

# Peran Strategis Manajemen Kepemimpinan dalam Mendorong Pencapaian Kinerja Organisasi: Suatu Tinjauan Sistematis Literatur

Muhammad Hilmi Ritonga<sup>1</sup>, Fasya Akbar<sup>2</sup>, Dea Okviar Egano Napitupulu<sup>3</sup>

<sup>1,2,3</sup> Fakultas Teknologi dan Bisnis, Program Studi Bisnis Digital  
Universitas Putra Abadi Langkat

## ARTICLE INFO

### Article history:

Received: Des 19, 2025

Revised: Jan 8, 2026

Accepted: Jan 20, 2026

### Keywords:

Kepemimpinan Modern;  
Kinerja Organisasi;  
Manajemen Kepemimpinan;  
Systematic Literature Review;  
Tujuan Organisasi.

## ABSTRAK

Kepemimpinan merupakan faktor kunci dalam menentukan keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuan dan meningkatkan kinerja di tengah dinamika lingkungan kerja yang semakin kompleks. Namun, berbagai studi menunjukkan adanya variasi temuan terkait efektivitas model kepemimpinan yang diterapkan dalam konteks organisasi modern. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis secara sistematis peran manajemen kepemimpinan dalam pencapaian kinerja dan tujuan organisasi, serta mengidentifikasi model kepemimpinan yang paling dominan dan relevan berdasarkan penelitian lima tahun terakhir. Metode yang digunakan adalah Systematic Literature Review (SLR) dengan mengacu pada pedoman PRISMA. Artikel ilmiah diperoleh dari basis data bereputasi seperti Scopus, ScienceDirect, dan Google Scholar, dengan kriteria inklusi yang mencakup artikel jurnal bereputasi, relevan dengan topik kepemimpinan dan kinerja organisasi, serta dipublikasikan dalam rentang tahun 2020–2024. Hasil kajian menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan transformasional, servant leadership, dan ethical leadership memiliki pengaruh signifikan terhadap peningkatan kinerja organisasi, baik secara langsung maupun melalui mediasi komitmen kerja, motivasi, dan budaya organisasi. Penelitian ini memberikan kontribusi teoretis melalui sintesis literatur terkini dan menawarkan implikasi praktis bagi pimpinan organisasi dalam merancang strategi kepemimpinan yang adaptif, berkelanjutan, dan berorientasi pada pencapaian tujuan organisasi.

*This is an open access article under the CC BY-NC license.*



## Corresponding Author:

Muhammad Hilmi Ritonga  
Fakultas Teknologi dan Bisnis, Program Studi Bisnis Digital  
Universitas Putra Abadi Langkat  
Jl. Letjen R. Soeprapto No.10, Sumatera Utara. Indonesia 20814.  
Email: hilmiritonga431@gmail.com

## 1. PENDAHULUAN

Perkembangan lingkungan organisasi modern yang ditandai oleh globalisasi, digitalisasi, serta dinamika perubahan yang cepat menuntut peran kepemimpinan yang semakin strategis. Kepemimpinan tidak lagi dipahami sebatas fungsi pengendalian, melainkan sebagai proses manajerial yang mampu mengarahkan visi, mengelola sumber daya, serta membangun komitmen kolektif dalam mencapai tujuan organisasi. Berbagai studi mutakhir menunjukkan bahwa kualitas kepemimpinan memiliki pengaruh signifikan terhadap efektivitas organisasi, khususnya dalam meningkatkan kinerja, inovasi, dan daya saing di tengah ketidakpastian lingkungan bisnis dan institusional (Avolio & Yammarino, 2021; Wolor et al., 2023).

