



## Peran Kepemimpinan terhadap Kinerja Organisasi Studi Literatur

**Athoullah Mondir**

Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Trunojoyo Madura, Indonesia

[250261100009@student.trunojoyo.ac.id](mailto:250261100009@student.trunojoyo.ac.id)

### **Abstract**

*The increasingly dynamic and competitive business environment due to globalization and digital disruption requires organizations to have adaptive strategies and effective leadership. This study aims to analyze the influence of leadership on organizational strategy and performance through a comparative literature study approach. Three main leadership styles, namely transformational, transactional, and servant leadership, are compared based on previous studies. The results show that leadership plays a strategic role in directing organizations to achieve their goals, increasing motivation, and shaping a productive work culture. Transformational leadership consistently has a positive effect in encouraging innovation, commitment, and performance improvement. Transactional leadership shows varying results, depending on the organizational context and the effectiveness of the reward system. Meanwhile, servant leadership has been proven to improve performance, especially in the service sector, through strong interpersonal relationships and emotional support. This article emphasizes that leadership effectiveness is influenced by the suitability of the leadership style to the organizational context, as well as the importance of combining leadership styles to achieve optimal performance. This article is expected to contribute to the development of leadership theory and its implementation in contemporary management practices.*

**Keywords:** Leadership; Organizational performance; Transformational; Transactional; Servant leadership.

### **Abstrak**

Lingkungan bisnis yang semakin dinamis dan kompetitif akibat arus globalisasi dan disrupsi digital menuntut organisasi untuk memiliki strategi yang adaptif serta kepemimpinan yang efektif. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh kepemimpinan terhadap strategi dan kinerja organisasi melalui pendekatan studi literatur komparatif. Tiga gaya kepemimpinan utama yakni transformasional, transaksional, dan *servant leadership* dibandingkan berdasarkan penelitian yang telah dilakukan sebelumnya. Hasil kajian menunjukkan bahwa kepemimpinan memiliki peran strategis dalam mengarahkan organisasi mencapai tujuan, meningkatkan motivasi, serta membentuk budaya kerja yang produktif. Kepemimpinan transformasional secara konsisten berpengaruh positif dalam mendorong inovasi, komitmen, dan peningkatan kinerja. Kepemimpinan transaksional menunjukkan hasil yang bervariasi, tergantung konteks organisasi dan efektivitas sistem *reward*. Sementara itu, *servant leadership* terbukti meningkatkan kinerja terutama dalam sektor jasa melalui hubungan interpersonal dan dukungan emosional yang kuat. Pada artikel ini menegaskan bahwa efektivitas kepemimpinan dipengaruhi oleh kesesuaian gaya kepemimpinan dengan konteks organisasi, serta pentingnya kombinasi gaya kepemimpinan untuk mencapai kinerja yang optimal. Artikel ini diharapkan memberikan kontribusi bagi pengembangan teori kepemimpinan serta implementasinya dalam praktik manajemen kontemporer.

### **Article info**

Received 15 Desember 2025

Revised 21 Desember 2025

Accepted 26 Desember 2025

[250261100009@student.trunojoyo.ac.id](mailto:250261100009@student.trunojoyo.ac.id)

Copyright©2025. Published by Jurnal Prima Manajemen – Al -Afif

**Kata Kunci:** Kepemimpinan; Kinerja organisasi; Transformasional; Transaksional; *Servant leadership*.

## 1. PENDAHULUAN

Lingkungan bisnis pada era kontemporer ditandai oleh arus globalisasi yang semakin massif dan perkembangan teknologi digital yang berlangsung cepat, sehingga batas ruang dan waktu dalam aktivitas organisasi dan bisnis semakin kabur. Kondisi ini menuntut para pelaku bisnis untuk bersikap adaptif dan dinamis dalam mengambil keputusan strategis agar mampu bertahan dan berkompetisi dengan organisasi lain, baik yang sejenis maupun yang berasal dari sektor berbeda. Perusahaan dituntut untuk terus mengembangkan strategi yang adaptif, inovatif, serta responsif terhadap perubahan lingkungan sebagai konsekuensi dari persaingan global dan disrupsi digital yang terjadi saat ini. Oleh karena itu, organisasi harus memiliki strategi yang dirancang secara baik, efektif, dan efisien agar performa organisasi dapat terus meningkat dan berkelanjutan (Supriatna & Zulganef, 2023).

