

## Pengaruh Transformational Leadership Terhadap Kinerja Pegawai di Lembaga Pemasyarakatan Kelas IIA Karawang

Anka Priehanggoro<sup>1</sup>, Kusmiyanti<sup>2\*</sup>

Politeknik Ilmu Pemasyarakatan

Email : [kusmiyanti.poltekip@gmail.com](mailto:kusmiyanti.poltekip@gmail.com)

### Abstrak

Kinerja pegawai adalah pencapaian atau tingkat keberhasilan yang diraih oleh individu dalam menyelesaikan suatu pekerjaan selama periode waktu tertentu. Kepemimpinan transformasional merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja dalam diri pegawai. Penelitian ini dilaksanakan dengan tujuan untuk mengetahui pengaruh untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap kinerja pegawai di Lembaga Pemasyarakatan Kelas IIA Karawang. Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini yaitu metode penelitian kuantitatif. Hasil yang diterima yaitu adanya pengaruh variabel kepemimpinan transformasional terhadap variabel kinerja pegawai. Sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara kepemimpinan transformasional terhadap kinerja pegawai di Lembaga Pemasyarakatan Kelas IIA Karawang.

**Kata kunci :** *kinerja, pengaruh, transformational leadership*

### Abstract

Employee performance is the achievement or level of success achieved by the individual in completing a job during a certain period of time. Transformational leadership is one of the factors that can affect the performance of employees. This research was carried out with the aim of knowing the effect of knowing the effect of transformational leadership on employee performance in the Class IIA Karawang Penitentiary. The research method used in this research is quantitative research methods. The result was there is an influence of transformational leadership variables on employee performance variables. So it can be concluded that there is a positive and significant relationship between transformational leadership on employee performance in the Class IIA Karawang Penitentiary.

**Keywords:** *performance; influence; transformational leadership.*

### PENDAHULUAN

Kinerja pelayanan publik menjadi faktor yang mendasar dalam menilai seberapa baik aparatur sipil negara sebagai perpanjangan tangan dari negara dalam memberikan pelayanannya terhadap publik. Semakin tinggi manfaat yang diterima oleh masyarakat maka dapat dikatakan semakin bagus pula kualitas pelayanan publik yang diselenggarakan oleh pemerintah, sebaliknya apabila taraf manfaat dan kepuasan yang minim dari masyarakat mengindikasikan penyelenggaraan pelayanan publik dalam kondisi yang belum baik.

Penyelenggaraan pelayanan publik yang diselenggarakan oleh pemerintah terdiri dari berbagai bidang pelayanan, antara lain yang berkaitan dengan pemenuhan hak-hak sipil maupun kebutuhan lain yang berkaitan dengan kepentingan hidup masyarakat. Namun hingga saat ini secara keseluruhan penyelenggaraan pelayanan publik negara Indonesia masih belum mampu memuaskan harapan masyarakat yang dibuktikan melalui fenomena-fenomena pelaksanaan tugas aparatur sipil negara yang tidak sesuai dengan fungsinya berdasarkan aturan yang seharusnya.

Masih banyak ditemukan pelaporan dan pengaduan dari masyarakat kepada Ombudsman selaku lembaga negara yang berwenang dalam hal pengawasan penyelenggaraan pelayanan publik dalam lingkup nasional. Sepanjang tahun 2021 pengaduan dari masyarakat akibat kinerja pelayanan publik yang belum maksimal tercatat sebanyak 7.186 laporan dan didominasi oleh penundaan yang berlarut, penyimpangan prosedur yang tidak sesuai dengan SOP (Standar Operasional Prosedur) dan tidak diberikannya pelayanan kepada masyarakat.

