

Digitalisasi dan Kepemimpinan Transformasional: Kunci Peningkatan Kinerja Pegawai di Enrekang, Sulawesi Selatan

Kasmirandi¹, Subhan Akbar Abbas², Chaeruddin³

^{1,2,3} Bisnis Digital, STMIK Amika Soppeng

Kampus: Jl. Bukit Tuju Wali Wali Watansoppeng

Email : randkasmirandi@gmail.com¹, subhan@amiklps.ac.id², chaeruddin@amiklps.ac.id³

ABSTRAK

Dalam era digital yang terus berkembang pesat, transformasi dalam dunia kerja menjadi suatu keharusan bagi organisasi yang ingin tetap kompetitif dan relevan. Kabupaten Enrekang, Sulawesi Selatan, sebagai salah satu daerah yang terus berbenah dalam meningkatkan kualitas pelayanan publik, menyadari pentingnya mengadopsi teknologi digital dan mengembangkan gaya kepemimpinan yang inovatif. Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh kinerja digital karyawan dan kepemimpinan transformasional terhadap peningkatan kinerja pegawai di Kabupaten Enrekang, Sulawesi Selatan. Metode yang digunakan adalah kuantitatif dan menggunakan pendekatan survei dengan analisis regresi linier berganda yang diolah melalui Program SPSS 25. Pengumpulan data dilakukan melalui kuesioner yang disebarkan kepada 70 pegawai di Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Enrekang. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kinerja digital karyawan memiliki pengaruh signifikan terhadap peningkatan kinerja pegawai. Selain itu, kepemimpinan transformasional juga terbukti berpengaruh positif terhadap peningkatan kinerja pegawai. Secara keseluruhan, kedua variabel independen, yaitu kinerja digital karyawan dan kepemimpinan transformasional, secara simultan berpengaruh signifikan terhadap peningkatan kinerja pegawai. Temuan ini menggarisbawahi pentingnya peran kinerja digital dan kepemimpinan transformasional dalam mengoptimalkan kinerja karyawan di lingkungan pemerintahan daerah.

Kata Kunci: Kinerja Digital Karyawan, Kepemimpinan Transformasional, Peningkatan Kinerja Pegawai

ABSTRACT

In the digital era that continues to develop rapidly, transformation in the world of work is a must for organizations that want to remain competitive and relevant. Enrekang Regency, South Sulawesi, as one of the regions that continues to improve the quality of public services, realizes the importance of adopting digital technology and developing an innovative leadership style. This research aims to examine the influence of employee digital performance and transformational leadership on improving employee performance in Enrekang Regency, South Sulawesi. The quantitative method uses a survey approach with multiple linear regression analysis processed through the SPSS 25 program. Data collection was carried out through questionnaires distributed to 70 employees at the Enrekang Regency Regional Secretariat Office. The research results show that employee digital performance has a significant influence on improving employee performance. Apart from that, transformational leadership has also been proven to have a positive effect on improving employee performance. Overall, the two independent variables, namely employee digital performance and transformational leadership, simultaneously significantly increase employee performance. These findings underline digital performance and transformational leadership's important role in optimizing employee performance in local government environments.

Keywords: Employee Digital Performance, Transformational Leadership, Increasing Employee Performance

PENDAHULUAN

Di era digitalisasi yang semakin berkembang, banyak organisasi dan instansi pemerintah yang mengadopsi teknologi digital untuk meningkatkan efisiensi dan efektivitas operasional mereka. Percepatan digitalisasi menjadi salah satu aspek yang menjadi faktor keberlangsungan suatu organisasi di zaman modern. Keberadaan teknologi menjadi sebuah awal dalam mendorong suatu perekonomian di berbagai daerah-daerah tertentu, selain itu keberadaan teknologi juga dinilai menjadi perbaikan sistem tata kelola suatu organisasi dalam berbagai bidang. Digitalisasi dapat membantu serta memudahkan pekerjaan seseorang terutama pegawai karena akan menjadi lebih efektif. Pekerjaan akan lebih terselesaikan serta terstruktur dengan baik dengan pemanfaatan teknologi. Oleh sebab itu sebuah adaptasi sangat diperlukan oleh karyawan dengan adanya digitalisasi ini sehingga nantinya segala bentuk pekerjaan dapat terselesaikan dengan baik serta lebih terstruktur. Ketika tata kelola suatu organisasi menjadi lebih terstruktur maka hal ini akan menjadi keunggulan tersendiri yang dimilikinya. Digitalisasi tidak hanya membantu dalam pengelolaan data dan informasi, tetapi juga berperan penting dalam transformasi kinerja pegawai. Kabupaten Enrekang di Sulawesi Selatan, seperti banyak daerah lainnya, mulai mengimplementasikan kinerja digital untuk meningkatkan produktivitas dan pelayanan publik.

