

Analisis Network Bibliometrik Kepemimpinan Transformasional dan Digital terhadap Kinerja Pegawai (2020 - 2025)

Syupriadin¹, Winda Dewi Listyasari², Linda Ika Mayasari³, Kamaludin⁴
Manajemen Pendidikan Universitas Negeri Jakarta, DKI Jakarta, Indonesia
1* Syupriadin@mhs.unj.ac.id

Riwayat Artikel

Submitted: 10-12-2025
Accepted: 20-12-2025
Published: 31-12-2025

Prosiding Fakultas Ilmu Pendidikan Universitas Negeri Jakarta diterbitkan oleh Fakultas Ilmu Pendidikan, Universitas Negeri Jakarta



Abstrak

Penelitian ini berangkat dari meningkatnya perhatian terhadap kepemimpinan transformasional dan kepemimpinan digital yang dipercaya berpengaruh terhadap kinerja pegawai di era perubahan teknologi. Tujuannya adalah memetakan perkembangan penelitian dan mengidentifikasi struktur konsep utama yang menghubungkan ketiga tema tersebut. Kajian ini menggunakan penelusuran literatur sistematis yang dipadukan dengan analisis bibliometrik melalui pemetaan jaringan kata kunci yang diperoleh dari basis data publikasi internasional. Dari sejumlah artikel yang diseleksi, tiga puluh publikasi dianalisis menggunakan visualisasi jaringan sehingga terbentuk empat kelompok gagasan dominan yang menggambarkan hubungan antara motivasi, komitmen organisasi, kepemimpinan digital, dan perubahan teknologi dengan kinerja kerja. Hasilnya menunjukkan pergeseran pendekatan kepemimpinan menuju model yang memadukan nilai pembinaan transformasional dengan kemampuan memanfaatkan teknologi. Temuan ini menyimpulkan perlunya pengembangan model kepemimpinan hibrida dan mendorong penelitian lanjutan untuk menilai penerapannya pada organisasi publik maupun pendidikan semi militer.

Kata kunci: kepemimpinan transformasional; kepemimpinan digital; kinerja pegawai; analisis bibliometrik; VosViewer.

Abstract

This research stems from the increasing attention towards transformational leadership and digital leadership, which are believed to influence employee performance in the era of technological change. The aim is to map the development of research and identify the main conceptual structures linking these three themes. This study employs a systematic literature review combined with bibliometric analysis through keyword network mapping obtained from international publication databases. From a selection of articles, thirty publications are analysed using network visualisation, resulting in four dominant idea clusters that illustrate the relationships between motivation, organisational commitment, digital leadership, and technological change with work performance. The findings indicate a shift in leadership approaches towards models that integrate transformational nurturing values with the ability to utilise technology. This concludes that there is a need to develop hybrid leadership models and encourages further research to assess their application in public organisations and semi-military education.

Keywords: transformational leadership; digital leadership; employee performance; bibliometric analysis; VosViewer.

PENDAHULUAN

Transformasi digital telah secara cepat mengubah ekosistem organisasi, tidak hanya pada aspek teknologi, tetapi juga pada pendekatan kepemimpinan dan cara kinerja pegawai diukur (Widodo & Mawarto, 2020). Dalam konteks ini, kepemimpinan memegang peran penting dalam mendorong adaptasi, menstimulasi inovasi, dan mengoptimalkan potensi sumber daya manusia dalam lingkungan kerja berbasis teknologi (Bass & Riggio, 2006). Kepemimpinan transformasional dikenal mampu membangun visi, motivasi, dan perubahan perilaku, sedangkan kepemimpinan digital menekankan ketangkasan, kolaborasi virtual, serta pemanfaatan teknologi secara strategis (Bass & Avolio, 1994). Integrasi keduanya menjadi urgensi strategis untuk mendukung peningkatan kinerja pegawai di era transformasi digital, khususnya pada organisasi publik dan lembaga pendidikan Kepolisian (Chuang, 2023). Meskipun publikasi mengenai kepemimpinan transformasional dan kepemimpinan digital menunjukkan peningkatan signifikan dalam lima tahun terakhir, pemetaan bibliometrik yang secara khusus mengkaji keterkaitannya dengan kinerja pegawai masih terbatas. Sebagian besar penelitian sebelumnya berfokus secara terpisah pada kesiapan teknologi, gaya kepemimpinan, atau aspek performa, tanpa menganalisis secara sistematis bagaimana tema-tema tersebut berkembang dan saling berhubungan dalam literatur global (Snyder, 2019).

