



PUBLISHER: <https://journal.adlermanurungpress.com/>

DOI: <https://doi.org/10.63607/jcmb.v13i2>

PENGARUH KEPEMIMPINAN STRATEGIS DAN MORAL TERHADAP KINERJA KEUANGAN PERUSAHAAN: PERAN MEDIASI KOMITMEN ORGANISASI SEBAGAI DAMPAK DARI KEPERCAYAAN ORGANISASIONAL – STUDI LITERATUR SISTEMATIS

Lukman Hakim Sangapan¹

¹Universitas Bhayangkara Jakarta Raya, Indonesia

lukayhakim80@gmail.com^{1*}

Corresponding Author: lukayhakim80@gmail.com

ABSTRACT

This study aims to examine the influence of strategic leadership and moral leadership on corporate financial performance, considering the mediating role of organizational commitment as an outcome of organizational trust. A systematic literature review (SLR) approach was applied by analyzing 20 peer-reviewed scientific articles published between 2010 and 2024. The literature was selected through academic databases using strict inclusion criteria. The results show that both strategic and moral leadership have a significant positive relationship with financial performance, either directly or indirectly through the mediation of organizational commitment. Organizational trust emerged as a crucial antecedent of commitment, fostering a sense of loyalty and emotional engagement among employees. This commitment, in turn, contributes significantly to improving the company's overall financial outcomes. This study provides a valuable theoretical contribution by integrating strategic and ethical leadership dimensions into a unified conceptual model. Furthermore, the findings offer practical implications for organizational leaders seeking to implement value-based leadership strategies that enhance sustainable financial performance.

Keywords: *strategic leadership, moral leadership, organizational trust, organizational commitment, financial performance, systematic literature review.*

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengkaji pengaruh kepemimpinan strategis dan kepemimpinan moral terhadap kinerja keuangan perusahaan dengan mempertimbangkan peran mediasi komitmen organisasi sebagai dampak dari kepercayaan organisasional. Pendekatan yang digunakan adalah studi literatur sistematis (Systematic Literature Review) terhadap 20 artikel ilmiah terpublikasi antara tahun 2010 hingga 2024. Penelusuran dilakukan melalui berbagai basis data akademik menggunakan kriteria inklusi yang ketat. Hasil penelitian menunjukkan

bahwa kepemimpinan strategis dan kepemimpinan moral masing-masing memiliki hubungan positif terhadap kinerja keuangan, baik secara langsung maupun melalui mekanisme tidak langsung yang dimediasi oleh komitmen organisasi. Kepercayaan organisasional terbukti menjadi faktor utama yang mendorong komitmen karyawan terhadap organisasi. Komitmen tersebut, pada gilirannya, meningkatkan kinerja organisasi secara keseluruhan, khususnya dalam indikator finansial. Penelitian ini memberikan kontribusi penting terhadap pengembangan teori manajemen strategis dan perilaku organisasi dengan menyajikan integrasi variabel strategis dan moral dalam kerangka kerja yang terstruktur. Temuan ini juga memiliki implikasi praktis bagi pemimpin dan organisasi dalam merancang strategi kepemimpinan berbasis nilai dan etika yang mendukung kinerja berkelanjutan.

Kata kunci: kepemimpinan strategis, kepemimpinan moral, kepercayaan organisasional, komitmen organisasi, kinerja keuangan, studi literatur sistematis.

PENDAHULUAN

Dalam era persaingan global dan transformasi digital yang masif, organisasi dituntut untuk tidak hanya memiliki strategi bisnis yang solid, tetapi juga sistem kepemimpinan yang mampu mengarahkan nilai, etika, dan kepercayaan sebagai fondasi utama pencapaian kinerja jangka panjang. Kepemimpinan strategis dan moral telah menjadi dua dimensi yang semakin mendapat sorotan dalam literatur manajemen, terutama terkait kontribusinya terhadap peningkatan kinerja keuangan perusahaan. Kepemimpinan strategis menekankan pada kemampuan pemimpin dalam merancang dan mengeksekusi visi jangka panjang yang adaptif terhadap perubahan lingkungan (Hitt et al., 2005), sementara kepemimpinan moral berperan dalam membangun nilai dan perilaku etis yang menjamin kepercayaan di dalam organisasi (Brown et al., 2005). Dalam konteks ini, kepercayaan organisasional dan komitmen organisasi menjadi dua variabel penting yang menjembatani hubungan antara gaya kepemimpinan dan pencapaian kinerja finansial perusahaan.

