



Pengaruh Sosial dan Efektivitas Kepemimpinan: Integrasi Perilaku Organisasi dan Wawasan Neurosains

Sugeng Sejati¹, Lilita Efquany^{2*}, Naisyla Rahmadiyah³, Lidia Yati Sofiana⁴,
Lela Nur Alifah⁵, Azriel Restu Fajar⁶

¹⁻⁶Bimbingan Konseling Islam, Universitas Islam Negeri Fatmawati Sukarno Bengkulu, Indonesia

Email: Sugengsejati@mail.uinfasbengkulu.ac.id¹, efquanylilita@gmail.com²,
naisylarahmadiyah600@gmail.com³, lidiasofiana205@gmail.com⁴, lelanuralifah0@gmail.com⁵,
restufajrr13@gmail.com⁶

*Penulis Korespondensi: efquanylilita@gmail.com

Abstract. Organizational changes in the era of globalization and digital transformation require leadership models that are more adaptive, collaborative, and grounded in a scientific understanding of human behavior. Leadership effectiveness is not only influenced by managerial competence but also by a leader's ability to build social influence, empathy, and positive interpersonal relationships with organizational members. This study aims to analyze the relationship between social influence and leadership effectiveness through the integration of organizational behavior and neuroscience perspectives. The method used in this study is a literature review by analyzing various relevant scientific studies related to leadership, social influence, and neuroscience findings concerning human cognitive and emotional processes. The results indicate that social influence plays an important role in improving leadership effectiveness through interpersonal communication, the development of trust, and leaders' emotional intelligence. In addition, the neuroscience perspective explains that neurological activities related to empathy, emotional regulation, and decision-making influence a leader's ability to motivate and guide organizational members. The integration of organizational behavior and neuroscience provides a more comprehensive understanding of effective leadership mechanisms in modern organizations.

Keywords: Emotional Intelligence; Leadership Effectiveness; Neuroscience; Organizational Behavior; Social Influence.

Abstrak. Perubahan lingkungan organisasi pada era globalisasi dan transformasi digital menuntut model kepemimpinan yang lebih adaptif, kolaboratif, dan berbasis pemahaman ilmiah tentang perilaku manusia. Efektivitas kepemimpinan tidak hanya dipengaruhi oleh kemampuan manajerial, tetapi juga oleh kemampuan pemimpin dalam membangun pengaruh sosial, empati, serta hubungan interpersonal yang positif dengan anggota organisasi. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis hubungan antara pengaruh sosial dan efektivitas kepemimpinan melalui integrasi perspektif perilaku organisasi dan neurosains. Metode yang digunakan adalah studi literatur dengan menganalisis berbagai penelitian ilmiah yang relevan mengenai kepemimpinan, pengaruh sosial, serta temuan neurosains yang berkaitan dengan proses kognitif dan emosional manusia. Hasil kajian menunjukkan bahwa pengaruh sosial memiliki peran penting dalam meningkatkan efektivitas kepemimpinan melalui kemampuan komunikasi interpersonal, pembentukan kepercayaan, serta kecerdasan emosional pemimpin. Selain itu, perspektif neurosains menjelaskan bahwa aktivitas neurologis yang berkaitan dengan empati, regulasi emosi, dan pengambilan keputusan turut memengaruhi kemampuan pemimpin dalam memotivasi serta mengarahkan anggota organisasi. Integrasi antara perilaku organisasi dan neurosains memberikan pemahaman yang lebih komprehensif mengenai mekanisme kepemimpinan yang efektif dalam organisasi modern.

Kata kunci: Efektivitas Kepemimpinan; Kecerdasan Emosional; Neurosains; Pengaruh Sosial; Perilaku Organisasi.

