



DOI: <https://doi.org/10.38035/snefr.v2i2>  
<https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>

## Pengaruh Strategic Leadership dan Organizational Agility Terhadap Kinerja Organisasi melalui Organizational Innovation sebagai Variabel Intervening

Aviva Atma Novia<sup>1</sup>, Kitana Luwinsky<sup>2</sup>, Andriansyah Damhuri<sup>3</sup>, Syafwandi Syafwandi<sup>4</sup>

<sup>1</sup>Universitas Putra Indonesia YPTK, Padang, Indonesia, [avivaatmanovia6@gmail.com](mailto:avivaatmanovia6@gmail.com)

<sup>2</sup>Universitas Putra Indonesia YPTK, Padang, Indonesia, [loren.oxygen@gmail.com](mailto:loren.oxygen@gmail.com)

<sup>3</sup>Universitas Putra Indonesia YPTK, Padang, Indonesia, [damhuriedwin9@gmail.com](mailto:damhuriedwin9@gmail.com)

<sup>4</sup>Universitas Putra Indonesia YPTK, Padang, Indonesia, [syafwandi@upiyptk.ac.id](mailto:syafwandi@upiyptk.ac.id)

Corresponding Author: [avivaatmanovia6@gmail.com](mailto:avivaatmanovia6@gmail.com)<sup>1</sup>

**Abstract:** *Organizational performance is one of the key determinants of an organization's success in achieving strategic objectives and maintaining competitiveness in a dynamic business environment. Strategic leadership and organizational agility are considered strategic factors that can improve organizational performance by strengthening strategic decision-making, adaptability, responsiveness, and the organization's ability to respond to environmental changes. Organizational innovation also plays an important role as a mechanism through which organizations transform strategic leadership and agility into improved organizational performance. However, previous studies have reported inconsistent findings regarding the relationships between strategic leadership, organizational agility, organizational innovation, and organizational performance. The research gap lies in the limited integration of strategic leadership, organizational agility, organizational innovation, and organizational performance within a single conceptual model, particularly in the context of strategic management and organizational adaptation to dynamic environmental changes. This study aims to develop a conceptual model explaining the influence of strategic leadership and organizational agility on organizational performance through organizational innovation as an intervening variable. This research employs systematic literature review by synthesizing relevant national and international scientific articles published between 2021 and 2026. The findings propose a conceptual framework illustrating the relationships among the four variables and formulate seven research hypotheses. The (novelty) of this study lies in integrating strategic leadership and organizational agility as strategic capabilities, organizational innovation as an intervening mechanism, and organizational performance as the ultimate organizational outcome within a single conceptual framework.*

**Keyword:** *Strategic Leadership, Organizational Agility, Organizational Innovation, Organizational Performance, Strategic Management.*

**Abstrak:** Kinerja organisasi merupakan salah satu faktor utama yang menentukan keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuan strategis dan mempertahankan daya saing di tengah lingkungan bisnis yang dinamis. *Strategic leadership* dan *organizational agility* dipandang sebagai faktor strategis yang dapat meningkatkan kinerja organisasi melalui penguatan

pengambilan keputusan strategis, kemampuan beradaptasi, responsivitas, serta kemampuan organisasi dalam menghadapi perubahan lingkungan. Selain itu, *organizational innovation* memiliki peran penting sebagai mekanisme yang memungkinkan organisasi menerjemahkan kepemimpinan strategis dan kemampuan adaptasi menjadi peningkatan kinerja organisasi. Namun, penelitian terdahulu menunjukkan adanya hasil yang belum konsisten mengenai hubungan antara *strategic leadership*, *organizational agility*, *organizational innovation*, dan kinerja organisasi. Research gap penelitian ini terletak pada masih terbatasnya integrasi *strategic leadership*, *organizational agility*, *organizational innovation*, dan kinerja organisasi dalam satu model konseptual, khususnya dalam perspektif manajemen strategik dan kemampuan organisasi beradaptasi terhadap perubahan lingkungan yang dinamis. Penelitian ini bertujuan untuk mengembangkan model konseptual yang menjelaskan pengaruh *strategic leadership* dan *organizational agility* terhadap kinerja organisasi melalui *organizational innovation* sebagai variabel intervening. Penelitian ini menggunakan metode *systematic literature review* dengan mensintesis artikel ilmiah nasional dan internasional yang relevan dan diterbitkan pada periode 2021–2026. Hasil kajian menghasilkan kerangka konseptual yang menggambarkan hubungan antara keempat variabel serta merumuskan tujuh hipotesis penelitian. Novelty penelitian ini terletak pada integrasi *strategic leadership* dan *organizational agility* sebagai kapabilitas strategis, *organizational innovation* sebagai mekanisme intervening, serta kinerja organisasi sebagai hasil akhir organisasi dalam satu kerangka konseptual yang terintegrasi.

**Kata Kunci:** *Strategic Leadership*, *Organizational Agility*, *Organizational Innovation*, Kinerja Organisasi, Manajemen Strategik.

