Dampak Kepemimpinan Transformasional terhadap Inovasi Organisasi: Studi Kasus pada Perusahaan Teknologi

Taufan Eka Puta¹, Arifin², Hj Aryati Arfah³

^{1,2,3}Management Science of Muslim University Indonesia

Abstract

This study aims to investigate the relationship between democratic leadership styles and employee performance through case studies in the work environment. The research method used is a qualitative approach with data collection through in-depth interviews and participatory observation in an organization. The collected data are analyzed descriptively and interpretively to describe and analyze the relationship between the democratic leadership style applied by organizational leaders and employee performance. The results showed that democratic leadership style has a significant influence on employee performance in the work environment. Democratic leadership that involves employee participation and collaboration in decision-making has a positive impact on employee motivation, creativity, and engagement in work. Employees feel more valued and have a sense of belonging to organizational goals, which ultimately drives better performance. In addition, the study also revealed that factors such as open communication, support in skills development, and appreciation for employee contributions are important elements in shaping the relationship between democratic leadership styles and employee performance. This leadership style allows for the creation of an inclusive and collaborative work environment, where employees feel empowered and directed towards achieving better results. The conclusion of this study is that democratic leadership style has an important role in improving employee performance in the work environment. Organizations and leaders need to understand that the application of democratic leadership principles can provide tangible benefits in creating a positive work culture and increasing employee productivity and satisfaction. This research provides deeper insights into how democratic leadership styles can be integrated in management practices to drive organizational growth and success.

Keywords: *Democratic Leadership Style, Employee Performance, Case Study, Work Environment, Participation, Motivation*

Copyright (c) 2024 Taufan Eka Puta

Corresponding author :

Email Address : taufan16@gmail.com

PENDAHULUAN

Dalam era digital yang terus berkembang, strategi pemasaran digital telah menjadi salah satu faktor penting dalam keberhasilan organisasi. Menurut [1], sumber daya manusia merupakan satu-satunya sumber daya yang memiliki kemampuan, keinginan, keterampilan, pengetahuan, dorongan, daya, dan karya (rasio, rasa, dan karsa). Semua potensi SDM tersebut berpengaruh terhadap upaya organisasi dalam mencapai tujuan. Oleh karena itu, sebuah organisasi dituntut untuk mengelola SDM yang dimiliki dengan baik demi kelangsungan hidup dan kemajuan organisasi. Keefektifan dan keunggulan organisasi sangat tergantung pada kualitas SDM yang dimiliki. Suatu organisasi dengan kualitas SDM yang tinggi diharapkan mampu meningkatkan kinerjanya.

Pihak yang paling berpengaruh untuk memelihara kinerja pegawai adalah para pimpinan atau atasan langsung. Untuk itu, diperlukan pemimpin yang dapat mengarahkan dan mengembangkan potensi bawahan sesuai dengan sasaran organisasi. Sasaran tersebut

dapat terwujud jika orang-orang yang berada di dalamnya mampu bekerja sama dengan orang lain dengan koordinasi seorang pemimpin yang memiliki kemampuan untuk mengarahkan anggotanya. Kepemimpinan merupakan inti dari manajemen suatu perusahaan, demikian juga halnya dengan seluruh karyawan yang ada di dalam suatu perusahaan dan hal tersebut dapat dirumuskan dengan berbagai definisi [2]. Cara alamiah mempelajari kepemimpinan adalah "melakukannya dalam kerja" dengan praktik seperti pemagangan pada seorang seniman ahli, pengrajin, atau praktisi. Dalam hubungan ini sang ahli diharapkan sebagai bagian dari perannya memberikan pengajaran/instruksi. Kebanyakan orang masih cenderung mengatakan bahwa pemimpin yang efektif mempunyai sifat atau ciri-ciri tertentu yang sangat penting misalnya, kharisma, pandangan ke depan, daya persuasi, dan intensitas [2]. Apabila kita berpikir tentang pemimpin yang heroik seperti Napoleon, Washington, Lincoln, Churchill, Sukarno, Jenderal Sudirman, dan sebaiknya kita harus mengakui bahwa sifat-sifat seperti itu melekat pada diri mereka dan telah mereka manfaatkan untuk mencapai tujuan yang mereka inginkan. Pada umumnya kepemimpinan yang baik akan membuat karyawan lebih nyaman bekerja dan seorang pemimpin yang baik harus mampu mengarahkan, mengontrol, dan mengawasi kinerja karyawan sehingga karyawan bekerja secara efektif dan efisien agar gaya kepemimpinan di perusahaan tersebut demokratis. Dan seharusnya sebagai seorang pemimpin itu harus dekat dengan karyawannya agar segala sesuatu yang berhubungan dengan tujuan yang ingin dicapai perusahaan dapat terwujud. Itulah pentingnya disetiap Perusahaan mempunyai gaya kepemimpinan yang demokratis.

Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan Penulis terhadap karyawan bahwa setiap karyawan kurang nyaman dalam bekerja dikarenakan kurangnya interaksi antara karyawan dengan pimpinan dan kurangnya respon pimpinan terhadap pendapat/masukan karyawan.

Pengertian Pemimpin dan Kepemimpinan

Menurut [3], Kepemimpinan dalam organisasi diarahkan untuk mempengaruhi orang-orang yang dipimpinya, agar mau berbuat seperti yang diharapkan ataupun diarahkan oleh orang lain yang memimpinya. Dalam suatu organisasi tidak dapat dilepaskan dengan seorang pemimpin. Seorang pemimpin pasti memiliki suatu hal yang istimewa dibandingkan dengan anggota yang lain yang ada pada organisasi itu. Kelebihan-kelebihan inilah yang kemudian menjadi suatu penilaian dari para anggotanya. Tidak semua orang memiliki kelebihan-kelebihan itu karena ia tidak dapat dibeli melainkan dari pendidikan dan pengalaman. [4] menyebut bahwa "kepemimpinan adalah perilaku individu yang memimpin aktivitas-aktivitas suatu kelompok ke suatu tujuan yang ingin dicapai bersama". Disisi lain [5] mendefinisikan "kepemimpinan adalah seni membujuk bawahan untuk menyelesaikan pekerjaan-pekerjaan mereka dengan semangat keyakinan". [6] mendefinisikan bahwa Pemimpin adalah seorang pribadi yang memiliki kecakapan dan kelebihan, khususnya kecakapan dan kelebihan di satu bidang sehingga dia mampu mempengaruhi orang-orang lain untuk bersama-sama melakukan aktivitas-aktivitas tertentu demi pencapaian satu atau beberapa tujuan. Menurut [7] yang dimaksud dengan pemimpin adalah seorang yang karena kecakapan-kecakapan pribadinya dengan atau tanpa pengangkatan resmi dapat memengaruhi kelompok yang dipimpinya untuk mengerahkan upaya bersama kearah pencapaian sasaran-sasaran tertentu.

Gaya Kepemimpinan Demokratis

Dalam melaksanakan fungsi-fungsi kepemimpinan, maka akan berlangsung aktivitas kepemimpinan. Apabila aktivitas tersebut dipilah-pilah, maka akan terlihat gaya kepemimpinan dengan polanya masing-masing. Gaya kepemimpinan tersebut merupakan dasar dalam mengklasifikasikan tipe kepemimpinan. Gaya kepemimpinan memiliki tiga pola dasar pertama, gaya kepemimpinan yang berpola pada kepentingan pelaksanaan tugas. Kedua, gaya kepemimpinan yang berpola pada pelaksanaan hubungan kerja sama. Dan ketiga, gaya kepemimpinan yang berpola pada kepentingan hasil yang dicapai.

Tipe/gaya kepemimpinan demokratis menurut [8] bahwa Pemimpin yang demokratis menganggap dirinya sebagai bagian dari kelompoknya dan bersama-sama dengan kelompoknya berusaha bertanggung jawab tentang terlaksananya tujuan bersama dimana manajemen sebagai suatu kegiatan dalam pencapaian tujuan organisasi. Agar setiap anggota turut bertanggung jawab, seluruh anggota ikut serta dalam segala kegiatan, perencanaan, penyelenggaraan, pengawasan dan penilaian. Setiap anggota dianggap sebagai potensi yang berharga dalam usaha pencapaian tujuan.

