

## Analisis Dampak Positif Transformasi Kinerja Divisi AUM PT PLN IP UBP Keramasan

Ayu Dwi Safitri<sup>1</sup>, Nuzsep Almigo<sup>2\*</sup>

<sup>1,2\*</sup> Program Studi Psikologi, Fakultas Sosial Humaniora, Universitas Bina Darma, Kota Palembang, Provinsi Sumatera Selatan, Indonesia.

*Corresponding Email:* ayudwisafitri2711@gmail.com<sup>1</sup>

### Histori Artikel:

*Dikirim* 18 Juni 2025; *Diterima dalam bentuk revisi* 1 Juli 2025; *Diterima* 1 Agustus 2025; *Diterbitkan* 10 September 2025. Semua hak dilindungi oleh Lembaga Penelitian dan Pengabdian Masyarakat (LPPM) STMIK Indonesia Banda Aceh.

### Abstrak

Transformasi kinerja merupakan proses perubahan sistematis yang bertujuan mengubah cara kerja, pola pikir, struktur organisasi, serta pemanfaatan teknologi, guna mencapai tingkat efisiensi dan efektivitas yang lebih tinggi. Metode yang digunakan dalam pengabdian ini yaitu observasi dan penyebaran skala likert guna untuk mendapatkan informasi dari pegawai Divisi Administrasi dan Umum PT PLN IP UBP Keramasan. Hasil kegiatan pengabdian masyarakat di Kantor PT PLN IP UBP didapatkan bahwa Divisi AUM PT PLN Indonesia Power UBP Keramasan menunjukkan bahwa transformasi kinerja yang diterapkan berdampak positif secara signifikan. Hal ini terlihat dari rata-rata penilaian responden yang tinggi (mean 4,05–4,45), validitas item yang kuat (korelasi Pearson > 0,444,  $p < 0,05$ ), serta reliabilitas instrumen yang sangat tinggi Cronbach's Alpha 0,966. Temuan ini membuktikan bahwa transformasi telah diterima dengan baik oleh pegawai dan berkontribusi terhadap peningkatan efisiensi serta budaya kerja yang lebih produktif.

Kata Kunci: PT PLN IP UBP Keramasan; Transformasi Kinerja; Divisi Administrasi dan Umum.

### Abstract

Performance transformation is a systematic change process aimed at altering work methods, mindsets, organizational structure, and the utilization of technology to achieve higher levels of efficiency and effectiveness. The methods used in this community service activity included observation and the distribution of a Likert-scale questionnaire to gather information from employees in the Administrative and General Division of PT PLN IP UBP Keramasan. The results of the community service conducted at the PT PLN IP UBP office indicate that the performance transformation implemented in the AUM Division of PT PLN Indonesia Power UBP Keramasan has had a significantly positive impact. This is reflected in the high average respondent scores (mean 4.05–4.45), strong item validity (Pearson correlation > 0.444,  $p < 0.05$ ), and very high instrument reliability (Cronbach's Alpha = 0.966). These findings demonstrate that the transformation has been well-received by employees and has contributed to improved efficiency and a more productive work culture.

Keyword: PT PLN IP UBP Keramasan; Performance Transformation; Administrative and General Division.

