



PENGARUH KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL DAN KUALITAS SUMBER DAYA MANUSIA TERHADAP PENGEMBANGAN ORGANISASI MUSEUM NEGERI NUSA TENGGARA BARAT (NTB) DALAM ERA TRANSFORMASI DIGITAL

Diana Istiana^{1*}, Muttaqillah²

¹ Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Mataram

² Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Mataram

*Penulis Korespondensi: dianaistiana26@gmail.com

Abstract. *This study aims to analyze the influence of transformational leadership and human resource quality on the organizational development of the in the Digital Transformation Era. The type of research employed is causal-associative research, and data collection was conducted using a census method. The population in this study consists of employees of the NTB State Museum, totaling 50 employees. Data analysis was performed using Multiple Linear Regression with IBM SPSS version 26. The results of the study indicate that: (1) Transformational Leadership has a positive and significant effect on the Organizational Development of the NTB State Museum, (2) Human Resource Quality has a positive and significant effect on the Organizational Development of the NTB State Museum.*

Keywords : *Transformational Leadership, Human Resource Quality, Organizational Development, Museums, Era of Digital Transformation*

Abstrak. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Kualitas Sumber Daya Manusia Terhadap Pengembangan Organisasi Museum Negeri Nusa Tenggara Barat (NTB) Dalam Era Transformasi Digital. Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian asosiatif kausal, dan metode pengumpulan data dengan metode sensus. Populasi dalam penelitian ini adalah Pegawai Museum Negeri NTB yang berjumlah 50 pegawai. Pengolahan data dengan Regresi Linier Berganda menggunakan program IBM SPSS versi 26. Hasil penelitian menunjukkan bahwa: (1) Kepemimpinan Transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap Pengembangan Organisasi Museum Negeri NTB, (2) Kualitas Sumber Daya Manusia berpengaruh positif dan signifikan terhadap Pengembangan Organisasi Museum Negeri NTB.

Kata Kunci : Kepemimpinan Transformasional, Kualitas Sumber Daya Manusia, Pengembangan Organisasi, Museum, Era Transformasi Digital

1. LATAR BELAKANG

Perkembangan teknologi digital telah mengubah pola kerja organisasi publik dalam menjalankan fungsi dan pelayanan kepada masyarakat. Kondisi ini menuntut organisasi untuk beradaptasi melalui transformasi digital, tidak hanya dalam pemanfaatan teknologi, tetapi juga pada aspek struktural, kultural, dan operasional agar mampu merespons lingkungan yang semakin kompleks (Sukmana dalam Riduwan & Claretta (2022)).

Namun, transformasi digital juga menghadirkan tantangan yang dapat memengaruhi efektivitas organisasi apabila tidak dikelola secara tepat. Implementasi transformasi digital juga membutuhkan kesiapan organisasi, budaya kerja, kepemimpinan, dan kualitas sumber daya manusia. Menurut (Burnes, 2022),

***PENGARUH KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL DAN KUALITAS SUMBER DAYA
MANUSIA TERHADAP PENGEMBANGAN ORGANISASI MUSEUM NEGERI NUSA
TENGGARA BARAT (NTB) DALAM ERA TRANSFORMASI DIGITAL***

pengembangan organisasi merupakan proses perubahan terencana untuk meningkatkan efektivitas dan kemampuan adaptasi organisasi terhadap perubahan lingkungan. Dalam era transformasi digital, pengembangan organisasi diperlukan agar organisasi mampu beradaptasi terhadap perubahan teknologi yang cepat.

Keberhasilan pengembangan organisasi dalam era transformasi digital dipengaruhi oleh berbagai faktor internal, terutama kepemimpinan dan kualitas sumber daya manusia. Bass & Avolio (1994) menyatakan bahwa kepemimpinan transformasional merupakan kemampuan pemimpin dalam memengaruhi bawahan melalui visi, inspirasi, dan inovasi agar tujuan organisasi tercapai. Sementara itu, Widodo (2015) menyatakan bahwa kualitas sumber daya manusia mencerminkan kemampuan individu yang didukung pendidikan, pelatihan, dan pengalaman. Rendahnya kemampuan adaptasi pegawai terhadap teknologi dapat menghambat pengembangan organisasi.

