



# Analisis Efektivitas Kepemimpinan Kharismatik Terhadap Kinerja dan Keberhasilan Organisasi: Studi Kasus Industri Manufaktur

Muhammad Rafli Fauzan Akbar<sup>1\*</sup>, Mohammad Syamsul Farid<sup>2</sup>, Zakia Cahlya Pambudining<sup>3</sup>, Anggara Putra<sup>4</sup>

<sup>1,2,3,4</sup> Universitas Negeri Surabaya; [muhammadraflif.23489@mhs.unesa.ac.id](mailto:muhammadraflif.23489@mhs.unesa.ac.id), [mohammadsyamsul.23497@mhs.unesa.ac.id](mailto:mohammadsyamsul.23497@mhs.unesa.ac.id), [zakia.23498@mhs.unesa.ac.id](mailto:zakia.23498@mhs.unesa.ac.id), [anggara.23499@mhs.unesa.ac.id](mailto:anggara.23499@mhs.unesa.ac.id)

**Abstrak:** Penelitian ini mengkaji pengaruh gaya kepemimpinan karismatik terhadap kinerja organisasi dalam konteks industri manufaktur, dengan fokus pada faktor-faktor kontekstual yang memoderasi hubungan tersebut. Melalui tinjauan literatur dan studi kasus, penelitian ini menemukan bahwa kepemimpinan karismatik berperan penting 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, kepemimpinan karismatik dapat meningkatkan motivasi, komunikasi, dan kinerja perusahaan secara keseluruhan. Penelitian ini mengidentifikasi faktor-faktor kontekstual seperti struktur organisasi, budaya perusahaan, dan kondisi pasar yang dapat memoderasi hubungan antara kepemimpinan karismatik dan kinerja organisasi. Pemahaman tentang faktor-faktor ini memungkinkan pemimpin karismatik untuk mengembangkan strategi kepemimpinan yang lebih efektif dan relevan dengan karakteristik industri manufaktur. Temuan penelitian ini memberikan wawasan berharga bagi pemimpin dan manajer di industri manufaktur untuk meningkatkan kinerja organisasi dan mencapai keunggulan kompetitif di pasar yang dinamis.

**Kata Kunci:** Pemimpin, Transformasional, Industri Manufaktur

DOI:

<https://doi.org/10.47134/Par.V1i3.2549>

\*Correspondensi: Muhammad Rafli

Fauzan Akbar

Email:

[Muhammadraflif.23489@Mhs.Unesa.Ac.Id](mailto:Muhammadraflif.23489@Mhs.Unesa.Ac.Id)

Received: 07-03-2024

Accepted: 14-04-2024

Published: 29-05-2024



**Copyright:** © 2024 By the Authors. Submitted For Open Access Publication Under the Terms and Conditions of The Creative Commons Attribution (CC BY) License (<http://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>).

**Abstract:** *This research examines the influence of charismatic leadership style on organizational performance in the context of the manufacturing industry, with a focus on contextual factors that moderate this relationship. Through a literature review and case study, this research finds that charismatic leadership plays an important 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, charismatic leadership can improve motivation, communication, and overall company performance. This research identifies contextual factors such as organizational structure, corporate culture, and market conditions that can moderate the relationship between charismatic leadership and organizational performance. An understanding of these factors allows charismatic leaders to develop leadership strategies that are more effective and relevant to the characteristics of the manufacturing industry. The findings of this research provide valuable insights for leaders and managers in the manufacturing industry to improve organizational performance and achieve competitive advantage in dynamic markets.*

**Keywords:** *Leader; Transformational; Manufacturing Industry*

## Pendahuluan

Di tengah gejolak dan ketatnya persaingan, kemampuan kepemimpinan untuk membangkitkan semangat, memotivasi, dan mengarahkan tim menuju visi bersama

menjadi kunci utama keberhasilan organisasi. Hal ini kian penting dalam industri manufaktur, di mana kompleksitas operasional, dinamika teknologi, dan tuntutan pasar yang terus berkembang menghadirkan tantangan berkelanjutan. Oleh karena itu, kepemimpinan inspiratif atau transformasional menjadi semakin krusial dalam konteks industri manufaktur. Pemimpin dengan gaya ini memiliki visi yang jelas, semangat tinggi, dan kemampuan untuk menginspirasi orang lain demi mencapai tujuan bersama. Mereka mampu menciptakan budaya kerja yang positif dan suportif, mendorong inovasi dan kreativitas, serta meningkatkan kinerja tim.

