



KEPEMIMPINAN EFEKTIF DI ERA MODERN: PERAN MOTIVASI, KOMPETENSI, BUDAYA, DAN KOMUNIKASI DALAM PENINGKATAN KINERJA ORGANISASI

Felix Marvin¹, Holy Arif Wibowo², Deni Liantoro³, Nurwulan Kusuma Devi⁴
PT Shenhua Guohua Pembangkitan Jawa Bali (PT SGPJB)¹, Badan Kebijakan Pembangunan Kesehatan (BKPK)², Dinas tenaga kerja dan transmigrasi Kabupaten Karawang³, Universitas Mitra Bangsa⁴

Email: flxkhng@gmail.com¹; holy.awibowo@kemkes.go.id²; Deniyam0601@gmail.com³; nurwulankusumadevi026@gmail.com⁴

ABSTRAK

Penelitian ini merupakan tinjauan sistematis terhadap berbagai literatur ilmiah yang membahas hubungan antara gaya kepemimpinan dan kinerja organisasi. Dalam konteks organisasi modern yang semakin kompleks dan dinamis, pemilihan gaya kepemimpinan yang tepat menjadi kunci utama dalam mengoptimalkan potensi sumber daya manusia. Temuan utama menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan transformasional dan servant leadership secara konsisten memberikan pengaruh positif terhadap motivasi kerja, komitmen organisasi, dan budaya kerja yang mendukung kinerja tinggi. Selain itu, faktor-faktor seperti motivasi, kompetensi, budaya organisasi, dan komunikasi terbukti menjadi mediator penting dalam memperkuat hubungan antara kepemimpinan dan kinerja. Kajian ini mengusulkan model kepemimpinan integratif yang adaptif terhadap konteks dan kebutuhan organisasi, serta menyoroti implikasi praktis dan teoritis bagi pengembangan kepemimpinan di berbagai sektor.

Kata Kunci: Kepemimpinan Transformasional, Servant Leadership, Kinerja Organisasi, Motivasi, Budaya Organisasi

ABSTRACT

This study is a systematic review of scholarly literature exploring the relationship between leadership styles and organizational performance. In today's increasingly complex and dynamic organizational landscape, selecting the appropriate leadership style is crucial for optimizing human resource potential. The findings consistently indicate that transformational leadership and servant leadership positively influence employee motivation, organizational commitment, and a work culture that supports high performance. Furthermore, factors such as motivation, competence, organizational culture, and communication serve as key mediators in strengthening the leadership-performance relationship. This review proposes an integrative leadership model that adapts to the organizational context and needs, while also offering practical and theoretical insights for leadership development across various sectors.

Keywords: Transformational Leadership, Servant Leadership, Organizational Performance, Motivation, Organizational Culture

PENDAHULUAN

Kepemimpinan merupakan salah satu elemen kunci dalam struktur organisasi yang menentukan keberhasilan jangka pendek maupun jangka panjang. Dalam berbagai konteks, baik sektor publik maupun privat, pemimpin yang efektif tidak hanya mampu memberikan arahan, tetapi juga menciptakan visi, memotivasi bawahan, dan membangun budaya kerja yang mendukung kolaborasi serta produktivitas. Seiring dengan perkembangan zaman dan tantangan organisasi yang semakin kompleks, gaya kepemimpinan konvensional yang bersifat otoriter mulai bergeser ke arah pendekatan yang lebih adaptif, partisipatif, dan berorientasi pada nilai-nilai kemanusiaan (Nisa et al., 2024; Northouse, 2021).

Sebagai elemen kritis dalam manajemen, kepemimpinan tidak hanya bertujuan untuk mengarahkan aktivitas operasional, tetapi juga untuk memotivasi, menginspirasi, dan membentuk budaya kerja yang produktif. Berbagai studi menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan yang diterapkan pemimpin memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, baik secara individu maupun kolektif. Misalnya, Nisa et al., (2024) mengidentifikasi bahwa karakteristik seperti visi, empati, dan kreativitas menjadi kunci kepemimpinan efektif, sementara Lesminadi et al., (2021) menekankan peran *servant leadership* yang berorientasi pada pelayanan dan dukungan sosial dalam meningkatkan komitmen organisasi. Perbedaan pendekatan ini mencerminkan kompleksitas dinamika kepemimpinan yang harus disesuaikan dengan konteks organisasi dan kebutuhan stakeholder.

