

**MODEL PENINGKATAN KINERJA INDUSTRI OTOMOTIF
DI INDONESIA DALAM PERSPEKTIF
MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA**

DISERTASI

Diajukan untuk memenuhi salah satu syarat
memperoleh gelar Doktor Ilmu Manajemen
Konsentrasi Manajemen Sumber Daya Manusia



**Promovendus:
Ahmad Gunawan
NIM 2104924**

**PROGRAM STUDI DOKTOR MANAJEMEN
FAKULTAS PENDIDIKAN EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS PENDIDIKAN INDONESIA
2024**

**MODEL PENINGKATAN KINERJA INDUSTRI OTOMOTIF DI
INDONESIA DALAM PERSPEKTIF
MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA**

DISERTASI

Oleh
Ahmad Gunawan

Dr. UPI Bandung, 2024
M.M. STIE IPWI Jakarta, 2016
Lc. Al Azhar University Cairo, 2011

Sebuah Disertasi yang diajukan untuk memenuhi salah satu syarat memperoleh gelar Doktor
Manajemen (Dr.) pada Fakultas Pendidikan Ekonomi dan Bisnis

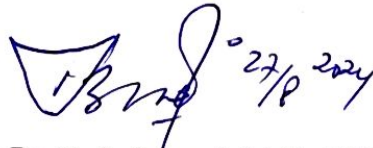
© Ahmad Gunawan 2024
Universitas Pendidikan Indonesia
Agustus 2024

Hak Cipta dilindungi undang-undang.
Disertasi ini tidak boleh diperbanyak seluruhnya atau sebagian,
Dengan dicetak ulang, difoto kopi, atau cara lainnya tanpa ijin dari penulis

LEMBAR PENGESAHAN
MODEL PENINGKATAN KINERJA INDUSTRI OTOMOTIF
DI INDONESIA DALAM PERSPEKTIF
MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA

Disetujui dan disahkan oleh panitia disertai:

Promotor

 27/8 2024

Prof. Dr. H. A. Sobandi, M.Si., M.Pd.
NIP. 195704011984031003

Kopromotor

 27/8-2024

Prof. Dr. Hj. Tjutju Yuniarsih, S.E., M.Pd.
NIPT. 920231119530912201

Anggota



Dr. Sambas Ali Muhidin, S.Pd., M.Si.
NIP. 197406272001121001

Mengetahui,
Ketua Program Studi Manajemen



Dr. Maya Sari, S.E., M.M.
NIP. 197107052002012001

LEMBAR PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Ahmad Gunawan

Tempat Tanggal Lahir : Bandung, 04 Maret 1984

Prodi : Doktor Manajemen – FPEB
Universitas Pendidikan Indonesia

NIM : 2104924

Dengan ini saya menyatakan bahwa penelitian disertasi dengan judul **“Model Peningkatan Kinerja Industri Otomotif di Indonesia dalam Perspektif Manajemen Sumber Daya Manusia”** ini beserta seluruh isinya adalah benar-benar karya saya sendiri. Saya tidak melakukan penjiplakan atau pengutipan dengan cara-cara yang tidak sesuai dengan etika ilmu yang berlaku dalam masyarakat keilmuan. Atas pernyataan ini saya siap menanggung risiko/sanksi apabila di kemudian hari ditemukan adanya pelanggaran etika keilmuan atau ada klaim dari pihak lain terhadap keaslian karya saya ini.

Demikian pernyataan ini dibuat dengan sebenar-benarnya dan apabila dikemudian hari ditemukan adanya bukti ketidakbenaran dalam pernyataan tersebut di atas, maka saya bersedia menerima sanksi akademis berupa pembatalan gelar yang saya peroleh melalui pengajuan karya ilmiah ini.

Bandung, 24 Agustus 2024

Yang membuat pernyataan,



Ahmad Gunawan

NIM 2104924

KATA PENGANTAR

Puji syukur penulis panjatkan ke hadirat Allah SWT, karena hanya atas rahmat dan ridho-nya maka Disertasi dengan judul “Model Peningkatan Kinerja Industri Otomotif di Indonesia dalam Perspektif Manajemen Sumber Daya Manusia”. ini dapat diselesaikan tepat waktu. Disertasi ini disusun sebagai salah satu syarat dalam menyelesaikan studi pada Program Doktor Manajemen di Prodi Manajemen Fakultas Pendidikan Ekonomi dan Bisnis Universitas Pendidikan Indonesia.

Penelitian ini berangkat dari perhatian penulis pada permasalahan kinerja industri otomotif di Indonesia yang menunjukkan pluktuatif, dalam kaitannya dengan manajemen sumber daya manusia yang merupakan elemen kunci dalam peningkatan kinerja industri. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengembangkan sebuah model yang dapat membantu industri otomotif dalam meningkatkan kinerjanya dalam perspektif manajemen sumber daya manusia.

Penulis menyadari bahwa didalam penelitian ini terdapat kekurangan-kekurangan. Oleh karena itu kritik dan saran yang membangun sangat penulis harapkan. Akhir kata semoga temuan-temuan yang ada dalam disertasi ini dapat memberikan manfaat khusus bagi Industri Otomotif di Indoensia, dan bagi pembaca utuk menambah khasanah ilmu pengetahuan dan menjadi saksi untuk meringankan hisab penulis di hadapan Allah SWT kelak.

Bandung, 24 Agustus 2024
Penulis

Ahmad Gunawan
NIM 2104924

UCAPAN TERIMA KASIH

Penyelesaian Disertasi ini tidak lepas dari bantuan berbagai pihak, sehingga pada kesempatan ini penulis ingin mengucapkan terima kasih kepada:

1. Prof. Dr. H. A. Sobandi, M.Si., M.Pd., sebagai Ketua Promotor yang tiada hentinya dan penuh keikhlasan menyemangati dan membimbing penulis dalam menyelesaikan disertasi ini.
2. Prof. Dr. Hj. Tjutju Yuniarsih, S.E., M.Pd., Selaku Co-Promotor dan pembimbing akademis, yang darinya penulis belajar banyak hal tentang keikhlasan dan semangat. Selalu meluangkan waktunya untuk memberikan bimbingan, saran dan masukan berharga selama penulis menempuh pendidikan di Universitas Pendidikan Indonesia.
3. Dr. Sambas Ali Muhidin, S.Pd., M.Si., selaku anggota Promotor yang selalu menyediakan waktu untuk membimbing dan memotivasi penulis.
4. Prof. Dr. Retno Purwani Setyaningrum, SE., M.M, Selaku penguji luar yang telah menguji dan memberikan saran-saran perbaikan pada disertasi ini.
5. Prof. Budi Santoso., M.Si. Selaku penguji internal yang telah menguji dan memberikan masukan yang baik dalam penyempurnaan disertasi ini.
6. Prof. Dr. M. Solehuddin, M.Pd., M.A, selaku Rektor Universitas Pendidikan Indonesia yang telah memberikan kesempatan untuk menempuh pendidikan Doktor Manajemen di Universitas Pendidikan Indonesia.
7. Hamzah Muhammad Mardi Putra, S.K.M., M.M., DBA. Selaku Rektor Universitas Pelita Bangsa, Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis dan Prodi Manajemen yang telah memberikan ijin dan kesempatan untuk tugas belajar untuk menempuh pendidikan Doktoral di Universitas Pendidikan Indonesia
8. Prof. Dr. Eeng Ahman, Dekan Fakultas Pendidikan Ekonomi dan Bisnis yang telah memberikan kesempatan kepada penulis untuk menempuh pendidikan di Fakultas Pendidikan Ekonomi dan Bisnis.

9. Dr. Maya Sari, MM, Ketua Program Studi Manajemen beserta jajarannya yang telah memberikan kesempatan, fasilitas dan motivasi kepada penulis untuk menempuh pendidikan di Program Studi Manajemen.
10. BPPT - Kemdikbud Ristek yang telah memberikan pasilitas beasiswa dengan skema Beasiswa Pendidikan Indonesia (BPI) dengan pembiayaan LPDP sehingga penulis dapat belajar dengan tenang, senang dan nyaman tanpa hambatan keuangan.
11. Kedua orang tua penulis Ust. H. Ibrahim Rahmat (alm) dan Ibu Dede Umamah (alm), yang karena doa dan ketulusannya membesarkan penulis, maka penulis bisa menjadi sosok seperti sekarang ini dan bisa sampai di titik ini.
12. Irma Rohmatul Mannan, S.M., M.M., Istri tercinta yang senantiasa mendukung dan mendampingi penulis dalam mengarungi kehidupan yang fana ini baik dalam suka maupun duka.
13. Kakak-kakak dan adik-adik penulis, Siti Amaliah, darinya penulis belajar banyak tentang sabar, ikhlash dan qonaah. Asep Abdul Malik Rabbani, darinya penulis belajar tentang kesederhanaan dan pentingnya membahagian keluarga. Yusuf Taziri, selalu mengajarkan pentingnya iman dan islam dalam diri. Moh. Sobar, S.Pd., M.M. darinya penulis belajar kesabaran dalam menghadapi cobaan dan selalu tabah dan tawakal dalam menghadapinya. Adik kembar tercinta Salam Rahmat, S.Pd, MA dan Salim Selamat, S.Pd dari keduanya penulis belajar akan pentingnya jalinan silaturahmi antar keluarga dan saudara.
14. Para pimpinan di perusahaan Industri Otomotif di Indonesia yang telah meluangkan waktu untuk menjadi responden pada penelitian ini.
15. GAIKINDO dan Kemenprin yang telah memberikan akses data sehingga penelitian ini memiliki data empris yang dapat diteliti.
16. Teman-teman seperjuangan DM A UPI dan teman-teman Angkatan 2021. Sungguh persahabatan memberikan kekuatan yang luar biasa dan kebahagiaan ditengah perjuangan.

