

### *Dampak Teknologi Informasi terhadap Masyarakat: Sebuah Kajian Mendalam*



Hajar<sup>1</sup>, Zahwa Aulia Taufik<sup>2</sup>, Saskya<sup>3</sup>, Syahir Natsir<sup>4</sup>

<sup>1,2,3,4</sup> Universitas Tadulako, Palu, Indonesia

#### Article Info

##### Corresponding Author:

Penulis Korespondensi

[hajarlhibaba@gmail.com](mailto:hajarlhibaba@gmail.com)

##### History:

Submitted: 30-05-2026

Revised: 30-05-2026

Accepted: 13-06-2026

##### Keyword:

Transformational Leadership,  
Organizational Performance,  
Systematic Literature Review,  
Organizational Culture.

##### Kata Kunci:

Kepemimpinan  
Transformasional, Kinerja  
Organisasi, *Systematic  
Literature Review*, Budaya  
Organisasi.

#### Abstract

*This study aims to systematically review the literature on the impact of transformational leadership on organizational performance in various contexts. Using the Systematic Literature Review (SLR) method, this article combines the results of various previous studies to explain the patterns of relationships between variables, identify mediating variables, and examine the influence of situational factors such as digital technology developments and cultural diversity. The results indicate that transformational leadership consistently has a significant positive impact on performance through four key dimensions: idealized influence, inspirational motivation, intellectual stimulation, and individual consideration. Furthermore, organizational culture, work motivation, and job satisfaction are identified as crucial interrelated variables. These findings confirm that transformational leadership is a vital strategy for organizations to remain adaptive and innovative amidst complex global market dynamics.*

#### Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk meninjau literatur secara sistematis tentang dampak kepemimpinan transformasional terhadap kinerja organisasi dalam berbagai konteks. Dengan menggunakan metode *Systematic Literature Review (SLR)*, artikel ini menggabungkan hasil dari berbagai penelitian sebelumnya untuk menjelaskan pola hubungan antar variabel, mengidentifikasi variabel mediasi yang berperan, serta melihat pengaruh faktor situasional seperti perkembangan teknologi digital dan keberagaman budaya. Hasil kajian menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional secara konsisten memberikan dampak positif yang signifikan terhadap kinerja melalui empat dimensi utama: pengaruh ideal, motivasi inspiratif, stimulasi intelektual, dan pertimbangan individual. Selain itu, budaya organisasi, motivasi kerja, dan kepuasan kerja teridentifikasi sebagai variabel penghubung yang krusial. Temuan ini menegaskan bahwa kepemimpinan transformasional merupakan strategi vital bagi organisasi untuk tetap adaptif dan inovatif di tengah dinamika pasar global yang kompleks.



Copyright © 2026 by Riset.

All writings published in this journal are personal views of the authors and do not represent the views of the Constitutional Court.

 <https://doi.org>

## PENDAHULUAN

Perkembangan lingkungan bisnis dan sektor publik pada abad ke-21 ditandai oleh tingginya tingkat persaingan serta percepatan inovasi. Globalisasi membuka berbagai peluang baru bagi organisasi untuk menjangkau pasar yang lebih luas, namun di sisi lain juga menghadirkan tantangan berupa kebutuhan untuk beradaptasi dengan transformasi digital dan mengoptimalkan pengelolaan modal intelektual (Pratama, 2025). Dalam ekonomi yang semakin berorientasi pada pengetahuan, keunggulan kompetitif tidak lagi hanya berasal dari aset berwujud dan kekuatan finansial, melainkan juga oleh kemampuan dalam mengelola sumber daya manusia yang memiliki pengetahuan dan keterampilan tinggi (Bakhtar, 2026). Oleh karena itu, kepemimpinan yang efektif menjadi faktor penting dalam menjaga keberlangsungan dan daya saing organisasi.

