



# Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional terhadap Kinerja Pegawai di Lapas Klas IIA Pamekasan

M. Jifaan Zaini<sup>1</sup>, Mitro Subroto<sup>2</sup>

<sup>1,2</sup>Politeknik Ilmu Pemasaran, Indonesia

E-mail: [gfun7120@gmail.com](mailto:gfun7120@gmail.com), [mitrosubroto@gmail.com](mailto:mitrosubroto@gmail.com)

Article Info	Abstract
<b>Article History</b> Received: 2023-02-26 Revised: 2023-03-13 Published: 2023-04-01  <b>Keywords:</b> <i>Transformational Leadership Style; Influence; Employee Performance.</i>	Klas IIA Pamekasan Penitentiary is led by a Head of Prison who has his own leadership style in leading the running of the prison. This leadership style certainly has characteristics in interacting with its employees so as to have a positive influence on the performance of its employees. Therefore, this paper was made to find out the influence of leadership style on employee performance in Lapas Klas IIA Pamekasan. Lifting from the background, the purpose of this research is to find out the types of leadership styles and the influence of leadership styles on employee performance in Lapas Klas IIA Pamekasan. This study took samples of four speakers who were permanent employees at the Klas IIA Pamekasan Prison. The source of data used is primary data obtained from the interview results. The leadership style applied by Kalapas Klas IIA Pamekasan uses transformational leadership that affects employee performance. Its influence is like employees becoming more responsible and more active in participating in realizing the goals of the organization, namely the goals of the Class IIA Pamekasan Prison.
Artikel Info	Abstrak
<b>Sejarah Artikel</b> Diterima: 2023-02-26 Direvisi: 2023-03-13 Dipublikasi: 2023-04-01  <b>Kata kunci:</b> <i>Gaya Kepemimpinan Transformasional; Pengaruh; Kinerja Pegawai.</i>	Lembaga Pemasyarakatan Klas IIA Pamekasan dipimpin oleh seorang Kepala Lapas yang memiliki gaya kepemimpinan tersendiri dalam memimpin berjalannya lapas tersebut. Gaya kepemimpinan tersebut pastinya memiliki karakteristik dalam berinteraksi kepada pegawainya sehingga menimbulkan pengaruh yang positif terhadap kinerja pegawainya. Oleh karena itu dibuatlah tulisan ini untuk mengetahui pengaruh dari gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai di Lapas Klas IIA Pamekasan. Mengangkat dari latar belakang maka tujuan dari dibuatnya penelitian ini yaitu untuk mengetahui pengaruh dari gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai di Lapas Klas IIA Pamekasan. Penelitian ini mengambil sampel empat narasumber yang merupakan pegawai tetap di Lapas Klas IIA Pamekasan. Sumber data yang digunakan yaitu data primer yang diperoleh dari hasil wawancara. Gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh Kalapas Klas IIA Pamekasan menggunakan kepemimpinan transformasional yang berpengaruh kepada kinerja pegawai. Pengaruhnya seperti pegawai menjadi semakin bertanggung jawab dan lebih aktif dalam berpartisipasi mewujudkan tujuan dari organisasi yaitu tujuan dari Lapas Klas IIA Pamekasan.

## I. PENDAHULUAN

Dalam berjalannya suatu institusi, terdapat sebuah organisasi di dalamnya. kesuksesan dari sebuah organisasi dalam mencapai tujuannya tidak hanya berasal dari kinerja pegawainya, namun juga dari gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh pemimpin organisasi tersebut. Kementrian hukum dan HAM yang dibawahnya terdapat berbagai Unit Pelaksana Teknis (UPT) seperti Lembaga Pemasyarakatan (Lapas), Rumah Tahanan (Rutan), Balai Pemasyarakatan (Bapas), dan Rumah Penyimpanan Benda Sitaan Negara (Rupbasan). Lembaga Pemasyarakatan Klas IIA Pamekasan dipimpin oleh seorang Kepala Lapas yang memiliki gaya kepemimpinan tersendiri dalam memimpin berjalannya lapas tersebut. Gaya kepemimpinan tersebut pastinya memiliki karakteristik juga dalam berinteraksi kepada

pegawainya sehingga memiliki pengaruh yang positif terhadap kinerja pegawainya. Oleh karena itu dibuatlah tulisan ini untuk mengetahui pengaruh dari gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai di Lapas Klas IIA Pamekasan.