17. Semua teman, rekan dan sahabat yang mendukung secara personal maupun organisasional yang tidak dapat penulis sebutkan satu persatu, Semoga Allah SWT membalas kebaikannya dengan syurga.

ABSTRAK

Ahmad Gunawan: Model Peningkatan Kinerja Industri Otomotif di Indonesia dalam Perspektif Manajemen Sumber Daya Manusia. Disertasi Doktor Manajemen, Fakultas Pendidikan Ekonomi dan Bisnis Universitas Pendidikan Indonesia di bawah bimbingan Prof. Dr. H. A. Sobandi, M.Si., M.Pd., Prof. Dr. Hj. Tjutju Yuniarsih, S.E., M.Pd., dan Dr. Sambas Ali Muhidin, S.Pd., M.Si.

Industri otomotif di Indonesia menjadi salah satu Industri prioritas pemerintah Indonesia pada sektor non migas, karena dianggap memiliki potensi masa depan yang gemilang, namun realitasnya masih bermasalah, yaitu terjadi fluktuasi kinerja industri otomotif sehingga mempengaruhi stabilitas dan keberlangsungan industri otomotif di Indonesia. Merujuk pada teori perilaku organisasi dengan model S-O-B-C (*Stimulus, Organism, Behavior, Consequences*) dari Luthan, bahwa *digital leadership*, kompetensi, komitmen organisasi dan *learning agility* adalah perilaku yang berorientasi pada *consequences* yaitu peningkatan kinerja organisasi. Secara khusus, tujuan penelitian ini untuk menguji pengaruh *digital leadership* dan kompetensi terhadap kinerja organisasi yang dimediasi komitmen organisasi dan *learning agility*. Pendekatan kuantitatif digunakan untuk mengukur pengaruh antar variabel. Metode yang digunakan yaitu analisis jalur dengan alat pengumpul data berupa kuesioner. Pengujian variabel yang diamati dan variabel prediksi menggunakan model *partial least square (PLS) Structural Equation Modelling (SEM)*. Hasil penelitian menunjukkan bahwa komitmen organisasi dan *learning agility* memediasi secara serial pengaruh *digital leadership* dan pengaruh kompetensi terhadap kinerja organisasi, hal ini dapat dimaknai bahwa untuk meningkatkan kinerja industri otomotif didukung oleh *digital leadership* yang tinggi, SDM yang kompeten, komitmen kuat serta memiliki *learning agility* terhadap organisasinya.

Kata kunci: *Digital Leadership*, Kinerja Organisasi, Komitmen Organisasi, Kompetensi, *Learning Agility*.

ABSTRACT

Ahmad Gunawan: Model of Improving the Performance of the Automotive Industry in Indonesia in the Perspective of Human Resource Management. Doctoral Dissertation in Management, Faculty of Economics and Business Education, Universitas Pendidikan Indonesia under the guidance of Prof. Dr. H. A. Sobandi, M.Si., M.Pd., Prof. Dr. Hj. Tjutju Yuniarsih, S.E., M.Pd., and Dr. Sambas Ali Muhidin, S.Pd., M.Si.

The automotive industry in Indonesia is one of the priority industries of the Indonesia government in the non-oil and gas sector, because it is considered to have the potential for a brilliant future, but the reality is still problematic, namely fluctuations in the performance of the automotive industry so that it affects the stability and sustainability of the automotive industry in Indonesia. Referring to the theory of organizational behavior with the S-O-B-C (Stimulus, Organism, Behavior, Consequences) model from Luthan, digital leadership, competence, organizational commitment and learning agility are behaviors oriented towards consequences, namely improving organizational performance. In particular, the purpose of this study is to examine the influence of digital leadership and competence on organizational performance mediated by organizational commitment and learning agility. A quantitative approach is used to measure the influence between variables. The method used is path analysis with a data collection tool in the form of a questionnaire. Testing of observed variables and prediction variables using the partial least square (PLS) Structural Equation Modelling (SEM) model. The results of the study show that organizational commitment and learning agility mediate serially the influence of digital leadership and the influence of competence on organizational performance, this can be interpreted that to improve the performance of the automotive industry supported by high digital leadership, competent human resources, strong commitment and having learning agility towards the organization.

Keywords: Competence, Digital Leadership, Learning Agility, Organizational Commitment, Organizational Performance

DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN SAMPUL	i
LEMBAR PENGESAHAN	ii
LEMBAR PERNYATAAN	iii
KATA PENGANTAR	iv
UCAPAN TERIMA KASIH.....	v
ABSTRAK	viii
<i>ABSTRACT</i>	ix
DAFTAR ISI.....	x
DAFTAR TABEL.....	xiii
DAFTAR GAMBAR	xv
DAFTAR LAMPIRAN	xvii
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1. Latar Belakang	1
1.2. Rumusan Masalah	12
1.3. Tujuan Penelitian.....	14
1.4. Manfaat Penelitian.....	15
1.5. Sistematika Penulisan.....	16
BAB II KAJIAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN DAN HIPOTESIS..	18
2.1. Kajian Pustaka	18
2.1.1. Perilaku Organisasi	18
2.1.2. Kinerja Organisasi	29
2.1.3. <i>Digital Leadership</i>	33
2.1.4. Kompetensi	43
2.1.5. <i>learning Agility</i>	45

2.1.6. Komitmen Organisasi	51
2.2. Penelitian Terdahulu.....	55
2.3. Kerangka Pemikiran	61
2.4. Hipotesis	78
BAB III METODE PENELITIAN.....	80
3.1. Desain Penelitian	80
3.2. Lokasi dan Unit Analisis	81
3.3. Objek dan Subjek Penelitian	89
3.3. Definisi Operasional Variabel dan Pengukurannya.	89
3.4. Populasi dan Sampel	97
3.5. Teknik Pengumpulan Data	98
3.6. Uji Instrumen.....	99
3.7. Rancangan Analisis Data.....	101
3.7.1. Analisis Deskriptif	101
3.7.2. Analisis <i>Inferensial</i>	105
3.8. Model Pengukuran (<i>Measurement Model</i>).....	111
3.9. Pengujian Hipotesis	111
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	115
4.1. Temuan Penelitian	115
4.1.1. Profil Industri Otomotif di Indonesia.....	115
4.1.2. Karakteristik Responden.....	117
4.1.3. Hasil analisis Deskriptif Gambaran Persepsi Responden	128
4.1.4. Hasil Analisis Pengolahan Data.....	138
4.1.5. Pengujian Hipotesis	164
4.2. Pembahasan	182
4.3. <i>Novelty</i> (Kebaharuan).....	206

BAB V KESIMPULAN, IMPLIKASI DAN REKOMENDASI.....	209
5.1. Kesimpulan.....	209
5.2. Implikasi.....	210
5.3. Rekomendasi	210
DAFTAR PUSTAKA	212
LAMPIRAN-LAMPIRAN.....	229

DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 1.1. Recall Kendaraan Roda Empat	7
Tabel 1.2. Ringkasan <i>Research Gap</i>	11
Tabel 2.1. Penelitian Terdahulu	55
Tabel 3.1. Unit Analisis Penelitian	81
Tabel 3.2. Operasionalisasi Variabel	90
Tabel 3.3. Skala <i>Semantic Differential</i>	98
Tabel 3.4. Pengujian Reliabilitas.....	100
Tabel 3. 5 Kriteria Interpretasi <i>digital leadership</i>	102
Tabel 3. 6 Kriteria Interpretasi Tingkat Kompetensi	103
Tabel 3. 7 Kriteria Interpretasi Komitmen Organisasi.....	103
Tabel 3. 8 Kriteria Interpretasi <i>Learning Agility</i>	104
Tabel 3. 9 Kriteria Interpretasi Kinerja Organisasi	104
Tabel 4. 1 Karakteristik Jenis Kelamin	118
Tabel 4. 2 Masa Kerja	120
Tabel 4. 3 Karakteristik berdasarkan umur	122
Tabel 4. 4 Tingkat Pendidikan	125
Tabel 4. 5 Deskripsi Variabel <i>Digital Leadership</i>	129
Tabel 4. 6 Tanggapan Responden mengenai <i>Digital Leadership</i> Berdasarkan Dimensi	130
Tabel 4. 7 Deskripsi variabel Kompetensi	131
Tabel 4. 8 Tanggapan Responden Mengenai Kompetensi Berdasarkan Dimensi	132
Tabel 4. 9 Deskripsi Variabel Komitmen Organisasi	133
Tabel 4. 10 Tanggapan Responden mengenai Komitmen Organisasi Berdasarkan Dimensi	134
Tabel 4. 11 Deskripsi Variabel <i>Learning Agility</i>	135
Tabel 4. 12 Tanggapan Responden mengenai <i>Learning Agility</i> Berdasarkan Dimensi	136
Tabel 4. 13 Deskripsi Variabel Kinerja Organisasi	137

