

**EMPLOYEE PERCEPTION OF TRANSFORMATIONAL LEADERSHIP STYLE
ON PERFORMANCE AT LKP ERA SMART CENTER IN PRABUMULIH**

**PERSEPSI KARYAWAN TENTANG GAYA KEPEMIMPINAN
TRANSFORMASIONAL TERHADAP KINERJA PADA LKP ERA SMART
CENTER DI PRABUMULIH**

Resi Marina¹, Amandin²

Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Prabumulih^{1,2}

resimarina50@gmail.com¹

ABSTRACT

This study aims to determine and understand employee perceptions of consistent, single leadership and its impact on performance at the Smart Center LKP Era in Prabumulih. This study used a qualitative method with a descriptive qualitative approach. The data sources used were primary data, namely in-depth interviews with employees and direct observation in the workplace, and secondary data sources, namely analysis of relevant internal documents. Data collection techniques used were interviews, observation, and documentation. The sampling technique used was purposive sampling. Data validity was achieved through data triangulation and informant review. Data analysis techniques used were Miles, Huberman, and Saldana: preparation, data reduction, data presentation, and data conclusion. The results showed that employees perceived the leadership style as inspiring, assertive, perfectionist, responsible, open to input, and flexible. The leadership style applied had a positive effect on employee performance, as evidenced by employees' inspired and motivated behavior and optimal performance results. Furthermore, emotional control over mistakes and ineffective communication skills can lead to stress for employees, especially when work errors occur that slightly disrupt employee well-being and performance. The leadership style found tends to be transformational, characterized by the leader's ability to inspire, create emotional bonds, motivate and provide individual attention to subordinates, and encourage innovation and positive change. However, there are also elements of an autocratic leadership style, evident in the firmness and tight control of employee performance and the handling of errors with a firm and assertive tone. This perception contributes to improved performance.

Keywords: Employee Perception; Leadership; Performance; LKP Era Smart Center.

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan memahami persepsi karyawan terhadap kepemimpinan tunggal yang konsisten dan dampaknya terhadap kinerja pada LKP Era Smart Center di Prabumulih. Penelitian ini menggunakan metode kualitatif dengan pendekatan deskriptif kualitatif. Sumber data yang digunakan adalah data primer yaitu wawancara mendalam dengan karyawan dan observasi langsung di tempat kerja serta sumber data sekunder yaitu analisis dokumen internal yang relevan. Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah wawancara, observasi dan dokumentasi. Teknik sampling yang digunakan adalah *purposive sampling*. Validitas data dilakukan dengan cara triangulasi data dan *informant review*. Teknik analisis data yang digunakan adalah teknik Miles, Huberman dan Saldana; persiapan, mereduksi data, menyajikan data dan menyimpulkan data. Hasil penelitian menunjukkan bahwa karyawan mempersepsikan gaya kepemimpinan sebagai perilaku yang yang *inspiratif*, tegas, *perfeksionis*, bertanggung jawab, terbuka terhadap masukan, dan *fleksibel*. Gaya kepemimpinan yang diterapkan berpengaruh positif pada kinerja karyawan bisa dilihat dari karyawan yang terinspirasi dan termotivasi serta hasil kinerja sesuai target dan optimal. Selain itu pengendalian emosi terhadap kesalahan dan kemampuan komunikasi yang kurang efektif dapat menimbulkan tekanan bagi karyawan terutama saat terjadi kesalahan pekerjaan yang sedikit mengganggu kesejahteraan dan kinerja karyawan. Gaya kepemimpinan yang ditemukan cenderung *Transformasional*, hal ini ditandai dengan kemampuan pemimpin untuk menginspirasi, menciptakan ikatan emosional, memotivasi dan memberikan perhatian individual kepada bawahan, serta mendorong inovasi dan perubahan positif. Namun, ada juga elemen gaya kepemimpinan *otokratis* yang terlihat dari ketegasan dan kontrol ketat pada kinerja karyawan serta penanganan kesalahan dengan nada keras dan tegas. Persepsi ini berkontribusi pada peningkatan kinerja.

Kata Kunci : Persepsi karyawan; Kepemimpinan; Kinerja; LKP Era Smart Center.

