

Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Petugas Lembaga Pemasyarakatan Kelas IIB Klaten

Performance and Leadership Style on Public Service

Emilia Rohmawati Asyarifah, Kusmiyanti
Program Studi Manajemen Pemasyarakatan, Politeknik Ilmu Pemasyarakatan
Depok, Indonesia
E-Mail: emilia.asyarifah@gmail.com

521

ABSTRACT

This article discusses the influence of leadership style on the performance of Klas Klas IIB prison officers. The theory of leadership style in this study used Bass's (1985) theory which divides leadership styles into 2, namely transactional leadership and transformational leadership. Meanwhile, to measure employee performance, Robbin's theory is used which consists of five indicators (Robbins, 2006: 260). The approach used in this research is quantitative with descriptive statistical type. The population in this study is all employees, while the sample is taken from employees other than the ranks of leaders or officers in prisons. Respondents in this study amounted to 72 people. Data analysis was performed with the help of SPSS 16.0 software with a significance level of 5%. From the results of the F test it is known that the leadership style significantly affects the performance of the officers. The regression equation to describe the variable leadership style on employee performance is $Y = 19.616 + 0.492 X$. From the descriptive analysis, the performance of prison officers gets good and very good results because the leader applies transformational leadership.

Submitted:
AGUSTUS 2021

Accepted:
NOVEMBER 2021

Keywords: Leadership Style, Performance, Influence.

ABSTRAK

Artikel ini meneliti mengenai pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja petugas Lapas Klas IIB Klaten. Teori mengenai gaya kepemimpinan dalam penelitian ini digunakan teori Bass (1985) yang membagi gaya kepemimpinan menjadi 2 yaitu kepemimpinan transaksional dan kepemimpinan transformasional. Sedangkan untuk mengukur kinerja pegawai digunakan teori dari Robbin yang terdiri atas lima indikator (Robbins, 2006: 260). Pendekatan yang digunakan dalam penelitian adalah kuantitatif dengan tipe statistik deskriptif. Populasi dalam studi ini adalah seluruh pegawai sedangkan sampel diambil dari pegawai selain jajaran pimpinan atau pejabat di lapas. Responden dalam penelitian ini berjumlah 72 orang. Untuk menganalisis data digunakan software SPSS 16.0 dengan tingkat signifikansi sebesar 5%. Dari hasil uji F diketahui bahwa gaya kepemimpinan secara signifikan mempengaruhi kinerja petugas. Persamaan regresi yang didapatkan antara gaya kepemimpinan dengan kinerja petugas adalah $Y = 19,616 + 0,492 X$. Dari analisis deskriptif yang dilakukan kinerja petugas lapas memperoleh hasil baik dan sangat baik dikarenakan pemimpin menerapkan kepemimpinan transformasional.

Kata Kunci: Gaya Kepemimpinan, Kinerja, Pengaruh

PENDAHULUAN

Keberadaan sumber daya manusia dalam hal ini adalah pegawai menjadi faktor utama yang penting dalam komponen organisasi untuk dapat mengoptimalkan berjalannya tugas dan fungsi organisasi serta dapat mencapai tujuan bersama. Modal berupa sumber daya manusia dengan kualitas tinggi akan dapat mendukung kinerja organisasi yang berkualitas pula. Namun, dalam pelaksanaannya bukan hanya aspek kualitas sumber daya manusia saja. Diperlukan juga adanya sosok pemimpin yang mampu mengelola dan menggerakkan sumber daya manusia dalam hal ini pegawai agar

JIMKES

Jurnal Ilmiah Manajemen
Kesatuan
Vol. 9 No. 3, 2021
pp. 521-532
IBI Kesatuan
ISSN 2337 – 7860
E-ISSN 2721 – 169X
DOI: 10.37641/jimkes.v9i3.577

dapat menjalankan roda organisasi dengan baik dan tujuan yang ditargetkan dapat tercapai. Dibutuhkan kinerja yang baik dari anggota organisasi atau pegawai agar dapat mencapai tujuan yang diharapkan. Kinerja pegawai yang baik dapat diwujudkan salah satunya melalui adanya sosok pemimpin yang dapat memimpin suatu organisasi dengan tepat. Hal ini perlu karena masing-masing pegawai memiliki motivasi, sifat, dan pemikiran yang berbeda-beda. Dibutuhkan seorang pemimpin yang dapat menjadi *role model* dan dapat memberikan motivasi maupun dapat mempengaruhi pegawai dengan baik untuk dapat memunculkan semangat dan keiklasan bagi para pegawai dalam melakukan pekerjaannya. Oleh karenanya seorang pemimpin perlu menentukan gaya kepemimpinan yang cocok agar dapat meningkatkan kinerja pegawai. Untuk menciptakan lingkungan kerja yang baik dalam suatu organisasi, kunci utamanya adalah bagaimana cara pimpinan memimpin anggotanya. Menjadi pemimpin yang baik adalah yang dapat menerapkan cara memimpin dengan efektif, dapat mengimplementasikan model atau cara memimpin yang disesuaikan dengan kemampuan maupun kematangan anggota organisasi (Siswanto & Hamid, 2017).

Direktorat Jenderal Pemasarakatan Kementerian Hukum dan Ham memiliki unit pelaksana teknis yang tersebar luas di seluruh Indonesia dan tentunya memiliki keberagaman budaya yang akan berpengaruh terhadap karakter pegawai pemasarakatan. Data Ditjenpas per bulan Maret 2021 jumlah petugas pemasarakatan di seluruh Indonesia sebanyak 39.603 orang yang tersebar di seluruh UPT sejumlah 714 unit. Apabila pemimpin tidak dapat mengelola dengan baik pegawai yang memiliki latar belakang beragam tersebut, akan dapat mempengaruhi kinerja pegawai. Buruknya kinerja petugas pemasarakatan tentu akan menimbulkan dampak buruk, karena pemasarakatan kental dengan urusan hak asasi manusia. Salah satu dampak yang dapat ditimbulkan akibat masih buruknya kinerja pegawai adalah munculnya gangguan keamanan dan ketertiban di Lapas/Rutan karena buruknya kinerja akan berpengaruh terhadap tidak optimalnya pemenuhan hak narapidana (Fatimah, 2013).

