

PENGARUH KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL DAN IKLIM ORGANISASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI

Novita Tampi¹, Lalu Satria Utama², Dwi Putranto³
Universitas Terbuka^{1,3}, IPDN Praya Lombok Tengah².
Novitatampi12@gmail.com¹

ABSTRAK

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan transformasional dan iklim organisasi secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Lembaga Pemasyarakatan Kelas III Perempuan Manokwari. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif karena bersifat objektif dalam melakukan pengujian hipotesis. Penelitian ini dilaksanakan di Lembaga Pemasyarakatan Kelas III Perempuan Manokwari. Teknik pengumpulan data meliputi observasi, wawancara dan kuisioner dengan menggunakan teknik analisis data statistik deskriptif. Hasil penelitian, terdapat pengaruh yang kuat dan signifikan secara bersama-sama antara kepemimpinan transformasional dan iklim organisasi terhadap kinerja pegawai pada Lembaga Pemasyarakatan Kelas III Perempuan Manokwari. Simpulan, kepemimpinan transformasional dan iklim organisasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Lembaga Pemasyarakatan Kelas III Perempuan Manokwari.

Kata Kunci : Iklim Organisasi, Kinerja Pegawai, Kepemimpinan Transformasional.

ABSTRACT

The purpose of this research is to find out the influence of transformational leadership and organizational climate together on employee performance at the Manokwari Class III Women's Penitentiary. This research uses a quantitative approach because it tests hypotheses objectively. This research was carried out at the Class III Women's Penitentiary in Manokwari. Data collection techniques include observation, interviews, and questionnaires using descriptive statistical data analysis techniques. The results of the research show that transformational leadership and organizational climate have a strong and significant influence on employee performance at the Class III Women's Penitentiary in Manokwari. In conclusion, transformational leadership and organizational climate influence employee performance at the Manokwari Class III Women's Penitentiary.

Keywords: Employee Performance, Organizational Climate, Transformational Leadership

PENDAHULUAN

Organisasi yang baik dan sukses dapat dinilai dari tingkat produktivitas atau kerjanya. Perspektif ini rasional karena kinerja merupakan hasil akhir dari rangkaian aktivitas kelembagaan (Muslimat, 2020). Produktivitas (kinerja) pegawai merupakan tingkat kinerja yang dicapai oleh pegawai yang memenuhi persyaratan kepegawaian. Produktivitas adalah hasil kualitas dan kuantitas kerja yang dilakukan oleh pegawai dalam memenuhi tugasnya sesuai dengan tugas yang dibebankan kepadanya (Gusti, 2021).

Evaluasi kinerja tidak luput dari masalah inefisiensi dan inefektivitas kinerja (Rulinawaty, dkk., 2022). Ada saja keterlambatan masuk kerja, pekerjaan menumpuk dan tidak terselesaikan tepat waktu dan target, serta hasil yang tidak memuaskan. Keluhan datang dari berbagai pihak termasuk pemimpin atau pembuat kebijakan untuk harus konsentrasi pada cara mempengaruhi peningkatan kinerja seperti *punishment* maupun *reward* (Adipratama, 2021).

Penerapan kepemimpinan transformasional dapat bermanfaat untuk membuat mereka lebih sadar mengenai pentingnya hasil-hasil suatu pekerjaan, mendorong mereka untuk lebih mementingkan organisasi atau tim daripada kepentingan sendiri dan dan mengaktifkan kebutuhan-kebutuhan mereka pada level yang lebih tinggi (Arson et al., 2020). Hasil penelitian Yanti & Mursidi, (2021) menunjukkan kepemimpinan transformasional dan kompetensi terbukti berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Terminal Petikemas Surabaya.

Selain kepemimpinan transformasional, Iklim organisasi adalah faktor penting lain yang menjadi fokus penelitian. Iklim organisasi juga adalah kualitas lingkungan yang relatif dari organisasi yang dialami oleh para anggotanya, di mana hal itu berpengaruh terhadap perilaku dan berfungsinya organisasi dengan baik (Gunawan, 2021). Hasil penelitian terdahulu menunjukkan Danayasa et al., (2021) iklim organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada KSP Bayu Merta Sari Di Gianyar. Ini dikarenakan koefisien regresinya sebesar 0,324 (positif), nilai t hitung (2,379) > t-tabel (2,028) dengan signifikansi $0,023 < \alpha (0,05)$. Artinya iklim organisasi yang baik dapat meningkatkan kinerja pegawai.

