



Pengaruh Transformational Leadership Terhadap Employee Performance Pada Lembaga Pemasyarakatan Narkotika Kelas Iib Purwokerto

Bagus Indra Gunawan

Politeknik Ilmu Pemasyarakatan

Padmono Wibowo

Politeknik Ilmu Pemasyarakatan

Alamat: Tanah Tinggi, Tangerang, Tangerang City, Banten 15119, Indonesia

Korespondensi penulis: bagusindragunawan24@gmail.com

***Abstract.** This study aims to analyze the relationship between transformational leadership and employee performance at the Class IIB Narcotics Correctional Institution Purwokerto. The main issues studied were the effects of transformational leadership style on improving employee performance. This study uses a quantitative approach method in which the data collection technique uses a questionnaire through a google form distributed to respondents consisting of employees of the Purwokerto Narcotics Correctional Facility. The research sample consisted of 33 respondents who were randomly selected. Based on the results of the study it can be concluded that transformational leadership has a positive and significant relationship with employee performance. Effective transformational leadership can improve employee performance at Purwokerto Narcotics Prison*

***Keywords:** Transformational leadership, employee performance, quantitative*

Abstrak. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis hubungan antara transformational leadership terhadap employee performance di Lembaga Pemasyarakatan Narkotika Kelas IIB Purwokerto. Isu-isu pokok yang diteliti adalah efek dari gaya kepemimpinan transformasional terhadap peningkatan kinerja karyawan. Penelitian ini menggunakan metode pendekatan kuantitatif yang mana teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner melalui google form yang disebarakan kepada responden yang terdiri dari karyawan Lapas Narkotika Purwokerto. Sampel penelitian terdiri dari 33 responden yang dipilih secara acak. Berdasarkan hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan transformasional memiliki hubungan positif dan signifikan dengan kinerja karyawan. Kepemimpinan transformasional yang efektif dapat meningkatkan kinerja karyawan di Lapas Narkotika Purwokerto.

Kata kunci: Kepemimpinan transformasional, kinerja pegawai, kuantitatif

PENDAHULUAN

Kepemimpinan adalah salah satu faktor penting yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai dalam sebuah organisasi. Dalam lingkungan kerja yang dinamis dan kompleks saat ini, seorang pemimpin dituntut untuk dapat mengatasi tantangan yang beragam untuk

memastikan kinerja yang optimal dari para anggotanya. Gaya kepemimpinan transformasional (transformational leadership) menjadi salah satu gaya kepemimpinan yang digunakan oleh para pemimpin di dunia pada saat ini. Ciri pokok dari gaya kepemimpinan transformasional yaitu kemampuan seorang pemimpin untuk dapat memberikan motivasi, inspirasi, dan pengembangan potensi pegawai yang bertujuan agar mencapai tingkat kinerja yang lebih tinggi. Peran kepemimpinan dalam meningkatkan kinerja karyawan telah menjadi topik yang semakin penting dalam konteks bisnis dan organisasi saat ini. Kepemimpinan yang efektif dapat memberikan manfaat yang signifikan, termasuk peningkatan produktivitas, kualitas kerja, retensi karyawan, dan kepuasan kerja. Beberapa penelitian sebelumnya telah membahas hubungan antara transformational leadership dan employee performance. Misalnya, dalam penelitian sebelumnya telah menetapkan kepemimpinan transformasional langsung dan keterkaitan kinerja tim yang menunjukkan bahwa praktik kepemimpinan transformasional mengarah pada kinerja karyawan yang pada akhirnya meningkatkan profitabilitas organisasi (Meng dan Wu, 2015; Gulet al.,2012). Tinjauan Pustaka ini menjelaskan hubungan positif antara transformational leadership dan employee performance, namun penelitian ini masih perlu dilakukan untuk memahami hal-hal yang mendasarinya dan menguji transformational leadership terhadap employee performance ini dalam pendekatan yang berbeda di Lembaga Pemasarakatan Narkotika Kelas IIB Purwokerto. Dalam mencapai tujuan penelitian, penulis akan menggunakan metode penelitian kuantitatif. Penulis akan menggunakan teknik pengumpulan data melalui kuesioner yang disebarakan kepada pegawai Lapas Narkotika Purwokerto. Selanjutnya data akan dianalisis dengan menggunakan teknik statistik untuk menguji hipotesis penelitian sehingga dapat diketahui hubungan antara dua variable yang diujikan yaitu variable x (transformational leadership) terhadap variable y (employee performance). Hasil dari penelitian ini akan menjadikan bahan evaluasi dan pengembangan strategi kepemimpinan yang efektif untuk dapat meningkatkan kinerja pegawai di Lapas Narkotika Purwokerto.