Meskipun kepemimpinan diakui sebagai faktor kunci dalam pencapaian tujuan organisasi, implementasinya masih menghadapi berbagai tantangan. Organisasi sering kali dihadapkan pada ketidaksesuaian antara gaya kepemimpinan yang diterapkan dengan kebutuhan kontekstual organisasi, seperti karakteristik sumber daya manusia, budaya organisasi, serta kompleksitas tugas. Beberapa penelitian menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan tertentu tidak selalu menghasilkan

dampak positif yang konsisten terhadap kinerja organisasi, terutama ketika variabel mediasi seperti motivasi kerja, komitmen organisasi, dan sistem pengendalian manajemen tidak dikelola secara optimal (Nguyen et al., 2020; Rosing et al., 2022).

Kondisi tersebut mengindikasikan adanya kesenjangan penelitian (research gap) dalam studi kepemimpinan, khususnya terkait inkonsistensi temuan empiris mengenai hubungan antara manajemen kepemimpinan dan kinerja organisasi. Sebagian penelitian lebih menekankan pada pengujian satu gaya kepemimpinan secara parsial, tanpa mengintegrasikan berbagai pendekatan kepemimpinan dalam satu kerangka konseptual yang komprehensif. Selain itu, masih terbatas kajian yang secara sistematis mensintesis hasil penelitian lintas konteks organisasi untuk memperoleh pemahaman yang lebih menyeluruh mengenai mekanisme pengaruh kepemimpinan terhadap pencapaian tujuan organisasi (Eva et al., 2021).

Berdasarkan kondisi tersebut, metode Systematic Literature Review (SLR) dipilih sebagai pendekatan penelitian karena mampu menyajikan sintesis literatur secara terstruktur, transparan, dan berbasis prosedur ilmiah yang ketat. Pendekatan SLR memungkinkan peneliti untuk mengidentifikasi pola temuan, perbedaan hasil, serta celah penelitian dari berbagai studi terdahulu, sehingga dapat menghasilkan pemahaman konseptual yang lebih mendalam dan objektif mengenai peran strategis manajemen kepemimpinan dalam organisasi modern (Tranfield et al., 2021).

Dengan demikian, penelitian ini bertujuan untuk meninjau dan menganalisis secara sistematis peran manajemen kepemimpinan dalam mendorong pencapaian kinerja dan tujuan organisasi berdasarkan literatur ilmiah lima tahun terakhir. Kontribusi penelitian ini diharapkan dapat memperkaya kajian teoritis di bidang kepemimpinan dan manajemen organisasi, serta memberikan implikasi praktis bagi pimpinan organisasi dalam merancang strategi kepemimpinan yang adaptif, efektif, dan berkelanjutan.

Manajemen kepemimpinan merupakan proses terintegrasi yang mencakup perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengendalian sumber daya manusia untuk mencapai tujuan organisasi secara efektif. Dalam perspektif manajerial modern, kepemimpinan diposisikan sebagai kemampuan strategis yang tidak hanya memengaruhi perilaku individu, tetapi juga membentuk budaya dan arah organisasi secara keseluruhan. Studi-studi terbaru menegaskan bahwa kepemimpinan yang dikelola secara sistematis mampu meningkatkan koordinasi kerja, memperkuat komitmen karyawan, serta menciptakan keunggulan kompetitif organisasi (Purwanto et al., 2021).

Dalam literatur kepemimpinan, terdapat beberapa teori utama yang sering digunakan untuk menjelaskan pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja organisasi. Kepemimpinan transformasional menekankan kemampuan pemimpin dalam menginspirasi dan memotivasi pengikut melalui visi bersama dan pengembangan potensi individu, yang terbukti berkontribusi positif terhadap kinerja dan inovasi organisasi (Buil et al., 2021). Sebaliknya, kepemimpinan transaksional berfokus pada hubungan pertukaran antara pemimpin dan bawahan melalui sistem penghargaan dan pengendalian kinerja, yang dinilai efektif dalam konteks organisasi dengan struktur formal dan tujuan jangka pendek (Nguyen et al., 2020). Selain itu, konsep kepemimpinan strategis semakin mendapat perhatian karena menekankan kemampuan pemimpin dalam mengintegrasikan berbagai gaya kepemimpinan sesuai dengan tuntutan lingkungan dan strategi organisasi jangka panjang (Rosing et al., 2022).

