

Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Kreatifitas Karyawan Terhadap Prestasi Karyawan Pada PT. BPR Lampung Bina Sejahtera

Desi Armayani^{1*}, Hazairin Habe¹, Iskandar Z. Hifnie¹

¹Universitas Sang Bumi Ruwa Jurai, Lampung, Indonesia

*Correspondence: dessi.arma@yahoo.com

Abstrak.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja dan dukungan organisasi terhadap kinerja pegawai pada kecamatan simpang pematang kabupaten mesuji. Metode Penelitian ini menggunakan Kuantitatif Deskriptif. Populasi dalam penelitian ini berjumlah 34 orang tenaga kependidikan. Penentuan sampel menggunakan metode Purposive Sampling sehingga didapat sampel berjumlah 32 orang tenaga kependidikan. Pengujian pengaruh disiplin kerja (X1) dan dukungan organisasi (X2) secara parsial terhadap kinerja pegawai (Y), berdasarkan nilai Sig. pada disiplin kerja (X1) dan dukungan organisasi (X2) diperoleh sebesar 0,000 lebih kecil dari taraf signifikansi 0,05 sehingga dapat ditarik kesimpulan bahwa ada pengaruh antara disiplin kerja dan dukungan organisasi terhadap kinerja pegawai pada Kecamatan Simpang Pematang Kabupaten Mesuji. Sedangkan secara simultan (uji F), pengujian pengaruh disiplin kerja dan dukungan organisasi terhadap kinerja pegawai diperoleh nilai signifikansi 0,000 yang lebih kecil dari 0,05 sehingga menunjukkan bahwa disiplin kerja dan dukungan organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Kecamatan Simpang Pematang Kabupaten Mesuji dan hasil uji koefisien determinasi (R²) sebesar 0,582, sehingga dari nilai tersebut dapat dijelaskan bahwa sebesar 58,2 persen kinerja tenaga kependidikan yang ada di kecamatan simpang pematang kabupaten mesuji dipengaruhi oleh disiplin kerja dan dukungan organisasi.

Kata kunci: Disiplin Kerja; Dukungan Organisasi; Kinerja Pegawai

Abstract.

This study aims to determine the effect of work discipline and organizational support on employee performance in Simpang Pematang Subdistrict, Mesuji Regency. This research method uses descriptive quantitative. The population in this study amounted to 34 education personnel. Determination of the sample using the purposive sampling method so that a sample of 32 education personnel is obtained. Testing the effect of work discipline (X1) and organizational support (X2) partially on employee performance (Y), based on the value of Sig. on work discipline (X1) and organizational support (X2) obtained 0.000 which is smaller than the significance level of 0.05 so that it can be concluded that there is an influence between work discipline and organizational support on employee performance in Simpang Pematang District, Mesuji Regency. While simultaneously (F test), testing the effect of work discipline and organizational support on employee performance obtained a significance value of 0.000 which is smaller than 0.05, indicating that work discipline and organizational support have a positive and significant effect on employee performance in Simpang Pematang District, Mesuji Regency and the test results of the coefficient of determination (R²) are 0.582, so from this value it can be explained that 58.2 percent of the performance of education personnel in the Simpang Pematang sub-district, Mesuji Regency is influenced by work discipline and organizational support.

Keywords: Work Discipline; Organizational Support; Employee Performance

PENDAHULUAN

Era globalisasi, persaingan perusahaan semakin tinggi dan semakin kompleks sehingga setiap perusahaan diuntut untuk memperbaiki hal-hal yang terkait dalam setiap

perusahaan dan lebih responsive agar terus bertahan dan terus berkembang. hal-hal yang mesti di perbaiki adalah baik di semua aspek khususnya pada sumber daya manusia. Oleh karena itu sumber daya manusia pada setiap perusahaan harus di perhatikan agar sumber

daya manusia yang ada dalam perusahaan selalu senantiasa terjaga, baik kesehatan, kompensasi ataupun kinerja sumber daya yang ada dalam perusahaan tersebut. Kepemimpinan merupakan unsur penting dalam suatu perusahaan atau instansi pemerintahan, alasannya karena dengan kepemimpinan yang tidak profesional maka akan berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Kepemimpinan itu adalah aktifitas untuk mempengaruhi orang – orang supaya di arahkan mencapai tujuan organisasi (Syahril, n.d.). Kemudian kepemimpinan yang dilakukan sangat berpengaruh terhadap peningkatan kinerja.

Untuk mendapatkan kinerja karyawan yang maksimal bukanlah hal yang mudah untuk dilakukan oleh perusahaan, sehingga perusahaan dituntut untuk selalu memperhatikan kinerja dari setiap karyawannya, serta menciptakan peran pemimpin yang mampu memotivasi karyawan agar memiliki semangat yang tinggi.

Ada berbagai teori yang menjelaskan tentang perilaku pemimpin atau gaya pemimpin. mengajukan sebuah teori

kepemimpinan yaitu kepemimpinan transformasional (Syahril, n.d.).

Teori Kepemimpinan transformasional merupakan kepemimpinan yang menekankan pada rasionalitas dan emosi dalam memotivasi perilaku bawahan. Kepemimpinan transformasional tidak hanya mengetahui kebutuhan bawahan, tetapi berusaha mengungkit kebutuhan dari tingkat yang rendah ke kebutuhan yang lebih tinggi untuk mencapai hasil-hasil yang lebih besar (Arifin, 2009). Kepemimpinan transformasional didefinisikan sebagai kepemimpinan yang mencakup upaya perubahan organisasi. Kepemimpinan ini dipercaya akan mengarahkan pada kinerja superior dalam organisasi yang sedang menghadapi tuntutan perubahan.

