



KEPEMIMPINAN **TRANSFORMASIONAL** *dalam* **PERSPEKTIF TEKNOLOGI** **INFORMASI DAN DIGITAL**

Sutarto Wijono | Daniel Manongga | Hendry | Ade Iriani

KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL

dalam PERSPEKTIF TEKNOLOGI
INFORMASI DAN DIGITAL

Kepemimpinan transformasional adalah topik yang sangat penting karena dapat menginspirasi, memotivasi, dan memimpin perubahan positif dalam organisasi atau komunitas. Untuk mencapai tujuan bersama dan membawa perubahan yang berarti, kepemimpinan transformasional menempatkan penekanan utama pada pengembangan hubungan antara pemimpin dan pengikut. Dalam buku ini, konsep kepemimpinan transformasional dibahas dalam kaitannya dengan kemajuan teknologi informasi. Perkembangan teknologi informasi telah memiliki efek mendalam pada bisnis dan organisasi. Dalam situasi ini, kepemimpinan transformasional yang sukses harus mampu mendorong perubahan organisasi yang penting sambil cepat beradaptasi dengan kemajuan teknologi informasi.

Teknologi informasi (TI) memungkinkan pemimpin transformasional untuk mengakses dan menyebarkan informasi dengan cepat. Dengan adopsi teknologi yang tepat, pemimpin dapat mempercepat aliran informasi dalam organisasi atau komunitas, memungkinkan komunikasi yang lebih cepat, akurat, dan terbuka. TI juga membantu memastikan bahwa visi dan pesan pemimpin dapat disampaikan secara efektif kepada anggota tim. Selain itu, TI juga memungkinkan kolaborasi yang lebih efektif di antara anggota tim yang tersebar geografis atau berbeda departemen. Pemimpin transformasional dapat memanfaatkan teknologi seperti analitik data, kecerdasan buatan, atau internet of things (IoT) untuk mengumpulkan dan menganalisis informasi yang relevan. Hal ini dapat membantu pemimpin dalam mengidentifikasi tren, peluang, dan tantangan yang memerlukan perubahan atau pengembangan baru.



0858 5343 1992
eurekamediaaksara@gmail.com
Jl. Banjaran RT.20 RW.10
Bojongsari - Purbalingga 53362



DIREKTORAT JENDERAL KEKAYAAN INTELEKTUAL
KEMENTERIAN HUKUM DAN HAK ASASI MANUSIA R.I.

EC00202346472

ISBN 978-623-151-102-7



KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL (DALAM PERSPEKTIF TEKNOLOGI INFORMASI DAN DIGITAL)

Sutarto Wijono
Daniel Manongga
Hendry
Ade Iriani



PENERBIT CV. EUREKA MEDIA AKSARA

**KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL
(DALAM PERSPEKTIF TEKNOLOGI INFORMASI DAN
DIGITAL)**

Penulis : Sutarto Wijono
Daniel Manongga
Hendry
Ade Iriani

Desain Sampul : Ardyan Arya Hayuwaskita

Tata Letak : Nurlita Novia Asri

ISBN : 978-623-151-102-7

No. HKI : EC00202346472

Diterbitkan oleh : **EUREKA MEDIA AKSARA, MEI 2023**
ANGGOTA IKAPI JAWA TENGAH
NO. 225/JTE/2021

Redaksi:

Jalan Banjaran, Desa Banjaran RT 20 RW 10 Kecamatan Bojongsari
Kabupaten Purbalingga Telp. 0858-5343-1992
Surel : eurekaediaaksara@gmail.com
Cetakan Pertama : 2023

All right reserved

Hak Cipta dilindungi undang-undang
Dilarang memperbanyak atau memindahkan sebagian atau seluruh
isi buku ini dalam bentuk apapun dan dengan cara apapun,
termasuk memfotokopi, merekam, atau dengan teknik perekaman
lainnya tanpa seizin tertulis dari penerbit.

KATA PENGANTAR

Topik Kepemimpinan transformasional adalah topik yang sangat penting karena dapat menginspirasi, memotivasi, dan memimpin perubahan positif dalam organisasi atau komunitas. Kepemimpinan transformasional berfokus pada membangun hubungan yang kuat antara pemimpin dan pengikut, dengan tujuan mencapai tujuan bersama dan menghasilkan perubahan yang signifikan. Beberapa alasan mengapa kepemimpinan transformasional sangat penting antara lain a) Kepemimpinan transformasional dapat memotivasi pengikut untuk bekerja lebih keras dan lebih kreatif, karena pemimpin memberikan inspirasi dan memberikan visi yang jelas tentang tujuan bersama; b) Kepemimpinan transformasional dapat menciptakan lingkungan kerja yang sehat, di mana pengikut merasa diperhatikan, didukung, dan dihargai oleh pemimpin mereka; c) Kepemimpinan transformasional mendorong pengikut untuk berpikir di luar kotak dan menemukan solusi yang inovatif untuk masalah yang ada; d) Kepemimpinan transformasional dapat menghasilkan perubahan yang signifikan dalam organisasi atau masyarakat, karena pemimpin memiliki kemampuan untuk memimpin pengikut dalam mencapai tujuan bersama.

Dengan demikian, mempelajari topik kepemimpinan transformasional dapat memberikan manfaat yang signifikan dalam mengembangkan keterampilan kepemimpinan, meningkatkan motivasi dan kemampuan berkomunikasi, mempengaruhi orang lain secara positif, serta memimpin perubahan yang positif. Hal ini dapat membantu seseorang mencapai kesuksesan dalam karier, kehidupan pribadi, dan memberikan dampak positif dalam masyarakat.

Buku ini membahas topik kepemimpinan transformasional dalam kaitan dengan perkembangan teknologi informasi. Perkembangan teknologi informasi telah memberikan dampak yang signifikan pada dunia bisnis dan organisasi. Kepemimpinan transformasional sangat relevan dalam konteks ini karena pemimpin yang efektif harus dapat beradaptasi dengan cepat

terhadap perubahan teknologi informasi dan mampu memimpin perubahan yang diperlukan dalam organisasi.

Akhir kata, kami berharap buku ini dapat bermanfaat bagi pembaca terutama para mahasiswa dalam mempelajari topik yang berhubungan dengan kepemimpinan dalam organisasi dimana kepemimpinan transformasional menjadi salah satu topik penting.

