



Analisis Hubungan Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai di Lembaga Pemasyarakatan Kelas I Medan

Asdal Anshori Dalimunthe¹, Mitro Subroto²

^{1,2}Politeknik Ilmu Pemasyarakatan, Indonesia

E-mail: asdalanshoridalimunthe99@gmail.com

Article Info	Abstract
Article History Received: 2023-06-12 Revised: 2023-07-23 Published: 2023-08-01 Keywords: <i>Leadership Style;</i> <i>Employee Performance.</i>	The spirit of good employee performance in an organization can be achieved as much as possible if it is supported by things that encourage employees to improve the quality of their performance, one of which is the leadership style in the organization. Leadership style is a certain way, pattern and ability used by a leader in behaving, communicating and interacting to influence, direct, encourage and control other people or subordinates in order to do a job so as to achieve a goal. This study aims to determine the effect of leadership style and motivation on employee performance. The object of this research is the employee of the Class I Penitentiary in Medan. This research method is carried out by analyzing the relationship between variables by means of observation, interviews, and questionnaires. Therefore, the test results in this study can be accepted with the statement that the influence of leadership style and motivation has a significant effect on the performance of Medan Class I Penitentiary employees.

Artikel Info	Abstrak
Sejarah Artikel Diterima: 2023-06-12 Direvisi: 2023-07-23 Dipublikasi: 2023-08-01 Kata kunci: <i>Gaya Kepemimpinan;</i> <i>Kinerja Pegawai.</i>	Semangat kinerja pegawai yang baik dalam suatu organisasi dapat diraih semaksimal mungkin apabila didukung oleh hal-hal yang mendorong pegawai untuk memperbaiki kualitas kinerjanya, salah satunya adalah gaya kepemimpinan dalam organisasi tersebut. Gaya kepemimpinan merupakan suatu cara, pola dan kemampuan tertentu yang digunakan oleh seorang pemimpin dalam bersikap, berkomunikasi dan berinteraksi untuk mempengaruhi, mengarahkan, mendorong dan mengendalikan orang lain atau bawahan agar bisa melakukan suatu pekerjaan sehingga mencapai satu tujuan. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan dan motivasi terhadap kinerja karyawan. Objek penelitian ini adalah pegawai Lembaga Pemasyarakatan Kelas I Medan. Metode penelitian ini dilakukan terhadap dengan menganalisis hubungan antar variable dengan cara observasi, wawancara, serta kuisioner. Oleh karena itu, hasil pengujian pada penelitian ini dapat diterima dengan pernyataan bahwa pengaruh gaya kepemimpinan dan motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Lembaga Pemasyarakatan Kelas I Medan.

I. PENDAHULUAN

Lembaga Pemasyarakatan (Lapas) merupakan institusi penegak hukum pidana yang berada di bawah naungan Kementerian Hukum dan Hak Asasi Manusia Republik Indonesia. Semua itu adalah UPT yang ada di instansi pemasyarakatan dan menjalankan tugas sesuai dengan UU No 12 Tahun 1995 Tentang Pemasyarakatan. Dalam sebuah instansi maupun organisasi pastilah memiliki pimpinan maupun bawahan. Peranan seorang pemimpin sangat berpengaruh terhadap proses jalannya organisasi. Pemimpin merupakan pemegang otoritas dari organisasi yang diharapkan mampu membawa organisasi lebih maju dan lebih baik. Seorang pemimpin harus mampu membawa diri untuk menjadi pribadi yang bijaksana, berkharisma, bertanggung jawab, dan mampu berorganisasi dengan baik. Perilaku pemimpin akan memberi pengaruh kepada

orang-orang disekelilingnya yang menaruh kepercayaan yang membawa organisasi menuju ke arah yang lebih baik. Seorang pemimpin dituntut untuk memahami situasi dan kondisi organisasi yang bervariasi untuk membawa organisasi merealisasikan tujuannya dengan visi misi yang telah ditetapkan. Karena setiap organisasi memiliki permasalahan yang berbeda. Sehingga pemimpin perlu mengetahui teknik yang tepat agar anggotanya terdorong untuk melakukan pekerjaannya. Selain itu, pemimpin harus memiliki jiwa kepemimpinan yang kreatif dan inovatif untuk membangun masa depan organisasi. Seorang pemimpin merupakan cerminan dan perwakilan dari anggotanya dalam sebuah organisasi untuk mewujudkan rencana dan tujuan organisasi yang telah dibuat.

