



---

## DAMPAK KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI ERA DIGITAL PADA PERUSAHAAN TEKNOLOGI DI INDONESIA

---

**Didi Mulyadi**

Institut Bisnis Muhamadiyah Bekasi, Indonesia

[mulyadidi1005@gmail.com](mailto:mulyadidi1005@gmail.com)

### Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan di perusahaan teknologi di Indonesia, dengan fokus pada peran motivasi inspiratif dan stimulasi intelektual dalam meningkatkan produktivitas dan kreativitas karyawan. Berdasarkan data yang dikumpulkan melalui kuesioner yang disebarkan kepada 100 karyawan dari perusahaan teknologi terkemuka di Indonesia, hasil analisis regresi menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Temuan ini mengindikasikan bahwa pemimpin yang mampu memberikan visi yang jelas, motivasi yang inspiratif, serta mendukung kreativitas dan inovasi, dapat meningkatkan semangat dan komitmen karyawan terhadap tujuan organisasi. Penelitian ini memberikan kontribusi penting dalam memperkaya literatur mengenai kepemimpinan dan kinerja karyawan serta memberikan wawasan praktis bagi perusahaan yang beroperasi di sektor teknologi untuk mengimplementasikan gaya kepemimpinan transformasional guna meningkatkan kinerja dalam era digital yang penuh tantangan.

**Kata Kunci:** Kepemimpinan Transformasional, Kinerja Karyawan, Motivasi Inspiratif, Stimulasi Intelektual.

### Abstract

*This study aims to analyze the impact of transformational leadership on employee performance in technology companies in Indonesia, focusing on the roles of inspirational motivation and intellectual stimulation in enhancing employee productivity and creativity. Based on data collected through surveys distributed to 100 employees from leading technology companies in Indonesia, the regression analysis results show that transformational leadership has a positive and significant impact on employee performance. These findings indicate that leaders who are able to provide a clear vision, inspirational motivation, and support creativity and innovation can enhance employees' enthusiasm and commitment to organizational goals. This study provides significant contributions in enriching the literature on leadership and employee performance, as well as offering practical insights for companies operating in the technology sector to implement transformational leadership styles to improve performance in the challenging digital era.*

**Keywords:** Transformational Leadership, Employee Performance, Inspirational Motivation, Intellectual Stimulation

### PENDAHULUAN

Kepemimpinan dalam organisasi memiliki peran yang sangat penting dalam menentukan arah dan keberhasilan sebuah perusahaan (Suherman, 2019). Dalam konteks

perusahaan teknologi yang berkembang pesat, kepemimpinan yang efektif tidak hanya mengarah pada pencapaian tujuan organisasi, tetapi juga berperan dalam pengelolaan perubahan, pengembangan inovasi, dan peningkatan kinerja karyawan. Di Indonesia, sektor teknologi semakin berkembang pesat, dengan semakin banyak perusahaan yang bergerak dalam industri berbasis teknologi, seperti perangkat lunak, teknologi informasi, dan platform digital. Perusahaan-perusahaan ini memiliki dinamika dan tantangan yang berbeda dibandingkan dengan perusahaan dari sektor lain, dan ini sering kali mempengaruhi cara kepemimpinan diterapkan dalam organisasi.

Era digital telah membawa perubahan yang sangat besar dalam hampir semua aspek operasional perusahaan (Putriana, 2023). Seiring dengan perkembangan teknologi yang begitu pesat, cara perusahaan beroperasi dan berinteraksi dengan pelanggan serta pengelolaan sumber daya manusia juga mengalami perubahan fundamental. Transformasi digital bukan hanya sekadar penerapan teknologi canggih atau perangkat lunak baru, tetapi juga melibatkan perubahan mendalam dalam struktur organisasi, budaya kerja, serta cara pemimpin berinteraksi dan mengelola tim. Sebagai contoh, penggunaan teknologi cloud computing, big data, dan kecerdasan buatan (AI) memungkinkan perusahaan untuk meningkatkan efisiensi operasional, mempercepat proses pengambilan keputusan, dan menyediakan layanan yang lebih personal dan responsif kepada pelanggan. Namun, penerapan teknologi ini juga memunculkan tantangan besar terkait dengan adaptasi sumber daya manusia dan cara organisasi mengelola perubahan yang terjadi (Ismunandar, 2025).

Salah satu aspek paling menantang dalam era digital adalah bagaimana organisasi dapat tetap relevan dan kompetitif di tengah perubahan yang begitu cepat. Teknologi yang berkembang pesat memaksa perusahaan untuk berinovasi secara terus-menerus, dan untuk itu, mereka membutuhkan karyawan yang dapat beradaptasi dengan cepat, berkolaborasi secara efektif, serta memiliki kemampuan untuk berpikir kreatif dan inovatif (Aji & Mala, 2024). Di sinilah peran kepemimpinan transformasional menjadi sangat penting. Kepemimpinan transformasional adalah gaya kepemimpinan yang tidak hanya berfokus pada pencapaian target dan tujuan jangka pendek, tetapi juga pada pemberdayaan karyawan untuk berkembang secara pribadi dan profesional. Pemimpin yang transformasional dapat menginspirasi karyawan mereka dengan visi yang jelas, mendorong mereka untuk berinovasi, serta membantu mereka merasa terlibat dalam pencapaian tujuan organisasi (Daeli et al., 2024). Dalam konteks ini, kepemimpinan transformasional bukan hanya tentang memberi perintah atau instruksi, tetapi lebih kepada bagaimana pemimpin dapat menjadi contoh bagi karyawan dan menciptakan lingkungan kerja yang mendukung kreativitas serta pemikiran terbuka.

Di tengah tantangan besar yang dihadapi oleh perusahaan dalam era digital, pemimpin transformasional mampu membantu karyawan untuk tetap termotivasi dan menjaga semangat mereka meskipun harus menghadapi perubahan yang cepat dan seringkali tidak terduga (Erman & Winario, 2024). Pemimpin ini memiliki kemampuan untuk menjelaskan perubahan yang terjadi secara transparan, membangun kepercayaan antara diri mereka dan karyawan, serta memberi ruang bagi mereka untuk berkembang melalui pelatihan, dukungan moral, dan pengembangan keterampilan baru. Kepemimpinan yang demikian juga mengedepankan pemahaman bahwa perubahan tidak hanya mempengaruhi teknologi, tetapi juga bagaimana manusia berinteraksi dengan teknologi tersebut. Dengan memberikan inspirasi dan motivasi, pemimpin transformasional mendorong karyawan untuk melihat perubahan sebagai peluang, bukan sebagai hambatan. Hal ini sangat krusial dalam memastikan bahwa karyawan dapat tetap relevan dan berkontribusi secara maksimal dalam organisasi yang sedang bertransformasi secara digital.

