



**JEMSI:**  
**Jurnal Ekonomi Manajemen Sistem**  
**Informasi**

E-ISSN: 2686-5238  
P-ISSN: 2686-4916

<https://dinastirev.org/JEMSI>    [dinasti.info@gmail.com](mailto:dinasti.info@gmail.com)    +62 811 7404 455

DOI: <https://doi.org/10.38035/jemsi.v6i4>  
<https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>

## Gaya Kepemimpinan Transformasional Digital Dalam Pengembangan Sumber Daya Manusia

Nur Athiyyah Amini<sup>1</sup>

<sup>1</sup>Universitas Airlangga, Surabaya, Indonesia, [nur.athiyah.amini-2023@pasca.unair.ac.id](mailto:nur.athiyah.amini-2023@pasca.unair.ac.id)

Corresponding Author: [nur.athiyah.amini-2023@pasca.unair.ac.id](mailto:nur.athiyah.amini-2023@pasca.unair.ac.id)<sup>1</sup>

**Abstract:** *This article reviews the literature on transformational leadership and its influence on HRD. This is done by collecting citations and research from various sources. The purpose of this paper is to provide readers with a more in-depth knowledge of the idea of digital transformational leadership and how it can impact an organization's human resource development. This article finds, assesses, and collects data from books, scholarly journals, and other related sources using the literature review methodology. After identifying relevant materials, the researcher studied and analyzed each work to gain a critical understanding of the concepts of transformational leadership, human resource management, and their interrelationships. Significant details were found regarding the importance of transformational leadership in HRM, including its advantages, its impact on staff members and the company, and the elements that influence it. Findings from this literature evaluation indicate the beneficial effects of digital transformational leadership on human resource development. In addition to highlighting knowledge gaps in the literature, this article also provides suggestions for additional research.*

**Keyword:** *Transformational Leadership, Digital, Human Resource Development*

**Abstrak:** Artikel ini mengulas literatur mengenai kepemimpinan transformasional dan pengaruhnya terhadap HRD. Hal ini dilakukan dengan mengumpulkan kutipan dan penelitian dari berbagai sumber. Tujuan dari tulisan ini adalah untuk memberikan pengetahuan yang lebih mendalam kepada para pembaca mengenai ide kepemimpinan transformasional digital dan bagaimana hal tersebut dapat berdampak pada pengembangan sumber daya manusia organisasi. Artikel ini menemukan, menilai, dan mengumpulkan data dari buku, jurnal ilmiah, dan sumber-sumber terkait lainnya dengan menggunakan metodologi tinjauan literatur. Setelah mengidentifikasi materi yang relevan, peneliti mempelajari dan menganalisis setiap karya untuk mendapatkan pemahaman kritis tentang konsep kepemimpinan transformasional, manajemen sumber daya manusia, dan keterkaitannya. Ditemukan rincian yang signifikan mengenai pentingnya kepemimpinan transformasional dalam MSDM, termasuk keuntungannya, dampaknya terhadap anggota staf dan perusahaan, dan elemen-elemen yang mempengaruhinya. Temuan dari evaluasi literatur ini menunjukkan efek menguntungkan dari kepemimpinan transformasional digital pada pengembangan sumber daya manusia. Selain menyoroti kesenjangan pengetahuan dalam literatur, artikel ini juga memberikan saran untuk penelitian tambahan.

**Kata Kunci:** Kepemimpinan Transformasional, Digital, Pengembangan Sumber Daya Manusia

---

## PENDAHULUAN

Perkembangan zaman yang semakin pesat memperluas arena persaingan bisnis, mendorong setiap individu untuk meningkatkan kemampuan dalam mengadopsi teknologi informasi dalam konteks bisnis. Dalam beberapa tahun terakhir, banyak aspek Sumber Daya Manusia yang mengalami transformasi yang meliputi visi, strategi, struktur, proses dan sistem dalam organisasi. Manajemen Sumber Daya Manusia pada masa Revolusi Industri 4.0 telah menjadi sebuah keharusan bagi perusahaan untuk dapat berkembang. Keberhasilan sebuah organisasi dalam mencapai tujuannya sangat dipengaruhi oleh kemajuan teknologi informasi, dengan Sumber Daya Manusia sebagai penggerak utama seluruh sumber daya yang ada di dalamnya. Terutama dalam berbagai bidang organisasi, faktor manusia menjadi fokus utama dalam setiap kegiatan yang dilakukan (Apriyati et al., 2022).