Unit Pelaksana Teknis Pemasayarakatan adalah salah satu institusi publik dibawah naungan Kementerian Hukum dan Hak Asasi Manusia yang juga menyelenggarakan pelayanan publik khususnya kepada warga binaan dan tahanan. Pada Kantor Wilayah Kementerian Hukum dan Hak Asasi Manusia Jawa Barat terdapat Lembaga Pemasayarakatan Kelas IIA Karawang yang merupakan salah satu dari 525 UPT Pemasayarakatan yang ada di seluruh Indonesia yang saat ini masih memerlukan perbaikan dan peningkatan kinerja pegawainya dalam hal penyelenggaraan pelayanan publik.

Lembaga Pemasayarakatan Kelas IIA Karawang tercatat dalam dua masa kepemimpinan terakhir dipimpin oleh Kepala Lembaga Pemasayarakatan yang akan segera menyelesaikan masa purna baktinya dalam mengabdikan kepada pemasayarakatan. Hal ini adalah sesuatu yang cukup dapat dipertanyakan mengingat Lembaga Pemasayarakatan Kelas IIA Karawang merupakan Unit Pelaksana Teknis yang memiliki permasalahan yang sangat kompleks di dalamnya. Mulai dari permasalahan kelebihan kapasitas hunian, permasalahan halinar (handphone, pungli dan narkoba) hingga permasalahan internal organisasi yang menyangkut kedisiplinan dan etos kerja dari pegawainya.

Inti kepemimpinan transformasional adalah sharing of power. Dalam konsep ini, seorang pemimpin transformasional mengajak anggota secara bersama-sama untuk melakukan perubahan. Melalui kepemimpinan transformasional ada suatu keterikatan yang positif antara atasan dan bawahan. Dengan hal tersebut kinerja petugas dapat ditingkatkan secara berkesinambungan sehingga berimplikasi pada terdorongnya kinerja petugas untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh organisasi.

Lembaga Pemasayarakatan Kelas IIA Karawang saat ini menghadapi permasalahan yang sama seperti Lapas dan Rutan pada umumnya yaitu over kapasitas, suatu keadaan dimana jumlah penghuni yang meliputi warga binaan dan tahanan melebihi kapasitas hunian yang seharusnya. Ditambah lagi dengan jumlah petugas yang kurang memadai bila dibandingkan dengan jumlah penghuni yang diawasi.

Upaya Lembaga Pemasayarakatan Kelas IIA Karawang dalam mewujudkan kinerja pegawai yang optimal nampaknya masih menemukan kendala yang mempersulit pencapaian tujuan organisasi dan harus segera dihadapi dengan efektif seperti contohnya masih banyak pegawai yang datang terlambat masuk kantor yang terbukti dari data absensi harian, kemudian penulis masih sering menemukan petugas yang keluar kantor pada saat jam kerja untuk urusan diluar pekerjaan yang dimana hal-hal tersebut merupakan bahan evaluasi untuk pimpinan dalam mengubah kedisiplinan dan etos kerja petugas Lembaga Pemasayarakatan Kelas IIA Karawang.

Lembaga Pemasyarakatan Kelas IIA Karawang dalam kegiatan operasionalnya memerlukan adanya target kinerja untuk dijadikan standar minimal acuan kinerja yang akan dicapai. Untuk itu Lembaga Pemasyarakatan Kelas IIA Karawang membuat Perjanjian Kinerja tahunan sebagai suatu bentuk pertanggungjawaban instansi pemerintah yang berisi informasi capaian dan hambatan dalam pelaksanaan rencana kerja atau yang dinamakan dengan Laporan Kinerja Instansi Pemerintah (LKIP) Lapas Karawang.

Pemasyarakatan erat kaitannya dengan kemungkinan terjadinya pelanggaran baik yang dilakukan oleh narapidana maupun pegawainya, tidak terkecuali pada Lembaga Pemasyarakatan Kelas IIA Karawang. Dengan kompleksitas kriminal yang semakin tinggi dan adanya celah keamanan yang selalu diupayakan oleh pelanggar membuat lembaga pemasyarakatan rentan terhadap adanya tindakan pelanggaran. Lembaga Pemasyarakatan Kelas IIA Karawang harus terus meningkatkan kinerja pengawasan yaitu dengan memiliki kinerja petugas yang baik di dalam organisasi. Kinerja yang baik dapat dipastikan mampu mengatasi permasalahan-permasalahan yang terjadi di dalam Lembaga Pemasyarakatan.