Penerapan kepemimpinan transformasional dalam banyak kasus, telah terbukti dapat meningkatkan kinerja karyawan, baik dalam hal produktivitas maupun kualitas kerja (Faisal & Mayansara, 2024). Pemimpin yang transformasional tidak hanya mendorong karyawan untuk mencapai target yang telah ditetapkan, tetapi juga memberikan mereka rasa tujuan yang lebih besar dan arti dalam pekerjaan mereka. Ketika karyawan merasa dihargai, diberdayakan, dan terinspirasi, mereka cenderung lebih berkomitmen terhadap pekerjaan mereka dan lebih siap untuk berinovasi. Lebih lanjut, pemimpin transformasional juga memiliki kemampuan untuk mempercepat penerimaan terhadap teknologi baru dalam organisasi (Veranita et al., 2024). Dalam organisasi yang menerapkan kepemimpinan transformasional, karyawan cenderung lebih terbuka terhadap penggunaan alat-alat digital terbaru, karena mereka merasa lebih didukung dan lebih yakin dalam menghadapi perubahan yang terjadi.

Kepemimpinan transformasional di sisi lain juga memberikan kontribusi besar dalam menciptakan budaya kerja yang positif dan inovatif (Afza et al., 2022). Pemimpin yang transformasional akan mendorong terciptanya lingkungan kerja yang mengutamakan kolaborasi, komunikasi yang terbuka, dan penghargaan terhadap keberagaman ide. Dalam budaya yang demikian, karyawan merasa lebih dihargai dan termotivasi untuk memberikan ide-ide segar yang dapat membantu perusahaan untuk tetap unggul di pasar yang sangat kompetitif. Dengan membangun budaya yang berfokus pada inovasi, pemimpin transformasional memastikan bahwa perusahaan tidak hanya beradaptasi dengan perubahan digital, tetapi juga dapat menjadi pemimpin dalam bidangnya.

Menghadapi tantangan besar yang dihadapi oleh perusahaan teknologi di era digital, kepemimpinan transformasional menjadi elemen yang tidak dapat dipisahkan dari kesuksesan organisasi. Pemimpin transformasional mampu menavigasi perubahan yang cepat dengan menginspirasi dan memberdayakan karyawan untuk beradaptasi, berinovasi, dan meningkatkan kinerja mereka. Keberhasilan kepemimpinan transformasional dalam meningkatkan kinerja karyawan dan mempercepat penerimaan teknologi baru tidak hanya bergantung pada pengenalan teknologi, tetapi juga pada pengelolaan manusia dan sumber daya yang ada di dalam organisasi (Salsabila et al., 2024). Dengan demikian, gaya kepemimpinan ini sangat relevan dalam konteks perusahaan teknologi yang harus terus berinovasi untuk tetap bersaing di pasar yang penuh tantangan.

Di Indonesia, sektor teknologi semakin berkembang seiring dengan pesatnya adopsi teknologi digital di kalangan perusahaan. Hal ini memberikan tantangan baru bagi banyak perusahaan teknologi dalam menciptakan budaya organisasi yang dapat mendukung transformasi digital yang berkelanjutan. Salah satu tantangan terbesar yang dihadapi adalah bagaimana memastikan bahwa karyawan tetap termotivasi dan produktif dalam menghadapi perubahan yang sangat cepat (Daeli et al., 2024). Di sinilah kepemimpinan transformasional memainkan peran krusial, karena gaya kepemimpinan ini menekankan pentingnya inspirasi, pengembangan individu, dan keterlibatan aktif dalam proses perubahan organisasi.

Perusahaan-perusahaan teknologi di Indonesia, baik yang sudah mapan maupun yang baru berkembang, sering kali berhadapan dengan masalah terkait kinerja karyawan. Karyawan yang tidak mampu beradaptasi dengan perubahan teknologi atau yang kurang termotivasi dalam menghadapi tantangan digital dapat mengalami penurunan produktivitas, yang pada akhirnya berdampak pada pencapaian tujuan organisasi (Nazarudin & Kuswinarno, 2024). Oleh karena itu, penting bagi perusahaan untuk mengidentifikasi strategi kepemimpinan yang dapat memfasilitasi perubahan ini dan mendorong karyawan untuk berperan aktif dalam proses digitalisasi.

Perusahaan teknologi di Indonesia saat ini dihadapkan pada berbagai tantangan dalam meningkatkan kinerja karyawan di tengah perubahan yang sangat cepat (Khaeruman et al., 2024). Salah satu tantangan utama adalah bagaimana mengelola dan memotivasi karyawan untuk beradaptasi dengan perubahan teknologi yang terus berkembang. Kepemimpinan transformasional diharapkan dapat menjadi solusi untuk mengatasi masalah ini dengan meningkatkan motivasi, keterlibatan, dan kinerja karyawan. Beberapa pertanyaan yang perlu dijawab dalam penelitian ini antara lain: Apakah kepemimpinan transformasional memiliki dampak signifikan terhadap kinerja karyawan di perusahaan teknologi di Indonesia di tengah era digital?, Apa faktor-faktor yang mempengaruhi hubungan antara kepemimpinan transformasional dan kinerja karyawan dalam konteks perusahaan teknologi di Indonesia?.

Penelitian ini bertujuan untuk mengidentifikasi dan menganalisis dampak kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan di perusahaan teknologi yang beroperasi di Indonesia. Tujuan pertama adalah untuk mengeksplorasi sejauh mana gaya kepemimpinan transformasional dapat meningkatkan kinerja karyawan dalam perusahaan teknologi di Indonesia. Fokus utama penelitian ini adalah untuk mengidentifikasi pengaruh positif yang dimiliki oleh kepemimpinan transformasional terhadap produktivitas dan kualitas kerja karyawan di sektor teknologi. Kepemimpinan transformasional dianggap sebagai gaya kepemimpinan yang dapat menginspirasi karyawan, memotivasi mereka untuk berinovasi, serta mendorong keterlibatan mereka dalam mencapai tujuan organisasi, yang pada gilirannya berkontribusi pada peningkatan kinerja individu dan tim.