---

## PENDAHULUAN

Perubahan lingkungan bisnis yang semakin kompleks akibat globalisasi, perkembangan teknologi, transformasi digital, perubahan kebutuhan pelanggan, serta meningkatnya persaingan telah mendorong organisasi untuk memiliki kemampuan strategis dalam menghadapi ketidakpastian dan perubahan lingkungan. Organisasi tidak lagi hanya dituntut untuk mengelola sumber daya secara efisien, tetapi juga harus mampu merumuskan strategi, mengambil keputusan secara tepat, beradaptasi dengan perubahan, serta menciptakan inovasi yang berkelanjutan untuk mempertahankan daya saing (Teece, 2007; Barney, 1991). Dalam perspektif *Dynamic Capabilities*, kemampuan organisasi untuk mengintegrasikan, membangun, dan mengonfigurasi kembali sumber daya internal maupun eksternal menjadi penting agar organisasi mampu merespons perubahan lingkungan secara efektif (Teece, 2007). Oleh karena itu, organisasi membutuhkan kepemimpinan yang mampu mengarahkan perubahan sekaligus membangun kemampuan adaptasi dan inovasi sebagai bagian dari strategi peningkatan kinerja organisasi.

Kinerja organisasi merupakan salah satu indikator utama keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuan strategis dan mempertahankan keberlanjutan organisasi. Kinerja organisasi tidak hanya tercermin dari pencapaian finansial, tetapi juga mencakup efektivitas operasional, produktivitas, kemampuan beradaptasi, kualitas layanan, pencapaian tujuan strategis, serta kemampuan organisasi dalam menciptakan nilai bagi para pemangku kepentingan (Kaplan & Norton, 1996; Richard et al., 2009). Dalam lingkungan yang dinamis, pencapaian kinerja organisasi semakin bergantung pada kemampuan organisasi dalam merespons perubahan dan mengembangkan strategi yang sesuai dengan tuntutan lingkungan. Oleh karena itu, diperlukan pendekatan manajemen strategik yang mampu mengintegrasikan kepemimpinan, kemampuan adaptasi, dan inovasi sebagai faktor yang mendukung peningkatan kinerja organisasi.

Salah satu faktor strategis yang dapat memengaruhi kinerja organisasi adalah *strategic leadership*. *Strategic leadership* mengacu pada kemampuan pemimpin dalam mengantisipasi

perubahan, membangun visi strategis, mempertahankan fleksibilitas, serta memberdayakan anggota organisasi untuk menciptakan perubahan strategis yang diperlukan bagi keberlangsungan organisasi (Ireland & Hitt, 1999). Pemimpin strategis tidak hanya berperan dalam menentukan arah organisasi, tetapi juga bertanggung jawab dalam mengalokasikan sumber daya, membangun budaya yang mendukung perubahan, serta mendorong organisasi untuk mencapai tujuan jangka panjang. Kepemimpinan strategis yang efektif memungkinkan organisasi memiliki arah yang jelas, meningkatkan kemampuan pengambilan keputusan, serta mengoptimalkan sumber daya untuk menghadapi perubahan lingkungan. Dengan demikian, *strategic leadership* dapat menjadi salah satu kapabilitas penting dalam meningkatkan kinerja organisasi.

Selain *strategic leadership*, *organizational agility* merupakan faktor strategis yang semakin penting dalam menghadapi lingkungan bisnis yang berubah dengan cepat. *Organizational agility* menggambarkan kemampuan organisasi untuk merasakan perubahan lingkungan, merespons perubahan secara cepat, serta melakukan penyesuaian terhadap strategi, struktur, proses, dan sumber daya yang dimiliki organisasi (Overby et al., 2006; Shams et al., 2021). Organisasi yang agile memiliki kemampuan untuk mengidentifikasi peluang dan ancaman secara lebih cepat serta menyesuaikan tindakan organisasi berdasarkan perubahan kebutuhan lingkungan. Kemampuan tersebut memungkinkan organisasi untuk tetap responsif terhadap perubahan pasar, teknologi, maupun kebutuhan pelanggan. Oleh karena itu, *organizational agility* tidak hanya menjadi kemampuan operasional, tetapi juga merupakan kapabilitas strategis yang dapat mendukung peningkatan kinerja organisasi.

Hubungan antara *strategic leadership* dan *organizational agility* dengan kinerja organisasi tidak selalu dapat dijelaskan hanya melalui pengaruh langsung. Dalam lingkungan yang dinamis, organisasi membutuhkan mekanisme yang mampu menerjemahkan visi dan kemampuan adaptasi menjadi tindakan nyata yang menghasilkan nilai. Salah satu mekanisme tersebut adalah *organizational innovation*. *Organizational innovation* mengacu pada kemampuan organisasi dalam mengembangkan dan menerapkan gagasan, metode, proses, produk, maupun praktik baru yang memberikan manfaat bagi organisasi dan pemangku kepentingannya (Damanpour, 1991; Crossan & Apaydin, 2010). Kepemimpinan strategis dapat menciptakan arah dan dukungan yang diperlukan bagi inovasi, sementara kemampuan organisasi untuk beradaptasi memungkinkan organisasi mengidentifikasi kebutuhan perubahan dan meresponsnya melalui inovasi. Dengan demikian, *organizational innovation* berpotensi menjadi mekanisme yang menghubungkan *strategic leadership* dan *organizational agility* dengan peningkatan kinerja organisasi.

Penelitian terdahulu menunjukkan bahwa kepemimpinan memiliki peran penting dalam membentuk kemampuan organisasi untuk menghadapi perubahan dan meningkatkan pencapaian strategis. *Strategic leadership* memungkinkan organisasi mengembangkan visi, mengarahkan sumber daya, dan menciptakan kondisi yang mendukung pencapaian tujuan jangka panjang. Di sisi lain, penelitian mengenai *organizational agility* menunjukkan bahwa kemampuan organisasi dalam merespons perubahan secara cepat dapat meningkatkan kemampuan organisasi dalam menghadapi ketidakpastian lingkungan dan mempertahankan kinerja (Shams et al., 2021). Sementara itu, kajian mengenai inovasi organisasi menunjukkan bahwa inovasi dapat menjadi salah satu sumber peningkatan efektivitas dan kinerja organisasi karena memungkinkan organisasi menciptakan proses, produk, maupun metode kerja yang lebih sesuai dengan tuntutan lingkungan (Damanpour, 1991; Crossan & Apaydin, 2010). Temuan-temuan tersebut menunjukkan adanya keterkaitan antara *strategic leadership*, *organizational agility*, *organizational innovation*, dan kinerja organisasi, tetapi hubungan antarvariabel tersebut masih perlu diintegrasikan dalam satu kerangka konseptual.

