

**PERAN KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL DI PT. CABANG BANK SUMUT
GUNUNGSITOLI DALAM MENJARING KERJASAMA DENGAN STAKEHOLDER SEBAGAI
MITRA KERJA PEMERINTAH DI KOTA GUNUNGSITOLI**

*THE ROLE OF TRANSFORMATIONAL LEADERSHIP AT PT. BANK SUMUT GUNUNGSITOLI
BRANCH IN COLLABORATING WITH STAKEHOLDER AS PARTNERS GOVERNMENT IN
GUNUNGSITOLI CITY*

Oleh:

Viat Murni Mendrofa¹

Ayler B. Ndraha²

Yasminar Amaerita Telaumbanua³

^{1,2,3}Manajemen, Universitas Nias, Sumatera Utara, Indonesia

E-mail:

viatmurnim@gmail.com

aylerbeniahndraha@unias.ac.id

yannaqueencer@gmail.com

Abstrak: Menurut dari beberapa peneliti dapat disimpulkan bahwa peran kepemimpinan sangat lah penting, Peran kepemimpinan transformasional dalam suatu organisasi membantu organisasi dalam melaksanakan visi misi dan mendorong setiap relawan didalamnya untuk mencapai visi misi tersebut. Kepentingan stakeholder mempunyai potensi untuk bisa memengaruhi ataupun dipengaruhi oleh perusahaan yang ada didalamnya. Tujuan penelitian ini adalah Bagaimana peran kepemimpinan transformasional di PT. Cabang Bank Sumut Gunungsitoli dalam menjaring kerjasama dengan *stakeholder* sebagai mitra kerja pemerintah di kota Gunungsitoli, dan seberapa besar peran kepemimpinan transformasional di PT. Cabang Bank Sumut Gunungsitoli dalam menjaring kerjasama dengan *stakeholder* sebagai mitra kerja pemerintah di kota Gunungsitoli. penelitian ini menggunakan jenis penelitian deskripsi kualitatif. Dalam penelitian ini diupayakan mencari hubungan variabel independen terhadap variabel dependen dengan mencari hubungan antara variabel sesuai dengan data. Pengumpulan data dikumpulkan bukan melalui kuesioner melainkan berasal dari wawancara, observasi langsung dan dokumentasi resmi yang terkait lainnya. Hasil penelitian yaitu hasil yang diperoleh dari pengujian deskriptif menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional di PT. Cabang Bank Sumut berada pada kategori tinggi sebesar 68,5%, dan bahkan didapatkan 18,5% kepemimpinan transformasional kategori sangat tinggi, sedangkan kepemimpinan transformasional kategori rendahnya hanya 13%.

Kata Kunci: kepemimpinan, motivasi, kerja sama dan stakeholder

Abstract: According to several researchers, it can be concluded that the role of leadership is very important. The role of transformational leadership in an organization helps the organization in carrying out its vision and mission and encourages every volunteer in it to achieve this vision and mission. Stakeholder interests have the potential to be able to influence or be influenced by the companies that are in it. The purpose of this study is how is the role of transformational leadership in PT. The North Sumatra Gunungsitoli Bank branch in capturing cooperation with stakeholders as government partners in the city of Gunungsitoli, and how big is the role of transformational leadership at PT. Bank Sumut Gunungsitoli branch in capturing cooperation with stakeholders as government partners in the city of Gunungsitoli. This research uses a type of qualitative description research. In this study, attempts were made to find the relationship between the independent variables and the dependent variable by looking for the relationship between the variables according to the data. Data collection was collected not through questionnaires but from interviews, direct observation and other related official documentation. The results of the research, namely the results obtained from the descriptive test, show that transformational leadership at PT. The North Sumatra Bank branch is in the high category of 68.5%, and even obtained 18.5% of the very high category of transformational leadership, while the low category of transformational leadership is only 13%.

Keywords: leadership, motivation, cooperation and stakeholders

PENDAHULUAN

Latar Belakang

Kualitas kepemimpinan seringkali menjadi salah satu faktor yang dapat menentukan berhasil atau tidaknya suatu organisasi. Pemimpin harus mampu mempengaruhi seluruh karyawan dengan cara-cara yang positif demi mencapai tujuan dari organisasi. Hal tersebut dilakukan agar pemimpin dapat menjadi seorang pemimpin yang efektif.