Kepemimpinan transformasional yang sudah berjalan di PT. BPR Lampung Bina Sejahtera saat ini belum berjalan maksimal seperti contohnya masih belum maksimalnya kegiatan rapat yang dilaksanakan, berikut tabel evaluasi kepemimpinan pada PT. BPR Lampung Bina Sejahtera :

Tabel 1. Evaluasi Kepemimpinan selama Tahun 2021

No	Bulan	Capaian (%)	Realisasi (%)
1.	JAN	100	50
2.	FEB	100	75
3.	MAR	100	50
4.	APR	100	25
5.	MEI	100	25
6.	JUN	100	50
7.	JUL	100	75
8.	AGUST	100	100
9.	SEP	100	50
10.	OKT	100	75
11.	NOV	100	50
12.	DES	100	100

Berdasarkan tabel 1 bahwa kegiatan rapat dalam periode tahun 2021 yang berjalan maksimal hanya dibulan Agustus dan bulan Desember yakni mencapai 100 %, artinya dalam setiap minggunya perusahaan mengadakan rapat sebanyak 1 kali dengan nilai 25% jadi jika dalam sebulan sebanyak 4 kali melaksanakan rapat maka nilai maksimal adalah 100%. Dibulan April dan Mei hanya 1

kali rapat, bulan Januari Maret Juni September dan November hanya 2 kali rapat serta Februari Juli dan Oktober melaksanakan rapat sebanyak 3 kali.

Kemampuan seseorang untuk mengemukakan inovasi baru berupa gagasan yang mempunyai unsur lama dan dapat di perbarui kedalam konfigurasi melalui dimensi konten verbal merupakan kreatifitas

karyawan (Marianus Yufrinalis, S.Fil., 2020). Dari pendapat yang telah diberikan dapat diartikan bahwa kreativitas adalah kemampuan seseorang untuk menciptakan sesuatu yang baru, baik mengenai gagasan maupun karya asli, baik dalam bentuk kombinasi dari hal-hal yang sudah ada maupun karya baru, yang seluruhnya itu relatif berbeda dengan apa yang telah ada sebelumnya.

Kreatifitas karyawan yang terjadi dalam lingkungan PT. BPR Lampung Bina Sejahtera

tahun 2021 masih belum sesuai harapan atau belum sepenuhnya baik seperti kurangnya dalam memberi ide-ide program yang bisa dikembangkan dalam perusahaan dan memberikan suatu program untuk menarik lebih banyak nasabah untuk kemudian berbank. Hal ini disebabkan Karena evaluasi kepemimpinan belum memenuhi pencapaian sehingga karyawan kurang berkreaitif atau pasif dalam menjalankan pekerjaannya. Berikut tabel kegiatan pokok karyawan pada PT. BPR Lampung Bina Sejahtera :

Tabel 2. Kegiatan Pokok Karyawan P.T. BPR Lampung Bina Sejahtera

No	Kegiatan Karyawan	Capaian (%)	Realisasi(%)
1.	Memecahkan masalah dengan cara baru dalam menyelesaikan tugas	100	100
2.	Merespon perubahan tanpa mengeluh.	100	75
3.	Menciptakan hal baru yang berdampak baik untuk perusahaan.	100	75

Berdasarkan kegiatan pokok karyawan PT. BPR Lampung Bina Sejahtera tersebut diatas bahwa tingkat memecahkan masalah sudah baik, sedangkan tingkat respon pada setiap perubahan dan menciptakan hal yang baru masih harus ditingkatkan agar tercapai target perusahaan sesuai yang diharapkan.

Teori Prestasi karyawan merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan

tanggung jawab yang telah diberikan kepadanya (Deikme, 2013).

Masih rendahnya prestasi karyawan di PT. BPR Lampung Bina Sejahtera dikarenakan kurangnya kreatifitas karyawan dalam bekerja sehingga saat ini PT. BPR Lampung Bina Sejahtera belum bisa menghasilkan prestasi yang cukup baik. Berikut tabel hasil kerja karyawan pada PT. BPR Lampung Bina Sejahtera :

Tabel 3. Pencapaian Nasabah Periode tahun 2020-2021 Pada P.T. BPR Lampung Bina Sejahtera

No	Bulan	Jumlah Nasabah Tabungan Thn 2020	Jumlah Nasabah Tabungan Thn 2021	Deposito Thn 2020	Deposito Thn 2021
1	Jan	1150	803	120	119
2	Feb	1278	832	122	119
3	Mar	1300	848	124	119
4	Apr	1325	878	124	119
5	Mei	1367	928	124	119
6	Juni	1384	945	129	119
7	Juli	1390	960	129	119
8	Agust	1398	985	129	119
9	Sep	1409	1084	129	119
10	Okt	1425	1095	129	119
11	Nop	1453	1113	129	119
12	Des	1462	1120	129	119

Berdasarkan data tabel pencapaian nasabah tabungan pada PT. BPR Lampung

Bina Sejahtera periode tahun 2020 sampai tahun 2021 tersebut diatas kita lihat bahwa

pencapaian nasabah tahun 2020 lebih tinggi dari pencapaian nasabah pada tahun 2021, hanta pada bulan Juli sampai Desember pencapaian nasabah tabungan tahun 2020 lebih tinggi dari tahun 2021, artinya pencapaian nasabah terlihat menurun hal ini terbukti bahwa pretasi karyawan menurun dikarenakan dari masih kurangnya kepemimpinan yang transformasional dan masih kurangnya kreatif karyawan pada PT. BPR Lampung Bina Sejahtera Kota Bandar Lampung. sedangkan dalam produk Deposito dapat kita lihat pada tabel di atas dari tahun 2020 sampai tahun 2021 menurun.

Untuk mendapatkan prestasi karyawan yang maksimal bukanlah hal yang mudah untuk dilakukan oleh perusahaan, sehingga perusahaan dituntut untuk selalu memperhatikan prestasi dari setiap karyawannya, serta menciptakan peran pemimpin yang mampu memotivasi karyawan agar memiliki semangat yang tinggi.

Prestasi Karyawan adalah salah satu faktor penting yang dapat memberikan kontribusi pada perusahaan dengan cara lebih menekankan pada hasil atau yang diperoleh dari sebuah pekerjaan (Indrasari, 2017). Prestasi karyawan adalah suatu sebagai tingkat keberhasilan yang dicapai seseorang untuk mengetahui sejauh mana seseorang mencapai prestasi yang diukur atau dinilai.