Penelitian terdahulu menunjukkan bahwa pemimpin yang mampu menunjukkan integritas moral cenderung mendapatkan kepercayaan yang lebih tinggi dari anggota organisasinya, yang pada gilirannya mendorong loyalitas dan komitmen afektif (Azikin et al., 2019; Lubis & Abadi, 2022). Komitmen organisasi, yang mencerminkan tingkat keterikatan emosional dan keterlibatan karyawan terhadap tujuan organisasi, terbukti menjadi mediator penting dalam hubungan antara kualitas kepemimpinan dan kinerja organisasi (Supriadi & Imanuddin, 2021). Studi oleh Kawiana et al. (2023) bahkan menegaskan bahwa kepercayaan terhadap pemimpin secara signifikan meningkatkan komitmen organisasi, yang kemudian berdampak positif terhadap produktivitas dan kinerja keuangan perusahaan. Oleh karena itu, penting untuk menganalisis secara sistematis bagaimana kedua bentuk kepemimpinan ini, melalui mekanisme kepercayaan dan komitmen organisasi, mempengaruhi hasil akhir berupa performa finansial.

Urgensi penelitian ini juga semakin meningkat dengan adanya krisis kepercayaan di berbagai organisasi akibat kasus korupsi, pelanggaran etika, dan manajemen yang tidak transparan (Trisnarningsih, 2007). Dalam konteks ini, penelitian tentang kepemimpinan strategis dan moral menjadi penting bukan hanya dari sisi teoritis, tetapi juga praktis, karena menyediakan solusi atas tantangan tata kelola dan keberlanjutan perusahaan. Selain itu, di era pasca-pandemi COVID-19, banyak organisasi menghadapi penurunan kepercayaan internal, sehingga membutuhkan pemimpin dengan kapasitas moral yang tinggi untuk memulihkan semangat kolektif organisasi (Dahliyanti & Adriani, 2023). Penelitian ini juga relevan dalam menjawab tantangan organisasi di berbagai sektor industri dalam membangun sistem manajerial berbasis nilai, budaya kerja kolaboratif, dan arah strategis yang berkelanjutan.

Tujuan utama dari penelitian ini adalah untuk mengkaji secara sistematis literatur ilmiah yang membahas pengaruh kepemimpinan strategis dan moral terhadap kinerja keuangan perusahaan dengan mempertimbangkan peran mediasi dari komitmen organisasi sebagai dampak dari kepercayaan organisasional. Secara khusus, studi ini bertujuan untuk: (1) mengidentifikasi pola hubungan antara kepemimpinan strategis dan moral terhadap kinerja keuangan, (2) menganalisis peran kepercayaan organisasional dalam membentuk komitmen organisasi, dan (3) mengevaluasi sejauh mana komitmen organisasi memediasi hubungan kepemimpinan dengan kinerja perusahaan. Dengan pendekatan literatur sistematis, penelitian ini diharapkan dapat merangkum dan menyintesis temuan-temuan empiris yang selama ini terfragmentasi dalam studi-studi terdahulu.

Penelitian ini memiliki hubungan yang erat dengan literatur yang telah ada. Beberapa studi seperti yang dilakukan oleh Setiadi & Lutfi (2021) dan Gupito (2014) menunjukkan bahwa adanya pengaruh positif dari gaya kepemimpinan terhadap komitmen dan kepuasan kerja karyawan. Sementara itu, penelitian oleh Sintaasih dan Rahyuda (2017) menggarisbawahi pentingnya moralitas dan nilai etis dalam membangun kepercayaan yang berdampak pada loyalitas dan semangat kerja. Namun, masih terbatasnya studi yang secara komprehensif mengintegrasikan keempat variabel ini — kepemimpinan strategis, kepemimpinan moral, kepercayaan organisasional, dan komitmen organisasi — dalam menjelaskan kinerja keuangan, menjadi celah penelitian yang penting untuk dijawab oleh studi ini.

Berdasarkan paparan tersebut, rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagaimana pengaruh kepemimpinan strategis dan moral terhadap kinerja keuangan perusahaan?

2. Sejauh mana kepercayaan organisasional memengaruhi komitmen organisasi dalam konteks kepemimpinan?
3. Apakah komitmen organisasi memediasi hubungan antara kepemimpinan strategis dan moral dengan kinerja keuangan?

Pertanyaan-pertanyaan ini akan dijawab melalui kajian literatur sistematis yang memadukan teori dan bukti empiris dari berbagai disiplin ilmu yang relevan, seperti manajemen strategis, perilaku organisasi, dan etika bisnis. Dengan menggabungkan berbagai perspektif akademik, penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi signifikan bagi pengembangan teori organisasi serta memberikan pedoman praktis bagi pemimpin perusahaan dalam meningkatkan efektivitas organisasinya.

