

METaverse & KEPEMIMPINAN VIRTUAL: BAGAIMANA PEMIMPIN DAPAT MEMBANGUN ORGANISASI DI DUNIA DIGITAL

Reka Andreano¹, Halimatus Sa'diya², Riska Nur Fauziyah³
Mochammad Isa Anshori⁴

¹⁻⁴Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Trunojoyo Madura
reka.andreano2003@gmail.com¹, halimatussadiya600@gmail.com²,
riskanurfauziyah92@gmail.com³, isa.anshori@trunojoyo.ac.id⁴

ABSTRACT

Dalam era digital yang terus berkembang, konsep metaverse telah muncul sebagai ruang baru yang menawarkan peluang dan tantangan bagi organisasi. Abstrak ini mengeksplorasi bagaimana pemimpin dapat membangun dan mengelola organisasi di dunia metaverse melalui kepemimpinan virtual. Dengan memanfaatkan teknologi canggih, pemimpin diharapkan dapat menciptakan budaya organisasi yang inklusif dan kolaboratif, meskipun tim mereka beroperasi dari lokasi yang berbeda. Penelitian ini mengidentifikasi karakteristik pemimpin yang efektif dalam konteks digital, serta strategi yang dapat diterapkan untuk meningkatkan keterlibatan dan produktivitas tim. Selain itu, tantangan yang dihadapi dalam pengelolaan tim virtual juga dibahas, bersama dengan solusi inovatif untuk mengatasinya. Kesimpulannya, pemimpin yang adaptif dan proaktif akan menjadi kunci dalam membangun organisasi yang sukses di metaverse, menjadikan mereka siap menghadapi dinamika dunia digital yang terus berubah.

Kata Kunci: *Metaverse, Kepemimpinan Virtual, Organisasi Digital, Teknologi*

PENDAHULUAN

Di era digital yang terus berkembang, kepemimpinan organisasi menghadapi tantangan unik yang menuntut etika dan integritas tinggi. Pemimpin yang beretika memainkan peran krusial dalam membangun budaya organisasi yang sehat dan berkelanjutan, meningkatkan kepercayaan, serta memotivasi karyawan untuk beradaptasi dengan perubahan teknologi. Menurut (Kamilah et al., 2023) kepemimpinan etis membantu organisasi dalam mengurangi risiko pelanggaran hukum dan etika, meningkatkan daya saing, serta memperkuat budaya perusahaan. Dalam era digital, kepemimpinan organisasi harus mampu beradaptasi dengan perubahan teknologi dan budaya kerja yang semakin dinamis. Pemimpin yang efektif perlu memilih dan menerapkan gaya kepemimpinan yang dapat mempengaruhi pikiran, sikap, dan tindakan anggota organisasi agar tetap produktif dan berinovasi (Afianty & Rosdiana, 2023).

Kepemimpinan di era digital memerlukan pemahaman yang mendalam tentang bagaimana teknologi mempengaruhi struktur dan dinamika organisasi. Dalam konteks ini, pemimpin harus mampu mengintegrasikan teknologi digital ke dalam proses manajerial dan budaya organisasi untuk menciptakan lingkungan kerja yang kolaboratif dan inovatif. Seperti yang diungkapkan oleh (Cortellazzo et al., 2019) "pemimpin adalah aktor kunci dalam pengembangan budaya digital; mereka perlu menciptakan hubungan dengan berbagai pemangku kepentingan dan fokus pada proses kolaboratif dalam pengaturan yang kompleks". Pemimpin memiliki peran krusial dalam membangun dan mengembangkan organisasi yang sukses, terutama dalam menghadapi tantangan yang terus berubah di lingkungan bisnis. Menurut (M Fahri Nursalim et al., 2023). "pemimpin yang efektif mampu menginspirasi dan memotivasi anggota tim mereka, menciptakan lingkungan

yang memungkinkan individu untuk berkembang dan berkontribusi secara maksimal terhadap tujuan organisasi".

