

Peran Pemimpin Transformasional Dalam Meningkatkan Kinerja Organisasi : Studi Kasus Pada Industri Manufaktur

Didik Hadiyatno

Fakultas Ekonomi dan Bisnis universitas Balikpapan, Kalimantan Timur, Indonesia
didikhadiyatno@uniba-bpn.ac.id

Informasi Artikel	Abstract
E-ISSN : 3026-6874 Vol: 2 No: 5 Mei 2024 Halaman : 45-57	This study explores the influence of transformational leadership style on organizational performance in the context of the manufacturing industry, as well as the contextual factors that moderate the relationship. Through literature analysis and case studies, findings suggest that transformational leaders have a significant role in creating a dynamic work environment and motivating employees to achieve organizational goals. In the manufacturing industry, where operational efficiency and innovation are key to success, transformational leadership style can improve motivation, communication, and overall performance of the company. However, contextual factors such as organizational structure, corporate culture, and market conditions can moderate the relationship between transformational leaders and organizational performance. By understanding these factors, transformational leaders can develop leadership strategies that are more effective and relevant to the characteristics of the manufacturing industry in which they operate. This research provides valuable insights for leaders and managers in the manufacturing industry to improve organizational performance and achieve competitive advantage in a competitive market.
Keywords: <i>Leader</i> <i>Transformational</i> <i>manufacturing industry</i>	

Abstrak

Penelitian ini mengeksplorasi pengaruh gaya kepemimpinan transformasional terhadap kinerja organisasi dalam konteks industri manufaktur, serta faktor-faktor kontekstual yang memoderasi hubungan tersebut. Melalui analisis literatur dan studi kasus, temuan menunjukkan bahwa pemimpin transformasional memiliki peran yang signifikan dalam menciptakan lingkungan kerja yang dinamis dan memotivasi karyawan untuk mencapai tujuan organisasi. Dalam industri manufaktur, di mana efisiensi operasional dan inovasi menjadi kunci keberhasilan, gaya kepemimpinan transformasional dapat meningkatkan motivasi, komunikasi, dan kinerja keseluruhan perusahaan. Faktor-faktor kontekstual seperti struktur organisasi, budaya perusahaan, dan kondisi pasar dapat memoderasi hubungan antara pemimpin transformasional dan kinerja organisasi. Dengan memahami faktor-faktor ini, pemimpin transformasional dapat mengembangkan strategi kepemimpinan yang lebih efektif dan relevan dengan karakteristik industri manufaktur di mana mereka beroperasi. Penelitian ini memberikan wawasan yang berharga bagi pemimpin dan manajer dalam industri manufaktur untuk meningkatkan kinerja organisasi dan mencapai keunggulan kompetitif dalam pasar yang kompetitif.

Kata Kunci : *pemimpin, transformasional, industri manufaktur*

PENDAHULUAN

Pemimpin transformasional telah menjadi fokus penelitian yang semakin penting dalam konteks manajemen organisasi. Dalam era dinamika bisnis yang cepat dan persaingan yang ketat, kemampuan pemimpin untuk menginspirasi, memotivasi, dan mengarahkan anggota organisasi menuju visi yang lebih besar telah diakui sebagai faktor kunci dalam mencapai keberhasilan organisasi (Hariandi, 2022). Dalam konteks industri manufaktur, di mana kompleksitas operasional, inovasi teknologi, dan tuntutan pasar yang berubah dengan cepat menjadi tantangan sehari-hari, peran pemimpin transformasional menjadi semakin penting.

Peran yang dimainkan oleh pemimpin transformasional dalam meningkatkan kinerja organisasi, dengan fokus pada industri manufaktur. Melalui studi kasus yang cermat, artikel ini akan mengeksplorasi bagaimana gaya kepemimpinan transformasional dapat memengaruhi berbagai aspek

kinerja organisasi, mulai dari efisiensi operasional hingga inovasi produk. Selain itu, artikel ini juga akan menggali faktor-faktor kontekstual yang mungkin memoderasi hubungan antara pemimpin transformasional dan kinerja organisasi dalam konteks industri manufaktur.

Titik permasalahan terletak pada poin sentral penelitian karena gaya kepemimpinan transformasional memiliki potensi besar untuk memengaruhi bagaimana sebuah organisasi beroperasi dan mencapai tujuan-tujuannya. Pertanyaan ini mengajukan fokus pada peran pemimpin dalam mendorong inovasi, meningkatkan produktivitas, dan menciptakan lingkungan kerja yang memotivasi di sektor manufaktur. Dengan memahami bagaimana gaya kepemimpinan ini berdampak pada berbagai aspek kinerja organisasi, penelitian ini bertujuan untuk memberikan wawasan yang lebih dalam tentang efektivitas kepemimpinan transformasional dalam konteks industri manufaktur yang khas.

Mengeksplorasi faktor-faktor kontekstual yang mungkin mempengaruhi hubungan antara pemimpin transformasional dan kinerja organisasi dalam industri manufaktur. Faktor-faktor ini termasuk aspek-aspek seperti budaya organisasi, struktur organisasi, dan dinamika industri manufaktur itu sendiri (Bakti, 2022). Penelitian ini menyoroti pentingnya memahami bahwa tidak semua konteks organisasi sama, dan apa yang berhasil dalam satu industri atau lingkungan mungkin tidak berlaku secara langsung di tempat lain. Dengan memahami faktor-faktor kontekstual ini, diharapkan penelitian ini dapat memberikan pemahaman yang lebih komprehensif tentang bagaimana dan mengapa peran pemimpin transformasional dapat bervariasi dalam berbagai konteks industri manufaktur.

Tujuan Penelitian adalah mengidentifikasi sejauh mana gaya kepemimpinan transformasional, yang mencakup aspek-aspek seperti pengaruh inspirasional, motivasi, dan visi yang jelas, berkontribusi terhadap peningkatan kinerja organisasi dalam industri manufaktur. Melalui penelitian ini, akan dianalisis apakah pemimpin yang menggunakan pendekatan transformasional mampu menggerakkan karyawan untuk mencapai tujuan organisasi dengan lebih efektif, serta bagaimana gaya kepemimpinan ini memengaruhi berbagai aspek kinerja, seperti produktivitas, inovasi, dan kepuasan kerja.

