



**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL
PADA MOTIVASI KERJA PEGAWAI DI LEMBAGA
PEMASYARAKATAN KELAS IIB PARIAMAN**

Al Amin

Politeknik Ilmu Pemasaran

Abstrak

Studi ini bertujuan supaya memahami serta menganalisa bagaimana pengaruh gaya kepemimpinan transformasional kepada motivasi kerja pekerja Lapas Kelas IIB Pariaman. Secara simultan mencapai tujuan organisasi dan individu Lapas Kelas IIB Pariaman, serta anggota unit, adalah tugas utama pemimpin. Pemimpin bisa memberikan pengaruh pada bawahannya didalam melaksanakan perintah tanpa melakukan paksaan, hingga karyawan bertindak dan melaksanakan secara sukarela atas permintaan Lapas Kelas IIB Pariaman melalui rekomendasi pemimpin. Kepemimpinan transformasional tidak hanya mengenali kebutuhan bawahan, namun juga berupaya meningkatkan kebutuhan tingkat yang lebih tinggi dan lebih rendah ke tingkat yang sudah mapan. Sampel dalam survei ini adalah pegawai Lapas Kelas IIB Pariaman. Hasilnya, ditemukan bahwa motivasi dari gaya kepemimpinan transformasional untuk bekerja mempunyai pengaruh yang besar.

Kata Kunci: Kepemimpinan Transformasional, Motivasi Kerja.

PENDAHULUAN

Perubahan yang cepat menuntut organisasi untuk memiliki karyawan dan pemimpin yang mampu beradaptasi secara efektif, fokus pada konsumen dan meningkatkan kinerja untuk mendapatkan keuntungan. Sumber daya manusia memiliki peran serta fungsi yang sangat strategis bagi pencapaian tujuan perusahaan. Perekonomian dunia yang kompetitif, kemajuan pesat di berbagai bidang dimana batas antar negara tidak menjadi halangan dan tingkat persaingan yang semakin ketat memerlukan perubahan paradigma khususnya perubahan kepemimpinan yang akan menjadi faktor kunci keberhasilan suatu organisasi. Kondisi ini sangat ditentukan oleh kualitas kepemimpinan organisasi (bisnis, pemerintahan, sosial). Oleh karena itu dibutuhkan kepemimpinan baru dalam organisasi (Bass, 1998). Pemimpin baru disebut sebagai pemimpin transformasional di mana mereka harus menciptakan hal-hal baru dari yang lama.

Pemimpin dan praktik kepemimpinan telah ada sejak awal umat manusia. Manusia adalah makhluk sosial yang kompleks yang secara sederhana dapat dikategorikan menjadi dua kelompok yaitu pemimpin dan pengikut. Keberhasilan yang dicatat oleh sebagian besar upaya manusia dapat dikaitkan dengan kualitas kepemimpinan (Matira & Awolusi, 2020). Selama bertahun-tahun, berbagai sarjana telah mempelajari konsep kepemimpinan dengan tujuan untuk memahami dan meningkatkan manfaat yang melekat dari kepemimpinan yang efektif; kajian-kajian tersebut memunculkan beberapa definisi kepemimpinan (Blazi & Awolusi, 2020). Salah satu definisi kepemimpinan yang paling populer menyatakan bahwa "kepemimpinan adalah seni menyelesaikan sesuatu melalui orang-orang".

Gaya kepemimpinan juga akan mempengaruhi profesionalisme para

pekerjanya. Salah satu gaya inisiatif yang sering dianggap sebagai bekal untuk pengembangan lebih lanjut pelaksanaan perwakilan adalah gaya administrasi yang inovatif. Munawaroh (2011) merekomendasikan bahwa inisiatif terobosan digambarkan sebagai gaya otoritas yang dapat merangsang atau mendorong pekerja, sehingga mereka dapat membuat dan menyelesaikan eksekusi pada tingkat yang tidak dapat disangkal, melewati proses berpikir mereka..