Dalam sektor publik, pemerintah Indonesia terus mendorong percepatan transformasi digital melalui pengembangan layanan berbasis elektronik. Namun, implementasinya masih menghadapi berbagai kendala, seperti keterbatasan infrastruktur, kesiapan organisasi, dan kapasitas sumber daya manusia. Kondisi tersebut juga terjadi pada sektor museum yang tidak hanya berfungsi sebagai lembaga pelestarian budaya, tetapi juga sebagai institusi edukatif yang adaptif terhadap perkembangan teknologi. Data menunjukkan bahwa dari sekitar 469 museum di Indonesia, baru sekitar 15–20% yang telah menerapkan digitalisasi secara optimal (Nasution, 2025).

Museum Negeri NTB merupakan lembaga publik yang menghadapi tuntutan transformasi digital dalam pengelolaan layanan dan pelestarian budaya. Berdasarkan hasil observasi dan wawancara, Museum Negeri NTB melakukan transformasi melalui pengembangan website, digitalisasi koleksi, media sosial, dan layanan berbasis teknologi. Museum juga membentuk tim media digital dan melaksanakan pelatihan untuk meningkatkan kompetensi pegawai. Selain itu, Museum juga memanfaatkan media sosial untuk memperluas jangkauan informasi dan meningkatkan keterlibatan publik.

Meskipun demikian, pengembangan organisasi Museum Negeri NTB belum sepenuhnya berjalan optimal. Terdapat kondisi di mana implementasi transformasi digital mengalami kendala akibat keterbatasan infrastruktur, ketidakstabilan jaringan, digitalisasi koleksi yang belum merata, serta kesenjangan kemampuan digital antarpegawai. Selain itu, terdapat pegawai yang telah mampu beradaptasi dengan

teknologi digital, namun masih ada pula pegawai yang mengalami kesulitan dalam mengoperasikan sistem berbasis digital. Kondisi tersebut menunjukkan bahwa keberhasilan transformasi digital juga dipengaruhi oleh kepemimpinan dan kualitas sumber daya manusia.

Menurut Susanto et al. (2023) dan Andoko et al. (2024) menyatakan bahwa kepemimpinan transformasional mampu meningkatkan efektivitas organisasi. Selain itu, Fuad & Trang (2017) serta Sidabutar & Seprini (2022) menunjukkan bahwa kualitas sumber daya manusia berpengaruh terhadap kinerja dan pertumbuhan organisasi. Namun, penelitian mengenai pengembangan organisasi museum daerah dalam konteks transformasi digital masih relatif terbatas.

Berdasarkan kondisi tersebut, diperlukan penelitian untuk menganalisis pengaruh kepemimpinan transformasional dan kualitas sumber daya manusia terhadap pengembangan organisasi Museum Negeri NTB dalam era transformasi digital. Dengan demikian, penelitian ini penting dilakukan dengan judul “Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Kualitas Sumber Daya Manusia terhadap Pengembangan Organisasi Museum Negeri NTB dalam Era Transformasi Digital.”

2. KAJIAN TEORITIS

Pengembangan Organisasi

Pengembangan organisasi merupakan upaya terencana yang dikelola oleh pimpinan melalui intervensi berbasis ilmu perilaku untuk meningkatkan efektivitas dan kesehatan organisasi (Biechard, 1969). Secara lebih luas, pengembangan organisasi juga dipahami sebagai proses sistematis yang bertujuan meningkatkan efektivitas, adaptabilitas, dan inovasi melalui perubahan struktur, budaya, teknologi, serta kualitas sumber daya manusia (Mohzana et al., 2025). Selain itu, pengembangan organisasi merupakan upaya jangka panjang untuk meningkatkan kemampuan organisasi dalam memecahkan masalah dan beradaptasi terhadap perubahan lingkungan (French, 1969).