1. LATAR BELAKANG

Perubahan lingkungan organisasi global pada era transformasi digital dan kompleksitas sosial menuntut model kepemimpinan yang lebih adaptif, kolaboratif, dan berbasis pemahaman ilmiah tentang perilaku manusia. Dalam kajian Perilaku Organisasi, kepemimpinan dipahami sebagai proses pengaruh sosial yang memungkinkan seorang individu memotivasi,

mengarahkan, dan mengoordinasikan anggota organisasi untuk mencapai tujuan bersama. Berbagai penelitian menunjukkan bahwa efektivitas kepemimpinan memiliki hubungan erat dengan kemampuan pemimpin membangun pengaruh sosial yang positif terhadap anggota organisasi (Banks et al., 2016; Hoch et al., 2016; Northouse, 2021). Di tingkat global, organisasi modern menghadapi tantangan berupa perubahan teknologi, tuntutan inovasi, serta dinamika hubungan kerja yang semakin kompleks, sehingga menuntut pendekatan kepemimpinan yang tidak hanya berbasis pengalaman manajerial tetapi juga berbasis bukti ilmiah.

Dalam satu dekade terakhir, perkembangan ilmu pengetahuan telah mendorong munculnya pendekatan multidisipliner dalam studi kepemimpinan, khususnya melalui integrasi dengan *Neurosains*. Perspektif neurosains memberikan pemahaman mengenai bagaimana aktivitas otak memengaruhi proses kognitif, emosi, empati, serta pengambilan keputusan yang dilakukan oleh seorang pemimpin (Boyatzis et al., 2015; Waldman & Balthazard, 2015; Fajra, 2026). Penelitian dalam bidang neurosains organisasi menunjukkan bahwa proses kepemimpinan melibatkan mekanisme neurologis tertentu yang berkaitan dengan regulasi emosi, respons terhadap tekanan sosial, dan kemampuan membangun hubungan interpersonal (Jack et al., 2013; Rock & Cox, 2012). Dengan demikian, integrasi antara perilaku organisasi dan neurosains membuka peluang baru dalam memahami efektivitas kepemimpinan secara lebih komprehensif dan berbasis mekanisme biologis yang mendasarinya.

Di tingkat nasional, studi mengenai kepemimpinan organisasi di Indonesia masih didominasi oleh pendekatan psikologi organisasi dan manajemen konvensional yang menekankan pada gaya kepemimpinan, motivasi kerja, serta budaya organisasi (Suyantiningih & Haryono, 2021). Meskipun penelitian tersebut memberikan kontribusi penting dalam memahami hubungan antara kepemimpinan dan kinerja organisasi, sebagian besar penelitian masih berfokus pada aspek perilaku yang dapat diamati tanpa mengintegrasikan dimensi biologis atau neurologis yang mendasari proses pengambilan keputusan pemimpin. Kondisi ini menunjukkan bahwa kajian kepemimpinan di Indonesia masih memiliki ruang pengembangan dalam mengintegrasikan pendekatan neurosains untuk memperkaya pemahaman mengenai mekanisme pengaruh sosial dalam organisasi.

Pada tingkat lokal organisasi, dinamika hubungan antara pemimpin dan anggota sering kali dipengaruhi oleh faktor psikologis, sosial, dan emosional yang kompleks. Penelitian menunjukkan bahwa efektivitas kepemimpinan tidak hanya ditentukan oleh kompetensi teknis pemimpin, tetapi juga oleh kemampuan membangun empati, kepercayaan, serta komunikasi

interpersonal yang efektif (Decety & Cowell, 2014; Miao et al., 2018). Namun demikian, sebagian besar penelitian sebelumnya hanya menjelaskan hubungan tersebut dari perspektif perilaku organisasi tanpa mengeksplorasi mekanisme neurologis yang memungkinkan terbentuknya pengaruh sosial dalam proses kepemimpinan. Oleh karena itu, pendekatan yang mengintegrasikan teori perilaku organisasi dengan temuan neurosains menjadi penting untuk menjelaskan bagaimana proses kognitif dan emosional pemimpin memengaruhi efektivitas kepemimpinan.