Dalam melihat fenomena tersebut Badan Usaha Milik Perseorangan Besar di lampung yaitu PT. BPR Lampung Bina Sejahtera. Adapun tugas pokok yang harus dilakukan yaitu sebagai berikut : 1. Memberikan masukan kepada Kantor Pusat tentang kondisi ekonomi dan keuangan daerah di wilayah kerjanya.; 2. Melaksanakan kegiatan operasional sistem pembayaran tunai dan/atau non tunai sesuai dengan kebutuhan ekonomi daerah di wilayah kerjanya; 3. Melaksanakan pengawasan terhadap perbankan di wilayah kerjanya; 4. Memberikan saran kepada Pemerintah Daerah mengenai kebijakan ekonomi daerah, yang didukung dengan penyediaan informasi berdasarkan hasil kajian yang akurat. Keikutsertaan pegawai dalam organisasi diatur dengan adanya

pembedaan pemberian wewenang dan tanggung jawab . Dengan demikian wewenang dan tanggung jawab yang dilimpahkan kepada masing-masing pegawai, seyogyanya kinerja mereka harus baik (Hidayat, Chandra, & Panjaitan, 2018).

Mengelola sumber daya internal yang dibutuhkan sebagai faktor pendukung terlaksananya fungsi-fungsi utama.

Kepala PT. BPR Lampung Bina Sejahtera sebagai pemimpin perannya sangat penting untuk menjadi pendorong dan penyemangat para karyawan dalam melakukan pekerjaan. Banyak faktor yang dapat mempengaruhi kinerja seseorang, sebagai pemimpin begitu juga sebagai Kepala PT. BPR Lampung Bina Sejahtera harus mampu memberikan pengaruh-pengaruh yang dapat menyebabkan pegawai tergerak untuk melaksanakan tugasnya secara efektif sehingga kinerja mereka akan lebih baik.

Terkait dengan hal yang di jelaskan, maka penulis memilih PT. BPR Lampung Bina Sejahtera sebagai objek penelitian. Karena penulis sebelum melakukan penelitian, dan sudah melakukan perbincangan dengan salah seorang karyawan, dimana menurut karyawan tersebut masih terdapat kekurangan karyawan dalam bekerja yang mengindikasikan masih rendahnya prestasi karyawan dalam bekerja. Salah satunya adalah tidak adanya ide-ide program yang di saran kepada pimpinan perusahaan tersebut untuk menjalankan suatu ide baru yang akan membuat suatu gagasan untuk mencapai prestasi karyawan.

Sedangkan yang seharusnya dilakukan adalah timbulnya suatu gagasan yang membuat ide – ide baru agar mencapai suatu kreatifitas karyawan terhadap pimpinan di perusahaan tersebut sehingga mencapai suatu prestasi karyawan. Disini yang dimaksud pimpinan adalah kepemimpinan transformasioanal sebagai variabel bebas (X1), dan kreatifitas karyawan sebagai variabel bebas (X2), sedangkan prestasi karyawan sebagai variabel terikat (Y) yang mana sifatnya tidak bias hadir tanpa adanya kedua variabel bebas tersebut diatas. Jadi prestasi karyawan tidak akan terwujud bila

tidak didukung dengan kepemimpinan transformasional dan kreatifitas karyawan di PT. BPR Lampung Bina Sejahtera.

PT. BPR Lampung Bina Sejahtera adalah salah satu Bank di Kota Bandar Lampung yang ingin berupaya meningkatkan pola kepemimpinan untuk menjadi lebih baik terhadap karyawan yang kreatif terhadap prestasi yang di lakukan di tempat bekerja. Pemimpin yang merupakan salah satu faktor yang membuat karyawan melakukan pekerjaan dengan baik.

Kepemimpinan adalah proses mengarahkan dan mempengaruhi aktifitas yang berkaitan dengan pekerjaan dari anggota kelompok (Syamsul, 2017). Kepemimpinan memegang peranan yang sangat penting dalam manajemen organisasi. Kepemimpinan dibutuhkan manusia karena adanya keterbatasan-keterbatasan tertentu pada diri manusia. Dari sinilah timbul kebutuhan untuk memimpin dan dipimpin. Kepemimpinan merupakan faktor yang menentukan dalam suatu perusahaan. Berhasil atau gagal perusahaan dalam mencapai suatu tujuan dipengaruhi oleh cara seorang pimpinan. Sosok pemimpin dalam perusahaan dapat menjadi efektif apabila pemimpin tersebut mampu mengelola perusahaannya dan mempengaruhi perilaku bawahan agar mau bekerja sama dalam mencapai tujuan perusahaan (Desi Kristianti, 2021). Gaya kepemimpinan ada berbagai macam.

Menurut Robbins (Syahril, n.d.), gaya kepemimpinan transformasional adalah sebagai berikut : Kepemimpinan transformasional adalah pemimpin yang merangsang dan menginspirasi (mentransformasi) pengikutnya untuk hal yang luar biasa. Menurut Yukl : Dengan kepemimpinan transformasional, para pengikut merasakan kepercayaan, kekaguman, kesetiaan dan penghormatan terhadap pemimpin, serta mereka termotivasi untuk melaksanakan lebih daripada yang diharapkan mereka . Menurut Indra Kharis (Pujiyanto & Wuryanto, 2021) Gaya kepemimpinan transformasional adalah tipe pemimpin yang menginspirasi para pengikutnya untuk mengenyampingkan

kepentingan pribadi mereka dan memiliki kemampuan mempengaruhi yang luar biasa. Seorang pemimpin harus mempunyai kreatifitas dalam memimpin agar karyawan mempunyai semangat kerja.

Kreativitas karyawan secara umum didefinisikan sebagai kemampuan untuk menyajikan perspektif baru, untuk menghasilkan ide-ide baru dan bermakna. Kreativitas juga berarti bahwa aryawan menggunakan beragam keterampilan, kemampuan, pengetahuan, pandangan, dan pengalaman mereka yang beragam untuk menghasilkan ide-ide baru untuk pengambilan keputusan, penyelesaian masalah, dan penyelesaian tugas dengan cara yang efisien.

Kreativitas adalah kemampuan seseorang untuk menciptakan sesuatu yang berbeda baik berupa hasil yang dapat dinilai maupun berupa ide (tindakan yang menghasilkan karya cipta baru dan berbeda) (Antara & Yogantari, 2018). Kreatifitas karyawan dapat diartikan pusat kelangsungan hidup jangka panjang suatu organisasi karna karyawan dapat menghasilkan ide-ide baru dan berpotensi berguna untuk menciptakan yang baru, dan atau meningkatkan yang sudah ada, produk, layanan, proses dan rutinitas . Kretivitas karyawan juga sebagai produksi ide, produk, atau prosedur yang baru atau orisinal, dan memiliki potensi manfaat bagi sebuah organisasi. Seorang karyawan memiliki kreativitas maka akan menimbulkan hasil kerja yang baik/ mempunyai prestasi kerja.

