

STUDI LITERATUR MENGENAI PENGARUH KEPEMIMPINAN STRATEGIS TERHADAP PENINGKATAN KINERJA

Riska Pratiwi¹, Eliyanti Agus Mokodompit², Ridha Fadhilah Kamarudin³, Herni⁴,
Loly Saputri Lirang⁵, Ayudya Puspa Khairani⁶

riskapратиwi032@gmail.com¹, eliantiagusmokodompit@uho.ac.id²

Univeritas Halu Oleo

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk meninjau literatur terkait pengaruh kepemimpinan strategis dalam meningkatkan kinerja perusahaan. Melalui analisis berbagai literatur, ditemukan bahwa Kepemimpinan strategis berperan penting dalam meningkatkan kinerja organisasi. Perusahaan yang menerapkan implementasi strategi biasanya menerapkan tiga lapis strategi: strategi perusahaan, strategi bisnis, dan strategi operasional. Strategi perusahaan berfokus pada gambaran besar dan arah perusahaan serta menentukan keseluruhan sikap perusahaan terhadap berbagai bisnis yang dijalankan perusahaan. Strategi bisnis adalah mengembangkan keunggulan kompetitif perusahaan di berbagai industri. Kepemimpinan yang memberikan arahan yang jelas, dukungan yang memadai, dan memfasilitasi perkembangan profesional karyawan cenderung menciptakan lingkungan kerja yang produktif dan memuaskan. Implikasi praktis dari penelitian ini menyoroti pentingnya pengembangan kepemimpinan yang kompeten dan berorientasi pada karyawan dalam mencapai tujuan organisasi.

Kata Kunci: Strategi, Kepemimpinan, Kinerja.

ABSTRACT

This study aims to review the literature related to the influence of strategic leadership in improving company performance. Through the analysis of various literatures, it was found that strategic leadership plays an important role in improving organizational performance. Companies that implement strategy implementation usually apply three layers of strategy: corporate strategy, business strategy, and operational strategy. Corporate strategy focuses on the big picture and direction of the company and determines the overall attitude of the company towards the various businesses run by the company. Business strategy is to develop the company's competitive advantage in various industries. Leadership that provides clear direction, adequate support, and facilitates employee professional development tends to create a productive and satisfying work environment. The practical implications of this study highlight the importance of developing competent and employee-oriented leadership in achieving organizational goals.

Keywords: Strategy, Leadership, Performance.

PENDAHULUAN

Kepemimpinan dan kinerja pegawai memiliki peran penting dalam organisasi dan perusahaan. Keberhasilan suatu organisasi sangat bergantung pada kepemimpinan dan kemampuan organisasi yang memadai. Sebuah tata kelola yang baik akan mendukung kesuksesan dalam pelaksanaan tugas dan penyelenggaraan. Sebaliknya, kelemahan dalam kepemimpinan dapat menyebabkan kegagalan dalam sebuah organisasi. Kepemimpinan adalah cara seorang pemimpin dalam mengarahkan, mendorong, dan mengatur seluruh unsur dalam organisasi untuk mencapai tujuan yang diinginkan. Selain itu, dukungan dari para karyawan yang memiliki kinerja yang baik akan membantu mewujudkan tujuan perusahaan (Assauri, 2011).

Karyawan dan pemimpin mempunyai kontribusi yang sangat besar terhadap perusahaan, karena tanpa keduanya perusahaan tidak akan berjalan. Oleh karena itu, pemimpin harus bisa menempatkan perannya sebagai kepala semua bidang di perusahaan sehingga dapat mengatur para karyawan agar bekerja dengan baik dan

juga bisa memotivasi karyawan. Untuk mencapai tujuan perusahaan dan menggapai globalisasi serta kemajuan dalam persaingan bisnis saat ini yang semakin kompleks, setiap perusahaan mau tidak mau harus meningkatkan daya saing dan mempersiapkan diri menjadi perusahaan yang kompetitif.