Kata kinerja asal berasal kata job performance atau actual performance yaitu hasil kerja yang

dicapai oleh pekerja dalam melaksanakan tugas dan tanggungjawab yang diberikan oleh pimpinan, hasil tersebut dapat dilihat secara kuantitatif maupun kualitatif. Kualitas dari produk kerja yang dihasilkan sangat ditentukan oleh kualitas sumber daya yang dimiliki yaitu tenaga kerja, dan untuk mendapatkannya banyak faktor yang dapat mempengaruhinya baik faktor-faktor internal maupun eksternal. Menurut (Robertson, 2002) kinerja merupakan sebuah proses penilaian kemajuan hasil kerja terhadap tujuan dan sasaran yang sebelumnya sudah ditentukan. Termasuk informasi, efisiensi pemanfaatan sumber daya untuk menghasilkan barang dan jasa, kualitas barang dan jasa, hasil kegiatan dibandingkan dengan maksud yang diinginkan dan efektivitas dalam mencapai tujuan.

Menurut Mangkunegara (2009:67) yang mempengaruhi kinerja adalah motivasi, motivasi terbentuk dari sikap pimpinan dan karyawan terhadap lingkungan organisasi. Motivasi dapat menggerakkan karyawan agar lebih terarah dalam mencapai target dan tujuan organisasi. Seperti halnya pada obyek penelitian yaitu pada Lembaga pemasyarakatan maka faktor yang terpenting adalah keterampilan dalam menjalankan tugasnya, karena tugas tugas tersebut erat hubungannya dengan manusia sehingga sangat diperlukan kepiawaian yang tinggi dan juga pemahaman terhadap pribadi-pribadi yang ada dalam lingkungannya.

Setiap pemimpin pada dasarnya memiliki perilaku yang berbeda-beda dalam mengelola sumber daya yang ada. Seorang pemimpin tidak akan lepas dari yang namanya gaya kepemimpinan. Oleh karena itu, setiap pemimpin memiliki gaya kepemimpinan masing-masing untuk memaksimalkan segala potensi yang dimiliki dalam organisasi. Gaya kepemimpinan dalam organisasi sangat menentukan bagaimana hasil kinerja karyawan. Bagaimana tidak, dalam organisasi elemen penting yang mendorong keberhasilan organisasi adalah pemimpin yang tepat. Pemimpin yang tepat dicirikan dengan memiliki gaya kepemimpinan yang sesuai dengan karyawan. Pada Lembaga Pemasyarakatan Kelas I Medan ditemukan bahwa gaya kepemimpinan yang digunakan adalah gaya kepemimpinan demokratis, hal itu terbukti sudah membawa dampak positif bagi kinerja petugas di sana. Dampak positif tersebut dapat dilihat dari hasil kinerja petugas yang sudah dapat dikatakan efektif dan efisien. Meskipun terdapat hambatan dalam pelaksanaan, namun dengan adanya gaya

kepemimpinan yang tepat, Lembaga Pemasyarakatan Kelas I Medan dapat mengatasi hambatan tersebut.

Tantangan seorang pemimpin pada era sekarang tidak hanya berkaitan dengan bagaimana pemimpin tersebut mengelola seluruh tugas dan kewajibannya, melainkan juga bagaimana pemimpin tersebut mampu mengelola seluruh petugas yang berada dibawahnya. Kematangan emosional dibutuhkan oleh seorang pemimpin untuk dapat turut merasakan keinginan dan cita-cita anggota kelompok dalam rangka melaksanakan tugas kepemimpinan dengan sukses. Artikel ini akan mengulas mengenai gaya kepemimpinan yang diterapkan di Lembaga Pemasyarakatan Kelas I Medan. Seperti yang kita tahu, organisasi ataupun kelompok pasti memerlukan seorang pemimpin untuk memimpin jalannya organisasi agar dapat mencapai target. Gaya kepemimpinan seorang pemimpin sangat menentukan keberhasilan setiap kegiatan yang dilakukan oleh organisasi.

