

## ANALISIS PERAN GAYA KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL DALAM MENDORONG INOVASI E-BISNIS PERBATASAN

Oleh:

<sup>1</sup>Yeremia Niaga Atlantika, <sup>2</sup>Sabinus Beni, <sup>3</sup>Eligia Monixa Salfarini,  
<sup>4</sup>Maria Angela Siokalang

<sup>1,2,3,4</sup>Institut Shanti Bhuana

Jalan Bukit Karmel Sebopet No.1, Suka Bangun, Bengkayang, Kabupaten Bengkayang,  
Kalimantan Barat 79211

e-mail : yeremia@shantibhuana.ac.id<sup>1</sup>, sabinus@gmail.com<sup>2</sup>, eligia@gmail.com<sup>3</sup>, maria@gmail.com<sup>4</sup>

---

### ABSTRACT

*This study aims to analyze the role of transformational leadership in driving e-business innovation in border areas. The research was conducted using a descriptive qualitative approach. The data collection involved informants who are business owners in Bengkayang Sub-district, Bengkayang Regency, West Kalimantan. There were six informants representing clusters in culinary, agriculture, convection, and services sectors. The findings indicate that transformational leadership, characterized by a clear vision, encouragement of innovation, and empowerment of HR, plays a crucial role in inspiring the adoption of digital technology. Transformational leaders function as change agents who create a conducive environment for creativity and digital collaboration. This study contributes strategies for implementing e-business initiatives in border regions by leveraging transformational leadership styles. Policy recommendations include the development of digital leadership capacities and technology literacy programs to accelerate the transformation of e-business in border areas.*

**Key words:** Transformational Leadership Style, E-Business, Border Areas

---

### ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan menganalisis peran kepemimpinan transformasional dalam mendorong inovasi e-bisnis di wilayah perbatasan. Penelitian ini dilakukan dengan pendekatan metode penelitian deskriptif dengan pendekatan kualitatif. Pelaksanaan penelitian ini dilakukan dengan informan dari pemilik usaha di Kecamatan Bengkayang, Kabupaten Bengkayang, Kalimantan Barat. Informan dalam penelitian ini sebanyak 6 informan yang termasuk dalam klaster usaha kuliner, pertanian, koveksi dan Jasa. Temuan penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional dengan karakteristik visi yang jelas, dorongan inovasi, dan pemberdayaan SDM berperan krusial dalam menginspirasi adaptasi teknologi digital. Pemimpin transformasional berfungsi sebagai agen perubahan yang menciptakan lingkungan kondusif untuk kreativitas dan kolaborasi digital. Penelitian ini memberikan kontribusi berupa strategi implementasi e-bisnis di daerah perbatasan dengan memanfaatkan gaya kepemimpinan transformasional. Rekomendasi kebijakan mencakup pengembangan kapasitas kepemimpinan digital dan program literasi teknologi untuk mempercepat transformasi e-bisnis di wilayah perbatasan.

**Kata Kunci:** Gaya Kepemimpinan Transformasional, E-Bisnis, Daerah Perbatasan

---

## PENDAHULUAN

Kemajuan teknologi digital telah memberikan dorongan signifikan terhadap transformasi bisnis, termasuk di wilayah perbatasan yang sebelumnya menghadapi keterbatasan dalam mengakses inovasi ekonomi. E-bisnis menjadi solusi strategis dalam meningkatkan daya saing usaha di daerah tersebut dengan membuka peluang akses pasar yang lebih luas serta mempercepat proses transaksi. Namun, keberhasilan implementasi e-bisnis sangat dipengaruhi oleh kepemimpinan, terutama kepemimpinan transformasional yang memiliki peran penting dalam menginspirasi, memotivasi, dan mendorong inovasi di tengah berbagai tantangan yang ada.