Tujuan perusahaan akan sulit dicapai, bila para karyawan tidak mau menggali potensi yang ada dalam dirinya untuk bekerja samaksimal mungkin. Oleh sebab itu, tugas pimpinan yang harus dilaksanakan adalah bagaimana para karyawan tersebut tetap bergairah dalam bekerja dan selalu mempunyai perilaku positif dalam melaksanakan tugasnya. Untuk itu, setiap pemimpin memiliki strategi masing masing dalam meningkatkan kinerja karyawannya. Strategi adalah langkah-langkah yang harus dijalankan oleh suatu perusahaan untuk mencapai tujuan. Strategi merupakan tindakan penyesuaian suatu organisasi terhadap kenyataan yang dihadapi, baik dalam lingkungan mikro maupun lingkungan makro.

Kepemimpinan strategis adalah kemampuan untuk membentuk keputusan organisasi yang meningkatkan nilai dari waktu-ke waktu baik secara individu maupun untuk orang lain dalam sebuah organisasi (Lynch, 2009). Dengan demikian kepemimpinan strategis adalah tindakan penyeimbangan yang kompleks antara beberapa faktor, mengatasi tekanan strategis, perubahan lingkungan di luar organisasi dan mengelola sumber daya manusia di dalam organisasi (Yukl, 2002). Kepemimpinan berarti lebih dari sekadar menanggapi peristiwa luar. Hal ini termasuk kemampuan untuk memberikan semangat kepada orang lain dalam sebuah organisasi dengan arah yang jelas untuk masa depan. Hal ini melibatkan kemampuan berkomunikasi dan mendengarkan orang-orang dalam organisasi atau perusahaan dengan tujuan untuk menyebarkan pengetahuan, menciptaka, inovasi-inovasi baru, serta memberikan solusi pemecahan suatu masalah (Teece, 2000).

Untuk menunjang keberhasilan fungsi manajemen dalam organisasi perusahaan, tentunya dibutuhkan seorang pemimpin yang dapat melaksanakan tugas atau fungsi manajemen. Karena merekalah yang memiliki daya kemampuan mempengaruhi dan menggerakkan manusia lainnya untuk bekerja mencapai tujuan. Peranan pimpinan dalam setiap organisasi atau perusahaan sekecil apa pun tingkat kepemimpinannya, sangatlah dominan dalam mengembangkan dan meningkatkan produktivitas organisasi atau perusahaan tersebut

METODE PENELITIAN

Metode yang digunakan dalam artikel ini adalah kajian literatur dengan pendekatan komparatif dan studi kasus. Pendekatan ini mencakup pengumpulan data sekunder dari jurnal-jurnal akademik, studi kasus perusahaan terkemuka, serta literatur manajemen dan bisnis. Analisis data dilakukan dengan mengevaluasi teori-teori utama dalam bidang strategi, kepemimpinan dan kinerja.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Kepemimpinan Strategis

Kepemimpinan Strategis adalah upaya pengelolaan terencana dalam menjalankan sebuah organisasi (Iskandar, 2019). Tahapan tersebut meliputi, perencanaan, pengorganisasian, serta evaluasi yang secara efektif memiliki tujuan untuk memastikan pemahaman, penerimaan, dan motivasi tindakan (Perkasa & Aditia, 2023). Seorang pemimpin dituntut untuk selalu bersikap cermat, kritis, menyadari situasi-situasi yang rentan, serta berusaha untuk menghindari kesalahan yang dapat berpengaruh pada keputusan dalam organisasi (Marquiz & Houston, 2015).

Muizu et al. (2019) menegaskan bahwa kepemimpinan yang efektif berkontribusi pada pencapaian kinerja optimal, terutama dalam konteks perbankan di Sulawesi Tenggara. Secara keseluruhan, penelitian ini menunjukkan bahwa kepemimpinan yang baik dan strategis sangat penting untuk meningkatkan kinerja karyawan di berbagai sektor. Hughes, R. & Beatty, K., (2005), menuliskan bahwa fokus dari kepemimpinan strategis adalah “sustainable competitive advantages”, yakni mampu mendorong dan menggerakkan kemampuan karyawan untuk berkembang. Lebih lanjut dikatakan bahwa kepemimpinan strategis merupakan kapasitas dan kapabilitas yang dimiliki seseorang atau kelompok yang bertanggung jawab dan memiliki pengaruh penting untuk menjamin organisasi itu tetap bertahan.

