

PENGARUH KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL DAN DIGITALISASI SDM TERHADAP PRODUKTIVITAS DAN PROFITABILITAS UMKM DI KECAMATAN PADANGSIDIMPUAN UTARA

Ade Maya Mei Shanty¹, Silviana Batubara²

^{1,2}Universitas Graha Nusantara, Indonesia

[¹ademayams@gmail.com](mailto:ademayams@gmail.com), [²batubarasilviana@gmail.com](mailto:batubarasilviana@gmail.com)

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh kepemimpinan transformasional dan digitalisasi SDM terhadap produktivitas dan profitabilitas UMKM di Kota Padangsidimpuan, serta menilai peran digitalisasi SDM sebagai moderator pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap produktivitas. Penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei, melibatkan 42 responden dari berbagai sektor UMKM. Data dianalisis menggunakan regresi berganda dan uji moderasi SPSS. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas ($\beta = 0,462$, $p < 0,001$) dan profitabilitas UMKM ($\beta = 0,328$, $p = 0,008$). Digitalisasi SDM juga berpengaruh positif signifikan terhadap produktivitas ($\beta = 0,375$, $p = 0,002$) dan profitabilitas ($\beta = 0,302$, $p = 0,007$). Selain itu, digitalisasi SDM terbukti memoderasi pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap produktivitas ($\beta = 0,198$, $p = 0,022$), sehingga kepemimpinan transformasional lebih efektif dalam meningkatkan kinerja jika didukung teknologi SDM. Penelitian ini menegaskan bahwa sinergi antara kepemimpinan transformasional dan digitalisasi SDM menjadi faktor kunci dalam meningkatkan produktivitas dan profitabilitas UMKM. Temuan ini memberikan implikasi praktis bagi pemilik UMKM untuk mengembangkan kepemimpinan inspiratif sekaligus memanfaatkan digitalisasi SDM secara optimal untuk daya saing usaha.

Kata kunci: *Kepemimpinan Transformasional, Digitalisasi SDM, Produktivitas, Profitabilitas, UMKM.*

PENDAHULUAN

Percepatan digitalisasi dan dinamika persaingan global menuntut pelaku Usaha Mikro, Kecil, dan Menengah (UMKM) untuk tidak hanya meningkatkan kapasitas operasional, tetapi juga memperkuat aspek kepemimpinan dan manajemen sumber daya manusia (SDM). Sebagai tulang punggung perekonomian Indonesia yang berperan penting dalam pertumbuhan ekonomi dan penciptaan lapangan kerja, UMKM masih menghadapi berbagai kendala struktural yang berdampak pada rendahnya produktivitas dan profitabilitas. Dalam konteks ini, kepemimpinan transformasional dan digitalisasi SDM menjadi dua faktor strategis yang dinilai mampu mendorong peningkatan kinerja UMKM secara berkelanjutan.

Berbagai penelitian terdahulu menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional berperan signifikan dalam meningkatkan kinerja karyawan dan kemampuan organisasi dalam menghadapi perubahan, termasuk perubahan yang dipicu oleh digitalisasi (Erman & Winario, 2025; Mulyadi, 2026). Gaya kepemimpinan ini mendorong motivasi, keterlibatan, serta kesiapan karyawan untuk beradaptasi dengan inovasi teknologi dan sistem kerja digital (Sewang, 2025). Selain itu, kepemimpinan transformasional terbukti memperkuat budaya

organisasi yang adaptif, kolaboratif, dan inovatif, sehingga meningkatkan produktivitas dan kinerja kerja, khususnya dalam konteks UMKM di Indonesia (Isnaini & Kamilia, 2025; Hutagalung et al., 2025). Dengan demikian, kepemimpinan transformasional tidak hanya berfungsi sebagai penggerak motivasi, tetapi juga sebagai fondasi strategis dalam menghadapi transformasi digital.

Sejalan dengan peran kepemimpinan, digitalisasi SDM atau *Digital Human Resource Management* (Digital HRM) menjadi instrumen penting dalam meningkatkan efisiensi dan efektivitas pengelolaan SDM. Digital HRM memungkinkan integrasi sistem informasi, komunikasi, dan kolaborasi berbasis teknologi yang mempercepat pengambilan keputusan serta memperkuat manajemen talenta (Gunanto, 2026). Studi empiris menunjukkan bahwa digitalisasi praktik SDM berpengaruh positif terhadap kinerja organisasi melalui peningkatan inovasi, efisiensi operasional, dan performa SDM (Handra, Malika & Patricia, 2025; Yusuf et al., 2023). Keberhasilan digitalisasi SDM sangat dipengaruhi oleh kesiapan budaya digital, dukungan kepemimpinan, serta infrastruktur teknologi yang memadai. Oleh karena itu, digitalisasi SDM tidak sekadar adopsi teknologi, melainkan strategi penguatan kapabilitas SDM untuk mendukung produktivitas UMKM.