Digitalisasi memberikan berbagai manfaat bagi organisasi, termasuk peningkatan aksesibilitas informasi, efisiensi dalam pengelolaan tugas, serta kemudahan dalam melakukan monitoring dan evaluasi kinerja pegawai (Enrekangkab) (Disdikbud Enrekang Kab). Melalui teknologi digital, pegawai dapat mengakses informasi dan sumber daya yang mereka butuhkan dengan lebih cepat dan efisien, sehingga dapat meningkatkan produktivitas dan kinerja secara keseluruhan. Dengan penerapan digitalisasi pasti akan ada

pengaruhnya terhadap kinerja pegawai karena akan sangat berbeda apa yang dikerjakan pada saat suasana normal dengan apa yang dikerjakan pada saat penerapan digitlisasi (Abdullah et al., 2022).

Selain digitalisasi, kepemimpinan transformasional memainkan peran penting dan ikut andil dalam mendorong beberapa perubahan positif di dalam organisasi. Kepemimpinan transformasional, yang ditandai dengan kemampuan seorang pemimpin untuk memberikan kontribusi, menginspirasi, memotivasi, dan memberdayakan pegawai, telah terbukti efektif dalam meningkatkan kinerja dan komitmen pegawai (Enrekangkab). Pemimpin transformasional mampu menciptakan visi yang jelas dan memberikan dukungan yang diperlukan untuk mencapai tujuan tersebut.

Kabupaten Enrekang merupakan salah satu daerah yang telah mengambil langkah signifikan dalam mengadopsi teknologi digital serta mempraktikkan kepemimpinan transformasional untuk meningkatkan kinerja pegawai. Implementasi digitalisasi di berbagai sektor, seperti pendidikan dan administrasi publik, menunjukkan hasil yang positif dalam meningkatkan efisiensi dan efektivitas pelayanan (Enrekangkab) (Disdikbud Enrekang Kab). Selain itu, kepemimpinan yang visioner di tingkat pemerintahan daerah turut berkontribusi dalam menciptakan lingkungan kerja yang kondusif untuk perubahan dan inovasi.

Transformasi digital dan kepemimpinan transformasional merupakan dua elemen kunci yang dapat mendukung peningkatan kinerja pegawai di Kabupaten Enrekang. Melalui adopsi teknologi digital dan penerapan gaya kepemimpinan yang inspiratif, diharapkan dapat tercipta lingkungan kerja yang lebih produktif, efisien, dan responsif terhadap kebutuhan masyarakat.

