

Pengaruh Transformasi Digital dan Inovasi Terhadap *Human Resources Management*

Retno Ruwinda Putri

Universitas Siber Asia

* E-mail Korespondensi: ruwindaretno@gmail.com

Information Article

History Article

Submission: 12-01-2026

Revision: 10-02-2026

Published: 22-02-2026

DOI Article:

10.24905/mlt.v6i1.360

A B S T R A K

Perkembangan pesat era digital telah mempengaruhi berbagai aspek dalam dunia bisnis, salah satunya adalah manajemen sumber daya manusia (SDM). Transformasi digital dan inovasi dalam SDM menjadi faktor penting untuk meningkatkan efisiensi dan efektivitas dalam pengelolaan karyawan. Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh transformasi digital dan inovasi terhadap *Human Resources Management* (HRM). Berdasarkan pendekatan kuantitatif, data dikumpulkan melalui kuesioner yang disebarkan kepada manajer HR dan eksekutif di perusahaan yang telah mengimplementasikan teknologi digital dalam SDM. Hasil analisis regresi menunjukkan bahwa kedua variabel, yaitu transformasi digital dan inovasi, memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap HRM. Transformasi digital meningkatkan efisiensi operasional dan kualitas pengelolaan SDM melalui penerapan teknologi, sedangkan inovasi, baik dalam produk maupun proses, berperan dalam menciptakan lingkungan kerja yang lebih adaptif dan responsif. Penelitian ini mendukung teori *Resource-Based View* (RBV), yang menekankan pentingnya kemampuan internal organisasi untuk menciptakan keunggulan kompetitif yang berkelanjutan melalui pengelolaan teknologi dan inovasi.

Kata Kunci: Transformasi Digital, Inovasi, Manajemen Sumber Daya Manusia, *Resource-Based View* (RBV).

A B S T R A C T

The rapid development of the digital era has impacted various aspects of business, one of which is human resource management (HRM). Digital transformation and innovation in HRM are crucial factors in enhancing efficiency and effectiveness in managing employees. This study aims to examine the influence of digital transformation and innovation on Human Resources Management (HRM). Using a quantitative approach, data was collected through questionnaires distributed to HR managers and executives in companies that have implemented digital technology in HRM. The results of the regression analysis show that both variables, digital transformation and innovation, have a positive and significant effect on HRM. Digital transformation improves operational efficiency and the quality of HRM through the application of technology, while innovation, both in

Acknowledgment

products and processes, plays a role in creating a more adaptive and responsive work environment. This study supports the Resource-Based View (RBV) theory, which emphasizes the importance of an organization's internal capabilities to create sustainable competitive advantages through the management of technology and innovation.

Key word: Digital Transformation, Innovation, Human Resources Management, HRM, Resource-Based View (RBV)

© 2026 Published by multiplier. Selection and/or peer-review under responsibility of multiplier

PENDAHULUAN

Perkembangan pesat era digital telah membawa perubahan signifikan dalam dunia bisnis, memaksa organisasi untuk terus berinovasi dan mengintegrasikan teknologi terbaru agar dapat tetap bersaing. Transformasi digital dalam praktik manajemen sumber daya manusia (HRM) kini bukan lagi pilihan, melainkan suatu kebutuhan mendasar. Teknologi tidak hanya memengaruhi cara organisasi beroperasi, tetapi juga meningkatkan efisiensi dan efektivitas dalam pengelolaan SDM. Inovasi dalam HRM, seperti penggunaan kecerdasan buatan untuk rekrutmen atau platform berbasis cloud untuk manajemen karyawan, menjadi elemen penting yang mempercepat proses pengambilan keputusan dan mempermudah interaksi antara organisasi dan karyawan. Sebagai bagian dari strategi kompetitif, organisasi yang mampu memanfaatkan teknologi digital dengan optimal akan memiliki keunggulan dalam menciptakan nilai tambah yang berkelanjutan (Rudy et al., 2025).



Gambar 1. Manajemen Talenta untuk Setiap Peran dalam Teknologi Memainkan Peran Krusial dalam Menentukan Keberhasilan Proses Transformasi.