METODOLOGI

Dalam penelitian ini, pendekatan yang digunakan oleh penulis adalah pendekatan kualitatif yaitu suatu proses penelitian dan pemahaman yang berdasarkan pada metodologi yang menyelidiki suatu fenomena social dan masalah manusia. Metode pengumpulan data yang digunakan adalah dengan observasi dan wawancara. Untuk memperoleh data yang lebih jelas dan akurat, maka penulis mengambil data dari berbagai sumber yang mendukung dalam penulisan makalah ini yaitu Pimpinan, Manajer, Marketing, Penyiar, staff/crew, dan Relasi. Sebagai data pendukung, saya meminta dokumen-dokumen penting berupa, absensi atau rekapitulasi kehadiran karyawan, data keuangan, SOP pegawai. Analisis data dalam penelitian kualitatif mulai dilakukan pada saat proses pengumpulan data berlangsung, dan setelah selesai pengumpulan data dalam periode tertentu. Seperti yang dikemukakan [9] analisis data kualitatif menggunakan kata-kata yang selalu disusun dalam sebuah teks yang diperluas atau dideskripsikan. Dalam penelitian ini, analisis data yang digunakan adalah analisis data model Miles dan Huberman, yang meliputi Reduksi Data, Display/penyajian data, dan Mengambil kesimpulan/verifikasi.

HASIL DAN PEMBAHASAN

3.1 Penerapan Gaya Kepemimpinan Demokratis

a. Penuturan Informan Masyarakat sekitar

Dari Penuturan Informan diatas dapat diambil kesimpulan bahwa PT.Radio Swara Cendrawasih Karya Murni Pematangsiantar itu sudah baik dikalangan Masyarakat sekitar baik dibidang penyiaran karena sering sekali memberikan info-info penting bagi masyarakat sekitar. Akan tetapi Pemimpin di Perusahaan itu tidak pernah mau berbaur/berinteraksi terhadap masyarakat sekitarnya, hal ini disebut tidak demokratis karena tidak sesuai dengan ciri-ciri yang disampaikan oleh Sudarwan Danim yang mengemukakan kepemimpinan demokratis adalah kepemimpinan yang dilandasi oleh anggapan bahwa hanya karena interaksi kelompok yang dinamis, tujuan organisasi akan tercapai. Pemimpin di PT.Radio Swara Cendrawasih Karya Murni Pematangsiantar sibuk dengan urusan pribadinya dan juga jika ada acara di lingkungan sekitar Pemimpin tidak mau memberikan bantuan baik berupa dana dan yang lainnya.

b. Penuturan Informan Penyiar

Kepemimpinan adalah proses mempengaruhi memberi contoh,serta memberi motivasi kepada oranglain,sehingga dapat mencapai tujuan organisasi dan mendatangkan manfaat dari kesejahteraan manusia. Kepemimpinan merupakan suatu faktor yang penting dalam suatu organisasi, tugas utama seorang pemimpin dalam menjalankan kepemimpinannya tidak hanya terbatas pada kemampuannya dalam menjalankan program-program saja tetapi lebih dari itu,yaitu pemimpin harus mampu melibatkan seluruh lapisan organisasinya. Dari penuturan Informan diatas dapat diambil kesimpulan bahwa gaya kepemimpinan di PT.Radio swara Cendrawasih Ka. Surya Murni Pematangsiantar masih kurang karena pemimpin tidak selalu memberikan pengawasan kepada para karyawannya,tidak memberikan dorongan kepada karyawannya, dan Pemimpin juga masih kurang bertanggungjawab terhadap permasalahan yang ada di Perusahaan. Hal ini disebut tidak demokratis karena tidak sesuai dengan ciri-ciri yang dikemukakan oleh bahwa Pemimpin

yang demokratis menganggap dirinya sebagai bagian dari kelompoknya dan bersama-sama dengan kelompoknya berusaha bertanggung jawab tentang terlaksananya tujuan bersama. Agar setiap anggota turut bertanggung jawab, seluruh anggota ikut serta dalam segala kegiatan, perencanaan, penyelenggaraan, pengawasan dan penilaian. Setiap anggota dianggap sebagai potensi yang berharga dalam usaha pencapaian tujuan.