Kepemimpinan transformasional yang berkembang menjadi salah satu pendekatan kepemimpinan yang paling banyak digunakan karena mampu mengatasi berbagai keterbatasan yang terdapat pada model kepemimpinan tradisional maupun transaksional. Pendekatan ini sering dianggap sebagai

bentuk kepemimpinan yang mendorong terjadinya perubahan besar, karena mampu mengubah pola pikir individu serta meningkatkan kapasitas organisasi dalam menghadapi tantangan dan peluang baru (Mujtahid, 2025). Pemimpin transformasional bertindak sebagai agen perubahan yang tidak hanya fokus pada pencapaian target jangka pendek, tetapi juga pada pengembangan potensi SDM secara berkelanjutan melalui inspirasi dan pemberdayaan (Peng, 2020).

Walaupun kepemimpinan yang transformasional secara umum diyakini mampu meningkatkan produktivitas organisasi, hasil penelitian yang ada masih menunjukkan ketidakkonsistenan. Pada beberapa konteks organisasi, khususnya yang bersifat birokratis atau menghadapi hambatan struktural, pengaruh gaya kepemimpinan ini tidak selalu signifikan. Kondisi tersebut mengindikasikan adanya faktor lain yang dapat memengaruhi hubungan tersebut, seperti budaya organisasi, motivasi kerja, dan kepuasan kerja. Dengan menggunakan pendekatan *Systematic Literature Review* (SLR), penelitian ini bertujuan untuk mengumpulkan dan menganalisis berbagai bukti empiris yang ada, memetakan perkembangan penelitian terkini, serta mengidentifikasi

peluang penelitian di masa mendatang dalam konteks global dan lokal.

Meskipun berbagai penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional umumnya memberikan dampak positif terhadap peningkatan kinerja organisasi, hasil yang diperoleh tidak selalu seragam pada setiap konteks organisasi. Perbedaan temuan tersebut menunjukkan bahwa efektivitas kepemimpinan transformasional dipengaruhi oleh berbagai faktor yang ada di lingkungan organisasi. Budaya organisasi yang kuat dan mendukung inovasi dapat memperkuat pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja, sedangkan budaya yang kaku dan birokratis dapat menghambat efektivitasnya. Selain itu, tingkat kesiapan organisasi dalam menghadapi perubahan juga menjadi faktor penting karena menentukan kemampuan anggota organisasi untuk menerima visi dan arahan yang diberikan oleh pemimpin. Keterlibatan kerja karyawan turut berperan dalam membentuk hubungan tersebut, di mana tingkat keterlibatan yang tinggi dapat meningkatkan motivasi, komitmen, dan produktivitas kerja. Oleh karena itu, budaya organisasi, kesiapan perubahan, dan keterlibatan kerja dapat berfungsi sebagai variabel mediasi maupun

moderasi yang memengaruhi kekuatan hubungan antara kepemimpinan transformasional dan kinerja organisasi secara keseluruhan.

## **KAJIAN TEORI**

### **A. Kepemimpinan Transformasional**

Kepemimpinan transformasional didefinisikan sebagai kemampuan pemimpin untuk menginspirasi, memotivasi, dan memberdayakan pengikut agar melampaui kepentingan pribadi demi mencapai tujuan kolektif organisasi (Maulina & Jayanagara, 2026; Ramdhan et al., 2026).

Menurut teori yang dikemukakan oleh Bernard M. Bass dalam artikel Gamaliel & Widodo (2024), kepemimpinan transformasional terdiri atas empat dimensi utama yang dikenal sebagai *The Four I's*. Pertama, *Idealized Influence* (Pengaruh Ideal), yaitu kemampuan seorang pemimpin untuk menjadi teladan yang memiliki integritas, sehingga memperoleh kepercayaan, penghormatan, dan loyalitas dari para pengikutnya. Kedua, *Inspirational Motivation* (Motivasi Inspiratif), yang menunjukkan kemampuan seorang pemimpin dalam menyampaikan visi dan tujuan organisasi secara jelas sehingga mampu membangkitkan semangat, optimisme, dan komitmen anggota tim.

