

SYSTEMATIC LITERATURE REVIEW STRATEGI DIGITAL LEADERSHIP PADA ERA SOCIETY 4.0

Sari Budiarti

Institut Ummul Quro Al-Islami Bogor

sari.budiarti@iuqibogor.ac.id

ABSTRAK

Era Society 4.0 menuntut pemimpin organisasi untuk berinovasi menemukan metode untuk mengembangkan kapasitas gaya pimpinan. Digital leadership adalah salah satu bentuk kepemimpinan yang tepat diterapkan saat ini. Penelitian ini dilakukan guna mengetahui strategi digital leadership di era society 4.0 yang dilakukan oleh pimpinan pada lembaga/perusahaan. Metode penelitian menggunakan systematic literature review (SLR) melalui bantuan VOS Viewer, dengan mensistesis penelitian terdahulu untuk menjawab pertanyaan penelitian. Hasil penelitian ini mengungkapkan terdapat 15 artikel yang telah diseleksi dari 50 artikel yang sesuai dengan bahasan untuk setiap bab yang dipaparkan. Berdasarkan hasil literature review dapat disimpulkan bahwa ditemukan tiga strategi digital leadership yang bisa dipilih di era society 4.0 yaitu sistem berpikir, kecerdasan kontekstual, dan strategi metakognitif.

Kata Kunci: Digital leadership, Era Society 4.0, Systematic Literature Review

ABSTRACT

The era of Society 4.0 requires organizational leaders to innovate to find methods to develop leadership style capacity. Digital leadership is one form of leadership that is appropriate to be applied today. This research was conducted to find out digital leadership strategies in the era of society 4.0 carried out by leaders in institutions/companies. The research method uses a systematic literature review (SLR) through the help of the VOS Viewer, by synthesizing previous research to answer research questions. This research reveals that there are 15 articles that have been selected from 50 articles that are in accordance with the discussion for each chapter presented. Based on the results of the literature review, it was found that there are three digital leadership strategies that can be chosen in the era of society 4.0, namely systems thinking, contextual intelligence, and metacognitive strategies.

Keywords: Digital leadership, Era Society 4.0, Systematic Literature Review

PENDAHULUAN

Organisasi adalah kumpulan dua maupun lebih dimana mereka bekerja berbarengan guna mendapatkan goal yang sesuai target, dimana pekerjaan tersebut dilakukan di sela koridor bawahan dan atasan (Feldman & Orlikowski, 2011). Spesifikasi manusia muncul akibat dari adanya organisasi antara pimpinan serta bawahan yang dipertemukan dalam pekerjaan yang sama serta disadarkan akan diberlakukannya pekerjaan, otoritas dan beban (Shields et al., 2015) Tidak bisa dibayangkan jika kumpulan orang tidak ada pemimpin. Karena realitanya pemimpin akan muncul pada spesifikasi sosial

manusia, entah berasal dari jenjang yang kecil maupun sampai jenjang antar kenegaraan. Pemimpin identic dengan tampilan utuh yang diberikan oleh pemimpin tersebut tapi yang jelas pemimpin yang terdapat pada kumpulan masyarakat terjadi karena adanya kekuasaan.

Pemimpin memiliki ciri khas sebagai pejabat dimana dari pemimpin itu dapat mencerminkan keidentitasan cara memimpinnya pada organisasi yang ia pimpin (Larjovuori et al., 2016, 2018). Cara memimpin itulah yang menjadi indikator untuk menolong masyarakat guna melakukan pekerjaan sampai meraih goal yang sudah ditentukan. Sukses atau tidaknya kumpulan masyarakat tersebut dalam pencapaian target dipengaruhi dengan cara pemimpin untuk memimpin serta kemampuan tenaga kerja untuk melakukan pekerjaannya (Morrison, 2012). Dengan menyadari bahwa cara memimpin seorang pemimpin akan kemampuan tenaga kerja oleh karena itu butuh pemimpin yang mumpuni untuk melakukan kewajibannya sesuai yang sudah ditentukan sehingga kumpulan atau perusahaan bisa mereflesikan beban perkerjaannnya sesuai pada koridornya (Kalshoven & Boon, 2012). Menurut Handoko (2008) menyatakan Pada kehidupan nyata pemimpin di modifikasi oleh moral serta kapasitas, komitmen dalam bekerja, ketentraman, mutu pada aktivitas pekerjaan khususnya pada level kemampuan pada kumpulan.

