

Pengaruh Kepemimpinan Transformasional terhadap Kinerja Perusahaan pada PT Pos Indonesia (Persero): Peran Mediasi Keberlanjutan Perusahaan

Junengsih¹, Mohamat Basori², Lusi Reni Intan³,
Universitas Pertiwi¹²³

Email: junengsih@pertiwi.ac.id, 24220010@pertiwi.ac.id, 24220018@pertiwi.ac.id

Citation: Junengsih, Basori, M., Intan, L.R., (2025). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional terhadap Kinerja Perusahaan pada PT Pos Indonesia (Persero): Peran Mediasi Keberlanjutan Perusahaan. *JURNAL EKONOMI, MANAJEMEN, BISNIS, DAN SOSIAL (EMBISS)*, 5(4), 443–452.
<https://embiss.com/index.php/embiss/article/view/416>

Received: 4 Juli 2025

Accepted: 1 Agustus 2025

Published: 30 Agustus 2025

Publisher's Note: Jurnal Ekonomi, Manajemen, Bisnis, dan Sosial (EMBISS) stays neutral with regard to jurisdictional claims in published maps and institutional affiliations.



Copyright: © 2025 by the authors. Licensee Jurnal Ekonomi, Manajemen, Bisnis, dan Sosial (EMBISS), Magetan, Indonesia. This article is an open access article distributed under the terms and conditions of the Creative Commons Attribution-NonCommercial-ShareAlike 4.0 International License.
(<https://creativecommons.org/licenses/by-nc-sa/4.0/>)

Abstract

This study aims to examine the influence of transformational leadership on company performance by incorporating corporate sustainability as a mediating variable. The research is centered on PT Pos Indonesia (Persero), a state-owned enterprise striving to improve competitiveness and performance through organizational and digital transformation. A quantitative explanatory research design was adopted. Data were collected from 316 permanent employees across various organizational units using a structured questionnaire. The analysis employed Structural Equation Modeling using the Partial Least Squares (SEM-PLS) method with Smart-PLS version 3.0. The results reveal that transformational leadership has a significant positive effect on both corporate sustainability and company performance, directly and indirectly. Corporate sustainability significantly mediates the relationship between transformational leadership and performance, indicating that visionary and inspirational leaders foster sustainable systems that enhance organizational outcomes. These findings underscore the strategic synergy between modern leadership styles and sustainability practices in achieving superior and enduring corporate performance.

Keywords: Transformational Leadership, Company Performance, Corporate Sustainability, SEM-PLS, PT Pos Indonesia.

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap kinerja perusahaan dengan mempertimbangkan keberlanjutan perusahaan sebagai variabel mediasi. Fokus kajian ini adalah PT Pos Indonesia (Persero), sebuah badan usaha milik negara yang tengah berupaya meningkatkan daya saing dan kinerja melalui transformasi organisasi dan digitalisasi. Metode penelitian yang digunakan adalah kuantitatif dengan pendekatan eksplanatori. Pengumpulan data dilakukan melalui survei terhadap 316 responden karyawan tetap dari berbagai unit kerja. Analisis data menggunakan pendekatan Structural Equation

Modeling berbasis Partial Least Squares (SEM-PLS) dengan bantuan perangkat lunak SmartPLS versi 3.0. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional berpengaruh positif signifikan terhadap keberlanjutan perusahaan dan kinerja perusahaan, baik secara langsung maupun melalui efek mediasi. Keberlanjutan perusahaan terbukti memediasi hubungan antara kepemimpinan transformasional dan kinerja, yang berarti pemimpin yang visioner dan inspiratif berkontribusi terhadap terciptanya sistem keberlanjutan yang pada akhirnya meningkatkan performa organisasi. Temuan ini menegaskan pentingnya sinergi antara gaya kepemimpinan modern dan komitmen terhadap keberlanjutan untuk mewujudkan kinerja korporasi yang unggul dan berkelanjutan.