Ketiga, *Intellectual Stimulation* (Stimulasi Intelektual), yaitu upaya seorang pemimpin untuk mendorong bawahan berpikir kreatif, kritis, dan inovatif dalam menghadapi berbagai tantangan serta mencari solusi yang lebih efektif. Keempat, *Individualized Consideration* (Pertimbangan Individual), yang mencerminkan perhatian seorang pemimpin terhadap kebutuhan, potensi, dan pengembangan setiap individu melalui bimbingan, dukungan, maupun peran sebagai mentor dan pelatih.

## **B. Kinerja Organisasi**

Kinerja organisasi merupakan hasil kerja atau pencapaian tugas yang dilakukan oleh individu maupun tim berdasarkan standar atau kriteria yang telah ditetapkan oleh Perusahaan (Muliawan & Ulum, 2025; Suratno, 2024). Dalam ekonomi berbasis pengetahuan, kinerja sangat dipengaruhi oleh kemampuan organisasi dalam mengelola aset intelektual dan mendorong inovasi secara berkelanjutan (Bakhtar, 2026). Pengukuran kinerja yang objektif seringkali menggunakan metrik seperti *Key Performance Indicators* (KPI) untuk mengevaluasi kontribusi individu terhadap keberhasilan organisasi secara keseluruhan (Marlius & Melaguci, 2024). Faktor-faktor yang memengaruhi kinerja meliputi faktor internal (disiplin,

motivasi, keterampilan) dan faktor lingkungan eksternal organisasi (Marlius & Melaguci, 2024; Muliawan & Ulum, 2025).

## **METODE PENELITIAN**

Penelitian ini dilakukan dengan menerapkan metode *Systematic Literature Review* (SLR) untuk mengumpulkan, mengevaluasi, dan menafsirkan bukti-bukti penelitian yang relevan secara transparan dan terstruktur (Asman & Rony, 2023). Proses peninjauan dilakukan dengan merujuk pada protokol PRISMA (*Preferred Reporting Items for Systematic Reviews and Meta-Analyses*) (Maulina & Jayanagara, 2026; Ramdhan et al., 2026).

Penelitian ini diawali dengan penyusunan rumusan masalah yang berfokus pada pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap kinerja organisasi, identifikasi faktor-faktor yang berperan sebagai variabel mediasi dalam hubungan tersebut, serta kajian mengenai efektivitas penerapan kepemimpinan transformasional pada era digital dan ekonomi berbasis pengetahuan (Ramdhan et al., 2026). Untuk memperoleh literatur yang relevan, peneliti melakukan penelusuran artikel ilmiah melalui berbagai basis data akademik. Selanjutnya, informasi

penting dari setiap artikel, seperti penulis, tahun publikasi, metode penelitian, dan temuan utama, diekstraksi dan dianalisis menggunakan pendekatan tematik untuk mengidentifikasi pola hubungan, variabel mediasi, serta pengaruh konteks lingkungan organisasi. Hasil analisis tersebut kemudian disintesis guna memberikan pemahaman yang komprehensif terhadap fenomena yang diteliti (Bakhtar, 2026).

**HASIL DAN PEMBAHASAN**

**Tabel 1.** Ringkasan Penelitian Terdahulu

No	Judul Penelitian	Penulis	Metode Penelitian	Hasil Temuan
1.	Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan	(Anggraeni & Santosa, 2013)	Kuantitatif (Regresi Linear Sederhana)	Kepemimpinan transformasional merupakan <i>antecedent</i> yang berpengaruh langsung dan positif terhadap kepuasan kerja karyawan.
2.	Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah Dalam Upaya Peningkatan Mutu Profesionalisme Guru	(Gamaliel & Widodo, 2024)	Kualitatif (Penelitian Literatur/ Analisis Tematik)	Kepala sekolah berperan sebagai motor penggerak mutu melalui fungsi komunikator, konselor, dan konsultan yang