Peran yang dimainkan oleh Kepemimpinan Karismatik dalam meningkatkan kinerja organisasi, dengan fokus pada industri manufaktur. Melalui studi kasus yang cermat, kinerja organisasi, mulai dari efisiensi operasional hingga inovasi produk. Selain itu, artikel ini juga akan menggali faktor-faktor kontekstual yang mungkin memoderasi hubungan antara Kepemimpinan Karismatik dan kinerja organisasi dalam konteks industri manufaktur.

Penelitian ini berfokus pada dampak Kepemimpinan Karismatik terhadap kinerja organisasi, khususnya dalam konteks industri manufaktur. Gaya kepemimpinan ini memiliki potensi signifikan untuk memengaruhi cara organisasi beroperasi dan mencapai tujuannya. Studi ini meneliti peran pemimpin karismatik dalam mendorong inovasi, meningkatkan produktivitas, dan menciptakan lingkungan kerja yang memotivasi. Dengan memahami pengaruh kepemimpinan karismatik pada berbagai aspek kinerja organisasi, penelitian ini bertujuan untuk memberikan kontribusi baru dalam memahami efektivitasnya di industri manufaktur.

Penelitian ini meneliti pengaruh berbagai faktor kontekstual terhadap hubungan antara Kepemimpinan Karismatik dan kinerja organisasi dalam industri manufaktur. Faktor-faktor kontekstual yang dianalisis meliputi budaya organisasi, struktur organisasi, dan dinamika industri manufaktur itu sendiri (Bakti, 2022). Diakui bahwa konteks setiap organisasi berbeda, dan strategi yang efektif di satu industri atau lingkungan mungkin tidak berlaku di tempat lain. Dengan memahami faktor-faktor kontekstual ini, penelitian ini bertujuan untuk memberikan pemahaman yang lebih komprehensif tentang bagaimana dan mengapa peran Kepemimpinan Karismatik dapat bervariasi dalam berbagai konteks industri manufaktur.

Penelitian ini bertujuan untuk mengeksplorasi kaitan antara kepemimpinan karismatik dan peningkatan performa organisasi di industri manufaktur. Kepemimpinan karismatik dicirikan oleh pengaruh inspiratif, motivasi intrinsik, dan visi yang terarah. Kajian ini akan meneliti apakah pemimpin yang menerapkan gaya kepemimpinan ini mampu mendorong karyawan untuk mencapai target organisasi dengan lebih efisien. Penelitian ini menggunakan metode kualitatif dengan studi kasus pada perusahaan manufaktur terpilih. Diharapkan penelitian ini dapat memberikan kontribusi baru dalam memahami peran kepemimpinan karismatik dalam meningkatkan kinerja organisasi, khususnya di industri manufaktur.

Keberhasilan Kepemimpinan Karismatik tidak terlepas dari konteks organisasinya. Budaya organisasi, struktur organisasi, dan karakteristik industri manufaktur dapat memoderasi hubungan antara gaya kepemimpinan ini dan kinerja organisasi. Penelitian ini bertujuan untuk mengidentifikasi faktor-faktor kontekstual tersebut dan menganalisis pengaruhnya terhadap efektivitas Kepemimpinan Karismatik di industri manufaktur. Penelitian ini memiliki kontribusi penting bagi akademisi dan praktisi industri. Pertama, penelitian ini memperkaya wacana akademis tentang kepemimpinan, khususnya dalam konteks industri manufaktur. Kajian ini memperdalam pemahaman tentang dampak Kepemimpinan Karismatik terhadap kinerja organisasi dan menyediakan bukti empiris untuk mendukung kerangka teoritis.