Kata Kunci: *Kepemimpinan Transformasional, Kinerja Perusahaan, Keberlanjutan Perusahaan, SEM-PLS, PT Pos Indonesia.*

PENDAHULUAN

Dalam era globalisasi dan digitalisasi yang semakin pesat, perusahaan dituntut untuk tidak hanya fokus pada peningkatan kinerja finansial, tetapi juga pada keberlanjutan jangka panjang yang mencakup aspek lingkungan, sosial, dan tata kelola (ESG). Transformasi digital, persaingan global, dan tuntutan terhadap tanggung jawab sosial dan lingkungan menuntut perusahaan untuk beradaptasi dengan cepat dan efektif. Kepemimpinan transformasional, yang ditandai dengan visi yang kuat, inspirasi, dan pemberdayaan karyawan, telah diidentifikasi sebagai faktor kunci dalam mendorong perubahan positif dalam organisasi. Namun, belum banyak penelitian yang mengkaji bagaimana kepemimpinan transformasional dapat memengaruhi kinerja perusahaan melalui mediasi keberlanjutan perusahaan, khususnya dalam konteks perusahaan milik negara di Indonesia.

PT Pos Indonesia (Persero), sebagai perusahaan milik negara yang bergerak di bidang layanan pos dan logistik, menghadapi tantangan dalam meningkatkan kinerja operasional dan keuangan. Selain itu, perusahaan juga dituntut untuk menerapkan praktik bisnis yang berkelanjutan guna memenuhi ekspektasi pemangku kepentingan dan regulasi pemerintah. Kepemimpinan transformasional dapat memainkan peran penting dalam mengarahkan perusahaan menuju keberlanjutan dengan mendorong inovasi, meningkatkan keterlibatan karyawan, dan membangun budaya organisasi yang adaptif.

Beberapa studi sebelumnya telah menunjukkan hubungan positif antara kepemimpinan transformasional dan kinerja perusahaan, serta peran mediasi keberlanjutan perusahaan. Misalnya, penelitian oleh (Jnaneswar C Ranjit, 2020) menemukan bahwa kepemimpinan transformasional berdampak positif pada kinerja kerja karyawan, dengan tanggung jawab sosial perusahaan (CSR) sebagai mediator parsial dalam hubungan tersebut. Selain itu, studi oleh (Shahzad et al., 2022) menunjukkan bahwa keberlanjutan perusahaan memediasi hubungan antara kepemimpinan transformasional dan kinerja perusahaan, dengan penekanan pada pentingnya budaya berbagi pengetahuan.

Penelitian ini didasarkan pada teori kepemimpinan transformasional yang dikembangkan oleh Bass dan Avolio, yang menekankan empat komponen utama: pengaruh ideal, motivasi inspirasional, stimulasi intelektual, dan pertimbangan individual. Selain itu, teori sumber daya

berbasis (Resource-Based View) dan teori pemangku kepentingan (Stakeholder Theory) digunakan untuk memahami bagaimana keberlanjutan perusahaan dapat menjadi sumber keunggulan kompetitif dan memenuhi ekspektasi berbagai pemangku kepentingan.

Dengan demikian, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap kinerja perusahaan di PT Pos Indonesia (Persero), mengevaluasi peran mediasi keberlanjutan perusahaan dalam hubungan tersebut, dan memberikan rekomendasi strategis bagi perusahaan dalam mengembangkan kepemimpinan yang efektif dan praktik keberlanjutan untuk meningkatkan kinerja perusahaan.

PT Pos Indonesia (Persero) telah berevolusi dari lembaga penyedia jasa pos tradisional menjadi entitas bisnis modern yang mengedepankan inovasi digital dan orientasi terhadap kebutuhan pelanggan. Perjalanan transformasi ini menempatkan kepemimpinan sebagai elemen strategis dalam mendorong perubahan, memotivasi SDM, serta menciptakan budaya kerja yang fleksibel dan kreatif. Namun demikian, tantangan tetap muncul dalam hal efektivitas implementasi gaya kepemimpinan yang mampu berdampak signifikan terhadap peningkatan performa organisasi. Oleh sebab itu, sangat diperlukan kajian konseptual dan empiris yang dapat menjelaskan hubungan antara kepemimpinan transformasional dan kinerja perusahaan secara mendalam. Dalam kerangka ini, keberlanjutan korporasi sebagai strategi nilai tambah dan praktik berbagi pengetahuan sebagai budaya organisasi diposisikan sebagai dua komponen penting yang dapat memperkuat dampak positif kepemimpinan transformasional. Penelitian ini bermaksud mengisi kekosongan kajian terdahulu serta memberikan kontribusi nyata bagi pengembangan tata kelola dan kepemimpinan korporat di PT Pos Indonesia.