No	Judul Penelitian	Penulis	Metode Penelitian	Hasil Temuan
				inovatif.
3.	Kepemimpinan Transformasional Dalam Konteks Keberagaman Budaya: Suatu Tinjauan Literatur	(Maulina & Jayanagara, 2026)	<i>Systematic Literature Review</i> (SLR) PRISMA	Gaya transformasional efektif secara universal, namun kecerdasan budaya pemimpin menjadi penentu efektivitas dalam tim multicultural.
4.	Peran Mediasi Budaya Organisasi dalam Hubungan antara Kepemimpinan Transformasional dan Efektivitas Organisasi	(Praditya, 2022)	<i>Mini Review</i> (Studi Literatur)	Budaya organisasi terbuka memediasi hubungan antara dimensi kepemimpinan transformasional dengan efektivitas organisasi.
5.	Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan: SLR	(Putri et al., 2025)	<i>Systematic Literature Review</i> (SLR) PRISMA	Mayoritas studi menunjukkan kontribusi positif terhadap kinerja, dengan efektivitas yang bervariasi antara perusahaan swasta dan BUMN.
6.	Pengaruh Kepemimpinan Transformasional terhadap Kinerja Karyawan:	(Ramdhan et al., 2026)	<i>Systematic Literature Review</i> (SLR) PRISMA	Kepemimpinan transformasional secara konsisten meningkat

No	Judul Penelitian	Penulis	Metode Penelitian	Hasil Temuan
	SLR			atkan kinerja melalui inspirasi visi dan pemberdayaan individu.
7.	Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Budaya organisasi Terhadap Kinerja Karyawan	(Rivai, 2020)	Kuantitatif (Regresi Linear Berganda)	Secara parsial maupun simultan, gaya transformasional dan budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap peningkatan kinerja.
8.	<i>A Literature Review: Influence of Effective Leadership and Transformational Leadership in the Digital Era</i>	(Suratno, 2024)	<i>Literature Review</i>	Pemimpin transformasional menjadi kunci di era digital untuk memotivasi karyawan melampaui standar kerja biasa melalui integrasi teknologi.
9.	Kepemimpinan Transformasional Dalam Meningkatkan Kinerja Layanan Pendidikan	(Armiyanti et al., 2023)	Kualitatif (Studi Kasus Deskriptif)	Efektivitas kepemimpinan pendidikan ditentukan oleh kemampuan pemimpin dalam membayangkan

No	Judul Penelitian	Penulis	Metode Penelitian	Hasil Temuan
				visi dan membangun kolaborasi.
10.	Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional terhadap Produktivitas Kerja: SLR	(Asman & Rony, 2023)	<i>Systematic Literature Review (SLR)</i>	Gaya transformasional berperan krusial dalam manajemen perubahan organisasi dan peningkatan produktivitas SDM.
11.	Peran Kepemimpinan Transformasional Dalam Meningkatkan Kinerja Organisasi Di Era Ekonomi Berbasis Pengetahuan	(Bakhtar, 2026)	<i>Literature Review (Analisis Tematik)</i>	Kepemimpinan transformasional memperkuat kapabilitas inovasi dan pengelolaan aset intelektual di era ekonomi pengetahuan.
12.	Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Budaya Organisasi, dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	(Daeli et al., 2024)	Kuantitatif (Regresi Berganda & Path Analysis)	Di sektor manufaktur, ketiga variabel tersebut secara bersama-sama memberikan dampak positif yang signifikan pada kinerja.
13.	Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Budaya Organisasi	(Fauzan et al., 2023)	Kuantitatif (PLS-SEM)	Komitmen organisasi bertindak sebagai variabel

No	Judul Penelitian	Penulis	Metode Penelitian	Hasil Temuan
	dimediasi oleh Komitmen Organisasi			mediasi yang memperkuat pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja pegawai.
14.	Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan <i>Work Life Balance</i> Terhadap Keterikatan Kerja dan Kinerja	(Nur Kholifah & Aidil Fadli, 2022)	Kuantitatif (Analisis Jalur)	Gaya transformasional dan keseimbangan kerja-hidup secara simultan meningkatkan keterikatan kerja serta produktivitas karyawan.
15.	Kinerja Karyawan: Pendekatan Kepemimpinan Transformasional Dan Kerjasama Tim Dimediasi Kepuasan Kerja	(Lesmana et al., 2023)	Kuantitatif (SEM PLS)	Gaya transformasional dan kerjasama tim meningkatkan kinerja, namun kepuasan kerja tidak terbukti memediasi hubungan tersebut.
16.	Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	(Marlius & Melaguci, 2024)	Kuantitatif (Regresi Linear Berganda)	Kedua variabel secara signifikan mendorong performa karyawan pada Departemen SDM PT Semen

