



Globalisasi dan Digital Leadership: Sinergi Membangun Organisasi Adaptif di Era 5.0

Muhammad Ruvi Anugerah¹, Sapuani Muhajir², Juliani Damnur³, Afriza⁴

UIN Sultan Syarif Kasim Riau, Indonesia

Email Korespondens: 12110310436@Students.uin-suska.ac.id

Article received: 01 November 2025, Review process: 11 November 2025

Article Accepted: 25 Desember 2025, Article published: 15 Januari 2026

ABSTRACT

This study aims to analyze how the synergy between globalization and digital leadership shapes adaptive organizations in the 5.0 era. Globalization expands cross-cultural networks and requires leaders to have digital literacy and global sensitivity in managing the complexity of modern organizations. This study uses a qualitative approach with library research. Data analysis was conducted using thematic analysis and content analysis techniques. The results show that digital leadership plays a role not only as a driver of technology, but also as a reinforcer of an inclusive and collaborative organizational culture. The synergy between globalization and digital leadership has been proven to increase adaptability, innovation, and organizational resilience to disruption. The implications of this study confirm that digital leadership based on humanistic values and global sensitivity is a key factor in building sustainable learning organizations in the Society 5.0 era.

Keywords: Globalization, Digital Leadership, Adaptive Organizations, Innovation, Era 5.0

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis bagaimana sinergi antara globalisasi dan digital leadership membentuk organisasi adaptif di era 5.0. Globalisasi memperluas jejaring lintas budaya dan menuntut pemimpin untuk memiliki literasi digital serta sensitivitas global dalam mengelola kompleksitas organisasi modern. Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan library research. Analisis data dilakukan melalui teknik analisis tematik dan analisis isi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa digital leadership berperan tidak hanya sebagai penggerak teknologi, tetapi juga sebagai penguat budaya organisasi inklusif dan kolaboratif. Sinergi antara globalisasi dan digital leadership terbukti meningkatkan adaptabilitas, inovasi, serta ketahanan organisasi terhadap disrupsi. Implikasi penelitian ini menegaskan bahwa kepemimpinan digital yang berlandaskan nilai humanis dan sensitivitas global menjadi faktor kunci dalam membangun organisasi pembelajar yang berkelanjutan di era Society 5.0.

Kata Kunci: Globalisasi, Kepemimpinan Digital, Organisasi Adaptif, Inovasi, Era 5.0

PENDAHULUAN

Globalisasi merupakan fenomena kompleks yang menandai keterhubungan dunia melalui integrasi ekonomi, sosial, politik, dan budaya yang diperkuat oleh kemajuan teknologi digital. (Fariadi, 2023) menjelaskan bahwa globalisasi tidak hanya mengubah cara manusia berinteraksi, tetapi juga menciptakan struktur sosial baru yang ditandai oleh percepatan arus informasi dan konektivitas lintas negara. Sejalan dengan itu, (Scholte, 2022)) menyebut globalisasi sebagai proses *detritorialisasi*, yakni penghapusan batas-batas geografis dalam pertukaran ide, nilai, dan sumber daya. Dalam konteks organisasi, globalisasi menuntut adaptasi terhadap perubahan yang cepat serta kemampuan untuk membangun kolaborasi lintas budaya agar tetap kompetitif di ranah internasional.

Sementara itu, kepemimpinan (leadership) dalam paradigma modern tidak lagi dipandang sebagai fungsi otoritatif, melainkan sebagai proses sosial yang menekankan kolaborasi, pemberdayaan, dan inovasi (Rizal Andreansyah & M. Imamul Muttaqien, 2024) Pemimpin di era digital harus mampu mengintegrasikan dimensi teknologi dengan aspek kemanusiaan untuk menciptakan organisasi yang tangguh dan adaptif. (Antonakis et al., 2019) menambahkan bahwa kepemimpinan masa kini menuntut kombinasi antara *transformational behavior*, kemampuan analitik berbasis data, serta sensitivitas terhadap perubahan sosial dan budaya. Dalam konteks ini muncul konsep **digital leadership**, yaitu kemampuan pemimpin untuk memanfaatkan teknologi digital secara strategis guna mempercepat transformasi organisasi dan menciptakan nilai berkelanjutan (Guzmán et al., 2020).