Salatiga, April 2023

Penulis

DAFTAR ISI

KATA PENGANTAR	iii
DAFTAR ISI	v
BAB 1 PENGERTIAN DAN PERILAKU TRANSFORMASIONAL	1
A. Pengertian Kepemimpinan Transformasional	1
B. Perbedaan Kepemimpinan Transformasional dan Transaksional	9
C. Perilaku Kepemimpinan Transformasional	16
BAB 2 KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL DAN MANAJEMEN PEKERJAAN	23
A. Distribusi Tugas dan Keadilan Alokasi Tugas Pemimpin Transformasional.....	23
B. Kepemimpinan Transformasional dengan Kesejahteraan	25
C. Kepemimpinan Transformasional dan Karisma	27
D. Kepemimpinan Transformasional dan Kelelahan Emosional	32
E. Kepemimpinan Transformasional dan Manajemen Pekerjaan Masa Depan	34
BAB 3 KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL DAN TEKNOLOGI INFORMASI	41
A. Kepemimpinan Transformasional dan Kemajuan Teknologi Informasi.....	42
B. Kepemimpinan Transformasional dan Kemajuan Teknologi Informasi dan Komunikasi (ICT).....	44
C. Kepemimpinan Transformasional dan Teknologi Internet.....	46
D. Kepemimpinan Transformasional, Teknologi Informasi dan Kreativitas Karyawan.....	47
E. Kreativitas Individu Berbasis TIK	50
F. Berbagi Pengetahuan Berbasis TIK	53
BAB 4 KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL DAN TEKNOLOGI DIGITAL	60
A. Kepemimpinan Transformasional dan Lingkungan Digital.....	60

B. Kepemimpinan Transformasional, Internet, dan Inovasi Kinerja	62
C. Kepemimpinan Transformasional di Era Teknologi Digital	65
D. Gaya Kepemimpinan Transformasional Virtual	71
DAFTAR PUSTAKA.....	76
TENTANG PENULIS.....	92

BAB

1

PENGERTIAN DAN PERILAKU TRANSFORMASIONAL

Dalam bab ini akan dijelaskan tentang pengertian kepemimpinan transformasional, perbedaan kepemimpinan transformasional dan kepemimpinan transaksional, dan perilaku kepemimpinan transformasional dalam suatu organisasi. Istilah "kepemimpinan" sering digunakan untuk merujuk pada berbagai masalah, gagasan, dan sudut pandang. Akibatnya, menarik peneliti dan praktisi untuk mempelajari kepemimpinan dalam suatu organisasi. Analisis kepemimpinan di tempat kerja dapat menghasilkan diskusi yang kontroversial, oleh karena itu keadaan ini memotivasi para praktisi dan peneliti untuk menyelidiki dampak dari setiap masalah, ide, dan sudut pandang kepemimpinan. Selain itu, studi tentang ini dapat membantu pemahaman yang lebih baik tentang konsep "kepemimpinan". Dalam hal ini, kepemimpinan transformasional dimaksudkan. Dengan kata lain, kemungkinan tindakan praktisi dan peneliti baik di dalam maupun di luar perusahaan dipengaruhi oleh kepemimpinan transformasional.

A. Pengertian Kepemimpinan Transformasional

Dalam definisi sebelumnya dari Kruse (2013), kepemimpinan disebut sebagai mekanisme pengaruh sosial yang memaksimalkan upaya orang lain dalam mencapai tujuan bersama. Menurut Kruse (2013), kapasitas seseorang untuk menginspirasi dan mempengaruhi orang lain untuk mencapai tujuan dengan sukses adalah apa yang dikenal sebagai

BAB 2

KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL DAN MANAJEMEN PEKERJAAN

Kita akan membicarakan beberapa kesimpulan dalam ini yang berkaitan dengan distribusi tugas, kepemimpinan transformasional, dan keadilan dalam penugasan kerja. Dinamika hubungan antara kepemimpinan transformasional dan pendelegasian tugas serta keadilan distribusi tugas ketika seorang pemimpin dan anggota timnya melakukan kegiatan telah digunakan untuk menawarkan beberapa kesimpulan yang berkaitan dengan subjek ini secara umum. Ketika mereka melakukan tindakan, dinamika hubungan mungkin memiliki efek menguntungkan atau tidak menguntungkan pada organisasi dan diri mereka sendiri.

A. Distribusi Tugas dan Keadilan Alokasi Tugas Pemimpin Transformasional

Efektivitas pemimpin kemungkinan besar ditentukan oleh bagaimana dia mempengaruhi pandangan setiap anggota tim tentang keadilan. Pembagian tugas di antara anggota tim juga dapat memanfaatkan skenario. Orang yang berbeda memandang prinsip keadilan secara berbeda. Itu bergantung pada sumber daya yang menawarkan manfaat nyata atau tidak berwujud (simbolis), sesuai dengan Sabbagh, Dar, dan Resh (1994). Penentu mendasar apakah pembagian tanggung jawab dapat dipandang adil atau tidak dalam situasi sosial juga merupakan pembagian tanggung jawab. Menurut Deutsch (1975), yang sependapat dengan pernyataan ini, keadilan alokasi

BAB 3 | KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL DAN TEKNOLOGI INFORMASI

Di era globalisasi saat ini, seorang pemimpin harus memiliki kejujuran, keterbukaan, kepercayaan, komitmen, dan akuntabilitas agar dapat berkolaborasi dan memimpin anggota timnya dengan lebih akurat dalam mengadopsi perubahan dan kemajuan teknologi informasi dan komunikasi yang luas. Karena hal ini berdampak signifikan terhadap kemampuan organisasi untuk bersaing dan bertahan di pasar yang semakin kompetitif, para pemimpin harus dapat memahami perubahan dan kemajuan teknologi informasi dan komunikasi yang begitu cepat. Perusahaan dapat mengoptimalkan proses bisnisnya, meningkatkan efisiensi, mengurangi biaya, dan meningkatkan kualitas produk dan layanannya sebagai hasil dari kemajuan teknologi informasi dan komunikasi. Untuk mencapai ini, bagaimanapun, bisnis harus memahami bagaimana memanfaatkan teknologi ini secara efektif. Di era digital yang semakin kompleks dan cepat, eksekutif dapat memimpin organisasinya menuju kesuksesan jika mereka memiliki pengetahuan dan keterampilan untuk menafsirkan perubahan dan perkembangan teknologi informasi dan komunikasi.