Gaya kepemimpinan transformasional dicirikan oleh adanya visi yang jelas, dorongan terhadap inovasi, serta pemberdayaan sumber daya manusia dalam organisasi. Seorang pemimpin dengan gaya ini tidak hanya bertindak sebagai pengambil keputusan, tetapi juga sebagai agen perubahan yang mampu menciptakan lingkungan kerja yang kondusif bagi kreativitas serta adaptasi terhadap teknologi digital. Di daerah perbatasan, yang kerap menghadapi keterbatasan infrastruktur dan akses sumber daya, kehadiran pemimpin transformasional menjadi semakin esensial dalam mendorong adopsi e-bisnis dan membangun ekosistem digital yang berkelanjutan.

Meskipun e-bisnis memiliki potensi besar untuk berkembang, berbagai tantangan masih menghadang implementasinya, khususnya di daerah perbatasan. Faktor-faktor seperti keterbatasan infrastruktur teknologi, rendahnya literasi digital, serta resistensi terhadap perubahan menjadi hambatan utama dalam inovasi bisnis digital. Oleh karena itu, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis peran kepemimpinan transformasional dalam mendorong inovasi e-bisnis di wilayah perbatasan, serta mengidentifikasi strategi yang dapat digunakan untuk mempercepat transformasi digital dalam sektor bisnis di daerah tersebut.

Dengan pendekatan kualitatif, penelitian ini akan mengeksplorasi bagaimana kepemimpinan transformasional memengaruhi keberhasilan e-bisnis, tantangan yang dihadapi, serta langkah-langkah yang dapat diambil untuk meningkatkan efektivitas kepemimpinan dalam lingkungan bisnis digital di daerah perbatasan. Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan wawasan bagi pemangku kepentingan, termasuk pemimpin bisnis, pemerintah, dan komunitas lokal, dalam mengoptimalkan potensi e-bisnis sebagai pendorong pertumbuhan ekonomi yang inklusif dan berkelanjutan.

## TINJAUAN PUSTAKA

### **Gaya Kepemimpinan Transformasional**

Gaya kepemimpinan merupakan elemen krusial dalam mendorong inovasi sosial, terutama di perusahaan mikro dan entitas bisnis kecil (Pless et al., 2021). Berbagai studi menunjukkan efektivitas gaya kepemimpinan ini sebagai fenomena khas usaha mikro yang dipengaruhi oleh konteks unik dan keterbatasan sumber daya, serta tekanan persaingan pasar (Megheirkouni & Mejheirkouni, 2020). Secara umum, gaya kepemimpinan diartikan sebagai kemampuan seorang pemimpin untuk memengaruhi individu atau kelompok dalam mencapai tujuan organisasi. Pengaruh ini bisa berasal dari sumber resmi yang disediakan oleh organisasi untuk mengembangkan kompetensi karyawannya.

Pemimpin memiliki peran vital dalam keberhasilan organisasi melalui berbagai gaya kepemimpinan, termasuk yang berorientasi pada pengambilan keputusan, tugas, dan hubungan interpersonal dengan bawahan. Pengambilan keputusan dapat dilakukan dengan pendekatan demokratis atau otokratis, sedangkan orientasi tugas dan hubungan mencakup

gaya kepemimpinan yang fokus pada tugas maupun hubungan antara pemimpin dan bawahan (Atlantika et al., 2024).

Kepemimpinan transformasional, yang pertama kali diperkenalkan oleh James MacGregor Burns, dikenal melalui perilaku kepemimpinan yang menginspirasi dan memotivasi karyawan serta memfokuskan pada pengembangan sumber daya organisasi (Puni et al., 2021). Pendekatan ini kini semakin dikembangkan secara holistik dengan tujuan mencapai keberhasilan bersama melalui tindakan yang mendukung kebaikan kolektif. Gaya kepemimpinan transformasional meningkatkan kesadaran karyawan akan tujuan kerja, memperkuat semangat tim dan meningkatkan kualitas hidup (Wati et al., 2021).

