

KEPEMIMPINAN MANAJERIAL DAN KINERJA OPERASIONAL SEKTOR PERKEBUNAN: *SYSTEMATIC LITERATURE REVIEW*

Wendi Amsuri Nasution

Sekolah Tinggi Ilmu Manajemen Sukma, Medan, Sumatera Utara

e-mail: mrs.wendhi@gmail.com

Abstract: *Managerial leadership is widely recognised as a key determinant of operational performance in plantation and agribusiness organisations. However, existing empirical evidence remains dispersed across different leadership perspectives, limiting a comprehensive understanding of how leadership contributes to organisational performance. This study examines the role of managerial leadership in improving operational performance through a Systematic Literature Review (SLR). Following the PRISMA 2020 guidelines, six empirical studies meeting the inclusion criteria were identified and analysed using structured data extraction, cross-study comparison, and thematic analysis. The findings indicate that managerial leadership enhances operational performance by strengthening human resource capability, fostering work engagement, reinforcing organisational commitment, encouraging positive workplace behaviour, and improving organisational adaptability to environmental change. Although the reviewed studies adopt different leadership perspectives, including strategic leadership, transformational leadership, engaging leadership, servant leadership, and leadership competency, they consistently highlight leadership as an organisational capability that aligns strategic direction, human resource development, and operational execution. This review offers an integrated conceptual perspective on the mechanisms linking managerial leadership and operational performance, providing theoretical insights and practical implications for leadership development in plantation and agribusiness organisations.*

Keyword: *managerial leadership, operational performance, plantation sector, agribusiness, systematic literature review, PRISMA 2020.*

Abstrak: Kepemimpinan manajerial merupakan salah satu faktor penting yang memengaruhi *operational performance* pada organisasi perkebunan dan agribisnis. Namun, bukti empiris yang tersedia masih tersebar dalam berbagai perspektif kepemimpinan sehingga mekanisme kontribusinya terhadap kinerja operasional belum dipahami secara utuh. Penelitian ini bertujuan mengkaji peran kepemimpinan manajerial dalam meningkatkan *operational performance* melalui pendekatan *Systematic Literature Review* (SLR). Kajian dilaksanakan mengikuti pedoman PRISMA 2020 dengan menganalisis enam artikel empiris yang memenuhi kriteria inklusi melalui ekstraksi data, perbandingan lintas studi, dan analisis tematik. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan manajerial meningkatkan *operational performance* melalui penguatan kapabilitas sumber daya manusia, peningkatan *work engagement*, penguatan komitmen organisasi, pembentukan perilaku kerja positif, serta peningkatan kemampuan organisasi dalam merespons perubahan lingkungan. Meskipun menggunakan perspektif kepemimpinan yang berbeda, seluruh penelitian menegaskan bahwa kepemimpinan berfungsi sebagai kapabilitas organisasi yang menyelaraskan arah strategis, pengembangan sumber daya manusia, dan implementasi proses operasional. Kajian ini memberikan perspektif konseptual yang lebih terintegrasi mengenai mekanisme hubungan antara kepemimpinan manajerial dan *operational performance*, sekaligus memperkuat implikasi teoretis dan praktis bagi pengembangan kepemimpinan pada sektor perkebunan dan agribisnis.

Kata kunci: *kepemimpinan manajerial, operational performance, perkebunan,*

PENDAHULUAN

Industri perkebunan merupakan sektor strategis yang berkontribusi terhadap pertumbuhan ekonomi, penyediaan bahan baku industri, penciptaan lapangan kerja, dan perdagangan internasional, terutama di negara berkembang. Namun, perubahan iklim, fluktuasi harga komoditas, disrupsi *supply chain*, percepatan transformasi digital, serta meningkatnya tuntutan terhadap praktik bisnis berkelanjutan menghadirkan tantangan yang semakin kompleks. Kondisi tersebut mendorong organisasi perkebunan untuk meningkatkan kemampuan adaptasi agar tetap kompetitif dan mampu mempertahankan kinerja operasional secara berkelanjutan. Pencapaian tujuan tersebut tidak lagi hanya bergantung pada efisiensi proses produksi, tetapi juga pada kemampuan organisasi mengelola sumber daya, memperkuat koordinasi, memanfaatkan teknologi, serta mengambil keputusan secara tepat di tengah dinamika lingkungan bisnis (Maestrini et al., 2018; Al-Surmi et al., 2022; Fiorello et al., 2023; Chatha et al., 2024; Chen et al., 2024; Alfalla-Luque et al., 2025).

Dalam menghadapi tantangan tersebut, kepemimpinan manajerial menjadi salah satu faktor penentu efektivitas organisasi. Karakteristik industri perkebunan yang beroperasi di berbagai lokasi, padat karya, dan melibatkan banyak pemangku kepentingan menuntut pemimpin yang mampu menetapkan arah strategis, mengembangkan kompetensi karyawan, membangun kolaborasi, serta memperkuat kapasitas organisasi dalam merespons perubahan. Perkembangan literatur juga memperlihatkan pergeseran cara pandang terhadap kepemimpinan. Peran pemimpin tidak lagi terbatas pada fungsi pengawasan, tetapi diposisikan sebagai kapabilitas organisasi yang mendorong

pengembangan sumber daya manusia, memperkuat keterlibatan karyawan, dan mendukung pencapaian tujuan bersama (Tourish, 2019; Endres & Weibler, 2020; Ahmed et al., 2021; Ali et al., 2023; Pletzer et al., 2024; Esenyel, 2024; Madison et al., 2025; Strugar Jelaca et al., 2025).

