

Transformasi Organisasi melalui Kepemimpinan Transformasional dan Manajemen Kinerja: Studi Literatur

Tara Rasha Audhiya¹, Mulyadi², Dewi Etika Syari³, Dwi Tiarmasari⁴, Riski Ilahi⁵

Administrasi Pendidikan, Keguruan Dan Ilmu Pendidikan, Universitas Jambi, Muaro Jambi, Indonesia^{1,2,3,4,5}

*Email Korespondensi: tararasha6@gmail.com

ABSTRACT

Sejarah Artikel:

Diterima 13-12-2025
Disetujui 23-12-2025
Diterbitkan 25-12-2025

Organizational transformation has become a strategic necessity in response to rapid environmental changes, particularly driven by digital disruption and global competition. Leadership performance and performance management play a crucial role in ensuring the success of organizational transformation. This article aims to analyze the role of transformational leadership and performance management in supporting organizational transformation through a literature study approach. This research employs a qualitative literature review by examining relevant books, national and international journal articles, and scientific publications published within the last ten years. Data were collected from accessible databases such as Google Scholar, Garuda, DOAJ, and ScienceDirect, and analyzed using content analysis techniques. The findings indicate that transformational leadership significantly contributes to shaping organizational vision, strengthening employee commitment, and reducing resistance to change. In addition, effective performance management systems support transformation by translating strategic goals into measurable performance indicators and providing continuous feedback. The synergy between transformational leadership and performance management creates an adaptive organizational culture, enhances employee engagement, and improves overall organizational performance. Therefore, strengthening leadership capacity and aligning performance management systems are essential strategies for organizations seeking sustainable transformation in a dynamic environment.

Keywords: *Organizational transformation, Transformational leadership, Performance management*

ABSTRAK

Transformasi organisasi menjadi kebutuhan strategis dalam menghadapi perubahan lingkungan yang semakin dinamis, terutama akibat disrupti digital dan persaingan global. Kinerja kepemimpinan dan manajemen kinerja memiliki peran penting dalam menentukan keberhasilan proses transformasi organisasi. Artikel ini bertujuan untuk menganalisis peran kepemimpinan transformasional dan manajemen kinerja dalam mendukung transformasi organisasi melalui pendekatan studi literatur. Metode penelitian yang digunakan adalah studi literatur dengan pendekatan kualitatif, yang bersumber dari buku, artikel jurnal nasional dan internasional, serta publikasi ilmiah yang relevan dan terbit dalam sepuluh tahun terakhir. Data dikumpulkan melalui penelusuran pada basis data ilmiah seperti Google Scholar, Garuda, DOAJ, dan ScienceDirect, kemudian dianalisis menggunakan teknik analisis isi. Hasil kajian menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional berperan dalam membangun visi perubahan, meningkatkan komitmen karyawan, serta meminimalkan resistensi terhadap perubahan. Sementara itu, manajemen kinerja berfungsi sebagai mekanisme untuk menerjemahkan strategi perubahan ke dalam tujuan yang terukur dan mendukung evaluasi kinerja secara berkelanjutan.

Sinergi antara kepemimpinan transformasional dan manajemen kinerja mampu menciptakan organisasi yang adaptif, inovatif, dan berdaya saing.

Katakunci: Transformasi organisasi, Kepemimpinan transformasional, Manajemen kinerja

Bagaimana Cara Sitas Artikel ini:

Audhiya, T. R. ., Mulyadi, M., Syari, D. E., Tiarmasari, D. ., & Ilahi, R. (2025). Transformasi Organisasi melalui Kepemimpinan Transformasional dan Manajemen Kinerja: Studi Literatur. *Jejak Digital: Jurnal Ilmiah Multidisiplin*, 2(1), 960-966.
<https://doi.org/10.63822/rdf2nk70>

PENDAHULUAN

Transformasi organisasi menjadi kebutuhan mendesak di era disruptif digital dan perubahan lingkungan bisnis yang cepat. Kepemimpinan yang visioner dan manajemen kinerja yang efektif berperan sentral dalam mendorong perubahan tersebut, dengan menciptakan budaya adaptif serta meningkatkan komitmen karyawan. Artikel ini membahas bagaimana integrasi kedua elemen ini dapat menghasilkan performa organisasi yang berkelanjutan.

