



Jurnal Review Pendidikan dan Pengajaran
<http://journal.universitaspahlawan.ac.id/index.php/jrpp>
 Volume 7 Nomor1, 2024
 P-2655-710X e-ISSN 2655-6022

Submitted : 01/01/2024
 Reviewed : 03/01/2024
 Accepted : 05/01/2024
 Published : 07/01/2024

Gilang Kartika
Hanum¹
Nining Andriani²
Muhamad Pattiran³
Dorce Idie⁴
Eko Meiningsih
Susilowati⁵

KEPEMIMPINAN STRATEGIS DAN KINERJA ORGANISASI: SEBUAH META-ANALISIS

Abstrak

Kajian meta-analisis ini menyelidiki dampak kepemimpinan strategis terhadap kinerja organisasi berdasarkan hasil penelitian dari lima artikel terkait. Artikel-artikel tersebut melibatkan konsep kepemimpinan strategis, perencanaan strategis, dan faktor-faktor internal seperti kepuasan kerja dan gaya kepemimpinan. Hasilnya menunjukkan bahwa kepemimpinan strategis memiliki pengaruh positif terhadap kinerja organisasi, baik dalam konteks pemerintahan, organisasi publik, maupun bisnis. Perencanaan strategis, sebagai panduan komprehensif, juga diakui sebagai elemen penting dalam mencapai tujuan organisasi. Faktor internal seperti kepuasan kerja dan gaya kepemimpinan juga berkontribusi positif terhadap kinerja. Kesimpulan ini menyoroti kompleksitas dan keberagaman konteks organisasi, serta menggarisbawahi pentingnya pengelolaan aspek-aspek ini untuk mencapai kinerja organisasi yang optimal.

Kata Kunci: Kepemimpinan Strategis; Kinerja Organisasi

Abstract

This meta-analysis examines the impact of strategic leadership on organizational performance based on the findings of five relevant articles. These articles encompass concepts of strategic leadership, strategic planning, and internal factors such as job satisfaction and leadership styles. The results indicate that strategic leadership has a positive influence on organizational performance, spanning governmental, public, and business contexts. Strategic planning, serving as a comprehensive guide, is recognized as a crucial element in achieving organizational objectives. Internal factors like job satisfaction and leadership styles also positively contribute to performance. This conclusion highlights the complexity and diversity of organizational contexts, emphasizing the importance of managing these aspects to achieve optimal organizational performance.

Keywords: Strategic Leadership; Organizational Performance

PENDAHULUAN

Dalam era globalisasi dan persaingan yang semakin ketat, keberlanjutan dan kesuksesan suatu organisasi sangat tergantung pada efektivitas kepemimpinan yang diimplementasikan. Kepemimpinan tidak lagi hanya dianggap sebagai kemampuan untuk mengelola sumber daya manusia, tetapi juga sebagai suatu strategi yang dapat memberikan dampak positif terhadap kinerja organisasi secara keseluruhan.

Kepemimpinan strategis menjadi fokus utama dalam konteks pengelolaan organisasi modern. Pendekatan ini menekankan pada visi jangka panjang, inovasi, dan adaptabilitas terhadap perubahan lingkungan eksternal. Sebagai respons terhadap dinamika pasar, organisasi

¹Universitas Raharja

²Universitas Samawa Sumbawa

^{3,4}Sekolah Tinggi Ilmu Sosial dan Politik Waskita Dharma Malang

⁵Universitas Dharma AUB Surakarta

email: gilanghanum@raharja.info

perlu memiliki pemimpin yang mampu merumuskan strategi yang tepat dan efektif untuk mencapai tujuan jangka panjangnya (Fitriyah, Muslih, & Soedjoko (2023).

Kepemimpinan strategis adalah suatu pendekatan kepemimpinan yang terfokus pada pengembangan dan implementasi strategi organisasi untuk mencapai tujuan jangka panjang. Kepemimpinan strategis membutuhkan pemahaman mendalam tentang visi, misi, dan nilai-nilai organisasi, serta kemampuan untuk merencanakan dan mengelola langkah-langkah strategis yang diperlukan untuk mencapai kesuksesan jangka panjang.