Faktor-faktor yang mempengaruhi pengembangan organisasi menurut Mohzana et al. (2025) :

- a. Struktur Organisasi, Struktur organisasi menggambarkan pembagian tugas, wewenang, dan koordinasi. Struktur yang fleksibel dan adaptif mempercepat respons terhadap perubahan, sedangkan struktur yang birokratis dapat menghambat inovasi dan pengambilan keputusan.

- b. Sumber Daya Manusia, SDM merupakan faktor strategis sebagai pelaksana utama organisasi. Kompetensi, keterampilan, dan motivasi pegawai menentukan keberhasilan dalam mengimplementasikan perubahan dan inovasi, terutama di era digital.
- c. Kepemimpinan dan Manajemen, Kepemimpinan dan manajemen berperan dalam mengarahkan visi dan proses perubahan. Pemimpin yang visioner mampu menciptakan iklim kerja yang kondusif, sementara manajemen yang efektif memastikan optimalisasi sumber daya organisasi.
- d. Teknologi dan Infrastruktur, Teknologi dan infrastruktur menentukan kesiapan organisasi dalam sistem kerja digital. Ketersediaan perangkat dan sistem informasi yang memadai meningkatkan efektivitas operasional serta kualitas layanan.

Perkembangan Teknologi, Perkembangan teknologi mendorong organisasi untuk terus beradaptasi. Kemajuan digitalisasi dan platform berbasis internet mengubah cara organisasi beroperasi dan organisasi beroperasi dan berinteraksi, sehingga respons yang cepat menjadi kunci peningkatan kinerja dan pelayanan.

Menurut Çetin & Akdag (2022) indikator pengembangan organisasi adalah:

- a. Perubahan yang direncanakan
- b. pembelajaran organisasi
- c. penelitian tindakan
- d. Proses konsultasi

Kepemimpinan Transformasional

Menurut Bass & Avolio (1994), kepemimpinan transformasional merupakan kemampuan pemimpin mengubah nilai, keyakinan, dan perilaku bawahan agar bekerja melampaui kepentingan pribadi demi tujuan organisasi. Wibowo (2017) menambahkan bahwa kepemimpinan transformasional dilakukan melalui penciptaan dan komunikasi visi yang mampu menginspirasi anggota organisasi. Sementara itu, Yukl (2019) menekankan peran pemimpin dalam membangun motivasi intrinsik, meningkatkan kapasitas bawahan, dan menciptakan budaya inovatif untuk menghadapi perubahan.

Menurut Bass & Avolio (1994) menguraikan empat indikator kepemimpinan transformasional yakni:

- a. Pengaruh Ideal,
- b. Stimulasi Intelektual,

- c. Kepedulian Individual,
- d. Motivasi Inspirasional.

Kualitas Sumber Daya Manusia

Menurut Hasibuan (2019), kualitas SDM mencakup kemampuan, keterampilan, moral kerja, dan tanggung jawab pegawai dalam melaksanakan pekerjaan. Widodo (2015) menambahkan bahwa kualitas SDM didukung oleh pendidikan, pelatihan, dan pengalaman yang memadai. Sementara itu, Adha et al. (2019) menegaskan bahwa SDM yang berkualitas berperan penting dalam mendukung keberhasilan pengembangan organisasi.

Menurut Hutapea et al. (2008) indikator dari kualitas sumber daya manusia yaitu:

- a. Memahami bidangnya
- b. Pengetahuan
- c. Kemampuan
- d. Semangat kerja
- e. Kemampuan perencanaan

3. METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian asosiatif kausal dengan pendekatan kuantitatif. Penelitian ini menguji hubungan atau pengaruh kepemimpinan transformasional dan Kualitas SDM terhadap pengembangan organisasi museum negeri NTB.

Populasi

Dalam penelitian ini, populasi yang digunakan berjumlah 50 orang pegawai yang bekerja di Museum Negeri NTB.

Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini, menggunakan metode sensus. Menurut Sugiyono (2024) metode sensus adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel.

Teknik dan Alat Pengumpulan Data

1. Wawancara. Dilakukan pada pegawai dan Kepala museum negeri NTB untuk memperoleh informasi terkait pegawai dan objek penelitian.

