap kinerjanya. Jadi secara umum, kompetensi sumber daya manusia adalah tingkat kemampuan dan pengetahuan yang dimiliki oleh seseorang guna meakukan suatu kegiatan dalam rangka untuk memenuhi kebutuhannya. Semakin tinggi kemampuan dan pengetahuannya, maka semakin tinggi juga kualitas kompetensi sumber daya manusianya.

### **Kinerja Karyawan**

Keahlian dan keterampilan seseorang tidak cukup efektif untuk dilihat secara langsung. Perlu adanya pengukuran dengan menilai hasil kerja karyawan melalui segi kualitas maupun kuantitas sesuai dengan spesifikasi pekerjaan yang telah ditetapkan organisasi.

Kinerja karyawan tidak hanya sekedar informasi untuk dapat dilakukannya promosi atau penetapangaji bagi perusahaan. Akan tetapi bagaimana perusahaan dapat memotivasi karyawan dan mengembangkan satu rencana untuk memperbaiki kemerosotan kinerja dapat dihindari. Kinerja karyawab merupakan suatu hasil yang di capai oleh pegawai tersebut dalam pekerjaannya menurutkriteria tertentu yang berlaku untuk suatu pekerjaan tertentu.

Factor yang mempengaruhi kinerja adalah factor individu, variable psikologi dan variable organisasi. Variable individu meliputi kemampuan dan keterampilan baik fisik maupun mental, latar belakang seperti keluarga, tingkat social dan pengalaman demografi menyangkut umur, asal usul dan jenis kelamin. Sedangkan variabel psikologis meliputi persepsi, sikap, kepribadian, belajardan motivasi

### **METODE PENELITIAN**

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif. Analisis kuantitatif ini bertujuan untuk membuktikan adanya pengaruh *Digital Leadership*, Kompetensi Sumber Daya Manusia terhadap Kinerja Pegawai. Penelitian ini bertujuan membuktikan bukti empiris pengaruh *digital leadership* dan kompetensi sumber daya manusia terhadap kinerja pegawai Kantor Kecamatan Karangjati Kabupaten Ngawi. Teknik pengambilan sampel menggunakan *sampling* jenuh, dengan jumlah sampel sebanyak 65 responden.

Teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner, dalam menentukan bobot pada setiap kuesioner, dalam penelitian menggunakan Skala Likert yaitu menggunakan skor lima angka. Sedangkan analisis data menggunakan analisis regresi linier berganda.

### **HASIL DAN PEMBAHASAN**

#### **Uji Validitas Penelitian**

Uji validitas sebagai alat ukur dalam penelitian ini, yaitu menggunakan *korelasi product moment*. Hasil uji validitas terhadap data dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

Tabel 1 Hasil Uji Validitas Variabel *Digital Leadership* (X1)

No.	Pertanyaan	R hitung	R tabel	Kesimpulan
		R hitung > R tabel		
1.	X <sub>1.1</sub>	0,707	0,240	Valid
2.	X <sub>1.2</sub>	0,689	0,240	Valid
3.	X <sub>1.3</sub>	0,709	0,240	Valid
4.	X <sub>1.4</sub>	0,693	0,240	Valid

Berdasarkan tabel di atas, dapat diketahui bahwa pada variabel X1 yaitu *digital leadership* menunjukkan bahwa seluruh pertanyaan angket sebanyak 4 soal adalah valid. Hal tersebut memenuhi persyaratan yaitu memiliki nilai r hitung > t tabel (0,240) dan nilai signifikansi < 0,05, dengan demikian semua butir pertanyaan dalam kuesioner tersebut dapat digunakan dan dapat dipercaya sebagai data penelitian ini.