Produktivitas UMKM pada dasarnya merupakan hasil dari interaksi antara kepemimpinan yang efektif dan pemanfaatan teknologi digital dalam pengelolaan SDM. Produktivitas meningkat ketika motivasi karyawan, kolaborasi tim, dan sistem kerja digital berjalan secara sinergis. Penelitian Yusuf et al. (2023) serta Setiawan & Mulyana (2025) menegaskan bahwa digital HRM dan kepemimpinan digital berkontribusi signifikan terhadap peningkatan performa SDM dan produktivitas UMKM. Kepemimpinan transformasional memperkuat proses tersebut dengan menciptakan lingkungan kerja yang mendorong pembelajaran, kepercayaan, dan inovasi (Sukardi et al., 2024). Dengan demikian, produktivitas UMKM akan lebih optimal ketika kepemimpinan transformasional dan digitalisasi SDM diimplementasikan secara terpadu. Peningkatan produktivitas selanjutnya berdampak langsung pada profitabilitas UMKM.

SDM berkontribusi pada efisiensi biaya operasional dan peningkatan kinerja karyawan, sehingga memperkuat margin keuntungan usaha (Setiawan & Mulyana, 2025). Selain itu, inovasi digital memungkinkan UMKM memperluas akses pasar dan meningkatkan daya saing, yang menjadi faktor kunci dalam profitabilitas jangka panjang (Naufal et al., 2025). Meskipun bukti empiris yang secara langsung menguji hubungan kepemimpinan transformasional, digitalisasi SDM, dan profitabilitas masih terbatas, literatur menunjukkan bahwa kombinasi kepemimpinan inovatif dan praktik SDM berbasis digital berkontribusi signifikan terhadap peningkatan kinerja finansial UMKM melalui peningkatan produktivitas dan efisiensi.

Penelitian ini semakin banyak dilakukan mengingat masih banyak UMKM yang belum mampu memaksimalkan sinergi antara kepemimpinan transformasional dan digitalisasi SDM. Kesenjangan ini semakin nyata di wilayah luar kota besar, seperti Kecamatan Padangsidempuan Utara, yang memiliki karakteristik budaya kerja, tingkat adopsi teknologi, dan struktur kepemimpinan yang berbeda. Sebagian besar penelitian sebelumnya masih berfokus pada UMKM di perkotaan atau sektor formal, serta cenderung memisahkan kajian kepemimpinan dan digitalisasi SDM tanpa mengaitkannya secara langsung dengan produktivitas dan profitabilitas (Hutagalung et al., 2025; Iswahyudi et al., 2025).

Oleh karena itu, kebaruan penelitian ini terletak pada pengujian model integratif yang menggabungkan kepemimpinan transformasional dan digitalisasi SDM sebagai prediktor utama produktivitas dan profitabilitas UMKM dalam konteks lokal Indonesia. Penelitian ini bertujuan menganalisis pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap produktivitas dan profitabilitas UMKM di Kecamatan Padangsidempuan Utara, serta menguji peran digitalisasi SDM dalam memperkuat hubungan tersebut. Hasil penelitian diharapkan tidak hanya memperkaya kajian akademik mengenai kepemimpinan, SDM, dan digitalisasi UMKM,

tetapi juga memberikan implikasi praktis bagi pelaku UMKM dan pemangku kebijakan dalam merancang strategi kepemimpinan dan transformasi digital yang berkelanjutan.

METODE

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei untuk menganalisis pengaruh kepemimpinan transformasional dan digitalisasi SDM terhadap produktivitas dan profitabilitas UMKM. Pendekatan ini dipilih untuk menguji hubungan antarvariabel secara empiris menggunakan data numerik dan metode statistik, dengan sifat penelitian explanatory untuk menjelaskan pengaruh langsung maupun tidak langsung melalui interaksi variabel. Populasi terdiri dari seluruh UMKM yang terdaftar di Dinas Koperasi, UMKM, dan Perdagangan Kota Padangsidimpuan, mencakup sektor perdagangan, jasa, dan produksi skala kecil hingga menengah, dengan total sekitar 1.250 UMKM aktif pada 2024. Sampel dipilih menggunakan purposive sampling berdasarkan kriteria UMKM beroperasi minimal dua tahun, memiliki karyawan tetap minimal lima orang, dan pemilik atau manajer bersedia mengisi kuesioner.