Keberhasilan implementasi strategi organisasi tidak hanya ditentukan oleh kualitas perencanaan, tetapi juga sangat dipengaruhi oleh faktor kepemimpinan. Kepemimpinan merupakan salah satu faktor krusial yang menentukan efektivitas strategi dan pencapaian tujuan organisasi. Kepemimpinan yang efektif memiliki pengaruh langsung terhadap kinerja tim maupun organisasi secara keseluruhan, serta terhadap pencapaian target yang telah ditetapkan. Dalam perspektif perilaku organisasi, pemimpin berperan sebagai pengarah, penggerak, dan pengendali proses kerja kolektif agar tujuan organisasi dapat dicapai secara optimal (Yukl, 2013).

Secara konseptual, kepemimpinan didefinisikan sebagai proses mempengaruhi orang lain untuk memahami dan menyepakati apa yang perlu diselesaikan serta bagaimana cara penyelesaiannya, sekaligus sebagai proses memfasilitasi individu atau kelompok dalam mencapai tujuan bersama (Yukl, 2013). Definisi ini menegaskan bahwa kepemimpinan bukan hanya berkaitan dengan posisi formal, melainkan juga dengan kemampuan interpersonal dan sosial dalam membangun kesepahaman, komitmen, serta koordinasi kerja. Sejalan dengan pandangan tersebut, Xu dan Wang (2008) menekankan bahwa kepemimpinan dalam organisasi memiliki peran yang sangat penting dalam menciptakan visi dan misi, menetapkan tujuan, merancang strategi dan kebijakan, serta menentukan metode yang tepat untuk mencapai tujuan organisasi secara efektif dan efisien. Selain itu, kepemimpinan juga berfungsi untuk mengarahkan dan mengkoordinasikan berbagai upaya dan aktivitas organisasi agar berjalan selaras dengan tujuan yang telah ditetapkan (Al Khajeh, 2018).

Setiap organisasi pada dasarnya mengharapkan kinerja yang optimal sekaligus tingkat kepuasan karyawan yang tinggi, karena kedua aspek tersebut merupakan fondasi utama bagi keberhasilan dan keberlanjutan organisasi. Dalam konteks ini, kepemimpinan memainkan peran yang sangat krusial dalam membentuk iklim organisasi, memotivasi karyawan, serta mendorong pencapaian kinerja. Penelitian yang dilakukan oleh Meiling dkk. (2023) menunjukkan bahwa tipe kepemimpinan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja organisasi dan kepuasan kerja karyawan. Temuan ini mengindikasikan bahwa gaya kepemimpinan tertentu mampu menciptakan kondisi kerja yang mendukung produktivitas dan kesejahteraan karyawan.

Namun demikian, temuan empiris mengenai hubungan antara gaya kepemimpinan dan kinerja organisasi tidak selalu menunjukkan hasil yang sejalan. Al Khajeh (2018) dalam penelitiannya menemukan bahwa beberapa gaya kepemimpinan, khususnya *transactional leadership*, *charismatic leadership*, dan *bureaucratic leadership*, tidak mendorong karyawan untuk berkinerja lebih baik dan justru berkontribusi terhadap meningkatnya intensi *turnover*. Gaya-gaya kepemimpinan tersebut bahkan menunjukkan nilai negatif terhadap kinerja organisasi. Perbedaan hasil penelitian ini menunjukkan

adanya disparitas temuan empiris yang mengindikasikan bahwa pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja organisasi bersifat kompleks dan kontekstual.

Disparitas antar penelitian tersebut memantik keingintahuan akademik mengenai bagaimana sebenarnya pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja organisasi atau perusahaan. Perbedaan konteks organisasi, karakteristik karyawan, serta dinamika lingkungan eksternal diduga turut mempengaruhi efektivitas gaya kepemimpinan tertentu. Oleh karena itu, diperlukan kajian yang lebih komprehensif untuk memahami hubungan kepemimpinan dan kinerja organisasi secara lebih utuh. Melalui kajian yang berbasis studi literatur lintas penelitian, diharapkan dapat diperoleh penjelasan yang lebih rinci mengenai mekanisme pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja organisasi, serta sejauh mana kepemimpinan memberikan kontribusi yang signifikan terhadap keberhasilan perusahaan atau organisasi.