Prestasi seorang karyawan pada dasarnya adalah hasil kerja seorang karyawan selama periode tertentu dibandingkan dengan berbagai kemungkinan misalnya standard, sasaran , kreteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan sudah disepakati bersama. Tentunya dalam hal ini penilaian tetap mempertimbangkan berbagai situasi dan kondisi yang mempengaruhi prestasi kerja tersebut.

Poerwandarminta (2015) menyatakan bahwa prestasi adalah hasil yang telah dicapai, dilakukan, dikerjakan. Bila dihubungkan dengan pekerjaan maka prestasi

kerja menurut Heidaracman (2018) bahwa prestasi kerja adalah hasil yang dicapai seseorang menurut ukuran yang berlaku untuk pekerjaan yang bersangkutan.

METODE PENELITIAN

Metode pengumpulan data adalah teknik atau cara yang dilakukan oleh peneliti untuk mengumpulkan data. Pengumpulan data dilakukan untuk memperoleh informasi yang dibutuhkan dalam rangka mencapai tujuan penelitian. Dalam penelitian ini pengumpulan data didapat dari data sekunder dan data primer. Data sekunder adalah data yang diperoleh dari studi kepustakaan (library research) sedangkan Data primer adalah data yang diperoleh dari hasil penelitian dilapangan (field research) secara langsung pada objek penelitian yang dilakukan dengan cara observasi dan wawancara secara mendalam dengan narasumber dari PT. BPR Lampung Bina Sejahtera (Bank Sejahtera), 1. Data sekunder adalah merupakan data yang sudah jadi atau di publikasikan untuk umum oleh instansi atau lembaga yang mengumpulkan, mengolah dan menyajikan. Data sekunder dalam penelitian ini berupa arsip, foto, dokumentasi kegiatan dan lain-lain yang terkait objek penelitian, 2. Data primer adalah data yang diperoleh dari hasil penelitian dilapangan (field research) secara langsung pada objek penelitian yang dilakukan dengan cara observasi dan wawancara secara mendalam dengan narasumber, yakni Ibu Diyanti Eko Kapti selaku Kabag Oprasional, Bapak Syamsir Alam sebagai Account Officer Landing serta Ibu Marlia sebagai Account Officer Funding pada PT. BPR Lampung Bina Sejahtera (Bank Sejahtera).

Teknik pengumpulan data merupakan langkah yang paling strategis dalam penelitian, karena tujuan utama dari penelitian adalah mendapatkan data. Tanpa mengetahui teknik pengumpulan data, maka peneliti tidak akan mendapatkan data yang memenuhi standar data yang ditetapkan.

Dalam penelitian kualitatif, teknik pengumpulan data dapat dilakukan melalui

setting dari berbagai sumber, dan berbagai cara. Adapun teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini meliputi : teknik observasi, teknik wawancara, dan teknik dokumentasi. a. Teknik Observasi : Syaudin N (Djam,an Satori dan Aan Komariah, 2013) menyebutkan bahwa observasi (observation) atau pengamatan merupakan suatu teknik atau cara mengumpulkan data dengan jalan mengadakan pengamatan terhadap kegiatan yang sedang berlangsung; b. Teknik Wawancara adalah Tanya jawab yang dilakukan oleh peneliti dan narasumber peneliti. Tanya jawab yang dilakukan bertujuan untuk mengambil keterangan, informasi yang berkaitan dengan masalah yang diteliti. Wawancara merupakan teknik pengumpulan data melalui proses komunikasi secara langsung dengan sumber-sumber data yaitu narasumber dari PT. BPR Lampung Bina Sejahtera. Berg (Djam,an Satori dan Aan Komariah, 2013:129) membatasi wawancara sebagai suatu percakapan dengan suatu tujuan, khususnya tujuan untuk mengumpulkan informasi.

Sudjana (Djam,an Satori dan Aan Koamriah, 2013:130) wawancara adalah proses pengumpulan data atau informasi melalui tatap muka antara pihak penanya dengan pihak yang ditanya. Suatu wawancara merupakan proses interaksi dan komunikasi dimana jumlah variabel memainkan peran penting karena variabel tersebut dapat mempengaruhi dan menentukan hasil wawancara; c. Studi Dokumentasi, sugiyono (2012) menyebutkan bahwa dokumen merupakan catatan peristiwa yang sudah berlalu. Dokumen bias berbentuk tulisan, gambar atau karya-karya monumental dari seseorang. Hasil penelitian akan semakin kredibel apabila didukung oleh foto-foto atau karya tulis akademik dan seni yang telah ada.

Dalam penelitian ini studi dokumen akan mendukung hasil dari observasi dan wawancara. Jadi ketiga teknik pengumpulan data ini akan saling melengkapi dan mendukung. Oleh karena itu peneliti memakai teknik observasi, wawancara, dan studi dokumen dalam pengumpulan data.

Alat analisis atau instrumen pengumpulan data adalah alat yang digunakan untuk mengukur data yang hendak dikumpulkan. Instrumen pengumpulan data ini pada dasarnya tidak terlepas dari metode pengumpulan data. Bila pengumpulan datanya adalah depth interview (wawancara mendalam), maka instrumennya adalah pedoman wawancara terbuka atau tidak terstruktur. Bila pengumpulan datanya observasi atau pengamatan, maka instrumennya adalah pedoman observasi atau pedoman pengamatan terbuka atau tidak terstruktur. Jadi alat analisis atau instrumen dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Pedoman wawancara terbuka atau tidak terstruktur;

Disini peneliti bebas menanyakan apa saja kepada narasumber tanpa harus membawa lembar pedomannya, peneliti harus mengingat data yang harus terkumpul. Pertanyaan-pertanyaan kepada narasumber tentunya terkait pengaruh kepemimpinan transformasional dan kreatifitas karyawan terhadap prestasi karyawan PT. BPR Lampung Bina Sejahtera.