Gaya kepemimpinan transformasional adalah salah satu filosofi kepemimpinan yang dibahas dalam artikel ini. Pendekatan ini ideal untuk merangkul perubahan yang cepat dan signifikan dalam teknologi informasi dan komunikasi serta teknologi digital.

BAB 4

KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL DAN TEKNOLOGI DIGITAL

Kepemimpinan transformasional dapat dilakukan melalui suatu lingkungan digital yang dapat membantu menciptakan lingkungan kerja yang baik dan produktif bagi organisasi. Kepemimpinan transformasional melalui digital mencakup penggunaan teknologi dan inovasi untuk merancang dan mengelola lingkungan kerja yang efisien dan kolaboratif. Pemimpin transformasional digital dapat berkomunikasi dan berinteraksi dengan pengikutnya untuk bertukar informasi melalui lingkungan kerja digital.

A. Kepemimpinan Transformasional dan Lingkungan Digital

Lingkungan kerja digital adalah lingkungan kerja yang mengandalkan teknologi digital sebagai alat utama dalam menjalankan operasinya. Dalam lingkungan kerja digital, karyawan sering menggunakan perangkat digital seperti laptop, ponsel pintar, tablet, dan perangkat lunak seperti email, perangkat lunak kolaborasi, dan platform media sosial untuk berkomunikasi dan berkolaborasi dengan rekan kerja, pelanggan, dan mitra bisnis.

Lingkungan kerja digital juga dapat mencakup alat dan sistem yang memungkinkan karyawan untuk mengakses dan berbagi informasi secara real-time dari mana saja dan kapan saja. Hal ini dapat memungkinkan karyawan untuk bekerja secara fleksibel dan bekerja dari luar kantor, atau bahkan dari negara yang berbeda.

DAFTAR PUSTAKA

- Allio, R. J. (2015). Good strategy makes good leaders. *Strategy & Leadership*, 43(5), 3-9. <https://doi.org/10.1108/SL-07-2015-0059>
- Allen, G. W., Attoh, P. A., & Gong, T. (2017). Transformational leadership and affective organizational commitment: Mediating roles of perceived social responsibility and organizational identification. *Social Responsibility Journal*, 13(3), 585-600. <https://doi.org/10.1108/SRJ-11-2016-0193>
- Amabile, Teresa. 1996. *Creativity in Context*. Boulder, CO: Westview press.
- Ardia, Djatib, S.P., Bernartoc, I. Sudibjod, N., Yulianeue, A., Nandaf, H.A., & Nanda, K.A. (2020). The Relationship Between Digital Transformational Leadership Styles and Knowledge-Based Empowering Interaction for Increasing Organisational Innovativeness *International Journal of Innovation, Creativity and Change*. 11, (3). www.ijicc.net
- Arif, S., & Akram, A. (2018). Transformational Leadership and Organizational Performance. *SEISENSE Journal of Management*, 1(3), 59-75. doi:10.5281/zenodo.1306335
- Ashkanasy, N. M., & Tse, B. (2000). *Transformational leadership as management of emotion: conceptual review*. In N. M. Ashkanasy, C. E. J. Härtel, & W. Zerbe, (Eds.) *Emotions in the workplace: Research, theory, and practice*: 221-236. Westport, CT: Quorum Books.
- Avolio, B.J. & Bass, B.M. (1995). "Individual consideration viewed at multiple levels of analysis: A multi-level framework for examining the diffusion of transformational leadership," *Leadersh. Q.*, 6,(2), 199-218, 1995.
- Avolio, B. J., & Bass, B. M. (1999). Re-examining the components of transformational and transactional leadership using the

- Multifactor Leadership Questionnaire. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 72, 441-462.
- Avolio, B. J. (1999). *Full leadership development: Building the vital forces in organizations*. Thousand Oaks, CA: Sage.
- Avolio BJ, Kahai SS, Dodge GE. (2001). E-leadership: implications for theory, research, and practice. *Leadersh. Q.* 11: 615-68
- Avolio, B. J., & Yammarino, F. J. (2013). *Reflections, closing thoughts, and future directions*.
- Bacha, L. & Walker, S. (2013). "The Relationship Between Transformational Leadership and Followers' Perceptions of Fairness," *Journal of Business Ethics*, Springer, 116(3), 667-680. DOI: 10.1007/s10551-012-1507-z
- Baer, Markus. 2012. "Putting Creativity to Work: The Implementation of Creative Ideas in Organizations." *Academy of Management Journal* 55 (5): 1102-19.
- Bailey & Madden, (2016). What Makes work meaningful - Or meaningless. *MIT Sloan Management Review*. 57(4)
- Bass, B. M., & Avolio, B. J. (1994). *Improving organizational effectiveness through transformational leadership*. Thousand Oaks, CA: Sage.
- Bass, B. M. (1985). *Leadership and performance beyond expectations*. New York: Free Press.
- Bass, B. M. (1990). From transactional to transformational leadership: Learning to share the vision. *Organizational Dynamics*, 18, 19-31.
- Bass, B. M., Avolio, B. J., Jung, D. I., & Berson, Y. (2003). Predicting unit performance by assessing transformational and transactional leadership. *Journal of Applied Psychology*, 88(2), 207-218.
- Bass, B. M., & Riggio, R. E. (2006). **Transformational Leadership**, 2nd ed. Lawrence Erlbaum Associates, Inc. NJ.

