

PENGARUH KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL DAN INOVASI DIGITAL TERHADAP KINERJA PEMERINTAH KOTA BANDAR LAMPUNG

Ratih Ayu Patrisia^{1*} , Khairudin²

Program Studi Manajemen¹, Program Studi Manajemen²
Fakultas Ekonomi dan Bisnis¹, Fakultas Ekonomi dan Bisnis²
Universitas Bandar Lampung¹, Universitas Bandar Lampung²

Corresponding Email: ratih.22011211@student.ubl.ac.id

Authors Email: ratih.22011211@student.ubl.ac.id¹,
khairudin@ubl.ac.id²

Received: December 15,2025. **Revised:** February 3,2026. **Accepted:** February 7,2026. **Issue Period:** Vol.10 No.1 (2026), Pp. 277-288

Abstrak: Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh kepemimpinan transformasional dan inovasi digital terhadap kinerja Pemerintah Kota Bandar Lampung. Latar belakang penelitian ini didasarkan pada kondisi kinerja Pemerintah Kota Bandar Lampung yang masih belum optimal, sebagaimana tercermin dari hasil Evaluasi Penyelenggaraan Pemerintahan Daerah (EPPD) serta masih tingginya aduan masyarakat terkait kualitas pelayanan publik di lingkungan Pemerintah Kota Bandar Lampung. Penelitian ini menggunakan penelitian kuantitatif dengan pendekatan asosiatif-kausal. Populasi penelitian adalah seluruh Aparatur Sipil Negara (ASN) di lingkungan Pemerintah Kota Bandar Lampung, dengan sampel sebanyak 100 responden yang ditentukan menggunakan teknik purposive sampling. Data dikumpulkan melalui kuesioner dan dianalisis secara kuantitatif dengan bantuan perangkat lunak SPSS. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional tidak berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja Pemerintah Kota Bandar Lampung. Sementara itu, inovasi digital berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pemerintah. Namun, secara simultan kepemimpinan transformasional dan inovasi digital berpengaruh signifikan terhadap kinerja Pemerintah Kota Bandar Lampung.

Kata kunci: Kepemimpinan Transformasional, Inovasi Digital, Kinerja Pemerintah.

Abstract: This study aims to analyze the influence of transformational leadership and digital innovation on the performance of the Bandar Lampung City Government. The background of this research is based on the suboptimal performance of the Bandar Lampung City Government, as reflected in the results of the Regional Government Implementation Evaluation (EPPD) and the persistently high number of public complaints regarding the quality of public services within the Bandar Lampung City Government. This study used quantitative research with an associative-causal approach. The study population was all State Civil Apparatus (ASN) within the Bandar Lampung City Government, with a sample of 100 respondents determined using a purposive sampling technique. Data were collected through questionnaires and analyzed quantitatively using SPSS software. The results showed that transformational leadership did not have a significant partial effect on the performance of the Bandar Lampung City Government. Meanwhile, digital



DOI: 10.52362/jisamar.v10i1.2291

Ciptaan disebarluaskan di bawah [Lisensi Creative Commons Atribusi 4.0 Internasional](https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/).

innovation had a positive and significant effect on government performance. However, transformational leadership and digital innovation simultaneously had a significant effect on the performance of the Bandar Lampung City Government.

Keywords: Transformational Leadership, Digital Innovation, Government Performance.

I. PENDAHULUAN

Kinerja organisasi merupakan fondasi keberhasilan pemerintah daerah yang berpengaruh terhadap kepuasan masyarakat dan daya tarik investasi [1]. Suryana & Paramarta (2024) menyatakan bahwa kinerja organisasi yang tinggi dapat meningkatkan kepuasan masyarakat. Husni *et al.* (2023) menjelaskan bahwa ketika organisasi mampu mencapai target kinerjanya, maka tingkat kepercayaan dan kepuasan publik juga meningkat. Syarip & Hamid (2024) menemukan bahwa kinerja yang optimal dapat mendorong peningkatan investasi di daerah karena birokrasi yang efisien dan transparan menarik minat investor. Subekti & Pribadi (2022) mengungkapkan bahwa kinerja aparatur yang baik dapat memperkuat loyalitas dan dukungan masyarakat.

Dalam konteks nasional, kinerja organisasi pemerintah daerah di Indonesia masih menghadapi tantangan serius dalam efektivitas dan efisiensi pengelolaan. Menurut artikel Ombudsman RI, potret pelayanan publik di Indonesia masih ditandai dengan proses yang berbelit-belit, tidak tepat waktu, dan rendahnya kompetensi petugas, yang mencerminkan rendahnya kualitas kinerja organisasi pemerintahan [6]. Pemerintah Kota Bandar Lampung juga menghadapi permasalahan serupa dalam mengoptimalkan kinerja organisasi. Berdasarkan hasil Evaluasi Penyelenggaraan Pemerintahan Daerah (EPPD) tahun 2024, Kota Bandar Lampung memperoleh skor kinerja 2,2778 dengan status "Rendah", menempatkan kota ini pada peringkat 85 dari 90 kota di Indonesia yang dievaluasi, atau hanya berada 5 peringkat di atas kota dengan kinerja terendah [7]. Kemudian hingga Oktober 2024, Ombudsman RI Perwakilan Lampung mencatat hampir 230 aduan masyarakat terkait permasalahan pelayanan publik di wilayah Bandar Lampung, dengan keluhan terfokus pada proses pelayanan yang lambat, ketidakjelasan alur administrasi, serta rendahnya responsivitas aparatur [8].

Kinerja Pemerintah Kota Bandar Lampung yang belum optimal tersebut diyakini disebabkan oleh beberapa faktor. Chau *et al.* (2022) membuktikan bahwa gaya kepemimpinan transformasional memberikan dampak signifikan pada performa organisasi layanan publik di negara-negara berkembang. Hal serupa dikonfirmasi oleh Mujaya *et al.* (2019) yang menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional memberi kontribusi positif terhadap kinerja organisasi publik dengan komitmen organisasi sebagai variabel perantara, yang mengimplikasikan bahwa kelemahan dalam aspek kepemimpinan ini dapat menjadi penghalang tercapainya performa maksimal. Studi Jiatong *et al.* (2022) turut memperkuat bahwa kepemimpinan transformasional memegang peranan krusial dalam mendorong peningkatan kinerja melalui penguatan komitmen afektif dan engagement pegawai. Dari temuan-temuan tersebut dapat disimpulkan bahwa absennya kepemimpinan transformasional yang memadai berpotensi melemahkan motivasi pegawai dan menghambat realisasi target organisasi.