KAJIAN TEORITIS

Gang Wanget al. (2011) menemukan dalam tinjauan meta-analitik mereka bahwa kepemimpinan transformasional berkorelasi positif dengan kinerja staf, menunjukkan bahwa pemimpin transformasional meningkatkan kinerja karyawan secara keseluruhan.

Di antara banyak prediktor peningkatan kinerja karyawan, satu yang dilaporkan secara luas dalam literatur adalah kepemimpinan transformasional (Walumbwa dan Hartnell, 2011). Penelitian sebelumnya telah menetapkan kepemimpinan transformasional langsung dan keterkaitan kinerja tim yang menunjukkan bahwa praktik kepemimpinan transformasional mengarah pada kinerja karyawan yang pada akhirnya meningkatkan profitabilitas organisasi (Meng dan Wu, 2015; Gulet al.,2012) Berdasarkan dukungan literatur di atas, penulis menentukan hipotesis sebagai berikut :

Ha. Kepemimpinan transformasional berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

METODE PENELITIAN

Transformational leadership dapat didefinisikan sebagai tingkat keberhasilan seorang pemimpin dalam mempengaruhi dan memotivasi karyawan untuk mencapai tujuan organisasi, sementara employee performance dapat didefinisikan sebagai hasil kerja karyawan yang diukur berdasarkan produktivitas, kualitas kerja, dan kontribusi mereka terhadap tujuan organisasi. Metode penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif yang mana untuk mengetahui hubungan antara transformational leadership terhadap employee performance. Populasi target dari penelitian ini yaitu pegawai Lapas Narkotika Kelas IIB Purwokerto dengan besarnya sampel yang digunakan yaitu sebesar 33 orang. Instrumen penelitian yang digunakan berupa kuisioner melalui google form yang mana terdapat total 8 pernyataan terkait variabel kepemimpinan transformasional (transformational leadership) dan 5 pernyataan terkait variable kinerja pegawai (employee performance) yang ditujukan kepada pegawai di Lapas Narkotika Kelas IIB Purwokerto. Adapun cara-cara yang digunakan untuk menganalisis data melalui pengujian secara kuantitatif menggunakan instrumen yang sudah ditetapkan berdasarkan dimensi dan variabel yang didasarkan pada teori yang digunakan untuk menguji hipotesis dari penulis. Teknis analisis yang digunakan yaitu uji validitas, uji realibilitas, uji normalitas, uji linearitas dan uji regresi linear sederhana yang diolah dan dianalisis dengan menggunakan software IBM SPSS 26.0.

HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Uji Validitas dan Reliabilitas

1. Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah, atau valid tidaknya suatu kuesioner. Standar signifikansi yang digunakan yaitu sebesar 0,05 atau sebesar 5%. Instrumen dikatakan valid jika dapat mengukur apa yang harus diukur, dan mampu mengukur apa yang diinginkan. Hasil validitas instrumen menggunakan software IBM SPSS Statistics 26 menunjukkan sejauh mana data tidak menyimpang dari gambaran tentang validitas yang dimaksud. Uji validitas dapat dilakukan dengan melihat hasil dari koefisien korelasi pearson, untuk mengetahui valid atau tidaknya suatu pertanyaan dapat dilihat melalui nilai signifikansi nya, apabila nilai signifikansi nya $< 0,05$ maka pertanyaan tersebut dinyatakan valid, sebaliknya jika nilai signifikansi nya $> 0,05$ maka pertanyaan tersebut tidak valid yang dapat dilihat dari r tabel. Terdapat 8 item pernyataan mengenai Transformational Leadership dan 5 item pernyataan terkait Employee Performance. Adapun hasil uji validitas dari setiap pernyataan yang ada pada kedua variabel yang digunakan peneliti dalam penelitian ini yaitu sebagai berikut.