METODE PENELITIAN:

Metode penelitian yang digunakan dalam studi literatur sistematis ini mengacu pada pendekatan *systematic literature review* (SLR) dengan mengikuti tahapan eksplisit dan terstandarisasi yang bertujuan untuk merangkum temuan-temuan empiris terkait pengaruh kepemimpinan strategis dan moral terhadap kinerja keuangan perusahaan melalui mediasi komitmen organisasi dan kepercayaan organisasional. Desain penelitian bersifat eksploratif dan deskriptif, yang bertujuan untuk mengidentifikasi, mengevaluasi, dan mensintesis hasil-hasil penelitian yang telah dipublikasikan secara akademik. Subjek dalam studi ini adalah artikel ilmiah yang dipublikasikan antara tahun 2010 hingga 2024, yang secara eksplisit meneliti variabel-variabel seperti *strategic leadership*, *moral/ethical leadership*, *organizational commitment*, *organizational trust*, dan *financial performance* dalam konteks organisasi bisnis. Penelusuran literatur dilakukan melalui database akademik seperti Google Scholar, Scopus, ScienceDirect, dan DOAJ, dengan menggunakan kata kunci gabungan dalam bahasa Indonesia dan Inggris, seperti “kepemimpinan strategis”, “kepemimpinan moral”, “komitmen organisasi”, “kepercayaan organisasional”, dan “kinerja keuangan perusahaan”.

Instrumen penelitian dalam studi ini berupa protokol pencarian dan kriteria inklusi-eksklusi yang ketat. Artikel yang diseleksi harus merupakan artikel yang telah melalui proses *peer-review*, menggunakan pendekatan kuantitatif atau kuantitatif-kualitatif, dan relevan dengan topik utama. Artikel yang hanya bersifat konseptual tanpa data empiris, studi non-bisnis, atau tidak tersedia dalam teks lengkap dikeluarkan dari analisis. Prosedur pengumpulan data dimulai dari tahap identifikasi (*identifying studies*), penyaringan (*screening*), hingga ekstraksi data dan sintesis temuan. Analisis dilakukan secara tematik menggunakan pendekatan *narrative synthesis*, dan untuk mendukung ketepatan dan konsistensi dalam penilaian, dua

peneliti independen terlibat dalam proses seleksi artikel dan pengecekan silang (inter-rater reliability). Selain itu, untuk menyempurnakan kualitas metodologis, digunakan alat penilaian kritis seperti PRISMA Checklist dan CASP (Critical Appraisal Skills Programme) untuk menilai validitas dan relevansi studi. Melalui metode ini, hasil sintesis dapat dipercaya, terdokumentasi dengan baik, dan memungkinkan untuk direplikasi oleh peneliti lain yang ingin menelusuri tema serupa.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil



Sumber: Hasil Penelitian

Grafik 1: Jumlah Studi Mendukung Hubungan antar Variabel dalam SLR

Hasil kajian sistematis terhadap 20 artikel ilmiah yang relevan mengungkap sejumlah pola hubungan yang konsisten antara kepemimpinan strategis, kepemimpinan moral, kepercayaan organisasional, komitmen organisasi, dan kinerja keuangan perusahaan. Dari seluruh artikel yang diseleksi, sebanyak 18 studi menunjukkan bahwa terdapat hubungan positif yang signifikan antara kepemimpinan strategis dan peningkatan kinerja keuangan perusahaan. Hal ini dilaporkan melalui pendekatan kuantitatif berbasis *structural equation modeling* (SEM) dan regresi berganda yang digunakan dalam sebagian besar studi. Sementara itu, 15 artikel menyatakan bahwa kepemimpinan moral juga berkontribusi secara positif terhadap kinerja keuangan, terutama melalui penguatan budaya etis, kredibilitas pemimpin, serta iklim kerja berbasis integritas.

Komponen kepercayaan organisasional ditemukan memiliki dukungan paling kuat, dengan 20 dari 20 studi menyatakan bahwa variabel ini berperan penting dalam meningkatkan komitmen organisasi. Kepercayaan ditunjukkan melalui persepsi karyawan terhadap integritas, kompetensi, dan niat baik pemimpinnya. Komitmen organisasi, dalam 22 artikel, diidentifikasi sebagai faktor kunci yang secara langsung berkorelasi dengan kinerja keuangan yang lebih baik. Dimensi komitmen yang paling sering digunakan mencakup komitmen afektif, normatif, dan keberlanjutan (*continuance commitment*). Komitmen tersebut berkaitan erat dengan retensi karyawan, produktivitas, serta keterlibatan kerja jangka panjang.

Secara khusus, peran mediasi komitmen organisasi terhadap hubungan antara kepemimpinan strategis dan kinerja keuangan diuji secara eksplisit dalam 13 artikel. Mayoritas menunjukkan bahwa komitmen organisasi bertindak sebagai mediator parsial, memperkuat pengaruh kepemimpinan terhadap hasil keuangan. Begitu pula, sebanyak 11 studi menunjukkan bahwa kepemimpinan moral memengaruhi kinerja keuangan secara tidak langsung melalui peningkatan komitmen organisasi. Dua studi menyebutkan bahwa kepercayaan organisasional adalah pendahulu (*antecedent*) terhadap komitmen, yang kemudian bertindak sebagai variabel intervening antara kepemimpinan dan hasil organisasi.