Tujuan Penelitian menganalisis pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap kinerja perusahaan. Menganalisis peran keberlanjutan perusahaan terhadap kinerja perusahaan. Menganalisis pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap keberlanjutan perusahaan. Menilai peran keberlanjutan perusahaan sebagai variabel mediasi antara kepemimpinan transformasional dan kinerja perusahaan.

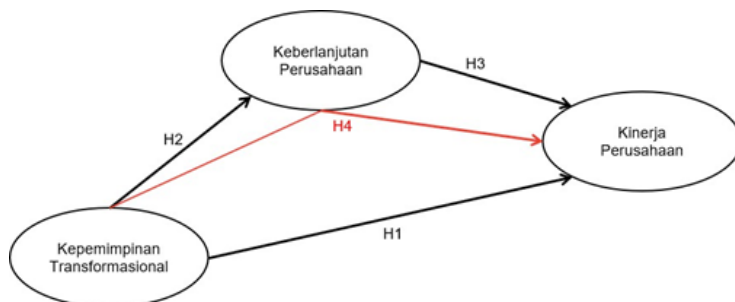
Kepemimpinan transformasional yang telah disintesis menggambarkan perilaku seorang pemimpin dalam memengaruhi bawahannya, membangkitkan inspirasi agar para pengikut mengutamakan tujuan bersama di atas kepentingan pribadi, mendorong pencapaian tujuan, serta menumbuhkan rasa percaya dan penghargaan pada bawahan, sehingga mereka merasa dihargai dan termotivasi untuk bergerak bersama menuju perubahan yang lebih baik di masa depan (Junengsih et al., 2024).

Berbagai studi empiris telah menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan transformasional secara konsisten memberikan dampak positif terhadap performa pegawai dan organisasi, khususnya dalam sektor BUMN (Sanjaya, 2021); (Prajogo C Tahang, 2023). Kepemimpinan jenis ini tidak hanya memotivasi individu untuk bekerja melampaui kepentingan pribadi, tetapi juga mendorong keterlibatan aktif dalam pencapaian tujuan bersama (Angelia C Astiti, 2020); (Sidik C Sutoyo, 2020). Studi lain juga menegaskan bahwa kepemimpinan transformasional berdampak positif terhadap sistem pengendalian manajemen dan sistem akuntansi manajerial (Wardi, 2018).

Di sisi lain, beberapa hasil riset memperlihatkan ketidakkonsistenan. Sebagian penelitian menemukan bahwa kepemimpinan transformasional tidak selalu memberikan pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Permana, 2022); (Sumampow et al., 2023); (As Zahra C Baskoro, 2024), bahkan dalam beberapa kasus menunjukkan hubungan negatif yang tidak signifikan (Hasana C Helmi, 2023). Hal ini menandakan adanya kebutuhan untuk mengidentifikasi variabel lain yang dapat menjelaskan perbedaan tersebut.

Sementara itu, keberlanjutan perusahaan sebagai nilai strategis turut menjadi perhatian dalam penelitian terkait kinerja. (Harahap C Idrianita Anis, 2023) menunjukkan bahwa kesadaran terhadap keberlanjutan, niat, dan integrasinya dalam operasi bisnis berdampak positif pada kinerja keuangan. Namun, tidak semua penelitian mengonfirmasi hal ini. Beberapa studi justru menunjukkan bahwa keberlanjutan yang dilaporkan melalui ESG atau laporan keberlanjutan tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja maupun nilai perusahaan (Jihan Fairus C Etty Murwaningsari, 2023); (Aulia Fadilah C Yuni Rosdiana, 2024); (Zahra, 2020); (Ghozali C Faisal, 2021).