Menurut Fahmi, (2017:15) kepemimpinan merupakan suatu ilmu yang mengkaji secara komprehensif tentang bagaimana mengarahkan, mempengaruhi dan mengawasi orang lain untuk mengerjakan tugas sesuai dengan perintah yang direncanakan. Menurut Wahyudi (2017:119) kepemimpinan diartikan sebagai kemampuan seseorang dalam menggerakkan, mengarahkan sekaligus mempengaruhi pola pikir, cara setiap anggota agar bersikap mandiri dalam bekerja terutama dalam pengambilan keputusan untuk kepentingan percepatan pencapaian tujuan yang telah ditetapkan. Berdasarkan dari kedua teori para ahli diatas maka dapat ditarik kesimpulan bahwa kepemimpinan adalah suatu seni yang membentuk individu, agar menjadi kuat dan tangguh, untuk dapat memberi motivasi kepada sekelompok orang, dengan tanpa paksaan, tanpa tekanan, dan tanpa ancaman, agar mau melakukan sesuatu secara bersama demi meraih tujuan bersama.

UU No. 23 Tahun 2014 tentang pemerintah daerah pada prinsipnya mengubah system penyelenggaraan pemerintahan daerah, sehingga daerah diarahkan untuk mempercepat terwujudnya kesejahteraan masyarakat dengan meningkatkan pelayanan, pemberdayaan dan peran masyarakat. Menurut Hetifah dalam Tutik (2018:825) menjelaskan bahwa *stakeholder* merupakan individual, kelompok masyarakat dan organisasi baik itu laki-laki maupun perempuan yang memiliki sebuah kepentingan atau keterlibatan dalam suatu kegiatan. Menurut Ayudia (2017) *stakeholder* diartikan pemangku kepentingan baik langsung atau tidak langsung terhadap eksistensi atau aktivitas perusahaan dan karenanya kelompok tersebut mempengaruhi dan dipengaruhi oleh perusahaan. Adapun peran stakeholder tersebut yaitu, pemegang saham/pemilik, karyawan/pegawai, konsumen supplier, pemerintah, bank, kompetitor.

Peran kepemimpinan transformasional dalam suatu organisasi membantu organisasi dalam melaksanakan visi dan mendorong setiap relawan didalamnya untuk mencapai visi. Kepemimpinan transformasional juga berperan mendorong hal positif dan budaya serta praktik sumber daya manusia yang mampu memotivasi karyawan untuk berpartisipasi dalam pengembangan organisasi tersebut. Motivasi kerjasama untuk berpartisipasi sangat berkenaan dengan kerja sama tim dalam organisasi karena pada hakekatnya organisasi merupakan sekumpulan orang-orang yang mempunyai visi dan misi yang sama untuk bekerjasama guna mencapai tujuan organisasi.

Seperti di PT. Cabang Bank sumut Gunungsitoli dalam menjalin kerja sama dengan mitra pemerintahan kota Gunungsitoli dibutuhkan *stakeholder*, dikarenakan pemerintah sangat memiliki wewenang memberikan aturan, batasan dan perizinan bisnis yang dilakukan perusahaan. Semua perusahaan membutuhkan korelasi yang baik dari setiap *stakeholder* yang ada untuk mencapai tujuan bersama. Hubungan kerjasama antara Bank Sumut dengan pemerintah kota Gunungsitoli yaitu (1) dana bos SD dan SMP sekota Gunungsitoli disalurkan melalui PT. Cabang Bank Sumut Gunungsitoli, (2) rekening puskesmas kota Gunungsitoli masih melalui PT. Cabang Bank Sumut Gunungsitoli.