Peningkatan Sumber Daya Manusia menjadi hal yang mutlak dilakukan di era saat ini, terutama bagi karyawan yang memiliki peran langsung dalam melayani masyarakat. Hal ini penting untuk mengikuti perkembangan teknologi 4.0 yang saat ini sedang bergerak menuju teknologi 5.0, yang juga bertujuan untuk mendukung pelayanan kepada masyarakat. Pemimpin dalam sebuah organisasi, yang bertanggung jawab atas pelaksanaan organisasi, harus memiliki kesiapan dan kemampuan untuk memotivasi semangat kerja individu. Pemimpin harus tanggap dan tepat dalam menghadapi pandemi, agar organisasi tidak tertinggal dan dapat tetap bersaing di era revolusi 4.0. Kepemimpinan diilustrasikan sebagai suatu gaya yang dapat menginspirasi atau memotivasi karyawan, sehingga dapat mencapai kinerja yang tinggi, bahkan melebihi ekspektasi sebelumnya (Andhika Putra et al., 2022).

Gaya kepemimpinan didasarkan pada kekayaan konseptual yang melibatkan pemberian informasi (*telling*), menjual ide (*selling*), berpartisipasi dalam pengambilan keputusan (*participating*), dan mendelegasikan tugas (*delegating*). Dalam memberikan informasi, pemimpin harus menjelaskan peran dan tanggung jawab yang diemban oleh bawahan. Dalam menjual ide, pemimpin memberikan arahan dan dukungan agar bawahan dapat menjalankan tugasnya dengan baik. Dalam berpartisipasi, pemimpin berkolaborasi dalam pengambilan keputusan untuk menemukan solusi yang optimal. Dan terakhir, dalam mendelegasikan, pemimpin memberikan arahan secara personal kepada bawahan untuk menjalankan perannya. Nawawi (2015) menegaskan bahwa pengembangan Sumber Daya Manusia merupakan kegiatan yang penting bagi organisasi, untuk menjamin agar pengetahuan, kemampuan, dan keterampilan karyawan sesuai dengan tuntutan pekerjaan yang dihadapinya. Melalui kegiatan pengembangan ini diharapkan dapat memperbaiki dan mengatasi kekurangan dalam melaksanakan tugas, seiring dengan perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi yang terus berkembang. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk memahami peran kepemimpinan dalam meningkatkan kualitas Sumber Daya Manusia di era Revolusi Industri 4.0 (Tulungen et al., 2022).

## METODE

Tinjauan literatur merupakan metode penelitian yang digunakan dalam studi ini. Literatur tentang kepemimpinan transformasional dan MSDM akan dikumpulkan untuk penelitian ini dari berbagai sumber, termasuk buku, laporan penelitian, jurnal, dan publikasi lainnya. Kata kunci yang relevan dengan masalah penelitian, seperti "digital", "pengembangan sumber daya manusia", dan "kepemimpinan transformasional", akan digunakan untuk melakukan pencarian literatur. Setelah mengidentifikasi materi yang relevan, penulis akan

menilai secara kritis substansi literatur tersebut. Untuk memahami ide-ide kepemimpinan transformasional digital, pengembangan sumber daya manusia, dan keterkaitannya, penulis akan membaca dan mengevaluasi setiap karya literatur. Setelah itu, akan dilakukan identifikasi data-data penting mengenai pentingnya kepemimpinan transformasional dalam HRD, termasuk keunggulan, dampak, dan elemen-elemen yang mempengaruhinya (Sugiyono, 2019).

Setelah melakukan tinjauan literatur, penulis akan merangkai hasilnya. Untuk membuat argumen dan mendukung klaim yang dibuat dalam tulisan, penulis mengumpulkan dan mengevaluasi data yang relevan. Selain itu, penulis menunjukkan kesenjangan pengetahuan yang mungkin ada dalam literatur yang telah mereka pelajari dan memberikan saran untuk penelitian tambahan.