- Bass, B. M., & Steidlmeier, P. (1999). Ethics, character, and authentic transformational leadership. *Leadership Quarterly*, 10, 181-217.
- Berger, A. N. (2003). The economic effects of technological progress: evidence from the banking industry. *Journal of Money, credit and Banking*, 141-176. <https://doi.org/10.1353/mcb.2003.0009>
- Bono, J. E., & Ilies, R. (2006). Charisma, Positive Emotions and Mood Contagion. *The Leadership Quarterly*, 17, 317-334. <http://dx.doi.org/10.1016/j.leaqua.2006.04.008>
- Bergman, M. E., Payne, S. C., & Boswell, W. R. (2012). Sometimes pursuits don't pan out: Anticipated destinations and other caveats: Comment on Hom, Mitchell, Lee, and Griffeth (2012). *Psychological Bulletin*, 138, 865-870. doi:10.1037/a0028541
- Brynjolfsson, E. and L. Hitt. (2000). "Computing Productivity: Are Computers Pulling Their Weight?" Mimeo, MIT and Wharton.
- Burns, J. M. (1978). *Leadership*. New York: Harper & Row.
- Cartwright, C., & Holmes, N. (2006). The Meaning of Work: The Challenge of Regaining Employee Engagement and Reducing Cynicism. *Human Resource Management Review*. 16(2) DOI: 10.1016/j.hrmr.2006.03.012
- Chandna, P. and Krishnan, V.R. (2009). Organizational Commitment of Information Technology Professionals: Role of Transformational Leadership and Work-Related Beliefs. *Tecnia Journal of Management Studies*, 4(1), 1-13.
- Cherry, K. (2017). *What Is Transformational Leadership? How Transformational Leadership Inspires*. Retrieved from [Verywell.com: https://www.verywell.com/what-is-transformational-leadership-2795313](https://www.verywell.com/what-is-transformational-leadership-2795313)
- Chun, J.C. (2017), "A multilevel study of group-focused and individual-focused transformational leadership, social

- exchange relationships, and performance in teams", *Journal of Organizational Behavior*, 37(3), 374-396.
- Cho, J. and Dansereau, F. (2010) Are Transformational Leaders Fair? A Multi-Level Study of Transformational Leadership, Justice Perceptions, and Organizational Citizenship Behaviors. *The Leadership Quarterly*, 21, 409-421. <http://dx.doi.org/10.1016/j.leaqua.2010.03.006>
- Colquitt, J. A., Conlon, D. E., Wesson, W. J., Porter, C. O. L. H., & Ng, K. Y. (2001). Justice at the millennium: A meta-analytic review of 25 years of organizational justice research. *Journal of Applied Psychology*, 86, 425-445
- Colquitt, J. A., & Greenberg, J. (2003). Organizational justice: A fair assessment of the state of the literature. In J. Greenberg (Ed.), *Organizational behavior: The state of the science*, 165-210 . Mahwah, New Jersey: Lawrence Erlbaum Associates.
- Cropanzano, R., & Ambrose, M. L. (2001). Procedural and distributive justice are more similar than you think: A monistic perspective and a research agenda. In: J. Greenberg & R. Cropanzano (Eds), *Advances in Organizational Justice* (pp. 119-151). Stanford, CA: Stanford University Press.
- Demir, H., & Okan, T. (2008). Etkileşimsel ve Dönüşümsel Liderlik: Bir Ölçek Geliştirme Denemesi. *Yönetim*, 19(61), 72-90.
- Festinger, L. (1954). A theory of social comparison processes. *Hum. Relat.* 7, 117-140. doi: 10.1177/001872675400700202
- Demirtas, O. & Akdogan, A.A. (2015). The Effect of Ethical Leadership Behavior on Ethical Climate, Turnover Intention, and Affective Commitment. *Journal of Business Ethics* 130(1). DOI: 10.1007/s10551-014-2196-6.
- Deutsch, (1975) "Equity, equality, and need: What determines which value will be used as the basis of distributive justice?" *Journal of Social Issues*, 31: 137-149.
- Doghri, S.B.S., Bouderbala, A., & Nasraoui, H., (2020). Leadership style effect on virtual team efficiency: trust, operational

- cohesion and media richness roles. *Journal of Management Development*. ahead-of-print. DOI:10.1108/JMD-10-2018-0289
- Ejere, E. S. I. and Abasilim, U. D. (2013). Impact of Transactional and Transformational Leadership Styles on Organisational Performance: Empirical Evidence from Nigeria. *The Journal of Commerce*. 5 (1): 30-41.
- Gafoor, A., Syed, H, dan Qureshi, T.H. (2011). Transformational leadership. Employee engagement: Mediating effects of psychology ownership. *African Journal of Business Management*, 5(17), pp. 7391-7403, 4 September, 2011 Available Online At [Http://Www.Academicjournals.Org/Ajbm](http://Www.Academicjournals.Org/Ajbm)
- Gang Wang, In-Sue Oh, Stephen H. Courtright and Amy E. Colbert. (2011). Transformational Leadership and Performance Across Criteria and Levels: A Meta-Analytic Review of 25 Years of Research, 36: 223. <http://gom.sagepub.com/content/36/2/223>
- Garcia-Morales, V. J., Llorens-Montes, F. J., & Verdu-Jover, A. J. (2008). The Effects of Transformational Leadership on Organizational Performance through Knowledge and Innovation. *British Journal of Management*, 19, 299–319. doi:10.1111/j.1467- 8551.2007.00547.x
- García-Morales, V. J., Jiménez-Barrionuevo, M. M., & Gutiérrez-Gutiérrez, L. (2012). Transformational leadership influence on organizational performance through organizational learning and innovation. *Journal of Business Research*, 65(7), 1040-1050.
- Gemeda , H.K., & Lee, J. (2020). *Leadership styles, work engagement and outcomes among information and communications technology professionals: A cross-national study*. Heliyo. DOI: 10.1016/j.heliyon.2020.e03699
- Greenberg, J. & Baron, R.A. (2008). *Behavior in Organizations*. Ninth Ed. New Jersey: Pearson Education, **Pearson Prentice Hall**.