Noer (2017), Rahmat (2023) dan Leismana, Machasin, & Jahrizal (2020) menyatakan beberapa karakteristik utama dari kepemimpinan strategis melibatkan: Visi Jangka Panjang: Kepemimpinan strategis melibatkan pengembangan visi jangka panjang yang dapat membimbing tindakan organisasi. Visi ini harus sesuai dengan tujuan dan nilai-nilai inti organisasi; Orientasi pada Perubahan: Pemimpin strategis harus memiliki keterampilan untuk membaca perubahan di lingkungan eksternal dan internal organisasi. Mereka juga harus dapat merancang strategi adaptasi atau perubahan organisasional yang diperlukan; Fokus pada Pencapaian Tujuan: Kepemimpinan strategis berpusat pada pencapaian tujuan organisasi. Pemimpin strategis harus memiliki kemampuan untuk merumuskan strategi yang efektif dan mengarahkan upaya organisasi untuk mencapai sasaran jangka Panjang; Kemampuan Berpikir Sistematis: Pemimpin strategis memandang organisasi sebagai suatu sistem yang kompleks. Mereka memiliki kemampuan untuk melihat hubungan antara berbagai elemen organisasi dan memahami bagaimana keputusan di satu bagian dapat memengaruhi keseluruhan; Kemampuan Mengelola Risiko: Dalam lingkungan bisnis yang dinamis, kepemimpinan strategis membutuhkan kemampuan untuk mengidentifikasi, mengevaluasi, dan mengelola risiko. Ini melibatkan pengambilan keputusan yang bijaksana dan berdasarkan informasi yang tersedia; dan Keterlibatan Karyawan: Pemimpin strategis memahami pentingnya melibatkan dan memotivasi karyawan. Mereka berperan dalam mengkomunikasikan visi dan strategi, serta menciptakan lingkungan kerja yang mendukung inovasi dan kreativitas.

Kepemimpinan strategis bukan hanya tentang merumuskan rencana, tetapi juga tentang memastikan implementasi strategi tersebut secara efektif dan mengelola perubahan yang mungkin terjadi dalam perjalanan mencapai tujuan jangka panjang organisasi.

Sementara Kinerja organisasi merujuk pada tingkat pencapaian tujuan dan efektivitas suatu organisasi dalam melaksanakan fungsi-fungsinya. Secara umum, kinerja organisasi mencakup sejauh mana suatu organisasi berhasil mencapai tujuan, memenuhi harapan stakeholders (pihak-pihak yang berkepentingan), dan beroperasi secara efisien (Nahak & Ellitan, 2023).

Winerungan & Suharti (2014) dan Ilmi (2018) menjelaskan beberapa indikator umum yang digunakan untuk mengukur kinerja organisasi melibatkan: Pencapaian Tujuan: Sejauh mana organisasi berhasil mencapai tujuan-tujuan yang telah ditetapkan. Tujuan ini dapat mencakup pencapaian keuangan, pertumbuhan pasar, pengembangan produk, atau tujuan-tujuan lain yang relevan dengan misi organisasi; Efisiensi Operasional: Evaluasi seberapa baik organisasi mengelola sumber daya yang dimilikinya, termasuk manusia, keuangan, dan waktu. Organisasi yang efisien dapat mencapai hasil yang maksimal dengan menggunakan sumber daya seefisien mungkin; Kualitas Produk atau Layanan: Seberapa baik organisasi memberikan produk atau layanan kepada pelanggan atau klien. Kualitas ini dapat diukur melalui kepuasan pelanggan, tingkat retensi pelanggan, atau penilaian dari pihak terkait; Inovasi: Tingkat kemampuan organisasi untuk menciptakan dan menerapkan ide-ide baru atau solusi inovatif. Organisasi yang inovatif memiliki kemampuan untuk menghadapi tantangan baru dan beradaptasi dengan perubahan di lingkungan mereka; Keuangan: Performa keuangan suatu organisasi mencakup aspek-aspek seperti pendapatan, laba bersih, pertumbuhan laba, dan manajemen utang. Kesehatan keuangan yang baik menjadi indikator penting bagi kinerja organisasi; Kepuasan dan Keterlibatan Karyawan: Tingkat kepuasan, keterlibatan, dan retensi karyawan dapat memberikan gambaran tentang bagaimana organisasi mencapai tujuan-tujuannya. Karyawan yang puas dan terlibat cenderung berkontribusi positif terhadap kinerja organisasi; dan Reputasi dan Citra: Bagaimana organisasi dilihat oleh pihak luar, termasuk pelanggan, mitra bisnis, dan masyarakat umum. Reputasi yang baik dapat meningkatkan kepercayaan dan mendukung kinerja jangka panjang.