Berdasarkan kerja sama yang telah dikemukakan diatas peneliti berusaha mencoba melakukan observasi sebagai dasar prapenelitian pada variabel yang diambil. Pada variabel kepemimpinan transformasional didapatkan empat indikator: (1) pengaruh ideal dimaksud adalah bagaimana kepala Cabang Bank Sumut memberikan pengaruh kepada staf baik secara komunikasi dan keteladanan, (2) inspirasi motivasi masih belum maksimalnya pemberian motivasi dan inspirasi pada staf, (3) terkait simulasi intelektual seringkali untuk mendalami pemahaman studi kasus yang lebih holistik pada bawahan yang terlihat pada PT. Cabang Bank Sumut Gunungsitoli, (4) individualis atau pertimbangan merupakan suatu profesionalisme yang harus dimiliki pimpinan pada bawahan tanpa melihat pertimbangan subjektif yang terlihat oleh peneliti masih terdapat dimana dimensi kultural masih kental. Untuk variabel kerja sama yang dikemukakan teori Hamiruddin dkk (2019:142) terlihat kepada peneliti dalam hubungan kerja sama yang telah dilakukan bahwa ke empat indikator tersebut terlihat dikarenakan staf per bidang pada PT. Cabang Bank Sumut terlalu fokus pada pekerjaan atau tupoksi sehingga mengurangi kekompakkan dan kolaborasi antar bidang khususnya untuk mencapai tujuan organisasi.

Oleh karena itu, berdasarkan latar belakang dan masalah-masalah diatas didalam sebuah teori-teori hal yang menjadi bahan bagi peneliti untuk melaksanakan analisis dan penelitian dengan mengambil judul penelitian yaitu: Peran Kepemimpinan Transformasional di PT. Cabang Bank Sumut Gunungsitoli Dalam Menjaring Kerjasama Dengan *Stakeholder* Sebagai Mitra Kerja Pemerintah di Kota Gunungsitoli.

Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui:

1. Bagaimana peran kepemimpinan transformasional di PT. Cabang Bank Sumut Gunungsitoli dalam menjaring kerjasama dengan *stakeholder* sebagai mitra kerja pemerintah di kota Gunungsitoli
2. seberapa besar peran kepemimpinan transformasional di PT. Cabang Bank Sumut Gunungsitoli dalam menjaring kerjasama dengan *stakeholder* sebagai mitra kerja pemerintah di kota Gunungsitoli.

TINJAUAN PUSTAKA

Kepemimpinan Transformasional

Menurut Wibowo (2017) kepemimpinan transformasional adalah perspektif kepemimpinan yang menjelaskan bagaimana pemimpin mengubah tim atau organisasi dengan menciptakan, mengomunikasikan, dan membuat model visi untuk organisasi atau unit kerja dan memberi inspirasi pekerja untuk berusaha mencapai visi tersebut. Menurut Anwar (2018) kepemimpinan transformasional dianggap sebagai kepemimpinan modern karena memainkan peran penting untuk peningkatan organisasi.

Berdasarkan teori para ahli diatas dapat ditarik kesimpulan bahwa kepemimpinan transformasional adalah kepemimpinan yang mempunyai kekuatan untuk mempengaruhi bawahan dengan cara-cara tertentu sehingga bawahan akan merasa dipercaya, dihargai, loyal dan respek kepada pimpinannya dan pada akhirnya bawahan akan termotivasi untuk melakukan lebih dari yang diharapkan.

Adapun yang menjadi indikator kepemimpinan transformasional menurut Jansen et al. (2016:9) yaitu:

1. Pemimpin yang ideal/karismatik, artinya pemimpin yang dikagumi, dihormati dan dipercaya.
2. Motivasi inspirasional, artinya kemampuan yang dimiliki pemimpin transformasional dalam memotifasi dan menginspirasi karyawannya untuk merasa optimis pada tujuan organisasi dimasa depan.
3. Stimulasi intelektual, artinya perilaku untuk merangsang pemecahan masalah dan pertimbangan yang cermat serta kreatif dari masalah yang dihadapi.
4. Pertimbangan individual. Artinya mencakup pengakuan terhadap kebutuhan karyawan, perhatian secara individu, dan memberikan pelatihan.

Kerjasama

Menurut Sumani (2012 :118) bahwa kerjasama yaitu sifat kerjasama atau gotong royong adalah tindakan atau sikap mau bekerjasama dengan orang lain untuk mencapai tujuan bersama dan keuntungan bersama. Kerjasama menurut Jonhson (2011:164) dapat menghilangkan hambatan mental akibat terbatasnya pengalaman dan cara pandang yang sempit, sehingga akan mungkin menemukan kekuatan dan kelemahan diri, belajar menghargai orang lain, mendengarkan dengan pikiran terbuka dan membangun persetujuan bersama. Berdasarkan teori para ahli diatas dapat ditarik kesimpulan bahwa kerjasama adalah keinginan untuk bekerja secara bersama-sama dengan orang lain secara keseluruhan dan menjadi bagian dari kelompok dalam memecahkan suatu permasalahan.