Sumber: Kompasiana.com

Berdasarkan data yang ditampilkan, efektivitas organisasi dalam tindakan manajemen talenta untuk semua peran teknologi menunjukkan hasil yang signifikan dalam beberapa area. Terutama, upaya dalam mengintegrasikan karyawan baru ke dalam organisasi dan menarik karyawan dari luar organisasi memiliki peningkatan yang sangat signifikan, masing-masing +40% dan +41% menurut persepsi para eksekutif yang melek teknologi. Selain itu, reskilling karyawan yang sudah ada juga menunjukkan peningkatan yang cukup besar (+35%), yang mencerminkan pentingnya pengembangan keterampilan karyawan dalam menghadapi era digital (Gamal, 2022). Fenomena ini memperlihatkan bahwa organisasi yang berhasil dalam transformasi digital harus berfokus pada strategi manajemen talenta yang tepat, mencakup perekrutan dan pengembangan keterampilan tenaga kerja yang mampu mendukung teknologi baru. Dalam konteks ini, perusahaan yang sukses dalam memanfaatkan teknologi juga perlu memperhatikan kesiapan dan pengembangan sumber daya manusia untuk mencapai hasil yang optimal dalam lingkungan bisnis yang semakin bergantung pada teknologi digital (Muftiha et al., 2025).

Terdapat juga tantangan organisasi dalam mengintegrasikan kreativitas karyawan sebagai bagian integral dari strategi SDM. Banyak organisasi masih bergantung pada sistem yang bersifat konvensional, dengan pendekatan yang lebih berfokus pada efisiensi administratif dan proses rutin, yang membatasi ruang bagi inovasi dan kreativitas karyawan. Hal ini menciptakan ketidaksesuaian antara kebutuhan organisasi untuk beradaptasi dan berkembang dengan tantangan yang ada di pasar yang terus berubah. Selain itu, terdapat hambatan dalam membangun budaya organisasi yang mendukung eksperimen dan kegagalan sebagai bagian dari proses belajar, yang pada akhirnya menghalangi munculnya inovasi berkelanjutan. Oleh karena itu, penting untuk mengembangkan sistem SDM yang lebih inovatif dan dinamis, yang tidak hanya mendukung efisiensi tetapi juga mendorong kreativitas dan kemampuan karyawan untuk berinovasi secara berkelanjutan (Ohara et al., 2025).

Transformasi digital dan inovasi dalam manajemen sumber daya manusia (HRM) dapat dipahami melalui perspektif teori *Resource-Based View* (RBV), yang menekankan bahwa sumber daya internal organisasi, seperti kapabilitas manusia, teknologi, dan budaya, adalah kunci untuk menciptakan keunggulan kompetitif yang berkelanjutan. Dalam konteks HRM, transformasi digital memperkenalkan teknologi baru yang meningkatkan efisiensi operasional, memfasilitasi pengelolaan data karyawan, serta memperbaiki proses rekrutmen dan pelatihan. Sumber daya digital ini, jika dikelola dengan baik, menjadi aset penting yang memberikan nilai

tambah bagi organisasi (Adiatma et al., 2026). Di sisi lain, inovasi dalam HRM, seperti pengembangan kreativitas karyawan dan penerapan sistem penghargaan berbasis kreativitas, menjadi faktor penting dalam membangun kapabilitas sumber daya manusia yang unik. Dengan menggabungkan transformasi digital dan inovasi, organisasi dapat memperkuat kapabilitas internalnya, yang pada gilirannya memperkuat daya saing dan keberlanjutan dalam menghadapi perubahan pasar (Wulandari et al., 2023). Teori RBV menegaskan bahwa keberhasilan dalam menerapkan transformasi digital dan inovasi ini bergantung pada bagaimana organisasi mengelola dan memanfaatkan sumber daya internalnya secara optimal, menjadikannya keunggulan kompetitif yang sulit ditiru oleh pesaing.