Pengukuran kinerja organisasi seringkali melibatkan sejumlah indikator yang saling terkait untuk memberikan gambaran yang holistik tentang sejauh mana organisasi mencapai tujuannya dan memberikan nilai tambah kepada stakeholders-nya.

Meta-analisis terhadap kepemimpinan strategis dan kinerja organisasi menjadi semakin penting untuk menggali pemahaman yang lebih mendalam tentang hubungan antara kedua elemen tersebut. Meta-analisis merupakan suatu pendekatan penelitian yang mengumpulkan, mengkaji, dan menganalisis temuan dari sejumlah besar penelitian empiris yang telah dilakukan. Dengan melibatkan data dari berbagai sumber, meta-analisis memiliki potensi untuk memberikan pandangan yang lebih komprehensif dan generalisasi yang kuat.

Dalam konteks keilmuan, kepustakaan mengenai kepemimpinan strategis dan kinerja organisasi juga telah berkembang pesat. Banyak teori dan model kepemimpinan telah diajukan, sementara penelitian empiris terus memberikan kontribusi untuk menguji validitas dan relevansi konsep-konsep tersebut di berbagai sektor dan konteks organisasi.

Melalui artikel ini, kita akan menjalani perjalanan melintasi dimensi-dimensi kunci kepemimpinan strategis dan menggali kontribusinya terhadap kinerja organisasi. Dengan merangkum temuan dari berbagai studi melalui pendekatan meta-analisis, kita dapat memperoleh wawasan yang lebih mendalam tentang bagaimana kepemimpinan strategis dapat membentuk landasan yang kokoh bagi kinerja organisasi yang berkelanjutan. Artikel ini diharapkan dapat memberikan sumbangan signifikan bagi pemahaman akademis dan praktis mengenai peran kunci kepemimpinan dalam mencapai keunggulan kompetitif dan pertumbuhan jangka panjang.

METODE

Penelitian ini menggunakan pendekatan Penelitian ini akan mengadopsi pendekatan tinjauan sistematis kepustakaan dalam rangka mengumpulkan, menganalisis, dan menyusun temuan-temuan dari studi-studi terkait Kepemimpinan Strategis dan Kinerja Organisasi. Tahapan penelitiannya adalah sebagai berikut: memilih sumber-sumber literatur yang relevan yang akan dijadikan fokus tinjauan. Sumber-sumber ini dapat mencakup artikel ilmiah, konferensi, literatur buku, dan laporan penelitian terkait. Lalu para peneliti menyusun temuan-temuan dari berbagai sumber literatur untuk mengidentifikasi tren dan kesimpulan yang muncul. Temuan-temuan ini akan diorganisir sesuai dengan rumusan masalah. Setelah itu melakukan meta-analisis data dengan menganalisis hasil penelitian yang relevan lalu mesintesisnya sesuai dengan pertanyaan penelitian yang telah dibuat. Dari berbagai sumber data yang telah ditemukan, para peneliti melakukan meta analisis dengan menarik kesimpulan dari berbagai sumber data penelitian sehingga dapat menarik kesimpulan. Terakhir, penarikan kesimpulan dilakukan dengan menyajikan data dengan pemaparan yang komprehensif.

HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Hubungan Antara Gaya Kepemimpinan Strategis dan Kinerja Organisasi

Hubungan antara gaya kepemimpinan strategis dan kinerja organisasi merupakan aspek kritis dalam konteks manajemen dan kepemimpinan. Gaya kepemimpinan strategis mencakup pendekatan pemimpin dalam merumuskan dan mengimplementasikan strategi organisasi untuk mencapai tujuan jangka panjang. Berikut adalah beberapa aspek yang menjelaskan hubungan antara gaya kepemimpinan strategis dan kinerja organisasi (Syam & Rauf (2022); Nahak & Ellitan (2023)):

1. Pengembangan Visi dan Misi: Gaya kepemimpinan strategis melibatkan kemampuan pemimpin untuk mengembangkan visi dan misi jangka panjang bagi organisasi. Visi yang jelas memberikan arah dan tujuan yang dapat memotivasi karyawan dan menyatukan upaya menuju pencapaian tujuan bersama.
2. Implementasi Strategi: Pemimpin strategis tidak hanya merumuskan strategi tetapi juga berperan penting dalam mengimplementasikannya. Juga, kemampuan untuk merencanakan dan mengelola langkah-langkah strategis secara efektif berdampak langsung pada kemampuan organisasi untuk mencapai hasil yang diinginkan.
3. Adaptasi Terhadap Perubahan: Gaya kepemimpinan strategis memerlukan sensitivitas terhadap perubahan dalam lingkungan bisnis dan kemampuan untuk mengadaptasi

strategi organisasi sesuai dengan perubahan tersebut. Pemimpin strategis yang efektif juga mampu membimbing organisasi melewati tantangan dan peluang yang muncul.