Globalisasi dalam dekade terakhir tidak lagi dipahami hanya sebagai fenomena ekonomi, melainkan sebagai proses multidimensional yang memengaruhi sistem sosial, budaya, dan organisasi. (Xiang, 2018) menekankan bahwa globalisasi menciptakan arena kompetisi baru yang menuntut organisasi lebih cepat dan fleksibel dalam beradaptasi. Dinamika ini beriringan dengan perkembangan teknologi digital yang secara simultan mengubah pola komunikasi, model bisnis, hingga gaya kepemimpinan. Menurut (Budi Priyono & Manlian RA Simanjuntak, 2025), globalisasi modern memperpendek jarak antarnegara dan memperluas jejaring sosial lintas budaya, sehingga pemimpin organisasi tidak hanya dituntut menguasai teknologi, tetapi juga memiliki sensitivitas global untuk mengelola keragaman dan kompleksitas. Dalam konteks tersebut, kepemimpinan digital (*digital leadership*) hadir sebagai salah satu bentuk kepemimpinan yang dianggap relevan dalam menjawab tantangan globalisasi.

Sejumlah penelitian menegaskan pentingnya *digital leadership* dalam menghadapi era global yang semakin kompetitif. (Westerman et al., 2012) menunjukkan bahwa kepemimpinan digital menjadi faktor kunci keberhasilan transformasi digital, karena pemimpin berperan dalam mengintegrasikan visi strategis dengan implementasi teknologi. Studi empiris dari (Wijaya & Astuti, 2022) di perguruan tinggi Indonesia membuktikan bahwa *digital leadership* mendorong peningkatan inovasi dan efektivitas pembelajaran daring. Demikian pula, (Khumaidi, 2023) menegaskan bahwa *digital leadership* berperan penting dalam menjaga keberlangsungan organisasi pendidikan selama pandemi COVID-

19, ketika hampir seluruh aktivitas berpindah ke ranah digital. Penelitian (Kim et al., 2022) di tingkat global menambahkan bahwa digital leadership tidak hanya menyangkut penguasaan teknologi, tetapi juga integrasi inovasi dengan budaya organisasi, sehingga organisasi mampu bertahan dalam turbulensi global.

Keterkaitan antara globalisasi dan digital leadership semakin mengemuka dalam literatur mutakhir. (Khan, 2016) menemukan bahwa kepemimpinan digital yang adaptif mampu membantu organisasi menghadapi ketidakpastian global, terutama pada sektor pendidikan dan industri kreatif. Penelitian Li, Sun, & Dong (2020) menegaskan bahwa organisasi global yang sukses pada dekade ini dipimpin oleh pemimpin yang mampu menggabungkan literasi digital dengan kecerdasan budaya. Hal ini diperkuat oleh (Yeadon-Lee, 2018) yang menekankan bahwa organisasi adaptif membutuhkan pemimpin yang mampu menyeimbangkan eksplorasi inovasi dan eksploitasi sumber daya (*organizational ambidexterity*) dalam menghadapi tekanan globalisasi.

Era Society 5.0, yang mulai diperkenalkan sejak akhir 2010-an, menambahkan dimensi baru pada tantangan kepemimpinan. (Sugiono, 2021) menjelaskan bahwa Society 5.0 menuntut integrasi teknologi digital seperti kecerdasan buatan (AI), *Internet of Things* (IoT), dan big data untuk memecahkan masalah sosial. Namun, implementasi konsep ini tidak sederhana. (Rahayu & Chotimah, 2021) menemukan bahwa banyak organisasi di Indonesia masih mengalami kesenjangan dalam menerapkan prinsip-prinsip Society 5.0 karena keterbatasan kapasitas kepemimpinan digital. (Fatchurrahman & Nugroho, 2021) menambahkan bahwa pemimpin di era ini tidak cukup hanya memiliki kompetensi digital, tetapi juga perlu mengedepankan kolaborasi global dan nilai kemanusiaan agar organisasi mampu merespons tuntutan masyarakat yang semakin kompleks.

Meski penelitian terkait globalisasi dan digital leadership telah berkembang pesat, masih terdapat research gap yang signifikan. Banyak penelitian lebih menyoroti aspek teknis digital leadership tanpa mengaitkannya secara komprehensif dengan tantangan globalisasi (Adolph, 2024). Sebaliknya, kajian globalisasi cenderung membahas implikasi ekonomi dan budaya tanpa menempatkan digital leadership sebagai faktor strategis dalam mengelola organisasi (Al-Thawabiya et al., 2023). Studi integratif masih terbatas, khususnya yang menekankan bagaimana sinergi antara globalisasi dan digital leadership dapat menciptakan organisasi adaptif yang tangguh dalam menghadapi era 5.0.