Berdasarkan data yang diterima terlihat bahwa petugas masih kurang dalam hal pengawasan terhadap narapidana. Maka dari itu kepemimpinan yang mampu mendorong kinerja pegawai ke tingkat yang lebih tinggi akan secara langsung berakibat pada peningkatan kinerja pengawasan yang baik, integritas yang tinggi dan antisipatif terhadap adanya kemungkinan tindakan pelanggaran yang akan terjadi selama bekerja sebagai petugas pemasyarakatan.

Uraian data dan latar belakang dari permasalahan di lapangan tersebut menggambarkan bahwa masih kurangnya kinerja yang dimiliki oleh pegawai yang dipengaruhi oleh transformational leadership yang menunjukkan Lembaga Pemasyarakatan Kelas IIA Karawang menjadi unit pelaksana teknis untuk menjalani masa purna bakti sebelum pensiun. Sehingga dengan demikian penulis dalam penelitian ini akan mengkaji “Pengaruh Transformational Leadership terhadap Kinerja Pegawai di Lembaga Pemasyarakatan Kelas IIA Karawang” yang akan dilaksanakan di Lembaga Pemasyarakatan Kelas IIA Karawang.

## **METODE**

Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif. Penelitian kuantitatif yaitu penelitian yang menggunakan analisis data dalam bentuk numerik. Pendekatan ini menggambarkan data dengan menggunakan indikator seperti tingkat pengangguran, tingkat kemiskinan, rasio keuangan, dll. Penelitian kuantitatif bertujuan untuk mengembangkan dan menggunakan model matematis, teori dan/atau hipotesis yang berhubungan dengan fenomena yang diteliti oleh peneliti. (Suryani & Hendryadi, 2015). Penelitian kuantitatif dicirikan dengan pengujian hipotesis awal melalui konsep yang di turunkan dalam variabel yang jelas dan terpisah, penghitungan dilakukan secara sistematis sebelum pengumpulan data dan memiliki standar-standar yang di tetapkan, data akan diperoleh secara numerik dari pengukuran yang tepat, teori yang diterapkan deduktif dan hubungan sebab akibat serta proses analisis menggunakan tabel dan statistik (Neuman, 2008).

Alasan penggunaan pendekatan kuantitatif adalah dengan mempertimbangkan yang dikemukakan oleh Arikunto (2006) tentang sifat umum penelitian kuantitatif, antara lain: (a) kejelasan faktor: tujuan, subjek, sumber data sudah jelas, dan rinci sejak awal, (b) sampel dapat digunakan, (c) kejelasan desain penelitian, dan (d) analisis data dilakukan setelah semua data terkumpul. Arikunto (2006) juga menambahkan bahwa ada faktor-faktor lain yang

mempengaruhi pemilihan pendekatan penelitian yaitu: waktu dan dana yang tersedia, dan minat peneliti. Faktor-faktor yang dikemukakan Arikunto tersebut yang menjadi dasar pemilihan penulis pendekatan kuantitatif dalam penelitian ini.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### HASIL

#### Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk menentukan apakah sampel dari populasi berdistribusi normal. Dalam penelitian ini, analisis data skala rasio menggunakan metode statistik parametrik. Selanjutnya syarat uji normalitas harus dipenuhi, yaitu data berasal dari distribusi normal. Dalam penelitian ini pengujian normalitas dilakukan dengan Uji *One Sample Kolmogorov's Smirnov Test*.