Menurut Hamiruddin dkk (2019:142) kerjasama tim mempunyai beberapa indikator sebagai berikut:

1. Fokus pada tujuan, artinya tim fokus pada tujuan yang telah ditetapkan dalam pencapaian organisasi.
2. Saling memberi motivasi dalam menyelesaikan tugas, artinya motivasi sangat diperlukan agar anggota termotivasi dalam melakukan sebuah pekerjaan.
3. Menjalani kerjasama sesama tim, artinya sesama anggota tim akan menjalin kerjasama yang baik untuk sebuah tujuan organisasi.
4. Koordinasi dalam proses menyelesaikan tugas, artinya koordinasi dalam setiap tim untuk memudahkan penyelesaian tugas.

Penelitian Terdahulu

No	Judul penelitian	Hasil penelitian	Perbedaan dan persamaan
1	GAMBARAN GAYA KEPEMIMPINAN TRANSFORMASION	Hasil yang diperoleh dari pengujian deskriptif menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional di PT Bank X berada pada kategori tinggi sebesar 68,5%, dan bahkan	Perbedaannya adalah : - Tempat penelitian Persamaannya adalah :

AL DI PT BANK X (STUDI DESKRIPTIF)	didapatkan 18,5% kepemimpinan transformasional kategori sangat tinggi. Sedangkan kepemimpinan transformasional kategori rendah hanya 13%.	kepemimpinan sangat tinggi. transformasional	- Sama-sama membahas tentang kepemimpinan transformasional bank - Jenis penelitian kualitatif deskriptif
2 PENGARUH KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT.BANK SULUT GO	a) Kepemimpinan Transformasional (X) memiliki pengaruh yang signifikan positif terhadap Kinerja Karyawan PT.Bank Sulut Go Cabang Kawangkoan. Hal ini ditunjukkan dengan beberapa uji yang dilakukan terhadap variabel Kepemimpinan Transformasional. Seperti uji t yang menunjukkan bahwa nilai thitung lebih besar dari ttabel menunjukkan bahwa hipotesis bisa di terima kebenarannya. b) Kepemimpinan Transformasional mempunyai pengaruh yang sangat kuat dalam mempengaruhi terciptanya kinerja karyawan PT.Bank Sulut Go Cabang Kawangkoan secara optimal, nilai R (korelasi) yang dihasilkan maka dapat dikatakan bahwa Kepemimpinan Transformasional dan Kinerja karyawan berhubungan positif yang artinya adalah kemampuan variabel Kepemimpinan Transformasional dalam mempengaruhi Kinerja karyawan di PT.Bank Sulut Go Cabang Kawangkoan sangat kuat c) Kinerja karyawan (Y) dapat dijelaskan oleh Kepemimpinan Transformasional melalui regresi. Hal ini berarti Konstanta mengandung arti bahwa nilai konsisten variabel Y dan Koefisien arah regresi menyatakan setiap penambahan 1% nilai X, maka nilai Y bertambah, Koefisien arah regresi tersebut bernilai positif, sehingga dapat dikatakan bahwa arah pengaruh variabel X dan variabel Y adalah positif. d) Dari hasil penelitian ini menunjukkan Kepemimpinan Transformasional dibutuhkan seseorang pemimpin untuk merangsang karyawannya untuk bekerja lebih baik dan menjadikan karyawannya sebagai asset yang paling berharga dalam perusahaan. Bagi karyawan, memiliki seorang pemimpin yang mampu bertransformasional dalam kepemimpinannya membuat karyawan menjadi termotivasi dan teransang untuk bekerja dengan baik untuk kemajuan perusahaan	Perbedaannya adalah : - Data penelitian pertahun memakai jenis data kuantitatif sedangkan peneliti yang sekarang menggunakan data kualitatif deskriptif Persamaannya adalah : - Sama-sama membahas tentang kepemimpinan Transformasional Bank	

Model Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian Deskripsi Kualitatif. Dalam penelitian ini diupayakan mencari hubungan variabel independen terhadap variabel dependen dengan mencari hubungan antara variabel sesuai dengan data yang ada.