Studi oleh Insan & Yuniawan (2016) menegaskan pentingnya kebebasan karyawan dalam berinovasi dan berperan aktif dalam organisasi sebagai bentuk pemberdayaan. Dengan gaya kepemimpinan ini, manajer dapat merancang strategi jangka pendek dan panjang dengan melibatkan partisipasi karyawan secara aktif (Gani, 2020). Dalam konteks pengambilan keputusan mendesak, manajer yang mengadopsi gaya kepemimpinan kolaboratif mampu melibatkan karyawan secara efektif, yang berkontribusi pada peningkatan kinerja (Setiawan & Pratama, 2019). Sementara itu, gaya kepemimpinan transaksional lebih menekankan pada struktur birokrasi dan hubungan kontraktual dalam menetapkan target kinerja antara pimpinan dan karyawan guna mencapai visi dan misi organisasi.

Selain gaya transformasional dan transaksional, terdapat pula berbagai gaya lain yang relevan dengan konteks organisasi tertentu, seperti gaya kepemimpinan demokratis yang mendorong partisipasi karyawan dalam pengambilan keputusan, terbukti meningkatkan prestasi kerja (Yugusna et al., 2016). Sebaliknya, gaya otokratis yang membatasi inisiatif dan komunikasi satu arah menunjukkan dampak negatif terhadap motivasi kerja (Purwanto et al., 2020). Gaya kepemimpinan berorientasi pada tugas efektif pada organisasi birokratis, meskipun cenderung menempatkan tugas di atas pengembangan potensi karyawan (Hejres et al., 2017; Taribuka & Sunaryo, 2015). Di sisi lain, gaya kepemimpinan interpersonal menekankan pentingnya hubungan harmonis antara pemimpin dan karyawan dengan komunikasi psikologis yang efektif guna meningkatkan kedisiplinan dan tanggung jawab karyawan (Afriyadi, 2015; Atlantika, Hapsari, et al., 2023; Taribuka & Sunaryo, 2015). Implementasi berbagai gaya kepemimpinan tersebut perlu disesuaikan dengan kebutuhan pengambilan keputusan strategis dan karakteristik organisasi yang spesifik.

## E-Bisnis

E-Bisnis atau *Electronic Business* merujuk pada kegiatan bisnis yang dilakukan melalui pemanfaatan teknologi informasi dan komunikasi, terutama internet. Berdasarkan pendapat (Turban et al., 2018), e-bisnis mencakup berbagai elemen seperti transaksi elektronik, manajemen rantai pasokan, layanan pelanggan berbasis digital, serta kolaborasi antar perusahaan dengan menggunakan platform digital. Perkembangan pesat teknologi telah mendorong evolusi e-bisnis secara signifikan. Menurut Laudon dan Traver, e-bisnis tidak lagi terbatas pada *e-commerce*, melainkan telah mencakup berbagai model bisnis digital seperti marketplace, *financial technology (fintech)*, dan *cloud computing* (Laudon & Traver, 2020). Transformasi digital mendorong perusahaan untuk mengadopsi model bisnis yang berbasis teknologi secara adaptif.

E-bisnis memberikan berbagai manfaat seperti efisiensi operasional yang lebih tinggi, akses pasar yang lebih luas, serta kemampuan analisis data yang lebih komprehensif. Namun, terdapat tantangan signifikan yang harus diatasi, seperti isu keamanan data, dinamika regulasi yang berubah-ubah, dan kesiapan infrastruktur teknologi (Chaffey et al., 2019). Implementasi e-bisnis memerlukan strategi yang terencana dan komprehensif. Keunggulan kompetitif dalam e-bisnis dapat dicapai melalui inovasi teknologi, pengelolaan

hubungan pelanggan yang efektif, serta optimasi rantai pasokan digital. Selain itu, adaptasi terhadap perkembangan teknologi seperti kecerdasan buatan (AI) dan big data mampu meningkatkan daya saing perusahaan secara substansial (Salwa et al., 2025).

E-bisnis telah menjadi komponen krusial dalam ekosistem bisnis modern. Pemanfaatan teknologi digital tidak hanya meningkatkan efisiensi operasional tetapi juga membuka peluang inovasi dalam pemasaran dan layanan pelanggan. Walaupun terdapat berbagai tantangan, perumusan strategi yang tepat dalam mengelola e-bisnis dapat menghasilkan keunggulan kompetitif yang berkelanjutan bagi perusahaan.

