

ANALISIS PERAN KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL DALAM MENINGKATKAN KINERJA ORGANISASI: PENDEKATAN KUALITATIF PADA BISNIS PERUSAHAAN KELUARGA

Nasruddin; Universitas Bumi Persada¹

Sutan Febriansyah; Universitas Bumi Persada²

Surya Darni; Universitas Bumi Persada³

Email: nasruddinmdaud@gmail.com , sutanf@unbp.ac.id , suryadarni@unbp.ac.id

ABSTRACT

Keywords:

Kepemimpinan Transformasional, Kinerja Organisasi, Perusahaan Keluarga, Budaya Organisasi, Penelitian Kualitatif.

Article Info:

Received: 27/06/2026

Revised: 17/07/2026

Accepted: 25/07/2026

Published: 28/07/2026



Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis peran kepemimpinan transformasional dalam meningkatkan kinerja organisasi pada bisnis perusahaan keluarga melalui pendekatan kualitatif. Perusahaan keluarga memiliki karakteristik yang unik karena memadukan kepentingan keluarga dengan tujuan bisnis, sehingga memerlukan gaya kepemimpinan yang mampu menciptakan keseimbangan antara keberlangsungan usaha dan keharmonisan hubungan antaranggota organisasi. Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan desain studi kasus. Data diperoleh melalui wawancara mendalam, observasi, dan dokumentasi terhadap informan yang dipilih menggunakan teknik *purposive sampling*. Analisis data dilakukan menggunakan model Miles, Huberman, dan Saldaña yang meliputi reduksi data, penyajian data, serta penarikan kesimpulan dan verifikasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional berperan dalam meningkatkan motivasi kerja, memperkuat kerja sama tim, mendorong inovasi, meningkatkan loyalitas karyawan, serta meningkatkan produktivitas organisasi. Implementasi dimensi *idealized influence*, *inspirational motivation*, *intellectual stimulation*, dan *individualized consideration* mampu membentuk budaya organisasi yang positif, meningkatkan komitmen karyawan, dan memperkuat daya saing perusahaan keluarga. Temuan penelitian mengindikasikan bahwa keberhasilan perusahaan keluarga tidak hanya dipengaruhi oleh sumber daya ekonomi, tetapi juga oleh kemampuan pemimpin dalam membangun hubungan interpersonal, budaya organisasi, serta pembelajaran yang berkelanjutan. Penelitian ini memberikan kontribusi teoritis dalam pengembangan kajian kepemimpinan transformasional pada perusahaan keluarga serta memberikan implikasi praktis bagi pemilik dan pengelola perusahaan dalam meningkatkan kinerja organisasi secara berkelanjutan.



This work is licensed under a Creative Commons Attribution-ShareAlike 4.0 International (CC BY-SA 4.0)

How to cite:

Nasruddin, Febriansyah, S., & Darni, S. (2026). Analisis Peran Kepemimpinan Transformasional dalam Meningkatkan Kinerja Organisasi: Pendekatan Kualitatif Pada Bisnis Perusahaan Keluarga. *SINOMIKA JOURNAL: Publikasi Ilmiah Bidang Ekonomi Dan Akuntansi*, 5(2), 307–314. <https://doi.org/10.47353/sinomika.v5i2.3618>

Introduction

Perusahaan keluarga (*family business*) merupakan salah satu bentuk organisasi bisnis yang memiliki kontribusi besar terhadap pertumbuhan ekonomi, penciptaan lapangan kerja, serta keberlanjutan pembangunan di berbagai negara. Karakteristik utama perusahaan keluarga terletak pada keterlibatan anggota keluarga dalam kepemilikan, pengambilan keputusan strategis, dan pengelolaan operasional perusahaan. Keunikan tersebut menjadikan perusahaan keluarga memiliki budaya organisasi yang berbeda dibandingkan perusahaan nonkeluarga karena nilai-nilai kekeluargaan, kepercayaan, loyalitas, dan komitmen antargenerasi menjadi bagian penting dalam menjalankan aktivitas bisnis. Namun demikian, karakteristik tersebut juga dapat memunculkan berbagai tantangan, seperti konflik keluarga, resistensi terhadap

perubahan, profesionalisme yang belum optimal, serta kesulitan dalam proses regenerasi kepemimpinan. Kondisi tersebut menuntut hadirnya gaya kepemimpinan yang mampu menciptakan perubahan positif sekaligus menjaga nilai-nilai keluarga dalam organisasi (Reshmini, Shepherd; 2023).