No	Judul Penelitian	Penulis	Metode Penelitian	Hasil Temuan
				Padang.
17.	Analisis Gaya Kepemimpinan Transformasional dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan	(Muliawan & Ulum, 2025)	Kualitatif (Studi Kepustakaan)	Kepemimpinan transformasional menciptakan budaya kerja inovatif yang mendorong kreativitas individu di atas kepentingan pribadi.
18.	Peran Kepemimpinan Transformasional Dalam Pengembangan Sumber Daya Manusia	(Salsabila et al., 2024)	Kualitatif (Studi Literatur & Kasus)	Gaya kepemimpinan ini sangat efektif dalam pengembangan SDM baik di sektor publik, swasta, maupun pendidikan di Indonesia.
19.	Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Dan Motivasi Berprestasi Terhadap Kinerja Pegawai	(Savira et al., 2022)	Kuantitatif (Regresi Linear Berganda)	Kepemimpinan transformasional berpengaruh signifikan terhadap kinerja, namun motivasi berprestasi tidak memberikan dampak signifikan.
20.	Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Pelatihan	(Silaban & Siregar, 2023)	Kuantitatif (Pendekatan Asosiatif)	Kombinasi gaya kepemimpinan yang inspiratif

No	Judul Penelitian	Penulis	Metode Penelitian	Hasil Temuan
	Terhadap Kinerja Karyawan			dan pelatihan kerja secara simultan meningkatkan kualitas kinerja karyawan
21.	Telaah Dampak Positif Gaya Kepemimpinan Transformasional Bagi Peningkatan Produktivitas	(Sitinjak et al., 2023)	Kualitatif (Penelitian Kepustakaan)	Kepemimpinan transformasional mampu menciptakan ikatan emosional dan komitmen yang mendukung pencapaian visi organisasi.

Berdasarkan hasil kajian terhadap 21 penelitian terdahulu, dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan transformasional memiliki pengaruh yang dominan dan positif terhadap peningkatan kinerja organisasi maupun kinerja karyawan. Temuan ini didukung oleh penelitian Ramdhan et al. (2026), Putri et al. (2025), Rivai (2020), Daeli et al. (2024), serta Marlius dan Melaguci (2024) yang menunjukkan bahwa pemimpin transformasional mampu meningkatkan produktivitas, efektivitas kerja, dan pencapaian tujuan organisasi. Pengaruh tersebut terjadi karena pemimpin transformasional tidak hanya

berfokus pada pencapaian target, tetapi juga mampu membangun komitmen, kepercayaan, serta motivasi yang tinggi pada anggota organisasi. Melalui dimensi idealized influence dan inspirational motivation, pemimpin mampu menjadi teladan sekaligus memberikan arah yang jelas sehingga karyawan terdorong untuk memberikan kinerja terbaiknya.

Selain berpengaruh secara langsung, beberapa penelitian menunjukkan bahwa hubungan antara kepemimpinan transformasional dan kinerja organisasi dipengaruhi oleh variabel mediasi tertentu. Praditya (2022) menemukan bahwa budaya organisasi berperan sebagai mediator yang memperkuat efektivitas organisasi. Hasil serupa juga ditemukan oleh Fauzan et al. (2023) yang membuktikan bahwa komitmen organisasi mampu memperkuat pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap kinerja pegawai. Sementara itu, Anggraeni dan Santosa (2013) serta Marlius dan Melaguci (2024) menunjukkan bahwa kepuasan kerja memiliki hubungan yang erat dengan penerapan kepemimpinan transformasional. Namun demikian, Lesmana et al. (2023) menemukan bahwa kepuasan kerja tidak selalu berfungsi sebagai mediator yang signifikan. Perbedaan hasil tersebut

mengindikasikan bahwa efektivitas kepemimpinan transformasional dipengaruhi oleh karakteristik organisasi, budaya kerja, serta kondisi lingkungan tempat penelitian dilakukan.

