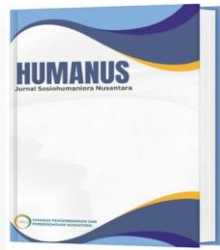




HUMANUS

E-ISSN 3031-0784



THE INFLUENCE OF LEADERSHIP, EMOTIONAL INTELLIGENCE AND COMPETENCE ON EMPLOYEE PERFORMANCE: SYSTEMATIC LITERATURE RIVIEW

**Novy Dian Tri Ulandari^{1*}, Nur
Nilam², Andika³, Syarifah Nur
Azzarah⁴, Mada Aditia Wardhana⁵**

¹⁻⁴)Jurusan Manajemen, Fakultas
Ekonomi dan Bisnis Universitas Mulia

Article history

Received: Juni 2025

Revised: Juli 2025

Accepted: Juli 2025

***Corresponding author**

novydiann.n@gmail.com

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengkaji tren dan perkembangan literatur mengenai pengaruh kepemimpinan, kecerdasan emosional, dan kompetensi terhadap kinerja karyawan selama periode 2020–2025 melalui pendekatan Systematic Literature Review (SLR). Dengan menganalisis 808 artikel menggunakan algoritma Latent Dirichlet Allocation (LDA), studi ini menemukan bahwa topik inti mengenai ketiga variabel tersebut mendominasi perhatian akademik, khususnya pada tahun 2024. Walaupun terjadi penurunan minat pada 2025, proyeksi hingga 2028 menunjukkan peningkatan kembali. Hasil penelitian ini menekankan perlunya pendekatan interdisipliner, eksplorasi kontekstual, serta pengembangan model teoritis integratif untuk memahami dinamika hubungan antar variabel secara lebih mendalam. Implikasi praktis juga mencakup pemanfaatan teknologi analitik dan penguatan kolaborasi antara akademisi dan praktisi dalam pengembangan strategi sumber daya manusia yang lebih adaptif.

Kata Kunci: kepemimpinan, kecerdasan emosional, kompetensi, kinerja karyawan, tinjauan literatur sistematis

Abstract

This study aims to examine the trends and developments in the literature concerning the influence of leadership, emotional intelligence, and competence on employee performance during the 2020–2025 period using a Systematic Literature Review (SLR) approach. By analyzing 808 articles through Latent Dirichlet Allocation (LDA), the study found that the core topic of these three variables dominated academic attention, peaking in 2024. Although a decline in interest occurred in 2025, projections through 2028 indicate renewed growth. The findings highlight the need for interdisciplinary approaches, contextual exploration, and the development of integrative theoretical models to better understand the dynamic relationships among the variables. Practical implications include the use of analytic technologies and stronger collaboration between academics and practitioners in formulating more adaptive human resource strategies.

Keywords: leadership, emotional intelligence, competence, employee performance, systematic literature review

PENDAHULUAN

Beberapa dekade terakhir, dinamika kinerja karyawan telah menjadi fokus perhatian lintas sektor, mengingat kontribusinya yang signifikan terhadap produktivitas organisasi di berbagai belahan dunia (Sitanggang dkk., 2025). Studi menunjukkan bahwa efektivitas kepemimpinan, kecerdasan emosional, dan kompetensi individu menjadi penentu utama dalam menghadapi persaingan global yang semakin ketat (Lubis & Indrawan, 2023). Dengan tantangan globalisasi dan transformasi digital, organisasi dituntut mampu memberdayakan sumber daya manusia melalui penguatan faktor-faktor tersebut agar dapat mempertahankan keunggulan kompetitif (Setiawan dkk., 2024). Oleh karena itu, penting untuk memahami pengaruh ketiga elemen ini secara komprehensif guna memberikan kontribusi nyata bagi pengembangan strategi manajerial yang relevan dengan tuntutan zaman (Akhyar dkk., 2022).