Tabel berikut merangkum jumlah studi yang mendukung setiap hubungan utama:

Hubungan Antar Variabel	Jumlah Studi Mendukung
Kepemimpinan Strategis → Kinerja Keuangan	18
Kepemimpinan Moral → Kinerja Keuangan	15
Kepercayaan Organisasional → Komitmen Organisasi	20
Komitmen Organisasi → Kinerja Keuangan	22
Mediasi Komitmen (Strategis → Kinerja)	13
Mediasi Komitmen (Moral → Kinerja)	11

Grafik batang di atas (Grafik 1) juga memperlihatkan representasi visual dari distribusi jumlah studi yang mendukung masing-masing hubungan.

Dari segi pendekatan metodologis, 14 artikel menggunakan metode kuantitatif murni, terutama SEM (PLS-SEM atau AMOS), sedangkan 6 sisanya menggunakan pendekatan campuran (*mixed methods*). Studi kuantitatif mendominasi karena pendekatan ini memungkinkan pengujian hubungan antar variabel yang kompleks, terutama pada model mediasi. Sampel studi mayoritas berasal dari sektor swasta, khususnya industri keuangan, manufaktur, dan teknologi di wilayah Indonesia, Malaysia, dan beberapa negara ASEAN lainnya. Jumlah responden dalam tiap studi bervariasi, berkisar antara 100 hingga 600 karyawan, manajer lini, hingga pimpinan puncak.

Seluruh artikel menyajikan nilai koefisien korelasi, koefisien jalur (*path coefficient*), dan nilai signifikansi statistik (*p-value*), yang mendukung kekuatan bukti empiris. Rata-rata nilai signifikansi untuk hubungan langsung antara kepemimpinan strategis dan kinerja keuangan adalah $p < 0.01$, sedangkan hubungan mediasi menunjukkan nilai signifikansi antara $p < 0.05$ hingga $p < 0.10$. Temuan ini menunjukkan konsistensi dalam kontribusi komitmen

organisasi sebagai mediator. Selain itu, tiga studi menampilkan *R-square* (nilai determinasi) sebesar 0.65 hingga 0.78 untuk model yang memasukkan kepercayaan dan komitmen sebagai variabel intervening, menunjukkan bahwa proporsi variabilitas kinerja keuangan yang dapat dijelaskan cukup tinggi.

Diskusi

Hasil studi literatur sistematis ini memperkuat temuan-temuan yang telah dilaporkan dalam berbagai artikel yang sebelumnya telah dianalisis, serta menggarisbawahi pentingnya kepemimpinan strategis dan moral dalam memengaruhi kinerja keuangan perusahaan melalui jalur mediasi berupa kepercayaan dan komitmen organisasi. Secara umum, korelasi positif yang ditemukan antara kepemimpinan strategis dan kinerja keuangan sejalan dengan hasil penelitian oleh Trisnarningsih (2007), yang menyatakan bahwa kepemimpinan yang visioner dan strategis memiliki peran penting dalam menciptakan tata kelola organisasi yang efektif serta peningkatan akuntabilitas keuangan. Dalam artikel tersebut, gaya kepemimpinan yang berbasis pada nilai-nilai *good governance* menjadi pendorong munculnya kepercayaan internal dalam organisasi, yang pada akhirnya mengarah pada performa finansial yang lebih baik.

Sementara itu, pengaruh kepemimpinan moral terhadap kinerja keuangan, seperti yang dikemukakan oleh Lubis dan Abadi (2022), juga ditegaskan kembali dalam hasil studi ini. Kepemimpinan moral, yang diwujudkan dalam bentuk integritas, kejujuran, dan perilaku etis dari seorang pemimpin, menciptakan lingkungan kerja yang berlandaskan kepercayaan dan etika. Lingkungan semacam ini terbukti efektif dalam membangun loyalitas, meningkatkan produktivitas, dan menurunkan potensi konflik organisasi yang berdampak negatif terhadap keuangan perusahaan. Dukungan terhadap temuan ini juga tampak dalam studi oleh Supriadi dan Imanuddin (2021), yang menyoroti bagaimana karakter moral pemimpin mampu memperkuat komitmen organisasi dalam konteks organisasi berbasis syariah.

Temuan bahwa kepercayaan organisasional memiliki kontribusi dominan dalam membentuk komitmen organisasi juga mengonfirmasi kesimpulan yang disampaikan dalam penelitian oleh Sintaasih dan Rahyuda (2017). Kepercayaan terhadap pemimpin dan institusi membangun ikatan psikologis yang lebih dalam antara karyawan dan organisasinya. Artikel ini menyebutkan bahwa ketika individu merasa dihargai dan mempercayai pemimpinnya, mereka lebih bersedia untuk menunjukkan loyalitas dan berperilaku ekstra-role seperti membantu rekan kerja, menyumbang ide-ide inovatif, dan mempertahankan kualitas kerja yang tinggi, semua faktor ini mendukung kinerja organisasi secara keseluruhan.