Kepemimpinan strategis tidak hanya menginspirasi, tetapi meningkatkan kapasitas kinerja dalam tim dan perusahaan. Hal ini juga sejalan dengan kinerja pemimpin efektif untuk menjadi kekuatan dalam mempertahankan staf, meningkatkan kualitas kerja staf, serta membantu dalam hubungan kolaborasi dengan tim lainnya (Schmalenberg, Claudia. & Kramer, 2009). Berdasarkan pendapat yang telah dijelaskan dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan strategis adalah kemampuan seorang pemimpin untuk merencanakan, memimpin, dan memvisualisasikan tujuan yang ingin dicapai dalam sebuah organisasi. Selain itu, pemimpin strategis dituntut untuk memiliki kemampuan yang dapat memaksimalkan sumberdaya manusia yang dimiliki oleh sebuah organisasi atau perusahaan sehingga dapat memberikan gambaran besar mengenai kondisi saat ini dan masa depan.

Dalam teori kontinjensi Fred Edward Fiedler, tidak ada satupun model kepemimpinan yang disebutkan terbaik. Beda situasi beda model yang diterapkan. Pernyataan senada disampaikan oleh Hogg (2012) dalam Darkwa (2017), “there is no best leadership style that is effective; instead, the situation or the circumstance determines the leadership style to be adopted”. Oleh karena itu pemimpin harus cakap dan adaptif dalam menghadapi situasi tersebut. Untuk menghadapi situasi yang beragam tersebut maka pemimpin dapat menerapkan gaya atau model kepemimpinan yang berbeda (Isnanto, 2022).

Karakteristik Kepemimpinan Strategis

Yukl (2002) dalam temuan empirisnya memengemukakan beberapa perilaku kepemimpinan strategis, yaitu berani mengambil tindakan tegas terutama disaat menghadapi krisis, memiliki kompetensi melakukan perubahan yang tahan lama, mengetahui apa yang akan dilakukan serta mampu mengendalikan peristiwa/situasi, menghargai kinerja yang baik namun tidak menyalahkan kondisi eksternal karena kerja yang baru. Chapman et al., (2014) berpendapat bahwa pemimpin yang efektif menggunakan gaya kepemimpinan yang lebih luas dan memilih gaya yang paling sesuai untuk kondisi tertentu.

Manajemen strategis dan kepemimpinan mendukung adanya kolaborasi yang dapat menciptakan budaya organisasi yang mampu melakukan inovasi, kerjasama, dan pembelajaran berkelanjutan. Pemimpin dapat memberikan motivasi dan memberdayakan anggota tim untuk berkontribusi secara maksimal dengan adanya budaya inklusif yang dibangun, dengan berbasis pada nilai-nilai yang kuat. Di sisi lain, manajemen strategis mampu memastikan proses dan struktur organisasi terlaksana secara efektif. Sehingga kombinasi ini tidak hanya bertahan tetapi juga berkembang dalam berbagai konteks operasional, meningkatkan kinerja secara keseluruhan dan adaptabilitas di tengah perubahan yang terus-menerus (Ramadhani et al., 2024).

Riset yang dilakukan oleh (Selly, 2013), menjelaskan bahwa, pemikiran strategis harus menjadi perspektif yang terintegrasi di mana strategi bukanlah proses yang terpisah. Dengan kata lain, tahap perumusan strategi merupakan suatu proses yang terjalin dengan segala sesuatu yang diperlukan untuk pengelolaan suatu organisasi. Kepemimpinan strategis dapat dikatakan sebagai kunci keberhasilan masa depan organisasi. Lebih lanjut, hasil riset (Nurani et al, 2013) menjelaskan bahwa, Kepemimpinan memiliki dampak yang signifikan terhadap hasil perusahaan. Dari kedua peneliti ini dapat disimpulkan bahwa, kepemimpinan startegis adalah kunci keberhasilan, sebab kepemimpinan memiliki dampak yang signifikan terhadap kemajuan perusahaan