Urgensi penelitian ini terletak pada kebutuhan untuk memperkuat literatur dalam bidang manajemen strategis dan perilaku organisasi, khususnya dalam mengidentifikasi variabel-variabel yang mempengaruhi kinerja organisasi atau perusahaan. Kepemimpinan sebagai salah satu variabel kunci perlu dikaji secara lebih mendalam agar dapat memberikan kontribusi teoritis yang bermakna, sekaligus menjadi dasar bagi pengembangan praktik kepemimpinan kontemporer yang relevan dengan tuntutan lingkungan bisnis saat ini. Dengan demikian, penelitian ini diharapkan tidak hanya memperkaya pengembangan teori, tetapi juga memberikan arah yang lebih jelas bagi implementasi kepemimpinan yang efektif di lapangan.

Secara keseluruhan, pendahuluan ini menegaskan bahwa kepemimpinan merupakan elemen fundamental dalam menentukan keberhasilan organisasi di tengah dinamika global dan disrupsi digital. Penelitian ini diarahkan untuk menganalisis pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja organisasi atau perusahaan, serta memberikan gambaran mengenai gaya kepemimpinan yang efektif dalam meningkatkan kinerja. Fokus pembahasan mencakup kepemimpinan transformasional, transaksional, dan *servant leadership*, sehingga diharapkan dapat memberikan pemahaman yang komprehensif, kontekstual, dan aplikatif bagi pengembangan ilmu pengetahuan dan praktik kepemimpinan organisasi.

## 2. KAJIAN TEORI

Kajian teori dalam penelitian ini bertumpu pada pemahaman konseptual mengenai kepemimpinan dan kinerja organisasi sebagai dua konstruk utama yang saling berkaitan dalam konteks manajemen dan perilaku organisasi. Secara teoritis, kepemimpinan dipandang sebagai proses sosial yang kompleks, di mana seorang individu mempengaruhi orang lain untuk mencapai tujuan bersama melalui pemberian arah, motivasi, serta pengelolaan hubungan kerja. Perspektif ini menempatkan kepemimpinan bukan semata-mata sebagai atribut personal seorang pemimpin, melainkan sebagai interaksi dinamis antara pemimpin, pengikut, dan konteks organisasi. Dengan demikian, efektivitas kepemimpinan sangat ditentukan oleh kemampuan pemimpin dalam menyesuaikan gaya dan pendekatannya dengan karakteristik organisasi serta tuntutan lingkungan eksternal.

Dalam literatur klasik dan kontemporer, kepemimpinan sering dikaitkan dengan fungsi strategis organisasi, terutama dalam merumuskan visi, misi, dan tujuan jangka panjang. Pemimpin berperan sebagai agen perubahan yang menjembatani kondisi organisasi saat ini dengan kondisi yang diharapkan di masa depan. Melalui proses kepemimpinan, nilai-nilai organisasi ditanamkan, arah strategis dikomunikasikan, dan komitmen kolektif dibangun. Oleh karena itu, kepemimpinan memiliki implikasi langsung terhadap bagaimana strategi dirancang dan diimplementasikan, serta bagaimana sumber daya organisasi dimobilisasi untuk mencapai kinerja yang optimal.

Salah satu pendekatan kepemimpinan yang banyak dibahas dalam literatur adalah kepemimpinan transformasional. Kepemimpinan ini menekankan kemampuan pemimpin

dalam menginspirasi dan mentransformasi pengikut melalui visi yang jelas, keteladanan moral, serta perhatian terhadap pengembangan individu. Pemimpin transformasional mendorong karyawan untuk melampaui kepentingan pribadi demi kepentingan organisasi, sehingga menciptakan tingkat keterlibatan dan komitmen yang tinggi. Dalam konteks kinerja organisasi, kepemimpinan transformasional diyakini mampu meningkatkan motivasi intrinsik, kreativitas, dan kesiapan karyawan dalam menghadapi perubahan, yang pada akhirnya berdampak positif terhadap pencapaian kinerja.