Lapas Klas IIA Pamekasan sebagai salah satu bentuk organisasi yang didalamnya menjadi wadah bagi orang-orang untuk berkumpul dan bekerja sama untuk mencapai tujuan Bersama. Sudarsono (2006, h.67) mengungkapkan bahwa sumberdaya manusia adalah tenaga yang berpotensi dan tidak dapat dipisahkan dari organisasi atau unit kerja. Menurut Prawirosentono menyatakan bahwa Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka upaya mencapai tujuan

organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum, dan sesuai dengan moral maupun etika. (Sutrisno, 2010). Untuk menjadi pemimpin ada syarat-syarat yang harus dimiliki, menurut Earl Nightingale dan Whitt Schult, syarat-syarat kepemimpinan yang harus dimiliki ialah (Kartono, 2013):

1. Besar rasa ingin tahu, dan cepat tertarik pada manusia dan benda-benda (corius).
2. Multiterampil atau memiliki kepandaian beraneka ragam.
3. Mudah menyesuaikan diri, adaptasinya tinggi.
4. Sabar namun ulet, serta tidak "mandek" berhenti.
5. Waspada, peka, jujur, optimis, berani, gigih, ulet, realistis.
6. Komunikatif, serta pandai berbicara atau berpidato.
7. Berpengetahuan luas, dan haus akan ilmu pengetahuan.
8. Memiliki motivasi tinggi, dan menyadari target atau tujuan hidupnya yang ingin dicapai, dibimbing oleh idealisme tinggi.

Untuk dapat mewujudkan seseorang menjadi pemimpin yang ideal dibutuhkan syarat-syarat yang tergambarkan dalam bentuk ciri-ciri yang dimiliki. Ada beberapa ciri-ciri untuk menjadi seorang pemimpin, yaitu: (Fahmi, 2011)

1. Memiliki kompetensi yang sesuai dengan zamannya. Artinya kompetensi yang dimilikinya sangat berguna untuk diterapkan pada saat itu, dan kompetensi tersebut diakui oleh banyak pihak serta pakar khususnya.
2. Memahami setiap permasalahan secara lebih dalam dibandingkan dengan orang lain, serta mampu memberikan keputusan terhadap permasalahan tersebut.
3. Mampu menerapkan konsep "the right man and the right place" secara tepat dan baik. The right man and the right place adalah menempatkan orang sesuai dengan tempatnya dan kemampuan atau kompetensi yang dimilikinya. Artinya pemimpin adalah yang bisa melihat setiap potensi yang dimiliki oleh seseorang dan menempatkan potensi tersebut sesuai pada tempatnya.

Menurut George R. Terry mengemukakan delapan ciri dari pemimpin, yaitu: (Fahmi, 2011)

1. Energi ialah mempunyai kekuatan mental dan fisik.
2. Stabilitas emosi ialah seorang pemimpin tidak boleh berprasangka jelek

3. terhadap bawahannya, ia tidak boleh cepat marah dan percaya pada diri sendiri harus cukup besar.
4. Human Relationship ialah mempunyai pengetahuan tentang hubungan manusia.
5. Personal Motivation ialah keinginan untuk menjadi pemimpin harus besar, dan dapat memotivasi diri.
6. Communication Skill ialah mempunyai kecakapan untuk berkomunikasi.
7. Teaching Skill ialah mempunyai kecakapan untuk mengajarkan, menjelaskan, dan juga mengembangkan bawahannya.
8. Social Skill ialah mempunyai keahlian di bidang sosial, supaya terjalin kepercayaan dan kesetiaan bawahannya. Ia harus suka menolong, senang jiwa bawahannya maju, peramah serta luwes dalam pergaulan.
9. Technical Competent ialah yang mempunyai kecakapan menganalisis, merencanakan, mengorganisasi, mendelegasikan wewenang, mengambil keputusan dan mampu menyusun konsep.