## **HASIL DAN PEMBAHASAN**

### **Gaya Kepemimpinan Transformasional**

Kepemimpinan transformasional adalah pendekatan kepemimpinan yang bertujuan untuk mentransformasikan energi dari sumber daya, baik manusia maupun non-manusia, untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Berdasarkan beberapa definisi yang dipaparkan, kita dapat merangkum kepemimpinan transformasional sebagai gaya kepemimpinan yang memiliki kemampuan untuk menginspirasi, mempengaruhi, dan memotivasi para pengikutnya untuk melampaui kepentingan pribadi demi tercapainya visi dan tujuan organisasi. Pemimpin transformasional mampu mengintegrasikan wawasan kreatif, ketekunan, energi, intuisi, dan kepekaan karyawan untuk mencapai tujuan organisasi. Mereka tidak hanya memandu para pengikutnya untuk mencapai tujuan organisasi, namun juga mendorong mereka untuk mengembangkan hubungan yang erat dan merasakan kebutuhan satu sama lain. Dalam praktiknya, kepemimpinan transformasional mendorong para pengikutnya untuk fokus pada tujuan organisasi daripada tujuan pribadi mereka (Cahyani & Siswanto, 2019).

Dengan menciptakan visi yang jelas untuk organisasi atau unit kerja, pemimpin transformasional mengkomunikasikan visi tersebut kepada anggota tim dan menginspirasi mereka untuk berusaha mencapai visi tersebut. Pendekatan ini memberikan dampak yang luar biasa bagi karyawan, merangsang mereka untuk bekerja lebih produktif dan berkontribusi secara optimal untuk mencapai tujuan bersama. Kepemimpinan transformasional tidak hanya tentang mencapai tujuan organisasi, tetapi juga tentang menciptakan lingkungan di mana individu merasa termotivasi, terinspirasi, dan terdorong untuk berkembang. Hal ini menghasilkan peningkatan kinerja secara keseluruhan yang membawa manfaat besar bagi organisasi. Dari definisi-definisi yang telah dipaparkan, dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan transformasional adalah gaya kepemimpinan yang mampu menginspirasi, mempengaruhi dan memotivasi para pengikutnya agar mau bekerja lebih produktif untuk mencapai visi dan misi organisasi, dengan mengesampingkan kepentingan pribadi.

Berdasarkan karakteristik yang telah diuraikan, berikut beberapa ciri dari karakteristik kepemimpinan transformasional (Hendriawan & Nurjanah, 2024), yakni:

- a) Memiliki strategi yang jelas: Pemimpin memiliki rencana untuk melakukan perubahan besar dan terarah terhadap visi, misi, dan strategi organisasi, serta komunikasi yang baik kepada anggota tim.
- b) Peduli: Pemimpin peduli terhadap setiap masalah yang dihadapi anggota tim, dan memotivasi serta peduli terhadap kesejahteraan mereka.
- c) Menstimulasi Anggota: Pemimpin menstimulasi dan membantu anggota tim untuk mencapai tujuan yang positif, sekaligus menghindari hal-hal yang tidak produktif.
- d) Menjaga kekompakan tim: Pemimpin selalu menjaga kekompakan tim dan menghindari terjebak pada pemikiran individu, sehingga menciptakan suasana kerja yang harmonis.

- e) Menghargai Perbedaan dan Keyakinan: Pemimpin menghargai setiap perbedaan pendapat untuk mencapai tujuan yang lebih baik, dan mereka mengajak semua anggota tim untuk menghargai perbedaan tersebut.

### **Pengembangan Sumber Daya Manusia**

Pengembangan Sumber Daya Manusia (SDM) adalah serangkaian kegiatan terencana dan sistematis yang disiapkan oleh suatu organisasi untuk memberikan kesempatan kepada anggotanya mempelajari keterampilan yang dibutuhkan dalam pekerjaannya saat ini dan di masa depan. Tujuan utama pengembangan SDM adalah untuk meningkatkan pengetahuan, pengalaman, keterampilan, produktivitas dan kepuasan karyawan. Ini merupakan bagian integral dari sistem manajemen SDM, yang mencakup pelatihan dan pengembangan, pengembangan karir, serta program dan proses pengembangan organisasi. Pendekatan ini dipandang sebagai strategi penting untuk berinvestasi pada sumber daya manusia, dan memberikan kerangka kerja untuk pengembangan pribadi, program pelatihan, dan peningkatan karier yang sesuai dengan kebutuhan keterampilan organisasi di masa depan.

