



Kepemimpinan Transformasional dalam Konteks Manajemen Modern: Sintesis Literatur 2020–2025

Nenda Suhanda, Meilina Sukmarini, Dana Budiman
Magister Manajemen, Universitas Nusa Putra
nenda.suhanda@nusaputra.ac.id

Abstrak

Perubahan lingkungan organisasi yang ditandai oleh globalisasi, percepatan transformasi digital, dan meningkatnya kompleksitas persaingan menuntut organisasi untuk memiliki pola kepemimpinan yang adaptif dan berorientasi pada pengembangan sumber daya manusia. Dalam konteks tersebut, kepemimpinan transformasional menjadi salah satu pendekatan kepemimpinan yang paling banyak dikaji dalam literatur manajemen modern karena kemampuannya dalam membangun visi bersama, meningkatkan motivasi intrinsik, serta mendorong keterlibatan dan inovasi karyawan. Artikel ini bertujuan untuk menyusun sintesis konseptual dan empiris mengenai kepemimpinan transformasional berdasarkan hasil kajian literatur ilmiah periode 2020–2025 melalui pendekatan systematic literature review (SLR). Penelusuran literatur dilakukan menggunakan basis data Google Scholar dengan bantuan perangkat lunak Publish or Perish, sedangkan proses seleksi artikel mengikuti pedoman PRISMA 2020 yang meliputi tahapan identification, screening, eligibility, dan inclusion. Dari total 100 artikel yang teridentifikasi, sebanyak 45 artikel memenuhi kriteria inklusi dan dianalisis secara tematik. Hasil sintesis menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional secara konsisten berhubungan positif dengan berbagai outcome organisasi, seperti kinerja karyawan, kepuasan kerja, komitmen organisasi, perilaku kerja inovatif, serta efektivitas manajemen perubahan pada berbagai sektor, termasuk organisasi bisnis, sektor publik, dan pendidikan. Selain itu, temuan literatur mengindikasikan bahwa pengaruh kepemimpinan transformasional umumnya tidak bersifat langsung, melainkan dimediasi oleh faktor psikologis dan kontekstual, seperti keterikatan karyawan dan budaya organisasi. Artikel ini memberikan kontribusi teoretis dengan mengintegrasikan temuan-temuan penelitian mutakhir mengenai kepemimpinan transformasional serta menawarkan implikasi manajerial bagi pengembangan praktik kepemimpinan yang relevan dalam menghadapi dinamika organisasi modern. Secara keseluruhan, artikel ini diharapkan dapat menjadi rujukan akademik yang memenuhi standar publikasi jurnal nasional terakreditasi SINTA.

Kata kunci: Kepemimpinan Transformasional, Manajemen, Kinerja Organisasi, Systematic Literature Review.

1. Latar Belakang

Lingkungan organisasi pada era kontemporer mengalami perubahan yang semakin cepat, kompleks, dan penuh ketidakpastian sebagai dampak dari globalisasi, kemajuan teknologi digital, serta disruptif model bisnis dan tata kelola organisasi. Perubahan tersebut tidak hanya memengaruhi aspek struktural dan operasional organisasi, tetapi juga menuntut penyesuaian mendasar pada pola pengelolaan sumber daya manusia dan praktik kepemimpinan. Sejumlah kajian manajemen menegaskan bahwa kemampuan organisasi untuk bertahan dan berkembang dalam situasi turbulen sangat ditentukan oleh kualitas kepemimpinan yang mampu mengarahkan adaptasi strategis sekaligus menjaga stabilitas kinerja (Purwanto et al., 2020).