4. Kemampuan Mengelola Risiko: Pemimpin strategis harus memiliki kemampuan untuk mengidentifikasi, mengevaluasi, dan mengelola risiko yang mungkin dihadapi organisasi. Dan keputusan yang tepat dalam menghadapi risiko dapat memiliki dampak positif pada kinerja organisasi.
5. Pendorong Inovasi: Gaya kepemimpinan strategis sering kali mendorong inovasi dengan menciptakan lingkungan yang mendukung eksperimen dan ide-ide baru. Organisasi yang mampu berinovasi memiliki potensi untuk memperoleh keunggulan kompetitif dan meningkatkan kinerjanya.
6. Keterlibatan Karyawan: Pemimpin strategis yang efektif dapat memotivasi dan melibatkan karyawan dalam pencapaian visi dan strategi organisasi. Keterlibatan karyawan yang tinggi seringkali berdampak positif pada produktivitas dan kinerja organisasi secara keseluruhan.
7. Komitmen Jangka Panjang: Gaya kepemimpinan strategis cenderung berfokus pada pencapaian tujuan jangka panjang daripada hanya respons terhadap situasi-situasi jangka pendek. Dan komitmen terhadap tujuan jangka panjang dapat menciptakan stabilitas dan keberlanjutan dalam kinerja organisasi.

Dengan demikian, hubungan antara gaya kepemimpinan strategis dan kinerja organisasi menekankan peran pemimpin sebagai penggerak utama dalam membentuk arah dan mengelola sumber daya organisasi untuk mencapai hasil yang optimal. Pemimpin yang mampu mengintegrasikan kepemimpinan strategis dengan kebutuhan organisasi dapat memberikan kontribusi signifikan terhadap kinerja jangka panjang dan keberlanjutan organisasi.

2. Faktor-Faktor Eksternal dan Internal yang Memoderasi Hubungan Kepemimpinan Strategis dan Kinerja Organisasi

Hidayatullah & Apriyanti (2021), Sudiantini (2020) dan Wijaya (2020) menyatakan ada beberapa faktor-faktor eksternal dan internal dapat memoderasi atau mempengaruhi hubungan antara kepemimpinan strategis dan kinerja organisasi. Pemahaman terhadap faktor-faktor ini membantu mengidentifikasi kondisi atau variabel-variabel tertentu yang dapat memperkuat atau melemahkan dampak kepemimpinan strategis terhadap kinerja organisasi. Berikut adalah penjelasan lebih lanjut:

Faktor-Faktor Eksternal:

1. Lingkungan Bisnis: Tingkat kompleksitas dan ketidakpastian dalam lingkungan bisnis dapat memoderasi hubungan antara kepemimpinan strategis dan kinerja organisasi. Juga, lingkungan yang berubah dengan cepat mungkin memerlukan pemimpin yang lebih adaptif dan inovatif.
2. Dinamika Pasar: Keadaan pasar, seperti tingkat persaingan dan tuntutan konsumen, dapat mempengaruhi efektivitas strategi organisasi. Pemimpin strategis perlu memahami dinamika pasar dan merancang strategi yang sesuai dengan kebutuhan dan harapan pasar.
3. Regulasi Pemerintah: Perubahan dalam regulasi pemerintah dapat memoderasi peluang dan tantangan organisasi. Pemimpin perlu mampu menavigasi dan menyesuaikan strategi organisasi dengan perubahan regulasi.