Untuk uji validitas variabel kompetensi sumber daya manusia (X2) dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 2 Hasil Uji Validitas Variabel Kompetensi Sumber Daya Manusia (X2)

No.	Pertanyaan	R hitung	R tabel	Kesimpulan
		R hitung > R tabel		
5.	X <sub>2.1</sub>	0,671	0,240	Valid
6.	X <sub>2.2</sub>	0,647	0,240	Valid
7.	X <sub>2.3</sub>	0,415	0,240	Valid
8.	X <sub>2.4</sub>	0,550	0,240	Valid

No.	Pertanyaan	R hitung	R tabel	Kesimpulan
		R hitung > R tabel		
9.	X <sub>2.5</sub>	0,587	0,240	Valid
10.	X <sub>2.6</sub>	0,590	0,240	Valid

Berdasarkan tabel di atas, menunjukkan bahwa semua soal pada variabel X<sub>2</sub> yaitu kompetensi sumber daya manusia sebanyak 6 soal angket adalah valid. Hal tersebut memenuhi persyaratan yaitu memiliki nilai r hitung > r tabel (0,240) dan nilai signifikansi < 0,05, dengan demikian semua butir pertanyaan dalam kuesioner tersebut dapat digunakan dan dapat dipercaya sebagai data penelitian ini. Untuk uji validitas variabel kinerja pegawai (Y) dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 3 Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Pegawai (Y)

No.	Pertanyaan	R hitung	R tabel	Kesimpulan
		R hitung > R tabel		
1.	Y <sub>1.1</sub>	0,574	0,240	Valid
2.	Y <sub>1.2</sub>	0,572	0,240	Valid
3.	Y <sub>1.3</sub>	0,508	0,240	Valid
4.	Y <sub>1.4</sub>	0,666	0,240	Valid
5.	Y <sub>1.5</sub>	0,522	0,240	Valid
6.	Y <sub>1.6</sub>	0,666	0,240	Valid
7.	Y <sub>1.7</sub>	0,483	0,240	Valid
8.	Y <sub>1.8</sub>	0,489	0,240	Valid
9.	Y <sub>1.9</sub>	0,534	0,240	Valid
10.	Y <sub>1.10</sub>	0,564	0,240	Valid
11.	Y <sub>1.11</sub>	0,639	0,240	Valid

No.	Pertanyaan	R hitung	R tabel	Kesimpulan
		R hitung > R tabel		
12.	Y <sub>1.12</sub>	0,582	0,240	Valid

Berdasarkan tabel di atas, menunjukkan bahwa semua soal variabel Y yaitu kinerja pegawai sebanyak 12 soal adalah valid. Hal tersebut memenuhi persyaratan memiliki nilai r hitung > r tabel (0,240) dan nilai signifikansi < 0,05, dengan demikian semua butir pertanyaan dalam kuesioner tersebut dapat digunakan dan dapat dipercaya sebagai data penelitian ini.

### Uji Reliabilitas Penelitian

Pengukuran reliabilitas dilakukan dengan menguji statistik *Cronbach Alpha* berdasarkan skala *likert*. Hasil uji reliabilitas terhadap data penelitian disajikan sebagai berikut:

Tabel 4 Hasil Uji Reliabilitas Variabel *Digital Leadership* (X1)

#### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.749	.743	4

Sumber: Data Primer Diolah (2023)

Berdasarkan hasil uji reliabilitas di atas, variabel *digital leadership* (X1) terbukti reliabel, dikarenakan nilai *cronbach alpha* sebesar 0,749 > 0,70 yang termasuk dalam kategori reliabel. Hal ini membuktikan hasil penelitian cukup dapat dipercaya dan sesuai dengan kenyataannya.

Untuk hasil uji reliabilitas pada variabel kompetensi sumber daya manusia (X2) dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 5 Hasil Uji Reliabilitas Variabel Kompetensi Sumber Daya Manusia (X2)

#### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.734	.726	6

Sumber : Data Primer Diolah (2023)

Berdasarkan hasil uji reliabilitas di atas, pada variabel kompetensi sumber daya manusia (X2) terbukti reliabel, dikarenakan nilai *cronbach alpha* sebesar  $0,734 > 0,70$  yang termasuk dalam kategori reliabel. Hal ini membuktikan hasil penelitian cukup dapat dipercaya dan sesuai dengan kenyataannya.

Untuk hasil uji reliabilitas pada variabel kinerja pegawai (Y) dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 6 Hasil Uji Reliabilitas Variabel Kinerja Pegawai (Y)

### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.720	.729	12

Sumber : Data Primer Diolah (2023)

Berdasarkan hasil uji reliabilitas di atas, variabel kinerja pegawai (Y) terbukti reliabel, dikarenakan nilai *cronbach alpha* sebesar  $0,720 > 0,70$  yang termasuk dalam kategori reliabel. Hal ini membuktikan hasil penelitian cukup dapat dipercaya dan sesuai dengan kenyataannya.