Penerapan Kepemimpinan Strategis Terhadap Peningkatan Kinerja

Kepemimpinan strategis berperan penting dalam meningkatkan kinerja organisasi, seperti yang diungkapkan dalam beberapa penelitian. Ramadani et al. (2024) menunjukkan bahwa pemilihan model kepemimpinan yang tepat dapat menciptakan lingkungan kerja yang produktif dan inovatif, yang pada gilirannya meningkatkan kinerja strategis organisasi. Titisari & Susanto (2020) menekankan bahwa kapabilitas kepemimpinan strategik berhubungan positif dengan kinerja perguruan tinggi, di mana integritas dan transparansi menjadi kunci. Yuniza et al. (2022) mengidentifikasi strategi kepemimpinan camat yang meliputi penempatan pegawai berdasarkan keahlian dan pengambilan keputusan melalui musyawarah, meskipun terdapat kendala dalam implementasinya. Edison & Komariyah (2023) menemukan bahwa sinergi antara perumusan dan implementasi strategi serta kepemimpinan yang optimal sangat penting untuk meningkatkan kinerja perusahaan, yang menunjukkan bahwa ketiga elemen tersebut saling terkait dalam mencapai tujuan organisasi.

Kepemimpinan strategik seringkali dikaitkan dengan visi organisasi dimana mencerminkan ide dan tindakan yang menjadikan organisasi tersebut memiliki keunikan (Titisari & Susanto, 2020). Melalui kepemimpinan strategik, perusahaan dapat merumuskan strategi yang lebih baik, memberikan arah jangka panjang yang jelas, meningkatkan efisiensi operasional, mendorong pertumbuhan dan perkembangan, mengurangi risiko, serta menciptakan nilai yang tinggi. Gaya kepemimpinan yang efektif memungkinkan pemimpin tidak hanya membuat keputusan yang tepat tetapi juga membangun budaya organisasi yang mendukung inovasi dan kolaborasi. Dengan demikian, kepemimpinan strategik berfungsi sebagai pilar utama dalam mencapai keberhasilan jangka panjang bagi organisasi (Ramadani et al., 2024).

Perusahaan yang menerapkan implementasi strategi biasanya menerapkan tiga lapis strategi: strategi perusahaan, strategi bisnis, dan strategi operasional. Strategi perusahaan berfokus pada gambaran besar dan arah perusahaan serta menentukan keseluruhan sikap perusahaan terhadap berbagai bisnis yang dijalankan perusahaan. Strategi bisnis adalah mengembangkan keunggulan kompetitif perusahaan di berbagai industri. Strategi operasional lebih menitikberatkan pada setiap fungsi implementasi strategis yang ditetapkan oleh perusahaan, seperti: Manufaktur, keuangan, pemasaran, sumber daya manusia dan sistem informasi, sehingga setiap bagian pekerjaan memiliki strategi untuk melaksanakan operasi perusahaan di setiap bagian (Ramli & Dwi, 2022).

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh Sobian (2023), aspek kepemimpinan tidaklah selalu bersifat up to down, namun juga bersifat bottom up. Dari Aspek Motivasi. Strategi Kepemimpinan dalam Meningkatkan Kinerja mengedepankan keterbukaan dan Motivasi yang baik dan memberi semangat kepada pegawai dalam pelaksanaan tugas harian dan tanggung jawab masing-masing. Gaya kepemimpinan

dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai adalah gaya kepemimpinan yang terbuka terhadap keberagaman, ide, masukan dan dinamika yang berkembang. Hal ini terlihat dari peningkatan kinerja pegawai, keterlibatan pegawai dan masyarakat dalam pembangunan. Aspek kinerja. Kinerja aparatur meningkat seiring dengan strategi kepemimpinan yang tepat yang terbuka dan koordinatif.

Menjadi seorang manajer yang kreatif, tidak hanya mampu menerapkan berbagai teknik dan metodologi baru, tetapi harus menjadi lebih kreatif dan sadar akan adanya proses pencapaian dalam diri sendiri. Hal ini merupakan cara penerapan pola pikir dan pola penghayatan yang baru, dalam proses pembelajaran dan pemecahan masalah (Peter, 1993).

Satu konsep yang telah mendapat perhatian besar beberapa tahun terakhir adalah budaya organisasi. Kepemimpinannya dipandu dengan enam prinsip, yaitu:

1. Jangan hanya memberi perintah, tapi komunikasikan.
2. Pemimpin harus mendengar tanpa prasangka.
3. Mempraktekkan disiplin tanpa formalitas.
4. Kapten yang baik memberi tanggung jawab bukan perintah.
5. Crew yang berhasil tampil taat.
6. Perubahan yang benar harus permanen (Veithzak, 2004).