## METODE PENELITIAN

Metodologi dalam ini bersifat deskriptif dengan pendekatan kualitatif. Sebagaimana didefinisikan oleh Sekaran & Bougie (2016) bahwa penelitian kualitatif merupakan suatu pendekatan yang menggunakan berbagai teknik interpretatif untuk mendeskripsikan, menganalisis, dan memaknai fenomena sosial yang muncul secara alami dalam konteks tertentu. Fokus penelitian ini adalah mengeksplorasi peran gaya kepemimpinan transformasional dalam mengakselerasi inovasi e-bisnis di wilayah perbatasan. Instrumen dalam penelitian ini meliputi:

- a. Pengaruh Ideal (*Idealized Influence*): Pemimpin berperan sebagai role model yang menjadi panutan bagi seluruh anggota organisasi melalui integritas dan konsistensi perilaku.
- b. Pengaruh Karismatik (*Idealized Influence*): Manifestasi perilaku pemimpin yang menginspirasi melalui penerapan nilai-nilai inti organisasi dalam visi dan misi.
- c. Motivasi Inspirasional (*Inspirational Motivation*): Kemampuan pemimpin dalam membangkitkan semangat kerja, optimisme, dan komitmen tim terhadap tujuan organisasi.
- d. Stimulasi Intelektual (*Intellectual Stimulation*): Strategi pemimpin dalam mendorong karyawan untuk berpikir kreatif, berinovasi, dan mengembangkan solusi mandiri terhadap berbagai tantangan.
- e. Perhatian Individual (*Individualized Consideration*): Pendekatan mentoring dimana pemimpin memberikan perhatian khusus terhadap kebutuhan pengembangan dan pertumbuhan profesional masing-masing anggota tim.

Dalam penelitian ini menggunakan teknik analisis data melalui tiga tahapan teknik analisis data informan, meliputi mereduksi data, penyajian data, dan menggambarkan kesimpulan (Sekaran & Bougie, 2016).



Gambar 1. Proses Teknik Analisis Data  
Sumber: Sekaran & Bougie (2016)

Penelitian ini melibatkan pemilik usaha di daerah Kecamatan Bengkayang dengan klaster kuliner, pertanian, Konveksi, dan jasa. Informan dalam penelitian ini sebanyak 6 informan, dengan mempertimbangkan bahwa pemilik usaha telah mengembangkan sistem digital dalam usaha yang dijalankan. Daftar informan diperlihatkan pada Tabel 1 berikut.

Tabel 1. Informan Penelitian

No	Kode Informan	Klaster Bisnis	Lokasi Bisnis
1	SD	Konveksi	Kecamatan Bengkayang
2	EH	Pertanian Hidroponik	Kecamatan Bengkayang
3	M	Jasa	Kecamatan Bengkayang
4	LL	Konveksi	Kecamatan Bengkayang
5	WV	Kuliner	Kecamatan Bengkayang
6	YM	Jasa	Kecamatan Bengkayang

Dalam proses menganalisis data, penelitian ini memulai tahapan pertama dengan mereduksi data. Tahap mereduksi data adalah tahapan dalam merangkum data yang telah diperoleh dan melihat hal-hal pokok masalah sesuai dengan tujuan penelitian. Tahap kedua adalah penyajian data, yang bertujuan menampilkan data yang sudah terlebih dahulu direduksi agar lebih mudah untuk dipahami dan terorganisir dalam bentuk bagan, matriks, diagram, atau grafik. Tahap terakhir yaitu menarik kesimpulan dari proses analisis data yang sudah dilakukan. Pada tahapan ini persoalan dalam penelitian ini akan teridentifikasi dengan lebih lanjut memikirkan penjelasan pola dan hubungan yang diamati atau dengan membuat perbedaan dan perbandingan. Proses analisis data penelitian ini didukung dengan menggunakan *qualitative data analysis software* yaitu NVivo 12 sebagai alat pengolahan data.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

Penelitian ini mengkaji bagaimana gaya kepemimpinan transformasional berkontribusi dalam menggerakkan inovasi pada bisnis berbasis elektronik di wilayah perbatasan. Data diperoleh melalui wawancara mendalam terhadap 6 informan yang merupakan pemimpin dan pelaku utama dalam pengelolaan e-bisnis di daerah tersebut. Temuan penelitian menunjukkan bahwa dimensi-dimensi khas kepemimpinan transformasional yaitu motivasi inspiratif, stimulasi intelektual, perhatian individual, dan pengaruh idealisasi. Gaya kepemimpinan ini memainkan peran krusial dalam menciptakan lingkungan organisasi yang kondusif bagi terciptanya inovasi.

