Seminar Nasional
FMI 2026 Surabaya
Prosiding

FMI Jawa Timur XVIII 2026

e-ISSN: 3026-4499
Vol. 4
20-22 Oktober 2026

# Mekanisme Multilevel Integratif pada Kepemimpinan Digital dalam Mendorong Inovasi Organisasional: A PRISMA-Base Systematic Literature Review terhadap Faktor Mediasi dan Kesenjangan Penelitian

Abdul Rahman, Rahmiwati Habibu, Mutmainah, Nanang Muriana, Samuel Andi Nooh & Muhammad Akbar

Faculty of Economic & Business, Muhammadiyah University Palu, Sulawesi Tengah

Email: rahmi.habibu@gmail.com

## Abstract

This study aims to systematically examine the role of digital leadership in fostering organizational innovation and identify mediating mechanisms and research gaps in the existing literature. A Systematic Literature Review (SLR) based on the PRISMA guidelines was conducted to analyze scholarly articles on digital leadership and organizational innovation. The research process encompassed identification, screening, eligibility assessment, and data extraction and synthesis from the selected studies. The results indicate that digital leadership consistently influences organizational innovation, both directly and through mediating variables such as digital organizational culture, digital innovation capabilities, digital literacy, and employees' innovative behavior and creativity. The findings further suggest that organizational innovation is a multilevel phenomenon involving the interplay between organizational and individual factors. Moreover, the existing literature remains conceptually fragmented and lacks an integrative model that synthesizes these variables into a unified analytical framework. This study concludes that digital leadership is a strategic factor driving organizational innovation in the era of digital transformation. It contributes to the field by developing an integrative conceptual framework that links digital leadership to organizational innovation through various mediating mechanisms.

**Keywords** digital leadership, organizational innovation, digital organizational culture, innovation capabilities, systematic literature review.

## 1. Pendahuluan

Transformasi digital telah menjadi fenomena global yang secara fundamental mengubah cara organisasi beroperasi, berkompetisi, dan menciptakan nilai. Dalam kondisi ini, kepemimpinan digital muncul sebagai elemen strategis yang menentukan keberhasilan organisasi dalam menghadapi dinamika perubahan teknologi dan lingkungan bisnis yang semakin kompleks. Kepemimpinan digital tidak hanya berkaitan dengan kemampuan teknis dalam penggunaan teknologi, tetapi juga mencakup kapasitas visioner, adaptif, dan transformatif dalam mengarahkan organisasi menuju inovasi berkelanjutan. Lin (2024) menegaskan bahwa kepemimpinan digital berperan penting dalam membentuk arah strategis organisasi melalui kemampuan dalam mengelola ketidakpastian dan perubahan yang cepat. Hal ini diperkuat oleh Haka *et al*. (2024) yang menunjukkan bahwa kepemimpinan digital merupakan faktor kunci dalam mendorong transformasi digital organisasi yang berdampak langsung pada peningkatan

FMI Jawa Timur XVIII 2026
e-ISSN: 3026-4499
Vol. 4
20-22 Oktober 2026

inovasi. Selain itu, Nasrun *et al*. (2025) menjelaskan bahwa kepemimpinan digital mampu mempercepat proses inovasi melalui integrasi teknologi disruptif dan penerapan model kerja yang lebih fleksibel. Inovasi organisasi menjadi outcome penting yang dipengaruhi oleh efektivitas kepemimpinan digital. Oleh karena itu, hubungan antara kepemimpinan digital dan inovasi organisasi menjadi isu krusial yang perlu dikaji secara mendalam dalam literatur manajemen modern.

Meskipun literatur telah berkembang pesat, masih terdapat kesenjangan penelitian yang signifikan yang perlu diatasi. Sebagian besar penelitian masih bersifat umum dan belum secara spesifik mengkaji hubungan antara kepemimpinan digital dan inovasi organisasi dalam situasi yang lebih integratif. Rizvi dan Ilyaz (2025) menunjukkan bahwa penelitian mengenai kepemimpinan digital dan kreativitas masih memiliki keterbatasan dalam situasi geografis dan sektor industri. Selain itu, banyak penelitian yang hanya fokus pada satu variabel mediasi, seperti budaya organisasi atau kapabilitas digital, tanpa mengintegrasikan berbagai variabel tersebut dalam satu model penelitian yang komprehensif. Hal ini menunjukkan bahwa masih terdapat kebutuhan untuk mengembangkan model penelitian yang lebih integratif dan multilevel. Selain itu, belum banyak penelitian yang secara sistematis mengidentifikasi mekanisme mediasi yang menjelaskan hubungan antara kepemimpinan digital dan inovasi organisasi. Dengan demikian, terdapat gap yang jelas dalam literatur yang perlu diisi melalui penelitian yang lebih komprehensif. Oleh karena itu, penelitian ini memiliki peran penting dalam mengisi kesenjangan tersebut dan memberikan kontribusi baru dalam literatur.

Berdasarkan uraian tersebut, penelitian ini bertujuan untuk mengkaji secara sistematis hubungan antara kepemimpinan digital dan inovasi organisasi melalui pendekatan systematic literature review berbasis PRISMA. Penelitian ini juga bertujuan untuk mengidentifikasi variabel mediasi yang menjelaskan hubungan tersebut serta mengkaji pola dan tren penelitian yang ada. Dengan demikian, penelitian ini diharapkan dapat memberikan pemahaman yang lebih komprehensif mengenai mekanisme yang menghubungkan kepemimpinan digital dan inovasi organisasi. Selain itu, penelitian ini juga bertujuan untuk mengidentifikasi kesenjangan penelitian yang ada dan memberikan rekomendasi untuk penelitian selanjutnya. Dengan pendekatan yang digunakan, penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi yang signifikan dalam pengembangan literatur mengenai kepemimpinan digital dan inovasi organisasi. Oleh karena itu, penelitian ini tidak hanya memiliki relevansi akademik, tetapi juga relevansi praktis bagi organisasi dalam mengelola inovasi di era digital.

Sejalan dengan tujuan tersebut, penelitian ini merumuskan beberapa pertanyaan penelitian yang menjadi dasar dalam proses systematic literature review. Pertanyaan pertama adalah bagaimana peran kepemimpinan digital dalam mempengaruhi inovasi organisasi berdasarkan temuan empiris dan konseptual dalam literatur yang ada. Pertanyaan kedua adalah apa saja variabel mediasi dan mekanisme yang menjelaskan hubungan antara kepemimpinan digital dan inovasi organisasi dalam berbagai studi terdahulu. Pertanyaan ketiga adalah bagaimana perkembangan, pola, dan kesenjangan penelitian terkait kepemimpinan digital dan inovasi organisasi dalam literatur ilmiah yang ada. Ketiga pertanyaan ini dirumuskan untuk memberikan pemahaman yang komprehensif mengenai hubungan antara kepemimpinan digital dan inovasi organisasi.



