

TINJAUAN PENELITIAN GAYA KEPEMIMPINAN

Sumarsid¹, Eka Giovana Asti², Rita Intan Permatasari³¹ Sekolah Tinggi Manajemen Labora, marsiddpk05@gmail.com² Universitas IPWIJA, ekagiovanaasti@yahoo.co.id³ Universitas Dirgantara Marsekal Suryadarma, rpermatasari@unsurya.ac.id

Abstrak

Gaya Kepemimpinan, kedua istilah tersebut sering kali kita temui baik itu dalam literature ataupun dalam perbincangan sehari-hari di tengah-tengah kehidupan berorganisasi. Sementara itu diantara masyarakat itu sendiri banyak yang belum memahami artinya dengan benar. Penulis yakin apabila hal tersebut ditanyakan kepada orang-orang yang berada di sekitar kantor kita, satu dengan yang lainnya tentu mempunyai penafsiran yang berbeda-beda yang tidak sesuai dengan definisi sebagaimana yang kita temui dalam literature manajemen. Sedangkan arti dari Kepemimpinan itu sendiri dalam istilah umum khususnya di manajemen, kepemimpinan itu sering disebut dengan istilah *Leader* antara lain: *Getting things done* yaitu mencapai hasil melalui orang lain, menggerakkan orang lain untuk mencapai hasil kerja yang diinginkan, kepemimpinan itu adalah pengaruh, tidak lebih dan tidak kurang, Kepemimpinan adalah satu kata yaitu *influence* artinya mempengaruhi, memotivasi, mengarahkan orang lain untuk mencapai tujuan organisasi.

Ulasan dan analisis artikel ini terhadap 90 artikel tentang gaya kepemimpinan yang diterbitkan dalam 21 jurnal kepemimpinan antara 2016 dan 2022 menunjukkan kontribusi yang relevan dari akademisi dan institut individu untuk meneliti gaya kepemimpinan. Studi ini memberikan tinjauan terpadu dan komprehensif terhadap 90 publikasi tentang gaya kepemimpinan yang diterbitkan selama lima tahun (2016-2022), artikel, kategori yang disebutkan serta metodologi yang digunakan dianalisis secara rinci memperluas topik dalam banyak cara. Pertama, penulis melakukan analisis konten pada artikel untuk menawarkan klasifikasi topik (utama dan subkategori). Kedua, penulis mencari publikasi berdasarkan tahun dan menganalisis metodologi, sektor, dan lokasi. Akhirnya, untuk menyoroti tren terbaru gaya kepemimpinan penelitian selama waktu yang disebutkan, penelitian ini mencakup fakta-fakta kunci tertentu seperti jumlah makalah yang diterbitkan di setiap jurnal dan tahun. Pada akhirnya, analisis ini menggambarkan di mana literatur telah berada dan ke mana ia harus pergi di masa depan.

Kata kunci: gaya kepemimpinan

Abstract

Leadership Style: We often encounter these two terms both in literature and in daily conversations in organizational life. Meanwhile, there are many among the people who do not understand its meaning correctly. The author is sure that if we ask people around our office about this, each other will certainly have different interpretations that do not match the definitions we find in management literature. Meanwhile, the meaning of leadership itself in general terms, especially in management, leadership is often referred to as leader, including: Getting things done is achieving results through other people, moving other people to achieve the desired work results, leadership is influence, nothing more and nothing less, leadership is one word, namely influence means influencing, motivating, directing others to achieve organizational goals

This article's review and analysis of 90 articles on leadership styles published in 21 leadership journals between 2016 and 2022 shows relevant contributions from individual academics and institutes to research on leadership styles. This study provides an integrated and comprehensive review of 90 publications on leadership styles published over five years (2016-2022), the articles, categories mentioned as well as the methodology used are analyzed in detail expanding the topic in many ways. First, the author performs a content analysis on the article to offer a topic classification (main and subcategories). Second, the authors searched for publications by year and analyzed methodology, sector and location. Finally, to highlight recent trends in research leadership styles over the time mentioned, the study includes certain key facts such as the number of papers published in each journal and year. Ultimately, this analysis illustrates where the literature has been and where it needs to go in the future.