Faktor-Faktor Internal:

1. Budaya Organisasi: Budaya organisasi yang mendukung inovasi dan adaptabilitas dapat meningkatkan efektivitas kepemimpinan strategis. Pemimpin perlu memahami dan memoderasi budaya organisasi untuk mendukung implementasi strategi.
2. Struktur Organisasi: Fleksibilitas dan adaptabilitas struktur organisasi dapat mempengaruhi sejauh mana strategi dapat diimplementasikan dengan sukses. Pemimpin perlu memastikan bahwa struktur organisasi mendukung visi dan misi strategis.
3. Sumber Daya Manusia: Kualitas dan keterlibatan karyawan dapat memoderasi hubungan antara kepemimpinan strategis dan kinerja. Pemimpin perlu membangun tim yang kompeten dan berkomitmen untuk mencapai tujuan strategis.
4. Kapasitas Keuangan: Ketersediaan sumber daya keuangan dapat memoderasi implementasi strategi yang diperlukan untuk mencapai kinerja optimal. Pemimpin harus mempertimbangkan ketersediaan dana dan alokasi yang efisien.

5. Teknologi: Pemimpin strategis perlu memahami dan memanfaatkan teknologi yang sesuai untuk mendukung strategi organisasi. Perkembangan teknologi dapat memoderasi kemampuan organisasi untuk beradaptasi dan bersaing.
6. Kepemimpinan Internal: Gaya kepemimpinan di tingkat manajerial dan eksekutif dalam organisasi dapat memoderasi efektivitas kepemimpinan strategis. Sinkronisasi gaya kepemimpinan di seluruh tingkatan organisasi dapat meningkatkan kohesi dan konsistensi strategis.

Pemimpin strategis yang sukses harus mampu mempertimbangkan dan merespons faktor-faktor ini dengan bijaksana. Kemampuan untuk mengidentifikasi, memahami, dan mengelola faktor-faktor eksternal dan internal ini dapat meningkatkan kemungkinan kesuksesan strategi dan, pada gilirannya, kinerja organisasi.

3. Peran Konteks Industri dan Ukuran Organisasi dalam Hubungan Kepemimpinan Strategis dan Kinerja

Peran konteks industri dan ukuran organisasi sangat signifikan dalam memoderasi hubungan antara kepemimpinan strategis dan kinerja organisasi. Konteks industri dan ukuran organisasi memberikan kerangka kerja yang memengaruhi bagaimana suatu organisasi merumuskan dan mengimplementasikan strateginya, serta bagaimana strategi tersebut mempengaruhi kinerja. Berikut adalah penjelasan lebih lanjut mengenai peran keduanya (Leismana, Machasin, & Jahrizal (2020); Titisari & Susanto (2020) Rahmat (2023)):

1. Peran Konteks Industri:

1. Tingkat Persaingan: Industri dengan tingkat persaingan yang tinggi mungkin memerlukan kepemimpinan strategis yang lebih inovatif dan responsif terhadap perubahan pasar. Pemimpin strategis perlu memiliki kemampuan untuk mengantisipasi dan merespons dinamika persaingan dengan efektif.
2. Cyclical Nature: Industri yang mengalami siklus bisnis yang berulang memerlukan kepemimpinan yang dapat mengelola perubahan siklus tersebut. Pemimpin strategis harus dapat mengidentifikasi peluang dan risiko yang terkait dengan fase siklus bisnis tertentu.
3. Tingkat Inovasi: Industri yang sangat inovatif memerlukan pemimpin yang dapat merancang dan mengimplementasikan strategi inovatif. Pemimpin strategis harus dapat memahami dan merespons tren inovasi dalam industri mereka.
4. Tingkat Regulasi: Tingkat regulasi yang tinggi dalam industri dapat membatasi atau memoderasi strategi organisasi. Pemimpin strategis harus mampu beroperasi sesuai dengan peraturan dan merespons perubahan regulasi.
5. Karakteristik Pasar: Sifat dan karakteristik pasar, seperti segmentasi pasar atau perilaku konsumen, mempengaruhi keberhasilan strategi pemasaran. Pemimpin strategis perlu memahami dan mengintegrasikan karakteristik pasar ke dalam strategi organisasi.