Namun demikian, ketika kepemimpinan transformasional dihubungkan dengan komitmen terhadap keberlanjutan, hasilnya cenderung positif. (Pratama, 2024) menyebut bahwa pemimpin transformasional dapat memperkuat komitmen berkelanjutan karyawan yang pada akhirnya berkontribusi terhadap peningkatan kinerja individu maupun organisasi. Lebih lanjut, penelitian (Le C Do, 2023) mengungkapkan bahwa dampak kepemimpinan transformasional terhadap kinerja keuangan lebih besar dibandingkan terhadap kinerja operasional. Sementara itu, kegiatan berbagi pengetahuan secara aktif memberikan kontribusi besar terhadap kedua aspek kinerja tersebut. (Shahzad et al., 2022) menambahkan bahwa kepemimpinan transformasional memiliki pengaruh positif signifikan terhadap performa organisasi secara umum. Dalam hubungan tersebut, keberlanjutan perusahaan berfungsi sebagai mediator yang memperkuat efek kepemimpinan terhadap kinerja. Selain itu, perilaku berbagi pengetahuan juga bertindak sebagai moderator yang memperkuat hubungan antara kepemimpinan transformasional dan keberlanjutan perusahaan.



METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain eksplanatori. Pendekatan ini dipilih karena sesuai untuk menguji hubungan antar variabel berdasarkan data empiris. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan tetap PT Pos Indonesia (Persero) yang berkedudukan di Kantor Pusat, Kantor Regional, dan Kantor Cabang Utama/Kantor Cabang. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah random sampling, Jumlah sampel sebanyak 316 responden karyawan. Jumlah ini dinilai memadai untuk analisis struktural yang menggunakan metode *Partial Least Squares* (PLS), serta telah memenuhi syarat minimum untuk uji model statistik berbasis SEM.

Data dikumpulkan menggunakan instrumen berupa kuesioner tertutup yang disusun berdasarkan indikator teoritis dari masing-masing variabel. Kuesioner ini menggunakan skala Likert 5 poin, mulai dari "Sangat Tidak Setuju" (1) hingga "Sangat Setuju" (5). Penyusunan item pertanyaan dilakukan dengan mengacu pada studi terdahulu yang telah divalidasi, kemudian disesuaikan dengan konteks organisasi PT Pos Indonesia. Untuk menguji model hubungan antar variabel, penelitian ini menggunakan *Structural Equation Modeling* (SEM) dengan pendekatan *Partial Least Squares* (PLS) yang dioperasikan melalui aplikasi program SmartPLS versi 3.0.

Pemilihan metode ini didasarkan pada kemampuannya untuk menganalisis model yang kompleks dengan jumlah indikator dan variabel laten yang relatif besar, serta keunggulannya dalam mengelola data non-normal dan ukuran sampel yang moderat.

Uji validitas dan reliabilitas dilakukan melalui serangkaian pengujian terhadap validitas dan reliabilitas konstruk. Validitas diskriminan diuji menggunakan pendekatan Fornell-Larcker Criterion, dengan tujuan memastikan bahwa setiap konstruk dalam model benar-benar berbeda secara empiris satu sama lain. Validitas konvergen dianalisis melalui nilai outer loading dan Average Variance Extracted (AVE), di mana setiap indikator harus memiliki muatan faktor > 0.7 dan nilai AVE di atas 0.5. Reliabilitas konstruk diukur menggunakan dua indikator, yaitu Composite Reliability dan Cronbach's Alpha, dengan ambang batas minimum sebesar 0.7 untuk menyatakan bahwa konstruk tersebut reliabel secara internal.