Miftah Thoha menyatakan "kepemimpinan adalah kegiatan untuk mempengaruhi perilaku orang lain, atau seni mempengaruhi perilaku manusia, baik perseorangan maupun kelompok." Hadari melihat kepemimpinan dari dua konteks yaitu "struktural dan nonstruktural. Dalam konteks struktural kepemimpinan diartikan sebagai proses pemberian motivasi agar orang-orang yang dipimpin melakukan kegiatan dan pekerjaan sesuai dengan program yang telah ditetapkan. Adapun dalam konteks nonstruktural kepemimpinan dapat diartikan sebagai proses mempengaruhi pikiran, perasaan, tingkah laku, dan mengarahkan semua fasilitas untuk dapat mencapai tujuan yang telah ditetapkan bersama". Harold Kontz mendefinisikan kepemimpinan sebagai "pengaruh, seni atau proses mempengaruhi orang sehingga mereka akan berusaha mencapai tujuan kelompok dengan kemauan dan antusias".

Dari penelitian yang dilakukan Fiedler yang dikutip oleh Prasetyo (2006) ditemukan bahwa "kinerja kepemimpinan sangat bergantung pada organisasi maupun gaya kepemimpinan". Pemimpin bisa efektif dan tidak efektif dalam situasi tertentu. Untuk meningkatkan efektivitas organisasi, dibutuhkan kemauan untuk belajar bagaimana melatih pemimpin secara efektif, namun juga menciptakan lingkungan organisasi yang pemimpinnya mampu melaksanakan tugasnya sebaik dengan mungkin. Yukl (2009, p.315)

menyatakan bahwa kepemimpinan transformasional sering didefinisikan melalui dampaknya terhadap bagaimana pemimpin memperkuat sikap saling kerjasama dan mempercayai, kemajuan diri secara kolektif, dan pembelajaran tim. Dengan gaya kepemimpinan transformasional tersebut para pengikut merasakan kepercayaan, kekaguman, kesetiaan dan juga penghormatan terhadap pemimpin, dan para pengikut termotivasi untuk melakukan lebih daripada yang awalnya diharapkan.

## II. METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode informan dengan sampel berjumlah empat orang. Sumber data yang diperoleh berasal dari data primer yaitu hasil wawancara. Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kualitatif yang digunakan untuk mengetahui atau menggambarkan kenyataan dari kejadian yang diteliti sehingga memudahkan mendapatkan data yang objektif.

## III. HASIL DAN PEMBAHASAN

Penelitian ini dilakukan di Lapas Klas IIA Pamekasan. Dalam penelitian ini yang disajikan subjek adalah tiga pegawai yang memiliki bagian tugas yang berbeda. Subjek pertama adalah pegawai yang berada di bagian registrasi, subjek kedua adalah pegawai kepegawaian, dan subjek ketiga adalah pegawai bagian perawatan serta satu subjek lagi dari bagian registrasi. Jumlah sumber data penelitian didasarkan pada pertimbangan bahwa penelitian kualitatif lebih mementingkan informasi yang banyak daripada banyaknya jumlah informan.