Meskipun hubungan antara kepemimpinan dan kinerja organisasi telah banyak dikaji, bukti empiris yang tersedia masih tersebar dalam berbagai perspektif teoretis. Kajian terdahulu mengadopsi pendekatan seperti *strategic leadership*, *transformational leadership*, *engaging leadership*, dan *servant leadership*, dengan indikator kinerja yang juga beragam, mulai dari efisiensi operasional, pengelolaan risiko, dan ketahanan *supply chain* hingga *work engagement*, *organizational citizenship behaviour*, dan produktivitas individu. Variasi tersebut mencerminkan bahwa kinerja operasional merupakan konsep multidimensional, tetapi sekaligus menyulitkan terbentuknya pemahaman yang utuh mengenai mekanisme kepemimpinan dalam meningkatkan efektivitas operasional.

Kesenjangan tersebut semakin nyata karena penelitian yang secara khusus mengulas organisasi perkebunan masih relatif terbatas. Sebagian besar studi berfokus pada organisasi agribisnis, lembaga penyuluhan, koperasi pertanian, atau komunitas petani, sehingga belum sepenuhnya merepresentasikan kompleksitas operasional industri perkebunan yang dicirikan oleh ketergantungan terhadap faktor alam, cakupan operasi yang luas, serta tuntutan untuk menyeimbangkan produktivitas, keberlanjutan, dan kepatuhan terhadap regulasi. Situasi ini mengindikasikan adanya kesenjangan empiris, konseptual, dan metodologis yang memerlukan kajian secara sistematis. Oleh karena itu, *Systematic Literature Review (SLR)* yang mengacu pada pedoman **PRISMA 2020**

dipilih sebagai pendekatan untuk menghimpun, mengevaluasi, dan mengintegrasikan bukti empiris secara transparan dan terstruktur (Page et al., 2021; Kraus et al., 2022; Azarian et al., 2023; Bandara & Syed, 2024).

Berdasarkan kesenjangan tersebut, penelitian ini bertujuan mengintegrasikan bukti empiris mengenai peran *managerial leadership* dalam meningkatkan *operational performance* pada organisasi sektor perkebunan melalui pendekatan *Systematic Literature Review*. Kajian ini diarahkan untuk menjawab pertanyaan penelitian: *How does managerial leadership contribute to improving operational performance in plantation organisations?* Dengan mengkaji temuan lintas studi, artikel ini menyusun kerangka konseptual yang menjelaskan hubungan antara *managerial leadership*, *human resource capability*, perilaku karyawan, dan *operational performance*. Hasil kajian diharapkan dapat memperluas pemahaman teoretis sekaligus menjadi landasan konseptual bagi pengembangan strategi kepemimpinan pada organisasi perkebunan.

METODE

Penelitian ini menerapkan *Systematic Literature Review* (SLR) untuk mengkaji bukti empiris mengenai peran *managerial leadership* dalam meningkatkan *operational performance* pada sektor perkebunan dan agribisnis. Pendekatan ini dipilih karena menyediakan prosedur yang sistematis, transparan, dan dapat direplikasi dalam mengidentifikasi, mengevaluasi, serta mengintegrasikan temuan penelitian sehingga menghasilkan pemahaman yang lebih komprehensif terhadap perkembangan suatu bidang kajian (Kraus et al., 2022; Azarian et al., 2023). Seluruh tahapan penelitian mengacu pada pedoman *Preferred Reporting Items for Systematic Reviews and Meta Analyses* (PRISMA) 2020, yang meliputi

identifikasi, penyaringan, penilaian kelayakan, dan inklusi artikel (Page et al., 2021). Untuk menjaga konsistensi prosedur, protokol penelitian juga disusun berdasarkan rekomendasi pelaksanaan *systematic literature review* (Bandara & Syed, 2024).

Literatur diperoleh dari basis data **Scopus** karena menyediakan jurnal internasional bereputasi yang relevan dengan bidang manajemen, kepemimpinan, dan agribisnis. Strategi pencarian memanfaatkan kombinasi kata kunci *managerial leadership*, *leadership*, *operational performance*, *plantation*, *agribusiness*, dan *agriculture* dengan operator Boolean (*AND* dan *OR*). Pencarian dibatasi pada artikel jurnal berbahasa Inggris yang telah melalui proses *peer review* dan diterbitkan selama periode 2016–2026 agar merepresentasikan perkembangan penelitian terkini (Kraus et al., 2022; Toma & Milner-Bolotin, 2025).