2. Angket. Dalam penelitian ini, kuesioner disebarkan kepada pegawai museum negeri NTB. Dalam kuesioner tersebut responden diminta mencentang skor persetujuan pada masing-masing pertanyaan.
3. Dokumentasi. Dalam penelitian ini diperoleh data berupa data pegawai museum negeri NTB dan data lainnya yang dibutuhkan dalam proses penelitian.

Prosedur Analisis Data

Analisis Regresi Linier Berganda Menurut Sugiyono (2024) tujuan analisis regresi yaitu untuk mengetahui besarnya pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Dalam penelitian ini analisis statistik yang digunakan karena pengukuran pengaruh antar variabel melibatkan lebih dari satu variabel bebas.

Menurut Ghazali (2018) rumus analisis regresi linear berganda yaitu:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

Keterangan

Y = Pengembangan Organisasi

a = Konstanta

b_1 = Koefisien regresi untuk variabel X1 (Kepemimpinan Transformasional)

b_2 = Koefisien regresi untuk variabel X2 (Kualitas SDM)

X_1 = Variabel Kepemimpinan Transformasional

X_2 = Variabel Kualitas Sumber Daya Manusia

e = Error

Uji Validitas

Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan dan kuesioner mampu untuk mengungkap sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut (Ghozali, 2018).

Uji Normalitas

Untuk mengetahui apakah data berdistribusi normal atau tidak dengan menggunakan metode kolmogrov smirnov test, dimana data berdistribusi normal apabila nilai probabiliti $> 0,05$.

Uji Hipotesis

Uji hipotesis yang digunakan pada penelitian ini adalah uji t, uji F, dan uji koefisien determinasi.

PENGARUH KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL DAN KUALITAS SUMBER DAYA MANUSIA TERHADAP PENGEMBANGAN ORGANISASI MUSEUM NEGERI NUSA TENGGARA BARAT (NTB) DALAM ERA TRANSFORMASI DIGITAL

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas

Variabel	Butir Pertanyaan	R_{hitung}	R_{tabel}	Keterangan
Pengembangan Organisasi	Y.P1	0.827	0.279	Valid
	Y.P2	0.836	0.279	Valid
	Y.P3	0.899	0.279	Valid
	Y.P4	0.858	0.279	Valid
	Y.P5	0.791	0.279	Valid
	Y.P6	0.825	0.279	Valid
	Y.P7	0.862	0.279	Valid
	Y.P8	0.873	0.279	Valid
	Y.P9	0.863	0.279	Valid
	Y.P10	0.771	0.279	Valid
	Y.P11	0.743	0.279	Valid
	Y.P12	0.878	0.279	Valid

Sumber: Data Primer Diolah, 2026

Variabel	Butir Pertanyaan	R_{hitung}	R_{tabel}	Keterangan
Kepemimpinan Transformasional	X1.P1	0.862	0.279	Valid
	X1.P2	0.886	0.279	Valid
	X1.P3	0.824	0.279	Valid
	X1.P4	0.924	0.279	Valid
	X1.P5	0.917	0.279	Valid
	X1.P6	0.913	0.279	Valid
	X1.P7	0.854	0.279	Valid
	X1.P8	0.662	0.279	Valid
	X1.P9	0.863	0.279	Valid
	X1.P10	0.836	0.279	Valid
	X1.P11	0.889	0.279	Valid
	X1.P12	0.877	0.279	Valid

Sumber: Data Primer Diolah, 2026

Variabel	Butir Pertanyaan	R_{hitung}	R_{tabel}	Keterangan
Kualitas Sumber Daya Manusia	X2.P1	0.842	0.279	Valid
	X2.P2	0.829	0.279	Valid
	X2.P3	0.844	0.279	Valid
	X2.P4	0.894	0.279	Valid
	X2.P5	0.858	0.279	Valid
	X2.P6	0.823	0.279	Valid
	X2.P7	0.784	0.279	Valid
	X2.P8	0.758	0.279	Valid
	X2.P9	0.886	0.279	Valid
	X2.P10	0.897	0.279	Valid
	X2.P11	0.908	0.279	Valid
	X2.P12	0.885	0.279	Valid
	X2.P13	0.907	0.279	Valid
	X2.P14	0.878	0.279	Valid
	X2.P15	0.904	0.279	Valid