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		93
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	4.03134944
Most Extreme Differences	Absolute	.087
	Positive	.042
	Negative	-.087
Test Statistic		.087
Asymp. Sig. (2-tailed)		.077
Exact Sig. (2-tailed)		.451
Point Probability		.000

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

Berdasarkan output yang diperoleh dari uji normalitas dengan metode One Sample Kolmogorov-Smirnov Test, diketahui bahwa hasil nilai signifikansi data yang dihasilkan sebesar 0,77. Hal ini dapat dilihat pada kolom Asimp. Sig (2-tailed) pada tabel diatas yang menunjukkan angka 0,77. Sesuai dengan syarat uji normalitas, nilai signifikansi  $0,77 > 0,05$  dan hal ini menunjukkan bahwa data yang dimiliki terdistribusi secara normal karena mempunyai signifikansi lebih besar dari 0,05. Dengan demikian penelitian ini dapat digunakan dalam analisis selanjutnya dengan menggunakan statistik.

#### Uji Regresi Linear Sederhana

Dalam penelitian kuantitatif, uji regresi linier sederhana digunakan untuk mengetahui tingkat pengaruh variabel bebas (independen) terhadap variabel tetap (dependen). Penelitian ini menguji tingkat pengaruh variabel independen yaitu kepemimpinan transformasional (X) terhadap variabel dependen yaitu kinerja pegawai (Y). Peneliti melakukan uji regresi linier sederhana dengan menggunakan program SPSS 20. Berikut merupakan hasil Uji Regresi Linier Sederhana dalam penelitian ini :

**ANOVA<sup>a</sup>**

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	207.998	1	207.998	12.659	.001 <sup>b</sup>
	Residual	1495.164	91	16.430		
	Total	1703.161	92			

a. Dependent Variable: TOTAL\_Y

b. Predictors: (Constant), TOTAL\_X

Pada tabel ANOVA diatas dapat diketahui tingkat pengaruh atau tingkat signifikansi antara variabel kepemimpinan transformasional (X) terhadap kinerja pegawai (Y). Berdasarkan tabel uji regresi tersebut dapat dilihat bahwa  $F = 12,659$  dengan signifikansi atau probabilitas 0,001. Hasil nilai signifikansi  $0,001 < 0,05$  menunjukkan bahwa uji regresi tersebut memenuhi syarat untuk dapat mengukur tingkat pengaruh variabel kepemimpinan transformasional terhadap variabel kinerja pegawai. Pada uji regresi linier sederhana tersebut dapat disimpulkan bahwa variabel kepemimpinan transformasional (X) berpengaruh terhadap variabel kinerja pegawai (Y).

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Error Std.	Beta		
1	(Constant)	19.688	4.125		4.772	.000
	Kepemimpinan Transformasional	.354	.099	.349	3.558	.001

Dari tabel diatas dapat dilihat koefisien arah regresi dari kolom Unstandardized Coefficients dan sub kolom b. Dari kolom tersebut diperoleh nilai constant sebesar 19,688 dan nilai koefisien arah regresi sebesar 0,354. Dari nilai tersebut maka diperoleh rumus nilai persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = a + bX$$

$$Y = 19,688 + 0,354X$$

Keterangan :

Y = Variabel Kinerja Pegawai (dependen)

X= Variabel Kepemimpinan Transformasional (independen)

a = Konstanta

b = Koefisien

Dari persamaan tersebut dapat diketahui bahwa nilai dari variabel kinerja pegawai (Y) akan ditentukan oleh variabel kepemimpinan transformasional (X). Jika nilai koefisien b bernilai positif, maka akan terjadi perubahan yang sifatnya berbanding lurus. Artinya setiap terjadi pertambahan nilai pada variabel X maka akan terjadi pertambahan nilai juga pada variabel Y. Pada persamaan diatas menunjukkan bahwa nilai konstanta sebesar 19,688. Hal tersebut berarti bahwa ketika variabel X (kepemimpinan transformasional) bernilai 0, maka variabel y (kinerja pegawai) bernilai sama atau 18,922.