Published by: FMI FORUM MANAJEMEN INDONESIA
Training & Research Institute JERAMBA ILMU SUKSES

FMI Jawa Timur XVIII 2026
e-ISSN: 3026-4499
Vol. 4
20-22 Oktober 2026

Dengan menjawab pertanyaan-pertanyaan tersebut, penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi yang signifikan dalam mengembangkan literatur yang ada. Selain itu, pertanyaan penelitian ini juga dirancang untuk mengidentifikasi arah penelitian selanjutnya dalam bidang kepemimpinan digital dan inovasi organisasi. Dengan demikian, penelitian ini memiliki kontribusi yang penting dalam pengembangan teori dan praktik manajemen organisasi di era digital.

## 2. Tinjauan Literatur

Sejumlah penelitian terdahulu menunjukkan bahwa kepemimpinan digital memiliki hubungan yang signifikan dengan inovasi organisasi, baik secara langsung maupun melalui berbagai mekanisme internal organisasi. Studi empiris tahun 2023 menunjukkan bahwa strategi kepemimpinan digital berpengaruh signifikan terhadap kinerja inovasi organisasi, yang mengindikasikan bahwa kepemimpinan digital menjadi pendorong utama inovasi. Junita dan Damanik (2025) menemukan bahwa kepemimpinan digital berpengaruh terhadap kinerja organisasi melalui mediasi kapabilitas inovasi digital, yang menunjukkan adanya mekanisme tidak langsung dalam hubungan tersebut. Sahoo *et al*. (2025) melalui meta-analisis juga menegaskan bahwa terdapat hubungan yang kuat antara digitalisasi, kepemimpinan organisasi, dan inovasi sebagai faktor penentu keunggulan kompetitif. Selain itu, Rizvi dan Ilyaz (2025) menunjukkan bahwa kepemimpinan digital memiliki keterkaitan erat dengan kinerja kreatif, yang merupakan bagian integral dari inovasi organisasi. Le *et al*. (2024) juga menemukan bahwa kepemimpinan digital berpengaruh terhadap innovative work behavior karyawan, yang memperkuat peran kepemimpinan dalam mendorong inovasi pada level individu. Zaliyanti *et al*. (2025) menambahkan bahwa kepemimpinan digital bersama dengan budaya organisasi berkontribusi signifikan terhadap inovasi karyawan. Dewi (2024) juga menunjukkan bahwa kepemimpinan digital mampu meningkatkan kreativitas sumber daya manusia dalam sektor pariwisata. Dengan demikian, literatur menunjukkan bahwa kepemimpinan digital memiliki pengaruh luas terhadap inovasi organisasi melalui berbagai jalur dan level analisis.

Meskipun hubungan antara kepemimpinan digital dan inovasi organisasi telah banyak dikaji, literatur juga menunjukkan bahwa hubungan tersebut tidak bersifat sederhana, melainkan melibatkan berbagai variabel mediasi yang kompleks. Yunita dan Isnaini (2024) menegaskan bahwa budaya organisasi memiliki peran penting dalam memperkuat pengaruh kepemimpinan digital terhadap kinerja organisasi. Kiefer *et al*. (2021) menunjukkan bahwa budaya inovasi digital merupakan faktor kunci dalam menciptakan inovasi yang berkelanjutan. Bala (2024) juga menjelaskan bahwa kepemimpinan digital berperan dalam membentuk budaya organisasi yang adaptif terhadap perubahan teknologi. Selain itu, Motamedimoghadam *et al*. (2024) menunjukkan bahwa kapabilitas digital organisasi menjadi faktor penentu dalam keberhasilan inovasi organisasi. Junita dan Damanik (2025) kembali menegaskan bahwa kapabilitas inovasi digital berperan sebagai mediator dalam hubungan antara kepemimpinan digital dan kinerja organisasi. Dengan demikian, hubungan antara kepemimpinan digital dan inovasi organisasi dipengaruhi oleh berbagai faktor yang saling berinteraksi. Hal ini menunjukkan bahwa diperlukan pendekatan yang lebih komprehensif untuk memahami mekanisme tersebut secara menyeluruh. Oleh karena itu, penelitian yang mengintegrasikan berbagai variabel mediasi



Published by: FMI FORUM MANAJEMEN INDONESIA
Training & Research Institute JERAMBA ILMU SUKSES

e-ISSN: 3026-4499
Vol. 4
20-22 Oktober 2026

menjadi penting dalam mengembangkan literatur yang ada.

Di sisi lain, perkembangan penelitian menunjukkan adanya variasi pendekatan metodologis yang digunakan dalam mengkaji kepemimpinan digital dan inovasi organisasi. Lin (2024) dan Kiefer *et al*. (2021) menggunakan pendekatan systematic literature review untuk mengidentifikasi pola dan tren penelitian, sementara Sahoo *et al*. (2025) menggunakan pendekatan meta-analisis untuk menguji hubungan antar variabel secara lebih komprehensif. Haka *et al*. (2024) dan Siregar dan Akhter (2024) lebih menekankan pada pendekatan konseptual dalam menjelaskan peran kepemimpinan digital dalam transformasi organisasi. Di sisi lain, penelitian empiris seperti Junita dan Damanik (2025), Le *et al*. (2024), dan Zaliyanti *et al*. (2025) menggunakan pendekatan kuantitatif untuk menguji hubungan antar variabel. Tolani *et al*. (2024) juga menekankan pentingnya kepemimpinan digital dalam transformasi organisasi melalui pendekatan literatur sistematis. Variasi pendekatan ini menunjukkan bahwa penelitian mengenai kepemimpinan digital masih berkembang dan belum terintegrasi secara menyeluruh. Selain itu, sebagian besar penelitian masih menggunakan desain cross-sectional, sehingga belum mampu menangkap dinamika perubahan organisasi secara longitudinal. Oleh karena itu, diperlukan pendekatan systematic literature review berbasis PRISMA untuk mengintegrasikan berbagai temuan penelitian yang ada secara sistematis dan komprehensif.