LANDASAN TEORI

1. Kinerja Digital Karyawan

Kinerja digital karyawan menjadi topik yang semakin penting dalam era transformasi digital. Perkembangan teknologi informasi yang begitu pesat telah dirasakan berdampak pada sebagian besar aspek kehidupan manusia baik secara langsung maupun tidak langsung (Kasmirandi, 2023). Perusahaan berusaha untuk memanfaatkan teknologi digital untuk meningkatkan produktivitas dan efisiensi karyawan. Keterampilan digital merupakan faktor kunci yang mempengaruhi kinerja digital karyawan. Karyawan dengan keterampilan digital yang tinggi lebih mampu beradaptasi dengan perubahan teknologi dan memberikan kontribusi yang signifikan terhadap produktivitas perusahaan (Deloitte, 2019) (Verhoef et al., 2021). Pelatihan dan pengembangan keterampilan digital menjadi penting untuk memastikan karyawan memiliki kemampuan yang diperlukan. Motivasi karyawan juga memainkan peran penting dalam kinerja digital. Faktor-faktor motivasi seperti pengakuan, tanggung jawab, dan peluang untuk berkembang dapat meningkatkan kinerja karyawan. Dalam konteks digital, motivasi dapat diperoleh melalui penggunaan teknologi yang memungkinkan karyawan bekerja lebih efisien dan kreatif (Jabeen & Isakovic, 2018) Lingkungan kerja yang mendukung juga berkontribusi terhadap kinerja digital karyawan. Lingkungan kerja yang positif dapat meningkatkan komitmen dan kinerja karyawan.

Dalam era digital, lingkungan kerja yang mendukung termasuk akses ke perangkat teknologi yang canggih, dukungan teknis, dan kebijakan kerja fleksibel (Heavin & Power, 2018). Kebijakan organisasi yang mendukung penggunaan teknologi digital dapat meningkatkan kinerja karyawan. Perusahaan yang mengimplementasikan kebijakan digital yang kuat, seperti pelatihan rutin dan insentif, menunjukkan peningkatan kinerja pegawai. Kebijakan yang mendorong inovasi dan penggunaan teknologi baru juga berperan

penting dalam meningkatkan kinerja digital (Kane et al., 2019). Kinerja digital karyawan dipengaruhi oleh berbagai faktor, termasuk keterampilan digital, motivasi, lingkungan kerja, dan kebijakan organisasi. Perusahaan yang ingin meningkatkan kinerja digital karyawan perlu fokus pada pengembangan keterampilan, menciptakan lingkungan kerja yang mendukung, dan mengimplementasikan kebijakan yang mendukung penggunaan teknologi digital.

2. Kepemimpinan Transformasional

Kepemimpinan transformasional menjadi topik yang semakin penting dalam literatur manajemen dan organisasi. Kepemimpinan ini berfokus pada kemampuan pemimpin untuk menginspirasi dan memotivasi karyawan agar mencapai potensi tertinggi mereka serta mendorong perubahan positif dalam organisasi. Pemimpin transformasional memiliki empat komponen utama, yaitu pengaruh ideal, motivasi inspirasi, stimulasi intelektual, dan pertimbangan individual. Pemimpin dengan pengaruh ideal menjadi panutan bagi karyawan dan dihormati karena integritas dan kepercayaan yang mereka tunjukkan (Braun & Nieberle, 2020) Motivasi inspirasi melibatkan kemampuan pemimpin untuk mengkomunikasikan visi yang menarik dan penuh makna kepada karyawan, yang memotivasi mereka untuk bekerja lebih keras dan mencapai tujuan bersama (Chun et al., 2019). Stimulasi intelektual terjadi ketika pemimpin mendorong karyawan untuk berpikir kreatif dan inovatif dalam memecahkan masalah, sementara pertimbangan individual mencakup perhatian pemimpin terhadap kebutuhan, aspirasi, dan perkembangan pribadi karyawan (Kearney & Gebert, 2019).

Kepemimpinan transformasional telah terbukti memiliki dampak positif terhadap berbagai aspek organisasi, termasuk kepuasan kerja karyawan, komitmen organisasi, dan kinerja keseluruhan. Penelitian juga menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional dapat meningkatkan

efektivitas tim dan inovasi dalam organisasi (Liao et al., 2019). Di era digital, kepemimpinan transformasional menjadi semakin relevan karena pemimpin harus mampu menghadapi perubahan teknologi dan dinamika pasar yang cepat. Pemimpin transformasional yang efektif mampu menciptakan budaya organisasi yang adaptif dan proaktif terhadap perubahan, yang pada gilirannya meningkatkan daya saing organisasi (Hoch & Kozlowski, 2020)

Implementasi kepemimpinan transformasional juga menghadapi tantangan. Salah satu tantangan utamanya adalah memastikan bahwa visi dan nilai yang diusung pemimpin benar-benar diinternalisasi oleh seluruh anggota organisasi. Selain itu, keberhasilan kepemimpinan transformasional juga sangat bergantung pada kemampuan pemimpin untuk membangun hubungan yang kuat dan autentik dengan karyawan, yang membutuhkan waktu dan usaha yang konsisten.