Oleh karena itu, pemimpin/kepemimpinan memiliki peran yang penting agar dapat mencapai tujuan tersebut dan mendorong para pegawai untuk meningkatkan kinerja dengan cara memuaskan mereka dengan pekerjaannya (Torlak & Kuzey, 2019). Sehingga gaya kepemimpinan diperlukan dalam suatu organisasi untuk dapat mengelola anggotanya agar dapat melakukan pekerjaan dengan baik dan optimal. Keberhasilan maupun kemunduran organisasi disebabkan salah satunya akibat kurangnya kinerja pegawai dikarenakan kurang efektifnya penerapan gaya kepemimpinan pimpinan yang dalam hal ini membuat pegawai enggan untuk mengerjakan tugasnya dengan totalitas. Seorang pemimpin sebagai individu yang akan berhadapan dengan berbagai macam sifat dan karakter anggotanya, harus mampu memahami segala kondisi yang sedang terjadi. Dalam kondisi tersebut, pemimpin dituntut untuk mempengaruhi anggota agar bekerja secara optimal. Pemimpin yang tidak bisa memimpin dengan tepat akan menimbulkan banyak dampak diantaranya ketidaknyamanan para pegawai untuk bekerja, tugas dan tanggungjawab yang telah diberikan tidak dilaksanakan sesuai yang semestinya sehingga akan menyebabkan tujuan organisasi tidak tercapai. Jika sudah seperti ini pemimpin tersebut juga sudah tidak mampu menjadi panutan bagi anggotanya dan tidak menjalankan fungsi manajemen dengan baik. Sehingga, gaya kepemimpinan menjadi salah satu hal yang sangat penting untuk dikaji kaitannya dengan kinerja pegawai (Jamaludin, 2017).

Grand theory yang mendasari dilakukannya penelitian ini adalah teori perilaku organisasi yang dicetuskan oleh Robbins dan Judge (2013). Dalam teori ini dijelaskan bahwa terdapat tiga bagian utama dalam suatu organisasi yaitu input, proses, dan output. Masing-masing bagian tersebut terdapat tingkatan yang dikelompokkan yaitu individu, kelompok, dan organisasi. Pada tingkatan individu terdapat input yang berupa komponen kepemimpinan, dan dalam output terdapat komponen kinerja. Komponen input ini merupakan aspek awal yang mengatur situasi sebelum proses terjadi dan menghasilkan output. Oleh karenanya kinerja diprediksi dipengaruhi oleh kepemimpinan juga variabel lain yang ada di dalam input maupun di dalam proses.

Teori mengenai gaya kepemimpinan dalam penelitian ini digunakan teori Bass (1985) yang mengembangkan *Full-Range Leadership Theory* (FRLT). Dalam teori ini gaya kepemimpinan dibagi ke dalam dua bentuk besar yaitu kepemimpinan transaksional dan kepemimpinan transformasional (Liao et al., 2017).

Kepemimpinan transformasional didasarkan atas asumsi bahwa pegawai termotivasi oleh pemberian penghargaan dan hukuman. Gaya ini paling cocok diterapkan dalam sistem sosial yang bekerja dengan perintah yang jelas. Tanggung jawab utama bawahan adalah melakukan apa yang telah diperintahkan kepadanya. Kepemimpinan ini bersifat otokratis karena pemimpin mengharapkan anggotanya untuk mematuhi aturan dan menjalankan instruksi yang diperintahkan (Bass, 1985). Pemimpin yang menerapkan gaya ini hanya berinteraksi dengan bawahannya ketika harapan dan standar tidak terpenuhi serta prosedur tidak diikuti (Bass, 1990). Kepemimpinan transformasional lebih mengutamakan dalam menjaga kelancaran arus operasional dengan menggunakan kedisiplinan untuk mengatur karyawan, menekankan dalam perencanaan dan pelaksanaan namun tidak melihat strategi ke depan untuk membawa organisasi menuju pasar kepemimpinan (Ingram, 2018). Gaya ini mencerminkan perilaku kepemimpinan yang diberi label dengan "*contingent reward*" (CR) dan "*management by exception*" (MBE) (Bass, 1985). Di dalam *management by exception* terdapat dua aspek yaitu MBE aktif dan MBE pasif. MBE aktif artinya pemimpin secara aktif mengawasi kinerja bawahan, sebelum pekerjaan memburuk dan melakukan intervensi jika ada ketidaksesuaian antara kinerja yang dilakukan dengan kinerja yang diharapkan atau ditargetkan dengan tujuan untuk mengambil tindakan korektif (Northouse, 2013).