- Gregersen, S. Höper, S.V. dan Nienhaus, S. (2014). Health-Relevant Leadership Behaviour: A Comparison of Leadership Constructs. *Zeitschrift für Personalforschung* 28 (1-2):117-138. DOI:10.1688/ZfP-2014-01- Gregersen
- Gross, R. (2017). Exploring the moderating impact of absorptive capacity on strategic thinking, innovative behavior, and entrepreneurial orientation at the organizational level of analysis. *Journal of Management Policy and Practice*, 18(3): 60–73.
- Gumusluoglu, T.,and Ilsev, A. (2009) Roles of Internal & External Support for Innovation Leadership and Organizational Innovation: *The Journal of Product Innovation Management*, 26(3), 264-277.
- Kiron, D.G.C. Kane, Palmer, D.A.N. Phillips, & Buckley, N. (2016). "Aligning the organization for its digital future," MIT Sloan Manag. Rev.,58, (1).
- Gillet, N., Evelyne, F., Antignac, A.B., dan Mokoukolo, R. (2013) The mediating role of organizational justice in the relationship between transformational leadership and nurses' quality of work life: A cross-sectional questionnaire survey. *International Journal of Nursing Studies* 50(10). DOI:10.1016/j.ijnurstu.2012.12.012.
- Hacker, S., & Roberts, T. (2004). *Transformational Leadership: creating organizations of meaning*: Milwaukee, Wisconsin: ASQ Quality Press.
- Hayward, A.B. (2005). Relationship Between Employee Performance. Leadership and Emotional Intelligence in a South African Parastatal Organisation. *Thesis* Rhode University. <http://eprints.ru.ac.za>. Diakses 27 Januari 2010.
- Herzberg, F., Mausner, B., & Snyderman, B. B. (1959). *The Motivation to work*. New York: John Wiley & Sons, 2nd ed.
- Howell, J. M., & Hall-Merenda, K. E, 1999. The ties that bind: The impact of leader-member exchange, transformational and

- transactional leadership, and distance on predicting follower performance. *Journal of Applied Psychology*, 84, 680-69
- Huang T, Liu L, Qian Z, Tu K, Li Y, & Xie L., (2010) Using GeneReg to construct time delay gene regulatory networks. *BMC Res Notes* 3(1):142
- Hoyt, C.L., & **Blascovich, C. (2003)**. Transformational and Transactional Leadership in Virtual and Physical Environments. *Small Group Research*, 34(6):678-715.DOI: 10.1177/1046496403257527
- Jawadi, N., Daassi, M., Kalika, M, & Favier, M. (2009). Virtual Teams: The role of Leadership in trust management. In book: rust in Computer-Mediated Communications: *Implications for individuals and Organizations*, 34-45.
- Jnaneswar, K. dan Ranjit, G. (2020). Effect of transformational leadership on job performance: testing the mediating role of corporate social responsibility. *Journal of Advances in Management Research*, 2020, vol. 17, issue 5, 605-625
- Judge, T.A. and Piccolo, R.F. (2004) Transformational and Transactional Leadership: A Meta-Analytic Test of Their Relative Validity. *Journal of Applied Psychology*, 89, 755-768. <http://dx.doi.org/10.1037/0021-9010.89.5.755>
- Jukka, L., dan Wisse, B. (2011). Shared perceptions of perceived justice as a predictor of externally rated departmental level academic performance *Journal of Occupational and Organizational Psychology* 83(4):1065 - 1074 DOI:10.1348/096317909X479727
- Jung, D., & Avolio, B. (2000). Opening the black box: An experimental investigation of the mediating effects of trust and value congruence on transformational and transactional leadership. *Journal of Organizational Behavior*, 21, 949 - 64.
- Kane, G. C., Palmer, D., Phillips, A. N., Kiron, D., & Buckley, N. (2015). *Strategy, not technology, drives digital transformation*. MIT Sloan Management Review and Deloitte University

Press, 14. Retrieved from
<https://sloanreview.mit.edu/projects/strategy-drives-digital-transformation>

- Kasemsap, K. (2017). *The role of cultural dynamics in the digital age*. In *Organizational Culture and Behavior: Concepts, Methodologies, Tools, and Applications* (pp. 1144-1162). IGI Global. <https://doi.org/10.4018/978-1-5225-1913-3.ch054>
- Keegan, A.E., Den Hartog, D.H., (2004). Transformational leadership in a project-based environment: a comparative study of the leadership styles of project managers and line managers. *International Journal of Project Management* 22, 609-617.
- Khan, M.S. & Gautam, S. (2014). A Study of Impact of Motivation on Productivity of Employees. *The International Journal Of Business & Management*, 2, (12), 289-291.
- Koech, M., & Namusonge, G. S. (2012). The effect of leadership styles on organizational performance at state corporations in Kenya. *International Journal of Business and Commerce*, 2(1), 1-12.
- Kieser, H. (2017). *The influence of digital leadership, innovation and organisational learning on the digital maturity of an organisation*. Gordon Institute of Business Science, University of Pretoria.
- Kimble, C. (2011). Building effective virtual teams: How to overcome the problems of trust and identity in virtual teams. *Global Business and Organizational Excellence*, 30(2), 6- 15. DOI: 10.1002/joe.20364
- Kiron, D., Kane, G. C., Palmer, D., Phillips, A. N., & Buckley, N. (2016). Aligning the organization for its digital future. *MIT Sloan Management Review*, 58(1). Retrieved from <http://pedrotrillo.com/wp-content/uploads/2016/01/58180-MITSMR-Deloitte-Digital-Business-2016.pdf>
- Koech, M., & Namusonge, G. S. (2012). The effect of leadership styles on organizational performance at state corporations in

- Kenya. *International Journal of Business and Commerce*, 2(1), 1-12.
- Koh, W. L., Steers, R. M., & Terborg, J. R. (1995). The effects of transformational leadership on teacher attitudes and student performance in Singapore. *Journal of Organizational Behavior*, 16, 319-333.
- Kouzes, J. M., & Posner, B. Z. (2002). *The leadership challenge* (3rd ed.). San Francisco: Jossey-Bass.
- Kotter, J. P. (1988). *The Leadership Factor*. New York: The Free Press.
- Kozak S. (2005). 'The role of information technology in the profit and cost efficiency improvements of the banking sector'. *Journal of Academy of Business and Economics*.
- Kruse, K. (2013). What is Leadership? Retrieved July 15, 2015, from <http://www.forbes.com/sites/kevinkruse/2013/04/09/wh-at-is-leadership/Kouzes>,
- Leban, W., & Zulauf, C. (2004). Linking emotional intelligence abilities and transformational leadership styles. *Leadership & Organization Development Journal*, 25(7), 554-564. <https://doi.org/10.1108/01437730410561440>
- Longshore, J.M. (1987). Leadership performance beyond expectations. *Academic management review*. 12 (04). <https://doi.org/10.5465/amr.1987.4306754>
- Lerner, R. M. (1987). A life-span perspective for early adolescence. In R. M. Lerner & T. T. Foch (Eds.), *Biological-psychosocial interactions in early adolescence* (pp. 9-34). Lawrence Erlbaum Associates, Inc.
- Levi & Askay, (2020). *Group dynamics for teams*. Sixth. ed. California Polytechnic State University, San Luis Obispo, USA
- Liu, F.T., dan Li (2010). Pursuit of whose happiness. Executive leaders' Transformational behaviors and Personal Values. <http://journals.sagepub.com/doi/10.2189/asqu.2010.55.2.22>
- MacKenzie, S.B. & Bommer, W.H. (1996). Transformational