3. Peningkatan Kinerja Pegawai

Peningkatan kinerja pegawai merupakan topik yang sangat penting dalam manajemen sumber daya manusia dan terus mendapatkan perhatian dalam penelitian akademis. Kinerja karyawan yang optimal tidak hanya berkontribusi pada keberhasilan organisasi, tetapi juga pada kepuasan dan perkembangan individu karyawan. Berbagai strategi telah diidentifikasi untuk meningkatkan kinerja karyawan, termasuk pelatihan dan pengembangan, motivasi, lingkungan kerja yang mendukung, dan penggunaan teknologi.

Pelatihan dan pengembangan merupakan salah satu strategi utama dalam peningkatan kinerja pegawai. Penelitian menunjukkan bahwa investasi dalam pelatihan yang berkelanjutan dapat meningkatkan keterampilan dan kompetensi karyawan, yang pada gilirannya meningkatkan kinerja mereka (Hollenbeck et al., 2017). Selain itu, motivasi intrinsik dan ekstrinsik juga berperan penting. Motivasi intrinsik, seperti pengakuan dan penghargaan,

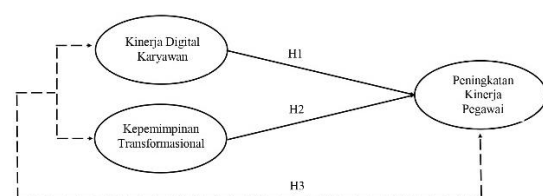
telah terbukti meningkatkan kinerja karyawan dengan membuat mereka merasa dihargai dan berharga (Ryan & Deci, 2020). Di sisi lain, insentif finansial dan bonus juga dapat menjadi pendorong yang kuat untuk meningkatkan kinerja (Gerhart & Fang, 2017)

Lingkungan kerja yang positif dan mendukung juga berkontribusi signifikan terhadap kinerja karyawan. Lingkungan yang memungkinkan karyawan merasa aman, dihargai, dan didukung dapat meningkatkan kepuasan kerja dan komitmen organisasi, yang pada akhirnya meningkatkan kinerja (Ariani, 2019). Teknologi juga memainkan peran yang semakin penting dalam meningkatkan kinerja karyawan. Implementasi sistem manajemen kinerja berbasis teknologi memungkinkan penilaian yang lebih akurat dan umpan balik yang lebih cepat, yang dapat membantu karyawan dalam memperbaiki kinerja mereka secara terus-menerus (Bondarouk et al., 2018)

Terakhir, budaya organisasi yang mendukung inovasi dan kolaborasi juga dapat meningkatkan kinerja karyawan. Organisasi yang mendorong karyawan untuk berbagi ide dan bekerja sama cenderung memiliki kinerja yang lebih baik karena adanya sinergi dan peningkatan efisiensi (Katzenbach & Smith, 2018). Secara keseluruhan, strategi-strategi ini, baik secara individu maupun kolektif, dapat berkontribusi secara signifikan terhadap peningkatan kinerja pegawai.

4. Model Penelitian dan Hipotesis

Model penelitian yang digunakan pada penelitian ini sebagai berikut:



Gambar 1. Model Penelitian

Berdasarkan model penelitian, hipotesis pada penelitian ini dirumuskan sebagai berikut:

- H1 : Diduga ada pengaruh kinerja digital karyawan terhadap peningkatan kinerja pegawai
- H2 : Diduga ada pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap peningkatan kinerja pegawai
- H3 : Diduga ada pengaruh kinerja digital karyawan dan kepemimpinan transformasional terhadap peningkatan kinerja pegawai

METODE PENELITIAN

Variabel dalam penelitian ini terdiri dari variabel bebas (X1) kinerja digital karyawan dan (X2) kepemimpinan transformasional, serta variabel terikat yaitu peningkatan kinerja pegawai (Y). Populasi penelitian berjumlah 70 orang, yang mencakup 1 Sekretaris Daerah, 2 staf ahli, 3 asisten, 11 kepala bagian, 30 kepala sub bagian, dan 23 staf atau pegawai tanpa jabatan struktural. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah sampel jenuh, sehingga seluruh populasi menjadi sampel penelitian.