Berdasarkan pada permasalahan kelembagaan yang menyentuh pada kinerja serta faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja yang telah berhasil dibuktikan pengaruhnya oleh peneliti terdahulu terkait faktor kepemimpinan transformasional dan iklim organisasi Rulinawaty, et al., (2023), maka penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh kepemimpinan transformasional dan iklim organisasi secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Manfaat penelitian ini sebagai informasi dan masukan bagi para peneliti ilmu manajemen, manajemen strategis, dan ilmu administrasi untuk melakukan penelitian lebih lanjut berkaitan dengan pengembangan kualitas kepemimpinan transformasional dan iklim organisasi untuk sebuah perbaikan kualitas kelembagaan (Rulinawaty, et al.,2024).

METODE PENELITIAN

Metode penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif deskriptif. Rancangan penelitian ini merupakan rancangan penelitian non eksperimen dengan jenis penelitiannya adalah eksplanaloris. Metode utama penelitian ini adalah metode survei, yaitu penelitian yang dilakukan dengan mengambil sampel dari populasi dan menggunakan kuisioner sebagai alat pengumpulan data pokok. Populasi dalam penelitian ini adalah semua Pegawai Lembaga Pemasarakatan Kelas III Perempuan Manokwari berjumlah 65 orang. Teknik penentuan sampel berdasarkan teori Slovin dengan tingkat kesalahan 5% sehingga jumlah sampel yang didapatkan sebanyak 49 orang.

Teknik pengumpulan data meliputi observasi, wawancara dan kuisioner. Angket yang disusun dalam penelitian ini berisi pertanyaan tentang kepemimpinan transformasional, iklim organisasi dan kinerja pegawai. Jenis angket adalah berstruktur dengan pertanyaan yang disusun dengan sejumlah alternatif jawaban. Analisis data dilakukan secara statistik deskriptif dan statistik inferensial. Deskripsi statistik di sini akan menjelaskan tentang variable-variabel penelitian yang meliputi kepemimpinan

transformatif, iklim organisasi dan kinerja pegawai. Statistik inferensial dilakukan dengan uji regresi sederhana untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel prediktor (X1 dan X2) terhadap variabel kriterium Y.

HASIL PENELITIAN

Tabel 1.

Analisis Regresi Sederhana Variabel Kepemimpinan Transformatif dengan Kinerja Pegawai

Variabel	N	Std. Error	t	Sig.
Kepemimpinan transformasional	49	0.950	20.949	0.000

Hasil penelitian ditemukan bahwa dihasilkan untuk t-hitung adalah sebesar 20,949 dengan nilai t tabel 2,013. Ini menunjukkan bahwa variabel kepemimpinan transformasional (X1) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai (Y) di Lembaga Pemasarakatan Kelas III Perempuan Manokwari.

Tabel 2.

Analisis Regresi Sederhana Variabel Iklim Organisasi dengan Kinerja Pegawai

Variabel	N	Std. Error	t	Sig.
Iklim organisasi	49	0.16	36.946	0.000

Hasil penelitian menunjukkan nilai t-hitung yang signifikan ($36,946 > 2,013$), dapat disimpulkan bahwa iklim organisasi memiliki pengaruh yang kuat dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Lembaga Pemasarakatan Kelas III Perempuan Manokwari.

PEMBAHASAN

Pengaruh Kepemimpinan Transformatif terhadap Kinerja Pegawai

Variabel kepemimpinan transformasional (X1) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai (Y) di Lembaga Pemasarakatan Kelas III Perempuan Manokwari. Hal ini sejalan dengan hasil temuan Yulisharsasi et al., (2022) diketahui bahwa kepemimpinan transformasional berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Dari hasil analisis diperoleh nilai pengaruh langsung ($OS = 0,261$; $t\text{-statistics} = 2,189$; $p\text{-values} = 0,029$) antara kepemimpinan transformasional dengan kinerja karyawan. Ini menunjukkan adanya hubungan yang positif dan sangat signifikan antara kepemimpinan transformasional pada kinerja karyawan.