Berdasarkan hal tersebut, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis tren penelitian dan memetakan struktur pengetahuan terkait kepemimpinan transformasional dan kepemimpinan digital dalam konteks kinerja pegawai pada periode 2020–2025. Pendekatan yang digunakan adalah *Systematic Literature Review* (SLR) yang dipadukan dengan analisis bibliometrik berbasis network menggunakan perangkat VOSviewer (van Eck & Waltman, 2010). Hasilnya diharapkan dapat memberikan kontribusi terhadap pengembangan konsep kepemimpinan hibrida serta menjadi dasar strategis bagi penelitian empiris selanjutnya.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilakukan pada bulan Oktober hingga November 2025 dengan ruang lingkup analisis pada publikasi ilmiah internasional yang terindeks Scopus. Pendekatan penelitian yang digunakan adalah *Systematic Literature Review* yang dipadukan dengan analisis bibliometrik untuk memetakan tren penelitian dan hubungan konseptual dalam bidang kepemimpinan transformasional, kepemimpinan digital, dan kinerja pegawai. Menurut Snyder, (2019) kajian literatur sistematis memungkinkan peneliti menilai struktur pengetahuan melalui proses seleksi, evaluasi, dan sintesis atas penelitian sebelumnya.

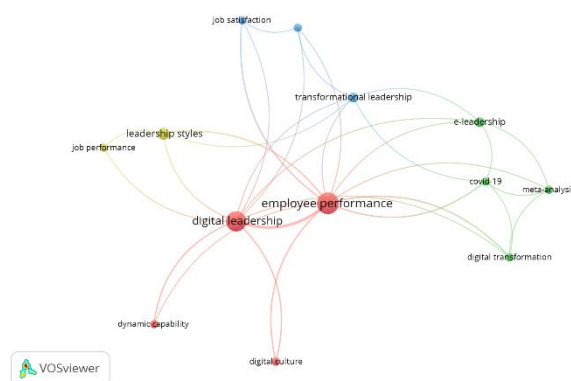
Pengumpulan data dilakukan melalui penelusuran dokumen ilmiah menggunakan database Scopus dengan rentang publikasi tahun 2020 sampai 2025. Pencarian artikel menggunakan kombinasi kata kunci “transformational leadership”, “digital leadership”, dan “employee performance” yang disusun melalui operator logika untuk meningkatkan ketepatan temuannya sebagaimana disarankan Brereton et al., (2007). Dari hasil pencarian awal, teridentifikasi lima ratus artikel yang kemudian diseleksi menggunakan prosedur PRISMA melalui tahapan identifikasi, penyaringan, penilaian kelayakan, dan inklusi akhir. Seleksi tersebut menghasilkan tiga puluh artikel yang dinilai memenuhi relevansi tematik dan kesesuaian metodologis untuk dianalisis lebih lanjut.