### Uji Normalitas

Uji normalitas data bisa menggunakan uji *one sample kolmogorov smirnov* yang dijelaskan sebagai berikut:

Tabel 7 Uji Normalitas

### One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

	Digital Leadership	Kompetensi Sumber Daya Manusia	Kinerja Pegawai	
N	65	65	65	
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	16.2769	24.1231	48.4308
	Std. Deviation	2.09544	2.28793	4.40159
Most Extreme Absolute	.110	.106	.109	

Differences	Positive	.260	.103	.130
	Negative	-.114	-.106	-.109
Test Statistic		.110	.106	.109
Asymp. Sig. (2-tailed)		.075 <sup>c</sup>	.080 <sup>c</sup>	.079 <sup>c</sup>

- Test distribution is Normal.
- Calculated from data.
- Lilliefors Significance Correction.

Sumber: Data Primer Diolah (2023)

Berdasarkan hasil uji normalitas pada tabel di atas, dapat diketahui dari ketiga variabel yang diteliti meliputi *Digital leadership*, kompetensi sumber daya manusia dan kinerja pegawai memiliki nilai *Asymp. Sig. (2-tailed)* > 0,05 sehingga ketiga variabel dalam penelitian ini berdistribusi normal.

### Uji Multikolinearitas

Ada tidaknya terjadi multikolinearitas dapat dilihat dari nilai *Tolerance* dan *Variance Inflation Factors* (VIF). Hasil uji multikolinearitas dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 8 Hasil Uji Multikolinearitas  
**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
1 (Constant)		
Digital Leadership	.842	1.187
Kompetensi Sumber Daya Manusia	.842	1.187

- Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber: Data Primer Diolah, (2023)

Berdasarkan hasil analisis multikolinieritas pada tabel di atas, menunjukkan bahwa kedua variabel dalam penelitian ini yaitu *digital leadership* dan kompetensi sumber daya manusia memiliki hasil *Tolerance Value* (TV) > 0,01 dan nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) < 10 sehingga tidak terjadi multikolinieritas dari kedua variabel tersebut.



### Uji Heterokedastisitas

Pengujian autokorelasi dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan uji Glejser. Berdasarkan hasil analisis uji heterokedastisitas dalam penelitian ini sebagai berikut:

Tabel 9 Hasil Uji Heterokedastisitas  
**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
	B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1 (Constant)	7.652E-16	3.569		.000	1.000
Digital Leadership	.000	.164	.000	.000	1.000
Kompetensi Sumber Daya Manusia	.000	.151	.000	.000	1.000

a. Dependent Variable: Unstandardized Residual

Sumber: Data Primer Diolah, (2023)

Berdasarkan hasil analisis heterokedastisitas pada tabel di atas, menunjukkan bahwa nilai signifikansi ke 2 variabel independen dalam penelitian ini yaitu *digital leadership* dan kompetensi sumber daya manusia memiliki nilai absolut residualnya lebih besar dari 0,05, maka tidak terjadi masalah heteroskedastisitas.

### Uji Autokorelasi

Untuk menguji autokorelasi dalam penelitian ini menggunakan uji Durbin Watson (Dw). Adapun nilai Durbin Watson yang diperoleh dari analisa ditunjukkan seperti tabel dibawah ini:

Tabel 10 Hasil Analisis Uji Autokorelasi

#### Model Summary<sup>b</sup>

Model	Change Statistics				
	R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change

### Durbin-Watson

1	.849	65.907	2	62	.000	1.790
---	------	--------	---	----	------	-------

a. Predictors: (Constant), Kompetensi Sumber Daya Manusia, Digital Leadership

b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber : Data Primer diolah 2023

Berdasarkan hasil analisis autokorelasi pada tabel di atas diketahui bahwa nilai Durbin Watson (DW) adalah 1,790, selanjutnya nilai ini akan dibandingkan dengan nilai signifikan 5% jumlah sampel 65 dan jumlah variabel independen 2, sehingga nilai  $D_{upper}$  sebesar 1,500 (Sumber nilai  $D_{upper}$  ada di Durbin Watson). Jadi nilai DW 1,790 lebih besar dari batas atas ( $D_{upper}$ ) yakni 1,500 dan kurang dari ( $D_{lower}$ )  $4 - 1,500 = 2,500$ , sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat outokorelasi.