### **Pengaruh Ideal (*Idealized Influence*) dan Pengaruh Karismatik (*Charismatic Behavior*)**

Dalam aspek pengaruh ideal, informan SD mencerminkan pengaruh ideal sebagai *role model*, dengan menekankan pentingnya integritas dan konsistensi tindakan pemimpin sebagai teladan bagi tim. Informan SD menyatakan, bahwa:

*"Saya berusaha selalu konsisten dengan nilai-nilai yang saya pegang untuk menjadi panutan bagi tim."*

Hal ini menunjukkan bahwa Informan SD menjalankan peran pemimpin yang menjadi contoh nyata, memperkuat kepercayaan anggota dalam visi organisasi. Sejalan dengan pernyataan informan SD, informan WV mengungkapkan bahwa:

*"Saya terus menguatkan nilai-nilai perusahaan dalam setiap kesempatan untuk menginspirasi tim agar tetap fokus dan berdedikasi."*

Informan WV menggambarkan manifestasi pengaruh karismatik melalui penerapan nilai-nilai inti organisasi dalam visi dan misinya. Perilaku ini membuktikan bahwa pemimpin tersebut mampu menggabungkan karisma dengan nilai-nilai organisasi, sehingga menciptakan resonansi emosional dan motivasi tinggi.

Dalam temuan Decker (2018) yang menegaskan bahwa pengaruh ideal merupakan fondasi membangun kepercayaan dan penghormatan dalam tim. Sikap teladan yang ditunjukkan oleh pemimpin meningkatkan komitmen anggota untuk mengikuti visi dan nilai organisasi. Keberhasilan kepemimpinan transformasional banyak bergantung pada figur pemimpin yang menjadi panutan dalam organisasi (Dartey-Baah, 2015). Perilaku karismatik yang menginspirasi melalui penanaman nilai-nilai inti organisasi secara konsisten dalam visi dan misi. Karisma pemimpin mampu meningkatkan motivasi intrinsik anggota tim dan memperkuat keterikatan emosional terhadap tujuan bersama. Karakteristik ini turut menopang kemampuan pemimpin dalam menggerakkan perubahan inovatif yang berkelanjutan (Tuan, 2018).

### **Motivasi Inspirasional (*Inspirational Motivation*)**

Dalam aspek motivasi inspiratif, para informan menyatakan bahwa kemampuan pemimpin dalam mengkomunikasikan visi yang jelas dan membangkitkan semangat menjadi faktor kunci dalam mendorong inovasi. Informan LL secara eksplisit menunjukkan kemampuan untuk membangkitkan semangat dan optimisme melalui komunikasi visi yang jelas dan menginspirasi. Informan mengungkapkan bahwa:

*"Saya selalu mengajak tim untuk melihat peluang dalam tantangan dan berkarya dengan antusiasme tinggi,"*

Informan LL juga menekankan pentingnya motivasi yang tidak hanya berorientasi pada target finansial, melainkan pada penciptaan nilai tambah melalui inovasi produk. Temuan ini sejalan dengan literatur yang menunjukkan bahwa motivasi inspiratif merupakan faktor fundamental dalam meningkatkan komitmen dan kreativitas anggota organisasi (Puni et al., 2021). Kemampuan Informan LL dalam membangkitkan semangat kerja dan optimisme dengan memiliki pola pikir bahwa pentingnya motivasi inspirasional dalam meningkatkan komitmen dan kreativitas karyawan. Motivasi yang dibangun melalui komunikasi visi yang jelas dan membangkitkan gairah kerja menjadi kunci dalam menciptakan iklim inovasi yang kondusif.