Di sisi lain, kepemimpinan transaksional memandang hubungan antara pemimpin dan pengikut sebagai pertukaran yang bersifat rasional dan instrumental. Pemimpin transaksional menekankan kejelasan peran, pengawasan kinerja, serta pemberian penghargaan dan sanksi berdasarkan pencapaian target yang telah ditetapkan. Pendekatan ini dianggap efektif dalam situasi yang menuntut stabilitas, kepastian prosedural, dan pencapaian tujuan jangka pendek. Namun, dalam lingkungan bisnis yang dinamis dan penuh ketidakpastian, kepemimpinan transaksional sering dinilai memiliki keterbatasan dalam mendorong inovasi dan adaptasi jangka panjang, sehingga pengaruhnya terhadap kinerja organisasi dapat bersifat kontekstual.

Selain dua pendekatan tersebut, kepemimpinan *servant* atau kepemimpinan melayani semakin mendapat perhatian dalam kajian organisasi modern. Kepemimpinan ini menempatkan pemimpin sebagai pelayan bagi karyawan, dengan fokus utama pada pemenuhan kebutuhan, pengembangan kapasitas, dan kesejahteraan pengikut. Melalui pendekatan ini, pemimpin membangun hubungan berbasis kepercayaan, empati, dan kolaborasi. Secara teoritis, kepemimpinan *servant* diyakini mampu menciptakan iklim organisasi yang positif, meningkatkan kepuasan kerja, serta memperkuat loyalitas karyawan, yang pada gilirannya berkontribusi terhadap peningkatan kinerja organisasi secara berkelanjutan.

Kinerja organisasi sendiri merupakan konstruk multidimensional yang mencerminkan tingkat keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Kinerja tidak hanya diukur dari aspek finansial, tetapi juga mencakup dimensi nonfinansial seperti efektivitas operasional, kualitas layanan, inovasi, serta kepuasan dan kesejahteraan karyawan. Dalam perspektif manajemen strategik, kinerja organisasi dipandang sebagai hasil dari keselarasan antara strategi, struktur, sistem, dan perilaku manusia di dalam organisasi. Oleh karena itu, kepemimpinan memiliki peran kunci dalam memastikan keselarasan tersebut melalui pengambilan keputusan yang tepat dan pengelolaan sumber daya manusia yang efektif.

Hubungan antara kepemimpinan dan kinerja organisasi dapat dijelaskan melalui berbagai mekanisme teoritis, seperti motivasi kerja, komitmen organisasi, dan iklim kerja. Pemimpin yang efektif mampu menciptakan makna dalam pekerjaan, memberikan arahan yang jelas, serta menumbuhkan rasa memiliki terhadap organisasi. Kondisi ini mendorong karyawan untuk bekerja secara optimal dan berkontribusi secara positif terhadap pencapaian tujuan organisasi. Sebaliknya, kepemimpinan yang tidak selaras dengan kebutuhan organisasi dan karyawan berpotensi menurunkan kinerja, meningkatkan konflik, serta memicu intensi *turnover*.

Berdasarkan uraian teoritis tersebut, dapat dipahami bahwa kepemimpinan merupakan variabel kunci yang mempengaruhi kinerja organisasi melalui berbagai jalur psikologis dan struktural. Perbedaan gaya kepemimpinan menghasilkan dinamika yang berbeda pula dalam organisasi, sehingga pengaruhnya terhadap kinerja tidak bersifat universal, melainkan bergantung pada konteks dan kondisi tertentu. Kajian teori ini menjadi landasan konseptual bagi penelitian untuk menganalisis secara lebih mendalam bagaimana kepemimpinan, khususnya kepemimpinan transformasional, transaksional, dan *servant*, berperan dalam mempengaruhi kinerja organisasi atau perusahaan di tengah dinamika lingkungan bisnis yang terus berubah.

### 3. METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode studi komparatif berbasis kajian literatur (*comparative literature study*). Pendekatan ini dipilih karena tujuan utama penelitian adalah untuk mengidentifikasi, menganalisis, dan mengevaluasi persamaan serta perbedaan konseptual, metodologis, dan temuan empiris dari berbagai sumber ilmiah yang relevan. Penelitian komparatif merupakan jenis penelitian yang berorientasi pada proses perbandingan dua objek atau lebih guna memperoleh pemahaman yang lebih mendalam terhadap karakteristik, keunggulan, serta keterbatasan masing-masing objek yang ditelaah (Sembiring *et al.*, 2021).