Sementara itu, kepemimpinan situasional menekankan adaptasi gaya kepemimpinan berdasarkan tingkat kematangan dan kapasitas tim, sehingga memungkinkan respons yang lebih fleksibel terhadap perubahan lingkungan bisnis. Studi oleh (Rozi et al., 2024) menunjukkan bahwa kombinasi kedua pendekatan ini dengan penguatan disiplin kerja dan motivasi berkontribusi pada peningkatan kinerja karyawan di institusi pendidikan. Hal ini mengindikasikan bahwa efektivitas kepemimpinan tidak hanya bergantung pada satu gaya tunggal, tetapi pada kemampuan mengintegrasikan berbagai pendekatan untuk memenuhi kebutuhan organisasi.

Berbagai penelitian menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan seperti transformasional, transaksional, demokratis, maupun *servant leadership* memiliki dampak yang berbeda terhadap kinerja organisasi dan kepuasan kerja karyawan (Ausat et al., 2022; Lesminadi et al., 2021; Yahya et al., 2023). Kepemimpinan transformasional, misalnya, dikenal mampu mendorong inovasi dan loyalitas karyawan melalui visi yang kuat dan perhatian individual. Sementara itu, gaya kepemimpinan pelayanan menonjolkan nilai empati dan pelayanan, yang terbukti meningkatkan engagement serta penyesuaian sosial dalam lingkungan kerja. Tidak hanya gaya kepemimpinan itu sendiri, tetapi faktor lain seperti komunikasi internal, budaya organisasi, kompetensi pemimpin, serta motivasi kerja juga menjadi determinan penting dalam meningkatkan kinerja organisasi (Pham et al., 2024; Sakhroni et al., 2025).

Nurakhim et al., (2023) menemukan bahwa budaya organisasi yang inklusif dan transparan menjadi mediator penting dalam memaksimalkan dampak kepemimpinan transformasional. Di sisi lain, studi kuantitatif oleh (Mutaqin et al., 2024) menegaskan bahwa integritas dan kompetensi pemimpin menjadi prasyarat untuk membangun kepercayaan dan konsistensi dalam implementasi strategi. Interaksi kompleks antara variabel-variabel ini mengarah pada kesimpulan bahwa kepemimpinan yang ideal tidak hanya bersifat teknis, tetapi juga moral, dengan penekanan pada harmonisasi antara tujuan organisasi, kesejahteraan karyawan, dan nilai-nilai sosial.

Meskipun konsep kepemimpinan telah mengalami evolusi signifikan dengan berbagai definisi dan model yang ada, masih terdapat fragmentasi pemahaman mengenai esensi kepemimpinan yang efektif dan dampaknya terhadap kinerja organisasi (Genza, 2021). Abasilim, (2024) menekankan bahwa dalam lingkungan global yang kompleks saat ini, eksplorasi kepemimpinan menjadi sangat penting baik dalam praktik maupun akademis, namun pertanyaan yang terus muncul menunjukkan pemahaman yang terfragmentasi tentang esensinya. Kegagalan dalam mengelola aspek kepemimpinan dapat berimplikasi pada penurunan produktivitas, rendahnya komitmen karyawan, serta kesulitan dalam beradaptasi dengan perubahan. Oleh karena itu, pemilihan dan implementasi gaya

kepemimpinan yang tepat menjadi tantangan sekaligus peluang bagi organisasi untuk mengoptimalkan potensi sumber daya manusianya.