### **Stimulasi Intelektual (*Intellectual Stimulation*)**

Stimulasi intelektual, yang berupa dorongan pemimpin untuk berpikir kritis dan kreatif, menjadi pendorong utama inovasi di lingkungan kerja e-bisnis. Informan M mengungkapkan bahwa pemimpin mendorong mereka untuk mempertanyakan cara-cara konvensional dan menggali solusi baru. Informan mengungkapkan bahwa:

*"Saya mengajak anggota untuk mempertanyakan kebiasaan lama dan terus mencari cara baru agar bisnis berkembang,"*

Sejalan dengan informan M, Informan WV menambahkan pentingnya diskusi rutin sebagai wadah eksplorasi ide inovatif. Hal ini memperkuat temuan penelitian sebelumnya yang menegaskan bahwa stimulasi intelektual membuka ruang bagi pengembangan inovasi melalui pendekatan *problem-solving* dan kreativitas (Insan & Yuniawan, 2016).

Informan menonjol dalam aspek dorongan berpikir kritis dan kreatif (Insan & Yuniawan, 2016). Mereka menunjukkan bahwa pemimpin yang memberikan ruang eksplorasi ide dan mengembangkan solusi mandiri meningkatkan kemampuan inovatif anggota organisasi. Selain itu, lingkungan kerja yang mendorong stimulasi intelektual dapat meningkatkan adaptasi usaha kecil dan menengah, termasuk di daerah perbatasan (Megheirkouni & Mejheirkouni, 2020).

### **Perhatian Individual (*Individualized Consideration*)**

Pendekatan *individualized consideration* tercermin dari perhatian pemimpin terhadap kebutuhan dan pengembangan setiap anggota tim. Informan EH dan Informan YM menggambarkan bahwa perhatian individual melalui pendekatan mentoring personal akan memperhatikan kebutuhan pengembangan tiap anggota tim. Informan EH mengungkapkan bawa:

*"Saya selalu berusaha memahami kebutuhan spesifik tiap individu agar mereka dapat berkembang secara maksimal."*

Sejalan dengan pernyataan tersebut, Informan YM menambahkan, bahwa:

*"Pendekatan personal meningkatkan loyalitas dan kreativitas, sehingga kontribusi mereka terhadap inovasi semakin optimal."*

Perhatian personal yang diberikan Informan B dan E kepada anggota tim menguatkan hasil yang menyatakan bahwa *individualized consideration* memperkuat hubungan interpersonal, meningkatkan rasa dihargai, serta menstimulasi kreativitas dan loyalitas (Atlantika, Usman, et al., 2023). Pendekatan mentoring yang dipersonalisasi ini penting dalam mengembangkan potensi individu dan mendorong kontribusi aktif terhadap inovasi produk dan layanan, khususnya dalam konteks e-bisnis di wilayah terpencil.

Temuan penelitian ini konsisten dengan kajian terdahulu yang menegaskan bahwa berbagai dimensi kepemimpinan transformasional secara sinergis dapat mendorong inovasi, motivasi, dan kolaborasi dalam organisasi. Konteks wilayah perbatasan dan e-bisnis menambah dimensi adaptasi dan tantangan yang perlu diatasi oleh pemimpin inovatif dalam pembentukan strategi kepemimpinan yang efektif.

## **PENUTUP**

### **Kesimpulan Dan Saran**

Hasil penelitian yang melibatkan enam informan menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan transformasional memiliki peranan penting dalam mendorong inovasi pada bisnis elektronik di wilayah perbatasan. Kelima dimensi gaya kepemimpinan yang meliputi pengaruh ideal, pengaruh karismatik, motivasi inspirasional, stimulasi intelektual, dan perhatian individual bekerja sama secara sinergis dalam meningkatkan motivasi, kreativitas, serta komitmen tim menghadapi tantangan dan peluang e-bisnis.