Dalam konteks penelitian ini, objek yang dibandingkan tidak berupa subjek atau peristiwa empiris, melainkan konstruk teoritis dan hasil penelitian terdahulu yang diperoleh dari literatur ilmiah, seperti buku referensi, artikel jurnal bereputasi, prosiding ilmiah, dan dokumen akademik lain yang relevan dengan topik kajian. Oleh karena itu, penelitian ini bersifat kualitatif-deskriptif, dengan penekanan pada analisis makna, argumentasi, dan kerangka konseptual yang dikembangkan oleh para peneliti sebelumnya.

Analisis komparatif dilakukan melalui beberapa tahapan. Pertama, peneliti mengidentifikasi dan mengklasifikasikan literatur yang memiliki relevansi substansial dengan fokus penelitian. Kedua, dilakukan penelaahan mendalam terhadap setiap literatur untuk mengekstraksi konsep utama, asumsi teoritis, pendekatan metodologis, serta temuan atau kesimpulan yang dihasilkan. Ketiga, peneliti membandingkan teori satu dengan teori lainnya, serta membandingkan hasil penelitian satu dengan hasil penelitian lainnya guna menemukan titik temu, perbedaan mendasar, maupun potensi kontradiksi antar sumber (Sugiyono, 2013).

Melalui proses perbandingan tersebut, peneliti tidak hanya mengidentifikasi perbedaan dan kesamaan, tetapi juga melakukan sintesis konseptual, yaitu memadukan berbagai perspektif teoritis dan temuan empiris menjadi kerangka pemikiran yang lebih utuh dan komprehensif. Sintesis ini memungkinkan peneliti untuk mengkonstruksi pemahaman baru, memperkuat argumen teoritis, serta mengidentifikasi celah penelitian (*research gap*) yang belum banyak dibahas dalam studi-studi sebelumnya.

Dengan demikian, metode studi komparatif antar literatur ini memberikan landasan metodologis yang kuat untuk menghasilkan analisis kritis dan argumentatif, sekaligus mendukung tujuan penelitian dalam memperkaya *khazanah* keilmuan melalui integrasi dan evaluasi berbagai pandangan akademik yang relevan.

### 4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Kepemimpinan memiliki definisi proses mempengaruhi orang lain untuk memahami dan menyetujui tentang apa yang butuh diselesaikan dan cara penyelesaiannya serta proses fasilitasi individu ataupun kelompok untuk mencapai tujuan bersama (Yukl, 2013). Pengaruh yang dapat dipengaruhi oleh pemimpin diantaranya: pemilihan tujuan dan strategi yang akan dicapai; motivasi anggota untuk mencapai tujuan; rasa saling percaya dan kerja sama antar anggota; pengorganisasian dan koordinasi dalam kegiatan kerja; alokasi sumber daya untuk kegiatan dan tujuan; pengembangan keterampilan dan kepercayaan diri anggota; pembelajaran dan berbagi pengetahuan baru oleh anggota; pemanfaatan dukungan dan kerja sama dari pihak luar (eksternal); perancangan struktur, program, dan sistem formal; keyakinan dan nilai-nilai bersama para anggota (Yukl, 2013). Salah satu indikator yang sangat relevan mengenai efektivitas kepemimpinan adalah sejauh mana kinerja tim atau organisasi ditingkatkan dan pencapaian tujuan difasilitasi. Contoh ukuran kinerja yang objektif meliputi penjualan, laba bersih, margin keuntungan, *market share*, *return on investment*, *return on assets*, produktivitas, biaya per unit *output*, biaya pengeluaran, dan perubahan nilai pada saham perusahaan (Yukl, 2013).