Tujuan kedua dari penelitian ini adalah untuk mengeksplorasi peran kepemimpinan transformasional dalam meningkatkan adaptasi digital dan efektivitas kerja karyawan. Dalam era digital yang serba cepat ini, perusahaan teknologi dihadapkan pada tantangan untuk beradaptasi dengan teknologi baru yang terus berkembang. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis bagaimana kepemimpinan transformasional dapat membantu karyawan dalam menghadapi perubahan digital dan meningkatkan efektivitas kerja mereka. Pemimpin transformasional yang mampu memberi arahan yang jelas dan dukungan yang kuat akan membantu karyawan untuk lebih mudah beradaptasi dengan teknologi baru serta meningkatkan produktivitas mereka dalam lingkungan yang semakin kompleks dan penuh dengan perubahan. Melalui penelitian ini, diharapkan dapat ditemukan wawasan lebih lanjut mengenai pentingnya kepemimpinan yang dapat menginspirasi dan memberdayakan karyawan agar mereka lebih proaktif dalam menjalani proses transformasi digital, serta memahami bagaimana gaya kepemimpinan ini dapat meningkatkan hasil kerja dan keterlibatan karyawan di tengah tantangan digitalisasi.

Penelitian ini memiliki signifikansi baik dari sisi praktis maupun teoritis. Dari sisi praktis, hasil penelitian ini dapat memberikan wawasan yang berguna bagi manajer dan pemimpin perusahaan teknologi di Indonesia tentang bagaimana gaya kepemimpinan transformasional dapat diterapkan untuk meningkatkan kinerja karyawan dan adaptasi terhadap teknologi baru. Dengan pemahaman yang lebih baik mengenai kepemimpinan yang efektif, perusahaan dapat merancang program pelatihan dan pengembangan yang lebih tepat sasaran untuk meningkatkan kualitas dan efektivitas kerja karyawan mereka.

Dari sisi teoritis, penelitian ini berkontribusi terhadap pengembangan literatur dalam bidang manajemen sumber daya manusia (MSDM), khususnya mengenai peran kepemimpinan transformasional dalam organisasi yang terpapar oleh perubahan teknologi yang cepat. Penelitian ini juga berpotensi memperkaya pemahaman tentang hubungan antara gaya kepemimpinan dan kinerja karyawan dalam konteks perusahaan

teknologi di Indonesia, yang mungkin belum banyak dibahas dalam penelitian sebelumnya.

Penelitian ini diharapkan dapat mengisi celah dalam literatur mengenai kepemimpinan transformasional di perusahaan teknologi, serta memberikan bukti empiris yang dapat digunakan oleh akademisi dan praktisi dalam mengembangkan kebijakan dan strategi MSDM yang lebih baik.

Penelitian ini, terdapat dua hipotesis utama yang akan diuji dan dianalisis melalui pengumpulan data dan analisis statistik. Hipotesis pertama mengasumsikan bahwa kepemimpinan transformasional berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan di perusahaan teknologi di Indonesia. Hipotesis ini berpendapat bahwa semakin tinggi tingkat kepemimpinan transformasional yang diterapkan oleh manajer atau pemimpin perusahaan, maka semakin baik pula kinerja karyawan dalam perusahaan tersebut. Kinerja karyawan dalam penelitian ini akan diukur berdasarkan produktivitas, kualitas kerja, dan tingkat kepuasan kerja mereka. Dalam konteks perusahaan teknologi, kepemimpinan transformasional diharapkan dapat meningkatkan motivasi dan keterlibatan karyawan, yang pada gilirannya berkontribusi pada peningkatan kinerja secara keseluruhan.

Hipotesis kedua menyatakan bahwa kepemimpinan transformasional berperan dalam meningkatkan efektivitas kerja dan adaptasi digital karyawan. Dalam era digital yang penuh dengan perubahan cepat, kepemimpinan transformasional dianggap sebagai faktor penting yang dapat memfasilitasi karyawan dalam beradaptasi dengan teknologi baru dan perubahan digital yang terjadi di perusahaan. Hipotesis ini berargumen bahwa pemimpin yang transformasional tidak hanya menginspirasi dan memotivasi karyawan untuk berinovasi, tetapi juga membantu mereka mengembangkan keterampilan yang diperlukan untuk menghadapi tantangan digital yang ada. Dengan kedua hipotesis ini, penelitian ini bertujuan untuk memberikan bukti empiris yang mendukung pentingnya kepemimpinan transformasional dalam meningkatkan kinerja dan produktivitas karyawan di sektor teknologi di Indonesia, serta bagaimana gaya kepemimpinan ini dapat memfasilitasi proses adaptasi terhadap teknologi yang terus berkembang.

## **METODE PENELITIAN**

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah desain kuantitatif dengan pendekatan survei. Penelitian ini bertujuan untuk menguji hubungan antara kepemimpinan transformasional dan kinerja karyawan di perusahaan teknologi di Indonesia, khususnya dalam konteks digitalisasi yang berkembang pesat saat ini. Dalam bagian ini, akan dijelaskan secara rinci mengenai desain penelitian, populasi dan sampel, variabel penelitian, instrumen penelitian, prosedur pengumpulan data, serta metode analisis data yang digunakan.

### **Desain Penelitian**

Desain penelitian yang digunakan adalah kuantitatif, dengan pendekatan survey yang menggunakan data primer yang dikumpulkan melalui kuesioner. Pendekatan kuantitatif dipilih karena memungkinkan untuk mengukur hubungan sebab-akibat antara variabel yang diteliti, yaitu kepemimpinan transformasional sebagai variabel independen dan kinerja karyawan sebagai variabel dependen. Salah satu kelebihan pendekatan kuantitatif adalah kemampuan untuk memberikan gambaran yang jelas dan terukur mengenai pengaruh atau hubungan antara variabel-variabel tersebut dalam populasi yang besar (Creswell & Creswell, 2018). Dengan menggunakan desain penelitian kuantitatif, hasil yang diperoleh dapat diperluas dan digeneralisasikan ke populasi yang lebih besar.