Kriteria inklusi ditetapkan sebelum proses pencarian untuk menjaga objektivitas seleksi. Artikel yang dipilih merupakan penelitian empiris pada jurnal terindeks Scopus yang membahas kepemimpinan manajerial atau perspektif kepemimpinan dalam pengelolaan organisasi, mengkaji *operational performance* pada sektor perkebunan, agribisnis, atau pertanian, serta tersedia dalam bentuk *full text*. Sebaliknya, prosiding, editorial, bab buku, artikel konseptual, tinjauan pustaka, dan penelitian tanpa bukti empiris tidak disertakan. Kriteria tersebut memastikan kesesuaian artikel dengan tujuan dan pertanyaan penelitian (Page et al., 2021; Bandara & Syed, 2024).

Proses seleksi mengikuti empat tahapan PRISMA 2020, yaitu *identification*, *screening*, *eligibility*, dan *inclusion* (Page et al., 2021). Setelah artikel duplikat dihapus, penyaringan dilakukan berdasarkan judul dan abstrak, kemudian dilanjutkan dengan penelaahan *full text* untuk memastikan kesesuaiannya dengan kriteria inklusi. Tahapan tersebut menghasilkan enam artikel yang

memenuhi seluruh persyaratan dan menjadi dasar analisis.

Data setiap artikel diekstraksi menggunakan lembar ekstraksi yang memuat identitas penelitian, konteks organisasi, desain penelitian, karakteristik sampel, perspektif kepemimpinan, variabel penelitian, indikator *operational performance*, metode analisis, temuan utama, implikasi praktis, keterbatasan penelitian, dan rekomendasi penelitian selanjutnya. Informasi tersebut menjadi dasar untuk membandingkan karakteristik antarstudi sekaligus mengidentifikasi pola hubungan yang berkembang dalam literatur (Bandara & Syed, 2024).

Analisis menggunakan *thematic synthesis* yang dipadukan dengan *comparative analysis* dan *conceptual integration*. Tema-tema utama terlebih dahulu diidentifikasi, kemudian dibandingkan berdasarkan perspektif kepemimpinan, konteks organisasi, metode penelitian, variabel, dan indikator *operational performance* guna menemukan pola persamaan maupun perbedaan antarstudi. Temuan yang diperoleh selanjutnya diintegrasikan ke dalam kerangka konseptual yang menjelaskan hubungan antara *managerial leadership*, *human resource capability*, *employee behaviour*, dan *operational performance*. Pendekatan ini dipilih karena mampu menghasilkan pemahaman yang lebih utuh dibandingkan ringkasan hasil penelitian secara individual (Kosztyán et al., 2021; Kraus et al., 2022).

Keandalan hasil kajian dijaga melalui penerapan prosedur yang konsisten pada setiap tahapan, mulai dari pencarian literatur, seleksi artikel, ekstraksi data, hingga analisis tematik. Seluruh proses dilaksanakan secara transparan sesuai pedoman PRISMA 2020, sedangkan interpretasi hanya didasarkan pada bukti empiris yang dilaporkan dalam artikel yang direviu sehingga potensi bias dapat diminimalkan (Page et al., 2021; Azarian et al., 2023; Bandara & Syed, 2024).

Meta analysis tidak diterapkan

karena artikel yang direviu memiliki heterogenitas konseptual dan metodologis, baik dari perspektif kepemimpinan, indikator *operational performance*, konteks organisasi, maupun metode analisis. Keragaman tersebut tidak memungkinkan penggabungan hasil secara statistik. Oleh karena itu, *thematic synthesis* dipandang lebih sesuai untuk mengintegrasikan bukti empiris dan membangun pemahaman konseptual mengenai kontribusi *managerial leadership* terhadap *operational performance* pada sektor perkebunan dan agribisnis.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil

Seleksi literatur berdasarkan pedoman PRISMA 2020 menghasilkan enam artikel empiris yang memenuhi kriteria inklusi dan menjadi dasar analisis. Artikel tersebut diterbitkan pada periode 2019–2025 serta berasal dari Pakistan, Slovakia, Indonesia, Malaysia, dan Tiongkok. Walaupun dilakukan pada konteks organisasi yang berbeda, seperti perusahaan agribisnis, organisasi pemerintah, lembaga penyuluhan, dan entitas pertanian, seluruh penelitian berfokus pada kontribusi kepemimpinan terhadap *operational performance* melalui pengelolaan sumber daya manusia, koordinasi operasional, dan kemampuan organisasi beradaptasi terhadap perubahan lingkungan (Abrudan et al., 2022; Jankelová et al., 2019; Pakri et al., 2022; Rahmadani et al., 2020; Sukotjo et al., 2024; Wang et al., 2025).

Telaah terhadap keenam artikel memperlihatkan bahwa kepemimpinan dikaji dari beragam perspektif, meliputi *strategic leadership*, *transformational leadership*, *flexible leadership*, *engaging leadership*, *servant leadership*, dan kompetensi kepemimpinan. Meskipun menggunakan pendekatan konseptual yang berbeda, seluruh studi memandang kepemimpinan sebagai kapabilitas organisasi yang menyelaraskan arah

strategis, pengelolaan sumber daya manusia, dan proses operasional untuk meningkatkan efektivitas organisasi (Abrudan et al., 2022; Jankelová et al., 2019; Pakri et al., 2022; Rahmadani et al., 2020; Sukotjo et al., 2024; Wang et al., 2025).