Pengumpulan data dilakukan melalui kuesioner tertutup secara offline dan online, dengan indikator variabel kepemimpinan transformasional (inspirasi motivasi, stimulasi intelektual, pertimbangan individual, pengaruh ideal), digitalisasi SDM (sistem informasi SDM, e-learning, manajemen kinerja digital, komunikasi, kolaborasi digital), produktivitas UMKM (jumlah output, kualitas produk, efisiensi proses, inovasi kerja), dan profitabilitas UMKM (laba bersih, margin keuntungan, efisiensi biaya, pertumbuhan pendapatan). Setiap item menggunakan skala Likert 1–5, dan data sekunder berupa laporan keuangan, catatan operasional, serta data profil UMKM juga dikumpulkan untuk memperkuat validitas. Instrumen diuji validitas dengan Pearson Product Moment ($r_{\text{hitung}} > r_{\text{tabel}}$, $p < 0,05$) dan reliabilitas dengan Cronbach's Alpha ($\alpha \geq 0,70$).

Analisis data dilakukan menggunakan regresi linier berganda dan path analysis melalui SPSS dan SmartPLS untuk menguji pengaruh langsung, tidak langsung melalui mediasi produktivitas, dan moderasi digitalisasi SDM terhadap kepemimpinan transformasional. Uji asumsi klasik dan goodness-of-fit model jalur juga dilakukan. Hasil disajikan dalam tabel regresi, path coefficient, diagram model konseptual, dan interpretasi signifikan ($p < 0,05$, $t_{\text{hitung}} > t_{\text{tabel}}$). Penelitian mematuhi etika sosial dengan informed consent, menjaga kerahasiaan data, dan menyajikan hasil agregat. Alur penelitian mencakup penentuan variabel, uji instrumen, pengumpulan data primer dan sekunder, analisis data, serta interpretasi hasil untuk menguji hipotesis dan menarik kesimpulan.

HASIL PENELITIAN

Penelitian ini dilakukan pada 42 UMKM di Kota Padangsidimpuan, dengan tujuan untuk menganalisis pengaruh kepemimpinan transformasional dan digitalisasi SDM terhadap produktivitas dan profitabilitas UMKM. Analisis mencakup deskripsi responden, statistik deskriptif variabel, hasil regresi berganda, dan moderasi digitalisasi SDM. Hasil penelitian ditunjukkan pada Tabel 1 di bawah ini.

Tabel 1. Hasil Deskriptif Variabel Penelitian

Variabel	Rata-rata	Skor Tertinggi	Skor Terendah
Kepemimpinan Transformasional (X_1)	4,1	4,3	3,9
Digitalisasi SDM (X_2)	3,7	4	3,4
Produktivitas UMKM (Y_1)	3,9	4,1	3,6
Profitabilitas UMKM (Y_2)	3,8	4	3,5

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional (X_1) di UMKM Padangsidimpuan tergolong cukup tinggi dengan rata-rata 4,1 pada skala Likert 1–5.

Digitalisasi SDM (X_2) berada pada level sedang dengan rata-rata 3,7. Indikator tertinggi adalah penggunaan sistem manajemen kinerja digital (4,0), sedangkan indikator terendah adalah pemanfaatan platform e-learning untuk pelatihan SDM (3,4). Hal ini menunjukkan bahwa UMKM telah mulai memanfaatkan teknologi untuk efisiensi pengelolaan SDM, tetapi implementasi digitalisasi untuk pengembangan kompetensi karyawan masih terbatas. Produktivitas UMKM (Y_1) tergolong cukup baik dengan rata-rata 3,9, dimana efisiensi proses kerja menjadi indikator tertinggi (4,1) dan inovasi produk menjadi indikator terendah (3,6), menandakan bahwa UMKM mampu mengoptimalkan sumber daya, namun perlu lebih mendorong inovasi untuk meningkatkan daya saing. Profitabilitas UMKM (Y_2) berada pada rata-rata 3,8, dengan efisiensi biaya operasional tertinggi (4,0) dan pertumbuhan pendapatan terendah (3,5), menunjukkan kemampuan UMKM dalam mengelola biaya, tetapi masih menghadapi tantangan dalam meningkatkan pendapatan dan margin keuntungan.