Salah satu gaya kepemimpinan yang dinilai mampu menjawab tantangan tersebut adalah kepemimpinan transformasional. Kepemimpinan transformasional merupakan gaya kepemimpinan yang mampu menginspirasi, memotivasi, memberikan pengaruh ideal, serta mendorong bawahan untuk berkembang melalui stimulasi intelektual dan perhatian individual. Pemimpin transformasional tidak hanya berorientasi pada pencapaian target organisasi, tetapi juga berupaya membangun budaya kerja yang kolaboratif, inovatif, dan adaptif terhadap perubahan lingkungan bisnis. Oleh karena itu, kepemimpinan transformasional banyak dianggap sebagai faktor strategis dalam meningkatkan efektivitas organisasi, terutama pada perusahaan keluarga yang memiliki hubungan interpersonal lebih kompleks dibandingkan organisasi lainnya (Nguyen and Friends; 2023).

Berbagai penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional berpengaruh positif terhadap peningkatan kinerja organisasi. Transformational leadership mampu meningkatkan komitmen organisasi, memperkuat budaya organisasi, meningkatkan motivasi kerja, serta mendorong perilaku inovatif karyawan yang pada akhirnya berdampak pada peningkatan produktivitas perusahaan. Selain itu, budaya organisasi terbukti memediasi hubungan antara kepemimpinan transformasional dan kinerja organisasi sehingga keberhasilan pemimpin tidak hanya ditentukan oleh kemampuan individu, tetapi juga oleh kemampuannya membangun budaya organisasi yang mendukung pencapaian tujuan Perusahaan (Nguyen and Friends; 2023).

Dalam konteks perusahaan keluarga, kepemimpinan transformasional memiliki peran yang lebih kompleks. Pemimpin tidak hanya bertanggung jawab terhadap pencapaian tujuan bisnis, tetapi juga harus menjaga keharmonisan hubungan antaranggota keluarga, mempertahankan nilai-nilai perusahaan, serta mempersiapkan keberlanjutan organisasi melalui proses suksesi kepemimpinan. Penelitian Neffe, Wilderom, dan Lattuch (2024) menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan transformasional CEO perusahaan keluarga mampu meningkatkan kinerja perusahaan melalui peningkatan kohesi tim manajemen, integrasi perilaku, serta efikasi tim. Temuan tersebut memperlihatkan bahwa kepemimpinan transformasional menghasilkan *familiness*, yaitu keunggulan kompetitif yang muncul dari hubungan sosial dan nilai-nilai keluarga yang dikelola secara efektif (Carolyn et al; 2024).

Selain itu, efektivitas kepemimpinan juga terbukti menjadi variabel yang memediasi hubungan antara dinamika keluarga dengan kinerja perusahaan keluarga. Semakin efektif kepemimpinan yang diterapkan, semakin baik kemampuan organisasi dalam mengelola konflik internal, meningkatkan koordinasi, dan mempertahankan keberlangsungan usaha. Dengan demikian, kepemimpinan tidak hanya berfungsi sebagai alat pengendalian organisasi, tetapi juga sebagai mekanisme penyatuan kepentingan bisnis dan keluarga (Reshmini, Shepherd; 2023).

Di Indonesia, sebagian besar usaha kecil dan menengah maupun perusahaan besar dimiliki oleh keluarga sehingga isu kepemimpinan transformasional menjadi semakin penting. Perusahaan keluarga di Indonesia umumnya masih menghadapi tantangan profesionalisasi

manajemen, regenerasi kepemimpinan, serta adaptasi terhadap perubahan teknologi dan persaingan global. Kondisi tersebut mengharuskan pemimpin mampu membangun budaya organisasi yang adaptif sekaligus mempertahankan identitas perusahaan keluarga. Penelitian terbaru pada perusahaan keluarga di Indonesia menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional berkontribusi terhadap peningkatan perilaku kewargaan organisasi (*Organizational Citizenship Behavior*) yang selanjutnya meningkatkan kinerja karyawan (Satriyo, Timotius; 2026).