Bukti empiris memperlihatkan bahwa pengaruh kepemimpinan terhadap *operational performance* umumnya tidak berlangsung secara langsung, tetapi dimediasi oleh berbagai proses organisasi. *Strategic leadership* memperkuat kemampuan organisasi mengantisipasi perubahan melalui pengelolaan risiko rantai pasok, penyesuaian strategi, dan alokasi sumber daya yang lebih adaptif (Abrudan et al., 2022). *Transformational leadership* dan *flexible leadership* berkontribusi terhadap pembentukan budaya organisasi, komunikasi, motivasi, dan kerja sama tim yang mendukung efisiensi operasional (Jankelová et al., 2019). Di sisi lain, *engaging leadership* dan *servant leadership* mendorong *work engagement*, *job engagement*, *affective commitment*, *organizational identity*, serta *organizational citizenship behavior*, sedangkan kompetensi kepemimpinan meningkatkan efektivitas pelaksanaan tugas melalui pengembangan sumber daya manusia (Pakri et al., 2022; Rahmadani et al., 2020; Sukotjo et al., 2024; Wang et al., 2025).

Walaupun menggunakan variabel mediasi yang berbeda, pola hubungan yang ditemukan relatif konsisten. *Work engagement*, *organizational identity*, *organizational citizenship behavior*, *affective commitment*, dan kompetensi sumber daya manusia berperan sebagai mekanisme yang menjembatani pengaruh kepemimpinan terhadap *operational performance*. Temuan tersebut mengindikasikan bahwa peningkatan kinerja operasional diawali oleh penguatan kompetensi, kualitas hubungan kerja, komunikasi, motivasi, dan lingkungan kerja yang kondusif sebelum tercermin pada hasil organisasi (Jankelová et al., 2019; Pakri et al., 2022; Rahmadani et al., 2020; Sukotjo et al., 2024; Wang et

al., 2025).

Indikator *operational performance* yang digunakan juga menyesuaikan karakteristik masing-masing organisasi. Pada perusahaan agribisnis, kepemimpinan lebih banyak dikaitkan dengan efisiensi operasional, pengurangan risiko rantai pasok, dan peningkatan kemampuan organisasi menghadapi perubahan lingkungan (Abrudan et al., 2022; Jankelová et al., 2019). Sementara itu, pada organisasi publik dan lembaga pelayanan pertanian, dampaknya tercermin pada kualitas pelaksanaan tugas, produktivitas, komitmen organisasi, serta perilaku kerja positif (Pakri et al., 2022; Rahmadani et al., 2020; Sukotjo et al., 2024). Wang et al. (2025) juga menemukan bahwa penguatan *organizational identity* berkontribusi terhadap peningkatan *work performance*. Perbedaan indikator tersebut memperlihatkan bahwa bentuk *operational performance* dipengaruhi oleh konteks organisasi, sedangkan arah hubungan dengan kepemimpinan tetap konsisten.

Secara keseluruhan, hasil telaah mengarah pada satu pola utama, yaitu kepemimpinan berfungsi sebagai penghubung antara strategi dan implementasi operasional. Peran tersebut diwujudkan melalui pengembangan sumber daya manusia, penguatan perilaku kerja, serta penyelarasan proses organisasi yang pada akhirnya mendukung peningkatan *operational performance*. Dengan demikian, berbagai perspektif kepemimpinan tidak saling bertentangan, tetapi memberikan penjelasan yang saling melengkapi mengenai bagaimana kepemimpinan menghasilkan kinerja operasional yang lebih baik (Abrudan et al., 2022; Jankelová et al., 2019; Pakri et al., 2022; Rahmadani et al., 2020; Sukotjo et al., 2024; Wang et al., 2025).

Pembahasan

Hasil kajian mengonfirmasi bahwa kepemimpinan manajerial berperan penting dalam meningkatkan *operational*

performance, terlepas dari perbedaan perspektif kepemimpinan maupun karakteristik organisasi yang diteliti. Temuan ini mengindikasikan bahwa efektivitas kepemimpinan tidak ditentukan oleh dominasi satu gaya tertentu, tetapi oleh kemampuan pemimpin menyelaraskan arah strategis, pengelolaan sumber daya manusia, dan koordinasi proses kerja. Dengan demikian, kepemimpinan lebih tepat dipandang sebagai kapabilitas organisasi yang menjembatani perumusan strategi dengan implementasi operasional daripada sekadar fungsi pengawasan atau pengambilan keputusan (Abrudan et al., 2022; Jankelová et al., 2019; Pakri et al., 2022; Rahmadani et al., 2020; Sukotjo et al., 2024; Wang et al., 2025).