Di era digital yang ditandai dengan perubahan cepat dan kompleksitas, pemimpin organisasi dituntut untuk mengadopsi kepemimpinan adaptif yang memungkinkan mereka untuk merespons tantangan dan memanfaatkan peluang yang muncul. Pemimpin digital harus memiliki kemampuan untuk membangun tim multikultural, mendorong budaya ketangkasan, dan memastikan keselarasan strategis antara inisiatif digital dan tujuan organisasi (Cahyati Wulandari & Sri Pudjiarti, 2024). Pemimpin yang efektif di era digital memiliki peran krusial dalam membangun organisasi yang adaptif dan inovatif. Mereka harus mampu mengintegrasikan teknologi digital ke dalam budaya organisasi, menciptakan lingkungan yang mendukung kolaborasi dan kreativitas. Dengan memanfaatkan data besar dan teknologi informasi, pemimpin digital dapat meningkatkan efisiensi operasional dan mempercepat pengambilan keputusan, sehingga organisasi dapat beradaptasi dengan cepat terhadap perubahan pasar dan kebutuhan pelanggan (Tulungen et al., 2022).

Pemimpin di era digital memiliki tanggung jawab penting dalam membangun organisasi yang adaptif dan inovatif. Mereka harus mampu memanfaatkan teknologi untuk meningkatkan komunikasi dan kolaborasi di dalam tim, serta menciptakan lingkungan kerja yang fleksibel. Dengan menggunakan platform digital, pemimpin dapat melakukan monitoring secara real-time dan memberikan arahan yang jelas kepada anggota tim, sehingga organisasi dapat beradaptasi dengan cepat terhadap perubahan dan tantangan yang ada (Permana et al., 2023). Pemimpin yang efektif di era digital memiliki peran kunci dalam membangun organisasi yang responsif dan inovatif. Dengan

menerapkan gaya kepemimpinan transformasional, pemimpin dapat mendorong perubahan mindset di kalangan pendidik dan tenaga kependidikan, sehingga menciptakan lingkungan yang mendukung kolaborasi dan pengembangan profesional yang berkelanjutan (Arsyad et al., 2023).

Pemimpin yang baik tidak hanya fokus pada pencapaian tujuan jangka pendek, tetapi juga berkomitmen untuk membangun budaya organisasi yang positif, yang mendukung kolaborasi dan komunikasi antar anggota tim. Dengan menerapkan gaya kepemimpinan yang adaptif dan inklusif, pemimpin dapat meningkatkan motivasi dan keterlibatan karyawan, yang pada gilirannya akan berdampak positif pada kinerja keseluruhan organisasi (Afianty & Rosdiana, 2023). Pemimpin yang efektif di dunia digital memiliki peran penting dalam membangun organisasi yang adaptif dan inovatif. Mereka harus mampu memanfaatkan teknologi untuk meningkatkan kolaborasi dan komunikasi di dalam tim, serta menciptakan budaya organisasi yang mendukung kreativitas dan inovasi (Amien Barokah & Sri Pudjiarti, 2024)

METODE

Penelitian ini menggunakan objek data yang berupa literatur yang berhubungan dengan topik pembahasan yang diangkat. Pendekatan ini dipilih karena memungkinkan peneliti untuk menggali pemahaman yang lebih mendalam terkait dinamika kepemimpinan dan penerapan teknologi digital dalam organisasi. Peneliti melakukan pengumpulan data melalui studi pustaka yang mencakup jurnal ilmiah, buku, serta sumber-sumber kredibel lainnya yang dinilai relevan dengan topik kepemimpinan digital. Penelitian ini juga termasuk dalam penelitian kepustakaan, yang merupakan jenis penelitian pustaka (library research), yang melibatkan serangkaian kegiatan untuk mengumpulkan dan

menganalisis informasi dari berbagai sumber tertulis (M Fahri Nursalim et al., 2023). Teknik ini digunakan guna mengungkap berbagai teori terkait bagaimana seorang pemimpin dapat mengadaptasi teknologi digital serta menerapkan strategi kepemimpinan yang efektif dan inovatif dalam sebuah tim secara virtual. Pada studi ini, metode literature review dilakukan dengan cara mengumpulkan buku-buku maupun jurnal dari berbagai macam sumber seperti jurnal nasional hingga jurnal internasional yang didapatkan melalui database google scholar (Rohmah et al., 2023).