Selanjutnya nilai koefisien regresi variabel X (kepemimpinan transformasional) sebesar 0,354 dengan arah nilai positif, maka dapat disimpulkan bahwa setiap peningkatan 1% pada kepemimpinan transformasional maka proses kinerja pegawai akan meningkat sebesar 0,354. Artinya bahwa dalam sebuah organisasi atau suatu lembaga disaat kinerja pegawai dirasa dibutuhkan adanya peningkatan maka diperlukan kepemimpinan transformasional pada organisasi tersebut. Semakin besar kepemimpinan transformasional baik maka kinerja pegawai akan semakin meningkat, hal tersebut terbukti dengan adanya peningkatan sebesar 1% kepemimpinan transformasional akan memberikan peningkatan terhadap kinerja pegawai dalam organisasi tersebut.

#### Uji Signifikansi

Hasil uji signifikansi dapat diketahui dengan membandingkan nilai t hitung dengan t tabel, jika  $t_{hitung} > t_{tabel}$  maka terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel independen terhadap variabel dependen. Dalam menentukan t tabel dapat digunakan rumus  $df = n - k$  ( $93 - 2 = 91$ ) dengan nilai signifikansi 5% atau 0,05, maka untuk responden sebanyak 56 maka dalam t tabel berada pada angka 54 yaitu sebesar 2,004. Selanjutnya membandingkan nilai t tabel tersebut dengan t hitung yang ditentukan pada hasil dalam tabel berikut :

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	19.688	4.125		4.772	.000
	Kepemimpinan Transformasional	.354	.099	.349	3.558	.001

Dapat dilihat bahwa nilai t hitung sebesar 3,358. Maka dapat disimpulkan bahwa nilai t hitung  $> t_{tabel}$  yaitu  $3,358 > 2,004$  dan hasil nilai signifikansi  $0,001 < 0,05$ . Hal tersebut menunjukkan bahwa adanya pengaruh signifikan yang positif antara variabel kepemimpinan transformasional terhadap variabel kinerja pegawai.

Dalam uji hipotesis menggunakan uji t,  $H_0$  diterima apabila nilai t hitung  $< t_{tabel}$  yang menandakan tidak ada pengaruh antar variabel bebas dengan variabel terikat. Apabila nilai t hitung  $> t_{tabel}$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima yang menandakan adanya pengaruh variabel independen dengan variabel dependen. Dari hasil perhitungan didapatkan bahwa nilai t hitung  $> t_{tabel}$  ( $3,358 > 2,004$ ). Hal tersebut menandakan bahwa  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima memiliki makna adanya pengaruh variabel kepemimpinan transformasional terhadap variabel kinerja pegawai. Sehingga dapat disimpulkan apabila  $H_0$  ditolak maka berarti terdapat hubungan yang positif dan signifikan anatara kepemimpinan transformasional dan kinerja pegawai di Lembaga Pemasarakatan Kelas IIA Karawang.

#### Uji Determinasi

Uji determinasi dilakukan untuk mengetahui besarnya pengaruh variabel independen (kepemimpinan transformasional) terhadap variabel dependen (kinerja pegawai) dengan melihat besarnya koefisien determinasi yaitu R Square. Besaran koefisien determinasi menunjukkan seberapa besar variabel independen yaitu kepemimpinan transformasional yang dijelaskan oleh variabel dependennya yaitu kinerja pegawai. Berikut merupakan tabel hasil dari nilai koefisien determinasi :

**Model Summary<sup>b</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.642 <sup>a</sup>	.413	.401	4.158

Berdasarkan pada hasil data tabel di atas ditemukan nilai R sebagai koefisien korelasi sebesar 0,642 Hal ini menandakan terdapat hubungan korelasi yang bersifat positif dan memiliki tingkat hubungan yang kuat antara variable kepemimpinan transformasional dan kinerja pegawai karena  $0,642 > 0,5$ . Sedangkan nilai R Square ( $R^2$ ) atau koefisien determinasi sebesar 0,413. Berdasarkan nilai R square tersebut dapat dijelaskan bahwa kepemimpinan transformasional di Lembaga Pemasarakatan Kelas IIA Karawang mempengaruhi kinerja pegawai sebesar 41,3%. Sedangkan sisanya sebesar 58,7% dipengaruhi oleh faktor atau variabel lain yang tidak dijelaskan dalam penelitian ini.