Keywords: leadership style

PENDAHULUAN

Salah satu bagian terpenting dalam membangun perusahaan yang sukses adalah mengembangkan dampak kepemimpinan yang kuat dalam organisasi. Dengan meningkatnya kompleksitas dan perubahan dalam operasi di seluruh dunia, kepemimpinan telah menjadi topik hangat diskusi, tetapi tidak ada definisi universal yang muncul. Menurut (Andersen, 2016), pemimpin adalah mereka yang menginspirasi, mendorong, dan mengakui kolega mereka agar mereka dapat menyelesaikan tugas dan mencapai hasil yang diperlukan. Untuk menggairahkan dan memberi energi pada tenaga kerja mereka, kemampuan seseorang untuk mempengaruhi sekelompok individu untuk mencapai tujuan bersama (Andersen, 2016; Neuza & Patrícia, 2020; Torlak et al., 2021). Gaya kepemimpinan yang digunakan mungkin berbeda dari keadaan ke skenario atau berkembang dalam lingkungan tertentu. Mengetahui arah seperti apa yang dibutuhkan suatu situasi, serta memiliki fleksibilitas dan kemampuan untuk membuat perubahan sesuai kebutuhan, sangat penting untuk kepemimpinan yang sukses dan efektif (Einola & Alvesson, 2021a; Lorinkova et al., 2013; Mroz et al., 2018a).

Penulis fokus pada artikel di 21 jurnal "kepemimpinan" teratas. Ulasan artikel ini memberikan tinjauan komprehensif terhadap 90 publikasi tentang gaya kepemimpinan yang diterbitkan selama 5 tahun (2016-2022). Dalam berbagai cara, makalah kami menambah area gaya kepemimpinan. Pertama, tujuan utama dari

penelitian yang dibahas dalam artikel ini adalah untuk melihat gaya kepemimpinan yang paling sering selama periode lima tahun (2016-2022), juga penelitian ini berusaha untuk menawarkan penyelidikan dan analisis cendekiawan dan institusi kreatif tertentu dengan menganalisis hubungan jaringan antara penulis. Selanjutnya, penulis menentukan klasifikasi topik dan subkategori dengan menganalisis abstrak dan kata kunci artikel. Penelitian ini menganalisis negara-negara di mana artikel paling banyak dilakukan. Penulis mengklasifikasikan negara berdasarkan benua untuk memiliki perspektif umum yang lebih baik. Untuk memiliki sektor pemahaman yang lebih baik di mana artikel itu dilakukan dianalisis. Akhirnya, untuk menekankan tren terbaru dalam gaya kepemimpinan penelitian selama periode yang ditentukan, penelitian ini memberikan statistik penting seperti jumlah artikel yang diterbitkan di setiap jurnal dan tahun.

METODE

Untuk melakukan penelitian ini, penulis menemukan dan memeriksa 90 publikasi tentang gaya kepemimpinan yang diterbitkan dalam 21 jurnal Kepemimpinan antara 2016 dan 2022. Tahun 2022 belum sepenuhnya diikutsertakan sejak penelitian ini dimulai pada awal tahun 2022 dan masih berlangsung. Selain publikasi yang disebutkan di atas, penulis memasukkan jurnal yang tentang etika bisnis (yaitu, *Business Ethics Quarterly*). Makalah peer-review dimasukkan dalam publikasi yang dianggap relevan dengan penyelidikan ini. Judul, penulis dan afiliasi, kata kunci, volume, dan nomor terbitan publikasi diselidiki untuk klasifikasi. Abstrak juga

dievaluasi untuk menetapkan metode, bangsa, benua, dan topik penelitian masing-masing artikel. Dalam situasi di mana kesimpulan yang jelas tidak dapat dibuat berdasarkan data pertama yang diperoleh, artikel lengkap dievaluasi.

SUMBER DATA DAN METODE

Penulis dan Lembaga

Ditetapkan ada 264 penulis dalam 90 artikel tersebut yang telah diidentifikasi dan diproses, juga 258 institusi telah teridentifikasi, dan semua institusi bersifat akademik.

Daftar Jurnal

Faktor dampak dari Social Science Citation Index dan indeks h5 digunakan untuk menentukan kualitas publikasi. Tabel 1 menunjukkan faktor dampak jurnal, indeks h5, dan sejumlah publikasi yang diterbitkan tentang praktik Kepemimpinan. Selama masa studi, 17 dari 90 publikasi mengenai praktik gaya kepemimpinan diterbitkan dalam Journal of Leadership & Organizational Studies. Jurnal kedua yang paling sering adalah Leadership & Organization Development Journal, ditemukan 16 artikel. Jurnal ketiga yang sering digunakan adalah The Leadership Quarterly dan Journal of Business Ethics, 10 artikel ditemukan per jurnal. Jurnal-jurnal ini membawa sekitar 53%, 47% lainnya adalah jurnal lain tentang kepemimpinan dan etika bisnis (yaitu, *Journal of Management Development*, *Leadership*, *Journal of Leadership Studies*, *Journal of Cleaner Production*).