Transformasi organisasi melibatkan perubahan fundamental pada strategi, struktur, dan budaya untuk menjaga daya saing. Kepemimpinan transformasional efektif dalam menginspirasi visi jangka panjang serta mengurangi resistensi terhadap perubahan melalui komunikasi transparan dan partisipasi karyawan. Studi kasus menunjukkan bahwa pemimpin yang fleksibel mampu mengadopsi teknologi baru, sehingga meningkatkan efisiensi operasional.

Kepemimpinan transformasional berkorelasi positif dengan kinerja organisasi, termasuk peningkatan inovasi dan komitmen karyawan terhadap perubahan. Manajemen kinerja melengkapi ini dengan sistem pengukuran yang mendukung umpan balik berkelanjutan dan pengembangan kompetensi. Kombinasi keduanya menciptakan lingkungan kolaboratif yang mendorong adaptabilitas di tengah dinamika pasar.

Perkembangan lingkungan organisasi yang semakin dinamis menuntut setiap organisasi untuk melakukan transformasi agar mampu beradaptasi dan meningkatkan daya saing. Transformasi organisasi tidak hanya mencakup perubahan struktur dan sistem kerja, tetapi juga melibatkan perubahan budaya, pola pikir, serta perilaku sumber daya manusia. Dalam konteks ini, kinerja kepemimpinan dan manajemen memegang peranan yang sangat penting karena menjadi penggerak utama dalam merumuskan visi, mengelola perubahan, serta memastikan implementasi transformasi berjalan secara efektif dan berkelanjutan.

Kepemimpinan merupakan faktor kunci dalam keberhasilan transformasi organisasi karena berfungsi sebagai pengarah visi dan penggerak perubahan. Inti dari kepemimpinan adalah kemampuan untuk mempengaruhi orang lain agar termotivasi bekerja menuju tujuan organisasi (Junaidah et al., 2022). Kepemimpinan juga dapat dipahami sebagai proses kompleks di mana seorang pemimpin mendorong, menggerakkan, dan menyatukan seluruh anggota organisasi melalui nilai, keyakinan, etika, pengetahuan, dan kemampuan yang dimilikinya.

Menurut Simarmata et al. (2021), kepemimpinan merupakan proses mempengaruhi pikiran, perasaan, dan perilaku individu serta mengarahkan seluruh sumber daya untuk mencapai tujuan bersama. Sejalan dengan itu, Munajat (2021) menyatakan bahwa kepemimpinan adalah upaya seorang pemimpin untuk mempengaruhi, mendukung, dan memotivasi pengikut agar bekerja dengan semangat dalam mencapai tujuan individu maupun organisasi. Dengan demikian, sinergi antara kepemimpinan yang efektif dan manajemen yang profesional menjadi fondasi utama dalam mewujudkan transformasi organisasi yang berhasil.

METODE PELAKSANAAN

Penelitian ini menggunakan metode studi literatur (*library research*) dengan pendekatan kualitatif. Studi literatur dipilih untuk memperoleh pemahaman yang komprehensif mengenai konsep transformasi organisasi, kinerja kepemimpinan, dan manajemen berdasarkan teori serta temuan penelitian sebelumnya. Data penelitian dikumpulkan dari berbagai sumber pustaka yang relevan, meliputi buku teks, artikel jurnal

nasional dan internasional terindeks, prosiding seminar, serta publikasi ilmiah lain yang berkaitan dengan topik penelitian.

Proses pengumpulan data dilakukan melalui penelusuran pada basis data ilmiah yang dapat diakses secara umum, seperti Google Scholar, Garuda (Garba Rujukan Digital), DOAJ, dan ScienceDirect. Penelusuran literatur menggunakan kata kunci antara lain transformasi organisasi, kinerja kepemimpinan, manajemen organisasi, dan organizational transformation. Artikel yang dipilih dibatasi pada publikasi lima hingga sepuluh tahun terakhir untuk memastikan relevansi dan kemutakhiran data, kecuali sumber teori dasar yang bersifat fundamental.

