



---

## **Evolusi Gaya Kepemimpinan dalam Era Digital**

**Aninditha Sulistya Putri**

Universitas Negeri Jakarta

**Faiza Rahma Wijaya**

Universitas Negeri Jakarta

**Nasywa Eka Anindya**

Universitas Negeri Jakarta

**Zulfa Dwi Fauzia**

Universitas Negeri Jakarta

**Susan Febriantina**

Universitas Negeri Jakarta

Universitas Negeri Jakarta, JL. R.Mangun Muka Raya No.11, RT.11/RW.14,  
Rawamangun, Kec. Pulo Gadung, Kota Jakarta Timur, Daerah Khusus Ibukota Jakarta  
13220

[anindithasulistya@gmail.com](mailto:anindithasulistya@gmail.com)

**Abstrak.** *This study aims to analyze the evolution of leadership styles in the digital era influenced by rapid technological advancements. Using a literature review method based on library research, the study explores the shift from traditional leadership models to collaborative and technology-based leadership. The findings indicate that leaders in the digital era are required to master technology, drive innovation, and possess strong communication and interpersonal skills. Challenges such as rapid change, managing virtual teams, and data security are key focuses. By understanding these changes, leaders can create a more flexible, productive, and adaptive work environment.*

**Keywords:** *digital leadership; leadership styles; technology; collaboration; digital era.*

**Abstrak.** penelitian ini bertujuan untuk menganalisis evolusi gaya kepemimpinan di era digital yang dipengaruhi oleh pesatnya perkembangan teknologi. Dengan menggunakan metode *literature review* berbasis studi kepustakaan, penelitian ini mengeksplorasi pergeseran gaya kepemimpinan dari model tradisional menuju kepemimpinan kolaboratif dan berbasis teknologi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pemimpin di era digital dituntut untuk menguasai teknologi, mendorong inovasi, serta memiliki keterampilan komunikasi dan interpersonal yang kuat. Tantangan seperti perubahan cepat, pengelolaan tim virtual, dan keamanan data menjadi fokus utama. Dengan memahami perubahan ini, pemimpin dapat menciptakan lingkungan kerja yang lebih fleksibel, produktif, dan adaptif terhadap perubahan.

**Kata Kunci:** kepemimpinan digital; gaya kepemimpinan; teknologi; kolaborasi; era digital.

## PENDAHULUAN

Di era digital, perubahan teknologi yang pesat mempengaruhi cara pemimpin berinteraksi dan mengelola tim. Hal ini membuat evolusi gaya kepemimpinan di era digital sangatlah penting. Perkembangan teknologi digital telah mengubah cara organisasi beroperasi, termasuk dalam struktur dan dinamika kepemimpinan. Dalam konteks ini, pemimpin dituntut untuk beradaptasi dengan teknologi baru dan mengembangkan gaya kepemimpinan yang lebih fleksibel dan kolaboratif. Menurut Kulshreshtha & Sharma (2021), kepemimpinan digital menggabungkan keterampilan manajerial tradisional dengan pemahaman mendalam tentang teknologi, dimana pemimpin perlu memiliki visi yang jelas serta kemampuan untuk mendorong inovasi dan kolaborasi.

Digitalisasi telah mengubah paradigma kepemimpinan tradisional menjadi lebih kolaboratif dan berbasis teknologi. Menurut penelitian, pemimpin di era digital harus memiliki kemampuan untuk memanfaatkan teknologi informasi dan komunikasi secara efektif untuk membangun kepercayaan dan komitmen dalam tim yang bekerja secara virtual (Sari, 2020). Era digital membawa tantangan baru, seperti kebutuhan untuk beradaptasi dengan perubahan yang cepat dan mengelola tim yang mungkin tersebar secara geografis. Namun, era ini juga menawarkan peluang untuk meningkatkan keterlibatan karyawan dan mempercepat pengambilan keputusan. Gaya kepemimpinan yang efektif di era digital cenderung lebih partisipatif dan inklusif, dibandingkan dengan gaya kepemimpinan tradisional (Rudito & Sinaga, 2017).