Pendekatan penelitian secara kualitatif digunakan dalam penelitian ini, dipadukan dengan metode deskriptif untuk mengkaji kepemimpinan dalam membangun organisasi di era digital. Sehingga, dalam studi ini dilakukan pengumpulan dan analisis data dari berbagai sumber pustaka, seperti artikel ilmiah, buku, dan dokumen-dokumen relevan, guna memahami konsep, strategi, dan tantangan kepemimpinan dalam konteks transformasi digital. Sebagai contoh, penelitian yang dilakukan oleh (Sofiyanto et al., 2024) dengan pendekatan yang sama yakni kualitatif dan metode deskriptif, menggunakan tinjauan literatur sebagai sumber data pendukung dalam mengidentifikasi perubahan kepemimpinan dalam manajemen strategis di era digital. Demikian pula, studi oleh (Rofiyana & Aziz, 2024) yang mengadopsi metode pengamatan langsung dan analisis dokumentasi untuk mengeksplorasi pengaruh kepemimpinan adaptif dalam membangun budaya positif di tim yang tangguh. Dengan pendekatan ini, peneliti diharapkan dapat memperoleh wawasan yang lebih mendalam mengenai dinamika kepemimpinan dan perannya dalam mendorong inovasi serta adaptasi organisasi di tengah perubahan teknologi yang pesat.

HASIL PENELITIAN

Kepemimpinan transformatif kepala sekolah di SD Alkhairaat 1 Palu menunjukkan peran penting dalam membangun organisasi pendidikan yang adaptif terhadap perkembangan dunia digital. Melalui penerapan pengaruh idealisme, motivasi inspiratif, stimulus intelektual, dan perhatian individu, kepala sekolah berhasil meningkatkan kemampuan literasi digital tenaga pendidik. Hal ini terlihat dari upaya kepala sekolah dalam mengikutsertakan tenaga pendidik dalam workshop, diklat, dan studi banding ke sekolah-sekolah yang lebih maju dalam hal digitalisasi, yang pada gilirannya mendorong inovasi dan kreativitas dalam proses pembelajaran (Rifad et al., 2023). Dalam konteks organisasi di era digital, peran kepemimpinan menjadi sangat penting untuk menciptakan tim yang tangguh dan inovatif. Pemimpin yang mampu memberikan energi positif dan menjadi teladan bagi anggota tim dapat meningkatkan kinerja organisasi secara signifikan. Pemimpin harus berfungsi sebagai motivator dan rekan kerja, menciptakan lingkungan yang mendukung kolaborasi dan partisipasi aktif dari semua anggota tim. Dengan pendekatan ini, anggota tim merasa dihargai dan memiliki rasa tanggung jawab yang lebih besar terhadap pekerjaan mereka, yang pada akhirnya berkontribusi pada keberhasilan organisasi di tengah tantangan digital yang terus berkembang (Iwan Iswanto, 2023).

Dalam era digital, kepemimpinan memainkan peran yang sangat vital dalam membangun dan mengembangkan organisasi. Pemimpin yang efektif tidak hanya harus memiliki visi yang jelas, tetapi juga kemampuan untuk menginspirasi dan memotivasi anggota tim dalam menghadapi perubahan yang cepat. Kepemimpinan yang adaptif memungkinkan organisasi untuk memanfaatkan teknologi digital secara optimal, meningkatkan kolaborasi, dan mempercepat pengambilan keputusan.

Selain itu, pemimpin yang mampu menciptakan budaya inovasi dan keterbukaan akan mendorong anggota tim untuk berkontribusi secara aktif, sehingga organisasi dapat beradaptasi dengan dinamika pasar yang terus berubah dan tetap kompetitif di dunia digital (Pertiwi et al., 2021). Dalam era digital yang terus berkembang, kepemimpinan transformasional menjadi kunci dalam membangun organisasi yang adaptif dan inovatif. Pemimpin yang mampu menginspirasi dan memotivasi anggota tim untuk berkolaborasi dan berinovasi akan menciptakan lingkungan kerja yang produktif dan responsif terhadap perubahan. Kepemimpinan yang efektif tidak hanya berfokus pada pengambilan keputusan yang strategis, tetapi juga pada pengembangan keterampilan digital dan emosional anggota tim, yang sangat penting untuk menghadapi tantangan di dunia digital. Dengan demikian, pemimpin yang memahami dan mengelola perubahan teknologi dapat meningkatkan efektivitas penetapan kebijakan organisasi, serta mendorong pertumbuhan dan keberhasilan di tengah dinamika pasar yang cepat (Veranita et al., 2024).