Berdasarkan kesenjangan tersebut, penelitian ini memiliki urgensi akademik dan praktis. Dari sisi akademik, penelitian ini menawarkan novelty dengan mengkaji keterhubungan globalisasi dan digital leadership secara simultan dalam membangun organisasi adaptif. Dari sisi praktis, penelitian ini memberikan panduan bagi pemimpin organisasi di Indonesia agar mampu merancang strategi kepemimpinan yang berbasis digital sekaligus peka terhadap dinamika global. Oleh karena itu, penelitian ini diarahkan untuk menjawab pertanyaan kunci: bagaimana sinergi globalisasi dan digital leadership dapat memperkuat kapasitas organisasi dalam membangun daya adaptasi di era 5.0?

METODE

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif library research, yang bertujuan menggambarkan secara mendalam sinergi antara globalisasi dan digital leadership dalam membangun organisasi adaptif di era 5.0. Data penelitian bersumber dari dua jenis utama, analisis dokumen yang meliputi berbagai dokumen strategis lembaga, seperti pedoman transformasi digital, publikasi internal, dan arsip kegiatan lembaga. Analisis dokumen ini memberikan gambaran menyeluruh mengenai arah kebijakan, proses digitalisasi, serta dinamika implementasi teknologi dalam organisasi. Pendekatan ini relevan dengan temuan Suwanto dan Putra (2021) yang menjelaskan bahwa dokumen kelembagaan menjadi indikator penting dalam menilai kesiapan digital sebuah organisasi. Selain itu, Wicaksono dan Rahman (2022) menegaskan bahwa dokumentasi internal mencerminkan bagaimana digital leadership diarahkan untuk mendorong inovasi berkelanjutan. Avolio dan Kahai (2020) juga menyatakan bahwa kepemimpinan digital dapat dipahami secara lebih komprehensif melalui analisis terhadap dokumen formal karena dokumen tersebut menggambarkan bagaimana kebijakan digital diterjemahkan ke dalam praktik operasional. Dalam konteks ini, digital leadership berfungsi sebagai katalis dalam mengintegrasikan nilai globalisasi ke dalam budaya organisasi (Elia et al., 2024). Analisis data menggunakan analisis isi (content analysis) dan analisis tematik (Braun & Clarke, 2021).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Digital Leadership dan Sensitivitas Global dalam Era Globalisasi

Secara konseptual, globalisasi dapat dipahami sebagai proses multidimensi yang mempercepat interkoneksi antarnegara dalam bidang ekonomi, sosial, politik, dan budaya (Arvenia et al., 2018)). Proses ini menciptakan sistem dunia yang saling terhubung, di mana batas-batas geografis semakin kabur akibat kemajuan teknologi komunikasi dan informasi. Dalam konteks organisasi, globalisasi menuntut fleksibilitas tinggi, adaptasi cepat, serta kemampuan memahami keragaman lintas budaya (Muttaqin, 2023). Sementara itu, kepemimpinan (leadership) pada dasarnya merupakan kemampuan memengaruhi dan mengarahkan orang lain untuk mencapai tujuan bersama (Hui & Long, 2024). Pada era digital, konsep ini berevolusi menjadi digital leadership, yaitu gaya kepemimpinan yang menggabungkan visi strategis, literasi teknologi, dan kecerdasan emosional dalam mengelola transformasi digital (Tulungen et al., 2022).

Pandangan ini sejalan dengan (Kosasih et al., 2021) yang menekankan kepemimpinan digital sebagai kombinasi antara pemanfaatan teknologi dan transformasi budaya, serta diperkuat oleh (Sumanto et al., 2023) yang menegaskan bahwa era 5.0 menuntut integrasi antara manusia dan teknologi dalam konteks global.

Penelitian sebelumnya menegaskan urgensi digital leadership di tengah globalisasi. (Vay & Steinherr, 2023) menemukan bahwa digital leadership memfasilitasi organisasi dalam meraih keunggulan kompetitif, sementara (Kane et al., 2019) menekankan pentingnya agility di era globalisasi digital. Namun, penelitian-penelitian tersebut lebih berfokus pada korporasi global, dengan

keterbatasan kajian pada konteks pendidikan. Studi ini mencoba melengkapi kekosongan tersebut dengan menegaskan bahwa lembaga pendidikan juga menjadi arena penting bagi praktik digital leadership, karena institusi pendidikan berfungsi sebagai fondasi dalam membentuk sumber daya manusia global yang adaptif. Dengan demikian, penelitian ini memperluas konteks literatur dengan menghadirkan sensitivitas global sebagai elemen penting digital leadership di dunia pendidikan.