Penelitian sebelumnya menerangkan bahwa terdapatnya efek positif pada cara memimpin seorang pemimpin.(Awee et al., 2014; Mallajareng, 2014; Olesia et al., 2013; Rudolph et al., 2021; Soekijad et al., 2011) Perkembangan teknologi juga berdampak pada model kepemimpinan, dimana saat ini kondisi perusahaan mempunyai kendala dan hambatan dalam mencapai tujuannya akibat pademi Covid-19.(Khan, 2016; Larjovuori et al., 2016; Rudolph et al., 2021) meski sesungguhnya, era digital sudah dimulai sebelum pandemic covid.(Balda & Mora, 2011; McIntyre, 2014) Namun berdasarkan adanya pola kerja work from home yang merupakan suatu hal baru bagi banyak perusahaan di Indonesia menuntut cara memimpin seorang pemimpin dapat diselaraskan pada zaman yang terjadi sekarang. Kecanggihan digital mengonversikan yang belum diketahui menjadi kecanggihan data (Kristiyono, 2015), serta cara memimpin juga cara mengatur kumpulan. 2019).

Pada era saat ini, Alterasi signifikan terjadi pada sektor industry serta teknologi (Wrede et al., 2020). Hal ini digambarkan pada beberapa indikator diantaranya dari koneksi social serta efeknya pada masyarakat dalam melakukan bisnis yaitu dengan menggunakan jalur online ((Bartsch et al., 2020; Guinan et al., 2019; Larjovuori et al., 2018; Schwertner, 2017. Setiawan, 2017). Alterasi dalam segi kecanggihan mengakses data yang bisa dilakukan setiap saat tanpa mengenal tempat seperti sekarang ini merupakan wujud transisi kecanggihan yang beralih secara perlahan. Dari era 1980-an kecanggihan mengalami alterasi yang di cirikan oleh perpindahan fungsi kecanggihan teknis kearah kecanggihan digitalisasi sehigga alterasi ini merespon perubahan era, menurut Setiawan tahun 2017. Zaman Era Society 4.0 sangat dirasakan oleh semua pihak di seluruh penjuru muka bumi serta berdampak pada masyarakat. Perkembangan kecanggihan secara signifikan otomatis akan menimbulkan alterasi pada cara memimpin dari pola lama atau kuno kearah cara memimpin secara digitalisasi (digital leadership) (Guinan et al., 2019; Hai et al., 2021; Larjovuori et al., 2018) Kennedy, 2020). Pemimpin idigital harus mempunyai



kapasitas guna menyemangati tenaga kerjanya sehingga karyawan tersebut bisa lebih kreatif serta memiliki gagasan (Masambe et al., 2015). Cepat tanggap untuk mempraktikkan parameter cara memimpin dengan digitalisasi merupakan gambaran dengan respon ekspres, rute tingkatan, bekerjasama serta berfokus pada kelompok yang mengutamakan penemuan. Oleh karena itu kompetensi pribadi, pola pikir dan penerapan metode baru adalah sangat penting. Pada zaman industri 4.0 sekarang ini, kecanggihan terlihat pada sektor industri dimana kecanggihan data atau disingkat (TI) disamakan melalui kecanggihan digitalisasi serta internet menyebabkan alterasi yang ekstrem di segala lini perusahaan (K.Jung et.al, 2018; Borges, et. al 2009).

