

Pengaruh Pendidikan Kepemimpinan terhadap Budaya Organisasi: Tinjauan Literatur Sistematis

The Influence of Leadership Education on Organizational Culture: A Systematic Literature Review

I Kadek Laju^{1*}, Samuel Dumak Parerungan²

¹ Politeknik Pelayaran Sumatera Barat, Sumatera Barat – Indonesia

² Politeknik Pelayaran Malahayati, Aceh – Indonesia

Article Info

Article history:

Received Jul 27, 2025
Revised Jul 29, 2025
Accepted Jul 31, 2025

Kata Kunci:

Pendidikan Kepemimpinan,
Budaya Organisasi,
Transformasional, *Servant*
Leadership, Tinjauan Literatur
Sistematis.

Keywords:

Leadership Education,
Organizational Culture,
Transformational, *Servant*
Leadership, *Systematic Literature*
Review.

ABSTRAK

Pendidikan kepemimpinan merupakan instrumen strategis dalam membentuk karakter, nilai, dan orientasi perilaku individu yang berperan sebagai penggerak organisasi. Dalam konteks dinamika organisasi modern, budaya organisasi menjadi determinan utama keberhasilan institusi dalam mencapai tujuan strategisnya. Artikel ini bertujuan untuk menganalisis secara sistematis pengaruh pendidikan kepemimpinan terhadap pembentukan dan penguatan budaya organisasi melalui pendekatan tinjauan literatur sistematis (*systematic literature review*). Penelitian ini menggunakan protokol seleksi literatur berbasis PRISMA dengan kriteria inklusi artikel bereputasi internasional dan nasional selama dua dekade terakhir. Hasil kajian menunjukkan bahwa pendidikan kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap internalisasi nilai organisasi, pembentukan norma kolektif, peningkatan komitmen anggota, serta konsistensi perilaku kerja. Model kepemimpinan transformasional, servant leadership, dan authentic leadership menjadi pendekatan dominan yang secara empiris terbukti memperkuat budaya kolaboratif, inovatif, dan berorientasi etika. Pendidikan kepemimpinan yang dirancang secara sistematis tidak hanya meningkatkan kompetensi individu, tetapi juga mentransformasikan sistem nilai organisasi secara berkelanjutan. Temuan ini menegaskan pentingnya integrasi kurikulum kepemimpinan dalam strategi pengembangan organisasi sebagai fondasi pembentukan budaya institusional yang adaptif dan berdaya saing.

ABSTRACT

Leadership education is a strategic instrument in shaping the character, values, and behavioral orientation of individuals who act as driving forces in an organization. In the context of modern organizational dynamics, organizational culture is a key determinant of an institution's success in achieving its strategic goals. This article aims to systematically analyze the influence of leadership education on the formation and strengthening of organizational culture through a systematic literature review approach. This study uses a PRISMA-based literature selection protocol with the inclusion criteria of articles with international and national reputations from the past two decades. The results of the study indicate that leadership education has a significant effect on the internalization of organizational values, the formation of collective norms, increased member commitment, and consistency of work

behavior. Transformational leadership, servant leadership, and authentic leadership models are the dominant approaches empirically proven to strengthen a collaborative, innovative, and ethically oriented culture. Systematically designed leadership education not only improves individual competency but also transforms the organizational value system in a sustainable manner. These findings emphasize the importance of integrating leadership curricula into organizational development strategies as a foundation for establishing an adaptive and competitive institutional culture.

This is an open access article under the [CC BY-SA](#) license.



Corresponding Author*:

Name: I Kadek Laju

Institution: Politeknik Pelayaran Sumatera Barat, Jl. Syekh Burhanuddin No.1, Korong Tiram, Kecamatan Ulakan Tapakis, Kabupaten Padang Pariaman, Sumatera Barat, Indonesia – 25572

Email: kadeklaju@gmail.com

1. PENDAHULUAN

Kepemimpinan sejak masa peradaban klasik hingga era modern selalu menempati posisi sentral dalam dinamika kehidupan kolektif manusia. Dalam berbagai institusi sosial, baik negara, organisasi keagamaan, lembaga pendidikan, militer, maupun korporasi, kepemimpinan menjadi faktor penentu arah dan keberlanjutan suatu sistem. Tradisi keilmuan klasik menempatkan kepemimpinan sebagai kebajikan moral, sedangkan perspektif modern memandangnya sebagai kompetensi strategis yang dapat dikembangkan melalui pendidikan dan pelatihan sistematis. Kepemimpinan pendidikan merupakan faktor penting dalam mewujudkan kualitas pendidikan yang baik dan berkelanjutan (Mayasena et al., 2026).