Kajian ini juga memperlihatkan bahwa kontribusi kepemimpinan terhadap *operational performance* berlangsung melalui serangkaian proses organisasi. Pengembangan kompetensi, *work engagement*, *organizational identity*, *affective commitment*, *organizational citizenship behavior*, dan terciptanya lingkungan kerja yang kondusif menjadi faktor yang memperkuat hubungan tersebut. Temuan ini mengisyaratkan bahwa peningkatan kinerja operasional merupakan hasil dari perubahan perilaku individu dan penguatan kapasitas organisasi, bukan konsekuensi langsung dari tindakan pemimpin. Perspektif tersebut menegaskan bahwa investasi pada pengembangan sumber daya manusia memiliki peran yang sama pentingnya dengan penyusunan strategi operasional (Jankelová et al., 2019; Pakri et al., 2022; Rahmadani et al., 2020; Sukotjo et al., 2024; Wang et al., 2025).

Perbedaan perspektif kepemimpinan yang ditemukan dalam literatur tidak menunjukkan adanya pertentangan konseptual, tetapi mencerminkan penekanan pada aspek yang berbeda. *Strategic leadership* lebih menitikberatkan pada kemampuan organisasi merespons perubahan lingkungan dan mengelola risiko operasional, sedangkan *transformational*

leadership, *engaging leadership*, dan *servant leadership* lebih berorientasi pada pengembangan individu, hubungan kerja, dan perilaku organisasi. Keseluruhan pendekatan tersebut saling melengkapi dalam menjelaskan bagaimana kepemimpinan membangun kapasitas organisasi untuk mencapai kinerja operasional yang lebih baik (Abrudan et al., 2022; Jankelová et al., 2019; Rahmadani et al., 2020; Sukotjo et al., 2024; Wang et al., 2025).

Dibandingkan penelitian sebelumnya, hasil kajian ini mengindikasikan adanya perkembangan dalam cara memahami efektivitas kepemimpinan pada organisasi agribisnis. Penelitian terdahulu lebih banyak menitikberatkan pada praktik manajemen dan pengambilan keputusan strategis, sedangkan studi yang lebih mutakhir semakin menyoroti pentingnya keterlibatan kerja, identitas organisasi, pemberdayaan karyawan, dan dinamika perilaku organisasi. Perkembangan tersebut memperlihatkan bahwa efektivitas kepemimpinan tidak hanya ditentukan oleh kualitas strategi, tetapi juga oleh kemampuan membangun proses sosial yang mendukung implementasi strategi secara berkelanjutan (Jankelová et al., 2019; Rahmadani et al., 2020; Sukotjo et al., 2024; Wang et al., 2025).

Dari sisi teoretis, kajian ini menawarkan kerangka konseptual yang menghubungkan berbagai perspektif kepemimpinan dengan *operational performance* melalui pengembangan sumber daya manusia, perilaku kerja, dan implementasi strategi. Temuan tersebut memperkuat pandangan bahwa berbagai pendekatan kepemimpinan bersifat saling melengkapi, bukan saling menggantikan. Dari sisi praktis, hasil penelitian menegaskan bahwa pengembangan kepemimpinan sebaiknya tidak hanya difokuskan pada pengendalian operasional, tetapi juga pada pembelajaran organisasi, komunikasi, kolaborasi, pemberdayaan karyawan, dan penguatan kompetensi sebagai fondasi peningkatan kinerja.

Di sisi lain, kajian ini masih memiliki beberapa keterbatasan. Sebagian besar penelitian menggunakan desain kuantitatif *cross-sectional* dengan pengujian hubungan linear sehingga belum mampu menangkap dinamika kepemimpinan dalam jangka panjang maupun interaksi antarmekanisme organisasi. Selain itu, bukti empiris yang secara khusus berasal dari organisasi perkebunan masih relatif terbatas, sementara indikator *operational performance* belum menunjukkan ukuran yang seragam. Kondisi tersebut membuka peluang bagi penelitian selanjutnya untuk mengembangkan model yang lebih integratif melalui desain longitudinal atau *mixed methods*, sekaligus memperluas kajian pada organisasi perkebunan agar pemahaman mengenai kontribusi kepemimpinan terhadap *operational performance* menjadi semakin komprehensif (Abrudan et al., 2022; Pakri et al., 2022; Rahmadani et al., 2020; Sukotjo et al., 2024; Wang et al., 2025).

SIMPULAN

Kajian *Systematic Literature Review* ini menegaskan bahwa *managerial leadership* berperan penting dalam meningkatkan *operational performance* pada sektor agribisnis dan perkebunan. Berbagai perspektif kepemimpinan yang dianalisis, meliputi *strategic leadership*, *transformational leadership*, *flexible leadership*, *engaging leadership*, *servant leadership*, dan kompetensi kepemimpinan, mengarah pada kesimpulan yang konsisten bahwa efektivitas kepemimpinan tidak bergantung pada satu pendekatan tertentu. Sebaliknya, kontribusi kepemimpinan ditentukan oleh kemampuan pemimpin membangun kapabilitas organisasi melalui pengembangan sumber daya manusia, penguatan hubungan kerja, serta peningkatan *work engagement*, *organizational identity*, *affective commitment*, dan *organizational citizenship behavior*. Proses tersebut

menjadi fondasi bagi peningkatan efisiensi operasional, pengelolaan risiko, produktivitas, dan kinerja organisasi.