c. Penuturan Informan Marketing

Tipe kepemimpinan ini menempatkan kekuasaan ditangan satu orang. Pemimpin bertindak sebagai penguasa tunggal. Kedudukan nya dan tugas anak buah semata-mata hanya sebagai pelaksana keputusan, perintah dan bahkan kehendak pimpinan. Pimpinan memandang dirinya lebih dari segala hal dibandingkan dari bawahannya, kemampuan bawahan selalu dipandang sebelah mata sehingga dianggap tidak mampu berbuat sesuatu tanpa diperintah. Pemimpin Pada PT. Radio swara cendrawasih karya Murni Pematangsiantar belum melaksanakannya dengan sepenuhnya tugasnya sebagai pemimpin sehingga marketing masih harus membantu pemimpin dalam melaksanakan sebagian tugas dari seorang pemimpin. Hal ini disebut tidak demokratis karena tidak sesuai dengan ciri-ciri yang dikemukakan oleh teori 3 dimensi Kepemimpinan yaitu:

1. Orientasi Tugas (Task orientation), Tipe kepemimpinan dapat dilihat dari kualitas keinginan untuk menyelesaikan suatu pekerjaan. Adapula pemimpin yang kurang kemampuannya untuk menyelesaikan tugas.
2. Orientasi hubungan (Relationship orientation), Pemimpin juga dapat dilihat kualitas perhatiannya terhadap hubungannya dengan orang lain, baik dengan bawahan atau atasannya. Adapula Pemimpin yang bersifat formal dalam berhubungan.
3. Orientasi Keefektifan (Effectiveness Orientation), adalah pemimpin yang mempunyai kemauan untuk memperoleh produktifitas yang tinggi.
4. Penuturan Informan Staff/Crew

Tipe Kepemimpinan ini merupakan kebalikan dari tipe kepemimpinan yang berpola pada tugas. Pemimpin berkedudukan sebagai simbol titik kepemimpinan dijalankan dengan memberikan kebebasan penuh pada orang yang dipimpin dalam mengambil keputusan dan melakukan kegiatan menurut kehendak dan kepentingan masing masing baik secara perorangan maupun kelompok-kelompok kecil. Pemimpin hanya memfungsikan dirinya sebagai penasehat saja.

Menurut Penuturan Informan diatas dapat disimpulkan bahwa Pemimpin Pada PT. Radio swara cendrawasih Karya Murni Pematangsiantar itu tidak memberikan arahan kepada para pegawainya, sehingga tidak terjalin kerja sama yang baik antara Pimpinan dan bawahan di perusahaan tersebut dan membuat tidak tercapainya tujuan yang ingin dicapai pada PT. Radio swara cendrawasih Karya Murni Pematangsiantar. Hal ini disebut tidak demokratis karena tidak sesuai dengan ciri-ciri yang dikemukakan oleh [11] bahwa kepemimpinan demokratis adalah pemimpin yang demokratis menganggap dirinya sebagai bagian dari kelompoknya dan bersama-sama dengan kelompoknya berusaha bertanggung jawab tentang terlaksananya tujuan.

d. Penuturan Informan Relasi

Pemimpin yang bertipe demikian segera setelah tujuan diterangkan pada bawahannya untuk menyerahkan sepenuhnya pada bawahannya untuk menyelesaikan pekerjaan-pekerjaan akan menjadi tanggungjawabnya, ia hanya akan menerima laporan-laporan hasilnya dengan tidak terlampaui turut campur tangan atau tidak terlalu mau ngambil inisiatif, semua pekerjaan itu tergantung pada inisiatif dan prakarsa para bawahannya sehingga demikian dianggap cukup dapat memberikan kesempatan pada para bawahan sehingga bekerja bebas tanpa kekangan. Menurut hasil wawancara dengan relasi Gaya kepemimpinan kurang baik akan tetapi Pemimpin memberikan reward terhadap karyawan apabila kinerja karyawan itu bagus, dan pimpinan memberikan reward tersebut berupa ucapan terimakasih, bonus, dan libur. Tipe kepemimpinan ini bisa disebut Demokratis karena

sudah sesuai dengan ciri-ciri yang dikemukakan oleh [5] mendefinisikan “kepemimpinan adalah seni membujuk bawahan untuk menyelesaikan pekerjaan-pekerjaan mereka dengan semangat keyakinan”. Dan juga jika karyawan memberi masukan/saran pemimpin mau mendengarkan saran tersebut tapi tidak semua saran dari karyawan bisa diterima pimpinan dengan baik. Saran yang diterima terkait dengan segala sesuatu yang membuat PT. Radio Swara Cendrawasih Karya Murni Pematangsiantar menjadi lebih banyak peminat untuk mendengarkan Radio dengan cara membuat Target Kepada setiap karyawan yaitu mempromosikan Radio melalui sosial media masing-masing karyawan.