## PEMBAHASAN

Berdasarkan data hasil penelitian yang dilakukan oleh peneliti dari 93 responden secara keseluruhan rata-rata berpendapat bahwa dimensi pada kepemimpinan transformasional sudah termasuk kedalam kategori tinggi. Dilihat dari keseluruhan pernyataan yang berjumlah 12 pernyataan yang berkaitan dengan 4 dimensi kepemimpinan transformasional menunjukkan bahwa persepsi responden tinggi terhadap kepemimpinan transformasional di lingkungan Lembaga Pemasarakatan Kelas IIA Karawang. Sebagian besar responden menjawab sangat setuju dan setuju pada setiap pernyataan kuesioner yang berkaitan dengan kepemimpinan transformasional di Lembaga Pemasarakatan Kelas IIA Karawang. Hal ini menandakan bahwa pegawai Lembaga Pemasarakatan Kelas IIA Karawang memiliki persepsi yang baik terhadap kepemimpinan transformasional di lingkungan pekerjaannya.

Peningkatan kedisiplinan pegawai dalam mengelola waktu kerja merupakan faktor kunci dalam mengoptimalkan implementasi dimensi Ketepatan Waktu dari Hasil atau waktu kerja pegawai di Lembaga Pemasarakatan Kelas IIA Karawang sehingga diperoleh kinerja pegawai yang baik. Berdasarkan hasil penelitian pada masing-masing dimensi variabel kinerja pegawai yang dimiliki pegawai Lembaga Pemasarakatan Kelas IIA Karawang dalam kondisi yang baik. Hal itu didasarkan atas hasil uji statistik menunjukan bahwa dari 93 responden secara keseluruhan didominasi dengan persepsi bahwa setiap dimensi pada variabel kinerja termasuk dalam kategori rendah, sedang bahkan tinggi.

Hasil nilai signifikansi data yang dihasilkan pada uji normalitas yaitu sebesar 0,77. Hal ini dapat dilihat pada kolom Asymp. Sig. (2-tailed) yang menghasilkan angka 0,77. Hasil tersebut sesuai dengan syarat uji normalitas dimana nilai signifikansi  $0,77 > 0,05$  dan hasil ini menunjukkan bahwa data yang dimiliki dapat terdistribusi secara normal. Kemudian pada uji regresi linear sederhana didapatkan nilai  $F = 12,659$  dengan nilai tingkat signifikansi atau probabilitas 0,001 maka hasil nilai signifikansi  $0,001 < 0,05$  hasil ini menunjukkan bahwa hasil uji regresi tersebut telah memenuhi syarat untuk dapat melakukan uji lainnya dalam mengukur tingkat pengaruh variabel Kepemimpinan Transformasional terhadap variabel kinerja pegawai.

Maka berdasarkan fakta yang temuan peneliti di Lembaga Pemasarakatan Kelas IIA Karawang terkait pengaruh Kepemimpinan Transformasional terhadap kinerja pegawai diperoleh bahwa tingkat Kepemimpinan Transformasional terhadap kinerja berapa pada kondisi yang baik, hal tersebut dapat



terlihat pada hasil analisis univariat bahwa sebagian besar pegawai termasuk kedalam tingkat kepemimpinan transformasional yang tinggi. Kepemimpinan Transformasional di Lembaga Pemasyarakatan Kelas IIA Karawang menjadikan organisasi yang positif dalam peningkatan keterikatan dan kepuasan antar pimpinan dan pegawai.