Pengaruh ideal dan karismatik menjadi landasan utama yang membangun kepercayaan dan keterikatan emosional tim melalui konsistensi nilai dan integritas pemimpin. Motivasi Inspirasional memperkuat semangat dan optimisme anggota untuk menyambut peluang yang ada, sementara stimulasi intelektual memberikan ruang bagi pemikiran kreatif dan solusi inovatif yang sesuai konteks lokal. Perhatian individual melalui pendekatan pembinaan personal membantu memaksimalkan potensi individu, sehingga kontribusi tim terhadap inovasi lebih optimal.

Temuan ini sejalan dengan studi sebelumnya yang menegaskan peran krusial kepemimpinan transformasional dalam menciptakan iklim inovasi, khususnya pada lingkungan bisnis yang menuntut adaptasi tinggi seperti di wilayah perbatasan. Oleh karena itu, pengembangan gaya kepemimpinan dengan fokus pada dimensi-dimensi tersebut sangat dianjurkan untuk mendukung pertumbuhan dan daya saing e-bisnis di wilayah perbatasan.

Seiring dengan kemajuan teknologi informasi dan komunikasi, kajian selanjutnya perlu diarahkan pada analisis peran kepemimpinan digital dalam memfasilitasi proses transformasi dan inovasi pada e-bisnis. Fokus penelitian dapat diarahkan pada bagaimana para pemimpin memanfaatkan platform digital untuk mendukung kolaborasi serta mendorong inovasi secara efektif dalam lingkungan bisnis yang senantiasa berubah dan dinamis.

## DAFTAR PUSTAKA

- Afriyadi, F. (2015). Efektivitas komunikasi interpersonal antara atasan dan bawahan karyawan PT . Borneo Enterprindo Samarinda. *Manajemen Komunikasi*, 3(1), 362–376.
- Atlantika, Y. N., Beni, S., Salfarini, E. M., Vuspitasari, B. K., & Gudiato, C. (2024). Analisis Gaya Kepemimpinan Pada Praktik Studi Kelayakan Bisnis Dalam Era Ekonomi Digital Di Daerah Perbatasan. *Jurnal Lentera Bisnis*, 13(3), 2026–2043. <https://doi.org/https://doi.org/10.34127/jrlab.v13i3.1257>
- Atlantika, Y. N., Hapsari, V. R., & Vuspitasari, B. K. (2023). Analisis Gaya Kepemimpinan dalam Mempertahankan Keberlangsungan Usaha Pada Masa Pandemi Covid-19 Di Daerah Perbatasan: Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Transaksional. *EKOMBIS REVIEW: Jurnal Ilmiah Ekonomi Dan Bisnis*, 11(1 SE-Articles). <https://doi.org/10.37676/ekombis.v11i1.3044>
- Atlantika, Y. N., Usman, U., Salfarini, E. M., Beni, S., & Siahaan, S. V. B. (2023). Analisis Gaya Kepemimpinan Transformasional dalam Meningkatkan Perilaku Intrapreneur di Lingkungan Perguruan Tinggi Swasta Daerah Perbatasan. *Valid: Jurnal Ilmiah*, 21(1), 120–136. <https://doi.org/10.53512/valid.v21i1.342>
- Chaffey, D., Hemphill, T., & Edmundson-Bird, D. (2019). *Digital business and e-commerce management*. Pearson Uk.
- darmawan Insan, P., & Yuniawan, A. (2016). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Partisipatif, Lingkungan Kerja, Kompensasi dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Bagian Keperawatan RSUD Tugurejo Semarang). *Diponegoro Journal of Management*, 5(1), 1–13.
- Dartey-Baah, K. (2015). Resilient leadership: A transformational-transactional leadership mix. *Journal of Global Responsibility*, 6(1), 99–112.
- Decker, J. P. (2018). A study of transformational leadership practices to police officers' job satisfaction and organizational commitment. *Seton Hall University Dissertations and Theses (ETDs)*, 2505. <https://scholarship.shu.edu/dissertations/2505>