METODE PENELITIAN

Menurut Gea, Marinus. (2022). Pandemi yang terjadi sejak tahun 2020 hingga saat ini telah berdampak pada setiap sedimentasi kehidupan manusia. Tidak ada negara di dunia yang tidak terpengaruh oleh hal ini, yang membedakan adalah persentase yang terpengaruh. Penelitian kualitatif berbasis observasi dan empirisme. Era disrupsi yang sedang dialami Negara Indonesia ditambah dengan pandemi Covid-19 membawa berkah terselubung, khususnya di bidang pendidikan. Bidang pendidikan di Indonesia yang sebelumnya masih semi modern sistematis, bahkan di daerah berkembang, masih dilakukan secara konvensional dengan sentuhan digitalisasi yang minim. Keempat persoalan ini perlu dipertajam dengan koordinasi dan konsolidasi dengan para Sherpa dan perlu dipicu dengan respon yang baik. Tantangan pendidikan di era disrupsi teknologi atau perkembangan ilmu teknologi dan informasi dapat disimpulkan bahwa dengan perkembangan tersebut seharusnya semakin memudahkan perkembangan dunia pendidikan

Penelitian yang saya ambil melalui metode penelitian Kualitatif Deskriptif adalah menemukan jawaban dari masalah-masalah penelitian dengan analisis yang berisi narasi yang bermuatan argumentasi dan kesenjangan empiris. Hal ini sesuai dengan pendapat Meleong (2017:6), penelitian kualitatif adalah penelitian yang bermaksud untuk memahami fenomena tentang apa yang dialami oleh objek penelitian seperti perilaku, persepsi, motivasi, tindakan dan lain-lain secara holistik dan dengan cara deskripsi dalam bentuk kata-kata dan bahasa, pada suatu konteks khusus yang alamiah dan dengan memanfaatkan berbagai metode alamiah. Sedangkan menurut Hendryadi, et.al., (2019:218), penelitian kualitatif merupakan proses penyelidikan naturalistik yang mencari pemahaman mendalam tentang fenomena sosial secara alami. Penelitian kualitatif menekankan pada kualitas bukan kuantitas dan data-data yang dikumpulkan bukan melalui kuesioner melainkan berasal dari wawancara, observasi langsung dan dokumentasi resmi yang terkait lainnya.

Pada penelitian kualitatif subjek penelitian disebut dengan Informan yaitu orang yang memberikan informasi tentang data yang diinginkan peneliti berkaitan dengan penelitian yang sedang dilaksanakan. Informan dalam penelitian ini yaitu berasal dari wawancara langsung yang disebut sebagai narasumber. Menurut Djam'an Satori dan Aan Komariah (2017:94), informan adalah orang pada latar penelitian yang fungsinya memberikan informasi tentang situasi dan kondisi latar penelitian.

Tabel 1. Profi Informan

No.	Nama	Jabatan	Jumlah
1.	Carrel Pandapotan Mendrofa	Pimpinan PT. Bank Sumut Cabang Gunungsitoli	1
2.	Nurdin Karya Telaumbanua	Pinsi Operasional	1
3.	Indramansyah Hulu	Costumer service	1
4.	Bebalazi Firman Hulu	Teller	1
Total			4

Pada suatu penelitian terdapat variabel yang ingin diketahui karakteristiknya, dapat dilakukan dengan cara melakukan pengukuran. Untuk mengukur karakteristik suatu variabel diperlukan alat ukur yang disebut dengan instrument penelitian. Menurut Purwanto (2018) intrumen penelitian adalah suatu alat yang digunakan untuk mengumpulkan data dalam penelitian. Sedangkan menurut Sugiyono (2018:102) instrument penelitian adalah suatu alat yang digunakan untuk mengukur fenomena alam maupun sosial yang diamati. Berdasarkan pengertian diatas dapat diambil kesimpulan bahwa instrumen penelitian adalah suatu alat ukur yang digunakan untuk mengumpulkan data yang dibutuhkan dalam penelitian.