Dalam konteks kepemimpinan di era digital, pemimpin dituntut untuk memiliki kemampuan adaptasi yang tinggi dan keterampilan dalam memanfaatkan teknologi untuk meningkatkan kinerja organisasi. Pemimpin yang efektif tidak hanya berfungsi sebagai pengarah, tetapi juga sebagai fasilitator yang mampu menciptakan lingkungan kerja yang kolaboratif dan inovatif. Dengan memanfaatkan teknologi digital, pemimpin dapat meningkatkan komunikasi dan interaksi antar anggota tim, sehingga mendorong partisipasi aktif dan kreativitas dalam menyelesaikan masalah. Hal ini sejalan dengan pandangan bahwa kepemimpinan yang baik di era digital harus mampu mengintegrasikan visi dan misi organisasi dengan kebutuhan dan potensi individu dalam tim, sehingga dapat

mencapai tujuan bersama secara lebih efisien dan efektif (Junita, 2021). Gaya kepemimpinan yang diterapkan dalam organisasi di era digital memiliki dampak signifikan terhadap kinerja dan efektivitas tim. Pemimpin yang mengadopsi gaya kepemimpinan partisipatif dan transformasional cenderung lebih berhasil dalam menciptakan lingkungan kerja yang inovatif dan kolaboratif. Dalam penelitian ini, ditemukan bahwa gaya kepemimpinan yang baik tidak hanya meningkatkan motivasi pegawai, tetapi juga memperkuat budaya organisasi yang adaptif terhadap perubahan teknologi. Dengan memanfaatkan teknologi digital, pemimpin dapat mendorong komunikasi yang lebih terbuka dan transparan, sehingga anggota tim merasa lebih terlibat dan bertanggung jawab terhadap pencapaian tujuan organisasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan yang efektif berkontribusi secara signifikan terhadap peningkatan kinerja pegawai di Badan Pengelolaan Pajak dan Retribusi Daerah Kota Batam (Windayati & Sinta, 2021). Dalam era digital, kepemimpinan yang adaptif dan visioner sangat penting untuk membangun organisasi yang mampu bersaing dan berinovasi. Pemimpin yang efektif tidak hanya harus menguasai teknologi, tetapi juga mampu menciptakan lingkungan kerja yang mendukung kolaborasi dan kreativitas di antara anggota tim. Penelitian menunjukkan bahwa pemimpin yang menerapkan gaya kepemimpinan partisipatif dapat meningkatkan keterlibatan karyawan, yang berujung pada peningkatan produktivitas dan kepuasan kerja. Dengan memanfaatkan alat digital, pemimpin dapat memperkuat komunikasi dan transparansi, sehingga mendorong anggota tim untuk berkontribusi secara aktif dalam mencapai tujuan organisasi. Hal ini menunjukkan bahwa kepemimpinan yang baik di dunia digital tidak hanya berfokus pada hasil, tetapi juga pada pengembangan potensi individu dalam tim (Aryanti et al., 2022).