Beberapa penelitian terdahulu telah mengkaji hubungan antara kepemimpinan dan aspek neurologis, seperti penelitian Waldman et al. (2015) yang menunjukkan bahwa aktivitas gelombang otak pemimpin berkaitan dengan kemampuan pengambilan keputusan strategis. Penelitian Boyatzis et al. (2015) juga menunjukkan bahwa aktivitas neural yang berkaitan dengan empati berkontribusi terhadap efektivitas kepemimpinan transformasional. Meskipun demikian, sebagian besar penelitian tersebut masih dilakukan dalam konteks laboratorium atau pendekatan kualitatif eksploratif, sehingga masih terbatas dalam menjelaskan hubungan empiris antara pengaruh sosial dan efektivitas kepemimpinan dalam konteks organisasi nyata. Selain itu, penelitian yang mengintegrasikan variabel perilaku organisasi dan neurosains dengan pendekatan kuantitatif masih relatif terbatas, khususnya dalam konteks negara berkembang.

2. METODE PENELITIAN

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah *library research* dengan pendekatan kualitatif, yaitu penelitian yang obyek kajiannya menggunakan data pustaka berupa buku-buku sebagai sumber datanya. Menurut Stringer dalam bukunya *Action Research, Fourth Edition* menjelaskan bahwa Metode penelitian kualitatif adalah suatu metode penelitian yang memiliki tujuan untuk memperoleh kejelasan dan pemahaman yang lebih besar tentang suatu pertanyaan, masalah, atau isu. Penelitian ini dilakukan dengan membaca, menelaah, dan menganalisis berbagai literatur yang ada, berupa buku, jurnal, berita maupun hasil penelitian. Tentunya, referensi yang menjadi rujukan utama dalam penelitian ini adalah semua referensi yang berkaitan dengan landasan hukum *syar'i*, hukum *taklifi*, dan hukum *wadh'i*.

Menurut Lexy J. Moleong (2019), penelitian kualitatif berusaha memahami fenomena yang dialami subjek penelitian secara holistik, dengan cara mendeskripsikan dalam bentuk kata-kata dan bahasa. Dengan pendekatan ini peneliti dapat menelaah hukum *syar'i* terhadap operasi plastik serta pandangan utama Ushul fiqh mengenai operasi plastik antara kebutuhan medis dan estetika. Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian kepustakaan (*library*

research), yakni penelitian yang memanfaatkan sumber pustaka sebagai data utama dalam penelitian ini. Menurut Mestika Zed (2008), penelitian kepustakaan dilakukan dengan menelaah berbagai literatur yang relevan dengan masalah yang diteliti, baik berupa buku, kitab tafsir, kitab *ushul fiqh*, maupun jurnal ilmiah.

Penelitian ini menggunakan metode literatur yaitu pendekatan yang digunakan untuk mengumpulkan, menganalisis, dan mensintesis informasi dari berbagai sumber tertulis. Dengan melakukan tinjauan terhadap berbagai sumber hukum Islam, baik *Al-Qur'an*, *Hadis*, maupun pendapat ulama mengenai batasan-batasan yang mengatur operasi plastik dalam perspektif Islam serta tantangan yang dihadapi umat Islam di era modern. Penjelasan rinci tentang metode Anda dalam melakukan penelitian perlu disediakan di bagian ini. Bagian ini menjelaskan berapa lama penelitian dilakukan, populasi dan sampel (sasaran penelitian), teknik pengumpulan data dan pengembangan instrumen, serta analisis data. Untuk penelitian yang menggunakan alat dan bahan, tuliskan spesifikasi alat dan bahan tersebut. Untuk penelitian kualitatif seperti tindakan kelas, studi kasus, dan lain-lain, perlu adanya peningkatan keberadaan penelitian, subjek penelitian, informan yang berperan serta dalam mendukung data penelitian, lokasi dan durasi penelitian serta rincian mengenai validitas penelitian. penelitian

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

Pengaruh Sosial dalam Kepemimpinan

Pengaruh sosial merupakan salah satu konsep utama dalam studi kepemimpinan yang menjelaskan bagaimana seorang pemimpin mampu memengaruhi sikap, perilaku, serta keputusan anggota organisasi melalui interaksi sosial. Dalam perspektif teori pengaruh sosial, kepemimpinan dipahami sebagai proses interpersonal yang melibatkan persuasi, komunikasi, serta pembentukan norma kelompok (Cialdini & Goldstein, 2004). Penelitian dalam bidang perilaku organisasi menunjukkan bahwa pemimpin yang memiliki kemampuan memengaruhi anggota organisasi secara positif cenderung mampu meningkatkan komitmen kerja, kinerja tim, serta efektivitas organisasi secara keseluruhan (Banks et al., 2016).