Dalam penelitian terdahulu, berbagai studi menunjukkan temuan yang bertolak belakang. Penelitian yang dilakukan oleh Dandi & Ali (2025) menekankan bahwa baik inovasi maupun transformasi digital berpengaruh positif dan signifikan terhadap manajemen strategik berbasis sumber daya. Namun, penelitian oleh Wali & Suhelmi (2025) mengungkapkan bahwa inovasi tidak memberikan dampak yang signifikan secara mandiri. Selain itu, penelitian yang dilakukan oleh penelitian yang dilakukan oleh Dalimunthe & Pohan (2025), ditemukan bahwa budaya digital tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Temuan yang beragam ini menunjukkan adanya kesenjangan dalam pemahaman mengenai peran yang berbeda dan gabungan dari inovasi dan transformasi digital dalam membentuk hasil manajemen sumber daya manusia.

METODE

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif untuk menguji hipotesis dan menganalisis hubungan antara variabel transformasi digital dan inovasi terhadap manajemen sumber daya manusia (HRM) secara terstruktur (Creswell & Creswell, 2018). Data dikumpulkan melalui teknik purposive sampling yang melibatkan perusahaan-perusahaan di Tangerang yang telah mengimplementasikan teknologi digital dalam praktik HRM, khususnya yang bergerak di sektor teknologi dan layanan. Populasi dalam penelitian ini terdiri dari perusahaan-perusahaan yang telah menggunakan teknologi dalam manajemen SDM. Sampel penelitian ini adalah manajer HR dan eksekutif dari perusahaan-perusahaan tersebut yang memiliki pengalaman dalam mengelola proses rekrutmen, pelatihan, dan pengelolaan karyawan dengan teknologi digital. Jumlah sampel yang digunakan ditentukan dengan rumus Lemeshow untuk ukuran populasi yang tidak diketahui, dengan perhitungan sampel minimum sekitar 384 responden.

Penelitian ini menggunakan data primer yang dikumpulkan melalui kuesioner online (*Google Forms*) yang disebarakan kepada manajer HR dan eksekutif perusahaan yang memenuhi kriteria penelitian. Kuesioner ini dirancang untuk mengukur dua variabel utama, yaitu transformasi digital dalam HRM dan inovasi dalam pengelolaan SDM. Analisis yang digunakan adalah regresi linear berganda.

Hipotesis

H1: Transformasi digital berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Human Resources Management*.

H2: Inovasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Human Resources Management*.

HASIL

Berdasarkan hasil perhitungan, setiap item dalam kuesioner yang mengukur transformasi digital (X1), inovasi (X2), dan *Human Resources Management* (Y) memiliki nilai r-hitung yang lebih besar dari 0,099. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa seluruh item pada ketiga variabel tersebut memenuhi syarat validitas karena nilai r-hitung yang diperoleh lebih besar dari r-tabel, yang menunjukkan bahwa item-item tersebut valid dalam mengukur konstruk yang dimaksud.

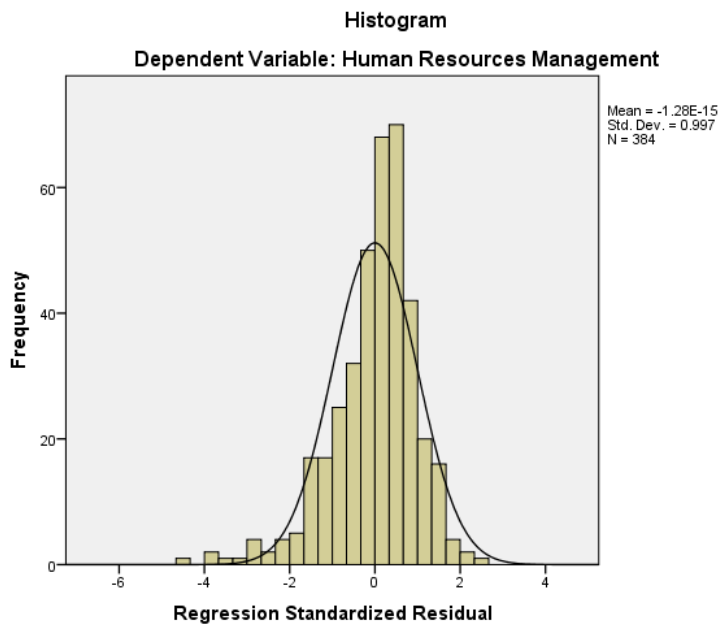
Hasil uji reliabilitas menunjukkan bahwa ketiga variabel dalam penelitian ini, yaitu transformasi digital (X1), inovasi (X2), dan *Human Resources Management* (Y), memiliki nilai Cronbach's Alpha yang lebih besar dari 0,70. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa ketiga variabel tersebut memenuhi kriteria reliabilitas yang baik, mengindikasikan konsistensi internal yang tinggi pada setiap instrumen pengukuran, yang menunjukkan bahwa kuesioner yang digunakan dapat dipercaya untuk mengukur konstruk yang dimaksud.