Selain kepemimpinan transformasional, faktor kedua yang berpengaruh adalah lemahnya implementasi inovasi digital. Suriadi & Frinaldi (2023) menjelaskan bahwa inovasi digital membantu memperbaiki proses kerja dan meningkatkan produktivitas aparatur. Hal ini sejalan dengan temuan Abdullah *et al.* (2025) yang menyatakan bahwa pemanfaatan teknologi digital sangat penting untuk meningkatkan efektivitas dan kualitas pelayanan publik, sehingga kurangnya inovasi digital dapat membatasi kinerja birokrasi. Selain itu, Alfian & Renanda (2025) menemukan bahwa kelemahan dalam inovasi digital, terutama dalam sistem pelayanan dapat berdampak pada rendahnya kualitas kinerja organisasi. Temuan-temuan ini menunjukkan bahwa lemahnya inovasi digital menjadi salah satu penyebab kinerja pemerintah belum optimal.

Penelitian tentang kinerja organisasi pemerintahan yang dikaitkan dengan kepemimpinan transformasional dan inovasi digital secara bersamaan belum pernah diteliti sebelumnya. Peneliti sebelumnya Agazu *et al.* (2025) melakukan riset tentang kepemimpinan transformasional yang hanya dikaitkan dengan kinerja perusahaan melalui kapabilitas dinamis dan inovasi organisasi. Sementara itu, Jiatong *et al.* (2022) meneliti pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap kinerja organisasi melalui komitmen dan keterlibatan karyawan,



namun penelitian tersebut tidak memasukkan dimensi inovasi digital. Lebih lanjut, Deby *et al.* (2022) meneliti inovasi digital di sektor publik, namun penelitian tersebut tidak mengintegrasikan peran kepemimpinan transformasional dalam satu model analisis. Meski demikian, penelitian tersebut hanya memposisikan inovasi digital sebagai variabel tunggal, tanpa menguji secara langsung bagaimana kepemimpinan transformasional dan inovasi digital secara bersama-sama mempengaruhi kinerja organisasi. Beberapa penelitian lainnya juga masih membahas kepemimpinan transformasional atau inovasi digital secara terpisah terhadap kinerja organisasi seperti penelitian Lai *et al.* (2020) yang mengaitkan kepemimpinan transformasional dengan kinerja melalui keterlibatan kerja.

Penelitian ini memiliki kebaharuan dari sisi model riset, di mana pada riset ini menggunakan variabel inovasi digital sebagai variabel independen yang memengaruhi kinerja organisasi pemerintahan. Berbeda dengan penelitian Agazu *et al.* (2025) yang hanya menekankan kepemimpinan transformasional dan kapabilitas dinamis, atau Jiatong *et al.* (2022) yang fokus pada komitmen efektif dan keterlibatan karyawan dan Asmarantika *et al.* (2019) menganalisis pengaruh kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja, namun belum mengkaji peran inovasi digital sebagai faktor yang berpotensi memengaruhi kinerja organisasi. Penambahan variabel inovasi digital memberikan sudut pandang baru dengan menyoroti pentingnya transformasi teknologi dalam membentuk efektivitas dan responsivitas organisasi pemerintahan. Inovasi digital berperan sebagai penghubung antara kepemimpinan transformasional dan kinerja organisasi, karena penerapan teknologi digital yang efektif dapat mempercepat proses kerja, meningkatkan kolaborasi, dan mengoptimalkan pengambilan keputusan berbasis data. Dengan demikian, model penelitian ini menggabungkan faktor kepemimpinan dan teknologi dalam kerangka kinerja organisasi pemerintahan, sehingga memberikan kontribusi baru bagi pengembangan teori dan praktik peningkatan kinerja sektor publik. Selain itu, penelitian ini juga merupakan yang pertama dilakukan pada Pemerintah Kota Bandar Lampung, sehingga memberikan kontribusi empiris untuk konteks pemerintahan daerah di Lampung.

II. METODE DAN MATERI

Tinjauan Pustaka

Teori Kepemimpinan Transformasional

Penelitian ini menggunakan teori kepemimpinan transformasional sebagai *grand theory*. Menurut Bass & Riggio (2006) teori ini menjelaskan bagaimana seorang pemimpin mampu memotivasi pengikutnya untuk mencapai kinerja melebihi harapan melalui transformasi nilai, keyakinan, dan kebutuhan individu. Teori ini menjadi penting karena menggeser fokus dari kepemimpinan transaksional yang berbasis pertukaran imbalan menuju kepemimpinan yang berorientasi pada inspirasi, pengembangan potensi, serta perubahan nilai organisasi. Burns (1978) dalam Bass & Riggio (2006) menyatakan bahwa kepemimpinan transformasional terjadi ketika pemimpin dan pengikut saling meningkatkan satu sama lain pada tingkat moralitas dan motivasi yang lebih tinggi. Dalam konteks organisasi pemerintahan dan penerapan inovasi digital, teori ini menekankan bahwa keberhasilan kinerja organisasi tidak hanya ditentukan oleh sistem dan teknologi, tetapi juga oleh kemampuan pemimpin untuk menginspirasi perubahan, menumbuhkan kreativitas, serta memfasilitasi adaptasi terhadap transformasi digital.

Penggunaan teori ini didasarkan pada pandangan bahwa kinerja organisasi publik tidak semata-mata dipengaruhi oleh faktor struktural atau teknologi, melainkan juga oleh gaya kepemimpinan yang mampu membangun visi bersama, menumbuhkan motivasi pegawai, dan mendorong perubahan organisasi secara menyeluruh. Andoko *et al.* (2024) menegaskan bahwa teori kepemimpinan transformasional semakin relevan di sektor publik karena organisasi pemerintahan saat ini menghadapi tuntutan digitalisasi, transparansi, dan akuntabilitas yang tinggi. Sejalan dengan itu, Saadah & Agustiyara (2024) menemukan bahwa kepemimpinan transformasional secara signifikan memperkuat kemampuan organisasi pemerintahan dalam beradaptasi terhadap perubahan dan mendorong inovasi layanan publik. Bass & Riggio (2006) menambahkan bahwa pemimpin yang mampu menanamkan visi jelas, memberikan stimulasi intelektual, serta memperhatikan kebutuhan individu pegawai akan meningkatkan komitmen organisasi dan kinerja secara signifikan. Sebaliknya, kepemimpinan yang pasif atau sekadar transaksional dapat menghambat inovasi serta mengurangi efektivitas perubahan, terutama dalam konteks transformasi digital yang memerlukan perubahan pola pikir dan cara kerja.

Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Organisasi

Ketika pemimpin mampu memberikan inspirasi, visi yang jelas, serta dukungan emosional dan



DOI: 10.52362/jisamar.v10i1.2291

Ciptaan disebarluaskan di bawah [Lisensi Creative Commons Atribusi 4.0 Internasional](https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/).

intelektual, pegawai cenderung menunjukkan motivasi dan komitmen yang lebih tinggi dalam menjalankan tugas sehingga berdampak pada peningkatan kinerja organisasi. Berdasarkan teori kepemimpinan transformasional yang dikemukakan Bass & Riggio (2006) pemimpin transformasional memengaruhi pegawai melalui empat komponen, yaitu idealized influence, inspirational motivation, intellectual stimulation, dan individualized consideration. Keempat aspek ini menciptakan iklim kerja yang mendorong kepercayaan, kreativitas, dan partisipasi aktif, yang selanjutnya meningkatkan efektivitas kerja dan kualitas pelayanan publik. Dalam konteks organisasi publik, pemimpin yang mampu menghadirkan teladan, menstimulasi pemikiran kritis, serta memberikan perhatian individual akan memperkuat budaya kerja kolaboratif dan meningkatkan inovasi pegawai.

Temuan penelitian terdahulu juga mendukung pengaruh positif tersebut. Kasmirandi et al. (2024) menegaskan bahwa kepemimpinan transformasional mampu mendorong penerapan teknologi digital di birokrasi publik, yang selanjutnya berkontribusi pada peningkatan kinerja organisasi dan kualitas pelayanan kepada masyarakat. Chau et al. (2022) menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional berpengaruh signifikan terhadap kinerja melalui peningkatan komitmen pegawai, sementara Sentoso & Mardiana (2025) menemukan bahwa gaya kepemimpinan ini meningkatkan motivasi pelayanan publik. Selain itu, Saadah & Agustiyara (2024) menegaskan bahwa kepemimpinan transformasional memperkuat kemampuan manajerial dan inovasi organisasi yang berdampak langsung pada efektivitas kerja. Berdasarkan penjelasan tersebut, hipotesis yang diajukan adalah bahwa kepemimpinan transformasional berpengaruh positif terhadap kinerja organisasi. Berdasarkan temuan tersebut, maka hipotesis dalam penelitian ini adalah :

H1: Kepemimpinan Transformasional berpengaruh positif terhadap Kinerja Organisasi.

Pengaruh Inovasi Digital terhadap Kinerja Organisasi

Ketika organisasi publik menerapkan teknologi digital secara efektif, proses kerja menjadi lebih efisien, transparan, dan responsif terhadap kebutuhan masyarakat. Teori kepemimpinan transformasional menyatakan bahwa inovasi dan pemanfaatan teknologi memperkuat kemampuan organisasi dalam beradaptasi, meningkatkan efisiensi, dan membangun komitmen pegawai terhadap pencapaian tujuan organisasi [19]. Dengan kata lain, inovasi digital dapat menciptakan lingkungan kerja yang lebih modern dan kolaboratif sehingga mendorong peningkatan kinerja organisasi.

Temuan ini sejalan dengan penelitian Hasanah et al. (2025) yang menemukan bahwa inovasi digital dalam pelayanan publik meningkatkan transparansi dan efisiensi kerja pegawai. Tri Utami & Atika (2025) juga menunjukkan bahwa digitalisasi mendorong reformasi kelembagaan dan memperkuat akuntabilitas kinerja sektor publik. Sementara itu, Sapto et al. (2024) mengemukakan bahwa penerapan inovasi berbasis teknologi digital memiliki pengaruh signifikan terhadap peningkatan efektivitas dan kinerja organisasi pemerintahan daerah. Berdasarkan temuan tersebut, maka hipotesis dalam penelitian ini adalah :

H2: Inovasi Digital berpengaruh positif terhadap Kinerja Organisasi.

Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Inovasi Digital terhadap Kinerja Organisasi

Teori kepemimpinan transformasional menekankan bahwa pemimpin memiliki peran strategis dalam mendorong perubahan dan pembaruan organisasi melalui penguatan visi, dorongan inovasi, dan kemampuan memfasilitasi adaptasi terhadap dinamika lingkungan kerja [19]. Pemimpin transformasional tidak hanya memotivasi bawahan, tetapi juga menciptakan kondisi yang memungkinkan munculnya kreativitas serta penerapan gagasan baru sebagai bagian dari proses transformasi organisasi. Dalam konteks modern, peran ini menjadi landasan penting bagi keberhasilan implementasi inovasi digital, karena pemimpin yang mampu menumbuhkan budaya inovatif akan mendorong aparatur untuk menerima dan memanfaatkan teknologi digital sebagai bagian dari peningkatan kualitas layanan publik.

Sejumlah penelitian terdahulu menunjukkan bahwa kolaborasi antara kepemimpinan transformasional dan inovasi digital berdampak signifikan terhadap kinerja organisasi. Agazu et al. (2025) dalam systematic literature review menyimpulkan bahwa kedua faktor tersebut berpengaruh positif terhadap kinerja melalui peningkatan kemampuan inovatif organisasi. Berlian et al. (2025) juga menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional penting untuk meningkatkan kinerja tim organisasi di era digital, karena pemimpin yang visioner dan inspiratif memfasilitasi adopsi teknologi dan mendorong inovasi digital dalam tim. Selain itu, Kochei & Awuor (2024) menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan transformasional mempercepat penerimaan



teknologi digital di organisasi publik, yang kemudian memperbaiki efektivitas kerja dan hasil kinerja organisasi. Berdasarkan temuan tersebut, maka hipotesis dalam penelitian ini adalah :

H3: Kepemimpinan Transformasional dan Inovasi Digital berpengaruh positif secara simultan terhadap Kinerja Organisasi.

Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan jenis penelitian asosiatif-kausal yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan transformasional dan inovasi digital terhadap kinerja Pemerintah Kota Bandar Lampung. Pendekatan kuantitatif digunakan karena penelitian berlandaskan pada filsafat positivisme dan bertujuan menguji hipotesis melalui analisis statistik [29]. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh Aparatur Sipil Negara (ASN) di lingkungan Pemerintah Kota Bandar Lampung yang berjumlah 6.955 orang berdasarkan data BKD tahun 2024. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah purposive sampling dengan kriteria ASN aktif, menggunakan sistem kerja berbasis digital, bekerja di bawah pimpinan struktural, serta bersedia mengisi kuesioner. Penentuan jumlah sampel menggunakan rumus Slovin dengan tingkat kesalahan 10%, sehingga diperoleh sampel sebanyak 100 responden.

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer yang diperoleh secara langsung dari responden melalui kuesioner. Metode pengumpulan data dilakukan dengan menyebarkan kuesioner secara online menggunakan Google Form, dengan skala pengukuran menggunakan skala Likert 1–5 untuk mengukur persepsi responden. Variabel penelitian terdiri dari dua variabel independen, yaitu kepemimpinan transformasional dan inovasi digital, serta satu variabel dependen, yaitu kinerja Pemerintah Kota Bandar Lampung. Setiap variabel dijabarkan ke dalam definisi operasional dan indikator yang terukur agar dapat dianalisis secara kuantitatif. Data yang terkumpul kemudian diolah menggunakan perangkat lunak SPSS untuk memastikan ketepatan dan keakuratan hasil analisis.