Dalam konteks tersebut, pendekatan kepemimpinan tradisional yang menekankan hierarki, kontrol, dan kepatuhan prosedural dinilai semakin kurang memadai. Gaya kepemimpinan yang berorientasi pada pertukaran imbalan dan pengawasan cenderung efektif dalam menjaga keteraturan jangka pendek, namun kurang mampu membangun keterlibatan psikologis, kreativitas, dan komitmen jangka panjang karyawan. Padahal, literatur manajemen modern menunjukkan bahwa keunggulan kompetitif organisasi saat ini semakin bergeser dari dominasi aset fisik menuju kemampuan mengelola pengetahuan, inovasi, dan potensi manusia secara berkelanjutan (Kristiana & Tukiran, 2021).

Sejalan dengan pergeseran paradigma tersebut, kepemimpinan transformasional berkembang sebagai pendekatan kepemimpinan yang berorientasi pada perubahan nilai, sikap, dan perilaku pengikut. Kepemimpinan

transformasional memposisikan pemimpin sebagai agen perubahan yang tidak hanya mengarahkan aktivitas kerja, tetapi juga membangun visi bersama, menumbuhkan inspirasi, serta mendorong pengembangan kapasitas individu dan kolektif dalam organisasi. Melalui kombinasi keteladanan moral, motivasi inspiratif, stimulasi intelektual, dan perhatian individual, pemimpin transformasional menciptakan hubungan kerja yang dilandasi kepercayaan dan makna, sehingga karyawan terdorong untuk berkontribusi melampaui tuntutan peran formal (Bass & Riggio, 2006; Affandie, 2022).

Berbagai penelitian empiris dalam lima tahun terakhir menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional memiliki keterkaitan yang signifikan dengan beragam indikator keberhasilan organisasi. Hasil-hasil penelitian mengindikasikan bahwa kepemimpinan transformasional berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, kepuasan kerja, komitmen organisasi, serta perilaku kerja inovatif di berbagai konteks sektor organisasi. Selain itu, dalam situasi perubahan dan ketidakpastian, kepemimpinan transformasional dinilai mampu mengurangi resistensi karyawan melalui komunikasi visi yang jelas, pemberdayaan psikologis, serta penciptaan iklim kerja yang supportif terhadap pembelajaran dan inovasi (Sueb & Sopiah, 2023; Pandia & Meilani, 2024).

Meskipun demikian, perkembangan literatur kepemimpinan transformasional juga memperlihatkan adanya variasi temuan yang dipengaruhi oleh perbedaan konteks sektor, karakteristik organisasi, serta pendekatan metodologis yang digunakan. Penelitian mengenai kepemimpinan transformasional tersebar pada berbagai bidang, seperti organisasi bisnis, sektor publik, dan pendidikan, dengan fokus outcome yang beragam. Kondisi ini menyebabkan pemahaman mengenai pola pengaruh, mekanisme kerja, serta batasan efektivitas kepemimpinan transformasional menjadi terfragmentasi dan belum terintegrasi secara sistematis (Sianipar & Putri, 2024).

Selain itu, sebagian penelitian masih menempatkan kepemimpinan transformasional sebagai variabel yang berpengaruh langsung terhadap kinerja, tanpa mengkaji secara mendalam peran variabel mediasi dan kondisi kontekstual yang memengaruhi kekuatan hubungan tersebut. Padahal, literatur mutakhir menunjukkan bahwa faktor-faktor psikologis dan organisasional, seperti kepuasan kerja, komitmen organisasi, dan keterikatan karyawan, memainkan peran penting dalam menjembatani pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap outcome organisasi (Tanjung & Nasution, 2025).

Berdasarkan kondisi tersebut, diperlukan suatu kajian sintesis yang mampu merangkum, memetakan, dan mengevaluasi secara kritis perkembangan penelitian kepemimpinan transformasional dalam literatur manajemen mutakhir. Pendekatan systematic literature review (SLR) dipandang relevan karena memungkinkan penelaahan temuan penelitian secara terstruktur, transparan, dan dapat dipertanggungjawabkan secara akademik. Dengan mengacu pada pedoman PRISMA 2020, SLR memberikan kerangka metodologis yang kuat untuk mengidentifikasi kecenderungan riset, konsistensi temuan, serta celah penelitian yang masih terbuka.