Pendekatan kuantitatif dalam penelitian ini memungkinkan peneliti untuk menggunakan instrumen pengukuran yang objektif, yang membantu dalam mengurangi bias subjektivitas dalam pengumpulan data. Selain itu, data yang dikumpulkan dalam bentuk angka memungkinkan untuk dianalisis secara statistik, yang memberikan hasil yang dapat dipertanggungjawabkan secara ilmiah. Pendekatan survei memungkinkan peneliti untuk mengumpulkan data dalam waktu yang relatif singkat dari banyak responden, yang sangat cocok untuk penelitian yang melibatkan banyak perusahaan dan karyawan seperti yang dilakukan dalam penelitian ini.

### **Populasi dan Sampel**

Populasi penelitian ini adalah karyawan yang bekerja di perusahaan-perusahaan teknologi yang beroperasi di Indonesia. Perusahaan teknologi dipilih karena sektor ini sedang mengalami transformasi besar-besaran di era digital, yang menuntut kepemimpinan yang adaptif dan inovatif. Oleh karena itu, perusahaan teknologi menjadi konteks yang tepat untuk meneliti pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan. Selain itu, perusahaan-perusahaan di sektor ini biasanya menerapkan berbagai program pengembangan karyawan yang sejalan dengan prinsip-prinsip kepemimpinan transformasional, seperti pengembangan keterampilan digital dan inovasi dalam pekerjaan.

Jumlah sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah 100 orang, yang terdiri dari karyawan di perusahaan-perusahaan teknologi yang telah memilih untuk berpartisipasi dalam penelitian ini. Sampel ini diambil dengan menggunakan teknik purposive sampling, di mana pemilihan responden dilakukan dengan kriteria tertentu, yaitu hanya karyawan yang bekerja di perusahaan yang memiliki struktur kepemimpinan transformasional yang akan dijadikan responden. Teknik purposive sampling dipilih karena memungkinkan peneliti untuk memilih responden yang memiliki pengalaman relevan dalam konteks penelitian ini, yaitu karyawan yang bekerja di perusahaan dengan gaya kepemimpinan yang menerapkan prinsip-prinsip transformasional.

Teknik purposive sampling memiliki keuntungan karena memungkinkan peneliti untuk memilih sampel yang benar-benar sesuai dengan tujuan penelitian, yang akan meningkatkan validitas dan reliabilitas hasil penelitian. Dalam penelitian ini, karyawan yang dipilih harus memiliki persepsi tentang kepemimpinan transformasional yang diterapkan di perusahaan mereka, serta dapat mengevaluasi kinerja mereka berdasarkan pengalaman kerja mereka dalam organisasi tersebut.

### **Variabel Penelitian**

Penelitian ini mengidentifikasi dua variabel utama, yaitu variabel independen dan variabel dependen. Variabel independen dalam penelitian ini adalah kepemimpinan transformasional, yang akan diukur menggunakan model yang dikembangkan oleh (Bass & Riggio, 2006). Model ini mencakup empat dimensi utama dari kepemimpinan transformasional, yaitu: Inspirasi motivasional, Pengaruh individual, Stimulasi intelektual, Keteladanan. Sementara itu, variabel dependen dalam penelitian ini adalah kinerja karyawan, yang diukur melalui tiga indikator utama: produktivitas, kualitas kerja, dan tingkat kepuasan kerja. Selain itu, dalam penelitian ini terdapat variabel pengendali yang akan digunakan untuk mengontrol faktor-faktor eksternal yang mungkin memengaruhi kinerja karyawan, seperti usia, tingkat pendidikan, dan pengalaman kerja. Faktor-faktor ini dapat mempengaruhi persepsi karyawan terhadap kepemimpinan dan juga berpotensi memengaruhi kinerja mereka. Dengan memperhitungkan faktor-faktor pengendali ini, penelitian akan dapat lebih akurat dalam menilai dampak kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan.

Instrumen yang digunakan untuk mengumpulkan data dalam penelitian ini adalah kuesioner. Kuesioner ini dirancang untuk mengukur dua aspek utama: pertama, persepsi

karyawan terhadap kepemimpinan transformasional yang diterapkan oleh atasan mereka, dan kedua, penilaian mereka terhadap kinerja pribadi mereka, dengan menggunakan skala Likert 1-5 (dari sangat tidak setuju hingga sangat setuju). Penggunaan skala Likert memungkinkan peneliti untuk mengumpulkan data dalam bentuk angka, yang dapat dianalisis secara statistik. Sebelum digunakan, kuesioner ini diuji untuk validitas dan reliabilitas. Validitas diukur dengan memastikan bahwa instrumen ini benar-benar mengukur apa yang dimaksud untuk diukur, yaitu kepemimpinan transformasional dan kinerja karyawan. Reliabilitas diukur menggunakan teknik Cronbach's Alpha, yang menilai konsistensi internal instrumen. Nilai Cronbach's Alpha yang baik adalah di atas 0,70, yang menunjukkan bahwa instrumen tersebut dapat diandalkan.

#### **Prosedur Pengumpulan Data**

Prosedur pengumpulan data dilakukan melalui distribusi kuesioner secara online kepada karyawan yang memenuhi kriteria. Kuesioner disebarakan melalui email atau platform survei online kepada responden yang bekerja di perusahaan teknologi yang telah dipilih. Sebelum distribusi kuesioner, peneliti akan meminta izin dari pihak perusahaan dan memastikan bahwa responden mengetahui bahwa partisipasi mereka bersifat sukarela dan anonym. Pengumpulan data dilakukan selama satu bulan, yang memberikan cukup waktu bagi responden untuk memberikan jawaban yang sesuai dengan pengalaman mereka di tempat kerja. Selama periode ini, peneliti akan memantau dan mengingatkan responden agar dapat mengumpulkan data yang maksimal.

#### **Metode Analisis Data**

Setelah data terkumpul, peneliti akan melakukan analisis statistik untuk menguji hubungan antara variabel independen (kepemimpinan transformasional) dan variabel dependen (kinerja karyawan). Analisis ini akan dilakukan dengan menggunakan statistik deskriptif untuk menggambarkan data, seperti frekuensi, persentase, dan rata-rata. Untuk menguji hipotesis dan hubungan antar variabel, peneliti akan menggunakan analisis regresi linier sederhana. Selain itu, uji validitas dan reliabilitas instrumen menggunakan teknik Cronbach's Alpha akan dilakukan untuk memastikan bahwa data yang diperoleh valid dan dapat diandalkan. Uji hipotesis juga akan dilakukan untuk menentukan apakah kepemimpinan transformasional memiliki dampak yang signifikan terhadap kinerja karyawan.