Kepemimpinan dalam konteks organisasi diartikan sebagai kemampuan seorang pemimpin mempengaruhi dan mengarahkan perilaku bawahannya untuk mencapai tujuan bersama (Sitanggang dkk., 2025). Kecerdasan emosional merujuk pada kapasitas individu dalam mengenali, memahami, dan mengelola emosi diri sendiri serta orang lain untuk mendukung hubungan kerja yang produktif (Doğru, 2022). Sementara itu, kompetensi dipahami sebagai seperangkat pengetahuan, keterampilan, dan sikap yang mendukung pelaksanaan tugas secara efektif (Setiawan dkk., 2024). Ruang lingkup penelitian ini mencakup hubungan ketiga konsep tersebut terhadap kinerja karyawan di berbagai sektor dan konteks organisasi, sebagaimana tercermin dalam literatur yang dianalisis (Lubis & Indrawan, 2023).

Berbagai teori mendasari keterkaitan kepemimpinan, kecerdasan emosional, dan kompetensi dengan kinerja karyawan, salah satunya adalah teori Emotional Intelligence yang menekankan pentingnya pengelolaan emosi untuk mencapai efektivitas kerja (Doğru, 2022). Selain itu, teori kepemimpinan transformasional banyak digunakan untuk menjelaskan bagaimana pemimpin dapat memberdayakan bawahan melalui visi, inspirasi, dan perhatian individual (Sitanggang dkk., 2025). Kompetensi karyawan juga sering dikaitkan dengan teori Human Capital yang memandang pengetahuan dan keterampilan sebagai aset penting organisasi (Setiawan dkk., 2024). Faktor pendorong yang muncul antara lain kebutuhan adaptasi di era globalisasi, tuntutan produktivitas, serta kebutuhan organisasi untuk mempertahankan karyawan berkinerja tinggi (Lubis & Indrawan, 2023).

Meskipun berbagai penelitian telah membuktikan pentingnya kepemimpinan, kecerdasan emosional, dan kompetensi, masih terdapat paradoks antara pengakuan konsep ini dan implementasi di lapangan (Akhyar dkk., 2022). Misalnya, di beberapa organisasi, kepemimpinan yang dinilai inspiratif belum tentu diikuti oleh peningkatan kinerja signifikan karena rendahnya kecerdasan emosional bawahan (Doğru, 2022). Sebaliknya, karyawan dengan kompetensi tinggi sering kali tidak mampu berkontribusi optimal akibat kepemimpinan yang kurang mendukung (Sitanggang dkk., 2025). Kontradiksi ini menegaskan perlunya pemetaan literatur untuk memahami pola hubungan

yang kompleks dan variabel kontekstual yang memengaruhi keterkaitan tersebut (Setiawan dkk., 2024).

Hasil bibliometrik menunjukkan bahwa penelitian terkait pengaruh kepemimpinan, kecerdasan emosional, dan kompetensi pada kinerja karyawan didominasi oleh studi empiris di sektor publik dan swasta (Lubis & Indrawan, 2023; Sitanggang dkk., 2025). Tema-tema dominan yang diangkat antara lain gaya kepemimpinan transformasional, peran manajemen emosi dalam lingkungan kerja, serta pengembangan kompetensi melalui pelatihan (Doğru, 2022). Namun, literatur masih terbatas pada pendekatan kuantitatif tanpa eksplorasi mendalam terhadap faktor kontekstual budaya organisasi (Akhyar dkk., 2022). Selain itu, keterkaitan antar variabel sering kali dibahas secara terpisah sehingga memerlukan sintesis yang lebih komprehensif (Setiawan dkk., 2024).