Pada 2021 pembahasan penelitian ini masih relevan untuk di teliti dan dikaji, karena dari tahun ke tahun penelitian dengan topik ini selalu berkembang dan memberikan manfaat. Melihat teknologi sangat erat kaitannya dengan kemajuan perusahaan yang tentunya berpengaruh dengan kinerja karyawan. Perusahaan dengan model kepemimpinan yang baik, untuk saat ini salah satunya dengan penerapan digital leadership. Untuk mengetahui strategi digital leadership di era society 4.0 yang dilakukan oleh pimpinan pada lembaga/perusahaan, sekiranya perlu mencari sumber literatur jurnal dari penelitian terdahulu untuk dikaji apakah ada perbedaan dan kesamaanya, agar bisa dijadikan sebuah rekomendasi untuk perbaikan dalam sebuah kepemimpinan di Bank BUMN pada khususnya dan di seluruh institusi pada umumnya.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan sistematis literatur review sebagai landasan dasar untuk mempermudah peneliti agar dapat mengulas dan mengidentifikasi artikel ilmiah secara sistematis dengan langkah-langkah yang telah ditetapkan dengan bantuan VOS viewer. Vos viewer yaitu iadalah software guna membuta idenah yang sesuai idengan informasi koneksi serta guna menggambarkan serta menelusuri hasil dari iipemetaani. VOS iviewer juga dimanfaatkan membentuk koneksi pada penerbitan ifaktual, jurnal faktual, pengkaji, perkumpulan pengkaji, observasi, countryi, keyword, serta nama lain. Poin pada koneksi bisa di kaitkan pada tulisan beberapa orang. Penggunaan vosviewer setelah melakukan pengelompokan terdapat 3 ivisualisasi adalah network, overlay dan density visualization (Maurina & Gessy, 2021).

Asal mula informasi yang dipakai pada observasi yaitu informasi yang berasal dari sumber kedua dan didapat melalui penelusuran literatur serta relevan dengan tema penelitian. Penelitian ini mengungkapkan terdapat 15 artikel yang telah diseleksi dari 50 artikel yang relevan dengan topik yang dibahas.

Kriteria Inklusi dan eksklusi

1. Tipe Belajar. Tipe observasi diperoleh pada pencarian factual yang berasal dari pembelajaran menyelidiki hubungan, menyelidiki perbandingan, menyelidiki atribut pembelajaran yang berhubungan dengan kepemimpinan digitalisasi.
2. Tipe Intervensi. Intervensi eminen telah dikaji di pencarian faktual yang berhubungan dengan kepemimpinan digitalisasi.



3. Hasil Ukur. Hasil keluaran dapat ditarik pada pencarian faktual yaitu kepemimpinan digitalisasi.
4. Strategi pencarian literature. Pencarian artikel penerbitan di Scopus, Crosreff, Proquest serta Cendekia dari website dengan memakai keyword pada pilihan yaitu : Digital Leadership. Artikel di samakan pada item menyeluruh dan menyempit sehingga tahap selanjutnya bisa dilakukan pengamatan. Sistematis Literature Review yang dianalisis dapat mengambil sumber literature terbitan dikisaran 2010-2021-an serta bisa di jumpai dengan tulisan penuh pada bentuk Portable Document Format. Sedangkan nominasi jurnal yang sudah ditelaah yaitu jurnal yang pada observasi sudah dialih bahasa menjadi bahasa Inggris, Jurnal yang sesuai pada kriteria menyeluruh serta adanya pola kepemimpinan digitalisasi yang selanjutnya dilakukan review. Nominasi jurnal serta ditunjuk yaitu jurnal isi kandungannya ditemui pola kepemimpinan digitalisasi pada lembaga/perusahaan. Adapun nominasi menyeluruh pada observasi ini bisa digambarkan di daftar dibawah ini:

Tabel 1. Nominasi Menyeluruh pada Observasi

No.	Nominasi	Inklusi
1 .	Jangka Waktu	Rentang waktu artikel antara 10 tahun terakhir 2010-2021
2 .	Bahasa	Bahasa Inggris
3.	Subyek	Lembaga & perusahaan
4.	Jenis jurnal	Artikel penelitian & book report
5.	Tema jurnal	Tema Digital Leadership

5. Sintesis data. Literature review ini di padukan dengan cara penjabaran pengklasifikasian informasi-informasi dari turunan model sama sehingga kesimpulan pada pengamatan guna merespon goal. Jurnal observasi pada kesetaraan yang terdapat pada nominasi menyeluruh dilanjutkan menggabungkan serta membentuk intisari jurnal yang terdiri dari siapa yang meneliti, kapan tahun yang menerbitkan, dimana Negara yang menerbitkan, apa judul yang di observasi, cara serta intisari dari invensi. Intisari jurnal ini di tuangkan pada bagan yang dimulai dari huruf awal serta kapan jurnal itu di muat pada desain yang sudah ditentukan. Dalam menerangkan penyelidikan pendahuluan serta tulisan penuh yang akan di telaah, intisari jurnal dilanjutkan dengan melakukan penelaahan pada muatan serta terletak pada goal observasi serta invensi observasi. Penyelidikan ini dimanfaatkan untuk menelaah muatan pada jurnal, selanjutnya digunakan pengkodean pada muatan jurnal yang akan dicermati memakai kriteria informasi kepemimpinan. Digitalisasi pada gabungan selanjutnya dipasangkan sesuai kemiripan dan variasinya dan dilanjutkan menganalisis guna ditarik intisarinya.