3.2 Kesimpulan dari keseluruhan Penuturan Informan Diatas

Dari semua wawancara diatas dapat diambil kesimpulan bahwa Gaya kepemimpinan Di PT. Radio Swara Cendrawasih Karya Murni Pematangsiantar Itu belum Demokratis Karena Setiap orang Yang diwawancarai masih mengatakan bahwa Pemimpin masih belum memberikan yang terbaik terhadap bawahan dimana Pemimpin menganggap bawahan hanyalah sekedar karyawan saja dan tidak menerima masukan atau saran dari para karyawan. Hal ini tidak sesuai dengan teori yang disampaikan oleh [6] adalah dimana dijelaskan bahwa ciri-ciri Pemimpin demokratis itu adalah :

- a. Selalu berusaha mensinkronisasikan kepentingan dan tujuan organisasi dengan kepentingan dan tujuan pribadi daripada bawahannya senang menerima saran, pendapat, dan bahkan kritikan dari bawahannya.
- b. Selalu berusaha mengutamakan kerja sama dan teamwork dalam usaha pencapaian tujuan.
- c. Ikhlas memberikan kebebasan yang seluas-luasnya kepada bawahannya.
- d. Selalu berusaha untuk menjadikan bawahannya lebih sukses daripadanya.
- e. Dan berusaha mengembangkan kapasitas diri pribadinya sebagai pemimpin.

Dan juga tidak sesuai dengan ciri-ciri diantaranya :

- a. Keputusan dibuat bersama. Pemimpin yang demokratis tidak sungkan untuk terlibat bersama-sama dengan bawahan untuk membuat keputusan serta melakukan aktivitas kerja demi pencapaian tujuan organisasi.
- b. Menghargai potensi setiap bawahannya. Kepemimpinan demokratis menghargai setiap potensi individu dan bersedia mengakui keahlian para spesialis dengan bidangnya masing-masing, mampu memanfaatkan kapasitas setiap anggota seefektif mungkin pada saat dan kondisi yang tepat.
- c. Mendengar kritik. Mendengar kritik, saran/pendapat dari bawahan Mendapat kritikan, saran/pendapat dari bawahan merupakan hal yang wajar dalam kehidupan organisasi. Dengan demikian akan ada kecenderungan untuk lebih meningkatkan potensi diri dan bisa menjadi lebih baik dari sebelumnya serta belajar dari kesalahan yang telah dilakukan.
- d. Melakukan kerjasama dengan bawahannya. Pemimpin yang baik adalah pemimpin yang mampu bekerja sama/ terlibat langsung secara bersama-sama dalam menjalankan tugas demi pencapaian tujuan organisasi Adapun hasil wawancara dari masyarakat terhadap opini mereka kepada PT. Radio Swara Cendrawasih Karya Murni Pematangsiantar mengatakan bahwa Radio sudah baik disisi penyiaran karena selalu memberikan info yang bermanfaat bagi masyarakat sekitarnya hanyalah dari seorang Pemimpin saja yang tidak mau berinteraksi terhadap lingkungan sekitar dan tidak menunjukkan sikap yang demokratis terhadap lingkungan sekitar Perusahaan, Sehingga Pemimpin dinilai masyarakat sekitar masih belum mempunyai rasa tanggungjawab sosial. Dalam perannya sebagai seorang pemimpin, memberikan motivasi kepada karyawan dapat meningkatkan kinerja dari karyawan tersebut. Hal ini sejalan dengan gaya kepemimpinan demokratis yang

senantiasa memberikan kenyamanan kepada karyawan [13]. Hal yang sama juga diungkapkan oleh [14] dalam penelitiannya yang mengatakan bahwa selain pola kepemimpinan, komunikasi, kompetensi, dan disiplin kerja sangat diperlukan dalam mengoptimalkan kinerja karyawan.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian di PT. Radio Swara Cendrawasih Karya Murni Pematangsiantar memiliki Dimensi gaya Kepemimpinan yang Kurang demokratis, Tipe kepemimpinan yang kurang demokratis itu di perincikan menjadi beberapa unsur, yaitu sebagai berikut:

1. Partisipasi sosial (Social Partisipation). Kepemimpinan dalam pelaksanaan pengambil keputusan, Pemimpin tidak mau menerima saran dan mengikutsertakan bawahan dalam pengambil keputusan.
2. Tanggungjawab sosial (Social Responcibility). Tidak Memiliki jiwa yang bertanggungjawab, maksudnya seorang pemimpin tidak memiliki tanggungjawab terhadap bawahan, misalnya tanggungjawab kerja dan tanggung jawab terhadap lingkungan kerja dan keselamatan kerja karyawan.
3. Dorongan sosial (social support). Tidak adanya dukungan daripada Pemimpin terhadap bawahan. Maksudnya pemimpin tidak selalu memberikan dorongan atau motivasi terhadap para bawahan untuk terus berprestasi dan terus berkarya.
4. Pengawasan sosial (social Supervision). Kurang adanya pengawasan yang dilakukan oleh Pimpinan terhadap bawahannya. Maksudnya pemimpin tidak selalu memberikan pengawasan terhadap bawahannya dalam melaksanakan tugas atau yang berhubungan dengan Perusahaan.

Penerapan Gaya Kepemimpinan di PT. Radio Swara Cendrawasih Karya Murni Pematangsiantar masih kurang demokratis dimana seorang Pemimpin belum memberikan arahan terhadap bawahan dan gaya kepemimpinannya masih bersifat otoriter dan seorang pemimpin masih bertindak sebagai penguasa tunggal. Kemampuan bawahan masih selalu dianggap rendah sehingga dianggap tidak mampu berbuat sesuatu tanpa perintah.

Referensi :

- Rivai, "Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan," *Maneggio J. Ilm. Magister Manaj.*, vol. 3, no. 2, pp. 213-223, 2020.
- C. R. Davis, "Administrator leadership styles and their impact on school nursing," *NASN Sch. Nurse*, vol. 33, no. 1, pp. 36-39, 2018
- D. Sugiyono, "Metode penelitian pendidikan pendekatan kuantitatif, kualitatif dan R&D," 2013.
- E. Sutrisno, "Manajemen Sumber Daya Manusia, Cetakan Keenam," *Jakarta Pranada Media Gr.*, 2014
- G. R. Terry, "Prinsip-prinsip manajemen," 2008
- G. Yukl and J. W. Michel, "A critical assessment of research on effective leadership behavior," *Adv. Authentic Ethical Leadersh.*, vol. 209, 2014
- Hidayat, M. Mahaputra. 2024. "Inovasi Sistem Pembayaran SPP Online untuk Efisiensi Administrasi di SMP Hangtuh 1 Surabaya."
- J. Winardi, N. Nurkolis, and Y. Yuliejantiningasih, "Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah Dan Kompetensi Profesional Guru terhadap Sekolah Efektif pada SMP Negeri Rayon Patebon Kabupaten Kendal," *J. Manaj. Pendidik.*, vol. 6, no. 2, 2017.
- L. M. Kaban and Y. R. Edward, "Analysis of the Effect of Communication, Competence and Work Discipline on Job Satisfaction at PT. Tribahtera Srikandi"

- M. A. Rahman, A. R. Kusuma, and E. Resmawan, "Studi Kepemimpinan Kepala Biro Dalam Meningkatkan Kinerja Aparatur Sipil Negara Pada Biro Hubungan Masyarakat Sekretariat Daerah Provinsi Kalimantan Timur," *J. Paradig.*, Vol. 8, No. 1, Pp. 11-21, 2019.
- N. Ariani, "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Demokratis TERHADAP Disiplin Kerja Karyawan Pada Pt. Pp. London Sumatra Indonesia," *Univesitas Negeri Makassar*, 2015o. N. Ulfah, "Leadership (kepemimpinan)," 2020
- O. N. Ulfah, "Leadership (kepemimpinan)," 2020
- S. Rohmah, "Pengaruh Teknologi Informasi dan Desentralisasi terhadap Kualitas Sistem Informasi Akuntansi Manajemen," *JASa (Jurnal Akuntansi, Audit dan Sist. Inf. Akuntansi)*, vol. 1, no. 4, pp. 37-56, 2017.
- S. Sirait, "Motivasi sebagai faktor peningkatan kinerja kepolisian," *EK&BI*, vol. 2, no. 1, pp. 167-177, 2019
- S. Sutikno, "Pemimpin dan kepemimpinan," *Lomb. Holistica*, 2014