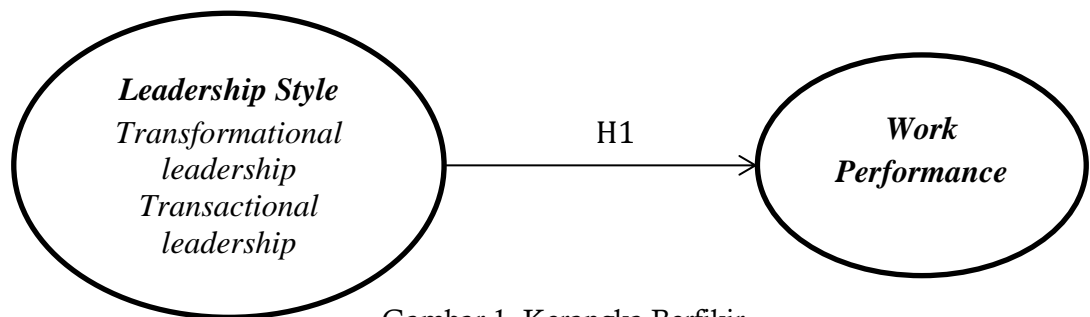
Menurut (Bass, 2000) kepemimpinan transformasional menghindari bawahan merasa terasingkan di tempat kerja dengan cara melibatkan anggota organisasi untuk mengambil keputusan dan menggunakan ide mereka agar merasa penting sebagai upaya agar mereka termotivasi untuk bekerja dengan baik. Pemimpin transformasional memiliki semangat dan fokus untuk membantu bawahannya sukses. Menurut Burns (1978), hal yang membedakan mereka dari pemimpin lainnya adalah apresiasi mereka terhadap prestasi karyawan dan memotivasi mereka untuk mencapai potensi yang lebih tinggi. Ingram (2018) menyatakan bahwa semua faktor tersebut menyebabkan rendahnya tingkat *turn over* karyawan dan menjadikan mereka lebih produktif untuk organisasi. Gaya ini memiliki fokus dalam inspirasi, pembelajaran, keadilan, pembangunan tim, motivasi, inovasi, dan kolaborasi untuk mencapai perubahan lebih baik. Menetapkan tujuan dan insentif untuk mendorong bawahan berkembang ke tingkat kinerja yang lebih tinggi sambil juga memberikan peluang untuk pertumbuhan pribadi setiap karyawan dan pada gilirannya memimpin perusahaan ke tingkat kesuksesan tertinggi di masa depan juga merupakan ciri gaya kepemimpinan transformasional (Miles, 1998). Gaya transformasional memiliki empat komponen lebih lanjut diantaranya adalah *idealized influence* (II), *inspirational motivation* (IM), *intellectual stimulation* (IS) dan *individualized consideration* (IC) (Northouse, 2013).

Kinerja dapat diartikan sebagai seberapa efisien karyawan memenuhi tugas-tugasnya yang berhubungan dengan pekerjaan. EJP mencakup indikator keuangan dan perilaku karyawan (Armstrong, 2006). Kinerja Menurut Cascio (2013: 693) adalah mengenai pekerjaan yang dilakukan serta capaian hasil dari pekerjaan. Kinerja merupakan suatu hal mengenai apa yang harus dilakukan dan suatu cara untuk melakukannya. Kinerja adalah hasil dari suatu pekerjaan yang berhubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan pelanggan dan berperan dalam arus perekonomian organisasi (Muhtasom et al., 2017). Untuk melakukan pengukuran terhadap kinerja individu, terdapat beberapa indikator yaitu kualitas dan kuantitas dalam melakukan pekerjaan, ketepatan waktu, efektifitas, serta kemandirian (Robbins, 2006).

Hipotesis Penelitian

Hipotesis penelitian merujuk pada suatu jawaban atau pendapat (*statement*) yang sifatnya masih sementara terkait problematika penelitian, hingga dapat dibuktikan dengan adanya data yang terkumpul dan setelah melalui suatu analisis. Hipotesis yang disusun dalam studi ini yaitu gaya kepemimpinan yang meliputi kepemimpinan

Kerangka berfikir dalam studi ini adalah:



Gambar 1. Kerangka Berfikir

METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilakukan di Lembaga Pemasyarakatan Klas II B Klaten dalam jangka waktu selama tiga bulan mulai bulan Maret 2021 sampai pada bulan Mei 2021. Lapas Klaten merupakan salah satu UPT di bawah naungan Ditjen Pemasyarakatan sebagai pelayan publik yang mendidik, membimbing, dan membina mereka agar dapat kembali diterima di lingkungan masyarakat, dan tentu juga untuk bisa mengurangi potensi mereka untuk mengulangi kejahatan setelah selesai masa pidana dengan seperangkat aturan dan agenda di dalam lapas.

Penelitian dilakukan menggunakan pendekatan kuantitatif dengan tipe deskriptif. Tipe penelitian ini dipilih karena dirasa tepat untuk diterapkan pada penelitian yang akan dilakukan tentang model kepemimpinan yang diterapkan berpengaruh terhadap kinerja petugas di Lapas Klas II B Klaten.

Petugas lapas Klaten menjadi populasi dalam penelitian. Jumlah seluruh petugas adalah 85 orang, sedangkan objek yang dijadikan sampel dalam penelitian ini adalah petugas Lapas Klaten yang bukan menjadi pimpinan atau jajaran pejabat lapas, sehingga yang menjadi responden adalah pegawai yang ada di dalam regu jaga maupun staff. Jumlah keseluruhan sebanyak 73 orang yang sekaligus secara keseluruhan menjadi sampel yang akan mengisi kuesioner dalam penelitian. Sampel diambil dengan teknik sampling jenuh, oleh karenanya seluruh petugas akan berperan sebagai responden dan mengisi kusioner yang disebarakan.