Dari sisi teoretis, kajian ini menawarkan kerangka konseptual yang menghubungkan berbagai perspektif kepemimpinan dengan *operational performance* melalui penguatan kapabilitas organisasi dan perilaku kerja. Temuan ini memperkuat pandangan bahwa pendekatan-pendekatan kepemimpinan bersifat saling melengkapi dalam mendukung pencapaian tujuan operasional. Dari sisi praktis, hasil penelitian memberikan dasar bagi organisasi perkebunan dan agribisnis untuk merancang strategi pengembangan kepemimpinan yang lebih adaptif dengan menempatkan penguatan sumber daya manusia, kolaborasi, komunikasi, dan pemberdayaan karyawan sebagai prioritas peningkatan kinerja.

Kajian ini masih memiliki beberapa keterbatasan, antara lain jumlah artikel yang memenuhi kriteria inklusi relatif terbatas, dominasi penelitian kuantitatif dengan desain *cross-sectional*, keragaman konteks organisasi, serta belum seragamnya indikator *operational performance* yang digunakan. Oleh karena itu, penelitian mendatang perlu memperluas kajian pada organisasi perkebunan yang lebih spesifik, memanfaatkan desain longitudinal maupun *mixed methods*, serta mengembangkan ukuran *operational performance* yang lebih komprehensif agar pemahaman mengenai kontribusi *managerial leadership* terhadap kinerja operasional semakin mendalam.

DAFTAR PUSTAKA

- Ahmed, R., Philbin, S. P., & Cheema, F.-E.-A. (2021). Systematic literature review of project manager's leadership competencies. *Engineering, Construction and Architectural Management*, 28(1), 1–30. <https://doi.org/10.1108/ECAM-05-2019-0276>

- Abrudan, D. B., Daianu, D. C., Maticiuc, M. D., Rafi, N., & Kalyar, M. N. (2022). Strategic leadership, environmental uncertainty, and supply chain risk: An empirical investigation of the agribusiness industry. *Agricultural Economics (Czech Republic)*, 68(5), 171–179. <https://doi.org/10.17221/55/2022-AGRICECON>
- Alfalla-Luque, R., Garrido-Vega, P., Martínez-Jurado, P. J., & Sacristán-Díaz, M. (2025). Triple-A supply chains: Unveiling the mediating power of collaboration and innovation on operational performance. *Production Planning & Control*, 36(14), 1845–1862. <https://doi.org/10.1080/09537287.2024.2420178>
- Ali, A., Jiang, X., Ali, A., & Qadeer, A. (2023). A moderated mediation model linking entrepreneurial leadership to green innovation: An upper echelons theory perspective. *Creativity and Innovation Management*, 32(1), 41–57. <https://doi.org/10.1111/caim.12538>
- Al-Surmi, A., Bashiri, M., & Koliouisis, I. (2022). AI based decision making: Combining strategies to improve operational performance. *International Journal of Production Research*, 60(14), 4464–4486. <https://doi.org/10.1080/00207543.2021.1966540>
- Azarian, M., Yu, H., Shiferaw, A. T., & Stevik, T. K. (2023). Do we perform systematic literature review right? A scientific mapping and methodological assessment. *Logistics*, 7(4), Article 89. <https://doi.org/10.3390/logistics7040089>
- Bandara, W., & Syed, R. (2024). The role of a protocol in a systematic literature review. *Journal of Decision Systems*, 33(4), 583–600. <https://doi.org/10.1080/12460125.2023.2217567>
- Bhastary, M. D., Lubis, A. R., Utami, S., & Kesuma, T. M. (2023). Implementation of talent management as an effort to realize sustainable performance of the palm oil industry in Indonesia. *Quality – Access to Success*, 24(195), 255–262. <https://doi.org/10.47750/QAS/24.195.30>
- Chatha, K. A., Jajja, M. S. S., Gillani, F., & Farooq, S. (2024). Examining the effects of technology–organization–environment framework on operational performance through supply chain integration of the firm. *Benchmarking: An International Journal*, 31(5), 1797–1825. <https://doi.org/10.1108/BIJ-10-2022-0665>
- Chen, C.-T., Chen, S.-C., Khan, A., Lim, M. K., & Tseng, M.-L. (2024). Antecedents of big data analytics and artificial intelligence adoption on operational performance: The ChatGPT platform. *Industrial Management & Data Systems*, 124(7), 2388–2413. <https://doi.org/10.1108/IMDS-10-2023-0778>
- Endres, S., & Weibler, J. (2020). Understanding (non)leadership phenomena in collaborative interorganizational networks and advancing shared leadership theory: An interpretive grounded theory study. *Business Research*, 13(1), 275–309. <https://doi.org/10.1007/s40685-019-0086-6>
- Esenyel, V. (2024). Evolving leadership theories: Integrating contemporary theories for VUCA realities. *Administrative Sciences*, 14(11), Article 270. <https://doi.org/10.3390/admsci14110270>
- Fiorello, M., Gladysz, B., Corti, D., Wybraniak-Kujawa, M., Ejsmont, K., & Sorlini, M. (2023). Towards a smart lean green production paradigm to improve operational performance. *Journal of Cleaner Production*, 413, Article 137418.
- Gelagay, D. A., & Werke, S. Z. (2024).

