

Analisis Gaya Kepemimpinan dan Manajemen di PT. Sejahtera Wahana Gemilang

Ade Rizaldi Hidayatullah

Universitas Trunojoyo Madura

Korespondensi penulis: adesaja2002@gmail.com

Ahmad Dhani Syahrudin

Universitas Trunojoyo Madura

E-mail: nahdxiv@gmail.com

Mochammad Isa Anshori

Universitas Trunojoyo Madura

E-mail: isa.anshori@trunojoyo.ac.id

Alamat: Jl. Raya Telang, Kecamatan Kamal, Bangkalan, Jawa Timur

Abstract. *This research aims to analyze the leadership and management styles applied at PT. Sejahtera Wahana Gemilang, a subsidiary of PT. Chitose International Tbk. which operates in the field of furniture distribution. Through a literature study, this research examines how transformational leadership style and participative management can influence company performance in meeting customer needs in the office, school, hotel, cafe and restaurant furniture sectors. The research results show that the combination of transformational leadership style and participative management is very important for the company's success in increasing innovation, employee motivation, customer satisfaction and competitiveness in the furniture industry.*

Keywords: *Transformational Leadership, Participative Management, Company Performance*

Abstrak. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis gaya kepemimpinan dan manajemen yang diterapkan di PT. Sejahtera Wahana Gemilang, sebuah anak perusahaan dari PT. Chitose Internasional Tbk. yang bergerak di bidang distribusi mebel. Melalui studi literatur, penelitian ini mengkaji bagaimana gaya kepemimpinan transformasional dan manajemen partisipatif dapat mempengaruhi kinerja perusahaan dalam memenuhi kebutuhan pelanggan di sektor furniture kantor, sekolah, hotel, kafe, dan restoran. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kombinasi gaya kepemimpinan transformasional dan manajemen partisipatif sangat penting untuk keberhasilan perusahaan dalam meningkatkan inovasi, motivasi karyawan, kepuasan pelanggan, dan daya saing di industri mebel.

Kata kunci: Kepemimpinan Transformasional, Manajemen Partisipatif, Kinerja Perusahaan

PENDAHULUAN

PT. Sejahtera Wahana Gemilang, sebuah anak perusahaan dari PT. Chitose Internasional Tbk., telah beroperasi di industri distribusi mebel sejak tahun 2001. Perusahaan ini bertanggung jawab untuk mendistribusikan produk-produk mebel ke berbagai sektor, termasuk kantor, sekolah, hotel, kafe, dan restoran. Dengan beragamnya sektor yang dilayani, PT. Sejahtera Wahana Gemilang menghadapi tantangan yang kompleks dalam memenuhi kebutuhan dan preferensi pelanggan yang berbeda-beda.

Setiap sektor memiliki karakteristik dan tuntutan yang unik. Misalnya, sektor kantor membutuhkan mebel yang fungsional, ergonomis, dan mendukung produktivitas kerja, sementara sektor hotel dan restoran lebih menekankan pada estetika dan kenyamanan untuk menciptakan suasana yang menarik bagi tamu. Sektor pendidikan, seperti sekolah, memerlukan mebel yang tahan lama, aman, dan mendukung aktivitas belajar mengajar. Perbedaan kebutuhan ini menuntut PT. Sejahtera Wahana Gemilang untuk memiliki pemahaman yang mendalam tentang setiap sektor dan kemampuan untuk menyediakan solusi mebel yang sesuai.

Dalam menghadapi tantangan ini, gaya kepemimpinan dan manajemen yang diterapkan oleh perusahaan menjadi faktor kunci keberhasilan. Gaya kepemimpinan diartikan sebagai pandangan leader dalam memberikan pengaruh pada pengikutnya dan mengerjakan sesuatu sesuai intruksinya dengan sukarela (Sudeva & Rasmini, 2021, pp. 2829-2831). Gaya kepemimpinan dan manajemen yang efektif dapat mempengaruhi bagaimana perusahaan mengalokasikan sumber daya, mengembangkan strategi, dan mengambil keputusan untuk memenuhi kebutuhan pelanggan secara optimal. Penelitian terdahulu telah menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan transformasional dan manajemen partisipatif dapat memberikan dampak positif terhadap kinerja perusahaan.