Ada beberapa metode dalam pelatihan dan pengembangan tenaga kerja (Usman & Makasar, 2023), seperti berikut ini:

a. Metode Pelatihan Kerja

Karyawan mempelajari pekerjaan secara langsung saat melakukannya. Pelatihan dilakukan oleh orang dalam perusahaan, sering kali oleh atasan langsung peserta. Cara ini dinilai efektif dan efisien karena biayanya lebih rendah dan karyawan lebih mengenal pelatihnya. Ada empat cara implementasi:

a) Rotasi Pekerjaan

Pemindahan pegawai dari satu jabatan ke jabatan lain dalam organisasi untuk memperoleh pengetahuan dan pengalaman baru.

b) Penugasan yang Direncanakan

Memberikan tugas khusus kepada karyawan untuk meningkatkan kemampuan dan pengalaman dalam pekerjaannya.

c) Pendampingan

Pelatihan dilakukan oleh atasan langsung pegawai.

d) Latihan Jabatan

Pelatihan untuk mempersiapkan pegawai menghadapi perubahan jabatan atau penugasan baru dengan memberikan pemahaman mendalam mengenai pekerjaan sebelum dipindahkan.

b. Metode Pelatihan di Luar Kerja

Pelatihan dilaksanakan di luar jam kerja pegawai, dengan fokus pada kegiatan pelatihan. Pelatihan dapat dilakukan oleh pelatih dari luar perusahaan atau dengan mengikuti program pelatihan di luar perusahaan. Cara ini digunakan ketika tidak ada *trainer* internal di perusahaan. Beberapa cara untuk menerapkannya antara lain:

a) Permainan Bisnis

Peserta memecahkan masalah bisnis serupa dengan yang dialami oleh perusahaan lain, untuk mengasah keterampilan pengambilan keputusan dan manajemen operasional.

b) Ruang Depan Sekolah

Karyawan dilatih untuk menggunakan peralatan dan sistem yang sesuai dengan lingkungan kerja sebenarnya, namun dilakukan di luar perusahaan dengan bantuan pelatih khusus.

c) Studi Kasus (Studi Kasus)

Peserta diberikan suatu kasus atau permasalahan untuk dianalisis, dicari akar permasalahannya, dan dikembangkan solusi yang efektif.

Sedangkan menurut (Mardalena, 2020), indikator kualitas sumber daya manusia antara lain sebagai berikut:

- a. Kualitas Intelektual (Pengetahuan dan Keterampilan):
  - a) Memiliki pengetahuan dan keterampilan sesuai dengan kebutuhan industrialisasi.
  - b) Berhasil menguasai beberapa bahasa, antara lain bahasa nasional, daerah, dan minimal satu bahasa asing.
- b. Pendidikan:
  - a) Mampu melanjutkan pendidikan pada jenjang yang lebih tinggi.Memiliki berbagai tingkat pendidikan dan keterampilan yang relevan dengan perubahan dinamika ketenagakerjaan lokal, nasional dan internasional.

### **Peran Gaya Kepemimpinan Transformasional Digital Dalam Pengembangan Sumber Daya Manusia**

Dalam penelitian yang dilakukan (Tulungen et al., 2022) dikemukakan bahwa lingkungan yang semakin mengglobal dan ter digitalisasi, organisasi di seluruh dunia memiliki tantangan yang signifikan dalam melindungi sumber daya manusia (SDM) mereka. Kepemimpinan transformasional telah lama dikenal sebagai gaya kepemimpinan yang paling efektif untuk menginspirasi dan memotivasi karyawan untuk mencapai tujuan organisasi yang lebih tinggi. Dengan munculnya teknologi digital, jenis kepemimpinan ini mengalami pertumbuhan yang signifikan, mengikis gagasan tentang kepemimpinan transformasional digital. Hubungan antara transformasi digital dan inovasi SDM menjadi semakin penting untuk dipahami dalam konteks organisasi modern (Amanda et al., 2023).