Analisis data dilakukan melalui beberapa tahapan, yaitu uji kualitas data yang meliputi uji validitas dan uji reliabilitas, serta uji asumsi klasik yang mencakup uji normalitas, multikolinearitas, dan heteroskedastisitas guna memastikan model regresi memenuhi kriteria BLUE. Selanjutnya, pengujian hipotesis dilakukan dengan analisis regresi linier berganda untuk mengetahui pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen, uji t untuk menguji pengaruh parsial, uji F untuk menguji pengaruh simultan, serta uji koefisien determinasi (R^2) untuk melihat besarnya kemampuan model dalam menjelaskan variasi kinerja Pemerintah Kota Bandar Lampung. Seluruh tahapan analisis mengacu pada prosedur statistik yang dikemukakan oleh Sugiyono (2019).

III. PEMBAHASAN DAN HASIL

Analisis Deskriptif

Tabel 1. Rekapitulasi Tanggapan Responden Seluruh Variabel

No	Variabel Penelitian	Skor Maksimum	Rata-rata Skor Riil	Persentase (%)	Kriteria
1	Kepemimpinan Transformasional (X1)	500	433	87%	Sangat Baik
2	Inovasi Digital (X2)	500	433	87%	Sangat Baik
3	Kinerja Organisasi (Y)	500	434	87%	Sangat Baik
	Rata-rata Keseluruhan	500	433	87%	Sangat Baik

Sumber: Data Diolah, 2025

Berdasarkan Tabel 1 rekapitulasi tanggapan responden, dapat diketahui bahwa seluruh variabel penelitian, yaitu Kepemimpinan Transformasional (X1), Inovasi Digital (X2), dan Kinerja Organisasi (Y), memperoleh rata-rata skor riil yang sangat tinggi dengan persentase masing-masing sebesar 87% dan berada pada kriteria sangat baik.



DOI: 10.52362/jisamar.v10i1.2291

Ciptaan disebarluaskan di bawah [Lisensi Creative Commons Atribusi 4.0 Internasional](https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/).

Kepemimpinan transformasional dan inovasi digital sama-sama menunjukkan skor rata-rata 433 dari skor maksimum 500, yang mengindikasikan bahwa responden menilai peran pimpinan serta penerapan inovasi digital di Pemerintah Kota Bandar Lampung telah berjalan dengan sangat baik. Sementara itu, variabel kinerja organisasi memiliki rata-rata skor sedikit lebih tinggi, yaitu 434 atau 87%, yang mencerminkan bahwa kinerja organisasi secara umum dinilai sangat baik oleh responden. Secara keseluruhan, rata-rata tanggapan responden terhadap seluruh variabel mencapai 87%, sehingga dapat disimpulkan bahwa kondisi kepemimpinan, inovasi digital, dan kinerja organisasi berada pada tingkat yang sangat baik.

Uji Kualitas Data

Uji kualitas data dalam penelitian ini meliputi uji validitas dan uji reliabilitas yang bertujuan untuk memastikan bahwa instrumen penelitian mampu mengukur variabel secara tepat dan konsisten. Berdasarkan hasil uji validitas pada variabel Kepemimpinan Transformasional (X1), Inovasi Digital (X2), dan Kinerja Organisasi (Y), seluruh butir pernyataan menunjukkan nilai r hitung lebih besar dari r tabel sebesar 0,197 pada tingkat signifikansi 0,05. Hal ini menandakan bahwa setiap item kuesioner memiliki keterkaitan yang kuat dengan konstruk yang diukur, sehingga seluruh pernyataan dinyatakan valid dan layak digunakan dalam proses pengumpulan data penelitian.

Selanjutnya, uji reliabilitas dilakukan untuk mengukur tingkat konsistensi instrumen penelitian dengan menggunakan nilai Cronbach's Alpha. Hasil pengujian menunjukkan bahwa nilai Cronbach's Alpha untuk variabel Kepemimpinan Transformasional, Inovasi Digital, dan Kinerja Organisasi masing-masing berada di atas batas minimum 0,600. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa instrumen penelitian memiliki tingkat reliabilitas yang baik dan mampu memberikan hasil pengukuran yang stabil serta konsisten, sehingga data yang diperoleh dapat dipercaya untuk dianalisis lebih lanjut.

Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik dilakukan untuk memastikan bahwa model regresi yang digunakan dalam penelitian memenuhi kriteria Best Linear Unbiased Estimator (BLUE). Berdasarkan hasil uji normalitas menggunakan metode Kolmogorov-Smirnov, diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,080 yang lebih besar dari 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa data residual berdistribusi normal, sehingga asumsi normalitas terpenuhi dan model regresi layak digunakan untuk pengujian hipotesis.

Selain itu, hasil uji multikolinieritas menunjukkan bahwa seluruh variabel independen memiliki nilai tolerance di atas 0,10 dan nilai Variance Inflation Factor (VIF) di bawah 10, sehingga dapat disimpulkan tidak terdapat hubungan yang kuat antarvariabel independen dalam model penelitian. Sementara itu, uji heteroskedastisitas melalui metode Glejser menunjukkan bahwa nilai signifikansi seluruh variabel independen berada di atas 0,05. Dengan demikian, model regresi dinyatakan terbebas dari gejala heteroskedastisitas dan memenuhi asumsi klasik, sehingga hasil analisis regresi dapat diinterpretasikan secara akurat dan valid.

Analisis Regresi Linear Berganda

Tabel 2. Analisis Linear Berganda

Variabel	Koefisien B	Std. Error	Arah Pengaruh	Keterangan
Konstanta	22,431	4,545	–	Nilai dasar kinerja organisasi
Kepemimpinan Transformasional (X1)	0,140	0,094	Positif	Pengaruh positif, relatif kecil
Inovasi Digital (X2)	0,343	0,106	Positif	Pengaruh positif dan dominan

Sumber: Data diolah, 2025.

Berdasarkan hasil analisis regresi linear berganda pada Tabel 2, diperoleh persamaan regresi yang menunjukkan bahwa Kepemimpinan Transformasional (X1) dan Inovasi Digital (X2) memiliki arah pengaruh positif terhadap Kinerja Organisasi. Nilai konstanta sebesar 22,431 mengindikasikan bahwa ketika kedua variabel independen dianggap bernilai nol, maka kinerja organisasi memiliki nilai dasar sebesar 22,431. Koefisien regresi



DOI: 10.52362/jisamar.v10i1.2291

Ciptaan disebarluaskan di bawah [Lisensi Creative Commons Atribusi 4.0 Internasional](https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/).

Kepemimpinan Transformasional sebesar 0,140 menunjukkan bahwa peningkatan kepemimpinan transformasional akan meningkatkan kinerja organisasi, meskipun pengaruhnya relatif kecil. Sementara itu, Inovasi Digital memiliki koefisien regresi sebesar 0,343 yang menunjukkan pengaruh positif dan paling dominan dalam meningkatkan kinerja organisasi dibandingkan variabel lainnya.