Pentingnya memahami konteks organisasi tertentu dalam menilai efektivitas pemimpin transformasional. Faktor-faktor kontekstual seperti budaya organisasi, struktur organisasi, dan karakteristik industri manufaktur dapat mempengaruhi interaksi antara pemimpin transformasional dan anggota organisasi, serta dampaknya terhadap kinerja organisasi secara keseluruhan. Penelitian ini akan mengidentifikasi faktor-faktor ini dan memahami memoderasi hubungan antara gaya kepemimpinan transformasional dan kinerja organisasi dalam industri manufaktur.

Penelitian ini memiliki manfaat yang signifikan baik bagi akademisi maupun industri. Pertama, penelitian ini berkontribusi pada wacana akademis terkait efektivitas kepemimpinan, khususnya dalam konteks industri manufaktur. Dengan meneliti dampak kepemimpinan transformasional terhadap kinerja organisasi, studi ini memberikan kedalaman pada literatur yang ada dan menyediakan bukti empiris untuk mendukung kerangka teoritis.

Temuan dari penelitian ini menawarkan wawasan berharga bagi praktisi dan pemimpin dalam sektor manufaktur. Memahami peran kepemimpinan transformasional dalam meningkatkan kinerja organisasi dapat membimbing inisiatif pengembangan kepemimpinan dan proses pengambilan keputusan strategis. Pemimpin dapat memperoleh pemahaman yang lebih jelas tentang bagaimana gaya kepemimpinan memengaruhi berbagai aspek kinerja organisasi, memungkinkan untuk menyesuaikan dan menyempurnakan pendekatan secara sesuai.

Hasil penelitian dapat memberikan informasi berharga bagi praktisi manajemen sumber daya manusia di dalam perusahaan manufaktur. Wawasan tentang faktor-faktor yang memoderasi hubungan antara kepemimpinan transformasional dan kinerja organisasi dapat membantu profesional SDM merancang program pelatihan yang lebih efektif, strategi rekrutmen, dan sistem evaluasi kinerja yang disesuaikan dengan konteks unik industri manufaktur.

Penelitian ini berkontribusi pada pengembangan pengetahuan dalam bidang kepemimpinan dan perilaku organisasi sambil menawarkan implikasi praktis untuk meningkatkan efektivitas kepemimpinan dan kinerja organisasi di sektor manufaktur.

METODE

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan analisis pustaka sebagai metode utama (Alaslan, 2022). Pendekatan ini memungkinkan peneliti untuk mengeksplorasi dan memahami fenomena yang kompleks, seperti peran pemimpin transformasional dalam meningkatkan kinerja organisasi dalam industri manufaktur, melalui pemahaman mendalam terhadap teks-teks dan argumen yang ada dalam literatur yang relevan.

Data untuk penelitian ini diperoleh dari sumber-sumber pustaka, termasuk artikel jurnal, buku, dan laporan riset yang relevan dengan topik penelitian (Niam et al., 2024). Pemilihan sumber data didasarkan pada kriteria inklusi tertentu yang memastikan bahwa literatur yang dipilih memberikan wawasan yang signifikan tentang peran pemimpin transformasional dalam kinerja organisasi.

Pemilihan pustaka dilakukan secara selektif dan kritis, dengan mempertimbangkan relevansi, otoritas, dan kualitas metodologis dari setiap sumber yang dipertimbangkan. Pustaka yang dipilih mencakup berbagai perspektif dan pendekatan terhadap topik penelitian, yang memungkinkan peneliti untuk mendapatkan pemahaman yang komprehensif tentang fenomena yang diteliti (Fadli, 2021).

Data yang diperoleh dari pustaka dianalisis secara mendalam dan terperinci. Proses analisis melibatkan pembacaan dan pencatatan sistematis terhadap teks-teks yang relevan, pengidentifikasian pola-pola, tema-tema, dan konsep-konsep kunci yang muncul dari literatur tersebut (Bado, 2022). Selain itu, peneliti juga melakukan interpretasi kritis terhadap argumen-argumen yang disajikan dalam literatur untuk menyusun pemahaman yang lebih dalam tentang topik penelitian.

Dengan menggunakan metode penelitian kualitatif dengan analisis pustaka, penelitian ini bertujuan untuk menghasilkan pemahaman yang mendalam tentang peran pemimpin transformasional dalam meningkatkan kinerja organisasi dalam industri manufaktur, serta untuk mengidentifikasi kerangka konseptual yang kuat untuk penelitian lebih lanjut dalam bidang ini.

HASIL DAN PEMBAHASAN

- A. Kinerja Organisasi
a. Konsep dan Dimensi Kinerja Organisasi

Kinerja organisasi merupakan ukuran keberhasilan sebuah entitas dalam mencapai tujuan dan sasaran yang telah ditetapkan. Konsep kinerja organisasi mencakup berbagai aspek yang mencerminkan efisiensi, efektivitas, dan adaptabilitas organisasi dalam menghadapi lingkungan eksternal yang dinamis. Salah satu dimensi utama kinerja organisasi adalah kinerja keuangan, yang mencakup aspek-aspek seperti pendapatan, laba bersih, dan pengembalian investasi (Halimahturrafiah et al., 2022). Kinerja keuangan memberikan gambaran tentang keberlanjutan dan profitabilitas organisasi serta kemampuannya untuk memberikan nilai tambah bagi pemegang saham dan pemangku kepentingan lainnya.

Kinerja keuangan, kinerja operasional juga merupakan dimensi penting dari kinerja organisasi. Kinerja operasional mencakup efisiensi dan efektivitas dalam menjalankan proses bisnis inti organisasi, seperti produksi, distribusi, dan layanan pelanggan. Hal ini melibatkan pengukuran faktor-faktor seperti tingkat produksi, tingkat kesalahan, dan waktu respons yang dapat memberikan gambaran tentang seberapa baik organisasi dalam mengelola sumber daya dan menjalankan operasi sehari-hari.

Kinerja organisasi juga dapat diukur melalui dimensi kualitatif, seperti kepuasan pelanggan, reputasi merek, dan inovasi produk. Kinerja dalam dimensi ini mencerminkan sejauh mana organisasi mampu memenuhi kebutuhan dan harapan pelanggan, mempertahankan citra

positif di mata publik, serta memperkenalkan produk dan layanan baru yang menghasilkan nilai tambah. Peningkatan dalam dimensi kualitatif ini seringkali memainkan peran penting dalam memperkuat posisi pasar organisasi dan membangun keunggulan kompetitif jangka panjang.

