

**INTEGRASI TEORI KINERJA PERUSAHAAN DAN TEORI
KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL DALAM MENINGKATKAN
DAYA SAING ORGANISASI**

Pramesti Nurul Adinda¹, Yayan Hendayana²

¹Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Bhayangkara Jakarta Raya

E-mail: pnadindaaa@gmail.com

Abstract

AThis study aims to integrate organizational performance theory and transformational leadership theory as a conceptual framework for enhancing organizational competitiveness in an increasingly dynamic era of global competition. Organizational performance theory emphasizes the importance of operational effectiveness, resource efficiency, and the achievement of strategic objectives as indicators of organizational success. Meanwhile, transformational leadership theory focuses on leaders' ability to inspire, motivate, and transform organizational members to achieve optimal performance through the development of shared vision, empowerment, and intellectual stimulation. The integration of these two theories yields a conceptual model that positions transformational leadership as the primary driving factor for improving organizational performance, which ultimately has implications for enhancing organizational competitiveness. This study employs a conceptual approach by examining relevant empirical and theoretical literature. The analysis reveals that transformational leaders play a crucial role in creating an adaptive and innovative organizational culture, which serves as the principal foundation for sustainable competitive advantage. Thus, the integration of organizational performance theory and transformational leadership theory provides a new perspective in understanding the internal mechanisms of organizations for achieving long-term competitive advantage. This article recommends the implementation of transformational leadership style as a primary strategy in organizational performance development and competitiveness enhancement across various industry sectors.

Keywords:

Organizational Performance, Transformational Leadership, Organizational Competitiveness, Competitive Advantage, Organizational Innovation

Pendahuluan

Persaingan bisnis di era globalisasi dan digitalisasi menuntut organisasi untuk tidak hanya bertahan, tetapi juga unggul dalam hal kecepatan, fleksibilitas, inovasi, dan keunggulan kompetitif berkelanjutan. Dalam konteks tersebut, kinerja perusahaan menjadi

salah satu indikator utama yang menentukan keberlangsungan dan daya saing suatu organisasi (Prajogo & Tahang, 2023). Kinerja perusahaan mencakup efektivitas operasional, efisiensi pemanfaatan sumber daya, pencapaian tujuan strategis dan adaptasi terhadap perubahan lingkungan eksternal. Di sisi lain, kepemimpinan transformasional—

Alamat Korespondensi

E-mail: (pnadindaaa@gmail.com)

yang menekankan inspirasi, motivasi, empowerment serta pengembangan visi bersama—telah banyak diteliti sebagai faktor penting dalam mempengaruhi manusia dalam organisasi untuk mengatasi tantangan kompleks dan dinamis (Rusmawati & Indriati, 2019).

Di Indonesia, berbagai studi empiris menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan transformasional memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan maupun organisasi secara langsung maupun melalui variabel mediasi seperti budaya organisasi, motivasi, komitmen organisasional, dan inovasi (Kirono et al., 2020; Winda et al., 2022). Misalnya, penelitian di sektor UMKM menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional, yang difasilitasi melalui pertukaran pemimpin-anggota (Leader-Member Exchange) memengaruhi kinerja karyawan (Ikhran & Fathoni, 2022). Sementara itu, dalam sektor jasa, kepemimpinan transformasional terbukti berpengaruh pada kinerja organisasi melalui budaya organisasi sebagai mediator (Jannah et al., 2023).

Walaupun demikian, masih terdapat gap yang cukup signifikan dalam literatur manajemen di Indonesia—khususnya dalam mengintegrasikan kerangka teori kinerja perusahaan dengan teori kepemimpinan transformasional secara simultan dan holistik sebagai strategi untuk peningkatan daya saing organisasi. Banyak penelitian yang hanya melihat salah satu aspek (misalnya kepemimpinan → kinerja) tanpa mengaitkannya secara langsung dengan kerangka kinerja perusahaan yang lebih lengkap (termasuk faktor internal perusahaan, lingkungan eksternal, dan strategi kompetitif). Selain itu, penelitian di konteks Indonesia belum banyak yang mengeksplorasi bagaimana integrasi kedua teori tersebut dapat menghasilkan model konseptual yang aplikatif bagi manajer dalam meningkatkan daya saing organisasi secara sistematis.

Dengan demikian, penting untuk merumuskan suatu pengungkapan yang menggabungkan teori kinerja perusahaan dan teori kepemimpinan transformasional sebagai satu kerangka konseptual integratif. Hal ini akan memperkaya literatur manajemen, khususnya

dalam konteks organisasi di Indonesia dan relevan juga untuk organisasi di Kalimantan Selatan sebagai wilayah dengan karakteristik spesifik (misalnya industri kelapa sawit, UMKM, sektor publik) yang menghadapi tantangan daya saing dan transformasi yang unik.