- Leader Behaviors and Substitutes for Leadership as Determinants of Employee Satisfaction, Commitment, Trust, and Organizational Citizenship Behaviors, *Journal of Management*, 22, (2). 259-274.
- Lopez-Cabrales, Alvaro, Ana Perez-Luño, and Ramón Valle Cabrera. 2009. "Knowledge as a Mediator Between HRM Practices and Innovative Activity." *Human Resource Management* 48 (4): 485-503
- Mäkikangas, A., Schaufeli, W., Leskinen, E., Kinnunen, U., Hyvönen, K., & Feldt, T. (2015). Long-Term Development of Employee Well-Being: A Latent Transition Approach. *Journal of Happiness Studies*, 17(6), 2325-2345. doi:10.1007/s10902-015-9696-7
- Maslach, C., Schaufeli, W. B., & Leiter, M. P. (2001). Job burnout. *Annual Review of Psychology*, 52(1), 397-422.
- Matzler, K., Schwarz, E., Deutinger, N., & Harms, R. (2012). The Relationship between Transformational Leadership, Product Innovation and Performance In SMEs. *Journal of Small Business & Entrepreneurship*, 21(2), 139-151. doi:10.1080/08276331.2008.10593418
- Meyer M & Botha E. 2000. *Organisation Development and Transformation in South Africa*. Durban: Butterworths.
- Maznevski, M. L., & Chudoba, K. M. (2000). Bridging space over time: Global virtual team dynamics and effectiveness. *Organization Science*, 11(5), 473-492. <https://doi.org/10.1287/orsc.11.5.473.15200>
- Michaelson, C., Pratt, M. G., Grant, A. M., & Dunn, C. P. (2014). Meaningful work: Connecting business ethics and organization studies. *Journal of Business Ethics*, 121(1), 77-90.
- Michinov, Nicolas, and Corine Primois. 2005. "Improving Productivity and Creativity in Online Groups Through Social Comparison Process: New Evidence for Asynchronous Electronic Brainstorming." *Computers in Human Behavior* 21

(1): 11–28.

Mikula, G., & Freudenthaler, H. H. (2002). Division of tasks and duties and the perception of injustice: The case of household chores. *Psychologische Beiträ"ge*, 44, 567–584.

Mohammadi, A., & Boroumand, Z. (2016). Transformational leadership and knowledge sharing. *International Journal of Information Science and Management*, 14(2), 83–96.

Manzoor, F., Wei L., Nurunnabi, M., Subhan, Q.A., Shah, S.I.A., dan Fallatah, S. (2019). The Impact of Transformational Leadership on Job Performance and CSR as Mediator in SMEs. *Sustainability*, 11, 436; doi:10.3390/su11020436. www.mdpi.com/journal/sustainability.

Misra, Kailash, dan Srivastava. (2018). Team-building Competencies, Personal Effectiveness and Job Satisfaction: The Mediating Effect of Transformational Leadership and Technology. *Journal Management and Labour Studies*. 43, (1-2). 109–122

Neilsen, K., Randall, R.J, dan Yarker, J. (2008). The effects of transformational leadership on followers' perceived work characteristics and psychological well-being: A longitudinal study *Work and Stress* 22(1):16-32 DOI:10.1080/02678370801979430

Nair, N., & Vohra (2010). An exploration of factors predicting work alienation of knowledge workers. *Management Decision* 48(4):600-615 DOI: 10.1108/00251741011041373

Naumann, S., E., dan Bennett, N. (2000). A Case for Procedural Justice Climate: Development and Test of a Multilevel Model October 2000 *The Academy of Management Journal* 43(5):881-889 DOI:10.2307/1556416

Noseworthy, S. (1998). *Transformational leadership and information technology: implications for secondary school Leaders*, PhD Thesis, Memorial University of Newfoundland.

- Omotoso, O., Mikula, R.J. dan Stephens, P.W. (2002) Surface Area of Interstratified Phyllosilicates in Athabasca Oil Sands from Synchrotron XRD. *Advances in X-Ray Analysis*, 45, 363-391.
- Oswald, G. & Kleinemeier, M. (2017). *“Shaping the digital enterprise,”* Cham Springer Int. Publ..
- Sethibe, T., & Steyn, R. (2015). The relationship between leadership styles, innovation and organisational performance: A systematic review. *South African Journal of Economic and Management Sciences*, 18(3), 325-337. doi:10.17159/2222-3436/2015/v18n3a3
- Pourbarkhordari A., Zhou, E. H. I. (2016). How Individual-focused Transformational Leadership Enhances Its Influence on Job Performance through Employee Work Engagement. *International Journal of Business and Management* 11(2):249. DOI:10.5539/ijbm.v11n2p249
- Pratt MG, Pradies C, Lepisto D. (2013). Doing well, doing good, and doing with: organizational practices for effectively cultivating meaningful work. In *Purpose and Meaning in the Workplace*, ed. BJ Dik, ZS Byrne, MF Steger. New York: Am. Psychol. Assoc.
- Pieterse, A.N., Knippenberg, D.V., Schippers, M. LA., & Stam, D. (2010). Transformational and transactional leadership and innovative behavior: The moderating role of psychological empowerment. *Journal of Organizational Behavior*. 31, 609–623.
- Rowold, J., & Heinitz, K. (2007). Transformational and charismatic leadership: Assessing the convergent, divergent and criterion validity of the MLQ and the CKS. *Leadership Quarterly*, 18, 121–133.
- Rudito, P., & Sinaga, M. F. N. (2017). *Digital mastery, Membangun kepemimpinan digital untuk memenangkan era disrupsi*. Gramedia Pustaka Utama.
- Sabbagh, C., Dar, Y., and Resh, N. (1994). The structure of social justice judgments: a facet approach. *Soc. Psychol. Q.* 57, 244–261