Tabel 2. Instrument Penelitian

No.	Variabel	Indikator
1.	Kepemimpinan Transformasional (Jansen et al. (2016:9)	1.Idealized influence/pengaruh ideal 2.Inspirational motivation/motivasi inspirasional 3.Intellectualsimulation/simulasiintelektual 4.Individualized consideration
2.	Kerjasama (Hamiruddin dkk, 2019:142)	1.Fokus pada tujuan tim 2.saling memberi motivasi dalam menyelesaikan tugas 3.menjalin kerjasama sesama anggota tim 4.koordinasidalam proses penyelesaian tugas

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Hasil penelitian

Hasil yang diperoleh dari pengujian deskriptif menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional di PT. Cabang Bank Sumut berada pada kategori tinggi sebesar 68,5%, dan bahkan didapatkan 18,5% kepemimpinan transformasional kategori sangat tinggi, sedangkan kepemimpinan transformasional kategori rendahnya hanya 13%.

Dari studi literatur yang telah dilakukan terhadap 30 artikel tentang kerjasama tim, dapat diperoleh informasi bahwa sebanyak 25 artikel (83%) menggunakan kerjasama tim sebagai variable independen dan memiliki hubungan yang signifikan positif terhadap variable dependennya. Menurut informasi yang tersedia, terdapat beberapa variable dependen yang berbeda dari 30 artikel tersebut, seperti: Kinerja karyawan, Efisiensi kerja, Kepuasan kerja, prestasi karyawan, dan loyalitas organisasi. Dari data yang diperoleh, dapat disimpulkan juga bahwa sebesar 17% dari penelitian-penelitian tersebut yang tidak menemukan bukti hubungan yang signifikan positif terhadap variable independennya. Rahma dan Mas'ud (2016) melalui artikel mereka yang berjudul dengan variable independen Teamwork (kerjasama tim) dan variable dependen kinerja yang menggunakan metode penelitian kuisioner dengan skala likert dengan interval 1-5 menghasilkan penelitian kerjasama tim berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja di PT. Cabang Bank Sumut Gunungsitoli dalam menjangkau kerjasama dengan stakeholder sebagai mitra kerja Pemerintah Kota Gunungsitoli. Paul (2015) melalui artikelnya yang berjudul "peran kepemimpinan transformasional di PT. Cabang Bank Sumut Gunungsitoli dalam menjangkau kerjasama dengan stakeholder sebagai mitra kerja Pemerintah Kota Gunungsitoli" dengan variable independen tim kerja dan variable dependen prestasi karyawan yang menggunakan metode penelitian pendekatan survey secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi karyawan.

Pembahasan

Kepemimpinan transformasional pada penelitian ini meliputi lima aspek, antara lain *idealized influence*, *inspirational motivation*, *intellectual simulation*, dan *individualized consideration* (Jansen et.al., 2016 : 9) dalam penelitian ini ditemukan 68,5% kepemimpinan transformasional masuk kategori tinggi. Kepemimpinan transformasional pada aspek *idealized influence* yang paling tinggi adalah tentang pemimpin yang mempunyai kemampuan memberi semangat kepada pegawai sehingga pegawai bekerja dengan sepenuh hati. Pemimpin yang mempunyai karakter *idealized influence* akan mampu mendorong karyawan menumbuhkan ide-ide baru untuk mencapai target perusahaan di PT. Cabang Bank Sumut Gunungsitoli. Ide-ide baru yang ditumbuhkan oleh seorang pemimpin akan membantu karyawan mengembangkan potensi sehingga karyawan merasa mendapat kepuasan bekerja di PT. Cabang Bank Sumut Gunungsitoli.

Kepemimpinan transformasional pada aspek *inspirational motivation* yang paling tinggi adalah tentang senangnya karyawan kepada pengarahan yang di berikan pemimpin. Pada dimensi ini, pemimpin transformasional digambarkan sebagai sebagai sosok yang mampu mengartikulasikan pengharapan yang jelas terhadap prestasi bawahan, mendemonstrasikan komitmennya terhadap seluruh tujuan organisasi, dan mampu menggugah spirit tim dalam organisasi melalui penumbuhan entusiasme dan optimisme.

Aspek kepemimpinan *intellectual simulation* yang paling tinggi adalah tentang pendapat karyawan bahwa pemimpin memiliki wawasan yang luas untuk memunculkan inovasi baru dalam pekerjaan. Pada aspek *intellectual simulation* merupakan karakter pemimpin transformasional yang mampu menumbuhkan ide-ide baru, memberikan solusi yang kreatif terhadap permasalahan-permasalahan yang dihadapi bawahan, dan memberikan

motivasi kepada bawahan untuk mencari pendekatan-pendekatan yang baru dalam melaksanakan tugas-tugas organisasi. Simulasi intelektual memberikan kontribusi yang besar pada sikap karyawan lini depan yang mampu mengambil inisiatif untuk memberi pelayanan yang memuaskan pada konsumen dalam situasi yang berbeda-beda.