Segala yang menjadi tanggung jawab sebagai seorang pemimpin harus dilakukan dengan semaksimal mungkin demi kemajuan perusahaan, sehingga dapat bersaing dengan perusahaan lain. Sebagai seorang pemimpin, tidak diperkenankan untuk mengatakan tidak mungkin ketika menghadapi suatu masalah tertentu, sehingga diperlukan adanya usaha dan kerja keras dalam menjalankan tugasnya. Hal ini dibuktikan dengan selalu meningkatnya nasabah dan penyimpanan perusahaan (Ismail, 2013).

James A.F Stoner dan Charles Wankel bahwa proses adalah cara sistematis untuk menjalankan suatu pekerjaan. Dalam menjalankan batasan manajemen prosesnya meliputi:

- 1) Perencanaan, yaitu menetapkan tujuan dan tindakan yang akan dilakukan. Rencana dalam perusahaan sebelum memulai sebuah program dilakukan supaya apa yang di terapkan teratur dan tetap mengarah kepada tujuan utama perusahaan. Perencanaan ini merupakan suatu tahapan yang sangat penting demi terwujudnya sebuah perusahaan yang berkualitas dan tidak dipandang sebelah mata oleh perusahaan lain.
- 2) Pengorganisasian, mengoordinasikan sumber daya manusia serta sumber daya lainnya yang dibutuhkan. Dalam sebuah instansi perusahaan dimana terdapat beberapa unsur di dalamnya salah satunya yaitu sumber daya manusia. Sumber daya manusia menjadi elemen yang sangat penting demi untuk mencapai tujuan perusahaan diperlukan koordinasi dengan pemimpin. Kepala unit tetap melakukan koordinasi dengan sumber daya yang dimilikinya dalam setiap pelaksanaan programnya. Memberikan masukan dan saran agar tetap semangat melaksanakan tugas dengan baik dengan maksimal.
- 3) Kepemimpinan, yaitu mengupayakan agar bawahan bekerja sebaik mungkin. Sama halnya dengan Kepala unit tetap mengontrol jalannya program dan mengawasi setiap pekerjaan dari karyawan-karyawannya.
- 4) Pengendalian, yaitu memastikan apakah tujuan, tercapai atau tidak dan jika tidak tercapai dilakukan tindakan perbaikan. Perusahaan memiliki perencanaan berupa evaluasi program. Memastikan apakah ada kesalahan dalam pelaksanaan yang tidak sesuai dengan rencana sehingga nantinya akan diperbaiki secara bertahap dan bersama-sama dengan semua pegawai agar tidak terulang kemabali kesalahan-

kesalahan atau kekeliruan yang pernah terjadi dalam perusahaan (Ismail, 2013).

Penyelenggaraan kepemimpinan memang bukanlah suatu perkara mudah untuk dilakukan, ada banyak kendala dan permasalahan yang muncul dalam penanganan organisasi tersebut agar dapat mewujudkan tujuan organisasi. Dalam penelitian yang telah dilakukan oleh Yuniza et al. (2022) terdapat beberapa kendala dan permasalahan yang jika tidak segera diatasi akan terus berkembang menjadi permasalahan yang lebih besar sehingga dapat berpengaruh terhadap menurunnya tingkat kinerja pegawai, diantaranya yaitu, Kendala Internal, yang meliputi masalah kesluarga dan masalah kesehatan. Selain itu ada pula kendala eksternal berupa kurangnya sarana dan prasarana yang mendukung peningkatan kinerja pegawai.