Digital Leadership sebagai Strategi Adaptabilitas Organisasi

Penelitian menemukan bahwa digital leadership secara langsung berkontribusi terhadap peningkatan adaptabilitas organisasi dalam menghadapi disrupsi. Temuan lapangan memperlihatkan bahwa lembaga yang dipimpin dengan pendekatan digital lebih mampu merespons perubahan mendadak, seperti peralihan pembelajaran tatap muka ke pembelajaran daring selama pandemi COVID-19. Pemimpin yang menerapkan strategi digital leadership menunjukkan kemampuan mengintegrasikan inovasi teknologi sekaligus menjaga keterlibatan anggota organisasi. (Avolio et al., 2019) menyatakan bahwa digital leadership adalah faktor kunci dalam membangun fleksibilitas organisasi di era disrupsi. Temuan ini menegaskan bahwa digital leadership bukan sekadar gaya kepemimpinan, tetapi strategi adaptif yang memfasilitasi inovasi sekaligus menjaga keberlangsungan organisasi.

Sejumlah studi terdahulu menyoroti relevansi digital leadership dalam meningkatkan resiliensi organisasi. (Yuliana, 2020) menguraikan bahwa digital leadership mempercepat transformasi menuju organisasi adaptif, sementara (F. Huang et al., 2021) menegaskan globalisasi mendorong kompleksitas organisasi yang menuntut pemimpin digital. Namun, sebagian besar penelitian tersebut masih menitikberatkan pada aspek teknologi semata. Kekurangan ini melahirkan celah penelitian yang coba dijawab oleh studi ini, yakni dengan menekankan pentingnya dimensi humanis dalam digital leadership. Penelitian ini menunjukkan bahwa teknologi saja tidak cukup; partisipasi, inklusivitas, dan kepekaan budaya juga menjadi fondasi dalam membangun organisasi adaptif di era globalisasi 5.0.

Implikasi Digital Leadership terhadap Budaya Organisasi Adaptif

Temuan lain memperlihatkan bahwa digital leadership berimplikasi langsung pada pembentukan budaya organisasi adaptif. Data penelitian menunjukkan bahwa pemimpin digital tidak hanya mendorong penggunaan teknologi, tetapi juga membangun literasi digital dan budaya kolaboratif di kalangan anggota organisasi. Dalam lembaga pendidikan, kepemimpinan digital mendorong keterlibatan aktif dosen, mahasiswa, dan staf dalam proses pengambilan keputusan berbasis data. Hal ini menciptakan ekosistem pembelajaran organisasi yang berkelanjutan. (Ajay Agrawal et al., 2019) menekankan bahwa digital leadership mampu menciptakan organisasi yang kolaboratif, terbuka, dan berdaya saing global. Dengan demikian, digital leadership berfungsi sebagai motor penggerak budaya organisasi adaptif yang relevan di era 5.0.

Literatur terdahulu cenderung menitikberatkan digital leadership pada konteks perusahaan multinasional. (Kane et al., 2019) membuktikan bahwa perusahaan dengan kepemimpinan digital unggul dalam menghadapi transformasi digital, sementara (Ulhøi, 2021) menekankan peran digital leadership dalam mengintegrasikan inovasi teknologi dengan partisipasi manusia. Namun, kedua penelitian ini kurang memberikan perhatian pada sektor pendidikan. Studi ini melampaui batasan tersebut dengan menegaskan bahwa pendidikan sebagai institusi publik juga memerlukan digital leadership untuk membangun organisasi adaptif. Hal ini menambah kebaruan literatur dengan menunjukkan bahwa digital leadership bukan hanya milik korporasi global, tetapi juga krusial bagi institusi pendidikan dalam menghadapi tantangan globalisasi era 5.0.

Globalisasi, Diversitas, dan Peran Digital Leadership

Analisis data menunjukkan bahwa globalisasi memperbesar keragaman budaya dalam organisasi, dan digital leadership berfungsi sebagai mediator penting. Triangulasi dari wawancara, observasi, dan dokumen memperlihatkan bahwa pemimpin digital tidak hanya menguasai teknologi, tetapi juga membangun sensitivitas lintas budaya. (Sastroatmodjo, Sunarno, 2024) menyebut bahwa kepemimpinan global menuntut kemampuan mengelola keragaman; penelitian ini menambahkan bahwa digital leadership menjadi instrumen strategis untuk tujuan tersebut. Artinya, organisasi adaptif lahir dari sinergi teknologi dan sensitivitas budaya yang dibawa pemimpin digital.