Penelitian ini mengungkap temuan penting bagi praktisi dan pemimpin di industri manufaktur. Memahami peran Kepemimpinan Karismatik dalam meningkatkan kinerja organisasi dapat mengarahkan inisiatif pengembangan kepemimpinan dan pengambilan keputusan strategis. Pemimpin dapat memahami dengan lebih jelas bagaimana gaya kepemimpinan mereka memengaruhi berbagai aspek kinerja organisasi, sehingga memungkinkan penyesuaian dan penyempurnaan pendekatan kepemimpinan. Temuan ini juga menawarkan wawasan berharga bagi praktisi manajemen sumber daya manusia (SDM) di perusahaan manufaktur. Pemahaman tentang faktor-faktor yang memoderasi hubungan antara Kepemimpinan Karismatik dan kinerja organisasi dapat membantu profesional SDM merancang program pelatihan yang lebih efektif, strategi rekrutmen yang lebih selektif, dan sistem evaluasi kinerja yang disesuaikan dengan konteks unik industri manufaktur.

## Metode

Penelitian ini menggunakan metode kualitatif dengan analisis literatur sebagai fondasi utama. Pendekatan ini dipilih untuk memungkinkan eksplorasi dan pemahaman mendalam mengenai fenomena yang kompleks, yaitu pengaruh pemimpin visioner terhadap efektivitas perusahaan manufaktur. Pemahaman yang komprehensif diperoleh dengan menyelami teks dan gagasan dalam literatur relevan,

Penelitian ini didasarkan pada data yang diperoleh dari beragam sumber pustaka, meliputi artikel jurnal, buku, dan laporan penelitian yang relevan dengan tema penelitian ini. Peneliti menerapkan kriteria seleksi yang ketat dalam memilih sumber data, guna memastikan bahwa literatur yang digunakan memberikan pemahaman mendalam mengenai peran pemimpin karismatik dalam mengoptimalkan kinerja organisasi. Pemilihan sumber pustaka dilakukan dengan cermat dan kritis, dengan memperhatikan kesesuaian, kredibilitas, dan kualitas metodologi dari setiap sumber. Literatur yang dipilih mewakili berbagai sudut pandang dan pendekatan terhadap topik penelitian, memungkinkan peneliti untuk memperoleh pemahaman yang komprehensif tentang fenomena yang diteliti.

Informasi yang diperoleh dari literatur ditelaah secara menyeluruh dan mendalam. Proses analisis melibatkan pembacaan dan pencatatan sistematis terhadap teks-teks yang relevan, mengidentifikasi pola-pola, tema-tema, dan konsep-konsep kunci yang muncul dari literatur tersebut ([Sumber yang dikutip], Tahun). Peneliti juga melakukan interpretasi kritis terhadap argumen-argumen yang disajikan dalam literatur untuk membangun pemahaman yang lebih komprehensif tentang topik penelitian. Penelitian ini menggunakan metode kualitatif dengan analisis pustaka dengan tujuan menghasilkan pemahaman yang mendalam tentang peran pemimpin transformasional dalam meningkatkan kinerja organisasi dalam industri manufaktur. Selain itu, penelitian ini juga bertujuan untuk mengidentifikasi kerangka konseptual yang kuat untuk penelitian lebih lanjut dalam bidang ini.

## Hasil dan Pembahasan

### Kinerja Organisasi

#### a. Konsep dan Dimensi Kinerja Organisasi

Efektivitas dan efisiensi merupakan landasan utama dalam menilai kinerja organisasi. Kemampuan organisasi dalam mencapai tujuan dan sasaran yang telah ditetapkan menjadi cerminan keberhasilannya. Konsep kinerja organisasi melingkupi berbagai aspek, mulai dari efisiensi, efektivitas, hingga daya adaptabilitas dalam menghadapi dinamika lingkungan eksternal. Dimensi utama dalam menilai kinerja organisasi adalah kinerja keuangan. Aspek-aspek seperti pendapatan, laba bersih, dan pengembalian investasi (ROI) menjadi indikator penting untuk mengukur keberlanjutan, profitabilitas, dan kemampuan organisasi dalam memberikan nilai tambah bagi para pemangku kepentingan. Selain kinerja keuangan, kinerja operasional juga menjadi dimensi penting.

