



PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL TERHADAP KINERJA PEGAWAI LAPAS KELAS IIB PAYAKUMBUH

Kevin Rahmahesa Rihendry, Mitro Subroto

Politeknik Ilmu Pemasaran

E-mail: subrotomitro07@gmail.com

Info Artikel

Masuk: 1 Juni 2022

Diterima: 12 Juli 2022

Terbit: 1 Agustus 2022

Keywords:

Transformational leadership, work motivation, performance.

Kata kunci:

Kepemimpinan transformasional, motivasi kerja, kinerja.

Abstract

The study aimed to examine the effect of compensation and transformational leadership on performance through work motivation as an intervening variable. The sampling method used is a saturated sampling technique that is, taking samples as a whole or all members of the population are used as samples. Respondents in this study were civil servants of Lapas Class IIB Payakumbuh amounting to 23 civil servants. This study used descriptive and statistical analysis methods conducted validity tests, rehabilitation tests, multicollinearity tests, heteroskedestity tests, normality tests, correlation tests, determination coefficients, t tests, path analysis, and sobel tests. The tests in the t test showed that compensation had a positive and significant effect on work motivation in employees of Class IIB Payakumbuh Prison, transformational leadership had a positive and significant effect on work motivation, compensation had a positive and significant effect on performance, transformational leadership had no effect on performance, Transformational leadership has no effect on performance, work motivation has a positive and significant effect on performance, work motivation can mediate between compensation and performance, and work motivation can mediate between transformational leadership and performance.

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh kompensasi dan kepemimpinan transformasional terhadap kinerja melalui motivasi kerja sebagai variabel intervening. Metode pengambilan sampel yang

Corresponding Author:

Kevin Rahmahesa Rihendry, e-mail :

digunakan adalah teknik sampling jenuh yaitu mengambil sampel secara keseluruhan atau semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Responden pada penelitian ini adalah pegawai negeri sipil Lapas Kelas IIB Payakumbuh berjumlah 53 pns. Penelitian ini menggunakan metode analisis deskriptif dan statistik dilakukan uji validitas, uji reabilitas, uji multikolinearitas, uji heteroskedestisitas, uji normalitas, uji korelasi, koefisien determinasi, uji t, analisis jalur, dan uji sobel. Pengujian dalam uji t menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja pada pegawai Lapas Kelas IIB Payakumbuh, kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja, kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja, kepemimpinan transformasional tidak berpengaruh terhadap kinerja, motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja, motivasi kerja dapat memediasi antara kompensasi dan kinerja, dan motivasi kerja dapat memediasi antara kepemimpinan transformasional dan kinerja.

@Copyright 2022.

PENDAHULUAN

Lapas Kelas IIB Payakumbuh adalah Unit Pelaksanaan Teknis Pemasarakatan yang terletak di wilayah Kota Payakumbuh dan berada dibawah Direktorat Jendral Pemasarakatan, Kementerian Hukum dan Ham. Seiring meningkatnya angka kriminalitas yang terjadi di Kota Payakumbuh maka didirikan Lapas Kelas IIB Payakumbuh. Lapas Kelas IIB Payakumbuh didirikan pada tahun 1883 oleh Pemerintahan Hindia Belanda. Seiring dengan perkembangan zaman dan lahirnya sistem lembaga pemsarakatan di Indonesia pada tahun 1964. Sumber daya manusia pada lembaga pemsarakatan disebut juga sipir atau polsuspas (polisi khusus pemsarakatan). Siper merupakan pegawai negeri sipil dibawah kementerian hukum dan hak asasi manusia (kemenkumham) yang tugas utamanya adalah mengawasi serta menjaga keamanan, keselamatan, dan ketertiban para narapidana yang ada di lembaga pemsarakatan.

Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor penting dalam mencapai tujuan organisasi, karena berfungsi sebagai tenaga penggerak untuk menjalankan kegiatan organisasi. Lapas Kelas IIB Payakumbuh mempunyai sumber daya manusia sebanyak 53 orang pegawai dengan kapasitas maksimal lapas yang hanya 70 dan dihuni sekitar 235 orang WBP (warga binaan pemsarakatan). Jumlah penghuni sebanyak itu hanya memiliki 53 orang pegawai dengan 1 regu beranggotakan 4 orang petugas yang berjaga di setiap shiftnya, jadi 4 orang petugas dituntut dapat mengatasi 235 orang apabila mereka melakukan pemberontakan dan membuat kerusuhan. Sementara itu semua pegawai lapas sadar mereka tidak hidup berkomunitas bersama para WBP dalam kondisi sewajarnya di tempat umum.