Gambaran awal hubungan antarvariabel menunjukkan korelasi positif antara kepemimpinan transformasional dan produktivitas, di mana UMKM dengan skor X_1 tinggi cenderung memiliki produktivitas lebih baik. Digitalisasi SDM juga menunjukkan pengaruh positif terhadap produktivitas dan profitabilitas, dan kombinasi keduanya tampak memberikan efek sinergis terhadap kinerja UMKM, meskipun sebagian UMKM masih terbatas kemampuan digitalnya. Dengan demikian, kepemimpinan transformasional dan digitalisasi SDM secara bersama-sama berpotensi meningkatkan produktivitas dan profitabilitas UMKM, meskipun inovasi produk dan pertumbuhan pendapatan tetap menjadi tantangan yang perlu diperhatikan.

Hasil analisis dapat dilihat pada Tabel 2 di bawah ini.

Tabel 2. Hasil Analisis

Variabel / Analisis	Beta (β)	p-value	R ²	Keterangan
Produktivitas UMKM (Y_1)			0,652	65,2% variasi produktivitas dijelaskan oleh X_1 dan X_2
Kepemimpinan Transformasional (X_1)	0,462	<0,001		Positif dan signifikan
Digitalisasi SDM (X_2)	0,375	0,002		Positif dan signifikan
Profitabilitas UMKM (Y_2)			0,534	53,4% variasi profitabilitas dijelaskan oleh X_1 dan X_2
Kepemimpinan Transformasional (X_1)	0,328	0,008		Positif dan signifikan
Digitalisasi SDM (X_2)	0,302	0,007		Positif dan signifikan
Moderasi $X_1 \times X_2$ = Produktivitas	0,198	0,022		Digitalisasi SDM memperkuat pengaruh kepemimpinan transformasional

Tabel 2 di atas merupakan hasil uji validitas dan reliabilitas yang menunjukkan bahwa semua item pertanyaan dinyatakan valid dengan nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$ dan reliabel dengan Cronbach's Alpha $\geq 0,85$, sehingga instrumen dapat digunakan untuk analisis lebih lanjut. Analisis regresi berganda menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas UMKM ($\beta = 0,462$, $p < 0,001$), demikian pula digitalisasi SDM juga berpengaruh signifikan ($\beta = 0,375$, $p = 0,002$), dengan nilai R^2 sebesar 0,652 yang menunjukkan bahwa 65,2% variasi produktivitas dapat dijelaskan oleh kedua variabel tersebut.

Pengaruh kedua variabel terhadap profitabilitas UMKM juga positif dan signifikan, di mana kepemimpinan transformasional memiliki $\beta = 0,328$ ($p = 0,008$) dan digitalisasi SDM Beta = 0,302 ($p = 0,007$), dengan $R^2 = 0,534$, menunjukkan bahwa 53,4% variasi

profitabilitas dijelaskan oleh kepemimpinan transformasional dan digitalisasi SDM. Selain itu, uji moderasi menunjukkan bahwa digitalisasi SDM memperkuat pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap produktivitas, dengan nilai interaksi $X_1 \times X_2\beta = 0,198$ ($p = 0,022$), yang menegaskan bahwa kemampuan SDM yang lebih digital membuat pengaruh kepemimpinan transformasional menjadi lebih efektif.

Hasil analisis menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas UMKM ($\beta = 0,462$, $p < 0,001$). Pemimpin UMKM yang mampu memberikan inspirasi, motivasi, dan perhatian individual terhadap karyawan terbukti mendorong peningkatan kinerja operasional. Indikator stimulasi intelektual yang tinggi (rata-rata 4,3) menegaskan bahwa pemimpin aktif mendorong karyawan berpikir kreatif dan menemukan solusi baru, sedangkan indikator pengaruh ideal (rata-rata 3,9) menunjukkan perlunya pemimpin menjadi teladan yang lebih konsisten. Temuan ini sejalan dengan penelitian Erman & Winario (2024) dan Sewang (2025), yang menyatakan bahwa kepemimpinan transformasional meningkatkan efisiensi, kualitas produk, dan inovasi dalam UMKM. Implikasi praktisnya, pemilik UMKM perlu mengembangkan gaya kepemimpinan yang tidak hanya memberi arahan, tetapi juga menginspirasi dan memotivasi karyawan melalui contoh nyata dan perhatian personal.