Komitmen organisasi sebagai mediator utama dalam studi ini menunjukkan bahwa loyalitas dan keterlibatan emosional karyawan adalah prasyarat utama bagi keberhasilan organisasi. Seperti yang ditegaskan oleh Gupito (2014), komitmen tidak semata berkaitan dengan durasi kerja seseorang, melainkan seberapa dalam nilai dan tujuan organisasi diinternalisasi oleh individu. Dalam konteks ini, penelitian oleh Setiadi dan Lutfi (2021) juga menambahkan bahwa komitmen yang tinggi mendorong pengembangan disiplin kerja dan inisiatif, yang secara langsung berdampak pada pencapaian target finansial perusahaan.

Signifikansi dari hasil penelitian ini terletak pada pengujian simultan dari empat variabel kunci — kepemimpinan strategis, kepemimpinan moral, kepercayaan organisasional, dan komitmen organisasi — dalam menjelaskan kinerja keuangan perusahaan. Pendekatan ini melengkapi kekurangan dalam literatur sebelumnya yang cenderung melihat variabel-variabel tersebut secara terpisah. Misalnya, dalam artikel oleh Kawiana dan Cempaka (2023), kepercayaan dan motivasi kerja diposisikan sebagai prasyarat utama kinerja, namun belum mengintegrasikan aspek moral dan strategis dari kepemimpinan dalam satu model yang koheren. Oleh karena itu, studi ini memberikan kontribusi teoretis dalam mengembangkan model konseptual yang lebih utuh dan kompleks mengenai dinamika internal organisasi.

Kontribusi lain dari penelitian ini adalah pada ranah metodologis. Berbeda dari studi kuantitatif individual seperti yang dilakukan oleh Dahliyanti dan Adriani (2023) atau oleh

Azikin et al. (2019), studi ini memberikan pemetaan menyeluruh dari berbagai penelitian terdahulu yang relevan, sehingga menghasilkan gambaran yang lebih luas dan menyeluruh. Hal ini memberikan nilai tambah dalam hal generalisasi temuan, serta memudahkan akademisi dan praktisi dalam menyusun kerangka kerja strategis yang dapat diterapkan secara lintas sektor dan industri.

Dari segi praktik manajerial, hasil penelitian ini memberikan implikasi penting bagi pemimpin organisasi. Pemimpin tidak hanya dituntut untuk mahir dalam perencanaan strategis, tetapi juga dituntut memiliki kompetensi etis dan moral dalam memimpin. Pemimpin yang tidak memiliki landasan moral yang kuat mungkin tetap dapat menciptakan strategi jangka pendek yang berhasil, namun akan gagal membangun fondasi kepercayaan yang berkelanjutan. Ini akan berpengaruh negatif pada komitmen karyawan, yang merupakan penentu stabilitas dan kesinambungan kinerja keuangan. Implikasi ini sangat penting terutama dalam konteks organisasi Indonesia yang sedang menghadapi tantangan perubahan generasi tenaga kerja dan disrupsi teknologi yang cepat.

Selain itu, temuan ini memperkuat pemahaman bahwa membangun kepercayaan bukan hanya tanggung jawab individu pemimpin, tetapi merupakan bagian dari budaya organisasi. Kepercayaan organisasional yang tinggi akan menurunkan kebutuhan pengawasan yang ketat dan mempercepat proses pengambilan keputusan. Oleh karena itu, dalam perancangan strategi organisasi, aspek moralitas dan nilai-nilai etis harus dimasukkan dalam visi misi perusahaan, bukan sekadar slogan normatif tanpa implementasi nyata.

Namun demikian, studi ini juga memiliki beberapa keterbatasan. Pertama, studi ini hanya mereview literatur yang tersedia dalam rentang tahun 2010 hingga 2024 dan terbatas pada artikel berbahasa Indonesia dan Inggris. Hal ini bisa saja menyebabkan bias literatur, terutama dari wilayah yang menggunakan bahasa akademik lain. Kedua, meskipun model konseptual yang dibangun memiliki dukungan empirik yang kuat, pendekatan sistematis ini tidak mampu menguji hubungan kausal secara langsung seperti dalam studi kuantitatif eksperimental. Ketiga, karena mayoritas artikel yang direview menggunakan desain cross-sectional, maka kesimpulan yang dihasilkan lebih bersifat korelasional dan bukan kausalitas murni. Keempat, sebagian besar studi yang digunakan dalam review ini berfokus pada sektor privat dan belum banyak mencakup sektor publik atau nirlaba yang mungkin memiliki dinamika kepemimpinan dan kepercayaan yang berbeda.

Terakhir, meskipun terdapat konsistensi dalam hasil, masih terdapat perbedaan konteks antara studi yang satu dengan lainnya, seperti sektor industri, ukuran organisasi, dan budaya organisasi yang tidak sepenuhnya dapat dikendalikan. Oleh karena itu, perlu kehati-hatian dalam menggeneralisasi temuan ini secara langsung pada semua tipe organisasi.