Analisis data sudah mulai dilakukan sejak pertama melakukan usaha penelitian yaitu pengumpulan data, dengan memilih data yang termasuk dalam kriteria untuk bisa digunakan sebagai sumber data dan bahan analisis statistik untuk dicari kesimpulan dan membentuk argumen penulis tentang topik yang dibahas dalam penelitian. Untuk menganalisis data digunakan analisis regresi linier sederhana. Analisis ini dilakukan untuk memprediksi pengaruh dari variabel bebas terhadap variabel terikat. Analisis regresi linier sederhana digunakan dalam penelitian ini karena hanya terdiri dari satu variabel dependen dan satu variabel independen, dengan persamaan regresinya adalah $Y = a + bX$. Untuk menganalisis data dengan regresi, digunakan *software* SPSS versi 16.0 yang merupakan salah satu *software* dalam komputer untuk mengolah data statistik. Program ini dibuat untuk mengelola data statistik hasil penelitian pada ilmu-ilmu sosial, namun dalam perkembangannya penggunaan SPSS juga digunakan untuk berbagai jenis *user* (Hartono, 2009).

Data penelitian didapatkan dari penyebaran kuesioner kepada pegawai yang telah ditentukan menjadi responden. Melalui kuesioner ini gaya kepemimpinan diukur melalui 16 butir pernyataan yang diturunkan dari dimensi kepemimpinan transformasional dan kepemimpinan transaksional. Sedangkan untuk kinerja pegawai diukur dengan 5 indikator yang dijabarkan dalam 10 butir pernyataan. Sebelum dilakukan pengambilan data di tempat penelitian, dilakukan penyebaran kuesioner tahap pertama kepada 30

responden di luar lokus penelitian untuk menguji validitas dan reliabilitasnya. Hasil dari pengujian tahap pertama ini menghasilkan pernyataan-pernyataan yang valid dan reliabel sejumlah 12 butir pernyataan untuk mendapatkan data variabel X dan 10 butir pernyataan untuk mendapatkan data variabel Y. Kuesioner yang telah disebarakan kepada petugas lapas yang telah ditentukan diukur dengan skala likert yang memiliki klasifikasi penilaian sangat tidak setuju sampai sangat setuju adalah 1-5 dengan tingkat signifikansi sebesar 5%. Sebelum masuk dalam uji regresi, dilakukan uji validitas butir kuesioner untuk mengetahui kelayakan alat ukur, uji reliabilitas untuk mengetahui tingkat konsistensi kuesioner jika digunakan untuk penelitian lain yang sejenis. Setelah dilakukan uji pada kuesioner, dilakukan pengujian asumsi klasik yaitu dengan melakukan uji normalitas, homogenitas, dan linieritas. Setelah ketiga syarat tersebut terpenuhi kemudian dilakukan uji regresi linier sederhana dan uji hipotesis.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Karakteristik Responden

Penelitian dilakukan di Lapas Klas II B Klaten dengan objek adalah pegawai baik di dalam regu jaga maupun dalam bagian staff dengan jumlah 73 orang. Sampel diambil dengan teknik sampel jenuh sehingga seluruhnya dijadikan sebagai sampel. Sebanyak 73 kuesioner telah disebarakan dan kembali kepada peneliti dengan data yang lengkap sebanyak 72 kuesioner, sehingga untuk data yang dapat diolah adalah sejumlah 72 data. Dari 72 responden yang telah bersedia mengisi setiap pernyataan dari dalam kuesioner, data responden laki-laki dengan responden perempuan dapat dibandingkan yaitu 7:2 dengan jumlah sebanyak 56 orang (77,78%) merupakan responden dengan jenis kelamin laki-laki dan 16 orang sisanya (22,22%) adalah responden dengan jenis kelamin perempuan. Dari hasil pengolahan data tersebut, diketahui bahwa jumlah petugas lebih didominasi oleh petugas laki-laki dibandingkan dengan perempuan. Hal ini selaras dengan tugas yang harus dijalankan di lapas Klaten dengan mayoritas penghuni adalah narapidana laki-laki, maka komposisi petugas berdasarkan jenis kelamin lebih banyak petugas laki-laki.

Tabel 1. Distribusi Frekuensi Responden Berdasarkan Gender

Gender	Jumlah	Persentase
Laki-laki	56	77,78
Perempuan	16	22,22
Total	72	100

Sumber: Olahan Penulis, 2021

Data distribusi usia responden yang diperoleh dari kuesioner, diketahui usia antara 53 tahun - 57 tahun adalah usia yang paling banyak dari responden yaitu sebanyak 36,11%. Disusul kemudian dengan responden dengan usia 48 tahun - 52 tahun sebesar 19,44%. Posisi ketiga paling banyak adalah responden berusia 23 tahun - 27 tahun sebesar 16,67 % dan rentang umur paling sedikit adalah 43 tahun - 47 tahun.

Dari hasil tersebut diketahui bahwa pegawai di lapas Klaten didominasi dengan pegawai yang ada pada rentang usia yang mendekati masa pensiun. Akan tetapi jika diakumulasikan jumlah pegawai dengan umur mendekati pensiun dengan yang masih produktif masih banyak jumlah dengan umur produktif. Sehingga dalam pelaksanaan tugas beban kerja yang diberikan dapat disesuaikan dengan usia demi keoptimalan kinerja.

Dari jawaban responden yang dilihat dari kuesioner, diketahui bahwa terdapat tiga jenjang pendidikan yang dimiliki oleh pegawai di lapas Klaten. Terdapat tiga jenjang pendidikan yaitu SLTA, DIII, dan S1. Jenjang paling banyak adalah kualifikasi SLTA sebanyak 51 orang. Hal ini sesuai dengan formasi jabatan yang ada paling banyak adalah untuk anggota/regu jaga yang menyaratkan pendidikan SLTA. Disusul dengan pendidikan S1 sebanyak 18 orang dan yang terakhir adalah tingkat DIII sebanyak 3 orang.