Tabel 1
Daftar jurnal: Faktor dampak SSCI, indeks h5, dan jumlah artikel yang diterbitkan.

Jurnal	Impact Factor	5-Year Impact Factor	Jumlah Artikel
The Leadership Quarterly	10.517	NN	10
Journal of Management Development	2.37	1,73	5
Journal of Leadership & Organizational Studies	3.448	3.964	17
Leadership	2.403	2.782	8
Journal of Leadership Studies	0.514	0.6	7
Leadership & Organization Development Journal	3.231	3.774	16
Journal of Management	11.79	16.662	1
Human Resource Management Journal	5.039	NN	1
The International Journal of Human Resource Management	5.546	6.067	4
International Journal of Productivity and Performance Management	4.8	2.852	4
Journal of Business Ethics	6.43	7.83	10
Business Ethics Quarterly	3.719	3.2	0
Business Ethics, the Environment and Responsibility	6.967	NN	1
Journal of Organizational Behavior	8.174	NN	0
Journal of Organizational Behavior Management	1.677	2.138	0
Organizational Behavior and Human Decision Processes	4.941	4.198	1
Journal of Cleaner Production	9.297	9.668	5
Journal of Management & Organization	4.139	2.338	0
Entrepreneurship & Regional Development	5.149	6.142	0
Family Business Review	9.848	10.361	0
Small Business Economics	8.164	8.139	0
Total			90

Analisis Konten

Para penulis menganalisis 90 makalah yang ditemukan di 21 jurnal dan menentukan 10 kelas topik berdasarkan abstrak dan kata kunci mereka. Selain 10 klasifikasi topik, penulis

mengidentifikasi 25 subkategori. Topik setiap artikel dikategorikan berdasarkan subjek utamanya untuk menawarkan penilaian yang lebih lengkap. Topik setiap artikel dikategorikan berdasarkan subjek utamanya untuk menawarkan penilaian yang lebih lengkap.

Analisis Lokasi Penelitian

Peneliti memperhitungkan lokasi setiap artikel untuk mengidentifikasi negara dan benua di mana gaya kepemimpinan paling banyak dieksplorasi dalam lima tahun terakhir. Untuk mengidentifikasi lokasi penelitian, penulis meninjau pendahuluan dan kata kunci, di mana ini tidak cukup seluruh artikel dianalisis. 75 dari 90 publikasi telah menentukan tempat penelitian mereka. Lima studi dilakukan di berbagai negara, dan penulis mengkategorikan masing-masing negara secara independen. Negara-negara juga diwakili oleh benua untuk memberikan perspektif penelitian yang lebih jelas.

Analisis Metodologi

Judul dan abstrak artikel tentang tipe kepemimpinan dianalisis untuk mendapatkan daftar metodologi yang paling banyak digunakan di bidang ini selama lima tahun terakhir. Untuk masing-masing dari 90 publikasi, metodologi ditentukan, dan artikel yang menerapkan lebih dari satu metode dikategorikan sebagai kombinasi (*yaitu Kuantitatif dan Kualitatif*). Metodologi yang diidentifikasi dalam artikel adalah Kuantitatif, Kualitatif, Kombinasi, dan Studi Kasus.

Analisis Tahun Penelitian

Penulis menganalisis dan mengidentifikasi artikel tentang jenis kepemimpinan yang diterbitkan pada periode antara 2016 dan 2022 sesuai dengan tahun publikasi. Penelitian ini dilakukan untuk menentukan bagaimana penelitian tentang tipe kepemimpinan berbeda pada tahun-tahun yang disebutkan di atas.

Analisis Sektor Penelitian

Para penulis menemukan area di mana artikel dilakukan untuk lebih memahami dan mengevaluasi artikel. Sektor ini ditemukan untuk 75 dari 90 publikasi menggunakan abstrak dan judul. Artikel yang menyebutkan lebih dari satu industri diklasifikasikan sebagai "kombinasi." Sektor-sektor yang diidentifikasi adalah Administrasi, sektor Publik, Swasta, Kombinasi, Pendidikan, industri TI, Bank, Perusahaan konstruksi, sektor medis, dan Telekomunikasi.