## 3. Metode Penelitian

Metode penelitian ini menggunakan desain Systematic Literature Review (SLR) berbasis PRISMA untuk menelaah secara sistematis hubungan antara digital leadership dan organizational innovation, sekaligus mengidentifikasi variabel mediasi, pola temuan, dan research gap yang muncul dalam literatur. Pemilihan desain ini didasarkan pada kenyataan bahwa sebagian artikel yang Anda sediakan memang berbentuk systematic review, literature review, review berbasis text analysis, bibliometric study, dan meta-analysis, sehingga pendekatan sintesis sistematis menjadi paling sesuai untuk merangkum perkembangan bidang ini secara komprehensif. Studi Lin (2024) membahas digital leadership melalui systematic literature review dan agenda riset masa depan, Haka *et al*. (2024). juga meninjau publikasi Scopus 2020–2024 secara sistematis, Kiefer *et al*. (2021). menelaah budaya inovasi digital melalui systematic literature review, Motamedimoghadam *et al*. (2024). menelaah kapabilitas organisasi untuk inovasi digital secara sistematis, sedangkan Tolani *et al*. (2024). menggunakan SLR untuk menjelaskan digital transformation dan leadership. Di samping itu, Sahoo *et al*. (2025). memperkuat kebutuhan sintesis dengan pendekatan meta-analysis, sementara Rizvi dan Ilyaz (2025)memetakan hubungan digital leadership dan creative performance dengan kerangka TCCM dan text analysis. Rangkaian studi tersebut menunjukkan bahwa topik digital leadership telah berkembang lintas pendekatan, tetapi masih membutuhkan sintesis yang lebih terarah pada inovasi organisasi dan mekanisme mediasi. Karena itu, desain penelitian ini tidak diarahkan untuk mengumpulkan data lapangan primer, melainkan untuk mengkaji, menyaring, menilai, dan mensintesis artikel-artikel terdahulu yang relevan sebagai unit analisis utama. Dengan kata lain, “sampel” atau subjek dalam penelitian ini adalah dokumen ilmiah yang membahas digital leadership, innovation, organizational culture, digital capability, creativity, innovative work behavior, dan isu sejenis yang masih berkaitan erat dengan fokus penelitian.

FMI Jawa Timur XVIII 2026
e-ISSN: 3026-4499
Vol. 4
20-22 Oktober 2026

Pemilihan desain SLR ini juga sejalan dengan banyaknya artikel konseptual dan empiris dalam kumpulan referensi yang sama-sama menegaskan bahwa digital leadership merupakan pendorong perubahan organisasi, inovasi, budaya digital, kreativitas karyawan, dan kapabilitas inovasi di berbagai konteks.

Karakteristik sampel dalam penelitian ini ditetapkan sebagai artikel ilmiah yang tercantum dalam kumpulan referensi yang ada dan memiliki keterkaitan substantif dengan tema digital leadership dan organizational innovation. Unit analisis tidak dibatasi hanya pada satu jenis artikel, karena daftar referensi memuat artikel empiris kuantitatif, systematic literature review, comprehensive literature review, bibliometric analysis, text analysis review, conceptual article, hingga meta-analysis. Namun, agar hasil kajian tetap fokus, artikel diseleksi berdasarkan beberapa kriteria inklusi, yaitu membahas digital leadership sebagai konstruk utama atau konstruk yang sangat dekat, menjelaskan hubungannya dengan innovation, creativity, organizational culture, organizational performance, digital capability, atau innovative behavior, serta menyediakan temuan atau sintesis yang dapat dipakai untuk menjawab pertanyaan penelitian. Sebaliknya, artikel yang terlalu jauh dari fokus, misalnya lebih menekankan technopreneurship, entrepreneurship sustainability, atau orientasi kewirausahaan digital tanpa pembahasan yang cukup mengenai hubungan digital leadership dan innovation, ditempatkan sebagai sumber pendukung kontekstual dan tidak selalu menjadi inti sintesis. Berdasarkan proses screening awal yang telah dilakukan sebelumnya, artikel dengan relevansi tinggi seperti Lin (2024), Haka *et al*. (2024), Rizvi dan Ilyaz (2025), studi empiris tentang organizational innovation, Le *et al*. (2024), Kiefer *et al*. (2021)., Motamedimoghadam *et al*. (2024)., Tolani *et al*. (2024)., Yunita dan Isnaini (2024), Junita dan Damanik (2025), serta Zaliyanti *et al*. (2025). menjadi corpus utama karena paling dekat dengan fokus penelitian. Karakteristik sampel juga bersifat multidisipliner karena artikel-artikel tersebut berasal dari ranah manajemen, inovasi, organisasi, technopreneurship, perilaku karyawan, dan transformasi digital. Dengan demikian, sampel penelitian ini bersifat purposive dan theory-driven, bukan acak, karena tujuan utamanya adalah menghasilkan sintesis konseptual yang tajam, bukan generalisasi statistik. Pendekatan seperti ini relevan karena literatur yang tersedia memang menunjukkan bahwa digital leadership tidak berdiri sendiri, melainkan berkelindan dengan budaya organisasi, kapabilitas digital, kinerja inovasi, kreativitas, dan perilaku kerja inovatif. Oleh sebab itu, karakteristik sampel sengaja dirancang heterogen pada level metode dan konteks, tetapi homogen pada level isu inti, yaitu pengaruh dan mekanisme digital leadership terhadap inovasi organisasi.

Instrumen penelitian dalam SLR ini berupa lembar ekstraksi data, matriks review artikel, lembar screening inklusi-eksklusi, dan checklist appraisal kualitas berbasis JBI. Lembar ekstraksi data dipakai untuk mencatat identitas artikel, nama penulis, tahun terbit, judul, fokus masalah, teori atau landasan konseptual, metode penelitian, variabel utama, variabel mediasi, hasil temuan, keterbatasan, dan relevansi artikel terhadap topik penelitian. Matriks review artikel kemudian digunakan untuk menyatukan seluruh informasi tersebut ke dalam format komparatif agar pola temuan, kesamaan, dan perbedaan antarartikel mudah dianalisis. Lembar screening digunakan pada tahap awal untuk menandai artikel yang diterima, artikel yang ditolak, artikel duplikat, dan artikel yang hanya berfungsi sebagai pelengkap latar belakang.