Uji F

Tabel 3. Hasil Uji F

Pengujian	F Hitung	F Tabel	Sig.	Keputusan
Uji F Simultan	10,858	3,09	0,000	Ho ditolak

Sumber: Data diolah, 2025.

Hasil uji F pada Tabel 3 menunjukkan bahwa nilai F hitung sebesar 10,858 lebih besar dibandingkan F tabel sebesar 3,09 dengan tingkat signifikansi 0,000 yang lebih kecil dari 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa hipotesis nol (H_0) ditolak, sehingga dapat disimpulkan bahwa Kepemimpinan Transformasional dan Inovasi Digital secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Organisasi. Dengan demikian, model regresi yang digunakan dalam penelitian ini dinyatakan layak dan mampu menjelaskan pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen secara bersama-sama.

Uji t

Tabel 4. Hasil Uji t

Variabel	t Hitung	t Tabel	Sig.	Keputusan	Keterangan
Kepemimpinan Transformasional (X1)	1,494	1,984	0,138	Ho diterima	Tidak signifikan
Inovasi Digital (X2)	3,239	1,984	0,002	Ho ditolak	Signifikan

Sumber: Data diolah, 2025.

Berdasarkan hasil uji t pada Tabel 4, diketahui bahwa variabel Kepemimpinan Transformasional (X1) memiliki nilai t hitung sebesar 1,494 yang lebih kecil dari t tabel sebesar 1,984 dengan tingkat signifikansi 0,138 lebih besar dari 0,05, sehingga H_0 diterima dan dapat disimpulkan bahwa secara parsial Kepemimpinan Transformasional tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Organisasi. Sebaliknya, variabel Inovasi Digital (X2) menunjukkan nilai t hitung sebesar 3,239 yang lebih besar dari t tabel sebesar 1,984 serta tingkat signifikansi 0,002 yang lebih kecil dari 0,05, sehingga H_0 ditolak. Hal ini menunjukkan bahwa secara parsial Inovasi Digital berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Organisasi.

Uji Koefisien Determinasi

Tabel 5. Uji Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Keterangan
1	0,428	0,183	0,166	Pengaruh sedang

Sumber: Data diolah, 2025.

Berdasarkan hasil uji koefisien determinasi pada Tabel 5, diperoleh nilai R Square sebesar 0,183 yang menunjukkan bahwa sebesar 18,3% variasi Kinerja Organisasi dapat dijelaskan oleh variabel Kepemimpinan Transformasional dan Inovasi Digital. Selanjutnya, nilai Adjusted R Square sebesar 0,166 mengindikasikan bahwa setelah dilakukan penyesuaian terhadap jumlah variabel independen, kemampuan model dalam menjelaskan variasi kinerja organisasi adalah sebesar 16,6%. Sementara itu, sisanya sebesar 83,4% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain di luar model penelitian, sehingga hubungan yang terbentuk berada pada kategori pengaruh sedang.



Pembahasan

Pengaruh Kepemimpinan Transformasional terhadap Kinerja Organisasi

Berdasarkan hasil pengujian secara parsial menggunakan uji t, diketahui bahwa variabel kepemimpinan transformasional tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja organisasi. Hal ini dibuktikan oleh nilai t hitung yang lebih kecil dibandingkan dengan nilai t tabel, serta nilai signifikansi yang lebih besar dari tingkat kesalahan yang telah ditetapkan ($\alpha = 0,05$). Kondisi tersebut menunjukkan bahwa secara statistik pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap kinerja organisasi belum dapat dibuktikan secara empiris. Dengan demikian, H_0 yang menyatakan bahwa kepemimpinan transformasional tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja organisasi diterima, sedangkan H_1 yang menyatakan adanya pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap kinerja organisasi ditolak.

Ditinjau dari teori kepemimpinan transformasional, kepemimpinan transformasional dipahami sebagai gaya kepemimpinan yang mampu memengaruhi perilaku, sikap, dan kinerja bawahan melalui empat dimensi utama, yaitu *idealized influence*, *inspirational motivation*, *intellectual stimulation*, dan *individualized consideration*. Keempat dimensi tersebut secara konseptual bertujuan untuk membangun keteladanan pimpinan, menumbuhkan motivasi kerja, mendorong kreativitas, serta memperhatikan kebutuhan individu aparatur, sehingga diharapkan mampu meningkatkan kinerja organisasi secara keseluruhan. Dalam konteks organisasi publik, kepemimpinan transformasional idealnya berperan sebagai penggerak perubahan yang mampu mengarahkan aparatur untuk bekerja secara lebih efektif, inovatif, dan berorientasi pada pencapaian tujuan organisasi.

Namun demikian, hasil penelitian ini menunjukkan bahwa penerapan kepemimpinan transformasional dalam organisasi yang diteliti belum mampu memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja organisasi. Kondisi ini mengindikasikan bahwa meskipun pimpinan telah berupaya menunjukkan keteladanan, memberikan motivasi, serta mendorong pemikiran inovatif kepada aparatur, pengaruh tersebut belum sepenuhnya terinternalisasi dalam perilaku kerja sehari-hari. Hal ini dapat disebabkan oleh karakteristik organisasi sektor publik yang memiliki struktur birokrasi formal dan hierarkis, serta sistem kerja yang lebih menekankan pada kepatuhan terhadap aturan dan prosedur. Akibatnya, ruang bagi pimpinan untuk menerapkan nilai-nilai kepemimpinan transformasional secara fleksibel menjadi terbatas, sehingga potensi kepemimpinan transformasional dalam mendorong peningkatan kinerja organisasi belum dapat terwujud secara optimal.

Hasil penelitian ini tidak sejalan dengan beberapa penelitian terdahulu yang menyatakan bahwa kepemimpinan transformasional berpengaruh signifikan terhadap kinerja organisasi sektor publik. Chau *et al.*, (2022), Sentoso & Mardiana (2025) menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional mampu meningkatkan kinerja organisasi melalui peningkatan komitmen, motivasi, dan budaya kerja inovatif. Sebaliknya, hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Saadah & Agustiyara (2024), Hasanah *et al.*, (2025), serta Afrilia *et al.*, (2024) yang menyimpulkan bahwa kepemimpinan transformasional belum tentu berpengaruh signifikan terhadap kinerja organisasi sektor publik, terutama ketika organisasi lebih menekankan kepatuhan terhadap regulasi dan sistem kerja formal dibandingkan fleksibilitas dan inovasi.