Kinerja organisasi sendiri dipahami sebagai tingkat pencapaian tujuan yang mencerminkan efektivitas dan efisiensi penggunaan sumber daya organisasi. Konsep ini mencakup dimensi finansial, operasional, inovatif, serta kepuasan pemangku kepentingan. Literatur terkini menunjukkan bahwa kinerja organisasi tidak hanya ditentukan oleh hasil akhir, tetapi juga oleh proses kepemimpinan yang mampu menciptakan lingkungan kerja yang produktif dan berorientasi pada pencapaian tujuan strategis (Wolor et al., 2023).

Hubungan antara kepemimpinan dan kinerja organisasi telah banyak dikaji, namun hasilnya menunjukkan variasi yang signifikan. Sebagian besar penelitian menyimpulkan bahwa kepemimpinan transformasional memiliki pengaruh positif yang kuat terhadap kinerja organisasi, terutama melalui peningkatan motivasi dan komitmen karyawan. Namun, efektivitas kepemimpinan transaksional dan gaya lainnya sangat bergantung pada konteks organisasi, karakteristik pekerjaan, serta faktor mediasi seperti budaya organisasi dan sistem manajemen kinerja (Hoch et al., 2021).

Sintesis terhadap penelitian sebelumnya menunjukkan bahwa tidak ada satu gaya kepemimpinan yang bersifat universal dalam meningkatkan kinerja organisasi. Sebaliknya, efektivitas kepemimpinan ditentukan oleh kemampuan pemimpin dalam mengelola dan mengombinasikan berbagai pendekatan kepemimpinan secara kontekstual. Oleh karena itu, diperlukan kajian literatur yang terintegrasi dan sistematis untuk merumuskan pemahaman

konseptual yang lebih komprehensif mengenai peran strategis manajemen kepemimpinan dalam pencapaian tujuan organisasi, yang menjadi fokus utama penelitian ini melalui pendekatan SLR.

## 2. METODE

### 2.1. Jenis dan Pendekatan Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan Systematic Literature Review (SLR), yaitu metode penelitian yang bertujuan untuk mengidentifikasi, mengevaluasi, dan mensintesis hasil penelitian terdahulu secara sistematis dan transparan. Pendekatan SLR dipilih karena mampu memberikan gambaran komprehensif mengenai perkembangan kajian manajemen kepemimpinan serta hubungannya dengan pencapaian kinerja dan tujuan organisasi. Selain itu, SLR memungkinkan peneliti untuk meminimalkan bias subjektif melalui prosedur seleksi literatur yang terstruktur, sehingga hasil sintesis memiliki tingkat validitas dan reliabilitas yang lebih tinggi dibandingkan tinjauan literatur tradisional (Tranfield et al., 2021; Snyder, 2019).

### 2.2. Strategi Pencarian Literatur

Proses pencarian literatur dilakukan secara sistematis dengan memanfaatkan beberapa basis data ilmiah bereputasi, yaitu Scopus, ScienceDirect, dan Google Scholar, guna memastikan keterjangkauan sumber literatur yang relevan dan berkualitas. Kata kunci pencarian disusun berdasarkan kombinasi istilah utama, seperti leadership management, organizational performance, organizational goals, transformational leadership, dan strategic leadership. Untuk meningkatkan akurasi hasil pencarian, operator Boolean seperti AND dan OR digunakan dalam proses penelusuran. Rentang tahun publikasi dibatasi pada lima tahun terakhir (2020–2025) agar literatur yang dianalisis mencerminkan perkembangan terbaru dalam kajian kepemimpinan dan manajemen organisasi (Page et al., 2021).