Tabel 4. 14 Tanggapan Responden mengenai Kinerja Organisasi Berdasarkan Dimensi	137
Tabel 4. 15 Hasil Uji Indikator <i>Outer Loading</i>	140
Tabel 4. 16 Hasil Uji AVE (<i>Average Variance Extracted</i>) atau <i>Convergent Validity</i>	143
Tabel 4. 17 Hasil Uji <i>Discriminant Validity</i>	143
Tabel 4. 18 Hasil Uji <i>Cronbach Alpha</i> dan <i>Composite Reliability</i>	146
Tabel 4. 19 <i>Loading Factor Second Order</i> Variabel <i>Digital Leadership</i>	148
Tabel 4. 20 <i>Loading Factor Second Order</i> Variabel Kompetensi	150
Tabel 4. 21 <i>Loading Factor Second Order</i> Variabel Komitmen Organisasi	153
Tabel 4. 22 <i>Loading Factor Second Order</i> Variabel <i>Learning Agility</i>	155
Tabel 4. 23 <i>Loading Factor Second Order</i> Variabel Kinerja Organisasi	159
Tabel 4. 24 Rangkuman Hasil Uji Statistik	161
Tabel 4. 25 Path Coefficient dan T-Statistic	164
Tabel 4. 26 Hasil Uji Sobel Test komitmen organisasi memediasi pengaruh <i>digital leadership</i> terhadap kinerja	172
Tabel 4. 27 Hasil Uji Sobel Test <i>learning agility</i> memediasi pengaruh <i>digital leadership</i> terhadap kinerja	173
Tabel 4. 28 Hasil Uji <i>Sobel Test</i> komitmen organisasi memediasi pengaruh kompetensi terhadap kinerja organisasi	175
Tabel 4. 29 Hasil Uji Sobel Test <i>learning agility</i> memediasi pengaruh kompetensi terhadap kinerja organisasi	177
Tabel 4. 30 Hasil R Square	179
Tabel 4. 31 Model Fit	181

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 1.1. Kontribusi Terbesar Sektor Industri Non Migas	1
Gambar 1.2. Pertumbuhan Industri Otomotif.	3
Gambar 1.3. Produksi Kendaraan dan Impor Komponen Kendaraan.....	4
Gambar 2.1. Perspektif Keefektifan Kinerja Organisasi.....	21
Gambar 2.2. Model Perilaku Organisasi	24
Gambar 2.3. Model Perilaku Organisasi	25
Gambar 2.4. Model Perilaku S-O-B-C.....	25
Gambar 2.5. Adaptasi SOBC pada Penelitian.....	26
Gambar 2.6. Kerangka Penelitian	27
Gambar 2.7. Model RBV	28
Gambar 2.8. <i>Balanced Scorecard</i>	30
Gambar 2.9. Proses Bisnis Internal	31
Gambar 2.10. Tujuh Pilar Pendukung <i>Digital Leadership</i>	36
Gambar 2.13. Model Penelitian	78
Gambar 3. 1 Model Alur Penelitian dengan PLS-SEM	110
Gambar 4. 1 Diagram Jenis Kelamin	118
Gambar 4. 2 Diagram Masa Kerja	120
Gambar 4. 3 Diagram Umur.....	123
Gambar 4. 4 Diagram Tingkat Pendidikan	126
Gambar 4. 5 Full Model Struktural (PLS Algorithm).....	139
Gambar 4. 6 <i>Second order</i> variabel <i>digital leadership</i>	147
Gambar 4. 7 <i>Second order</i> variabel Kompetensi	149
Gambar 4. 8 <i>Second Order</i> Variabel Komitmen Organisasi.....	152
Gambar 4. 9 <i>Second Order</i> Variabel <i>Learning Agility</i>	155
Gambar 4. 10 <i>Second Order</i> Variabel Kinerja Organisasi.....	158
Gambar 4. 11 <i>Full Model Structural</i>	160
Gambar 4. 12 Diagram Jalur Pengujian Hipotesis	161
Gambar 4. 13 Koefisien Jalur Hasil Uji <i>Sobel Test</i> komitmen organisasi memediasi pengaruh <i>digital leadership</i> terhadap kinerja	172

Gambar 4. 14 Koefisien Jalur Hasil Uji Sobel Test <i>learning agility</i> memediasi pengaruh <i>digital leadership</i> terhadap kinerja.....	173
Gambar 4. 15 Koefisien Jalur Hasil Uji <i>Sobel Test</i> komitmen organisasaasi memediasi pengaruh kompetensi terhadap kinerja organisasi	175
Gambar 4. 16 Koefisien Jalur Hasil Uji Sobel Test <i>learning agility</i> memediasi pengaruh kompetensi terhadap kinerja organisasi	177
Gambar 4.17. Model Peningkatan Kinerja Industri Otomotif di Indonesia dalam Perspektif Manajemen Sumber Daya Manusia	207

DAFTAR LAMPIRAN

	Halaman
Lampiran 1. <i>Curriculum Vitae</i> (CV).....	230
Lampiran 2. Surat Pengantar Penelitian.....	232
Lampiran 3. Kuesioner Penelitian.....	235
Lampiran 4. Rekap Hasil Kuesioner	243
Lampiran 5. Wawancara	271
Lampiran 6. Uji Validitas dan Reliabilitas Instrumen	285
Lampiran 7. Hasil Pengujian Model	289
Lampiran 8. Data Industri Otomotif di Indonesia.....	297
Lampiran 9. Info Grafis Industri Otomotif	304

DAFTAR PUSTAKA

- Abbasi, S., Daneshmand-Mehr, M., & Ghane Kanafi, A. (2023). Green closed-loop supply chain network design during the coronavirus (COVID-19) pandemic: a case study in the Iranian automotive industry. *Environmental Modeling & Assessment*, 28(1), 69–103.
- Adab, F., & Rokhman, W. (2015). Pengaruh Etika Kerja Islam Terhadap Komitmen Organisasi, Retensi Karyawan dan Produktivitas. *Jurnal Ekonomi Syariah* <http://journal.iainkudus.ac.id/index.php/equilibrium/article/view/1271>
- Adhan, M., Jufrizen, J., Prayogi, M. A., & Siswadi, Y. (2019). Peran Mediasi Komitmen Organisasi pada Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Dosen Tetap Universitas Swasta di Kota Medan. *Jurnal Samudra Ekonomi dan Bisnis*, 11(1), 1–15. <https://doi.org/10.33059/jseb.v11i1.1654>
- Ahmad, M. R., & Raja, R. (2021). Employee job satisfaction and business performance: the mediating role of organizational commitment. *Vision*, 25(2), 168–179.
- Al-Qarni, A. A. (2022). The Degree of Application of Digital Leadership and its Relationship to the Development of Administrative Work at the University of Tabuk. *Journal of the College of Education for Women*, 33(3), 68–86.
- Altman, S., Valenzi, E., & Hodgetts, R. M. (2013). *Organizational behavior: Theory and practice*. Elsevier.
- Amelda, B., Alamsjah, F., & Author, C. (2021). Does the Digital Marketing Capability of Indonesian Banks Align with Digital Leadership and Technology Capabilities on Company Performance? Dalam *Communication & Information Technology Journal* (Vol. 15, Nomor 1).
- Anshori, M., & Iswati, S. (2019). *Metodologi penelitian kuantitatif: edisi 1*. Airlangga University Press.
- Ardi, A., Djati, S. P., Bernarto, I., Sudibjo, N., Yulianeu, A., Nanda, H. A., & Nanda, K. A. (2020). The relationship between digital transformational leadership styles and knowledge-based empowering interaction for increasing organisational innovativeness. *International Journal of Innovation, Creativity and Change*, 11(3), 259–277.
- Arief, A. M. (2022, Juni 9). Lima Fakta Pembangunan Tol di Era Jokowi, Ditargetkan Tembus 4.761 Km. [katadata.co.id. https://katadata.co.id/tiakomalasari/berita/62a0cbce4aec1/lima-fakta-pembangunan-tol-di-era-jokowi-ditargetkan-tembus-4761-km](https://katadata.co.id/tiakomalasari/berita/62a0cbce4aec1/lima-fakta-pembangunan-tol-di-era-jokowi-ditargetkan-tembus-4761-km)
- Asrini, P. A., ADIPUTRA, I. M. P., SE, S. H., Si, M., Herawati, N. T., & AK, S. E. (2015). Pengaruh Akuntabilitas Publik, Pengendalian Internal Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Organisasi (Studi Empiris pada Kantor