. Tabel 1. Uji Validitas

		Correlations								
		X1	X2	X3	X4	X5	X6	X7	X8	Jumlah
X1	Pearson Correlation	1	.905**	.846**	.832**	.840**	.876**	.888**	.824**	.938**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	33	33	33	33	33	33	33	33	33
X2	Pearson Correlation	.905**	1	.832**	.819**	.865**	.812**	.782**	.820**	.912**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	33	33	33	33	33	33	33	33	33
X3	Pearson Correlation	.846**	.832**	1	.906**	.881**	.893**	.845**	.866**	.944**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	33	33	33	33	33	33	33	33	33
X4	Pearson Correlation	.832**	.819**	.906**	1	.867**	.907**	.877**	.852**	.944**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000
	N	33	33	33	33	33	33	33	33	33
X5	Pearson Correlation	.840**	.865**	.881**	.867**	1	.852**	.814**	.831**	.928**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000
	N	33	33	33	33	33	33	33	33	33
X6	Pearson Correlation	.876**	.812**	.893**	.907**	.852**	1	.932**	.868**	.956**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000
	N	33	33	33	33	33	33	33	33	33
X7	Pearson Correlation	.888**	.782**	.845**	.877**	.814**	.932**	1	.854**	.936**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000
	N	33	33	33	33	33	33	33	33	33
X8	Pearson Correlation	.824**	.820**	.866**	.852**	.831**	.868**	.854**	1	.922**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000
	N	33	33	33	33	33	33	33	33	33
Jumlah	Pearson Correlation	.938**	.912**	.944**	.944**	.928**	.956**	.936**	.922**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	33	33	33	33	33	33	33	33	33

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Berdasarkan uji validitas menggunakan korelasi Pearson terhadap variabel Transformational Leadership (X), tabel 2.1 menunjukkan bahwa 8 item pernyataan

terkait variabel Transformational Leadership dinyatakan valid karena nilai signifikasinya kurang dari 0,05

Table 2. Correlations

		Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Jumlah
Y1	Pearson Correlation	1	.798**	.763**	.208	.764**	.851**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.246	.000	.000
	N	33	33	33	33	33	33
Y2	Pearson Correlation	.798**	1	.742**	.399*	.756**	.898**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.022	.000	.000
	N	33	33	33	33	33	33
Y3	Pearson Correlation	.763**	.742**	1	.339	.716**	.863**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.054	.000	.000
	N	33	33	33	33	33	33
Y4	Pearson Correlation	.208	.399*	.339	1	.346*	.596**
	Sig. (2-tailed)	.246	.022	.054		.049	.000
	N	33	33	33	33	33	33
Y5	Pearson Correlation	.764**	.756**	.716**	.346*	1	.871**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.049		.000
	N	33	33	33	33	33	33
Jumlah	Pearson Correlation	.851**	.898**	.863**	.596**	.871**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	33	33	33	33	33	33

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Berdasarkan uji validitas menggunakan korelasi Pearson terhadap variabel Employee Performance (Y), tabel 2.2 menunjukkan bahwa 5 item pernyataan terkait variabel Kinerja Pegawai dinyatakan VALID karena nilai signifikannya < 0.05

2. Uji Realibilitas

Pada sebuah penelitian reliabilitas memiliki arti sebagai standar pada pengukuran sebuah variabel yang memiliki tingkat kepercayaan yang tinggi (konsisten), atau dalam bahasa umumnya merupakan sebuah konsistensi alat ukur dalam mengukur fenomena yang sama. Penilaian reliabilitas pada indikator penelitian yaitu, jika:

- a. Nilai koefisien reliabilitas $\alpha > 0,6$ (lebih besar dari 0,6) maka instrument pengukuran tersebut mengindikasikan satisfactory internal consistency reliability atau instrumen pengukuran tersebut terpercaya atau layak digunakan karena memiliki reliabilitas yang baik..