Kepemimpinan transformasional terbukti signifikan mempengaruhi kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa tercapai tidaknya tujuan organisasi sangat ditentukan oleh perilaku dan kemampuan pimpinan organisasi yang merupakan faktor utama dalam membangun etos kerja dalam organisasi. Kepemimpinan transformasional lebih proaktif dan lebih efektif dibanding kepemimpinan transaksional dalam hal memotivasi bawahan untuk mencapai kinerja yang lebih baik (Khairudin, 2020).

Kepemimpinan transformasional pada prinsipnya memotivasi bawahan untuk berbuat lebih baik dari apa yang bisa dilakukan, dengan kata lain dapat meningkatkan kepercayaan, atau keyakinan diri bawahan yang akan berpengaruh terhadap peningkatan kinerja. Oleh karena itu, keterkaitan gaya kepemimpinan transformasional dan motivasi menjadi hal penting dalam memahami karyawan (Prayudi, 2020).

Berbeda dengan pendapat Pariesti et al., (2022) yang menyatakan tidak semua perusahaan cocok menggunakan jenis gaya kepemimpinan yang bersifat transformasional. Gaya kepemimpinan transformasional cenderung negatif karena bawahan tidak menginginkan pemimpin yang terlalu idealis dan memaksa bawahan mencapai visi dan misi yang terlalu sulit untuk dicapai. Kepemimpinan yang sederhana namun visioner

lebih baik dibandingkan dengan gaya kepemimpinan transformasional yang sifatnya terlalu rumit untuk dipahami oleh bawahan (Rulinawaty, et al., 2024).

Para pimpinan transformasional lebih mampu dan lebih sensitif merasakan lingkungannya, dan untuk selanjutnya membentuk dan mendiseminasi sasaran-sasaran strategis yang mampu menangkap perhatian serta minat para bawahannya. Para pengikut pimpinan transformasional memperlihatkan tingkat komitmen yang lebih tinggi terhadap misi organisasi, kesediaan untuk bekerja lebih keras, kepercayaan yang lebih tinggi terhadap pimpinan, dan tingkat kohesi yang lebih tinggi (Yusriah & Ahmad, 2023).

Jika pemimpin dapat mempengaruhi dan mengarahkan karyawan untuk mencapai tujuan perusahaan, maka karyawan akan bekerja dengan baik, dan meningkatkan kinerjanya. Semakin tepat penerapan gaya kepemimpinan transformasional, maka akan semakin tinggi kinerja pegawai (Rivai, 2020). Efektivitas pemimpin dalam melakukan komunikasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Gaya kepemimpinan secara langsung mempengaruhi Kepuasan Kerja melalui kecermatannya dalam menciptakan pekerjaan dan lingkungan kerja yang menarik, pelimpahan tanggung jawab serta penerapan peraturan dengan baik. Maka dari itu, pemimpin dengan gaya kepemimpinan yang tepat akan menimbulkan kepuasan karyawan terhadap pekerjaannya (Djuraidi & Laily, 2020).

Kelompok yang bekerja di bawah bauran kepemimpinan transaksional dan transformasional yang komposisinya lebih di dominasi oleh kepemimpinan transformasional akan menghasilkan tingkat kinerja, upaya ekstra (*extra effort*), dan kepuasan (*satisfaction with the leader*) yang lebih tinggi daripada kelompok yang bekerja di bawah bauran kepemimpinan yang lebih didominasi oleh kepemimpinan transaksional (Supriani et al, 2022).

Pengaruh Iklim Organisasi terhadap Kinerja Pegawai

Iklim organisasi memiliki pengaruh yang kuat dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Lembaga Pemasarakatan Kelas III Perempuan Manokwari. Hasil studi Ratnasari et al., (2020) juga menunjukkan bahwa variabel iklim organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Iklim organisasi terkait dengan (indikator IO) kualitas lingkungan yaitu keseluruhan suasana organisasi, yang dicirikan oleh perasaan nyaman dan kepuasan secara umum di antara para anggotanya. Ini mempengaruhi perilaku mereka dan dapat digambarkan dalam seperangkat karakteristik atau karakteristik organisasi (Suhayat et al., 2023).

Adanya iklim organisasi yang mendukung dan kondusif dalam sebuah perusahaan, maka diharapkan tiap-tiap karyawan memiliki motivasi kerja tinggi terhadap tugas dan kewajibannya. Iklim organisasi yang dialami oleh masing masing karyawan yang berada dalam suatu organisasi dapat terlihat dari bagaimana karakteristik yang berasal dari lingkungan tersebut, apakah berpengaruh terhadap tingkah laku orang yang berada dalam organisasi atau tidak serta segala sesuatu yang ada dalam organisasi seperti sistem formal, gaya kepemimpinan manajer (informal/formal), faktor lingkungan yang akan berpengaruh terhadap sikap, kepercayaan, nilai dan motivasi orang yang bekerja dalam organisasi tersebut (Nufus, 2021).