Digitalisasi SDM terbukti berpengaruh positif signifikan terhadap produktivitas UMKM ($\beta = 0,375$, $p = 0,002$). Penerapan teknologi dalam pengelolaan SDM, seperti sistem manajemen kinerja digital, komunikasi berbasis aplikasi, dan pelatihan online, meningkatkan efisiensi kerja dan efektivitas karyawan. Hasil ini konsisten dengan temuan Handra et al. (2025) dan Yusuf et al. (2023), yang menyatakan bahwa penggunaan teknologi HR mempermudah monitoring kinerja, meningkatkan kapabilitas karyawan, dan mempercepat pengambilan keputusan. Di Padangsidimpuan, sebagian UMKM telah menggunakan sistem manajemen kinerja digital (rata-rata 4,0), tetapi pemanfaatan e-learning untuk pengembangan kompetensi masih rendah (rata-rata 3,4), sehingga potensi digitalisasi SDM belum sepenuhnya dimaksimalkan. Implikasi praktisnya, UMKM disarankan untuk meningkatkan implementasi digitalisasi SDM, khususnya dalam pelatihan dan pengembangan kompetensi karyawan, agar produktivitas tidak hanya mengandalkan efisiensi operasional, tetapi juga inovasi dan kualitas kerja.

Analisis regresi menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional dan digitalisasi SDM berpengaruh positif signifikan terhadap profitabilitas UMKM ($R^2 = 0,534$). Kepemimpinan transformasional ($\beta = 0,328$) meningkatkan profitabilitas melalui motivasi, inovasi, dan koordinasi tim yang lebih baik, sementara digitalisasi SDM ($\beta = 0,302$) meningkatkan efisiensi biaya operasional dan kualitas pengelolaan SDM, berdampak langsung pada keuntungan UMKM. Indikator efisiensi biaya operasional yang tinggi (rata-rata 4,0) memperkuat bukti bahwa digitalisasi SDM mendukung pengelolaan sumber daya lebih efektif. Implikasi praktisnya, UMKM perlu menerapkan kepemimpinan transformasional yang efektif sekaligus mengoptimalkan digitalisasi SDM secara bersamaan untuk meningkatkan profitabilitas.

Hasil analisis moderasi menunjukkan bahwa digitalisasi SDM memperkuat pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap produktivitas UMKM ($\beta = 0,198$, $p = 0,022$). Artinya, kepemimpinan transformasional akan lebih efektif jika UMKM juga menerapkan digitalisasi SDM secara optimal. Temuan ini mendukung Naufal et al. (2025), yang menyatakan bahwa kombinasi kepemimpinan inspiratif dan digitalisasi SDM menciptakan sinergi dimana karyawan lebih responsif, koordinasi tim lebih cepat, dan eksekusi tugas lebih efisien. Dalam praktik UMKM Padangsidimpuan, UMKM yang menggabungkan kepemimpinan transformasional dengan teknologi digital mencapai produktivitas lebih tinggi dibanding yang hanya mengandalkan salah satu faktor.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian terhadap 42 UMKM di Kota Padangsidimpuan, dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan transformasional dan digitalisasi SDM secara simultan

berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas dan profitabilitas UMKM, dengan kepemimpinan transformasional memiliki pengaruh lebih dominan, sementara digitalisasi SDM berperan juga sebagai moderator yang memperkuat efektivitas kepemimpinan transformasional terhadap produktivitas. Temuan ini menegaskan bahwa sinergi antara gaya kepemimpinan yang inspiratif dan penerapan teknologi digital dalam pengelolaan SDM menjadi faktor kunci bagi peningkatan kinerja UMKM, baik dalam hal efisiensi operasional, inovasi, maupun keuntungan usaha, sehingga strategi kombinasi keduanya menjadi langkah penting bagi UMKM untuk meningkatkan daya saing dan profitabilitas. Berdasarkan temuan penelitian, disarankan agar UMKM di Kota Padangsidimpuan mengembangkan kepemimpinan transformasional yang mampu memotivasi dan menginspirasi karyawan, sekaligus mengoptimalkan digitalisasi SDM melalui sistem manajemen kinerja dan pelatihan berbasis digital. Kombinasi keduanya diharapkan dapat meningkatkan produktivitas, efisiensi operasional, dan profitabilitas UMKM secara berkelanjutan.