Hal ini juga dijelaskan oleh (Pratama, 2023) bahwa variasi dari kepemimpinan transformasional yang dikenal sebagai “kepemimpinan transformasional digital” menggabungkan teknologi digital untuk mempromosikan inovasi, kerja sama, dan komunikasi. Selain menawarkan inspirasi dan visi, kepemimpinan ini memanfaatkan teknologi untuk memastikan bahwa visi tersebut dapat dicapai dengan cepat dan efektif. Dengan menggunakan teknologi digital, analisis data, dan platform online, para pemimpin transformasional digital mendorong tempat kerja yang berorientasi pada perubahan positif (Riwukore et al., 2021).

Para eksekutif yang transformatif secara digital menggunakan berbagai alat digital untuk mengkomunikasikan visi dan tujuan perusahaan secara efektif. Komunikasi yang lebih luas dan lebih interaktif dimungkinkan oleh teknologi seperti platform media sosial, webinar, dan konferensi video, yang dapat meningkatkan keterlibatan dan motivasi karyawan. Hal ini sejalan dengan (Mahirun et al., 2021) menjelaskan bahwa para pemimpin dapat mendorong pemikiran kritis dan kreatif dalam tenaga kerja mereka dengan menyediakan akses ke data digital dan sumber daya pembelajaran. Dengan mengajukan masalah intelektual yang dapat diselesaikan dengan bantuan teknologi mutakhir seperti kecerdasan buatan dan analisis data, mereka mendorong kreativitas. Penggunaan alat pemantauan kinerja dan umpan balik secara *real-time* yang disediakan oleh teknologi digital, para manajer dapat lebih memahami tuntutan setiap pekerja. Hasilnya, pengembangan staf dapat dilakukan secara lebih individual, menjamin bahwa setiap orang menerima bantuan dan pelatihan yang paling sesuai dengan kebutuhan mereka. Sebagaimana yang diungkapkan (Amanda et al., 2023) dimana pemimpin transformatif digital menjadi teladan dalam hal penggunaan teknologi. Dengan menunjukkan bagaimana teknologi dapat digunakan untuk mencapai tujuan perusahaan, mereka mendorong anggota staf untuk menggunakan teknologi untuk kinerja yang lebih baik.

Pemanfaatan teknologi digital untuk memberikan akses kepada karyawan ke sumber daya pembelajaran yang selalu tersedia, para pemimpin transformasional digital menumbuhkan budaya pembelajaran yang berkelanjutan. Dengan demikian, pengembangan keterampilan karyawan dapat terus berlangsung, sejalan dengan tuntutan organisasi dan kemajuan teknologi. Selain itu, mereka mendukung peningkatan keterampilan digital dengan menawarkan akses ke alat dan sumber daya yang diperlukan untuk memperoleh keterampilan baru dan dengan menyelenggarakan program bimbingan dan pelatihan. Hal ini menjamin bahwa anggota staf selalu siap untuk menghadapi masalah teknis terbaru (Andhika Putra et al., 2022).

Jenis kepemimpinan ini menumbuhkan suasana yang kondusif bagi fleksibilitas dan kreativitas. Para pekerja didorong untuk mencoba konsep-konsep baru dan teknologi mutakhir, yang meningkatkan fleksibilitas perusahaan dalam merespons pergeseran kebutuhan konsumen dan kondisi pasar. Pemimpin transformasional digital dapat meningkatkan motivasi dan keterlibatan staf dengan memanfaatkan teknologi untuk memfasilitasi umpan balik yang lebih cepat dan komunikasi yang lebih baik. Para pekerja lebih cenderung berinovasi dan berkontribusi dengan baik ketika mereka merasa dihargai dan dilibatkan. Teknologi digital membantu karyawan untuk berkembang baik secara pribadi maupun profesional dengan memberikan umpan balik yang lebih cepat dan pemantauan kinerja yang lebih akurat (Alhamidi, 2022).