Oleh karena itu pemimpin perlu mengembangkan keterampilan interpersonal dan komunikasi yang kuat untuk membangun hubungan yang baik dengan anggota tim. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan wawasan yang lebih dalam mengenai bagaimana pemimpin dapat beradaptasi dan mengembangkan gaya kepemimpinan yang sesuai dengan tuntutan digital. Dengan memahami evolusi gaya kepemimpinan ini, organisasi dapat lebih siap menghadapi tantangan di masa depan dan memaksimalkan potensi karyawan mereka dalam lingkungan kerja yang semakin digital.

Penelitian ini akan menganalisis berbagai literatur yang relevan untuk mengkaji bagaimana gaya kepemimpinan telah bertransformasi dalam menghadapi kemajuan teknologi digital. Studi kepustakaan ini akan mengeksplorasi berbagai teori dan penelitian terdahulu mengenai pergeseran gaya kepemimpinan dari model tradisional menuju gaya kepemimpinan yang lebih adaptif dan berbasis teknologi. Melalui pemahaman ini, diharapkan dapat diperoleh gambaran mengenai bagaimana pemimpin masa kini dapat memanfaatkan perubahan teknologi untuk menciptakan lingkungan kerja yang lebih produktif, inovatif, dan responsif terhadap perubahan.

## KAJIAN TEORITIS

### 1. Pengertian Kepemimpinan

Menurut Thoha dalam Badu & Djafri (2017), kepemimpinan didefinisikan sebagai kegiatan untuk mempengaruhi perilaku orang lain, atau seni mempengaruhi

perilaku manusia, baik perseorangan maupun kelompok. Di sisi lain, menurut Badu & Djafri (2017), kepemimpinan didefinisikan sebagai upaya untuk mempengaruhi orang lain dengan memberikan dorongan dan bimbingan untuk bekerja sama untuk mencapai tujuan yang telah disepakati bersama. Menurut Busro (2018), kepemimpinan adalah serangkaian kegiatan Dalam situasi tertentu, hubungan atau interaksi antara pemimpin dan bawahannya dikenal sebagai kepemimpinan.

## 2. Konsep Kepemimpinan Digital

Konsep kepemimpinan digital merujuk pada kemampuan seorang pemimpin untuk memanfaatkan teknologi digital dalam mengelola, memotivasi, dan menginspirasi tim atau organisasi. Kepemimpinan digital bukan hanya soal menguasai alat atau perangkat teknologi, tetapi juga tentang memahami perubahan budaya dan pola pikir yang terjadi akibat transformasi digital. (Wujarso et al., 2023)

Pemimpin digital memanfaatkan data untuk pengambilan keputusan yang lebih akurat, mendukung pengembangan keterampilan digital di tim, dan menciptakan budaya kolaborasi yang terbuka terhadap perubahan. Selain itu, mereka bertanggung jawab memastikan penggunaan teknologi secara aman, etis, dan sesuai dengan regulasi yang berlaku. Secara keseluruhan, kepemimpinan digital menggabungkan keterampilan teknis, visi strategis, dan kemampuan untuk memimpin organisasi melalui perubahan yang cepat di era digital. (Prayuda, 2022)

## 3. Gaya Kepemimpinan Transformasional

Gaya kepemimpinan transformasional menjadi semakin relevan dalam konteks digital. Hal ini dikarenakan gaya ini mengedepankan motivasi dan inspirasi kepada anggota tim untuk mencapai tujuan bersama. Gaya kepemimpinan transformasional merupakan pendekatan dimana pemimpin berfokus pada kemampuan untuk menginspirasi dan memotivasi pengikutnya agar mencapai tujuan yang lebih besar, melebihi kepentingan pribadi. Pemimpin jenis ini berusaha menciptakan perubahan positif, baik dalam diri individu maupun kelompok, serta mendorong mereka untuk mencapai hal-hal yang lebih dari sekadar harapan biasa (Sinaga et al., 2021)