Pendekatan kualitatif dipilih dalam penelitian ini karena mampu memberikan pemahaman yang lebih mendalam mengenai pengalaman, persepsi, dan praktik kepemimpinan transformasional yang diterapkan dalam perusahaan keluarga. Berbeda dengan penelitian kuantitatif yang lebih berorientasi pada pengujian hubungan antarvariabel, pendekatan kualitatif memungkinkan peneliti mengeksplorasi bagaimana nilai-nilai keluarga, budaya organisasi, proses komunikasi, dan gaya kepemimpinan saling berinteraksi dalam membentuk kinerja organisasi. Pendekatan ini juga memungkinkan diperolehnya gambaran yang lebih komprehensif mengenai dinamika kepemimpinan yang sulit dijelaskan hanya melalui data statistik (Sugiarto; 2023).

Berdasarkan uraian tersebut, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis peran kepemimpinan transformasional dalam meningkatkan kinerja organisasi pada perusahaan keluarga melalui pendekatan kualitatif. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi teoritis dalam pengembangan kajian kepemimpinan transformasional pada konteks bisnis keluarga serta memberikan rekomendasi praktis bagi pemilik dan pengelola perusahaan keluarga dalam membangun kepemimpinan yang efektif, adaptif, dan berkelanjutan.

Method

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan desain studi kasus (*case study*). Pendekatan kualitatif dipilih karena bertujuan memperoleh pemahaman secara mendalam mengenai peran kepemimpinan transformasional dalam meningkatkan kinerja organisasi pada perusahaan keluarga. Melalui pendekatan ini, peneliti dapat mengeksplorasi pengalaman, persepsi, interaksi sosial, serta dinamika kepemimpinan yang berkembang dalam konteks organisasi secara alamiah. Pendekatan kualitatif juga memungkinkan peneliti memahami fenomena secara holistik tanpa melakukan manipulasi terhadap kondisi penelitian (Denise et al, 2016).

Desain studi kasus dipilih karena penelitian berfokus pada fenomena kepemimpinan transformasional dalam satu atau beberapa perusahaan keluarga sebagai suatu sistem yang utuh. Pendekatan ini memberikan kesempatan untuk memahami hubungan antara nilai-nilai keluarga, budaya organisasi, dan praktik kepemimpinan dalam meningkatkan kinerja organisasi.

Penelitian dilaksanakan pada perusahaan keluarga yang bergerak di bidang usaha. Pemilihan lokasi dilakukan secara purposive, yaitu berdasarkan pertimbangan bahwa perusahaan telah memenuhi karakteristik sebagai perusahaan keluarga,

Analisis data menggunakan model interaktif Miles, Huberman, dan Saldaña (2019), yang terdiri atas tiga tahapan utama. Model ini merupakan salah satu pendekatan yang paling

banyak digunakan dalam penelitian kualitatif karena menekankan proses analisis yang berlangsung secara terus-menerus sejak data mulai dikumpulkan hingga penelitian selesai.

Results and Discussion

Peran Idealized Influence dalam Membangun Kepercayaan Organisasi

Berdasarkan analisis tematik, dimensi *idealized influence* tercermin melalui perilaku pemimpin yang menunjukkan integritas, konsistensi dalam pengambilan keputusan, serta kesediaan menjadi teladan bagi anggota organisasi. Kepemimpinan yang berlandaskan keteladanan membangun kepercayaan karyawan terhadap pemimpin sekaligus memperkuat hubungan sosial di dalam perusahaan keluarga.

Pada perusahaan keluarga, kepercayaan menjadi modal sosial yang penting karena hubungan kerja tidak hanya dibangun melalui struktur formal organisasi, tetapi juga melalui nilai kekeluargaan. Kondisi tersebut mendorong meningkatnya komitmen anggota organisasi dalam mendukung pencapaian tujuan perusahaan. Temuan ini sejalan dengan penelitian Neffe et al. (2024) yang menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan transformasional CEO memperkuat kohesi tim manajemen (*top management team cohesion*) sehingga berdampak positif terhadap kinerja perusahaan keluarga.

Peran Inspirational Motivation dalam Meningkatkan Motivasi Kerja

Analisis menunjukkan bahwa pemimpin yang mampu mengomunikasikan visi organisasi secara jelas dapat meningkatkan motivasi kerja dan komitmen anggota organisasi. Visi yang dipahami bersama menciptakan kesamaan tujuan sehingga setiap anggota organisasi memahami kontribusinya terhadap keberhasilan perusahaan.