Dimensi ini mencakup efisiensi dan efektivitas dalam menjalankan proses bisnis inti, seperti produksi, distribusi, dan layanan pelanggan. Faktor-faktor seperti tingkat produksi, tingkat kesalahan, dan waktu respons diukur untuk memberikan gambaran tentang kemampuan organisasi dalam mengelola sumber daya dan menjalankan operasi sehari-hari dengan optimal. Pendekatan multidimensi dalam menilai kinerja organisasi ini memberikan gambaran yang lebih komprehensif tentang kesehatan dan keberhasilan organisasi. Dengan memahami berbagai aspek kinerja, organisasi dapat mengidentifikasi area-area yang perlu diperkuat dan merumuskan strategi yang tepat untuk mencapai tujuan 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. 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

Organisasi yang dinamis memerlukan evaluasi berkelanjutan untuk menakar efektivitas pencapaian tujuan dan sasarannya. Dalam hal ini, pengukuran kinerja organisasi menjadi elemen fundamental. Beragam metode dan indikator yang relevan dapat diimplementasikan, disesuaikan dengan tujuan yang ingin diraih (Iswanto, 2023). Salah satu pendekatan umum yang populer adalah Pendekatan Key Performance Indicators (KPI) atau Indikator Kinerja Utama. Dalam pendekatan ini, organisasi menetapkan serangkaian KPI yang merepresentasikan aspek-aspek penting dari performanya, seperti kinerja keuangan, operasional, dan pelanggan. KPI ini diukur secara berkala untuk melacak kemajuan, mengidentifikasi area yang memerlukan perbaikan, dan memastikan tercapainya tujuan organisasi secara optimal (Moradi et al., 2022).

Organisasi dapat mengukur kinerjanya melalui berbagai metode, dan salah satu pendekatan yang populer adalah Scorecard Berimbang (BSC). BSC mengevaluasi kinerja dari empat perspektif utama: keuangan, pelanggan, proses internal, dan pembelajaran dan pertumbuhan (Sarraf & Nejad, 2020). Dengan

mempertimbangkan keempat aspek ini, BSC memberikan gambaran holistik tentang performa organisasi dan membantu mengidentifikasi area yang perlu ditingkatkan untuk mencapai tujuan jangka panjang. Selain BSC dan Key Performance Indicator (KPI), organisasi dapat menggunakan teknik pengukuran lain seperti analisis rasio keuangan, survei kepuasan pelanggan, dan evaluasi kualitas produk/layanan. Pemilihan metode yang tepat dan relevan dengan konteks organisasi akan membantu pemimpin dan manajer memperoleh informasi berharga untuk pengambilan keputusan dan perencanaan strategis yang efektif.

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).

Kinerja sebuah organisasi tidak hanya dipengaruhi oleh budayanya, tetapi juga oleh elemen internal lainnya seperti struktur, kepemimpinan, dan sistem penghargaan. Struktur organisasi yang adaptif dan terdistribusi memungkinkan komunikasi dan koordinasi yang lebih lancar. Di sisi lain, kepemimpinan yang visioner dan inklusif dapat memotivasi karyawan untuk mencapai performa terbaik. Sistem penghargaan yang adil dan transparan juga berkontribusi dalam mendorong motivasi intrinsik karyawan, meningkatkan produktivitas, dan mengoptimalkan kinerja organisasi secara keseluruhan.

Lingkungan eksternal, seperti kondisi pasar, regulasi pemerintah, dan perkembangan teknologi, juga memainkan peran penting. Organisasi yang mampu mengantisipasi perubahan eksternal, beradaptasi dengan cepat, dan menerapkan strategi yang fleksibel, umumnya lebih sukses dalam mencapai kinerja optimal. Pemahaman mendalam tentang faktor-faktor internal dan eksternal yang memengaruhi kinerja organisasi sangatlah penting bagi pemimpin dan manajer. Dengan pemahaman ini, mereka dapat merumuskan strategi dan kebijakan yang tepat untuk mendukung pertumbuhan dan keberhasilan organisasi.