Berikut ini adalah data informan yang akan menjadi subjek dari wawancara:

**Tabel 1.** Data Informan 1

DATA INFORMAN 1	
1. Nama	: Sri Hartatiningsih, S.H.
2. Jenis Kelamin	: Wanita
3. Usia	: 51
4. Pendidikan	: S1
5. Jabatan	: Kaur Kepegawaian dan Keuangan

**Tabel 2.** Data Informan 2

DATA INFORMAN 1	
1. Nama	: Titin Rochayatin, S.Pd
2. Jenis Kelamin	: Wanita
3. Usia	: 48
4. Pendidikan	: S1
5. Jabatan	: Staff registrasi

**Tabel 3.** Data Informan 3

DATA INFORMAN 1	
1. Nama	: Michael Raditya Praja, A.Md., S.H.
2. Jenis Kelamin	: Pria
3. Usia	: 32
4. Pendidikan	: S1
5. Jabatan	: Kasubi Perawatan

**Tabel 4.** Data Informan 4

DATA INFORMAN 1	
1. Nama	: Priska Bayu Sriandano
2. Jenis Kelamin	: Pria
3. Usia	: 29
4. Pendidikan	: SLTA
5. Jabatan	: Pengadministrasi Layanan Kunjungan

Berikut ini adalah hasil wawancara yang didapatkan dari 3 informan:

**Tabel 5.** Hasil Wawancara Informan 1

Informan 1	
Pewawancara	Informan
1. Apa saja tugas pokok dan fungsi di bagian ini?	Untuk tupoksinya contohnya ada membuat dan merekap absensi, memproses cuti, mengelola arsip pegawai, memproses usul kenaikan gaji berkala (KGB). Memproses usulan mutasi/promosi jabatan, menyiapkan bahan usulan penghargaan satyalancana (10,20, 30, dst), menyiapkan bahan penjatuh hukuman ringan, sedang, dan berat, menjaga keakuratan data pegawai dalam SIMPEG, memproses usulan kenaikan pangkat.
2. Terkait kepemimpinan menurut Bapak/Ibu, apakah pimpinan di Lapas ini sudah baik?	Pimpinan sudah baik
3. Apakah pimpinan datang tepat waktu?	Tepat waktu
4. Apakah pimpinan sering memberikan sosialisasi ataupun arahan?	Iya, sering arahan memberikan
5. Bagaimana menurut Bapak/Ibu, tentang relasi dari pimpinan	Relasi ya baik, kadang pimpinan mengadakan rapat untuk evaluasi, kadang juga mengadakan kegiatan-kegiatan seperti jalan sehat ya untuk mempererat hubungan antara atasan dengan bawahan

6. Apakah pimpinan memberikan semangat atau motivasi kepada para pegawai?	Iya memberikan, sewaktu sedang pelaksanaan apel memberikan informasi, dan motivasi untuk para pegawai
7. Menurut Bapak/Ibu apa yang membuat pegawai respek terhadap pimpinan?	Yang membuat respek itu kharismanya dan juga
8. Kegiatan/ kebijakan apa saja yang dilakukan pimpinan untuk meningkatkan kinerja pegawai?	Kalau kebijakan mengikuti aturan dari pusat, mungkin kalau kegiatan ya seperti tadi itu jalan sehat Bersama-sama. Itukan juga jadi meningkatkan kekompakkan pegawai dan berefek juga pada kinerja pegawai
9. Apa yang dilakukan pimpinan terhadap pegawai yang melanggar peraturan?	Yang dilakukan sesuai dengan peraturan dari pusat, seperti kena hukuman disiplin, dan lain sebagainya

Dari hasil wawancara pada informan pertama didapat data bahwa gaya kepemimpinan yang ditunjukkan oleh Bapak Kalapas yaitu adanya ciri bahwa pimpinan sering memberikan arahan, selalu menjaga relasi atau hubungan yang baik kepada pegawai, bahkan mengadakan kegiatan yang dapat mempererat hubungan antara atasan dan juga bawahan. Pimpinan juga memberikan motivasi dan semangat kepada para pegawai dan memiliki charisma yang membuat pegawai respek terhadap beliau.