Selain itu, tujuan pengukuran kinerja adalah meningkatkan pelayanan publik dan meningkatkan akuntabilitas. Sistem pengukuran kinerja dijabarkan dalam indikator-indikator kinerja yang terdapat dalam desain pengukuran kinerja. Kinerja akan menggambarkan tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan, program, dan kebijaksanaan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi dan misi unit kerja tersebut. Amin Tunggal Widjaya (1993: 32) mengemukakan Efektivitas adalah hasil membuat keputusan yang mengarahkan melakukan sesuatu dengan benar, membantu memenuhi misi suatu perusahaan atau pencapaian tujuan., selanjutnya Permata Wesha (1992: 148) mengatakan Efektivitas adalah keadaan atau kemampuan berhasilnya suatu kerja yang dilakukan oleh manusia untuk memberikan guna yang diharapkan melihat efektivitas kerja pada umumnya dipakai empat macam pertimbangan yaitu: Pertimbangan ekonomi, Pertimbangan fisiologi, Pertimbangan Psikologi dan Pertimbangan Sosial”

Pentingnya mengulas pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai pegawai adalah ada kaitannya antara gaya kepemimpinan terhadap pembentukan iklim kerja maupun koordinasi kerja yang baik. Dapat dikatakan bahwa seorang pemimpin memegang kontrol terhadap apa yang terjadi dalam setiap kegiatan organisasi. Oleh karena itu, pembahasan mengenai pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai karyawan menjadi bahasan yang menarik bagi penulis untuk ditelusur, karena dari

pembahasan tersebut akan didapatkan hasil apakah gaya kepemimpinan yang baik akan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pegawai, dimana kinerja pegawai karyawan merupakan salah satu faktor yang menentukan hasil kerja seorang pegawai di organisasi.

Sebagaimana diatur dalam Peraturan Menteri Hukum dan Hak Asasi Manusia Republik Indonesia, tahun 2011 M.HH.05.OT.01.01 Nomor: M.01PR.07.03 Lapas adalah Tentang Organisasi dan Tata Kerja Lembaga Pemasyarakatan bahwa Lembaga Pemasyarakatan adalah Unit Pelaksana Teknis Pemasyarakatan yang merupakan tempat untuk melaksanakan pembinaan dan pengamanan narapidana dan anak didik pemasyarakatan sehingga perlu penyelenggaraan pemerintahan yang baik (*good governance*) agar dapat memberikan pelayanan pemasyarakatan secara maksimal.

Sebagai salah satu lapas di Indonesia, Lapas Kelas I Medan adalah lapas yang berlokasi di Jalan Listrik Kota Medan yang mempunyai tujuan yang sama dengan yang lain yaitu Membentuk Warga Binaan Pemasyarakatan agar menjadi manusia seutuhnya, menyadari kesalahan, memperbaiki diri dan tidak mengulangi tindak pidana sehingga dapat diterima kembali oleh lingkungan masyarakat, dapat aktif berperan dalam pembangunan dan dapat hidup secara wajar sebagai warga negara yang baik dan bertanggung jawab. Memberikan jaminan perlindungan hak asasi tahanan yang ditahan di Rumah Tahanan Negara dan Cabang Rumah Tahanan Negara dalam rangka memperlancar proses penyidikan, penuntutan dan pemeriksaan di sidang pengadilan. Menjamin perlindungan hak asasi tahanan/para pihak berperkara serta keselamatan dan keamanan benda-benda yang disita untuk keperluan barang bukti pada tingkat penyidikan, penuntutan, dan pemeriksaan di sidang pengadilan serta benda-benda yang dinyatakan dirampas untuk negara berdasarkan putusan pengadilan.

Jadi Kinerja Lapas Kelas I Medan dapat di nilai jika lapas dapat tidaknya berhasilnya dalam mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan. Informasi tentang kinerja organisasi adalah hal yang sangat penting yang digunakan untuk mengevaluasi apakah proses kinerja yang dilakukan organisasi selama ini sudah sesuai dengan tujuan yang diharapkan atau belum. Sama halnya dengan lapas lainnya, Lapas Kelas I Medan juga di pimpin oleh seorang kepala lapas. Untuk menunjang tujuan dari lapas diatas diperlukan sebuah gaya kepemimpinan dalam

menunjang tujuan dari lapas yang dijelaskan diatas.