Iklim organisasi juga berhubungan erat dengan persepsi individu terhadap lingkungan sosial organisasi yang mempengaruhi organisasi dan perilaku anggota organisasi. Iklim organisasi merupakan hal yang sangat penting karena iklim organisasi menunjukkan cara hidup suatu organisasi serta dapat menimbulkan pengaruh yang sangat besar terhadap kepuasan kerja dan dampaknya terhadap kinerja (Sugiono et al., 2020).

Iklim organisasi dari suatu perusahaan sangat penting bagi karyawan. Iklim kerja yang mendukung akan memaksimalkan kemampuan karyawan dalam bekerja sehingga kinerjanya akan lebih baik. iklim organisasi adalah persepsi anggota organisasi terhadap sifat dan karakter yang ada di dalamnya yang menjadi ciri pembeda dengan organisasi lainnya sehingga dapat memengaruhi orang-orang di dalamnya. Karyawan yang merasa nyaman dengan iklim perusahaan akan berjuang untuk melakukan yang terbaik untuk kebaikan perusahaan. Iklim organisasi akan membuat lingkungan disekitar karyawan dapat mempengaruhi setiap tindakannya dalam melakukan pekerjaan (Renaldi & Khaira, 2021).

SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan transformasional dan iklim organisasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Lembaga Pemasarakatan Kelas III Perempuan Manokwari.

DAFTAR PUSTAKA

- Adipratama, E., Ferdinand, F. H., & Husnatarina, F. (2021). Kinerja pegawai pada Biro Pengadaan Barang dan Jasa Sekretariat Daerah Provinsi Kalimantan Tengah. *Journal of Environment and Management*, 2(1), 35-43.
- Arson, Mantikei, B., & Christa, U. R. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Pendidikan dan Pelatihan, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Anggota Satuan Polisi Pamong Praja di Kabupaten Kotawaringin Timur. *Journal of Environment and Management*, 1(1), 46-56.
- Danayasa, P. A., Kawiana, I. G. P., Oktarini, L. N. (2021). Pengaruh Iklim Organisasi, Kepuasan Kerja, Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai KSP Bayu Merta Sari Di Gianyar. *Jurnal Manajemen, Kewirausahaan dan Pariwisata*, 1(3), 975-987.
- Djuraidi, A., & Laily, N. (2020). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional terhadap Kinerja Karyawan melalui Kepuasan Kerja sebagai Variabel Moderating. *Jurnal Riset Ekonomi dan Bisnis*, 13(1), 1-13. <http://dx.doi.org/10.26623/jreb.v13i1.2182>.
- Gusti, P. N. F. (2021). Pengaruh Human Relation dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) TBK Cabang Sorong. *Jurnal Efektif*, 3(4), 456-463.
- Khairuddin, K. (2020). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional terhadap Organizational Citizenship Behavior. *Jurnal Islamika Granada*, 1(1), 23-28.
- Muslimat, A. (2020). Effect Of Organizational Commitment On The Sustainability Performance Indonesian Industries. *of PalArch's Journal of Archaeology of Egypt/Egyptology*, 17(6), 8330-8347.
- Nufus, H. (2021). Pengaruh Iklim Organisasi terhadap Kinerja Karyawan pada Alfamart di Bintaro. *Jurnal Tadbir Peradaban*, 1(3), 182-188. <https://doi.org/10.55182/jtp.v1i3.68>.
- Pariesti, A., Usup, R. C., & Meitiana. (2022). Pengaruh Kompetensi dan Gaya Kepemimpinan Transformasional terhadap Kinerja Pegawai Dengan Motivasi Sebagai Variabel Intervening pada Kantor Inspektorat Kabupaten Katingan. *Journal of Environment and Management*, 3(1), 35-45. <https://doi.org/10.37304/jem.v3i1.4284>.