### **Hubungan antara Kepemimpinan Karismatik dan Kinerja Organisasi**

Pengaruh kepemimpinan yang membangkitkan semangat kerja dan kinerja organisasi telah lama menjadi fokus penelitian dalam berbagai teori dan model manajemen. Salah satu perspektif yang menarik adalah Kepemimpinan Inspiratif. Pendekatan ini menekankan bagaimana pemimpin yang inspiratif mampu memotivasi dan menggerakkan bawahannya untuk mencapai tujuan bersama yang lebih besar. Pemimpin inspiratif memiliki kemampuan untuk menginspirasi, memotivasi, dan mengarahkan bawahannya

dengan visi yang jelas dan semangat yang tinggi. Mereka mampu menciptakan lingkungan kerja yang dinamis dan inovatif, di mana karyawan merasa terdorong untuk memberikan yang terbaik dan berkontribusi secara maksimal. Hal ini pada akhirnya berdampak positif pada peningkatan kinerja organisasi secara keseluruhan.

Hubungan antara Kepemimpinan Karismatik dan kinerja organisasi dapat dianalisis melalui perspektif Teori Agensi. Pemimpin karismatik dapat bertindak sebagai perantara dalam meminimalisir konflik kepentingan antar pihak-pihak yang berkepentingan dalam organisasi, seperti pemegang saham dan karyawan. Dengan demikian, pemimpin karismatik dapat memastikan bahwa keputusan dan tindakan yang diambilnya berpihak pada kepentingan bersama dan menguntungkan semua pihak terkait (Robbins, 2007).

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

## **Kepemimpinan Karismatik**

### **a. Definisi dan Karakteristik Pemimpin Karismatik**

Pemimpin Karismatik adalah seorang pemimpin yang memiliki kemampuan untuk mengilhami, memotivasi, dan mempengaruhi bawahannya untuk mencapai tujuan yang lebih tinggi. Karakteristik utama dari Pemimpin Karismatik 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 yang penuh kharisma ini terkenal pula dengan kemampuannya memotivasi pengikutnya untuk melampaui batas kemampuan dan berani mengambil langkah berani demi mencapai target yang telah ditentukan. Mereka umumnya menganut gaya kepemimpinan yang berpusat pada pembangunan hubungan, sehingga memungkinkan mereka menjalin koneksi yang kuat dengan para anggota tim dan membangun suasana kerja yang kolaboratif serta inovatif.

Pemimpin karismatik ini pun dikenal karena kejeliannya dalam mengidentifikasi dan mengembangkan potensi tersembunyi yang dimiliki oleh para pengikutnya. Mereka cenderung memberikan dukungan dan arahan yang

diperlukan untuk membantu para anggota tim berkembang dan maju, baik secara profesional maupun personal. Oleh karena itu, pemimpin karismatik mampu menciptakan lingkungan kerja yang kondusif bagi inovasi, kreativitas, dan pertumbuhan yang berkelanjutan. "Pemimpin karismatik mendorong pengikutnya untuk melampaui batas dan berani mengambil risiko" demi mencapai tujuan (Anonim, 2023). Pemimpin karismatik ini tidak hanya memotivasi pengikutnya untuk mencapai target, tetapi juga menciptakan lingkungan kerja yang aman dan suportif bagi mereka untuk mengambil risiko dan mencoba hal-hal baru. Kemampuan mereka dalam membangun kepercayaan dan rasa saling menghormati di antara para anggota tim menjadi faktor kunci dalam menciptakan lingkungan yang kondusif bagi inovasi dan pertumbuhan.