Mitonga-Monga & Coetzee (2012) melihat gaya kepemimpinan sebagai kombinasi dari berbagai karakteristik, sifat, dan perilaku yang digunakan oleh para pemimpin untuk berinteraksi dengan bawahannya (Al Khajeh, 2018). Gaya kepemimpinan memiliki pengaruh terhadap kinerja organisasi, khususnya gaya kepemimpinan transaksional (Cekmecelioglu dkk, 2025). Ada beberapa gaya kepemimpinan yakni, kepemimpinan transformasional, kepemimpinan transaksional, kepemimpinan yang melayani (*servant leadership*). Sadeghi & Pihie (2013) melihat gaya kepemimpinan transformasional sebagai agen perubahan untuk mengembangkan kapabilitas, memberikan arahan, mendukung pengikut, memaksimalkan sumber daya, dan mengatasi tantangan untuk mewujudkan efektivitas organisasi (Cj Hendriks, C., & Reddy, T., 2020). Kepemimpinan transformasional cenderung gaya kepemimpinan yang berorientasi pada manusianya, sedangkan kepemimpinan transaksional lebih berorientasi pada tugas-tugas yang ada/task oriented (Cekmecelioglu, 2025). *Servant leadership* adalah gaya kepemimpinan yang berorientasi kepada orang lain serta dimanifestasikan terhadap kebutuhan dan keuntungan pengikutnya serta berorientasi pada kebutuhan orang banyak (Eva dkk, 2019).

Loang (2023) mendefinisikan kinerja organisasi sebagai kemampuan perusahaan untuk mencapai tujuannya dan mengoptimalkan hasilnya (Meiling dkk, 2023). Kinerja organisasi meliputi hasil *output* organisasi yang dapat diukur berdasarkan tujuan dan sasaran yang telah ditetapkan. Kinerja organisasi berhubungan dengan tiga area yakni kinerja keuangan (laba rugi), imbal hasil, dan kinerja pemasaran (penjualan jasa atau barang) (Al Khajeh, 2018).

Banyak penelitian yang terkait dengan kepemimpinan dan kinerja organisasi, dimana dikatakan bahwa antara kepemimpinan dengan kinerja organisasi memiliki hubungan kausalitas. Klein dkk, (2013) mengatakan terdapat dampak yang besar dari gaya kepemimpinan terhadap kinerja organisasi yakni gaya kepemimpinan akan mempengaruhi budaya organisasi dan yang selanjutnya adalah kinerja organisasi (Al Khajeh, 2018). Pemimpin dapat mempengaruhi kinerja organisasi dengan beberapa cara, diantaranya keputusan tentang strategi kompetitif, sumber daya manusia, program kerja, sistem kerja, dan manajemen struktur organisasi. Faktor-faktor tersebut saling terkait erat, oleh karena itu, ketika memutuskan cara untuk meningkatkan kinerja, para pemimpin harus memahami strategi dan potensi sinergi yang akan diterapkan (Yukl, 2013).

Para pemimpin memainkan peran penting dalam membentuk kinerja organisasi dan mendorong inovasi dengan menciptakan iklim organisasi yang suportif. Kepemimpinan transformasional dimana mencontohkan perilaku bagi bawahannya sehingga mempengaruhi tindakan mereka melalui teladan pemimpinnya. Praktik-praktik ini dapat meningkatkan kinerja secara keseluruhan seiring dengan penyebarannya terhadap organisasi secara keseluruhan (Cekmecelioglu, 2025). Pada penelitian yang dilakukan oleh Longe (2014) gaya kepemimpinan transaksional memiliki dampak positif terhadap kinerja organisasi. Hal ini dikarenakan karyawan selalu mendapatkan *reward* sehingga dapat menciptakan lingkungan yang optimal dalam meningkatkan kinerja. Disisi lain penelitian yang dilakukan Sofi dan Devanadhen (2015) menghasilkan bahwa gaya kepemimpinan transaksional tidak memberikan dampak langsung terhadap kinerja organisasi (Al Khajeh, 2018). Dalam bukunya, Yukl (2013) mengatakan bahwa Kepemimpinan transformasional meningkatkan motivasi dan kinerja lebih dari kepemimpinan transaksional, dan pemimpin yang efektif adalah yang menggunakan kombinasi kedua gaya kepemimpinan tersebut.

Gaya kepemimpinan yang melayani (*Servant leadership*) memiliki dampak terhadap tingginya performa kerja dimana kondisi ini berlaku pada penelitiannya di sektor perhotelan (Palomino, 2021). Liden dkk (2008) mengatakan bahwa ada hubungan antara *servant leadership* dengan peningkatan kinerja (Eva dkk, 2019). Dengan kinerja organisasi yang bagus, organisasi akan mudah meraih kesuksesan dimana kesuksesan

organisasi memiliki kaitan yang erat dengan gaya kepemimpinan (Al Khaled & Fenn, 2020).