Oleh karna itu, pada bab berikutnya di dalam artikel ini kami bahas bagaimana korelasi dari gaya kepemimpinan dengan kinerja Lapas Kelas I Medan. Kesempatan untuk meningkatkan pengetahuan dan kompetensi menjadi hal yang penting untuk memotivasi pegawai dalam bekerja, namun untuk menyokong hal ini kurang diadakannya pengusulan mutasi internal bagi pejabat. Hal ini dapat mengakibatkan kejenuhan bagi pegawai karena rutinitas pekerjaan yang sama dilakukan setiap harinya, yang sebenarnya hal ini sangat baik untuk dilakukan agar dapat membekali pegawai dengan pengetahuan yang baru dan mendapat sarana untuk mengembangkan diri. Hal lain juga yang dapat memotivasi pegawai dalam bekerja yaitu ketersediaan sarana dan prasarana yang memadai namun didapati masih adanya pegawai yang menggunakan laptop pribadi untuk melakukan pekerjaan dan juga tidak tersedianya fasilitas pendukung lainnya seperti halnya bagian Humas yang masih menggunakan fasilitas pribadi dalam menjalankan tugas

Lembaga Pemasyarakatan bertujuan membentuk warga binaan pemasyarakatan agar menjadi manusia seutuhnya, menyadari kesalahan, memperbaiki diri dan tidak mengulangi tindak pidana sehingga dapat diterima kembali oleh lingkungan masyarakat, dapat aktif berperan dalam pembangunan dan dapat hidup secara wajar sebagai warga yang baik dan bertanggung jawab. Untuk dapat melaksanakan tugas.

II. METODE PENELITIAN

Prosedur penelitian dari metode kualitatif ini dilakukan supaya fokus penelitian serupa dengan kebenaran yang terdapat di lapangan. Tidak hanya itu pula berguna buat membagikan gambaran dengan cara biasa mengenai latar belakang penelitian serta bisa dijadikan selaku materi ulasan dalam penelitian (Rukin, 2019). Data didapat dari menekuni dokumen mengenai pelaksanaan kegiatan bimbingan kegiatan, peraturan perundang-undangan, penelitian serta artikel terkait dan juga tanya jawab dengan narasumber. Dalam mengumpulkan data, penulis menggunakan teknik wawancara. Esterbeg (2002) mengemukakan bahwa wawancara merupakan pertemuan dua orang buat melangsungkan pertukaran informasi serta ide dengan mengadakan tanya jawab, alhasil diperoleh interpretasi arti dalam suatu subjek khusus (Sugiyono, 2014). Tanya jawab dilakukan oleh

peneliti buat mengenali data lebih mendalam alhasil peneliti sanggup menafsirkan informasi yang diterima di lapangan.

Pada penelitian ini, peneliti melaksanakan wawancara tidak runtut. Wawancara yang bakal dipakai peneliti merupakan tanya jawab semi terstruktur dan tidak terstruktur tapi dengan memakai bacaan supaya tidak membingungkan peneliti serta responden. Dengan tanya jawab jenis ini, data yang didapat akan lebih mendalam sebab persoalan bisa tumbuh serupa dengan situasi serta kondisi pada saat wawancara. Keseimbangan emosional juga merupakan faktor paling penting dalam wawancara. Jelasnya, pada diri seorang pemimpin harus terdapat kematangan emosional yang berdasarkan kesadaran yang mendalam akan kebutuhan-kebutuhan, keinginan-keinginan, cita-cita, dan juga alam perasaan, serta pengintegrasian kesemuanya itu kedalam suatu kepribadian yang harmonis. Dan itu bukanlah suatu kepribadian harmoni yang beku dan statis, melainkan suatu harmoni dalam ketegangan-ketegangan emosional, suatu keseimbangan yang dinamis, yang dapat bergerak kemana-mana, tetapi mempunyai dasar yang matang dan stabil. Wawancara dilakukan terhadap warga binaan pemasyarakatan, pegawai dan masyarakat dalam penelitian hubungan gaya kepemimpinan dengan kinerja pegawai di Lembaga Pemasyarakatan Kelas I Medan.

III. HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian

Berdasarkan hasil wawancara dengan salah satu petugas berbicara mengenai kepemimpinan seperti apa yang diterapkan dalam pelaksanaan tugas di Lembaga Pemasyarakatan Kelas I Medan ialah gaya kepemimpinan demokratis, yaitu dengan memberikan kesempatan bagi segala pihak yang terlibat dalam lapas pemasyarakatan kelas I Medan untuk bebas mengemukakan pendapatnya demi pembaharuan.