- Kecamatan di Kabupaten Buleleng). *JIMAT (Jurnal Ilmiah Mahasiswa Akuntansi Undiksha)*, 3(1).
- Bailey, C., Mankin, D., Kelliher, C., & Garavan, T. (2018). *Strategic human resource management*. Oxford university press.
- Bampo, M., Ewing, M. T., Mather, D. R., Stewart, D., & Wallace, M. (2008). The effects of the social structure of digital networks on viral marketing performance. *Information systems research*, 19(3), 273–290.
- Barney, J. B., & Clark, D. N. (2007). *Resource-based theory: Creating and sustaining competitive advantage*. Oup Oxford.
- Barney, J. B., Ketchen Jr, D. J., & Wright, M. (2021). Resource-based theory and the value creation framework. *Journal of Management*, 47(7), 1936–1955.
- Benitez, J., Arenas, A., Castillo, A., & Esteves, J. (2022). Impact of digital leadership capability on innovation performance: The role of platform digitization capability. *Information & Management*, 59(2), 103590.
- Berliyanti, D. O. (2002). Perbedaan Gender dalam Dunia Kerja dan Peranannya pada Gaya Kepemimpinan. *Media Riset Bisnis & Manajemen*, 2(1), 79–88.
- BETRI, B. S. (2016). Pengaruh Etika Kerja Islam Terhadap Komitmen Profesi Internal Auditor, Komitmen Organisasi Dan Sikap Perubahan Organisasi Pada Perbankan Syariah Di Kota *I-Economics: A Research Journal On Islamic* <http://jurnal.radenfatah.ac.id/index.php/ieconomics/article/view/1020>
- Bican, P. M., & Brem, A. (2020). Digital business model, digital transformation, digital entrepreneurship: Is there a sustainable “digital”? *Sustainability*, 12(13), 5239.
- Boon, C., Eckardt, R., Lepak, D. P., & Boselie, P. (2018). Integrating strategic human capital and strategic human resource management. *The International Journal of Human Resource Management*, 29(1), 34–67.
- BPS. (2022). *Jumlah Penduduk Pertengahan Tahun (Ribu Jiwa), 2020-2022*. <https://www.bps.go.id/indicator/12/1975/1/jumlah-penduduk-pertengahan-tahun.html>
- bps.go.id. (2023). *Ekonomi Indonesia Tahun 2022 Tumbuh 5,31 Persen*. <https://www.bps.go.id/pressrelease/2023/02/06/1997/ekonomi-indonesia-tahun-2022-tumbuh-5-31-persen.html>
- Bratton, J. (2007). Strategic human resource management. *Human Resource Management içinde, Der: John Bratton,-Gold, Jeffrey, London: Palgrave Macmillan, London*, 37–71.
- Buheji, M., & Buheji, A. (2020). Planning competency in the new Normal–employability competency in post-COVID-19 pandemic. *International Journal of Human Resource Studies*, 10(2), 237–251.

- Cahyarini, F. D. (2021). Implementasi Digital Leadership dalam Pengembangan Kompetensi Digital pada Pelayanan Publik. *Jurnal Studi Komunikasi dan Media*, 25(1), 47. <https://doi.org/10.31445/jskm.2021.3780>
- Claassen, K., dos Anjos, D. R., Kettschau, J., & Broding, H. C. (2021). How to evaluate digital leadership: a cross-sectional study. *Journal of Occupational Medicine and Toxicology*, 16(1). <https://doi.org/10.1186/s12995-021-00335-x>
- cnnindonesia.com. (2023, Januari 9). *Negara Produksi Mobil Terbanyak di ASEAN, Indonesia Urutan Berapa?* CNN Indonesia. <https://www.cnnindonesia.com/otomotif/20230109113211-587-897850/negara-produksi-mobil-terbanyak-di-asean-indonesia-urutan-berapa>
- Cohen, A. (2007). Commitment before and after: An evaluation and reconceptualization of organizational commitment. *Human resource management review*, 17(3), 336–354.
- Czerwinski, F. (2021). Current trends in automotive lightweighting strategies and materials. *Materials*, 14(21), 6631.
- Damara, D. (2020, Juli 22). *6 Merek Mobil Ini Recall Kendaraan di Indonesia*. <https://otomotif.bisnis.com/read/20200722/275/1269570/6-merek-mobil-ini-recall-kendaraan-di-indonesia>
- Darmawan, D. (2019). Peranan Motivasi Dan Kompetensi: Analisis Kinerja Pegawai Pemerintahan Daerah Kabupaten Paser. *At-Tadbir: jurnal ilmiah manajemen*, 3(2).
- Darmawati, A., & Hayati, L. N. (2013). Pengaruh kepuasan kerja dan komitmen organisasi terhadap organizational citizenship behavior. *Jurnal Economica*, 9(1), 10–17.
- de Araujo, L. M., Priadana, S., Paramarta, V., & Sunarsi, D. (2021). Digital leadership in business organizations. *International Journal of Educational Administration, Management, and Leadership*, 45–56.
- De Meuse, K. P. (2019). A meta-analysis of the relationship between learning agility and leader success. *Journal of Organizational Psychology*, 19(1), 25–34.
- De Meuse, K. P., Dai, G., Eichinger, R. W., Page, R. C., Clark, L. P., & Zewdie, S. (2011). The development and validation of a self assessment of learning agility. *Society for Industrial and Organizational Psychology Conference*.
- De Meuse, K. P., Dai, G., & Hallenbeck, G. S. (2010). Learning agility: A construct whose time has come. *Consulting Psychology Journal: Practice and Research*, 62(2), 119.
- Djaya, S. (2021). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan Di Moderasi Kompensasi. *Buletin Studi Ekonomi*, 26(1), 72.

- Dzhengiz, T., & Niesten, E. (2020). Competences for environmental sustainability: A systematic review on the impact of absorptive capacity and capabilities. *Journal of business ethics*, 162(4), 881–906.
- Eichinger, R. W., & Lombardo, M. M. (2004). Learning agility as a prime indicator of potential. *People and Strategy*, 27(4), 12.
- Ekadiana, Emelia, Febriansyah, R. D., & Saputra, N. (2022). MENGELABORASI LEARNING AGILITY PADA PERUSAHAAN MANUFAKTUR DAN INFRASTRUKTUR: PERAN SELF MANAGEMENT, AUTHORITATIVE LEADERSHIP STYLE, DAN DIGITAL WORKPLACE. *JURNAL JEMPPER*, 1(1), 96–105.
- Eliyana, A., & Ma'arif, S. (2019). Job satisfaction and organizational commitment effect in the transformational leadership towards employee performance. *European Research on Management and Business Economics*, 25(3), 144–150.
- Farchan, F. (2018). Strategi MSDM Sebuah Cara Menciptakan Kinerja Organisasi Dalam Mencapai Keunggulan Bersaing. *Risâlah, Jurnal Pendidikan Dan Studi Islam*, 4(1, March), 42–52.
- Febriansyah, R. D., & Saputra, N. (2022). MENGELABORASI LEARNING AGILITY PADA PERUSAHAAN MANUFAKTUR DAN INFRASTRUKTUR: PERAN SELF MANAGEMENT, AUTHORITATIVE LEADERSHIP STYLE, DAN DIGITAL WORKPLACE. *Jurnal Ekonomi, Manajemen Pariwisata dan Perhotelan*, 1(1), 96–105.
- Ferdinand, A. (2014). *Metode penelitian manajemen: Pedoman penelitian untuk penulisan skripsi tesis dan desrtasi ilmu manajemen*.
- Fikri, K. (2018). Analisis Faktor-Faktor Yang Mempegaruhi Kinerja Organisasi. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 7.
- Filatrovi, E. W., & Attiq, K. (2022). PENERAPAN ISLAMIC WORK VALUES UNTUK MENCAPAI KOMITMEN ORGANISASI DAN ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR. *JURNAL ILMIAH EDUNOMIKA*. <https://www.jurnal.stie-aas.ac.id/index.php/jie/article/view/5548>
- Fitria, A. (2003). Pengaruh etika kerja Islam terhadap sikap akuntan dalam perubahan organisasi dengan komitmen organisasi sebagai variabel intervening. *EKUITAS (Jurnal Ekonomi dan Keuangan)*. <https://ejournal.stiesia.ac.id/ekuitas/article/view/364>
- Franco, M. (2020). *Digital leadership: A new leadership style for the 21st century*. BoD–Books on Demand.