Instrumen wawancara digunakan karena dapat mengungkap informasi lintas waktu, yakni berkaitan dengan masa lampau, masa sekarang, dan masa yang akan datang. Dan data yang dihasilkan dari wawancara bersifat terbuka, menyeluruh dan tidak terbatas, sehingga mampu membentuk informasi yang utuh dan menyeluruh dalam mengungkap penelitian kualitatif (Ulfatin, 2012) Pedoman Observasi terbuka atau tidak terstruktur; Pengamatan yang dilakukan tanpa menggunakan pedoman observasi, sehingga peneliti mengembangkan pengamatannya berdasarkan perkembangan yang terjadi dilapangan, 3. Handphone atau kamera untu mengambil foto pada waktu wawancara; 4. Alat tulis seperti pena dan kertas kecil yang berfungsi untuk membuat catatan-catatan kecil sebagai tambahan sumber data penelitian.

Kehadiran peneliti dalam penelitian kualitatif adalah mutlak, karena peneliti harus berinteraksi dengan lingkungan baik manusia dan non manusia yang ada dalam kancah

penelitian. Kehadirannya dilapangan peneliti harus dijelaskan, apakah kehadirannya diketahui atau tidak diketahui oleh subyek penelitian. Ini berkaitan dengan keterlibatan peneliti dalam kancah penelitian, apakah terlibat aktif atau pasif.

Agar dapat dipertanggungjawabkan, data-data yang diperoleh perlu terlebih dahulu dengan menguji keabsahan data. Tehnik pemeriksaan keabsahan data (validitas data) dalam penelitian ini adalah tehnik triangulasi. Pengabsahan data digunakan untuk mengecek kebenaran atas temuan hasil penelitian dengan fakta dilapangan. Pengabsahan data dilakukan dengan menggunakan tehnik pengumpulan data triangulasi yakni sebagai tehnik pengumpulan data yang bersifat gabungan dari berbagai tehnik pengumpulan data yang telah ada.

Triangulasi tehnik berarti peneliti menggunakan tehnik pengumpulan data yang berbeda-beda untuk mendapatkan data dan sumber yang sama. Peneliti menggunakan Observasi partisipatif, wawancara mendalam, dan dokumentasi untuk sumber data yang sama secara serempak. Triangulasi sumber berarti untuk mendapatkan data dari sumber yang berbeda-beda dengan tehnik yang sama. Triangulasi dalam pengujian kredibilitas ini diartikan sebagai pengecekan data dari berbagai sumber dengan berbagai cara, dan berbagai waktu. Dengan demikian terdapat triangulasi sumber, triangulasi tehnik pengumpulan data, dan waktu. Menurut Sugiyono (2016) ada tiga macam triangulasi, yaitu : a) Triangulasi Sumber untuk menguji kredibilitas dan dilakukan dengan cara mengecek data yang telah diperoleh melalui beberapa sumber. Sebagai contoh untuk menguji kredibilitas data tentang gaya kepemimpinan seseorang, maka pengumpulan dan pengujian data yang telah diperoleh dilakukan kebawah yang dipimpin, keatas yang menugasi, dan keteman kerja yang merupakan kelompok kerjasama. Data dari ketiga sumber tersebut, tidak bias dirata-ratakan seperti dalam penelitian kualitatif, tetapi dideskripsikan, dikategorisasikan, mana pandangan yang sama, yang berbeda, dan mana spesifik dari

tiga sumber data tersebut. Data yang telah dianalisis oleh peneliti sehingga menghasilkan suatu kesimpulan selanjutnya dimintakan kesepakatan (member cheek) dengan tiga sumber data tersebut.

Tujuan umum dilakukan triangulasi adalah meningkatkan kekuatan teoritis, metodologi, maupun interpretatif dari sebuah riset. Dapat dilihat dari pemaparan kriteria dalam verifikasi data tersebut diatas, peneliti membandingkan hasil wawancara dari setiap narasumber yang dijumpai oleh peneliti dilokasi penelitian; b) Triangulasi Teknik untuk menguji kredibilitas data dilakukan dengan cara mengecek data kepada sumber yang sama dengan tehnik yang berbeda. misal data dari hasil wawancara, lalu dicek dengan observasi, dokumentasi. Bila dengan tiga tehnik pengujian kredibilitas data tersebut, menghasilkan data yang berbeda-beda, maka peneliti melakukan diskusi lebih lanjut kepada sumber data yang bersangkutan atau yang lain, untuk memastikan data mana yang dianggap benar. Atau mungkin semuanya benar, karena sudut pandangnya yang berbeda pada tehnik ini peneliti menghasilkan data yang diperoleh yakni dari para narasumber di PT. BPR Lampung Bina Sejahtera; c) Triangulasi waktu juga sering mempengaruhi kredibilitas data yang dikumpulkan dengan tehnik wawancara dipagi hari pada saat narasumber masih segar, belum banyak masalah, akan memberikan data yang lebih valid sehingga lebih kredibel. Untuk itu dalam rangka pengujian kredibilitas data dapat dilakukan dengan pengecekan dengan wawancara, observasi atau dengan tehnik lain. Bila hasil uji menghasilkan yang berbeda, maka dilakukan secara berulang-ulang sehingga dapat ditemukan kepastian datanya.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil penelitian ini merupakan hasil dari sumber penelitian yang peneliti lakukan setelah melaksanakan proses observasi, wawancara secara mendalam terhadap narasumber dilokasi penelitian serta dokumentasi. Wawancara ini dilaksanakan

oleh beberapa narasumber yang berguna untuk memperoleh data-data yang akurat, terkait pengaruh kepemimpinan transformasional dan kreatif karyawan terhadap kinerja karyawan PT.BPR Lampung Bina Sejahtera.

Wawancara dengan narasumber dilakukan sampai dengan selesai penelitian, data penelitian yang telah dilakukan oleh peneliti adalah melalui kegiatan-kegiatan tersebut diatas yakni observasi, wawancara, dan dokumentasi. Mengingat karena informasi yang digali banyak maka wawancara dilakukan dengan membutuhkan waktu yang cukup lama. Pada bagian ini akan dipaparkan hasil penelitian yang dilakukan oleh peneliti, sebagai berikut :

Paparan data yang diambil berdasarkan batasan masalah pada penelitian ini, dapat dijelaskan secara rinci dengan subyek penelitian yakni dengan para narasumber Ibu Diyanti Eko Kapti selaku Kabag Oprasioanal, Bpk. Syamsir Alam selaku Acoount officer landing, Ibu Marlia selaku Accpunt Officer Funding dan dengan beberapa karyawan yang berprestasi pada PT. BPR Lampung Bina Sejahtera.