### **HASIL PENELITIAN**

Tabel berikut menunjukkan distribusi demografis responden yang mengikuti survei ini, yang melibatkan 100 karyawan dari perusahaan-perusahaan teknologi di Indonesia. Data demografis ini penting untuk memberikan konteks kepada pembaca mengenai karakteristik sampel yang digunakan dalam penelitian ini.

Tabel 1. Demografi Responden Penelitian

Demografi	Kategori	Jumlah Responden	Persentase (%)
Jenis Kelamin	Laki-laki	60	60%
	Perempuan	40	40%
Usia	18-25 tahun	20	20%
	26-35 tahun	50	50%
	36-45 tahun	25	25%
	46 tahun ke atas	5	5%
Tingkat Pendidikan	Sarjana	80	80%
	Pascasarjana	20	20%
Pengalaman Kerja	< 5 tahun	40	40%
	5-10 tahun	35	35%
	> 10 tahun	25	25%

Sumber: Data penelitian yang diolah

Berdasarkan tabel 1 menunjukkan, sebagian besar responden adalah laki-laki (60%), yang mencerminkan proporsi umum di industri teknologi, meskipun perempuan juga berperan signifikan (40%). Sebagian besar responden berusia antara 26 hingga 35 tahun (50%), yang merupakan kelompok usia yang sangat produktif dan berpotensi besar dalam organisasi teknologi. Latar belakang pendidikan sarjana (80%), yang menunjukkan bahwa mereka telah memiliki pengetahuan dasar yang kuat untuk melaksanakan tugas pekerjaan mereka. Pengalaman kerja kurang dari 5 tahun (40%) atau antara 5 hingga 10 tahun (35%), menunjukkan bahwa mayoritas karyawan yang terlibat dalam penelitian adalah karyawan yang relatif baru dalam dunia kerja atau sudah berpengalaman dalam sektor teknologi.

#### Analisis Statistik

Hasil analisis regresi digunakan untuk menguji pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan. Model analisis regresi yang diterapkan adalah regresi linier sederhana, dengan kepemimpinan transformasional sebagai variabel independen dan kinerja karyawan sebagai variabel dependen. Berikut adalah ringkasan hasil analisis regresi yang mencakup koefisien regresi, nilai p, dan koefisien determinasi (R Square)

Tabel 2. Hasil Uji Regresi Linear Sederhana  
Coefficients<sup>a</sup>

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	15.088	2.946		5.121	.000		
Kepemimpinan Transformasional	.598	.065	.679	9.152	.000	1.000	1.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data Penelitian yang diolah

Tabel 3. Hasil Uji Kontribusi Faktor  
Model Summary<sup>b</sup>

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.679 <sup>a</sup>	.461	.455	2.999

a. Predictors: (Constant), Kepemimpinan Transformasional

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data Penelitian yang diolah

Berdasarkan tabel 2 dari uji regresi linear sederhana diperoleh :  $Y = 15.088 + 0.598X$ . Angka 15.088 ini menunjukkan nilai kinerja karyawan ketika kepemimpinan transformasional tidak berpengaruh (nilai nol). Sedangkan nilai kepemimpinan transformasional 0.598 yang mengartikan bahwa setiap kenaikan satu unit dalam kepemimpinan transformasional akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0.598 unit. Ini menunjukkan hubungan yang kuat dan positif antara kepemimpinan transformasional dan kinerja karyawan.

Nilai R Square (0.461). Nilai ini menunjukkan bahwa 46.1% variasi dalam kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh kepemimpinan transformasional. Ini menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional memiliki pengaruh yang cukup besar terhadap kinerja karyawan, meskipun masih ada faktor lain yang turut mempengaruhi kinerja karyawan.

#### Hasil Temuan



Hasil analisis regresi menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di perusahaan teknologi yang diteliti. Dengan koefisien regresi sebesar 0.598 dan nilai  $p$  yang sangat kecil ( $p < 0.05$ ), kita dapat menyimpulkan bahwa semakin tinggi tingkat kepemimpinan transformasional yang diterapkan oleh pemimpin perusahaan, semakin tinggi pula kinerja yang ditunjukkan oleh karyawan.

Dalam penelitian ini, ditemukan bahwa dua dimensi kepemimpinan transformasional yang memiliki pengaruh paling signifikan terhadap kinerja karyawan adalah motivasi inspiratif dan stimulasi intelektual. Dimensi pertama, motivasi inspiratif, berfokus pada kemampuan pemimpin untuk menciptakan dan mengkomunikasikan visi yang jelas kepada karyawan. Visi ini tidak hanya memberikan arah yang jelas bagi seluruh anggota tim, tetapi juga mendorong karyawan untuk bekerja dengan semangat dan komitmen yang tinggi terhadap tujuan organisasi. Pemimpin yang mampu memotivasi secara inspiratif akan menciptakan rasa tanggung jawab yang mendalam di kalangan karyawan, yang pada gilirannya akan meningkatkan keinginan mereka untuk berkontribusi secara maksimal dalam mencapai tujuan perusahaan. Semangat dan komitmen ini sangat penting untuk menciptakan lingkungan kerja yang produktif dan penuh energi, di mana karyawan merasa terhubung dengan misi dan visi organisasi.

Dimensi stimulasi intelektual mendorong karyawan untuk berpikir kreatif dan berinovasi dalam menghadapi tantangan yang ada di tempat kerja. Pemimpin yang memberikan stimulasi intelektual tidak hanya mengajak karyawan untuk menyelesaikan tugas dengan cara yang konvensional, tetapi juga memberi ruang bagi mereka untuk mengajukan ide-ide baru, memecahkan masalah secara berbeda, dan menciptakan solusi inovatif untuk meningkatkan proses kerja. Pemimpin dengan pendekatan ini sering kali memberikan tantangan intelektual kepada karyawan, yang dapat meningkatkan keterampilan pemecahan masalah serta peningkatan kemampuan analitis mereka. Hal ini, pada gilirannya, berdampak langsung pada peningkatan produktivitas dan kualitas kerja karena karyawan merasa diberdayakan untuk melakukan pekerjaan mereka dengan cara yang lebih kreatif dan efisien. Dengan kata lain, stimulasi intelektual tidak hanya mengasah kemampuan individu, tetapi juga memacu karyawan untuk berkontribusi lebih maksimal terhadap pencapaian tujuan organisasi.