## 1. Pendahuluan

Setiap organisasi dibentuk dengan tujuan tertentu, dan keberhasilan dalam mencapai tujuan tersebut merupakan cerminan dari kinerja organisasi secara keseluruhan. Kinerja ini tercermin melalui hasil kerja yang diperoleh dari serangkaian aktivitas yang dilakukan dalam organisasi, termasuk pengelolaan sumber daya yang tersedia secara optimal. Untuk memastikan aktivitas organisasi berjalan secara efektif dan efisien, diperlukan upaya manajerial yang terencana dan terstruktur. Manajemen yang baik mampu mengarahkan seluruh sumber daya menuju pencapaian tujuan organisasi secara maksimal. Transformasi kinerja menjadi suatu keniscayaan. Transformasi kinerja merupakan proses perubahan sistematis yang bertujuan mengubah cara kerja, pola pikir, struktur organisasi, serta pemanfaatan teknologi, guna mencapai tingkat efisiensi dan efektivitas yang lebih tinggi. Transformasi ini tidak hanya berfokus pada hasil akhir, tetapi juga mencakup proses internal yang mendukung pencapaian tersebut, seperti peningkatan kualitas sumber daya manusia, optimalisasi pemanfaatan aset, serta penerapan teknologi digital yang tepat guna. Prinsip transformasi kinerja menjadi sangat relevan terutama dalam industri penyedia energi listrik, yang dituntut untuk terus meningkatkan efisiensi operasional serta menjamin keberlanjutan layanan. PT PLN Indonesia Power, sebagai anak perusahaan dari PT PLN (Persero), memiliki peran penting dalam hal ini, khususnya melalui unit-unit pembangkit listrik yang tersebar di berbagai wilayah, termasuk Unit Bisnis Pembangkitan (UBP) Keramasan. Sebagai bagian dari sistem penyediaan energi nasional, PT PLN Indonesia Power UBP Keramasan mengemban tanggung jawab besar dalam menyediakan pasokan listrik yang andal dan berkelanjutan untuk kawasan Palembang dan sekitarnya. Dalam menjalankan fungsinya, kinerja pegawai menjadi elemen kunci yang menentukan keberhasilan operasional perusahaan. Oleh karena itu, faktor-faktor seperti budaya kerja dan lingkungan kerja memainkan peran penting dalam meningkatkan kinerja pegawai. Pengelolaan sumber daya manusia yang baik, termasuk menciptakan budaya kerja yang produktif serta lingkungan kerja yang kondusif, menjadi bagian integral dari strategi perusahaan dalam menjalankan transformasi kinerja secara menyeluruh.

PT PLN Indonesia Power menerapkan tata nilai yang dikenal dengan AKHLAK sebagai pedoman dalam menjalankan kegiatan usahanya. *Core Value* AKHLAK ditetapkan sebagai rumusan Nilai-nilai Perusahaan pada tanggal 28 September 2020, melalui Keputusan Direktur Utama No. 0073.P/DIR/2020. Tata Nilai PLN adalah AKHLAK. AKHLAK merupakan akronim dari : Dalam membangun budaya kerja yang kuat dan berintegritas, enam nilai utama menjadi pedoman perilaku dan fondasi etika dalam setiap tindakan. Nilai Amanah menekankan pentingnya menjaga kepercayaan dengan senantiasa menepati janji, bertanggung jawab atas setiap tugas dan keputusan, serta menunjukkan integritas tinggi dalam menjalankan amanah yang diberikan. Nilai Kompeten mendorong setiap individu untuk terus belajar dan mengembangkan diri agar mampu menjawab tantangan yang terus berubah, membantu sesama bertumbuh, serta menghasilkan karya berkualitas tinggi. Selanjutnya, nilai Harmonis menciptakan suasana kerja yang saling peduli dan menghargai perbedaan. Dengan sikap terbuka dan empati, hubungan antarpersonal dibangun di atas dasar saling menghormati tanpa memandang latar belakang. Nilai Loyal menunjukkan dedikasi penuh terhadap bangsa dan negara melalui sikap menjaga nama baik rekan kerja, pimpinan, serta institusi. Kesetiaan ini juga tercermin dari kesiapan untuk berkontribusi dan berkorban demi kepentingan yang lebih besar, selama tetap sejalan dengan hukum dan etika. Dalam menghadapi dinamika dan perubahan yang cepat, nilai Adaptif mendorong inovasi, keterbukaan terhadap teknologi baru, serta kemampuan untuk menyesuaikan diri dengan cepat demi kemajuan bersama. Terakhir, nilai Kolaboratif menekankan pentingnya membangun sinergi antarindividu dan antarunit kerja, membuka ruang bagi partisipasi berbagai pihak, serta mendorong pemanfaatan sumber daya secara optimal demi tercapainya tujuan bersama. Keenam nilai ini saling melengkapi dan menjadi landasan kokoh dalam menciptakan lingkungan kerja yang profesional, produktif, dan berdaya saing tinggi. Perubahan lingkungan bisnis yang semakin dinamis, ditambah dengan tuntutan efisiensi dan keberlanjutan, mendorong perusahaan-perusahaan besar di sektor energi untuk melakukan transformasi menyeluruh. PT PLN (Persero) melalui anak perusahaannya, PT PLN Indonesia