Berdasarkan hasil wawancara dengan Kabag Oprasional di PT. BPR Lampung Bina Sejahtera pada hari rabu tanggal 1 Maret 2023 bahwa Kepemimpinan Transformasional mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap prestasi karyawan karena mampu mempengaruhi adanya komitmen organisasi pada karyawan. Dimana seorang pemimpin mampu memberikan motivasi dan mendorong bawahan untuk melakukan tugas mereka dengan bertanggung jawab sehingga tujuan dari perusahaan dapat tercapai dengan baik. Gaya kepemimpinan ini sangat berpengaruh dan

menjadi faktor penentu bagi peningkatan dan penurunan prestasi atau kinerja karyawan, oleh karena itu terlihat jelas dalam setiap perusahaan membutuhkan gaya kepemimpinan yang efektif sebab dalam hal ini selain tergantung pada keandalan dan kemampuan para pemimpin juga gaya kepemimpinan transformasional sangat

berpengaruh dalam meningkatkan prestasi karyawan.

Pada gaya kepemimpinan transformasional seorang pemimpin yang membangkitkan karyawan bisa berfikir untuk mengutamakan pekerjaan dan lebih memntingkan organisasi agar karyawan memiliki kepercayaan dan termotivasi untuk melakukan pekerjaan yang lebih baik. Hal ini menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional memberi dukungan yang tinggi yang ditunjukkan oleh pemimpin yang mana ini akan mampu memberikan semangat yang tinggi kepada karyawan untuk bekerja lebih baik. Perusahaan akan meningkat kinerjanya bila ada kerjasama dan hubungan yang baik antara pemimpin dengan karyawannya.

Menurut Kabag Oprasional di PT. BPR Lampung Bina Sejahtera Konsep kepemimpinan transformasional mengintegrasikan ide-ide yang dikembangkan dalam pendekatan watak, gaya, dan kontingensi. Disini para pemimpin transformasional membuat para pengikutnya menjadi lebih menyadari kepentingan dan nilai dari pekerjaan serta membujuk pengikut untuk tidak mendahulukan kepentingan pribadi diatas kepentingan organisasi.

Menurut Burns (dalam Yukl 2010) Kepemimpinan ransformasional menyerukan nilai-nilai moral dari pada pengikut dalam upayanya untuk meningkatkan kesadaran mereka tentang masalah etis dan untuk memobilisasi energi dan sumber daya mereka untuk mereformasi institusi; Menurut Bass (dalam Yukl, 1996:224) bahwa : Kepemimpinan transformasional sebagai pemimpin yang mempunyai kekuatan untuk mempengaruhi bawahan dengan cara-cara tertentu. Yukl (2009:315) menyatakan bahwa kepemimpinan transformasional sering didefinisikan melalui dampaknya terhadap bagaimana pemimpin memperkuat sikap saling kerjasama dan mempercayai, kemanjuran diri secara kolektif, dan pembelajaran tim; sedangkan menurut O'Leary (2001) : Kepemimpinan

transformasional adalah gaya kepemimpinan yang digunakan oleh seorang manajer bila ia ingin suatu kelompok melebarkan batas dan memiliki kinerja melampaui status quo atau mencapai serangkaian sasaran organisasi yang sepenuhnya baru.

Menurut Tjiptono dan Syakhroza (1999:41) : Pemimpin tranformasional bisa berhasil mengubah status quo dalam organisasinya dengan cara mempraktikkan perilaku sesuai pada setiap tahap proses transformasi; Menurut Ibu Diyanti Eko Kapti selaku Kabag Oprasional di PT. BPR Lampung Bina Sejahtera Kepemimpinan transformasional adalah kepemimpinan yang berlangsung melebihi dari sekedar pertukaran atau imbalan bagi kinerja yang ditampilkan oleh pengikut tetapi lebih didasarkan pada kepercayaan dan komitmen. Pemimpin transformasional memperhatikan hal-hal kebutuhan pengembangan dari masing-masing para pengikut dan persoalan-persoalan dengan membantu mereka memandang masalah lama dengan cara-cara baru, dan mereka mampu menggairahkan, membangkitkan, dan mengilhami para pengikut untuk mengeluarkan upaya ekstra demi mencapai sasaran kelompok. Kepemimpinan transformasional inilah yang sungguh-sungguh diartikan sebagai kepemimpinan yang sejati karena kepemimpinan ini sungguh bekerja menuju sasaran yang mengarahkan organisasi pada suatu tujuan yang tidak pernah diraih sebelumnya. Dengan diterapkannya kepemimpinan transformasional maka bawahan akan merasa dipercaya, dihargai dan bawahan akan lebih menghargai pimpinannya.

Faktanya pada tahun 2022-2023, evaluasi kepemimpinan sudah semakin baik jika dibanding pada tahun 2021. Sebagai contoh pada pelaksanaan rapat

sudah mencapai target yang di inginkan perusahaan. Berikut tabel evaluasi kepemimpinan periode tahun 2022-2023 :

Tabel 4. Evaluasi Kepemimpinan selama Tahun 2022-2023

No	Bulan	Capaian (%)	Realisasi (%)
1	Jan	100	100
2	Feb	100	100
3	Mar	100	100
4	Apr	100	100
5	Mei	100	100
6	Jun	100	100
7	Jul	100	75
8	Agust	100	100
9	Sept	100	100
10	Okt	100	100
11	Nov	100	100
12	Des	100	100
13	Jan	100	75
14	Feb	100	100

Berdasarkan tabel 4, bahwa kegiatan rapat dalam periode 2022-2023 secara keseluruhan sudah sesuai dengan yang diharapkan perusahaan. Dapat kita lihat bahwa hanya bulan Juli 2022 dan bulan Januari 2023 yang kegiatan rapatnya hanya dilaksanakan 3 kali dalam satu bulan tetapi yang lainnya sudah berjalan maksimal yakni rapat sudah dilaksanakan 4 kali dalam satu bulan.