- Prayudi, A. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional terhadap Kinerja Karyawan dengan Motivasi Kerja sebagai Variabel Intervening (Studi pada Karyawan Pd. Pembangunan Kota Binjai). *Jurnal Manajemen*, 6(2), 63-72. <http://ejournal.lmiimedan.net/>.
- Ratnasari, S. L., Buulole, M., & Nasrul, H. W. (2020). Analisis Karakteristik Individu, Lingkungan Kerja, Iklim Organisasi, Motivasi, dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen dan Organisasi Review (MANOR)*, 2(1), 15-25. <https://journal.unifa.ac.id/index.php/manor/article/view/175>.
- Rivai, A. (2020). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Budaya organisasi Terhadap Kinerja Karyawan. *MANEGGGIO : Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(2), 213-223. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v3i2.5291>.
- Renaldi, R., & Khaira, I. (2021). Pengaruh Iklim Organisasi dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Akuntansi dan Manajemen*, 16(2), 227-248. <https://doi.org/10.30630/jam.v16i2.155>.
- Rulinawaty, R., Darajat, O., & Sudrajat, A. (2022). Collective Organizational Engagement to Enhance Organizational Performance: Case of Indonesia Office Services. *JKAP (Jurnal Kebijakan Dan Administrasi Publik)*, 26(2), 127-143.
- Rulinawaty, Aripin, S., Andriyansah, & Samboteng, L. (2023). Participatory governance capacity building: the missing link of poverty eradication in food diversification policies in Indonesia. *Electronic Government, an International Journal*, 19(2), 202-220.
- Rulinawaty, Samboteng, L., Purwanto, A. J., Kuncoro, S., Jasrial, Tahilili, M. H., ... & Karyana, A. (2024). Investigating the influence of the updated DeLone and McLean information system (IS) success model on the effectiveness of learning management system (LMS) implementation. *Cogent Education*, 11(1), 2365611.
- Rulinawaty, R. (2022). Fresh Insights Using Ardl Bound Testing Approach and Analysis of Public Economic Growth Affecting Environmental Quality in Indonesia. *Jurnal Manajemen Industri Dan Logistik*, 6(1), 149-161.
- Sugiono, E., Hidayat, D., & Efendi, S. (2020). Pengaruh Iklim Organisasi, Pelatihan dan Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja dan Dampaknya terhadap Kinerja Pegawai Yayasan Mantab Al Hamid. *Jurnal Ilmiah Manajemen, Ekonomi, & Akuntansi (MEA)*, 4(2), 602-627. <https://doi.org/10.31955/mea.v4i2.929>.
- Suhayat, J., Suwatno, S., & Buchdadi, A. D. (2023). Pengaruh Iklim Organisasi terhadap Kinerja Guru Berdasarkan Persepsi Kepala Sekolah. *Journal of Accounting, Management, Economics, and Business (ANALYSIS)*, 1(1), 40-51. <https://doi.org/10.56855/analysis.v1i1.179>.
- Supriani, Y., Tanjung, R., Mayasari, A., & Arifudin, O. (2022). Peran Manajemen Kepemimpinan dalam Pengelolaan Lembaga Pendidikan Islam. *JlIP-Jurnal Ilmiah Ilmu Pendidikan*, 5(1), 332-338.
- Yanti, D. A., & Mursidi, M. (2021). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen Strategi Dan Aplikasi Bisnis*, 4(1), 23 - 34. <https://doi.org/10.36407/jmsab.v4i1.266>.
- Yasdianto, I., Marnisah, L., & Zamzam, F. (2020). Pengaruh Etos Kerja, Motivasi, dan Iklim Organisasi terhadap Kinerja Departemen Asset & Office Management PT Semen Baturaja (PERSERO) TBK. *Ekonomika Sharia: Jurnal Pemikiran Dan Pengembangan Ekonomi Syariah*, 6(1), 97-116. <https://doi.org/10.36908/esha.v6i1.143>

- Yulisharsasi., Yulisharsasi., Jun, S., & Anang, K. (2024). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Etika Kerja Islam. *Asas Wa Tandhim: Jurnal Hukum, Pendidikan dan Sosial Keagamaan*, 1(2), 137 - 154. <https://jurnal.ucy.ac.id/index.php/awtjhpsa/article/view/1147>.
- Yusriah Amaliah, & Ahmad Rosandi Sakir. (2023). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara pada Kantor Camat Lamuru Kabupaten Bone. *Jurnal Relasi Publik*, 1(3), 54–69. <https://doi.org/10.59581/jrp-widyakarya.v1i3.1014>.