### Uji t

Uji t dilakukan untuk menguji hipotesis penelitian mengenai pengaruh dari masing-masing variabel bebas secara parsial terhadap variabel terikat. Hasil analisis uji t dalam penelitian ini sebagai berikut:

Tabel 11 Hasil Analisis Uji t  
**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		Sig.
	B	Std. Error	Beta	t	
1 (Constant)	7.622	3.569		2.136	.037
Digital Leadership	.635	.164	.302	3.862	.000
Kompetensi Sumber Daya Manusia	.814	.151	.657	5.391	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber: Data Primer Diolah (2023)

Berdasarkan hasil analisis data table di atas, dapat disimpulkan sebagai berikut:

- 1) Pada variabel *digital leadership* ( $X_1$ )  $t_{hitung} > t_{tabel}$  yaitu  $3,862 > 1,997$  dengan signifikansi  $0,000 < 0,05$ , berarti  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Artinya adalah

### Uji F

secara parsial variabel *digital leadership* ( $X_1$ ) memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Karangjati Kabupaten Ngawi. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik *digital leadership* maka kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Karangjati Kabupaten Ngawi juga akan semakin meningkat.

- 2) Pada variabel kompetensi sumber daya manusia ( $X_2$ )  $t_{hitung} > t_{tabel}$  yaitu  $5,391 > 1,997$  dengan signifikansi  $0,000 < 0,05$ , berarti  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Artinya adalah secara parsial variabel kompetensi sumber daya manusia ( $X_2$ ) memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Karangjati Kabupaten Ngawi. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi kompetensi sumber daya manusia maka kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Karangjati Kabupaten Ngawi juga akan semakin meningkat.

Uji F dilakukan untuk melihat pengaruh dari seluruh variabel bebas secara bersama-sama terhadap variabel terikat. Hasil uji F dalam penelitian ini sebagai berikut:

Tabel 4.18 Hasil Analisis Uji F  
ANOVA<sup>a</sup>

Model		Sum Squares	of df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	843.289	2	421.645	65.907	.000 <sup>b</sup>
	Residual	396.649	62	6.398		
	Total	1239.938	64			

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

b. Predictors: (Constant), Kompetensi Sumber Daya Manusia, Digital Leadership

Sumber: Data Primer Diolah (2023)

Berdasarkan tabel di atas, diketahui bahwa besarnya  $F_{hitung} = 65,907 > F_{tabel} = 3,145$  dengan tingkat signifikansi  $F = 0,000 < \alpha = 0,05$ . Hal ini menunjukkan bahwa

secara simultan variabel *digital leadership* dan kompetensi sumber daya manusia berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Karangjati Kabupaten Ngawi. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik *digital leadership* dan kompetensi sumber daya manusia maka kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Karangjati Kabupaten Ngawi juga meningkat.

### **KESIMPULAN DAN SARAN**

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa

1. Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan *digital leadership* terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Karangjati Kabupaten Ngawi.
2. Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan kompetensi sumber daya manusia terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Karangjati Kabupaten Ngawi.
3. Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan *digital leadership* dan kompetensi sumber daya manusia terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Karangjati Kabupaten Ngawi.
4. Saran bagi peneliti selanjutnya, untuk ikut mempertimbangkan sumbangan pengaruh variabel bebas lain yang mempengaruhi kinerja pegawai yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