Menurut Bass (1990) faktor-faktor kepemimpinan transformasional adalah sebagai berikut: a. Karisma ditandai dengan kekuatan visi dan penghayatan akan misi, menimbulkan hormat, meningkatkan optimisme, menekankan pentingnya tujuan, dan pemimpin akan membuat bawahan memiliki kepercayaan diri; b. Inspirasional mencakup kapasitas seorang pemimpin untuk menjadi panutan bagi bawahannya. Pemimpin menyampaikan tujuan yang jelas dan menjadi contoh yang baik bagi bawahannya; c. Perhatian Individual dapat berupa bimbingan dan mentoring kepada bawahan. Pemimpin memberikan perhatian personal terhadap bawahannya dan memberi perhatian khusus agar bawahan dapat mengembangkan

kemampuan; d. Stimulus Intelektual yakni kemampuan pemimpin untuk menghilangkan keengganan bawah untuk mencetuskan ide-ide, mendorong bawahan lebih kreatif dan menstimulus pemikiran dari bawahan dalam memecahkan permasalahan.

Berdasarkan hasil wawancara dengan Kabag Oprasional di PT. BPR Lampung Bina Sejahtera pada hari rabu tanggal 1 Maret 2023 bahwa Kreatifitas karyawan yang terjadi dalam lingkungan PT. BPR Lampung Bina Sejahtera tahun 2022-2023 sudah sesuai harapan perusahaan. Sudah banyak kreatifitas yang dilakukan karyawan dengan memberi ide-ide progam yang bisa dikembangkan dalam perusahaan dan memberikan suatu progam untuk menarik lebih banyak nasabah untuk kemudian berbank. Hal ini disebabkan Karena evaluasi kepemimpinan yang sudah memenuhi pencapaian sehingga karyawan sudah lebih kreatif dalam menjalankan pekerjaannya. Berikut tabel kegiatan pokok karyawan pada PT. BPR Lampung Bina Sejahtera periode tahun 2022-2023 :

Tabel 5. Kegiatan pokok karyawan

No	Kegiatan Karyawan	Capaian (%)	Realisasi (%)
1	Memecahkan masalah dengan cara baru dalam menyelesaikan tugas.	100	100
2	Merespon perubahan tanpa mengeluh.	100	100
3	Menciptakan hal baru yang berdampak baik untuk perusahaan.	100	100

Berdasarkan tabel kegiatan pokok karyawan PT. BPR Lampung Bina Sejahtera diatas bahwa tingkat dalam memecahkan masalah sudah baik. Begitu juga dengan

tingkat respon terhadap perubahan dan ide menciptakan hal yang baru sudah sesuai harapan perusahaan.

Kreatifitas karyawan adalah aspek yang perlu diperhatikan agar prestasi karyawan dapat ditingkatkan. Kreatifitas yang dibangun sendiri oleh setiap individu akan meningkatkan pola pikir cerdas dan tujuan yang akan dicapai. Pola pikir yang kreatif yang diberikan karyawan kepada perusahaan akan menciptakan peluang bersaing lebih besar dengan perusahaan pesaing lainnya. Nah suksesnya perusahaan ditentukan dengan kemampuan individu yang terdiri menjadi beberapa faktor seperti pendidikan, pelatihan, dan inovasi.

Menurut Reni Akbar dalam Latifah Husein (2017:82) kreatifitas : adalah kemampuan yang dimiliki oleh seseorang untuk menciptakan ide atau melahirkan sesuatu yang belum pernah dipikirkan sebelumnya.

Kreatifitas karyawan sendiri adalah pusat kelangsungan hidup jangka panjang bagi suatu perusahaan karena karyawan dapat menghasilkan ide-ide baru dan berpotensi guna menciptakan suatu hal baru dengan membantu meningkatkan perkembangan dalam perusahaan.

Menurut Kabag Oprasional di PT. BPR Lampung Bina Sejahtera, pengembangan dari dalam diri yang mengacu pada keyainan bahwa individu memiliki kemampuan untuk menghasilkan sesuatu hal yang kreatif dan

pengembangan kreatifitas diri memberikan pandangan dinamis tentang bagaimana individu merumuskan dan mengubah penilaian efektifitas dan waktu kewaktu dan pengalaman dalam lingkungan kerja. Oleh karena itu karyawan yang mempunyai pola pikir kreatif akan sangat dibutuhkan didalam suatu perusahaan dengan ide-ide baru agar perusahaan dapat melaksanakan dengan lebih optimal.

Manfaat kreatifitas bagi perusahaan adalah : a. Menghasilkan produk yang berkualitas; b. Menghasilkan ide-ide alternative dalam menghadapi masalah; c. Menciptakan ide-ide baru bagi perusahaan; d. Mampu bersaing dengan pesaing lainnya.

Karyawan menjadi peran penting dalam suatu perusahaan Karena karyawan sebagai perencana, pemikir dan pengendalian aktifitas perusahaan yang sangat dibutuhkan perusahaan untuk dapat mencapai tujuan perusahaan. Kinerja karyawan yang meningkat karena adanya kreatifitas kerja sehingga bias menciptakan inovasi baru yang diberikan untuk perusahaan.

Ciri-ciri orang yang kreatif antara lain memiliki banyak ide dan kemauan, memiliki jiwa yang suka dengan tantangan, selalu mencoba sesuatu hal yang baru, serta memiliki jiwa yang professional. Dengan bersikap kreatif, kita akan menjadi beda dengan yang lain, menjadi unik dan akan berpotensi menjadi yang terdepan dalam persaingan yang semakin ketat. Sikap kreatif sebenarnya dimiliki oleh setiap orang, namun tidak semua orang mampu mengembangkannya. Untuk bias mengembangkan sikap kreatif diperlukan suatu kesungguhan dan ketekunan. Kreatif menjadi salah satu kunci sukses untuk memenangkan persaingan. Dengan menjadi sumber daya manusia yang kreatif maka secara otomatis juga akan membawa organisasi pada pencapaian tujuan yang telah ditetapkan dengan maksimal.

Berdasarkan hasil wawancara dengan Kabag Oprasional di PT. BPR Lampung Bina Sejahtera pada hari rabu tanggal 1 Maret 2023 bahwa Kepemimpinan Transformasional dan Kreatifitas Karyawan jika dilakukan secara bersamaan tentunya akan menghasilkan prestasi atau hasil kinerja yang maksimal. Evaluasi kepemimpinan yang sudah baik diikuti dengan kreatifitas karyawan yang meningkat maka akan menghasilkan prestasi atau hasil kinerja yang signifikan.

Meningkatnya prestasi karyawan di PT. BPR Lampung Bina Sejahtera dikarenakan meningkatnya kreatifitas karyawan dalam bekerja sehingga saat ini PT. BPR Lampung Bina Sejahtera sudah bisa menghasilkan prestasi yang baik.