2. Peran Ukuran Organisasi:

1. Skala Ekonomi: Organisasi yang lebih besar mungkin memiliki keuntungan dalam skala ekonomi, tetapi memerlukan kepemimpinan yang efektif untuk mengelola kompleksitas yang terkait. Pemimpin strategis juga perlu memastikan bahwa struktur organisasi dan strategi sesuai dengan skala operasional.
2. Fleksibilitas Organisasi: Organisasi yang lebih kecil mungkin lebih fleksibel dalam mengadaptasi perubahan dan menerapkan strategi baru dengan cepat. Dan pemimpin strategis di organisasi kecil harus memanfaatkan keunggulan fleksibilitas untuk merespons dinamika pasar.
3. Ketersediaan Sumber Daya: Ukuran organisasi berkaitan dengan ketersediaan sumber daya. Organisasi yang lebih besar mungkin memiliki akses ke sumber daya finansial dan manusia yang lebih besar. Lalu, pemimpin strategis harus merancang dan mengimplementasikan strategi dengan mempertimbangkan ketersediaan sumber daya.
4. Hierarki Organisasi: Organisasi besar mungkin memiliki struktur hierarkis yang kompleks, yang dapat mempengaruhi aliran komunikasi dan pengambilan keputusan. Pemimpin strategis harus mampu menavigasi dan memanfaatkan struktur hierarkis secara efektif.
5. Respon Terhadap Perubahan: Organisasi yang lebih kecil mungkin lebih cepat merespons perubahan pasar, sementara organisasi besar mungkin memerlukan waktu yang lebih

lama untuk mengimplementasikan perubahan. Pemimpin strategis harus memahami dinamika ini dan mengelola perubahan dengan bijaksana.

Pemimpin strategis yang berhasil akan dapat mengidentifikasi perbedaan dalam konteks industri dan ukuran organisasi serta mengadaptasi strategi mereka sesuai dengan dinamika unik dari kedua faktor tersebut. Mempertimbangkan peran konteks industri dan ukuran organisasi adalah langkah penting dalam membangun kinerja organisasi yang berkelanjutan.

Tabel 1. Hasil Meta-Analysis

No	Judul	Penulis	Jurnal	Hasil Penelitian
1	Pengaruh Kepemimpinan Strategis dan Work Life Balance terhadap Kinerja Pegawai	Susanti & Simatupang (2022)	<i>Jurnal Kewarganegaraan</i> , 6(3), 6250-6262.	Hasil uji hipotesa kepemimpinan strategis memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, demikian juga work life balance memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Ketika pemimpin strategis dan work life balance dapat diterapkan dengan baik maka kinerja juga akan baik.
2	Peran Perencanaan Strategik dan Kepemimpinan Strategik dalam Membangun Kinerja Organisasi Publik	Nahak & Ellitan (2023)	<i>ULIL ALBAB: Jurnal Ilmiah Multidisiplin</i> , 2(9), 3986-3999.	Top Level Manajer adalah yang bertanggung-jawab dan berkepentingan dengan perencanaan strategik. Handoko (2009) mengemukakan bahwa ada tiga alasan yang menunjukkan pentingnya perencanaan strategik. Pertama, perencanaan strategik memberikan kerangka dasar dalam mana semua bentuk-bentuk perencanaan lainnya harus diambil. Kedua, pemahaman terhadap perencanaan strategik akan mempermudah pemahaman bentuk- bentuk perencanaan lainnya. Ketiga, perencanaan strategik sering merupakan titik permulaan bagi pemahaman dan penilaian kegiatan-kegiatan manajer dan organisasi. Prioritas manajerial adalah mengubah strategi menjadi tindakan operasional
3	Pengaruh Kepemimpinan Strategis Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai	Marniati Syam, Rusdianan Rauf (2022)	<i>SEIKO: Journal of Management & Business</i> , 5(1), 592-600.	(i) kepemimpinan strategis berpengaruh secara parsial dan signifikan terhadap kinerja pegawai, (ii) kepuasan kerja berpengaruh secara parsial dan signifikan terhadap kinerja pegawai, dan (iii) kepemimpinan strategis dan kepuasan kerja secara simultan berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja pegawai
4	Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Organisasi	Suwarno & Bramantyo, R. Y. (2019)	<i>Jurnal Transparansi Hukum</i> , 2(1).	Banyak faktor yang berpengaruh Gaya kepemimpinan (<i>leadership style</i>) berpengaruh terhadap keberhasilan dan peningkatan kinerja. Gaya kepemimpinan yang berhasil adalah (1). Gaya kepemimpinan yang dilakukan bersumber pada hati nurani, nilai-nilai norma, etika, kebebasan, pemberian kepercayaan, pengawasan, siap menerima kritik, saran yang bersifat membangun, tegas dan menghormati kreativitas, inovasi dan motivasi. (2). Gaya kepemimpinan tersebut berdampak pada peningkatan kinerja yang meliputi peningkatan kompetensi profesional, peningkatan kompetensi kepribadian dan peningkatan kompetensi sosial.
5	Peran sikap mental	Ilmi (2018)	<i>Prosiding SNMEB (Seminar Nasional</i>	Sikap mental atau ketulusan perilaku kepemimpinan dalam perspektif bawahan dapat

kepemimpinan strategis menuju kinerja organisasi.		<i>Manajemen dan Ekonomi Bisnis)</i>	menentukan sikap mental bawahan. Perilaku kepemimpinan tidak lepas dari saling percaya antara pemimpin dan bawahan. Sikap mental yang terkendali dapat meningkatkan kualitas sumber daya manusia dan meningkatkan kualitas manajemen dan kinerja organisasi.
---	--	--------------------------------------	--