Tujuan

Tujuan utama dari artikel ini adalah tiga-ganda:

1. Menguraikan dan menelaah secara kritis literatur terkini (kira-kira 8 tahun terakhir) terkait teori kinerja perusahaan dan teori kepemimpinan transformasional, serta hubungan kedua teori tersebut dalam konteks organisasi.
2. Mengintegrasikan kedua kerangka teori tersebut menjadi suatu model konseptual yang menggambarkan bagaimana kepemimpinan transformasional dapat mempengaruhi kinerja perusahaan dan pada akhirnya berkontribusi terhadap peningkatan daya saing organisasi.
3. Memberikan rekomendasi bagi praktik manajemen dan penelitian selanjutnya—termasuk implikasi bagi pemimpin organisasi, manajer HR, dan pengambil keputusan strategis—untuk menerapkan gaya kepemimpinan transformasional yang selaras dengan indikator kinerja perusahaan sehingga daya saing organisasi dapat ditingkatkan secara sistematis.

Kontribusi Ilmiah

Penelitian ini memiliki kontribusi ilmiah yang penting dalam bidang manajemen organisasi, terutama pada beberapa aspek berikut:

1. Pengayaan kerangka teoritis: Dengan mengintegrasikan teori kinerja perusahaan dan teori kepemimpinan transformasional, artikel ini memperluas pemahaman tentang mekanisme internal organisasi (kepemimpinan) yang mempengaruhi outcome kinerja dan daya saing. Sebelumnya, penelitian-penelitian di Indonesia sebagian besar terfokus pada salah satu dari dua teori tersebut tanpa mengaitkan keduanya secara simultan (Siswadi et al., 2024; Pandia & Meilani, 2024).
2. Relevansi bagi konteks Indonesia: Artikel ini menyesuaikan model teoretis dengan karakteristik organisasi di Indonesia—

termasuk faktor budaya organisasi, konteks industri lokal, serta dinamika persaingan nasional dan global. Dengan demikian, temuan dan model yang dihasilkan akan lebih kontekstual dan aplikatif bagi praktik manajemen di Indonesia.

3. Implikasi manajerial praktis: Model konseptual yang ditawarkan dapat dijadikan pedoman bagi pemimpin organisasi dan praktisi manajemen dalam merancang intervensi kepemimpinan transformasional yang bertujuan meningkatkan kinerja perusahaan dan daya saing. Misalnya, melalui pelatihan kepemimpinan, pengembangan budaya inovasi, pemberdayaan karyawan, serta integrasi indikator kinerja strategis dan operasional.
4. Arahan penelitian selanjutnya: Dengan mengidentifikasi variabel mediasi maupun moderasi potensial (misalnya budaya organisasi, motivasi kerja, inovasi, komitmen organisasional) dalam hubungan antara kepemimpinan transformasional dan kinerja perusahaan, artikel ini membuka agenda penelitian baru yang lebih kompleks dan kontekstual di Indonesia—termasuk di sektor publik, UMKM, dan wilayah seperti Kalimantan Selatan.
5. Kontribusi terhadap peningkatan daya saing organisasi: Fokus pada integrasi teori ini mendukung pengembangan strategi yang lebih holistik bagi organisasi yang ingin meningkatkan daya saing. Dengan menempatkan kepemimpinan transformasional sebagai salah satu pendorong utama, maka organisasi tidak hanya fokus pada indikator kinerja jangka pendek, tetapi juga pada penciptaan keunggulan kompetitif jangka panjang melalui pengembangan manusia, budaya, dan sistem organisasi

tujuan strategisnya melalui efektivitas dan efisiensi pengelolaan sumber daya. Menurut Putri (2021), kinerja perusahaan tidak hanya diukur dari aspek keuangan, tetapi juga mencakup inovasi, kepuasan pelanggan, dan keberlanjutan organisasi. Sementara itu, Riyadi (2020) menyatakan bahwa kinerja perusahaan adalah hasil dari interaksi antara strategi bisnis, struktur organisasi, dan perilaku individu di dalamnya. Sedangkan menurut (Wulandari, Ali, et al., 2025), kinerja perusahaan adalah hasil dari kinerja individu yang dipengaruhi oleh lingkungan kerja, kepemimpinan dan kompensasi. Dalam penelitian lain menyebutkan bahwa peran produktivitas sebagai variabel mediasi mempengaruhi terhadap kinerja individu dan berdampak pada kinerja perusahaan. (Wulandari, Manurung, et al., 2025).

Kinerja perusahaan juga berkaitan erat dengan kemampuan organisasi dalam beradaptasi terhadap perubahan lingkungan eksternal seperti teknologi, regulasi, dan preferensi konsumen. Dalam konteks globalisasi, perusahaan yang mampu mengelola proses bisnisnya dengan efektif dan menyesuaikan diri terhadap lingkungan eksternal akan lebih mampu mempertahankan daya saing (Sari, 2022). (Wulandari et al., 2024).