Berdasarkan penelitian terdahulu tersebut terdapat *research gap*. Pertama, penelitian mengenai *strategic leadership* masih banyak menempatkan kinerja organisasi sebagai hasil akhir secara langsung, sedangkan mekanisme yang menjelaskan bagaimana kepemimpinan

strategis diterjemahkan menjadi peningkatan kinerja melalui inovasi masih perlu dikaji lebih lanjut. Kedua, penelitian mengenai *organizational agility* lebih banyak menekankan kemampuan organisasi dalam merespons perubahan dan hubungannya dengan kinerja, sementara peran *organizational innovation* sebagai mekanisme intervening belum selalu ditempatkan secara simultan dalam satu model. Ketiga, penelitian yang mengintegrasikan *strategic leadership*, *organizational agility*, *organizational innovation*, dan kinerja organisasi dalam satu model konseptual, khususnya melalui perspektif manajemen strategik dan *Dynamic Capabilities*, masih relatif terbatas. Keempat, kajian yang secara sistematis mensintesis penelitian nasional dan internasional mengenai hubungan keempat variabel tersebut untuk menghasilkan model konseptual yang terintegrasi masih perlu dikembangkan.

Berdasarkan *research gap* tersebut, keunikan penelitian (*state of the art*) ini terletak pada pengembangan model konseptual yang mengintegrasikan *strategic leadership* dan *organizational agility* sebagai faktor strategis, *organizational innovation* sebagai variabel intervening, serta kinerja organisasi sebagai variabel hasil dalam satu kerangka penelitian. Berbeda dengan penelitian yang hanya menguji hubungan langsung antarvariabel, penelitian ini menggunakan pendekatan *Systematic Literature Review* untuk mengidentifikasi, mengevaluasi, dan mensintesis hasil penelitian terdahulu sehingga dapat memberikan pemahaman yang lebih komprehensif mengenai mekanisme hubungan antara kepemimpinan strategis, kemampuan adaptasi organisasi, inovasi, dan kinerja organisasi.

*Novelty* penelitian ini terletak pada integrasi *strategic leadership* dan *organizational agility* sebagai kapabilitas strategis, *organizational innovation* sebagai mekanisme intervening, serta kinerja organisasi sebagai hasil akhir dalam satu model konseptual. Model ini menjelaskan bahwa kepemimpinan strategis tidak hanya berperan dalam menentukan arah organisasi, tetapi juga dapat mendorong kemampuan inovasi, sementara *organizational agility* memungkinkan organisasi merespons perubahan secara cepat dan mengembangkan inovasi yang relevan dengan tuntutan lingkungan. Selanjutnya, inovasi organisasi diposisikan sebagai mekanisme yang dapat memperkuat kontribusi *strategic leadership* dan *organizational agility* terhadap peningkatan kinerja organisasi. Model konseptual yang dihasilkan selanjutnya digunakan sebagai dasar untuk merumuskan tujuh hipotesis penelitian yang dapat diuji secara empiris pada penelitian selanjutnya.

Berdasarkan uraian tersebut, rumusan masalah dalam penelitian ini adalah:

1. Apakah *strategic leadership* berpengaruh terhadap *organizational innovation*?
2. Apakah *organizational agility* berpengaruh terhadap *organizational innovation*?
3. Apakah *strategic leadership* berpengaruh terhadap kinerja organisasi?
4. Apakah *organizational agility* berpengaruh terhadap kinerja organisasi?
5. Apakah *organizational innovation* berpengaruh terhadap kinerja organisasi?
6. Apakah *strategic leadership* berpengaruh terhadap kinerja organisasi melalui *organizational innovation* sebagai variabel intervening?
7. Apakah *organizational agility* berpengaruh terhadap kinerja organisasi melalui *organizational innovation* sebagai variabel intervening?

Berdasarkan rumusan masalah tersebut, penelitian ini bertujuan mengembangkan model konseptual mengenai pengaruh *strategic leadership* dan *organizational agility* terhadap kinerja organisasi melalui *organizational innovation* sebagai variabel intervening dengan menggunakan pendekatan *Systematic Literature Review*. Penelitian ini juga bertujuan merumuskan hubungan konseptual dan tujuh hipotesis yang dapat menjadi dasar bagi penelitian empiris selanjutnya serta memberikan kontribusi terhadap pengembangan kajian manajemen strategik, khususnya mengenai kepemimpinan strategis, kemampuan adaptasi organisasi, inovasi organisasi, dan peningkatan kinerja organisasi.



## HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil penelitian diperoleh melalui sintesis terhadap artikel ilmiah nasional dan internasional yang membahas hubungan antara *strategic leadership*, *organizational agility*, *organizational innovation*, dan kinerja organisasi. Artikel yang dianalisis merupakan publikasi periode 2021–2026 yang dipilih berdasarkan kesesuaian dengan tujuan penelitian dan kriteria inklusi yang telah ditetapkan. Hasil sintesis digunakan untuk mengidentifikasi pola hubungan antarvariabel serta menjadi dasar dalam pengembangan model konseptual dan perumusan hipotesis penelitian.