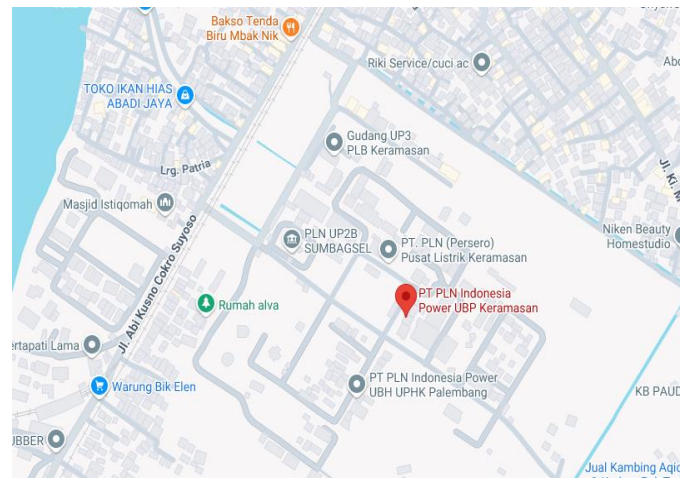
Power, menjadi salah satu perusahaan yang aktif melakukan berbagai inisiatif transformasi untuk menjawab tantangan tersebut. Transformasi ini tidak hanya melibatkan aspek teknologi, tetapi juga menyangkut perubahan budaya kerja, proses bisnis, serta sistem manajemen sumber daya manusia. Unit Bisnis Pembangkitan (UBP) Keramasan merupakan salah satu unit strategis milik PT PLN Indonesia Power yang beroperasi di wilayah Sumatera Selatan. Sebagai penyedia energi listrik utama bagi kawasan Palembang dan sekitarnya, UBP Keramasan memiliki peran vital dalam menjamin keandalan pasokan listrik bagi masyarakat dan sektor industri. Dalam rangka mendukung agenda transformasi nasional yang tengah dijalankan oleh PT PLN Indonesia Power, UBP Keramasan turut serta melaksanakan berbagai langkah perubahan yang tidak hanya bertujuan meningkatkan kinerja internal, tetapi juga memperkuat kontribusinya terhadap stabilitas energi di wilayah operasionalnya.

Transformasi yang dijalankan tentu tidak terlepas dari berbagai tantangan. Seperti halnya proses perubahan pada umumnya, hambatan berupa resistensi terhadap perubahan, ketidakpastian, serta kebutuhan penyesuaian terhadap budaya organisasi menjadi bagian dari dinamika yang harus dihadapi. Namun demikian, dengan penerapan pendekatan yang sistematis serta dukungan penuh dari manajemen, UBP Keramasan berhasil menunjukkan bahwa transformasi dapat memberikan hasil yang signifikan dan positif. Sejak implementasi program transformasi pada tahun 2022, tercatat adanya peningkatan efisiensi operasional, penurunan biaya pemeliharaan, serta meningkatnya kepuasan kerja di kalangan pegawai. Selain berdampak pada aspek internal organisasi, transformasi ini juga memberi pengaruh positif secara eksternal. Divisi Administrasi Umum dan Manajemen (AUM), sebagai salah satu divisi kunci dalam mendukung operasional dan tata kelola perusahaan, menjadi lebih responsif dan adaptif dalam menjalankan program-program tanggung jawab sosial perusahaan (CSR) serta inisiatif pengelolaan lingkungan. Salah satu indikator keberhasilan tersebut terlihat dari pencapaian sertifikasi PROPER yang diperoleh dari Pemerintah Provinsi Sumatera Selatan pada tahun 2024, sebagai bentuk pengakuan atas komitmen perusahaan terhadap praktik usaha yang berkelanjutan. Berdasarkan latar belakang tersebut, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis dampak positif dari transformasi kinerja yang dilakukan oleh Divisi AUM PT PLN Indonesia Power UBP Keramasan. Temuan dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi praktis bagi perbaikan dan pengembangan strategi transformasi di lingkungan perusahaan, serta memberikan kontribusi teoretis dalam memperkaya kajian mengenai manajemen kinerja dan transformasi organisasi di sektor energi.