Komunikasi yang terbuka juga meningkatkan optimisme karyawan dalam menghadapi perubahan lingkungan bisnis. Kondisi tersebut memperkuat semangat kerja sekaligus meningkatkan keterlibatan karyawan (*employee engagement*). Hasil ini konsisten dengan penelitian pada perusahaan keluarga di Indonesia yang menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional memperkuat perilaku kewargaan organisasi (*organizational citizenship behavior*) yang kemudian mendukung peningkatan kinerja karyawan (Satriyo, Timotius; 2026).

Peran Intellectual Stimulation dalam Mendorong Inovasi

Hasil analisis memperlihatkan bahwa pemimpin memberikan kesempatan kepada anggota organisasi untuk menyampaikan ide, kritik, dan alternatif penyelesaian masalah. Lingkungan kerja yang terbuka terhadap gagasan baru mendorong terciptanya budaya inovasi dan pembelajaran organisasi.

Dalam perusahaan keluarga, stimulasi intelektual membantu organisasi mengombinasikan pengalaman generasi sebelumnya dengan ide-ide baru yang muncul dari generasi penerus maupun karyawan profesional. Dengan demikian, organisasi mampu beradaptasi terhadap perubahan teknologi, dinamika pasar, dan persaingan bisnis tanpa kehilangan identitas perusahaan keluarga. Penelitian mengenai perusahaan keluarga juga menunjukkan bahwa kapasitas inovasi menjadi salah satu mekanisme penting yang

menghubungkan kualitas kepemimpinan dengan peningkatan kinerja Perusahaan (Claudia et al; 2024).

Peran Individualized Consideration dalam Meningkatkan Loyalitas

Temuan menunjukkan bahwa perhatian individual dari pemimpin meningkatkan hubungan interpersonal antara pemimpin dan anggota organisasi. Pendekatan personal dalam memberikan arahan, umpan balik, dan pengembangan kompetensi menciptakan rasa dihargai sehingga meningkatkan kepuasan kerja dan loyalitas.

Pada perusahaan keluarga, perhatian individual juga memperkuat ikatan emosional antara anggota keluarga dan karyawan profesional sehingga mengurangi potensi konflik organisasi. Neffe et al. (2024) Hubungan interpersonal yang baik menjadi salah satu faktor penting dalam mempertahankan sumber daya manusia berkualitas serta menjaga keberlangsungan perusahaan lintas generasi.

Peran Kepemimpinan Transformasional terhadap Kinerja Organisasi

Berdasarkan analisis, kepemimpinan transformasional berkontribusi terhadap peningkatan kinerja organisasi melalui beberapa mekanisme. Pertama, kepemimpinan transformasional meningkatkan motivasi kerja melalui komunikasi visi yang jelas dan pemberdayaan anggota organisasi. Kedua, gaya kepemimpinan ini memperkuat kolaborasi tim karena komunikasi yang terbuka menciptakan koordinasi yang lebih efektif. Ketiga, stimulasi intelektual mendorong munculnya inovasi sebagai respons terhadap perubahan lingkungan bisnis. Keempat, perhatian individual meningkatkan loyalitas dan komitmen anggota organisasi. Kelima, kombinasi motivasi, kolaborasi, inovasi, dan loyalitas tersebut pada akhirnya meningkatkan produktivitas serta efektivitas organisasi. Temuan tersebut konsisten dengan berbagai penelitian yang menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional berkaitan dengan peningkatan kinerja organisasi melalui budaya organisasi, perilaku kewargaan organisasi, dan ketahanan organisasi (Shainima et al ; 2024).

Pembahasan

Hasil analisis menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional memiliki peran strategis dalam meningkatkan kinerja organisasi pada perusahaan keluarga. Hal tersebut dapat dipahami karena perusahaan keluarga tidak hanya menghadapi tantangan bisnis, tetapi juga dinamika hubungan antaranggota keluarga, proses regenerasi kepemimpinan, dan kebutuhan menjaga keberlanjutan usaha.

Dimensi *idealized influence* memperlihatkan bahwa keteladanan pemimpin memperkuat kepercayaan organisasi. Kepercayaan tersebut menjadi fondasi bagi terbentuknya budaya organisasi yang positif, terutama dalam perusahaan keluarga yang sangat bergantung pada hubungan interpersonal.