Dalam konteks transformasi digital, kepemimpinan yang efektif menjadi faktor kunci dalam membangun organisasi yang responsif dan inovatif. Pemimpin yang mampu mengintegrasikan teknologi digital ke dalam strategi organisasi tidak hanya meningkatkan efisiensi operasional, tetapi juga menciptakan budaya kerja yang kolaboratif dan adaptif. Penelitian menunjukkan bahwa pemimpin yang menerapkan gaya kepemimpinan digital dapat mendorong anggota tim untuk berpartisipasi aktif dalam proses pengambilan keputusan, sehingga meningkatkan rasa memiliki dan tanggung jawab terhadap hasil kerja. Dengan memanfaatkan alat digital, pemimpin dapat memperkuat komunikasi dan transparansi, yang sangat penting untuk membangun kepercayaan di antara anggota tim. Hal ini menunjukkan bahwa kepemimpinan yang baik di era digital tidak hanya berfokus pada hasil, tetapi juga pada pengembangan potensi individu dan tim dalam mencapai tujuan organisasi (Hanita, 2023). Dalam era digital yang terus berkembang, kepemimpinan yang efektif menjadi sangat penting dalam membangun organisasi yang agile dan inovatif. Pemimpin yang memiliki pemahaman mendalam tentang teknologi digital dapat mendorong transformasi organisasi dengan menciptakan budaya yang mendukung kolaborasi dan adaptasi terhadap perubahan. Penelitian menunjukkan bahwa pemimpin yang menerapkan gaya kepemimpinan transformasional mampu menginspirasi anggota tim untuk berinovasi dan berkontribusi secara aktif, sehingga meningkatkan kinerja organisasi secara keseluruhan. Selain itu, pemimpin yang memprioritaskan pengembangan keterampilan digital di antara karyawan dapat memperkuat daya saing organisasi di pasar yang semakin kompetitif. Dengan demikian, kepemimpinan yang baik di dunia digital tidak hanya berfokus pada hasil jangka pendek, tetapi juga pada pengembangan potensi individu dan tim untuk mencapai tujuan organisasi

yang lebih besar (Oyekola, 2024). Pemimpin yang memiliki pemahaman mendalam tentang teknologi digital dapat mendorong transformasi organisasi dengan menciptakan budaya yang mendukung kolaborasi dan adaptasi terhadap perubahan. Penelitian menunjukkan bahwa pemimpin yang menerapkan gaya kepemimpinan transformasional mampu menginspirasi anggota tim untuk berinovasi dan berkontribusi secara aktif, sehingga meningkatkan kinerja organisasi secara keseluruhan. Dalam penelitian ini, ditemukan bahwa pemimpin yang menerapkan gaya kepemimpinan partisipatif dapat meningkatkan keterlibatan karyawan, yang berujung pada peningkatan produktivitas dan kepuasan kerja (Qois & Rahmi, 2021).

KESIMPULAN

Secara keseluruhan, studi ini menegaskan bahwa kepemimpinan memegang peranan yang penting dalam penentuan arah kesuksesan dan perkembangan suatu organisasi. Secara spesifik, studi ini menyoroti terkait pentingnya kepemimpinan dalam membangun organisasi yang adaptif dan inovatif di era digital ini, khususnya dalam konteks metaverse. Dalam menghadapi perubahan yang pesat, seorang pemimpin yang ideal dituntut untuk dapat menyelaraskan teknologi digital dengan strategi organisasi demi mengembangkan budaya kolaboratif yang diharapkan dapat mendorong partisipasi dan kreativitas tim. Keberhasilan suatu organisasi pada lingkungan digital yang dinamis cukup bergantung pada penerapan gaya kepemimpinan yang inklusif dan partisipatif. Dengan pendekatan ini, pemimpin dapat menciptakan atmosfer kerja yang mendorong diskusi terbuka dan pertukaran ide, yang mendukung gagasan serta meningkatkan motivasi dan produktivitas karyawan. Sehingga, pemimpin tidak hanya berperan sebagai pengarah, tetapi juga pihak yang memfasilitasi timnya agar dapat

beradaptasi dengan perubahan yang terjadi di pasar.

Kepemimpinan memerlukan sikap adaptif dan proaktif untuk menghadapi tantangan dalam topik pengelolaan tim virtual. Disini keterampilan komunikasi yang baik sangat dibutuhkan, terutama ketika menghadapi anggota tim yang berasal dari latar belakang yang beragam. Seorang pemimpin harus membangun hubungan yang baik, solid, dan harmonis demi membangun kepercayaan di antara anggota tim, dan hal ini merupakan aspek esensial untuk menciptakan lingkungan kerja yang inklusif. Keterampilan untuk menyampaikan visi dan tujuan organisasi menjadi sangat penting pada era digital ini. Dengan pemanfaatan teknologi informasi dan komunikasi, membuka peluang bagi organisasi untuk meningkatkan kemampuan transparansi dan kolaborasi mereka, sehingga memungkinkan organisasi untuk cepat beradaptasi terhadap perubahan di lingkungan modern. Ini secara tidak langsung juga memberikan kesempatan bagi anggota tim untuk merasa dihargai dan turut berkontribusi dalam mencapai tujuan organisasi.