Analisis Isi Hasil Penelitian

Setelah penulis menganalisis secara rinci abstrak dan kata kunci dari 90 artikel di 21 Jurnal Kepemimpinan, sepuluh kategori dievaluasi (Tabel 2). Berikut ini adalah kategori yang paling umum ditemukan dalam artikel yang dianalisis: Gaya kepemimpinan otentik (25 artikel, 22%), Gaya kepemimpinan transformasional (40 artikel, 36%), Gaya kepemimpinan yang melayani (14 artikel, 13%), Gaya kepemimpinan transaksional (13 artikel, 12%), Gaya kepemimpinan yang baik hati (5 artikel, 4%), Gaya kepemimpinan paternalistik (5 artikel, 4%), gaya kepemimpinan Karismatik (4 artikel, 4%), Gaya kepemimpinan otokratis (3 artikel, 3%), Gaya kepemimpinan kolektivistik (1 artikel, 1%), Kepemimpinan empati (1 artikel, 1%). Beberapa artikel memiliki lebih dari satu klasifikasi topik, penulis telah

mengkodekan setiap kategori secara terpisah. Subjek yang paling sering diteliti, menurut temuan ini, adalah kepemimpinan otentik dan kepemimpinan transformasional, diikuti oleh kepemimpinan pelayan. Kepemimpinan kolektivistik dan empatik, di sisi lain, adalah gaya kepemimpinan yang paling sedikit diteliti.

Tabel 2
Klasifikasi Tema

Klasifikasi Tema	Jumlah Penelitian	Persentase
Kepemimpinan otentik	25	22%
Kepemimpinan transformasional	40	36%
Kepemimpinan yang melayani	14	13%
Kepemimpinan transaksional	13	12%
Kepemimpinan yang baik hati	5	4%
Kepemimpinan paternalistik	5	4%
Kepemimpinan karismatik	4	4%
Kepemimpinan otokratis	3	3%
Kepemimpinan kolektivistik	1	1%
Kepemimpinan empati	1	1%

Tabel 3 mencantumkan 25 subkategori selain sepuluh kategori utama. Subkategori yang paling banyak diselidiki adalah kinerja organisasi, yang diikuti oleh komitmen afektif dan motivasi.

Tabel 3
Klasifikasi dan subkategori topik

Klasifikasi topik	Subkategori	N
Kepemimpinan otentik	Kinerja organisasi	18
	Komitmen afektif	10
	Motivasi	8
	Pemberdayaan psikologis	7
	Perilaku Organisasi	6
Kepemimpinan Transformasional	Jenis Kelamin	4
	Bisnis Keluarga	3
	Covid 19	3
Kepemimpinan Transaksional	Pengambilan keputusan	2
	Sikap pemimpin	2
	Administrasi	2
	Pelatihan	2
	Motivasi karir	2
Kepemimpinan yang baik hati	Layanan pelanggan	1
	Kesuksesan karir	1
Kepemimpinan yang melayani	Identitas kepemimpinan	1
	Kreativitas karyawan	1
Kepemimpinan Paternalistik	Pendidikan	1
	Inovasi	1
Kepemimpinan Karismatik	Lembaga bank	1
	Sistem dan organisasi	1
Kepemimpinan Kolektivistik	Keseimbangan kehidupan kerja	1
	Perilaku Kepemimpinan	1
Kepemimpinan Empatik	Manajer	1
Kepemimpinan Otokratis	Imbalan	1

Analisis Lokasi Penelitian

Setelah menganalisis abstrak dan kata kunci, dan dalam kasus di mana ini tidak cukup, seluruh artikel dianalisis, penulis mengidentifikasi negara untuk 78 artikel dan mengidentifikasi benua untuk 82 artikel di antara 90 artikel yang ditinjau. Beberapa artikel hanya menyebutkan benua tempat penelitian dilakukan, bukan negara tertentu sehingga penulis melakukan analisis berdasarkan benua dan negara secara terpisah. Beberapa penelitian telah dilakukan di beberapa negara, sehingga penulis telah mengkodekan masing-

masing negara secara terpisah. Tabel 4 menunjukkan daftar lengkap negara tempat penelitian dilakukan. Negara-negara di mana sebagian besar penelitian tentang tipe kepemimpinan telah dilakukan adalah Amerika dan Cina, diikuti oleh Jerman. Sedangkan negara-negara dengan penelitian paling sedikit adalah Spanyol, Siprus, Turki, Prancis, dan Portugal. Tabel 4 menunjukkan daftar benua yang telah diidentifikasi. Seperti yang ditunjukkan pada tabel, benua yang paling sering adalah Asia (42%), diikuti oleh Amerika (29%), Eropa (21%), Afrika (7%), dan Australia (1%).