Tabel 2. Distribusi Frekuensi Responden Berdasarkan Umur

Rentang Umur (Tahun)	Frekuensi	Persentase
23 - 27	12	16,67
28 - 32	9	12,50
33 - 37	4	5,56
38 - 42	4	5,56
43 - 47	3	4,17
48 - 52	14	19,44
53 - 57	26	36,11
Total	72	100

Sumber: Olahan Penulis, 2021

Tabel 3. Distribusi Frekuensi Responden Berdasarkan Latar Belakang Pendidikan

Latar Belakang Pendidikan Responden	Frekuensi	Persentase
SLTA	51	70,83
DIII	3	4,17
S1	18	25
Total	72	100

Sumber: Olahan Penulis, 2021

Dari data pengisian kuesioner, identitas responden berdasarkan pangkat dan golongan terdapat 8 kategori mulai dari golongan IIa hingga golongan IIIId. Paling banyak adalah golongan IIIb sebanyak 29 orang, kemudian golongan IIa sebanyak 17 orang yang disusul dengan pangkat IIIId sebanyak 13 orang. Sedangkan untuk pangkat/golongan lain berkisar antara 2 hingga 3 orang.

Tabel 4. Distribusi Frekuensi Responden Berdasarkan Pangkat Golongan

Pangkat Responden	Frekuensi	Persentase
2 a	17	23,61
2 b	2	2,78
2 c	3	4,17
2 d	2	2,78
3 a	3	4,17
3 b	29	40,28
3 c	3	4,17
3 d	13	18,06
Total	72	100

Sumber: Olahan Penulis, 2021

Uji Validitas dan Reliabilitas

Uji validitas yang dilakukan adalah untuk mengetahui seberapa tepat instrumen yang berupa butir pertanyaan dalam kuesioner digunakan dalam penelitian untuk mendapatkan data. Nilai r hitung dari jumlah sampel 72 orang dengan nilai sig 5% adalah 0,195. Dari uji yang dilakukan, seluruh butir pernyataan dari variabel X maupun Y dinyatakan valid dengan rincian hasil pada table 5.

Reliabilitas diuji untuk mengetahui kesesuaian pernyataan apabila digunakan untuk meneliti penelitian dengan variabel yang sama pada lokus dan waktu yang berbeda. Nilai reliabilitas dilihat dari koefisien *Cronbach Alpha*. Nilai yang menunjukkan suatu instrumen reliabel apabila *Cronbach Alpha* > 0,60 (Ghozali, 2011). Hasil uji reliabilitas sebagaimana Tabel 6.

Dari hasil dalam tabel 6 dapat diketahui bahwa instrumen berupa pernyataan baik pada variabel X maupun variabel Y dinyatakan reliabel sehingga penelitian yang memiliki variabel sama dapat menggunakan instrumen tersebut.

Tabel 5. Hasil Uji Validitas Variabel X dan Y

Pernyataan Variabel x	Pearson Correlation	R tabel	Sig	Kesimpulan
1	0,636		0,00	
2	0,546		0,00	
3	0,588		0,00	
4	0,546		0,00	
5	0,722		0,00	
6	0,457	0,195	0,00	Valid
7	0,583		0,00	
8	0,755		0,00	
9	0,256		0,03	
10	0,636		0,00	
11	0,594		0,00	
12	0,724		0,00	

Pernyataan variabel y	Pearson Correlation	R tabel	Sig	Kesimpulan
1	0,659		0,00	
2	0,623		0,00	
3	0,711		0,00	
4	0,614		0,00	
5	0,640	0,195	0,00	Valid
6	0,605		0,00	
7	0,559		0,00	
8	0,554		0,00	
9	0,663		0,00	
10	0,638		0,00	

Sumber: Olahan Penulis, 2021

Tabel 6. Hasil Uji Reliabilitas Variabel X dan Y

Variabel	Cronbach's Alpha	Nilai Kritis	Keterangan
Gaya Kepemimpinan	0,801	0,6	Reliabel
Kinerja Petugas Lapas	0,826	0,6	Reliabel

Sumber: Olahan Penulis, 2021

Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi yang dilakukan meliputi uji normalitas, homogenitas, dan reliabilitas. Hasil uji yang telah dilakukan adalah sebagai berikut:

Tabel 7. Hasil Uji Normalitas

Kolmogorov-Smirnov Z	Keterangan
Asymp. Sig. (2-tailed)	
0,546	Data Berdistribusi Normal

Sumber: Olahan Penulis, 2021

Dari angka tersebut dapat dikatakan bahwa data variabel x dan variabel y berdistribusi normal dikarenakan ($p > 0,05$), sehingga dapat dilanjutkan untuk melakukan analisis selanjutnya. Uji selanjutnya adalah uji homogenitas.

Tabel 8. Hasil Uji Homogenitas

Sig. Levene Ststictic	Tolerance
0,601	0,05

Sumber: Olahan Penulis, 2021

Dari tabel di atas, diketahui bahwa nilai Sig. dari *Levene Statistic* adalah 0,601 yang lebih besar dari 0,05 oleh karena itu dapat dikatakan bahwa bahwa H_0 diterima, yang artinya data sampel tersebut berasal dari populasi yang homogen.

Tabel 9. Hasil Uji Linieritas

	Sig.
Linearity	0,00
Deviation from linearity	0,136

Sumber: Olahan Penulis, 2021

Untuk mengetahui linearitas data dapat dilihat dari tabel ANOVA pada *linearity* dan *deviation from linearity*. Nilai signifikansi pada *linearity* apabila $\text{sig} < 0,05$ maka hubungan antar dua variabel tersebut dapat dijelaskan dengan menggunakan model linier. Hasil uji menunjukkan bahwa nilai sig pada *linearity* adalah 0,00 yang artinya hubungan antara gaya kepemimpinan dengan kinerja petugas dapat dijelaskan dengan model linier. Sedangkan *deviation from linearity* menunjukkan penyimpangan pada pola linier. Jika $\text{sig} > 0,05$ maka menunjukkan tidak terdapat perbedaan data dengan data linier ideal yang artinya data tersebut linier. *Deviation from Linearity* dalam penelitian ini didapatkan hasil 0,136 sehingga dua variabel tersebut mempunyai hubungan yang linier.