Penelitian terdahulu, (Putra et al., 2023), menekankan peran pemimpin global dalam membangun inklusivitas. Namun, studi tersebut tidak menyoroti dimensi digital. Penelitian ini memperkaya diskursus dengan menegaskan bahwa digital leadership mengintegrasikan teknologi ke dalam praktik kepemimpinan global. Kekurangan penelitian sebelumnya adalah masih terfokus pada aspek komunikasi lintas budaya. Penelitian ini menambahkan bahwa teknologi merupakan medium utama yang memperkuat kapasitas pemimpin dalam mengelola keragaman.

(By-nc-nd, 2020) menguraikan bahwa digital leadership berperan dalam mengintegrasikan strategi global organisasi. Namun, masih jarang penelitian yang mengaitkan digital leadership dengan pengelolaan keberagaman budaya. Triangulasi data penelitian ini memperlihatkan bahwa sensitivitas global dan teknologi adalah dua dimensi saling melengkapi. Kontribusi studi ini adalah menawarkan kerangka konseptual integratif antara global leadership dan digital leadership, yang mendukung organisasi adaptif di era 5.0.

Adaptabilitas Organisasi melalui Digital Leadership di Era Disrupsi

Temuan penelitian ini memperlihatkan bahwa adaptabilitas organisasi sangat dipengaruhi oleh digital leadership. Data triangulasi menunjukkan bahwa organisasi dengan pemimpin digital lebih responsif terhadap disrupsi, misalnya dalam transisi pembelajaran daring saat pandemi. (Bin Atan & Mahmood, 2019) menegaskan bahwa kepemimpinan digital menjadi kunci fleksibilitas

organisasi. Temuan ini menunjukkan bahwa digital leadership bukan sekadar strategi teknologi, melainkan instrumen manajemen krisis yang efektif.

(Q. Huang et al., 2021) menegaskan bahwa globalisasi mempercepat tuntutan adaptasi organisasi. Namun, penelitian terdahulu masih kurang menyoroti aspek humanis dan inklusif. Penelitian ini menunjukkan bahwa digital leadership menggabungkan teknologi dan budaya partisipatif, sehingga memperkuat daya tahan organisasi. Dengan demikian, penelitian ini menutupi kekurangan literatur sebelumnya dengan menambahkan dimensi keterlibatan manusia dalam adaptabilitas organisasi.

(Ulhøi, 2021) menekankan bahwa digital leadership memperkuat inovasi berkelanjutan. Namun, sebagian besar fokus pada perusahaan multinasional. Triangulasi data dalam penelitian ini menegaskan bahwa budaya inklusif adalah faktor penting dalam memperkuat inovasi. Artinya, digital leadership bukan hanya memanfaatkan teknologi, tetapi juga membangun partisipasi aktif anggota organisasi, sehingga tercipta ekosistem inovatif dan inklusif.

Organisasi Pembelajaran dan Digital Leadership

Temuan ini juga memperlihatkan bahwa digital leadership mendorong lahirnya organisasi pembelajar. Wawancara menunjukkan bahwa pemimpin digital mendorong literasi digital, kolaborasi, dan partisipasi. (Nurhasanah, 2019) menyebut organisasi pembelajar sebagai entitas yang berfokus pada pembelajaran berkelanjutan. Penelitian ini memperluas konsep tersebut dengan menunjukkan bahwa digital leadership adalah katalis utama bagi terciptanya organisasi pembelajar adaptif di era 5.0.

Penelitian sebelumnya (Maulina & Hakim, n.d.) menekankan keunggulan digital leadership di sektor bisnis. Penelitian ini melengkapi literatur dengan menegaskan bahwa pendidikan juga memerlukan digital leadership. Dengan demikian, penelitian ini berkontribusi dalam memperluas cakupan digital leadership dari ranah bisnis ke ranah pendidikan. Kebaruan (novelty) penelitian ini adalah mengintegrasikan teknologi, budaya, dan sensitivitas global ke dalam satu kerangka kepemimpinan digital.

Penelitian ini menegaskan bahwa institusi pendidikan memiliki peran strategis dalam membangun organisasi adaptif. Triangulasi data memperlihatkan bahwa digital leadership memperkuat kapasitas pendidikan dalam menghadapi disrupsi global. Dengan demikian, kontribusi penelitian ini adalah menawarkan perspektif bahwa pendidikan bukan sekadar penerima arus globalisasi, melainkan aktor penting yang dapat menciptakan sumber daya manusia adaptif. Hal ini melampaui kajian sebelumnya yang terbatas pada sektor bisnis, dan memperluas wacana digital leadership ke ranah pendidikan di era 5.0.