Tabel 1. Hasil Uji Multikolinearitas

Variabel	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
Transformasi Digital	.458	2.182
Inovasi	.458	2.182

Sumber: Data SPSS 23 (2026)

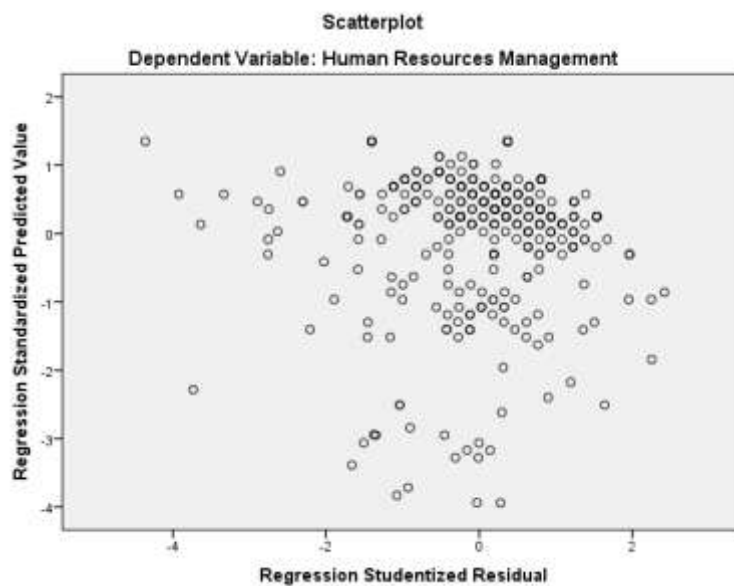
Hasil uji multikolinearitas menunjukkan bahwa nilai *Tolerance* untuk variabel transformasi digital dan inovasi adalah 0,458, serta nilai VIF sebesar 2,182. Karena nilai *tolerance* lebih besar dari 0,10 dan nilai VIF di bawah 10, dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat masalah multikolinearitas yang signifikan antara kedua variabel tersebut.



Gambar 1. Hasil Uji Normalitas Histogram

Sumber: Data SPSS 23 (2026)

Histogram yang ditampilkan menunjukkan distribusi residual terstandarisasi untuk variabel *Human Resources Management* dengan 384 responden. Dari grafik ini, terlihat bahwa distribusi residual cenderung berbentuk lonceng (*bell-shaped*) dan simetris, yang mengindikasikan bahwa data ini mengikuti distribusi normal. Hal ini mengindikasikan bahwa asumsi normalitas terpenuhi, dan residual tidak menunjukkan penyimpangan yang signifikan dari distribusi normal.



Gambar 2. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Sumber: Data SPSS 23 (2026)

Scatterplot yang ditampilkan menunjukkan hubungan antara residual terstandarisasi dan nilai prediksi standar untuk variabel *Human Resources Management*. Dari grafik ini, titik-titik residual tersebar secara acak tanpa pola yang jelas, yang mengindikasikan bahwa asumsi homoskedastisitas terpenuhi. Artinya, varians residual cenderung konstan di seluruh rentang nilai prediksi, dan tidak ada indikasi adanya masalah heteroskedastisitas dalam model regresi ini.