Hasil kajian juga menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional memiliki peran penting dalam mendorong inovasi dan adaptasi organisasi terhadap perubahan lingkungan. Asman dan Rony (2023) menjelaskan bahwa gaya kepemimpinan transformasional berperan krusial dalam manajemen perubahan dan peningkatan produktivitas sumber daya manusia. Temuan tersebut diperkuat oleh Bakhtar (2026) yang menyatakan bahwa kepemimpinan transformasional mampu meningkatkan kapabilitas inovasi dan pengelolaan aset intelektual pada era ekonomi berbasis pengetahuan. Melalui *intellectual stimulation*, pemimpin mendorong karyawan untuk berpikir kreatif, mengembangkan ide baru, serta mencari solusi inovatif dalam menghadapi berbagai tantangan organisasi. Oleh karena itu, kepemimpinan transformasional menjadi salah satu faktor penting dalam menciptakan keunggulan kompetitif yang berkelanjutan.

Dalam konteks perkembangan teknologi dan transformasi digital,

kepemimpinan transformasional juga terbukti semakin relevan. Suratno (2024) menjelaskan bahwa pemimpin transformasional mampu mengintegrasikan teknologi dengan strategi organisasi untuk meningkatkan kinerja karyawan. Kemampuan pemimpin dalam menginspirasi dan memberdayakan anggota organisasi menjadi modal penting dalam menghadapi perubahan yang cepat akibat digitalisasi. Di sisi lain, Maulina dan Jayanagara (2026) menemukan bahwa efektivitas kepemimpinan transformasional dalam lingkungan multikultural dipengaruhi oleh kecerdasan budaya pemimpin. Hal ini menunjukkan bahwa keberhasilan penerapan kepemimpinan transformasional tidak hanya ditentukan oleh kemampuan memimpin, tetapi juga oleh kemampuan memahami perbedaan budaya, nilai, dan karakteristik anggota organisasi.

Meskipun sebagian besar penelitian menunjukkan hasil positif, beberapa penelitian mengungkapkan bahwa pengaruh kepemimpinan transformasional tidak selalu konsisten pada setiap kondisi organisasi. Variabel seperti motivasi kerja, budaya organisasi, komitmen organisasi, serta karakteristik lingkungan kerja dapat memperkuat

atau memperlemah hubungan antara kepemimpinan transformasional dan kinerja organisasi. Temuan ini menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional bukan satu-satunya faktor yang menentukan keberhasilan organisasi, melainkan harus didukung oleh sistem organisasi yang kondusif, budaya kerja yang kuat, serta keterlibatan karyawan yang tinggi. Dengan demikian, organisasi perlu mengembangkan kepemimpinan transformasional secara terintegrasi dengan strategi pengelolaan sumber daya manusia agar mampu menghasilkan kinerja yang optimal dan berkelanjutan.

Secara keseluruhan, hasil *Systematic Literature Review* ini menegaskan bahwa kepemimpinan transformasional merupakan pendekatan kepemimpinan yang efektif dalam meningkatkan kinerja organisasi di berbagai sektor, baik sektor publik, swasta, pendidikan, maupun manufaktur. Keberhasilan kepemimpinan transformasional terletak pada kemampuannya dalam membangun visi bersama, memotivasi anggota organisasi, mendorong inovasi, serta menciptakan lingkungan kerja yang mendukung pengembangan potensi individu. Oleh karena itu, organisasi yang ingin

meningkatkan daya saing dan keberlanjutan di era globalisasi dan digitalisasi perlu memperkuat penerapan kepemimpinan transformasional sebagai bagian dari strategi pengembangan organisasi.