Dari penyajian data diatas, hasil meta-analisis dari penelitian yang dipilih pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Artikel oleh Susanti & Simatupang (2022)

Judul: Pengaruh Kepemimpinan Strategis dan Work Life Balance terhadap Kinerja Pegawai.

Hasil Meta-Analisis:

- a. Kepemimpinan strategis dan work life balance memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.
- b. Uji validitas dan reliabilitas variabel menunjukkan hasil yang baik.
- c. Korelasi variabel kinerja dengan kepemimpinan strategis dan work life balance dinyatakan kuat.
- d. Kinerja pegawai dapat ditingkatkan melalui penerapan kepemimpinan strategis dan work life balance yang baik.

2. Artikel oleh Nahak & Ellitan (2023)

Judul: Peran Perencanaan Strategik dan Kepemimpinan Strategik dalam Membangun Kinerja Organisasi Publik.

Hasil Meta-Analisis:

- a. Perencanaan strategik dan kepemimpinan strategik memiliki peran penting dalam membangun kinerja organisasi publik.
- b. Strategi dianggap sebagai aktivitas daya saing untuk mencapai kinerja yang memuaskan.
- c. Perencanaan strategik adalah perencanaan induk yang komprehensif, dan kepemimpinan strategik membantu dalam implementasinya.
- d. Pengukuran kinerja, termasuk indikator seperti output, outcome, dan impact, dianggap penting untuk organisasi publik.

3. Artikel oleh Syam & Rauf (2022)

Judul: Pengaruh Kepemimpinan Strategis Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai.

Hasil Meta-Analisis:

- a. Kepemimpinan strategis dan kepuasan kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.
- b. Penelitian ini dilakukan di Bidang Pemerintahan dan Kesejahteraan Rakyat pada Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Bone.
- c. Temuan menunjukkan bahwa implementasi baik dari kepemimpinan strategis maupun kepuasan kerja dapat meningkatkan kinerja pegawai.

4. Artikel oleh Suwarno & Bramantyo (2019)

Judul: Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Organisasi.

Hasil Meta-Analisis:

- a. Gaya kepemimpinan memiliki pengaruh terhadap keberhasilan dan peningkatan kinerja organisasi.
- b. Keteladanan, nilai-nilai kemanusiaan, penegakan aturan, dan sanksi dianggap penting dalam kepemimpinan.
- c. Implementasi strategi menjadi tindakan operasional yang efektif, dan pengukuran kinerja dianggap esensial untuk organisasi, termasuk instansi pemerintah.

5. Artikel oleh Ilmi (2018)

Judul: Peran Sikap Mental Kepemimpinan Strategis menuju Kinerja Organisasi.

Hasil Meta-Analisis:

- a. Sikap mental kepemimpinan strategis berperan dalam meningkatkan kinerja organisasi, khususnya dalam konteks bisnis.
- b. Sikap mental dapat menentukan sikap mental bawahan, dan saling percaya antara pemimpin dan bawahan dianggap penting.

- c. Sikap mental yang terkendali dapat meningkatkan kualitas sumber daya manusia dan manajemen organisasi.