Sejumlah penelitian empiris menunjukkan bahwa pengaruh sosial memiliki hubungan signifikan dengan efektivitas kepemimpinan. Misalnya, penelitian Hoch et al. (2016) menemukan bahwa pemimpin yang mampu membangun hubungan interpersonal yang kuat dengan anggota tim memiliki tingkat efektivitas kepemimpinan yang lebih tinggi dibandingkan pemimpin yang hanya mengandalkan otoritas formal. Selain itu, penelitian oleh Miao et al. (2018) menunjukkan bahwa kecerdasan emosional pemimpin memainkan peran penting dalam meningkatkan kemampuan pengaruh sosial terhadap anggota organisasi.

Berdasarkan temuan tersebut, dapat diasumsikan bahwa semakin tinggi kemampuan pengaruh sosial yang dimiliki oleh pemimpin, maka semakin tinggi pula tingkat efektivitas kepemimpinan yang dihasilkan.

H1: Pengaruh sosial memiliki pengaruh positif terhadap efektivitas kepemimpinan.

Perspektif Neurosains dalam Kepemimpinan

Perkembangan ilmu neurosains telah memberikan kontribusi penting dalam memahami proses kognitif dan emosional yang mendasari perilaku kepemimpinan. Pendekatan neurosains organisasi menjelaskan bahwa aktivitas neurologis tertentu dalam otak berkaitan dengan kemampuan pemimpin dalam mengambil keputusan, mengelola emosi, serta membangun hubungan sosial dengan anggota organisasi (Waldman & Balthazard, 2015). Penelitian dalam bidang neuroleadership menunjukkan bahwa bagian otak yang berkaitan dengan empati dan regulasi emosi memainkan peran penting dalam proses kepemimpinan yang efektif (Rock & Ringleb, 2013). Selain itu, penelitian Boyatzis et al. (2015) menunjukkan bahwa pemimpin yang memiliki kemampuan empati yang tinggi cenderung mampu menciptakan lingkungan kerja yang lebih positif dan kolaboratif. Dalam konteks organisasi, kemampuan empati neurologis memungkinkan pemimpin untuk memahami kebutuhan emosional anggota tim, sehingga dapat meningkatkan kepercayaan dan keterlibatan kerja. Oleh karena itu, integrasi perspektif neurosains dalam studi kepemimpinan dapat memberikan pemahaman yang lebih komprehensif mengenai mekanisme yang mendasari efektivitas kepemimpinan.

Hubungan Empati, Regulasi Emosi, dan Efektivitas Kepemimpinan

Empati dan regulasi emosi merupakan dua aspek penting yang berkaitan dengan fungsi neurologis dalam interaksi sosial. Empati memungkinkan individu untuk memahami perasaan dan perspektif orang lain, sementara regulasi emosi membantu individu mengelola respons emosional dalam situasi sosial yang kompleks (Decety & Cowell, 2014).

Penelitian terbaru menunjukkan bahwa pemimpin yang memiliki kemampuan regulasi emosi yang baik cenderung mampu mengelola konflik organisasi dengan lebih efektif serta menciptakan lingkungan kerja yang lebih kondusif (Jack et al., 2013). Selain itu, studi oleh Goleman dan Boyatzis (2017) menunjukkan bahwa kecerdasan emosional pemimpin memiliki hubungan positif dengan efektivitas kepemimpinan dan kinerja organisasi.