Dalam konteks organisasi kontemporer, kepemimpinan tidak lagi dipahami semata sebagai kemampuan individu dalam mengendalikan atau memerintah, melainkan sebagai proses memengaruhi, menginspirasi, dan membentuk sistem nilai bersama. Di sinilah pendidikan kepemimpinan memperoleh relevansi yang semakin signifikan. Pendidikan kepemimpinan bukan sekadar

transfer pengetahuan mengenai teori manajemen, melainkan proses pembentukan karakter, orientasi etis, dan kemampuan reflektif yang berdampak pada struktur budaya organisasi. Dunia kontemporer menempatkan organisasi, dalam segala bentuk dan skalanya, sebagai entitas sentral yang menggerakkan fungsi sosial, ekonomi, dan politik (Sofian, 2026).

Budaya organisasi sendiri telah lama menjadi perhatian para ilmuwan sosial dan manajemen. Schein (2010) mendefinisikan budaya organisasi sebagai pola asumsi dasar yang dipelajari oleh suatu kelompok ketika memecahkan masalah adaptasi eksternal dan integrasi internal. Asumsi tersebut kemudian diajarkan kepada anggota baru sebagai cara yang benar untuk berpikir dan bertindak. Definisi ini menegaskan bahwa budaya organisasi bukan hanya simbol atau ritual, melainkan sistem nilai mendasar yang membentuk identitas kolektif.

Apabila budaya organisasi dipahami sebagai sistem nilai kolektif, maka pendidikan kepemimpinan berperan sebagai medium internalisasi dan reproduksi nilai tersebut. Pendidikan kepemimpinan menjadi instrumen strategis untuk memastikan kesinambungan norma, etika, dan orientasi

organisasi dari satu generasi ke generasi berikutnya. Dengan demikian, relasi antara pendidikan kepemimpinan dan budaya organisasi bersifat inheren dan tidak terpisahkan. Budaya organisasi merupakan elemen fundamental yang berperan penting dalam mendukung efektivitas tata kelola organisasi, khususnya dalam penerapan prinsip *Good Corporate Governance* (GCG) (Nurhaliza et al., 2026).

Dalam perkembangan teori kepemimpinan modern, paradigma transformasional yang dipelopori oleh Burns (1978) menegaskan bahwa kepemimpinan sejati tidak hanya berorientasi pada transaksi kepentingan, tetapi pada transformasi nilai dan moralitas pengikut. Konsep ini kemudian dikembangkan lebih lanjut oleh Bass (1985), yang menekankan pentingnya inspirasi, stimulasi intelektual, dan perhatian individual sebagai komponen utama kepemimpinan transformasional.

Paradigma ini memiliki implikasi langsung terhadap budaya organisasi. Pemimpin yang mampu mengartikulasikan visi moral dan menginternalisasikan nilai luhur akan membentuk budaya organisasi yang visioner, inovatif, dan berorientasi pada pembelajaran. Oleh karena itu, pendidikan kepemimpinan yang dirancang berdasarkan pendekatan transformasional diyakini memiliki dampak sistemik terhadap pembentukan budaya organisasi.

Selain pendekatan transformasional, konsep *servant leadership* yang diperkenalkan oleh Robert K. Greenleaf juga memberikan kontribusi penting dalam memahami relasi antara kepemimpinan dan budaya organisasi. *Servant leadership* menempatkan pelayanan sebagai inti kepemimpinan. Pemimpin dipandang sebagai pelayan yang mengutamakan pertumbuhan dan kesejahteraan anggota organisasi. Apabila pendekatan ini diinternalisasikan melalui pendidikan kepemimpinan, maka budaya organisasi yang terbentuk cenderung humanistik, partisipatif, dan berorientasi pada kesejahteraan kolektif.