Pengujian terhadap model struktural. Terdapat beberapa indikator utama dalam tahap Koefisien determinasi (R^2) digunakan untuk menilai seberapa besar variabel independen mampu menjelaskan variabel dependen. Efek f^2 digunakan untuk mengevaluasi kekuatan pengaruh masing-masing konstruk terhadap variabel tujuan, sehingga dapat diketahui seberapa besar kontribusi relatif setiap jalur hubungan dalam model. Pengujian hipotesis dilakukan dengan teknik bootstrapping.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Profil responden

Umur	Frequency	Percent
< 29 tahun	32	10,1%
30 tahun s.d 39 tahun	142	44,9%
40 tahun s.d 47 tahun	79	25,0%
>48 tahun	63	19,9%

Jenis kelamin	Frequency	Percent
Laki-laki	234	74,1%
Perempuan	82	25,9%

Pendidikan	Frequency	Percent
SMU sederajat/D1	120	38,0%
D2/D3	43	13,6%
D4/S1	145	45,9%
S2/S3	8	2,5%

Lama bekerja	Frequency	Percent
< 5 tahun	36	11,4%
6 tahun - 10 tahun	119	37,7%
11 tahun - 15 tahun	76	24,1%
16 tahun - 20 tahun	15	4,7%
21 tahun - 25 tahun	19	6,0%
> 26 tahun	51	16,1%

Profil responden, didominasi responden berusia 30-39 tahun (44,9%) dan lulusan S1 (45,9%) menunjukkan bahwa hasil penelitian merepresentasikan segmen tenaga kerja yang

produktif dan relatif memahami terhadap perubahan organisasi. Mayoritas responden juga memiliki masa kerja di atas 5 tahun, yang mengindikasikan pemahaman mendalam terhadap dinamika organisasi dan proses manajerial di PT Pos Indonesia.

Outer Model

Collinearity Statistics (VIF)

	VIF
CS1	2.780
CS2	3.250
CS3	4.781
CS4	4.262
CS5	4.443
FP1	2.706
FP2	2.176
FP3	2.391
FP4	3.696
TL1	3.143
TL2	2.933
TL3	2.876
TL4	3.343
TL5	4.288
TL6	3.850

Nilai Variance Inflation Factor (VIF) untuk seluruh indikator berada di bawah 5, yang menunjukkan tidak adanya multikolinearitas antar indikator.

1. VIF tertinggi: CS3 = 4.781
2. VIF terendah: FP2 = 2.176

Semua indikator independen bebas dari masalah kolinearitas tinggi, sehingga dapat digunakan secara valid.

Fornell Larcker Criterion

	Keberlanjutan Perusahaan (Z)	Kepemimpinan Transformasional (X)	Kinerja Perusahaan (Y)
Keberlanjutan Perusahaan (Z)	0.892		
Kepemimpinan Transformasional (X)	0.785	0.876	
Kinerja Perusahaan (Y)	0.824	0.743	0.869

Cross Loadings

	Keberlanjutan Perusahaan (Z)	Kepemimpinan Transformasional (X)	Kinerja Perusahaan (Y)
CS1	0.869	0.666	0.702
CS2	0.867	0.736	0.667
CS3	0.912	0.684	0.781
CS4	0.918	0.746	0.731
CS5	0.893	0.671	0.789
FP1	0.683	0.620	0.852
FP2	0.683	0.593	0.840

FP3	0.715	0.678	0.862
FP4	0.776	0.687	0.918
TL1	0.671	0.873	0.658
TL2	0.574	0.851	0.571
TL3	0.815	0.870	0.713
TL4	0.597	0.863	0.565
TL5	0.716	0.906	0.699
TL6	0.709	0.890	0.669

Setiap indikator memuat nilai loading tertinggi pada variabel konstraknya dibandingkan pada konstruk lain. Misalnya:

1. CS3 (0.912) loading tertinggi pada Keberlanjutan Perusahaan
2. TL5 (0.906) loading tertinggi pada Kepemimpinan Transformatif
3. FP4 (0.918) loading tertinggi pada Kinerja Perusahaan

Konstruk memiliki validitas diskriminan yang baik. Artinya, masing-masing konstruk mampu membedakan dirinya dari konstruk lain dalam model.