- Gani, A. A. (2020). Kepemimpinan Transformasional Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal EQUILIBRUM*, 1(April), 12–22. <https://doi.org/10.23969/jrbm.v13i1.3940>
- Hejres, S., Braganza, A., & Aldabi, T. (2017). Investigating the Effectiveness of Leadership Styles on Instructional Leadership and Teachers Job Expectancy in Kingdom of Bahrain. *American Journal of Educational Research*, 5(7), 694–709. <https://doi.org/10.12691/education-5-7-2>
- Insan, P. D., & Yuniawan, A. (2016). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Partisipatif, Lingkungan Kerja, Kompensasi Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Bagian Keperawatan Rsud Tugurejo Semarang). *Diponegoro Journal of Management*, 40–52.
- Laudon, K. C., & Traver, C. G. (2020). *E-commerce 2019: Business, technology, society*. Pearson.
- Megheirkouni, M., & Mejheirkouni, A. (2020). Leadership development trends and challenges in the twenty-first century: rethinking the priorities. *Journal of Management Development*, 39(1), 97–124. <https://doi.org/10.1108/JMD-04-2019-0114>
- Pless, N. M., Murphy, M., Maak, T., & Sengupta, A. (2021). Societal challenges and business leadership for social innovation. *Society and Business Review*, 16(4), 535–561. <https://doi.org/10.1108/SBR-10-2020-0129>
- Puni, A., Hilton, S. K., & Quao, B. (2021). The interaction effect of transactional-transformational leadership on employee commitment in a developing country. *Management Research Review*, 44(3), 399–417. <https://doi.org/10.1108/MRR-03-2020-0153>
- Purwanto, A., Asbari, M., Santoso, P. B., Wijayanti, L. M., Hyun, C. C., Sihite, O. B., & Saifuddin, M. P. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Partisipatif dan Otokratis Terhadap Kinerja Sistem Jaminan Halal HAS 23000 Pada Industri Makanan Kemasan. *Edumaspul: Jurnal Pendidikan*, 4(1), 156–179. <https://doi.org/10.33487/edumaspul.v4i1.345>
- Salwa, R., Lubis, N. A. S. F., Lestari, D., Harahap, U. Y., & Nurbaiti, N. (2025). Peran Teknologi Internet Dalam Transformasi E-Bisnis Di Era Digital. *Jurnal Ilmiah Ekonomi Dan Manajemen*, 3(1), 528–541.
- Sekaran, U., & Bougie, R. (2016). *Research Methods For Business: A Skill Building Approach* (seventh). John Wiley & Sons, Inc.
- Setiawan, A., & Pratama, S. (2019). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Komunikasi Efektif Dan Pengambilan Keputusan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Cv. Bintang Anugerah Sejahtera. *Jurnal Manajemen Tools*, 11(1), 19–33.
- Taribuka, A., & Sunaryo, J. (2015). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Berorientasi Tugas Dan Berorientasi Bawahan Terhadap Kedisiplinan Pegawai Lembaga Penjaminan Mutu

Pendidikan Provinsi Maluku. *Jurnal Ad'ministrare: Jurnal Ad'ministrare: Jurnal Pemikiran Ilmiah Dan Pendidikan Administrasi Perkantoran*, 2(1), 36–45.

- Tuan, L. T. (2018). Activating tourists' citizenship behavior for the environment: the roles of CSR and frontline employees' citizenship behavior for the environment. *Journal of Sustainable Tourism*, 26(7), 1178–1203.
- Turban, E., Outland, J., King, D., Lee, J. K., Liang, T.-P., & Turban, D. C. (2018). *Electronic commerce 2018: a managerial and social networks perspective* (Vol. 2017). Springer.
- Wati, N. M. N., Jayanti, D. M. A. D., Dewi, N. L. P. T., Sudarma, I. N., & Lestari, N. K. Y. (2021). Optimalisasi Gaya Kepemimpinan Caring Leadership Di Masa Pandemi Covid-19. *JMM (Jurnal Masyarakat Mandiri)*, 5(4), 1894–1902.
- Yugusna, I., Fathoni, A., & Haryono, A. T. (2016). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Demokratis Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Dan Kedisiplinan Karyawan. *Journal Of Management*, 2(2), 23.