- Gaikindo. (2021). *Sekilas Mengenal Recall Produk Kendaraan dan Regulasinya di Indonesia*. Gaikindo. <https://www.gaikindo.or.id/sekilas-mengenal-recall-produk-kendaraan-dan-regulasinya-di-indonesia/>
- gaikindo.or.id. (2020, Mei 10). *Geliat, Prospek, dan Tantangan Industri Otomotif Indonesia*. Gaikindo. <https://www.gaikindo.or.id/geliat-prospek-dan-tantangan-industri-otomotif-indonesia/>
- Gibson, J., Ivancevich, J., & Konopaske, R. (2011). *Organizations: Behavior, structure, processes*. McGraw-Hill Higher Education.
- Greer, C. R. (2021). *Strategic human resource management*. Pearson Custom Publishing.
- Gunawan, A., & Hudiono, R. K. (2023). Industrial revolution 4.0's information technology's impact on the growth of MSMEs in the manufacturing industries sector. *International Transactions on ...* <https://journal.pandawan.id/itee/article/view/332>
- GUNAWAN, A., SOBANDI, A., SANTOSO, B., YUNIARSIH, T., & MUHIDIN, S. A. L. I. (2023). E-LEARNING AS A FORM OF TECHNOLOGY APPLICATION WITH DIGITAL LEADERSHIP. *Journal of Engineering Science and Technology*, 18(4), 2192–2204.
- Gunawan, A., Yuniarsih, T., Sobandi, A., & ... (2023). Digital Leadership towards Performance Through Mediation of Organizational Commitment to E-commerce in Indonesia. *Aptisi Transactions on ...* <https://att.aptisi.or.id/index.php/att/article/view/325>
- Hadiyani, M. I. (2013). Komitmen organisasi ditinjau dari masa kerja karyawan. *Cognicia*, 1(1).
- Haedar, H., Saharuddin, S., & Herlangga, H. (2016). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Masa Kerja Terhadap Kepuasan Karyawan pada PT. Hadji Kalla Palopo. *Jurnal Manajemen STIE Muhammadiyah Palopo*, 2(1).
- Handayani, B. D. (2011). Pengukuran Kinerja Organisasi dengan Pendekatan Balanced Scorecard pada RSUD Kabupaten Kebumen. *JDM (Jurnal Dinamika Manajemen)*, 2(1).
- Hensellek, S. (2020a). Digital leadership: A framework for successful leadership in the digital age. *Journal of Media Management and Entrepreneurship (JMME)*, 2(1), 55–69.
- Hensellek, S. (2020b). Digital leadership: A framework for successful leadership in the digital age. *Journal of Media Management and Entrepreneurship (JMME)*, 2(1), 55–69.

- Hernandez-de-Menendez, M., Morales-Menendez, R., Escobar, C. A., & McGovern, M. (2020). Competencies for industry 4.0. *International Journal on Interactive Design and Manufacturing (IJIDeM)*, *14*, 1511–1524.
- Hernidatiatin, L. T., & Susijawati, N. (2017). Pengaruh Tingkat Pendidikan Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Inspirasi Bisnis Dan Manajemen*, *1*(1), 75–86.
- Hickie, D., & Hickie, J. (2022). The impact of Industry 4.0 on supply chains and regions: innovation in the aerospace and automotive industries. Dalam *Industry 4.0 and Digitization* (hlm. 26–41). Routledge.
- Hoff, D. F., & Smith, D. E. (2020). Leadership and learning agility: A lifelong journey for W. Warner Burke. *The Journal of Applied Behavioral Science*, *56*(4), 492–502.
- Hovland, C. I., Janis, I. L., & Kelley, H. H. (1953). *Communication and persuasion*.
- Howell, M. P., Reames, E. H., & Andrzejewski, C. E. (2014). Educational leadership program faculty as technology leaders: what support will they need? *New Waves*, *17*(1), 31.
- Imamoglu, S. Z., Ince, H., Turkcan, H., & Atakay, B. (2019). The effect of organizational justice and organizational commitment on knowledge sharing and firm performance. *Procedia Computer Science*, *158*, 899–906.
- Inam, A., Ho, J. A., Sheikh, A. A., Shafqat, M., & Najam, U. (2021). How self leadership enhances normative commitment and work performance by engaging people at work? *Current Psychology*, 1–14.
- Indahsari, J. P. (2022, September 20). *Produksi Pabrikan Mobil Agustus 2022, Grup Toyota Teratas*. kompas.com. <https://otomotif.kompas.com/read/2022/09/20/184100415/produksi-pabrikan-mobil-agustus-2022-grup-toyota-teratas>
- Iskamto, D. (2020). The Role of Leadership and Influence on Employee Performance in Digital Era. *Jurnal Manajemen Bisnis*, *17*(4). <http://journal.undiknas.ac.id/index.php/magister-manajemen/470>
- Jameson, J., Rummyantseva, N., Cai, M., Markowski, M., Essex, R., & McNay, I. (2022). A systematic review, textual narrative synthesis and framework for digital leadership research maturity in Higher Education. *Computers and Education Open*, 100115.
- Januarti, I., & Bunyaanudin, A. (2006). Pengaruh Komitmen Organisasional dan Keterlibatan Kerja Terhadap Hubungan Antara Etika Kerja Islam dengan Sikap Terhadap Perubahan Organisasi. *Jurnal Akuntansi dan Auditing Indonesia*. <https://journal.uui.ac.id/JAAI/article/view/797>

- Jatmika, D., & Puspitasari, K. (2019). Learning Agility Pada Karyawan Generasi Millennial di Jakarta. *Jurnal Muara Ilmu Sosial, Humaniora, dan Seni*, 3(1), 187–199.
- Jayanti, K. N., & Dewi, K. T. S. (2021). Dampak Masa Kerja, Pengalaman Kerja, Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *JEMBA: Jurnal Ekonomi Pembangunan, Manajemen dan bisnis, Akuntansi*, 1(2), 75–84.
- Kadek, N., Dwiyantri, A., Krisna Heryanda, K., Agus, G. P., & Susila, J. (2019). PENGARUH KOMPETENSI DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN. *Bisma: Jurnal Manajemen*, 5(2).
- Kaplan, R. S., & Norton, D. P. (2001). *The strategy-focused organization: How balanced scorecard companies thrive in the new business environment*. Harvard Business Press.
- kemenperin.go.id. (2021, Februari 19). *Menperin: Industri Otomotif Jadi Sektor Andalan Ekonomi Nasional*. Kementerian Perindustrian. <https://www.kemenperin.go.id/artikel/22297/Menperin:-Industri-Otomotif-Jadi-Sektor-Andalan-Ekonomi-Nasional>
- Kemenprin. (2021). *Dampak Pandemi Covid-19 Terhadap Industri Otomotif*.
- Kemenprin. (2022). *Making Indonesia 4.0*.
- Khaw, T. Y., Teoh, A. P., Abdul Khalid, S. N., & Letchmunan, S. (2022). The impact of digital leadership on sustainable performance: A systematic literature review. *Journal of Management Development*, 41(9/10), 514–534.
- Khildani, A. C., & Lestariningsih, M. (2021a). Pengaruh Efikasi Diri dan Lokus Kendali terhadap Kinerja Karyawan Melalui Learning Agility. *Jurnal Manajemen dan Keuangan*, 10(2), 208–228.
- Khildani, A. C., & Lestariningsih, M. (2021b). Pengaruh Efikasi Diri dan Lokus Kendali terhadap Kinerja Karyawan Melalui Learning Agility. *Jurnal Manajemen dan Keuangan*, 10(2), 208–228.
- Khoeroni, R., Suryadi, S., & Gunawan, A. (2022). Implementation of Digital Leadership in Development Digital Competence in Public Services. *The Management Journal of Binaniaga*, 7(2), 141–156.
- Klein, M. (2020). Leadership characteristics in the era of digital transformation. *Business & Management Studies: An International Journal*, 8(1), 883–902.
- Knudsen, E. S., Lien, L. B., Timmermans, B., Belik, I., & Pandey, S. (2021). Stability in turbulent times? The effect of digitalization on the sustainability of competitive advantage. *Journal of Business Research*, 128, 360–369.
- kompas.com. (2021, Maret 18). *Daihatsu Recall 97.290 Mobil di Indonesia*. Kompas. <https://otomotif.kompas.com/read/2021/03/18/162900815/daihatsu-recall-97290-mobil-di-indonesia-ini-rinciannya>