FMI Jawa Timur XVIII 2026
e-ISSN: 3026-4499
Vol. 4
20-22 Oktober 2026

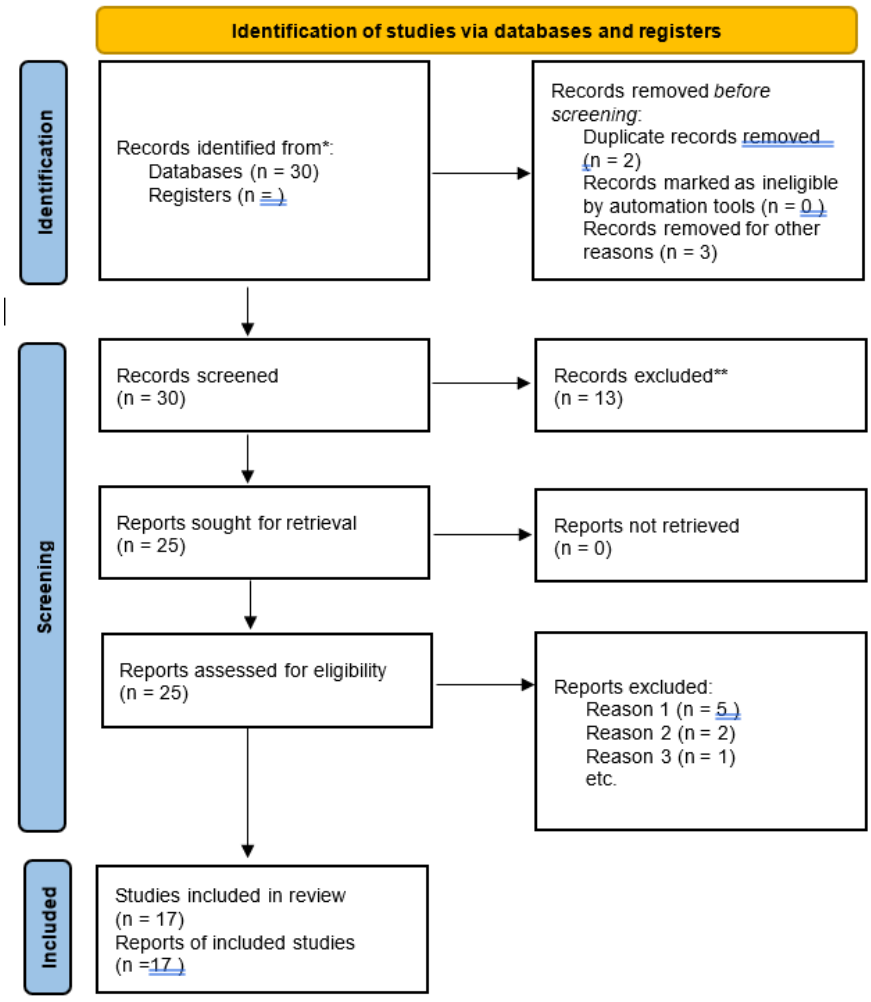
Sementara itu, checklist appraisal kualitas dipakai untuk menilai kejelasan fokus artikel, kecocokan desain, relevansi terhadap topik, kejelasan metode atau sumber data, kejelasan hasil, kontribusi teoritis, dan kelayakan artikel untuk dimasukkan ke sintesis utama. Penggunaan instrumen ini sangat penting karena daftar referensi Anda mencakup artikel dengan tingkat relevansi yang berbeda-beda, dari yang sangat dekat dengan hubungan digital leadership dan organizational innovation sampai yang lebih umum mengenai budaya organisasi, kinerja, atau technopreneurship. Secara operasional, setiap artikel dibaca, diringkas, lalu dipetakan menurut tema besar, seperti pengaruh langsung digital leadership terhadap inovasi, pengaruh tidak langsung melalui budaya organisasi, pengaruh tidak langsung melalui kapabilitas digital, serta pengaruh pada level individu seperti creativity dan innovative work behavior. Melalui instrumen tersebut, peneliti dapat menjaga konsistensi proses ekstraksi dan mengurangi subjektivitas saat menyusun sintesis. Dengan demikian, instrumen penelitian ini tidak berbentuk kuesioner atau pedoman wawancara, melainkan perangkat dokumentasi dan evaluasi literatur yang memungkinkan proses review direplikasi oleh peneliti lain secara lebih terstruktur.

Tahapan pengumpulan data dilakukan secara bertingkat. Tahap pertama adalah identifikasi seluruh artikel dari kumpulan referensi yang telah Anda sediakan sebagai basis data awal penelitian. Tahap kedua adalah screening judul, abstrak singkat, fokus pembahasan, dan relevansi tematik untuk memisahkan artikel inti, artikel pendukung, artikel duplikat, dan artikel yang tidak sesuai. Tahap ketiga adalah penilaian kelayakan atau eligibility dengan membaca lebih cermat isi ringkasan dan posisi konseptual masing-masing artikel, khususnya apakah artikel tersebut menjelaskan digital leadership sebagai antecedent, innovation sebagai outcome, serta mediator atau mekanisme yang menghubungkan keduanya. Tahap keempat adalah appraisal kualitas dengan checklist JBI adaptif agar hanya artikel yang memiliki kecukupan mutu konseptual dan metodologis yang dimasukkan ke sintesis utama. Tahap kelima adalah ekstraksi data ke dalam tabel SLR yang berisi judul penelitian, lokasi studi, penulis, tahun, insight utama, teori, metode, hasil, keterbatasan, serta relevansi terhadap penelitian Anda. Tahap keenam adalah pengelompokan artikel ke dalam tema-tema sintesis, misalnya tema hubungan langsung digital leadership dan innovation, tema budaya organisasi, tema kapabilitas digital, tema perilaku inovatif individu, tema transformasi digital, dan tema research gap. Pola tahapan seperti ini sesuai dengan karakter berbagai artikel review dalam daftar referensi Anda yang menekankan pemetaan, pengelompokan, dan identifikasi agenda riset masa depan. Dengan mengikuti tahapan tersebut, proses pengumpulan data menjadi transparan, sistematis, dan dapat diulang oleh peneliti lain dengan corpus artikel yang sama. Hasil akhir dari proses pengumpulan data ini adalah seperangkat artikel terpilih yang siap dianalisis untuk menjawab research question mengenai peran digital leadership, mekanisme mediasi, dan perkembangan literatur terkait organizational innovation.

Teknik analisis data dalam penelitian ini menggunakan analisis isi kualitatif dan sintesis tematik naratif. Analisis isi digunakan untuk mengidentifikasi konsep-konsep berulang dalam artikel, seperti visi digital, adaptasi teknologi, budaya organisasi, kapabilitas inovasi digital, creative performance, employee innovation, innovative work behavior, dan organizational innovation.

FMI Jawa Timur XVIII 2026
e-ISSN: 3026-4499
Vol. 4
20-22 Oktober 2026

Setelah itu, sintesis tematik naratif dilakukan dengan mengelompokkan temuan artikel ke dalam tema besar, lalu membandingkan hubungan antartema untuk membentuk penjelasan konseptual yang lebih utuh. Misalnya, artikel Lin (2024), Haka *et al*. (2024)., Siregar dan Akhter (2024), serta Tolani *et al*. (2024). dapat dikelompokkan dalam tema digital leadership dan transformasi organisasi; artikel Kiefer *et al*. (2021), Bala (2024), Yunita dan Isnaini (2024), serta Zaliyanti *et al*. (2025). dalam tema budaya organisasi; artikel Motamedimoghadam *et al*. (2024). dan Junita dan Damanik (2025) dalam tema kapabilitas inovasi digital; dan artikel Le *et al*. (2024). serta Dewi (2024 dalam tema innovative behavior dan creativity. Setelah pengelompokan tematik dilakukan, analisis dilanjutkan dengan menelusuri kesamaan, perbedaan, kekuatan, dan keterbatasan setiap kelompok studi untuk merumuskan state of the art, research gap, novelty, dan relevansi terhadap penelitian dilakukan. Teknik ini dipilih karena karakter data berupa artikel ilmiah tidak memungkinkan penggunaan uji statistik primer, tetapi sangat memungkinkan pembentukan sintesis konseptual yang kuat.