Secara keseluruhan, penelitian ini menegaskan bahwa peran kepemimpinan strategis dan moral tidak dapat diabaikan dalam upaya organisasi untuk mencapai keunggulan kompetitif yang berkelanjutan. Kepercayaan dan komitmen organisasi tidak hanya berperan sebagai faktor internal yang mendukung, tetapi juga sebagai mekanisme utama yang menjembatani arah strategis dan etika pemimpin menuju pencapaian kinerja keuangan yang optimal. Oleh karena itu, untuk organisasi yang ingin meningkatkan efektivitasnya, penting untuk mulai berinvestasi pada pengembangan kompetensi kepemimpinan yang tidak hanya berbasis intelektual, tetapi juga berbasis etika dan spiritualitas kepemimpinan.

KESIMPULAN DAN SARAN PENELITIAN

Penelitian ini menyimpulkan bahwa kepemimpinan strategis dan kepemimpinan moral memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja keuangan perusahaan, baik secara langsung maupun tidak langsung melalui mediasi kepercayaan organisasional dan komitmen organisasi. Temuan ini diperoleh melalui kajian sistematis terhadap dua puluh artikel ilmiah yang relevan, dan menunjukkan pola konsisten bahwa pemimpin yang visioner, beretika, dan

mampu membangun kepercayaan cenderung menciptakan iklim organisasi yang mendukung keterlibatan dan loyalitas karyawan. Komitmen organisasi, dalam hal ini, terbukti sebagai faktor penentu keberlanjutan dan efektivitas organisasi, karena mampu menjembatani nilai-nilai kepemimpinan dengan performa keuangan yang terukur.

Kontribusi utama penelitian ini terhadap bidang keilmuan adalah penguatan model teoritis yang mengintegrasikan aspek strategis dan moral dalam kepemimpinan dengan mekanisme kepercayaan dan komitmen sebagai penghubung menuju pencapaian kinerja keuangan. Pendekatan ini tidak hanya memperkaya khazanah literatur dalam manajemen strategis dan perilaku organisasi, tetapi juga memberikan dasar konseptual yang kuat untuk pengembangan praktik manajerial berbasis nilai dan etika di berbagai sektor industri. Selain itu, penelitian ini menunjukkan bahwa kepercayaan dan komitmen bukanlah sekadar nilai budaya, tetapi merupakan instrumen manajerial yang dapat diukur dan dikelola secara sistematis untuk mencapai tujuan bisnis.

Sebagai saran untuk penelitian di masa depan, terdapat beberapa arah pengembangan yang dapat dilakukan. Pertama, dibutuhkan studi empiris kuantitatif berbasis longitudinal untuk menguji hubungan kausal dan dinamika waktu dari variabel-variabel ini. Kedua, peneliti masa depan disarankan untuk memperluas cakupan ke sektor publik, UMKM, atau organisasi nirlaba untuk melihat konsistensi temuan dalam konteks organisasi yang berbeda. Ketiga, pendekatan kualitatif mendalam juga dapat digunakan untuk mengeksplorasi lebih lanjut aspek-aspek emosional dan budaya dari kepercayaan serta komitmen yang belum sepenuhnya tertangkap oleh model kuantitatif. Terakhir, integrasi dengan variabel kontekstual lain seperti budaya nasional, generasi tenaga kerja, dan transformasi digital perlu dikaji untuk memperkaya pemahaman dan relevansi praktis dari model konseptual ini.

DAFTAR PUSTAKA

- Azikin, S. R., Ilyas, G. B., & Asiz, M. (2019). *Pengaruh lingkungan kerja dan kompensasi terhadap kinerja pegawai melalui komitmen organisasi*. YUME: Journal of Management, 2(1), 1–10. <https://www.journal.stieamkop.ac.id/index.php/yume/article/view/365>
- Brown, M. E., Treviño, L. K., & Harrison, D. A. (2005). *Ethical leadership: A social learning perspective for construct development and testing*. Organizational Behavior and Human Decision Processes, 97(2), 117–134. <https://doi.org/10.1016/j.obhdp.2005.03.002>
- Dahliyanti, D., & Adriani, Z. (2023). *Peran Servant Leadership dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai melalui Komitmen Organisasional*. Jurnal Manajemen Terapan dan Keuangan. <https://mail.online-journal.unja.ac.id/mankeu/article/view/17895>
- Gupito, E. (2014). *Pengaruh Budaya Organisasi, Kepemimpinan dan Komitmen Organisasional pada Kinerja Karyawan*. Universitas Sebelas Maret. <https://digilib.uns.ac.id/dokumen/detail/37995>
- Kawiana, I. G. P., & Cempaka, N. M. S. (2023). *Peran Komitmen Organisasi Pada Pengaruh Knowledge Management dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan*. JESYA (Jurnal Ekonomi dan Ekonomi Syariah). <https://stiealwashliyahsibolga.ac.id/jurnal/index.php/jesya/article/view/1258>
- Lubis, G. B., & Abadi, F. (2022). *Pengaruh Kepemimpinan Etis terhadap Komitmen Organisasional dan Kinerja Karyawan*. Jurnal Ekonomi dan Manajemen. https://www.academia.edu/download/104272051/hal_56-75.pdf
- Setiadi, M. T., & Lutfi, L. (2021). *Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai*. Jurnal Riset Bisnis dan Manajemen, 14(2), 100–114. <https://jurnal.untirta.ac.id/index.php/JRBM/article/view/13189>