Penelitian ini bertujuan untuk memetakan konsep terkait nilai kepribadian diri dalam konteks kepemimpinan, kecerdasan emosional, dan kompetensi; mengidentifikasi kesenjangan riset yang ada; serta mengeksplorasi peluang penelitian lanjutan. Rumusan masalah yang diangkat meliputi: RQ1. Bagaimana pengaruh kepemimpinan, kecerdasan emosional, dan kompetensi terhadap kinerja karyawan telah diteliti dan berkembang dari tahun 2020 hingga 2025?; dan RQ2. Bagaimana perkembangan dan arah tren penelitian terkait pengaruh kepemimpinan, kecerdasan emosional, dan kompetensi terhadap kinerja karyawan dari tahun 2020 hingga proyeksi 2028?". (Doğru, 2022; Sitanggang dkk., 2025).

Studi ini diharapkan dapat memberikan kontribusi teoretis dengan memperkaya pemahaman mengenai hubungan kepemimpinan, kecerdasan emosional, dan kompetensi terhadap kinerja karyawan melalui pendekatan sistematis. Secara praktis, hasil penelitian ini dapat menjadi acuan bagi organisasi dalam merancang strategi pengembangan sumber daya manusia yang selaras dengan dinamika lingkungan kerja modern (Lubis & Indrawan, 2023; Setiawan dkk., 2024).

Artikel ini disusun dalam empat bagian utama. Bagian pertama menjelaskan tujuan penelitian secara rinci. Bagian kedua mendeskripsikan metode yang digunakan untuk melaksanakan tinjauan sistematis literatur. Bagian ketiga memaparkan hasil analisis sesuai konteks rumusan masalah yang telah ditetapkan. Bagian keempat membahas implikasi hasil penelitian bagi pengembangan teori dan praktik manajemen kinerja karyawan (Sitanggang dkk., 2025).

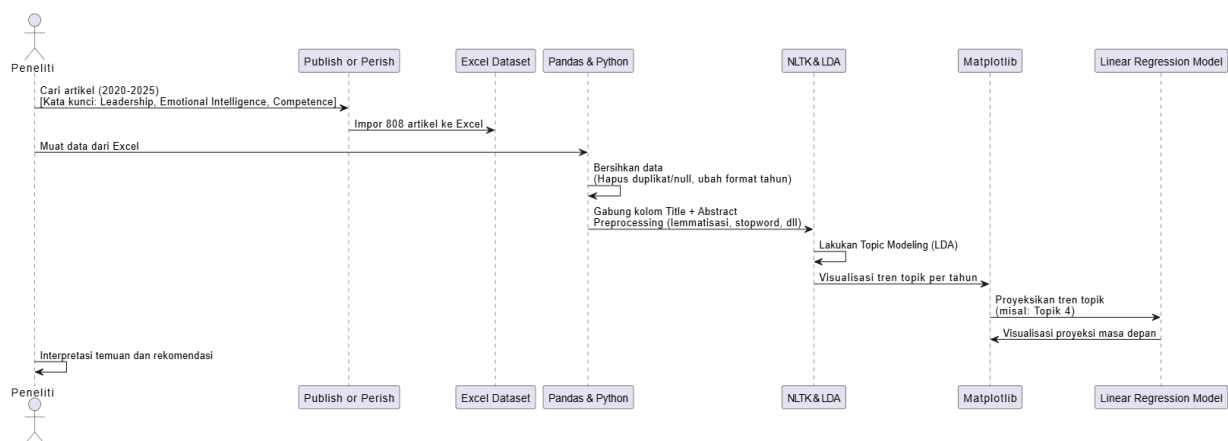
METODE

Metodologi penelitian ini mengikuti pendekatan Systematic Literature Review (SLR) yang dirancang secara sistematis dan bertahap. Tahap pertama dimulai dengan pengumpulan data literatur menggunakan aplikasi Publish or Perish melalui kata kunci spesifik: "The Influence of Leadership, Emotional Intelligence, and Competence on Employee Performance", dengan rentang waktu tahun 2020 hingga 2025. Hasilnya, sebanyak 808 artikel berhasil diunduh dan diolah dalam bentuk file Excel (Jnr dkk., 2024; Madyoningrum dkk., 2025).