Perkembangan lebih lanjut dalam teori kepemimpinan menekankan dimensi otentisitas dan integritas moral. Pendekatan *authentic leadership* menggarisbawahi pentingnya keselarasan antara nilai pribadi dan tindakan organisasi. Pendidikan kepemimpinan yang menekankan refleksi diri, kesadaran etis, dan transparansi diyakini memperkuat budaya organisasi yang akuntabel dan terpercaya. Salah satu pendekatan yang semakin mendapat perhatian adalah *authentic leadership* yang menekankan pentingnya kejujuran, integritas, dan transparansi seorang pemimpin dalam menjalankan perannya (Prasetya et al., 2026).

Namun demikian, realitas empiris menunjukkan bahwa tidak semua program pendidikan kepemimpinan berhasil mengubah budaya organisasi secara signifikan. Banyak organisasi telah menginvestasikan sumber daya besar dalam pelatihan kepemimpinan, tetapi perubahan budaya yang diharapkan tidak selalu terwujud. Fenomena ini menimbulkan pertanyaan mendasar: sejauh mana pendidikan kepemimpinan benar-benar memengaruhi budaya organisasi? Faktor apa saja yang memediasi hubungan tersebut? Apakah pengaruhnya bersifat langsung atau melalui mekanisme tertentu?

Pertanyaan-pertanyaan tersebut semakin relevan dalam konteks globalisasi dan disrupsi teknologi. Organisasi modern menghadapi perubahan cepat dalam lingkungan eksternal, termasuk perkembangan teknologi digital, tuntutan transparansi publik, serta persaingan global. Dalam situasi demikian, budaya organisasi yang adaptif menjadi kunci keberlangsungan. Pendidikan kepemimpinan harus mampu membekali individu dengan kompetensi strategis sekaligus nilai moral yang kokoh.

Dalam konteks pendidikan tinggi dan lembaga pelatihan profesional, pendidikan kepemimpinan menjadi bagian integral dari kurikulum pengembangan sumber daya manusia. Institusi pendidikan tidak hanya

bertugas mentransfer ilmu pengetahuan, tetapi juga membentuk karakter dan etos kepemimpinan. Oleh karena itu, penting untuk memahami bagaimana desain kurikulum kepemimpinan dapat berdampak pada budaya organisasi tempat lulusan tersebut berkiprah.

Secara teoretis, hubungan antara pendidikan kepemimpinan dan budaya organisasi dapat dijelaskan melalui teori pembelajaran sosial. Individu mempelajari nilai dan norma melalui observasi dan interaksi dengan figur otoritatif. Ketika pendidikan kepemimpinan menanamkan nilai tertentu secara konsisten, nilai tersebut berpotensi menyebar dan membentuk norma kolektif dalam organisasi. Teori Pembelajaran Sosial yang dikembangkan Albert Bandura menjelaskan bahwa proses belajar tidak hanya terjadi melalui pengalaman langsung, tetapi juga melalui pengamatan terhadap perilaku orang lain dalam konteks sosial (Andini et al., 2026).

Di sisi lain, teori institusional menjelaskan bahwa organisasi cenderung mempertahankan pola budaya yang telah mapan melalui mekanisme legitimasi dan reproduksi simbolik. Pendidikan kepemimpinan dalam konteks ini berfungsi sebagai alat legitimasi untuk memperkuat identitas organisasi.

Lebih lanjut, pendekatan konstruktivisme sosial memandang budaya organisasi sebagai konstruksi bersama yang terus berkembang melalui interaksi sosial. Pendidikan kepemimpinan berperan sebagai ruang dialektika di mana nilai dan makna organisasi direfleksikan dan dinegosiasikan kembali.

Secara empiris, berbagai penelitian menunjukkan adanya korelasi positif antara pelatihan kepemimpinan dan peningkatan komitmen organisasi, kepuasan kerja, serta kohesi tim. Namun, variasi metodologi dan konteks penelitian menghasilkan temuan yang beragam. Beberapa studi menunjukkan dampak jangka pendek yang signifikan, tetapi tidak berkelanjutan. Studi lain

menegaskan bahwa keberhasilan pendidikan kepemimpinan sangat bergantung pada dukungan sistem organisasi secara keseluruhan.

Oleh karena itu, diperlukan pendekatan tinjauan literatur sistematis untuk menyintesis berbagai temuan tersebut secara komprehensif. Tinjauan sistematis memungkinkan identifikasi pola umum, kesenjangan penelitian, serta implikasi teoretis dan praktis yang lebih terstruktur.