Analisis Regresi Linier Sederhana

Dari hasil uji menggunakan SPSS didapatkan hasil sebagai berikut:

Tabel 10. Hasil Uji Koefisien Korelasi

Model	R	R Square
1	0,616	0,38

Sumber: Olahan Penulis, 2021

Dari tabel 10 di atas diketahui bahwa nilai korelasi antar variabel (R) sebesar 0,616 yang artinya hubungan antar variabel adalah positif kuat dan nilai koefisien determinasi (*R square*) sebesar 0,38 yang artinya variabel x (gaya kepemimpinan) menerangkan variabel y (kinerja petugas) sebesar 38%, sedangkan 62% yang lain dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Tabel 11. Hasil Uji Statistik F

Model	F	Sig.
Regression	42,856	0,00

Sumber: Olahan Penulis, 2021

Nilai standar error dalam penelitian ini digunakan sebesar 5%, sehingga apabila nilai $\text{Sig} < 0,05\%$, maka H_0 ditolak. Pada tabel diketahui bahwa nilai Sig 0,000 sehingga H_0 ditolak dan H_1 diterima yang artinya gaya kepemimpinan secara signifikan mempengaruhi kinerja pegawai.

Tabel 12. Hasil Regresi Linier Sederhana

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig
(Constant)	19,616	3,719	0,616	5,275	0,00
Gaya Kepemimpinan	0,492	0,075		6,546	0,00

Sumber: Olahan Penulis, 2021

Dari hasil di atas, persamaan regresi untuk menggambarkan variabel gaya kepemimpinan terhadap kinerja petugas adalah $Y = a + bX = 19,616 + 0,492 X$.

Uji Hipotesis

Untuk membuktikan uji hipotesis dilakukan uji t yang akan mengetahui pengaruh yang ada signifikan atau tidak antar variabel bebas dan variabel terikat. Uji t dilakukan untuk mengetahui t hitung, apabila nilai t-hitung dari hasil perhitungan didapatkan nilai yang lebih besar dari t-tabel maka hipotesis alternatif diterima. Nilai t-hitung didapatkan dengan melihat pada hasil regresi pada kolom t gaya kepemimpinan sedangkan nilai t-tabel diketahui melalui tabel t dengan acuan nilai $\alpha = 0,05$ dengan $df = 70$ (t-tabel = 1,666). Pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja petugas lapas dari perhitungan yang dilakukan pada analisis regresi (tabel 12) didapatkan nilai t-hitung gaya kepemimpinan sebesar 6,546. Nilai t-hitung > nilai t-tabel ($6,546 > 1,666$) yang berarti H_1 diterima. Dengan demikian maka hipotesis pertama (H_1) yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh antara gaya kepemimpinan terhadap kinerja petugas lapas diterima sehingga semakin baik cara seorang pimpinan memimpin anggotanya dalam hal ini disebut gaya kepemimpinan semakin baik pula kinerja yang dilakukan oleh petugas lapas.

Analisis Deskriptif Variabel Gaya Kepemimpinan

Untuk mengetahui jawaban yang telah diberikan mengenai bagaimana gaya kepemimpinan dan juga kinerja pegawai atas apa yang telah diterapkan oleh pimpinan di Lapas Kelas II B Klaten, dilakukan analisis data secara deskriptif. Dalam perhitungan ini

hasil yang diperoleh adalah nilai maksimal dan nilai minimal yang diberikan pada setiap pernyataan dan juga nilai rata-rata pada masing-masing pernyataan sehingga dapat dibandingkan nilai antar dimensi yang ada. Hasil diketahui melalui data deskriptif yang diolah dari 72 responden melalui 12 butir pernyataan adalah:

Tabel 13. Hasil Uji Deskriptif Variabel Gaya Kepemimpinan

Pernyataan	N	Minimum	Maximum	Mean
1	72	2	5	4,28
2	72	3	5	4,65
3	72	2	5	4,35
4	72	2	5	4,50
5	72	2	5	4,21
6	72	1	5	3,94
7	72	1	5	3,87
8	72	2	5	4,03
9	72	1	5	2,58
10	72	3	5	4,14
11	72	3	5	4,21
12	72	3	5	4,43

Sumber: Olahan Penulis, 2021

Dari hasil analisis deskriptif menggunakan program SPSS, telah diketahui nilai tertinggi, nilai terendah, serta rata-rata dari masing-masing butir jawaban. Pernyataan pertama sampai dengan pernyataan ke delapan menggambarkan dimensi kepemimpinan transformasional, sedangkan pernyataan ke sembilan sampai dengan pernyataan ke dua belas menggambarkan dimensi kepemimpinan transaksional. Dari data rata-rata yang ada, gaya kepemimpinan yang diterapkan di Lapas Klaten cenderung ke dalam kepemimpinan transformasional dengan rata-rata 4,22. Sedangkan untuk rata-rata dimensi kepemimpinan transaksional adalah 3,84. Dari beberapa butir pernyataan, diketahui hasil terendah terdapat dalam butir ke 9 yang masuk dalam model kepemimpinan transaksional. Pernyataan nomor 9 mengenai pedoman kerja yang diberikan dari pimpinan kepada petugas dalam melakukan pekerjaan. Dari angka tersebut diketahui bahwa pimpinan di lapas Klaten belum optimal memberikan pedoman kerja bagi para petugas lapas. Sedangkan untuk nilai paling tinggi adalah pada butir nomor 2 yang menyatakan bahwa pimpinan memberikan pelatihan dan pengajaran secara positif dalam melaksanakan pekerjaan. Dari nilai paling tinggi dan paling rendah dapat dikatakan bahwa pimpinan di lapas Klaten lebih memberikan pelatihan dan bimbingan secara langsung pada pelaksanaan kerja dari pada memberikan pedoman kerja dalam bentuk tertulis.