Analisis data dilakukan melalui perangkat lunak pemetaan ilmiah VOSviewer untuk menampilkan hubungan antar kata kunci dalam bentuk jaringan visual. Teknik co-occurrence digunakan untuk mengidentifikasi keterhubungan konsep, pembentukan klaster, serta arah perkembangan kajian penelitian. Pemetaan jaringan memungkinkan peneliti melihat struktur pengetahuan, intensitas riset, dan kecenderungan tema secara sistematis. Hasil pemetaan kemudian diinterpretasikan secara deskriptif untuk menyusun sintesis temuan dan membangun pemahaman konseptual mengenai pola hubungan kepemimpinan dan kinerja pegawai di era transformasi digital.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisis bibliometrik terhadap 30 artikel terpilih (2020-2025) menghasilkan peta keterkaitan konsep yang memetakan hubungan antara kepemimpinan transformasional, kepemimpinan digital, dan kinerja pegawai. Pemetaan ini menampilkan struktur tema riset terkini sekaligus mengindikasikan arah perkembangan ke depan di konteks pendidikan dan sektor public yang bergerak dalam empat arah utama. Pertama, literatur secara konsisten menempatkan kepemimpinan transformasional sebagai faktor penggerak motivasi, inovasi, dan kinerja, sebagaimana ditemukan pada berbagai konteks pendidikan dan organisasi (Razak & McKenzie, 2024; Lewaherilla et al., 2024).

Kedua, semakin banyak penelitian yang mengidentifikasi literasi digital sebagai kompetensi strategis yang berpengaruh pada efektivitas kerja, adaptasi teknologi, dan produktivitas pegawai (Chong & Zainal, 2024; Madrid et al., 2024). Ketiga, sejumlah studi mulai menyoroti peran kepemimpinan berbasis digital, yang tidak hanya memanfaatkan teknologi tetapi juga mendorong kreativitas dan kolaborasi digital (Öngel et al., 2024; Rojak, 2025). Keempat, banyak penelitian menekankan pentingnya dukungan organisasi, kesiapan digital, dan ekosistem kerja sebagai prasyarat keberhasilan kinerja pegawai dalam proses transformasi (Al-Wedyan et al., 2025; Aleidi, 2025). Keempat tema ini memperlihatkan bahwa arah riset global sedang bergerak menuju integrasi kepemimpinan transformasional, kapabilitas digital, dan faktor organisasi sebagai fondasi peningkatan kinerja pegawai. Pola tematik tersebut menjadi dasar bagi analisis bibliometrik yang selanjutnya memetakan empat cluster utama dalam network visualization.



Gambar 1. Peta keterkaitan kata kunci (*network visualisation*)

Hasil visualisasi jaringan pada Gambar 1 menunjukkan empat klaster utama yang saling terkait:

Klaster pertama mencakup tema *digital leadership*, *employee performance*, dan *digital transformation*, yang menegaskan peran kepemimpinan digital dalam meningkatkan efektivitas dan adaptabilitas organisasi. Pemimpin digital tidak hanya berfokus pada penggunaan teknologi, tetapi juga pada pembentukan budaya kerja yang kolaboratif, inovatif, dan berbasis data. Studi López Custodio et al., (2025) menunjukkan bahwa penelitian global mengenai kepemimpinan digital telah bergeser dari fokus struktural menuju pendekatan strategis berbasis kesiapan

teknologi dan pemberdayaan sumber daya manusia. Sementara itu, Khan, (2025) menegaskan bahwa kepemimpinan digital berkontribusi terhadap kinerja pegawai melalui peningkatan efisiensi kerja, kolaborasi virtual, serta kesiapan menghadapi tantangan transformasi digital jangka panjang.

Klaster kedua menyoroti keterkaitan antara *transformational leadership, motivation, dan job satisfaction*. Tema ini menggambarkan bagaimana kepemimpinan transformasional memengaruhi perilaku kerja melalui mekanisme inspirasi, stimulasi intelektual, dan perhatian individual terhadap anggota organisasi. Bass dan Riggio, (2006) menegaskan bahwa pemimpin transformasional mampu membangun kepercayaan dan makna kerja yang berdampak positif pada kepuasan serta semangat kerja pegawai. Selanjutnya, Robbins dan Judge, (2009) menambahkan bahwa dukungan emosional dan penyampaian visi jangka panjang berperan dalam meningkatkan loyalitas dan performa individu.