Tujuan dari kegiatan pengabdian ini adalah untuk memberikan informasi mengenai dampak positif yang ditimbulkan oleh Transformasi Kinerja yang berlangsung di Divisi AUM. Kegiatan ini memberikan manfaat strategis yang signifikan, baik untuk institusi mitra maupun untuk pengembangan kompetensi profesional. Pertama, kegiatan ini memberikan masukan yang konstruktif terkait dengan proses transformasi kinerja, khususnya dalam hal implementasi perubahan di lingkungan organisasi. Kedua, kegiatan ini berperan penting dalam mempererat hubungan antara dunia pendidikan dan industri, terutama dalam mendukung pengembangan sumber daya manusia (SDM). Kolaborasi ini menjadi sarana pertukaran pengetahuan dan pengalaman yang membuka peluang untuk kerjasama berkelanjutan, guna meningkatkan kualitas SDM yang adaptif terhadap perubahan organisasi serta tuntutan profesional di era transformasi digital.

## 2. Metode

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah observasi dan penyebaran kuesioner untuk mengumpulkan informasi dari pegawai Divisi Administrasi dan Umum PT PLN IP UBP Keramasan. Kegiatan pengabdian kepada masyarakat ini akan dilaksanakan pada bulan Mei tahun 2025. Lokasi pelaksanaan kegiatan ini berpusat di Kantor PT PLN IP UBP Keramasan, yang terletak di Jl. Kimarogan Lrg. Rawasari, RT.34/RW.07, Kemang Agung, Kec. Kertapati, Kota Palembang, Sumatera Selatan.



Gambar 1. Lokasi PT PLN IP UBP Keramasan

### 3. Hasil dan Pembahasan

#### 3.1 Hasil

Kegiatan pengabdian kepada masyarakat yang dilakukan oleh penulis merupakan bagian dari program magang di Divisi Administrasi dan Umum (AUM) PT PLN Indonesia Power UBP Keramasan. Kegiatan ini tidak hanya sebagai implementasi kompetensi akademik, tetapi juga sebagai kontribusi nyata terhadap peningkatan kualitas organisasi mitra, terutama dalam konteks transformasi kinerja yang sedang dijalankan. Selama proses magang, penulis terlibat aktif dalam mengamati dinamika internal organisasi, khususnya perubahan yang terjadi pada sistem kerja, pola komunikasi, dan adopsi teknologi baru untuk meningkatkan efisiensi serta efektivitas kerja pegawai. Transformasi kinerja yang diterapkan di Divisi AUM tercermin melalui kebijakan dan strategi perbaikan operasional yang menasar peningkatan kinerja individu dan tim. Sebagai kontribusi intelektual, penulis merancang penelitian terapan untuk mengevaluasi persepsi pegawai terhadap dampak transformasi. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif deskriptif dan kuesioner sebagai instrumen pengumpulan data, dengan 20 pegawai yang terlibat aktif dalam proses transformasi sebagai responden. Hasil pengolahan data menunjukkan mayoritas pegawai menyambut positif perubahan yang terjadi, terbukti dari skor rata-rata yang tinggi pada kuesioner, di mana skor tertinggi tercatat pada peningkatan efisiensi kerja (4,45), sementara skor terendah tercatat pada item terkait peran dan tanggung jawab (4,05).