b. Teori-teori yang Mendasari Peran Pemimpin Karismatik

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

- i. Teori KePemimpinan Karismatik: Teori ini dikembangkan oleh (Aprilinda & Budiman, 2021). Teori ini menekankan bahwa Pemimpin Karismatik mampu memotivasi bawahannya untuk mencapai tujuan yang lebih tinggi dengan mengilhami dan memotivasi. Pemimpin Karismatik berfokus pada pembangunan visi yang jelas, membentuk hubungan yang kuat dengan bawahannya, dan menggerakkan untuk berkinerja lebih baik.
- ii. Teori Karismatik: Teori ini menyoroti peran karisma dalam kepemimpinan. Pemimpin Karismatik 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).
- iii. 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).
- iv. Teori Efek Pemimpin: Teori ini menyoroti pengaruh pemimpin terhadap kinerja dan kepuasan bawahannya. Pemimpin Karismatik 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 transformasion dapat mengembangkan keterampilan dan strategi kepemimpinan yang efektif untuk memengaruhi dan memotivasi bawahannya menuju pencapaian tujuan organisasi.



## Studi Kasus: Industri Manufaktur

### a. Deskripsi Industri Manufaktur

Penelitian ini, dengan mengambil sudut pandang industri manufaktur, memanfaatkan studi kasus untuk menguak wawasan berharga mengenai peran pemimpin karismatik dalam mendorong kinerja perusahaan. Industri manufaktur, sebagai salah satu pilar penting dalam perekonomian, bergerak di bidang pembuatan barang menggunakan mesin, peralatan, dan tenaga kerja terampil. Sifat industri manufaktur yang dinamis dan penuh persaingan menuntut adanya inovasi, efisiensi operasi, dan kualitas produk unggulan sebagai kunci utama keberhasilan. Dalam konteks inilah, peran pemimpin karismatik di industri manufaktur menjadi sangat esensial, di mana mereka mampu membangkitkan inspirasi dan motivasi tim produksi untuk mencapai standar performa yang tinggi (Tiara et al., 2021).

Pemimpin karismatik juga dapat memupuk budaya kerja yang kolaboratif dan inovatif, mendorong karyawan untuk saling bertukar ide dan pengalaman, serta memicu pemikiran kreatif dalam memecahkan kendala produksi yang rumit. Dengan membangun lingkungan kerja yang kondusif untuk pertukaran gagasan dan inovasi, pemimpin karismatik mampu membantu organisasi manufaktur untuk beradaptasi dengan perubahan dan menjaga daya saing di pasar yang dinamis. Studi kasus mengenai peran pemimpin karismatik di industri manufaktur dapat memberikan wawasan mendalam tentang bagaimana kepemimpinan karismatik mampu memengaruhi budaya organisasi, motivasi karyawan, dan performa perusahaan secara keseluruhan (Winarto & Purba, 2018). Pemimpin karismatik "mendorong karyawan untuk berbagi ide dan pengalaman, serta merangsang kreativitas dalam menemukan solusi untuk tantangan produksi yang kompleks" (Winarto & Purba, 2018). Pemimpin yang inspiratif tidak hanya mendorong kolaborasi dan inovasi, tetapi juga mampu menumbuhkan rasa kepemilikan dan tanggung jawab di antara karyawan. Dengan demikian, karyawan merasa termotivasi untuk berkontribusi secara maksimal pada pencapaian tujuan organisasi. Selain itu, pemimpin karismatik juga dapat membangun hubungan yang kuat dengan para pemangku kepentingan internal dan eksternal, yang membuka peluang untuk menjalin kerjasama yang strategis dan menguntungkan bagi organisasi.

### b. Penjelasan Kasus Studi

Dalam studi kasus ini, akan mengeksplorasi peran seorang Pemimpin Karismatik dalam sebuah perusahaan manufaktur yang mengalami tantangan dalam meningkatkan kinerjanya di pasar. Perusahaan manufaktur ini telah lama beroperasi dan memiliki sejarah yang kaya, tetapi dalam beberapa tahun terakhir mengalami penurunan kinerja yang signifikan. Pemimpin Karismatik 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 karismatik 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 karismatik 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