Berangkat dari urgensi tersebut, penelitian ini bertujuan untuk melakukan tinjauan sistematis terhadap literatur guna mengidentifikasi dan menganalisis gaya kepemimpinan yang paling efektif dalam meningkatkan kinerja organisasi dan karyawan. Kajian ini akan menyoroiti bagaimana berbagai karakteristik kepemimpinan, seperti transformasional, transaksional, dan *servant leadership*, berinteraksi dengan motivasi kerja, komitmen organisasi, dan budaya organisasi untuk menghasilkan kinerja yang optimal (Nisa et al., 2024; Pham et al., 2024). Dengan demikian, hasil dari tinjauan ini diharapkan dapat memberikan kontribusi teoritis dan praktis yang signifikan bagi pengembangan manajemen sumber daya manusia dan kepemimpinan di era modern, serta menjadi dasar bagi penelitian lanjutan mengenai integrasi berbagai gaya kepemimpinan dalam konteks organisasi yang dinamis.

TINJAUAN PUSTAKA

1. Konseptualisasi Kepemimpinan

Kepemimpinan (*leadership*) secara umum didefinisikan sebagai kemampuan individu untuk mempengaruhi, menginspirasi, dan mengarahkan kelompok atau organisasi dalam mencapai tujuan bersama. Abasilim, (2024) menekankan bahwa kepemimpinan tidak hanya berkaitan dengan otoritas formal, tetapi juga melibatkan pelayanan (*servant leadership*), visi strategis, dan adaptasi kontekstual. Perbedaan mendasar antara kepemimpinan dan manajemen terletak pada fokus: kepemimpinan lebih menekankan pada perubahan, inovasi, dan pemberdayaan, sementara manajemen berfokus pada pemeliharaan stabilitas dan efisiensi (Abasilim, 2024). Konsep ini selaras dengan penelitian Genza, (2021), yang menyebutkan bahwa kepemimpinan yang efektif harus disesuaikan dengan konteks organisasi, termasuk budaya, tujuan, dan dinamika stakeholder.

2. Gaya-Gaya Kepemimpinan

Berbagai gaya kepemimpinan telah diidentifikasi dalam literatur untuk menjelaskan peran pemimpin dalam berbagai situasi organisasi:

- a. **Kepemimpinan Transformasional** menekankan pada visi, inspirasi, pemberdayaan, dan perhatian individual terhadap bawahan. Pemimpin transformasional dianggap mampu membangkitkan motivasi intrinsik serta loyalitas karyawan terhadap tujuan organisasi (Ausat et al., 2022; Buble et al., 2014)
- b. **Kepemimpinan Pelayan (*Servant Leadership*)** menempatkan kepentingan dan kebutuhan bawahan sebagai prioritas utama. Gaya ini mengedepankan empati, pengembangan pribadi anggota tim, dan pelayanan yang tulus, sehingga mampu meningkatkan kepuasan kerja dan keterlibatan karyawan (Lesminadi et al., 2021).
- c. **Kepemimpinan Transaksional** berfokus pada hubungan pertukaran antara pemimpin dan bawahan melalui sistem penghargaan dan hukuman. Gaya ini efektif dalam lingkungan yang menuntut struktur dan kepatuhan tinggi, namun kurang efektif dalam mendorong inovasi jangka panjang (Nisa et al., 2024).
- d. **Kepemimpinan Demokratis dan Situasional** menonjolkan partisipasi dan fleksibilitas, di mana pemimpin menyesuaikan pendekatan berdasarkan tingkat kesiapan dan kompetensi bawahan. Gaya ini relevan dalam konteks organisasi modern yang membutuhkan kolaborasi dan pengambilan keputusan kolektif (Sakhroni et al., 2025).

3. Kepemimpinan Dan Kinerja Organisasi

Kaitan antara kepemimpinan dan kinerja organisasi telah menjadi fokus utama dalam penelitian empiris tentang kepemimpinan. Hajjali et al., (2022) meneliti pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kepuasan kerja dan kinerja karyawan, mengungkapkan bahwa gaya kepemimpinan merupakan variabel prediktor yang signifikan bagi kedua hasil tersebut. Temuan ini menekankan

peran strategis kepemimpinan dalam membentuk sikap dan perilaku karyawan yang pada gilirannya mempengaruhi kinerja organisasi secara keseluruhan.