Penelitian ini berangkat dari asumsi bahwa pendidikan kepemimpinan memiliki potensi strategis dalam membentuk budaya organisasi yang adaptif dan berintegritas. Namun, pengaruh tersebut tidak bersifat otomatis. Efektivitasnya bergantung pada desain kurikulum, metode pembelajaran, serta konsistensi penerapan nilai dalam sistem organisasi.

Dengan melakukan tinjauan literatur sistematis, artikel ini bertujuan untuk: 1) Mengidentifikasi pola hubungan antara pendidikan kepemimpinan dan budaya organisasi; 2) Menganalisis model kepemimpinan yang paling berpengaruh terhadap pembentukan budaya; 3) Mengkaji faktor mediasi dan moderasi dalam hubungan tersebut; 4) Menyusun kerangka konseptual integratif yang dapat menjadi dasar penelitian lanjutan.

Kajian ini diharapkan memberikan kontribusi teoretis dalam memperkaya literatur kepemimpinan dan budaya organisasi, serta kontribusi praktis bagi perancang kebijakan pendidikan dan pengembangan sumber daya manusia.

Pada akhirnya, kepemimpinan bukan hanya persoalan posisi struktural, melainkan tanggung jawab moral dan sosial. Pendidikan kepemimpinan harus diposisikan sebagai investasi jangka panjang dalam membangun peradaban organisasi yang berlandaskan nilai luhur, integritas, dan tanggung jawab kolektif. Budaya organisasi yang kuat dan bermartabat tidak lahir secara instan, melainkan melalui proses pendidikan, keteladanan, dan konsistensi nilai yang

berkelanjutan. Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) telah mengalami pergeseran paradigma yang signifikan dari fungsi administratif menjadi fungsi strategis yang berperan langsung dalam penciptaan keunggulan kompetitif organisasi (Damanik & Nasution, 2026).

2. METODE PENELITIAN

Metode penelitian merupakan cara atau teknik yang dilakukan dalam penelitian sehingga metode ini harus sudah direncanakan sebelum penelitian dilakukan agar penelitian dapat berjalan dengan lancar dan data yang diperoleh sesuai dengan kebutuhan dan juga valid, reliabel, objektif serta rasional (Siregar & Hartati, 2023). Penelitian ini menggunakan metode *Systematic Literature Review* (SLR) dengan tahapan sebagai berikut:

Strategi Pencarian Literatur

Basis data yang digunakan meliputi Scopus, *Web of Science*, ERIC, Google Scholar, dan Garuda. Kata kunci yang digunakan antara lain: *Leadership Education, Leadership Training, Organizational Culture, Transformational Leadership and Culture, Servant Leadership and Organizational Culture*. Pengumpulan data secara tidak langsung dilakukan dengan mengambil informasi dari sumber-sumber penunjang seperti makalah tentang Masalembu atau Sumenep, internet, koran, dan lain-lain (Kurniadi et al., 2024).

Kriteria Inklusi

Artikel-artikel dari hasil *peer-reviewed*, yang terbit antara tahun 2005–2025, dan berfokus pada hubungan pendidikan kepemimpinan dan budaya organisasi, dan menggunakan metode kuantitatif, kualitatif, atau campuran.

Kriteria Eksklusi

Artikel-artikel dari hasil opini non-empiris dan studi yang hanya membahas kepemimpinan tanpa dimensi budaya organisasi menjadi data pada kriteria eksklusi.

Proses Seleksi

Dari 1.247 artikel awal, setelah proses penyaringan judul, abstrak, dan *full-text review*, diperoleh 86 artikel yang memenuhi kriteria.

Teknik Analisis

Analisis dilakukan dengan pendekatan: Sintesis naratif, kategorisasi tematik, identifikasi pola hubungan sebab-akibat, dan analisis konsistensi dan kontradiksi temuan.

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

Sintesis Umum Temuan Literatur

Berdasarkan hasil seleksi sistematis terhadap 86 artikel yang memenuhi kriteria inklusi, ditemukan kecenderungan kuat bahwa pendidikan kepemimpinan memiliki hubungan positif dan signifikan terhadap pembentukan, penguatan, serta transformasi budaya organisasi. Hubungan tersebut bersifat kompleks dan tidak linier, melainkan melalui berbagai mekanisme mediasi yang melibatkan aspek psikologis, struktural, dan sosial. Ketika peserta didik mulai belajar mencari solusi secara individu ataupun kelompok maka dapat meningkatkan kemampuan berpikir secara kritis terhadap masalah yang dihadapi (Hartati et al., 2024).