Berdasarkan teori Gaya kepemimpinan demokratis, gaya kepemimpinan demokratis adalah gaya pemimpin yang memberikan wewenang secara luas kepada para bawahan. Setiap ada permasalahan selalu mengikutsertakan bawahan sebagai suatu tim yang utuh. Dalam gaya kepemimpinan demokratis pemimpin memberikan banyak informasi tentang tugas serta tanggung jawab para bawahannya. Pada kepemimpinan demokrasi, anggota memiliki peranan yang lebih besar. Pada kepemimpinan ini seorang pemimpin

menunjukkan sasaran yang ingin dicapai saja, tentang cara untuk mencapai sasaran tersebut, anggota yang menentukan. Selain itu, anggota juga diberi keleluasaan untuk menyelesaikan masalah yang dihadapinya. Kepemimpinan demokrasi cocok untuk anggota yang memiliki kompetensi tinggi dengan komitmen yang bervariasi.

Upaya yang diterapkan guna meningkatkan kinerja yaitu memberikan ruang kebebasan bagi para petugas untuk merasa nyaman terhadap lingkungan kerjanya seperti misalnya dengan memberikan sarana dan prasarana yang layak untuk digunakan selama masa aktif bekerja dengan menerapkan gaya kepemimpinan yang demokratis dapat menciptakan suasana nyaman dan kondusif untuk selalu mengadakan pembaharuan di unit pelaksana tugas yaitu Lembaga pemasyarakatan gaya kepemimpinan demokratis, dan mengoptimalkan pekerjaan mereka sesuai dengan standar operasional yang ada pada UPT ini. Pengaruh dari gaya kepemimpinan dari kepala Lapas mampu untuk membuat kinerja pada pegawai dan bawahannya menjadi lebih baik dan memiliki progress kerja yang baik dan sesuai prosedur kerja. Yang di mana gaya kepemimpinan yang lebih perhatian atau lebih mengawasi terhadap bawahannya akan membuat kinerja dari unit kerja tersebut menjadi lebih baik dan membuat tujuan organisasi, visi dan misi dapat tercapai dengan baik sehingga konsep yang diinginkan oleh organisasi tersebut akan tercapai.

Seorang pemimpin harus dapat menciptakan iklim yang dapat membuat bawahannya merasa termotivasi. Setiap pegawai hendaknya mendapat inspirasi sehingga merasakan adanya harapan dan ketersediaan dalam organisasi di mana ia bekerja. Kepemimpinan dan motivasi merupakan dua hal yang tidak dapat dipisahkan.

B. Pembahasan

Wawancara yang dilakukan oleh penulis telah dilakukan di Lapas Kelas I Medan menghasilkan informasi bahwa gaya kepemimpinan yang diterapkan adalah gaya kepemimpinan demokratis. Dimana menurut mereka gaya kepemimpinan demokratis merupakan pola kepemimpinan yang terbuka bagi seluruh anggota organisasi untuk menyampaikan aspirasi ataupun pendapat mereka. Gaya kepemimpinan demokratis ini merupakan

gaya kepemimpinan yang diinginkan juga oleh anggota dari Lembaga Pemasarakatan Kelas I Medan.

Selain menggunakan gaya kepemimpinan, penulis juga mendapatkan informasi bahwa dalam rangka meningkatkan motivasi karyawan dalam bekerja, pemimpin menggunakan metode keterbukaan atau kebebasan dalam menjalankan pekerjaan. Metode ini merupakan salah satu ciri dari gaya kepemimpinan demokratis, dimana terbuka untuk setiap aspirasi dan masukan. Dalam mengatur pegawai, pemimpin di menggunakan sistem punishment dan reward dimana menurutnya sistem ini sangat efektif untuk meningkatkan motivasi pegawai dalam bekerja. Hasil penelitian ini didukung oleh teori yang dikemukakan oleh Amirullah (2015: 167), kepemimpinan adalah orang yang memiliki wewenang untuk memberi tugas, mempunyai kemampuan untuk dapat membujuk atau mempengaruhi orang lain dengan melalui pola hubungan yang baik guna mencapai tujuan yang telah ditentukan dan didukung oleh teori yang dikemukakan oleh Kartika (2014). Pemimpin akan menciptakan suatu lingkungan kerja yang membantu menguatkan keinginan pada setiap anggota untuk dapat melaksanakan pekerjaan sebaik mungkin, bekerjasama dengan pihak lain, serta mengembangkan skill dan keinginannya sendiri. Dalam hal ini pemimpin bersedia menjelaskan segala permasalahan pada bawahan dan mudah didekati.