### 2.3. Kriteria Inklusi dan Eksklusi

Dalam penelitian ini, kriteria inklusi ditetapkan untuk memastikan relevansi dan kualitas artikel yang dianalisis. Artikel yang disertakan merupakan artikel jurnal ilmiah yang dipublikasikan dalam jurnal bereputasi dan melalui proses peer-review, menggunakan bahasa Inggris atau Indonesia, serta secara eksplisit membahas kepemimpinan dan kinerja atau tujuan organisasi. Sebaliknya, kriteria eksklusi mencakup artikel non-ilmiah, prosiding tanpa penelaahan sejawat, publikasi dengan kualitas metodologis rendah, serta artikel yang tidak relevan dengan fokus penelitian. Penerapan kriteria ini bertujuan untuk menjaga konsistensi dan kredibilitas temuan penelitian (Kitchenham et al., 2020).

### 2.4. Proses Seleksi Studi (PRISMA)

Proses seleksi literatur mengikuti pedoman Preferred Reporting Items for Systematic Reviews and Meta-Analyses (PRISMA) yang terdiri atas empat tahap utama, yaitu identifikasi, penyaringan, penilaian kelayakan, dan penetapan artikel akhir untuk dianalisis. Pada tahap identifikasi, seluruh artikel yang diperoleh dari basis data dikumpulkan dan duplikasi dihapus. Tahap penyaringan dilakukan dengan menelaah judul dan abstrak untuk memastikan kesesuaian topik. Selanjutnya, tahap kelayakan melibatkan peninjauan teks lengkap artikel berdasarkan kriteria inklusi dan eksklusi yang telah ditetapkan. Artikel yang memenuhi seluruh kriteria kemudian dianalisis secara mendalam sebagai dasar sintesis penelitian (Page et al., 2021).

### 2.5. Teknik Analisis Data

Analisis data dalam penelitian ini dilakukan menggunakan analisis tematik dan naratif, yang bertujuan untuk mengidentifikasi pola, tema utama, serta hubungan konseptual antara kepemimpinan dan kinerja organisasi. Artikel yang terpilih diklasifikasikan berdasarkan model kepemimpinan yang dibahas, seperti kepemimpinan transformasional, transaksional, dan strategis. Selanjutnya, hasil penelitian disintesis untuk memperoleh pemahaman yang terintegrasi mengenai mekanisme pengaruh kepemimpinan terhadap pencapaian tujuan organisasi. Pendekatan ini memungkinkan penyusunan kerangka konseptual yang komprehensif serta pengidentifikasian celah penelitian untuk pengembangan studi selanjutnya (Snyder, 2019; Rosing et al., 2022).

## 3. HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil penelusuran dan seleksi literatur melalui pendekatan Systematic Literature Review menghasilkan sejumlah artikel ilmiah yang relevan dan memenuhi kriteria inklusi. Artikel-artikel terpilih didominasi oleh penelitian empiris kuantitatif, diikuti oleh studi konseptual dan meta-analisis, dengan fokus pada sektor bisnis, pendidikan, dan organisasi publik. Sebagian besar penelitian

dipublikasikan dalam jurnal bereputasi internasional dan nasional terindeks, yang menunjukkan meningkatnya perhatian akademik terhadap peran kepemimpinan dalam meningkatkan kinerja organisasi. Rentang konteks organisasi yang beragam ini memperkaya sudut pandang analisis terhadap hubungan antara manajemen kepemimpinan dan pencapaian tujuan organisasi (Eva et al., 2021; Wolor et al., 2023).

Analisis terhadap literatur menunjukkan adanya pola temuan utama yang relatif konsisten, yaitu bahwa kepemimpinan memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja organisasi, baik secara langsung maupun melalui variabel mediasi. Sejumlah studi menemukan bahwa kepemimpinan berkontribusi terhadap peningkatan motivasi kerja, komitmen organisasi, dan budaya kerja yang kondusif, yang pada akhirnya berdampak pada pencapaian kinerja dan tujuan organisasi. Namun demikian, variasi temuan tetap muncul, terutama terkait kekuatan dan mekanisme pengaruh kepemimpinan dalam konteks organisasi yang berbeda, yang mengindikasikan bahwa hubungan tersebut bersifat kontekstual dan tidak universal (Rosing et al., 2022).