## 4. Kepemimpinan Kolaboratif

Kepemimpinan kolaboratif adalah pendekatan yang menekankan kerja sama tim, partisipasi aktif, berbagi pengetahuan, dan pengambilan keputusan bersama. Menurut Kotter (2020), pendekatan ini mendorong hubungan yang kuat dalam organisasi, memberi peluang bagi setiap anggota untuk berkontribusi dan memaksimalkan potensinya. Schaefer & Burke (2021) menekankan bahwa kepemimpinan ini menghilangkan hierarki konvensional, menciptakan lingkungan kerja ramah karyawan berbasis kepercayaan, komunikasi bebas, dan saling menghargai. Jackson & Stimmell (2022) menyoroti pentingnya pembagian kekuasaan, pengembangan keterampilan kolektif, serta lingkungan yang mendukung kreativitas dan inovasi melalui kerja sama sinergis.

## 5. Peran Teknologi dalam Kepemimpinan

Teknologi telah mengubah kepemimpinan di era digital. Kraatz (2021) menyebutkan bahwa pemimpin modern perlu mengintegrasikan teknologi digital untuk menciptakan organisasi yang inovatif dan adaptif. Rodriguez & Thompson (2022) menunjukkan bahwa AI membantu pengambilan keputusan strategis dengan

analisis data real-time, menemukan pola tersembunyi, dan memprediksi tren. Menurut Chen (2023), teknologi mendukung kepemimpinan jarak jauh melalui platform kolaborasi digital yang fleksibel dan inklusif. Wilson (2022) menyoroti pentingnya keamanan digital dalam melindungi aset informasi dan mencegah ancaman siber. Palmer (2021) menekankan kecerdasan emosional digital untuk membangun empati dan hubungan melalui teknologi. Santos (2022) menjelaskan bahwa teknologi memungkinkan pengembangan pemimpin melalui asesmen digital, simulasi, dan pelatihan berbasis AI. Lee (2023) menekankan pentingnya etika teknologi, seperti transparansi algoritma, perlindungan data, dan penghindaran bias dalam AI.

## 6. Tantangan dalam Kepemimpinan Digital

Menurut Deni (2023), Transformasi digital menghadirkan tantangan sekaligus peluang yang khas dalam aspek kepemimpinan. Berikut merupakan tantangan dalam kepemimpinan digital:

### 1) Perubahan Budaya Organisasi

Transformasi digital memerlukan adanya perubahan budaya organisasi yang mendorong penerimaan baru, fleksibilitas, inovasi, serta kolaborasi antar tim. Mewujudkan perubahan budaya tersebut seringkali menjadi tantangan bagi para pemimpin yang harus mengarahkan pergeseran perilaku, pola pikir, dan kebiasaan di lingkungan organisasi.

### 2) Adaptasi terhadap perubahan teknologi

Pemimpin dituntut untuk terus belajar dan meningkatkan pemahaman mereka tentang teknologi baru agar dapat memimpin secara efektif di era digital yang terus berkembang.

### 3) Mengatasi Ketidakpastian

Proses digitalisasi kerap menimbulkan tingkat ketidakpastian yang tinggi. Pemimpin dituntut untuk mampu menghadapi situasi ini dengan membuat keputusan yang bijak dalam kondisi kompleks serta membimbing tim melewati perubahan yang penuh ketidakpastian

### 4) Keamanan dan Privasi Data

Di era digital, tantangan terkait keamanan dan privasi data menjadi sangat penting. Pemimpin harus mengambil langkah-langkah strategis untuk melindungi data organisasi dan pelanggan, serta memastikan kepatuhan terhadap regulasi perlindungan data yang berlaku.

## METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode literature review dengan pendekatan historis, yang bertujuan untuk mengeksplorasi dan menganalisis perkembangan evolusi gaya kepemimpinan sepanjang waktu. Teknik pengumpulan data dilakukan melalui studi kepustakaan (library research) dengan menggunakan metode pencarian dan seleksi sumber yang komprehensif, meliputi database akademik, perpustakaan digital, arsip sejarah, dan platform penelusuran ilmiah seperti Garuda, Google Scholar, dan Science Direct.

## HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Pada **Hasil Penelitian dan Pembahasan** memuat uraian tentang analisis hasil penelitian untuk memberikan jawaban/solusi terhadap masalah penelitian. Apabila terdapat rincian sesuai dengan permasalahan yang dibahas, maka dapat menggunakan penulisan sub bab seperti di bawah ini.

### 1. **Perubahan Teknologi dan Dampaknya terhadap Gaya Kepemimpinan**

Di era digital yang serba cepat dan dinamis ini, teknologi telah merubah hampir setiap aspek kehidupan, termasuk cara pemimpin berinteraksi dengan timnya dan mengelola organisasi. Kepemimpinan digital menjadi semakin relevan karena pemimpin dihadapkan pada tantangan untuk memanfaatkan teknologi terbaru agar dapat meningkatkan efektivitas organisasi. Sebagaimana diungkapkan oleh Wujarso R et al (2023), Konsep kepemimpinan digital merujuk pada kemampuan seorang pemimpin untuk memanfaatkan teknologi digital dalam mengelola, memotivasi, dan menginspirasi tim atau organisasi. Kepemimpinan digital bukan hanya soal menguasai alat atau perangkat teknologi, tetapi juga tentang memahami perubahan budaya dan pola pikir yang terjadi akibat transformasi digital. Artinya, pemimpin harus memiliki kemampuan untuk memahami dan mengadopsi teknologi, serta tetap mempertahankan prinsip-prinsip dasar manajemen yang telah terbukti efektif, seperti perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengendalian.

Evolusi gaya kepemimpinan ini tidak hanya mencakup peningkatan keterampilan teknis, tetapi juga perubahan dalam cara pemimpin berkomunikasi dan mengambil keputusan. Sebelumnya, pemimpin lebih sering menggunakan metode komunikasi tatap muka dan pengambilan keputusan yang bersifat hierarkis, dengan dominasi pemimpin di tingkat atas. Namun, dengan adanya teknologi informasi dan komunikasi (TIK), pemimpin diharuskan untuk beradaptasi dengan teknologi yang memfasilitasi komunikasi jarak jauh, seperti penggunaan aplikasi video conference, email, chat, dan platform kolaborasi seperti Slack atau Microsoft Teams.

Teknologi juga membuka peluang baru bagi organisasi untuk beroperasi lebih efisien, namun di sisi lain, pemimpin harus mampu mengelola perubahan cepat tersebut dengan bijaksana. Tuntutan untuk dapat beradaptasi dengan teknologi yang terus berkembang dan memastikan agar seluruh anggota tim memiliki pemahaman yang sama tentang teknologi yang digunakan, menjadi tantangan baru yang harus dihadapi oleh pemimpin era digital.

### 2. **Pergeseran dari Kepemimpinan Otoriter ke Kepemimpinan Kolaboratif**

Salah satu pergeseran yang paling signifikan dalam gaya kepemimpinan di era digital adalah peralihan dari model kepemimpinan otoriter dan hierarkis menuju model yang lebih kolaboratif dan partisipatif. Pada model kepemimpinan tradisional, pemimpin sering kali mengambil keputusan sendiri dan mengarahkan tim tanpa banyak diskusi. Sebaliknya, di era digital, pemimpin diharapkan untuk membangun budaya kerja yang

lebih terbuka dan inklusif, dimana anggota tim memiliki kesempatan untuk berkontribusi pada proses pengambilan keputusan.