Gaya kepemimpinan transformasional, seperti yang dijelaskan oleh Bass dan Riggio (2006), berfokus pada kemampuan pemimpin untuk menginspirasi, memotivasi, dan mendorong karyawan untuk mencapai tujuan perusahaan. Pemimpin transformasional menciptakan visi yang jelas, memberikan teladan, dan memberdayakan karyawan untuk berinovasi dan berkontribusi secara maksimal. Dalam konteks PT. Sejahtera Wahana Gemilang, gaya kepemimpinan transformasional dapat membantu perusahaan dalam menghadapi tantangan di berbagai sektor dengan mendorong kreativitas, adaptabilitas, dan komitmen karyawan.

Di sisi lain, manajemen partisipatif melibatkan karyawan dalam proses pengambilan keputusan dan pemecahan masalah. Pendekatan ini menghargai masukan dan ide-ide dari karyawan, serta menciptakan lingkungan kerja yang kolaboratif. Dalam konteks PT. Sejahtera Wahana Gemilang, manajemen partisipatif dapat memungkinkan perusahaan untuk memanfaatkan pengetahuan dan pengalaman karyawan yang bekerja langsung dengan pelanggan di berbagai sektor. Dengan melibatkan karyawan dalam pengambilan keputusan, perusahaan dapat mengembangkan solusi yang lebih baik untuk memenuhi kebutuhan pelanggan.

Gaya kepemimpinan memiliki peranan penting dalam mencapai visi dan misi yang telah ditetapkan oleh organisasi. Dalam studi yang dilakukan oleh Obasan & Hassan (2014) tentang gaya kepemimpinan, kepuasan kerja, dan kinerja memperoleh hasil bahwa gaya kepemimpinan dan kepuasan kerja memiliki hubungan yang positif dengan kinerja karyawan. Mengingat pentingnya gaya kepemimpinan dan manajemen dalam menghadapi tantangan di industri distribusi mebel, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis penerapan gaya kepemimpinan transformasional dan manajemen partisipatif di PT. Sejahtera Wahana Gemilang. Teori kepemimpinan transformasional yaitu mempelajari cara para pemimpin mengubah budaya organisasi dan menata struktur organisasi serta melakukan strategi-strategi manajemen untuk mencapai tujuan organisasi, (Iqbal M, 2021). Pemimpin transformasional juga disebut sebagai seseorang yang membantu perusahaan dan karyawannya dalam membuat perubahan positif dalam aktivitas mereka, perubahan tersebut dapat terjadi dalam skala besar.

Dengan memahami bagaimana kedua gaya ini diterapkan dan dampaknya terhadap kinerja perusahaan, penelitian ini diharapkan dapat memberikan wawasan berharga bagi PT. Sejahtera Wahana Gemilang dan perusahaan serupa dalam mengoptimalkan strategi kepemimpinan dan manajemen untuk mencapai keberhasilan bisnis di berbagai sektor yang dilayani.

METODE PENELITIAN (STUDI LITERATUR)

Penelitian ini menggunakan metode studi literatur untuk menganalisis gaya kepemimpinan dan manajemen di PT. Sejahtera Wahana Gemilang. Berbagai sumber, seperti jurnal ilmiah, buku, dan artikel online, dikaji untuk memahami konsep-konsep kepemimpinan transformasional (Bass, 1985; Bass & Avolio, 1994) dan manajemen partisipatif (Likert, 1967; Lawler, 1986) yang relevan dengan industri mebel dan distribusi.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Efektivitas Gaya Kepemimpinan Transformasional di PT. Sejahtera Wahana Gemilang

Penelitian oleh Humairoh et al., (2023) menerangkan bahwa kepemimpinan transformasional adalah gaya kepemimpinan yang dilakukan pemimpin dengan memotivasi dan memberdayakan orang-orang yang menjadi tanggung jawabnya untuk bekerja sama mewujudkan visi perusahaan. Secara definitif, kepemimpinan transformasional adalah bentuk nilai, keyakinan, dan kebutuhan yang termasuk di dalamnya perubahan sebagai bentuk terobosan baru.