Construct Reliability and Validity

	Cronbach's Alpha	rho_A	Composite Reliability	Average Variance Extracted (AVE)
Keberlanjutan Perusahaan (Z)	0.936	0.937	0.951	0.796
Kepemimpinan Transformatif (X)	0.939	0.945	0.952	0.767
Kinerja Perusahaan (Y)	0.891	0.895	0.925	0.754

Konstruk memiliki validitas diskriminan yang baik. Artinya, masing-masing konstruk mampu membedakan dirinya dari konstruk lain dalam model.

Konstruk memiliki konsistensi internal yang sangat tinggi, menandakan bahwa semua item dalam satu konstruk mengukur dimensi yang sama secara stabil.

1. Cronbach's Alpha > 0.85 untuk semua konstruk
2. Composite Reliability > 0.90
3. AVE > 0.50

R Square

	R Square	R Square Adjusted
Keberlanjutan Perusahaan (Z)	0.617	0.616
Kinerja Perusahaan (Y)	0.703	0.701

Kepemimpinan Transformatif mampu menjelaskan 61,7% varians Keberlanjutan, dan 70,3% varians Kinerja. Nilai ini tergolong kuat, menandakan model memiliki kemampuan prediktif yang tinggi.

F Square

	Keberlanjutan Perusahaan (Z) ₂	Kepemimpinan Transformatif (X) ₂	Kinerja Perusahaan (Y)
Keberlanjutan Perusahaan (Z)			0.505
Kepemimpinan Transformatif (X)	0.610		0.081
Kinerja Perusahaan (Y)			

1. Kepemimpinan Transformatif (X) → Keberlanjutan Perusahaan (Z): F Square = 0.610 (Efek besar)
2. Keberlanjutan Perusahaan (Z) → Kinerja Perusahaan (Y): F Square = 0.505 (Efek besar)
3. Kepemimpinan Transformatif (X) → Kinerja Perusahaan (Y): F Square = 0.081 (Efek kecil)

Pengaruh Kepemimpinan terhadap Keberlanjutan sangat kuat. Keberlanjutan juga punya pengaruh besar terhadap Kinerja. Sebaliknya, pengaruh langsung Kepemimpinan ke Kinerja cukup lemah.

Path Coefficient

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics (O/STDEV)	P Values
Keberlanjutan Perusahaan (Z) → Kinerja Perusahaan (Y)	0.626	0.632	0.063	9.980	0.000
Kepemimpinan Transformasional (X1) → Keberlanjutan Perusahaan (Z)	0.785	0.789	0.028	27.975	0.000
Kepemimpinan Transformasional (X1) → Kinerja Perusahaan (Y)	0.251	0.247	0.065	3.873	0.000

Semua jalur hubungan signifikan (p Value < 0.001).

1. H1: Kepemimpinan Transformasional → Kinerja Perusahaan berpengaruh signifikan;
2. H2: Kepemimpinan Transformasional → Keberlanjutan Perusahaan berpengaruh signifikan;
3. H3: Keberlanjutan Transformasional → Kinerja Perusahaan berpengaruh signifikan

Specific Indirect Effect

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics (O/STDEV)	P Values
Kepemimpinan Transformasional (X1) → Keberlanjutan Perusahaan (Z) → Kinerja Perusahaan (Y)	0.492	0.499	0.054	9.121	0.000

Efek tidak langsung dari Kepemimpinan terhadap Kinerja melalui Keberlanjutan signifikan secara statistic (p Value <0,001). Ini menunjukkan bahwa Keberlanjutan Perusahaan adalah mediator penting dalam hubungan antara Kepemimpinan Transformasional dan Kinerja.

H4: Kepemimpinan Transformasional → Keberlanjutan Perusahaan → Kinerja Perusahaan. Berpengaruh secara signifikan.

Hasil penelitian ini menegaskan bahwa kepemimpinan transformasional memiliki dampak yang kuat terhadap kinerja perusahaan, baik secara langsung maupun tidak langsung melalui keberlanjutan korporasi. Hal ini selaras dengan penelitian sebelumnya (Sanjaya, 2021); (Prajogo C Tahang, 2023); (Shahzad et al., 2022) yang menunjukkan peran strategis kepemimpinan dalam membentuk budaya perusahaan yang adaptif, inovatif, dan berorientasi pada keberlanjutan.