Pengumpulan data dilakukan melalui survei menggunakan kuesioner yang diberikan kepada 70 pegawai di Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Enrekang. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linier dengan bantuan program SPSS 25. Analisis ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kinerja digital karyawan terhadap peningkatan kinerja pegawai; kepemimpinan transformasional terhadap peningkatan kinerja pegawai; dan gabungan kinerja digital karyawan dan kepemimpinan transformasional terhadap peningkatan kinerja pegawai.

Penggunaan kuesioner sebagai alat pengumpulan data memungkinkan untuk mendapatkan informasi yang terstruktur dan relevan dari responden, sementara teknik regresi linier membantu dalam menganalisis hubungan antara variabel-variabel tersebut. Dengan pendekatan ini, penelitian dapat

memberikan pemahaman yang lebih mendalam tentang bagaimana digitalisasi dan kepemimpinan transformasional berkontribusi terhadap peningkatan kinerja pegawai di Kabupaten Enrekang.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisis Regresi Linier Berganda

Persamaan:

$$Y=a+b_1X_1+b_2X_2+....b_nX_n$$

Keterangan:

Y : Peningkatan kinerja pegawai

a : Konstanta

X1 : Kinerja digital karyawan

X2 : Kepemimpinan transformasional

Tabel 1. Uji Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. error of the Estimate
1	.511 ^a	.261	.239	3.004

a. Predictors: (Constant), Kinerja Digital Karyawan, Kepemimpinan Transformasional

Sumber: Hasil Olah Data (2024)

Hubungan antara variabel dependen dan independen ditunjukkan oleh koefisien korelasi sebesar 0.511, yang menunjukkan hubungan positif sedang. Koefisien determinasi 0.261 menunjukkan bahwa 26.1% variasi kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh kinerja digital karyawan dan kepemimpinan transformasional. Faktor-faktor lain yang tidak dipertimbangkan dalam penelitian ini berkontribusi pada 73.9% sisanya.

Pengujian Hipotesis

Tabel 2. Uji t Statistik

Model		Understadarized Coefficient		Standar dized Coeffi ent Beta	t	Sig.
		B	Std. Error			
1	(Constant)	9.296	2.614		3.556	.001
	Kinerja Digital Karyawan	.287	.070	.432	4.088	.000
	Kepemimpinan Transformasional	.270	.124	.230	2.173	.033

a. Dependent Variable: Peningkatan_Kinerja_Pegawai

Sumber: Hasil Olah Data (2024)

Pengaruh kinerja digital karyawan terhadap peningkatan kinerja pegawai

H0 = Kinerja digital karyawan tidak berpengaruh signifikan terhadap peningkatan kinerja pegawai

H1 = Kinerja digital karyawan berpengaruh signifikan terhadap peningkatan kinerja pegawai

Analisis Tabel 2 menunjukkan terdapat adanya pengaruh signifikan kinerja digital karyawan terhadap peningkatan kinerja pegawai. Hal ini dibuktikan dengan nilai signifikansi 0.000 yang lebih kecil dari 0.05. Penolakan H0 dan penerimaan H1. Hal ini berarti bahwa terdapat adanya pengaruh yang relevan antara kinerja digital karyawan dan peningkatan kinerja pegawai

Pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap peningkatan kinerja pegawai

H0 = Dampak kepemimpinan transformasional terhadap peningkatan kinerja pegawai tidak signifikan

H1 = Dampak kepemimpinan transformasional terhadap peningkatan kinerja pegawai signifikan

Berdasarkan analisis Tabel 2, kepemimpinan transformasional memiliki pengaruh yang signifikan terhadap peningkatan kinerja pegawai. Hal ini dibuktikan dengan nilai signifikansi sebesar 0.033 yang lebih kecil dari nilai ambang batas 0.05. Penolakan hipotesis nol (H0) dan penerimaan hipotesis alternatif (H1) menunjukkan bahwa terdapat hubungan kedua variabel tersebut.