Tahap kedua adalah pembersihan data, di mana dilakukan proses verifikasi terhadap nilai hilang (missing values), duplikasi, serta konsistensi format pada kolom tahun dan abstrak (Basha, 2024). Data kemudian dimuat ke dalam Python menggunakan library pandas untuk validasi awal.

Langkah selanjutnya adalah analisis tematik dengan menerapkan pendekatan pemodelan topik menggunakan algoritma Latent Dirichlet Allocation (LDA). Proses ini diawali dengan penggabungan kolom judul dan abstrak, kemudian dilakukan preprocessing teks: seperti penghilangan stopwords, lemmatisasi, dan transformasi ke format TF-IDF. Dengan ini, diperoleh topik-topik dominan dalam literatur terkait (Cooper dkk., 2023). Setelah itu, dilakukan analisis tren, yaitu menghitung frekuensi kemunculan topik berdasarkan tahun publikasi. Hasil ini divisualisasikan menggunakan line plot untuk melihat dinamika perkembangan topik dari waktu ke waktu (Babitha & Murugesan, 2022). Fokus utama diberikan pada topik yang paling menonjol (misalnya Topik 4).

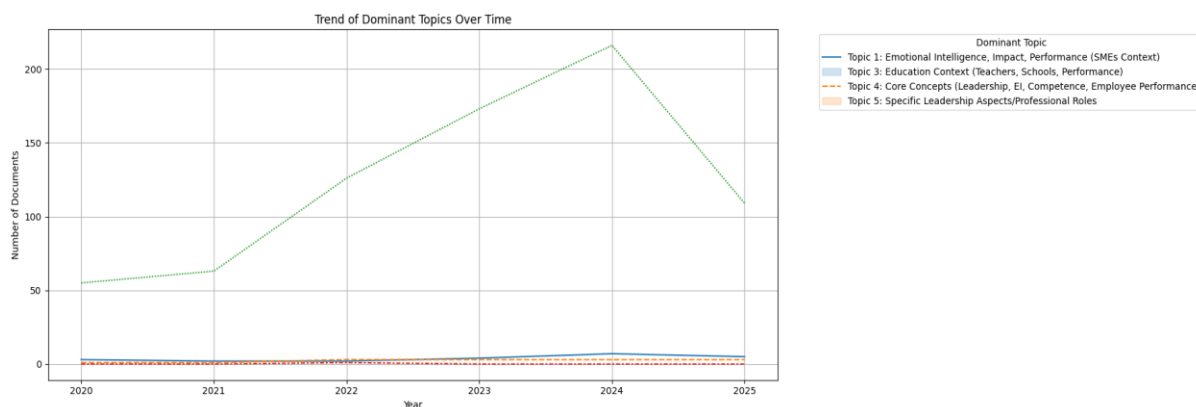
Sebagai tambahan, penelitian ini melakukan proyeksi tren masa depan menggunakan model regresi linier sederhana berdasarkan data tren historis. Proyeksi ini memberikan estimasi arah perkembangan topik yang akan datang (Madyoningrum dkk., 2025). Tahap terakhir adalah kesimpulan dan rekomendasi yang berdasarkan interpretasi hasil analisis tematik dan tren. Rekomendasi diberikan untuk agenda riset selanjutnya dalam domain kepemimpinan, kecerdasan emosional, dan kompetensi terhadap kinerja pegawai (Cooper dkk., 2023; Jnr dkk., 2024).