- Koo, B., Yu, J., Chua, B.-L., Lee, S., & Han, H. (2020). Relationships among emotional and material rewards, job satisfaction, burnout, affective commitment, job performance, and turnover intention in the hotel industry. *Journal of Quality Assurance in Hospitality & Tourism*, 21(4), 371–401.
- Kurniasih, D., Setyoko, P. I., & Saputra, A. S. (2022). The Influence of Digital Electronic Performance, Competence and Motivation on Government Organization Employees Performance During the Digital Era. *Journal of Industrial Engineering & Management Research*, 3(5), 86–99.
- Kurniawan, A. (2015). Pengaruh komitmen organisasi terhadap organizational citizenship behavior (OCB) PT X Bandung. *Jurnal Manajemen Maranatha*, 15(1).
- Kurniawan, H., & Penulis, K. (2022). *LITERATURE REVIEW: ANALISIS KINERJA PEGAWAI MELALUI KOMITMEN ORGANISASI KOMPENSASI DAN MOTIVASI*. 3(4). <https://doi.org/10.31933/jemsi.v3i4>
- Kurniawan, M. (2013). Pengaruh komitmen organisasi, budaya organisasi, dan kepuasan kerja terhadap kinerja organisasi publik (studi empiris pada skpd pemerintah kabupaten kerinci). *Jurnal Akuntansi*, 1(3).
- Kurniawan, W., & Soediantono, D. (2022). The Role of Digital Transformation and Leadership Style on Financial Performance of Defense Industries. *Journal of Industrial Engineering & Management Research*, 3(3). <https://doi.org/10.7777/jiemar.v3i3>
- Kusumah, D. H., Karyono, K., & ... (2023). Menggali Peran Efikasi Diri Dan Lokus Kendali Dalam Mendorong Learning Agility Dan Kinerja Karyawan. *Management Studies and ...* <https://journal.yrpiiku.com/index.php/msej/article/view/3938>
- Laksmi, N. P. D. P., & Kawiana, I. G. P. (2022). Pengaruh Self Efficacy, dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai (PNS) Pegawai Negeri Sipil. *WidyaAmrita: Jurnal Manajemen, Kewirausahaan dan Pariwisata*, 2(2), 468–475.
- Le Deist, F. D., & Winterton, J. (2005). What is competence? *Human resource development international*, 8(1), 27–46.
- Lee, J., & Song, J. H. (2022). Developing a measurement of employee learning agility. *European Journal of Training and Development*, 46(5/6), 450–467.
- Lewis, R. E., & Heckman, R. J. (2006). Talent management: A critical review. *Human resource management review*, 16(2), 139–154.
- Loan, L. (2020). The influence of organizational commitment on employees' job performance: The mediating role of job satisfaction. *Management Science Letters*, 10(14), 3307–3312.

- Lubis, F., Rony, Z., & Santoso, B. (2020). Digital leadership in managing employee work motivation (Case Study: Oil and Gas Industry in Indonesia). *Proceedings of the 2nd International Conference on Social Sciences, ICSS 2019, 5-6 November 2019, Jakarta, Indonesia*.
- Lukin, E., Krajnović, A., & Bosna, J. (2022). Sustainability strategies and achieving SDGs: A comparative analysis of leading companies in the automotive industry. *Sustainability, 14*(7), 4000.
- Luna–Arocas, R., & Morley, M. J. (2015). Talent management, talent mindset competency and job performance: The mediating role of job satisfaction. *European Journal of International Management, 9*(1), 28–51.
- Luthans, F. (2002). The need for and meaning of positive organizational behavior. *Journal of Organizational Behavior: The International Journal of Industrial, Occupational and Organizational Psychology and Behavior, 23*(6), 695–706.
- Luthans, F., & Avolio, B. J. (2009). The “point” of positive organizational behavior. *Journal of Organizational Behavior: The International Journal of Industrial, Occupational and Organizational Psychology and Behavior, 30*(2), 291–307.
- Luthans, F., Luthans, B. C., & Luthans, K. W. (2021). *Organizational Behavior: An Evidence-Based Approach Fourteenth Edition*. IAP.
- Luthans, F., Youssef, C. M., & Avolio, B. J. (2007). Psychological capital: Investing and developing positive organizational behavior. *Positive organizational behavior, 1*(2), 9–24.
- Mahmudah, Z. (2019). Pekerja Perempuan di Tambang: Bentuk Negosiasi Kesetaraan Gender dalam Dunia Kerja Maskulin. *Jurnal Aspikom, 3*(6), 1228–1242.
- Mamahit, R. (2013). Tingkat pendidikan, pelatihan dan kepuasan kerja pengaruhnya terhadap kinerja pegawai di badan penanggulangan bencana provinsi sulawesi utara. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi, 1*(4).
- Mangkunegara, A., & Prabu, A. (2011). Buku Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. *Bandung: PT. Remaja Rosdakarya*.
- Manik, S., & Syafrina, N. (2018). PENGARUH KOMPETENSI TERHADAP KINERJA DOSEN SEKOLAH TINGGI ILMU EKONOMI RIAU. *Jurnal Ilmiah Ekonomi dan Bisnis, 11*(1).
- Martini, N. P., Pungkaswati, P., & Susbiyani, A. (2022). Pengaruh Manajemen Risiko Dan Komitmen Organisasi Terhadap Efektivitas Organisasi Melalui Kinerja Organisasi. *Jurnal Sains Manajemen dan Bisnis Indonesia, 12*(1), 24–33.

- Maryati, S., & Siregar, M. I. (2022). Kepemimpinan Digital dalam meningkatkan kinerja organisasi peran Teknologi Informasi dan Komunikasi. *Owner: Riset dan Jurnal Akuntansi*, 6(4), 3616–3624.
- Mathew, G. C., Prashar, S., Ramanathan, H. N., Pandey, U. K., & Parsad, C. (2019). Impact of religiosity, spirituality, job satisfaction and commitment on employee performance: a quantile regression approach. *International Journal of Indian Culture and Business Management*, 19(4), 491–508.
- Mello, J. A. (2015). *Strategic human resource management*. Cengage Learning.
- Mercurio, Z. A. (2015). Affective commitment as a core essence of organizational commitment: An integrative literature review. *Human resource development review*, 14(4), 389–414.
- Meyer, J. P., & Allen, N. J. (2001). Organizational commitment. *Personnel psychology and human resource management: A reader for students and practitioners*, 289–342.
- Miranti, E., & Yacoub, Y. (2016). Pengaruh Tingkat Pendidikan, Masa Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Pendidikan dan Pembelajaran Khatulistiwa (JPPK)*, 5(3).
- MJM. (2022, September 30). *Daftar Pabrik & Perusahaan Otomotif di Indonesia*. PT. Mita Jaya Mandiri. <https://ptmitajayamandiri.com/perusahaan-otomotif-di-indonesia/>
- Mohamed, S. M. (2022). Employee Performance as affected by the digital Training, the digital Leadership, and subjective wellbeing during COVID-19. *Journal of Positive School Psychology*, 540–553.
- Muis, M. R., Jufrizen, J., & Fahmi, M. (2018a). Pengaruh budaya organisasi dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan. *Jesya (Jurnal Ekonomi dan Ekonomi Syariah)*, 1(1), 9–25.
- Muis, M. R., Jufrizen, J., & Fahmi, M. (2018b). Pengaruh budaya organisasi dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan. *Jesya (Jurnal Ekonomi dan Ekonomi Syariah)*, 1(1), 9–25.
- Mulyasari, I. (2019a). PENGARUH KECERDASAN EMOSIONAL DAN KOMPETENSI TERHADAP KINERJA PEGAWAI. *Journal of Management Review*, 2(2), 190. <https://doi.org/10.25157/jmr.v2i2.1786>
- Mulyasari, I. (2019b). Pengaruh kecerdasan emosional dan kompetensi terhadap kinerja pegawai. *Journal of Management Review*, 2(2), 190–197.
- Mumtaaz, A. S. Al. (2019). *Pengaruh affective commitment, continuance commitment, dan Islamic work ethic terhadap employee engagement pada karyawan Yayasan Cahaya Insan Jembrana repository.um.ac.id*. <http://repository.um.ac.id/id/eprint/32441>

- Murkatik, K., Harapan, E., & Wardiah, D. (2020). The influence of professional and pedagogic competence on teacher's performance. *Journal of Social Work and Science Education*, 1(1), 58–69.
- Narbona, J. (2016). Digital leadership, twitter and Pope Francis. *Church, Communication and Culture*, 1(1), 90–109.
- Nashrulloh, M. R., Setiawan, R., Satria, E., & Supriatna, A. D. (2019). Designing smart dashboard system towards digital leadership in franchise organizations. *Journal of Physics: Conference Series*, 1402(2), 022085.
- Ng, H. S., Kee, D. M. H., & Ramayah, T. (2020). Examining the mediating role of innovativeness in the link between core competencies and SME performance. *Journal of Small Business and Enterprise Development*, 27(1), 103–129.
- Nguyen, P. T., Yandi, A., & Mahaputra, M. R. (2020). Factors that influence employee performance: motivation, leadership, environment, culture organization, work achievement, competence and compensation (A study of human resource management literature studies). *Dinasti International Journal of Digital Business Management*, 1(4), 645–662.
- Noach, R. M., Batilmurik, R. W., Amilex, B., Bowakh, W., Max, O., & Suy, J. (t.t.). *The International Journal of Social Sciences World The role of organizational support in moderating the influence of learning agility on employee performance*. <https://doi.org/10.5281/zenodo.7572228>
- Noach, R. M., Batilmurik, R. W., Bowakh, B. A. W., & Suy, O. M. J. (2023). The role of organizational support in moderating the influence of learning agility on employee performance. *The International Journal of Social Sciences World (TIJOSSW)*, 5(1), 21–28.
- Nugroho, D. T., & Hermawan, P. (2022). Strengthening Collaboration through Perception Alignment: Hybrid Workplace Leadership Impact on Member Awareness, Understanding, and Learning Agility. *International Journal of Management, Entrepreneurship, Social Science and Humanities*, 5(1), 116–132.
- Nuraeni, Y., & Suryono, I. L. (2021). Analisis Kesetaraan Gender Dalam Bidang Ketenagakerjaan Di Indonesia. *Nakhoda: Jurnal Ilmu Pemerintahan*, 20(1), 68–79.
- Nurandini, A., & Lataruva, E. (2014). Analisis pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan (studi pada pegawai perum PERUMNAS Jakarta). *Jurnal Studi Manajemen Organisasi*, 11(1), 78–91.
- Nurjani, A. (2022, Juni 3). *Dibayangi Sejumlah Risiko, Industri Otomotif Diharapkan Masih Tumbuh Positif di 2022*. investasi.kontan.co.id/. <https://investasi.kontan.co.id/news/dibayangi-sejumlah-risiko-industri-otomotif-diharapkan-masih-tumbuh-positif-di-2022>