Definisi kepemimpinan menurut Tead, Terry, dan Hoyt (dalam Kartono, 2003) adalah sebuah kegiatan atau seni untuk mempengaruhi orang lain agar mau bekerja sama dalam mencapai tujuan bersama, yang didasarkan pada kemampuan seseorang untuk membimbing orang lain. Saya sependapat bahwa istilah kepemimpinan seringkali memiliki konotasi yang berbeda-beda dan konteks-dependen.

Beberapa pakar mengelompokkan pendekatan dalam kepemimpinan menjadi lima kelompok, yaitu trait approach, behavioral approach, contingency approach, transformational approach, dan emerging approach (Kreitner & Kinicki, 2010), dalam jurnal Yusuf, M. (2022). Sedangkan McShane & Glinow (2010) melihat kepemimpinan dari perspektif competency, behavioral, contingency, transformational, dan implicit.

Transformasi digital juga dapat diartikan sebagai suatu proses yang bertujuan untuk meningkatkan suatu entitas dengan memicu perubahan yang signifikan pada propertinya melalui adopsi teknologi informasi, komputasi, komunikasi, serta konektivitas (Putri, Herdiana, Munawar, et al., 2021). Transformasi digital merujuk pada proses pemanfaatan teknologi digital seperti virtualisasi, komputasi bergerak (*mobile computing*), komputasi awan (*cloud computing*), dan integrasi sistem organisasi. Pengertian ini juga melibatkan dampak inovasi digital yang mengubah struktur, nilai, proses, dan ekosistem dalam dan luar organisasi.

Studi literatur menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan transformasional dapat menjadi pendekatan yang efektif bagi PT. Sejahtera Wahana Gemilang. Menurut Bass dan Riggio (2006), kepemimpinan transformasional berfokus pada kemampuan pemimpin untuk menginspirasi, memotivasi, dan mendorong karyawan untuk berinovasi dan berkontribusi secara maksimal dalam mencapai tujuan perusahaan. Dalam konteks PT. Sejahtera Wahana Gemilang, penerapan gaya kepemimpinan transformasional dapat membantu perusahaan dalam menghadapi tantangan di berbagai sektor dengan mendorong kreativitas, adaptabilitas, dan komitmen karyawan.

Penelitian oleh Futri et al., (2023) menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional berpengaruh positif terhadap inovasi dan kinerja perusahaan. Pemimpin transformasional mampu menciptakan iklim kerja yang mendukung inovasi dengan memberikan visi yang jelas, dukungan, dan sumber daya yang diperlukan. Dalam industri mebel yang kompetitif, inovasi menjadi faktor penting untuk menghasilkan produk-produk yang sesuai dengan kebutuhan dan preferensi pelanggan yang beragam (Arifin, 2022). Dengan menerapkan gaya kepemimpinan transformasional, PT. Sejahtera Wahana Gemilang dapat mendorong karyawannya untuk

mengembangkan ide-ide baru dan solusi inovatif dalam memenuhi kebutuhan pelanggan di berbagai sektor.

Manfaat Manajemen Partisipatif dalam Meningkatkan Kinerja Perusahaan

Selain gaya kepemimpinan transformasional, manajemen partisipatif juga dapat menjadi pendekatan yang efektif bagi PT. Sejahtera Wahana Gemilang. Manajemen partisipatif melibatkan karyawan dalam proses pengambilan keputusan dan pemecahan masalah (Semianovskiy, 2018). Pendekatan ini menghargai masukan dan ide-ide dari karyawan, serta menciptakan lingkungan kerja yang kolaboratif.

Penelitian oleh James et al., (2022) menemukan bahwa manajemen partisipatif meningkatkan kepuasan kerja dan komitmen karyawan. Ketika karyawan merasa dilibatkan dan dihargai dalam proses pengambilan keputusan, mereka cenderung lebih termotivasi dan berkomitmen untuk mencapai tujuan perusahaan. PT. Sejahtera Wahana Gemilang, penerapan manajemen partisipatif dapat memungkinkan perusahaan untuk memanfaatkan pengetahuan dan pengalaman karyawan yang bekerja langsung dengan pelanggan di berbagai sektor. Dengan melibatkan karyawan dalam pengambilan keputusan, perusahaan dapat mengembangkan solusi yang lebih baik untuk memenuhi kebutuhan pelanggan.