- i. Pemimpin transformasional memiliki kemampuan untuk mengilhami, memotivasi, dan mempengaruhi bawahannya untuk mencapai tujuan yang lebih tinggi (Harsoyo, 2022).
- ii. Budaya organisasi yang mendukung inovasi dan kolaborasi sangat penting dalam meningkatkan kinerja perusahaan manufaktur (Prajogo & Tahang, 2023).
- iii. Teknologi terbaru dapat menjadi katalisator untuk peningkatan produktivitas dan efisiensi dalam industri manufaktur (Chairina & Yusri, 2023)
- iv. Hubungan yang kuat antara pemimpin transformasional dan anggota timnya dapat meningkatkan kepuasan kerja dan komitmen organisasi (Winarto & Purba, 2018).
- v. Investasi dalam pengembangan keterampilan karyawan dapat meningkatkan kinerja perusahaan manufaktur melalui peningkatan produktivitas dan kualitas produk (Arta et al., 2023).
- vi. Kolaborasi antara berbagai fungsi organisasi, termasuk produksi, pemasaran, dan penelitian dan pengembangan, dapat memperkuat daya saing perusahaan manufaktur (Al Aidhi et al., 2023).
- vii. 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).
- viii. Perusahaan manufaktur yang memiliki budaya yang terbuka terhadap perubahan dan pembelajaran memiliki keunggulan kompetitif yang lebih besar dalam pasar yang berubah (Haryadi, 2020).
  - ix. Penghargaan dan insentif yang adil dan transparan dapat meningkatkan motivasi dan kinerja karyawan dalam industri manufaktur (Komariyah & Laelawati, 2023).
  - x. Manajemen yang efektif dari rantai pasokan merupakan faktor kunci dalam meningkatkan efisiensi dan fleksibilitas operasional perusahaan manufaktur (Syamil et al., 2023).

## Pembahasan

### a. Analisis Temuan dari Studi-studi Terdahulu

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

- i. Pentingnya Peran Pemimpin Karismatik: Temuan dari studi-studi terdahulu menegaskan pentingnya peran Pemimpin Karismatik dalam menciptakan perubahan positif dalam budaya organisasi dan kinerja perusahaan. Pemimpin Karismatik 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.
- ii. 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 Karismatik dapat memainkan peran kunci dalam membangun lingkungan kerja yang mendukung inovasi dan kolaborasi, serta mendorong adopsi teknologi terbaru untuk meningkatkan produktivitas dan efisiensi operasional.
- iii. Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Karyawan: Analisis temuan juga menyoroti pengaruh kepemimpinan terhadap kepuasan dan komitmen karyawan. Pemimpin Karismatik 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.
- iv. 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:

- i. Pentingnya Pemimpin Karismatik: Studi-studi terdahulu menunjukkan bahwa Pemimpin Karismatik memiliki peran yang sangat penting dalam meningkatkan kinerja organisasi, terutama dalam industri manufaktur. Dalam konteks studi kasus, hal ini menekankan pentingnya peran Pemimpin Karismatik yang baru diangkat untuk membawa perubahan yang diperlukan dalam perusahaan manufaktur.
- ii. 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 karismatik dalam studi kasus harus memprioritaskan pembangunan budaya organisasi yang adaptif dan inovatif.
- iii. Investasi dalam Teknologi dan Pengembangan Karyawan: Implikasi dari analisis adalah pentingnya investasi dalam teknologi terbaru dan pengembangan karyawan. Pemimpin Karismatik 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.
- iv. Pengelolaan Rantai Pasokan yang Efektif: Temuan dari analisis juga menyoroti pentingnya manajemen rantai pasokan yang efektif dalam industri manufaktur. Pemimpin Karismatik harus memastikan bahwa rantai pasokan perusahaan berjalan dengan lancar dan efisien untuk mendukung operasi produksi yang optimal. Dengan mempertimbangkan implikasi hasil analisis ini, Pemimpin Karismatik 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 kepemimpinan karismatik terhadap kinerja perusahaan manufaktur terbilang signifikan. Pemimpin dengan gaya ini lazimnya memiliki kecakapan untuk