Pengaruh kinerja digital karyawan dan kepemimpinan transformasional terhadap peningkatan kinerja pegawai

Tabel 3. Uji F

Model		Sum of Square	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	213.659	2	106.829	11.842	.000 ^a
	Residual	604.413	67	9.021		
	Total	818.071	69			

a. Dependent Variable: Peningkatan Kinerja Pegawai
 b. Predictors: (Constant), Kinerja Digital Karyawan, Kepemimpinan Transformasional

Sumber: Hasil Olah Data (2023)

H0 = Pengaruh gabungan kinerja digital karyawan dan kepemimpinan transformasional terhadap peningkatan kinerja pegawai tidak signifikan

H1 = Pengaruh gabungan kinerja digital karyawan dan kepemimpinan transformasional terhadap peningkatan kinerja pegawai signifikan

Analisis statistik dalam Tabel 3 menunjukkan bahwa secara simultan, kinerja digital karyawan dan kepemimpinan transformasional memiliki pengaruh yang signifikan terhadap peningkatan kinerja pegawai. Hal ini dibuktikan dengan nilai signifikansi sebesar 0.000 yang lebih kecil dari nilai ambang batas 0.05. Penolakan hipotesis nol (H0) dan penerimaan hipotesis alternatif (H1) menunjukkan adanya hubungan yang bermakna antara kombinasi kedua variabel tersebut terhadap peningkatan kinerja pegawai.

SIMPULAN DAN SARAN

Pengaruh kinerja digital karyawan terhadap peningkatan kinerja pegawai

Analisis statistik menunjukkan bahwa kinerja digital karyawan memiliki pengaruh signifikan terhadap peningkatan kinerja pegawai. Nilai signifikansi sebesar 0.000 yang lebih kecil dari 0.05 menunjukkan bahwa hipotesis nol (H0) ditolak dan hipotesis alternatif (H1) diterima, mengindikasikan adanya hubungan yang bermakna antara kinerja digital karyawan dan peningkatan kinerja pegawai.

Pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap peningkatan kinerja pegawai

Hasil analisis menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional juga memiliki pengaruh signifikan terhadap peningkatan kinerja pegawai. Dengan nilai signifikansi sebesar 0.033 yang lebih kecil dari 0.05, hipotesis nol (H0) ditolak dan hipotesis

alternatif (H1) diterima, mengonfirmasi bahwa terdapat hubungan yang bermakna antara kepemimpinan transformasional dan peningkatan kinerja pegawai.

Pengaruh kinerja digital karyawan dan kepemimpinan transformasional terhadap peningkatan kinerja pegawai

Analisis gabungan menunjukkan bahwa kinerja digital karyawan dan kepemimpinan transformasional secara simultan memiliki pengaruh signifikan terhadap peningkatan kinerja pegawai. Nilai signifikansi sebesar 0.000 yang lebih kecil dari 0.05 menegaskan bahwa kombinasi kedua variabel ini memiliki hubungan yang bermakna dengan peningkatan kinerja pegawai, sehingga hipotesis nol (H0) ditolak dan hipotesis alternatif (H1) diterima.

Saran

Organisasi diharapkan agar mengalokasikan sumber daya untuk meningkatkan kemampuan digital karyawan. Ini bisa dilakukan melalui pelatihan rutin, penyediaan alat dan teknologi terbaru, serta dukungan teknis yang memadai. Peningkatan kompetensi digital akan membantu karyawan bekerja lebih efisien dan produktif. Selain itu organisasi perlu mendorong praktik kepemimpinan transformasional di semua tingkat manajemen. Pemimpin harus dilatih untuk menginspirasi dan memotivasi karyawan, memberikan umpan balik yang konstruktif, serta mendukung pengembangan pribadi dan profesional karyawan. Hal ini dapat meningkatkan keterlibatan dan komitmen karyawan terhadap organisasi.