- OICA. (2020). *Global auto production in 2020 severely hit by COVID-19 crisis with a 16% drop in world auto production*. https://www-oica-net.translate.goog/global-auto-production-in-2020-severely-hit-by-covid-19-crisis-with-a-16-drop-in-world-auto-production/?_x_tr_sl=en&_x_tr_tl=id&_x_tr_hl=id&_x_tr_pto=tc.
- Oriana, D., & Violita, E. (2020). The Effect of Islamic Work Ethics on Job Satisfaction, Organizational Commitment, Turnover Intention, and Innovation Capability. ... of the 1st International Conference on <https://doi.org/10.4108/eai.1-11-2019.2293983>
- Ozgun, A. H., Tarim, M., Delen, D., & Zaim, S. (2022). Social capital and organizational performance: The mediating role of innovation activities and intellectual capital. *Healthcare Analytics*, 2(February), 100046. <https://doi.org/10.1016/j.health.2022.100046>
- Petry, T. (2018). Digital leadership. *Knowledge management in digital change: New findings and practical cases*, 209–218.
- Pradana, R. A., Pitaloka, D., & ... (2023). Manajemen sumber daya manusia Berbasis digital: Keterampilan dan Peran di era digital. *COMSERVA* <https://comserva.publikasiindonesia.id/index.php/comserva/article/view/583>
- Pradana, R. A., Pitaloka, D., Rukmana, I. L., & Gunawan, A. (2023). Manajemen Sumber Daya Manusia Berbasis Digital: Keterampilan dan Peran di Era Digital. *COMSERVA*, 2(09), 1806–1817.
- Pratiwi, D. (2019). The role of Islamic work ethics in influencing organizational commitments mediated by intrinsic motivation of Islamic senior high school teachers. *Asian Journal of Islamic Management (AJIM)*. <https://journal.uui.ac.id/AJIM/article/view/14970>
- Pratiwi, R., Santoso, A., Wardhani, W. N. R., & Nugroho, M. (2022). Performance Development Models Based on The Concept of Coersive Digital Leadership: The Role of Curiosity As A Manifestation of Intrinsic Motivation. *Business Review and Case Studies*, 3(3), 261.
- Prayogi, M. A., Lesmana, M. T., & Siregar, L. H. (2019). Pengaruh kompetensi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai. *Prosiding FRIMA (Festival Riset Ilmiah Manajemen Dan Akuntansi)*, 2, 666–670.
- Purwanto, A. (2019). Influence of leadership, motivation, competence, commitment and culture on ISO 9001: 2015 performance in packaging industry. *Scholars Journal of Economics, Business and Management*.
- Purwanto, A., Purba, J. T., Bernarto, I., & Sijabat, R. (2021a). Pengaruh Servant, Digital dan Green leadership Terhadap Kinerja Industri Manufaktur Melalui Mediasi Komitmen Organisasi. *Jurnal Riset Inspirasi Manajemen dan Kewirausahaan*, 5(1), 1–13.

- Purwanto, A., Purba, J. T., Bernarto, I., & Sijabat, R. (2021b). *Peran Organizational Citizenship Behavior (OCB), Transformational and Digital Leadership Terhadap Kinerja Melalui Mediasi Komitmen Organisasi Pada Family Business (The Role of Organizational Citizenship Behavior (OCB), Transformational and Digital Leadership on Performance Through Mediation of Organizational Commitment in Family Business)*.
- Purwanto, A., Purba, J. T., Bernarto, I., & Sijabat, R. (2021c). *Peran Organizational Citizenship Behavior (OCB), Transformational and Digital Leadership Terhadap Kinerja Melalui Mediasi Komitmen Organisasi Pada Family Business (The Role of Organizational Citizenship Behavior (OCB), Transformational and Digital Leadership on Performance Through Mediation of Organizational Commitment in Family Business)*.
- Purwanto, A., Tampil Purba, J., Bernarto, I., & Sijabat, R. (2021). Pengaruh Servant, Digital dan Green Leadership terhadap Kinerja Industri Manufaktur melalui Mediasi Komitmen Organisasi. *Jurnal Riset Inspirasi Manajemen dan Kewirausahaan*, 5(1). <https://doi.org/10.35130/jrimk>
- Qothrunnada, K. (2021). *Negara ASEAN yang Paling Padat Penduduknya, Apakah Indonesia?* detik.com. <https://www.detik.com/edu/detikpedia/d-5741777/negara-asean-yang-paling-padat-penduduknya-apakah-indonesia>
- Rahardi, D., Nurbaiti, B., & Fauzi, A. (2022). THE EFFECT OF JOB SATISFACTION, LEARNING AGILITY AND RESILIENCE ON PERFORMANCE WITH WORK STRESS AS AN INTERVENING VARIABLE IN SALES DEPARTMENT EMPLOYEES OF PT BUNGASARI FLOUR MILLS INDONESIA DURING THE COVID-19 PANDEMIC. *Dinasti International Journal of Management Science*, 3(4), 715–724.
- Rahardi, D., Nurbaiti, B., Fauzi, A., & Bhayangkara Jakarta Raya, U. (2022). *THE EFFECT OF JOB SATISFACTION, LEARNING AGILITY AND RESILIENCE ON PERFORMANCE WITH WORK STRESS AS AN INTERVENING VARIABLE IN SALES DEPARTMENT EMPLOYEES OF PT BUNGASARI FLOUR MILLS INDONESIA DURING THE COVID-19 PANDEMIC*. 3(4). <https://doi.org/10.31933/dijms.v3i4.1139>
- Rahayuningsih, S. (2017). Pengaruh Kompetensi, Kompensasi Dan Pengembangan Karier Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada PT. Aquafarm Nusantara Semarang). *Seminar Nasional Multi Disiplin Ilmu Unisbank 2017*.
- Rahman, F. A., Anwar, A., Sahabuddin, R., & Ruma, Z. (2022). Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja dan Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan PT. Telkom Witel Makassar. *YUME: Journal of Management*, 5(2), 39–46.
- Rantauwati, E. A., Zulkifli, Z., & Putriana, L. (2022). PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DIGITAL, PENGEMBANGAN KARIER DAN

BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI MELALUI KOMITMEN ORGANISASI: THE INFLUENCE OF DIGITAL LEADERSHIP STYLE, CAREER DEVELOPMENT AND ORGANIZATIONAL CULTURE ON EMPLOYEE PERFORMANCE THROUGH ORGANIZATIONAL COMMITMENT. *Jurnal Riset Manajemen dan Akuntansi*, 2(2), 38–49.

- Reichers, A. E. (1985). A review and reconceptualization of organizational commitment. *Academy of management review*, 10(3), 465–476.
- Ribeiro, N., Nguyen, T., Duarte, A. P., de Oliveira, R. T., & Faustino, C. (2020). How managerial coaching promotes employees' affective commitment and individual performance. *International Journal of Productivity and Performance Management*, 70(8), 2163–2181.
- Robbins, S. P., & Judge, T. (2009). *Organizational behavior*. Pearson South Africa.
- Robbins, S. P., & Judge, T. (2012). *Essentials of organizational behavior*.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2011). *Organizational behavior: Global edition*. pearson.
- Rustianingtyas, P. (2016). Kualitas Pemimpin dan Implikasinya Terhadap Pencapaian Kinerja Organisasi. *Jurnal Paradigma Madani*, 3(2), 45–50.
- Saban, D., Basalamah, S., Gani, A., & Rahman, Z. (2020). Impact of Islamic work ethics, competencies, compensation, work culture on job satisfaction and employee performance: the case of four star hotels. *European Journal of ...*
<https://www.ejbm.org/index.php/ejbm/article/view/181>
- Saluy, A. B., Musanti, T., & Mulyana, B. (2019). Pengaruh Pelatihan, Motivasi Kerja Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Personel Di Makosek Hanudnas I. *Journal of Management and Business Review*, 16(1), 87–109.
- Sandi, F. (2022, April 15). *Parah! Ribuan Mobil Daihatsu Kena Recall, Rocky Jadi "Korban."* CNBC Indonesia.
<https://www.cnbcindonesia.com/news/20220415062610-4-331889/parah-ribuan-mobil-daihatsu-kena-recall-rocky-jadi-korban>
- Santoso, S., Sugiharto, V., & Juniarti, J. (2021). Penerapan Digital Leadership dan Profil Kinerja Keuangan pada Perusahaan Startup di Indonesia. *Business Accounting Review*, 9(2), 135–148.
- Sari, H. P. (2019). Pengaruh kompetensi, motivasi kerja dan insentif terhadap kinerja guru SMA. *Perspektif Ilmu Pendidikan*, 33(1), 69–78.
- Schulz, M., Niero, M., Rehmann, L.-M., & Georg, S. (2021). Exploration of decision-contexts for circular economy in automotive industry. *Procedia CIRP*, 98, 19–24.