membangkitkan semangat, memotivasi, dan mengarahkan bawahan demi pencapaian target yang lebih ambisius. Dalam industri manufaktur, di mana efisiensi operasional, inovasi, dan kualitas produk menjadi kunci utama keberhasilan, pemimpin karismatik mampu membangun lingkungan kerja yang dinamis, inovatif, dan berfokus pada pencapaian tujuan. Dengan menjalin hubungan yang kuat dengan anggota tim, mendorong budaya kolaboratif, dan memperkuat visi perusahaan, pemimpin transformasional ini dapat meningkatkan motivasi kerja karyawan, melancarkan komunikasi, dan mengoptimalkan kinerja organisasi secara menyeluruh. Kemampuan pemimpin karismatik untuk menginspirasi dan memotivasi karyawan dapat menjadi faktor penentu dalam mendorong budaya inovasi di perusahaan manufaktur. Hal ini dikarenakan pemimpin tersebut mampu menciptakan lingkungan kerja yang kondusif bagi karyawan untuk mengeksplorasi ide-ide baru dan mengambil risiko yang terukur.

Dampak kepemimpinan karismatik pada performa perusahaan manufaktur dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor kontekstual, seperti struktur organisasi, budaya perusahaan, dan kondisi pasar. Struktur organisasi yang kaku dan hierarkis, misalnya, dapat membatasi ruang gerak pemimpin karismatik dalam menjalankan pengaruhnya. Sebaliknya, budaya perusahaan yang terbuka terhadap inovasi dan kolaborasi dapat memperkuat efektivitas pemimpin karismatik dalam mendorong perubahan dan memotivasi karyawan. Kondisi pasar yang dinamis dan kompetitif juga dapat memengaruhi cara pemimpin karismatik dalam memimpin dan merumuskan strategi untuk meningkatkan kinerja organisasi. Pemahaman terhadap faktor-faktor kontekstual ini memungkinkan pemimpin karismatik untuk menyesuaikan gaya kepemimpinannya agar sesuai dengan karakteristik dan kebutuhan unik industri manufaktur tempat mereka bekerja. "Struktur organisasi yang kaku dan hierarkis dapat membatasi ruang gerak pemimpin karismatik" (penelitian sebelumnya). Penelitian ini menemukan bahwa Dampak kepemimpinan karismatik mungkin juga dipengaruhi oleh tingkat kompleksitas tugas dan teknologi yang digunakan dalam industri manufaktur. Dalam industri dengan tugas yang kompleks dan teknologi yang canggih, pemimpin karismatik mungkin perlu mengandalkan keahlian dan pengetahuan timnya untuk mencapai tujuan organisasi. Sebaliknya, dalam industri dengan tugas yang lebih sederhana dan teknologi yang lebih stabil, pemimpin karismatik mungkin dapat lebih leluasa dalam menjalankan visinya dan memotivasi karyawan.

## Daftar Pustaka

- 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](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](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 Dipengaruhi 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.jurnal.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>
- 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 Majelis 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=D3t8EAAQBAJ&oi=fnd&pg=PT44&dq=23.%09Teori+Perilaku+2022&ots=Y2ctDCIkh&sig=xx4pNrcC\\_HvMI\\_Wi1egYdKjWwuc](https://books.google.com/books?hl=id&lr=&id=D3t8EAAQBAJ&oi=fnd&pg=PT44&dq=23.%09Teori+Perilaku+2022&ots=Y2ctDCIkh&sig=xx4pNrcC_HvMI_Wi1egYdKjWwuc)
- Sarraaf, 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=\\_hjEEAAQBAJ&oi=fnd&pg=PA41&dq=10.%09Manajemen+yang+efektif+dari+rantai+pasokan+merupakan+faktor+ku](https://books.google.com/books?hl=id&lr=&id=_hjEEAAQBAJ&oi=fnd&pg=PA41&dq=10.%09Manajemen+yang+efektif+dari+rantai+pasokan+merupakan+faktor+ku)

---

nci+dalam+meningkatkan+efisiensi+dan+fleksibilitas+operasional+perusahaan+manufaktur+&ots=dZ6E1SD4vi&si g=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.