Di Lembaga Pemasarakatan Kelas I Medan juga terdapat beberapa hal yang menghambat dalam menjalankan aktivitas organisasi, namun penghambat dalam organisasi ini tidak berasal dari faktor internal, melainkan faktor eksternal. Penghambat dari jalannya aktivitas organisasi ini seringkali berupa ketepatan waktu para pegawai dikarenakan jarak kediaman dengan lembaga yang cukup jauh. Menurut keterangan yang didapat penulis berdasarkan dari hasil wawancara, gaya kepemimpinan demokratis telah mampu mendorong para petugas untuk melaksanakan tugas dan selalu mengoptimalkan pekerjaan yang mereka lakukan.

Berdasarkan hasil pendekatan melalui wawancara dalam penelitian ini dapat diterima, yaitu bahwa "gaya kepemimpinan berpengaruh besar terhadap kinerja pegawai". Hasil penelitian ini didukung oleh Paracha et al. (2013) serta Roscahyo (2013) bahwa gaya

kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Kinerja yang baik akan menuntun organisasi dalam mencapai tujuannya. Seperti yang ditulis oleh (Tampi, 2014) kinerja adalah hal yang penting untuk diperhatikan oleh organisasi, karena dapat mempengaruhi tercapainya tujuan dan kemajuan organisasi dalam persaingan global yang sering berubah-ubah. Tanpa kinerja yang baik, suatu organisasi tidak akan dapat berkembang dan tujuan sulit untuk dicapai.

Menurut Gibson (1997) kinerja sebagai hasil dari pekerjaan yang terkait dengan tujuan organisasi seperti, kualitas, efisiensi, dan kriteria efektifitas lainnya. Kinerja merefleksikan seberapa baik dan seberapa tepat seorang individu memenuhi permintaan pekerjaan untuk mencapai tujuan organisasi. kinerja dipandang sebagai hasil yang bersifat kualitatif dan kuantitatif. Berhasil tidaknya kinerja yang telah dicapai oleh organisasi dipengaruhi oleh tingkat kinerja pegawai secara individu maupun kelompok, dimana kinerja diukur dengan instrumen kuantitas, kualitas dan ketepatan waktu.

Penerapan gaya kepemimpinan oleh seorang pemimpin dapat berpengaruh pada kinerja pegawai pegawai. Pengaruh yang terjadi pada kinerja pegawai dapat berupa peningkatan atau penurunan kinerja pegawai. Hal ini juga sesuai dengan studi milik Amalia et al. (2016); Iqbal et al. (2015), serta Babatunde dan Emem (2015), yang menyatakan bahwa gaya kepemimpinan memiliki pengaruh besar terhadap kinerja karyawan. Gaya kepemimpinan yang diterapkan dalam lingkungan organisasi akan dapat membawa pengaruh terhadap kinerja pegawai. Seperti yang dipaparkan dalam artikel yang ditulis oleh Mahmudi (2010) mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan, yang mana salah satunya adalah kepemimpinan.

Penerapan gaya kepemimpinan oleh seorang pemimpin dapat berpengaruh pada kinerja pegawai pegawai. Pengaruh yang terjadi pada kinerja pegawai dapat berupa peningkatan atau penurunan kinerja pegawai. Hal ini juga sesuai dengan studi milik Amalia et al. (2016); Iqbal et al. (2015), serta Babatunde dan Emem (2015), yang menyatakan bahwa gaya kepemimpinan memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Gaya kepemimpinan yang diterapkan dalam lingkungan organisasi akan mempengaruhi kinerja pegawai. Seperti yang dipaparkan

dalam artikel yang ditulis oleh Mahmudi (2010) mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan, yang mana salah satunya adalah kepemimpinan. Penerapan gaya kepemimpinan yang tepat sangatlah penting guna meningkatkan kinerja karyawan dan mencapai tujuan organisasi. Timple (2001:31), mengatakan bahwa pemimpin merupakan orang yang menerapkan gaya kepemimpinan dan teknik yang memastikan motivasi, disiplin, dan produktivitas jika bekerja sama dengan orang, tugas, dan situasi agar dapat mencapai sasaran perusahaan. Untuk meningkatkan kinerja diperlukan hubungan timbal balik antara pemimpin dengan bawahan. Seperti yang dikemukakan oleh Liden dan Maslyn (1998: 50) menyatakan bahwa perilaku yang berhubungan dengan pekerjaan, menghormati keterampilan para pemimpin dan pengetahuan, kesetiaan kepada satu sama lain, dan menyukai satu sama lain dapat berkontribusi untuk pengembangan organisasi.