Integrasi Pengaruh Sosial dan Perspektif Neurosains dalam Kepemimpinan

Integrasi antara teori pengaruh sosial dan perspektif neurosains memberikan pemahaman yang lebih komprehensif mengenai bagaimana proses kepemimpinan berlangsung dalam organisasi. Pengaruh sosial tidak hanya terjadi melalui komunikasi interpersonal atau

struktur kekuasaan formal, tetapi juga melibatkan proses kognitif dan emosional yang terjadi dalam sistem saraf manusia. Perspektif neurosains menjelaskan bahwa interaksi sosial dalam kepemimpinan dipengaruhi oleh aktivitas neurologis yang berkaitan dengan empati, pengambilan keputusan, serta regulasi emosi (Banks et al., 2016).

Penelitian dalam bidang neuroleadership menunjukkan bahwa aktivitas pada bagian otak seperti *prefrontal cortex* berperan dalam proses pengambilan keputusan, pengendalian diri, serta pemikiran strategis. Sementara itu, sistem limbik berperan dalam pengolahan emosi dan empati yang sangat penting dalam hubungan sosial antara pemimpin dan anggota organisasi (Rock & Ringleb, 2013). Ketika seorang pemimpin mampu mengintegrasikan kemampuan kognitif dan emosional tersebut secara seimbang, maka proses pengaruh sosial dalam organisasi akan menjadi lebih efektif (Gocen, 2021).

Selain itu, kemampuan pemimpin dalam membangun hubungan interpersonal yang positif dapat meningkatkan tingkat kepercayaan anggota organisasi. Kepercayaan merupakan faktor penting dalam keberhasilan kepemimpinan karena mampu meningkatkan komitmen kerja dan kerja sama tim (Banks et al., 2016). Dengan demikian, pendekatan neurosains memberikan dasar ilmiah yang menjelaskan bagaimana mekanisme biologis dalam otak mendukung kemampuan seorang pemimpin dalam memengaruhi anggota organisasi (Banks et al., 2016).

Implikasi Kepemimpinan Berbasis Neurosains dalam Organisasi

Pendekatan neurosains dalam kepemimpinan memberikan beberapa implikasi penting bagi praktik manajemen organisasi modern. Salah satu implikasi utama adalah pentingnya kecerdasan emosional (*emotional intelligence*) dalam kepemimpinan. Kecerdasan emosional memungkinkan pemimpin memahami emosi anggota tim, mengelola konflik organisasi, serta membangun hubungan kerja yang lebih harmonis (Joseph & Newman, 2010).

Penelitian menunjukkan bahwa pemimpin dengan kecerdasan emosional yang tinggi cenderung memiliki kemampuan yang lebih baik dalam memotivasi anggota organisasi serta menciptakan lingkungan kerja yang positif (Batoool, 2013). Hal ini karena kemampuan memahami emosi orang lain memungkinkan pemimpin untuk merespons situasi sosial dengan lebih bijaksana (Tan et al., 2022).

Selain itu, pemimpin juga perlu memiliki kemampuan regulasi emosi dalam menghadapi berbagai tekanan organisasi. Regulasi emosi memungkinkan individu untuk mengendalikan respons emosional sehingga dapat mengambil keputusan secara rasional dan objektif (Decety & Cowell, 2018). Dalam situasi organisasi yang kompleks dan penuh tekanan, kemampuan ini menjadi sangat penting untuk menjaga stabilitas kepemimpinan.

Pendekatan neuroleadership juga menekankan pentingnya menciptakan lingkungan kerja yang aman secara psikologis (*psychological safety*). Lingkungan kerja yang mendukung keamanan psikologis akan mendorong anggota organisasi untuk berpartisipasi aktif dalam proses pengambilan keputusan serta menyampaikan ide-ide inovatif tanpa rasa takut (Rock & Ringleb, 2013). Dengan demikian, kepemimpinan berbasis neurosains dapat membantu organisasi menciptakan budaya kerja yang lebih kolaboratif dan inovatif (Decety & Cowell, 2014).