Menurut Prayuda (2022), Pemimpin digital memanfaatkan data untuk pengambilan keputusan yang lebih akurat, mendukung pengembangan keterampilan digital di tim, dan menciptakan budaya kolaborasi yang terbuka terhadap perubahan. Selain itu, mereka bertanggung jawab memastikan penggunaan teknologi secara aman, etis, dan sesuai dengan regulasi yang berlaku. Secara keseluruhan, kepemimpinan digital menggabungkan keterampilan teknis, visi strategis, dan kemampuan untuk memimpin organisasi melalui perubahan yang cepat di era digital. Pemimpin di era digital perlu memanfaatkan teknologi untuk membangun hubungan yang lebih kuat dan transparan dengan anggota tim. Hal ini melibatkan penggunaan alat-alat komunikasi dan kolaborasi digital untuk memfasilitasi dialog yang lebih sering dan terbuka, yang memungkinkan setiap anggota tim untuk berbagi ide, umpan balik, dan pendapat. Kolaborasi ini tidak hanya terbatas pada anggota tim internal, tetapi juga melibatkan pihak eksternal seperti mitra, pelanggan, dan bahkan kompetitor, yang memungkinkan pemimpin untuk memanfaatkan beragam perspektif dalam pengambilan keputusan.

Sebagai contoh, dalam organisasi yang sangat bergantung pada teknologi, seperti perusahaan berbasis teknologi atau startup, pemimpin tidak hanya bertindak sebagai pengambil keputusan akhir, tetapi juga sebagai fasilitator yang mengarahkan tim untuk menemukan solusi bersama. Pendekatan ini mengarah pada peningkatan keterlibatan karyawan, yang pada gilirannya dapat meningkatkan kreativitas, inovasi, dan produktivitas.

### **3. Tantangan dalam Era Digital: Perubahan Cepat dan Tim Geografis Tersebar**

Meskipun era digital menawarkan banyak peluang, tantangan yang dihadapi pemimpin juga semakin kompleks. Salah satu tantangan terbesar adalah kecepatan perubahan yang sangat cepat di berbagai sektor. Teknologi yang berkembang pesat, perubahan tren pasar, serta evolusi model bisnis menuntut pemimpin untuk mampu berpikir strategis dan bertindak cepat. Tidak hanya itu, pemimpin harus mampu memotivasi dan memandu tim untuk tetap fokus pada tujuan jangka panjang, meskipun ada banyak gangguan dari perubahan jangka pendek.

Perubahan yang cepat juga menciptakan ketidakpastian yang lebih besar dalam organisasi. Pemimpin harus mampu menavigasi ketidakpastian ini dan membantu tim untuk tetap fleksibel dalam merespons situasi yang berubah dengan cepat. Salah satu kemampuan yang penting dalam menghadapi tantangan ini adalah kemampuan untuk beradaptasi dengan perubahan dan memimpin organisasi menuju inovasi yang berkelanjutan.

Selain itu, tantangan lain yang muncul adalah pengelolaan tim yang tersebar secara geografis. Dengan semakin banyaknya perusahaan yang menerapkan model kerja remote atau hybrid, pemimpin dihadapkan pada kebutuhan untuk mengelola tim yang mungkin bekerja di zona waktu yang berbeda dan tidak bertemu langsung. Tantangan ini mengharuskan pemimpin untuk mengembangkan keterampilan manajerial dalam

pengelolaan tim yang bekerja secara virtual. Komunikasi menjadi faktor kunci untuk memastikan bahwa setiap anggota tim tetap terhubung dan termotivasi meskipun tidak berada dalam satu lokasi fisik yang sama.

Pemimpin juga harus mampu menyelaraskan tujuan organisasi dengan cara kerja yang lebih fleksibel, termasuk memastikan bahwa alat kolaborasi digital yang digunakan mendukung komunikasi yang efektif dan efisien. Pemimpin perlu memastikan bahwa seluruh anggota tim memiliki akses yang setara terhadap informasi dan teknologi yang diperlukan untuk bekerja dengan produktif.

#### **4. Keterampilan Interpersonal dan Komunikasi yang Diperlukan**

Pemimpin era digital tidak hanya perlu memiliki keterampilan teknis dan manajerial, tetapi juga keterampilan interpersonal dan komunikasi yang sangat baik. Dalam dunia yang semakin terhubung secara digital, kemampuan untuk membangun hubungan yang kuat dan saling percaya dengan anggota tim menjadi sangat penting. Komunikasi yang efektif tidak hanya sekedar menyampaikan pesan, tetapi juga mendengarkan dengan aktif dan memahami kebutuhan serta tantangan yang dihadapi oleh tim.