Klaster ketiga berfokus pada *leadership styles, organizational commitment, dan job performance*. Hubungan ini menunjukkan bahwa variasi gaya kepemimpinan baik transformasional, transaksional, maupun partisipatif dapat memengaruhi tingkat komitmen organisasi dan kualitas kerja. Menurut Yukl, (2013) pemimpin yang mampu menyesuaikan gaya kepemimpinannya dengan kebutuhan tim dan dinamika situasi akan menghasilkan keterlibatan kerja yang lebih tinggi dan performa yang lebih stabil. Temuan ini diperkuat oleh Mangkunegara, (2009) yang menjelaskan bahwa motivasi intrinsik dan rasa tanggung jawab terhadap tugas menjadi faktor penting dalam pencapaian kinerja pegawai

Klaster keempat mencakup *e-leadership dan technological change*, yang merefleksikan percepatan adopsi kepemimpinan berbasis teknologi selama dan pascapandemi COVID-19. Pada fase ini, pemimpin menghadapi tantangan dalam mempertahankan efektivitas koordinasi virtual, komunikasi digital, dan keterhubungan antar tim dalam lingkungan kerja jarak jauh. Donthu dan lainnya (2021) menyatakan bahwa tren ini mendorong lahirnya pola kepemimpinan baru yang mengintegrasikan kompetensi teknologi dengan kecerdasan emosional dan pengambilan keputusan berbasis data. Secara keseluruhan, hasil analisis bibliometrik menunjukkan adanya pergeseran paradigma menuju model kepemimpinan hibrida yang menggabungkan nilai-nilai transformasional dengan kemampuan digital untuk mendukung peningkatan kinerja pegawai di era transformasi digital.

Secara keseluruhan, hasil analisis bibliometrik menunjukkan adanya pergeseran paradigma menuju model kepemimpinan hibrida yang menggabungkan nilai-nilai transformasional dengan kemampuan digital untuk mendukung peningkatan kinerja pegawai di era transformasi digital. Lebih jauh, temuan tersebut mengindikasikan bahwa arah penelitian kini bergerak dari pendekatan kepemimpinan tradisional menuju orientasi digital, di mana fleksibilitas teknologi, kolaborasi virtual, dan pengambilan keputusan berbasis data menjadi elemen strategis dalam mendukung efektivitas kerja. Pergeseran ini merefleksikan kebutuhan organisasi modern untuk mengintegrasikan dimensi humanistik kepemimpinan transformasional dengan kecakapan digital guna menghadapi tantangan dinamis di era transformasi digital. Sejalan dengan teori Bass dan Riggio (2006), nilai-nilai transformasional tetap relevan dalam membentuk perilaku dan motivasi kerja pegawai. Namun, kecepatan perubahan teknologi mendorong munculnya model kepemimpinan baru yang menekankan pada adaptabilitas digital, kolaborasi virtual, dan pengelolaan data. Hal ini sejalan dengan Donthu dan lainnya, (2021) yang menyatakan bahwa pandemi COVID-19 mempercepat lahirnya e-leadership sebagai respon terhadap tuntutan kerja jarak jauh.

Hasil kajian ini memperkuat pandangan bahwa kinerja pegawai di era transformasi digital dipengaruhi oleh kombinasi faktor manusia dan teknologi. Oleh karena itu, pendekatan kepemimpinan hibrida yang mengintegrasikan karakter transformasional dengan kompetensi digital dapat menjadi strategi paling relevan untuk menghadapi dinamika organisasi modern, khususnya dalam konteks sektor publik dan pendidikan semi-militer. Selain itu, temuan mengindikasikan bahwa organisasi yang ingin meningkatkan kinerja pegawai perlu mengembangkan budaya kerja inovatif, memperkuat literasi digital, serta menerapkan sistem

kepemimpinan yang responsif terhadap perubahan teknologi. Arah penelitian selanjutnya dapat difokuskan pada pengujian empiris model kepemimpinan hibrida dalam konteks organisasi yang memiliki struktur hierarkis kuat, seperti lembaga pendidikan kepolisian.

Temuan ini memperlihatkan pergeseran penelitian dari pendekatan kepemimpinan konvensional menuju integrasi kepemimpinan berbasis teknologi. Arah tersebut mengindikasikan perlunya pengembangan model kepemimpinan hibrida yang akan dibahas pada bagian berikutnya.