Selain itu, indikator kinerja perusahaan dapat dibagi menjadi dua kategori utama, yaitu kinerja finansial (profitabilitas, pertumbuhan pendapatan, nilai pasar) dan kinerja nonfinansial (kepuasan pelanggan, inovasi, kualitas, efisiensi operasional). Menurut Wibowo (2020), kombinasi kedua dimensi ini penting karena mencerminkan keberlanjutan jangka panjang organisasi, bukan hanya pencapaian jangka pendek. Dengan demikian, teori kinerja perusahaan menjadi dasar untuk memahami sejauh mana organisasi berhasil mengelola sumber daya dalam mencapai keunggulan kompetitif.

Kajian Teori Kemampuan Sumber Daya Internal

Teori kemampuan sumber daya internal berakar pada pendekatan Resource-Based View (RBV) yang menekankan bahwa keunggulan kompetitif yang berkelanjutan muncul dari sumber daya internal organisasi

Landasan Teori

Kajian Teori Kinerja Perusahaan

Kinerja perusahaan merupakan ukuran keberhasilan organisasi dalam mencapai

yang memiliki karakteristik valuable, rare, inimitable, dan non-substitutable (Barney, 1991). Dalam konteks Indonesia, teori ini telah digunakan untuk menjelaskan pentingnya sumber daya manusia, struktur organisasi, budaya kerja, dan pengetahuan sebagai aset strategis organisasi (Nugroho, 2018).

Penelitian oleh Pertiwi (2021) menunjukkan bahwa kemampuan sumber daya internal seperti kompetensi karyawan dan budaya organisasi memiliki pengaruh signifikan terhadap peningkatan produktivitas dan kinerja perusahaan. Demikian pula, Dewi (2020) menekankan bahwa manajemen pengetahuan (knowledge management) yang baik dapat meningkatkan nilai tambah sumber daya internal organisasi sehingga lebih siap bersaing.

Oleh karena itu, teori kemampuan sumber daya internal menjadi landasan penting dalam menjelaskan bagaimana perusahaan dapat mengembangkan keunggulan kompetitif berbasis aset internal yang sulit ditiru oleh pesaing.

Kajian Teori Kemampuan Sumber Daya Eksternal

Selain kemampuan internal, organisasi juga harus mampu mengelola dan memanfaatkan sumber daya eksternal yang berasal dari lingkungan di luar perusahaan. Teori kemampuan sumber daya eksternal berangkat dari pandangan Resource Dependence Theory (Pfeffer & Salancik, 1978) yang menyatakan bahwa organisasi tidak dapat sepenuhnya mandiri, melainkan bergantung pada sumber daya eksternal seperti jaringan, kemitraan, dan dukungan institusional.

Di Indonesia, penelitian oleh Pratama (2019) menunjukkan bahwa kemampuan organisasi dalam membangun kemitraan strategis dengan pihak eksternal berkontribusi terhadap peningkatan daya saing, khususnya pada sektor manufaktur dan UMKM. Hasil serupa dikemukakan oleh Rahmawati (2020) yang menegaskan bahwa kolaborasi eksternal membantu perusahaan mengakses teknologi baru, memperluas pasar, dan meningkatkan inovasi produk.

Dengan demikian, teori kemampuan sumber daya eksternal memberikan pandangan bahwa keunggulan kompetitif tidak hanya bersumber dari dalam organisasi, tetapi juga dari kemampuan organisasi beradaptasi dan berinteraksi dengan lingkungan eksternalnya.

Kajian Teori Kapabilitas Dinamis

Teori kapabilitas dinamis (Dynamic Capabilities Theory) menjelaskan bagaimana organisasi dapat membangun, mengintegrasikan, dan merekonfigurasi sumber daya internal maupun eksternal untuk merespons perubahan lingkungan. Menurut Teece (1997), kapabilitas dinamis terdiri dari kemampuan sensing (mendeteksi peluang dan ancaman), seizing (memanfaatkan peluang), dan transforming (menyesuaikan struktur organisasi terhadap perubahan).

Dalam konteks Indonesia, penelitian oleh Wulandari (2022) menegaskan bahwa perusahaan dengan kapabilitas dinamis tinggi lebih mampu berinovasi dan bertahan dalam kondisi pasar yang fluktuatif. Selain itu, Hermawan (2020) menemukan bahwa kapabilitas dinamis berperan sebagai mediator antara strategi inovasi dan kinerja perusahaan, yang menunjukkan pentingnya fleksibilitas organisasi dalam menghadapi perubahan teknologi.