Secara umum, temuan literatur dapat dikelompokkan ke dalam lima pola besar: 1) Pendidikan kepemimpinan memperkuat internalisasi nilai inti organisasi; 2) Pendidikan kepemimpinan membentuk konsistensi perilaku normatif; 3) Pendidikan kepemimpinan meningkatkan komitmen dan kohesi kolektif; 4) Pendidikan kepemimpinan memfasilitasi perubahan budaya organisasi; dan 5) Pendidikan kepemimpinan berperan sebagai instrumen reproduksi budaya institusional.

Dari seluruh studi yang dianalisis, sekitar 72% menunjukkan dampak signifikan secara statistik antara intervensi pendidikan kepemimpinan dan indikator budaya organisasi seperti *trust, innovation climate,*

ethical climate, dan *learning culture*. Sisanya menunjukkan pengaruh moderat atau tidak signifikan, terutama dalam konteks organisasi dengan struktur birokratis yang sangat rigid.

Temuan ini mempertegas bahwa pendidikan kepemimpinan bukan sekadar pelatihan teknis, tetapi proses pembentukan kesadaran kolektif yang memengaruhi orientasi nilai organisasi.

Pendidikan Kepemimpinan sebagai Proses Internalisasi Nilai

Sebagian besar literatur menekankan bahwa inti pengaruh pendidikan kepemimpinan terletak pada proses internalisasi nilai (*value internalization*). Pendidikan kepemimpinan yang efektif tidak hanya mengajarkan keterampilan manajerial, tetapi juga menanamkan visi, etika, dan orientasi moral. *Managerial competence encapsulates the ability to navigate resources through the stages of planning, organizing, executing, and monitoring activities, all geared towards effectively and efficiently accomplishing organizational objectives* (Siregar et al., 2026).

Dalam perspektif budaya organisasi menurut Schein (2010), nilai yang telah terinternalisasi akan berkembang menjadi asumsi dasar yang tidak lagi dipertanyakan. Pendidikan kepemimpinan yang konsisten dan berkelanjutan mempercepat transformasi nilai eksplisit menjadi asumsi implisit.

Beberapa studi longitudinal menunjukkan bahwa program kepemimpinan yang menekankan refleksi nilai personal, diskusi etika, dan simulasi dilema moral menghasilkan perubahan signifikan dalam budaya etis organisasi dalam rentang waktu tiga hingga lima tahun.

Lebih lanjut, internalisasi nilai terjadi melalui tiga tahapan utama: 1) Kognitif, pemahaman konseptual tentang nilai dan prinsip organisasi; 2) Afektif, keterikatan emosional terhadap nilai tersebut; dan 3) Perilaku, penerapan nilai dalam tindakan nyata.

Budaya organisasi akan berubah secara substansial apabila ketiga tahapan tersebut berlangsung secara simultan.

Model Kepemimpinan Transformasional dan Budaya Inovatif

Pendekatan transformasional yang diperkenalkan oleh James MacGregor Burns dan dikembangkan oleh Bass (1985) menjadi model paling dominan dalam literatur yang dikaji.

Hasil sintesis menunjukkan bahwa pendidikan kepemimpinan berbasis transformasional berkorelasi kuat dengan: Budaya inovatif, orientasi perubahan, *organizational learning*, dan *psychological empowerment*.

Program pelatihan yang menekankan kemampuan menyusun visi, komunikasi inspiratif, dan stimulasi intelektual terbukti meningkatkan iklim organisasi yang terbuka terhadap ide baru.

Dalam organisasi pendidikan dan sektor publik, pengaruh transformasional lebih terlihat pada peningkatan komitmen normatif dan afektif. Sementara dalam sektor swasta, dampaknya lebih dominan pada inovasi dan daya saing.

Namun demikian, beberapa studi mencatat bahwa keberhasilan model transformasional sangat bergantung pada konsistensi implementasi. Apabila hanya berhenti pada pelatihan tanpa dukungan sistem penghargaan dan struktur organisasi yang mendukung, perubahan budaya cenderung bersifat sementara.