**Tabel 6.** Hasil Wawancara Informan 2

Informan 1	
Pewawancara	Informan
1. Apa saja tugas pokok dan fungsi di bagian ini?	Kalau tupoksinya ya banyak, seperti mengurus segala administrasi narapidana mulai dari awal masuk pembinaan sampai selesai masa pidana, menghitung remisi, masa tahanan, dan lain-lain, melakukan pendataan pada SDP (Sistem Database Pemasarakatan), membuat usulan program integrasi (PB, CB, CMB, CMK), mengurus buku register pemasarakatan.
2. Terkait kepemimpinan menurut Bapak/Ibu, apakah pimpinandi Lapas ini sudah baik?	Bapak kalapas sudah bagus dalam memimpin lapas ini
3. Apakah pimpinan datang tepat waktu?	Untuk kedatangan bapak kalapas tepat waktu
4. Apakah pimpinan sering memberikan sosialisasi ataupun arahan?	Memberikan arahan, kadang juga kalau ada informasi penting ya disampaikan juga baik lewat grup Wa itu, kan kita ada grup. Iya biasanya di share lewat situ, kadang kalau secara langsung mungkin saat

	ada rapat atau apel ya pasti memberikan arahan.
5. Bagaimana menurut Bapak/Ibu, tentang relasi dari pimpinan	Hubungan antara Bapak Kalapas dengan para pegawainya baik, sering komunikasi juga.
6. Apakah pimpinan memberikan semangat atau motivasi kepada para pegawai?	Iya selalu itu, setiap selesai apel kan kita ada yel-yel itu ya sebagai penyemangat buat para pegawainya.
7. Menurut Bapak/Ibu apa yang membuat pegawai respek terhadap pimpinan?	Bapak punya keberanian dalam mengambil keputusan, selain itu tegas dan selalu menjaga hubungan yang baik kepada para pegawainya sehingga para pegawai juga respek kepada bapak.
8. Kegiatan/ kebijakan apa saja yang dilakukan pimpinan untuk meningkatkan kinerja pegawai?	Kalau kebijakan mengikuti aturan pusat sih, kalau kegiatan seperti pelatihan atau sosialisasi ya semacam diklat itu juga bisa meningkatkan kinerja pegawai.
9. Apa yang dilakukan pimpinan terhadap pegawai yang melanggar peraturan?	Kalau pegawai yang melanggar mendapatkan hukuman sesuai dengan peraturan pusat, tapi alhamdulillah setau saya, selama ini belum ada pelanggaran-pelanggaran besar. Paling ya seperti telat-telat sedikit itu masih ditoleransi asalkan tidak terlalu lama telatnya.

Dari hasil wawancara pada informan kedua, mendapati bahwa pimpinan selalu datang tepat waktu, selalu memberikan informasi atau arahan kepada pegawainya baik secara virtual maupun langsung, selalu menjaga komunikasi dengan baik, berani dalam mengambil keputusan, dan ketegasannya yang membuat pegawai respek dan segan akan beliau.

**Tabel 7.** Hasil Wawancara Informan 3

Informan 1	
Pewawancara	Informan
1. Apa saja tugas pokok dan fungsi di bagian ini?	Perawatan sendiri bertanggungjawab atas kebutuhan makanan (dapur) WBP dan kesehatan WBP. Kalau untuk kebutuhan makanan tupoksinya seperti merencanakan, mendistribusikan, dan menyusun laporan kebutuhan dasar, merencanakan, mengolah, mendistribusikan, dan Menyusun laporan bama, menyusun daftar menu harian bama sepanjang memenuhi standar kecukupan gizi yang ditetapkan. Kalau untuk kesehatan WBP seperti diadakan kegiatan penyuluhan