KESIMPULAN

Penelitian ini menunjukkan bahwa selama periode 2020–2025 terjadi pergeseran signifikan dalam peta riset global, dari fokus kepemimpinan konvensional menuju integrasi antara kepemimpinan transformasional dan kepemimpinan digital dalam peningkatan kinerja pegawai di era digital. Analisis bibliometrik terhadap 30 artikel terpilih mengidentifikasi empat klaster utama yang membentuk struktur pengetahuan saat ini, yaitu: (1) kepemimpinan digital dan kinerja pegawai, (2) kepemimpinan transformasional dan motivasi kerja, (3) gaya kepemimpinan dan komitmen organisasi, serta (4) perkembangan kepemimpinan digital yang meningkat pesat sejak pandemi COVID-19. Klaster-klaster ini memperlihatkan bahwa kinerja pegawai tidak lagi dipandang sebagai hasil dari satu model kepemimpinan, tetapi merupakan konstruksi multidimensional yang terbentuk melalui interaksi antara perilaku kepemimpinan, kesiapan digital, dan budaya organisasi.

Implikasi temuan ini menegaskan pentingnya pengembangan model kepemimpinan hibrida yang menggabungkan nilai-nilai transformasional seperti visi, inspirasi, stimulasi intelektual, dan pembinaan dengan kompetensi kepemimpinan digital yang mencakup penguasaan teknologi, kolaborasi virtual, pengambilan keputusan berbasis data, serta ketangkasan digital. Model hibrida ini tidak hanya relevan secara konseptual, tetapi juga menawarkan kerangka praktis bagi organisasi pendidikan dan lembaga publik dalam meningkatkan efektivitas kerja, memperkuat budaya inovasi, dan membangun kesiapan lebih matang terhadap transformasi digital.

Secara teoretis, penelitian ini berkontribusi dengan memperluas pemahaman tentang hubungan simultan antara kepemimpinan transformasional dan kepemimpinan digital, serta menegaskan bahwa keduanya tidak bersifat substitutif, melainkan saling melengkapi. Studi ini juga memperkaya literatur dengan menunjukkan bahwa kinerja pegawai pada era digital lebih tepat dijelaskan melalui pendekatan integratif yang menggabungkan dimensi perilaku kepemimpinan, kecakapan digital, dan adaptabilitas organisasi. Temuan ini dapat menjadi dasar bagi pengembangan model konseptual baru yang menjelaskan dinamika kinerja pegawai dalam lingkungan kerja yang terdigitalisasi.

Dari sisi praktis, hasil penelitian ini memberikan acuan bagi organisasi untuk merancang program pelatihan kepemimpinan yang tidak hanya berfokus pada aspek visi dan motivasi, tetapi juga pada literasi digital, pemanfaatan teknologi kolaboratif, dan pembentukan budaya kerja berbasis data. Pendekatan ini penting terutama dalam konteks lembaga pendidikan semi-militer seperti Sepolwan Lemdiklat Polri, di mana integrasi disiplin organisasi, visi transformasional, dan kemampuan adaptif terhadap teknologi digital dapat menciptakan lingkungan kerja yang lebih responsif, visioner, dan inovatif.

Dari perspektif kebijakan, temuan ini mengisyaratkan perlunya reposisi strategi pengembangan SDM pada institusi publik, termasuk Polri, dengan menempatkan kepemimpinan digital sebagai kompetensi inti. Penguatan regulasi, penyediaan infrastruktur digital, serta perumusan kurikulum pelatihan berbasis kepemimpinan hibrida menjadi langkah strategis untuk memastikan kesiapan organisasi menghadapi percepatan transformasi digital.