Penelitian Yahya et al., (2023) yaitu memperluas pemahaman tentang hubungan ini dengan mengeksplorasi implikasi kompetensi dan kepemimpinan terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja. Studi ini mengusulkan model mediasi di mana motivasi kerja berfungsi sebagai variabel intervening dalam hubungan antara kepemimpinan dan kinerja. Sakhroni et al., (2025) memperkuat bukti empiris ini dengan meneliti pengaruh kepemimpinan dan komunikasi terhadap kinerja karyawan di sektor properti, menemukan hubungan positif yang signifikan. Secara kolektif, studi-studi ini mendukung proposisi bahwa kepemimpinan yang efektif merupakan faktor penentu dalam meningkatkan kinerja organisasi.

Penelitian Pham et al., (2024) mengambil perspektif yang lebih luas dengan meneliti dampak budaya organisasi terhadap kinerja karyawan dalam konteks pengembangan berkelanjutan. Penelitian ini mengidentifikasi bahwa gaya kepemimpinan dan pembagian otoritas merupakan salah satu faktor budaya organisasi yang secara positif mempengaruhi kinerja karyawan. Temuan ini menegaskan bahwa kepemimpinan tidak hanya memiliki dampak langsung terhadap kinerja tetapi juga berperan dalam membentuk budaya organisasi yang mendukung kinerja tinggi dan pengembangan berkelanjutan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja

Berdasarkan analisis sistematis terhadap sepuluh jurnal yang menjadi objek penelitian ini, ditemukan beberapa gaya kepemimpinan yang memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dan organisasi. Kepemimpinan transformasional muncul sebagai gaya yang paling sering diteliti dan memiliki dampak positif terkuat. Nurakhim & Kaesmetan, (2021) dalam penelitiannya menemukan bahwa perilaku kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Penyuluh KB dengan nilai t hitung sebesar 10,215 ($p < 0,00$). Temuan ini diperkuat oleh Ausat et al., (2022) yang mengungkapkan bahwa kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi dan kinerja kerja.

Selain kepemimpinan transformasional, servant leadership juga menunjukkan dampak positif terhadap kinerja organisasi. Lesminadi et al., (2021) mengeksplorasi bahwa servant leadership yang dicirikan dengan compassion, empowerment, vision, humility, dan trust mampu membangun hubungan positif dan meningkatkan penyesuaian sosial dalam organisasi. Hal ini sejalan dengan temuan Mutaqin et al., (2024) yang menunjukkan bahwa kepemimpinan kepala sekolah yang mendorong pemberdayaan bawahan memiliki pengaruh sangat kuat terhadap kinerja guru dengan nilai korelasi 0,897 (koefisien determinasi 80,5%). Menariknya, hasil analisis menunjukkan bahwa efektivitas gaya kepemimpinan bersifat kontekstual dan situasional. Penelitian yang dilakukan oleh Rozi et al., (2024) menekankan pentingnya pemilihan gaya kepemimpinan yang disesuaikan dengan situasi dan kondisi untuk menghindari dampak negatif pada organisasi. Temuan ini menegaskan bahwa tidak ada satu gaya kepemimpinan yang universal efektif untuk semua konteks organisasi.

2. Faktor-Faktor Mediasi Dalam Hubungan Kepemimpinan Dan Kinerja

Penelitian ini mengidentifikasi beberapa faktor mediasi penting yang memperkuat hubungan antara kepemimpinan dan kinerja, di antaranya adalah motivasi kerja, kompetensi, budaya organisasi, dan komunikasi.

a. Motivasi Kerja

Motivasi kerja muncul sebagai faktor mediasi krusial dalam hubungan kepemimpinan dan kinerja. Nurakhim et al., (2022) dalam penelitiannya terhadap karyawan di Deputy Koordinasi Investasi dan Pertambangan menemukan bahwa kepemimpinan dan motivasi secara simultan berpengaruh sebesar 71,1% terhadap kinerja karyawan. Temuan ini diperkuat oleh Hajiali et al.,