Berdasarkan hasil wawancara dengan bagian Account Officer Landing pada PT. BPR Lampung Bina Sejahtera pada hari Kamis tanggal 2 Maret 2023 bahwa dana

masuk yang dihimpun oleh bagian Account Officer Funding yakni Ibu Marlia melalui produk kredit periode tahun 2021-2022 memang meningkat dibanding periode tahun 2020-2021. Kemudian peneliti melakukan wawancara kembali kepada bagian Account Officer Funding pada hari Jum,at tanggal 3 Maret 2023 dikantor BPR Lampung

Bina Sejahtera, menjelaskan memang benar bahwa periode 2021-2022 jumlah nasabah tabungan dan jumlah nasabah yang menodepositokan dananya kebank meningkat secara signifikan. Berikut tabel hasil kerja karyawan pada PT. BPR Lampung Bina Sejahtera :

Tabel 6. Pencapaian Nasabah Periode Tahun 2021-2022 pada PT. BPR Lampung Bina Sejahtera

Bulan	Jumlah Nasabah Tabungan Tahun 2021	Jumlah Nasabah Tabungan Tahun 2022	Deposito Tahun 2021	Deposito Th 2022
Jan	803	815	119	126
Feb	832	860	119	127
Mar	848	875	119	125
Aprl	878	890	119	124
Mei	928	1000	119	123
Jun	945	1005	119	120
Jul	960	1010	119	130
Agust	985	995	119	128
Septem	1084	1020	119	127
b	1095	1031	119	129
Okt	1113	1120	119	129
Nov	1120	1150	119	129
Des				

Berdasarkan data tabel pencapaian nasabah tabungan pada PT. BPR Lampung Bina Sejahtera periode tahun 2021 sampai tahun 2022 tersebut diatas dapat kita lihat bahwa pencapaian nasabah tahun 2022 secara keseluruhan lebih tinggi dari pencapaian nasabah pada tahun 2021, artinya pencapaian nasabah terlihat meningkat dibanding periode tahun 2020-2021. hal ini terbukti bahwa prestasi karyawan meningkat secara signifikan dikarenakan evaluasi kepemimpinan transformasional dan kreatif karyawan yang sudah sesuai harapan perusahaan pada PT. BPR Lampung Bina Sejahtera Kota Bandar Lampung. sedangkan dalam produk Deposito dapat kita lihat pada tabel diatas dari tahun 2021 sampai tahun 2022 pun secara keseluruhan meningkat dengan signifikan. Pada tahun 2022 PT BPR Lampung Bina Sejahtera mendapatkan sebuah penghargaan dari Info Bank Atas Kinerja Keuangan Tahun 2022 dengan kategori Aset dibawah 50M dengan predikat “Sangat Bagus”.

KESIMPULAN

Dari hasil penelitiandan pembahasan yang telah dilakukan peneliti maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut : 1.Gaya kepemimpinan transformasional yang dirasakan oleh karyawan dilingkungan PT. BPR Lampung Bina Sejahtera Bandar Lampung pada tahun 2022 tergolong sudah baik hal ini berdasarkan hasil wawancara secara mendalam dengan narasumber di lokasi penelitian yakni pada PT. BPR Lampung Bina Sejahtera. Kreatifitas karyawan PT. BPR Lampung Bina Sejahtera pada periode tahun 2022 sudah tergolong baik, hal ini dikarenakan evaluasi kepemimpinan yang sudah berjalan dengan baik. Sudah banyaknya ide-ide kreatif dari karyawan untuk memajukan perusahaan; 3. Prestasi atau hasil kinerja karyawan PT. BPR Lampung Bina Sejahtera periode tahun 2022-2023 sudah tergolong baik, hal ini dikarenakan kepemimpinan transformasional dan kreatif karyawan yang secara bersama-sama mempunyai peningkatan yang

signifikan sehingga sangat berpengaruh terhadap prestasi atau hasil kinerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Antara, M., & Yogantari, M. V. (2018). Keragaman Budaya Indonesia Sumber Inovasi Industri Kreatif. *Senada*, 1, 292–301.
- Arifin, T. (2009). Model Peningkatan Loyalitas Dosen Melalui. *Siasat Bisnis*, 13(2), 185–201.
- Deikme, P. (2013). Motivasi Kerja Dan Budaya Organisasi Pengaruhnya Terhadap Kinerja Pegawai Bagian Keuangan Sekda Kabupaten Mimika Provinsi Papua. *Emba*, 1(3), 980–986.
- Desi Kristianti, R. L. P. (2021). Kiat-Kita Merancang Kinerja karyawan bagian produksi. In *Angewandte Chemie International Edition*, 6(11), 951–952.
- Hidayat, R., Chandra, T., & Panjaitan, H. P. (2018). Pengaruh Budaya Organisasi, Motivasi Kerja, dan Gaya Kepemimpinan terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan pada SPBU di Kabupaten Rokan Hilir. *Kurs: Jurnal Akuntansi, Kewirausahaan Dan Bisnis*, 3(2), 142–155.
- Indrasari, D. M. (2017). Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan Tinjauan dari Dimensi Iklim Organisasi, Kreatifitas Individu, dan Karakteristik Pekerjaan. In Yogyakarta: Indomedia Pustaka. Retrieved from file:///C:/Users/user/Downloads/Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan Tinjauan dari Dimensi Iklim Organisasi, Kreativitas Individu, dan Karakteristik Pekerjaan by Dr. Meithiana Indrasari, S.T., M.M. (z-lib.org).pdf
- Marianus Yufrinalis, S.Fil., M. A. dkk. (2020). Pendidikan Profesi Keguruan dan Teknologi Pendidikan. In *Media Sains Indonesia*.
- Pujiyanto, T. I., & Wuryanto, E. (2021). Strategi Gaya Kepemimpinan Di Pelayanan Keperawatan. *Strategi Gaya Kepemimpinan Di Pelayanan Keperawatan*, 5–6.
- Syahril, S. (n.d.). TEORI -TEORI KEPEMIMPINAN.
- Syamsul, H. (2017). Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Disiplin Kerja Guru Di Sma Negeri 1 Kampar Timur. *Idarah: Jurnal Manajemen Pendidikan*, 1(2), 275–289.