Penelitian oleh Ratnaningsih & Suaryana, (2014).) juga menunjukkan bahwa manajemen partisipatif berpengaruh positif terhadap kinerja perusahaan. Ketika karyawan dilibatkan dalam proses pengambilan keputusan, mereka cenderung lebih memahami tujuan perusahaan dan berkomitmen untuk mencapainya. Hal ini dapat menghasilkan peningkatan efisiensi, produktivitas, dan kualitas layanan, yang pada akhirnya berdampak positif pada kinerja perusahaan secara keseluruhan.

Kombinasi Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Manajemen Partisipatif untuk Meningkatkan Daya Saing

Kombinasi gaya kepemimpinan transformasional dan manajemen partisipatif dapat membantu PT. Sejahtera Wahana Gemilang dalam meningkatkan kinerja, kepuasan pelanggan, dan daya saing di industri mebel. Pemimpin transformasional yang menginspirasi dan memotivasi karyawan, serta manajemen partisipatif yang melibatkan karyawan dalam pengambilan keputusan, dapat menciptakan lingkungan kerja yang kondusif untuk inovasi, kolaborasi, dan peningkatan kinerja.

Penelitian oleh Owusu (2021) menunjukkan bahwa kombinasi kepemimpinan transformasional dan manajemen partisipatif berpengaruh positif terhadap inovasi dan kinerja perusahaan. Pemimpin transformasional yang mendorong inovasi dan manajemen partisipatif yang melibatkan karyawan dalam proses inovasi dapat menciptakan budaya inovasi yang kuat

dalam perusahaan. Hal ini sangat penting dalam industri mebel yang kompetitif, di mana kemampuan untuk berinovasi dan menghasilkan produk-produk yang sesuai dengan kebutuhan pelanggan menjadi faktor penentu keberhasilan.

Pengaplikasian teknologi digital dapat berpotensi sebagai salah satu faktor yang berguna meningkatkan gambaran kinerja karyawan secara signifikan dalam mencapai tujuan. Dalam melakukan sebuah perubahan sistem dibutuhkan beberapa strategi dan proses penerapan strategi yang maksimal. Dengan hasil yang maksimal mempermudah memperbaiki sebuah sistem yang labil. Melakukan transformasi digital sangat mempertimbangkan aspek mulai dari aspek keamanan data dan efektifitas. Keamanan data yang efektif memerlukan analisis, implementasi pemantauan dan memperbarui strategi dengan adanya pelatihan sumber daya manusia didalam perusahaan akan menjadi faktor untuk meningkatkan kinerja pada karyawan.

Selain itu, penelitian oleh Zebua & Hendry (2021) menemukan bahwa kombinasi kepemimpinan transformasional dan manajemen partisipatif juga berdampak positif pada kepuasan pelanggan. Pemimpin transformasional yang mendorong karyawan untuk memberikan layanan yang luar biasa dan manajemen partisipatif yang melibatkan karyawan dalam pengambilan keputusan terkait pelayanan pelanggan dapat meningkatkan kualitas layanan dan kepuasan pelanggan. Dalam industri mebel, kepuasan pelanggan menjadi faktor kunci untuk membangun loyalitas dan reputasi yang baik di pasar.

Penerapan kombinasi gaya kepemimpinan transformasional dan manajemen partisipatif di PT. Sejahtera Wahana Gemilang dapat memberikan dampak signifikan pada daya saing perusahaan di industri mebel. Gaya kepemimpinan transformasional yang mendorong inovasi dan manajemen partisipatif yang melibatkan karyawan dalam proses pengambilan keputusan dapat menciptakan lingkungan yang kondusif untuk menghasilkan ide-ide baru dan solusi kreatif dalam memenuhi kebutuhan pelanggan.