Kepemimpinan transformasional pada aspek *individualized consideration* yang paling tinggi adalah tentang atasan memberi promosi jabatan terhadap karyawan yang berprestasi. *Individualized consideration* adalah sosok pemimpin yang mendengarkan dengan penuh perhatian masukan-masukan bawahan akan pengembangan karir. Karyawan merasa diperhatikan dan diperlakukan secara khusus oleh pemimpin. Pemimpin memberikan nasehat yang bermakna, memberi pelatihan yang diperlukan dan bersedia mendengarkan pandangan dan keluhan karyawan.

Kerjasama dalam penelitian ini meliputi empat aspek, antara lain: fokus pada tujuan, saling memberi motivasi dalam menyelesaikan tugas, menjalin kerjasama sesama tim, dan koordinasi dalam proses menyelesaikan tugas (Hamiruddin 2019:142). Dalam penelitian ini kerjasama kategori tinggi. Kerjasama dalam aspek ini, fokus pada tujuan adalah dimana pemimpin atau sesama karyawan selalu saling mengingatkan supaya tujuan harus terlaksana dengan tupoksi yang sudah diterapkan dalam mencapai target, pemimpin juga memberikan saran dan solusi dalam mencapai tujuan organisasi tersebut. Kerjasama dalam aspek saling memberi motivasi dalam menyelesaikan tugas yaitu tentang bagaimana pemimpin dapat memberikan motivasi kepada karyawan, mengarahkan bawahan, ketika bawahan berprestasi maka akan dipromosikan ke jabatan yang lebih tinggi. Maka dari itu motivasi sangat diperlukan agar karyawan termotivasi dalam melakukan sebuah pekerjaan.

Kerjasama dalam aspek menjalin kerjasama sesama tim antara lain bagaimana seorang karyawan penuh tanggung jawab pada setiap tugas yang di emban. Anggota tim akan menjalin kerjasama yang baik untuk mencapai sebuah tujuan organisasi. Karyawan tidak boleh menunda pekerjaan dan harus menyelesaikan tugas masing-masing. Kerjasama dalam aspek koordinasi dalam proses menyelesaikan tugas yaitu bagaimana cara pemimpin dapat berkoordinasi kepada karyawan untuk memudahkan penyelesaian tugas. Pemimpin mencari bagaimana memecahkan suatu masalah yang terjadi di suatu organisasi sehingga tujuan perusahaan dapat tercapai sesuai dengan target yang telah ditetapkan dari perusahaan.

PENUTUP

Kesimpulan

Hasil yang diperoleh dari pengujian deskriptif menunjukkan bahwa peran kepemimpinan transformasional di PT. Cabang Bank Sumut Gunungsitoli dalam menjaring kerjasama dengan *stakeholder* sebagai mitra kerja pemerintah kota gunungsitoli di nilai sangat baik karna, manajemen kepemimpinannya mampu memotivasi para karyawan untuk melaksanakan tugas, sehingga mampu meningkatkan tingkat kepuasan nasabah, dalam hal ini *stakeholder* pemerintah kota Gunungsitoli.

Ada dua kerjasama antara Bank Sumut Gunungsitoli antara lain: sekolah tingkat SD dan SMP se-Kota Gunungsitoli tentang distribusi atau penyaluran Dana BOS dan UPT. Puskesmas se-Kota Gunungsitoli dalam penyaluran dana operasional dan belanja lainnya melalui rekening Bank Sumut Gunungsitoli.

Saran

Meningkatkan kepemimpinan transformasional dengan cara aktif mempengaruhi karyawan agar mau diarahkan oleh pemimpin PT. Bank Sumut Cabang Gunungsitoli sehingga karyawan tidak mempertahankan opini sendiri dalam bekerja. Oleh karena itu saran bagi instansi untuk menciptakan sosok pemimpin yang mempunyai karakter sebagai berikut 1) pemimpin yang lebih mendahulukan kepentingan bersama daripada kepentingan pribadi, 2) pemimpin yang suka memberi nasehat, berbicara optimis dan antusias dalam mensosialisasikan tugas-tugas kepada karyawan, 3) lebih banyak memikirkan cara kerja yang terbaik bagi karyawan, 4) meningkatkan kepedulian terhadap keluhan karyawan, 5) pemimpin yang memberi kesempatan pada pegawai agar lebih meningkatkan pengetahuan dan keterampilan dengan mengikuti diklat dan lain-lain.