	atau sosialisasi terkait pencegahan penyakit biasanya HIV/AIDS, PHBS, dll. Selain itu juga mengobati WBP yang sakit dan mengurus vaksinasi juga.
2. Terkait kepemimpinan menurut Bapak/Ibu, apakah pimpinandi Lapas ini sudah baik?	Kepemimpinan bapak bagus, selalu memberikan arahan, contoh, dan juga evaluasi apabila ada kekurangan dari kinerja pegawai.
3. Apakah pimpinan dating tepat waktu?	Selalu tepat waktu
4. Apakah pimpinan sering memberikan sosialisasi ataupun arahan?	Pasti memberikan arahan baik itu informasi baru ataupun evaluasi kerja, biasanya info adanya kegiatan yang dalam jangka waktu dekat akan dilaksanakan selalu diberitahukan agar memiliki persiapan yang matang.
5. Bagaimana menurut Bapak/Ibu, tentang relasi dari pimpinan	Hubungan bapak kalapas baik secara internal maupun eksternal itu baik. Hubungan internalnya seperti antara atasan dengan bawahan, bapak selalu melakukan monitoring dan juga memberikan berbagai masukan terkait kinerjanya. Apabila ada kesalahan atau kekurangan langsung dievaluasi bersama dan diberikan solusi terbaik. Untuk relasi eksternal bapak juga bagus beliau mampu menjaga hubungan baik dengan ka.upt lainnya sehingga membawa citra atau nama baik Lapas juga.
6. Apakah pimpinan memberikan semangat atau motivasi kepada para pegawai?	Iya bapak selalu memberikan motivasi ditengah berlangsungnya suatu kegiatan. Selain itu motivasi yang bapak berikan juga terkadang berupa reward sebagai penyemangat pegawai dalam menyelesaikan suatu tugas.
7. Menurut Bapak/Ibu apa yang membuat pegawai respek terhadap pimpinan?	Yang membuat para pegawai respek dengan beliau adalah sikap tegas, berani, dan memiliki kecerdasan intelektual. Beliau juga punya relasi yang luas secara eksternal sehingga memudahkan kerja sama eksternal Lapas juga.
8. Kegiatan/ kebijakan apa saja yang dilakukan pimpinan untuk meningkatkan kinerja pegawai?	Kegiatan dari bapak kadang adanya coffe morning untuk menciptakan suasana positif dalam mengawali pekerjaan.
9. Apa yang dilakukan pimpinan terhadap pegawai yang melanggar peraturan?	Tergantung pelanggaran yang dibuat. Kalau masih pelanggaran kecil masih bisa ditoleransi, diberikan arahan dan peringatan untuk tidak

	mengulangi kembali. Apabila masih tetap melakukannya baru diberikan Tindakan ataupun hukuman yang sesuai dengan peraturan.
--	--

Dari hasil wawancara pada informan ketiga didapati bahwa gaya kepemimpinan yang diperlihatkan seperti selalu memberika contoh yang baik kepada bawahannya, mengadakan arahan, dan memberika evaluasi apabila dalam pengerjaan tugas masih ada kekurangan. Bapak kalapas memiliki relasi yang baik dan cukup luas, hubungan internal dan eksternal yang membuatnya dapat dengan mudah memonitoring para pegawainya. Beliau memiliki kecerdasan intelektual, ketegasan, dan keberanian dalam menghadapi suatu permasalahan di lapangan. Beliau juga terkadang mengadakan kegiatan berupa Cofee morning untuk dapat menciptakan suasana positif sebelum mengawali pekerjaan.