Dengan adanya budaya inovasi yang kuat, PT. Sejahtera Wahana Gemilang akan lebih mampu mengembangkan produk-produk mebel yang inovatif dan sesuai dengan tren terbaru di pasar. Perusahaan dapat mengeksplorasi penggunaan material baru, desain yang ergonomis, dan fitur-fitur tambahan yang meningkatkan fungsionalitas dan estetika produk. Inovasi ini tidak hanya akan menarik minat pelanggan, tetapi juga membedakan perusahaan dari para pesaingnya. Selain itu, kombinasi gaya kepemimpinan transformasional dan manajemen partisipatif juga memungkinkan PT. Sejahtera Wahana Gemilang untuk merespons kebutuhan pelanggan dengan lebih cepat dan efektif.

Dengan melibatkan karyawan yang bekerja langsung dengan pelanggan dalam proses pengambilan keputusan, perusahaan dapat memperoleh wawasan yang berharga tentang preferensi, keluhan, dan saran pelanggan. Informasi ini dapat digunakan untuk menyesuaikan strategi pemasaran, pengembangan produk, dan layanan pelanggan, sehingga perusahaan dapat memberikan solusi yang lebih baik dan memuaskan bagi pelanggan.

Kemampuan untuk memberikan layanan yang berkualitas tinggi juga menjadi faktor penting dalam meningkatkan daya saing PT. Sejahtera Wahana Gemilang. Pemimpin transformasional yang menginspirasi dan memotivasi karyawan untuk memberikan layanan yang luar biasa, serta manajemen partisipatif yang melibatkan karyawan dalam pengambilan keputusan terkait pelayanan pelanggan, dapat menciptakan budaya layanan yang kuat dalam perusahaan. Karyawan akan lebih termotivasi untuk memberikan pengalaman pelanggan yang positif, menangani keluhan dengan efektif, dan membangun hubungan jangka panjang dengan pelanggan.

Dampak dari peningkatan inovasi, respons terhadap kebutuhan pelanggan, dan kualitas layanan yang tinggi dapat terlihat pada peningkatan pangsa pasar PT. Sejahtera Wahana Gemilang. Pelanggan yang puas cenderung menjadi loyal dan merekomendasikan produk atau layanan perusahaan kepada orang lain (Wicaksono, 2022). Hal ini dapat memperluas basis pelanggan perusahaan dan meningkatkan penjualan. Selain itu, dengan menghasilkan produk-produk yang inovatif dan berkualitas, perusahaan dapat menetapkan harga yang lebih kompetitif dan menghasilkan margin keuntungan yang lebih tinggi.

Peningkatan pangsa pasar dan profitabilitas ini pada akhirnya akan mendorong pertumbuhan bisnis yang berkelanjutan bagi PT. Sejahtera Wahana Gemilang. Perusahaan akan memiliki sumber daya yang lebih besar untuk berinvestasi dalam pengembangan produk, perluasan pasar, dan peningkatan kapasitas produksi. Pertumbuhan yang berkelanjutan juga akan memperkuat posisi perusahaan di industri mebel dan memungkinkan perusahaan untuk menghadapi tantangan-tantangan di masa depan dengan lebih baik.

Dalam jangka panjang, penerapan kombinasi gaya kepemimpinan transformasional dan manajemen partisipatif dapat menjadi fondasi yang kuat bagi PT. Sejahtera Wahana Gemilang untuk membangun reputasi yang baik di industri mebel. Perusahaan akan dikenal sebagai pemain yang inovatif, responsif terhadap kebutuhan pelanggan, dan memberikan layanan yang berkualitas tinggi. Reputasi ini akan semakin memperkuat daya saing perusahaan dan menarik lebih banyak pelanggan potensial. Penerapan kombinasi gaya kepemimpinan transformasional dan manajemen partisipatif di PT. Sejahtera Wahana Gemilang merupakan strategi yang efektif untuk meningkatkan daya saing perusahaan di industri mebel. Melalui inovasi, respons yang

cepat terhadap kebutuhan pelanggan, dan layanan yang berkualitas tinggi, perusahaan dapat mencapai peningkatan pangsa pasar, profitabilitas, dan pertumbuhan bisnis yang berkelanjutan. Hal ini akan memperkuat posisi PT. Sejahtera Wahana Gemilang sebagai pemain utama di industri mebel dan mempersiapkan perusahaan untuk menghadapi tantangan-tantangan di masa depan dengan lebih baik.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan dalam penelitian ini, dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan transformasional dan manajemen partisipatif memiliki peran yang sangat penting dalam keberhasilan PT. Sejahtera Wahana Gemilang, khususnya dalam memenuhi kebutuhan pelanggan di berbagai sektor seperti kantor, sekolah, hotel, kafe, dan restoran. Penerapan gaya kepemimpinan transformasional yang mendorong inovasi, memotivasi karyawan, dan menciptakan visi yang jelas, serta manajemen partisipatif yang melibatkan karyawan dalam proses pengambilan keputusan, terbukti dapat meningkatkan kinerja perusahaan secara keseluruhan.