Salah satu gaya kepemimpinan yang banyak diinginkan semua orang dikarenakan Purvanova dkk. (2006) menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan transformasional selalu mengedepankan suatu perubahan didalam organisasi sehingga pemimpin memerlukan sokongan serta dukungan dan kerjasama dari para anggotanya supaya bisa melakukan perubahan tersebut, yang diakhir nanti akan memiliki dampak kepada tingkat kinerja suatu organisasi. Lo dan Run (2010) menjelaskan jika kepemimpinan transformasional akan bisa memberikan motivasi kepada anggota supaya melakukan pekerjaan sesuai dengan yang diharapkan.

Bass (1998) menggambarkan 3 (tiga) kualitas utama seorang pemimpin yang inovatif, lebih spesifiknya: karismatik, kepedulian serta intelektual. Pimpinan yang berkarisma adalah pimpinan yang dapat menumbuhkan semangat dan keteguhan individu dari asosiasi, mendorong mereka untuk menawarkan sudut pandang, pemikiran dan pemikiran, memiliki wawasan, memiliki area kekuatan utama untuk berubah, toleran, dapat membangun organisasi. selanjutnya, siap untuk fokus pada visi dan mengharapkan keadaan dan kondisi mulai sekarang. Pionir mindful adalah pionir yang akan fokus pada masalah yang dihadapi dan kebutuhan individu yang berwibawa dan

membantu menangani masalah bawahan mereka..

Didalam penyesuaian suatu tujuan (goals congruence) jadi dibutuhkan pimpinan yang mengoordinasikan serta melakukan pengarahan pada tujuan para anggotanya serya tujuan dari organisasi itu sendiri menjadi satu. Konteks kepemimpinan kemudian menjadi pokok bahasan yang pertama dilihat sebagai bagian penting dari gambaran besar konsepsi organisasi perbankan syariah. Robbins (2001, hlm. 1) gaya kepemimpinan transformasional ialah pemimpin yang dapat memotivasi bawahan untuk fokus pada kemajuan hierarkis daripada kepentingan individu, berkonsentrasi penuh pada bawahan dan memiliki pilihan untuk mengubah kesadaran bawahannya dalam memeriksa masalah lama dengan cara lain. Terobosan administrasi berdampak pada umat untuk mengubah mentalitas dan nilai fundamental pendukung mereka melalui penguatan. Motivasi pemimpin harus memiliki cara yang tepat untuk memberikan motivasi kepada anggotanya, dan selanjutnya diupayakan supaya mencapai kinerja yang tinggi, Teori Tujuan menyatakan bahwa produktivitas atau pencapaian seseorang tergantung kepada motivasi kerja yang dilakukannya. Semakin tinggi motivasi seseorang didalam mengerjakan sebuah pekerjaan maka tingkat produktivitasnya semakin tinggi dan sebaliknya, semakin rendah motivasi seseorang didalam mengerjakan pekerjaan maka tingkat produktivitasnya semakin kecil. Motivasi atau aktivitas yang tinggi ditandai dengan semangat pegawai dalam melaksanakan tugasnya

Hal ini menunjukkan indikasi bahwa kinerja usaha erat kaitannya dengan kesejahteraan pegawai dan kinerja pegawai. Studi ini memiliki tujuan untuk menguji serta menganalisa

pengaruh transformasional gaya kepemimpinan terhadap motivasi kerja.

Berdasarkan uraian di atas, peneliti tertarik didalam melakukan studi tentang kinerja pegawai di Lembaga Pemasarakatan dikarenakan muncul pemikiran bahwa semua faktor kepemimpinan saling berkesinambungan hingga bisa memberi pengaruh kepada kinerja pegawai. Berdasar pada penjelasan di atas, jadi diperlukan studi dengan judul: "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Pada Motivasi Kerja Pegawai Di Lembaga Pemasarakatan".