- b. Nilai koefisien reliabilitas $\alpha < 0,6$ (kurang dari 0,6) maka instrumen pengukuran tersebut mengindikasikan unsatisfactory internal consistency reliability yang berarti instrumen pengukuran tersebut tidak terpercaya atau tidak layak digunakan karena memiliki reliabilitas yang rendah.

Berdasarkan table reliability statistics dalam SPSS, didapatkan hasil :

1) Variabel X (Enterpreneurial Leadership)

Table. 3 Reliability Statistics Variable X

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.979	8

Nilai Cronbach's Alpha dari Transformational Leadership yang terdiri dari 11 item pernyataan yaitu 0,844. Hal tersebut mengindikasikan satisfactory internal consistency reliability artinya pernyataan tersebut layak digunakan untuk penelitian alat ukur

2) Variabel Y (Employee Performance)

Table 4. Reliability Statistics Variable Y

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.863	5

Nilai Cronbach's Alpha dari Employee Performance yang terdiri dari 5 item pernyataan yaitu 0,681. Hal tersebut mengindikasikan satisfactory internal consistency reliability artinya pernyataan tersebut layak digunakan untuk penelitian alat ukur

B. Uji Normalitas

Uji normalitas merupakan uji statistik yang digunakan untuk memastikan apakah populasi data yang digunakan dalam penelitian berdistribusi secara normal atau tidak. Dalam uji normalitas menggunakan kolmogorov-smirnov untuk mengetahui distribusi data dalam variabel yang akan digunakan dalam penelitian ini

Tabel 5. Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		33
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.57504176
Most Extreme Differences	Absolute	.105
	Positive	.075
	Negative	-.105
Test Statistic		.105
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

d. This is a lower bound of the true significance.

Berdasarkan tabel diatas diperoleh nilai signifikansi atau Monte Carlo Sig. Sig (2-tailed) sebesar 0,344. Sesuai dengan syarat uji normalitas, nilai signifikansi 0,344 > 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa data dari penelitian ini berdistribusi secara normal dan data dari penelitian ini dapat digunakan dalam analisis selanjutnya.

C. Uji Linearitas

Tabel 6. Uji Linearitas

ANOVA Table			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
JUMLAHY * JUMLAHX	Between Groups	(Combined)	907.250	15	60.483	14.956	.000
		Linearity	763.813	1	763.813	188.870	.000
		Deviation from Linearity	143.437	14	10.245	2.533	.036
	Within Groups		68.750	17	4.044		
	Total		976.000	32			

Berdasarkan tabel output SPSS hasil uji linearitas pada tabel anova menyatakan angka besaran signifikan deviation from linearity senilai 0,200. Angka ini melebihi 0,05, sehingga dua variable uji ini yaitu X (Enterpreneurial Leadership) dan Y (Employee Performance) memiliki hubungan linier

D. Uji Regresi Linier Sederhana

Uji regresi linearsederhana dilakukan untuk memprediksi dan mencari tahu tingkat pengaruh variabel bebas atau variabel independen dalam hal ini adalah Enterpreneurial Leadership terhadap variabel terikat atau variabel dependen dalam hal ini adalah *Employee Performance*.

Tabel 7. Model Summary^b

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.885 ^a	.783	.776	2.616

a. Predictors: (Constant), JUMLAHX

Berdasarkan tabel output SPSS hasil uji regresi pada tabel Model Summary menyatakan nilai korelasi antarvariabel adalah $r = 0,475$ dan nilai koefisien determinasi adalah $r^2 = 0,226$. Artinya hubungan antarvariabel adalah positif kuat dan untuk koefisien determinasi diketahui bahwa variabel Entrepreneurial Leadership (X) menerangkan variabel Employee Performance (Y) sebesar 70,7%, sedangkan sisanya sebesar 29,3% diterangkan oleh variable lain.