HASIL DAN PEMBAHASAN

Strategi Penelusuran Kriteria Seleksi

Kriteria Seleksi (*Selection criteria*) diperoleh dengan menentukan 2 kriteria seperti berikut:

Inclusion Criteria:

1. Memiliki konsep tentang Digital Leadership
2. Jangkauan untuk subyek lembaga ataupun perusahaan
3. Terdapat dimensi/indikator variable yang sesuai
4. Batas masa : untuk Jurnal 10 tahun terakhir

Exclusion Criteria:

1. Tidak sesuai dengan konsep tentang Digital Leadership
2. Tidak sesuai dengan masa 10 tahun terakhir

Finding Keywords:

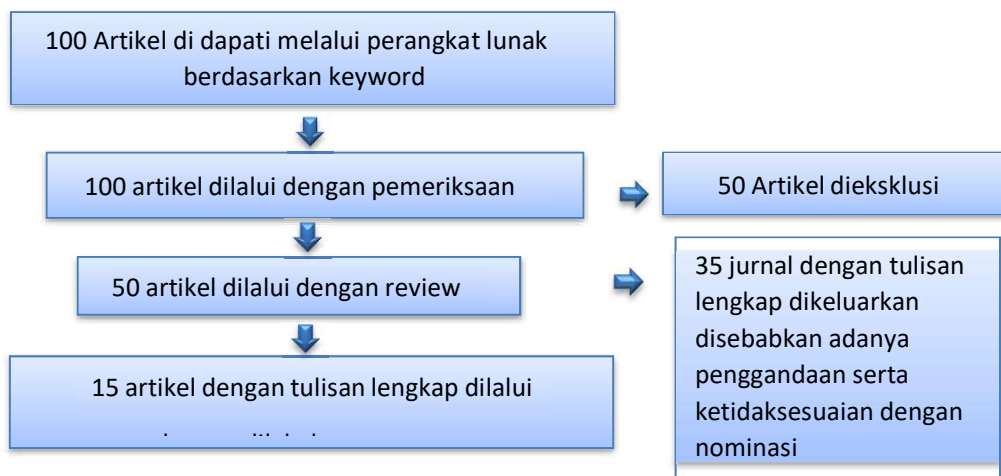
Kata kunci menggunakan “Digital Leadership”

Database

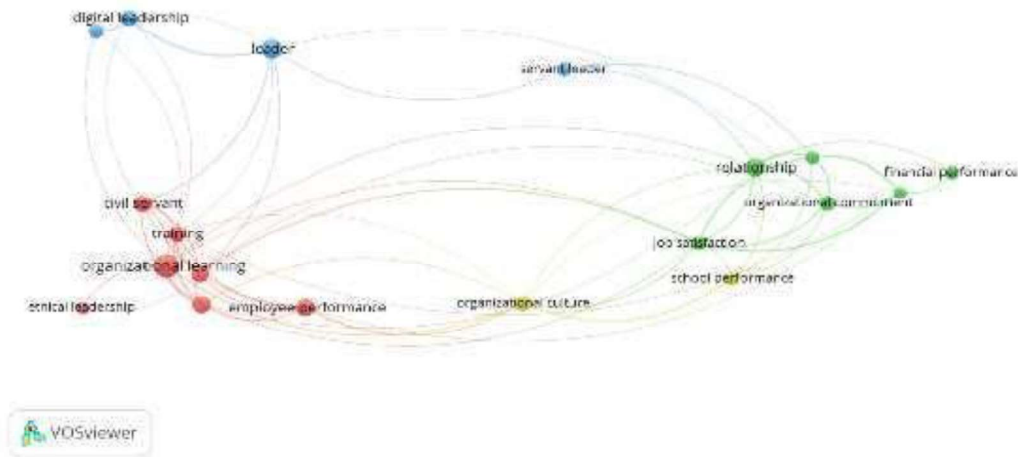
1. Google scholar
2. Scopus
3. Crossref
4. Proquest