FMI Jawa Timur XVIII 2026
e-ISSN: 3026-4499
Vol. 4
20-22 Oktober 2026

Hasil sintesis penelitian menunjukkan bahwa seluruh artikel yang dianalisis secara umum menempatkan kepemimpinan digital sebagai variabel utama yang berperan dalam mendorong perubahan organisasi dan inovasi. Dalam berbagai studi yang termasuk dalam korpus penelitian, kepemimpinan digital dijelaskan sebagai kemampuan pemimpin dalam mengintegrasikan teknologi digital dengan strategi organisasi. Lin (2024) mengidentifikasi bahwa kepemimpinan digital memiliki karakteristik berupa visi digital, adaptasi dinamis, dan kemampuan mengelola perubahan. Haka *et al*. (2024) menunjukkan bahwa kepemimpinan digital berkaitan erat dengan transformasi digital organisasi yang berdampak pada peningkatan kinerja dan inovasi. Nasrun et al. (2025) menemukan bahwa kepemimpinan digital berkontribusi dalam mengadopsi teknologi disruptif dan mendorong inovasi berkelanjutan. Selain itu, studi oleh Siregar dan Akhter (2024) juga menekankan pentingnya kepemimpinan digital dalam menghadapi tantangan era Industry 4.0. Tolani et al. (2024) menyatakan bahwa kepemimpinan digital menjadi kunci dalam mengarahkan organisasi menuju transformasi digital yang efektif. Dengan demikian, seluruh penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan digital memiliki posisi sentral dalam dinamika organisasi modern. Selanjutnya, hasil sintesis menunjukkan bahwa hubungan antara kepemimpinan digital dan inovasi organisasi ditemukan secara konsisten dalam berbagai penelitian. Studi empiris tahun 2023 menunjukkan bahwa strategi kepemimpinan digital berpengaruh signifikan terhadap kinerja inovasi organisasi. Junita dan Damanik (2025) menemukan bahwa kepemimpinan digital memiliki pengaruh terhadap kinerja organisasi melalui kapabilitas inovasi digital sebagai variabel mediasi. Sahoo *et al*. (2025) dalam meta-analisis menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang kuat antara digitalisasi, kepemimpinan organisasi, dan inovasi. Rizvi dan Ilyaz (2025) mengidentifikasi bahwa kepemimpinan digital berhubungan dengan kinerja kreatif yang menjadi indikator inovasi. Selain itu, studi oleh Dewi (2024) menunjukkan bahwa kepemimpinan digital berpengaruh terhadap kreativitas sumber daya manusia. Zaliyanti *et al*. (2025) menemukan bahwa kepemimpinan digital dan budaya organisasi secara bersama-sama mempengaruhi inovasi karyawan. Le *et al*. (2024) juga menunjukkan bahwa kepemimpinan digital berpengaruh terhadap innovative work behavior. Dengan demikian, seluruh artikel menunjukkan adanya hubungan antara kepemimpinan digital dan inovasi organisasi pada berbagai level analisis.

Selain hubungan langsung, hasil sintesis juga menunjukkan adanya berbagai variabel mediasi yang menjelaskan hubungan antara kepemimpinan digital dan inovasi organisasi. Yunita dan Isnaini (2024) menunjukkan bahwa budaya organisasi memiliki peran penting dalam memperkuat pengaruh kepemimpinan digital terhadap kinerja organisasi. Kiefer *et al*. (2021) menemukan bahwa budaya inovasi digital merupakan faktor penting dalam menciptakan inovasi berkelanjutan. Bala (2024) menunjukkan bahwa kepemimpinan digital berperan dalam membentuk budaya organisasi yang adaptif terhadap perubahan teknologi. Motamedimoghadam *et al*. (2024) menunjukkan bahwa kapabilitas digital organisasi menjadi faktor penentu dalam keberhasilan inovasi organisasi. Junita dan Damanik (2025) juga menunjukkan bahwa kapabilitas inovasi digital berperan sebagai mediator dalam hubungan antara kepemimpinan digital dan kinerja organisasi. Selain itu, literasi digital dalam penelitian

FMI Jawa Timur XVIII 2026
e-ISSN: 3026-4499
Vol. 4
20-22 Oktober 2026

Le *et al*. (2024) juga berperan dalam memperkuat hubungan antara kepemimpinan digital dan perilaku inovatif. Dengan demikian, hasil sintesis menunjukkan bahwa hubungan antara kepemimpinan digital dan inovasi organisasi melibatkan berbagai mekanisme mediasi. Hal ini menunjukkan bahwa inovasi organisasi tidak hanya dipengaruhi oleh kepemimpinan secara langsung, tetapi juga melalui faktor-faktor internal organisasi.

Hasil sintesis juga menunjukkan bahwa inovasi organisasi dipengaruhi oleh faktor pada level individu, khususnya melalui perilaku inovatif dan kreativitas karyawan. Le *et al*. (2024) menunjukkan bahwa kepemimpinan digital berpengaruh terhadap innovative work behavior karyawan. Rizvi dan Ilyaz (2025) menunjukkan bahwa kepemimpinan digital memiliki hubungan dengan kinerja kreatif. Dewi (2024) menemukan bahwa kepemimpinan digital meningkatkan kreativitas sumber daya manusia, khususnya dalam sektor pariwisata. Zaliyanti *et al*. (2025) menunjukkan bahwa kepemimpinan digital dan budaya organisasi mempengaruhi inovasi karyawan. Dengan demikian, hasil penelitian menunjukkan bahwa inovasi organisasi tidak hanya dipengaruhi oleh faktor struktural, tetapi juga oleh perilaku individu dalam organisasi. Hal ini menunjukkan bahwa terdapat keterkaitan antara kepemimpinan digital, budaya organisasi, dan perilaku individu dalam menciptakan inovasi. Selain itu, hasil penelitian juga menunjukkan bahwa inovasi organisasi merupakan hasil dari interaksi antara berbagai faktor pada level organisasi dan individu. Dengan demikian, inovasi organisasi dapat dipahami sebagai fenomena multilevel.