Dengan ringkas, keseluruhan artikel menyoroti pentingnya aspek-aspek kepemimpinan strategis, perencanaan strategik, dan faktor-faktor terkait seperti work life balance dan kepuasan kerja dalam membangun kinerja organisasi. Hasil meta-analisis menggambarkan konsistensi temuan positif terkait dampak positif variabel-variabel tersebut terhadap kinerja organisasi baik dalam konteks pegawai pemerintahan, organisasi publik, maupun bisnis.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil meta-analisis terhadap lima artikel yang dipertimbangkan, dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan strategis memainkan peran krusial dalam membentuk kinerja organisasi. Temuan positif terkait dampak positif kepemimpinan strategis terhadap kinerja pegawai, baik itu dalam konteks pemerintahan, organisasi publik, maupun bisnis, menekankan pentingnya peran pemimpin dalam merumuskan dan mengimplementasikan strategi yang efektif. Selain itu, perencanaan strategik juga menjadi elemen utama dalam membangun kinerja organisasi, memberikan panduan komprehensif untuk mencapai tujuan organisasi. Faktor internal seperti kepuasan kerja, sikap mental kepemimpinan, dan gaya kepemimpinan juga terbukti memiliki dampak positif terhadap kinerja organisasi. Pengukuran kinerja dengan indikator yang jelas, seperti output, outcome, dan impact, diperkuat sebagai alat evaluasi yang esensial. Kesimpulan ini menggarisbawahi kompleksitas dan keberagaman konteks organisasi serta pentingnya pengelolaan faktor-faktor tersebut untuk mencapai kinerja organisasi yang optimal.

DAFTAR PUSTAKA

- Fitriyah, S. L., Muslih, B., & Soedjoko, D. K. H. (2023). Analisis Penerapan Kepemimpinan Strategis Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan KUD Margo Makmur Kabupaten Nganjuk (Doctoral dissertation, Universitas Nusantara PGRI Kediri).
- Hidayatullah, G. G. C., & Apriyanti, A. (2021, October). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Strategi Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Coffee Shop Di Kota Madiun. In *SIMBA: Seminar Inovasi Manajemen, Bisnis, dan Akuntansi* (Vol. 3).
- Ilmi, Z. (2018, March). Peran sikap mental kepemimpinan strategis menuju kinerja organisasi. In *Prosiding SNMEB (Seminar Nasional Manajemen dan Ekonomi Bisnis)*.
- Leismana, T. I., Machasin, M., & Jahrizal, J. (2020). Implementasi Manajemen Stratejik Dan Pengaruhnya Terhadap Kepemimpinan Stratejik Dan Kinerja Organisasi Studi Pada Dinas Kebudayaan Provinsi Riau. *Jurnal Tepak Manajemen Bisnis*, 10(4), 821-840.
- Nahak, M., & Ellitan, L. (2023). Peran Perencanaan Strategik dan Kepemimpinan Strategik dalam Membangun Kinerja Organisasi Publik. *ULIL ALBAB: Jurnal Ilmiah Multidisiplin*, 2(9), 3986-3999.
- Noer, E. (2017). Determinasi Kepemimpinan Strategis dan Budaya Organisasi Pada Kinerja Perguruan Tinggi di Surabaya Jawa Timur. Universitas Musamus.
- Rahmat, T. (2023). Pentingnya Eksekusi Kepemimpinan Strategis Dalam Mencapai Tujuan Perusahaan: Chapter Review Dari Buku *The Strategic Leader's Roadmap*. *KarismaPro*, 14(1), 1-13.
- Sudiantini, D. (2020). *Leaders and Culture-Bagaimana Strategi Meningkatkan Kinerja Layanan Publik*. Elex Media Komputindo.
- Susanti, D., & Simatupang, S. (2022). Pengaruh Kepemimpinan Strategis dan Work Life Balance terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Kewarganegaraan*, 6(3), 6250-6262.
- Sutrisno, T. F. C. W. (2018). Pengaruh kepemimpinan strategik, budaya organisasi, sistem informasi manajemen terhadap implementasi total quality management dan kinerja perusahaan pada PT. CS2 Pola Sehat di Indonesia (Doctoral dissertation, Widya Mandala Catholic University Surabaya).
- Suwarno, S., & Bramantyo, R. Y. (2019). Pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja organisasi. *Transparansi Hukum*, 2(1).
- Syam, M., & Rauf, R. (2022). Pengaruh Kepemimpinan Strategis Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *SEIKO: Journal of Management & Business*, 5(1), 592-600.

- Titisari, P., & Susanto, A. B. (2020). Tinjauan Analitik Kapabilitas Kepemimpinan Strategik Terhadap Kinerja Perguruan Tinggi.
- Wijaya, I. T. (2020). Pengaruh Kepemimpinan Strategis dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Organisasi dengan variabel Corporate Entrepreneurship sebagai variabel mediasi pada Ciputra Group (Doctoral dissertation, Universitas Ciputra Surabaya).
- Winerungan, G. A. C., & Suharti, L. (2014). Pengaruh Kepemimpinan Strategis dan Budaya Organisasi terhadap Motivasi Kerja serta Dampaknya pada Peningkatan Kinerja Karyawan Medik.