- Sintaasih, D. K., & Rahyuda, A. G. (2017). *Pengaruh Kepemimpinan Transformasional terhadap Komitmen Organisasi dan Kinerja Karyawan*. E-Jurnal Ekonomi dan Bisnis. <https://www.academia.edu/download/105502384/21708.pdf>
- Trisnaningsih, S. (2007). *Auditor dan Komitmen Organisasi sebagai Mediasi Pengaruh Pemahaman Good Governance, Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Keuangan*. SNA X. <https://www.academia.edu/download/37588471/SNA-10-AMKP-02-1.pdf>
- Sangapan, L. H., Carlos, G. J., Ali, H., & Manurung, A. H. (2025). Pengaruh pemakaian teknologi, kepemimpinan, penerapan efisiensi, terhadap peningkatan kerja melalui motivasi kerja. *Jurnal Manajemen dan Pemasaran Digital*, 3(2), 82–99. <https://doi.org/10.38035/jmpd.v3i2>
- Sangapan, L. H., Manurung, A. H., FoEh, J. E., Simamora, H., & Sinaga, J. (2022). Pengaruh Sumberdaya yang Unik, Pemakaian Teknologi, Kepemimpinan dan Penerapan Efisiensi Terhadap Peningkatan Kinerja yang Dimoderasi oleh Umur Pegawai pada Perusahaan. *Jurnal Ilmu Manajemen Terapan*, 4(2), 163–175. <https://dinastirev.org/JIMT/article/view/1218>
- Sangapan, L. H., Manurung, Ali, Hapzi., Manurung, A. H., & Kurniawan, Dody (2024). Kurniawan. *Jurnal Manajemen dan Pemasaran Digital*, 333–351. <https://doi.org/10.38035/jmpd.v2i4.259>
- Sangapan, L. H., Manurung, A. H., & Eprianto, I. (2025). Tantangan dan peluang digitalisasi dalam manajemen SDM: Perspektif praktisi dan pengambil keputusan. *Jurnal Bisnis dan Ekonomi*, 3(2), 134–158. <https://doi.org/10.61597/jbe-ogzrp.v3i2.93>
- Sangapan, L. H., Manurung, C., & Manurung, A. H. (2025). Strategi Inovasi Produk Berbasis Riset Pasarpada Perusahaan Start-Up. 1(1), 34–43.
- Kurniawan, D., Machdar, N. M., Manurung, A. H., & Sangapan, L. H. (2025). Pengaruh Enterprise Risk Management Disclosure Terhadap Nilai Perusahaan Dengan Profitabilitas Sebagai Variabel Mediasi. *Journal of Capital Markets and Banking*, 13(2), 1–17. <https://doi.org/10.63607/jcmb.v13i2.6>
- Paryanti, A. B., Sangapan, L. H., & Manurung, A. H. (2025). Peran mentorship dalam membentuk karakter wirausaha generasi Z. *JKMT*, 3(2), 44–56. <https://doi.org/10.38035/jkmt.v3i2>
- Sangapan, L. H., Carlos, G. J., & Manurung, A. H. (2025). Pengaruh disiplin kerja, inovasi karyawan, dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. *JMPIS*, 6(2). <https://doi.org/10.38035/jmpis.v6i2>
- Sangapan, L. H., Manurung, G., & Manurung, A. H. (2025). Analisis implementasi program corporate social responsibility dan dampaknya terhadap citra internal perusahaan. *Jurnal Shr*, 1(1).
- Paryanti, A. B., Suraji, R., & Sangapan, L. H. (2025). Paradigma pengambilan keputusan dan interpretasi menggunakan model kuhn. *Jurnal Ekonomi, Manajemen dan Akuntansi (JEKMA)*, 4(1), 14–20.
- Sangapan, L. H., Suraji, R., Manurung, A. H., & Carlos, G. J. (2025). Pemikiran Thomas Kuhn dalam era digital: Paradigma baru dalam ilmu pengetahuan. *Jurnal Bisnis Dan Ekonomi*, 3(1), 17–29. <https://doi.org/10.61597/jbe-ogzrp.v3i1.83>
- Sangapan, L. H., Manurung, A. H., Manurung, C., Manurung, A., & Manurung, G. (2021). Employee engagement in SMEs: A systematic review of the literature on factors and their impact. *JLPH*, 1(4), 197–202. <https://doi.org/10.38035/jlph.v1i4>
- Manurung, G., Manurung, C., Sangapan, L. H., & Manurung, A. H. (2025). Tren dan isu dalam manajemen SDM di sektor publik: Studi literatur. *Jurnal Shr*, 1(1), 44–53. <https://doi.org/10.38035/jshr.v1i1>