PENDAHULUAN

Karyawan pastinya memiliki persepsi masing-masing yang berbeda, persepsi karyawan tentang kepemimpinan memiliki dampak yang signifikan terhadap motivasi, keterlibatan dan kinerja mereka. Karyawan yang memiliki persepsi positif terhadap kepemimpinan cenderung lebih termotivasi dan produktif dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab mereka, Guven dalam Astaginy *et.al* (2022). Kepemimpinan yang efektif dapat mempengaruhi berbagai aspek kinerja individu dan kinerja organisasi termasuk pencapaian tujuan, kepuasan karyawan, dan kualitas pelayanan kepada pelanggan.

Kinerja adalah hasil prestasi kerja seseorang atau sekelompok orang dalam mencapai tujuan organisasi, kinerja karyawan merupakan hasil akhir yang diharapkan dari interaksi antara gaya kepemimpinan, persepsi karyawan, dan faktor-faktor lainnya dilingkungan kerja, Ajabar (2020). Kinerja karyawan dapat diukur melalui berbagai metrik termasuk produktivitas yang menciptakan keunggulan kompetitif bagi organisasi, kualitas layanan, dan kepuasan pelanggan. Kinerja yang tinggi mencerminkan efisiensi operasional dan kontribusi positif terhadap tujuan organisasi.

Penelitian terdahulu Mutiara Melia *et al.* (2023) membuktikan bahwa gaya kepemimpinan Gubernur Sumatera Barat yaitu *Laissez-Faire* yang dimana mendorong beberapa pegawai untuk selalu memberikan inovasi baru, dan memberi kesempatan pada pegawainya untuk menjalankan tugasnya dengan kreatif dan inovatif. Arif Muhammad Hakim dan Mitro Subroto (2023) menekankan bahwa ada beberapa gaya kepemimpinan yang dipakai oleh kepala Lapas Kelas II B Klaten, yaitu: gaya kepemimpinan kharismatik, situasional,

dan tegas serta disiplin tapi humanis. Hasil penelitian juga membuktikan bahwa gaya kepemimpinan bisa mempengaruhi kinerja petugas lapas dan juga memotivasi petugas dalam bekerja. Selain itu, Rizka Adila Yuannisa (2022) Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pegawai tidak terlalu merasakan kebebasan dalam aktivitas kerja dari rumah, penerapan WFH memiliki efektivitas yang rendah. Jika efektivitas pegawai kurang maka hasil kinerja akan berkurang. Marheta *et al.* (2021) hasil penelitian ini menunjukkan kepemimpinan di departemen PPIC sudah teroganisir dengan baik dan rapi yang terbukti dari SOP dan *Job Description* yang jelas dan terlaksana.

Meskipun beberapa studi empiris menunjukkan hasil yang berbeda, sementara penggunaan teknologi dan motivasi secara konsisten dilaporkan memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Perbedaan hasil tersebut, yang tercermin dalam setidaknya empat belas jurnal rujukan, menunjukkan adanya celah penelitian sehingga pengembangan kompetensi, penggunaan teknologi, dan motivasi masih relevan untuk dikaji ulang pada konteks, waktu, dan kondisi yang berbeda. Oleh karena itu, penelitian ini bertujuan untuk menguji kembali apakah ketiga variabel tersebut memberikan dampak signifikan atau justru berdampak negatif terhadap kinerja karyawan, dengan objek penelitian mencakup karyawan pada LKP.

TINJAUAN PUSTAKA

Kepemimpinan merupakan keterampilan seseorang dalam mempengaruhi, membimbing, dan mengarahkan anggota kelompok atau organisasi untuk mencapai tujuan bersama. Pemimpin berperan dalam pengambilan keputusan, memberikan dorongan, serta memastikan adanya

kolaborasi dan komunikasi yang efektif di antara para anggotanya. Menurut Sutrisno (2020) kepemimpinan adalah “kemampuan seseorang dalam mempengaruhi dan mengarahkan kelompok atau organisasi agar dapat mencapai tujuan bersama melalui bimbingan dan pemberdayaan”. Berbeda dengan Sedarmayanti (2021) menyatakan bahwa kepemimpinan adalah “proses yang dilakukan oleh seorang pemimpin untuk memotivasi, membimbing, dan memberikan inspirasi kepada anggota kelompok agar dapat melaksanakan tugasnya dengan efektif dan efisien”.