Sumber: Data Primer Diolah, 2026

Berdasarkan Tabel atas, seluruh item pernyataan pada variabel Pengembangan Organisasi (Y), Kepemimpinan Transformasional (X1), dan Kualitas Sumber Daya

PENGARUH KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL DAN KUALITAS SUMBER DAYA MANUSIA TERHADAP PENGEMBANGAN ORGANISASI MUSEUM NEGERI NUSA TENGGARA BARAT (NTB) DALAM ERA TRANSFORMASI DIGITAL

Manusia (X2) memiliki nilai r hitung lebih besar dari r tabel 0,279, sehingga seluruh item dinyatakan valid dan layak digunakan sebagai instrumen penelitian.

Uji Normalitas

Menurut Ghozali (2018) uji normalitas digunakan untuk menguji apakah dalam model regresi variabel independent atau keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal.

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		50
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.85066197
Most Extreme Differences	Absolute	.106
	Positive	.077
	Negative	-.106
Test Statistic		.106
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

- a. Test distribution is Normal.
- b. Calculated from data.
- c. Lilliefors Significance Correction.
- d. This is a lower bound of the true significance.

Nilai Asymp. Sig (2-tailed) yang didapat sebesar 0.200 > 0.05, maka disimpulkan data berdistribusi dengan normal.

Analisis Regresi Linier Berganda

Menurut Ghozali (2018) tujuan analisis regresi yaitu untuk mengetahui besarnya pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat:

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	2,716	,086		31,557	,000		
	KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL	,017	,003	,663	5,415	,000	,259	3,863
	KUALITAS SDM	,006	,003	,268	2,191	,033	,259	3,863

a. Dependent Variable: PENGEMBANGAN ORGANISASI

$$Y = 2,716 + 0,017X_1 + 0,006X_2 + e$$

Keterangan

Y = Pengembangan Organisasi

a = Konstanta (2,716)

b1 = 0,017

b2 = 0,006

X1 = Kepemimpinan Transformasional

X2 = Kualitas Sumber Daya Manusia

PENGARUH KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL DAN KUALITAS SUMBER DAYA MANUSIA TERHADAP PENGEMBANGAN ORGANISASI MUSEUM NEGERI NUSA TENGGARA BARAT (NTB) DALAM ERA TRANSFORMASI DIGITAL

e = error

Hasil persamaan regresi dan interpretasi dari analisis regresi linear berganda tersebut adalah:

1. Nilai konstanta sebesar 2,716 menunjukkan tingkat dasar pengembangan organisasi ketika kepemimpinan transformasional dan kualitas SDM dianggap bernilai nol.
2. Koefisien kepemimpinan transformasional sebesar 0,017 berarti setiap peningkatan satu satuan kepemimpinan transformasional akan meningkatkan pengembangan organisasi sebesar 0,017, dengan asumsi kualitas SDM tetap.
3. Koefisien kualitas SDM sebesar 0,006 menunjukkan bahwa setiap peningkatan satu satuan kualitas SDM akan meningkatkan pengembangan organisasi sebesar 0,006, dengan asumsi kepemimpinan transformasional tetap.

Uji t

Pengujian hipotesis dalam penelitian ini dilakukan secara parsial melalui uji t untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen secara individual Ghozali (2018). Penelitian ini menggunakan tingkat signifikansi sebesar 0,05 (5%).