Dalam penelitian yang dilakukan oleh Muizu et al. (2019) menunjukkan bahwa kepemimpinan merupakan faktor penting dalam menentukan kesuksesan dan kegagalan pencapaian kinerja karyawan. Temuan ini menjelaskan pendapat dari Bass dan Avolio (1985) tentang kepemimpinan yang menempatkan banyak nilai dan memberikan perhatian pada pengembangan suatu visi serta memberikan inspirasi pada para pengikutnya untuk mencapai visi tersebut. Mereka memusatkan usaha mereka pada tujuan jangka panjang vs jangka pendek, mengubah atau memperbaiki sistem yang ada untuk mengakomodasi visi mereka dari pada bekerja dalam sistem yang ada. Mereka melatih diri untuk lebih bertanggung jawab pada apa yang mereka kembangkan untuk lebih baik dari pada yang lainnya melalui elemen-elemennya yang meliputi idealized influence, inspirational motivation, intellectual stimulation, individualized consideration, dapat meningkatkan usaha/motivasi karyawan, kepercayaan diri yang tinggi pada para pengikutnya, kemampuan bagi karyawan dalam menyelesaikan berbagai tugas-tugas yang diberikan, percaya diri dalam menyelesaikan berbagai persoalan, peningkatan dalam kepuasan kerja, adanya kemauan yang sungguh-sungguh untuk bekerja keras, meningkatnya rasa optimisme pada diri karyawan, meningkatnya aktivitas pembelajaran pada diri karyawan, dan meningkatnya pemikiran-pemikiran yang bersifat inovatif pada diri karyawan.

Kepemimpinan yang memberikan arahan yang jelas, dukungan yang memadai, dan memfasilitasi perkembangan profesional karyawan cenderung menciptakan lingkungan kerja yang produktif dan memuaskan. Implikasi praktis dari penelitian ini menyoroti pentingnya pengembangan kepemimpinan yang kompeten dan berorientasi pada karyawan dalam mencapai tujuan organisasi (Nugroho et al., 2024).

KESIMPULAN

Literatur ini menunjukkan bahwa Kepemimpinan strategis berperan penting dalam meningkatkan kinerja organisasi. Perusahaan yang menerapkan implementasi strategi biasanya menerapkan tiga lapis strategi: strategi perusahaan, strategi bisnis, dan strategi operasional. Strategi perusahaan berfokus pada gambaran besar dan arah perusahaan serta menentukan keseluruhan sikap perusahaan terhadap berbagai bisnis yang dijalankan perusahaan. Strategi bisnis adalah mengembangkan keunggulan kompetitif perusahaan di berbagai industri. Kepemimpinan yang memberikan arahan yang jelas, dukungan yang memadai, dan memfasilitasi perkembangan profesional karyawan cenderung menciptakan lingkungan kerja yang produktif dan memuaskan. Implikasi praktis dari penelitian ini menyoroti pentingnya pengembangan kepemimpinan yang kompeten dan berorientasi pada karyawan dalam mencapai tujuan organisasi.