Analisis Deskriptif Variabel Kinerja Petugas Lapas Klaten

Kinerja pegawai dalam organisasi dapat dipengaruhi salah satunya melalui gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh pimpinan. Dalam penelitian ini gaya kepemimpinan memiliki kontribusi sebesar 38% terhadap kinerja petugas. Untuk menentukan kategori hasil penilaian oleh responden, dilakukan perhitungan dengan mengurangi nilai tertinggi dengan nilai terendah, kemudian dibagi jumlah kriteria (Helmi et al., 2017). Dari perhitungan, diperoleh kriteria interpretasi responden s sebagai berikut:

- | | |
|---------------------------------|---------------------------------|
| 1,00 - 1,80 berarti Tidak Baik | 3,41 - 4,20 berarti Baik |
| 1,81 - 2,60 berarti Kurang Baik | 4,21 - 5,00 berarti Sangat Baik |
| 2,61 - 3,40 berarti Cukup baik | |

Untuk mengetahui seberapa besar kinerja petugas di Lapas Klaten berdasarkan lima indikator, dapat diketahui melalui data pada Tabel 14.

Dari hasil analisis analisis deskriptif, nilai kinerja pegawai di Lapas Kelas IIB Klaten masuk dalam kategori sangat baik, dan satu indikator bernilai baik dari seluruh indikator yang digunakan dalam penelitian ini.

Tabel 14. Hasil Uji Deskriptif Variabel Kinerja Petugas

Pernyataan	N	Minimum	Maximum	Mean
1	72	3	5	4,32
2	72	2	5	4,18
3	72	2	5	4,39
4	72	3	5	4,57
5	72	2	5	4,32
6	72	2	5	4,32
7	72	2	5	4,54
8	72	2	5	4,32
9	72	2	5	4,43
10	72	2	5	4,43

Sumber: Olahan Penulis, 2021

Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Petugas Lapas Klaten

Kepemimpinan yang diimplementasikan oleh seorang pemimpin dapat berpengaruh pada kinerja petugas lapas. Pengaruh yang terjadi dapat berupa peningkatan maupun penurunan kinerja pegawai. Seperti yang dipaparkan dalam artikel yang ditulis oleh Mahmudi (2020) bahwa kepemimpinan termasuk ke dalam faktor yang bisa mempengaruhi kinerja dari anggota. Untuk meningkatkan kinerja diperlukan hubungan timbal balik antara pemimpin dengan bawahan. Seperti yang dikemukakan oleh Liden dan Maslyn (1998:50) bahwa untuk memberikan kontribusi dalam mengembangkan organisasi, diperlukan beberapa hal seperti tingkah laku terhadap pekerjaan, menghargai terhadap pengetahuan serta keterampilan yang dimiliki pimpinan, loyalitas ataupun kesetiaan antar anggota, serta rasa suka dan nyaman antar anggota dalam melakukan pekerjaan. Dari hasil diketahui bahwa gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh pimpinan di Lapas Klaten adalah gaya kepemimpinan transformasional. Gaya kepemimpinan ini selalu melibatkan pegawai agar tidak merasa terasingkan dengan cara melibatkan mereka dalam pengambilan keputusan dan menggunakan ide mereka agar merasa penting sebagai upaya agar mereka termotivasi untuk bekerja dengan baik. Dengan gaya kepemimpinan transformasional yang diterapkan ini, mempengaruhi kinerja petugas menjadi sangat baik jika diterapkan di Lapas Klaten. Hal ini sesuai dengan hasil perhitungan yang diperoleh. Gaya kepemimpinan mempengaruhi sebesar 38%. Oleh karena itu dalam pelaksanaan kegiatan organisasi pimpinan sudah baik dalam menerapkan gaya kepemimpinan tersebut. Hal ini terbukti pada hasil kinerja petugas lapas yang mendapatkan nilai sangat baik.

Seperti halnya tampak pada kinerja petugas lapas Klaten saat ini, setelah berganti masa kepemimpinan terdapat banyak perubahan yang terjadi dari kepemimpinan sebelumnya. Banyak kegiatan maupun renovasi dan inovasi baru dengan tujuan untuk memberikan pelayanan prima terhadap masyarakat yang dalam hal ini adalah narapidana maupun masyarakat yang berkunjung kepada narapidana. Dengan adanya sosok pimpinan yang baru ini membuat para petugas lapas menjadi lebih giat bekerja karena memiliki target dan tujuan yang telah disepakati bersama untuk diwujudkan. Seluruh petugas menjalankan tugas dan fungsi masing-masing yang telah dibagi sesuai dengan porsinya sehingga pekerjaan akan selesai sesuai dengan target yang diharapkan. Sejalan dengan hasil yang diperoleh bahwa kepemimpinan yang diterapkan di lapas klaten yaitu kepemimpinan transformasional berpengaruh terhadap kinerja petugas yang membuahkan hasil kinerja yang baik.