## KESIMPULAN

Mengelola sumber daya manusia merupakan tantangan utama bagi perusahaan di era globalisasi dan digitalisasi. Dengan menggunakan teknologi digital untuk kreativitas, komunikasi, dan kerja sama tim, transformasi digital merupakan sebuah kemajuan di atas transformasi tradisional. Strategi ini berfokus pada pemanfaatan teknologi untuk menciptakan tempat kerja yang produktif dan mewujudkan visi organisasi yang efisien dan sukses. Pemimpin transformasi digital meningkatkan keterlibatan dan motivasi karyawan dengan memanfaatkan teknologi digital seperti media sosial, webinar, dan konferensi video. Selain itu, melalui evaluasi kinerja dan umpan balik langsung, mereka menggabungkan pembelajaran analitis dan digital untuk mendorong pemikiran kritis dan kreatif serta partisipasi individu dalam pertumbuhan staf. Para pemimpin transformasi digital menginspirasi staf untuk merangkul teknologi baru, membangun lingkungan kerja yang fleksibel dan kreatif, dan pada akhirnya meningkatkan kinerja karyawan dan pengembangan SDM dengan mengadopsi pendekatan pembelajaran yang inovatif dan meningkatkan keterampilan digital.

## REFERENSI

- Alhamidi, E. M. A. (2022). Peran kepemimpinan transformasional dalam meningkatkan kinerja karyawan. *Jurnal Integrasi Sumber Daya Manusia*, 1(1), 52–62. <https://doi.org/10.56721/jisd.m.v1i1.69>
- Amanda, R., Khalik, I., Hidayah, Z., Safril, B. I., Safril, T. S., & Sepriano, S. (2023). Peran Kepemimpinan dalam Pengembangan Kualitas Sumber Daya Manusia pada Era Revolusi 4.0 (Studi pada Sekolah Menengah Kejuruan Negeri 1 Kota Jambi). *Ekonomis: Journal of Economics and Business*, 7(1), 497. <https://doi.org/10.33087/ekonomis.v7i1.859>
- Andhika Putra, R., Bayu Putra, R., & Fitri, H. (2022). Pengembangan Sumber Daya Manusia Dalam Transformasi Digital Di Era Industri 4.0. *Jurnal Pengabdian Masyarakat Nusantara (JPMN)*, 2(2), 8–17. <https://doi.org/10.35870/jpmn.v2i2.661>
- Apriyati, A., Lelo Sintani, Syamsudin, A., Yunikewaty, Y., Christa, U. R., & Robby Sambung. (2022). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Lingkungan Kerja dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Pegawai Pada Biro Umum