DAFTAR PUSTAKA

- Amri, E. &. 2019. Jemma | Jurnal of Economic , Management and Accounting. Jemma, 2(4), 77–88
- Assauri, 2011. Manajemen Pemasaran. Bandung: Erlangga.
- Bass, B.M. 1985. Leadership and Performance Beyond Expectations. The Free Press.
- Budiono, A., Nugroho, S. D., & Damara, S. (2020). Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Di the Jayakarta Sp Jakarta Hotel & Spa. Jurnal Human Capital Development, 7(2).
- Chapman, A. L. N., David, J., & Karen, K., 2014. Leadership styles used by senior medical leaders: Patterns, influences and implications for leadership development. Leadership in Health Services, 27(4), 283–298
- Darkwa, P. 2017. Leadership Styles of OwnerManagers and Employees' Performance: The Moderating Role of. Romanian Economic and Business Review – Vol. 13, number 3.
- Darmawan Wibisono, 2011. Manajemen Kinerja Korporasi & Organisasi. Bandung: Erlangga
- David, F. R., & David, F. R. 2015. Strategic Management: Concepts and Cases (15th ed.). Pearson.
- Edison, E dan Imas K., 2023. Implementasi Strategis dan Kepemimpinan dalam Meningkatkan Kinerja di Perusahaan Daerah Jasa & Kepariwisata. Jurnal Penelitian Pendidikan Indonesia. 9 (1)
- Edy Sutrisno, 2009. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Kencana.
- Hughes, R., L., & Beatty, K., C. 2005. Becoming a strategic leader: Your role in your organization's enduring success (1st ed.). San Fransisco: Jossey-Bass.
- Ike Kusdyah Rachmawati. 2008. Manajemen Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: Andi Offset, 2008.
- Irham Fahmi, 2013. Manajemen Kinerja Teori dan Aplikasi. Bandung: Alfabeta.
- Iskandar, Z., 2019. Kepemimpinan Strategi “Konsep dan Implementasi Kepemimpinan Islami”. Jurnal Pendidikan Mandala. 5 (4).
- Ismail Nawawi Uha, 2013. Budaya Organisasi Kepemimpinan & Kinerja. Depok: Kencana.
- Isnanto, S.H., 2022. Gaya Kepemimpinan dan Kinerja Karyawan. Management and Enterpreunership Journal. 5 (1).
- Lynch, 2009. Strategic Management.5th Ed. New Jersey: Prentice Hall.
- Marquis, B.L., & Huston, C. J., 2012. Leadership roles and management functions in nursing: Theory and Application (7th edition). Philadelphia : Lippincott Williams & Wilkins.
- Muizu, Wa Ode Z., Umi K., Ernie T. S., 2019. Pengaruh Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan. Jurnal Pendidikan Kewirausahaan indonesia. 2 (1).
- Northouse, P. G. 2019. Leadership: Theory and Practice. SAGE Publications.
- Nugroho, Danang., Cindy F., Galang R., Riska R., Siti A., Trifany Z.N.A., 2024. Pengaruh Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan pada Perusahaan. Jurnal Multidisiplin Ilmu Akademik. 1 (3).
- Nurani, H., Dwiana, E., & Eti, E. 2013. Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi Usaha Dan Penggunaan Informasi Terhadap Kinerja Pengambilan Keputusan Dan Dampaknya Terhadap Kinerja Perusahaan (Survey pada UMKM di Cimahi). Journal of Social Sciences and Humanities, 15(3).
- Nurmansyah, Burhan., 2023. Manajemen Stratejik. Purbalinga: CV. Eureka Media Aksara.
- Peter Russel, 1993. Manajer Kreatif. Jakarta: Binapura Aksara.
- Ramadhani, T.F., Ahmad, Annisa M., Ahmad M., 2024. Eksplorasi Konsep dan Model Kepemimpinan Manajemen Strategik. Indonsian Journal of Innovation Multidisipliner Research. 2 (2)
- Ramli, Y., & Dwi, K. 2022. Manajemen Strategik & Bisnis. Jakarta: Bumi Aksara.
- Razak, A. 2018. Effect of Leadership Style, Motivation and Work Discipline on Employee Performance in PT. ABC Makassar. International Review of Management and Marketing, 8(6), 67- 71.
- Romli, M., Djaelani, A. K., & Rizal, M., 2021. Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Usaha Dagang Sumber Rejeki Konang

- Bangkalan). *Jurnal Ilmiah Riset Manajemen*, 10(17).
- Schmalenberg, Claudia., & Kramer, M. 2009. The factors facilitating and inhibiting effective clinical decision-making in nursing a qualitative study _ *BMC Nursing* _ Full Text. *Healthy Works Environments Nurse Manager Support: How Do Staff Nurses Define It?*, 29, 61–69.
- Sedarmayanti. 2006. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*, Bandung. Mandar Maju.
- Selly, N., 2013. Memahami Kepemimpinan Stratejik dan Kebudayaan Organisasi. *Jurnal Populis*, 7(1).
- Sobian P., 2023. Strategi Kepemimpinan dalam Meningkatkan Kinerja. *Fokus*. 21(1).
- Sudarmanto, 2014. *Kinerja dan Pengembangan Kompetensi SDM*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Teece, D.J., 2000. *Managing Intellectual Capital: Organizational, Strategic and Policy Dimensions*. New York: Oxford press.
- Titisari, P. dan Arnis B.S., 2020. Tinjauan Analitik Kapabilitas Kepemimpinan Stratejik terhadap Kinerja Perguruan Tinggi. *Jurnal Bisnis dan Manajemen Informatika*. 16 (3)
- Veithzak Rivai, 2004. *Kiat Memimpin Dalam Abad Ke-21*. Jakarta: PT. Rajagrafindo Persada, 2004.
- Yukl, G. 2002. *Leadership in Organizations 5th Ed*. New Jersey: Prentice Hall,
- Yuniza, M., Nurul A., Rima U., Rini D.P., Syamsir., 2022. Strategi Kepemimpinan Camat dalam Peningkatan Kinerja Pegawai di Kecamatan Batang Anai Kabupaten Padang Pariaman. *Journal of Multidiciplinary Research and Development*. 4 (4)