Data yang telah terkumpul kemudian dianalisis dengan teknik analisis isi (content analysis) melalui beberapa tahap, yaitu seleksi literatur, reduksi data, pengelompokan konsep, serta penarikan kesimpulan. Analisis difokuskan pada keterkaitan antara kinerja kepemimpinan dan manajemen dalam mendukung proses transformasi organisasi. Seluruh basis data yang digunakan dalam penelitian ini bersifat terbuka dan dapat diakses secara umum tanpa memerlukan kode akses khusus, sehingga mendukung transparansi dan replikasi penelitian.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Peran Kepemimpinan dalam Manajemen Perubahan

Kepemimpinan merupakan faktor kunci yang menentukan keberhasilan suatu organisasi, khususnya dalam menghadapi perubahan. Berdasarkan kajian teoritis, kepemimpinan dipahami sebagai kemampuan individu maupun organisasi dalam memengaruhi, mengarahkan, dan mengoordinasikan individu atau kelompok untuk mencapai tujuan organisasi secara efektif. Kepemimpinan tidak hanya berkaitan dengan posisi formal, tetapi juga mencakup keterampilan praktis dalam memahami apa yang perlu dilakukan, bagaimana melakukannya, serta bagaimana memastikan seluruh proses berjalan secara tepat dan berkelanjutan.

Dalam konteks manajemen perubahan, kepemimpinan memiliki peran yang sangat strategis. Pemimpin berfungsi sebagai penggerak utama perubahan melalui pelaksanaan fungsi-fungsi manajemen, khususnya dalam perencanaan dan pelaksanaan perubahan organisasi. Perubahan dalam perencanaan berkaitan dengan penetapan arah, visi, dan tujuan baru organisasi, sedangkan perubahan dalam pelaksanaan mencakup penyesuaian struktur, sistem kerja, serta pola hubungan kerja antarindividu dan tim. Keberhasilan perubahan tersebut sangat bergantung pada kemampuan pemimpin dalam mengintegrasikan seluruh komponen organisasi ke dalam satu arah yang sama.

Hasil kajian literatur menunjukkan bahwa pemimpin berperan penting dalam memobilisasi dan mengarahkan sumber daya organisasi, baik sumber daya manusia, keuangan, maupun sarana pendukung lainnya. Pemimpin dituntut untuk mampu menciptakan lingkungan kerja yang kondusif agar proses perubahan dapat diterima dan dijalankan secara efektif oleh seluruh anggota organisasi. Lingkungan kerja yang mendukung akan meningkatkan komitmen, kepercayaan, serta partisipasi karyawan dalam menghadapi perubahan.

Selain itu, pemimpin perlu menetapkan tujuan perubahan secara jelas, menentukan bentuk perubahan yang akan dilakukan, serta menetapkan periode pelaksanaan transformasi organisasi. Kejelasan arah perubahan akan meminimalkan resistensi dan kebingungan di tingkat pelaksana. Pemimpin juga bertanggung jawab terhadap berbagai risiko yang mungkin timbul akibat keputusan perubahan, baik risiko internal maupun eksternal. Dengan demikian, kepemimpinan tidak hanya berperan sebagai pengarah, tetapi

juga sebagai pengambil keputusan strategis dan penanggung jawab utama atas keberhasilan perubahan organisasi.

Transformasi Organisasi

Dalam kerangka kepemimpinan dan manajemen perubahan tersebut, transformasi organisasi menjadi konteks utama yang perlu dipahami secara komprehensif. Berdasarkan hasil studi literatur, transformasi organisasi merupakan kebutuhan strategis dalam menghadapi lingkungan yang semakin dinamis, khususnya akibat perkembangan teknologi digital dan meningkatnya persaingan global. Transformasi organisasi tidak hanya berfokus pada perubahan struktur dan sistem kerja, tetapi juga mencakup perubahan nilai, budaya, serta pola pikir sumber daya manusia (Hasan, 2025; Lailla, 2022). Organisasi yang mampu melakukan transformasi secara menyeluruh cenderung memiliki tingkat adaptabilitas dan kinerja yang lebih tinggi.

Literatur menunjukkan bahwa proses transformasi organisasi bersifat kompleks dan berkelanjutan sehingga memerlukan perencanaan yang matang serta komitmen jangka panjang. Kegagalan transformasi sering kali disebabkan oleh lemahnya kepemimpinan dan tidak optimalnya sistem manajemen yang diterapkan (Purwanto, 2021). Oleh karena itu, kinerja kepemimpinan dan manajemen menjadi faktor penentu dalam keberhasilan implementasi transformasi organisasi.