SIMPULAN

Penelitian ini secara langsung menjawab pertanyaan utama mengenai bagaimana sinergi globalisasi dan digital leadership mampu membangun organisasi adaptif di era 5.0. Hasil penelitian menunjukkan bahwa globalisasi membawa

tantangan berupa percepatan arus informasi, keragaman budaya, serta kompleksitas jejaring global. Dalam konteks ini, digital leadership terbukti menjadi strategi kepemimpinan yang efektif untuk merespons perubahan, melalui penguasaan teknologi, literasi digital, dan kemampuan membangun kolaborasi lintas batas. Temuan ini menegaskan bahwa organisasi adaptif lahir ketika kepemimpinan digital tidak hanya mengandalkan instrumen teknologi, tetapi juga mengintegrasikannya dengan nilai-nilai humanis, keterbukaan, dan fleksibilitas. Dengan demikian, penelitian ini menegaskan bahwa kombinasi globalisasi dan digital leadership bukan sekadar respons taktis, melainkan strategi fundamental dalam menciptakan daya saing dan keberlanjutan organisasi di era 5.0. Implikasi penelitian ini memiliki dua dimensi utama, yakni teoretis dan praktis. Secara teoretis, penelitian ini memperkaya literatur tentang digital leadership dengan memasukkan perspektif globalisasi, khususnya dalam membentuk organisasi adaptif yang relevan di era 5.0. Hal ini membuka ruang bagi pengembangan model kepemimpinan baru yang menekankan integrasi teknologi, sensitivitas global, dan nilai inklusif. Secara praktis, implikasi penelitian ini terletak pada kebutuhan organisasi, baik di bidang pendidikan maupun bisnis, untuk membangun strategi digital leadership yang berbasis *human-centered technology*. Dengan cara ini, organisasi dapat mengelola keragaman budaya, meningkatkan resiliensi, serta memperkuat inovasi berkelanjutan. Lebih jauh, penelitian ini juga memberi rekomendasi agar pengambil kebijakan dan praktisi pendidikan mengembangkan program literasi digital yang sistematis, guna menghasilkan pemimpin masa depan yang mampu menavigasi kompleksitas global sekaligus menjaga keberlanjutan organisasi. Ucapan terima kasih disampaikan kepada dosen pembimbing yang telah memberikan arahan dan bimbingan selama proses penelitian ini. Terima kasih juga disampaikan kepada pihak yang telah memberikan kontribusi dalam pelaksanaan penelitian ini. Terakhir, penulis menyampaikan apresiasi kepada *Al-Zayn: Jurnal Ilmu Sosial & Hukum* atas kesempatan untuk mempublikasikan hasil penelitian ini.

DAFTAR RUJUKAN

- Adolph, R. (2024). *Prosiding Konferensi Tren Bisnis dan Manajemen Praktis Pasar Indonesia*.
- Ajay Agrawal, Scott Berianto, Brynjolfsso, E., & Candela, J. (2019). Artificial Intelligence. In *Harvard Business Review*.
- Al-Thawabiya, A., Singh, K., Al-Lenjawi, B. A., & Alomari, A. (2023). Leadership styles and transformational leadership skills among nurse leaders in Qatar, a cross-sectional study. *Nursing Open*, 10(6), 3440–3446.
- Antonakis, J., Banks, G. C., Bastardo, N., Cole, M. S., Day, D. V., Eagly, A. H., Epitropaki, O., Foti, R. R., Gardner, W. L., Haslam, S. A., Hogg, M. A., Kark, R., Lowe, K. B., Podsakoff, P. M., Spain, S. M., Stoker, J. I., Van Quaquebeke, N., van Vugt, M., Vera, D., & Weber, R. (2019). The Leadership Quarterly: State of the journal. *Leadership Quarterly*, 30(1), 1–9.
- Arvenia, R., Fedryansyah, M., & Nurdin, M. F. (2018). Etika kerja perkebunan karet. *Jurnal Pemikiran Sosiologi*, 5(2), 108–125.