Tabel 2. Hasil Uji Hipotesis

Variabel	Unstandardized Coefficients		t	Sig.
	B	Std. Error		
(Constant)	1.770	1.231	1.437	.151
Transformasi Digital	.496	.081	6.112	.000
Inovasi	.983	.079	12.476	.000

Sumber: Data SPSS 23 (2026)

Berdasarkan tabel regresi di atas, dapat diketahui bahwa masing-masing pengaruh adalah:

1. Koefisien regresi untuk variabel transformasi digital (X1) adalah positif sebesar 0,496, yang menunjukkan bahwa setiap kenaikan satu unit pada variabel transformasi digital akan meningkatkan nilai *Human Resources Management* sebesar 0,496, dengan asumsi variabel lainnya konstan. Nilai p (0,000) lebih kecil dari 0,05, yang menunjukkan bahwa pengaruh transformasi digital terhadap *Human Resources Management* signifikan secara statistik. Dengan demikian, hipotesis 1 yang menyatakan bahwa transformasi digital berpengaruh terhadap *Human Resources Management* diterima.
2. Koefisien regresi untuk variabel inovasi (X2) adalah positif sebesar 0,983, yang menunjukkan bahwa setiap kenaikan satu unit pada variabel inovasi akan meningkatkan nilai *Human Resources Management* sebesar 0,983, dengan asumsi variabel lainnya konstan. Nilai p (0,000) juga lebih kecil dari 0,05, yang berarti pengaruh inovasi terhadap *Human Resources Management* signifikan secara statistik. Oleh karena itu, hipotesis 2 yang menyatakan bahwa inovasi berpengaruh terhadap *Human Resources Management* juga diterima.

Tabel 3. Hasil Uji Kelayakan Model

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Regression	7676.900	2	3838.450	332.993	.000 ^b

Sumber: Data SPSS 23 (2026)

Hasil uji kelayakan model regresi menunjukkan nilai F sebesar 332,993 dengan Sig. (p-value) sebesar 0,000. Karena nilai p kurang dari 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa model regresi secara keseluruhan signifikan. Artinya, model regresi yang digunakan dapat menjelaskan hubungan antara variabel prediktor (transformasi digital dan inovasi) dengan variabel dependen (*Human Resources Management*) dengan baik.

Tabel 4. Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.798 ^a	.636	.634	3.39516

Sumber: Data SPSS 23 (2026)

Hasil model regresi menunjukkan nilai R sebesar 0,798, yang mengindikasikan hubungan yang kuat antara variabel prediktor (transformasi digital dan inovasi) dengan variabel dependen (*Human Resources Management*). Nilai *R Square* sebesar 0,636 berarti bahwa 63,6% variasi dalam *Human Resources Management* dapat dijelaskan oleh kedua variabel prediktor tersebut. Sementara itu, nilai *Adjusted R Square* sebesar 0,634 memperbaiki nilai *R Square* dengan memperhitungkan jumlah variabel dalam model, yang menunjukkan kekuatan model yang relatif tinggi. *Std. Error of the Estimate* sebesar 3,39516 menggambarkan sejauh mana prediksi model dapat berfluktuasi, yang dalam hal ini menunjukkan tingkat kesalahan prediksi rata-rata.

Pembahasan

Pengaruh Transformasi Digital Terhadap *Human Resources Management*

Berdasarkan hasil analisis regresi, ditemukan bahwa transformasi digital memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap *Human Resources Management*. Artinya, peningkatan dalam adopsi teknologi digital di perusahaan berpotensi meningkatkan kualitas dan efektivitas pengelolaan sumber daya manusia. Hal ini dapat diartikan bahwa organisasi yang mengimplementasikan teknologi digital dengan baik dalam proses *Human Resources Management* akan dapat meningkatkan efisiensi dan produktivitas tenaga kerjanya, serta menciptakan pengalaman karyawan yang lebih baik. Penerapan teknologi digital dapat mempermudah berbagai proses *Human Resources Management*, seperti rekrutmen, pelatihan, pengelolaan kinerja, serta komunikasi internal yang lebih efektif. Hal ini sejalan dengan penelitian Dandi & Ali (2025) yang menunjukkan bahwa transformasi digital berpengaruh positif dan signifikan terhadap manajemen strategik berbasis sumber daya.