**Tabel 1. Artikel Terpilih dan Hasil Penelitian**

| No | Peneliti & Tahun              | Jurnal                                                     | Hasil Penelitian                                                                                                                                                             |
|----|-------------------------------|------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 1  | Shams et al. (2021)           | Organizational agility                                     | <i>Organizational agility</i> berperan dalam meningkatkan kemampuan organisasi merespons perubahan lingkungan dan mendukung pencapaian kinerja organisasi.                   |
| 2  | Singh et al. (2021)           | <i>Organizational agility</i> dan kinerja                  | Agility memungkinkan organisasi merespons perubahan pasar dan meningkatkan efektivitas organisasi.                                                                           |
| 3  | Samimi et al. (2022)          | Strategic leadership                                       | <i>Strategic leadership</i> berperan dalam mengarahkan organisasi melalui visi strategis, pengambilan keputusan, dan pengelolaan sumber daya.                                |
| 4  | AlNuaimi et al. (2022)        | Digital transformation dan agility                         | Kemampuan organisasi beradaptasi dengan perubahan teknologi berkaitan dengan peningkatan agility dan kemampuan organisasi menciptakan nilai.                                 |
| 5  | Akhtar et al. (2023)          | <i>Strategic leadership</i> dan inovasi                    | Kepemimpinan strategis dapat menciptakan lingkungan yang mendukung inovasi dan perubahan organisasi.                                                                         |
| 6  | Cegarra-Navarro et al. (2023) | <i>Organizational agility</i> dan inovasi                  | Kemampuan organisasi merespons perubahan mendukung pengembangan dan penerapan inovasi organisasi.                                                                            |
| 7  | Alavi et al. (2024)           | <i>Strategic leadership</i> dan kinerja                    | Kepemimpinan strategis memiliki peran dalam mengarahkan sumber daya dan kapabilitas organisasi untuk mencapai kinerja yang lebih baik.                                       |
| 8  | Singh & Rao (2024)            | <i>Organizational innovation</i> dan kinerja               | Praktik kepemimpinan yang mendukung perubahan dapat menciptakan kondisi yang mendorong perilaku dan kemampuan inovatif dalam organisasi.                                     |
| 9  | Buonomo et al. (2024)         | Kepemimpinan dan inovasi                                   | Manajemen kompetensi dan budaya organisasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja dan kinerja karyawan.                                              |
| 10 | Studi literatur 2025–2026     | <i>Strategic leadership</i> , <i>agility</i> , dan inovasi | Sintesis literatur menunjukkan bahwa kemampuan kepemimpinan, adaptasi, dan inovasi semakin dipandang sebagai kapabilitas strategis dalam menghadapi lingkungan yang dinamis. |

Sumber: Hasil sintesis literatur (2026).

Hasil sintesis literatur menunjukkan adanya kecenderungan hubungan positif antara *strategic leadership* dan *organizational innovation*. *Strategic leadership* memberikan arah strategis kepada organisasi melalui pembentukan visi, pengambilan keputusan, pengalokasian sumber daya, serta penciptaan lingkungan yang mendukung perubahan. Pemimpin strategis memiliki kemampuan untuk mengidentifikasi peluang dan ancaman lingkungan serta mengarahkan organisasi dalam mengembangkan respons yang sesuai terhadap perubahan tersebut. Dalam konteks inovasi, pemimpin memiliki peran penting dalam menciptakan iklim organisasi yang mendorong munculnya gagasan baru. Dukungan terhadap eksperimen,

keberanian mengambil risiko yang terukur, pemberdayaan anggota organisasi, serta penyediaan sumber daya dapat meningkatkan kemampuan organisasi dalam menghasilkan dan menerapkan inovasi. Dengan demikian, semakin efektif *strategic leadership* diterapkan, semakin besar kemampuan organisasi dalam menciptakan dan mengimplementasikan inovasi.

Hubungan tersebut juga dapat dijelaskan melalui perspektif *Dynamic Capabilities*. Kepemimpinan strategis membantu organisasi dalam menentukan arah perubahan dan mengintegrasikan sumber daya untuk merespons dinamika lingkungan. Inovasi kemudian menjadi salah satu bentuk konkret dari kemampuan organisasi dalam melakukan transformasi sumber daya menjadi nilai baru. Berdasarkan hasil sintesis tersebut, dapat dirumuskan bahwa *strategic leadership* memiliki hubungan positif dengan *organizational innovation*.

Hasil sintesis menunjukkan bahwa *organizational agility* memiliki hubungan positif dengan *organizational innovation*. Organisasi yang agile memiliki kemampuan untuk mendeteksi perubahan lingkungan, merespons perubahan dengan cepat, serta menyesuaikan sumber daya dan proses organisasi sesuai dengan kebutuhan. Kemampuan tersebut menciptakan kondisi yang mendukung organisasi untuk melakukan eksperimen dan mengembangkan solusi baru. Agility memungkinkan organisasi tidak hanya merespons perubahan setelah perubahan terjadi, tetapi juga mengantisipasi peluang dan ancaman yang muncul. Ketika organisasi mampu memperoleh informasi mengenai perubahan kebutuhan pelanggan, teknologi, maupun kondisi persaingan secara cepat, organisasi dapat menggunakan informasi tersebut sebagai dasar untuk mengembangkan inovasi. Dengan demikian, *organizational agility* dapat menjadi kemampuan yang mendukung proses inovasi karena organisasi memiliki fleksibilitas dan kecepatan yang diperlukan untuk mengembangkan serta menerapkan gagasan baru. Semakin tinggi kemampuan organisasi dalam merespons perubahan, semakin besar peluang organisasi menghasilkan inovasi yang sesuai dengan kebutuhan lingkungan.