DAFTAR PUSTAKA

Abdullah, I., Yusuf, M., & Kurniawan, D. (2022). The Effect Of Work From Home (Wfh) On Employee Performance At Agricultural Department Of Enrekang District. *Jurnal Ilmu Manajemen Profitability*, 6(1), 65–74. <https://doi.org/10.26618/profitability.v6i1.6954>

Ariani, D. W. (2019). The relationship between employee engagement, organizational

citizenship behavior, and counterproductive work behavior. *International Journal of Productivity and Performance Management*, 68(3), 353-370

- Bondarouk, T., Trullen, J., & Valverde, M. (2018). Special issue of International Journal of Human Resource Management: Electronic HRM in the smart era. *The International Journal of Human Resource Management*, 29(6), 1281-1285
- Braun, S., & Nieberle, K. W. (2020). Authentic leadership extends beyond work: A multilevel model of work-family conflict and enrichment. *Journal of Business and Psychology*, 35(2), 207-219
- Chun, J. S., Yammarino, F. J., Dionne, S. D., Sosik, J. J., & Moon, H. K. (2019). Leadership across hierarchical levels: Multiple levels of management and multiple levels of analysis. *The Leadership Quarterly*, 30(1), 15-25
- Deloitte. (2019). Digital transformation: How to take control of your digital journey. Retrieved from [Deloitte website](#)
- Gerhart, B., & Fang, M. (2017). Pay, intrinsic motivation, extrinsic motivation, performance, and creativity in the workplace: Revisiting long-held beliefs. *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*, 4, 489-51
- Heavin, C., & Power, D. J. (2018). Challenges for digital transformation—towards a conceptual decision support guide for managers. *Journal of Decision Systems*, 27(sup1), 38-45
- Hoch, J. E., & Kozlowski, S. W. J. (2020). Leading virtual teams: Hierarchical leadership, structural supports, and shared team leadership. *Journal of Applied Psychology*, 105(4), 390-403
- Jabeen, F., & Isakovic, A. A. (2018). Examining the impact of organizational culture on trust and career satisfaction in the UAE public sector: A competing values perspective. *Employee Relations*, 40(6), 1036-1053
- Kane, G. C., Palmer, D., Phillips, A. N., Kiron, D., & Buckley, N. (2019). Accelerating digital innovation inside and out: Agile

- teams, ecosystems, and ethics. *MIT Sloan Management Review*, 60(2), 1-13
- Kasmirandi, K. (2023). Penerapan Technopreneurship pada Kinerja Student Startup di Provinsi Sulawesi Selatan. *Jurnal Ilmiah Metansi (Manajemen Dan Akuntansi)*, 6(2), 281-286. <https://doi.org/10.57093/metansi.v6i2.244>
- Katzenbach, J. R., & Smith, D. K. (2018). The wisdom of teams: Creating the high-performance organization. *Harvard Business Review Press*
- Kearney, E., & Gebert, D. (2019). Managing diversity and enhancing team outcomes: The promise of transformational leadership. *Journal of Applied Psychology*, 104(8), 1105-1120
- Liao, H., Liu, D., & Loi, R. (2019). Looking at both sides of the social exchange coin: A social cognitive perspective on the joint effects of relationship quality and differentiation on creativity. *Academy of Management Journal*, 62(3), 695-717
- Noe, R. A., Hollenbeck, J. R., Gerhart, B., & Wright, P. M. (2017). *Human resource management: Gaining a competitive advantage*. McGraw-Hill Education
- Ryan, R. M., & Deci, E. L. (2020). Intrinsic and extrinsic motivations: Classic definitions and new directions. *Contemporary Educational Psychology*, 25(1), 54-67
- Verhoef, P. C., Broekhuizen, T., Bart, Y., Bhattacharya, A., Dong, J. Q., Fabian, N., & Haenlein, M. (2021). Digital transformation: A multidisciplinary reflection and research agenda. *Journal of Business Research*, 122, 889-901