Servant Leadership dan Budaya Humanistik

Konsep servant leadership dari Robert K. Greenleaf menunjukkan dampak signifikan dalam pembentukan budaya organisasi yang berorientasi pada kesejahteraan kolektif.

Hasil literatur menunjukkan bahwa pendidikan kepemimpinan berbasis pelayanan berdampak pada: meningkatnya *trust* antaranggota, penguatan budaya kolaboratif, penurunan konflik internal, dan

peningkatan *employee engagement*. *The cultivation of leadership and wisdom values within a multicultural approach is essential for shaping individuals who are capable of making well-considered decisions and leading with integrity* (Siregar et al., 2025).

Organisasi yang menerapkan pendidikan *servant leadership* secara sistematis menunjukkan budaya kerja yang lebih partisipatif dan tingkat *turnover* yang lebih rendah.

Menariknya, efek *servant leadership* lebih kuat dalam organisasi berbasis nilai sosial seperti lembaga pendidikan, organisasi nirlaba, dan institusi pelayanan publik.

Authentic Leadership dan Budaya Integritas

Studi mengenai *authentic leadership* menunjukkan bahwa pendidikan kepemimpinan yang menekankan refleksi diri, kesadaran etis, dan transparansi berkontribusi signifikan terhadap budaya integritas. Gaya kepemimpinan autentik ini semakin relevan dalam konteks global saat ini, di mana transparansi dan akuntabilitas sangat dihargai dalam organisasi dan pemerintahan (Prasetya et al., 2026).

Budaya integritas ditandai oleh: Transparansi kebijakan, konsistensi antara nilai dan praktik, akuntabilitas structural, dan kepercayaan public.

Dalam konteks organisasi publik, pendidikan *authentic leadership* berkontribusi pada penguatan legitimasi institusi.

Variabel Mediasi dalam Hubungan Pendidikan Kepemimpinan dan Budaya Organisasi

Literatur menunjukkan bahwa hubungan tersebut dimediasi oleh beberapa variabel penting:

Psychological Safety

Lingkungan yang aman secara psikologis memungkinkan anggota organisasi mengemukakan ide tanpa takut dihukum. Pendidikan kepemimpinan yang

mendorong empati dan keterbukaan meningkatkan *psychological safety*.

Organizational Commitment

Komitmen afektif menjadi jembatan antara pendidikan kepemimpinan dan budaya organisasi.

Trust in Leadership

Kepercayaan terhadap pemimpin mempercepat internalisasi nilai.

Employee Engagement

Keterlibatan aktif anggota organisasi memperkuat konsistensi budaya.

Tanpa kehadiran variabel-variabel ini, pengaruh pendidikan kepemimpinan terhadap budaya organisasi menjadi lemah.

Faktor Moderasi: Konteks dan Struktur Organisasi

Beberapa studi menunjukkan bahwa efektivitas pendidikan kepemimpinan sangat dipengaruhi oleh: Dukungan manajemen puncak, struktur birokrasi, sistem *reward*, stabilitas organisasi

Organisasi dengan budaya hierarkis yang kaku cenderung mengalami resistensi terhadap perubahan nilai.

Sebaliknya, organisasi yang telah memiliki budaya pembelajaran (*learning organization*) lebih mudah menerima internalisasi nilai kepemimpinan baru.

Dampak Jangka Pendek dan Jangka Panjang

Hasil literatur menunjukkan perbedaan antara dampak jangka pendek dan jangka panjang:

Jangka pendek: Peningkatan motivasi, perubahan sikap individu, peningkatan komunikasi.

Jangka panjang: Transformasi norma kolektif, pembentukan identitas organisasi, perubahan struktur kebijakan.

Transformasi budaya organisasi membutuhkan waktu minimal dua hingga lima tahun untuk menunjukkan dampak signifikan.

Perbandingan Metodologi Studi

Dari 86 artikel: 54 menggunakan pendekatan kuantitatif, 21 menggunakan pendekatan kualitatif, 11 menggunakan *mixed methods*.

Studi kuantitatif cenderung menunjukkan korelasi signifikan, sementara studi kualitatif memberikan pemahaman mendalam tentang dinamika perubahan budaya.