Hasil sintesis literatur menunjukkan bahwa *strategic leadership* memiliki hubungan positif dengan kinerja organisasi. Kepemimpinan strategis berperan dalam menentukan arah organisasi, mengembangkan visi jangka panjang, mengalokasikan sumber daya, serta memastikan bahwa aktivitas organisasi berjalan sesuai dengan tujuan strategis. Pemimpin strategis juga memiliki peran dalam mengintegrasikan berbagai sumber daya dan kapabilitas organisasi. Ketepatan dalam menentukan prioritas dan mengambil keputusan strategis memungkinkan organisasi menggunakan sumber daya secara lebih efektif. Selain itu, pemimpin yang mampu mengantisipasi perubahan dapat membantu organisasi mengurangi risiko dan memanfaatkan peluang yang muncul dari lingkungan eksternal. Dengan demikian, *strategic leadership* tidak hanya berfungsi sebagai proses pengarahan anggota organisasi, tetapi juga menjadi mekanisme strategis dalam meningkatkan efektivitas pencapaian tujuan organisasi. Semakin baik kepemimpinan strategis dijalankan, semakin besar kemungkinan organisasi mencapai kinerja yang optimal.

Hasil sintesis menunjukkan bahwa *organizational agility* berhubungan positif dengan kinerja organisasi. Kemampuan organisasi untuk merasakan perubahan dan memberikan respons secara cepat memungkinkan organisasi menyesuaikan strategi dan sumber daya dengan kondisi lingkungan. Dalam lingkungan bisnis yang dinamis, organisasi yang lambat merespons perubahan berpotensi kehilangan peluang dan mengalami penurunan daya saing. Sebaliknya, organisasi yang memiliki agility mampu melakukan penyesuaian secara lebih cepat terhadap perubahan kebutuhan pelanggan, perkembangan teknologi, maupun perubahan persaingan. *Organizational agility* juga memungkinkan organisasi melakukan perubahan pada proses dan sistem kerja secara fleksibel. Fleksibilitas tersebut dapat meningkatkan efektivitas operasional dan memungkinkan organisasi menciptakan nilai secara lebih cepat. Oleh karena itu, agility menjadi salah satu kapabilitas penting yang mendukung peningkatan kinerja organisasi.

Hasil sintesis literatur menunjukkan bahwa *organizational innovation* memiliki hubungan positif dengan kinerja organisasi. Inovasi memungkinkan organisasi melakukan pembaruan terhadap produk, layanan, proses, struktur, maupun metode kerja sehingga organisasi dapat meningkatkan efektivitas dan menciptakan nilai baru. Organisasi yang mampu melakukan inovasi secara berkelanjutan memiliki peluang lebih besar untuk mempertahankan relevansi dalam lingkungan yang mengalami perubahan. Inovasi dapat meningkatkan efisiensi proses, kualitas layanan, kemampuan memenuhi kebutuhan pelanggan, serta kemampuan organisasi dalam menghadapi persaingan. Dengan demikian, inovasi organisasi tidak hanya merupakan aktivitas untuk menghasilkan sesuatu yang baru, tetapi juga merupakan instrumen strategis untuk meningkatkan kemampuan organisasi dalam mencapai tujuan. Semakin baik kemampuan organisasi dalam menghasilkan dan menerapkan inovasi, semakin besar peluang peningkatan kinerja organisasi.

Hasil sintesis menunjukkan bahwa *organizational innovation* berpotensi menjadi mekanisme yang menghubungkan *strategic leadership* dengan kinerja organisasi. Kepemimpinan strategis memberikan arah, dukungan, dan sumber daya yang diperlukan organisasi untuk mengembangkan inovasi. Ketika pemimpin mampu menciptakan visi yang jelas dan lingkungan yang mendukung perubahan, anggota organisasi memiliki ruang yang lebih besar untuk menghasilkan dan menerapkan gagasan baru. Inovasi yang dihasilkan kemudian dapat memberikan dampak terhadap kinerja organisasi melalui peningkatan efektivitas, efisiensi, kualitas, dan kemampuan menciptakan nilai. Dengan demikian, pengaruh *strategic leadership* terhadap kinerja tidak hanya berlangsung secara langsung, tetapi juga dapat terjadi melalui kemampuan organisasi dalam menghasilkan inovasi. Hubungan tersebut menunjukkan bahwa kepemimpinan strategis akan memberikan kontribusi yang lebih besar terhadap kinerja ketika organisasi mampu menerjemahkan arah strategis pemimpin ke dalam aktivitas inovasi yang nyata.

Hasil sintesis selanjutnya menunjukkan bahwa *organizational innovation* juga berpotensi menjadi mekanisme yang menghubungkan *organizational agility* dengan kinerja organisasi. Agility memungkinkan organisasi mengidentifikasi perubahan dan meresponsnya secara cepat, sedangkan inovasi menjadi salah satu bentuk respons strategis terhadap perubahan tersebut. Organisasi yang memiliki kemampuan agility tinggi dapat menggunakan informasi dan perubahan lingkungan sebagai dasar untuk mengembangkan produk, layanan, proses, maupun metode kerja baru. Inovasi yang dihasilkan dari kemampuan tersebut kemudian dapat meningkatkan efektivitas organisasi dan memberikan nilai yang lebih besar kepada pelanggan maupun pemangku kepentingan. Dengan demikian, *organizational agility* tidak hanya memberikan pengaruh langsung terhadap kinerja organisasi, tetapi juga dapat meningkatkan kinerja melalui kemampuan organisasi menghasilkan dan menerapkan inovasi. Hubungan tersebut memperlihatkan bahwa agility dan inovasi merupakan dua kapabilitas yang saling melengkapi dalam menghadapi lingkungan yang dinamis.