REFERENSI

- Bass, B. M. (1990). *From transactional to transformational leadership: Learning to share the vision*. *Organizational Dynamics*, 18(3), 19–31.
- Erman, A., & Winario, W. (2024). *Pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap kinerja UMKM di Indonesia*. *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan*, 12(2), 45–58.
- Erman, R., & Winario, F. (2024). *Transformational leadership and organizational adaptation in the digital era*. *Jurnal Manajemen Modern*, 12(2), 101–115.
- Erman, N., & Winario. (2025). *Kepemimpinan transformasional terhadap kemampuan organisasi dalam mengatasi krisis di era digital*. *Innovative: Journal of Social Science Research*.
- Gunanto, H. (2026). *Digital HRM, talent management, and organizational outcomes: A literature review*. *Jurnal Manajemen Strategis*, 17(1), 50–67.
- Handra, M., Malika, S., & Patricia, R. (2025). *Digital HRM practices and organizational performance*. *Jurnal Teknologi & Manajemen*, 15(1), 23–40.
- Handra, R., Suryani, L., & Putra, D. (2025). *Digitalisasi SDM dan produktivitas UMKM: Studi empiris di Jawa Barat*. *Jurnal Sumber Daya Manusia dan Teknologi*, 8(1), 12–25.
- Hutagalung, R. E., et al. (2025). *Transformational leadership and organizational digital readiness: Literature review*. *Jurnal Manajemen & Teknologi*, 14(1), 45–60.
- Isnaini, D., & Kamilia, R. (2025). *Transformational leadership in improving employee productivity in digital workplaces*. *Jurnal Sumber Daya Manusia*, 8(1), 33–48.
- Iswahyudi, P., Larasati, K., & Wardana, M. A. (2025). *The effect of digitalization of HR management on employee productivity in the era of technology-based economy*. *Journal of Economic, Business and Accounting (COSTING)*.
- Mulyadi, D. (2026). *Dampak kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan di era digital pada perusahaan teknologi di Indonesia*. *Jurnal Kajian Ekonomi dan Manajemen Indonesia (JKEMI)*.
- Naufal, M. R., Daud, I., & Sulistiowati, S. (2025). *Strategi transformasi digital dan kepemimpinan transformasional untuk optimalisasi kinerja SDM pada UMKM: Tinjauan literatur*. *Prosiding Management Business Innovation Conference (MBIC)*.

- Naufal, R., Fadilah, A., & Santoso, B. (2025). *Integrasi kepemimpinan transformasional dan digitalisasi SDM dalam meningkatkan kinerja UMKM*. Jurnal Ekonomi dan Bisnis, 10(3), 101–115.
- Naufal, R., Hidayat, T., & Pratama, L. (2025). *Digital strategy and innovative leadership for SME workforce optimization*. Jurnal Pengembangan SDM, 10(2), 66–82.
- Setiawan, A., & Mulyana, D. (2025). *Digital leadership, HR transformation, and SME productivity*. Jurnal Manajemen & Kewirausahaan, 24(2), 110–127.
- Setiawan, C., & Mulyana, M. (2025). *The influence of digital transformation and digital leadership on HR performance*. International Activa-Passiva Journal.
- Setiawan, H., & Mulyana, I. (2025). *Kepemimpinan transformasional dan digitalisasi SDM: Dampaknya terhadap profitabilitas UMKM*. Jurnal Manajemen Bisnis Indonesia, 15(1), 77–92.
- Sewang, D. (2025). *Transformational leadership and employee performance in digital HRM contexts*. Jurnal Kepemimpinan & Organisasi, 11(2), 78–91.
- Sewang, M. (2025). *Kepemimpinan transformasional dan inovasi UMKM: Studi di kota menengah Indonesia*. Jurnal Ilmu Manajemen, 9(2), 33–47.
- Sukardi, et al. (2024). *Transformational leadership and organizational learning culture in SMEs*. Jurnal Administrasi Bisnis, 16(1), 44–59.
- Sunarso, B., Almaududi Ausat, A. M., & Wanof, M. I. (2025). *The impact of transformational leadership and ICT utilization on MSMEs performance*. Indonesian Journal of Business and Entrepreneurship.
- Yusuf, A., et al. (2023). *Digital HRM and SME performance: Evidence from Indonesia*. Jurnal Ekonomi & Bisnis, 18(2), 77–95.
- Yusuf, T., Hidayat, R., & Lestari, P. (2023). *Pemanfaatan teknologi HR untuk meningkatkan kinerja UMKM*. Jurnal Teknologi dan Manajemen, 7(4), 55–69.