Selain itu, kecerdasan emosional menjadi keterampilan yang semakin relevan dalam kepemimpinan digital. Pemimpin harus mampu membaca dinamika emosional dalam tim dan mengambil tindakan yang sesuai untuk menjaga motivasi, mengurangi stres, dan meningkatkan kesejahteraan anggota tim. Dengan semakin banyaknya pekerjaan yang dilakukan secara remote, pemimpin perlu menunjukkan perhatian dan empati yang lebih besar terhadap kesejahteraan tim untuk menjaga keterikatan dan komitmen terhadap tujuan organisasi.

### **KESIMPULAN**

Penelitian ini diharapkan untuk memberikan wawasan yang lebih dalam mengenai bagaimana pemimpin dapat beradaptasi dengan perkembangan teknologi digital dan mengembangkan gaya kepemimpinan yang lebih fleksibel, kolaboratif, dan berbasis teknologi. Dengan memahami pergeseran gaya kepemimpinan ini, organisasi dapat lebih siap untuk menghadapi tantangan di masa depan dan memaksimalkan potensi karyawan dalam lingkungan kerja yang semakin digital.

Di era digital, kepemimpinan yang sukses bukan hanya tentang memiliki keterampilan manajerial yang kuat, tetapi juga kemampuan untuk memimpin dengan empati, komunikasi yang efektif, dan penggunaan teknologi untuk mendorong kolaborasi dan inovasi. Dengan evolusi gaya kepemimpinan ini, organisasi diharapkan dapat menciptakan lingkungan yang lebih produktif, inovatif, dan responsif terhadap perubahan yang cepat, serta mampu memberikan nilai lebih kepada karyawan dan stakeholders dalam jangka panjang.

**DAFTAR PUSTAKA**

- Alobaidan, L., Kee, D. M. H., Hanif, M., Afifi, M., AlFouzan, S., Tan, P. H., Teoh, K. L., & Quttainah, M. A. (2020). How Does Situational Leadership Affect Organizational Success? A Study of Honda. *Advances in Global Economics and Business Journal*.
- Badu, S. Q., & Djafri. (2017). *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*. Ideas Publishing.
- Busro, M. (2018). *Teori-teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. Pranadamedia Group.
- Chen, S. (2023). Virtual Leadership in the Digital Age. *MIT Sloan Management Review*, 64(1), 45-53.
- Deni, A. (2023). *Kepemimpinan Digital* (P. T. Cahyono, Ed.). Yayasan Cendikia Mulia Mandiri.
- Gratton, L., & Erickson, T. J. (2021). Eight Ways to Build Collaborative Teams. *Harvard Business Review*, 99(2), 100-109.
- Jackson, S. E., & Stimmell, J. K. (2022). Transformative Collaborative Leadership in the Digital Age. *Leadership Quarterly*, 33(4), 215-230.
- Kotter, J. P. (2020). Collaborative Leadership : How to Succeed in an Interconnected World. *Harvard Business Review*.
- Kraatz, M. S. (2021). Digital Transformation in Leadership Paradigms. *Journal of Management*, 47(3), 215-240.
- Kulshreshtha, K., & Sharma, G. (2021). Understanding e-leadership: Please mind the gap. *Technological Forecasting and Social Change*, 168. <https://doi.org/10.1016/j.techfore.2021.120750>
- Prayuda, R. Z. (2022). Kepemimpinan Digital Kepala Sekolah Pada Era Digital: A Mini Review Article. *INTERNATIONAL JOURNAL OF SOCIAL, POLICY AND LAW (IJOSPL)*, Vol. 03 No. 01.
- Rodriguez, E., & Thompson, M. (2022). AI and Strategic Decision Making. *Harvard Business Review*, 100(2), 78-85.
- Rudito, P., & Sinaga, M. F.N. (2017). *Digital Mastery, Membangun Kepemimpinan Digital Untuk Memenangkan Era Disrupsi*. Gramedia Pustaka Utama.
- Sari, D. D. (2020). Mendidik Generasi Alpha dalam Membangun Sikap Mandiri, Sosial, dan Tanggung Jawab.
- Schaefer, L. D., & Burke, R. J. (2021). Collaborative Leadership Strategies in Complex Organizational Environments. *International Journal of Leadership Studies*, 16(2), 45-62.