- Scheel, T.A., Otto, K., Hinz, T.V., Holstad, T., and Rigotti, T., (2019). A Fair Share of Work: Is Fairness of Task Distribution a Mediator Between Transformational Leadership and Follower Emotional Exhaustion? BRIEF RESEARCH REPORT article . Sec. *Organizational Psychology*, 10 - 2019 <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2019.02690>
- Schepers, J., Wetzels, M., and de Ruyter, K. (2005). Leadership styles in technology acceptance. *Journal of Managing Service Quality*, 15(6), 496-508.
- Shalley, Christina E., Lucy L. Gilson, and Terry C. Blum. 2009. "Interactive Effects of Growth Need Strength, Work Context, and Job Complexity on Self-reported Creative Performance." *Academy of Management Journal* 52 (3): 489-505.
- Seyal, A.H. (2015). Examining the role of transformational leadership in technology adoption: evidence from Bruneian technical & vocational establishments (TVE), *Journal of Education and Practice*, 6(8), 32-43.
- Shantz, A., & Booth, J. E. (2014). Service employees and self-verification: The roles of occupational stigma consciousness and core self-evaluations. *Human Relations*, 67(12), 1439-1465. doi: 10.1177/0018726713519280
- Shatz, D. (2006). Defining Project Success. *Mortgage Banking*, 67(2), 97- 98.
- Short, J., Williams, E., and Christie, B. (1976). *The Social Psychology of Telecommunications*. New York, NY: John Wiley.
- Siegel, D.S., Waldman, D., dan Javidan, M. (2006). Components of CEO Transformational Leadership and Corporate Social Responsibility. *Journal of Management Studies* 43(8):1703-1725. DOI:10.1111/j.1467-6486.2006.00642.x Shin, S. J., and Zhou (2003). Transformational Leadership, Conservation and Creativity: Evidence from Korea. *Academy of Management Journal*, 46(6) , 703-714. Rudito, P. (2017). *Digital Mastery:*

Membangun Kepemimpinan Digital untuk Memenangkan Era Disrupsi. Jakarta: Gramedia Pustaka.

- Skakon, J., Nielsen, K., Borg, V., & Guzman, J. (2010). Are leaders' well-being, behaviors and style associated with the affective well-being of their employees? A systematic review of three decades of research. *Work & Stress*, 24(2), 107-139. <https://doi.org/10.1080/02678373.2010.495262>.
- Solomon, I., Costea, C., & Nita, A. (2016). Leadership versus Management in Public Organizations. *Economics, Management & Financial Markets*, 11, 143-151. <https://www.addletonacademicpublishers.com/>
- Syrek, C., Apostel, E., dan Antoni, C.H. (2013). Trees in Highly Demanding IT Jobs: Transformational Leadership Moderates the Impact of Time Pressure on Exhaustion and Work-Life Balance. *Journal of Occupational Health Psychology*, 18(3):252-61. DOI:10.1037/a0033085
- Subramony, M., Segers, J., Chadwick, C., & Shyamsunder., (2018). Leadership Development Practice Bundles and Organizational Performance: The Mediating Role of Human Capital and Social Capital. *Journal of Business Research*, 83. DOI: 10.1016/j.jbusres.2017.09.044
- Swift, M., & Lange, D. (2018). *Digital leadership in Asia-Pacific*. Korn Ferry.
- Swift, M., Lange, D., Pike, J. & Donald, L. (2018). *Leaders For The Digital Age*,
- Tierney, Pamela, and Steven M. Farmer. 2002. "Creative Self-efficacy: Its Potential Antecedents and Relationship to Creative Performance." *Academy of Management Journal* 45 (6): 1137-48 The role leaders play in achieving digital sustainability. Korn Ferry Institute.
- Tiri, G., Ogollah, K, & Mburu, D.K., (2015). Influence Of Transformational Leadership Role On Performance Of Virtual Project Teams In Safaricom Limited. *International*

Journal of Economics, Commerce and Management. United Kingdom, III, (2).<http://ijecm.co.uk/> ISSN 2348 0386.

Significance of Leadership in Government Organizations. *Public Administration Review* 68(2):319 - 333.DOI:10.1111/j.1540-6210.2007.00865.x

Turner. R. & Mueller, R. (2005). The project manager's leadership style as a success factor on projects: a literature review. *Project Management Journal*. 36 (1). 49-61.

Van Dierendonck, D., Haynes, C., Borrill, C., & Stride, C. (2004). Leadership Behavior and Subordinate Well-Being. *Journal of Occupational Health Psychology*, 9(2), 165-175. <https://doi.org/10.1037/1076-8998.9.2.165>

Van Soest, R.W.M, Boury-Esnault, N., Hooper, J.N.A., Rützler, K., de Voogd, N.J., Alvarez de Glasby, B., Hajdu, E., Pisera, A.B., Manconi, R., Schoenberg, C., Janussen, D., Tabachnick, K.R., Klautau, M., Picton, B., Kelly, M., Vacelet, J., Dohrmann, M., Díaz, M.C.. *World Porifera database*. Accessed at <http://www.marinespecies.org/porifera> on 2013-04-19.

Vincent-Höper, S., Muser, C. & Janneck, M. (2012). Transformational leadership, work engagement, and occupational success. *Career Development International* 17(7):663-682. DOI:10.1108/13620431211283805

Gang Wang, Oh, I-S., Courtright, S. H., & Colbert, A. E. (2011). Transformational Leadership and Performance Across Criteria and Levels: A Meta-Analytic Review of 25 Years of Research. *Group & Organization Management*, 36(2), 223-270. <https://doi.org/10.1177/1059601111401017>

Wang, Z., Xu, H., & Liu, Y. (2018). How does ethical leadership trickle down? Test of an integrative dual-process model. *Journal of Business Ethics*, 153(3), 691-705.

Weber, M. (1947). *The theory of social and economic organizations* (T. Parsons, Trans.). New York: Free Press.