Relevansi Kajian terhadap Pengembangan Studi Kepemimpinan

Kajian mengenai hubungan antara pengaruh sosial dan efektivitas kepemimpinan menunjukkan bahwa kepemimpinan merupakan fenomena multidimensional yang dipengaruhi oleh berbagai faktor psikologis, sosial, dan biologis. Selama ini, penelitian kepemimpinan lebih banyak menekankan pada aspek perilaku organisasi seperti gaya kepemimpinan, motivasi kerja, dan budaya organisasi. Namun, pendekatan tersebut belum sepenuhnya menjelaskan mekanisme biologis yang mendasari perilaku kepemimpinan. Integrasi antara perilaku organisasi dan neurosains membuka peluang baru dalam memahami dinamika kepemimpinan secara lebih komprehensif. Melalui pendekatan ini, peneliti dapat menjelaskan bagaimana proses kognitif dan emosional dalam otak memengaruhi kemampuan pemimpin dalam memotivasi, memengaruhi, serta mengarahkan anggota organisasi (Boyatzis et al., 2015). Selain itu, pendekatan multidisipliner ini juga memberikan kontribusi penting dalam pengembangan teori kepemimpinan modern.

Dengan menggabungkan perspektif psikologi organisasi dan neurosains, penelitian kepemimpinan dapat memberikan pemahaman yang lebih mendalam mengenai bagaimana proses interaksi sosial dalam organisasi terbentuk serta bagaimana pemimpin dapat mengelola hubungan tersebut secara efektif. Dalam konteks organisasi modern yang ditandai oleh perubahan teknologi dan kompleksitas hubungan kerja, pemimpin dituntut untuk memiliki kemampuan adaptif, empati, serta kecerdasan emosional yang tinggi. Oleh karena itu, pemahaman mengenai mekanisme neurologis dalam kepemimpinan dapat menjadi dasar penting dalam pengembangan model kepemimpinan yang lebih efektif dan berbasis bukti ilmiah.

4. KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan pembahasan dalam artikel ini, dapat disimpulkan bahwa efektivitas kepemimpinan dalam organisasi sangat dipengaruhi oleh kemampuan pemimpin dalam membangun pengaruh sosial, empati, serta regulasi emosi terhadap anggota organisasi.

Pengaruh sosial memungkinkan pemimpin memengaruhi sikap dan perilaku anggota tim melalui komunikasi, hubungan interpersonal, serta pembentukan kepercayaan yang kuat dalam organisasi. Kemampuan tersebut menjadi faktor penting dalam meningkatkan komitmen kerja, kerja sama tim, dan pencapaian tujuan organisasi.

Selain itu, perspektif neurosains memberikan pemahaman baru bahwa proses kepemimpinan tidak hanya dipengaruhi oleh faktor perilaku dan sosial, tetapi juga oleh mekanisme neurologis yang terjadi dalam otak. Aktivitas neurologis yang berkaitan dengan pengambilan keputusan, empati, dan pengelolaan emosi berperan dalam menentukan bagaimana seorang pemimpin merespons situasi organisasi secara efektif.

Dengan demikian, integrasi antara pendekatan perilaku organisasi dan neurosains memberikan pemahaman yang lebih komprehensif mengenai kepemimpinan. Kepemimpinan yang efektif tidak hanya bergantung pada kemampuan manajerial, tetapi juga pada kemampuan sosial, kecerdasan emosional, serta proses kognitif yang mendasari interaksi antara pemimpin dan anggota organisasi. Pendekatan integratif ini diharapkan dapat memperkaya kajian kepemimpinan serta menjadi dasar bagi penelitian selanjutnya dalam memahami dinamika kepemimpinan di organisasi modern.