Gambar 1. Siklus penelitian

HASIL DAN DISKUSI

RQ1. Pengaruh kepemimpinan, kecerdasan emosional, dan kompetensi terhadap kinerja karyawan telah diteliti dan berkembang dari tahun 2020 hingga 2025



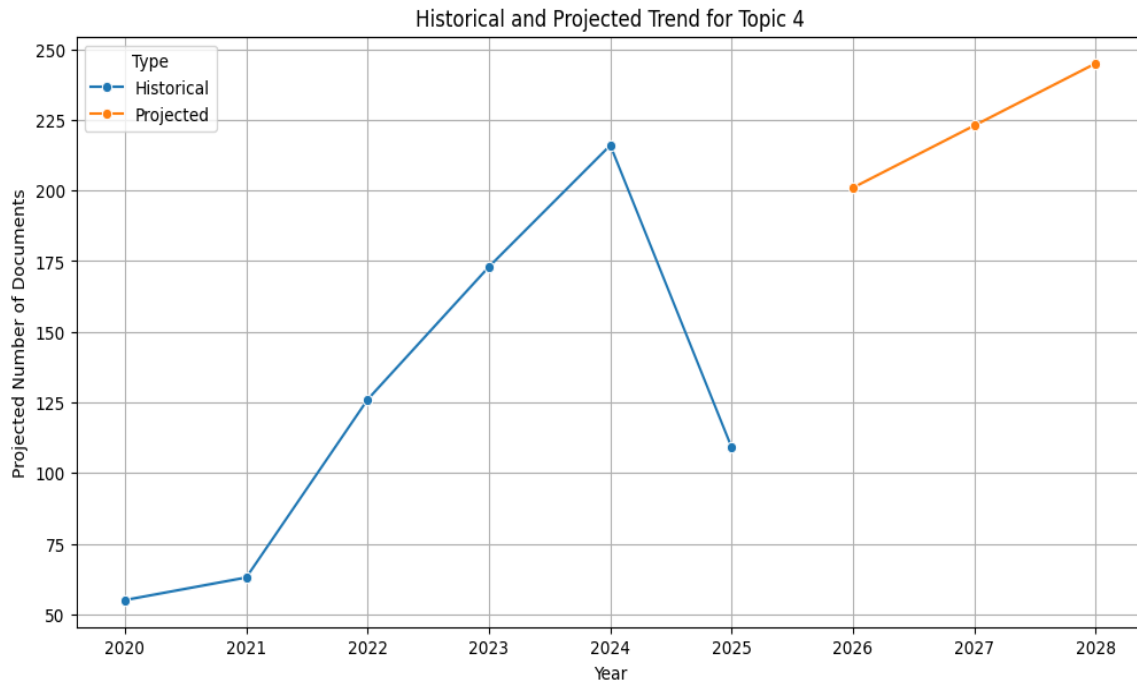
Gambar 2. "Trend of Dominant Topics Over Time"

Sumber: Data bibliografi diolah python

Grafik "Trend of Dominant Topics Over Time" menunjukkan perkembangan jumlah dokumen untuk empat topik utama selama periode 2020–2025. **Topik 4** (*Core Concepts: Leadership, Emotional Intelligence, Competence, Employee Performance*) secara mencolok mendominasi, mengalami peningkatan tajam dari 2021 hingga puncaknya di 2024 dengan lebih dari 210 dokumen, lalu menurun drastis pada 2025. Hal ini menunjukkan bahwa aspek dasar kepemimpinan dan kinerja karyawan menjadi fokus utama riset selama beberapa tahun terakhir.

Sebaliknya, **Topik 1** (*Emotional Intelligence in SMEs*), **Topik 3** (*Education Context: Teachers, Schools, Performance*), dan **Topik 5** (*Specific Leadership Aspects/Professional Roles*) menunjukkan fluktuasi yang sangat rendah, dengan tren yang relatif datar. Jumlah dokumen pada topik-topik ini hanya sedikit bertambah tiap tahun, menunjukkan perhatian riset yang konsisten tetapi tidak signifikan. Secara keseluruhan, grafik ini mengindikasikan bahwa minat utama komunitas akademik lebih tertuju pada konsep-konsep inti daripada konteks-konteks spesifik seperti pendidikan atau UMKM.