Kepemimpinan *Transformasional* adalah pendekatan kepemimpinan yang mendorong dan menginspirasi tim untuk mencapai kinerja optimal dan berkembang dengan menekankan visi, inovasi, serta perhatian pribadi. Pemimpin jenis ini fokus pada pengembangan dan motivasi anggota tim untuk mencapai tujuan bersama. Menurut Gaol dan Hutasoit (2021) mereka menyatakan bahwa “kepemimpinan *Transformasional* sangat efektif dalam meningkatkan keterlibatan dan motivasi karyawan melalui pemahaman terhadap nilai dan preferensi individu. Gaya ini memungkinkan pemimpin untuk membangun semangat kerja yang tinggi dan komitmen dalam organisasi yang dinamis dan terus berkembang”.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini lebih berorientasi pada interpretasi makna peristiwa, interaksi, dan perilaku subjek dalam konteks tertentu dari perspektif peneliti. Fokus utamanya adalah untuk memahami fenomena seperti perilaku, persepsi, motivasi, dan tindakan subjek penelitian dengan cara yang holistik menggunakan kata-kata. Data yang terkumpul kemudian dianalisis

menggunakan metode kualitatif, di mana pendekatannya lebih induktif atau kualitatif. Lebih dari itu, penelitian kualitatif menitikberatkan pada makna daripada *generalisasi*. Sehingga penulis dalam penelitian ini menggunakan metode kualitatif.

Walaupun dalam penelitian kualitatif tidak mengenal istilah populasi, namun penentuan sampel (subjek) tetap dibutuhkan, tidak dalam arti memunculkan populasi, tetapi lebih karena ingin membatasi aspek yang diteliti agar hasil yang didapatkan lebih terfokus. Sugiyono (2021), sampel dalam penelitian kualitatif bukan dinamakan responden, tetapi disebut Informan atau narasumber, atau partisipan, teman, manajer dalam penelitian dan sebagainya. Nasution (2023) kembali menjelaskan Informan dalam penelitian kualitatif tidak berfungsi untuk mewakili populasi, tetapi mewakili informasi. Proses penentuan sampel sebagai sumber data pada orang yang diwawancarai dilakukan dengan memilih orang-orang yang diinginkan dengan pertimbangan dan tujuan tertentu untuk menjadi informan.

Teknik pengambilan sampel untuk informan dalam penelitian ini dilakukan secara *purposive sampling*. Menurut Nasution (2023) *Purposive sampling* adalah teknik pengambilan sampel yang dilakukan sesuai dengan persyaratan sampel yang diperlukan. Pengambilan sampel ini terbatas pada jenis orang tertentu yang dapat memberikan informasi yang diinginkan sesuai dengan kriteria yang ditentukan oleh peneliti.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Karakteristik Informan Penelitian

Peneliti melakukan wawancara di LKP Era Smart Center di Prabumulih, karena penelitian ini adalah penelitian kualitatif maka penelitian ini lebih menekankan pada suatu proses daripada

hasil, namun tidak mengabaikan daripada hasil itu sendiri. Penelitian ini berusaha mengetahui lebih dalam dan memahami persepsi karyawan tentang kepemimpinan terhadap kinerja pada

LKP Era Smart Center di Prabumulih. Wawancara dilakukan kepada 8 orang informan dengan deskripsi pada tabel 1 berikut :

Tabel 1. Karakteristik Informan

No.	Subyek	JK	Pendidikan	Lama Menjabat	Jabatan
1	TY	P	SLTA	5 Tahun	Sekretaris
2	MN	P	S1	3 Tahun	Operator
3	DY	P	S2	6 Tahun	Instruktur Bahasa Inggris
4	RK	L	SLTA	5 Tahun	Instruktur Digital Marketing
5	ND	P	S1	4 Tahun	Instruktur Bahasa Inggris
6	AG	P	S1	4 Tahun	Instruktur Komputer
7	IZ	P	D3	2 Tahun	Instruktur Bahasa Inggris
8	PM	L	S1	2 Tahun	Instruktur Komputer