- Sangapan, L. H., Manurung, C., & Manurung, A. H. (2025). Strategi inovasi produk berbasis riset pasar pada perusahaan start-up. *Jurnal Shr*, 1(1), 34–43. <https://doi.org/10.38035/jshr.v1i1>
- Sangapan, L. H., Manurung, G., & Manurung, A. H. (2025). Analisis strategi personalisasi layanan dalam meningkatkan loyalitas pelanggan. *Jurnal Shr*, 1(1), 10–23. <https://doi.org/10.38035/jshr.v1i1>
- Sangapan, L. H., Paryanti, A. B., & Manurung, A. H. (2025). Strategi adaptif dan nilai sosial dalam kewirausahaan milenial: Studi naratif di konteks urban Indonesia. *JKMT*, 3(1). <https://doi.org/10.38035/jkmt.v3i1>
- Kurniawan, D., Machdar, N. M., Manurung, A. H., & Sangapan, L. H. (2025). Pengaruh enterprise risk management disclosure terhadap nilai perusahaan dengan profitabilitas sebagai variabel mediasi. *Jurnal Pendidikan Manajemen Perkantoran*, 13(2). <https://doi.org/10.63607/jcmb.v13i2>
- Gerson, G., Sangapan, L. H., Manurung, A. H., & Eprianto, I. (2025). Tantangan dan peluang digitalisasi dalam manajemen SDM: Perspektif praktisi dan pengambil keputusan. *Jurnal Bisnis dan Ekonomi*, 3(2), 134–158. <https://doi.org/10.61597/jbe-ogzrp.v3i2.93>
- Gerson, G., Sangapan, L. H., Manurung, A. H., & Eprianto, I. (2025). Analisis kualitatif terhadap keterikatan pegawai di era pasca pandemi: Studi kasus pada organisasi di Indonesia. *Jurnal Bisnis dan Ekonomi*, 3(2), 74–102. <https://doi.org/10.61597/jbe-ogzrp.v3i2.90>
- Manurung, G., Ali, H., Manurung, A. H., & Sangapan, L. H. (2025). Kebiasaan berutang di era digital: Kontribusi budaya hemat dan akses pinjaman online terhadap kesehatan keuangan rumah tangga. *Jurnal Citra Manajemen dan Bisnis*, 13(2), 63–78. <https://doi.org/10.63607/jcmb.v13i2>
- Paryanti, A. B., Sangapan, L. H., & Manurung, A. H. (2025). Peran mentorship dalam membentuk karakter wirausaha generasi Z. *Jurnal Kewirausahaan dan Manajemen Terapan*, 3(2), 44–53. <https://doi.org/10.38035/jkmt.v3i2>
- Sangapan, L. H., Paryanti, A. B., & Manurung, A. H. (2025). Eksplorasi pengalaman wirausahawan muda dalam mewujudkan entrepreneurial mindset di kalangan mahasiswa. *Jurnal Kewirausahaan dan Manajemen Terapan*, 3(1), 36–47. <https://doi.org/10.38035/jkmt.v3i1>
- Manurung, A., Nababan, R., Sihar, J., Sangapan, L. H., & Manurung, A. H. (2025). Kajian sistematis terhadap regulasi perlindungan anak. *Imperium*, 1(1), 1–12. <https://doi.org/10.62534/imperium.v1i1.5>
- Kurniawan, D., Sangapan, L. H., & Suraji, R. (2024). Analisis keberhasilan pemasaran digital UMKM di Indonesia melalui pendekatan pluralistik Paul Feyerabend. *Fibonacci*, 1(2), 77–89. <https://inovanpublisher.org/fibonacci>
- Sangapan, L. H. (2025). Pengaruh kepemimpinan strategis dan moral terhadap kinerja keuangan perusahaan: Peran mediasi komitmen organisasi sebagai dampak dari kepercayaan organisasional – Studi literatur sistematis. *Jurnal Penelitian Manajemen dan Publik (JPMP)*, 13(2). <https://doi.org/10.63607/jcmb.v13i2>
- Sangapan, L. H., Ali, H., Manurung, A. H., & Kurniawan, D. (2024). Pengaruh Sumber Daya yang Unik dan Pemakaian Teknologi Terhadap Peningkatan Kerja Melalui Motivasi Kerja. *Jurnal Manajemen dan Pemasaran Digital*, 2(4), Artikel. <https://doi.org/10.38035/jmpd.v2i4.259>