- Sekretariat Daerah Provinsi Kalimantan Tengah. *Journal Pendidikan Ilmu Pengetahuan Sosial*, 14(2), 320–339. <https://doi.org/10.37304/jpips.v14i2.7774>
- Cahyani, P. E., & Siswanto, S. (2019). the Effect of Transformational Leadership on Employee Performance Through Employee Engagement. *Jmm Unram - Master of Management Journal*, 8(2), 203–211. <https://doi.org/10.29303/jmm.v8i2.440>
- Hendriawan, Y., & Nurjanah, S. (2024). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional, Budaya Organisasi, dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening pada PT. PLP Indonesia. *KALBISIANA Jurnal Sains, Bisnis Dan Teknologi*, 10(1), 99–115. <https://doi.org/10.53008/kalbisiana.v10i1.3528>
- Mahirun, M., Suryani, S., & Nasution, N. B. (2021). Kepemimpinan Transformatif Sebagai Model Pengembangan Sumber Daya Manusia Yang Kreatif. *Pena Jurnal Ilmu Pengetahuan Dan Teknologi*, 35(2), 64. <https://doi.org/10.31941/jurnalpena.v35i2.1583>
- Mardalena, E. (2020). Kualitas Sumber Daya Manusia, Profesionalisme Kerja, Dan Komitmen Sebagai Faktor Pendukung Peningkatan Kinerja Karyawan Pdam Kabupaten Baturaja. *Jurnal Manajemen Bisnis Unbara*, 1(2), 82–93. <https://doi.org/10.54895/jmbu.v1i2.680>
- Pratama, V. T. (2023). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Terhadap Produktivitas Tim di Era Digital. *INNOVATIVE: Journal Of Social Science Research*, 3(5), 4506–4516.
- Riwukore, J. R., Alie, M., & Habaora, F. (2021). Kepemimpinan Transformasional Dalam Manajemen Sumber Daya Manusia (Studi Kasus Aparatur Sipil Negara Pemerintah Kota Kupang Nusa Tenggara Timur). *Jurnal Ecoment Global*, 6(1), 87–96. <https://doi.org/10.35908/jeg.v6i1.1327>
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan R & D*. Bandung: Alfabeta. In Alfabeta (Ed.), Bandung: Alfabeta. Alfabeta.
- 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>
- Usman, A., & Makasar, U. N. (2023). Pengembangan Kualitas Sumber Daya Balai Besar Kesehatan Paru Masyarakat. 387–400.
- Alhamidi, E. M. A. (2022). Peran kepemimpinan transformasional dalam meningkatkan kinerja karyawan. *Jurnal Integrasi Sumber Daya Manusia*, 1(1), 52–62. <https://doi.org/10.56721/jisd.v1i1.69>
- Amanda, R., Khalik, I., Hidayah, Z., Safril, B. I., Safril, T. S., & Sepriano, S. (2023). Peran Kepemimpinan dalam Pengembangan Kualitas Sumber Daya Manusia pada Era Revolusi 4.0 (Studi pada Sekolah Menengah Kejuruan Negeri 1 Kota Jambi). *Ekonomis: Journal of Economics and Business*, 7(1), 497. <https://doi.org/10.33087/ekonomis.v7i1.859>
- Anhika Putra, R., Bayu Putra, R., & Fitri, H. (2022). Pengembangan Sumber Daya Manusia Dalam Transformasi Digital Di Era Industri 4.0. *Jurnal Pengabdian Masyarakat Nusantara (JPMN)*, 2(2), 8–17. <https://doi.org/10.35870/jpmn.v2i2.661>
- Apriyati, A., Lelo Sintani, Syamsudin, A., Yunikewaty, Y., Christa, U. R., & Robby Sambung. (2022). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Lingkungan Kerja dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Pegawai Pada Biro Umum Sekretariat Daerah Provinsi Kalimantan Tengah. *Journal Pendidikan Ilmu Pengetahuan Sosial*, 14(2), 320–339. <https://doi.org/10.37304/jpips.v14i2.7774>
- Cahyani, P. E., & Siswanto, S. (2019). the Effect of Transformational Leadership on Employee Performance Through Employee Engagement. *Jmm Unram - Master of Management Journal*, 8(2), 203–211. <https://doi.org/10.29303/jmm.v8i2.440>
- Hendriawan, Y., & Nurjanah, S. (2024). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional, Budaya Organisasi, dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja

- sebagai Variabel Intervening pada PT. PLP Indonesia. *KALBISIANA Jurnal Sains, Bisnis Dan Teknologi*, 10(1), 99–115. <https://doi.org/10.53008/kalbisiana.v10i1.3528>
- Mahirun, M., Suryani, S., & Nasution, N. B. (2021). Kepemimpinan Transformatif Sebagai Model Pengembangan Sumber Daya Manusia Yang Kreatif. *Pena Jurnal Ilmu Pengetahuan Dan Teknologi*, 35(2), 64. <https://doi.org/10.31941/jurnalpena.v35i2.1583>
- Mardalena, E. (2020). Kualitas Sumber Daya Manusia, Profesionalisme Kerja, Dan Komitmen Sebagai Faktor Pendukung Peningkatan Kinerja Karyawan Pdam Kabupaten Baturaja. *Jurnal Manajemen Bisnis Unbara*, 1(2), 82–93. <https://doi.org/10.54895/jmbu.v1i2.680>
- Pratama, V. T. (2023). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Terhadap Produktivitas Tim di Era Digital. *INNOVATIVE: Journal Of Social Science Research*, 3(5), 4506–4516.
- Riwukore, J. R., Alie, M., & Habaora, F. (2021). Kepemimpinan Transformasional Dalam Manajemen Sumber Daya Manusia (Studi Kasus Aparatur Sipil Negara Pemerintah Kota Kupang Nusa Tenggara Timur). *Jurnal Ecoment Global*, 6(1), 87–96. <https://doi.org/10.35908/jeg.v6i1.1327>
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan R & D*. Bandung: Alfabeta. In Alfabeta (Ed.), Bandung: Alfabeta. Alfabeta.
- 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>
- Usman, A., & Makasar, U. N. (2023). Pengembangan Kualitas Sumber Daya Balai Besar Kesehatan Paru Masyarakat. 387–400.