Kedua dimensi ini motivasi inspiratif dan stimulasi intelektual berperan krusial dalam menciptakan kondisi kerja yang mendukung peningkatan kinerja karyawan. Pemimpin yang mampu menggabungkan kedua dimensi ini dapat menghasilkan lingkungan kerja yang dinamis, di mana karyawan merasa terinspirasi untuk berprestasi dan memiliki keleluasaan untuk berinovasi, yang pada akhirnya berkontribusi pada pencapaian tujuan perusahaan secara lebih efektif dan efisien.

Hasil temuan ini mempertegas pentingnya penerapan kepemimpinan transformasional dalam meningkatkan kinerja karyawan di perusahaan teknologi. Dalam konteks digitalisasi dan perubahan yang cepat dalam industri teknologi, pemimpin yang mampu memberikan inspirasi, mendukung pengembangan kreatif, dan memotivasi karyawan akan lebih berhasil dalam meningkatkan kinerja dan mempertahankan talenta terbaik. Secara keseluruhan, hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional memainkan peran yang sangat penting dalam mendorong peningkatan kinerja karyawan di perusahaan teknologi di Indonesia, yang semakin penting dalam menghadapi tantangan dunia digital yang terus berkembang.

## **PEMBAHASAN**

Hasil penelitian ini memberikan bukti yang kuat bahwa kepemimpinan transformasional memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di

perusahaan teknologi di Indonesia. Temuan ini mendukung hipotesis awal yang diajukan dalam penelitian, yaitu bahwa kepemimpinan transformasional dapat meningkatkan kinerja karyawan. Berdasarkan analisis regresi yang dilakukan, ditemukan bahwa nilai  $p < 0.05$  dan koefisien regresi yang signifikan menunjukkan adanya hubungan yang kuat antara kedua variabel tersebut. Artinya, terdapat pengaruh yang jelas dan terukur antara gaya kepemimpinan yang transformasional dan peningkatan kinerja karyawan.

Kepemimpinan transformasional Secara lebih rinci dapat dijelaskan sebagai gaya kepemimpinan yang melibatkan pemimpin untuk memberikan motivasi inspiratif kepada karyawan dan stimulasi intelektual yang mendorong kreativitas dan inovasi. Pemimpin yang menerapkan kepemimpinan transformasional tidak hanya mampu mengarahkan karyawan dengan visi yang jelas dan menginspirasi mereka untuk mencapai tujuan organisasi, tetapi juga menciptakan lingkungan yang mendorong karyawan untuk berpikir kreatif dan berani menghadapi tantangan. Melalui pendekatan ini, karyawan merasa lebih terlibat dan termotivasi, yang meningkatkan semangat kerja mereka serta rasa komitmen yang lebih tinggi terhadap tujuan organisasi.

Sebagai dampaknya, penelitian ini mengungkapkan bahwa motivasi yang diberikan oleh pemimpin transformasional tidak hanya mendorong karyawan untuk bekerja lebih keras, tetapi juga untuk berinovasi dan berprestasi lebih baik. Hal ini menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional memiliki dampak langsung terhadap peningkatan kinerja organisasi. Dengan kata lain, ketika karyawan merasa didorong untuk memberikan ide-ide baru dan berinovasi, mereka akan lebih produktif dalam pekerjaan mereka, yang pada akhirnya akan berkontribusi pada peningkatan kinerja organisasi secara keseluruhan. Penemuan ini menegaskan bahwa motivasi intrinsik yang diberikan oleh pemimpin transformasional tidak hanya bersifat sementara, tetapi dapat mendorong karyawan untuk mencapai tujuan jangka panjang yang lebih baik dan berkelanjutan bagi organisasi.

Hasil ini juga memberikan bukti empiris yang menguatkan pandangan bahwa kepemimpinan transformasional tidak hanya berfokus pada mendorong semangat dan komitmen karyawan, tetapi juga memainkan peran penting dalam mengembangkan kemampuan inovatif dan kreatif mereka. Oleh karena itu, gaya kepemimpinan ini sangat relevan dalam konteks perusahaan teknologi, di mana inovasi dan kreativitas menjadi faktor kunci dalam memenangkan kompetisi dan bertahan dalam dunia yang semakin digital dan terhubung.

Hasil temuan ini dapat dipahami lebih dalam dengan mempertimbangkan konteks budaya dan organisasi di Indonesia. Di Indonesia, nilai-nilai kolektivisme dan hubungan hierarkis dalam organisasi masih sangat berpengaruh dalam membentuk gaya kepemimpinan yang diterapkan di banyak perusahaan. Dalam konteks ini, pemimpin yang menerapkan gaya kepemimpinan transformasional mampu menginspirasi karyawan untuk berkontribusi lebih dari sekadar kewajiban mereka, dengan cara menciptakan visi yang kuat, memotivasi secara pribadi, dan memberikan ruang bagi karyawan untuk mengembangkan inovasi kreatif. Hal ini lebih jelas terlihat di sektor teknologi, di mana perusahaan sangat bergantung pada kreativitas dan kecepatan adaptasi terhadap perubahan, yang menjadi tantangan utama dalam dunia digital saat ini. Oleh karena itu, kepemimpinan transformasional terbukti relevan untuk mendorong kinerja karyawan dalam menghadapi tantangan besar yang muncul di era digital ini.

Dibandingkan dengan penelitian terdahulu, temuan ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Ardhani, 2025), yang mengemukakan bahwa kepemimpinan transformasional meningkatkan kinerja karyawan dengan menginspirasi dan memberikan tantangan intelektual. Penelitian yang dilakukan oleh (Simbolon & others, 2021) juga mendukung temuan ini, di mana mereka menemukan bahwa kepemimpinan

transformasional berhubungan erat dengan peningkatan motivasi kerja, kepuasan kerja, dan kinerja karyawan. Namun, temuan penelitian ini memberikan wawasan baru dengan fokus pada konteks perusahaan teknologi di Indonesia, sebuah sektor yang sangat dinamis dan terpengaruh oleh transformasi digital yang pesat. Hal ini memberikan kontribusi baru dalam pemahaman tentang bagaimana kepemimpinan transformasional dapat mendorong kinerja karyawan dalam sektor yang sedang berkembang pesat.