(2022) yang menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan merupakan variabel prediktor yang signifikan bagi kepuasan kerja dan kinerja karyawan, dengan motivasi sebagai variabel mediasi penting.

b. Kompetensi

Kompetensi, baik dari sisi pemimpin maupun karyawan, berperan signifikan dalam memperkuat efektivitas kepemimpinan. Nurakhim & Kaesmetan, (2021) menemukan bahwa kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Penyuluh KB (t hitung = 2,532, $p < 0,015$). Yahya et al., (2023) juga mengungkapkan bahwa kompetensi dan kepemimpinan memiliki implikasi signifikan terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja. Hal ini menunjukkan bahwa pengembangan kompetensi harus menjadi bagian integral dari strategi kepemimpinan untuk meningkatkan kinerja organisasi.

c. Budaya Organisasi

Budaya organisasi berperan sebagai kerangka yang membimbing perilaku dan memperkuat dampak kepemimpinan terhadap kinerja. Mutaqin et al., (2024) membuktikan bahwa budaya organisasi memiliki pengaruh sangat kuat terhadap kinerja guru dengan nilai korelasi 0,871 (koefisien determinasi 75,9%). Penelitian yang dilakukan oleh Pham et al., (2024) juga menemukan bahwa gaya kepemimpinan merupakan salah satu faktor yang secara positif mempengaruhi kinerja melalui penguatan budaya organisasi. Temuan ini menegaskan pentingnya pemimpin dalam membentuk dan mengelola budaya organisasi yang kondusif.

d. Komunikasi

Komunikasi efektif menjadi faktor penting dalam memperkuat pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja. Sakhroni et al., (2025) menunjukkan bahwa komunikasi yang efektif merupakan variabel yang signifikan dalam hubungan kepemimpinan dan kinerja organisasi. Komunikasi yang jelas dan terbuka memfasilitasi koordinasi yang lebih baik dan pemahaman tujuan organisasi di semua tingkatan.

3. Model Integratif Kepemimpinan Untuk Peningkatan Kinerja

Berdasarkan sintesis temuan dari berbagai penelitian, dapat dirumuskan sebuah model integratif kepemimpinan untuk peningkatan kinerja organisasi. Model ini mengakomodasi berbagai gaya kepemimpinan yang disesuaikan dengan konteks dan karakteristik organisasi, serta mempertimbangkan faktor-faktor mediasi penting seperti motivasi, kompetensi, budaya organisasi, dan komunikasi. Nurakhim et al., (2023) dalam penelitiannya di Lapas Kelas IIA Karawang menemukan bahwa kepemimpinan memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan koefisien determinasi 0,45. Temuan ini menunjukkan bahwa hampir separuh variasi dalam kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh faktor kepemimpinan, menegaskan pentingnya pengembangan model kepemimpinan yang efektif. Model integratif yang diusulkan meliputi:

- a. **Kepemimpinan Adaptif:** Pemimpin perlu menyesuaikan gaya kepemimpinan dengan tingkat kematangan individu atau kelompok yang dipimpin (Rozi et al., 2024).
- b. **Kepemimpinan Berbasis Nilai:** Mengintegrasikan elemen-elemen dari servant leadership dan transformational leadership yang menekankan pada nilai-nilai, visi, dan pemberdayaan (Ausat et al., 2022; Lesminadi et al., 2021).
- c. **Pengembangan Kapasitas:** Fokus pada peningkatan kompetensi baik pemimpin maupun karyawan untuk meningkatkan kinerja kolektif (Nurakhim & Kaesmetan, 2021; Yahya et al., 2023).
- d. **Pengelolaan Budaya:** Pemimpin secara aktif membentuk dan mengelola budaya organisasi yang mendukung pencapaian tujuan (Mutaqin et al., 2024; Putri et al., 2020).
- e. **Komunikasi Strategis:** Mengembangkan sistem komunikasi yang efektif untuk memastikan keselarasan tujuan dan koordinasi di seluruh tingkatan organisasi (Sakhroni et al., 2025).