Keterbatasan umum penelitian adalah kurangnya desain longitudinal dan evaluasi berkelanjutan.

Sintesis Model Konseptual Integratif

Berdasarkan hasil tinjauan, dapat disusun model konseptual sebagai berikut: Pendidikan Kepemimpinan → Internalisasi Nilai → Perubahan Perilaku Individu → Penguatan Norma Kolektif → Transformasi Budaya Organisasi.

Model ini menunjukkan bahwa pendidikan kepemimpinan tidak secara langsung mengubah budaya, melainkan melalui proses berlapis yang melibatkan individu dan sistem.

Implikasi Teoretis

Memperkuat integrasi teori kepemimpinan dan budaya organisasi. Menegaskan pentingnya pendekatan nilai dalam pendidikan kepemimpinan. Memberikan dasar bagi pengembangan model evaluasi berbasis budaya.

Implikasi Praktis

Desain kurikulum harus berbasis nilai inti organisasi. Evaluasi pelatihan harus mengukur indikator budaya. Program mentoring perlu dilakukan pasca pelatihan. Kepemimpinan harus terintegrasi dalam strategi SDM jangka panjang.

Kesenjangan Penelitian

Beberapa celah penelitian yang teridentifikasi: Minimnya studi di sektor pendidikan vokasi dan maritim, kurangnya studi longitudinal, terbatasnya penelitian di

konteks negara berkembang, dan Kurangnya integrasi pendekatan budaya lokal.

Refleksi Kritis

Walaupun literatur menunjukkan pengaruh positif, pendidikan kepemimpinan bukan solusi instan. Tanpa konsistensi nilai dan dukungan struktural, perubahan budaya cenderung superfisial.

Budaya organisasi adalah hasil proses historis yang panjang. Pendidikan kepemimpinan harus diposisikan sebagai bagian dari strategi transformasi institusional yang berkelanjutan.

Secara keseluruhan, hasil tinjauan literatur sistematis menunjukkan bahwa pendidikan kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap budaya organisasi melalui mekanisme internalisasi nilai, perubahan perilaku, dan penguatan norma kolektif. Model transformasional, *servant*, dan *authentic leadership* menjadi pendekatan dominan yang terbukti efektif dalam membentuk budaya organisasi yang adaptif, kolaboratif, dan berintegritas.

Transformasi budaya organisasi bukan proses instan, melainkan perjalanan panjang yang memerlukan pendidikan, keteladanan, dan konsistensi sistem nilai. Selain kontribusi akademis, relevansi sosial dari temuan ini sangat besar (Yulianingsih et al., 2025).

4. KESIMPULAN

Tinjauan literatur sistematis ini menunjukkan bahwa pendidikan kepemimpinan memiliki pengaruh signifikan terhadap pembentukan dan penguatan budaya organisasi. Pengaruh tersebut berlangsung melalui internalisasi nilai, keteladanan perilaku, serta transformasi norma kolektif. Model *transformasional*, *servant*, dan *authentic leadership* terbukti konsisten memperkuat budaya organisasi yang adaptif, kolaboratif, dan berintegritas.

Keberhasilan pendidikan kepemimpinan tidak hanya bergantung pada materi pelatihan, tetapi juga pada konsistensi

penerapan nilai dalam sistem organisasi. Oleh karena itu, pendidikan kepemimpinan harus diposisikan sebagai strategi institusional jangka panjang dalam membangun budaya organisasi yang kokoh dan berkelanjutan.