DAFTAR PUSTAKA

Al-Wedyan, A., Alzoubi, M., & Ababneh, A. (2025). Mechanisms of digital transformation

- practices and their impact on improving the strategic performance of employees at Yarmouk University and the University of Jordan. *International Journal of Management and Sustainability*, 14(2), 711–724. <https://doi.org/10.18488/11.v14i2.4331>
- Aleidi, A. I. (2025). Organizational Support Mechanisms and Digital Transformation Success: Investigating Employee Performance Drivers in Educational Institutions. *Journal of Logistics, Informatics and Service Science*, 12(1), 307–324. <https://doi.org/10.33168/JLISS.2025.0116>
- Bass, B. M., & Avolio, B. J. (1994). *Improving Organizational Effectiveness Through Transformational Leadership*. SAGE Publications. https://books.google.co.id/books?id=_z3_BOVYK-IC
- Bass, B. M., & Riggio, R. E. (2006). *Transformational leadership*. Psychology press.
- Brereton, P., Kitchenham, B. A., Budgen, D., Turner, M., & Khalil, M. (2007). Lessons from applying the systematic literature review process within the software engineering domain. *Journal of Systems and Software*, 80(4), 571–583. <https://doi.org/10.1016/j.jss.2006.07.009>
- Chong, Y. K., & Zainal, S. R. M. (2024). Employee agility's moderating role on the link between employee vitality, digital literacy and transformational leadership with job performance: an empirical study. *Cogent Business and Management*, 11(1). <https://doi.org/10.1080/23311975.2024.2337447>
- Chuang, C. H. (2023). Facial Feature Classification of Drug Addicts Using Deep Learning. *Engineering Letters*, 31(3), 1096–1103. <https://www.scopus.com/inward/record.uri?partnerID=HzOxMe3b%5C&scp=85168235762%5C&origin=inward>
- Donthu, N., Kumar, S., Mukherjee, D., Pandey, N., & Lim, W. M. (2021). How to conduct a bibliometric analysis: An overview and guidelines. *Journal of Business Research*, 133, 285–296. <https://doi.org/10.1016/j.jbusres.2021.04.070>
- Khan, F. (2025). Transformational leadership and teacher work performance: Mediating effect of job autonomy and trust in school principal – insights from senior secondary school data in India. *Educational Management Administration and Leadership*, 53(2), 318–338. <https://doi.org/10.1177/17411432231172359>
- Lewaherilla, N. C., Rahayu, M., & Limpo, L. (2024). Exploration of Transformational Leadership Style in Improving Employee Performance in the Creative Industries. *Journal of Management*, 3(1), 281–295. <https://myjournal.or.id/index.php/JOM>
- López Custodio, J. M., Parra Huerta, G., & Arias Cerón, J. S. (2025). Tracing the evolution of digital leadership: a bibliometric study employing reference publication year spectroscopy. In *Strategy and Leadership*. <https://doi.org/10.1108/SL-05-2025-0120>
- Madrid, C., Chimborazo, L., Morales-García, W. C., Quispe-Sanca, D., Huancahuire-Vega, S., Sánchez-Garcés, J., & Saintila, J. (2024). Digital Competencies and Transformational Leadership As Predictors of Job Performance in University Teachers. *Journal of Educators Online*, 21(3). <https://doi.org/10.9743/JEO.2024.21.3.18>
- Mangkunegara, A. P. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia*.
- Öngel, V., Günsel, A., Gençer Çelik, G., Altındağ, E., & Tatlı, H. S. (2024). Digital Leadership's Influence on Individual Creativity and Employee Performance: A View through the Generational Lens. *Behavioral Sciences*, 14(1). <https://doi.org/10.3390/bs14010003>
- Razak, H. B. M., & McKenzie, S. (2024). Transformational leadership and digital openness: A study on innovation in school management. *Journal of Research on Technology in Education*, 56(2), 123–138.
- Robbins, S. P., & Judge, T. (2009). *Organizational Behavior*. Pearson Prentice Hall. <https://books.google.co.id/books?id=9-jcsiS8RSoc>
- Rojak, J. A. (2025). Digital Technology as a Driver of Innovative Culture and Creative Engagement of Higher Education Human Resources. *International Journal of Service Science, Management ..., 7(3)*, 11–17. <http://ejournalisse.com/index.php/isse/article/view/146%0Ahttps://ejournalisse.com/in>

dex.php/isse/article/download/146/136

Snyder, H. (2019). Literature review as a research methodology: An overview and guidelines. *Journal of Business Research*, 104(August), 333–339.