4. Implikasi Praktis Bagi Organisasi

Temuan dari tinjauan sistematis ini memiliki beberapa implikasi praktis bagi organisasi:

- a. **Program Pengembangan Kepemimpinan:** Organisasi perlu menginvestasikan sumber daya untuk mengembangkan kapasitas kepemimpinan yang adaptif dan transformatif sesuai dengan konteks dan kebutuhan organisasi.
- b. **Sistem Manajemen Kinerja:** Pengembangan sistem manajemen kinerja yang mengintegrasikan faktor-faktor mediasi seperti motivasi, kompetensi, dan budaya organisasi.
- c. **Strategi Komunikasi Organisasi:** Implementasi strategi komunikasi yang efektif untuk mendukung kepemimpinan dalam meningkatkan kinerja organisasi.
- d. **Rekrutmen dan Seleksi Pemimpin:** Proses rekrutmen dan seleksi pemimpin yang mempertimbangkan kesesuaian gaya kepemimpinan dengan karakteristik dan kebutuhan organisasi.
- e. **Program Pengembangan Budaya:** Inisiatif pengembangan budaya organisasi yang mendukung nilai-nilai dan visi kepemimpinan.

Nurakhim et al., (2022) menekankan pentingnya optimalisasi peran kepemimpinan dan motivasi untuk meningkatkan kinerja pegawai, yang pada akhirnya berdampak pada peningkatan pelayanan kepada masyarakat. Hal ini menunjukkan bahwa implikasi praktis dari model kepemimpinan yang efektif tidak hanya terbatas pada kinerja internal organisasi tetapi juga memiliki dampak lebih luas pada pemangku kepentingan eksternal.

PENUTUP

Berdasarkan tinjauan sistematis terhadap sepuluh jurnal ilmiah mengenai kepemimpinan dan pengaruhnya terhadap kinerja organisasi, dapat disimpulkan beberapa hal berikut:

- a. Pengaruh Signifikan Kepemimpinan: Kepemimpinan terbukti memiliki pengaruh yang signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan dan organisasi. Besaran pengaruh ini bervariasi, mulai dari 45% dalam konteks lembaga pemasyarakatan (Nurakhim et al., 2023), hingga 80,5% dalam konteks pendidikan (Mutaqin et al., 2024).
- b. Gaya Kepemimpinan Efektif***: Kepemimpinan transformasional dan servant leadership merupakan dua gaya kepemimpinan yang konsisten menunjukkan pengaruh positif terhadap kinerja organisasi melalui peningkatan motivasi kerja, komitmen organisasi, dan budaya yang kondusif. Namun, efektivitas gaya kepemimpinan bersifat kontekstual dan situasional.
- c. Faktor Mediasi: Motivasi kerja, kompetensi, budaya organisasi, dan komunikasi merupakan faktor-faktor mediasi penting dalam hubungan antara kepemimpinan dan kinerja. Kepemimpinan yang efektif perlu mempertimbangkan dan mengelola faktor-faktor ini secara strategis.
- d. Model Integratif: Model kepemimpinan yang integratif, yang mengkombinasikan berbagai gaya kepemimpinan sesuai dengan konteks dan kebutuhan spesifik organisasi, serta mempertimbangkan faktor-faktor mediasi, berpotensi memberikan hasil optimal dalam peningkatan kinerja organisasi.
- e. Implikasi Lintas Sektor: Temuan penelitian menunjukkan konsistensi pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja di berbagai sektor, termasuk pendidikan (Mutaqin et al., 2024; Rozi et al., 2024), pemerintahan (Nurakhim et al., 2022), dan lembaga pemasyarakatan (Nurakhim et al., 2023), menegaskan universalitas pentingnya kepemimpinan yang efektif.