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1							
	(Constant)	2,716	,086	31,557	,000		
	KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL	,017	,003	,683	5,415	,000	,259 3,863
	KUALITAS SDM	,006	,003	,268	2,191	,033	,259 3,863

^a Dependent Variable: PENGEMBANGAN ORGANISASI

1. Nilai thitung Variabel Kepemimpinan Transformasional sebesar 5,415 > ttabel 2,012, dengan nilai signifikansi sebesar 0,000 < 0,05. Maka dari itu, H1 diterima dan H0 ditolak. Dengan kata lain, variabel Kepemimpinan Transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap pengembangan Organisasi Museum Negeri NTB.
2. Nilai thitung Variabel Kualitas SDM sebesar 2,191 > ttabel 2,012, dengan nilai signifikansi sebesar 0,033 < 0,05. Maka dari itu, H2 diterima dan H0 ditolak. Dengan kata lain, variabel Kualitas SDM berpengaruh positif dan signifikan terhadap pengembangan organisasi pada Museum Negeri NTB.

Uji Koefisien Determinasi

Menurut Ghozali (2018) metode ini digunakan untuk mengukur ketepatan dari model analisis yang dibuat. Nilai koefisien determinasi berganda digunakan untuk mengukur besarnya sumbangan dari variabel bebas yang diteliti secara simultan terhadap variasi variabel tergantung

**PENGARUH KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL DAN KUALITAS SUMBER DAYA
MANUSIA TERHADAP PENGEMBANGAN ORGANISASI MUSEUM NEGERI NUSA
TENGARA BARAT (NTB) DALAM ERA TRANSFORMASI DIGITAL**

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,904 ^a	,818	,810	,10164

a. Predictors: (Constant), KUALITAS SDM, KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL

b. Dependent Variable: PENGEMBANGAN ORGANISASI

Berdasarkan tabel, nilai R Square sebesar 0,818 menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional dan kualitas sumber daya manusia secara simultan mampu menjelaskan 81,8% variasi pengembangan organisasi, sehingga model memiliki kemampuan prediktif yang kuat. Sementara itu, sisanya sebesar 18,2% dipengaruhi oleh variabel lain di luar model, seperti budaya organisasi, sistem pengendalian internal, dan dukungan teknologi.

PEMBAHASAN

Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Terhadap Pengembangan Organisasi

Hasil analisis regresi menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap pengembangan organisasi Museum Negeri NTB ($\beta = 0,663$; $t = 5,415$; $p < 0,05$). Nilai t hitung $5,415 > t$ tabel $2,012$ dengan signifikansi $0,000 < 0,05$ menandakan bahwa hipotesis pertama (H1) diterima. Artinya, semakin efektif kepemimpinan transformasional diterapkan, maka semakin meningkat kemampuan organisasi dalam beradaptasi, berinovasi, dan mencapai tujuan strategis.

Temuan ini sejalan dengan Teori Pengembangan Organisasi yang memandang organisasi sebagai sistem dinamis yang membutuhkan perubahan terencana untuk meningkatkan efektivitas. Dalam perspektif ini, pemimpin berperan sebagai penggerak perubahan, mulai dari menciptakan kesiapan perubahan hingga menstabilkan kondisi baru. Selain itu, teori kepemimpinan transformasional dari James MacGregor Burns dan Bernard M. Bass menjelaskan bahwa pemimpin transformasional mampu meningkatkan motivasi, komitmen dan inovasi melalui visi inspiratif, stimulasi intelektual, perhatian individual, dan pengaruh ideal.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Alessa (2021), Susanto et al. (2023), dan Andoko et al. (2024) yang menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional berperan penting dalam meningkatkan motivasi, komitmen, inovasi, pembelajaran organisasi, dan kinerja pegawai sehingga mendukung pengembangan organisasi secara efektif. Temuan ini menegaskan bahwa kepemimpinan transformasional merupakan faktor penting dalam meningkatkan kapasitas dan efektivitas organisasi.

Dalam konteks Museum Negeri NTB, kepemimpinan transformasional menjadi faktor strategis dalam menghadapi transformasi digital karena mampu menciptakan lingkungan kerja

yang adaptif, kolaboratif, dan mendukung pengembangan kompetensi pegawai. Kepemimpinan yang visioner juga mampu mendorong pegawai untuk lebih terbuka terhadap perubahan dan inovasi dalam pelaksanaan tugas organisasi. Dengan demikian, kepemimpinan transformasional terbukti menjadi faktor penting dalam meningkatkan kapasitas dan efektivitas organisasi.

Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia Terhadap Pengembangan Organisasi

Hasil analisis regresi menunjukkan bahwa kualitas sumber daya manusia berpengaruh positif dan signifikan terhadap pengembangan organisasi Museum Negeri Nusa Tenggara Barat ($\beta = 0,268$; $t = 2,191$; $p < 0,05$). Nilai t hitung $2,191 > t$ tabel $2,012$ dengan signifikansi $0,033 < 0,05$ menunjukkan bahwa hipotesis kedua (H_2) diterima. Artinya, semakin baik kualitas sumber daya manusia, maka semakin tinggi kemampuan organisasi dalam mendukung pengembangan organisasi.

Temuan ini sejalan dengan Teori Pengembangan Organisasi yang menekankan bahwa keberhasilan perubahan sangat ditentukan oleh faktor manusia sebagai pelaksana utama perubahan. Dalam model perubahan Lewin (1951) kualitas sumber daya manusia berperan penting dalam proses penerapan dan keberlanjutan perubahan organisasi. Oleh karena itu, kompetensi, profesionalisme, dan kemampuan adaptasi pegawai menjadi fondasi utama dalam mendukung efektivitas pengembangan organisasi.

Hasil penelitian ini sesuai dengan teori modal manusia dari Becker (1964) yang menyatakan bahwa pendidikan, pelatihan, dan pengembangan kompetensi dapat meningkatkan produktivitas individu dan kinerja organisasi. Meski pengaruh kualitas SDM lebih kecil dibandingkan kepemimpinan transformasional, kualitas SDM tetap berperan penting sebagai faktor implementatif dalam menjalankan perubahan organisasi secara efektif.

Hasil penelitian ini juga sejalan dengan penelitian Adha et al. (2019) yang menegaskan bahwa keberhasilan pengembangan organisasi sangat bergantung pada kualitas sumber daya manusia. Selain itu, penelitian Fuad & Trang (2017) serta Sidabutar & Seprini (2022) juga menunjukkan bahwa kualitas SDM berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja maupun pertumbuhan organisasi. Temuan tersebut menegaskan bahwa SDM yang kompeten menjadi faktor penting dalam mendukung efektivitas organisasi.

Dalam konteks Museum Negeri Nusa Tenggara Barat, kualitas sumber daya manusia menjadi faktor strategis dalam mendukung pengembangan organisasi, khususnya pada era transformasi digital. Pegawai yang memiliki kompetensi, keterampilan, dan kemampuan adaptasi terhadap teknologi akan lebih mampu menjalankan program kerja secara efektif, meningkatkan kualitas layanan, serta mendorong inovasi organisasi. Hal ini menunjukkan bahwa pengembangan organisasi tidak hanya ditentukan oleh kebijakan dan struktur, tetapi

juga oleh kapasitas individu yang menjalankannya.

Secara keseluruhan, temuan ini menegaskan bahwa kualitas sumber daya manusia merupakan determinan penting dalam pengembangan organisasi. Semakin tinggi kualitas sumber daya manusia, maka semakin besar kemampuan organisasi untuk mengimplementasikan perubahan, meningkatkan efektivitas kerja, serta beradaptasi terhadap dinamika lingkungan.

5. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil di atas dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap pengembangan organisasi Museum Negeri NTB. Semakin efektif kepemimpinan transformasional diterapkan, maka semakin tinggi pengembangan organisasi, dibuktikan dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$ dan t hitung $5,415 > t$ tabel $2,012$. Selain itu, Kualitas sumber daya manusia berpengaruh positif dan signifikan terhadap pengembangan organisasi Museum Negeri NTB. Semakin tinggi kualitas SDM, maka semakin meningkat pengembangan organisasi, dibuktikan dengan nilai signifikansi $0,033 < 0,05$ dan t hitung $2,191 > t$ tabel $2,012$.