Selain itu, pengembangan keterampilan digital di kalangan anggota tim harus menjadi prioritas pada gaya kepemimpinan modern. Pemimpin diharapkan tidak hanya berperan untuk mengarahkan, tetapi juga untuk memberdayakan, melatih, serta mengembangkan timnya agar dapat memanfaatkan teknologi secara optimal. Ini mencakup pelatihan dalam penggunaan alat digital yang diharapkan dapat meningkatkan produktivitas dan efisiensi operasional. Dengan peningkatan keterampilan digital, organisasi dapat meningkatkan kemampuan mereka dalam proses pengambilan keputusan yang berbasis data dengan bantuan teknologi yang telah dipelajari. Ini berperan sangat penting untuk bertahan dan bersaing di pasar yang selalu berubah. Sehingga, dapat disimpulkan bahwa seorang pemimpin

yang efektif akan membangun budaya pembelajaran yang berkelanjutan, yang mendorong untuk terus berinovasi dan memfasilitasi pengambilan risiko yang terukur bagi timnya. Dengan pendekatan ini, organisasi tidak hanya akan mampu untuk bertahan dalam menghadapi sebuah persaingan, tetapi juga dipercaya memiliki potensi berkembang dan menemukan peluang baru.

DAFTAR PUSTAKA

- Afianty, S., & Rosdiana, Y. (2023). Pengaruh Budaya Organisasi dan Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan. *Bandung Conference Series: Accountancy*, 3(2), 742–748. <https://doi.org/10.29313/bcsa.v3i2.7534>
- Amien Barokah, Y., & Sri Pudjiarti, E. (2024). Kunci Sukses Kepemimpinan Di Dunia Digital: Memahami Teknologi Dan Manusia. *Transformasi: Journal of Economics and Business Management*, 3(1), 193–206. <https://doi.org/10.56444/transformasi.v3i1.1677>
- Arsyad, J., Giatman, & Maksum, H. (2023). Kepemimpinan, Transformasi Digital Dan Mindset Dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan. *ZONAsi: Jurnal Sistem Informasi*, 4, 80–89. <https://doi.org/10.31849/zn.v4i.12642>
- Aryanti, N., Haryono, B., & Genua, V. (2022). Sistem Informasi dan Teknologi Digital Era Metaverse. In *Sistem informasi dan teknologi digital era Metaverse*.
- Cahyati Wulandari, D., & Sri Pudjiarti, E. (2024). Kepemimpinan Adaptif Dalam Dunia Digital: Mengatasi Tantangan Dan Peluang Di Era 4.0. *Transformasi: Journal of Economics and Business Management*, 3(1), 207–220.