## **KESIMPULAN**

Kepemimpinan transformasional merupakan pendekatan strategis yang sangat efektif untuk meningkatkan kinerja organisasi di tengah dinamika pasar yang kompleks dan berbasis pengetahuan. Dengan mengintegrasikan visi yang inspiratif dan perhatian terhadap individu, pemimpin mampu menciptakan lingkungan kerja yang inovatif, produktif, dan penuh komitmen.

Berdasarkan hasil *Systematic Literature Review* terhadap berbagai penelitian yang relevan, dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan transformasional memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap peningkatan kinerja organisasi di berbagai sektor, baik sektor publik, swasta, pendidikan, maupun industri manufaktur. Pengaruh tersebut tercermin melalui kemampuan pemimpin dalam memberikan inspirasi, membangun visi yang jelas, mendorong kreativitas dan inovasi, serta memberikan perhatian terhadap

kebutuhan dan pengembangan individu. Keempat dimensi kepemimpinan transformasional, yaitu idealized influence, inspirational motivation, intellectual stimulation, dan individualized consideration, terbukti berkontribusi dalam meningkatkan produktivitas, komitmen, kepuasan kerja, serta efektivitas organisasi. kepemimpinan transformasional semakin dibutuhkan karena mampu meningkatkan kemampuan organisasi untuk beradaptasi terhadap perubahan, memanfaatkan teknologi, serta mengelola sumber daya manusia secara lebih efektif.

Dengan demikian, organisasi perlu mengembangkan praktik kepemimpinan transformasional melalui program pelatihan dan pengembangan kepemimpinan yang berorientasi pada peningkatan kemampuan komunikasi, kecerdasan emosional, inovasi, literasi digital, serta kompetensi lintas budaya. Bagi penelitian selanjutnya, disarankan untuk mengkaji lebih mendalam faktor-faktor kontekstual yang dapat memengaruhi efektivitas kepemimpinan transformasional, khususnya pada organisasi yang menghadapi tantangan lingkungan yang dinamis dan kompleks, sehingga dapat memperkaya

pengembangan teori maupun praktik kepemimpinan di masa mendatang.

## DAFTAR PUSTAKA

- Anggraeni, Y., & Santosa, T. E. C. (2013). *Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan*. 10(1).
- Armiyanti, A., Sutrisna, T., Yulianti, L., Lova, N. R., & Komara, E. (2023). Kepemimpinan Transformasional Dalam Meningkatkan Kinerja Layanan Pendidikan. *Jurnal Educatio FKIP UNMA*, 9(2), 1061-1070.  
<https://doi.org/10.31949/educatio.v9i2.5104>
- Asman, Z., & Rony, Z. T. (2023). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional terhadap Produktivitas Kerja: Studi Analisis Tinjauan Literatur Sistematis. *Jurnal Bisnis dan Ekonomi*, 1(1), 68-87.  
<https://doi.org/10.61597/jbe-ogzrp.v1i1.5>
- Bakhtar, M. V. (2026). *Peran Kepemimpinan Transformasional Dalam Meningkatkan Kinerja Organisasi Di Era Ekonomi Berbasis Pengetahuan*.
- Daeli, H. P. D., Amzul, T. A. A., & Purnomo, S. Y. (2024). *Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Budaya Organisasi, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Perusahaan Manufaktur*. 4(1).
- Fauzan, A., Tupti, Z., Pasaribu, F., & Tanjung, H. (2023). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai dimediasi oleh Komitmen Organisasi. *Jesya*, 6(1), 517-534.