1. Implikasi Teoritis Dan Praktis

Penelitian ini memiliki beberapa implikasi teoritis dan praktis:

a. Implikasi Teoritis:

- ✓ Memberikan kontribusi pada pengembangan teori kepemimpinan dengan mengidentifikasi faktor-faktor mediasi yang memperkuat hubungan antara kepemimpinan dan kinerja.
- ✓ Menegaskan pentingnya pendekatan kontekstual dalam memahami efektivitas kepemimpinan, menantang perspektif "one-size-fits-all".
- ✓ Mengusulkan model integratif kepemimpinan yang menggabungkan berbagai gaya kepemimpinan dan faktor mediasi.

b. Implikasi Praktis:

- ✓ Organisasi perlu mengembangkan program pengembangan kepemimpinan yang berfokus pada gaya kepemimpinan transformasional dan servant leadership.
- ✓ Pemimpin harus memperhatikan faktor-faktor mediasi seperti motivasi kerja, kompetensi, budaya organisasi, dan komunikasi dalam upaya meningkatkan kinerja.
- ✓ Proses seleksi dan penempatan pemimpin harus mempertimbangkan kesesuaian antara gaya kepemimpinan individu dengan konteks dan kebutuhan organisasi.
- ✓ Organisasi perlu mengembangkan mekanisme untuk mengevaluasi efektivitas kepemimpinan secara berkala dan melakukan penyesuaian yang diperlukan.

2. Keterbatasan Dan Rekomendasi Untuk Penelitian Masa Depan

Meskipun penelitian ini memberikan wawasan berharga tentang hubungan antara kepemimpinan dan kinerja organisasi, terdapat beberapa keterbatasan yang perlu diakui:

a. Keterbatasan:

- Fokus utama pada penelitian kuantitatif, yang mungkin membatasi pemahaman mendalam tentang dinamika kompleks kepemimpinan dalam konteks organisasi.
- Sebagian besar penelitian dilakukan dalam konteks Indonesia, yang mungkin membatasi generalisasi temuan ke konteks budaya yang berbeda.
- Terbatasnya variasi sektor organisasi yang dianalisis, dengan dominasi sektor pendidikan dan pemerintahan.

b. Rekomendasi untuk Penelitian Masa Depan:

- Mengembangkan studi longitudinal untuk memahami pengaruh jangka panjang dari berbagai gaya kepemimpinan terhadap kinerja organisasi.
- Melakukan penelitian komparatif lintas budaya untuk memahami bagaimana konteks budaya memoderasi hubungan antara kepemimpinan dan kinerja.
- Mengeksplorasi interaksi antara berbagai gaya kepemimpinan dalam konteks tim kepemimpinan.
- Menyelidiki peran teknologi digital dan transformasi digital dalam membentuk praktik kepemimpinan kontemporer dan dampaknya terhadap kinerja organisasi.
- Menganalisis lebih lanjut peran kepemimpinan dalam mengelola perubahan organisasi dan resiliensi di era yang semakin volatil, tidak pasti, kompleks, dan ambigu (VUCA).

Kesimpulannya, kepemimpinan memainkan peran sentral dalam meningkatkan kinerja organisasi, namun efektivitasnya bergantung pada kesesuaian gaya kepemimpinan dengan konteks organisasi dan kemampuan pemimpin untuk mengelola faktor-faktor mediasi penting seperti motivasi, kompetensi, budaya organisasi, dan komunikasi. Model kepemimpinan integratif yang adaptif dan responsif terhadap kebutuhan spesifik organisasi berpotensi mengoptimalkan kinerja organisasi di era yang semakin kompleks dan dinamis.