Kinerja Kepemimpinan Transformasional dalam Mendorong Perubahan

Hasil kajian menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional memiliki peran yang signifikan dalam mendorong keberhasilan transformasi organisasi. Kepemimpinan transformasional ditandai dengan kemampuan pemimpin dalam membangun visi bersama, memberikan inspirasi, serta mendorong pengembangan potensi karyawan (Bass & Avolio, 1994). Pemimpin transformasional mampu menciptakan rasa percaya dan komitmen yang kuat, sehingga dapat mengurangi resistensi terhadap perubahan.

Penelitian Junaidah dkk. (2022) mengungkapkan bahwa kepemimpinan transformasional berpengaruh positif terhadap kesiapan organisasi dalam menghadapi transformasi, khususnya di era digital. Pemimpin yang mampu berkomunikasi secara terbuka dan melibatkan karyawan dalam proses pengambilan keputusan akan lebih efektif dalam mengelola perubahan organisasi. Temuan ini sejalan dengan pandangan Munajat (2021) dan Simarmata dkk. (2021) yang menyatakan bahwa kepemimpinan merupakan proses yang memengaruhi sikap dan perilaku individu untuk mencapai tujuan organisasi secara kolektif.

Selain itu, meta-analisis yang dilakukan oleh Hoch et al. (2018) menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional tetap menjadi prediktor utama kinerja organisasi dibandingkan dengan gaya kepemimpinan lainnya. Hal ini menegaskan bahwa kepemimpinan transformasional memiliki kontribusi yang signifikan dalam menciptakan perubahan organisasi yang efektif dan berkelanjutan.

Peran Manajemen Kinerja dalam Mendukung Transformasi Organisasi

Manajemen kinerja berperan sebagai mekanisme penting dalam mendukung keberhasilan transformasi organisasi. Sistem manajemen kinerja yang efektif memungkinkan organisasi menerjemahkan visi dan strategi perubahan ke dalam tujuan kerja yang terukur serta indikator kinerja yang jelas (Purwanto, 2021). Melalui sistem evaluasi dan umpan balik yang berkelanjutan, organisasi dapat memantau kemajuan transformasi dan melakukan perbaikan secara berkesinambungan.

Hasan (2025) menegaskan bahwa organisasi yang memiliki sistem manajemen kinerja yang selaras dengan strategi perubahan cenderung menunjukkan peningkatan kinerja organisasi secara signifikan.

Manajemen kinerja yang adaptif juga berkontribusi dalam pengembangan kompetensi karyawan serta peningkatan akuntabilitas individu dan kelompok. Dengan demikian, manajemen kinerja tidak hanya berfungsi sebagai alat pengendalian, tetapi juga sebagai sarana pembelajaran organisasi dalam menghadapi perubahan.

Sinergi Kepemimpinan dan Manajemen dalam Transformasi Organisasi

Hasil pembahasan menunjukkan bahwa keberhasilan transformasi organisasi sangat ditentukan oleh sinergi antara kepemimpinan dan manajemen kinerja. Kepemimpinan berperan dalam merumuskan arah, membangun visi, dan menumbuhkan komitmen perubahan, sedangkan manajemen memastikan bahwa perubahan tersebut diimplementasikan secara sistematis, terukur, dan konsisten (Simarmata et al., 2021).

Sofiyanto (2024) menyatakan bahwa di era digital, pemimpin dituntut tidak hanya memiliki visi yang kuat, tetapi juga kemampuan manajerial dalam mengelola sumber daya, teknologi, dan kinerja organisasi secara terpadu. Sinergi antara kepemimpinan dan manajemen menciptakan lingkungan kerja yang kolaboratif, meningkatkan keterlibatan karyawan, serta memperkuat budaya adaptif yang mendukung keberhasilan transformasi organisasi.

Implikasi terhadap Pengembangan Organisasi

Secara teoretis, hasil kajian ini memperkuat pandangan bahwa kepemimpinan transformasional dan manajemen kinerja merupakan dua elemen yang saling melengkapi dalam proses transformasi organisasi. Integrasi keduanya menjadi landasan penting dalam membangun organisasi yang adaptif, inovatif, dan berkelanjutan.