## **SIMPULAN**

Pegawai Lembaga Pemasyarakatan Kelas IIA Karawang memiliki persepsi yang tinggi atau tingkat persetujuan yang baik terhadap bentuk kepemimpinan transformasional yang telah diberikan oleh pemimpin. Hal tersebut memiliki arti bahwa bentuk kepemimpinan transformasional yang telah diberikan oleh kepala Lembaga Pemasyarakatan Kelas IIA Karawang telah dirasakan langsung oleh pegawai dan memiliki hasil persepsi yang baik.

Pegawai Lembaga Pemasyarakatan Kelas IIA Karawang memiliki persepsi yang tinggi atau tingkat persetujuan yang sangat baik terhadap kinerja individu yang baik. Hal tersebut memiliki arti bahwa sikap dan perasaan yang dimiliki pegawai terhadap pimpinan seperti kepercayaan yang kuat terhadap pimpinan, kesediaan untuk berusaha sebaik mungkin menyelesaikan tugas dari pimpinan, serta loyalitas pegawai terhadap pimpinan memiliki persepsi yang baik.

Terdapat pengaruh yang signifikan yang bersifat positif antara kepemimpinan transformasional dan kinerja pegawai di Lembaga Pemasyarakatan Kelas IIA Karawang. Hal ini menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional memiliki pengaruh terhadap kinerja individu yang tertanam dalam diri pegawai. Tingkat pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap kinerja pegawai sebesar 41,3% sedangkan sisanya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dijelaskan dalam penelitian ini. Artinya kepemimpinan transformasional juga dipengaruhi variabel lain selain variabel kinerja pegawai, sehingga diperlukan penelitian lebih lanjut mengenai variabel apa saja yang mempengaruhi kinerja pegawai.

## **DAFTAR PUSTAKA**

- Arikunto. S. 1996. Prosedur penelitian. Jakarta: Rineka Cipta
- Bass, B. M dan Avolio, 1990, "The Implications Of Transaksional and Transformational", Team and Organization Development, 4, P. 231-273
- Bernardin, John H dan Joyce A. Russel. 1998. Human Resource Management: An Experiential Approach. Mc Graw-Hill.
- Choi, S. L., Goh, C. F., Badrull, M., Adam, H., & Tan, O. K. (2016). Transformational Leadership, Empowerment , And Job Satisfaction : The Mediating Role Of Employee Empowerment. Human Resources for Health, 1–14. <https://doi.org/10.1186/s12960-016-0171-2>.
- Dvir. (2002). Impact of Transformasional Leadership on Follower Development and Performance: A Field Experiment. AMJ Pres.
- Iqbal, N., Anwar, S. and Haider, N. (2015) Effect of Leadership Style on Employee Performance. Arabian Journal of Business and Management Review, 5, 1-6.
- L. Mathis, Robert & H. Jackson, John. 2011. Human Resource Management (edisi 10). Jakarta : Salemba Empat.
- Mathis, R.L. & J.H. Jackson. 2006. Human Resource Management: Manajemen Sumber Daya Manusia. Terjemahan Dian Angelia. Jakarta: Salemba Empat.
- Maulizar, S. M., & Yunus, M. (2012). Pengaruh Kepemimpinan Transaksional Dan Transformasional Terhadap Kinerja Karyawan Bank Syariah Mandiri Cabang Banda. Jurnal Manajemen, 1(1), 58-65.
- Rao, T.V. 1996. Penilaian Prestasi Kerja: Teori dan Praktek, Seri Manajemen. No. 125. PT. Pustaka Binaman Pressindo, Jakarta.



- Snyder, H. (2019). Literature Review as a Research Methodology: An Overview and Guidelines. *Journal of Business Research*, 104, 333-339.
- Wirawan. (2009). *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia Teori Aplikasi dan Penelitian*. Jakarta. Penerbit: Salemba Empat.
- Yukl, Gary A. (2009) *Leadership in Organization*, (Terjemahan), Edisi Kelima, Jakarta: PT. Bhuana Ilmu Populer