IV. SIMPULAN DAN SARAN

A. Simpulan

Data yang telah dikumpulkan oleh penulis melalui proses wawancara dan pembahasan yang telah dilakukan penulis mendapatkan kesimpulan bahwa gaya kepemimpinan setiap pemimpin dalam organisasi sangat mempengaruhi kinerja pegawai karyawan dimana kinerja pegawai karyawan akan semakin tinggi apabila pemimpin memiliki gaya kepemimpinan yang sesuai dengan karyawan. Pengimplementasian gaya kepemimpinan demokratis yang dilakukan di Lembaga Pemasarakatan Kelas I Medan dapat dibuktikan membawa dampak positif pada kinerja pegawai petugas dimana dengan gaya kepemimpinan demokratis tersebut, karyawan dapat secara terbuka menyalurkan aspirasi dan juga pendapat mereka. Dapat dibuktikan pula, apabila kinerja pegawai karyawan tinggi maka hasil pekerjaan yang mereka hasilkan juga akan semakin efektif dan efisien.

Motivasi kerja juga dibutuhkan peran pimpinan yang aktif dalam memberikan reward bagi pegawai yang berkinerja baik dengan pemberian penghargaan yang menarik perhatian pegawai dan juga dapat memfasilitasi tempat kerja yang nyaman agar bawahan dapat bekerja dengan penuh semangat serta peningkatan dalam opera-

sional perjalanan dinas pegawai. Berkaitan dengan kepemimpinan diharapkan dapat memberikan promosi jabatan secara terbuka dan sesuai ketentuan peraturan yang berlaku serta berdasarkan kompetensi, lebih aktif dalam memberikan pengarahan melalui kegiatan-kegiatan rapat/briefing dan dapat meningkatkan dalam pendekatan kepada bawahan dengan memimpin apel staf dan pengamanan serta memberikan pengajaran kepada seluruh pegawai terkait dengan penggunaan aplikasi/aplikasi yang digunakan dalam kedinasan.

B. Saran

Pembahasan terkait penelitian ini masih sangat terbatas dan membutuhkan banyak masukan, saran untuk penulis selanjutnya adalah mengkaji lebih dalam dan secara komprehensif tentang Analisis Hubungan Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai di Lembaga Pemasarakatan.

DAFTAR RUJUKAN

- Albi Anggito, J. S. (2018). Metode Penelitian Kualitatif. Google Buku, 1-267.
- Andayani, J. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja, Kepuasan, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Pos Indonesia. *Journal of Chemical Information and Modeling*, 53(9), 1689-1699. <https://doi.org/10.1017/CBO9781107415324.004>
- Fitria, H., & Husaini. (2019). Manajemen Kepemimpinan pada Lembaga
- Ghozali, I. (2013). Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS (Edisi 7). Badan Penerbit Universitas Diponegoro
- Jatmika, D., & Andarwati, M. (2018). The Effect of Motivation on Employee Performance Through Employee Satisfaction of The Tax Office in Surakarta. *International Journal of Economics, Business and Accounting Research (IJEBAR)*, 2(01). <https://doi.org/10.29040/ijebar.v2i01.230>
- Mhd. Jahari Sitepu : Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Kepala Lembaga Terhadap Kinerja Petugas Di Lembaga Pemasarakatan Anak Klas II-A Di Medan, 2010.

- Pendidikan Islam. JMKSP (Jurnal Manajemen, Kepemimpinan, dan Supervisi Pendidikan), 4(1), 43-54.
- Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi Kerja (Sandy Mamuaya, Joyce Rares, William Arero.
- Ruko Junaidi, F. S. (2019). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Uptd Baltekkomdik Dinas Pendidikan Provinsi Sumatera Barat. INA- Rxiv , 1-13. Baltekkomdik Dinas Pendidikan Provinsi Sumatera Barat. INA-Rxiv , 1-13.
- Rukajat, A. (2018). Pendekatan Penelitian Kualitatif. Google Buku , 1-68.
- Wahjosumidjo. 1984. Kepemimpinan dan Motivasi. Jakarta: Ghalia Indonesia