#### **Implikasi Teoritis**

Penelitian ini memberikan kontribusi yang signifikan terhadap teori kepemimpinan transformasional, khususnya dalam konteks perusahaan teknologi di Indonesia. Hasil penelitian ini mengonfirmasi bahwa dimensi-dimensi utama dari kepemimpinan transformasional seperti motivasi inspiratif dan stimulasi intelektual memiliki pengaruh yang besar terhadap kinerja karyawan. Temuan ini memperkuat teori (Bass & Riggio, 2006) yang menyatakan bahwa pemimpin yang dapat menginspirasi dan mendorong karyawan untuk berpikir kreatif akan meningkatkan kinerja mereka. Dengan demikian, penelitian ini memperkaya literatur tentang kepemimpinan dengan menambah wawasan tentang pengaruh positif kepemimpinan transformasional dalam konteks yang lebih spesifik, yaitu perusahaan teknologi di Indonesia.

Penelitian ini juga memberikan pemahaman yang lebih mendalam mengenai bagaimana kepemimpinan transformasional berinteraksi dengan konteks digital dan bagaimana gaya kepemimpinan tersebut dapat diterapkan untuk menghadapi perubahan cepat dalam dunia kerja. Di era digital yang penuh tantangan, perusahaan teknologi memerlukan pemimpin yang dapat menyesuaikan strategi dan mengarahkan karyawan untuk terus berinovasi. Dengan demikian, temuan ini semakin memperkaya teori kepemimpinan transformasional dalam menghadapi tantangan-tantangan baru yang muncul akibat perkembangan teknologi.

Temuan penelitian ini Dari perspektif praktis memberikan beberapa rekomendasi untuk perusahaan teknologi di Indonesia dalam mengimplementasikan kepemimpinan transformasional untuk meningkatkan kinerja karyawan. Pemimpin di perusahaan teknologi sebaiknya mengembangkan gaya kepemimpinan yang lebih inspiratif dan inovatif, di mana mereka dapat menciptakan visi yang jelas dan membangkitkan semangat karyawan untuk berprestasi lebih tinggi. Selain itu, pemimpin harus dapat memberikan stimulasi intelektual yang mendorong karyawan untuk berpikir lebih kreatif dan menghadapi tantangan dengan cara yang berbeda. Hal ini sangat penting di era digital, di mana inovasi menjadi kunci utama untuk bertahan dan berkembang.

Meningkatkan produktivitas dan kinerja karyawan, perusahaan teknologi perlu memberikan pelatihan bagi pemimpin dalam menerapkan gaya kepemimpinan yang lebih transformasional, dengan mengedepankan komunikasi yang terbuka dan memberikan penghargaan atas ide-ide kreatif yang dihasilkan oleh karyawan. Dengan cara ini, karyawan akan merasa lebih dihargai dan terdorong untuk berinovasi. Pemimpin yang efektif akan dapat menciptakan budaya kerja yang kolaboratif, di mana setiap individu merasa terlibat dalam pencapaian tujuan organisasi dan dapat berkontribusi secara maksimal.

Meskipun penelitian ini memberikan wawasan yang berguna, ada beberapa keterbatasan yang perlu diperhatikan. Salah satunya adalah jumlah sampel yang terbatas, yaitu hanya 100 responden, yang mungkin tidak mewakili seluruh populasi karyawan di perusahaan teknologi di Indonesia. Selain itu, penelitian ini hanya mencakup perusahaan-perusahaan yang memiliki struktur kepemimpinan transformasional, sehingga temuan ini mungkin tidak berlaku bagi perusahaan dengan gaya kepemimpinan yang berbeda. Faktor eksternal, seperti kondisi ekonomi yang berubah-ubah dan perbedaan budaya antar

perusahaan, juga bisa mempengaruhi hasil penelitian ini. Oleh karena itu, penting untuk memperhatikan keterbatasan-keterbatasan ini dalam menggeneralisasi hasil penelitian.

Penelitian ini membuka ruang untuk penelitian lebih lanjut mengenai peran faktor-faktor budaya organisasi dalam memoderasi hubungan antara kepemimpinan transformasional dan kinerja karyawan. Faktor-faktor seperti nilai-nilai lokal, gaya komunikasi, dan cara pandang terhadap perubahan dapat mempengaruhi sejauh mana kepemimpinan transformasional dapat diterima dan diimplementasikan di perusahaan. Penelitian lanjutan juga bisa mengeksplorasi pengaruh faktor-faktor eksternal lainnya, seperti perubahan teknologi, globalisasi, dan krisis ekonomi, yang mungkin berdampak pada hubungan antara kepemimpinan dan kinerja. Selain itu, penelitian di sektor lain, seperti industri manufaktur atau sektor jasa, juga dapat memberikan perspektif yang berbeda mengenai bagaimana kepemimpinan transformasional diterapkan di berbagai konteks organisasi.

Penelitian lebih lanjut tentang perbedaan dampak kepemimpinan transformasional di berbagai sektor akan sangat berguna untuk memberikan gambaran yang lebih komprehensif mengenai efektivitas gaya kepemimpinan ini dalam meningkatkan kinerja karyawan di berbagai jenis organisasi. Dengan demikian, penelitian ini tidak hanya memperkaya pemahaman tentang kepemimpinan transformasional, tetapi juga membuka jalan bagi penelitian lanjutan yang lebih mendalam dan lebih luas dalam berbagai sektor dan konteks organisasi.

## **SIMPULAN**

Penelitian ini memberikan temuan yang signifikan terkait dengan pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan di perusahaan teknologi di Indonesia. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, yang sejalan dengan hipotesis awal yang diajukan dalam penelitian. Pemimpin yang menerapkan gaya kepemimpinan transformasional, dengan memberikan motivasi inspiratif dan stimulasi intelektual, dapat meningkatkan semangat, kreativitas, dan komitmen karyawan terhadap tujuan organisasi. Temuan ini memberikan bukti empiris bahwa kepemimpinan transformasional tidak hanya meningkatkan motivasi intrinsik karyawan, tetapi juga mendorong mereka untuk berinovasi dan berprestasi lebih baik, yang secara langsung berpengaruh pada peningkatan kinerja organisasi. Oleh karena itu, hasil penelitian ini memperkuat pemahaman bahwa kepemimpinan transformasional memiliki peran kunci dalam meningkatkan kinerja karyawan, khususnya dalam menghadapi tantangan dunia digital yang terus berkembang.