- Impact of green human resource management and internal green supply chain management practices on operational performance: An empirical investigation of manufacturing sector. *Business Strategy and Development*, 7(2), Article e399. <https://doi.org/10.1002/bsd2.399>
- Hatani, L., & Rommy, N. (2024). Supply chain environmental uncertainty, competitive advantage, and operational performance in manufacturing industry. *Brazilian Journal of Operations and Production Management*, 21(4), Article e2144. <https://doi.org/10.14488/BJOPM.2144.2024>
- Hossain, M. I., Heng, T. B., Lee, C. L., Ong, T. S., & Islam, M. T. (2022). Green human resource management, top management commitment, green culture, and green performance of Malaysian palm oil companies. *International Journal of Technology*, 13(5), 1106–1114. <https://doi.org/10.14716/ijtech.v13i5.5818>
- Huang, S. Y. B., Li, M.-W., & Lee, Y.-S. (2021). Transforming the emotional intelligence of the feeders in agribusinesses into the development of task performance and counterproductive work behaviors during the COVID-19 pandemic. *Animals*, 11(11), Article 3124. <https://doi.org/10.3390/ani11113124>
- Jankelová, N., Remeňová, K., Skorková, Z., & Némethová, I. (2019). Innovative approaches to management with emphasis on soft factors and their impact on the efficiency of agribusiness companies. *Agricultural Economics (Czech Republic)*, 65(5), 203–211. <https://doi.org/10.17221/202/2018-AGRICECON>
- Koszttyán, Z. T., Csizmadia, T., & Katona, A. I. (2021). SIMILAR: Systematic iterative multilayer literature review method. *Journal of Informetrics*, 15(1), Article 101111. <https://doi.org/10.1016/j.joi.2020.101111>
- Kusrini, N. (2021). The performance improvement of sustainable palm oil supply chain management after COVID-19: Priority indicators using F-AHP. *Uncertain Supply Chain Management*, 9(2), 227–236. <https://doi.org/10.5267/j.uscm.2021.3.010>
- Madison, K., Eva, N., De Cieri, H., & Goh, Z. (2025). Social exchange theory in leadership research: A problematizing review. *The Leadership Quarterly*, 36(6), Article 101924. <https://doi.org/10.1016/j.leaqua.2025.101924>
- Maestrini, V., Luzzini, D., Caniato, F., & Ronchi, S. (2018). Effects of monitoring and incentives on supplier performance: An agency theory perspective. *International Journal of Production Economics*, 203, 322–332. <https://doi.org/10.1016/j.ijpe.2018.07.008>
- Maulidah, S., Koestiono, D., Riana, F. D., Putri, R. W., & Hariputra, A. (2023). Enhancing sustainability of the palm oil agro-industry: A study from the leveraging factors of supply chain management. *Journal of System and Management Sciences*, 13(6), 268–286. <https://doi.org/10.33168/JSMS.2023.0616>
- Muskarim, M., Samdin, S., Masri, M., Sinarwaty, S., Hajar, I., Nurwati, N., Mahrani, S. W., Saleh, S., & Aliddin, L. A. (2024). Human resource management practices in agricultural development: The role of leadership, motivation and work engagement. *Journal of Global Innovations in Agricultural Sciences*, 12(3), 758–768. <https://doi.org/10.22194/JGIAS/24.1339>
- Muttaqin, G. F., Ismail, T., Yunia, D., & Fazri, E. (2023). Beyond