Kinerja organisasi juga dapat diukur melalui dimensi kualitatif, seperti kepuasan pelanggan, reputasi merek, dan inovasi produk. Kinerja dalam dimensi ini mencerminkan sejauh mana organisasi mampu memenuhi kebutuhan dan harapan pelanggan, mempertahankan citra positif di mata publik, serta memperkenalkan produk dan layanan baru yang menghasilkan nilai tambah (Madyarti, 2021). Peningkatan dalam dimensi kualitatif ini seringkali memainkan peran penting dalam memperkuat posisi pasar organisasi dan membangun keunggulan kompetitif jangka panjang.

Kinerja keuangan, operasional, dan kualitatif, kinerja organisasi juga dapat diukur melalui dimensi sosial dan lingkungan (RESTI, 2023). Kinerja sosial mencakup tanggung jawab sosial perusahaan (CSR), keberlanjutan, dan hubungan dengan pemangku kepentingan. Organisasi yang memperhatikan dan mengintegrasikan tanggung jawab sosial dan lingkungan dalam operasinya seringkali mendapatkan kepercayaan dan dukungan lebih dari masyarakat, serta dapat menciptakan dampak positif bagi lingkungan dan komunitasnya.

Dalam keseluruhan, kinerja organisasi merupakan hasil dari berbagai faktor yang saling terkait dan berdampak satu sama lain (Abdul, 2021). Pengukuran kinerja yang komprehensif dan seimbang, meliputi berbagai dimensi tersebut, dapat memberikan gambaran yang lebih akurat tentang kondisi dan kesehatan suatu organisasi. Dengan memahami berbagai dimensi kinerja organisasi ini, pemimpin dan manajer dapat mengidentifikasi area-area yang perlu diperbaiki atau diperkuat untuk mencapai tujuan strategis organisasi dan memastikan keberlanjutan jangka panjang.

b. Pengukuran Kinerja Organisasi

Pengukuran kinerja organisasi merupakan proses yang penting dalam mengevaluasi sejauh mana sebuah organisasi berhasil mencapai tujuan dan sasaran yang telah ditetapkan. Untuk melakukan pengukuran ini, organisasi dapat menggunakan berbagai metode dan indikator yang relevan dengan tujuan yang ingin dicapai (Iswanto, 2023). Salah satu metode umum yang digunakan dalam pengukuran kinerja organisasi adalah pendekatan KPI (Key Performance Indicators) atau indikator kinerja utama. Dalam pendekatan ini, organisasi menetapkan serangkaian KPI yang mewakili aspek-aspek kritis dari kinerja organisasi, seperti kinerja keuangan, operasional, dan pelanggan, yang kemudian diukur secara berkala untuk melacak kemajuan dan identifikasi area yang perlu perbaikan (Moradi et al., 2022).

Organisasi juga dapat menggunakan metode Balanced Scorecard (BSC) untuk mengukur kinerja organisasi. Pendekatan BSC melibatkan pengukuran kinerja organisasi melalui empat perspektif utama, yaitu keuangan, pelanggan, proses internal, dan pembelajaran dan pertumbuhan (Sarraf & Nejad, 2020). Dengan memperhatikan setiap perspektif ini, BSC memungkinkan organisasi untuk memperoleh pemahaman yang lebih komprehensif tentang kinerja dan mengidentifikasi area yang perlu ditingkatkan untuk mencapai tujuan jangka panjang.

Metode KPI dan BSC, organisasi juga dapat menggunakan teknik pengukuran kinerja lainnya, seperti analisis rasio keuangan, survei kepuasan pelanggan, dan evaluasi kualitas produk atau layanan. Dengan memilih metode pengukuran yang tepat dan relevan dengan konteks organisasi, pemimpin dan manajer dapat memperoleh informasi yang berharga untuk menginformasikan pengambilan keputusan dan perencanaan strategis organisasi.

c. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja Organisasi

Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja organisasi sangatlah beragam dan kompleks, melibatkan interaksi antara berbagai variabel internal dan eksternal yang dapat membentuk kondisi kerja organisasi. Salah satu faktor utama yang mempengaruhi kinerja organisasi adalah budaya organisasi. Budaya organisasi yang kuat, terutama yang mengutamakan inovasi,

kolaborasi, dan keunggulan dalam layanan, dapat mendorong kinerja yang tinggi dengan meningkatkan keterlibatan karyawan, memperkuat identitas merek, dan meningkatkan kepuasan pelanggan (Sihombing, 2021).

Selain budaya organisasi, faktor-faktor seperti struktur organisasi, kepemimpinan, dan sistem penghargaan juga berperan penting dalam menentukan kinerja organisasi. Struktur organisasi yang fleksibel dan terdesentralisasi dapat memfasilitasi komunikasi dan koordinasi yang efektif, sementara kepemimpinan yang visioner dan inklusif dapat memotivasi karyawan untuk berprestasi lebih baik. Sistem penghargaan yang adil dan transparan juga dapat mendorong motivasi intrinsik karyawan dan meningkatkan produktivitas serta kinerja keseluruhan organisasi.

Faktor eksternal seperti kondisi pasar, regulasi pemerintah, dan perkembangan teknologi juga dapat mempengaruhi kinerja organisasi. Organisasi yang mampu mengantisipasi perubahan dalam lingkungan eksternal, merespons dengan cepat, dan mengadopsi strategi yang adaptif seringkali lebih berhasil dalam mencapai kinerja yang optimal (Gunawan & Nulhaqim, 2021). Pemahaman yang mendalam tentang faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja organisasi, baik dari internal maupun eksternal, sangatlah penting bagi pemimpin dan manajer dalam merancang strategi dan kebijakan yang mendukung pertumbuhan dan keberhasilan organisasi (Arina et al., 2023).