- Yaseen, S. G., Al-Janaydab, S., & Alc, A. N. (2018). Leadership Styles, Absorptive Capacity and Firm's Innovation. *International Journal of Knowledge Management*, 14(3), 82-100.
- Yee D., (2000). Images of school principals' information and communications technology leadership. *Journal of Information Technology for Teacher Education*, 9 (3), 287-302.
- Yeoman, R. (2014). Conceptualizing meaningful work as a fundamental human need. *Journal of Business Ethics*, 125(2), 235-251. <https://doi.org/10.1007/s10551-013-1894-9>
- Yukl, G. (1995). *Kepemimpinan dalam Organisasi*. Jakarta: PT. Indeks Kelompok Gramedia. Podsakoff, P.M.,
- Yukl, G. (2010). *Leadership in Organizations*. Upper Saddle River, NJ: Pearson.
- Yukl, G. (1999). An evaluation of conceptual weaknesses in transformational and charismatic leadership theories. *The Leadership Quarterly*, 10(2), 285-305
- Yun, S., & Cox, J. (2006). The forgotten follower: A contingency model of leadership and follower self-leadership. *Journal of Managerial Psychology* 21(4):374-388 DOI: 10.1108/02683940610663141
- Zhang, Xi, Patricia Ordóñez De Pablos, and Qingkun Xu. 2014. "Culture Effects on the Knowledge Sharing in Multi-National Virtual Classes: A Mixed Method." *Computers in Human Behavior* 31: 491-98.

TENTANG PENULIS

Sutarto Wijono

Prof. Dr. Sutarto Wijono, MA memiliki banyak pengalaman diberbagai bidang pendidikan, manajemen, industri & organisasi yang meliputi jasa konsultasi & konsultan, penulis beberapa buku Manajemen Konflik, Industri dan Organisasi dan Kepemimpinan dalam Perspektif Organisasi, Perempuan, Cinta, dan Pengorbanan (Dalam kajian ekologi Bronfenbrenner) Kepemimpinan Charismatic, menulis di jurnal nasional dan internasional dalam bidang psikologi, seminar, webinar, training dan pengembangan di berbagai dunia pendidikan, organisasi, dan industri.

Daniel Manongga



Biasa dipanggil Danny adalah Prof dalam bidang Ilmu Komputer, Fakultas Teknologi Informasi, Universitas Kristen Satya Wacana Salatiga.. Lahir di Kupang. Lulus S1 Teknik Elektro UKSW. S2 Information Technology dari Queen Mary College, University of London. S3 dalam bidang AI dan Information Systems dari University of East Anglia, England. Saat ini menjabat sebagaiKetua Program Studi Magister Sistem Informas dan Doktor Ilmu Komputer, FTI-UKSW.

Hendry

Hendry lahir di Negara, Bali, Indonesia pada tahun 1983. Ia menerima gelar Sarjana di bidang Teknologi Informasi dari Sekolah Tinggi Teknik Surabaya, pada tahun 2005, gelar Master di bidang Teknologi Informasi dari Institut Teknologi 10 November Surabaya, pada tahun 2009, dan gelar Ph.D. di bidang Manajemen Informasi dari Universitas Teknologi Chaoyang Taiwan pada tahun 2018. Dari 2012-Tahun 2014 menjabat sebagai Direktur Inkubator Bisnis dan Teknologi Universitas Kristen Satya Wacana. Ia kini menjadi dosen di Fakultas Teknologi Informasi, Universitas Kristen Satya Wacana, Jawa Tengah, Indonesia. Minat penelitiannya meliputi domain

ontologi, sistem rekomendasi, rekayasa pengetahuan, dan aplikasi Kecerdasan Buatan.

Ade Iriani



Biasa dipanggil bu Ade adalah pengajar di Fakultas Teknologi Informasi, baik S1, S2 dan S3. Selain di FTI UKSW, beliau juga mengajar di Magister Pendidikan, FKIP-UKSW. Lahir di Kuningan, Jawa Barat. Pendidikan S1 dari UNPAD, Bandung, S2 dan S3 Manajemen dari FEB- UKSW.



REPUBLIK INDONESIA
KEMENTERIAN HUKUM DAN HAK ASASI MANUSIA

SURAT PENCATATAN CIPTAAN

Dalam rangka perlindungan ciptaan di bidang ilmu pengetahuan, seni dan sastra berdasarkan Undang-Undang Nomor 28 Tahun 2014 tentang Hak Cipta, dengan ini menerangkan:

Nomor dan tanggal permohonan : EC00202346472, 17 Juni 2023

Pencipta

Nama : **Sutarto Wijono, Daniel Herman Fredy Manongga dkk**
Alamat : Perumahan Argamas Barat I/302 Salatiga, Salatiga, Jawa Tengah, 50732
Kewarganegaraan : Indonesia

Pemegang Hak Cipta

Nama : **Sutarto Wijono, Daniel Herman Fredy Manongga dkk**
Alamat : Perumahan Argamas Barat I/302 Salatiga, Salatiga, Jawa Tengah, 50732
Kewarganegaraan : Indonesia
Jenis Ciptaan : **Buku**
Judul Ciptaan : **Kepercayaan Transformasional (Dalam Perspektif Teknologi Informasi Dan Digital)**

Tanggal dan tempat diumumkan untuk pertama kali di wilayah Indonesia atau di luar wilayah Indonesia : 31 Mei 2023, di Purbalingga

Jangka waktu perlindungan : Berlaku selama hidup Pencipta dan terus berlangsung selama 70 (tujuh puluh) tahun setelah Pencipta meninggal dunia, terhitung mulai tanggal 1 Januari tahun berikutnya.

Nomor pencatatan : 000479407

adalah benar berdasarkan keterangan yang diberikan oleh Pemohon.
Surat Pencatatan Hak Cipta atau produk Hak terkait ini sesuai dengan Pasal 72 Undang-Undang Nomor 28 Tahun 2014 tentang Hak Cipta.

a.n. MENTERI HUKUM DAN HAK ASASI MANUSIA
Direktur Hak Cipta dan Desain Industri



Anggoro Dasananto
NIP. 196412081991031002

Disclaimer:
Dalam hal pemohon memberikan keterangan tidak sesuai dengan surat pernyataan, Menteri berwenang untuk mencabut surat pencatatan permohonan.