- <https://doi.org/10.36778/jesya.v6i1.978>
- Gamaliel, F. X., & Widodo, B. S. (2024). *Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah Dalam Upaya Peningkatan Mutu Profesionalisme Guru*. 8.
- Lesmana, M. T., Batubara, A. R. R., Alfianita, Simatupang, M. P., & Nasution, M. I. (2023). Kinerja Karyawan: Pendekatan Kepemimpinan Transformasional Dan Kerjasama Tim Dimediasi Kepuasan Kerja. *Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis*, 24(1). <https://doi.org/10.30596/jimb.v24i1.15002>
- Marlius, D., & Melaguci, R. A. (2024). *Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt Semen Padang Departement Sumber Daya Manusia*. 17(2).
- Maulina, N., & Jayanagara, O. (2026). *Kepemimpinan Transformasional Dalam Konteks Keberagaman Budaya: Suatu Tinjauan Literatur*. 15(01)
- Mujtahid, M., Assidiqi, A. H., & Sadiyah, D. (2025). Analisis peran Komunitas Gubuk Inspirasi dalam membantu mengembangkan kualitas pendidikan dan skill pemuda di Desa Sumberbrantas Kota Batu. *Jurnal Ilmu Ekonomi, Pendidikan dan Teknik*, 2(4), 103-108. <https://doi.org/10.70134/identik.v2i4.667>
- Muliawan, F., & Ulum, M. (2025). Analisis Gaya Kepemimpinan Transformasional dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan. *Journal of Management Research*, 1(1).
- Nur Kholifah, A., & Aidil Fadli, J. (2022). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Dan Work Life Balance Terhadap Keterikatan Kerja Dan Kinerja Karyawan. *SIBATIK JOURNAL: Jurnal Ilmiah Bidang Sosial, Ekonomi, Budaya, Teknologi, dan Pendidikan*, 1(10), 2301-2318. <https://doi.org/10.54443/sibatik.v1i10.340>
- Praditya, R. A. (2022). *Peran Mediasi Budaya Organisasi dalam Hubungan antara Kepemimpinan Transformasional dan Efektivitas Organisasi: A Mini Review*. 03(01), 29-34. <https://doi.org/https://doi.org/10.8888/ijospl.v3i1.97>
- Pratama, O., & Narimawati, U. (2023). The influence of digital changes on media and entertainment business models: a case study of Netflix and Spotify. *Journal of Principles Management and Business*, 2(02), 108-121. <https://doi.org/10.55657/jpmb.v2i02.116>
- Peng, S., Liao, Y., & Sun, R. (2020). The influence of transformational leadership on employees' affective organizational commitment in public and nonprofit organizations: A moderated mediation model. *Public Personnel Management*, 49(1), 29-56. <https://doi.org/10.1177/0091026019835233>
- Putri, B. N. Y., Selvi, E., & Sofiyanti, N. (2025). Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan: Systematic Literature Review. *MANABIS: Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 4(3), 245-255. <https://doi.org/10.54259/manabis.v4i3.4930>

- Ramdhan, F. M., Kharisma Purna Soemekar, Adenta Asa Khaerudin, & Dani Rizana. (2026). Pengaruh Kepemimpinan Transformational Terhadap Kinerja Karyawan: Systematic Literatur Review. *Jurnal Manajemen Bisnis Digital Terkini*, 3(1), 75-89. <https://doi.org/10.61132/jumbidter.v3i1.1171>
- Rivai, A. (2020). *Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan*. 3(2), 213-223.
- Salsabila, E. N., Putri, N. F. R., & Wildan, M. A. (2024). *Peran Kepemimpinan Transformasional Dalam Pengembangan Sumber Daya Manusia*.
- Savira, S. H., Kusumah, A., Setianingsih, R., & Mahmudi, R. (2022). *Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Dan Motivasi Berprestasi Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Kesehatan Kota Pekanbaru*. 2(1).
- Silaban, A. M., & Siregar, O. M. (2023). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Horti jaya lestari Cabang Dokan*. 2(01).
- Sitinjak, H., Diawati, P., Sitinjak, I. Y., & Ausat, A. M. A. (2023). *Telaah Dampak Positif Gaya Kepemimpinan Transformasional Bagi Peningkatan Produktivitas Individu Dan Organisasi*.
- Suratno, E. (2024). *A Literature Review: The Influence of Effective Leadership and Transformational Leadership on Employee Performance in Business Organizations in the Digital Era*. 5.