Dalam kaitannya dengan teori *Resource-Based View* (RBV), temuan ini mendukung

pandangan bahwa sumber daya yang berharga dan sulit ditiru, seperti kemampuan organisasi untuk mengelola teknologi digital secara efektif, dapat menjadi sumber keunggulan kompetitif yang berkelanjutan. RBV menekankan pentingnya aset internal organisasi yang dapat memberikan nilai tambah yang unik. Dalam hal ini, kemampuan untuk mengimplementasikan dan memanfaatkan teknologi digital dalam manajemen sumber daya manusia dapat menjadi aset strategis yang memperkuat posisi kompetitif organisasi. Teknologi yang diterapkan dengan baik dalam *Human Resources Management* memungkinkan perusahaan untuk lebih adaptif, responsif, dan inovatif dalam menghadapi perubahan, sehingga menciptakan nilai yang sulit ditiru oleh pesaing.

Pengaruh Inovasi Terhadap *Human Resources Management*

Hasil analisis menunjukkan bahwa inovasi memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap manajemen sumber daya manusia *Human Resources Management*. Ini berarti bahwa penerapan inovasi dalam organisasi dapat meningkatkan pengelolaan sumber daya manusia secara efektif. Temuan ini menunjukkan bahwa organisasi yang mendorong budaya inovasi dan menerapkan solusi inovatif dalam *Human Resources Management* akan mengalami peningkatan dalam berbagai aspek pengelolaan *Human Resources Management*, seperti peningkatan metode rekrutmen, pelatihan yang lebih relevan, serta pengelolaan kinerja yang lebih efisien. Selain itu, hasil temuan ini menguatkan argumen bahwa inovasi bukan hanya terbatas pada produk atau layanan, tetapi juga meliputi inovasi dalam proses internal seperti pengelolaan *Human Resources Management*. Inovasi dalam *Human Resources Management* dapat berupa pengembangan teknologi baru untuk pelatihan dan pengembangan karyawan, penggunaan data analitik untuk evaluasi kinerja, serta penerapan metode baru dalam manajemen karyawan yang lebih adaptif dan berbasis pada kebutuhan zaman. Hal ini sejalan dengan penelitian Dandi & Ali (2025) yang menunjukkan bahwa inovasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap manajemen strategik berbasis sumber daya.

Dalam perspektif *Resource-Based View* (RBV), temuan ini dapat dipahami sebagai inovasi yang menjadi sumber daya yang langka dan bernilai bagi organisasi. Menurut teori RBV, sumber daya yang memberikan keunggulan kompetitif adalah sumber daya yang unik, sulit ditiru, dan dapat digunakan untuk menciptakan nilai jangka panjang. Dalam hal ini, kemampuan organisasi untuk berinovasi dalam pengelolaan *Human Resources Management* dapat dianggap sebagai aset strategis yang memperkuat daya saing perusahaan. Inovasi dalam *Human Resources Management* memberikan organisasi kemampuan untuk lebih responsif ter-

hadap perubahan pasar dan kebutuhan tenaga kerja, serta meningkatkan keunggulan kompetitif melalui peningkatan kualitas karyawan dan kepuasan mereka.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis, dapat disimpulkan bahwa baik transformasi digital maupun inovasi memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap *Human Resources Management*. Transformasi digital terbukti meningkatkan efektivitas pengelolaan *Human Resources Management* dengan memanfaatkan teknologi untuk memperbaiki berbagai proses dalam *Human Resources Management*, seperti rekrutmen, pelatihan, dan pengelolaan kinerja. Sementara itu, inovasi dalam organisasi, baik dalam proses *Human Resources Management* maupun dalam pendekatan terhadap pengembangan karyawan, juga memiliki dampak yang signifikan dalam meningkatkan kualitas pengelolaan sumber daya manusia, menciptakan lingkungan kerja yang lebih adaptif dan responsif terhadap perubahan.