Tabel 4
Distribusi geografis artikel yang diterbitkan

Benua	Jumlah Artikel	Negara	Jumlah Artikel dari Tiap Negara
Asia	34	China	14
		Sri Lanka	1
		Malaysia	2
		India	2
		Vietnam	1
		Korea Selatan	1
		Pakistan	1
		Indonesia	1
		Saudi Arabia	1
Eropa	17	Jerman	14
		Yunani	1
		Prancis	1
		Spanyol	2
		Turki	2
		Norwegia	1
Amerika	24	Amerika Serikat	15
		Kanada	5
		Brasil	4
Australia	1	Selandia Baru	1
Africa	6	Ghana	2
		Yaman	2
		Uganda	2
Total	82		78

Analisis Metodologi

Selama lima tahun terakhir, judul dan abstrak artikel tentang jenis kepemimpinan

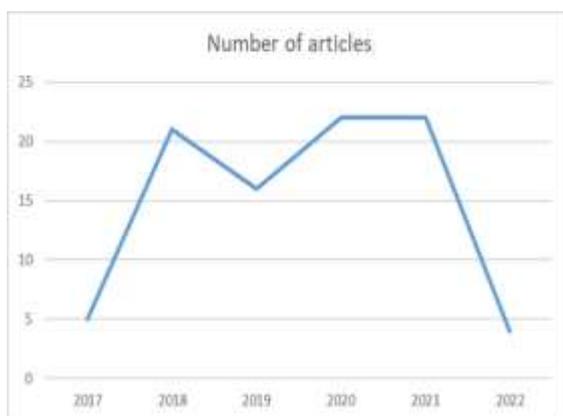
dievaluasi untuk menyusun daftar pendekatan yang paling umum digunakan dalam bidang ini. Artikel yang menggunakan lebih dari satu pendekatan diklasifikasikan sebagai artikel "kombinasi" (yaitu Kuantitatif dan Kualitatif). Menurut hasil review, metodologi kuantitatif adalah metode yang sangat dominan, metodologi ini diterapkan dalam 67 artikel. Metodologi dominan kedua adalah kualitatif, metodologi ini diimplementasikan dalam 12 artikel. Dua metodologi yang tersisa (kombinasi dan studi kasus) diimplementasikan dalam 5 artikel. Tabel 5 menunjukkan daftar benua dan metodologi.

Tabel 5. Daftar benua dan metodologi

Benua	Kuantitatif	Kualitatif	Kombinasi	Studi Kasus
Eropa	12	4	1	0
Afrika	6	0	0	2
Asia	28	4	1	0
Amerika	20	4	0	1
Australia	1	0	0	0

Analisis Tahun Publikasi

Para penulis juga menganalisis frekuensi penerbitan artikel tentang tipe kepemimpinan pada periode 2016 hingga 2022. Metode ini mengungkapkan kecenderungan jumlah artikel yang diterbitkan di masing-masing dari 21 jurnal untuk naik atau turun. Dari 2017 hingga 2018 memiliki peningkatan konstan dalam jumlah artikel, (5 artikel pada 2017, 21 artikel pada 2018). Jumlah paper yang terbit mulai menurun pada 2019 (16 artikel), kemudian naik pada 2020 (22 artikel), 2021 (21 artikel), dan 2022 (4 artikel). Jumlah publikasi terbanyak adalah pada tahun 2020 dan 2021.



Gambar 1. Jumlah Artikel yang Diterbitkan per Tahun

Analisis Sektor Penelitian

Untuk lebih memahami dan menganalisis makalah, penelitian menyelidiki sektor di mana makalah itu dilakukan. Menggunakan abstrak dan judul, sektor ini ditemukan untuk 75 dari 90 makalah. Dalam artikel, di mana penulis mengidentifikasi lebih dari satu sektor diklasifikasikan sebagai kombinasi. Tabel 6 menunjukkan sektor yang paling sering, sektor yang paling sering adalah publik dan swasta, diikuti oleh pendidikan. Sedangkan yang terakhir sering adalah Bank dan Telekomunikasi.