Berdasarkan keseluruhan hasil sintesis literatur, ditemukan pola hubungan yang menunjukkan bahwa *strategic leadership* dan *organizational agility* merupakan faktor strategis yang dapat mendorong *organizational innovation* dan kinerja organisasi. *Strategic leadership* berperan dalam memberikan arah strategis, membangun visi, mengalokasikan sumber daya, dan menciptakan kondisi yang mendukung inovasi. Sementara itu, *organizational agility* memungkinkan organisasi mendeteksi perubahan dan meresponsnya secara cepat melalui penyesuaian strategi dan sumber daya. *Organizational innovation* selanjutnya berperan sebagai mekanisme yang menerjemahkan kemampuan kepemimpinan dan agility menjadi penciptaan nilai bagi organisasi. Melalui inovasi, organisasi dapat melakukan pembaruan terhadap proses, produk, layanan, maupun metode kerja sehingga mampu meningkatkan efektivitas dan kinerja organisasi. Temuan tersebut mendukung perspektif *Dynamic Capabilities* yang menjelaskan bahwa organisasi perlu memiliki kemampuan untuk merasakan perubahan (*sensing*), memanfaatkan peluang (*seizing*), serta melakukan transformasi sumber daya (*transforming*).

agar mampu mempertahankan keunggulan dalam lingkungan yang dinamis. Dalam model penelitian ini, *strategic leadership* dapat memberikan arah dalam proses tersebut, *organizational agility* mencerminkan kemampuan organisasi dalam merespons perubahan, sedangkan *organizational innovation* menjadi bentuk konkret dari kemampuan organisasi dalam melakukan pembaruan.

Dengan demikian, kinerja organisasi tidak hanya dipahami sebagai konsekuensi langsung dari kepemimpinan strategis dan kemampuan adaptasi, tetapi juga sebagai hasil dari kemampuan organisasi menerjemahkan kedua faktor tersebut ke dalam inovasi. Posisi *organizational innovation* sebagai variabel intervening memberikan perspektif bahwa keberadaan kepemimpinan strategis dan agility belum tentu menghasilkan kinerja optimal apabila tidak diterjemahkan ke dalam inovasi yang memberikan nilai bagi organisasi.

Berdasarkan hasil sintesis tersebut, penelitian ini menghasilkan model konseptual yang menempatkan *strategic leadership* dan *organizational agility* sebagai faktor strategis, *organizational innovation* sebagai mekanisme intervening, serta kinerja organisasi sebagai hasil akhir. Model tersebut menghasilkan tujuh hipotesis yang dapat diuji secara empiris pada penelitian selanjutnya. Dengan demikian, penelitian ini memberikan kontribusi terhadap pengembangan kajian manajemen strategis dengan mengintegrasikan aspek kepemimpinan, kemampuan adaptasi, inovasi, dan kinerja organisasi dalam satu kerangka konseptual.

## KESIMPULAN DAN SARAN

### Kesimpulan

Berdasarkan hasil *Systematic Literature Review* terhadap artikel ilmiah nasional dan internasional yang relevan pada periode 2021–2026, kesimpulan penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut.

1. Pengaruh *Strategic Leadership* terhadap *Organizational Innovation*. Hasil sintesis literatur menunjukkan bahwa *strategic leadership* memiliki hubungan positif dengan *organizational innovation*. Kepemimpinan strategis melalui penetapan visi, pengambilan keputusan strategis, pemberdayaan anggota organisasi, serta penyediaan dukungan terhadap perubahan dapat menciptakan kondisi yang mendorong organisasi untuk menghasilkan dan menerapkan gagasan, proses, maupun praktik baru.
2. Pengaruh *Organizational Agility* terhadap *Organizational Innovation*. Hasil kajian menunjukkan bahwa *organizational agility* memiliki hubungan positif dengan *organizational innovation*. Kemampuan organisasi dalam mendeteksi perubahan, merespons lingkungan secara cepat, serta menyesuaikan strategi dan sumber daya memungkinkan organisasi mengembangkan inovasi yang sesuai dengan tuntutan lingkungan dan kebutuhan pemangku kepentingan.
3. Pengaruh *Strategic Leadership* terhadap Kinerja Organisasi. Hasil sintesis menunjukkan bahwa *strategic leadership* berhubungan positif dengan kinerja organisasi. Kemampuan pemimpin dalam menetapkan arah strategis, mengalokasikan sumber daya, mengantisipasi perubahan, dan mengarahkan organisasi terhadap pencapaian tujuan jangka panjang dapat meningkatkan efektivitas organisasi dalam mencapai sasaran strategis dan mempertahankan kinerja.
4. Pengaruh *Organizational Agility* terhadap Kinerja Organisasi. Hasil kajian menunjukkan bahwa *organizational agility* memiliki hubungan positif dengan kinerja organisasi. Kemampuan organisasi untuk merasakan perubahan dan memberikan respons secara cepat memungkinkan organisasi melakukan penyesuaian terhadap strategi, proses, dan sumber daya sehingga dapat meningkatkan efektivitas, fleksibilitas, serta kemampuan organisasi dalam menghadapi lingkungan yang dinamis.
5. Pengaruh *Organizational Innovation* terhadap Kinerja Organisasi. Hasil sintesis literatur menunjukkan bahwa *organizational innovation* memiliki hubungan positif dengan kinerja organisasi. Kemampuan organisasi dalam menghasilkan dan menerapkan inovasi pada



produk, layanan, proses, maupun metode kerja dapat meningkatkan efektivitas, efisiensi, penciptaan nilai, dan kemampuan organisasi dalam mempertahankan daya saing.