Strategi Penelusuran Jurnal Digital Leadership

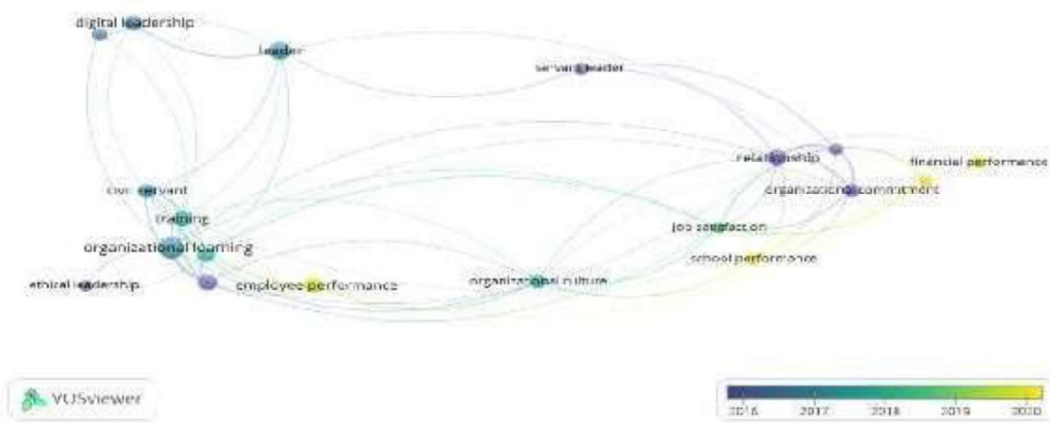
Menurut temuan penelaahan dari Google Scholar, Scopus, serta Crossref menggunakan keyword Digital Leadership, penyelidik mendapatkan 100 artikel serta sinkron bersama keyword diatas, sejumlah 100 artikel yang bersumber pada artikel dijumpai sama dengan keyword penelusuran diatas lalu dilanjutkan dengan pemeriksaan, 50 artikel dikeluarkan hal ini disebabkan oleh ketidakadaan tulisan lengkap. Penilaian kepatutan pada 50 artikel dengan tulisan kengkap dikerjakan, artikel dengan digandakan serta ketidakselarasan secara menyeluruh yang dikerjakan pengecualian sejumlah 35, untuk itu diperoleh 15 artikel tulisan lengkap serta dikerjakan penganalisisan sebagaimana diagram alur berikut:



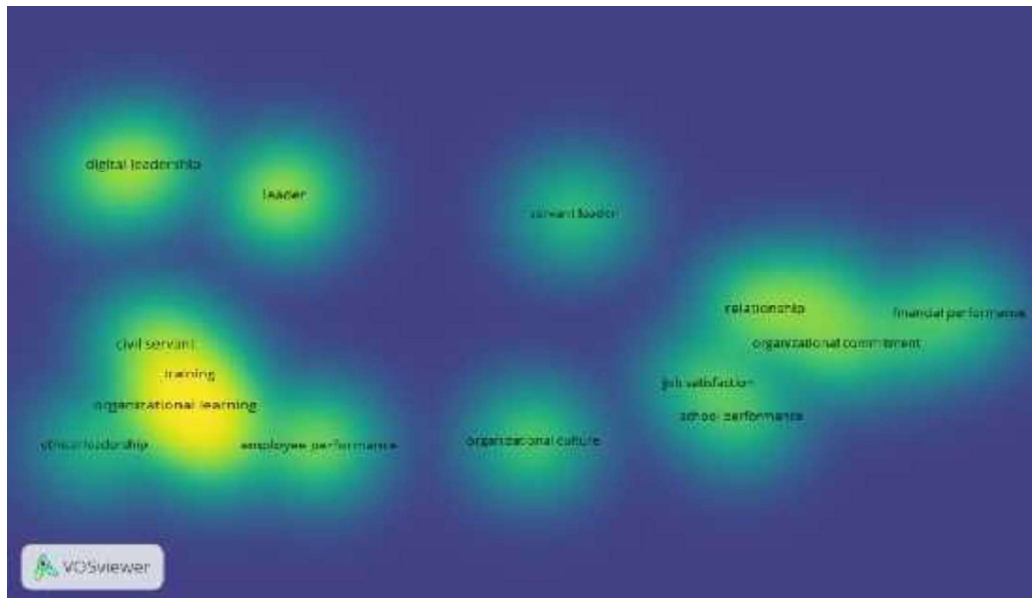
Hasil berikut diperoleh dari database yang telah ditelusuri secara manual, diperoleh data yang berjumlah 100. Kemudian dilakukan screening awal secara manual dan juga menggunakan aplikasi reference Manager Mendeley, kemudian data awal dilakukan screening dan review dengan aplikasi Vos Viewer yang membantu penelusuran awal artikel, dan untuk melihat ketepatan serta kesesuaian dengan scope serta pertanyaan penelitian. Berdasar frekuensi kata kunci yang dibahas dalam artikel, maka tampilan visualisasinya seperti berikut:



Sumber: Aplikasi Vos Viewer
Gambar 1. Visualisasi Network



Sumber: Aplikasi Vos Viewer
Gambar 2. Visualisasi Overlay



Sumber: Aplikasi Vos Viewer

Gambar 3. Visualisasi Density

Hasil Analisis Temuan

Digitalisasi adalah sesuatu yang harus dilewati dalam proses waktu yang tidak bisa dipastikan hingga kapan itu akan terjadi. Oleh sebab itu proses digitalisasi tidak semudah mengungkapkan atau seperti pernyataan, “seolah-olah anda mengubah semuanya menjadi digital, mungkin bisa untuk saat itu, tetapi apakah mengikuti etika yang ada atau tidak”. Ada rasa berbeda jika segalanya dirubah serba digital.(Bartsch et al., 2020; Setia et al., 2013). Digital leadership adalah tipe kepemimpinan yang dapat beradaptasi secara cepat dengan perkembangan teknologi, yang dianggap sebagai kunci untuk menghadapi datangnya era revolusi industri 4.0. Dalam era revolusi industri 4.0, hal signifikant paling mencolok adalah perkembangan teknologi di segala bidang. Namun kenyataannya hal ini adalah perubahan pola pikir bagi pemimpin dalam melihat, menghadapi, menggunakan, dan mengelola sumber daya yang dimilikinya. Dibutuhkan orang-orang kreatif dengan animajinasi yang tinggi untuk menghasilkan sesuatu yang bermanfaat bagi banyak orang.

Seorang pemimpin tidak akan dapat berdiri sendiri, oleh karena itu diperlukan kerjasama untuk menghasilkan suatu inovasi yang tidak terbatas. Tapi jika pemimpin mengerti keduanya, itu akan jauh lebih sempurna. Di era revolusi industri 4.0, hal terpenting dalam menjalankan kepemimpinan digital adalah keterbukaan dan kolaborasi, serta mampu menyelaraskan dengan aturan yang telah mengatur, terutama aturan-aturan yang berkaitan dengan adat istiadat setempat. Jadi bukan dari kemampuan digital yang dia miliki, seperti apakah atau tidak dia dianggap mengerti digital, bukan dari berapa lama atau berapa banyak aplikasi yang dia miliki dan gunakan, tetapi dari bagaimana dia dapat menjadikan teknologi bermanfaat bagi banyak orang baik dari segi efektifitas maupun efisiensi (Asri&Darma,2020).

Berdasarkan hasil literature review ditemukan strategi digital leadership yang bisa dipilih di era society 4.0 yaitu sistem berpikir, kecerdasan kontekstual, dan strategi metakognitif (Black, H., Soto, L, 2016). Literatur mengenai kepemimpinan membahas tentang pemimpin masa depan yang harus mampu beradaptasi dan berinovasi mendobrak cara lama, sehingga mampu mengatasi disrupsi akibat transformasi digital. Dari isu transformasi digital, dibutuhkan strategi kepemimpinan dalam mengatasi disrupsi. Diperlukan empat strategi proses kepemimpinan digital untuk mendukung transformasi,