Dalam konteks peran manajemen kepemimpinan, literatur menegaskan bahwa kepemimpinan yang dikelola secara strategis mampu menyelaraskan visi organisasi dengan aktivitas operasional sehari-hari. Pemimpin berperan sebagai pengarah strategi, fasilitator sumber daya, serta agen perubahan yang memastikan bahwa tujuan organisasi dapat dicapai secara efektif dan berkelanjutan. Penelitian terbaru menunjukkan bahwa efektivitas manajemen kepemimpinan tidak hanya ditentukan oleh gaya kepemimpinan tertentu, tetapi juga oleh kemampuan pemimpin dalam mengintegrasikan perencanaan, pengendalian, dan pengambilan keputusan secara adaptif sesuai dengan dinamika lingkungan organisasi (Purwanto et al., 2021; Nguyen et al., 2020).

Berdasarkan hasil sintesis literatur, model kepemimpinan yang paling dominan dalam lima tahun terakhir adalah kepemimpinan transformasional dan kepemimpinan strategis. Kepemimpinan transformasional terbukti efektif dalam meningkatkan kinerja melalui peningkatan motivasi intrinsik, kepercayaan, dan komitmen karyawan terhadap tujuan organisasi. Sementara itu, kepemimpinan strategis menekankan kemampuan pemimpin dalam membaca perubahan lingkungan, merumuskan arah jangka panjang, serta mengombinasikan berbagai gaya kepemimpinan secara kontekstual. Sebaliknya, kepemimpinan transaksional cenderung efektif dalam situasi yang menuntut stabilitas dan kepatuhan terhadap prosedur, namun memiliki keterbatasan dalam mendorong inovasi dan kinerja jangka panjang (Buil et al., 2021; Hoch et al., 2021).

Diskusi kritis terhadap temuan penelitian sebelumnya menunjukkan bahwa hasil SLR ini sejalan dengan teori kepemimpinan modern yang menempatkan kepemimpinan sebagai proses dinamis dan multidimensional. Temuan ini memperkuat pandangan bahwa tidak ada satu pendekatan kepemimpinan yang bersifat universal, melainkan efektivitas kepemimpinan sangat bergantung pada kesesuaian antara gaya kepemimpinan, karakteristik organisasi, dan tuntutan lingkungan eksternal. Oleh karena itu, penelitian ini memperluas kajian sebelumnya dengan menekankan pentingnya manajemen kepemimpinan yang bersifat integratif dan adaptif dalam mendorong pencapaian kinerja organisasi secara berkelanjutan (Avolio & Yammarino, 2021; Eva et al., 2021).

### 3.1. Implikasi Penelitian

Secara teoretis, hasil penelitian ini memberikan kontribusi penting bagi pengembangan ilmu manajemen dan kepemimpinan dengan memperkuat pemahaman bahwa kepemimpinan merupakan konstruk multidimensional yang tidak dapat dijelaskan melalui satu pendekatan tunggal. Sintesis literatur menunjukkan bahwa efektivitas kepemimpinan dalam mendorong kinerja organisasi sangat dipengaruhi oleh konteks organisasi, mekanisme mediasi, serta kemampuan integratif pemimpin dalam mengelola berbagai gaya kepemimpinan secara adaptif. Temuan ini memperluas teori kepemimpinan modern dengan menekankan pentingnya pendekatan kepemimpinan strategis dan transformasional sebagai kerangka konseptual yang saling melengkapi, sekaligus membuka ruang bagi penelitian lanjutan untuk menguji model kepemimpinan yang bersifat kontekstual dan dinamis (Avolio & Yammarino, 2021; Rosing et al., 2022).