Berdasarkan temuan ini, terdapat beberapa rekomendasi yang dapat diberikan kepada praktisi dan peneliti di bidang Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM). Pertama, pemimpin di perusahaan teknologi di Indonesia perlu menyadari pentingnya mengadopsi gaya kepemimpinan transformasional dalam mengelola karyawan mereka. Pemimpin yang mampu menginspirasi dan memberikan tantangan intelektual dapat menciptakan budaya kerja yang lebih produktif dan inovatif, yang sangat dibutuhkan di era digital ini. Oleh karena itu, penting bagi pemimpin untuk lebih fokus pada pengembangan keterampilan kepemimpinan transformasional mereka, baik melalui pelatihan atau pengembangan diri secara mandiri. Untuk praktisi MSDM, temuan ini menunjukkan bahwa perusahaan perlu menyediakan pelatihan dan dukungan bagi para pemimpin mereka untuk meningkatkan kemampuan dalam menciptakan visi yang jelas dan memberdayakan karyawan agar dapat berpikir lebih kreatif dan inovatif. Hal ini tentunya akan mendukung pencapaian tujuan perusahaan secara lebih efektif dan berkelanjutan.

Penelitian ini memberikan kontribusi yang signifikan dalam memperkaya literatur kepemimpinan dan kinerja karyawan, khususnya dalam konteks perusahaan teknologi yang beroperasi di Indonesia. Penelitian ini mengonfirmasi pentingnya kepemimpinan transformasional dalam mendorong kinerja karyawan, terutama dalam lingkungan yang sangat dinamis dan berkembang cepat seperti sektor teknologi. Temuan ini juga memberikan panduan praktis bagi perusahaan di Indonesia untuk mengimplementasikan kepemimpinan transformasional sebagai strategi untuk meningkatkan kinerja karyawan, terutama dalam menghadapi tuntutan dan perubahan yang dihadirkan oleh era digital. Dengan demikian, penelitian ini memberikan dasar yang kuat untuk penelitian lanjutan serta untuk aplikasi praktis di dunia kerja, yang semakin bergantung pada inovasi dan kreativitas dalam menghadapi tantangan global.

#### DAFTAR PUSTAKA

- Afza, R., Siregar, D. I., & Zaki, H. (2022). Analisis pengaruh kepemimpinan transformasional dan perilaku kerja inovatif terhadap kinerja karyawan. *DeReMa (Development of Research Management): Jurnal Manajemen*, 17(1), 118–130.
- Aji, G. S., & Mala, I. K. (2024). Meningkatkan kualitas SDM untuk mencapai keunggulan kompetitif perusahaan di era digital: Tren, inovasi, dan tantangan. *Jurnal Manajemen Dan Ekonomi Kreatif*, 2(3), 1–17.
- Ardhani, Z. (2025). Pengaruh kepemimpinan transformasional dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan: studi kasus pada perusahaan xyz. *Jurnal Fusion*, 5(01).
- Bass, B. M., & Riggio, R. E. (2006). *Transformational leadership*. Psychology press.
- Creswell, J. W., & Creswell, J. D. (2018). *Research Design. Qualitative, Quantitative, and Mixed Methods Approaches* (Fifth Edit). SAGE Publications, Inc.
- Daeli, H. P. D., Amzul, T. A. A., Purnomo, S. Y., Gunawan, L., Prihatni, A., & Gunawan, L. (2024). Pengaruh kepemimpinan transformasional, budaya organisasi, dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di perusahaan manufaktur. *Jurnal Tadbir Peradaban*, 4(2), 404–419.
- Erman, N., & Winario, M. (2024). Kepemimpinan transformasional terhadap kemampuan organisasi dalam mengatasi krisis di era digital. *INNOVATIVE: Journal Of Social Science Research*, 4(1), 11022–11034.
- Faisal, A., & Mayansara, A. (2024). Pengaruh Kinerja dengan Kepemimpinan Transformasional: Perspektif Teknologi dalam Meningkatkan Motivasi Karyawan. *Jurnal Teknologi Dan Sains Modern*, 1(2), 69–75.
- Ismunandar, A. (2025). Strategi Peningkatan Kemampuan Sumber Daya Manusia di Era Digital: Tantangan dan Adaptasi pada Lembaga Pendidikan. *Bisma: Business and Management Journal*, 3(1), 27–36.
- Khaeruman, K., Mukhlis, A., Bahits, A., & Tabroni, T. (2024). Strategi perencanaan sumber daya manusia untuk meningkatkan kinerja organisasi. *Jurnal Riset Bisnis Dan Manajemen Tirtayasa*, 7(1), 41–50.
- Nazarudin, M. A., & Kuswinarno, M. (2024). Transformasi digital dalam pengelolaan SDM: Tantangan dan peluang di era industri 5.0. *Jurnal Media Akademik (JMA)*, 2(11).
- Putriana, A. (2023). Analisis Strategi Bisnis di Era Transformasi Digital. *MUKASI: Jurnal Ilmu Komunikasi*, 2(3), 223–232.
- Salsabila, E. N., Putri, N. F. R., & Wildan, M. A. (2024). Peran Kepemimpinan Transformasional Dalam Pengembangan Sumber Daya Manusia. *J-CEKI: Jurnal Cendekia Ilmiah*, 4(1), 727–739.
- Simbolon, S., & others. (2021). Analisis pengaruh kepemimpinan transformasional, motivasi kerja, kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Mega Bintang

- Mas Indonesia Medan. *Jurnal Ilmiah SMART*, 5(2), 347–359.
- Suherman, U. D. (2019). Pentingnya kepemimpinan dalam organisasi. *Jurnal Ilmu Akuntansi Dan Bisnis Syariah (AKSY)*, 1(2), 259–274.
- Veranita, M., Purwadhi, P., Aziz, F. A., Nurwansyah, A., Anggreyorina, A., Aziz, M. A., & Fitaloka, N. D. (2024). Analisis efektifitas kepemimpinan transformasional dalam penetapan kebijakan organisasi di era digital. *Journal of Governance and Public Administration*, 1(2), 179–186.