Melihat tugas dan tanggung jawab sipir yang cukup besar maka perlu diperhatikannya kinerja pegawai pada Lapas Kelas IIB Payakumbuh. Mangkunegara (2009:9) menjelaskan bahwa kinerja merupakan hasil kerja orang secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya dalam suatu kurun waktu yang ditetapkan. Melihat pentingnya kinerja pada instansi lembaga pemasyarakatan, peneliti menemukan fenomena berdasarkan wawancara pada pegawai Lapas Kelas IIB Payakumbuh dimana sipir merupakan seseorang yang diberikan tugas dengan tanggung jawab pengawasan, keamanan, keselamatan serta pembinaan terhadap WBP. Jumlah petugas yang terbatas dituntut sangat tinggi, selain bisa menjaga keadaan tetap aman dan kondusif, petugas lapas pun harus serba bisa terutama mampu memahami kondisi WBP sehingga dapat dengan cepat mendeteksi situasi yang akan muncul dan mengatasinya. Cara mendeteksinya adalah dengan melakukan pendekatan persuasif kepada WBP contohnya dengan melakukan komunikasi yang menimbulkan kepercayaan dengan beberapa WBP sehingga bila ada suatu masalah yang akan muncul dengan cepat dapat terdeteksi, serta melakukan razia sesering mungkin minimal 8 kali dalam sebulan dan melakukan kontrol keliling kedalam blok hunian oleh karupam dan pegawai yang bertugas setiap satu jam sekali.

Hal tersebut sudah berjalan dengan baik di Lapas Kelas IIB Payakumbuh terbukti dengan sedikitnya dan malah jarang sekali terjadi hal-hal yang tidak diinginkan seperti pelanggaran, pemberontakan atau kerusakan didalam lapas. Faktor utama yang mempengaruhi kinerja adalah motivasi kerja. Hal ini diperkuat dengan penelitian yang dilakukan oleh Sidanti (2015:52) yang menunjukkan bahwasanya motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja. Artinya semakin tinggi motivasi kerja pegawai, semakin tinggi pula kinerja pegawai. Menurut Mangkunegara dalam Ninda (2015:2857) motivasi merupakan kondisi atau energi yang menggerakkan diri karyawan yang terarah atau tertuju untuk mencapai tujuan organisasi. Sikap karyawan yang pro dan positif terhadap situasi kerja itulah yang memperkuat motivasi kerjanya untuk mencapai kerja maksimal. Motivasi kerja merupakan bagian yang harus dimiliki seseorang dalam menyelesaikan pekerjaan. Berdasarkan wawancara dengan pegawai Lapas Kelas IIB Payakumbuh, pegawai merasa tuntutan kerja atau tanggung jawab yang besar menjadikan penggerak untuk para pegawai bekerja dengan sungguh-sungguh, menurut mereka jika yang dihasilkan oleh mereka buruk itu akan menjadi boomerang, dan jika kondisi dalam lapas aman maka mereka juga yang akan menikmatinya. Jadi fenomena yang ada di lapas pegawai merasa melakukan pekerjaan yang baik karena mereka juga menginginkan hasil yang baik juga untuk kedepannya, karena bekerja dalam keadaan aman adalah harapan utama bagi pegawai lapas.

Faktor lain yang mempengaruhi kinerja dan motivasi yaitu kompensasi. Kompensasi dianggap memotivasi karena besarnya kompensasi akan mendorong pegawai untuk lebih baik dalam melakukan pekerjaannya dan bertanggung jawab atas masing-masing tugas yang diberikan. Hal ini diperkuat dengan penelitian yang dilakukan oleh Ratna (2015:103) yang menunjukkan bahwasanya kompensasi berpengaruh positif terhadap kinerja, yakni semakin tinggi kompensasi yang diterima

pegawai, semakin tinggi pula kinerja pegawai. Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan jasa yang diberikan kepada perusahaan, Hasibuan(2009:118).

Perilaku yang timbul dari PNS (Pegawai Negeri Sipil) terhadap instansi pemerintah berhubungan dengan pemuaskebutuhan, dengan adanya kompensasi maka seseorang dapat memenuhi sebagian besar kebutuhannya serta jaminan keselamatan dan kesehatandalam bekerja. Berdasarkan wawancarapada pegawai Lapas Kelas IIB Payakumbuh, pegawai menerima tunjangan berdasarkan golongannya, pegawai juga mendapat insentif untuk yang bertugas shift malam, insentif konsumsi untuk setiap bulannya, diadakanya rekreasi setiap tahun, serta anggota jaga yang berprestasi akandiangkat menjadi staf, pegawai juga berpendapat bahwa kompensasi yang diberikan sebanding dengan tanggung jawab yang diemban.