Dari perspektif teori *Resource-Based View* (RBV), kedua faktor tersebut (transformasi digital dan inovasi) dapat dianggap sebagai sumber daya strategis yang memberikan keunggulan kompetitif yang berkelanjutan bagi organisasi. Kemampuan organisasi untuk memanfaatkan teknologi digital secara efektif dan mendorong budaya inovasi dalam pengelolaan *Human Resources Management* dapat memperkuat posisi kompetitifnya, meningkatkan daya saing, dan mendukung pencapaian tujuan jangka panjang.

DAFTAR PUSTAKA

- Adiatma, F., Rachmawati, B. I., & Ilhamalbana. (2026). Digitalisasi Manajemen Sumber Daya Manusia di Indonesia: Kajian Literatur Sistematis. *Jurnal Media Akademik (JMA)*, 4(1). <https://doi.org/10.62281>
- Creswell, J. W., & Creswell, J. D. (2018). *Research design: Qualitative, Quantitative, and Mixed Methods Approaches: Fifth Edition (Fifth Edition)*. SAGE Publications, Inc.
- Dalimunthe, S. M., & Pohan, Y. A. (2025). Pengaruh Budaya Digital, Pengembangan Sumber Daya Manusia (SDM) dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Ketenagakerjaan Kota Medan. *RIGGS: Journal of Artificial Intelligence and Digital Business*, 4(3), 7004–7014. <https://doi.org/10.31004/riggs.v4i3.3050>
- Dandi, F., & Ali, H. (2025). Pengaruh Inovasi, Transformasi Digital dan Teknologi terhadap Manajemen Strategik Berbasis Sumber Daya. *Dinasti Accounting Review*, 2(4). <https://doi.org/10.38035/dar.v2i4>
- Gamal, M. (2022, October 17). Menentukan Nilai Keberhasilan Transformasi Digital. *Kompasiana.Com*. <https://www.kompasiana.com/merzagamal8924/634ce248a65da802657d2132/menent>

ukan-nilai-keberhasilan-transformasi-digital

- Muftiha, K. A., Oktavia, S., Safira, A. D., Ramadiah, A., Putri, A., Syahputra, L. N., & Yanti, E. D. (2025). Strategi Manajemen Talenta di Era Digital. *Jurnal Pendidikan Tambusai*, 9(1), 1934–1943.
- Ohara, M. R., Alam, A. A., Wuryanti, L., Wahid, & Ariawan, J. (2025). Strategi Inovatif dalam Manajemen Sumber Daya Manusia: Membangun Kekuatan Organisasi melalui Pengembangan Karyawan Berbasis Kreativitas. *JIMEA | Jurnal Ilmiah MEA (Manajemen, Ekonomi, Dan Akuntansi)*, 9(3), 248–270.
- Rudy, Sirait, R. J., Arifin, A., Umar, M. R., & Sabardiman, K. (2025). Pendekatan Kuantitatif Dalam Penelitian Manajemen Strategik Quantitative Approaches in Strategic Management Research. *Community Engagement & Emergence Journal*, 6(6), 4414–4423.
- Wali, W., & Suhelmi. (2025). Pengaruh Transformasi Digital dan Inovasi Terhadap Peningkatan Kinerja Pegawai di PP. Persatuan Wanita Tarbiyah Islamiyah (Perwati) Jakarta. *Jurnal Menara Ekonomi*, 11(2), 446–462.
- Wulandari, A. R., Arvi, A. A., Iqbal, M. I., Tyas, F., Kurniawan, I., & Anshori, M. I. (2023). Digital Hr: Digital Transformation In Increasing Productivity In The Work Environment. *Jurnal Publikasi Ilmu Manajemen*, 2(4), 29–42. <https://doi.org/10.55606/jupiman.v2i4.2729>