Meskipun ada variasi skor, hasilnya tetap berada dalam kategori tinggi, yang menunjukkan bahwa transformasi kinerja dirasakan memberi pengaruh positif terhadap atmosfer kerja dan produktivitas pegawai. Untuk memastikan keandalan dan validitas instrumen, dilakukan uji validitas menggunakan korelasi Pearson Product Moment, yang menunjukkan bahwa seluruh item memiliki validitas yang signifikan (nilai korelasi antara 0,713 hingga 0,832). Uji reliabilitas menggunakan Cronbach's Alpha menghasilkan nilai 0,966, yang menunjukkan konsistensi internal yang sangat tinggi. Temuan ini memberikan kontribusi tidak hanya bagi manajemen Divisi AUM, tetapi juga bagi dunia akademik, khususnya dalam integrasi kegiatan magang, riset, dan pengabdian kepada masyarakat. Secara praktis, hasil ini menunjukkan bahwa transformasi yang dilakukan telah mencakup berbagai aspek penting dalam pengelolaan organisasi, seperti perbaikan proses kerja, peningkatan kolaborasi, transparansi informasi, dan pemanfaatan teknologi digital. Hasil penelitian juga menunjukkan bahwa transformasi tidak hanya berdampak secara struktural, tetapi juga pada pola pikir dan budaya kerja pegawai, yang terlihat dari skor tinggi pada item terkait motivasi dan komunikasi antarpegawai. Skor rata-rata lebih rendah pada beberapa item menunjukkan adanya ruang untuk perbaikan, seperti peningkatan kualitas pelatihan pasca-transformasi dan pendekatan

manajemen perubahan yang lebih partisipatif. Implikasi kegiatan pengabdian ini sangat luas. Dari sisi praktis, temuan ini dapat menjadi dasar penyusunan rekomendasi kebijakan internal di Divisi AUM untuk mengoptimalkan proses transformasi yang berlangsung. Dari sisi pendidikan, kegiatan ini memperkuat sinergi antara perguruan tinggi dan dunia industri, khususnya dalam penerapan hasil riset untuk kebutuhan lapangan. Dari perspektif akademik, kegiatan ini berkontribusi pada pengembangan pengetahuan di bidang manajemen perubahan dan peningkatan kinerja organisasi berbasis bukti lapangan. Kegiatan pengabdian ini membuktikan bahwa intervensi berbasis riset terapan dapat memberikan nilai tambah bagi mahasiswa, institusi pendidikan, dan mitra industri. Transformasi kinerja yang dilakukan di PT PLN Indonesia Power UBP Keramasan, khususnya di Divisi AUM, dapat dijadikan model referensi bagi unit kerja lain yang akan menjalani proses perubahan serupa, sehingga pengelolaan organisasi dapat berjalan lebih adaptif, kolaboratif, dan berkelanjutan.

### 3.2 Pembahasan

Transformasi kinerja yang dilakukan di Divisi Administrasi dan Umum (AUM) PT PLN IP UBP Keramasan memiliki dampak yang signifikan terhadap peningkatan efisiensi operasional dan budaya kerja organisasi. Hal ini sejalan dengan konsep transformasi manajemen kinerja yang dijelaskan oleh Atmaji (2021) yang menekankan pentingnya perubahan pola pikir atau "mindset" dalam memperkuat sistem manajemen kinerja, terutama dalam konteks organisasi pemerintahan dan perusahaan besar seperti PT PLN Indonesia Power. Berdasarkan temuan penelitian ini, mayoritas pegawai memberikan respons positif terhadap perubahan yang diterapkan, yang tercermin dari nilai rata-rata tinggi (mean 4,05–4,45) pada kuesioner skala Likert yang digunakan. Hal ini menegaskan bahwa transformasi yang berlangsung telah diterima dengan baik oleh pegawai dan berdampak langsung terhadap peningkatan kinerja individu maupun tim. Seiring dengan itu, Aulia (2023) menyatakan bahwa kepemimpinan transformasional berperan penting dalam mendorong perubahan di organisasi, termasuk dalam hal membentuk budaya kerja yang produktif dan berintegritas. Penerapan prinsip-prinsip kepemimpinan yang berbasis pada nilai-nilai AKHLAK dalam PT PLN Indonesia Power UBP Keramasan, seperti kompeten, adaptif, dan kolaboratif, mampu mendorong pegawai untuk lebih terlibat aktif dalam proses perubahan. Hal ini tercermin dari tingginya skor terkait motivasi kerja dan komunikasi antarpegawai yang terjaga dengan baik, serta semakin jelasnya peran dan tanggung jawab dalam organisasi.