**Tabel 8.** Hasil Wawancara Informan 4

Informan 1	
Pewawancara	Informan
1. Apa saja tugas pokok dan fungsi di bagian ini?	Tugasnya ya mengurus Administrasi layanan kunjungan, menginput data kedalam Sistem Database Pemasyarakatan (SDP), mengurus program asimilasi dan integrasi, mendampingi persidangan, dll.
2. Terkait kepemimpinan menurut Bapak/Ibu, apakah pimpinandi Lapas ini sudah baik?	Bapak bagus dalam memimpin, tegas, suka melakukan kontroling juga.
3. Apakah pimpinan dating tepat waktu?	Tepat waktu
4. Apakah pimpinan sering memberikan sosialisasi ataupun arahan?	Iya bapak memberikan arahan kadang kalau ada sosialisasi juga beliau menyampaikan langsung.
5. Bagaimana menurut Bapak/Ibu, tentang relasi dari pimpinan	Hubungannya baik, selalu menjaga komunikasi agar tidak adanya miskomunikasi antara atasan dengan bawahan.
6. Apakah pimpinan memberikan semangat atau motivasi kepada para pegawai?	Pimpinan memberika semangat kepada semua pegawai untuk menjalankan tugas-tugasnya.
7. Menurut Bapak/Ibu apa yang membuat pegawai respek terhadap pimpinan?	Jelas respek. Karena bapak juga menghargai kami maka kami juga menghargai bapak.
8. Kegiatan/ kebijakan apa saja yang	Kebijakan mengikuti aturan dari pusat. Jadi

dilakukan pimpinan untuk meningkatkan kinerja pegawai?	semua tetap ada dasar pelaksanaannya.
9. Apa yang dilakukan pimpinan terhadap pegawai yang melanggar peraturan?	Mendapatkan sanksi sesuai dengan aturannya. Seperti apabila sering bolos kerja maka cutinya dihapus.

Dari hasil wawancara diatas disimpulkan bahwa kepemimpinan kepala lapas Klas IIA Pamekasan memperlihatkan bahwa cara nya mengontrol atau mengawasi pegawai, tepat waktu dalam kehadiran, memberikan arahan dan sosialisasi, menjaga hubungan baik antara atasan dan bawahan, menghargai atas hasil kerja yang bawahannya sehingga beliau juga dihargai oleh bawahannya. Patuh pada aturan dan tegas dalam menindak yang salah.

Wijayanto (2012:176) yang menjelaskan bahwa kepemimpinan transformasional yaitu kepemimpinan dimana pemimpin menyediakan perhatian individu, rangsangan intelektual serta pemimpin tersebut memiliki karisma. Terdapat pengaruh dari kepemimpinan transformasional terhadap kinerja pegawai. Besarnya pengaruh tersebut di karenakan pimpinan memiliki kharisma yang baik seperti pimpinan dipercayai pegawai dalam memimpin perusahaan, pimpinan memiliki wibawa dan dedikasi yang tinggi pada setiap pekerjaan. Selain itu pimpinan juga mampu menginspirasi pegawai dalam melakukan pekerjaan seperti memberikan arahan dan mengayomi pegawai dan memberikan rasa optimisme dalam melakukan pekerjaan. Oleh sebab itu pegawai mendapatkan ide-ide baru baik dalam pekerjaan atau cara mengatasi permasalahan. Kalapas Klas IIA Pamekasan juga dapat mengambil keputusan dengan baik serta memperhatikan fasilitas kerja pegawai dalam memenuhi pekerjaan yang baik.

Pada penelitian empirik yang dilakukan oleh Dwijayanti (2014) yang menyatakan bahwa gaya kepemimpinan transformasional dan kepuasan kerja mempunyai pengaruh yang positif terhadap kinerja pegawai dan tingkat korelasi sangat kuat. Hal ini didukung pula oleh penelitian empirik yang dilakukan oleh Arthawan dan Mujiati (2017), yang menyatakan gaya kepemimpinan transformasional, dan kepuasan kerja berpengaruh positif secara langsung terhadap kinerja pegawai. Gaya kepemimpinan transformasional dan kepuasan kerja secara positif berpengaruh terhadap kinerja pegawai Lapas Klas IIA Pamekasan disebabkan karena apabila dilihat dari hasil analisis deskripsi data menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan transformasional

sudah mencapai kategori mampu, artinya gaya kepemimpinan transformasional yang diterapkan oleh Kalapas Klas IIA Pamekasan sudah sangat baik.