Disarankan kerjasama antara Bank Sumut Cabang Gunungsitoli dengan pemerintah kota Gunungsitoli yaitu dengan menjalin kerjasama dengan semua instansi pemerintah di kota gunungsitoli untuk meningkatkan keutuhan kerjasama yang lebih harmonis.

DAFTAR PUSTAKA

- AB Ndraha, DP Uang (2022). Camat's Leadership in Increasing Community Participation in Development in the Era of Disruption and Social Society 5.0 (Case Study Districts at Nias Regency). *Journal of Digitainability, Realism & Mastery (DREAM)* 1 (01), 55-66,
- Gea, Marinus. (2022). Peran G20 dalam Mendukung Pemulihan Sektor Pendidikan Pasca Covid-19. <https://ojs.unias.ac.id/index.php/prosiding>. E-proceeding Universitas Nias Volume 1, 2022.
- Fahmi, 2017. *Pengantar Ilmu kepemimpinan, Divisi Buku Perguruan Tinggi PT. Rajagrafindo Persada, Depok.*
- Wahyudi (2017). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi, Dan Loyalitas Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Hotel Mercure Grand Mirama Surabaya. Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen (JIRM). Volume 10. No.3. Hal.1-19. http://jurnalmahasiswa.stiesia.ac.id/index.php/jirm/article/view/3946 . Di akses pada 24 Juni 2021.*
- Hamirudin, Hajar, I., & saleh, s. (2019). *Pengaruh komunikasi organisasi, motifasi kerja, dan kerjasama tim terhadap kinerja pegawai (the effect of organizational communication, work motivation and teamwork on employes performance). Jurnal manajemen, bisnis dan organisasi. (jumbo), 3(1), 138-151*
- Wibowo, 2017. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional motivasi dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmu Dan Riset Manajemen. 6(10):1-15.*
- AA. Anwar Prabu Mangkunegara. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia perusahaan. PT. Remaja Rosdakarya, Bandung.*
- Anwar Prabu Mangkunegara. 2014. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*, Refika Aditama, bandung.
- Samani, M., Hariyanto. (2012). *Konsep dan Model Penelitian Karakter. Bandung : PT Remaja Rosdakarya*
- Johnson Elaine B. Contextual Teaching And Learning: *What It Is And Why It's Here to Stay*. Penerjemah : Ibnu Setiawan, (Bandung: Kaifa, (2011).
- Meleong, L. J. (2017). *Metode Penelitian Kualitatif* Bandung : PT. Remaja Rosdakarya.
- Hendriyadi, Tricahyadinata, I., & Zannati, R. (2019). *Metode Penelitian : Pedoman Penelitian Bisnis dan Akademik. Jakarta: Lembaga Pengembangan manajemen dan Publikasi Imperium (LPMP Imperium).*
- Aan komariah, dan Satori, D'jam'an. 2017. *Metodologi Penelitian Kualitatif*, Bandung:Alfabeta.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, R & D*. Bandung: CV Alvabeta.
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kombinasi (Mixed Methods)*. Bandung: CV Alvabeta.
- Agus Purwanto, Erwan dan Dyah Ratih Sulistyastuti (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif, Untuk Administrasi Publik, dan Masalah-masalah Sosial. Metode Penelitian Kuantitatif, Untuk administrasi Publik, Dan Masalah-masalah Sosial*. Yokyakarta: Gaya Media.
- Purwanto. Terbitan: fakultas Ekonomi, Program Studi Akutansi, 2018.
- Hamiruddin, Hajar, I., & Saleh, S. (2019). Pengaruh Komunikasi Organisasi, Motifasi Kerja, dan Kerjasama Tim Terhadap Kinerja Pegawai (The Effect Of Organizational Comunication, Work Motivation And Teamwork On Employes Performance). *Jurnal Manjemen, Bisnis dan Organisasi (jumbo), 3(1)138-151.*