Meskipun dampak positif sudah sangat jelas, hasil penelitian ini juga mengidentifikasi tantangan yang perlu diatasi untuk mengoptimalkan transformasi. Kholistimro'ah dan Turmudhi (2024) mengungkapkan bahwa transformasi kinerja sering kali menemui hambatan berupa resistensi terhadap perubahan, yang juga tercermin dalam skor lebih rendah pada beberapa item dalam kuesioner. Adanya variasi ini menunjukkan bahwa beberapa pegawai masih merasa perlu adanya dukungan lebih dalam memahami serta menyesuaikan diri dengan perubahan, khususnya terkait dengan kualitas pelatihan dan penerapan teknologi baru. Oleh karena itu, peningkatan pelatihan pasca-transformasi dan pendekatan manajemen perubahan yang lebih partisipatif menjadi rekomendasi yang perlu dipertimbangkan. Dari segi akademik, penelitian ini memperkaya kajian tentang transformasi kinerja yang terintegrasi dengan budaya organisasi. Tresnawati *et al.* (2024) menyoroti pentingnya transformasi budaya dalam mendukung kinerja sumber daya manusia (SDM), yang sejalan dengan temuan penelitian ini, yang menunjukkan bahwa perubahan budaya kerja yang didorong oleh transformasi kinerja berpengaruh pada semangat dan kolaborasi pegawai. Transformasi yang diterapkan bukan hanya bersifat struktural, tetapi juga berdampak pada perubahan sikap dan pola pikir pegawai dalam menjalankan tugas sehari-hari. Selain itu, Kheirani (2024) menyatakan bahwa transformasi manajemen kinerja yang berkelanjutan harus mengutamakan pengembangan pegawai, baik dari segi kompetensi maupun keterampilan, seiring dengan perubahan yang terjadi. Oleh karena itu, perusahaan perlu memastikan bahwa transformasi yang diterapkan mencakup strategi pengembangan berkelanjutan bagi pegawai, agar mereka tetap mampu beradaptasi dengan cepat terhadap perubahan yang terjadi. Hal ini akan mempercepat pencapaian tujuan perusahaan dan mendukung pengelolaan organisasi yang lebih adaptif.

Temuan dari penelitian ini memberikan kontribusi yang sangat penting dalam pengembangan strategi transformasi di Divisi AUM PT PLN Indonesia Power UBP Keramasan. Penelitian ini memberikan bukti bahwa transformasi yang dilakukan tidak hanya meningkatkan efisiensi operasional, tetapi juga berkontribusi pada terciptanya budaya kerja yang lebih harmonis dan produktif. Oleh karena itu, hasil penelitian ini dapat menjadi referensi bagi organisasi lain yang tengah atau akan melakukan transformasi serupa, dengan memberikan penekanan pada pentingnya pengelolaan perubahan yang melibatkan seluruh elemen organisasi dan berorientasi pada pengembangan SDM yang berkelanjutan.

#### 4. Kesimpulan

Dari Kegiatan pengabdian masyarakat melalui magang dan penelitian di Divisi AUM PT PLN Indonesia Power UBP Keramasan menunjukkan bahwa transformasi kinerja yang diterapkan berdampak positif secara signifikan. Hal ini terlihat dari rata-rata penilaian responden yang tinggi (mean 4,05–4,45), validitas item yang kuat (korelasi Pearson  $> 0,444$ ,  $p < 0,05$ ), serta reliabilitas instrumen yang sangat tinggi (*Cronbach's Alpha* = 0,966). Temuan ini membuktikan bahwa transformasi telah diterima dengan baik oleh pegawai dan berkontribusi terhadap peningkatan efisiensi serta budaya kerja yang lebih produktif.

#### 5. Ucapan Terima Kasih

Ucapan terima kasih terutama ditujukan kepada PT PLN IP UBP Keramasan.