6. Peran *Organizational Innovation* dalam memediasi pengaruh *Strategic Leadership* terhadap Kinerja Organisasi. Hasil kajian menunjukkan bahwa *organizational innovation* berpotensi menjadi mekanisme intervening yang menjelaskan hubungan antara *strategic leadership* dan kinerja organisasi. Kepemimpinan strategis dapat menciptakan visi, dukungan, dan lingkungan yang mendorong inovasi, sedangkan inovasi yang dihasilkan dapat diterjemahkan menjadi peningkatan efektivitas dan penciptaan nilai organisasi. Hubungan ini menjadi dasar konseptual bagi pengujian empiris lebih lanjut.
7. Peran *Organizational Innovation* dalam memediasi pengaruh *Organizational Agility* terhadap Kinerja Organisasi. Hasil sintesis menunjukkan bahwa *organizational innovation* juga berpotensi menjadi mekanisme intervening dalam hubungan antara *organizational agility* dan kinerja organisasi. Kemampuan organisasi dalam merespons perubahan secara cepat dapat mendorong pengembangan inovasi yang sesuai dengan kebutuhan lingkungan, yang selanjutnya berkontribusi terhadap peningkatan kinerja organisasi.

Secara keseluruhan, penelitian ini menghasilkan model konseptual yang mengintegrasikan *strategic leadership*, *organizational agility*, *organizational innovation*, dan kinerja organisasi dalam perspektif manajemen strategik. Kontribusi utama penelitian terletak pada pengintegrasian *strategic leadership* dan *organizational agility* sebagai kapabilitas strategis, *organizational innovation* sebagai mekanisme intervening, serta kinerja organisasi sebagai hasil akhir dalam satu kerangka konseptual. Model konseptual dan tujuh hipotesis yang dihasilkan dapat menjadi landasan bagi penelitian empiris selanjutnya untuk menguji hubungan antarvariabel pada berbagai konteks organisasi, khususnya dalam menghadapi lingkungan bisnis yang semakin dinamis dan penuh ketidakpastian.

### Keterbatasan

Penelitian ini memiliki beberapa keterbatasan. Pertama, penelitian menggunakan sumber data sekunder berupa artikel ilmiah yang dipublikasikan pada periode 2021–2026, sehingga hasil sintesis sangat bergantung pada ketersediaan, kualitas, dan karakteristik penelitian terdahulu yang memenuhi kriteria inklusi. Kedua, literatur yang dianalisis diperoleh dari basis data dan kata kunci tertentu, sehingga masih terdapat kemungkinan adanya artikel relevan mengenai *strategic leadership*, *organizational agility*, *organizational innovation*, dan kinerja organisasi yang tidak teridentifikasi dalam proses pencarian. Ketiga, penelitian menggunakan pendekatan deskriptif kualitatif sehingga sintesis yang dihasilkan lebih menekankan pada pola dan hubungan konseptual antarvariabel dan belum memberikan estimasi kuantitatif mengenai besarnya pengaruh *strategic leadership* dan *organizational agility* terhadap *organizational innovation* maupun kinerja organisasi. Keempat, model konseptual yang dihasilkan belum diuji secara empiris sehingga hubungan antara *strategic leadership*, *organizational agility*, *organizational innovation*, dan kinerja organisasi, termasuk peran *organizational innovation* sebagai variabel intervening, masih memerlukan pengujian lebih lanjut pada berbagai konteks organisasi. Oleh karena itu, hasil penelitian perlu diinterpretasikan sesuai dengan ruang lingkup literatur yang dikaji dan tidak secara langsung digeneralisasikan sebagai hubungan kausal pada seluruh sektor organisasi.

### Saran

pengujian empiris terhadap model konseptual yang telah dikembangkan dengan melibatkan responden dari berbagai sektor organisasi dan karakteristik yang berbeda agar diperoleh pemahaman yang lebih luas mengenai hubungan antara *strategic leadership*, *organizational agility*, *organizational innovation*, dan kinerja organisasi. Penelitian mendatang juga dapat mempertimbangkan penambahan variabel lain yang relevan, seperti *dynamic capabilities*, *organizational resilience*, *knowledge management*, *digital transformation*,

*employee engagement*, atau *organizational learning* untuk memperoleh model manajemen strategik yang lebih komprehensif. Selain itu, penggunaan metode kuantitatif seperti *Structural Equation Modeling* (SEM) atau *Partial Least Squares Structural Equation Modeling* (PLS-SEM) dapat digunakan untuk menguji hubungan langsung maupun tidak langsung serta peran *organizational innovation* sebagai variabel intervening. Penelitian longitudinal juga dapat dipertimbangkan untuk mengidentifikasi perubahan hubungan antara *strategic leadership*, *organizational agility*, *organizational innovation*, dan kinerja organisasi dalam jangka waktu tertentu. Dengan demikian, penelitian selanjutnya diharapkan dapat memvalidasi tujuh hipotesis konseptual yang dihasilkan dalam penelitian ini serta memperkuat kontribusi teoritis maupun praktis dalam pengembangan manajemen strategik, khususnya terkait kepemimpinan strategis, kemampuan adaptasi organisasi, inovasi, dan peningkatan kinerja organisasi.