Kombinasi dari kedua gaya kepemimpinan ini dapat menciptakan lingkungan kerja yang kondusif untuk inovasi, di mana karyawan merasa dihargai dan termotivasi untuk berkontribusi dengan ide-ide kreatif dan solusi inovatif. Hal ini sangat penting dalam industri mebel yang kompetitif, di mana kemampuan untuk berinovasi dan menghasilkan produk-produk yang sesuai dengan kebutuhan dan preferensi pelanggan menjadi faktor kunci keberhasilan.

Dengan penerapan gaya kepemimpinan transformasional dan manajemen partisipatif juga dapat meningkatkan motivasi dan komitmen karyawan. Ketika karyawan merasa dilibatkan dalam proses pengambilan keputusan dan diberikan kesempatan untuk berkontribusi, mereka cenderung lebih engaged dan berdedikasi dalam mencapai tujuan perusahaan. Hal ini dapat berdampak positif pada produktivitas, kualitas layanan, dan kepuasan pelanggan. Peningkatan inovasi, motivasi karyawan, dan kepuasan pelanggan pada akhirnya dapat memperkuat daya saing PT. Sejahtera Wahana Gemilang di industri mebel. Perusahaan akan lebih mampu merespons perubahan pasar, menghasilkan produk-produk yang inovatif, dan memberikan layanan yang berkualitas tinggi, sehingga dapat menarik lebih banyak pelanggan dan mempertahankan loyalitas mereka.

Saran

Berdasarkan kesimpulan di atas, beberapa saran yang dapat diberikan kepada PT. Sejahtera Wahana Gemilang adalah sebagai berikut:

1. Terus mengevaluasi dan menyesuaikan gaya kepemimpinan dan manajemen sesuai dengan perkembangan industri dan kebutuhan pelanggan. Pemimpin harus peka terhadap perubahan tren, teknologi, dan preferensi pelanggan, serta fleksibel dalam mengadaptasi pendekatan kepemimpinan dan manajemen yang sesuai.
2. Memberikan pelatihan dan pengembangan kepada para pemimpin dan manajer untuk meningkatkan keterampilan kepemimpinan transformasional dan manajemen partisipatif. Pelatihan ini dapat meliputi topik-topik seperti komunikasi efektif, pemberdayaan karyawan, dan pengelolaan perubahan.
3. Menciptakan budaya organisasi yang mendorong inovasi dan partisipasi karyawan. Hal ini dapat dilakukan dengan memberikan penghargaan dan pengakuan kepada karyawan yang memberikan ide-ide inovatif, serta menciptakan forum atau platform untuk berbagi pengetahuan dan best practices di antara karyawan.
4. Secara berkala mengukur dan mengevaluasi dampak gaya kepemimpinan transformasional dan manajemen partisipatif terhadap kinerja perusahaan. Menggunakan metrik seperti tingkat inovasi, kepuasan karyawan, kepuasan pelanggan, dan pertumbuhan penjualan dapat membantu perusahaan untuk memahami efektivitas pendekatan kepemimpinan dan manajemen yang diterapkan.

Dengan menerapkan saran-saran ini, PT. Sejahtera Wahana Gemilang dapat terus meningkatkan efektivitas gaya kepemimpinan transformasional dan manajemen partisipatif, serta memperkuat posisinya sebagai pemain utama di industri mebel. Perusahaan akan lebih siap untuk menghadapi tantangan-tantangan di masa depan dan mencapai pertumbuhan bisnis yang berkelanjutan.