DAFTAR REFERENSI

- Adha, R. N., Qomariah, N., & Hafidzi, A. H. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dinas Sosial Kabupaten Jember. *Jurnal Penelitian IPTEKS*, 4(1), 47. <https://doi.org/10.32528/ipteks.v4i1.2109>
- Andoko, B. W., Prawoto, N., Wahyuningsih, S. H., & Susilowati, I. (2024). The Future Of Leadership: Exploring The Relationship Between Transformational Leadership And Organizational Performance. *Revista de Gestao Social e Ambiental*, 18(7). <https://doi.org/10.24857/rgsa.v18n7-045>
- Arikunto, Suharsimi. (1999). *Dasar-dasar evaluasi pendidikan*.
- Bass, B. M. &, & B. J. Avolio. (1994). *Improving Organizational Effectiveness Through Transformational Leadership*. Thousand Oaks, CA: Sage Publications .
- Becker, G. (1964). *Human Capital: A Theoretical and Empirical Analysis, with Special Reference to Education*. Columbia University Press, New York.
- Burnes, B. (2022). *Managing Change* (8th ed.). Pearson Education.
- Çetin, M., & Akdag, Ş. (2022). Organizational Development Level Determination Scale: A Validity and Reliability Study. *Journal of Education and Learning*, 11(4), 174. <https://doi.org/10.5539/jel.v11n4p174>
- Fuad, N., & Trang, I. (2017). Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia Dan Daya Saing Terhadap Kinerja Organisasi (Studi Pada Koperasi Anungrah Mega Mandiri Manado). 5(2), 1653–1663.
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Multivariate dengan Program IBM SPSS*. (Edisi 9). Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro
- Hutapea, Parulian, & Nurianna Thoha. (2008). *Kompetensi Plus*. . Jakarta : PT Gramedia Pustaka Utama.

**PENGARUH KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL DAN KUALITAS SUMBER DAYA
MANUSIA TERHADAP PENGEMBANGAN ORGANISASI MUSEUM NEGERI NUSA
TENGGARA BARAT (NTB) DALAM ERA TRANSFORMASI DIGITAL**

- Lewin, K. (1951). *Field theory in social science: selected theoretical papers* (Edited by Dorwin Cartwright.). Harpers.
- Mohzana, H., Kamaluddin, Juminawati, S., Normi, S., Ahad, Y. P. M., Suarna, F. I., Syah, F. R., Betaubun, N. M. R., Cholid, N., & Estede, S. (2025). *Pengembangan Organisasi Yang Inovatif Dalam Era Digital* (T. P. Cahyono, Ed.; 1st ed., Vol. 1). Yayan Cendikian Mulia Mandiri.
- Nasution, R. (2025). Museum Indonesia harus merangkul teknologi, mendorong inklusivitas: menteri. ANTARA News. <https://en.antaranews.com/news/354753/indonesian-museums-must-embrace-technology-push-inclusivity-minister>
- Riduwan, V. P., & Claretta, D. (2022). Strategi Humas SSC Kacaping Surabaya Dalam Era Digitalisasi Pada Pandemi Covid-19. *JKOMDIS : Jurnal Ilmu Komunikasi Dan Media Sosial*, 2(2), 251–253. <https://doi.org/10.47233/jkomdis.v2i3.344>
- Sidabutar, D. E., & Seprini. (2022). Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia Terhadap Pertumbuhan Usaha Mikro Kecil Menengah (UMKM) Di Kecamatan Rambah.
- Sugiyono. (2024). *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. (Edisi 2). Alfabeta, CV.
- Susanto, P. C., Agusinta, L., Setyawati, A., & Panjaitan, A. R. P. (2023). Determinant Organization Commitment and Development Organization: Analysis Servant Leadership, Transformational Leadership, Transactional Leadership. *Formosa Journal of Multidisciplinary Research*, 2(3), 541–558. <https://doi.org/10.55927/fjmr.v2i3.3356>
- Wibowo. (2017). *Perilaku dalam organisasi*. Rajawali Pers.
- Widodo, S. Eko. (2015). *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*, . *Pustaka Pelajar. Yogyakarta*.
- Yukl, G. A. (2019). *Leadership in Organizations (9th ed.)*. Harlow, England: Pearson Education Limited.