Selain kompensasi, kepemimpinan transformasional juga mempengaruhi kinerja pegawai. Hal ini diperkuat dengan penelitian yang dilakukan oleh Nurhadian (2017:72) yang menunjukkan bahwasanyakepemimpinan transformasional berpengaruh positif terhadap kinerja. Artinya semakin kuat kepemimpinan transformasional akan meningkatkan kinerja pegawai. Menurut Bass dalam Luthans (2006:653) dalam Amalia (2016:139) kepemimpinan transformasional membawa keadaanmenuju kinerja tinggi pada organisasi yangmenghadapi tuntutan perubahan dan pembaruan. Fenomena yang terjadi pada Lapas Kelas IIB Payakumbuh Kalapas dapat membangun suasana yang berbeda dari lapas pada umumnya yang terlihatmenakutkan dengan menghidupkankegiatan didalam lapas dengan menggandeng pegawai dan juga WBP (Warga Binaan Pemasarakatan) contohnya dengan memanfaatkan lahan pertanian untuk menanam buah dan sayuran seperti terong, kangkung dan cabai. Membudidayakan jangkrik, ikandan ayam. Mengajak WBP yang mempunyai keahlian di bidang musikuntuk menghibur WBP lain dan pegawai lapas setiap sore. Hal tersebut membuat pegawai merasa nyaman dan terbuka dalam bekerja, serta tidak merasa bosan bekerja dalam ruangan tapi diluar ruangan juga ada kegiatan yang menghibur dan mempunyai nilai tambahan

METODE PENELITIAN

Metode penelitian yang digunakanyaitu penelitian secara kuantitatif. Data primer diperoleh dari penyebaran kuesioner dan wawancara langsung dengan pegawai Lapas Kelas IIB Payakumbuh. Sedangkan data sekunderpada penelitian ini yaitu tentang struktur organisasi dan data mengenai Lapas KelasIIB Payakumbuh. Populasi dalam penelitian ini adalah PNS Lapas Kelas IIB Payakumbuh.

Teknik pengemabilan sampel yangdigunakan adalah sampel jenuh. Sampel jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Hal ini sering dilakukan bila jumlah populasi rekatif kecil dengan memenuhi syarat. Populasi dalam penenlitian ini adalah PNS Lapas Kelas IIB Payakumbuh. Jumlah populasi sebanyak 53 PNS. Pengumpulan data menggunakan metode wawancara dan kuesioner.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Untuk pengujian instrumen pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai di Lapas Kelas IIB Payakumbuh dilakukan menggunakan uji validitas, uji reliabilitas, uji normalitas dan regresi sederhana dimana diketahui banyaknya responden (N) adalah 50 responden dengan 10 butir pertanyaan gaya kepemimpinan dan 10 butir pertanyaan kinerja.

Uji Validitas

Uji validitas adalah uji yang mengukur ketepatan suatu alat ukur dalam menjalankan fungsi ukurannya. Suatu alat ukur dikatakan valid, jika alat ukur tersebut mengukur apa yang harus diukur oleh alat itu (Nasution, 2009). Tujuan dilakukannya uji validitas adalah untuk menunjukkan tingkat kevalidan atau kesahihan instrumen yang akan digunakan dalam penelitian. Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner (Arikunto, 2010). Pengujian validitas dan reliabilitas yang menggunakan program IBM SPSS Statistics 23.

Tabel 1 Uji Validitas Variabel Gaya Kepemimpinan (X)

NO	R tabel	R hitung	Keterangan
X1	0.3423	0.435	VALID
X2	0.3423	0.521	VALID
X3	0.3423	0.661	VALID
X4	0.3423	0.536	VALID
X5	0.3423	0.449	VALID
X6	0.3423	0.546	VALID
X7	0.3423	0.984	VALID
X8	0.3423	0.961	VALID
X9	0.3423	0.871	VALID
X10	0.3423	0.658	VALID

Sumber: Diolah menggunakan SPSS 23

Berdasarkan tabel uji validitas diatas menyatakan bahwa R Hitung pada setiap butir pertanyaan Gaya Kepemimpinan (X) menunjukkan nilai yang lebih besar daripada R Tabelnya yang sebesar 0,3423. Sehingga setiap pertanyaan pada Kinerja

(Y) dinyatakan VALID.