Dengan demikian, teori kapabilitas dinamis memperkuat pemahaman tentang bagaimana organisasi tidak hanya mengandalkan sumber daya yang dimiliki, tetapi juga kemampuan untuk terus menyesuaikan diri terhadap perubahan lingkungan agar tetap kompetitif

Kajian Teori Sosial Kognitif

Teori Sosial Kognitif (Social Cognitive Theory) yang dikembangkan oleh Bandura (1986) menekankan bahwa perilaku individu dipengaruhi oleh interaksi antara faktor personal, lingkungan, dan perilaku itu sendiri (reciprocal determinism). Dalam konteks organisasi, teori ini menjelaskan bagaimana kepercayaan diri (self-efficacy), persepsi terhadap dukungan pemimpin, dan lingkungan kerja memengaruhi motivasi serta kinerja individu (Bandura, 2001).

Penelitian di Indonesia oleh Sari (2019) menunjukkan bahwa self-efficacy karyawan berpengaruh positif terhadap kreativitas dan kinerja, terutama dalam organisasi yang menerapkan kepemimpinan transformasional. Demikian pula, Hidayat (2020) menegaskan bahwa kepemimpinan transformasional mampu meningkatkan keyakinan diri bawahan melalui pemberian inspirasi, perhatian individual, dan stimulasi intelektual.

Dengan demikian, teori sosial kognitif memberikan landasan psikologis bagi pemahaman tentang bagaimana kepemimpinan transformasional dapat mengubah perilaku dan kinerja anggota organisasi melalui proses kognitif dan motivasional.

Integrasi Antar Teori

Kelima teori di atas saling berhubungan dalam menjelaskan mekanisme peningkatan kinerja dan daya saing organisasi. Teori kinerja perusahaan menjelaskan apa yang ingin dicapai oleh organisasi; teori kemampuan sumber daya internal dan eksternal menjelaskan dari mana sumber keunggulan berasal; teori kapabilitas dinamis menjelaskan bagaimana organisasi menyesuaikan diri dengan perubahan lingkungan; dan teori sosial kognitif menjelaskan mengapa perilaku manusia berperan penting dalam menciptakan perubahan tersebut.

Integrasi teori ini menghasilkan suatu model konseptual yang menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional (yang berakar pada teori sosial kognitif) menjadi penggerak utama dalam membangun kapabilitas dinamis organisasi. Kapabilitas tersebut memungkinkan organisasi mengoptimalkan sumber daya internal dan eksternal untuk meningkatkan kinerja perusahaan. Pada akhirnya, seluruh proses ini akan memperkuat daya saing organisasi secara berkelanjutan (Ningsih, 2023).

Identifikasi Gap Riset

Beberapa kesenjangan riset dapat diidentifikasi dari literatur terkini. Pertama, sebagian besar penelitian di Indonesia masih meneliti hubungan antara kepemimpinan

transformasional dan kinerja tanpa mengintegrasikan teori kapabilitas dinamis maupun sumber daya eksternal (Winda, 2021). Kedua, penelitian yang mengaitkan teori sosial kognitif dengan dinamika organisasi di sektor industri masih sangat terbatas, padahal teori ini mampu menjelaskan dimensi perilaku manusia dalam proses peningkatan kinerja (Rahmat, 2020). Ketiga, masih sedikit penelitian empiris yang menguji model integratif antara kepemimpinan, sumber daya internal-eksternal, dan daya saing dalam konteks organisasi di daerah berkembang seperti Kalimantan (Hasanah, 2022).

Arah Penelitian ke Depan (*Suggested Research Agenda*)

Berdasarkan identifikasi gap di atas, terdapat beberapa arah penelitian yang dapat dikembangkan:

1. Model integratif empiris. Penelitian ke depan dapat menguji model integrasi antara kepemimpinan transformasional, kapabilitas dinamis, serta sumber daya internal dan eksternal terhadap kinerja dan daya saing organisasi.
2. Variabel mediasi dan moderasi. Peneliti disarankan mengeksplorasi peran budaya organisasi, motivasi kerja, serta self-efficacy sebagai variabel mediasi atau moderasi antara kepemimpinan dan kinerja.
3. Pendekatan sektor dan wilayah. Penelitian pada sektor-sektor strategis seperti UMKM, industri kreatif, dan perkebunan di wilayah Kalimantan Selatan perlu dikembangkan untuk menyesuaikan model teoretis dengan konteks lokal (Rahma, 2024).
4. Metodologi longitudinal dan mixed method. Penelitian longitudinal dapat memberikan gambaran yang lebih akurat tentang bagaimana kapabilitas dinamis dan kepemimpinan transformasional berkembang seiring waktu.
5. Integrasi dengan era digital. Arah penelitian masa depan juga perlu mengkaji peran teknologi digital dalam memperkuat hubungan antara kapabilitas dinamis, kinerja, dan daya saing (Anggraeni, 2022).

Dengan demikian, integrasi teori kinerja perusahaan, sumber daya internal dan eksternal, kapabilitas dinamis, serta teori sosial kognitif memberikan landasan konseptual yang komprehensif untuk memahami bagaimana organisasi dapat meningkatkan daya saing melalui peran strategis kepemimpinan transformasional.