DAFTAR PUSTAKA

- Abasilim, U. D. (2024). Exploring The Concept Of Leadership. *Humanities and Social Sciences Quarterly*, 31(1), 7–32. <https://doi.org/10.7862/rz.2024.hss.01>
- Ausat, A. M. A., Suherlan, Peirisal, T., & Hirawan, Z. (2022). Effect of Transformational Leadership on Organizational Commitment and Work Performance. *Journal of Leadership in Organizations*, 4(1). <https://doi.org/10.22146/jlo.71846>
- Buble, M., Juras, A., & Matić, I. (2014). THE RELATIONSHIP BETWEEN MANAGERS' LEADERSHIP STYLES AND MOTIVATION Ivan Matić. *Management: Journal of Contemporary Management*, 9, 161–193. <https://hrcak.srce.hr/124612>
- Genza, G. M. (2021). But what is Leadership? A Systematic Review of the Leadership Concept in View of Heightened Educational Leadership in Africa. *Journal of Education and Practice*. <https://doi.org/10.7176/jep/12-9-14>
- Hajiali, I., Fara Kessi, A. M., Budiandriani, B., Prihatin, E., Sufri, M. M., & Sudirman, A. (2022). Determination of Work Motivation, Leadership Style, Employee Competence on Job Satisfaction and Employee Performance. *Golden Ratio of Human Resource Management*, 2(1), 57–69. <https://doi.org/10.52970/grhrm.v2i1.160>
- Lesminadi, G., Hardjono, & Agustin, R. W. (2021). Servant Leadership Sebuah Gaya Kepemimpinan Yang Mengayomi dan Melayani, Ditinjau Dari Penyesuaian Sos. *Jurnal Ilmiah Psikologi Candrajiwa*, 6(2).
- Mutaqin, Z., Nurakhim, B., & Ubaidah, S. (2024). The Influence Of Principal Leadership, Organizational Culture And Work Motivation On Teacher Performance In SMA Plus Yayasan Persaudaraan Haji Bogor (YPHB) Bogor City. *Jurnal Ekonomi*, 13(3). <https://doi.org/10.54209/ekonomi.v13i03>
- Nisa, R., Nurwahidah, I., Nurjamaludin, Prasetya, G. A., & Nurhidayat, R. (2024). Karakteristik Kepemimpinan Efektif. *Jurnal Pelita Nusantara*, 1(4), 449–456. <https://doi.org/10.59996/jurnalpelitanusantara.v1i4.300>
- Northouse, P. G. (2021). *Leadership: Theory and Practice* (9th ed.). SAGE Publications.
- Nurakhim, B., & Kaesmetan, A. A. (2021). Influence of Leadership and Competency Behavior on The Performance of Family Planning Extension. *Eduvest-Journal of Universal Studies*, 1(6), 512–520. <https://greenvest.co.id/>
- Nurakhim, B., Madiistriyatno, H., & Winata, A. (2023). The Influence Of Leadership On Employee Performance In Class IIA Central Institution, Karawang. *Return: Study of Management, Economic and Bussines*, 2(4).
- Nurakhim, B., Ubaidah, S., & Kusworo, E. (2022). Leadership Effect And Motivation On Performance Of Employees At The Deputy For Coordination Investment And Mining, Coordinating Ministry For Maritime And Investment Of The Republic Of Indonesia. *Jurnal Ekonomi*, 11(03). <http://ejournal.seaninstitute.or.id/index.php/Ekonomi>

- Pham, V. K., Vu, T. N. Q., Phan, T. T., & Nguyen, N. A. (2024). The Impact of Organizational Culture on Employee Performance: A Case Study at Foreign-Invested Logistics Service Enterprises Approaching Sustainability Development. *MDPI*, 16(15). <https://doi.org/10.3390/su16156366>
- Putri, S. A., Mirzania, A., & Hartanto, D. (2020). The Importance Of A Transformational Leadership Model In Managing Organizational Culture. *Journal of Leadership in Organizations*, 2(1), 49–56. <https://jurnal.ugm.ac.id/leadership>
- Rozi, C., Nurakhim, B., & Sukiman. (2024). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan SMK 17 Agustus 1945 Jakarta. *Jurnal Akuntansi, Manajemen Dan Ilmu Ekonomi (JASMIEN)*, 5(1). <https://doi.org/10.54209/jasmien>
- Sakhroni, I., Alamsyah, T., & Wahjono, S. I. (2025). Pengaruh Kepemimpinan Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Properti. *Jurnal Ekonomi, Manajemen, Bisnis, Dan Sosial (EMBISS)*, 5.
- Yahya, L., Arfan, H. H., Firman, A., & Maryadi. (2023). The Implications Of Competence And Leadership On Employee Performance Through Work Motivation. *International Journal of Scientific and Research Publications*, 13(2), 295–301. <https://doi.org/10.29322/ijsrp.13.02.2023.p13435>