### Kontribusi Author

Seluruh penulis berkontribusi secara signifikan dalam pelaksanaan penelitian ini. Kontribusi meliputi konseptualisasi penelitian mengenai *strategic leadership*, *organizational agility*, *organizational innovation*, dan kinerja organisasi, penyusunan kerangka teori, penentuan strategi penelusuran dan seleksi literatur, ekstraksi dan analisis data literatur, sintesis hasil penelitian terdahulu, penyusunan model konseptual dan tujuh hipotesis penelitian, interpretasi hasil sintesis, penyusunan naskah, revisi ilmiah, serta penyuntingan akhir artikel. Seluruh penulis telah membaca, meninjau, dan menyetujui versi akhir naskah untuk dipublikasikan.

### REFERENSI

- Adomako, S., Amankwah-Amoah, J., Donbesuur, F., Ahsan, M., Danso, A., & Uddin, M. (2022). Strategic agility of SMEs in emerging economies: Antecedents, consequences and boundary conditions. *International Business Review*, 31(6), 102032.
- Alketbi, O., Behery, M. H., & Khassawneh, O. (2026). Strategic agility and innovation for sustainable organizational performance in the public sector. *International Journal of Emerging Markets*, 1–25. <https://doi.org/10.1108/IJOEM-07-2025-1569>
- AlTaweel, I. R., & Al-Hawary, S. I. (2021). The mediating role of innovation capability on the relationship between strategic agility and organizational performance. *Sustainability*, 13(14), 7564. <https://doi.org/10.3390/su13147564>
- Ardabili, F. S., Verbenko, G., & Cajnko, P. (2025). The effects of organizational agility on organizational performance: The mediating role of ambidexterity. *Journal on Innovation and Sustainability RISUS*, 16(2), 114–123. <https://doi.org/10.23925/2179-3565.2025v16i2p114-123>
- Azizah, N., Rofiaty, R., Indrawati, N. K., & Prabandari, S. P. (2026). When does strategic agility matter more? Absorptive capacity as a moderator of business model innovation. *South African Journal of Economic and Management Sciences*, 29(1), a6831. <https://doi.org/10.4102/sajems.v29i1.6831>
- Bangura, S., & Lourens, M. E. (2024). Organisational agility a leverage to firm's performance: An integrative review. *International Journal of Research in Business and Social Science*, 13(3), 77–84. <https://doi.org/10.20525/ijrbs.v13i3.3092>
- Beg, H. A., & Salman, S. A. (2026). Strategic agility and organizational performance, the role of talent management: A systematic review. *International Journal of Research and Innovation in Social Science*, 10(7), 447–463. <https://doi.org/10.47772/IJRIS.2026.100700034>
- Busolo, P., & Kyongo, J. (2025). Strategic agility and organizational performance: A systematic review. *International Journal of Recent Advances in Multidisciplinary Topics*, 6(1), 24–28.

- Crossan, M. M., & Apaydin, M. (2010). A multi-dimensional framework of organizational innovation: A systematic review of the literature. *Journal of Management Studies*, 47(6), 1154–1191. <https://doi.org/10.1111/j.1467-6486.2009.00880.x>
- Damanpour, F. (1991). Organizational innovation: A meta-analysis of effects of determinants and moderators. *Academy of Management Journal*, 34(3), 555–590. <https://doi.org/10.2307/256406>
- Díaz Rojas, C. A., & Avolio, B. (2026). How strategic agility translates into organizational performance: The roles of organizational resilience and business model innovation. *Strategic Change*, 1–12. <https://doi.org/10.1002/jsc.70110>
- Hidayat, A. R., Hardiyanto, F., Alifah, N., & Rodiansjah, A. A. (2026). Strategic agility and organizational performance: The mediating role of digital transformation in Indonesian SMEs. *GEMA EKONOMI*, 15(1). <https://doi.org/10.36418/gemaekonomi.v15i1.3231>
- Ireland, R. D., & Hitt, M. A. (1999). Achieving and maintaining strategic competitiveness in the 21st century: The role of strategic leadership. *Academy of Management Executive*, 13(1), 43–57. <https://doi.org/10.5465/ame.1999.1567311>
- Lien, T. H. T., Nguyen, O., Le, C. V., Nguyen, M., Nguyen, G., & Nguyen, O. N. (2024). The organisational impact of agility: A systematic literature review. *Management Review Quarterly*, 75, 2709–2757. <https://doi.org/10.1007/s11301-024-00446-9>
- Shams, R., Vrontis, D., Belyaeva, Z., Ferraris, A., & Czinkota, M. (2021). Strategic agility in international business: A systematic review and future research agenda. *International Marketing Review*.
- Teece, D. J. (2007). Explicating dynamic capabilities: The nature and microfoundations of sustainable enterprise performance. *Strategic Management Journal*, 28(13), 1319–1350. <https://doi.org/10.1002/smj.640>
- Walter, A.-T. (2021). Organizational agility: Ill-defined and somewhat confusing? A systematic literature review and conceptualization. *Management Review Quarterly*, 71, 343–391. <https://doi.org/10.1007/s11301-020-00186-6>
- Yusup, Y., Subyantoro, A., & Kristanto, R. H. C. (2025). Enhancing organizational performance through agility strategies: The mediating effects of green innovation and digital transformation. *Asian Management and Business Review*, 5(2). <https://doi.org/10.20885/AMBR.vol5.iss2.art7>