Metodologi

Penelitian ini merupakan penelitian kualitatif dengan pendekatan studi literatur atau studi konseptual. Pendekatan ini digunakan untuk mengkaji, menginterpretasikan, dan mengintegrasikan berbagai teori serta temuan penelitian terdahulu terkait kinerja perusahaan, kepemimpinan transformasional, daya saing organisasi, teori kapabilitas dinamis, dan teori sumber daya berbasis pengetahuan.

Penelitian kualitatif dipilih karena penelitian ini tidak mengumpulkan data primer melalui survei atau eksperimen, tetapi berfokus pada penggalian makna, hubungan konsep, serta konstruksi teori melalui analisis mendalam terhadap literatur akademik yang relevan.

Sumber Data Penelitian

Penelitian ini menggunakan data sekunder yang diperoleh dari berbagai sumber ilmiah, seperti:

- Artikel jurnal nasional dan internasional bereputasi
- Buku teks manajemen dan kepemimpinan
- Prosiding konferensi ilmiah
- Laporan penelitian
- Repositori institusi dan publikasi akademik lainnya

Hasil dan Pembahasan

Implikasi bagi Pengembangan Teori Manajemen

Integrasi antara teori kinerja perusahaan dan teori kepemimpinan transformasional memberikan kontribusi penting bagi pengembangan teori manajemen modern. Pertama, pendekatan ini memperluas

perspektif tradisional tentang kinerja organisasi yang sebelumnya lebih menekankan aspek efisiensi dan profitabilitas menjadi lebih holistik dengan memasukkan dimensi kepemimpinan, motivasi, serta pembentukan budaya organisasi. Menurut Santoso (2019), kepemimpinan transformasional memiliki peran strategis dalam mengarahkan perubahan perilaku dan meningkatkan orientasi inovatif karyawan, yang pada akhirnya berdampak positif terhadap kinerja perusahaan.

Kedua, integrasi ini memperkaya teori kapabilitas dinamis (*dynamic capability theory*) dengan menambahkan peran manusia dan gaya kepemimpinan dalam mengelola perubahan lingkungan bisnis. Teori kapabilitas dinamis biasanya menitikberatkan pada adaptasi struktur dan proses organisasi terhadap dinamika pasar (Fauzi, 2021). Namun, dengan adanya pendekatan kepemimpinan transformasional, adaptasi tersebut menjadi lebih efektif karena pemimpin berfungsi sebagai penggerak utama pembelajaran organisasi dan inovasi.

Ketiga, penggabungan teori kinerja perusahaan dengan teori kepemimpinan transformasional juga memperkuat relevansi teori sumber daya berbasis pengetahuan (*knowledge-based view*). Seperti dikemukakan oleh Pratama (2022), sumber daya manusia yang visioner dan adaptif merupakan aset strategis yang sulit ditiru oleh pesaing, sehingga menjadi faktor kunci dalam penciptaan keunggulan kompetitif berkelanjutan. Dengan demikian, teori manajemen modern perlu menempatkan kepemimpinan transformasional sebagai elemen integral dalam model-model kinerja dan keunggulan organisasi.

Selain itu, teori sosial kognitif juga menemukan relevansinya dalam konteks ini. Menurut Hidayat (2020), perilaku individu dalam organisasi tidak hanya dipengaruhi oleh struktur dan sistem, tetapi juga oleh keyakinan diri (*self-efficacy*) serta model kepemimpinan yang diteladani. Integrasi antara teori sosial kognitif dan teori kepemimpinan transformasional memperluas pemahaman mengenai bagaimana faktor psikologis dan sosial dapat berkontribusi terhadap kinerja organisasi.

Secara keseluruhan, pengembangan teori manajemen melalui integrasi ini menghasilkan model konseptual yang lebih adaptif dan kontekstual terhadap tantangan era disrupsi. Teori-teori yang sebelumnya berdiri sendiri kini saling melengkapi dalam menjelaskan bagaimana organisasi dapat mencapai performa unggul secara berkelanjutan melalui sinergi antara kepemimpinan, sumber daya, dan kapabilitas dinamis.

Implikasi bagi Praktik Manajemen di Organisasi (UKM/Perusahaan)

Dari sisi praktis, integrasi teori kinerja perusahaan dan kepemimpinan transformasional memberikan panduan strategis bagi para manajer dan pelaku bisnis dalam meningkatkan daya saing organisasi. Pertama, bagi perusahaan besar maupun UKM, pemimpin perlu mengadopsi gaya kepemimpinan transformasional yang berorientasi pada pemberdayaan, inovasi, dan kolaborasi. Menurut Wulandari (2019), UKM yang dipimpin oleh pemimpin dengan gaya transformasional menunjukkan tingkat adaptabilitas dan inovasi produk yang lebih tinggi dibandingkan UKM dengan gaya kepemimpinan transaksional.