Hal ini juga dapat dilihat dari sikap pimpinan yaitu:

1. Mampu meningkatkan motivasi dan membuat pegawai berperan aktif dalam pekerjaan yang dilakukan.
2. Memberikan gaji yang sebanding dengan beban kerja yang didapatkan dan mampu memberikan gaji yang dapat memenuhi kebutuhan pegawai.
3. Memberikan kesempatan promosi atas prestasi yang telah diraih oleh pegawainya.
4. Pihak pimpinan Dinas Kesehatan Kabupaten Buleleng perlu untuk memberikan bantuan teknis dan dukungan perilaku.
5. Lebih sering mengadakan kegiatan yang dapat menumbuhkan rasa kebersamaan agar dapat mempererat hubungan antar pegawai dan dapat mendukung satu sama lain secara teknis dan sosial, guna mencegah terjadinya konflik antar pegawai.
6. Memberikan situasi dan kondisi kerja yang nyaman dan memadai untuk memudahkan dalam proses pelaksanaan pekerjaan.

#### IV. SIMPULAN DAN SARAN

##### A. Simpulan

Dalam kepemimpinan transformasional secara keseluruhan penulis menyimpulkan berdasarkan wawancara pegawai Lapas Klas IIA Pamekasan berada dalam kategori sangat baik. Hal tersebut berarti pegawai merasa sikap pemimpin sudah mencerminkan sikap seorang pemimpin transformasional secara baik, walaupun ada beberapa aspek yang masih perlu ditingkatkan seperti memahami dengan baik nilai organisasi sehingga nilai tersebut dapat dikomunikasikan dengan pegawai agar pegawai lebih memahami aspek-aspek penting perusahaan, pemimpin masih perlu mengasah kemampuan dalam menjelaskan makna pekerjaan kepada pegawai, kepedulian pemimpin kepada pegawai pada saat-saat sulit juga perlu ditingkatkan karena dengan adanya pemimpin dapat meningkatkan kompetensi dan sebagai bentuk perhatian pemimpin kepada pegawai. Memberikan bimbingan kepada pegawai dapat juga dapat mendorong peningkatan kinerja pegawai.

## **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 Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional terhadap Kinerja Pegawai di Lapas Klas IIA Pamekasan.

## **DAFTAR RUJUKAN**

- Aan Rahman, Siti Marfina E., (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai, Seminar Nasional Inovasi dan Tren (SNIT)(prosiding). 28-34
- Astria Khairizah, Irwan Noor, Agung Suprpto., (2015). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan di Perpustakaan Universitas Brawijaya Malang), *Jurnal Administrasi Publik*, Vol.7. 1268-1272
- Bangun, Wilson (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga
- Fahmi, I. (2011). *Manajemen Kepemimpinan: Teori & Aplikasi*. Bandung: Alfabeta.
- Hairudinor, Setio Utomo, Humaidi., (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Administrasi Bisnis*, Vol.10. 48-54.
- Kartono. (2013). *Pemimpin dan kepemimpinan*. Jakarta: PT. Rajagrafindo Persada.
- Krisna, A.A Anggi Nila, I Wayan Bagia, Ni Nyoman Yulianthini. 2015. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Gaji terhadap Kinerja Pegawai Pramu Bakti. *Jurnal Manajemen Volume 3* (hlm.1-10). Universitas Pendidikan Ganesha.
- Lestari, Adistri Novita, dan Emma Suryani. 2018. "Pengaruh Gaya Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan melalui Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening (Studi pada PT The Univenus, Kragilan Serang Tahun 2018)". *Jurnal Ekonomika Vol. 13, No. 2* (hlm.274-299). Universitas Sultan Agung Tirtayasa.
- Sartika Ayu A, I Wayan B, Ni Made S., (2019). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai, *Jurnal Manajemen*, Vol.5. 101-111.
- Sekar Nindita A.P, dkk. (2016). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada PT. Bank Rakyat Indonesia (PERSERO) TBK Kantor Cabang Ngawi Jawa TIMUR), *e- Proceeding of Management*, Vol.3. 1086- 1095.