Tabel 8. Anova^a

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	763.813	1	763.813	111.591	.000 ^b
	Residual	212.187	31	6.845		
	Total	976.000	32			

a. Dependent Variable: JUMLAHY

b. Predictors: (Constant), JUMLAHX

Bersumber pada output SPSS hasil uji regresi pada tabel ANOVA menyatakan nilai signifikansi antara variabel X (Entrepreneurial Leadership) terhadap variabel Y (Employee Performance) dari Regression senilai 0,004. Angka ini $< 0,05$, sehingga bila nilai Sig. $< 0,05$ (5%), maka H_0 akan ditolak. Dengan demikian, Entrepreneurial Leadership secara signifikan memengaruhi *Employee Performance*.

Tabel 9. Coefficients^a

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3.633	.914		3.976	.000
	JUMLAHX	.458	.043	.885	10.564	.000

a. Dependent Variable: JUMLAHY

Berdasarkan tabel output SPSS hasil uji regresi pada tabel Coefficients menyatakan persamaan regresi antara variabel X (Entrepreneurial Leadership) terhadap variabel

Y (Employee Performance) dan diperoleh persamaan regresi $Y = a + bX = 14,299 + 0,170X$. Persamaan tersebut digunakan untuk memprediksi berapanilai Y atau variable Employee Performance jika diketahui nilai X-nya. Misalkan diketahui nilai X sebesar 5, maka perkiraan nilai Y adalah $Y = a + bX = 14,299 + 0,170(5) = 15,149$. Maka bila diketahui $X= 5$ maka $Y= 15,14$

KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil penelitian dari data yang terkumpul dan kemudian dianalisis tentang pengaruh Enterpreneurial Leadership atau Kepemimpinan Kewirausahaan terhadap Employee Performance atau Kinerja Pegawai di Lapas Kelas IIA Purwokerto, dapat ditarik kesimpulan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima. Hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh atas kepemimpinan kewirausahaan terhadap kinerja pegawai di Lapas Kelas IIA Purwokerto. H_a yang diterima berarti kepemimpinan kewirausahaan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai dimana semakin tinggi kepemimpinan kewirausahaan yang dimiliki pegawai atau pimpinan maka semakin baik kinerja pegawai dalam bidang usaha di Lapas Kelas IIA Purwokerto.

Dengan adanya penelitian ini dapat diberikan saran praktis berupa memberikan motivasi dan inspirasi bagi para pegawai agar mampu mengembangkan kemampuan kewirausahaannya. Selain itu dorongan partisipasi aktif dan diberikan kebebasan dalam bekerja dapat menjadi solusi yang tepat dalam mengembangkan kemampuan kewirausahaan. Selain diberikan pelatihan adanya reward bagi pegawai juga dapat dilakukan untuk meningkatkan kinerja pegawai. Dengan menggunakan Teori Motivasi (Motivation Theory) Kepemimpinan kewirausahaan dapat berdampak pada kinerja pegawai melalui penguatan motivasi intrinsik. Dalam konteks ini, pemimpin yang mendorong kreativitas, memberikan pengakuan, dan memberikan peluang pengembangan diri, dapat meningkatkan kepuasan kerja, motivasi, dan komitmen pegawai, yang pada akhirnya berkontribusi pada kinerja yang lebih tinggi.

DAFTAR REFERENSI

- Anju, E. N., & Mathew, A. (2017). Entrepreneurial leadership: A new managerial chore in the era of rampant changes. *International Journal of Applied Research*, 3 (7), 744–746.
- Handoyo, L. N., Hamid, D., & Iqbal, M. (2015). The influence of leadership styles on employee's performance through work motivation. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 22(1), 1–7.
- Ismail, H., Iqbal, A., & Nasr, L. (2019). Employee engagement and job performance in Lebanon: The mediating role of creativity. *International Journal of Productivity and Performance Management*, 68(3), 506–523. doi:10.1108/IJPPM-02-2018-0052.
- Sandybayev, A. (2019). Impact of effective entrepreneurial leadership style on organizational performance: Critical review. *International Journal of Economics and Management*, 1(1), 47–55.
- Ximenes, M., Supartha, W. G., Manuati Dewi, I. G. A., & Sintaasih, D. K. (2019). Entrepreneurial leadership moderating high performance work system and employee creativity on employee performance. *Cogent Business and Management*, 6(1). <https://doi.org/10.1080/23311975.2019.1697512>