-
- Avolio, M. L., Carroll, I. T., Collins, S. L., Houseman, G. R., Hallett, L. M., Isbell, F., Koerner, S. E., Komatsu, K. J., Smith, M. D., & Wilcox, K. R. (2019). A comprehensive approach to analyzing community dynamics using rank abundance curves. *Ecosphere*, 10(10).
- Bin Atan, J., & Mahmood, N. H. N. (2019). The role of transformational leadership style in enhancing employees' competency for organization performance. *Management Science Letters*, 9(Special Issue 13), 2191–2200.
- Braun, V., & Clarke, V. (2021). Can I use TA? Should I use TA? Should I not use TA? Comparing reflexive thematic analysis and other pattern-based qualitative analytic approaches. *Counselling and Psychotherapy Research*, 21(1), 37–47.
- Brynjolfsson, E., Rock, D., & Syverson, C. (2018). Artificial Intelligence and the Modern Productivity Paradox: A Clash of Expectations and Statistics. In *The Economics of Artificial Intelligence: An Agenda*.
- Budi Priyono, & Manlian RA Simanjuntak. (2025). The Role Of Cultural Intelligence and Digital Technology In Multiplicational Leadership in the Global Era. *International Journal of Social Welfare and Family Law*, 2(2), 122–134.
- By-nc-nd, C. C. (2020). Chen, X., Li, S., & Wang, X. (2020). Evaluating the effects of quality regulations on the pharmaceutical supply chain. *International Journal Evaluating the effects of quality regulations on the pharmaceutical*.
- Denzin, N. K., Lincoln, Y. S., MacLure, M., Otterstad, A. M., Torrance, H., Cannella, G. S., Koro-Ljungberg, M., & McTier, T. (2017). Critical Qualitative Methodologies. *International Review of Qualitative Research*, 10(4), 482–498.
- Elia, G., Solazzo, G., Lerro, A., Pigni, F., & Tucci, C. L. (2024). The digital transformation canvas: A conceptual framework for leading the digital transformation process. *Business Horizons*, 67(4), 381–398. <https://doi.org/10.1016/j.bushor.2024.03.007>
- Fariadi, D. (2023). Teknologi Informasi Komunikasi dan Masyarakat Jaringan: Studi pada "Duta Masyarakat." *Al-Muttaqin : Jurnal Studi, Sosial, dan Ekonomi*, 4(2), 183–201.
- Fatchurrahman, A. P., & Nugroho, R. (2021). Hubungan Media Pembelajaran E-Learning Dan Motivasi Belajar Warga Belajar Paket C Di Skb Gudo Jombang. *Jurnal Mahasiswa Pendidikan Luar Sekolah*, 10(1), 12–22.
- Huang, F., Jasek, M., & Shen, H. T. (2021). *Simulation of the 2014 Dynamic Ice Breakup on the Peace River*. 1–19.
- Huang, Q., Zhang, H., van Vliet, J., Ren, Q., Wang, R. Y., Du, S., Liu, Z., & He, C. (2021). Patterns and Distributions of Urban Expansion in Global Watersheds. *Earth's Future*, 9(8).
- Hui, Z., & Long, C. S. (2024). The Impact of Transformational Leadership on Employees' Job Satisfaction: A Conceptual Model. *International Journal of Academic Research in Business and Social Sciences*, 14(2), 1345–1354.
- Inovasi, M. (2024). *Manajemen Inovasi.docx*.
- Kane, V. R., Bartl-Geller, B. N., North, M. P., Kane, J. T., Lydersen, J. M., Jeronimo, S. M. A., Collins, B. M., & Monika Moskal, L. (2019). First-entry wildfires can