- performance: Distribution of corporate value and customer loyalty. *Quality – Access to Success*, 24(193), 296–305. <https://doi.org/10.47750/QAS/24.193.33>
- Omar, A. R. C., Ishak, S., Othman, A. S., & Sum, S. M. (2022). Exploring the catalyst and constraint factors of agriculture cooperative performance. *International Journal of Business and Society*, 23(1), 476–495. <https://doi.org/10.33736/ijbs.4626.2022>
- Padfield, R., Hansen, S., Davies, Z. G., Ehrensperger, A., Slade, E. M., Evers, S., Papargyropoulou, E., Bessou, C., Abdullah, N., Page, S., et al. (2019). Co-producing a research agenda for sustainable palm oil. *Frontiers in Forests and Global Change*, 2, Article 13. <https://doi.org/10.3389/ffgc.2019.00013>
- Page, M. J., McKenzie, J. E., Bossuyt, P. M., Boutron, I., Hoffmann, T. C., Mulrow, C. D., Shamseer, L., Tetzlaff, J. M., Akl, E. A., Brennan, S. E., Chou, R., Glanville, J., Grimshaw, J. M., Hróbjartsson, A., Lalu, M. M., Li, T., Loder, E. W., Mayo-Wilson, E., McDonald, S., ... Moher, D. (2021). The PRISMA 2020 statement: An updated guideline for reporting systematic reviews. *BMJ*, 372, Article n71. <https://doi.org/10.1136/bmj.n71>
- Pakri, M. A. M., Hassan, S., Olagunju, O., Samad, M. Y. A., & Kasin, R. (2022). Work performance of extension agents: Skills of transfer of technology and human resource development in cocoa industry. *Pertanika Journal of Science and Technology*, 30(1), 79–96. <https://doi.org/10.47836/pjst.30.1.05>
- Pletzer, J. L., Breevaart, K., & Bakker, A. B. (2024). Constructive and destructive leadership in job demands-resources theory: A meta-analytic test of the motivational and health-impairment pathways. *Organizational Psychology Review*, 14(1), 131–165. <https://doi.org/10.1177/20413866231197519>
- Racheal, N., Mlongo, M. P., & Basil, M. (2024). Influencers of leadership styles used by farmer organisations in Uganda. *Cogent Social Sciences*, 10(1), Article 2294566. <https://doi.org/10.1080/23311886.2023.2294566>
- Rahmadani, V. G., Schaufeli, W. B., & Stouten, J. (2020). How engaging leaders foster employees' work engagement. *Leadership & Organization Development Journal*, 41(8), 1155–1169. <https://doi.org/10.1108/LODJ-01-2020-0014>
- Raisa, D. M., Sirajuddin, S. N., Syamsu, J. A., Arsyad, M., Rahim, L., Munizu, M., Jamil, M. H., Bahrin, A. H., Al-Tawaha, A. R. M., Nohong, B., & Nurlaelah, S. (2026). Beef self-sufficiency and oil palm sustainability: Developing a cattle–oil palm integration system in Indonesia. *Caraka Tani: Journal of Sustainable Agriculture*, 41(1), 66–92. <https://doi.org/10.20961/carakatani.v41i1.100400>
- Razak, S. E. A., Mustapha, M., & Shah, S. M. (2025). The influence of institutional pressures on the implementation of sustainability risk management in Malaysian palm oil mills. *International Journal of Economics and Management*, 19(2), 149–165. <https://doi.org/10.47836/IJEAM.19.2.01>
- Sánchez-García, E., Martínez-Falcó, J., Marco-Lajara, B., & Sloniec, J. (2025). Unveiling key drivers of green operational efficiency. *Journal of the Science of Food and Agriculture*, 105(14), 8233–8244. <https://doi.org/10.1002/jsfa.70068>
- Silvia, E., Udin, F., & Bantacut, T. (2025). The nature and management of sustainable palm oil supply chains.

- International Journal of Sustainable Development and Planning*, 20(1), 317–326.
<https://doi.org/10.18280/ijstdp.200129>
- Siregar, E. I. (2018). Occupational stress and employee performance: A case study of plantation companies in Riau Province. *Management Science Letters*, 8(5), 327–340.
<https://doi.org/10.5267/j.msl.2018.4.015>
- Song, M., Jin, T., Nie, Z., & Zheng, S. (2025). Green accounting transformation and sustainability performance in agricultural enterprises: An empirical analysis. *Research on World Agricultural Economy*, 6(4), 96–116.
<https://doi.org/10.36956/rwae.v6i4.2210>
- Strugar Jelaca, M., Gasic, D., Bjekic, R., Aleksic, M., & Maric, S. (2025). Transformational leadership and innovative work behavior: The role of LMX theory and employee voice behavior. *Engineering Economics*, 36(1), 4–20.
<https://doi.org/10.5755/j01.ee.36.1.34652>
- Sukotjo, E., & Aliddin, L. A. (2024). Exploring the influence of servant leadership and job engagement on affective commitment and organizational citizenship behavior in the agricultural sector. *Journal of Global Innovations in Agricultural Sciences*, 12(1), 133–146.
<https://doi.org/10.22194/JGIAS/24.1300>
- Toma, M. J., & Milner-Bolotin, M. (2025). Literature review strategies: A case of current applications of artificial intelligence in science, technology, engineering and mathematics education. *Future in Educational Research*, 3(4), 530–544.
<https://doi.org/10.1002/fer3.70012>
- Tourish, D. (2019). Is complexity leadership theory complex enough? A critical appraisal, some modifications and suggestions for further research. *Organization Studies*, 40(2), 219–238.
<https://doi.org/10.1177/0170840618789207>
- Wang, J., Zhang, L., Zhang, R., & Zhang, S. (2025). Sustainable promotion of farmers' work performance: Servant leadership insights from Chinese agricultural entities. *Frontiers in Sustainable Food Systems*, 9, Article 1474602.
<https://doi.org/10.3389/fsufs.2025.1474602>
- Widiati, W., Mulyadi, A., & Syahza, A. (2020). Analysis of plantation management achievement based on sustainable development. *International Journal of Sustainable Development and Planning*, 15(4), 575–584.
<https://doi.org/10.18280/ijstdp.15041>
- Zairin, G. M., Khairunnisa, H., Respati, D. K., Putri, N. A. C., Sang, L. T., & Ulupui, I. G. K. A. (2024). The effect of managerial ability on risk reporting in Indonesia: Evidence for energy and palm oil companies. *Studies in Business and Economics*, 19(3), 313–334.
<https://doi.org/10.2478/sbe-2024-0058>