1) membangun inovasi yang mampu memberdayakan tim untuk mewujudkan ide-ide penciptaan nilai menggunakan transformasi digital (Darmawan, 2021); 2) pembentukan sistem agile dan jenis bisnis yang secara cepat merancang dan menyampaikan implementasi teknologi informasi (Angga Prasongko, 2019); 3) bentuk pelatihan untuk mendukung artikel reflektif yang mengarah pada peningkatan organisasi, dan 4) bentuk adopsi untuk memutuskan kapan dan aplikasi apa untuk beralih ke bentuk reguler untuk menjaga daya saing (Meskó B, et.all.; 2017)

Strategi metakognitif penting bagi pemimpin untuk melakukan kepemimpinan yang efektif. Ini termasuk memahami ide seseorang dan elemen serta kondisi yang mempengaruhi pemikiran (Chua&Morris, 2012). Keterampilan metakognitif adalah kunci untuk memberikan ciri dan mengatasi tantangan penalaran potensial dengan mempromosikan strategi untuk memikirkan pemikiran pemimpin. Teknologi memberikan peluang bagi pemimpin saat ini dan masa depan untuk mempunyai pilihan dalam mendapatkan informasi dan komunikasi (Brodie, V. (2017). Untuk menyesuaikan diri dengan dunia baru, saling berhubungan, dan dimotivasi secara digital, para pemimpin perlu memanfaatkan kompetensi dan strategi baru yang belum pernah ada (Bradley, J., et. all., 2015). Keberhasilan pemimpin masa depan akan ditentukan oleh paradigmanewu dan bukan oleh konsep kepemimpinan yang lama, karena konsep lama tidak sepenuhnya siap untuk menghadapi dampak teknologi pada bisnis dan masalah sosial nantinya (Zakeer Ahmed Khan, 2016).

SIMPULAN

Berdasarkan pembahasan di atas, dikatakan kepemimpinan digital tidak selalu identik dengan digital, artinya dalam digital kepemimpinan seorang pemimpin tidak harus tahu digital. Pemimpin yang tidak terlalu fasih atau mengerti digital tetapi dapat menciptakan pekerjaan terintegrasi pada kecanggihan, dapat mengelola, dapat memberdayakan tenaga kerja dengan kemampuan tinggi di sektor digitalisasi untuk menciptakan cita-citanya, sehingga bisa menjadi pemimpin yang mempunyai gaya kepemimpinan digitalisasi terutama jika ia dapat menyeimbangkan keterlibatan antara sumber daya manusia dan teknologi. Digital leadership merupakan bentuk pimpinan masa depan yang harus inovatif, adaptif, dan bias memanfaatkan strategi baru. Pemimpin era society 4.0 harus menerapkan strategi kepemimpinan dalam bentuk pemikiran sistem, kecerdasan kontekstual, dan strategi metakognitif.

Bagi para pimpinan hendaknya mampu beradaptasi di era digital saat ini, tidak harus faham betul tentang digital, akan tetapi bagaimana mampu menggerakkan orang-



orang yang berkompeten di bidang digital untuk dirangkul bersama dalam mewujudkan impian. Temuan dalam penelitian ini bisa menjadi rekomendasi dalam penerapan digital leadership di Bank BUMN pada khususnya dan di Institusi lain pada umumnya.

Berdasarkan hasil observasi yang sudah dipaparkan diatas bisa diaplikasikan pada teori yang di koneksikan pada observasi ini yaitu menstransfer manfaat berupa ilmu pengetahuan yang tersajikan dalam variabel serta indicator-indikator yang memberikan efek pada Strategi Digital Leadership Pada Era Society 4.0. Observasi ini diperlukan agar bisa membentuk informasi serta data dalam menimplementasikan ilmu pengetahuan khususnya yang berhubungan pada indicator-indikator yang bisa memodifikasi Strategi Digital Leadership Pada Era Society 4.0.