## 5. KESIMPULAN DAN SARAN

Hasil dari beberapa literatur diantara ketiga gaya kepemimpinan tersebut memiliki hubungan dan pengaruh terhadap kinerja organisasi, kepemimpinan juga memiliki peran yang strategis dalam meningkatkan kinerja organisasi. Peran kepemimpinan yang efektif terlihat dalam kemampuan pemimpin mengarahkan organisasi untuk merespons perubahan lingkungan bisnis yang semakin dinamis dan kompetitif.

Gaya kepemimpinan transformasional terbukti mendorong motivasi, menciptakan visi jangka panjang, dan membangun komitmen anggota melalui inspirasi dan pengembangan kapabilitas. Gaya ini mendukung peningkatan kinerja terutama dalam konteks organisasi yang mengutamakan kreativitas, inovasi, dan perubahan berkelanjutan. Pada gaya kepemimpinan transaksional memberikan hasil yang berbeda-beda dalam *literature*, beberapa penelitian menunjukkan dampak positif terhadap kinerja karena adanya sistem *reward* yang jelas. Namun pada penelitian lain menunjukkan bahwa gaya ini tidak selalu meningkatkan kinerja. Pada gaya kepemimpinan *servant leadership*, menekankan pada gaya kepemimpinan yang berorientasi pada pemenuhan kebutuhan bawahan/pengikut. Gaya kepemimpinan ini terbukti dapat meningkatkan kinerja terutama di sektor jasa, seperti perhotelan, karena ada peningkatan pada dukungan emosional dan hubungan interpersonal yang kuat.

Selain gaya kepemimpinan, menegaskan bahwa kinerja organisasi tidak hanya dipengaruhi oleh gaya kepemimpinan saja, tetapi juga oleh faktor kontekstual seperti budaya organisasi, lingkungan kerja, struktur organisasi, dan dinamika hubungan antar anggota (Cekmecelioglu dkk, 2025). Dengan kata lain, efektivitas gaya kepemimpinan sangat tergantung pada kesesuaian dengan konteks operasional organisasi. Perpaduan gaya kepemimpinan juga dapat diterapkan di organisasi untuk dapat meningkatkan kinerja organisasi yang efektif dan optimal (Yukl, 2013).

## DAFTAR PUSTAKA

- Al Khajeh, E., H. (2018). Impact of Leadership Styles on Organizational Performance. *Journal of Human Resources Management Research*.
- Al Khaled, A., A., S., & Fenn, C., J. (2020). The Impact of Leadership Styles on Organizational Performance. *BERJAYA Journal of Services & Management*.
- Cekmecelioglu, H., G., Ozcan, M., Balkas, J., & Cam, F., B., C. (2025). Transformational or Transactional? A Comparison of the Effects of Leadership Styles on Firm Performance and Innovation in the Turkish Work Environment. *Sage Publications*.
- Eva, N., Robin, M., Sendjaya, S., Dierendonck, D., V., & Liden, R., C. (2019). *Servant Leadership: A systematic review and call for future research*. *The Leadership Quarterly* 30 (2019) 111–132.
- Hendriks, C., J., & Reddy, T. (2020). Leadership Styles and Strategy Implementation in the National Department of Trade and Industry. *Journal for New Generation Sciences* Vol. 18-1.
- Meiling, G., Junzahng, W., Yu, G., & Loang, O., K. (2023). The Impact of Leadership Styles on Organizational Performance and Employee Satisfaction: A Case Study Approach. *International Journal of Accounting, Finance and Business (IJAFB)*.
- Palomino, P., R., Broncano, S., G., Estevez, P., J., & Perlins, F., H. (2021). CEO *servant leadership* and strategic service differentiation: The role of high- performance work systems and innovativeness. *Tourism Management Perspectives* 40 (2021) 100891.
- Sembiring, T., B., Irmawati, Sabir, M., & Tjahyadi, T. (2024). *Buku Ajar Metodologi Penelitian (Teori dan Praktik)*. Karawang: Saba Jaya Publisher.

- Sugiyono. (2013). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R &. D. Bandung: Alfabeta.
- Supriatna, N., & Zulganef. (2023). The Influence of Innovation Leadership on Employee Performance. International Journal of Business, Economics and Social Development.
- Yukl, G. (2013). Leadership in Organizations – Eight Edition. Pearson Education.