Tabel 6. Analisis Sektor Penelitian

Sektor	Jumlah Artikel
Administrasi	6
Sektor Publik	19
Sektor Swasta	17
Kombinasi	7
Pendidikan	10
Industri IT	5
Industri Medis	6
Bank	4
Telekomunikasi	1

PEMBAHASAN

Studi ini mengamati individu dan institusi akademik mana yang paling berkontribusi

dalam mempelajari berbagai bentuk kepemimpinan dari tahun 2016 hingga 2022. Jurnal yang memiliki makalah yang paling banyak diterbitkan tentang topik ini adalah Journal of Leadership and Organizational Studies, Journal of Leadership and Organizational Development, dan The Leadership Quarterly. Kita dapat mengklaim bahwa sebagian besar artikel ditulis pada tahun 2020 dan 2021, sehingga dapat diharapkan bahwa jumlah artikel akan bertambah di tahun-tahun mendatang. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa semua artikel diterbitkan oleh institusi akademik (yaitu universitas). Negara-negara di mana penelitian dilakukan sebagian besar adalah negara-negara maju, sedangkan negara-negara kurang berkembang kurang terampil dalam meneliti jenis-jenis kepemimpinan. Ini adalah salah satu kesenjangan penelitian, peneliti masa depan dapat fokus pada negara-negara berkembang. Topik yang paling sering adalah kepemimpinan otentik dan transformasional. Ini adalah kesenjangan penelitian kedua karena ada banyak gaya kepemimpinan lain yang belum cukup diselidiki. Penelitian sebelumnya telah menunjukkan semakin pentingnya kepemimpinan otentik sebagai bidang akademik "panas" (Avolio & Walumbwa, 2014; Braun & Nieberle, 2017; Ford & Harding, 2011). Teori-teori seperti kepemimpinan transformasional dan otentik sangat kurang (Alvesson & Kärreman, 2016; Spoelstra et al., 2016). Bass dan rekan-rekannya berpendapat bahwa pemimpin mungkin transformasional dan transaksional dan bahwa pemimpin yang paling efektif menggabungkan keduanya (Avolio & Bass, 1995). Salah satu model kepemimpinan modern yang paling penting

adalah kepemimpinan transformasional (Gardner et al., 2020; Gardner & Avolio, 1998; Lowe et al., 2015). Secara teoritis, pemimpin transformasional menggunakan karisma atau pengaruh ideal untuk meningkatkan motivasi dan kinerja pengikut mereka.

Namun, kami menemukan bahwa mereka adalah yang paling sering antara tahun 2016 dan 2022. Kita dapat mengklaim bahwa ada peningkatan jumlah studi tentang topik ini di tahun-tahun yang disebutkan di atas. Penelitian ini juga membahas peran etika dalam organisasi dan kepemimpinan. Penelitian juga membahas peran etika dalam organisasi dan kepemimpinan. Kami menemukan beberapa artikel tentang topik pemimpin perempuan, dan diskriminasi terhadap perempuan di posisi terdepan. Penelitian telah menunjukkan bahwa wanita merasa lebih sulit untuk mencapai posisi terdepan, juga bahwa wanita di tim pria membuatnya lebih sulit untuk maju. Bahkan ketika wanita memegang peran kepemimpinan, ada bukti bahwa mereka diberi gelar manajer tetapi tidak diberi tugas yang sama dengan rekan pria mereka (Reskin & Ross, 1992). Penelitian yang dilakukan oleh Johnson et al. (2008), pemimpin perempuan harus menunjukkan sifat agen dan masyarakat untuk dipandang sama efektifnya dengan rekan laki-laki mereka.

Seperti yang kami sebutkan sebelumnya, metodologi yang paling sering adalah metodologi kuantitatif di kelima benua dan umumnya, ini adalah metodologi yang paling banyak digunakan dalam artikel yang diteliti. Akhirnya, ketika kita membandingkan topik yang dibahas dalam penelitian gaya

kepemimpinan dengan yang dibahas pada periode sebelumnya, kita menemukan bahwa kepemimpinan otentik dan transformasional telah menerima lebih banyak perhatian, sementara kepemimpinan pelayan, kepemimpinan otokrasi, kepemimpinan paternalistik, dan kepemimpinan yang baik hati kurang mendapat perhatian.