Pengaruh Inovasi Digital terhadap Kinerja Organisasi

Berdasarkan hasil pengujian secara parsial menggunakan uji t, diketahui bahwa variabel inovasi digital berpengaruh signifikan terhadap kinerja organisasi. Hal ini dibuktikan oleh nilai t hitung yang lebih besar dibandingkan dengan nilai t tabel serta nilai signifikansi yang lebih kecil dari tingkat kesalahan yang telah ditetapkan ($\alpha = 0,05$). Hasil tersebut menunjukkan bahwa secara statistik inovasi digital memiliki peran penting dalam mempengaruhi kinerja organisasi. Dengan demikian, H_2 yang menyatakan bahwa inovasi digital berpengaruh signifikan terhadap kinerja organisasi diterima, sedangkan H_0 ditolak.

Ditinjau dari perspektif teori kepemimpinan transformasional, keberhasilan inovasi digital dalam meningkatkan kinerja organisasi tidak dapat dilepaskan dari peran pemimpin dalam mengarahkan, memotivasi, dan memfasilitasi proses perubahan. Pemimpin transformasional memiliki kemampuan untuk membangun visi yang jelas terkait pemanfaatan teknologi digital, menumbuhkan kesiapan perubahan, serta mendorong aparatur agar mampu beradaptasi dengan perkembangan teknologi. Melalui dimensi *intellectual stimulation* dan *inspirational motivation*, pemimpin berperan dalam menciptakan iklim kerja yang mendorong keterbukaan terhadap pembaruan sistem kerja dan penggunaan teknologi sebagai sarana peningkatan efektivitas organisasi.

Lebih lanjut, inovasi digital berpengaruh terhadap kinerja organisasi karena mampu meningkatkan efisiensi proses kerja, akurasi data, serta kualitas dan kecepatan pelayanan publik. Pemanfaatan teknologi digital



memungkinkan organisasi mengurangi prosedur manual, meminimalkan kesalahan administrasi, serta meningkatkan transparansi dan akuntabilitas kinerja. Ketika inovasi digital didukung oleh kepemimpinan transformasional yang mampu mengarahkan dan memotivasi aparatur, teknologi tidak hanya berfungsi sebagai alat teknis, tetapi menjadi instrumen strategis dalam mendorong peningkatan kinerja organisasi secara berkelanjutan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan sejumlah penelitian terdahulu yang menemukan adanya pengaruh positif inovasi digital terhadap kinerja organisasi. Hasanah *et al.*, (2025) menyatakan bahwa digitalisasi pelayanan publik mampu meningkatkan efisiensi dan kualitas kinerja organisasi. Afrilia *et al.*, (2024) menemukan bahwa inovasi berbasis teknologi informasi berpengaruh signifikan terhadap efektivitas organisasi sektor publik. Wahyudi Zein *et al.*, (2025) juga menunjukkan bahwa penerapan sistem digital dapat mempercepat proses kerja serta meningkatkan kepuasan masyarakat. Temuan tersebut menegaskan bahwa inovasi digital berperan penting dalam mendorong peningkatan kinerja organisasi pemerintahan. Namun demikian, hasil penelitian ini tidak sepenuhnya sejalan dengan beberapa penelitian terdahulu yang tercantum dalam skripsi ini. Deby *et al.*, (2022) menunjukkan bahwa inovasi digital dalam sektor publik lebih berdampak pada *value added* pelayanan, namun belum secara langsung berorientasi pada peningkatan kinerja organisasi. Farhan (2023) juga menemukan bahwa inovasi pelayanan publik di pemerintah daerah masih menghadapi berbagai kendala, seperti keterbatasan kapasitas sumber daya manusia dan kesiapan sistem, sehingga dampaknya terhadap kinerja organisasi belum optimal. Perbedaan temuan tersebut menunjukkan bahwa keberhasilan inovasi digital dalam meningkatkan kinerja organisasi sangat dipengaruhi oleh konteks organisasi, kesiapan aparatur, serta dukungan sistem dan kebijakan dalam mengelola perubahan teknologi.

Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Inovasi Digital terhadap Kinerja Organisasi

Berdasarkan hasil pengujian secara simultan menggunakan uji F, diketahui bahwa kepemimpinan transformasional dan inovasi digital secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja organisasi. Hal ini dibuktikan oleh nilai F hitung yang lebih besar dibandingkan dengan nilai F tabel serta nilai signifikansi yang lebih kecil dari tingkat kesalahan yang telah ditetapkan ($\alpha = 0,05$). Hasil tersebut menunjukkan bahwa model regresi yang digunakan dalam penelitian ini layak dan mampu menjelaskan pengaruh variabel kepemimpinan transformasional dan inovasi digital terhadap kinerja organisasi. Dengan demikian, H_0 yang menyatakan bahwa kepemimpinan transformasional dan inovasi digital secara simultan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja organisasi ditolak, sedangkan H_3 yang menyatakan bahwa kepemimpinan transformasional dan inovasi digital secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja organisasi diterima.

Ditinjau dari perspektif teori kepemimpinan transformasional, pengaruh simultan kepemimpinan transformasional dan inovasi digital terhadap kinerja organisasi menunjukkan adanya keterkaitan yang erat antara peran kepemimpinan dan pemanfaatan teknologi dalam mendorong peningkatan kinerja organisasi. Pemimpin transformasional tidak hanya berfungsi sebagai pengarah dan pemberi motivasi, tetapi juga sebagai agen perubahan yang mampu membangun visi, menumbuhkan komitmen, serta mengarahkan aparatur untuk menerima dan mengadopsi inovasi digital dalam pelaksanaan tugas organisasi. Melalui dimensi *inspirational motivation* dan *intellectual stimulation*, pemimpin mendorong aparatur untuk memahami pentingnya transformasi digital dan bersikap terbuka terhadap perubahan cara kerja berbasis teknologi.

Lebih lanjut, pengaruh simultan tersebut terjadi karena inovasi digital membutuhkan dukungan kepemimpinan agar dapat diimplementasikan secara efektif dan berkelanjutan. Kepemimpinan transformasional berperan dalam menciptakan iklim kerja yang kondusif, mengurangi resistensi terhadap perubahan, serta memastikan bahwa pemanfaatan teknologi selaras dengan tujuan organisasi. Dengan adanya dukungan kepemimpinan yang visioner, inovasi digital tidak hanya menjadi alat teknis, tetapi berfungsi sebagai instrumen strategis dalam meningkatkan efisiensi, kualitas pelayanan, dan akuntabilitas kinerja. Oleh karena itu, meskipun secara parsial kepemimpinan transformasional tidak berpengaruh signifikan, keberadaannya tetap mendukung efektivitas inovasi digital sehingga secara bersama-sama mampu meningkatkan kinerja organisasi.