B. Hubungan antara Pemimpin Transformasional dan Kinerja Organisasi

Hubungan antara pemimpin transformasional dan kinerja organisasi merupakan topik yang sering dipelajari dalam berbagai model atau kerangka konseptual dalam bidang manajemen. Salah satu kerangka konseptual yang menjelaskan hubungan ini adalah Teori Transformasional Kepemimpinan (Rivai, 2020). Teori ini menggambarkan bagaimana pemimpin transformasional, yang memiliki kemampuan untuk menginspirasi, memotivasi, dan menggerakkan bawahannya untuk mencapai tujuan yang lebih besar, dapat berdampak positif pada kinerja organisasi. Melalui gaya kepemimpinan yang membangkitkan semangat dan mengarahkan visi yang jelas, pemimpin transformasional mampu menciptakan lingkungan kerja yang dinamis dan inovatif, yang pada gilirannya meningkatkan kinerja organisasi secara keseluruhan.

Model Pengukuran Kinerja Berimbang (Balanced Scorecard - BSC) juga mencakup hubungan antara pemimpin transformasional dan kinerja organisasi. Dalam perspektif BSC, pemimpin transformasional dapat memengaruhi kinerja organisasi melalui empat dimensi utama, yaitu keuangan, pelanggan, proses internal, dan pembelajaran dan pertumbuhan. Dengan memberikan arahan yang jelas dan memotivasi bawahannya untuk berinovasi dan meningkatkan kualitas layanan, pemimpin transformasional dapat membantu organisasi mencapai tujuan-tujuan yang telah ditetapkan dalam setiap dimensi kinerja BSC (Nugroho, n.d.).

Model Teori Agensi juga dapat menjelaskan hubungan antara pemimpin transformasional dan kinerja organisasi. Dalam konteks ini, pemimpin transformasional dapat berperan sebagai agen yang mengurangi konflik kepentingan antara pemangku kepentingan organisasi, seperti pemegang saham dan karyawan, dan memastikan bahwa keputusan dan tindakan yang diambilnya secara kolektif membawa manfaat bagi semua pihak terkait (Raharjo, 2007).

Dengan memahami hubungan antara pemimpin transformasional dan kinerja organisasi dalam berbagai kerangka konseptual ini, pemimpin dan manajer dapat mengembangkan strategi kepemimpinan yang efektif dan relevan dengan konteks organisasi untuk mencapai kinerja yang optimal.

Model Teori Agensi juga dapat menjelaskan hubungan antara pemimpin transformasional dan kinerja organisasi. Dalam konteks ini, pemimpin transformasional dapat berperan sebagai agen yang mengurangi konflik kepentingan antara pemangku kepentingan organisasi, seperti pemegang saham

dan karyawan, dan memastikan bahwa keputusan dan tindakan yang diambilnya secara kolektif membawa manfaat bagi semua pihak terkait.

Model-model dan kerangka konseptual yang telah disebutkan, terdapat juga pendekatan lain seperti Teori LMX (Leader-Member Exchange), yang menyoroti pentingnya hubungan antara pemimpin dan anggota tim dalam mencapai kinerja organisasi yang optimal. Dalam teori ini, pemimpin transformasional cenderung membangun hubungan pertukaran yang tinggi dengan anggotanya, di mana kualitas hubungan tersebut dapat memengaruhi motivasi, komitmen, dan kinerja anggota tim secara keseluruhan (Firdaus et al., 2023).

Model Jalan Kontinjensi atau Situasional juga menggambarkan faktor-faktor kontekstual, seperti struktur organisasi, budaya, dan kondisi pasar, dapat memoderasi hubungan antara pemimpin transformasional dan kinerja organisasi. Dalam situasi tertentu, gaya kepemimpinan transformasional mungkin lebih efektif daripada yang lain, tergantung pada karakteristik dan kebutuhan unik dari organisasi tersebut.

Hubungan antara pemimpin transformasional dan kinerja organisasi merupakan area penelitian yang luas dan kompleks dalam bidang manajemen. Melalui pemahaman yang mendalam tentang berbagai model dan kerangka konseptual yang menjelaskan hubungan ini, pemimpin dan manajer dapat mengembangkan strategi kepemimpinan yang lebih efektif dan relevan dengan konteks organisasi untuk mencapai kinerja yang optimal dan berkelanjutan (Yanti, 2019).

C. Pemimpin Transformasional

a. Definisi dan Karakteristik Pemimpin Transformasional

Pemimpin transformasional adalah seorang pemimpin yang memiliki kemampuan untuk mengilhami, memotivasi, dan mempengaruhi bawahannya untuk mencapai tujuan yang lebih tinggi. Karakteristik utama dari pemimpin transformasional adalah kemampuannya untuk mengkomunikasikan visi yang jelas dan menarik, serta mampu membangkitkan semangat dan antusiasme di antara anggota timnya. cenderung memiliki sifat-sifat seperti keberanian, integritas, dan keadilan, yang memungkinkan untuk menjadi contoh yang baik bagi bawahannya (Aprilinda & Budiman, 2021).

Pemimpin transformasional juga dikenal karena kemampuannya untuk memotivasi bawahannya untuk melampaui ekspektasi sendiri dan mengambil risiko yang diperlukan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. sering kali menggunakan gaya kepemimpinan yang berorientasi pada pembangunan hubungan, yang memungkinkan untuk membangun ikatan yang kuat dengan anggota tim dan menciptakan lingkungan kerja yang kolaboratif dan inovatif.

Pemimpin transformasional juga dikenal karena kemampuannya untuk mengidentifikasi dan mengembangkan potensi tersembunyi dalam bawahannya. cenderung memberikan dukungan dan arahan yang diperlukan untuk membantu anggota tim tumbuh dan berkembang secara profesional dan pribadi. Dengan cara ini, pemimpin transformasional mampu menciptakan lingkungan kerja yang memungkinkan inovasi, kreativitas, dan pertumbuhan yang berkelanjutan.

b. Teori-teori yang Mendasari Peran Pemimpin Transformasional

Peran pemimpin transformasional didukung oleh beberapa teori yang telah menjadi landasan dalam memahami konsep kepemimpinan ini. Beberapa teori yang mendasari peran pemimpin transformasional antara lain:

1. Teori Kepemimpinan Transformasional: Teori ini dikembangkan oleh (Aprilinda & Budiman, 2021). Teori ini menekankan bahwa pemimpin transformasional mampu memotivasi bawahannya untuk mencapai tujuan yang lebih tinggi dengan mengilhami dan memotivasi. Pemimpin transformasional berfokus pada pembangunan visi yang jelas, membentuk hubungan yang kuat dengan bawahannya, dan menggerakkan untuk berkinerja lebih baik.