Kedua, praktik manajemen modern harus menempatkan sumber daya manusia sebagai pusat penggerak kinerja. Implementasi strategi berbasis kinerja tidak hanya memerlukan target finansial, tetapi juga pengembangan kapasitas dan komitmen karyawan. Penelitian oleh Rahayu (2020) menunjukkan bahwa peningkatan kinerja UKM sangat bergantung pada kemampuan pemimpin dalam membangun visi yang menginspirasi serta menciptakan lingkungan kerja yang mendukung pembelajaran dan kreativitas.

Ketiga, perusahaan perlu memperkuat kapabilitas internal dan eksternal melalui sinergi kepemimpinan dan sistem manajerial. Kapabilitas internal meliputi inovasi produk, efisiensi proses, serta penguasaan teknologi informasi. Sementara kapabilitas eksternal mencakup kemampuan beradaptasi terhadap perubahan pasar dan menjalin kemitraan strategis. Menurut Setiawan (2021), pemimpin transformasional mampu menyeimbangkan kedua aspek tersebut dengan cara

mengarahkan organisasi untuk terus belajar dan berinovasi secara berkelanjutan.

Keempat, bagi UKM di Indonesia, kepemimpinan transformasional juga memiliki peran penting dalam mengatasi keterbatasan sumber daya. Melalui inspirasi dan visi yang jelas, pemimpin dapat mendorong karyawan untuk bekerja lebih produktif meski dalam kondisi sumber daya terbatas (Hastuti, 2022). Selain itu, pendekatan ini terbukti efektif dalam membangun budaya organisasi yang positif, meningkatkan loyalitas karyawan, dan memperkuat reputasi bisnis.

Kelima, penerapan model integratif ini juga relevan dengan konteks ekonomi digital. Menurut Yusuf (2023), organisasi yang mampu mengintegrasikan kepemimpinan visioner, kemampuan digital, dan manajemen kinerja berbasis data akan memiliki daya saing yang lebih kuat di pasar global. Dengan demikian, pengembangan kepemimpinan transformasional yang didukung oleh sistem manajemen kinerja berbasis teknologi menjadi salah satu strategi penting untuk menciptakan keunggulan kompetitif berkelanjutan.

Akhirnya, implikasi praktis dari integrasi teori ini juga menekankan pentingnya pelatihan dan pengembangan kepemimpinan di tingkat manajerial. Program pengembangan tersebut sebaiknya tidak hanya berfokus pada keterampilan teknis, tetapi juga pada peningkatan kemampuan komunikasi, empati, dan manajemen perubahan. Seperti disarankan oleh Lestari (2021), kepemimpinan yang efektif di era VUCA (volatility, uncertainty, complexity, ambiguity) menuntut kemampuan adaptif yang tinggi, pengambilan keputusan berbasis data, serta komitmen terhadap pembelajaran berkelanjutan.

Dengan demikian, baik dalam tataran teori maupun praktik, integrasi antara teori kinerja perusahaan dan teori kepemimpinan transformasional tidak hanya memperkaya pemahaman akademis, tetapi juga memberikan arah yang konkret bagi peningkatan daya saing organisasi di dunia nyata, terutama bagi UKM dan perusahaan di Indonesia yang sedang bertransformasi menuju era digital dan keberlanjutan.

Kesimpulan

Ringkasan Temuan Utama Review

Artikel ini meninjau dan mengintegrasikan teori kinerja perusahaan dengan teori kepemimpinan transformasional dalam rangka meningkatkan daya saing organisasi. Berdasarkan hasil kajian literatur, ditemukan bahwa kepemimpinan transformasional memiliki peran strategis dalam memengaruhi peningkatan kinerja organisasi melalui pemberdayaan karyawan, penciptaan budaya inovatif, serta penguatan visi kolektif yang berorientasi pada perubahan positif (Santoso, 2019; Wulandari, 2019). Integrasi antara kedua teori tersebut memperlihatkan bahwa kinerja organisasi tidak hanya ditentukan oleh sistem dan proses manajerial yang efisien, tetapi juga oleh faktor manusia, khususnya peran pemimpin sebagai agen perubahan.

Kepemimpinan transformasional terbukti mampu memperkuat teori kapabilitas dinamis (Fauzi, 2021), teori sumber daya berbasis pengetahuan (Pratama, 2022), serta teori sosial kognitif (Hidayat, 2020) dalam menjelaskan bagaimana organisasi dapat beradaptasi terhadap dinamika lingkungan bisnis. Temuan utama menunjukkan bahwa keberhasilan organisasi dalam mencapai keunggulan kompetitif berkelanjutan sangat bergantung pada sinergi antara kepemimpinan visioner, kemampuan manajerial, dan pembelajaran organisasi. Dalam konteks UKM maupun perusahaan besar, penerapan gaya kepemimpinan transformasional berkontribusi terhadap peningkatan inovasi, loyalitas karyawan, serta efisiensi operasional (Rahayu, 2020; Setiawan, 2021).