- Sinaga, N. S., Aprilinda, D., & Budiman, A. P. (2021). ONSEP KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL. *Cerdika: Jurnal Ilmiah Indonesia*.
- Wujarso, R., Pitoyo, B. S., & Prakoso, R. (2023). Peran Kepemimpinan Digital Dalam Era Digital. *Journal of Information System, Applied, Management, Accounting and Research*, Vol.7 No.1.
- Hidayati, S.N. (2016). Pengaruh Pendekatan Keras dan Lunak Pemimpin Organisasi terhadap Kepuasan Kerja dan Potensi Mogok Kerja Karyawan. *Jurnal Maksipreneur: Manajemen, Koperasi, dan Entrepreneurship*, 5(2), 57-66. <http://dx.doi.org/10.30588/SOSHUMDIK.v5i2.164>.
- Risdwiyanto, A. & Kurniyati, Y. (2015). Strategi Pemasaran Perguruan Tinggi Swasta di Kabupaten Sleman Yogyakarta Berbasis Rangsangan Pemasaran. *Jurnal Maksipreneur: Manajemen, Koperasi, dan Entrepreneurship*, 5(1), 1-23. <http://dx.doi.org/10.30588/SOSHUMDIK.v5i1.142>.
- Bator, R. J., Bryan, A. D., & Schultz, P. W. (2011). Who Gives a Hoot?: Intercept Surveys of Litterers and Disposers. *Environment and Behavior*, 43(3), 295–315. <https://doi.org/10.1177/0013916509356884>.
- Norsyaheera, A.W., Lailatul, F.A.H., Shahid, S.A.M., & Maon, S.N. (2016). The Relationship Between Marketing Mix and Customer Loyalty in Hijab Industry: The Mediating Effect of Customer Satisfaction. In *Procedia Economics and Finance* (Vol. 37, pp. 366–371). Elsevier B.V. [https://doi.org/10.1016/S2212-5671\(16\)30138-1](https://doi.org/10.1016/S2212-5671(16)30138-1).
- Armand, F. (2003). Social Marketing Models for Product-Based Reproductive Health Programs: A Comparative Analysis. *Occasional Paper Series*. Washington, DC. Retrieved from [www.cmsproject.com](http://www.cmsproject.com).
- Belair, A. R. (2003). Shopping for Your Self: When Marketing becomes a Social Problem. *Dissertation*. Concordia University, Montreal, Quebec, Canada.
- Lindawati (2015). Analisis Faktor yang Mempengaruhi Perilaku Ekonomi dan Kesejahteraan Rumah Tangga Petani Usahatani Terpadu Padi-Sapi di Provinsi Jawa Barat. Institut Pertanian Bogor. Retrieved from <http://repository.ipb.ac.id/handle/123456789/85350>.
- Kotler, P., & Lee, N. R. (2009). *Up and Out of Poverty: The Social Marketing Solution*. New Jersey: Pearson Education, Inc.
- LPPSP. (2016). *Statistik Indonesia 2016*. Badan Pusat Statistik, 676. Jakarta. Diakses dari <https://www.LPPSP.go.id/index.php/publikasi/326>.
- Risdwiyanto, A. (2016). Tas Kresek Berbayar, Ubah Perilaku Belanja? *Kedaulatan Rakyat*, 22 Februari, 12.
- Chain, P. (1997). Same or Different?: A Comparison of the Beliefs Australian and Chinese University Students Hold about Learning's Proceedings of AARE

Conference. Swinburne University. Available at: <http://www.swin.edu.au/aare/97pap/CHAN97058.html>, diakses tanggal 27 Mei 2000.

StatSoft, Inc. (1997). Electronic Statistic Textbook. Tulsa OK., StatSoft Online. Available at: <http://www.statsoft.com/textbook/stathome.html>, diakses tanggal 27 Mei 2000.