- <https://doi.org/10.56444/transformasi.v3i1.1682>
- Cortellazzo, L., Bruni, E., & Zampieri, R. (2019). The role of leadership in a digitalized world: A review. *Frontiers in Psychology, 10*(AUG), 1–21. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2019.01938>
- Hanita, M. (2023). Transformasi Ketahanan Wilayah pada Era Digital: Peran Kepemimpinan Digital dalam Membangun Smart City di Kota Pariaman Sumatera Barat. *Jurnal Ketahanan Nasional, 29*(2), 199. <https://doi.org/10.22146/jkn.86067>
- Iwan Iswanto, A. (2023). Peran Pemimpin Dalam Meningkatkan Kinerja Organisasi Di Era Teknologi Digital Pada Hotel Sudamala Resort – Labuan Bajo. *AKSIOMA: Jurnal Manajemen, 2*(1), 1–14. <https://doi.org/10.30822/aksioma.v2i1.1970>
- Junita, A. (2021). *Leadership di Era Digital-Kepemimpinan Agile 4.0*.
- Kamilah, M., Mamduh, U., Damayanti, I. A., & Anshori, M. I. (2023). Ethical Leadership: Literature Study. *Indonesian Journal of Contemporary Multidisciplinary Research, 2*(4), 655–680. <https://doi.org/10.55927/modern.v2i4.4753>
- M Fahri Nursalim, Agustin Pratiwi, Sanida Nisa Farasi, & Mochammad Isa Anshori. (2023). Kepemimpinan Pendekatan Sifat Dalam Organisasi. *Jurnal of Management and Social Sciences, 1*(3), 86–108. <https://doi.org/10.59031/jmsc.v1i3.158>
- Maryati, S., & Siregar, M. I. (2022). Kepemimpinan Digital dalam meningkatkan kinerja organisasi peran Teknologi Informasi dan Komunikasi. *Owner, 6*(4), 3616–3624. <https://doi.org/10.33395/owner.v6i4.1176>
- Oyekola, A. (2024). *DIGITAL TRANSFORMATION AND ORGANIZATIONAL AGILITY ii. 10*(6), 179–198. <https://doi.org/10.56201/jpslr.v10.no6.2024.pg179.198>
- Permana, I., Gunardi, I., Pratomo, B. T., Arifin, M. Z., & Kurnianto, I. (2023). Manajemen Kepemimpinan Era Digital: Konsep, Gaya dan Pengembangan Kepemimpinan pada Generasi Milenial dan Z. *Jurnal Multidisiplin Ilmu, 2*(3), 673–680.
- Pertiwi, A. D., Septian, R. N., Ashifa, R., & Prihantini, P. (2021). Peran Organisasi Kemahasiswaan dalam Membangun Karakter: Urgensi Organisasi Kemahasiswaan pada Generasi Digital. *Aulad: Journal on Early Childhood, 4*(3), 107–115. <https://doi.org/10.31004/aulad.v4i3.202>
- Priyono. (2023). *IKRAITH-HUMANIORA VOL. 7, NO. 3 November 2023* 423. 7(3), 423–434.
- Qois, Z. A., & Rahmi, R. (2021). the Role of Contemporary Leadership At the Library and Information Science Student Association in the Faculty of Humanities, Universitas Indonesia. *Journal of Leadership in Organizations, 3*(1), 1–15. <https://doi.org/10.22146/jlo.64201>
- Rifad, M., Alhabsyi, F., & Nadirah, S. (2023). Kepemimpinan Transformatif Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kemampuan Literasi Digital Tenaga Pendidik di SD Alkhairaat 1 Palu. *Jurnal Integrasi Manajemen Pendidikan,*

2(1), 49–58.
<https://doi.org/10.24239/jimpe.v2i1.1866>

Pegawai Badan Pengelolaan Pajak dan Retribusi Daerah Kota Batam. 11(1), 2721–5873.

Rofiyana, M., & Aziz, A. (2024). *Pengaruh Kepemimpinan Adaptif Di Era Digital Dalam Usaha Membangun Budaya Positif Untuk Tim yang Tangguh. 4, 476–483.*

Rohmah, F. A., Andini, A., Wicaksono, T. T., Hakim, Moh. E. T., & Anshori, M. I. (2023). Analisa Pengaruh Organisasi Pada Performa Kinerja Sumber Daya Manusia. *Business and Investment Review, 1(5), 61–68.*
<https://doi.org/10.61292/birev.v1i5.48>

Sofiyanto, M., Isa Anshori, M., & Andriani, N. (2024). Transformasi Kepemimpinan Dalam Manajemen Strategis Di Era Digital: Tinjauan Literatur Review. *Jurnal Masharif Al-Syariah: Jurnal Ekonomi Dan Perbankan Syariah, 9(1), 290–297.*

Tulungen, E. E. W., Saerang, D. P. E., & Maramis, J. B. (2022). Transformasi Digital: Peran Kepemimpinan Digital. *Jurnal EMBA : Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi, 10(2), 1116–1123.*
<https://doi.org/10.35794/emba.v10i2.41399>

Veranita, M., Purwadhi, P., Aziz, F. A., Nurwansyah, A., Anggreyorina, A., Aziz, M. A., & Dian, D. (2024). Analisis Efektifitas Kepemimpinan Transformasional Dalam Penetapan Kebijakan Organisasi Di Era Digital. *Journal of Governance and Public Administration, 1(2), 179–186.*
<https://doi.org/10.59407/jogapa.v1i2.592>

Windayati, D. T., & Sinta, D. (2021). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi dan Disiplin terhadap Kinerja*