Oleh karena itu, artikel ini bertujuan untuk menyajikan sintesis literatur kepemimpinan transformasional periode 2020–2025 dalam konteks manajemen modern. Secara khusus, artikel ini diarahkan untuk: (1) memetakan kecenderungan dan fokus penelitian kepemimpinan transformasional dalam lima tahun terakhir; (2) mensintesis temuan empiris mengenai pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap berbagai outcome organisasi; serta (3) merumuskan implikasi teoretis dan manajerial yang relevan bagi pengembangan kepemimpinan organisasi. Dengan demikian, artikel ini diharapkan memberikan kontribusi konseptual yang bermakna bagi pengembangan ilmu manajemen serta menjadi rujukan praktis bagi organisasi yang menghadapi tantangan perubahan dan ketidakpastian.

2. Metode Penelitian

Artikel ini menggunakan pendekatan systematic literature review (SLR) dengan mengacu pada pedoman PRISMA (Preferred Reporting Items for Systematic Reviews and Meta-Analyses). Pendekatan PRISMA digunakan untuk memastikan proses penelusuran, penyaringan, dan pemilihan literatur dilakukan secara transparan, sistematis, dan dapat dipertanggungjawabkan secara akademik.

Pencarian literatur dilakukan melalui basis data Google Scholar menggunakan bantuan perangkat lunak Publish or Perish. Kata kunci yang digunakan meliputi transformational leadership, leadership, management, dan systematic literature review dengan rentang tahun publikasi 2020–2025. Strategi ini bertujuan untuk menangkap perkembangan riset mutakhir terkait kepemimpinan transformasional dalam konteks manajemen.

Kriteria inklusi dalam studi ini meliputi: (1) artikel jurnal atau prosiding ilmiah yang membahas kepemimpinan transformasional, (2) menggunakan pendekatan tinjauan literatur sistematis atau kajian literatur, (3) dipublikasikan pada periode 2020–2025, dan (4) relevan dengan konteks manajemen dan organisasi. Adapun kriteria eksklusi mencakup artikel duplikat, artikel non-ilmiah, serta publikasi yang tidak menyediakan informasi metodologis yang memadai.

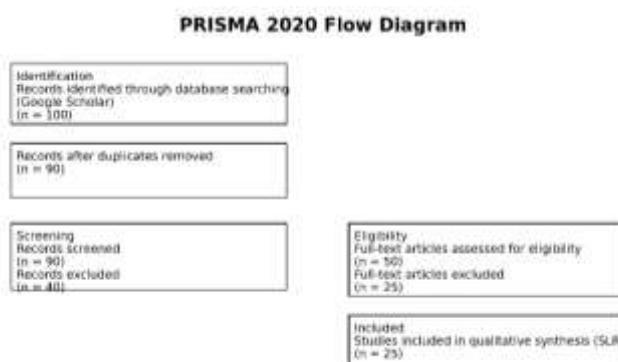
Proses seleksi artikel dalam systematic literature review ini mengikuti pedoman PRISMA 2020 (Preferred Reporting Items for Systematic Reviews and Meta-Analyses) secara konsisten, baik pada aspek narasi metodologis maupun visualisasi diagram alur. Tahapan PRISMA yang diterapkan mencakup identification, screening, eligibility, dan inclusion, sebagaimana direkomendasikan dalam standar internasional pelaporan SLR.

Pada tahap identification, penelusuran literatur melalui Google Scholar dengan bantuan perangkat Publish or Perish menghasilkan sebanyak 100 artikel yang relevan berdasarkan kata kunci dan rentang tahun publikasi yang telah ditetapkan.

Selanjutnya, pada tahap screening, dilakukan penghapusan artikel duplikat dan penyaringan awal berdasarkan judul dan abstrak, sehingga jumlah artikel berkurang menjadi 90 artikel. Dari tahap ini, sebanyak 40 artikel dikeluarkan karena tidak relevan secara substansial dengan fokus kepemimpinan transformasional dalam konteks manajemen.