<https://doi.org/10.1016/j.jbusres.2019.07.039>

van Eck, N. J., & Waltman, L. (2010). Software survey: VOSviewer, a computer program for bibliometric mapping. *Scientometrics*, 84(2), 523–538. <https://doi.org/10.1007/s11192-009-0146-3>

Widodo, W., & Mawarto, M. (2020). Investigating the role of innovative behavior in mediating the effect of transformational leadership and talent management on performance.

Management Science Letters, 10(10), 2175–2182.





<https://doi.org/10.5267/j.msl.2020.3.018>

Yukl, G. (2013). *Leadership in Organizations, 8th edition*.

BIODATA PENULIS KORESPONDEN

	<p>Syupriadin, S.H. Lahir di Kota Jakarta pada 12 Mei 1989. Mahasiswa di Universitas Negeri Jakarta (UNJ). Menempuh studi S1 Ilmu Hukum di Universitas Bung Karno (UBK) di Jakarta dan lulus pada tahun 2013. Saat ini masih menempuh Magister Manajemen Pendidikan di Universitas Negeri Jakarta (UNJ). Telepon: +6285283423497 Email: yadinntdwta@gmail.com</p>
	<p>Winda Dewi Listyari, M.Pd., Ph.D., Seorang dosen di Departemen Manajemen Pendidikan, Fakultas Pendidikan, Universitas Negeri Jakarta. Sejak tahun 2025, dia juga menjabat sebagai Koordinator Program Studi Magister Manajemen Pendidikan. Ia menyelesaikan gelar sarjana dan magisternya di bidang Manajemen Pendidikan di Universitas Negeri Jakarta dan meraih gelar Ph.D. dari University of Nottingham Malaysia. Email : winda_dewi@unj.ac.id</p>
	<p>Dr. Linda Ika Mayasari, M.Pd Seorang dosen di Program Studi Manajemen Pendidikan di Fakultas Pendidikan, Universitas Negeri Jakarta (UNJ). Ia menyelesaikan gelar Sarjana Pendidikan Ilmu Sosial (Geografi) di Universitas Islam 45 Bekasi (2003–2007), kemudian meraih gelar Magister Manajemen Pendidikan di Universitas Negeri Jakarta (2011–2013). Selanjutnya, ia memperoleh gelar Doktor Manajemen Pendidikan di Universitas Negeri Jakarta (2016–2020) melalui program beasiswa LPDP BUDI-DN.. Email : linda.ika@unj.ac.id</p>



Kamaludin     Seorang dosen di Program Studi Magister Manajemen Pendidikan, Fakultas Pendidikan, Universitas Negeri Jakarta. Penulis juga merupakan Asesor Badan Akreditasi Nasional untuk Pendidikan Anak Usia Dini, Sekolah Dasar, dan Sekolah Menengah Pertama di Provinsi Jawa Barat, Asesor untuk Pendidikan Profesi Guru Pra-Jabatan, Asesor Program Guru Aktivistis, Asesor Beban Kerja Dosen, serta Konsultan Pendidikan. Pada tahun 2007, penulis menempuh studi di Program Studi Sarjana Pendidikan Agama Islam di Sekolah Tinggi Ilmu Tarbiyah Brebes, dan lulus pada tahun 2011. Pada tahun 2012, melanjutkan ke Program Magister Pendidikan Ekonomi di Universitas Kuningan, dan menyelesaikan studi pada tahun 2014. Kemudian, pada tahun 2019, melanjutkan ke Program Studi Doktor di bidang Manajemen Pendidikan di Universitas Negeri Semarang, dan lulus pada tahun 2022. Penulis memiliki pengalaman sebagai kepala keuangan pusat perbelanjaan, manajer SPBU Pertamina, dan dosen di berbagai universitas. Penulis dapat dihubungi di email: kamaludin@unj.ac.id