KESIMPULAN

Akhirnya, penelitian ini melihat bagaimana individu dan institusi berkontribusi pada penelitian gaya kepemimpinan dan koneksi akademis yang dibuat antara 2016 dan 2022. Substansi publikasi juga diperiksa dalam 21 jurnal. Bagi para peneliti dan institusi yang saat ini terlibat, penelitian ini memberikan metrik produktivitas dan kualitas jurnal yang penting. Ulasan ini bertujuan untuk memberikan titik referensi yang berguna bagi para peneliti dan mahasiswa doctoral di universitas yang tertarik pada bidang penelitian gaya kepemimpinan dengan mengidentifikasi para sarjana yang melakukan penelitian di bidang penelitian gaya kepemimpinan, metodologi yang paling banyak digunakan, sektor yang paling banyak diteliti, lokasi penelitian, dan topik yang paling sering.

KETERBATASAN

Penelitian ini memiliki beberapa keterbatasan. Tahun-tahun pembatasan pertama dianalisis. Para penulis menganalisis periode dari 2016 hingga 2022, yang berarti bahwa artikel yang diterbitkan sebelum 2016 tidak diperhitungkan. Batasan kedua adalah jumlah jurnal yang diselesaikan, kami fokus pada 21 jurnal kepemimpinan, jadi kami terbatas pada jumlah

artikel yang kami temukan. Jumlah jurnal yang lebih banyak tentu akan membawa lebih banyak artikel olahan.

DAFTAR PUSTAKA

- Alvesson, M., & Einola, K. (2019). Warning for excessive positivity: Authentic leadership and other traps in leadership studies. *The Leadership Quarterly*, 30(4), 383–395. <https://doi.org/10.1016/j.leaqua.2019.04.001>
- Alvesson, M., & Kärreman, D. (2016). Intellectual Failure and Ideological Success in Organization Studies: The Case of Transformational Leadership. *Journal of Management Inquiry*, 25(2), 139–152. <https://doi.org/10.1177/1056492615589974>
- Andersen, J. A. (2016). An Old Man and The “Sea of Leadership.” *Journal of Leadership Studies*, 9(4), 70–81. <https://doi.org/10.1002/jls.21422>
- Avolio, B. J., & Bass, B. M. (1995). Individual consideration viewed at multiple levels of analysis: A multi-level framework for examining the diffusion of transformational leadership. *The Leadership Quarterly*, 6(2), 199–218. [https://doi.org/10.1016/1048-9843\(95\)90035-7](https://doi.org/10.1016/1048-9843(95)90035-7)
- Avolio, B. J., & Walumbwa, F. O. (2014). Authentic leadership theory, research and practice: Stepstaken and steps that remain. In *The Oxford handbook of leadership and organizations* (pp.331–356). Oxford University Press. <https://doi.org/10.1093/oxfordhb/9780199755615.001.0001>
- Bass, B. M., & Bass, R. (2008). *The Bass Handbook of Leadership: Theory, Research, and Managerial Applications* (4th ed. edition). Free Press.
- Braun, S. (2018). *Crossover of Work–Life Balance Perceptions: Does Authentic Leadership Matter?* | SpringerLink. <https://link.springer.com/article/10.1007/s10551-016-3078-x>
- Braun, S., & Nieberle, K. W. A. M. (2017). Authentic leadership extends beyond work: A multilevel model of work-family conflict and enrichment. *The Leadership Quarterly*, 28(6), 780–797. <https://doi.org/10.1016/j.leaqua.2017.04.003>
- Einola, K., & Alvesson, M. (2021a). The perils of authentic leadership theory. *Leadership*, 17(4), 483–490. <https://doi.org/10.1177/17427150211004059>
- Eva, N., Robin, M., Sendjaya, S., van Dierendonck, D., & Liden, R. C. (2019). Servant Leadership: A systematic review and call for future research. *The Leadership Quarterly*, 30(1), 111–132. <https://doi.org/10.1016/j.leaqua.2018.07.004>
- Ford, J., & Harding, N. (2011). The impossibility of the ‘true self’ of authentic leadership. *Leadership*, 7(4), 463–479. <https://doi.org/10.1177/1742715011416894>
- Gardner, W. L., & Avolio, B. J. (1998). The charismatic relationship: A dramaturgical perspective. *The Academy of Management Review*, 23(1), 32–58. <https://doi.org/10.2307/259098>
- Gardner, W. L., Karam, E. P., Alvesson, M., & Einola, K. (2021). Authentic leadership theory: The case for and against. *The Leadership Quarterly*, 32(6), 101495. <https://doi.org/10.1016/j.leaqua.2021.101495>
- Gardner, W. L., Lowe, K. B., Meuser, J. D., Noghani, F., Gullifor, D. P., & Cogliser, C. C. (2020). The leadership trilogy: A review of the third decade of *The Leadership Quarterly*. *Leadership Quarterly*, 31(1), 101379. <https://doi.org/10.1016/j.leaqua.2019.101379>
- Huang, T. Y., & Lin, C.-P. (2021). Is Paternalistic Leadership a Double-Edged Sword for