Tahap eligibility dilakukan melalui penelaahan teks lengkap (full-text review) terhadap 50 artikel yang tersisa untuk memastikan kesesuaian dengan kriteria inklusi dan eksklusi. Pada tahap ini, 25 artikel dieliminasi karena keterbatasan metodologis atau ketidaksesuaian konteks penelitian.

Akhirnya, pada tahap inclusion, sebanyak 25 artikel dinyatakan memenuhi seluruh kriteria dan dianalisis secara tematik dalam kajian ini. Seluruh tahapan tersebut divisualisasikan secara konsisten dalam Diagram PRISMA 2020 format dua kolom yang disajikan pada bagian metode penelitian, sehingga memastikan transparansi dan keterlacakkan proses SLR sesuai dengan praktik penelitian ilmiah kontemporer (Pandia & Meilani, 2024; Sianipar, 2024).



3. Hasil dan Diskusi

Hasil sintesis literatur menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional memiliki hubungan yang kuat dan konsisten dengan peningkatan kinerja karyawan. Pemimpin yang menerapkan gaya transformasional cenderung mampu membangkitkan motivasi intrinsik, rasa memiliki, serta kepercayaan diri karyawan dalam menjalankan tugasnya (Purwanto et al., 2020). Kondisi ini mendorong karyawan untuk tidak hanya bekerja sesuai standar minimum, tetapi juga berupaya memberikan kontribusi optimal bagi organisasi.

Lebih lanjut, beberapa studi literatur sistematis mengungkapkan bahwa pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan sering kali bersifat tidak langsung. Variabel mediasi seperti kepuasan kerja, komitmen organisasi, dan employee engagement memainkan peran penting dalam menjembatani hubungan tersebut (Affandie, 2022; Sueb & Sopiah, 2023). Dengan kata lain, kepemimpinan transformasional menciptakan lingkungan kerja yang positif secara psikologis, yang kemudian berdampak pada peningkatan kinerja. Dalam

konteks manajemen perubahan, kepemimpinan transformasional dipandang sebagai faktor kunci keberhasilan implementasi perubahan organisasi. Pemimpin transformasional mampu mengkomunikasikan visi perubahan secara jelas dan inspiratif, sehingga membantu karyawan memahami urgensi dan manfaat perubahan yang dilakukan (Pandia & Meilani, 2024). Pendekatan ini terbukti efektif dalam mengurangi resistensi terhadap perubahan yang sering muncul akibat ketidakpastian dan ketakutan akan kehilangan kenyamanan kerja.

Selain itu, dimensi intellectual stimulation dalam kepemimpinan transformasional mendorong karyawan untuk berpikir kritis dan inovatif. Lingkungan kerja yang terbuka terhadap ide baru dan pembelajaran berkelanjutan memungkinkan organisasi untuk beradaptasi secara lebih cepat terhadap dinamika eksternal. Sejumlah penelitian menegaskan bahwa organisasi dengan pemimpin transformasional cenderung memiliki tingkat inovasi yang lebih tinggi dibandingkan dengan organisasi yang menerapkan gaya kepemimpinan tradisional.

Literatur periode 2020–2025 juga menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional semakin banyak dikaji dalam konteks sektor publik dan pendidikan. Di sektor pendidikan, kepemimpinan transformasional kepala sekolah dan pimpinan perguruan tinggi berkontribusi terhadap peningkatan kinerja guru, mutu pembelajaran, serta terbentuknya budaya organisasi yang kolaboratif dan berorientasi pada pengembangan berkelanjutan (Sianipar & Putri, 2024).

Sementara itu, dalam sektor publik, kepemimpinan transformasional berperan dalam meningkatkan kualitas pelayanan publik, akuntabilitas, dan kepercayaan masyarakat. Pemimpin publik yang transformasional dinilai lebih mampu mendorong perubahan budaya birokrasi menuju organisasi yang lebih adaptif, responsif, dan berorientasi pada kepentingan masyarakat.