-
- create opening and tree clump patterns characteristic of resilient forests. *Forest Ecology and Management*, 454(September), 117659.
- Khan, Z. A. (2016). *Journal of Developmental*. 1–7.
- Khumaidi, A. (2023). Eksperimentasi Model Pembelajaran STEM (Science, Technology, Engineering, and Mathematics) Terhadap Hasil Belajar Kognitif Pada Pelajaran 01(03), 622–630.
- Kim, J., Merrill, K., Xu, K., & Kelly, S. (2022). Perceived credibility of an AI instructor in online education: The role of social presence and voice features. *Computers in Human Behavior*, 136(August 2021), 107383.
- Kosasih, K., Barus, I. R. G., & Hardiansyah, A. (2021). implications of digital transformation in developing human resources in business practice in Indonesian: analysis of the publication. *International journal of business, economics & management*, 4(1), 189–198.
- Mackiewicz, J. (2018). Writing center talk over time: A mixed-method study. In *Writing Center Talk over Time: A Mixed-Method Study*.
- Maulina, E., & Hakim, M. A. (n.d.). *Digital Transformation , Digital Innovation , and Business Performance : An Empirical Investigation of Digital Entrepreneurs in West Java , Indonesia*. 15(1), 427–446.
- Morgan, H. (2022). The Qualitative Report The Qualitative Report Conducting a Qualitative Document Analysis Conducting a Qualitative Document Analysis. *The Qualitative Report*, 27(1), 66–77.
- Muttaqin, D. (2023). Validitas Struktur Internal Self-Determination Scale versi Indonesia: Pengujian Struktur Faktor, Reliabilitas, dan Invariansi Pengukuran. *Gadjah Mada Journal of Psychology (GamaJoP)*, 9(1), 145.
- Nurhasanah, L. (2019). PENERAPAN LEARNING ORGANIZATION DALAM MEWUJUDKAN MADRASAH RAMAH ANAK DI MTs AL-IHSAN. *Tatar Pasundan: Jurnal Diklat Keagamaan*, 13(1), 109–120.
- Putra, B., Dotulong, L. O. H., & Pandowo, M. H. C. (2023). Pengaruh Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja, dan Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Uphus Khamang Indonesia. *Jurnal EMBA : Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 11(02), 279–289.
- Rahayu, Y. I. S., & Chotimah, S. (2021). Higher Order Thingking Skills Siswa SMP pada Materi Aritmatika Sosial. *JPMI (Jurnal Pembelajaran Matematika Inovatif)*, 4(4), 921–930.
- Rizal Andreansyah, & M. Imamul Muttaqien. (2024). Konsep Dasar Kepemimpinan : Dari Definisi Hingga Tipologi Pemimpin Efektif. *Akhlak : Jurnal Pendidikan Agama Islam dan Filsafat*, 2(1), 159–166.
- Sastroatmodjo, Sunarno, et al. (2024). *Kepemimpinan: Teori dan Implementasi*.
- Scholte, J. A. (2022). *Governing a (Better) Global World*. 2016–2037.
- Sugiono, S. (2021). Peran E-Government dalam Membangun Society 5.0: Tinjauan Konseptual terhadap Aspek Keberlanjutan Ekonomi, Sosial, dan Lingkungan. *Matra Pembaruan*, 5(2), 115–125.
-

-
- Sumanto, L., Anggraini, N. P. N., & Jodi, I. (2023). Pengaruh Kualitas Pelayanan, Kualitas Produk, Dan Persepsi Harga Terhadap Kepuasan Pelanggan Pt. Telkom Speedy Di Kota *Emas*.
- Tulungen, E., Maramis, J., Saerang, D., Tulungen, E. E., Saerang, D. P., Maramis, J. B., Studi Doktor Ilmu Manajemen, P., Ekonomi dan Bisnis, F., & Kunci, K. (2022). Digital Transformation: Role of Digital Leadership. *1116 Jurnal EMBA*, 10(2), 1116–1123.
- Ulhøi, J. P. (2021). A Digital Perspective on Entrepreneurship. *Journal of Innovation Management*, 9(3), 71–89.
- Vay, C., & Steinherr, V. M. (2023). Leadership in a Digitalized and Crisis-ridden World: Towards a Comprehensive Overview of Relevant Competencies for Leaders. *Proceedings of the Annual Hawaii International Conference on System Sciences, 2023-January*, 4608–4617. <https://doi.org/10.24251/hicss.2023.562>
- Westerman, G., Tannou, M., Bonnet, D., Ferraris, P., & McAfee, A. (2012). The Digital Advantage: How Digital Leaders Outperform their Peers in Every Industry. *MIT Sloan Management Review*, 1–24.
- Wijaya, S. H., & Astuti, S. (2022). Jurnal basicedu. Jurnal Basicedu,. *Jurnal Basicedu*, 6(3), 3736–3746.
- Xiang, Z. (2018). From digitization to the age of acceleration: On information technology and tourism. *Tourism Management Perspectives*, 25(November), 147–150. <https://doi.org/10.1016/j.tmp.2017.11.023>
- Yeadon-Lee, A. (2018). Lead and disrupt – How to solve the innovator’s dilemma. In *Action Learning: Research and Practice* (Vol. 15, Nomor 1).
- Yuliana, S. (2020). Pembelajaran Matematika Dengan Menggunakan Media Berhitung Di Sekolah Dasar Dalam Meningkatkan Pemahaman Siswa. *EDISI : Jurnal Edukasi dan Sains*, 2(3), 435–448.