Selanjutnya, *inspirational motivation* meningkatkan komitmen anggota organisasi melalui penyamaan visi dan tujuan perusahaan. Neffe et al. (2024) Pemimpin yang mampu mengomunikasikan arah organisasi secara jelas akan lebih mudah memperoleh dukungan dari anggota organisasi sehingga proses implementasi strategi menjadi lebih efektif.

Pada dimensi *intellectual stimulation*, pemimpin mendorong budaya belajar dan inovasi. Perusahaan keluarga yang membuka ruang bagi pertukaran ide cenderung memiliki kemampuan adaptasi yang lebih baik terhadap perubahan lingkungan bisnis. Temuan ini mendukung penelitian (Claudia et al; 2024) yang menyatakan bahwa inovasi merupakan salah satu faktor penting dalam meningkatkan daya saing perusahaan keluarga.

Sementara itu, *individualized consideration* meningkatkan loyalitas anggota organisasi melalui perhatian terhadap kebutuhan individu. Pendekatan tersebut memperkuat hubungan kerja, meningkatkan kepuasan kerja, dan mengurangi potensi konflik yang sering muncul dalam perusahaan keluarga.

Secara keseluruhan, hasil analisis menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional berkontribusi terhadap peningkatan kinerja organisasi melalui penguatan budaya organisasi, motivasi kerja, inovasi, kolaborasi, dan pembelajaran organisasi. Neffe et al. (2024) Temuan ini memperkuat pandangan bahwa keberhasilan perusahaan keluarga tidak hanya bergantung pada modal ekonomi, tetapi juga pada kualitas kepemimpinan dalam mengelola hubungan sosial, membangun kepercayaan, dan mengembangkan kemampuan organisasi secara berkelanjutan.

Conclusion

Berdasarkan tujuan penelitian dan pembahasan mengenai peran kepemimpinan transformasional dalam meningkatkan kinerja organisasi pada perusahaan keluarga, dapat dirumuskan beberapa kesimpulan sebagai berikut.

1. Kepemimpinan transformasional berperan dalam membentuk budaya organisasi yang positif. Melalui perilaku yang menjadi teladan (*idealized influence*), pemimpin mampu membangun kepercayaan, integritas, dan komitmen anggota organisasi. Nilai-nilai tersebut menjadi fondasi penting bagi terciptanya hubungan kerja yang harmonis dalam perusahaan keluarga.
2. Motivasi inspiratif meningkatkan komitmen anggota organisasi terhadap tujuan perusahaan. Penyampaian visi yang jelas, komunikasi yang efektif, serta pemberian motivasi secara berkelanjutan membantu menyelaraskan tujuan individu dengan tujuan organisasi sehingga meningkatkan semangat kerja dan produktivitas.
3. Stimulasi intelektual mendorong terciptanya inovasi organisasi. Kesempatan yang diberikan kepada karyawan untuk menyampaikan ide, kritik, dan saran menciptakan lingkungan kerja yang adaptif terhadap perubahan serta meningkatkan kemampuan organisasi dalam menghadapi persaingan bisnis.
4. Perhatian individual meningkatkan loyalitas dan kepuasan kerja karyawan. Pendekatan personal yang dilakukan pemimpin melalui pembinaan, mentoring, dan komunikasi terbuka memperkuat hubungan antara pemimpin dan karyawan serta meningkatkan keterlibatan mereka dalam mencapai tujuan organisasi.
5. Kinerja organisasi dipengaruhi oleh penerapan kepemimpinan transformasional secara menyeluruh. Integrasi keempat dimensi kepemimpinan transformasional berkontribusi terhadap peningkatan efektivitas organisasi, kualitas pelayanan, produktivitas, kolaborasi tim, serta keberlanjutan perusahaan keluarga.

6. Dalam konteks perusahaan keluarga, kepemimpinan transformasional tidak hanya berorientasi pada pencapaian tujuan bisnis, tetapi juga pada keberlanjutan hubungan keluarga, proses regenerasi kepemimpinan, serta pelestarian nilai-nilai organisasi. Oleh karena itu, gaya kepemimpinan ini menjadi salah satu faktor strategis dalam menjaga daya saing perusahaan keluarga di tengah perubahan lingkungan bisnis.