Hasil penelitian ini sejalan dengan sejumlah penelitian terdahulu yang menyatakan bahwa kepemimpinan transformasional dan inovasi digital secara simultan berpengaruh terhadap kinerja organisasi. Kasmirandi *et al.*, (2024) menemukan bahwa sinergi antara kepemimpinan transformasional dan digitalisasi mampu meningkatkan kinerja pegawai sektor publik secara signifikan. Kochei & Awuor (2024) juga menyatakan bahwa kepemimpinan transformasional berperan penting dalam mendukung keberhasilan transformasi digital di sektor



publik, yang pada akhirnya berdampak positif terhadap kinerja organisasi. Selain itu, Atobishi *et al.*, (2024) menunjukkan bahwa kapabilitas digital yang didukung oleh kepemimpinan adaptif mampu meningkatkan kinerja organisasi publik melalui peningkatan kelincahan organisasi. Namun demikian, hasil penelitian ini tidak sepenuhnya sejalan dengan beberapa penelitian terdahulu lainnya. Saadah & Agustiyara (2024) menyatakan bahwa pengaruh simultan kepemimpinan dan inovasi terhadap kinerja organisasi belum optimal apabila tidak didukung oleh budaya organisasi yang adaptif dan sistem birokrasi yang fleksibel. Hasanah *et al.*, (2025) juga menemukan bahwa dalam organisasi sektor publik, kinerja organisasi lebih dipengaruhi oleh sistem kerja dan kebijakan organisasi dibandingkan oleh kepemimpinan dan inovasi secara langsung. Selain itu, Afrilia *et al.*, (2024) menyimpulkan bahwa inovasi dan kepemimpinan belum tentu berdampak signifikan terhadap kinerja organisasi apabila organisasi lebih menekankan kepatuhan terhadap regulasi dibandingkan fleksibilitas dan pembaruan sistem kerja. Perbedaan temuan tersebut menunjukkan bahwa keberhasilan pengaruh simultan kepemimpinan transformasional dan inovasi digital terhadap kinerja organisasi sangat dipengaruhi oleh konteks organisasi, kesiapan aparatur, serta dukungan sistem dan budaya kerja dalam menghadapi perubahan.

IV. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian mengenai pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Inovasi Digital terhadap Kinerja Organisasi pada Pemerintah Kota Bandar Lampung, dapat disimpulkan bahwa secara parsial Kepemimpinan Transformasional tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja organisasi, sedangkan Inovasi Digital terbukti berpengaruh signifikan dalam meningkatkan kinerja organisasi. Meskipun demikian, hasil uji simultan menunjukkan bahwa Kepemimpinan Transformasional dan Inovasi Digital secara bersama-sama memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja organisasi. Temuan ini mengindikasikan bahwa peningkatan kinerja organisasi tidak hanya bergantung pada satu faktor saja, melainkan merupakan hasil sinergi antara kepemimpinan dan pemanfaatan inovasi digital dalam mendukung efektivitas pelaksanaan tugas dan pelayanan publik.

Berdasarkan kesimpulan penelitian, Pemerintah Kota Bandar Lampung disarankan untuk terus memperkuat implementasi inovasi digital melalui peningkatan kompetensi digital aparatur, pengembangan sistem pelayanan berbasis teknologi yang lebih efektif, serta penyediaan dukungan infrastruktur yang memadai agar kinerja organisasi semakin optimal. Selain itu, meskipun kepemimpinan transformasional belum menunjukkan pengaruh signifikan secara parsial, peran pimpinan tetap perlu ditingkatkan dalam menciptakan iklim kerja yang kondusif, mendorong partisipasi dan kreativitas ASN, serta mengoptimalkan pemanfaatan sumber daya organisasi. Bagi peneliti selanjutnya, disarankan untuk menambahkan variabel lain yang relevan dan memperluas objek serta metode penelitian agar dapat memberikan gambaran yang lebih komprehensif mengenai faktor-faktor yang memengaruhi kinerja organisasi.

REFERENSI

- [1] M. A. Hossin, M. S. Hosain, M. F. Frempong, S. S. Adu-Yeboah, and M. A. A. Mustafi, "What drives sustainable organizational performance? The roles of perceived organizational support and sustainable organizational reputation," *Sustain.*, vol. 13, no. 22, Nov. 2021, doi: 10.3390/su132212363.
- [2] N. Suryana and V. Paramarta, "Pengaruh Kinerja Pegawai Terhadap Kepuasan Masyarakat Melalui Variabel Intervening Kualitas Pelayanan," *J. Inspirasi Ilmu Manaj.*, vol. 3, no. 1, pp. 23–32, 2024, doi: 10.32897/jiim.2024.3.1.3539.
- [3] M. Husni, R. A. Damayanti, and A. Indrijawati, "The role of the village government performance and transparency in influencing village public trust," *J. Account. Invest.*, vol. 24, no. 2, pp. 450–461, Mar. 2023, doi: 10.18196/jai.v24i2.17114.
- [4] M. Syarif and M. Hamid, "YUME: Journal of Management Analysis of Accountability in Increasing Community Satisfaction and Level of Investment Participation Amount of Capital Entering North Penajam Paser Regency," 2024.
- [5] D. Subekti and U. Pribadi, "The Implication Of Bureaucratic Reform Of Public Services On Citizen Trust And Satisfaction: Case Study In Department of Population and Civil Registration Merangin Regency, Jambi Province," *Kolaborasi J. Adm. Publik*, vol. 8, no. 3, pp. 271–287, Dec. 2022, doi: 10.26618/kjap.v8i3.9018.
- [6] Ombudsman, "Pelayanan Publik Kita Masih Buruk," Ombudsman Republik Indonesia.
- [7] K. T. M. Menteri Dalam Negeri RI, *Hasil Evaluasi Penyelenggaraan Pemerintahan Daerah Secara Nasional Tahun 2024 Berdasarkan Laporan Penyelenggaraan Pemerintahan Daerah Provinsi Dan Kabupaten/Kota*. 2025.



DOI: 10.52362/jisamar.v10i1.2291

Ciptaan disebarluaskan di bawah [Lisensi Creative Commons Atribusi 4.0 Internasional](https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/).