Sumber : Penulis, 2025

Berdasarkan pada tabel 1 diatas, dapat diketahui bahwa informan berasal dari berbagai latar belakang yang berbeda di bidang pekerjaan yang ada di LKP Era Smart Center di Prabumulih. Hal ini mencakup posisi administrasi yaitu sekretaris dan operator, serta posisi pengajaran dan pelatihan dibidang spesifik seperti instruktur digital marketing, bahasa inggris, dan instruktur komputer. Hal ini menunjukkan bahwa ada keberagaman peran dan tanggung jawab yang dipegang oleh informan. Selain itu latar belakang pendidikan yang dimiliki pun berbeda yaitu lulusan sekola lanjut tingkat atas (SLTA) berjumlah 2 orang , Diploma 3 (D3) berjumlah 1 orang, Strata 1 (S1) berjumlah 4 orang, dan Strata 2 (S2). Hal ini mencerminkan latar belakang pendidikan yang beragam diantara informan yang mungkin mempengaruhi perspektif dan cara mereka menjalankan tugas. Lama waktu para inforan menjabat diberbagai posisi pun beragam mulai dari 2 tahun hingga 6 tahun. Variasi dalam lama menjabat inidapat memberikan wawasan tentang pengalaman kerja mereka serta pemahaman yang mereka miliki terhadap dinamika organisasi.

HASIL PENELITIAN

Penelitian ini pada dasarnya bertujuan untuk mengetahui dan memahami bagaimana persepsi karyawan tentang kepemimpinan yang ada dan bagaimana persepsi ini mempengaruhi kinerja pada LKP Era Smart Center di Prabumulih, dan untuk mengetahui dan memahami hal tersebut, peneliti menggunakan wawancara, observasi dan dokumentasi. Wawancara dilakukan di kantor LKP Era Smart Center di Prabumulih bersama 8 informan, selain itu peneliti melakukan observasi langsung serta telaah dokumentasi terhadap berbagai dokumen yang berkaitan dengan penelitian ini. Berikut hasil wawancara mengenai persepsi karyawan tentang kepemimpinan yang lebih lengkap berdasarkan indikator kepemimpinan:

Kemampuan Mengambil Keputusan

Berdasarkan hasil wawancara, dalam hal ini pemimpin di LKP Smart Center di Prabumulih sering melibatkan mereka dalam pengambilan keputusan, terutama yang berkaitan dengan bidang kerja mereka masing-masing. Meskipun keputusan akhir tetap berada ditangan pemimpin, keterlibatan ini membuat

karyawan merasa dihargai dan lebih terlibat dalam proses manajemen lembaga. pimpinan di LKP Era Smart Center selalu melibatkan karyawannya sesuai dengan bidangnya masing-masing. Dalam pengambilan keputusan pimpinan di LKP Era Smart Center selalu melibatkan karyawannya sesuai dengan bidangnya masing-masing. Jadi, keterlibatan karyawan dalam mengambil keputusan meningkatkan rasa komitmen dan rasa memiliki tanggung jawab terhadap lembaga. Keputusan yang diambil dengan melibatkan karyawan mendapat dukungan dan diimplementasikan secara efektif.

Kemampuan Komunikasi

Berdasarkan hasil wawancara, Dalam hal ini komunikasi aktif dan terbuka namun ada beberapa hal yang kurang efektif. Pimpinan LKP Era Smart Center dalam kemampuan komunikasinya bersifat open-minded yaitu terbuka pada masukan dari karyawan dan pihak lain, serta interaksi seperti keluarga membuat komunikasi lebih nyaman, namun komunikasi internal masih perlu ditingkatkan

Dapat disimpulkan bahwa komunikasi dilkp lancar, aktif dan pimpinan open-minded terhadap masukan yang ada. Namun, komunikasi antara pimpinan dan karyawan pada LKP Era Smart Center perlu diperhatikan, karena kurangnya komunikasi yang tepat antara pimpinan dan karyawan membuat terjadinya miskomunikasi yang menyebabkan kebingungan dan kesalahan sehingga mengganggu kinerja mereka. Disini juga dapat terlihat bahwa model komunikasi yang digunakan ada 2 yaitu secara langsung dan tidak langsung

Kemampuan Mengendalikan Bawahan

Berdasarkan hasil wawancara, dalam hal ini kepemimpinan di LKP Era

Smart Center Kota Prabumulih adalah fleksibilitas dalam gaya berkerja dan pemberian kepercayaan yang diberikan pada karyawan, pemimpin membolehkan karyawan berkerja sesuai gayanya, asalkan sesuai aturan yang ada, kepemimpinan yang diterapkan juga menciptakan hubungan keluarga.