- Team Performance? The Mediation of Team Identification and Emotional Exhaustion. *Journal of Leadership & Organizational Studies*, 28(2), 207–220. <https://doi.org/10.1177/1548051820979648>
- Johnson, S. K., Murphy, S. E., Zewdie, S., & Reichard, R. J. (2008). The strong, sensitive type: Effects of gender stereotypes and leadership prototypes on the evaluation of male and female leaders. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 106(1), 39–60. <https://doi.org/10.1016/j.obhdp.2007.12.002>
- Karakitapoğlu-Aygiün, Z., Gumusluoglu, L., & Scandura, T. A. (2020). How Do Different Faces of Paternalistic Leaders Facilitate or Impair Task and Innovative Performance? Opening the Black Box. *Journal of Leadership & Organizational Studies*, 27(2), 138–152. <https://doi.org/10.1177/1548051819833380>
- Liu, Y., Fuller, B., Hester, K., Bennett, R. J., & Dickerson, M. S. (2018). Linking authentic leadership to subordinate behaviors. *Leadership & Organization Development Journal*, 39(2), 218–233. <https://doi.org/10.1108/LODJ-12-2016-0327>
- Lorinkova, N. M., Pearsall, M. J., & Sims, H. P. (2013). Examining the Differential Longitudinal Performance of Directive versus Empowering Leadership in Teams. *Academy of Management Journal*, 56(2), 573–596. <https://doi.org/10.5465/amj.2011.0132>
- Lowe, K., Avolio, B., & Dumdum, U. (2015). A meta-analysis of transformational and transactional leadership correlates of effectiveness and satisfaction: An update and extension. <https://doi.org/10.13140/RG.2.1.3549.1681>
- Mroz, J. E., Yoerger, M., & Allen, J. A. (2018a). Leadership in Workplace Meetings: The Intersection of Leadership Styles and Follower Gender. *Journal of Leadership & Organizational Studies*, 25(3), 309–322. <https://doi.org/10.1177/1548051817750542>
- Neuza, R., & Patrícia, A. (2020). How Authentic Leadership Promotes Individual Creativity: The Mediating Role of Affective Commitment—Neuza Ribeiro, Ana Patrícia Duarte, Rita Filipe, Rui Torres de Oliveira, 2020. <https://journals.sagepub.com/doi/abs/10.1177/1548051819842796>
- RESKIN, B. F., & ROSS, C. E. (1992). Jobs, Authority, and Earnings Among Managers: The Continuing Significance of Sex. *Work and Occupations*, 19(4), 342–365. <https://doi.org/10.1177/0730888492019004002>
- Ribeiro, N., Duarte, A. P., Filipe, R., & Torres de Oliveira, R. (2020). How Authentic Leadership Promotes Individual Creativity: The Mediating Role of Affective Commitment. *Journal of Leadership & Organizational Studies*, 27(2), 189–202. <https://doi.org/10.1177/1548051819842796>
- Spoelstra, S. (2019). The paradigm of the charismatic leader. *Leadership*, 15(6), 744–749. <https://doi.org/10.1177/1742715019853946>
- Sri Ramalu, S., & Janadari, N. (2020). Authentic leadership and organizational citizenship behaviour: The role of psychological capital. *International Journal of Productivity and Performance Management*, ahead-of-print. <https://doi.org/10.1108/IJPPM-03-2020-0110>
- *Torlak, N. G., Demir, A., & Budur, T. (2021). Decision-making, leadership and performance links in private education institutes. *Rajagiri Management Journal*. <https://doi.org/10.1108/RAMJ-10-2020->