2. Teori Karismatik: Teori ini menyoroti peran karisma dalam kepemimpinan. Pemimpin transformasional seringkali memiliki sifat karismatik yang memungkinkan untuk memengaruhi dan menginspirasi orang lain. mampu menarik perhatian dan dukungan dari orang-orang di sermelalui kepribadian yang menarik dan visi yang kuat (Hadi, 2022).
3. Teori Perilaku: Teori ini menekankan bahwa kepemimpinan adalah perilaku yang dapat dipelajari dan dikembangkan. Pemimpin transformasional mengadopsi perilaku yang memotivasi, mendukung, dan memandu bawahannya menuju pencapaian tujuan bersama. mendorong karyawan untuk berpartisipasi aktif dalam proses pengambilan keputusan dan mengembangkan keterampilan dan potensi (Romy et al., 2022) .
4. Teori Efek Pemimpin: Teori ini menyoroti pengaruh pemimpin terhadap kinerja dan kepuasan bawahannya. Pemimpin transformasional cenderung memiliki efek positif pada kinerja organisasi melalui motivasi yang tinggi, komitmen yang kuat, dan peningkatan kepuasan kerja di antara anggota tim (Harsoyo, 2022).

Melalui pemahaman yang mendalam tentang teori-teori ini, pemimpin transformasional dapat mengembangkan keterampilan dan strategi kepemimpinan yang efektif untuk memengaruhi dan memotivasi bawahannya menuju pencapaian tujuan organisasi.

D. Studi Kasus: Industri Manufaktur

a. Deskripsi Industri Manufaktur

Studi kasus pada industri manufaktur dapat memberikan wawasan yang berharga tentang peran pemimpin transformasional dalam meningkatkan kinerja organisasi. Industri manufaktur merupakan sektor ekonomi yang penting, yang melibatkan proses produksi barang dengan menggunakan mesin, peralatan, dan tenaga kerja terampil. Industri manufaktur seringkali memiliki lingkungan kerja yang dinamis dan kompetitif, di mana inovasi, efisiensi operasional, dan kualitas produk menjadi kunci keberhasilan.

Dalam industri manufaktur, peran pemimpin transformasional dapat sangat signifikan dalam menginspirasi dan memotivasi tim produksi untuk mencapai standar kinerja yang tinggi (Tiara et al., 2021). Misalnya, seorang pemimpin transformasional dalam industri manufaktur mungkin memiliki visi yang jelas tentang peningkatan efisiensi produksi atau pengembangan produk baru yang inovatif. Dengan mengkomunikasikan visi ini secara efektif kepada timnya, pemimpin transformasional dapat memotivasi karyawan untuk bekerja dengan lebih keras dan lebih cerdas untuk mencapai tujuan tersebut.

Pemimpin transformasional juga dapat berperan dalam membangun budaya kerja yang kolaboratif dan inovatif. mendorong karyawan untuk berbagi ide dan pengalaman, serta merangsang kreativitas dalam menemukan solusi untuk tantangan produksi yang kompleks. Dengan menciptakan lingkungan kerja yang mendukung pertukaran ide dan inovasi, pemimpin transformasional dapat membantu organisasi manufaktur untuk tetap relevan dan kompetitif dalam pasar yang terus berubah.

Studi kasus tentang peran pemimpin transformasional dalam industri manufaktur dapat memberikan pemahaman yang mendalam tentang bagaimana kepemimpinan transformasional dapat memengaruhi budaya organisasi, motivasi karyawan, dan kinerja keseluruhan perusahaan (Winarto & Purba, 2018). Melalui pendekatan ini, pemimpin dan manajer dalam industri manufaktur dapat mengidentifikasi peluang untuk meningkatkan kinerja organisasi dan mencapai keunggulan kompetitif dalam pasar global yang semakin kompleks.

b. Penjelasan Kasus Studi

Dalam studi kasus ini, akan mengeksplorasi peran seorang pemimpin transformasional dalam sebuah perusahaan manufaktur yang mengalami tantangan dalam meningkatkan kinerja dan daya saingnya di pasar. Perusahaan manufaktur ini telah lama beroperasi dan memiliki

sejarah yang kaya, tetapi dalam beberapa tahun terakhir mengalami penurunan kinerja yang signifikan.

Pemimpin transformasional yang baru diangkat sebagai CEO perusahaan ini memiliki visi yang ambisius untuk mengubah arah perusahaan dan mengembalikan kejayaannya. Dia percaya bahwa dengan membawa perubahan yang mendalam dalam budaya organisasi dan strategi operasional, perusahaan dapat memperoleh kembali posisinya sebagai pemimpin pasar dalam industri manufaktur.

Dalam upayanya untuk mencapai tujuan ini, pemimpin transformasional ini melakukan serangkaian langkah strategis. Pertama, dia fokus pada membangun hubungan yang kuat dengan tim manajemen dan karyawan inti, serta mengkomunikasikan visi dan misi perusahaan secara jelas dan meyakinkan. Dia mendorong kolaborasi tim, inovasi, dan tanggung jawab bersama dalam mencapai tujuan perusahaan.

Pemimpin transformasional ini juga memprioritaskan investasi dalam peningkatan teknologi dan proses produksi yang lebih efisien. Dia mendorong adopsi teknologi terbaru dalam produksi, logistik, dan manajemen rantai pasok untuk meningkatkan produktivitas dan kualitas produk. Selain itu, dia berkomitmen untuk meningkatkan pengembangan karyawan melalui pelatihan dan pengembangan keterampilan.