- [8] Lampost, "Ombudsman Selesaikan 230 Aduan Masyarakat Sepanjang 2024," Lampost.co.
- [9] T. H. P. Chau, Y. T. Tran, and T. D. Le, "How does transformational leadership influence on the performance of public service organizations in a developing country? The interventional roles of NPM cultural orientations," *Cogent Bus. Manag.*, vol. 9, no. 1, 2022, doi: 10.1080/23311975.2022.2140746.
- [10] A. Mujaya, B. Triatanto, and Hikmah Lailatul, "Peran kepemimpinan transformasional, komitmen organisasi dan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai," *Bismar Bus. Manag. Res.*, pp. 1–9, 2019.
- [11] W. Jiatong, Z. Wang, M. Alam, M. Murad, F. Gul, and S. A. Gill, "The Impact of Transformational Leadership on Affective Organizational Commitment and Job Performance: The Mediating Role of Employee Engagement," *Front. Psychol.*, vol. 13, Apr. 2022, doi: 10.3389/fpsyg.2022.831060.
- [12] H. Suriadi and A. Frinaldi, "Inovasi Dalam Meningkatkan Kinerja Organisasi Sektor Publik Innovation In Improving The Performance Of Public Sector Organizations," 2023.
- [13] Muhammad Fu'ad Abdullah, Rukin Rukin, and Ady Setiawan, "Optimalisasi Manajemen Kinerja dan Teknologi Digital dalam Meningkatkan Kualitas Pelayanan Publik pada Disdukcapil Kota Surabaya," *J. Ekon. Manaj. Pariwisata dan Perhotelan*, vol. 4, no. 2, pp. 417–428, May 2025, doi: 10.55606/jempper.v4i2.4229.
- [14] : Alfian and A. Renanda, "Efektivitas Pelayanan Digital Dalam Mempermudah Birokrasi Dan Pengelolaan Data Publik Corresponding Author," vol. 1, no. 8, 2025.
- [15] B. G. Agazu, C. A. Kero, and K. L. Debela, "Transformational leadership and firm performance: a systematic literature review," Dec. 2025, *Springer Science and Business Media Deutschland GmbH*. doi: 10.1186/s13731-025-00476-x.
- [16] Y. E. K. S. Deby Febriyan Eprilianto, Trenda Aktiva Oktariyanda, "Inovasi Digital Dalam Sektor Publik: Studi Deskriptif Tentang Value Added Inovasi Pelayanan Kesehatan," *J. El-Riyasah*, vol. 13, pp. 13–49, 2022.
- [17] F. Y. Lai, H. C. Tang, S. C. Lu, Y. C. Lee, and C. C. Lin, "Transformational Leadership and Job Performance: The Mediating Role of Work Engagement," *SAGE Open*, vol. 10, no. 1, Jan. 2020, doi: 10.1177/2158244019899085.
- [18] A. Asmarantika, I. A. Alam, and H. Habbiburahman, "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Taman Wisata Puncak Mas Bandar Lampung," *Visionist*, vol. 8, no. 1, 2019, doi: 10.36448/jmv.v8i1.1664.
- [19] Bass and Riggio, *Transformasional Leadership*, vol. 10, no. 2. 2006.
- [20] B. W. Andoko, N. Prawoto, S. H. Wahyuningsih, and I. Susilowati, "The Future Of Leadership: Exploring The Relationship Between Transformational Leadership And Organizational Performance," *Rev. Gest. Soc. e Ambient.*, vol. 18, no. 7, 2024, doi: 10.24857/rgsa.v18n7-045.
- [21] M. Saadah and A. Agustiyara, "Transformational Leadership and Dynamic Managerial Capabilities in Public Sector Innovation," *J. Bina Praja*, vol. 16, no. 1, pp. 201–214, 2024, doi: 10.21787/jbp.16.2024.201-214.
- [22] K. Kasmirandi, S. A. Abbas, and C. Chaeruddin, "Digitalisasi dan Kepemimpinan Transformasional: Kunci Peningkatan Kinerja Pegawai di Enrekang, Sulawesi Selatan," *J. Ilm. Metansi (Manajemen dan Akuntansi)*, vol. 7, no. 1, pp. 249–256, Apr. 2024, doi: 10.57093/metansi.v7i1.287.
- [23] A. Sentoso and A. Mardiana, "Public Sector Performance: The Impact of Transformational Leadership and Public Service Motivation on Organizational Performance as mediated by Organizational Commitment," 2025, doi: 10.38035/dijefa.v6i3.
- [24] D. I. Hasanah, E. Novariza, R. R. Radiansyah, I. Abdul, and R. Riaji, "Transformasi Pelayanan Publik Berbasis Inovasi Digital (Studi Kasus Deskriptif Pemerintah Kota Semarang)," 2025.
- [25] A. Tri Utami, "Optimalisasi Tata Kelola Melalui Digitalisasi dalam Penyelenggaraan Pemerintahan Mewujudkan Efisiensi dan Transparansi di Jember," *Indones. J. Public Adm. Rev.*, vol. 2, no. 3, p. 10, 2025, doi: 10.47134/par.v2i3.4214.
- [26] Sapto Setyo Nugroho, Fajar Alan Syahrier, Liza Trisnawati, and Luluk Elvitaria, "Implementasi Pemerintahan Digital Pada Sistem Penilaian Kinerja Secara Elektronik (E-Sikap) Organisasi Perangkat Daerah," *SUMUR- J. Sos. Hum.*, vol. 2, no. 1, pp. 12–20, 2024, doi: 10.58794/sumur.v2i1.621.
- [27] S. Berlian, Susanto, M. Taufiq, and S. Hartono, "Peran Kepemimpinan Transformasional dalam Meningkatkan Kinerja Tim di Era Digital," *J. Cendekia Ilm.*, vol. 4, no. 3, pp. 460–468, 2025.
- [28] A. Kochei and E. Awuor, "Effect of Transformational Leadership Style on the Adoption of Digital Transformation in the Public Sector in Kenya," *Int. J. Acad. Res. Bus. Soc. Sci.*, vol. 14, no. 11, pp. 814–827, 2024, doi: 10.6007/ijarbss/v14-i11/23580.
- [29] Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif R&D*. Bandung: Alfabeta, 2019.
- [30] U. A. Afrilia, A. P. Mumpuni, H. Asy'ary, U. Muhdiarta, Y. Mayasari, and M. Anangkota, "Transforming Public



DOI: 10.52362/jisamar.v10i1.2291

Ciptaan disebarluaskan di bawah [Lisensi Creative Commons Atribusi 4.0 Internasional](https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/).

Services: The Role Of Digital Innovation In Indonesian Municipal Governance,” 2024.

- [31] A. Wahyudi Zein, D. Anggraini, and R. Arni Malau, “Peran Digitalisasi dalam Efisiensi Pelayanan Publik : Studi Ekonomi Publik Digital,” *Bisnis dan Digit.*, vol. 2, no. 2, pp. 136–147, 2025, doi: 10.61132/jimakebidi.v2i2.525.
- [32] A. Farhan, “Inovasi Pelayanan Publik pada Pemerintah Daerah di Indonesia,” *Matra Pembaruan*, vol. 7, no. 2, pp. 111–123, Nov. 2023, doi: 10.21787/mp.7.2.2023.111-123.
- [33] T. Atobishi, S. Moh’d Abu Bakir, and S. Nosratabadi, “How Do Digital Capabilities Affect Organizational Performance in the Public Sector? The Mediating Role of the Organizational Agility,” *Adm. Sci.*, vol. 14, no. 2, Feb. 2024, doi: 10.3390/admsci14020037.



DOI: 10.52362/jisamar.v10i1.2291

Ciptaan disebarluaskan di bawah [Lisensi Creative Commons Atribusi 4.0 Internasional](https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/).