DAFTAR PUSTAKA

- Awee, A., Cheah, W. Y., Cheng, C. N., Hong, K. S., & ... (2014). Effect of servant leadership on affective commitment among hotel employees. In International Journal of Citeseer. <http://citeseerx.ist.psu.edu/viewdoc/download?doi=10.1.1.653.5769&rep=rep1&type=pdf>
- Balda, J. B., & Mora, F. (2011). Adapting leadership theory and practice for the networked, millennial generation. Journal of Leadership Studies. <https://doi.org/10.1002/jls.20229>
- Bartsch, S., Weber, E., Büttgen, M., & Huber, A. (2020). Leadership matters in crisis-induced digital transformation: how to lead service employees effectively during the COVID-19 pandemic. Journal of Service <https://doi.org/10.1108/JOSM-05-2020-0160>
- Bratton, J., & Gold, J. (2017). Human resource management: theory and practice. [books.google.com.https://books.google.com/books?hl=en&lr=&id=SjpMDwAAQBAJ&oi=fnd&pg=PR1&dq=the+influence+of+organizational+culture+and+digital+leadership+on+improving+the+per](https://books.google.com/books?hl=en&lr=&id=SjpMDwAAQBAJ&oi=fnd&pg=PR1&dq=the+influence+of+organizational+culture+and+digital+leadership+on+improving+the+per)
- Coxen, L., Vaart, L. Van der, & Stander, M. W. (2016). Authentic leadership and organisational citizenship behaviour in the public health care sector: The role of workplace trust. In SA Journal of Industrial [sciELO.org.za. http://www.scielo.org.za/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2071-07632016000100022](http://www.scielo.org.za/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2071-07632016000100022)
- Feldman, M. S., & Orlikowski, W. J. (2011). Theorizing practice and practicing theory. Organization Science. <https://doi.org/10.1287/orsc.1100.0612>
- Fitzgerald, M., Kruschwitz, N., Bonnet, D., & ... (2014). Embracing digital technology: A new strategic imperative. In MIT sloan ... [emergenceweb.com. https://emergenceweb.com/blog/wp-content/uploads/2013/10/embracing-digital-technology.pdf](https://emergenceweb.com/blog/wp-content/uploads/2013/10/embracing-digital-technology.pdf)
- Guinan, P. J., Parise, S., & Langowitz, N. (2019). Creating an innovative digital project team: Levers to enable digital transformation.



- Business Horizons.
<https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S0007681319300965>
- Hai, T. N., Van, Q. N., & Tuyet, M. N. T. (2021). Digital transformation: Opportunities and challenges for leaders in the emerging countries in response to Covid-19 pandemic. In Emerging Science Journal. academia.edu.
<https://www.academia.edu/download/74741404/pdf.pdf>
- Kalshoven, K., & Boon, C. T. (2012). Ethical leadership, employee well-being, and helping. Journal of Personnel Psychology. <https://doi.org/10.1027/1866-5888/a000056>
- Khan, S. (2016). Leadership in the digital age: A study on the effects of digitalisation on top management leadership. Diva portal.org. <https://www.diva-portal.org/smash/record.jsf?pid=diva2:971518>
- Larjovuori, R. L., Bordi, L., & Heikkilä-Tammi, K. (2018). Leadership in the digital business transformation. Proceedings of the 22nd
<https://doi.org/10.1145/3275116.3275122>
- Larjovuori, R. L., Bordi, L., Mäkinen, J. P., & ... (2016). The role of leadership and employee well-being in organizational digitalization. In Tiziana Russ
https://www.researchgate.net/profile/Milena_Jael_Silva-Morales/publication/308033532_Changes_in_the_intellectual_structure_of_service_innovation_and_service_system_research_in_the_digital_age_a_bibliometric_analysis_from_1986_to_2015/links/5b184400f7e9b6
- Mallajareng, H. M. (2014). Leadership and Provincial Government Employee Performance: The Influence of Work Capability, Motivation and Behavior Relationship. In Leadership. Citeseer.
<https://citeseerx.ist.psu.edu/viewdoc/download?doi=10.1.1.873.9585&rep=rep1&type=pdf>
- McIntyre, S. (2014). Utilizing evidence-based lessons learned for enhanced organizational innovation and change. books.google.com.
https://books.google.com/books?hl=en&lr=&id=oh6XBQAAQBAJ&oi=fnd&pg=PR1&dq=the+influence+of+servant+digital+leadership+organizational+learning+on+employee+performance&ots=wzJ1rLwrh7&sig=T_N4atGp51Fc-4tuv2-e282yvf4
- Morrison, K. (2012). School leadership and complexity theory. taylorfrancis.com. <https://doi.org/10.4324/9780203603512>