Hasil sintesis menunjukkan bahwa sebagian besar penelitian menggunakan pendekatan metodologis yang beragam dalam mengkaji kepemimpinan digital dan inovasi organisasi. Lin (2024), Kiefer *et al*. (2021), dan Tolani *et al*. (2024) menggunakan pendekatan systematic literature review untuk mengidentifikasi pola penelitian. Sahoo *et al*. (2025) menggunakan pendekatan meta-analisis untuk menguji hubungan antar variabel. Rizvi dan Ilyaz (2025) menggunakan pendekatan text analysis untuk memetakan tema penelitian. Sementara itu, penelitian empiris seperti Junita dan Damanik (2025), Le *et al*. (2024), dan Zaliyanti *et al*. (2025) menggunakan pendekatan kuantitatif. Haka *et al*. (2024) dan Siregar dan Akhter (2024) menggunakan pendekatan konseptual untuk menjelaskan peran kepemimpinan digital. Dengan demikian, hasil sintesis menunjukkan bahwa penelitian mengenai kepemimpinan digital dan inovasi organisasi menggunakan berbagai pendekatan metodologis. Hal ini menunjukkan bahwa topik ini telah dikaji dari berbagai perspektif penelitian. Selain itu, variasi metode ini juga menunjukkan bahwa penelitian mengenai kepemimpinan digital masih berkembang. Artikel yang digunakan dalam penelitian ini sebagian besar berasal dari tahun 2024 dan 2025. Hal ini menunjukkan bahwa topik kepemimpinan digital dan inovasi organisasi merupakan topik yang masih berkembang. Selain itu, terdapat juga beberapa artikel dari tahun sebelumnya yang menunjukkan perkembangan awal penelitian dalam bidang ini. Dengan demikian, hasil sintesis menunjukkan bahwa penelitian mengenai kepemimpinan digital mengalami peningkatan yang signifikan dalam beberapa tahun terakhir. Hal ini menunjukkan bahwa topik ini memiliki relevansi yang tinggi dalam konteks organisasi modern. Selain itu, peningkatan jumlah penelitian juga menunjukkan bahwa terdapat minat yang besar dari peneliti terhadap topik ini. Secara keseluruhan, hasil sintesis menunjukkan bahwa kepemimpinan digital

FMI Jawa Timur XVIII 2026
e-ISSN: 3026-4499
Vol. 4
20-22 Oktober 2026

memiliki peran yang signifikan dalam mendorong inovasi organisasi melalui berbagai mekanisme. Hubungan antara kepemimpinan digital dan inovasi organisasi ditemukan secara konsisten dalam berbagai penelitian. Selain itu, terdapat berbagai variabel mediasi yang menjelaskan hubungan tersebut, seperti budaya organisasi, kapabilitas digital, dan perilaku inovatif. Hasil sintesis juga menunjukkan bahwa inovasi organisasi dipengaruhi oleh faktor pada level organisasi dan individu. Hasil sintesis juga menunjukkan bahwa penelitian mengenai kepemimpinan digital mengalami peningkatan dalam beberapa tahun terakhir. Dengan demikian, seluruh temuan penelitian yang disintesis dalam studi ini menunjukkan gambaran yang komprehensif mengenai kepemimpinan digital dan inovasi organisasi.

## 4. Hasil dan Pembahasan

Bagaimana digital leadership memengaruhi inovasi organisasi, memperlihatkan pola yang konsisten dalam berbagai studi yang telah dianalisis. Kepemimpinan digital diposisikan sebagai faktor strategis yang mendorong perubahan organisasi dan inovasi dalam konteks transformasi digital. Lin (2024) menegaskan bahwa kepemimpinan digital memiliki peran penting dalam perubahan organisasi dan inovasi melalui kemampuan adaptasi dinamis dan visi digital yang kuat. Temuan ini diperkuat oleh Haka *et al*. (2024) yang menunjukkan bahwa kepemimpinan digital berperan dalam meningkatkan kinerja organisasi melalui transformasi digital yang berorientasi pada inovasi. Nasrun *et al*. (2025) juga menunjukkan bahwa kepemimpinan digital mendorong adopsi teknologi disruptif yang berkontribusi pada inovasi berkelanjutan. Selain itu, Tolani *et al*. (2024) menyatakan bahwa kepemimpinan digital menjadi kunci dalam mengarahkan organisasi menuju transformasi yang efektif yang berdampak pada inovasi lintas sektor. Studi empiris tentang organizational innovation performance juga menunjukkan bahwa strategi kepemimpinan digital memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja inovasi organisasi. Dengan demikian, seluruh literatur menunjukkan bahwa kepemimpinan digital memiliki hubungan langsung dengan inovasi organisasi dalam berbagai konteks penelitian. Signifikansi temuan ini semakin diperkuat oleh berbagai studi yang menunjukkan bahwa kepemimpinan digital tidak hanya berfungsi sebagai pengarah strategi, tetapi juga sebagai mekanisme penggerak perubahan organisasi. Siregar dan Akhter (2024) menunjukkan bahwa kepemimpinan digital memiliki peran penting dalam menghadapi tantangan era Industry 4.0 yang menuntut organisasi untuk terus berinovasi. Haka et al. (2024) juga menegaskan bahwa kepemimpinan digital berkontribusi pada peningkatan inovasi melalui integrasi teknologi dalam proses organisasi. Nasrun et al. (2025) menunjukkan bahwa kepemimpinan digital tidak hanya mendorong inovasi, tetapi juga meningkatkan keberlanjutan dan kesejahteraan organisasi. Sahoo et al. (2025) melalui meta-analisis menunjukkan adanya hubungan yang kuat antara digitalisasi, kepemimpinan organisasi, dan inovasi. Dewi (2024) juga menunjukkan bahwa kepemimpinan digital berpengaruh terhadap kreativitas sumber daya manusia sebagai bagian dari inovasi organisasi. Rizvi dan Ilyaz (2025) menegaskan bahwa kepemimpinan digital berkaitan erat dengan kinerja kreatif yang merupakan indikator inovasi. Dengan demikian, temuan ini menunjukkan bahwa kepemimpinan digital memiliki peran yang luas dalam mendorong inovasi organisasi melalui berbagai mekanisme. Oleh karena itu, penelitian ini memberikan kontribusi penting dalam memperkuat posisi kepemimpinan digital

FMI Jawa Timur XVIII 2026
e-ISSN: 3026-4499
Vol. 4
20-22 Oktober 2026

sebagai faktor utama dalam inovasi organisasi.