RQ2. Perkembangan dan arah tren penelitian terkait pengaruh kepemimpinan, kecerdasan emosional, dan kompetensi terhadap kinerja karyawan dari tahun 2020 hingga proyeksi 2028



Sumber: Data bibliografi diolah python

Gambar 3. Historical and Projected Trend for Topic 4

Grafik "**Historical and Projected Trend for Topic 4**" menampilkan tren jumlah dokumen historis dan proyeksi terkait topik 4, yang mencakup kepemimpinan, kecerdasan emosional, dan kompetensi terhadap kinerja karyawan. Data historis menunjukkan peningkatan tajam dari tahun 2020 (sekitar 55 dokumen) hingga puncaknya pada 2024 (sekitar 215 dokumen), kemudian menurun signifikan pada 2025 menjadi sekitar 110 dokumen. Tren ini menggambarkan peningkatan minat penelitian terhadap topik tersebut selama lima tahun terakhir, diikuti oleh penurunan tajam yang mungkin mencerminkan kejenuhan sementara atau pergeseran fokus penelitian.

Namun, bagian proyeksi (2026–2028) menunjukkan tren naik kembali, dari 200 dokumen pada 2026 hingga sekitar 245 dokumen pada 2028. Ini mengindikasikan bahwa meskipun sempat menurun, minat terhadap topik ini diperkirakan akan kembali meningkat. Secara keseluruhan, grafik ini memberikan wawasan strategis bahwa topik 4 masih sangat relevan dan berpotensi menjadi fokus utama penelitian di masa mendatang.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil tinjauan literatur sistematis terhadap 808 artikel yang dianalisis dalam kurun waktu 2020–2025, ditemukan bahwa topik mengenai pengaruh kepemimpinan, kecerdasan emosional, dan kompetensi terhadap kinerja karyawan menjadi perhatian utama dalam literatur akademik. Analisis tematik menunjukkan bahwa Topik 4, yang mencakup konsep inti tersebut, mengalami peningkatan signifikan dari segi jumlah publikasi hingga mencapai puncaknya pada tahun 2024. Hal ini mencerminkan urgensi dan relevansi tiga elemen utama tersebut dalam mendukung produktivitas dan efektivitas

organisasi modern. Namun demikian, terjadi penurunan publikasi pada tahun 2025 yang dapat diinterpretasikan sebagai kejenuhan topik atau pergeseran fokus sementara dalam komunitas akademik. Meskipun demikian, proyeksi tren hingga tahun 2028 menunjukkan peningkatan kembali, menandakan keberlanjutan signifikansi topik ini dalam agenda riset manajemen sumber daya manusia ke depan. Tinjauan ini juga mengungkap bahwa sebagian besar penelitian masih didominasi oleh pendekatan kuantitatif dan kurang mengeksplorasi faktor kontekstual seperti budaya organisasi atau perbedaan sektoral. Selain itu, keterkaitan antar variabel masih sering dibahas secara terpisah sehingga menyulitkan pemahaman menyeluruh terhadap hubungan dinamis antar kepemimpinan, kecerdasan emosional, dan kompetensi terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan temuan yang diperoleh dari analisis literatur, disarankan agar penelitian selanjutnya mengadopsi pendekatan interdisipliner dengan menggabungkan metode kualitatif dan kuantitatif untuk memperoleh pemahaman yang lebih komprehensif mengenai hubungan antara kepemimpinan, kecerdasan emosional, dan kompetensi terhadap kinerja karyawan. Selain itu, penting bagi peneliti untuk mengeksplorasi konteks-konteks spesifik seperti sektor pendidikan, usaha mikro, kecil, dan menengah (UMKM), serta organisasi nirlaba, guna mengidentifikasi faktor-faktor kontekstual yang dapat memengaruhi implementasi ketiga variabel tersebut dalam praktik organisasi. Pengembangan model teoritis yang integratif juga diperlukan untuk menyatukan ketiga konsep utama dalam satu kerangka kerja yang holistik, sehingga dapat digunakan sebagai dasar dalam perancangan strategi pengembangan sumber daya manusia. Selanjutnya, pemanfaatan teknologi analitik seperti text mining dan machine learning diharapkan dapat memperkuat akurasi pemetaan tren dan proyeksi arah penelitian ke depan. Di samping itu, kolaborasi antara akademisi dan praktisi perlu diperkuat agar hasil penelitian tidak hanya berkontribusi pada pengembangan teori, tetapi juga dapat diimplementasikan secara nyata dalam perumusan kebijakan dan program pelatihan di lingkungan organisasi.