#### 6. Daftar Pustaka

- Afza, R., Siregar, D. I., & Zaki, H. (2022). Analisis pengaruh kepemimpinan transformasional dan perilaku kerja inovatif terhadap kinerja karyawan. *DeReMa (Development of Research Management): Jurnal Manajemen*, 17(1), 118-130.
- Chasana, Q., Rahayu, S., Kurniati, E. D., & Rakhman, M. A. (2024). Pengaruh Penerapan Transformasi Digital dalam Upaya Meningkatkan Kinerja Aparatur Sipil Negara Pemerintah Daerah Kabupaten Semarang. *Media Informasi Penelitian Kabupaten Semarang*, 6(2), 38-51. <https://doi.org/10.55606/sinov.v6i2.834>.
- Hanum, S. H., Astika, L., Solih, M., Ubaidillah, M., & Darmansah, T. (2024). Strategi Manajemen Kinerja Karyawan Berdasarkan Kompetensi di Era Industri 4.0. *Journal of Creative Student Research*, 2(6), 131-144. <https://doi.org/10.55606/jcsr-politama.v2i6.4616>.
- Ikram M, M. (2024). *Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Kompetensi terhadap Kinerja Guru dengan Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasional sebagai Variabel Intervening= The Influence of Transformational Leadership and Competence on Teacher Performance with Job Satisfaction and Organizational Commitment as Intervening Variables* (Doctoral dissertation, nidn0016066204).
- Jusdijachlan, R., Apriyanto, A., & Nurfatma, N. (2024). *Strategi manajemen efektif: Meningkatkan kinerja perusahaan di era digital*. PT. Sonpedia Publishing Indonesia.

- Kholistimro'ah, S. K., & Turmudhi, A. (2024). Pengaruh Transformasi Kinerja Karyawan: Peran Kepemimpinan Dan Pelatihan Dengan Insentif Sebagai Penggerak Utama. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Perbankan Syariah (JIMPA)*, 4(2), 667-678.
- Latif, L., Apriansyah, M., Agrasadya, A., Sunarto, A., & Syahneg, S. (2024). Sinergi Disiplin dan Lingkungan Kerja: Transformasi Kinerja Karyawan di PT Cipta Kridatama, Jakarta Selatan. *AKADEMIK: Jurnal Mahasiswa Ekonomi & Bisnis*, 4(2), 653-661. <https://doi.org/10.37481/jmeh.v4i2.782>.
- LIZA, N. (2025). Transformasi Manajemen Kinerja Guru Matematika SMP Penggerak Angkatan 2 Kabupaten Tanah Datar.
- Makena, J. E. (2017). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Organisasi Melalui Pembelajaran Organisasi dan Inovasi Pada Hotel Prama Sanur Beach Bali. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis Jagaditha*, 4(2), 76-88.
- Mudhoffar, K., & Frinaldi, A. (2024). Transformasi budaya organisasi dalam mendorong perilaku inovatif pegawai negeri sipil: Studi kasus di sektor publik Indonesia. *Future Academia: The Journal of Multidisciplinary Research on Scientific and Advanced*, 2(4), 611-619.
- Safiri, A. R. (2025). Teknologi Digital dalam Manajemen Operasional: Mengoptimalkan Manajemen Operasional melalui Transformasi Digital.
- Sagala, A. H., Nurhaliza, M., Al Anikmah, S., & Nasution, I. (2024). Peran Kepemimpinan Transformasional dalam Meningkatkan Kinerja Organisasi Pendidikan. *Jurnal Intelek Dan Cendekiawan Nusantara*, 1(2), 1448-1456.
- Sholihatn, N., Istiyanto, S. B., & Novianti, W. (2023). Pengaruh Faktor-Faktor Perubahan Organisasi terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Litbang: Media Informasi Penelitian, Pengembangan dan IPTEK*, 19(2), 85-98. <https://doi.org/10.33658/jl.v19i2.340>.
- Yulanda, A., & Adnan, M. F. (2023). Transformasi digital: Meningkatkan efisiensi pelayanan publik ditinjau dari perspektif administrasi publik. *Jurnal Ilmu Sosial dan Humaniora*, 1(3), 103-110.