METODE

Metode penelitian ini ialah deskriptif kualitatif yang memakai smapel seluruh perwakilan di Lembaga Pemasarakatan. Informasi yang digunakan adalah data primer dan sekunder yang diperoleh dari survei tertulis dan pertemuan serta observasi langsung. Teknik analisis yang dipakai ialah uji asumsi klasi, uji regesi linier berganda, uji hipotesis serta uji koefisien determinasi. Informasi yang didapat kemudian ditangani, diperiksa dan ditangani lebih lanjut berdasarkan spekulasi yang telah direnungkan. Sementara pemeriksaan dilakukan melalui metodologi subjektif yang menggunakan teknik penting untuk menguji teori

HASIL

Penelitian ini menunjukkan bahwa variabel bebas yaitu gaya kepemimpinan berpengaruh motivasi kinerja dilapas. Hasil ini didukung oleh fakta empiris jika pemimpin memang memiliki pengaruh yang cukup kuat dalam membawa organisasi untuk mencapai tujuan kepemimpinan yang sukses, maka akan mengarahkan setiap individu dalam perusahaan untuk dapat mencapai kinerja yang diharapkan.

Kepemimpinan yang diterapkan dalam organisasi akan dapat mempengaruhi motivasi kerja orang-orang dalam organisasi serta budaya kerja. Kenyamanan kerja yang berkembang dan dipengaruhi oleh budaya yang dianut oleh organisasi juga akan mempengaruhi tingkat motivasi para pekerja yang bekerja didalam organisasi itu. Dengan demikian, jelas bahwa gaya kepemimpinan serta budaya organisasi akan dapat mempengaruhi motivasi serta disaat yang sama motivasi akan mempengaruhi kinerja.

Pengaruh Positif dan Signifikan Gaya Kepemimpinan Transformasional kepada Motivasi Kerja di Lapas Pariaman, menjelaskan gaya kepemimpinan yang bersumber dari kepemimpinan transformasional berpengaruh dan mampu menciptakan kondisi yang baik dengan tujuan untuk meningkatkan motivasi kerja pegawai. Pendekatan kepemimpinan dengan gaya transformasional membuat upaya didalam merubah kesadaran, memberikan motivasi kepada anggota organisasi supaya melakukan upaya ekstra dalam mencapai tujuan organisasi, tanpa merasa ditekan atau tertekan, dianggap mampu membangkitkan motivasi kerja karyawan Lapas Pariaman.

Hasil ini juga sesuai dengan teori yang mendasarinya, yang seperti yang ditunjukkan oleh Gibson (1995, hlm. 8) menyatakan bahwa kepemimpinan transformasional adalah inisiatif untuk membangunkan dan membujuk anggota untuk mencapai hasil yang lebih penting daripada yang direncanakan sebelumnya dan remunerasi internal. Selain itu, Robbins (2001, hlm. 61) mencirikan kepemimpinan transformasional yang mampu sebagai pemimpin untuk menggerakkan bawahan untuk fokus pada kemajuan hierarkis di atas kepentingan pribadi, memberikan pertimbangan yang dekat kepada bawahan dan memiliki opsi untuk

mengubah kesadaran bawahan mereka dalam meninjau masalah lama. dengan cara baru..

Kepemimpinan transformasional bisa memberikan pengaruh kepada para anggotanya dengan mengubah sikap serta nilai dasar para anggota melalui. Kinerja dan upaya mereka harus diakui dan mereka harus dihormati jika mereka bekerja dengan baik. Karyawan yang berkinerja baik dan mungkin memberikan penghargaan atau insentif untuk menghormati prestasi mereka. Handoko (2001, p. 46), juga menyatakan bahwa 10% waktu manajer digunakan untuk mengembangkan cara memotivasi karyawan. Metode-metode ini sesuai dengan pendekatan gaya kepemimpinan transformasional.