REFERENSI

- Akhyar, Z., Amri, & Nurdin, R. (2022). The Effect Of Emotional Intelligence And Work Environment On Motivation And Their Impact On Employee Performance Of Pt. Bank Syariah Indonesia (Ex Bsm) Consolidated Aceh Area. *International Journal Of Scientific And Management Research*, 5, 10–20. <https://doi.org/10.37502/Ijsmr.2022.5802>
- Babitha, K. C., & Murugesan, G. (2022). A Study On Emotional Intelligence And Employee Performance In Public Sector Banks In Kerala. *Recent Trends In Management And Commerce*, 3(1), 8–13. <https://doi.org/10.46632/Rmc/3/1/2>
- Basha, B. I. (2024). A Comprehensive Systematic Literature Review On The Impact Of Emotional Intelligence On Employee Job Performance In Software Industry Of Bengaluru City. *Educational Administration: Theory And Practice*, 451–465. <https://doi.org/10.53555/Kuey.V30i5.2871>

- Cooper, J., Davis, L., & Fred R. Norton, Jr. (2023). A Literature Review Of The Influence Of Emotional Intelligence (Ei) And The Big Five Personality Traits On Leadership Effectiveness. *Journal Of Leadership, Accountability And Ethics*, 20(5). <https://doi.org/10.33423/jlae.V20i5.6658>
- Doğru, Ç. (2022). A Meta-Analysis Of The Relationships Between Emotional Intelligence And Employee Outcomes. *Frontiers In Psychology*, 13. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2022.611348>
- Jnr, S. A., Dzogbewu, T. C., Dzansi, D. Y., & Beer, D. J. De. (2024). 3d Printing Leadership Dynamics: Emotional Intelligence, Organizational Emotional Climate, Job Performance Linkages In South Africa. *Management Dynamics In The Knowledge Economy*, 12(4), 391–409. <https://doi.org/10.2478/mdke-2024-0023>
- Lubis, Z. J., & Indrawan, M. I. (2023). The Effect Of Organizational Culture On Employee Performance With Emotional Intelligence As An Intervening Variable In The Public Works Department And Spatial Planning For Binjai City. *International Journal Of Economics, Management And Accounting (Ijema)*, 1(3), 177–186. <https://doi.org/10.47353/ijema.V1i3.46>
- Madyoningrum, A. W., Mt, R. A., & Shafitranata. (2025). (The Influence Of Intellectual, Emotional Intelligence And Organizational Trust Moderated By Spiritual Intelligence On Employee Performance (Case Study At The Global Madani Education Foundation Bandar Lampung). *Jwm (Jurnal Wawasan Manajemen)*, 13(1), 16–35. <https://doi.org/10.20527/jwm.V13i1.309>
- Setiawan, Z. I., Adam, M., & Yunus, M. (2024). The Influence Of Competence, Organizational Culture, And Organizational Commitment On Employee Performance Mediated By Organizational Citizenship Behaviour At Pt Pembangunan Aceh (Pema). *International Journal Of Business Management And Economic Review*, 7(2), 114–122. <https://doi.org/10.35409/ijbmer.2024.3568>
- Sitanggang, Z. W., Fitria, F., & Simatupang, N. P. (2025). The Influence Of Leadership Style, Work Discipline And Competence To Employee Performance In Pt. Perkebunan Nusantara Iii (Persero) Medan. *International Journal Of Accounting, Management, Economics And Social Sciences (Ijamesc)*, 3(3), 803–819. <https://doi.org/10.61990/ijamesc.V3i3.531>