Uji Reliabilitas

Realibilitas menunjukkan akurasi dan ketepatan dari suatu pengukuran (Hartono, 2011). Peneliti menggunakan menunjukkan nilai yang lebih besar daripada R Tabelnya yang sebesar 0,3423. Sehingga setiap pertanyaan pada Gaya Kepemimpinan (X) dinyatakan VALID

Tabel 2 Uji Validitas Variabel Kinerja (Y)

Cronbach's Alpha dengan bantuan

program SPSS 23 untuk menguji tingkat realibilitas dari suatu pernyataan yang akan diuji. Suatu instrumen dapat dikatakan reliabel, jika koefisien reliabilitas atau Alpha sebesar 0,6 ataulebih

NO	Rtabel	Rhitung	Keterangan
Y1	0.3423	0.741	VALID
Y2	0.3423	0.435	VALID
Y3	0.3423	0.659	VALID
Y4	0.3423	0.471	VALID
Y5	0.3423	0.433	VALID
Y6	0.3423	0.497	VALID
Y7	0.3423	0.790	VALID
Y8	0.3423	0.955	VALID
Y9	0.3423	0.836	VALID
Y10	0.3423	0.611	VALID

Tabel 3 Uji Reliabilitas VariabelGaya Kepemimpinan (X)

Cronbach's Alpha	N of Items
.742	10

Sumber: Diolah menggunakan SPSS 23

Pada tabel Reliability Statistics diatas, diketahui bahwa N of Items merupakan banyaknya butir pernyataan kuesioner sebanyak 10 butir pernyataan dengan nilai

Berdasarkan tabel uji validitas diatas menyatakan bahwa R Hitung pada setiap butir pertanyaan Kinerja (Y) Cronbach's Alpha sebesar 0,742. Karena nilai Cronbach's Alpha 0,742 > 0,60, maka dapat disimpulkan ke 10 butir pernyataan untuk variabel gaya kepemimpinan adalah reliabel atau konsisten.

Tabel 4 Uji Reliabilitas Variabel Kinerja (Y) Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.812	10

Sumber: Diolah menggunakan SPSS 23 Pada tabel Reliability Statistics

diatas, diketahui bahwa N of Items merupakan banyaknya butir pernyataan kuesioner sebanyak 10 butir pernyataan dengan nilai Cronbach's Alpha sebesar 0,812. Karena nilai Cronbach's Alpha 0,812 >0,60, maka dapat disimpulkan ke- 10 butir pernyataan untuk variabel kinerja adalah reliabel atau konsisten.

PENUTUP

Kesimpulan

1. Dari hasil uji coba instrumen Gaya Kepemimpinan, dari 10 butir pernyataan yang diuji ternyata menghasilkan 10 butir pernyataan tersebut valid.
2. Dari hasil uji coba instrumen Kinerja, dari 10 butir pernyataan yang diuji ternyata menghasilkan 10 butir pernyataan tersebut valid.
3. Banyaknya butir pernyataan kuesioner terdapat 10 butir pernyataan dengan nilai Cronbach's Alpha sebesar 0,742.

Karena
nilai Cron
bach'
s

0,742 >
0,60,

disimp
ulkan ke-
10

pernyataan untuk variabel Gaya Kepemimpinan adalah reliabel atau konsisten.

4. Banyaknya butir pernyataan kuesioner terdapat 10 butir pernyataan dengan nilai Cronbach's Alpha sebesar 0,812. Karena nilai Cronbach's Alpha 0,812 >0,60, maka dapat disimpulkan ke-10 butir pernyataan untuk variabel Kinerja adalah reliabel atau konsisten.
5. Berdasarkan nilai signifikansi sebesar 0,000 < 0,05, sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel Gaya Kepemimpinan (X) berpengaruh terhadap variabel Kinerja (Y)

Saran

Berdasarkan hasil penelitian diatas dapat dikemukakan implikasi secara teori dan praktis sebagai berikut:

Implikasi Teori

Gaya kepemimpinan transformasional (Kepala Lapas) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai lapas kelas IIB Payakumbuh.

Implikasi Praktis

Hasil penelitian ini digunakan sebagai masukan kepada seorang calon pemimpin dalam hal ini Kepala Lapas/Rutan untuk dapat membenahi diri dan memilah sehubungan dengan Gaya Kepemimpinan transformasional yang dimiliki oleh seorang pemimpin yang tepat untuk meningkatkan kinerja dari pegawai/bawahan.

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, S. (2003). *Prosedur Penelitian, Suatu Praktek*. Jakarta: Bina Aksara.
- Arikunto, S. (2010). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Arikunto, S. (2010). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Arikunto, S. (2010). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Creswell, J.C. (2012). *Education Research, Planning, Conducting and Evaluating Quantitative and Qualitative Research*. 4th edition. Boston: Pearson
- Hartono, (2011). *Analisis Data Statistika dan Penelitian*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Nasution, (2009). *Metode Research (Penelitian Ilmiah)*. Jakarta: Bumi Aksara