References

- Alves, C. S. R., Lizote, S. A., Teston, S. F., & Zawadzki, P. (2024). *Innovation capacity, with prosocial leaders, increases family businesses' performance*. *Revista de Administração Mackenzie*. <https://doi.org/10.1590/1678-6971/>
- Bass, B. M., & Avolio, B. J. (1994). *Improving organizational effectiveness through transformational leadership*. Sage Publications.
- Bass, B. M., & Riggio, R. E. (2006). *Transformational leadership* (2nd ed.). Psychology Press.
- Chatterjee, R., & Menon, P. (2024). *Transformational leadership in family-owned businesses: Balancing tradition and innovation*. ePaper Bisnis. <https://doi.org/10.61132/epaperbisnis.v1i1.191>
- Fletcher, D., De Massis, A., & Nordqvist, M. (2016). Qualitative research practices and family business scholarship: A review and future research agenda. *Journal of Family Business Strategy*, 7(1), 8–25. <https://doi.org/10.1016/j.jfbs.2015.08.001>
- Häußler, S., & Ulrich, P. (2024). Exploring strategic corporate sustainability management in family businesses: A systematic literature review. *Review of Managerial Science*. <https://doi.org/10.1007/s11846-024-00776-8>
- Islam, S., Hari, P., Suliyanto, S., Setyanto, R., Suroso, A., Bahauddin, K. M., & Iftakhar, N. (2024). Transformational leadership in Indonesian diversified-cultural SME sector: An investigation of the settlement criteria of job performance. *Studia Universitatis "Vasile Goldiş" Arad – Economics Series*. <https://doi.org/10.2478/sues-2024-0014>
- Maharajh, R., & Dhliwayo, S. (2023). The influence of family dynamics on business performance: Does effective leadership matter? *Journal of Family Business Management*. <https://doi.org/10.1108/JFBM-04-2023-0058>
- Miles, M. B., Huberman, A. M., & Saldaña, J. (2020). *Qualitative data analysis: A methods sourcebook* (4th ed.). Sage Publications.
- Neffe, C., Wilderom, C. P. M., & Lattuch, F. (2022). Emotionally intelligent top management and high family firm performance: Evidence from Germany. *Journal of Family Business Management*, 12(4), 731–749. <https://doi.org/10.1108/JFBM-11-2020-0108>
- Neffe, C., Wilderom, C. P. M., & Lattuch, F. (2024). Family firm performance through transformational CEO leadership and familiness-related team forces. *Leadership & Organization Development Journal*, 45(6), 992–1010. <https://doi.org/10.1108/LODJ-09-2023-0536>
- Nguyen, P., Hang, N. T. T., Hiep, N., & Flynn, O. (2023). Does transformational leadership influence organisational culture and organisational performance: Empirical

- evidence from an emerging country. *IIMB Management Review*.
<https://doi.org/10.1016/j.iimb.2023.10.001>
- Pandia, N. E. B., & Meilani, Y. C. F. P. (2024). The effect of transformational leadership on performance of organizations: A review of systematic literature across different sectors. *Gema Nusantara Knowledge*.
<https://doi.org/10.55732/unu.gnk.2024.06.1.1>
- Pütz, L., & Werner, A. (2023). Absorptive capacity in family firms: A systematic literature review. *Review of Managerial Science*, 18, 577–632.
<https://doi.org/10.1007/s11846-023-00651>
- Ravet-Brown, T. É., Furtner, M., & Kallmuenzer, A. (2024). Transformational and entrepreneurial leadership: A review of distinction and overlap. *Review of Managerial Science*, 18, 493–538. <https://doi.org/10.1007/s11846-023-00649-6>
- Sabbah, M. (2024). *Transformational leadership and business continuity: A systematic review of empirical studies*. <https://doi.org/10.63029/kyzckn37>
- Satriyo, M. N. A., & Timotius, F. C. W. S. (2026). Organizational citizenship behaviour as a mediator of the relationship between transformational leadership and employee performance in a family-owned mining company at PT. Agung Satriya Abadi. *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan*.
<https://doi.org/10.26905/jmdk.v14i1.16382>
- Gunawan, S., & Koentjoro, S. (2023). Orchestration to improve the performance and sustainability of family companies. *Cogent Business & Management*.
<https://doi.org/10.1080/23311975.2023.2176283>
- Yilmaz, Y., Raetze, S., & Kammerlander, N. (2024). Resilience in family businesses: A systematic literature review. *Family Business Review*.
<https://doi.org/10.1177/0894486523122337>
- Yin, R. K. (2018). *Case study research and applications: Design and methods* (6th ed.). Sage Publications.