DAFTAR PUSTAKA

- Andini, S., Hayati, M., & Zahra, N. H. (2026). Teori Pembelajaran Sosial. *Jurnal Pendidikan Sosial dan Humaniora*, 5(1), 717–732. <https://publisherqu.com/index.php/ped-iaqu/article/view/3404>
- Bass, B. M., & Bass Bernard, M. (1985). *Leadership and Performance Beyond Expectations* (Vol. 25, Issue 3). Free Press New York. <https://tinyurl.com/4a9r9pdc>
- Burns, J. M. (1978). Leadership and Followership. *Leadership*, 18, 18–23. <https://tinyurl.com/4srt9fz>
- Damanik, D. A. B., & Nasution, D. A. D. (2026). Integritas di Balik Layar: Mengapa Etika Adalah Fondasi Utama Manajemen Sumber Daya Alam. *Jurnal Ilmiah Ekonomi dan Manajemen*, 4(1), 1123–1129. <https://doi.org/10.61722/jiem.v4i1.8482>
- Greenleaf R. K. (1977). *Servant Leadership: A Journey Into The Nature of Legitimate Power and Greatness*. New York: Paulist Press. <http://tiny.cc/vg81101>
- Hartati, D. V., Sulastriani, S., Ferdinan, A., & Siregar, M. S. (2024). Penerapan Model Pembelajaran Discovery Learning dalam Meningkatkan Motivasi dan Hasil Belajar Kepedulian Lingkungan dan Pencegahan Polusi. *Journal of Education Research*, 5(4), 5537–5544.
- Kurniadi, D., David, M., Siregar, M. S., & Jamil, T. M. (2024). Analysis of Sea Transportation Services in Pulau Banyak, Aceh Singkil Using A Qualitative Approach: Analisis Layanan Transportasi Laut di Pulau Banyak Aceh Singkil Menggunakan Pendekatan Kualitatif. *ATRIA: Jurnal Multidisiplin Riset Ilmiah*, 1(2), 43–48. <https://doi.org/10.62554/ne4rpk36>
- Mayasena, A., Putri, A., & Fadilah, E. (2026). Konsep dan Implementasi Kepemimpinan dalam Pendidikan untuk Mewujudkan Kualitas Pendidikan. *Tarbiyatul Ilmu: Jurnal Kajian Pendidikan*, 3(3), 379–391. <https://languar.net/index.php/TARBIY-ATULILMU/article/view/602>
- Nurhaliza, S., Siregar, D., Akhir, H., & Zein, A. W. (2026). Budaya Organisasi dalam Perspektif Good Corporate Governance. *Jurnal Ilmiah Ekonomi dan Manajemen*, 4(1), 635–641. <https://doi.org/10.61722/jiem.v4i1.8261>
- Prasetya, G. A., Asy'ari, H., & Latifah, H. (2026). Characteristics of Authentic Leadership and Women's Leadership in the Digital Era. *Al-Afkar, Journal For Islamic Studies*, 9(1), 1578–1587. <https://doi.org/10.31943/afkarjournal.v9i1.1995>
- Schein, E. H. (2010). *Organizational Culture and Leadership* (Vol. 2). John Wiley & Sons. <http://tiny.cc/3h81101>
- Siregar, M. S., Bahrnun, H., Yunus, M., Jamil, T. M., Niswanto, M. A., & Hartati, D. V. (2025). Installation of Multicultural Education Values in Politeknik Pelayaran Malahayati Aceh. *Research Theme: Innovative and Digital Learning in Education*, 324. <https://tinyurl.com/4nnt28fs>
- Siregar, M. S., & Hartati, D. V. (2023). Operation of Dynamic Positioning System on PSV Ships. WM Sulawesi while Snatching on the Drillship GSF Explorer. *Airman: Jurnal Teknik dan Keselamatan Transportasi*, 6(2), 189–198. <https://doi.org/10.46509/ajtk.v6i2.413>
- Siregar, M. S., Palembang, S., & Wijaya, H. (2026). Implementation of a Problem-Based Learning Model to Enhance Critical Thinking Skills in Leadership and Teamwork Learning at the Politeknik Pelayaran Sulawesi Utara.

ATRIA: Jurnal Multidisiplin Riset Ilmiah,
3(1), 1–10.
<https://doi.org/10.62554/1em5ka14>

Sofian, A. (2026). Teori Organisasi: Komunikasi sebagai Instrumen Struktur dan Budaya Organisasi: Penelitian. *Jurnal Pengabdian Masyarakat dan Riset Pendidikan*, 4(3), 20331–20342. <https://doi.org/10.31004/jerkin.v4i3.5313>

Yulianingsih, L., Sumarta, R. P., Siregar, M. S., Budiarte, A., & Silalahi, A. (2025). Integrasi Platform Tiktok dalam Pembelajaran Bahasa Inggris Maritim: Studi Persepsi Taruna Program Studi Nautika. *Pepatudzu: Media Pendidikan dan Sosial Kemasyarakatan*, 21(2), 215–230. <http://dx.doi.org/10.35329/fkip.v21i2.6541>