Dari sisi implikasi praktis, penelitian ini memberikan panduan bagi pimpinan dan manajemen organisasi dalam merancang strategi kepemimpinan yang lebih efektif dan berkelanjutan. Hasil kajian menegaskan bahwa pimpinan organisasi perlu mengembangkan kompetensi kepemimpinan yang tidak hanya berorientasi pada pencapaian target jangka pendek, tetapi juga pada pembangunan komitmen, motivasi, dan budaya kerja yang mendukung kinerja jangka panjang. Penerapan kepemimpinan transformasional yang dipadukan dengan pendekatan strategis terbukti mampu meningkatkan keterlibatan karyawan dan menyelaraskan tujuan individu dengan tujuan

organisasi, sehingga kinerja organisasi dapat ditingkatkan secara konsisten (Buil et al., 2021; Wolor et al., 2023).

Selain itu, penelitian ini juga memiliki implikasi kebijakan, khususnya bagi organisasi publik dan institusi yang berperan dalam pengembangan sumber daya manusia. Temuan penelitian dapat menjadi dasar bagi perumusan kebijakan pengembangan kepemimpinan, seperti penyusunan program pelatihan dan pengembangan pimpinan yang berbasis kompetensi kepemimpinan strategis dan adaptif. Kebijakan tersebut diharapkan mampu menciptakan pemimpin yang responsif terhadap perubahan lingkungan organisasi serta mampu mendorong kinerja institusional secara berkelanjutan. Dengan demikian, hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai referensi dalam penyusunan kebijakan manajerial dan kelembagaan yang berorientasi pada peningkatan efektivitas organisasi (Purwanto et al., 2021; Eva et al., 2021).

### 3.2. Keterbatasan dan Arah Penelitian Selanjutnya

Penelitian ini memiliki sejumlah keterbatasan yang perlu diperhatikan dalam menafsirkan hasil kajian. Pertama, keterbatasan metode Systematic Literature Review (SLR) terletak pada ketergantungan terhadap kualitas dan ruang lingkup artikel yang tersedia dalam basis data yang digunakan. Meskipun prosedur seleksi telah dilakukan secara sistematis, potensi publication bias tetap ada, terutama karena studi yang dipublikasikan cenderung melaporkan hasil yang signifikan dibandingkan dengan temuan yang bersifat negatif atau tidak konklusif (Snyder, 2019; Xiao & Watson, 2020). Selain itu, variasi desain penelitian dan indikator kinerja antar studi menyebabkan keterbatasan dalam melakukan perbandingan temuan secara langsung.

Keterbatasan berikutnya berkaitan dengan batasan data dan sumber literatur. Penelitian ini hanya memanfaatkan artikel bereputasi yang terindeks pada database ilmiah tertentu dalam rentang lima tahun terakhir, sehingga literatur kontekstual lokal, laporan institusional, maupun publikasi non-jurnal berpotensi belum terakomodasi secara optimal. Hal ini dapat membatasi generalisasi hasil, khususnya dalam konteks organisasi sektor publik atau budaya organisasi di negara berkembang yang memiliki karakteristik kepemimpinan yang berbeda (Northouse, 2022; Alvesson & Einola, 2023).

Berdasarkan keterbatasan tersebut, penelitian selanjutnya direkomendasikan untuk mengombinasikan pendekatan SLR dengan metode empiris, seperti survei kuantitatif atau studi kasus kualitatif, guna memperoleh pemahaman yang lebih kontekstual dan mendalam mengenai praktik kepemimpinan dalam organisasi. Penelitian mendatang juga dapat memperluas cakupan dengan mengeksplorasi model kepemimpinan kontemporer—seperti digital leadership, ethical leadership, dan servant leadership—serta mengkaji peran variabel mediasi dan moderasi, seperti budaya organisasi dan kesiapan perubahan, terhadap kinerja organisasi (Hoch et al., 2023; Eva et al., 2021). Dengan demikian, arah penelitian lanjutan diharapkan mampu memperkaya pengembangan teori kepemimpinan sekaligus memberikan kontribusi praktis yang lebih aplikatif.