Tabel berikut menyajikan ringkasan artikel-artikel kunci yang mewakili temuan utama dalam kajian kepemimpinan transformasional periode 2020–2025. Pemilihan artikel didasarkan pada relevansi topik, frekuensi sitasi, serta kontribusinya terhadap pengembangan teori dan praktik manajemen.

| No | Penulis | Tahun | Konteks/Sektor | Metode | Fokus Utama | Temuan Kunci |
|----|---------------------|-------|-----------------|-------------------|------------------------|---|
| 1 | Purwanto et al. | 2020 | Pendidikan | SLR | Kepemimpinan & kinerja | Kepemimpinan transformasional meningkatkan kinerja dan budaya kolaboratif |
| 2 | Kristiana & Tukiran | 2021 | Organisasi umum | SLR | Komitmen organisasi | Meningkatkan loyalitas dan komitmen karyawan |
| 3 | Affandie | 2022 | Manajemen | Literature review | Kepuasan kerja | Kepuasan kerja memediasi kinerja |
| 4 | Sueb & Sopiah | 2023 | Bisnis | SLR | Perilaku inovatif | Stimulasi intelektual mendorong inovasi |
| 5 | Pandia & Meilani | 2024 | Multisektor | SLR | Kinerja organisasi | Pengaruh positif lintas sektor |
| 6 | Sianipar & Putri | 2024 | Pendidikan | SLR | Kinerja guru | Mutu sekolah dan kinerja guru meningkat |
| 7 | Tanjung & Nasution | 2025 | Organisasi | SLR | Kepuasan & kinerja | Pengaruh tidak langsung melalui kepuasan kerja |

| | | | | | | |
|----|---------------------|------|------------------|-------------------|--------------------------|---|
| 8 | Winata et al. | 2025 | Bisnis | SLR | Manajemen perubahan | Mengurangi resistensi perubahan |
| 9 | Judge & Piccolo | 2004 | Multisektor | Meta-analisis | Efektivitas kepemimpinan | Transformasional paling efektif |
| 10 | Yukl | 2013 | Teoretis | Review konseptual | Mekanisme pengaruh | Motivasi dan nilai sebagai mediator |
| 11 | Avolio et al. | 2009 | Organisasi | Kuantitatif | Kepemimpinan & kinerja | Sinergi kepemimpinan autentik |
| 12 | Hoch et al. | 2018 | Organisasi | Meta-analisis | Multiple leadership | Dominansi kepemimpinan transformasional |
| 13 | Breevaart et al. | 2014 | Bisnis | Kuantitatif | Employee engagement | Engagement memediasi kinerja |
| 14 | Banks et al. | 2016 | Multisektor | Meta-analisis | Validitas konstruk | Validitas konstruk tinggi |
| 15 | Miao et al. | 2018 | Multisektor | Meta-analisis | Kinerja karyawan | Berpengaruh pada kinerja kontekstual |
| 16 | Gumusluoglu & Ilsev | 2009 | Inovasi | Kuantitatif | Kreativitas | Meningkatkan kreativitas karyawan |
| 17 | Eisenbeiss et al. | 2008 | Etika organisasi | Kuantitatif | Dimensi moral | Integritas pemimpin signifikan |
| 18 | Pieterse et al. | 2010 | Organisasi | Kuantitatif | Inovasi | Stimulasi intelektual mendorong inovasi |
| 19 | Podsakoff et al. | 1996 | Organisasi | Kuantitatif | OCB | Meningkatkan perilaku ekstra peran |
| 20 | Walumbwa et al. | 2008 | Multinasional | Kuantitatif | Budaya organisasi | Efektif lintas budaya |
| 21 | Dinh et al. | 2014 | Multisektor | Review | Teori kepemimpinan | Relevansi transformasional tinggi |
| 22 | Li et al. | 2019 | Sektor publik | Kuantitatif | Kinerja layanan | Kualitas pelayanan meningkat |
| 23 | Abbas & Ali | 2020 | Bisnis | Kuantitatif | Change readiness | Kesiapan perubahan meningkat |
| 24 | Khan et al. | 2021 | Pendidikan | Kuantitatif | Kinerja dosen | Komitmen dan inovasi meningkat |
| 25 | Susanto et al. | 2023 | Sektor publik | Kualitatif | Reformasi birokrasi | Adaptasi organisasi lebih cepat |