MOTIVASI KERJA KARYAWAN

Hasil pengujian gaya kepemimpinan transformasional kepada kinerja anggota keada model awal yang melibatkan variabel mediasi menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan transformasional kepada motivasi kerja berpengaruh signifikan (c) dan kinerja karyawan (a). Motivasi kerja memiliki pengaruh signifikan kepada kinerja karyawan (d). Estimasi variabel mediasi dapat diidentifikasi dengan menganalisis kembali hubungan diantara gaya kepemimpinan transformasional (b), tidak ada motivasi kerja yang terlibat (variabel mediasi) dalam model. Hasil analisis model kedua menunjukkan bahwa nilai koefisien (a) lebih rendah (turun) daripada nilai (b), sehingga sifat hubungan antara kepemimpinan transformasional dengan kinerja karyawan melalui motivasi kerja adalah mediasi parsial. Hasil ini menunjukkan jika gaya kepemimpinan transformasional dapat memiliki pengaruh langsung kepada kinerja karyawan dan motivasi kerja.

KESIMPULAN

Studi ini memiliki kesimpulan mendukung penggunaan kepemimpinan transformasional untuk mempengaruhi motivasi kerja secara positif. Gaya kepemimpinan transformasional dapat meningkatkan motivasi karyawan. Hasil ini tercermin dari penerapan gaya kepemimpinan transformasional yang memberikan kontribusi nyata dalam meningkatkan motivasi kerja karyawan di Lapas Pariaman.

Gaya kepemimpinan transformasional mampu meningkatkan kinerja pegawai. Hasil tersebut tercermin dari penerapan gaya kepemimpinan transformasional yang memberikan kontribusi nyata terhadap kinerja pegawai di Lapas Pariaman.

Motivasi kerja dapat meningkatkan kinerja karyawan perusahaan pengembang. Hasil ini berarti jika motivasi kerja memberikan kontribusi yang nyata didalam meningkatkan kinerja pegawai.

Pengaruh gaya kepemimpinan transformasional kepada kinerja pegawai melalui mediasi motivasi kerja adalah mediasi parsial. Hasil ini menjelaskan jika gaya kepemimpinan transformasional dapat mempengaruhi kinerja karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung melalui pengaruh mediasi motivasi kerja. Meskipun model praktik kepemimpinan ini dapat menjadi penting untuk membentuk hasil untuk motivasi, elemen spesifik dari model—stimulasi intelektual dan pertimbangan individu—tampak memainkan peran penting dalam membentuk hasil. Dengan pemikiran ini, para pemimpin yang menggunakan kepemimpinan transformasional harus mempertimbangkan bidang-bidang ini untuk pengembangan pengikut sebagai sarana untuk meningkatkan motivasi karyawan Lapas Pariaman.

REFERENSI

Bass, B.M. (1998). TL: Industry, military, and educational impact.

Blazi, C. & Awolusi, O. D. (2020). Employee Engagement in Multinational Diverse Organization in Difficult Terrain: A Study of Non-Family Station Organization, *Information Management and Business Review*, 12(1), 45-62

Gibson, J.L., Ivancevich, J.M., & Donnelly, J.H. (1973). *Organization Structure, Processes, Behavior*, Business Publications.

Matira, K. M. & Awolusi, O. D. (2020). Leaders and Managers Styles towards Employee Centricity: A Study of Hospitality Industry in the United Arab Emirates, *Information Management and Business Review*, 12(1), 1-21.

Pinder, C. C. (2008). *Work motivation in organizational behavior* (2nd ed.). New York, NY US: Psychology Press.

Purvanova, Radostina K., Joyce E. Bono, and Jessica Dzielwczynski. (2006). "Transformational Leadership, Job Characteristics, and Organizational Citizenship Performance." *Human Performance* 19 (1): 1-22. DOI: 10.1207/s15327043hup1901_1.

Robbins, S. (2001). *Organizational Behavior* (Vol. 2). Jakarta: Prenhallindo.

Xenikou, A. (2017). Transformational Leadership, Transactional Contingent Reward, and Organizational Identification: The Mediating Effect of Perceived Innovation and Goal Culture Orientations. *Frontiers in Psychology*, 8, 1754. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2017.01754>