Dengan demikian, hasil review ini menegaskan bahwa integrasi antara teori kinerja perusahaan dan teori kepemimpinan transformasional mampu menjadi kerangka konseptual yang komprehensif dalam memahami mekanisme peningkatan daya saing organisasi di era digital dan globalisasi.

Keterbatasan Artikel Review

Artikel ini memiliki beberapa keterbatasan yang perlu diperhatikan. Pertama, tinjauan

pustaka yang dilakukan masih bersifat konseptual dan berbasis pada literatur sekunder, sehingga belum memberikan bukti empiris yang kuat untuk menguji hubungan antar variabel secara langsung. Sebagian besar referensi yang digunakan merupakan hasil penelitian kualitatif atau deskriptif, sehingga belum dapat mengukur secara kuantitatif seberapa besar pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap kinerja perusahaan dalam berbagai konteks industri.

Kedua, sebagian besar literatur yang dikaji berasal dari konteks organisasi di Indonesia, yang mungkin memiliki perbedaan budaya, struktur organisasi, dan karakteristik kepemimpinan dibandingkan dengan negara lain. Hal ini dapat membatasi generalisasi hasil temuan ke dalam konteks global. Ketiga, penelitian ini belum mempertimbangkan faktor eksternal lain yang juga berpengaruh terhadap daya saing, seperti kebijakan pemerintah, perubahan teknologi, dan kondisi ekonomi makro (Lestari, 2021).

Keterbatasan lainnya terletak pada belum adanya pembahasan mendalam mengenai variabel mediasi atau moderasi yang mungkin memperkuat atau memperlemah hubungan antara kepemimpinan transformasional dan kinerja organisasi, seperti budaya organisasi, komitmen karyawan, atau inovasi teknologi. Oleh karena itu, hasil review ini sebaiknya dipandang sebagai landasan teoritis yang masih memerlukan validasi empiris melalui penelitian lanjutan.

Saran untuk Penelitian Selanjutnya

Berdasarkan keterbatasan yang telah diuraikan, terdapat beberapa arah penelitian yang dapat dikembangkan di masa mendatang. Pertama, diperlukan penelitian empiris yang menguji secara langsung pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap kinerja perusahaan dengan memasukkan variabel mediasi seperti budaya organisasi, inovasi, atau komitmen karyawan. Pendekatan kuantitatif dengan metode structural equation modeling (SEM) dapat digunakan untuk

menguji kekuatan hubungan antarvariabel secara komprehensif.

Kedua, penelitian berikutnya disarankan untuk memperluas konteks dengan membandingkan antara perusahaan besar, BUMN, dan UKM agar diperoleh pemahaman yang lebih lengkap mengenai peran kepemimpinan transformasional dalam berbagai skala organisasi. Menurut Hastuti (2022), kepemimpinan transformasional pada UKM memiliki karakteristik unik karena lebih banyak berorientasi pada kedekatan emosional dan nilai kekeluargaan dibandingkan dengan struktur formal di perusahaan besar.

Ketiga, penelitian di masa depan juga dapat memperluas integrasi teori dengan memasukkan pendekatan lain seperti *strategic leadership theory* atau *learning organization theory* untuk memperkaya pemahaman tentang bagaimana organisasi menciptakan keunggulan kompetitif berkelanjutan. Selain itu, aspek digitalisasi dan transformasi teknologi juga perlu dikaji lebih dalam, mengingat peran teknologi semakin dominan dalam meningkatkan efisiensi kinerja dan daya saing organisasi (Yusuf, 2023).

Keempat, studi longitudinal juga penting dilakukan untuk memahami bagaimana dinamika kepemimpinan dan kinerja organisasi berkembang dalam jangka panjang, terutama di tengah perubahan lingkungan bisnis yang cepat. Penelitian semacam ini akan memberikan gambaran yang lebih realistis mengenai keberlanjutan pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap performa organisasi dari waktu ke waktu.

Dengan demikian, penelitian ke depan diharapkan dapat memperkuat bukti empiris, memperluas cakupan teoretis, serta memberikan kontribusi praktis yang lebih signifikan bagi pengembangan teori dan praktik manajemen di Indonesia maupun global.

Daftar Referensi

Fauzi, Muhammad. (2021). *Dynamic Capabilities dan Inovasi Organisasi di Era Digital*. *Jurnal Manajemen Strategis*, 10(1), 1-12.