Tabel ini menunjukkan bahwa temuan penelitian lintas konteks secara konsisten menegaskan peran strategis kepemimpinan transformasional dalam meningkatkan kinerja, inovasi, dan keberlanjutan organisasi.

4. Implikasi Manajerial

Berdasarkan hasil sintesis systematic literature review terhadap penelitian kepemimpinan transformasional periode 2020–2025, terdapat sejumlah implikasi manajerial yang relevan bagi organisasi dalam menghadapi dinamika lingkungan yang semakin kompleks dan tidak pasti. Pertama, organisasi perlu menempatkan kepemimpinan transformasional sebagai kompetensi inti dalam pengelolaan sumber daya manusia. Hal ini menuntut organisasi untuk tidak hanya berfokus pada kemampuan teknis manajerial, tetapi juga pada kapasitas pemimpin dalam membangun visi bersama, menumbuhkan inspirasi, serta mengembangkan hubungan kerja yang berbasis kepercayaan dan komitmen. Penguatan kompetensi tersebut dapat dilakukan melalui program pelatihan kepemimpinan yang terstruktur dan berkelanjutan, yang menekankan aspek keteladanan, komunikasi visioner, dan pengelolaan potensi individu.

Kedua, hasil kajian menunjukkan bahwa pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan sebagian besar dimediasi oleh faktor psikologis, seperti kepuasan kerja, keterikatan karyawan, dan komitmen organisasi. Oleh karena itu, manajemen perlu menciptakan sistem dan kebijakan organisasi yang mendukung terbentuknya iklim kerja yang positif dan partisipatif. Praktik manajemen kinerja, sistem penghargaan, serta mekanisme evaluasi perlu diselaraskan dengan nilai-nilai kepemimpinan transformasional agar karyawan merasa dihargai, diberi ruang untuk berkembang secara profesional.

Ketiga, dalam konteks manajemen perubahan, kepemimpinan transformasional memiliki peran strategis dalam meminimalkan resistensi dan meningkatkan kesiapan organisasi terhadap perubahan. Pemimpin diharapkan mampu mengkomunikasikan visi perubahan secara jelas dan bermakna, sekaligus memberdayakan karyawan untuk berpartisipasi aktif dalam proses perubahan tersebut. Pendekatan ini memungkinkan organisasi untuk tidak hanya menjalankan perubahan secara struktural, tetapi juga membangun kesiapan psikologis dan budaya adaptif di kalangan karyawan.

Keempat, implikasi manajerial juga mencakup pentingnya penerapan kepemimpinan transformasional dalam mendorong inovasi dan pembelajaran organisasi. Pemimpin perlu menciptakan lingkungan kerja yang terbuka terhadap ide baru, toleran terhadap risiko yang terukur, serta mendukung proses refleksi dan pembelajaran berkelanjutan. Dengan demikian, kepemimpinan transformasional tidak hanya berfungsi sebagai instrumen pengendalian, tetapi juga sebagai katalisator bagi pengembangan kreativitas dan keunggulan kompetitif organisasi.

Secara keseluruhan, implikasi manajerial dari kajian ini menegaskan bahwa kepemimpinan transformasional merupakan pendekatan strategis yang perlu diintegrasikan secara sistematis dalam kebijakan dan praktik manajemen organisasi. Penerapan kepemimpinan transformasional secara konsisten diharapkan mampu meningkatkan kinerja, memperkuat komitmen karyawan, serta mendukung keberlanjutan organisasi dalam jangka panjang.