PENUTUP

Berdasarkan hasil analisis, diketahui bahwa gaya kepemimpinan ikut andil dalam mempengaruhi kinerja petugas sebesar 38%, dan 62% sisanya dipengaruhi oleh faktor atau hal lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini. Dari hasil uji F diketahui bahwa gaya kepemimpinan secara signifikan mempengaruhi kinerja pegawai. Persamaan regresi untuk menggambarkan variabel gaya kepemimpinan terhadap kinerja petugas lapas adalah $Y = 19,616 + 0,492 X$. Untuk pengujian hipotesis dilakukan dengan menggunakan

uji t. Nilai t-hitung lebih besar dibandingkan nilai t-tabel yaitu $6,546 > 1,666$ yang berarti H1 diterima. Dengan demikian maka H1 yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh antara gaya kepemimpinan terhadap kinerja petugas lapas diterima yang artinya bahwa semakin baik cara seorang pimpinan dalam memimpin anggotanya maka semakin baik pula kinerja para petugas dalam menjalankan tugas dan tanggungjawabnya. Dari hasil yang telah didapatkan, dapat disimpulkan bahwa diperlukan kesesuaian penerapan gaya kepemimpinan dari seorang pemimpin dalam memimpin bawahannya agar kinerja pegawai dapat dilaksanakan secara optimal. Sehingga tujuan dan fungsi organisasi dapat tercapai dengan baik, yang dalam hal ini lembaga pemasyarakatan sebagai organisasi pelayan publik dengan fokus pada pelayanan hukum dan hak asasi manusia dapat memberikan pelayanan terbaik untuk masyarakat baik masyarakat di luar lapas maupun wargabinaan yang ada di dalam lapas melalui kinerja pegawai yang optimal. Gaya kepemimpinan yang diterapkan di Lapas Klaten cenderung pada gaya kepemimpinan transformasional dan menghasilkan kinerja pegawai yang sangat baik. Seperti halnya tampak pada kinerja petugas lapas Klaten saat ini, setelah berganti masa kepemimpinan terdapat banyak perubahan yang terjadi dari kepemimpinan sebelumnya.

DAFTAR PUSTAKA

- [1] Armstrong, M. (2006). Competition In Two-Sided Markets. *The RAND Journal of Economics*, 37(3), 668–691.
- [2] Fatimah, S. (2013). *Kerusuhan di Lapas Bisa Jadi By Design*. <https://news.okezone.com/read/2013/08/20/62/852609/kerusuhan-di-lapas-bisa-jadi-by-design?>
- [3] Ghozali, I. (2011). *Aplikasi Analisis Multivariat Dengan Program SPSS*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- [4] Hartono. (2009). *SPSS 16.0 Analisis Data Statistika dan Penelitian* (1st ed.). Pustaka Pelajar.
- [5] Helmi, T., Munjin, R. A., & Purnamasari, I. (2017). Kualitas Pelayanan Publik Dalam Pembuatan Izin Trayek Oleh Dllaj Kabupaten Bogor. *Jurnal Governansi*, 2(1), 51. <https://doi.org/10.30997/jgs.v2i1.209>
- [6] Ikhwan, A., Zuhdi, S., Apriyanto, A., Irmawati, S. and Weke, I.S., 2020. Market and social collateral damage of wuhan coronavirus. *International Journal of Advanced Science and Technology*, 29(6), pp.1755-1759.
- [7] Jamaludin, A. (2017). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Kaho Indahcitra Garment Jakarta. *Journal of Applied Business and Economics*, 3(3), 161–169.
- [8] Liao, S. H., Chen, C. C., Hu, D. C., Chung, Y. C., & Liu, C. L. (2017). Assessing the influence of leadership style, organizational learning and organizational innovation. *Leadership and Organization Development Journal*, 38(5), 590–609.
- [9] Miles, R. (1998). Transformation Challenge. *Executive Excellence*, 15(2), 1–15.
- [10] Muhtasom, A., Abdul, H., Mus, R., Bijang, J., & Latief, B. (2017). Influence of Servant Leadership, Organizational Citizenship Behaviour on Organizational Culture and Employee Performance at Star Hotel in Makassar. *International Journal of Education and Research*, 5(10), 71–88.
- [11] Mulyana, M., 2012. Consumer Behaviour: Sukses Dengan Memahami Konsumen.
- [12] Muanas, M., Triandi, T. and Rahmi, S., 2015. Analisis Perilaku Biaya Dalam Hubungannya Dengan Perubahan Volume Kegiatan Perusahaan. *Jurnal Ilmiah Akuntansi Kesatuan*, 3(1), pp.041-051.
- [13] Northouse, P. G. (2013). *Leadership: Theory and Practice*. Sage.
- [14] Purba, J.H.V., 2020. Does Chinese Vegetable Oil Consumption Have Positive Implications for the Indonesia-China Trade Balance?. *Integrated Journal of Business and Economics*, 4(1), pp.36-44.
- [15] Riwoe, F.L.R. and Mulyana, M., 2020. Model Struktural Kepuasan Mahasiswa Dengan Kualitas Pelayanan Sebagai Variabel Eksogen. *Jurnal Ilmiah Manajemen*

- Kesatuan*, 8(1), pp.1-8.
- [16] Sipahutar, M.A., Oktaviani, R., Siregar, H. and Juanda, B., 2017. Linkage of credit on BI rate, funds rate, inflation and government spending on capital. *JEJAK: Jurnal Ekonomi dan Kebijakan*, 10(1), pp.1-11.
- [17] Siswanto, R., & Hamid, D. (2017). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada karyawan divisi Human Resources Management Compensation and Benefits PT Freeport Indonesia). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 42(1), 189–198.
- [18] Torlak, N. G., & Kuzey, C. (2019). Leadership, Job Satisfaction and Performance Links in Private Education Institutes of Pakistan. *International Journal of Productivity and Performance Management*, 68(2), 276–295.