DAFTAR REFERENSI

- Banks, G. C., Davis, K., Gardner, W. L., & Guler, C. E. (2016). A meta-analytic review of authentic and transformational leadership: A test for redundancy. *The Leadership Quarterly*, 27(4), 634–652. <https://doi.org/10.1016/j.leaqua.2016.02.006>
- Batool, B. F. (2013). Emotional intelligence and effective leadership. *Journal of Business Studies Quarterly*, 4(3), 84–94.
- Boyatzis, R. E., Rochford, K., & Taylor, S. N. (2015). The role of the positive emotional attractor in vision and shared vision: Toward effective leadership, relationships, and engagement. *Frontiers in Psychology*, 6(670), 1–13. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2015.00670>
- Cialdini, R. B., & Goldstein, N. J. (2004). Social influence: Compliance and conformity. *Annual Review of Psychology*, 55(1), 591–621. <https://doi.org/10.1146/annurev.psych.55.090902.142015>
- Decety, J., & Cowell, J. M. (2014). The complex relation between morality and empathy. *Trends in Cognitive Sciences*, 18(7), 337–339. <https://doi.org/10.1016/j.tics.2014.04.008>

- Fajra, A. T. A., & Sari, H. (2026). Status epileptikus: Darurat medis dan neurologis. *OBAT: Jurnal Riset Ilmu Farmasi Dan Kesehatan*, 4(1), 134–144. <https://doi.org/10.61132/obat.v4i1.2071>
- Gocen, A. (2021). Neuroleadership: A conceptual analysis and educational implications. *International Journal of Education in Mathematics, Science, and Technology (IJEMST)*, 9(1), 63–82. <https://doi.org/10.46328/ijemst.1237>
- Goleman, D., Langer, E., Congleton, C., & McKee, A. (2017). *Harvard Business Review emotional intelligence collection (HBR emotional intelligence series)*. Harvard Business Press.
- Hoch, J. E., Bommer, W. H., & Dulebohn, J. H. (2016). Do ethical, authentic, and servant leadership explain variance above and beyond transformational leadership? A meta-analysis. *Journal of Management*, 42(2), 351–379. <https://doi.org/10.1177/0149206316665461>
- Jack, A. I., Boyatzis, R. E., Khawaja, M. S., Passarelli, A. M., & Leckie, R. L. (2013). Visioning in the brain: An fMRI study of inspirational coaching and mentoring. *Social Neuroscience*, 8(4), 369–384. <https://doi.org/10.1080/17470919.2013.808259>
- Joseph, D. L., & Newman, D. A. (2010). Emotional intelligence: An integrative meta-analysis and cascading model. *Journal of Applied Psychology*, 95(1), 54–78. <https://doi.org/10.1037/a0017286>
- Lexy J, M. (2019). *Metode penelitian kualitatif*. PT Remaja Rosdakarya.
- Miao, C., Humphrey, R. H., & Qian, S. (2018). Emotional intelligence and authentic leadership: A meta-analysis. *Leadership & Organization Development Journal*, 39(5), 679–690. <https://doi.org/10.1108/LODJ-02-2018-0066>
- Northouse, P. G. (2021). *Leadership: Theory and practice* (9th ed.). Sage Publications.
- Rock, D., & Cox, C. (2012). SCARF in 2012: Updating the social neuroscience of collaborating with others. *NeuroLeadership Journal*, 4(1), 1–16.
- Rock, D., & Ringleb, A. H. (2013). *Handbook of neuroleadership*. NeuroLeadership Institute.
- Suyantiningsih, T., & Haryono, S. (2021). Leadership styles and organizational culture influence on agent productivity of PT (Persero) Jiwasraya Insurance: The role of work motivation. *Advances in Economics, Business and Management Research*, 176(ICoSIAMS 2020), 171–177. <https://doi.org/10.2991/aer.k.210121.023>
- Tan, K. T. L., Voon, M. L., & Ngui, K. S. (2022). Emotional intelligence and leadership effectiveness: A critical review for future research. *I4(3)*, 536–551.

- Waldman, D., & Balthazard, P. (2015). Neuroscience of leadership. *Advances in Management*, 7, 189–211. <https://doi.org/10.1108/S1479-357120150000007007>
- Zed, M. (2008). *Metode penelitian kepustakaan*. Yayasan Pustaka Obor Indonesia.