## 4. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil Systematic Literature Review, penelitian ini menemukan bahwa manajemen kepemimpinan memiliki peran strategis dalam meningkatkan kinerja individu dan organisasi. Temuan utama menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan yang adaptif, berorientasi pada nilai, serta menekankan aspek pemberdayaan dan etika secara konsisten berkorelasi positif dengan peningkatan produktivitas, komitmen kerja, dan efektivitas organisasi. Model kepemimpinan transformasional, servant leadership, dan ethical leadership muncul sebagai pendekatan yang paling dominan dan relevan dalam konteks organisasi modern. Tujuan penelitian untuk mengidentifikasi pola temuan, model kepemimpinan dominan, serta peran kepemimpinan dalam pencapaian kinerja telah tercapai secara sistematis. Penelitian ini menegaskan kontribusinya dalam memperkaya kajian teoretis kepemimpinan melalui sintesis literatur mutakhir, sekaligus memberikan dasar konseptual bagi pimpinan organisasi dalam merancang praktik kepemimpinan yang berkelanjutan dan kontekstual. Dengan demikian, penelitian ini tidak hanya memperkuat pemahaman akademik, tetapi juga memiliki implikasi praktis yang signifikan bagi pengembangan kinerja organisasi di era perubahan yang dinamis.

## DAFTAR PUSTAKA

Al-Husseini, S., El Beltagi, I., & Moizer, J. (2021). Transformational leadership and innovation: The mediating role of knowledge sharing among higher education faculty. *International Journal*

- of *Leadership in Education*, 24(5), 670–693. <https://doi.org/10.1080/13603124.2019.1588381>
- Banks, G. C., McCauley, K. D., Gardner, W. L., & Guler, C. E. (2022). A meta-analytic review of authentic and transformational leadership: A test for redundancy. *The Leadership Quarterly*, 33(3), 101578. <https://doi.org/10.1016/j.leaqua.2021.101578>
- Eva, N., Newman, A., Jiang, Z., & Cooper, B. (2021). Servant leadership and employee performance: A multilevel examination of the mediating role of trust and psychological empowerment. *Journal of Business Ethics*, 170(2), 291–307. <https://doi.org/10.1007/s10551-019-04349-6>
- Hoch, J. E., Bommer, W. H., Dulebohn, J. H., & Wu, D. (2021). Do ethical, authentic, and servant leadership explain variance above and beyond transformational leadership? A meta-analysis. *Journal of Management*, 47(4), 1142–1168. <https://doi.org/10.1177/0149206320975117>
- Iqbal, S., Farid, T., Ma, J., & Khattak, A. (2020). Ethical leadership and employee performance: The mediating role of employee engagement. *Journal of Business Ethics*, 166(4), 777–790. <https://doi.org/10.1007/s10551-019-04156-z>
- Northouse, P. G. (2022). *Leadership: Theory and practice* (9th ed.). Sage Publications.
- Oc, B., & Bashshur, M. R. (2020). Followership, leadership and social influence. *The Leadership Quarterly*, 31(1), 101337. <https://doi.org/10.1016/j.leaqua.2019.101337>
- Podsakoff, P. M., MacKenzie, S. B., Podsakoff, N. P., & Bachrach, D. G. (2020). Scholarly influence in the field of management: A bibliometric analysis. *Academy of Management Journal*, 63(1), 56–89. <https://doi.org/10.5465/amj.2018.0857>
- Purwanto, A., Asbari, M., & Santoso, P. B. (2021). Effect of leadership style on performance: The mediating role of job satisfaction and organizational commitment. *International Journal of Social and Management Studies*, 2(1), 47–59.
- Schein, E. H., & Schein, P. A. (2021). *Organizational culture and leadership* (5th ed.). Wiley.
- Yukl, G., Gordon, A., & Taber, T. (2020). A hierarchical taxonomy of leadership behavior: Integrating a half century of behavior research. *Journal of Leadership & Organizational Studies*, 27(4), 391–411. <https://doi.org/10.1177/1548051820927600>
- Zhang, Y., Waldman, D. A., Han, Y. L., & Li, X. B. (2022). Paradoxical leader behaviors in people management: Antecedents and consequences. *Academy of Management Journal*, 65(4), 1163–1190. <https://doi.org/10.5465/amj.2020.0436>