Peran keberlanjutan sebagai mediator memperkuat pemahaman bahwa upaya menciptakan praktik bisnis yang bertanggung jawab secara sosial dan lingkungan dapat menjembatani kepemimpinan dengan performa yang lebih baik (Harahap C Idrianita Anis, 2023).

SIMPULAN DAN SARAN

Kepemimpinan Transformasional memiliki pengaruh yang signifikan dan positif terhadap Keberlanjutan Perusahaan. Hal ini menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan yang visioner, inspiratif, dan partisipatif mampu mendorong implementasi nilai-nilai keberlanjutan dalam organisasi. Pemimpin yang transformasional menjadi penggerak utama dalam menciptakan budaya perusahaan yang peduli terhadap aspek lingkungan, sosial, dan tata kelola (ESG).

Keberlanjutan Perusahaan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Perusahaan. Perusahaan yang mengintegrasikan keberlanjutan ke dalam proses bisnisnya terbukti mampu meningkatkan efisiensi, memperkuat reputasi, dan menciptakan keunggulan kompetitif yang berdampak langsung pada peningkatan kinerja operasional dan keuangan.

Kepemimpinan Transformasional juga memiliki pengaruh langsung terhadap Kinerja Perusahaan, meskipun dengan kekuatan efek yang lebih kecil dibanding pengaruh tidak langsung melalui Keberlanjutan. Ini menandakan bahwa keberlanjutan perusahaan memainkan peran sebagai variabel mediasi yang penting, memperkuat hubungan antara gaya kepemimpinan dan pencapaian hasil perusahaan.

Keberlanjutan Perusahaan terbukti memediasi secara signifikan pengaruh Kepemimpinan Transformasional terhadap Kinerja Perusahaan. Artinya, sebagian besar kontribusi kepemimpinan terhadap kinerja tidak hanya terjadi secara langsung, tetapi juga melalui penciptaan sistem dan budaya keberlanjutan yang solid.

Penelitian ini hanya dilakukan di lingkungan PT Pos Indonesia (Persero), yang merupakan perusahaan milik negara dengan struktur organisasi dan budaya kerja khas sektor publik. Oleh karena itu, hasilnya tidak secara langsung dapat digeneralisasikan ke perusahaan swasta, multinasional, atau sektor industri lainnya. Dan dengan variabel terbatas, studi ini hanya mengkaji tiga variabel utama: kepemimpinan transformasional, keberlanjutan perusahaan, dan kinerja perusahaan. Sementara itu, variabel lain yang juga dapat berperan penting seperti kepuasan kerja, budaya organisasi, atau inovasi tidak dimasukkan dalam model analisis.

DAFTAR PUSTAKA

- Angelia, D., C Astiti, D. P. (2020). Gaya Kepemimpinan Transformasional: Tingkatkan Work Engagement. *Psikobuletin: Buletin Ilmiah Psikologi*, 1(3). <https://doi.org/10.24014/pib.v1i3.9940>
- As Zahra, A., C Baskoro, H. (2024). Kepemimpinan Transformasional dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan dengan Dimediasi Kepuasan Kerja. *Journal of Economics and Business UBS*, 13(1). <https://doi.org/10.52644/joeb.v13i1.1270>
- Aulia Fadilah, C Yuni Rosdiana. (2024). Pengaruh Environmental, Social dan Governance (ESG) Disclosure terhadap Kinerja Perusahaan. *Bandung Conference Series: Accountancy*, 4(1). <https://doi.org/10.29313/bcsa.v4i1.11584>
- Ghozali, R. A. K., C Faisal, F. (2021). *Pengaruh Kinerja Keberlanjutan Dan Pengungkapan Keberlanjutan Terhadap Kinerja Keuangan, Risiko Perusahaan Sebagai Variabel Intervening*. Thesis.
- Harahap, M. F. P., C Idrianita Anis. (2023). Pengaruh Kesadaran Keberlanjutan Terhadap Kinerja Keuangan Perusahaan Sektor Pertanian Yang Terdaftar Di Bei 2018-2021. *Jurnal Ekonomi Trisakti*, 3(1). <https://doi.org/10.25105/jet.v3i1.16438>
- Hasana, N., C Helmi, S. (2023). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional, Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT Kereta Api Indonesia (Persero) Divisi Regional III Palembang. *SEIKO : Journal of Management & Business*, c(2).
- Jihan Fairus, C Ety Murwaningsari. (2023). Pengaruh Kinerja Keberlanjutan Perusahaan Dan Ekoefisiensi Terhadap Nilai Perusahaan. *Jurnal Ekonomi Trisakti*, 3(2). <https://doi.org/10.25105/jet.v3i2.17911>
- Jnaneswar, K., C Ranjit, G. (2020). Effect of transformational leadership on job performance: testing the mediating role of corporate social responsibility. *Journal of Advances in Management Research*, 17(5). <https://doi.org/10.1108/JAMR-05-2020-0068>