Hubungan antara kepemimpinan digital dan inovasi organisasi melibatkan berbagai variabel mediasi yang kompleks. Yunita dan Isnaini (2024) menunjukkan bahwa budaya organisasi memiliki peran penting dalam memperkuat pengaruh kepemimpinan digital terhadap kinerja organisasi. Kiefer *et al*. (2021) menegaskan bahwa budaya inovasi digital merupakan faktor penting dalam menciptakan inovasi yang berkelanjutan. Bala (2024) menunjukkan bahwa kepemimpinan digital berperan dalam membentuk budaya organisasi yang adaptif terhadap perubahan teknologi. Selain itu, Motamedimoghadam *et al*. (2024) menunjukkan bahwa kapabilitas digital organisasi merupakan faktor penentu dalam keberhasilan inovasi organisasi. Junita dan Damanik (2025) menunjukkan bahwa kapabilitas inovasi digital berperan sebagai mediator dalam hubungan antara kepemimpinan digital dan kinerja organisasi. Le *et al*. (2024) menunjukkan bahwa literasi digital memperkuat hubungan antara kepemimpinan digital dan perilaku inovatif karyawan. Zaliyanti *et al*. (2025) juga menunjukkan bahwa budaya organisasi dan kesiapan teknologi mempengaruhi inovasi karyawan. Dengan demikian, hubungan antara kepemimpinan digital dan inovasi organisasi bersifat tidak langsung dan melibatkan berbagai mekanisme internal organisasi. Makna penting dari temuan ini adalah bahwa inovasi organisasi tidak dapat dipahami sebagai hasil langsung dari kepemimpinan, tetapi sebagai hasil dari interaksi berbagai faktor dalam organisasi. Kiefer *et al*. (2021) menunjukkan bahwa budaya inovasi digital menciptakan lingkungan yang mendukung inovasi berkelanjutan. Motamedimoghadam *et al*. (2024) menunjukkan bahwa kapabilitas organisasi menentukan kemampuan organisasi dalam berinovasi. Le *et al*. (2024) menunjukkan bahwa literasi digital karyawan menjadi faktor penting dalam mendorong perilaku inovatif. Dewi (2024) menunjukkan bahwa kepemimpinan digital meningkatkan kreativitas sumber daya manusia. Rizvi dan Ilyaz (2025) menunjukkan bahwa kepemimpinan digital berkaitan dengan kinerja kreatif. Dengan demikian, temuan ini menunjukkan bahwa inovasi organisasi merupakan hasil dari interaksi antara kepemimpinan, budaya, kapabilitas, dan perilaku individu. Oleh karena itu, penelitian ini memberikan kontribusi teoretis dalam mengembangkan model multilevel dalam studi kepemimpinan digital. Selain itu, implikasi praktis dari temuan ini adalah bahwa organisasi perlu mengembangkan budaya dan kapabilitas yang mendukung inovasi.

Kepemimpinan digital dan inovasi organisasi masih berkembang dan memiliki pola tertentu. Haka *et al*. (2024) menunjukkan bahwa penelitian mengenai kepemimpinan digital meningkat secara signifikan dalam beberapa tahun terakhir. Abdul Jalil *et al*. (2025) melalui analisis bibliometrik menunjukkan bahwa kepemimpinan digital telah berkembang menjadi bidang penelitian yang penting. Lin (2024) menunjukkan bahwa masih terdapat kebutuhan untuk penelitian lanjutan dalam bidang ini. Tolani *et al*. (2024) menunjukkan bahwa kepemimpinan digital berperan dalam transformasi organisasi, tetapi belum banyak penelitian yang fokus pada inovasi organisasi. Rizvi dan Ilyaz (2025) menunjukkan bahwa penelitian mengenai kepemimpinan digital dan kreativitas masih memiliki keterbatasan dalam konteks tertentu. Dengan demikian, temuan ini menunjukkan bahwa terdapat kesenjangan penelitian dalam literatur yang ada. Oleh karena itu, penelitian ini memberikan kontribusi dalam mengisi kesenjangan tersebut melalui pendekatan systematic literature review. Selain itu, penelitian ini

e-ISSN: 3026-4499
Vol. 4
20-22 Oktober 2026

juga menunjukkan bahwa terdapat variasi dalam fokus penelitian yang ada. Nadira (2025) menunjukkan bahwa kepemimpinan digital lebih banyak dikaitkan dengan technopreneurship dibandingkan inovasi organisasi. Sahoo *et al*. (2025) menunjukkan bahwa penelitian mengenai digitalisasi dan inovasi masih bersifat umum. Kepemimpinan kreatif menunjukkan fokus pada inovasi model bisnis, bukan inovasi organisasi. Digital literacy menunjukkan fokus pada kesuksesan organisasi secara umum. Dengan demikian, penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat fragmentasi dalam literatur mengenai kepemimpinan digital. Oleh karena itu, penelitian ini memberikan kontribusi dalam menyatukan berbagai konsep dalam satu kerangka yang lebih komprehensif. Implikasi dari temuan ini adalah bahwa penelitian selanjutnya perlu mengembangkan model yang lebih integratif. Selain itu, organisasi perlu memahami hubungan antara berbagai faktor yang mempengaruhi inovasi. Secara keseluruhan, penelitian ini memberikan kontribusi yang signifikan dalam pengembangan ilmu pengetahuan di bidang kepemimpinan digital dan inovasi organisasi. Penelitian ini memperkuat posisi kepemimpinan digital sebagai faktor utama dalam inovasi organisasi. Selain itu, penelitian ini juga menunjukkan bahwa hubungan antara kepemimpinan digital dan inovasi organisasi melibatkan berbagai mekanisme mediasi. Penelitian ini juga mengidentifikasi kesenjangan penelitian yang perlu diatasi. Implikasi teoretis dari penelitian ini adalah pengembangan model multilevel dalam studi kepemimpinan digital. Implikasi praktisnya adalah organisasi perlu mengembangkan strategi kepemimpinan digital yang komprehensif. Namun, penelitian ini memiliki keterbatasan karena hanya menggunakan data sekunder dari literatur yang tersedia. Oleh karena itu, penelitian selanjutnya perlu menggunakan pendekatan empiris untuk menguji model yang dihasilkan.

## 5. Kesimpulan

Kesimpulan dari penelitian ini menunjukkan bahwa digital leadership merupakan faktor kunci yang secara konsisten berperan dalam mendorong inovasi organisasi di berbagai konteks penelitian. Temuan utama memperlihatkan bahwa kepemimpinan digital tidak hanya berfungsi sebagai pengarah strategi berbasis teknologi, tetapi juga sebagai penggerak transformasi organisasi yang mampu menciptakan kondisi yang mendukung inovasi. Hubungan antara digital leadership dan inovasi organisasi tidak bersifat langsung semata, melainkan melibatkan berbagai mekanisme mediasi seperti budaya organisasi digital, kapabilitas inovasi digital, serta perilaku inovatif dan kreativitas karyawan. Selain itu, hasil sintesis menunjukkan bahwa inovasi organisasi merupakan fenomena multilevel yang dipengaruhi oleh interaksi antara faktor struktural organisasi dan perilaku individu. Dengan demikian, penelitian ini memberikan kontribusi teoretis yang signifikan dengan memperkuat pemahaman bahwa kepemimpinan digital harus diposisikan dalam kerangka integratif yang mencakup dimensi organisasi dan individu secara simultan. Kontribusi ini juga memperjelas bahwa pendekatan parsial dalam memahami inovasi organisasi tidak lagi memadai dalam konteks transformasi digital yang kompleks.