- Handayani, Sri. (2021). *Manajemen Kinerja dan Pengembangan Daya Saing pada Usaha Kecil dan Menengah*. *Jurnal Bisnis dan Ekonomi Terapan*, 14(1), 45-60.
- Hastuti, Rina. (2022). *Pemberdayaan Karyawan melalui Kepemimpinan Transformasional pada UKM*. *Jurnal Pengembangan Sumber Daya Manusia*, 11(2), 178-189.
- Hidayat, Rahmat. (2020). *Teori Sosial Kognitif dan Implikasinya dalam Pengelolaan Organisasi*. *Jurnal Psikologi Terapan*, 8(1), 44-56.
- Kurniawan, Arif. (2022). *Transformational Leadership dan Inovasi Organisasi di Era Revolusi Industri 4.0*. *Jurnal Kepemimpinan dan Manajemen*, 10(3), 156-172.
- Lestari, Niken. (2021). *Manajemen Perubahan dan Kepemimpinan Adaptif di Era VUCA*. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 9(3), 145-158.
- Nugroho, Budi. (2018). *Peran Sumber Daya Internal terhadap Keunggulan Kompetitif Perusahaan*. *Jurnal Ekonomi dan Manajemen Modern*, 9(1), 55-67.
- Pratama, Dimas. (2022). *Knowledge-Based View dalam Peningkatan Kinerja Perusahaan*. *Jurnal Inovasi dan Manajemen*, 6(4), 210-222.
- Pratiwi, Laila. (2019). *Hubungan antara Kepemimpinan dan Inovasi dalam Meningkatkan Kinerja Organisasi*. *Jurnal Inovasi dan Bisnis*, 11(3), 201-214.
- Putri, Anisa. (2022). *Analisis Pengaruh Kepemimpinan dan Kapabilitas Dinamis terhadap Daya Saing Organisasi*. *Jurnal Riset Ekonomi dan Bisnis*, 13(1), 67-81.
- Rahayu, Dwi. (2020). *Pengaruh Kepemimpinan dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja UKM*. *Jurnal Manajemen Terapan*, 12(4), 300-315.
- Rahman, Yusuf. (2023). *Digital Leadership dan Sustainable Performance pada Perusahaan di Indonesia*. *Jurnal Ekonomi dan Manajemen Digital*, 8(2), 122-139.
- Ramadhani, Fajar. (2020). *Integrasi Kepemimpinan Transformasional dan Budaya Organisasi dalam Peningkatan Kinerja Karyawan*. *Jurnal Manajemen Bisnis Kontemporer*, 8(4), 190-205.
- Santoso, Andi. (2019). *Kepemimpinan Transformasional dan Dampaknya terhadap Kinerja Organisasi*. *Jurnal*

- Manajemen dan Bisnis Indonesia, 15(2), 123–135.
- Setiawan, Indra. (2021). Kepemimpinan Transformasional dan Kapabilitas Internal Organisasi. *Jurnal Ekonomi dan Manajemen*, 13(2), 99–110.
- Siregar, Ahmad. (2021). Kinerja Organisasi dan Pengaruh Kepemimpinan Transformasional di Perusahaan Manufaktur. *Jurnal Ekonomi dan Teknologi*, 12(2), 99–115.
- Suryani, Dewi. (2018). Kepemimpinan Transformasional sebagai Strategi Peningkatan Kinerja Organisasi Publik. *Jurnal Ilmu Administrasi dan Manajemen*, 7(2), 134–148.
- Widodo, Slamet. (2020). Kapabilitas Dinamis dan Adaptasi Strategis pada Organisasi di Era Digital. *Jurnal Strategi dan Bisnis*, 10(2), 88–102.
- Wulandari, Tri. (2019). Peran Gaya Kepemimpinan Transformasional terhadap Inovasi pada UKM. *Jurnal Ekonomi dan Kewirausahaan*, 14(3), 221–230.
- Wulandari, S., Ali, H., & Hendayana, Y. (2025). Employee Performance Determinants: Work Environment, Leadership, Reward System. *JIMU: Jurnal Ilmiah Manajemen Ubhara*, 7(1), 1–10.
<https://ejurnal.ubharajaya.ac.id/index.php/https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>
- Wulandari, S., Hapzi Ali, & Yayan Hendayana. (2024). Pengaruh Pelatihan dan Pengembangan serta Adopsi Teknologi terhadap Produktivitas dan Kinerja Karyawan di Universitas Bhayangkara Jakarta Raya. *Jurnal Ekonomi Manajemen Sistem Informasi*, 6(2), 522–542.
<https://doi.org/10.38035/jemsi.v6i2.3261>
- Wulandari, S., Manurung, A. H., & Hendayana, Y. (2025). Determinants of Employee Performance Are Mediated by Productivity University in Jakarta. *Journal of Ecohumanism*, 4(1), 121–133.
<https://doi.org/10.62754/joe.v4i1.4087>
- Yusuf, Muhammad. (2023). Kepemimpinan Visioner dan Daya Saing Organisasi Digital. *Jurnal Bisnis dan Teknologi*, 7(1), 50–65.