- Selvia Wardhani, N., Sulastiana, M., & Ashriyana, R. (2022). Adaptasi Alat Ukur Learning Agility pada Karyawan untuk Meningkatkan Organizational Agility: Versi Bahasa Indonesia. *Psikologika: Jurnal Pemikiran dan Penelitian Psikologi*, 27(2), 243–264. <https://doi.org/10.20885/psikologika.vol27.iss2.art4>
- Shah, S. S., & Patki, S. M. (2020). Getting traditionally rooted Indian leadership to embrace digital leadership: challenges and way forward with reference to LMX. *Leadership, Education, Personality: An Interdisciplinary Journal*, 2(1), 29–40.
- Sheninger, E. (2019a). *Digital leadership: Changing paradigms for changing times*. Corwin Press.
- Sheninger, E. (2019b). *Digital leadership: Changing paradigms for changing times*. Corwin Press.
- Shet, S. V, Patil, S. V, & Chandawarkar, M. R. (2019). Competency based superior performance and organizational effectiveness. *International Journal of Productivity and Performance Management*, 68(4), 753–773.
- Siswanto, S., Setiani, S., & Syakur, A. (2019). The influence of Islamic work ethic and job satisfaction on organizational commitment: Islamic educational institution evidence. *Etikonomi*. <http://repository.uin-malang.ac.id/6336/>
- Soleh, A. A., & Cahyono, B. (2019). ... KINERJA SDM MELAU KEPEMIMPINAN ISLAM DAN KOMPETENSI PROFESIONAL DENGAN VARIABEL MEDIASI ISLAMIC WORK ETHIC DI UNIVERSITAS ISLAM *NCAB*. <https://unisbank.ac.id/ojs/index.php/ncab/article/view/7663>
- Soleman, M., Armanu, A., Aisjah, S., & ... (2020). Islamic job satisfaction, organizational commitment, and intention to leave: Moderating role of Islamic work ethics. *Management Science* <http://m.growingscience.com/beta/msl/3602-islamic-job-satisfaction-organizational-commitment-and-intention-to-leave-moderating-role-of-islamic-work-ethics.html>
- Sopiah, S. (2008). Budaya organisasi, komitmen organisasional pimpinan dan pengaruhnya terhadap kepuasan kerja dan kinerja karyawan bank. *Jurnal Keuangan dan Perbankan*, 12(2), 308–317.
- Spencer, L. M., McClelland, D., & Spencer, S. (1997). Competency assessment methods. *What works: assessment, development, and measurement*, 1, 1–36.
- Sucipto, I., & Gunawan, A. (2023a). Peran OCB, Kepemimpinan Transformasional dan Digital pada Kinerja Organisasi melalui Komitmen sebagai variabel mediasi. *Management Studies and* <https://journal.yrpiiku.com/index.php/msej/article/view/2264>

- Sucipto, I., & Gunawan, A. (2023b). Peran OCB, Kepemimpinan Transformasional dan Digital pada Kinerja Organisasi melalui Komitmen sebagai variabel mediasi. *Management Studies and Entrepreneurship Journal (MSEJ)*, 4(4), 3363–3373.
- Sugiono, P. J. A. (2009). Metodologi penelitian kualitatif dan R&D. *Bandung: Alfabeta*.
- Sugiyono, A. (2001). *Metodologi Ekonomi Positivisme*. no.
- Sukardi, S., & Aminah, S. (2022). Peran Agility, Disiplin Kerja, Komunikasi Skill dan Kecerdasan Intelektual Terhadap Kinerja Karyawan BPR-BKK Demak. *Journal of Business and Economics Research (JBE)*, 3(2), 100–107.
- Sun, C., Shute, V. J., Stewart, A., Yonehiro, J., Duran, N., & D’Mello, S. (2020). Towards a generalized competency model of collaborative problem solving. *Computers & Education*, 143, 103672.
- Supiyanto, Y. (2015). Pengaruh kompensasi, kompetensi dan komitmen organisasional terhadap kepuasan dan kinerja. *Jurnal Economia*, 11(2), 118–131.
- Susanti, R. M. (2021). Pengukuran Kinerja Organisasi. *Ekasakti Educational Journal*, 1(2), 313–319.
- Suwarno, S., & Bramantyo, R. Y. (2019). Pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja organisasi. *Transparansi Hukum*, 2(1).
- Tanjung, H. (2020). Motivasi Kerja, Budaya Organisasi dan Kompetensi terhadap Kinerja Guru Pada SMK Muhammadiyah 3 Aek Kanopan. *KUMPULAN BERKAS KEPANGKATAN DOSEN*.
- Teoh, A. P., Khalid, S. N. A., & Letchmunan, S. (2021). CONCEPTUALIZING DIGITAL LEADERSHIP FUNDAMENTALS FOR PRIVATE HIGHER EDUCATION INSTITUTIONS IN EMERGING COUNTRY. *ICERI2021 Proceedings*, 9844–9849.
- Tewal, B. (2017). Adolfina; Pandowo, MCH; Tawas, HN Perilaku Organisasi; CV. *Patra Media Grafindo Bandung*.
- Thanh, D. V., & Anh, N. V. (2015). Studied factors affecting effective leadership- an empirical study in vietnam logistics enterprises. *Proceedings of the Second Asia-Pacific Conference on Global Business, Economics, Finance and Social Sciences (AP15Vietnam Conference) Danang-Vietnam, 10-12 July*.
- Tigre, F. B., Curado, C., & Henriques, P. L. (2023). Digital leadership: A bibliometric analysis. *Journal of Leadership & Organizational Studies*, 30(1), 40–70.

- Timan, A., Mustiningsih, M., & Imron, A. (2022). Digital Leadership Kepala Sekolah Hubungannya dengan Kinerja Guru dan Kompetensi Siswa Era Abad 21. *JAMP: Jurnal Administrasi dan Manajemen Pendidikan*, 5(4), 323–333.
- TUTAR, H., & GÜLER, S. (t.t.). Digital Leadership As A Requirement For The New Business Ecosystem: A Conceptual Review. *Çankırı Karatekin Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 12(3), 323–349.
- Umar, A., & Norawati, S. (2022). PENGARUH MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN KOMITMEN ORGANISASI SEBAGAI VARIABEL INTERVENING PADA UPT SUNGAI DUKU PEKANBARU. *Jesya (Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah)*, 5(1), 835–853. <https://doi.org/10.36778/jesya.v5i1.656>
- Utami, W., & Pernamasari, R. (2019). The Performance of Spending Budget: Governance and Human Resource Competence Perspectives (A Study on Ministries and State Institutions in Indonesia). *International Journal of Innovation, Creativity and Change. Www. Ijicc. Net*, 5(6).
- Vatsa, R., & Bhatnagar, P. (2021). Role of Learning Ability and Learning Agility for Corporate Success: A Textual Analysis. *Prabandhan: Indian Journal of Management*, 14(10), 24–37.
- Wagner, D. J. (2018). *Digital leadership*. Springer.
- Wardhani, N. S., Sulastiana, M., & Ashriyana, R. (2022). Adaptasi Alat Ukur Learning Agility pada Karyawan untuk Meningkatkan Organizational Agility: Versi Bahasa Indonesia. *Psikologika: Jurnal Pemikiran dan Penelitian Psikologi*, 27(2), 243–264.
- Wesly, J., Kristiana, V., Bong, T., & Saputra, N. (2021). Pengaruh Digital Leadership, Total Quality Management, dan Knowledge Management terhadap Sustainability Management pada Perusahaan di DKI Jakarta. *Studi Ilmu Manajemen dan Organisasi*, 2(2), 97–124.
- Wirnipin, K. S., Adiputra, I. M. P., SE, S. H., Si, M., Yuniarta, G. A., & AK, S. E. (2015). Pengaruh komitmen organisasi, budaya organisasi, dan akuntabilitas publik terhadap kinerja organisasi publik pada Rumah Sakit Umum Daerah Kabupaten Buleleng. *JIMAT (Jurnal Ilmiah Mahasiswa Akuntansi) Undiksha*, 3(1).
- Yanti, D. A. W., & Mursidi, M. (2021). Pengaruh kepemimpinan transformasional dan kompetensi terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Manajemen Strategi dan Aplikasi Bisnis*, 4(1), 23–34.
- Yerita, H. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Komitmen Organisasional terhadap Kinerja Pegawai dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening. *Journal of Business and Economics (JBE) UPI YPTK*, 7(1), 96–102. <https://doi.org/10.35134/jbeupiyptk.v7i1.156>