- Junengsih, J., Yusnita, N., C Sunaryo, W. (2024). Determinants of Private University Lecturer Engagement in Bekasi City, West Java, Indonesia. *The Eastasouth Journal of Social Science and Humanities*, 1(03), 151 – 157. <https://doi.org/10.58812/esssh.v1i03.273>
- Le, B. P., C Do, T. H. (2023). The Nexus Among Transformational Leadership and Firm Performance: Testing the Mediating Role of Knowledge Sharing. *American Journal of Applied Statistics and Economics*, 2(1). <https://doi.org/10.54536/ajase.v2i1.1611>
- Permana, S. A. (2022). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Kepuasan Kerja, Pengembangan Karir, Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Di Pt. Topsell Rahardja Indonesia. *Journal of Entrepreneurship, Management and Industry (JEMI)*, 5(1). <https://doi.org/10.36782/jemi.v5i1.2257>
- Prajogo, B., C Tahang, Moh. (2023). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Budaya Organisasi, dan Inovasi terhadap Kinerja Keuangan Perusahaan. *Judicious*, 4(1). <https://doi.org/10.37010/jdc.v4i1.1248>
- Pratama, Y. I. (2024). *Model Peningkatan Kinerja Karyawan Berbasis Komunikasi Dan Gaya Kepemimpinan Transformasional Melalui Komitmen Berkelanjutan Di Pt. Nasmoco Kaligawe (Body & Paint) Semarang*. <http://repository.unissula.ac.id/id/eprint/34804>
- Sanjaya, S. (2021). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan BUMN Di Kota Padang. *Jurnal Ekobistek*. <https://doi.org/10.35134/ekobistek.v7i1.10>
- Shahzad, M. A., Iqbal, T., Jan, N., C Zahid, M. (2022). The Role of Transformational Leadership on Firm Performance: Mediating Effect of Corporate Sustainability and Moderating Effect of Knowledge-Sharing. *Frontiers in Psychology*, 13. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2022.883224>
- Sidik, A. R., C Sutoyo, S. (2020). Analisis Kepemimpinan Transformasional, Komitmen Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pt. Angkasa Pura I (Persero) Di Masa Pandemi Covid 19. *Jurnal MEBIS (Manajemen Dan Bisnis)*, 5(1). <https://doi.org/10.33005/mebis.v5i1.104>
- Sumampow, S. D., Rumawas, W., C Sambul, S. A. P. (2023). *Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Budaya Perusahaan dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Pos Indonesia (Persero) KCU Manado*. *Productivity*, 4(6). <https://doi.org/10.35797/ejp.v4i6.52131>
- Wardi, J. (2018). Peran Kepemimpinan Dalam Kinerja Organisasi Melalui Sistem Akuntansi Manajemen Dan Sistem Pengendalian Manajemen. *Jurnal Ilmiah Ekonomi Dan Bisnis*, 15(1). <https://doi.org/10.31849/jieb.v15i1.832>
- Zahra, A. A. (2020). Pengaruh Pengungkapan Laporan Keberlanjutan, Ukuran Perusahaan, Dan Solvabilitas Terhadap Kinerja. Akurasi : *Jurnal Studi Akuntansi Dan Keuangan*.