Melalui pendekatan ini, pemimpin transformasional tersebut berhasil mengubah budaya organisasi menjadi lebih adaptif, inovatif, dan berorientasi pada hasil. Seiring waktu, perusahaan mulai melihat peningkatan kinerja yang signifikan, baik dalam hal efisiensi operasional maupun pertumbuhan pasar. Kesuksesan perusahaan ini menjadi bukti kuat akan peran penting seorang pemimpin transformasional dalam mengubah dan meningkatkan kinerja organisasi, khususnya dalam industri manufaktur.

c. Temuan-temuan dari Literatur yang Relevan dengan Kasus Studi

1. Pemimpin transformasional memiliki kemampuan untuk mengilhami, memotivasi, dan mempengaruhi bawahannya untuk mencapai tujuan yang lebih tinggi (Harsoyo, 2022).
2. Budaya organisasi yang mendukung inovasi dan kolaborasi sangat penting dalam meningkatkan kinerja perusahaan manufaktur (Prajogo & Tahang, 2023).
3. Teknologi terbaru dapat menjadi katalisator untuk peningkatan produktivitas dan efisiensi dalam industri manufaktur (Chairina & Yusri, 2023)
4. Hubungan yang kuat antara pemimpin transformasional dan anggota timnya dapat meningkatkan kepuasan kerja dan komitmen organisasi (Winarto & Purba, 2018).
5. Investasi dalam pengembangan keterampilan karyawan dapat meningkatkan kinerja perusahaan manufaktur melalui peningkatan produktivitas dan kualitas produk (Arta et al., 2023).
6. Kolaborasi antara berbagai fungsi organisasi, termasuk produksi, pemasaran, dan penelitian dan pengembangan, dapat memperkuat daya saing perusahaan manufaktur (Al Aidhi et al., 2023).
7. Kepemimpinan transformasional dapat merangsang inovasi dan kreativitas di antara anggota tim, yang dapat menghasilkan produk dan proses baru yang lebih efektif (Veranita et al., 2024).
8. Perusahaan manufaktur yang memiliki budaya yang terbuka terhadap perubahan dan pembelajaran memiliki keunggulan kompetitif yang lebih besar dalam pasar yang berubah (Haryadi, 2020).
9. Penghargaan dan insentif yang adil dan transparan dapat meningkatkan motivasi dan kinerja karyawan dalam industri manufaktur (Komariyah & Laelawati, 2023).

10. Manajemen yang efektif dari rantai pasokan merupakan faktor kunci dalam meningkatkan efisiensi dan fleksibilitas operasional perusahaan manufaktur (Syamil et al., 2023).

E. Pembahasan

a. Analisis Temuan dari Studi-studi Terdahulu

Dalam analisis temuan dari studi-studi terdahulu yang relevan dengan kasus studi tentang peran pemimpin transformasional dalam industri manufaktur, beberapa hal yang dapat diperbincangkan antara lain:

1. Pentingnya Peran Pemimpin Transformasional: Temuan dari studi-studi terdahulu menegaskan pentingnya peran pemimpin transformasional dalam menciptakan perubahan positif dalam budaya organisasi dan kinerja perusahaan. Pemimpin transformasional memiliki kemampuan untuk mengilhami dan memotivasi karyawan untuk mencapai tujuan yang lebih tinggi, yang dapat membantu perusahaan manufaktur dalam menghadapi tantangan dan mencapai keunggulan kompetitif.
2. Faktor-faktor Pendukung Kinerja: Studi-studi terdahulu juga mengidentifikasi beberapa faktor pendukung kinerja perusahaan manufaktur, seperti budaya inovasi, investasi dalam teknologi terbaru, dan kolaborasi antarfungsi organisasi. Pemimpin transformasional dapat memainkan peran kunci dalam membangun lingkungan kerja yang mendukung inovasi dan kolaborasi, serta mendorong adopsi teknologi terbaru untuk meningkatkan produktivitas dan efisiensi operasional.
3. Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Karyawan: Analisis temuan juga menyoroti pengaruh kepemimpinan terhadap kepuasan dan komitmen karyawan. Pemimpin transformasional yang mampu membangun hubungan yang kuat dan mendukung dengan karyawan dapat meningkatkan kepuasan kerja dan komitmen organisasi, yang pada gilirannya dapat berdampak positif pada kinerja perusahaan.
4. Strategi Pengembangan Karyawan: Temuan dari studi-studi terdahulu menunjukkan bahwa investasi dalam pengembangan keterampilan karyawan dapat meningkatkan kinerja perusahaan manufaktur. Pemimpin transformasional dapat memainkan peran penting dalam menyediakan dukungan dan arahan yang diperlukan untuk membantu karyawan tumbuh dan berkembang secara profesional.

Dengan memahami temuan-temuan ini, pemimpin dan manajer dalam industri manufaktur dapat mengidentifikasi area-area yang perlu diperbaiki atau diperkuat dalam praktik kepemimpinan dan manajemen untuk mencapai kinerja organisasi yang optimal.

b. Implikasi Hasil Analisis terhadap Studi Kasus dalam Konteks Industri Manufaktur

Implikasi hasil analisis terhadap studi kasus dalam konteks industri manufaktur adalah sebagai berikut:

1. Pentingnya Pemimpin Transformasional: Studi-studi terdahulu menunjukkan bahwa pemimpin transformasional memiliki peran yang sangat penting dalam meningkatkan kinerja organisasi, terutama dalam industri manufaktur. Dalam konteks studi kasus, hal ini menekankan pentingnya peran pemimpin transformasional yang baru diangkat untuk membawa perubahan yang diperlukan dalam perusahaan manufaktur.
2. Fokus pada Budaya Organisasi: Temuan dari analisis menunjukkan bahwa budaya organisasi yang mendukung inovasi dan kolaborasi merupakan faktor penting dalam meningkatkan kinerja perusahaan manufaktur. , pemimpin

transformasional dalam studi kasus harus memprioritaskan pembangunan budaya organisasi yang adaptif dan inovatif.

3. Investasi dalam Teknologi dan Pengembangan Karyawan: Implikasi dari analisis adalah pentingnya investasi dalam teknologi terbaru dan pengembangan karyawan. Pemimpin transformasional dalam studi kasus harus mengalokasikan sumber daya untuk meningkatkan efisiensi operasional melalui teknologi, serta untuk mengembangkan keterampilan dan kompetensi karyawan agar dapat bersaing dalam lingkungan industri yang berubah-ubah.
4. Pengelolaan Rantai Pasokan yang Efektif: Temuan dari analisis juga menyoroti pentingnya manajemen rantai pasokan yang efektif dalam industri manufaktur. Pemimpin transformasional harus memastikan bahwa rantai pasokan perusahaan berjalan dengan lancar dan efisien untuk mendukung operasi produksi yang optimal.

Dengan mempertimbangkan implikasi hasil analisis ini, pemimpin transformasional dalam studi kasus dapat mengembangkan strategi dan kebijakan yang sesuai untuk mengatasi tantangan dan memanfaatkan peluang dalam industri manufaktur. Ini termasuk membangun budaya organisasi yang kuat, berinvestasi dalam teknologi dan pengembangan karyawan, serta meningkatkan manajemen rantai pasokan untuk meningkatkan kinerja dan daya saing perusahaan.