Penelitian ini memberikan kontribusi nyata terhadap pengembangan ilmu pengetahuan dengan menyatukan berbagai konsep yang sebelumnya terfragmentasi dalam literatur, seperti kepemimpinan digital, budaya organisasi digital, kapabilitas inovasi, serta perilaku inovatif

individu, ke dalam satu kerangka konseptual yang komprehensif. Sintesis yang dilakukan melalui pendekatan systematic literature review berbasis PRISMA memungkinkan pemetaan yang lebih sistematis terhadap perkembangan penelitian, sekaligus mengidentifikasi kesenjangan yang masih ada. Penelitian ini juga menunjukkan bahwa sebagian besar studi sebelumnya masih berfokus pada hubungan langsung atau hanya menggunakan satu variabel mediasi, sehingga belum mampu menjelaskan mekanisme secara menyeluruh. Oleh karena itu, penelitian ini memberikan kontribusi dalam bentuk model integratif yang dapat menjadi dasar bagi pengembangan teori di bidang manajemen dan organisasi. Secara praktis, temuan ini memberikan implikasi bahwa organisasi perlu mengembangkan kepemimpinan digital yang tidak hanya berorientasi pada teknologi, tetapi juga pada pembentukan budaya inovatif, penguatan kapabilitas digital, serta pengembangan perilaku inovatif karyawan. Dengan demikian, penelitian ini tidak hanya memberikan kontribusi akademik, tetapi juga relevansi praktis yang tinggi bagi organisasi dalam menghadapi era digital.

Adapun saran untuk penelitian selanjutnya adalah perlunya pengujian empiris terhadap model konseptual yang dihasilkan dalam penelitian ini untuk memastikan validitas hubungan antar variabel secara lebih mendalam. Penelitian di masa depan dapat menggunakan pendekatan kuantitatif berbasis SEM atau metode campuran untuk menguji hubungan multilevel antara kepemimpinan digital dan inovasi organisasi. Selain itu, penelitian selanjutnya juga dapat mengeksplorasi variabel moderasi lain seperti struktur organisasi, lingkungan eksternal, atau tingkat adopsi teknologi yang belum banyak dibahas dalam literatur yang ada. Pengembangan studi longitudinal juga menjadi penting untuk memahami dinamika perubahan inovasi organisasi dalam jangka panjang. Selain itu, penelitian mendatang dapat memperluas konteks penelitian ke sektor industri tertentu untuk melihat perbedaan karakteristik inovasi. Dengan demikian, arah penelitian selanjutnya diharapkan mampu memperkaya literatur serta memperkuat pemahaman mengenai peran kepemimpinan digital dalam mendorong inovasi organisasi secara lebih komprehensif.

**Referensi**

Abdul Jalil, T. N. A., Zainol Abidin, M. A., Abd Hamid, R., (2025). From buzzword to blueprint: A bibliometric analysis of digital leadership research (2000–2025). Multidisciplinary Reviews. https://doi.org/10.31893/multirev.2026196

Bala, S. (2024). Exploring the role of digital leadership in redefining organizational culture in the digital age. International Journal of Innovative Science and Research Technology. https://doi.org/10.38124/ijisrt/ijisrt24aug893

Dewi, I. C. (2024). Penerapan digital leadership dalam mendorong inovasi dan kreativitas SDM di sektor pariwisata. Journal of Management: Small and Medium Enterprises (SMEs). https://doi.org/10.35508/jom.v17i3.19543

Haka, E. A., Kristiyano, A., Firdaus, J., (2024). Digital leadership in the era of digital transformation: A systematic literature review of Scopus-indexed publications from 2020–2024. Journal of Scientech Research and Development. https://doi.org/10.56670/jsrd.v6i2.572

e-ISSN: 3026-4499
Vol. 4
20-22 Oktober 2026

Junita, D., & Damanik, K. (2025). Pengaruh kepemimpinan digital terhadap kinerja UMKM: Peran mediasi kapabilitas inovasi digital. Daya Saing: Jurnal Ilmu Manajemen. https://doi.org/10.35446/dayasaing.v11i3.2450

Kiefer, D., van Dinther, C., & Spitzmüller, J. (2021). Digital innovation culture: A systematic literature review. https://doi.org/10.1007/978-3-030-86800-0_22

Le, T. M. L., Nguyen, H. C., Pham, T. L.,. (2024). The effect of digital leadership on innovative work behavior of Vietnamese enterprises employees: The role of employee's digital literacy. https://doi.org/10.48764/829m-3f30

Lin, Q. (2024). Digital leadership: A systematic literature review and future research agenda. European Journal of Innovation Management. https://doi.org/10.1108/ejim-07-2023-0522

Motamedimoghadam, M., Mira da Silva, M., & Amaral, M. (2024). Organizational capabilities for digital innovation: A systematic literature review. European Journal of Innovation Management. https://doi.org/10.1108/ejim-02-2024-0227

Nasrun, M. K., Susilo, H., & Afrianty, T. W. (2025). Accelerating digital transformation through digital leadership: Strategies for innovation, sustainability, and organisational performance enhancement. Bisma (Bisnis dan Manajemen). https://doi.org/10.26740/bisma.v17n2.p264-291

Nadira. (2025). From strategy to innovation: Unveiling the intellectual landscape of digital leadership and technopreneurship in the global south. https://doi.org/10.5281/zenodo.17460729

Rizvi, Y. S., & Ilyaz, A. (2025). Mapping digital leadership and creative performance: A review using text analysis and TCCM framework for future research. https://doi.org/10.1108/s2754-58652025000004b006

Sahoo, S. K., Caganova, D., Pattnaik, L.,. (2025). How do business digitalisation, organisational leadership, innovation, and entrepreneurship sustainability interact? A meta-analysis approach. European Journal of Sustainable Development. https://doi.org/10.14207/ejsd.2025.v14n3p990

Siregar, K. E., & Akhter, N. (2024). Digital leadership in the era of Industry 4.0: A comprehensive literature review. https://doi.org/10.62951/ijeepa.v1i3.36

Tolani, C., Negussie, D., & Girma, F. (2024). Navigating the future of organizations through digital transformation and leadership: SLR. International Journal of Innovative Science and Research Technology. https://doi.org/10.38124/ijisrt/ijisrt24may1820

Yunita, F. E., & Isnaini, S. (2024). Analisis peran kepemimpinan digital dan budaya organisasi dalam meningkatkan kinerja karyawan: Tinjauan literatur sistematis. RESLAJ. https://doi.org/10.47467/reslaj.v6i11.5295

Zaliyanti, V., Rokhayati, R., & Sugiyarti, G. (2025). The effect of digital leadership and organizational culture on employee innovation with technology readiness as an intervening variable. https://doi.org/10.38124/ijisrt/ijisrt24may1820.

Seminar Nasional
FMI 2026 Surabaya
Prosiding

FMI Jawa Timur XVIII 2026

e-ISSN: 3026-4499
Vol. 4
20-22 Oktober 2026

**Copyrights**

Copyright for this article is retained by the author(s), with first publication rights granted to the journal.

This is an open-access article distributed under the terms and conditions of the Creative Commons Attribution license (http://creativecommons.org/licenses/by/4.0/)