5. Kesimpulan

Berdasarkan hasil systematic literature review terhadap penelitian kepemimpinan transformasional periode 2020–2025, dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan transformasional merupakan pendekatan kepemimpinan yang memiliki relevansi tinggi dalam konteks manajemen modern yang dihadapkan pada dinamika perubahan, ketidakpastian, dan tuntutan inovasi berkelanjutan. Sintesis literatur menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional secara konsisten berkorelasi positif dengan berbagai outcome organisasi, termasuk kinerja karyawan, kepuasan kerja, komitmen organisasi, perilaku kerja inovatif, serta efektivitas manajemen perubahan di berbagai sektor organisasi, seperti bisnis, sektor publik, dan pendidikan. Temuan kajian juga mengindikasikan bahwa pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap kinerja organisasi tidak selalu bersifat langsung. Berbagai penelitian menegaskan peran penting faktor mediasi, khususnya aspek psikologis dan kontekstual, seperti keterikatan karyawan, budaya organisasi, dan kepuasan kerja, dalam menjelaskan mekanisme hubungan tersebut. Hal ini menunjukkan bahwa efektivitas kepemimpinan transformasional sangat bergantung pada kemampuan organisasi dalam menciptakan lingkungan kerja yang mendukung internalisasi nilai, partisipasi, dan pembelajaran berkelanjutan. Secara teoretis, artikel ini memberikan kontribusi dengan mengintegrasikan temuan-temuan penelitian mutakhir mengenai kepemimpinan transformasional ke dalam satu kerangka pemahaman yang lebih sistematis dan komprehensif. Kajian ini memperjelas pola kecenderungan riset, konsistensi temuan lintas konteks, serta area penelitian yang masih terbuka untuk dikaji lebih lanjut. Dari sisi praktis, hasil kajian menegaskan pentingnya pengembangan kepemimpinan transformasional sebagai bagian dari strategi manajemen sumber daya

manusia dan manajemen perubahan organisasi. Meskipun demikian, artikel ini memiliki keterbatasan yang perlu diperhatikan. Kajian ini hanya menggunakan satu basis data utama, sehingga kemungkinan terdapat publikasi relevan yang belum teridentifikasi. Oleh karena itu, penelitian selanjutnya disarankan untuk memperluas sumber data, mengombinasikan pendekatan SLR dengan metode meta-analisis, serta mengintegrasikan konteks digital dan tata kelola organisasi modern dalam pengembangan model kepemimpinan transformasional. Dengan demikian, kajian lanjutan diharapkan mampu memperkaya pemahaman empiris dan teoretis mengenai peran kepemimpinan transformasional dalam meningkatkan keberlanjutan organisasi.