KESIMPULAN

Pengaruh gaya kepemimpinan transformasional terhadap kinerja organisasi dalam konteks industri manufaktur sangat signifikan. Pemimpin transformasional cenderung memiliki kemampuan untuk menginspirasi, memotivasi, dan mengarahkan bawahannya untuk mencapai tujuan yang lebih tinggi. Dalam industri manufaktur, di mana efisiensi operasional, inovasi, dan kualitas produk menjadi kunci keberhasilan, pemimpin transformasional dapat berperan dalam menciptakan lingkungan kerja yang dinamis, kreatif, dan berorientasi pada hasil. Dengan membangun hubungan yang kuat dengan anggota tim, membangkitkan semangat kolaborasi, dan memperkuat visi perusahaan, pemimpin transformasional dapat meningkatkan motivasi karyawan, memperbaiki komunikasi, dan mengoptimalkan kinerja organisasi secara keseluruhan.

Faktor-faktor kontekstual yang memoderasi hubungan antara pemimpin transformasional dan kinerja organisasi dalam industri manufaktur meliputi struktur organisasi, budaya perusahaan, dan kondisi pasar. Misalnya, dalam organisasi dengan struktur yang kaku dan hierarkis, pengaruh pemimpin transformasional mungkin terbatas oleh batasan-batasan tersebut. Di sisi lain, dalam budaya perusahaan yang mendukung inovasi dan kolaborasi, peran pemimpin transformasional dapat lebih efektif dalam mendorong perubahan dan memotivasi karyawan. Selain itu, kondisi pasar yang kompetitif atau berubah-ubah juga dapat memengaruhi cara pemimpin transformasional beroperasi dan strategi yang diterapkan untuk meningkatkan kinerja organisasi. Dengan memahami faktor-faktor kontekstual ini, pemimpin transformasional dapat menyesuaikan pendekatan kepemimpinan sesuai dengan karakteristik dan kebutuhan unik dari industri manufaktur di mana beroperasi.

REFERENCES

- Abdul, B. (2021). *PERAN PEMIMPIN DALAM MENINGKATKAN KINERJA ORGANISASI (Studi pada IPNU-IPPNU Ranting Peniron Kecamatan Bojongsari Kabupaten* eprints.uinsaizu.ac.id. https://eprints.uinsaizu.ac.id/10748/1/Cover_Bab%20I_Bab%20V_Daftar%20Pustaka%20.pdf
- Al Aidhi, A., Harahap, M. A. K., Rukmana, A. Y., & Bakri, A. A. (2023). Peningkatan Daya Saing Ekonomi melalui peranan Inovasi. *Jurnal Multidisiplin West Science*, 2 (02), 118–134.

- Alaslan, A. (2022). *Metode Penelitian Kualitatif*. thesiscommons.org. <https://thesiscommons.org/2pr4s/>
- Aprilinda, D., & Budiman, A. P. (2021). Konsep kepemimpinan transformasional. *Cerdika: Jurnal Ilmiah Indonesia*, 1 (7), 840–846.
- Arina, Y., Febrianti, H., Sabandi, A., & ... (2023). Peran Pemimpin dalam Pengambilan Keputusan. *INNOVATIVE: Journal Of ...*. <http://j-innovative.org/index.php/Innovative/article/view/380>
- Arta, D. N. C., Leuhery, F., Abubakar, H., Yusuf, M., & Cakranegara, P. A. (2023). Literature Review: Analisis Hubungan Antara Pelatihan dan Kinerja Karyawan di Sebuah Perusahaan. *Management Studies and Entrepreneurship Journal (MSEJ)*, 4 (1), 162–168.
- Bado, B. (2022). *Model Pendekatan Kualitatif: Telaah Dalam Metode Penelitian Ilmiah*. eprints.unm.ac.id. <http://eprints.unm.ac.id/32293/1/EBOOK%20BUKU%20METODE%20PENELITIAN.pdf>
- Bakti, R. (2022). Implementasi Peran Pemimpin Dan Human Resources Dalam Organisasi Di Masa VUCA. *Jurnal GICI Jurnal Keuangan Dan Bisnis*. <https://journal.stiegici.ac.id/index.php/jurnal-gici/article/view/17>
- Chairina, C., & Yusri, Y. (2023). Pengaruh Inovasi Teknologi terhadap Kinerja Keuangan Perusahaan. *All Fields of Science Journal Liaison Academia and Society*, 3 (4), 32–38.
- Fadli, M. R. (2021). Memahami desain metode penelitian kualitatif. In *Humanika, Kajian Ilmiah Mata Kuliah Umum*. scholar.archive.org. https://scholar.archive.org/work/a3mjph7zgrchfhdz5bah2o66de/access/wayback/https://journal.uny.ac.id/index.php/humanika/article/download/38075/pdf_1
- Firdaus, A., Haryadi, E., Sunaryo, D., Fatah, P. F. A., & Aquino, R. (2023). PENYELESAIAN MASALAH KEPUASAN KERJA KARYAWAN YANG DIPENGARUH KOMUNIKASI, LEADER MEMBER EXCHANGE (LMX), DAN LINGKUNGAN KERJA DI PT PANCARAN SINAR TANI. *Jurnal Manajemen Perusahaan: JUMPA*, 2 (2), 79–86.
- Gunawan, P. V., & Nulhaqim, S. A. (2021). Peran Pemimpin Dalam Organisasi Pelayanan Sosial Uptd Pesanggrahan Pmks Majapahit Kabupaten Mojokerto. *Publik: Jurnal ...*. <https://stia-binataruna.e-journal.id/PUBLIK/article/view/142>
- Hadi, R. T. (2022). Revitalisasi Teori Perilaku Kepemimpinan Karismatik dalam Pengaturan Manajemen Organisasi. *Al Imam: Jurnal Manajemen Dakwah*, 5 (2), 25–37.
- Halimahturrafiah, N., Marsidin, S., & ... (2022). Peran Pemimpin dalam manajemen Pengambilan Keputusan Suatu Organisasi. *Jurnal ...*. <http://journal.universitaspahlawan.ac.id/index.php/jpdk/article/view/9822>
- Hariandi, M. S. I. (2022). Analisis Hubungan Peran Pemimpin, Budaya Organisasi, Dan Inovasi Pada Ikm Banyuwangi. ... *EKONOMI: Jurnal Ilmiah Ilmu Pendidikan, Ilmu ...*. <https://jurnal.unej.ac.id/index.php/JPE/article/view/33751>
- Harsoyo, R. (2022). Teori Kepemimpinan Transformasional Bernard M. Bass dan Aplikasinya Dalam Peningkatan Mutu Lembaga Pendidikan Islam. *Southeast Asian Journal of Islamic Education Management*, 3 (2), 247–262.
- Haryadi, D. (2020). STRATEGI MARKET DRIVEN DAN MARKET DRIVING. *SOSIOHUMANITAS*, 22 (1), 36–47.
- Iswanto, A. I. (2023). Peran Pemimpin Dalam Meningkatkan Kinerja Organisasi Di Era Teknologi Digital Pada Hotel Sudamala Resort–Labuan Bajo. *AKSIOMA: Jurnal Manajemen*. <https://www.journal.unwira.ac.id/index.php/aksioma/article/view/1970>