DAFTAR REFERENSI

- Arifin, Z. (2022). DESAIN INOVASI FURNITURE BERBASIS SENSOR SUARA SUARA PADA PENCAHAYAAN. *SULUH: Jurnal Seni Desain Budaya*, 5(1), 23-27.
- Bass, B. M., & Avolio, B. J. (Eds.). (1994). *Improving organizational effectiveness through transformational leadership*. sage.
- Bass, B. M., & Bass Bernard, M. (1985). *Leadership and performance beyond expectations*.
- Bass, B. M., & Riggio, R. E. (2006). *Transformational leadership*. Psychology press.

- Futri, S. Y., Jimad, H., & Hayati, K. (2023). The Influence of Transformational Leadership on Employee Performance through Innovative Work Behavior as a Mediating Variable. *Journal of Economics, Management and Trade*, 29(8), 41-50.
- Handayani, P., Astaivada, T., Aisyah, N., & Anshori, M. I. (2023). Kepemimpinan Transformasional. *Jurnal Manajemen Kreatif dan Inovasi*, 1(3), 84-101.
- Humairoh, T., Nasim, N., & Anshori, M. I. (2023). STUDI KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL DALAM KAJIAN LITERATUR. *Jurnal Riset dan Inovasi Manajemen*, 1(3), 103-117.
- Indriyani, R., Maulidah, R., Firmannsyah, A., Wandagu, N. A., & Anshori, M. I. (2023). Digital Organizational Transformation and Employees: How the company's shift towards digital impacts the roles and skills of employees: Transformasi Organisasi Digital Dan Karyawan: Bagaimana Perubahan Arah Perusahaan Menuju Digital Mempengaruhi Peran Dan Keterampilan Karyawan. *Journal of Management Specialists*, 1(2), 71-80.
- James, A., Ned, U. G., & Charles, U. (2022). Organizational Communication Linkages in Participative Management, Peak Performance, and Job Satisfaction. *The International Journal of Humanities & Social Studies*, 10(8).
- Magfiroh, H., Tahol, T. O., Anisah, S., & Anshori, M. I. (2023). Kepemimpinan Adaptif: Sebuah Studi Literatur. *Journal of Management and Social Sciences*, 1(3), 118-136.
- Nursalim, M. F., Pratiwi, A., Farasi, S. N., & Anshori, M. I. (2023). Kepemimpinan Pendekatan Sifat Dalam Organisasi. *Journal of Management and Social Sciences*, 1(3), 86-108.
- Owusu-Agyeman, Y. (2021). Transformational leadership and innovation in higher education: A participative process approach. *International Journal of Leadership in Education*, 24(5), 694-716.
- Pramudya, A. A., Purnama, M. R., Andarbeni, N. S., Nurjayanti, P., & Anshori, M. I. (2023). Implementasi Budaya Kerja Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan. *Sammajiva: Jurnal Penelitian Bisnis dan Manajemen*, 1(4), 24-40.
- Ratnaningsih, K. I., & Suaryana, I. G. N. A. (2014). Pengaruh kecanggihan teknologi informasi, partisipasi manajemen, dan pengetahuan manajer akuntansi pada efektivitas sistem informasi akuntansi. *E-Jurnal Akuntansi Universitas Udayana*, 6(1), 1-16.
- Semianovskyi, V. M. (2018). Participative management: a model for governance of territorial communities. *Statistics of Ukraine*, 80(1), 47-51.
- Wahjono, S. I. (2022). Perilaku Kepemimpinan. *Universitas Muhamadiyah Surabaya*.
- Wicaksono, D. A. (2022). Faktor–Faktor Yang Mempengaruhi Loyalitas Pelanggan (Suatu Kajian Teoritis). *ULIL ALBAB: Jurnal Ilmiah Multidisiplin*, 1(3), 504-509.
- Wulandari, A. R., Arvi, A. A., Iqbal, M. I., Tyas, F., Kurniawan, I., & Anshori, M. I. (2023). Digital Hr: Digital Transformation In Increasing Productivity In The Work Environment. *Jurnal Publikasi Ilmu Manajemen*, 2(4), 29-42.
- Zebua, E. A., & Hendry, H. (2021). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Pelatihan Kerja, dan Kompensasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada Pt. Vivo Elektronik Cb. Plaza Medan Fair. *Jurnal Manajemen Terapan Dan Keuangan*, 10(03), 512-524.