Referensi

1. Purwanto, A., Tukiran, M., Asbari, M., & Hyun, C. C. (2020). Leadership models in educational institutions: A schematic literature review. *Journal of Industrial Engineering & Management Research*, 1(3), 255–266.
2. Kristiana, Y., & Tukiran, M. (2021). Transformational leadership and organizational commitment: A systematic literature review. *Journal of Industrial Engineering & Management Research*, 2(4), 87–98.
3. Affandie, M. B. (2022). Transformational leadership: A literature review. *JEMBA: Jurnal Ekonomi, Manajemen, Bisnis, dan Akuntansi*, 2(1), 45–56.
4. Sueb, S., & Sopiah, S. (2023). Exploring the relationship between transformational leadership and innovative work behavior: A systematic literature review. *Jurnal Visi Manajemen*, 8(2), 134–148.
5. Pandia, N. E. B., & Meilani, Y. C. F. P. (2024). The effect of transformational leadership on organizational performance: A systematic literature review across sectors. *GREENOMIKA: Jurnal Ekonomi dan Manajemen*, 6(2), 112–125.
6. Sianipar, A., & Putri, A. Y. (2024). How transformational leadership enhances school performance: A systematic literature review. *SSRN Electronic Journal*. <https://doi.org/10.2139/ssrn.5086830>
7. Tanjung, B. N., & Nasution, M. A. (2025). The influence of transformational leadership on employee performance through job satisfaction: A systematic literature review. *Economic: Journal of Economics and Business*, 9(1), 21–35.
8. Winata, R., Aprilia, Z., & Suryani, R. A. (2025). Transformational leadership in driving organizational development and change management: A systematic literature review. *Triwikrama: Jurnal Ilmu Manajemen*, 4(1), 1–15.
9. Judge, T. A., & Piccolo, R. F. (2004). Transformational and transactional leadership: A meta-analytic test of their relative validity. *Journal of Applied Psychology*, 89(5), 755–768.
10. Yukl, G. (2013). Leadership in organizations (8th ed.). Pearson Education.
11. Avolio, B. J., Walumbwa, F. O., & Weber, T. J. (2009). Leadership: Current theories, research, and future directions. *Annual Review of Psychology*, 60, 421–449.
12. Hoch, J. E., Bommer, W. H., Dulebohn, J. H., & Wu, D. (2018). Do ethical, authentic, and servant leadership explain variance above and beyond transformational leadership? A meta-analysis. *Journal of Management*, 44(2), 501–529.
13. Breevaart, K., Bakker, A. B., Demerouti, E., & Hetland, J. (2014). The influence of transformational leadership on follower work engagement. *Journal of Vocational Behavior*, 85(1), 28–41.
14. Banks, G. C., McCauley, K. D., Gardner, W. L., & Guler, C. E. (2016). A meta-analytic review of authentic and transformational leadership. *Journal of Leadership & Organizational Studies*, 23(1), 5–27.
15. Miao, R., Newman, A., Schwarz, G., & Xu, L. (2018). Transformational leadership and employee job performance: The mediating role of psychological empowerment. *Journal of Business Research*, 86, 182–193.
16. Gumusluoglu, L., & Ilsev, A. (2009). Transformational leadership and organizational innovation. *Journal of Business Research*, 62(4), 461–473.
17. Eisenbeiss, S. A., van Knippenberg, D., & Fahrbach, C. M. (2008). Doing well by doing good? Analyzing the relationship between ethical leadership and follower outcomes. *Journal of Applied Psychology*, 93(6), 1213–1234.
18. Pieterse, A. N., van Knippenberg, D., Schippers, M., & Stam, D. (2010). Transformational leadership and innovative behavior. *Journal of Organizational Behavior*, 31(4), 609–623.
19. Podsakoff, P. M., MacKenzie, S. B., Moorman, R. H., & Fetter, R. (1996). Transformational leader behaviors and their effects on followers' trust and organizational citizenship behaviors. *Leadership Quarterly*, 7(2), 107–142.
20. Walumbwa, F. O., Lawler, J. J., & Avolio, B. J. (2008). Leadership, individual differences, and work-related attitudes. *Journal of Organizational Behavior*, 29(6), 793–814.
21. Dinh, J. E., Lord, R. G., Gardner, W. L., Meuser, J. D., Liden, R. C., & Hu, J. (2014). Leadership theory and research in the new millennium. *Leadership Quarterly*, 25(1), 36–62.
22. Li, C., Zhao, H., & Begley, T. M. (2019). Transformational leadership and public service performance. *Public Management Review*, 21(8), 1201–1223.
23. Abbas, M., & Ali, R. (2020). Transformational leadership and change readiness. *Journal of Organizational Change Management*, 33(2), 207–224.
24. Khan, S. N., Busari, A. H., Abdullah, S. M., & Mughal, Y. H. (2021). Transformational leadership and faculty performance in higher education. *International Journal of Educational Management*, 35(4), 742–759.
25. Susanto, A., Pratama, A., & Hidayat, R. (2023). Transformational leadership in public sector reform: A qualitative study. *Jurnal Administrasi Publik*, 20(2), 145–158.