- Komariyah, I., & Laelawati, K. (2023). Analisis Pengaruh Budaya Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada Industri Kertas Daur Ulang CV Kridasana (Survey pada Bagian Produksi). *Manajemen Dan Pariwisata*, 2 (1), 89–103.
- Madyarti, G. M. (2021). Peran Pemimpin Dalam Memotivasi dan Meningkatkan Kinerja Pegawai. *Proceeding: Islamic University of Kalimantan*. <https://ojs.uniska-bjm.ac.id/index.php/PIUOK/article/view/4728>
- Moradi, S., Ansari, R., & Taherkhani, R. (2022). A Systematic Analysis of Construction Performance Management: Key Performance Indicators from 2000 to 2020. *Iranian Journal of Science and Technology, Transactions of Civil Engineering*, 46 (1), 15–31. <https://doi.org/10.1007/s40996-021-00626-7>
- Niam, M. F., Rumahlewang, E., Umiyati, H., Dewi, N. P. S., & ... (2024). *Metode penelitian kualitatif*. repository.penerbitwidina.com. <https://repository.penerbitwidina.com/id/publications/567869/metode-penelitian-kualitatif>
- Nugroho, A. P. (n.d.). *PENGUKURAN KINERJA PERUSAHAAN BERBASIS BALANCED SCORECARD*. Retrieved May 6, 2024, from <https://dspace.uui.ac.id/handle/123456789/6135>
- Prajogo, B., & Tahang, M. (2023). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Budaya Organisasi, Dan Inovasi Terhadap Kinerja Keuangan Perusahaan. *Judicious*, 4 (1), 83–91.
- Raharjo, E. (2007). Teori agensi dan teori stewardship dalam perspektif akuntansi. *Fokus Ekonomi: Jurnal Ilmiah Ekonomi*, 2 (1). <http://ejournal.stiepena.ac.id/index.php/fe/article/view/22>
- RESTI, M. (2023). *PERAN PEMIMPIN DALAM MENINGKATKAN AKTIVITAS DAKWAH PADA ORGANISASI MAJLIS WAKIL CABANG NAHDATUL ULAMA (MWCNU) KECAMATAN* repository.radenintan.ac.id. <http://repository.radenintan.ac.id/30343/>
- Rivai, A. (2020). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3 (2), 213–223.
- Romy, E., Se, B. A., & ARDANSYAH, M. (2022). *Teori dan perilaku Organisasi*. umsu press. https://books.google.com/books?hl=id&lr=&id=D3t8EAAAQBAJ&oi=fnd&pg=PT44&dq=23.%09Teori+Perilaku+2022&ots=Y2ctD-Clkh&sig=xx4pNrc_HvMl_Wi1egYdKjWwuc
- Sarraf, F., & Nejad, S. H. (2020). Improving performance evaluation based on balanced scorecard with grey relational analysis and data envelopment analysis approaches: Case study in water and wastewater companies. *Evaluation and Program Planning*, 79, 101762.
- Sihombing, E. E. (2021). Peran Pemimpin Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai Pada Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Mandailing Natal. *Jurnal LPPM*. <http://www.jurnal.ugn.ac.id/index.php/jurnalLPPM/article/view/864>
- Syamil, A., Subawa, S., Budaya, I., Munizu, M., Darmayanti, N. L., Fahmi, M. A., Wanda, S. S., Murwani, I. A., Utami, F. N., & Dulame, I. M. (2023). *Manajemen Rantai Pasok*. PT. Sonpedia Publishing Indonesia. https://books.google.com/books?hl=id&lr=&id=_hjEEAAAQBAJ&oi=fnd&pg=PA41&dq=10.%09Manajemen+yang+efektif+dari+rantai+pasokan+merupakan+faktor+kunci+dalam+meningkatkan+efisiensi+dan+fleksibilitas+operasional+perusahaan+manufaktur+&ots=dZ6E1SD4vi&sig=L3ewS3XVecrdw12Ni6yT6Q7PPBs
- Tiara, B., Stefanny, V., Sukriyah, S., Novitasari, D., & Asbari, M. (2021). Inovasi di era informasi: Analisis kepemimpinan transformasional dan iklim etis di industri manufaktur. *EDUKATIF: Jurnal Ilmu Pendidikan*, 3 (6), 4659–4670.
- Veranita, M., Purwadhi, P., Aziz, F. A., Nurwansyah, A., Anggreyorina, A., Aziz, M. A., & Fitaloka, N. D. (2024). ANALISIS EFEKTIFITAS KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL DALAM PENETAPAN

KEBIJAKAN ORGANISASI DI ERA DIGITAL. *Journal of Governance and Public Administration*, 1 (2), 179–186.

Winarto, W., & Purba, J. H. (2018). PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL TERHADAP ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING: Studi Kasus Pada Karyawan Rumah Sakit Swasta di Kota Medan. *Jurnal Ilmiah METHONOMI*, 4 (2), 111–123.

Yanti, N. M. (2019). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Gaya Kepemimpinan Transaksional terhadap Kinerja Organisasi (Studi Pada Kantor Pegawai dan Pelayanan Bea dan Cukai Tipe Madya Pabean B Banjarmasin). *Jurnal Riset Akuntansi Politala*, 2 (2), 92–99.