Secara praktis, temuan ini memberikan implikasi bagi pimpinan organisasi untuk mengembangkan gaya kepemimpinan yang transformasional sekaligus memperkuat sistem manajemen kinerja yang berbasis pada tujuan strategis. Upaya tersebut diharapkan mampu meningkatkan efektivitas transformasi organisasi serta kinerja organisasi secara keseluruhan.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil kajian literatur yang telah dilakukan, dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan dan manajemen kinerja memiliki peran yang sangat strategis dalam mendukung keberhasilan transformasi organisasi. Kepemimpinan yang efektif, khususnya kepemimpinan transformasional, menjadi faktor kunci dalam merumuskan visi perubahan, membangun komitmen bersama, serta mengarahkan seluruh sumber daya organisasi agar bergerak menuju tujuan yang telah ditetapkan. Pemimpin tidak hanya berperan sebagai pengarah, tetapi juga sebagai penggerak utama yang mampu meminimalkan resistensi dan menciptakan lingkungan kerja yang kondusif dalam menghadapi perubahan.

Transformasi organisasi merupakan proses yang kompleks dan berkelanjutan, mencakup perubahan struktur, sistem kerja, budaya, serta pola pikir sumber daya manusia. Keberhasilan transformasi tersebut sangat bergantung pada kemampuan organisasi dalam mengintegrasikan kepemimpinan yang visioner dengan sistem manajemen kinerja yang efektif. Manajemen kinerja berfungsi sebagai instrumen untuk menerjemahkan visi dan strategi perubahan ke dalam tujuan yang terukur, sekaligus memastikan pelaksanaan transformasi berjalan secara sistematis, konsisten, dan berkelanjutan.

Sinergi antara kepemimpinan transformasional dan manajemen kinerja terbukti mampu

meningkatkan adaptabilitas, keterlibatan karyawan, serta kinerja organisasi secara keseluruhan. Oleh karena itu, organisasi yang ingin berhasil dalam menghadapi dinamika perubahan dituntut untuk tidak hanya memperkuat kualitas kepemimpinan, tetapi juga mengembangkan sistem manajemen kinerja yang selaras dengan arah strategis organisasi. Integrasi kedua elemen tersebut menjadi fondasi utama dalam membangun organisasi yang adaptif, inovatif, dan berdaya saing di tengah perubahan lingkungan yang terus berkembang.

DAFTAR PUSTAKA

- Hasan, M. M. (2025). *Change management and organizational performance*. Cogent Business & Management.
- 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.
- Junaidah, Giatman, & Maksum, H. (2022). Kepemimpinan, Transformasi Digital dan Mindset dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan. *Jurnal Sistem Informasi*, 4, 80–89
- Junaidah, S., et al. (2022). Kepemimpinan transformasional dan dampaknya terhadap transformasi organisasi di era digital. *Jurnal Manajemen Bisnis Indonesia*, 12(2), 45–62.
- Lailla, N. (2022). Organizational change on employee performance. PSSH: *Jurnal Pendidikan Sosial Humaniora*, 3(1), 1-10.
- Munajat, A. (2021). Kepemimpinan efektif dalam mengelola perubahan organisasi. Penerbit Universitas Indonesia.
- Munajat, Jajat.Rukmansyah, E., T. Manajemen Kepemimpinan Kepala Sekolah untuk Pengembangan Profesionalisme Guru.Edisi, Cetakan pertama (2021). Penerbitan, Yogyakarta: Bintang Pustaka Madani (2021)
- Purwanto, A. (2021). Managing employee performance: From leadership to readiness for change. *SSRN Electronic Journal*.
- Simarmata, E. A. M. B. (2023). Pengaruh Kepemimpinan Demokratis dan Work-life Balance Terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Tekstil PT. Duta Interlining Indonesia. *Global Research on Economy, Business, Communication, and Information*, 1(1), 24-42.
- Simarmata, J., et al. (2021). Sinergi kepemimpinan dan manajemen kinerja untuk adaptasi organisasi. *Jurnal Ilmu Kepemimpinan*, 8(1), 112–130.
- Sofiyanto, M. (2024). Transformasi kepemimpinan dalam manajemen organisasi era digital. *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan*, 26(1), 1-15.