### DAFTAR PUSTAKA

- Anoraga, P. (2013). *Pendekatan Kepemimpinan Lembaga Pendidikan*. Usaha Nasional.
- Anoraga, P. (2015). *Psikolog Kepemimpinan*. Rineka Cipta.
- Baharuddin, B., & Makin, M. (2015). *Manajemen Pendidikan Islam*. Uin-Maliki Press.
- Brahmasari, I. Ay., & Suprayetno, A. (2014). Pengaruh Motivasi Kerja , Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Serta Dampaknya Pada Kinerja Perusahaan ( Studi Kasus Pada Pt . Pei Hai International Wiratama Indonesia ). *Jurnal Manajemen Dan Kewirausahaan*, 10(2), 124–135.
- Busro, B. (2018). *Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. Prenadameidia Group.
- Dwinda. (2021). *Definisi Digital Leadership*. <https://Employers.Glints.Com/Id-Id/Blog/Definisi-Digital-Leadership/>
- Effendi, U. (2015). *Asas Manajemen*. Rajawali Pers.
- Habiburrahman, H., & Zhavira, F. (2021). Pengaruh Kompetensi Sumber Daya Manusia Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Bina Marga Dan Bina Konstruksi Provinsi Lampung. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 11(2), 109–119. <http://Jurnal.Ubl.Ac.Id/Index.Php/Jmb/Article/View/1954>
- Handoko, H. (2016). *Manajemen*. Bpfe.
- Hasibuan, M. S. . (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Pt. Bumi Aksara.
- Hutapea, P., & Thoah, N. (2014). *Kompetensi Plus*. Pt. Gramedia.
- Kasmir. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori Dan Praktik)*. Pt. Rajagrafindo Persada.
- Katamang, A. F., Tulusan, F. G., & Palar, N. R. . (2018). Pengaruh Kompetensi Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara Dinas Pertanian Kabupaten Kepulauan Sangihe. *Jurnal Administrasi Publik*, 4(58), 1–6.
- Klein, M. (2020). Leadership Characteristics In The Era Of Digital Transformation. *Business & Management Studies: An International Journal*, 8(1), 883–902.
- Lim, C. H., & Teoh, A. P. (2022). Predicting The Influence Of Digital Leadership On

Performance Of Private Higher Education Institutions : Evidence From Malaysia. *Journal Of Entrepreneurship, Business And Economics*, 10(1), 1–38.

Mangkunegara, A. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan* (Cetakan Ke). Pt. Remaja Rosdakarya.

Menparb, H. (2021). *Pentingnya Digital Leadership Dalam Transformasi Teknologi*.  
<https://www.menpan.go.id/site/berita-terkini/pentingnya-digital-leadership-dalam-transformasi-teknologi>.

Mihardjo, L. W. W., Sasmoko, S., Alamsjah, F., & Elidjen, E. (2019). Digital Leadership Role In Developing Business Model Innovation And Customer Experience Orientation In Industry 4.0. *Management Science Letters*, 9, 1749–1762.  
<https://doi.org/10.5267/j.msl.2019.6.015>

Mijaya, K. (2022). Pengaruh Kepemimpinan Layanan Digital Dan Pelatihan Dengan Motivasi Sebagai Variabel Mediasi Terhadap Kinerja Tenaga Fungsional Peneliti Dokumen Tingkat Ahli. *Management And Sustainable Development*, 4(2), 1–28.

Nurjaya, N., Affandi, A., Ilham, D., Jasmani, J., & Sunarsi, D. (2021). Pengaruh Kompetensi Sumber Daya Manusia Dan Kemampuan Pemanfaatan Teknologi Terhadap Kinerja Aparatur Desa Pada Kantor Kepala Desa Di Kabupaten Gunungkidul, Yogyakarta. *Jenius (Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia)*, 4(3), 332.  
<https://doi.org/10.32493/jjsdm.v4i3.10460>

Oberer, B., & Erkollar, A. (2018). Leadership 4 . 0 : Digital Leaders In The Age. *International Journal Of Organizational Leadership*.

Pantouvakis, A., & Vlachos, I. (2020). Talent And Leadership Effects On Sustainable Performance In The Maritime Industry. *Transportation Research Part D*, 86, 1–29.  
<https://doi.org/10.1016/j.trd.2020.102440>

Pattiasina, M., Roring, M., & Rumawas, W. (2016). Pengaruh Kompetensi Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Karyawan Pt.Bank Tabungan Negara, Tbk. Kantor Cabang Manado. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 4(2), 1–6.