Berdasarkan hasil pengamatan (observasi) hubungan akrab ini terlihat dari interaksi mereka yang mencerminkan perhatian dan kepedulian yang kuat, sehingga tidak ada jarak yang signifikan antara pemimpin dan karyawan. Profesionalitas pekerjaan tetap diutamakan membedakan urusan pekerjaan dan diluar pekerjaan, karena hal tersebut dalam situasi tertentu terutama saat terjadi kesalahan, hubungan ini bisa berubah menjadi lebih formal dan penuh tekanan.

Sikap tegas dari pemimpin dinilai mampu membuat kinerja karyawan lebih teratur, terarah dan cepat. Ketegasan ini membantu menjaga disiplin dan konsistensi dalam pekerjaan sehari-hari, selain itu sifat perfeksionis pemimpin juga membawa dampak positif yaitu karyawan menjadi lebih berhati-hati dan *detail* dalam berkerja untuk menghindari kesalahan, disisi lain, tuntutan untuk kesempurnaan dapat menyebabkan tekanan bagi karyawan.

Tanggung Jawab

Dari hasil wawancara, diketahui bahwa karyawan mengakui pemimpin adalah sosok yang bertanggung jawab dan sering terlibat langsung dalam operasional dilapangan. segi tanggung jawab di LKP Era Smart Center pemimpin sangat bertanggung jawab dan sering terlibat langsung dalam kegiatan operasional, pemimpin tidak segan-segan turun tangan jika terjadi masalah internal maupun eksternal. Hal ini memberikan rassa aman bagi karyawan,

karena didukung dan dilindungi oleh pemimpin.

Dari segi tanggung jawab, pimpinan melaksanakan tanggung jawabnya dengan baik dan maksimal demi kepentingan organisasi, mampu menanggung semua elemen yang ada di perusahaan dan menjadi pertahanan kuat jika ada masalah dari luar. Bahkan pimpinan memastikan bahwa karyawan memiliki kualitas keterampilan yang diperlukan dengan mengikutsertakan karyawan dalam pengembangan dan kerampilan yang dibiayai oleh lembaga, diharapkan karyawan menjalankan tugas mereka secara efektif dan efisien.

Kemampuan Mengendalikan Emosi

Berdasarkan hasil wawancara dan pengamatan peneliti, dalam hal ini sifat perfeksionis pemimpin terkadang menyebabkan masalah dalam pengendalian emosi, terutama saat terjadi kesalahan. Karyawan menjelaskan bahwa pemimpin dapat menunjukkan emosi yang berlebih ketika ada kesalahan, yang dapat membuat karyawan merasa cemas dan tidak aman, namun setelah emosi mereda, pemimpin biasanya memberi nasihat dan arahan yang lebih baik dan mendukung karyawan dalam menyelesaikan masalah dengan cara mencari solusi secara bersama, hal ini ternyata berdampak positif pada kinerja karena dengan hal ini karyawan mengetahui letak kesalahannya dan lebih berhati-hati serta penuh tanggung jawab dalam mengerjakan dan menjalankan tugasnya.

Terdapat reaksi emosional berlebih terhadap kesalahan atau masalah. Pimpinan akan sangat marah namun setelah itu akan tetap mencari solusi terbaiknya dengan hati-hati dan tepat sehingga karyawan merasa tidak ditinggalkan begitu saja karena ada dukungan dari pimpinan ketika ada

permasalahan yang terjadi. Pendekatan pimpinan tegas, namun tidak mengontrol emosi, walau hal ini menimbulkan tekanan dan kecemasan sisi positifnya yaitu membuat karyawan merasa lebih hati-hati dan bertanggung jawab lagi terhadap tugasnya, yang berdampak positif pada kinerja karyawan.

Hasil wawancara tentang Kinerja pada LKP Era Smart Center di Prabumulih

Kepemimpinan memiliki dampak signifikan terhadap kinerja individu dan organisasi, kinerja adalah hasil yang dicapai. Dari hasil wawancara, kinerja di LKP Era Smart Center Kota Prabumulih dinilai sangat baik oleh karyawan. Berikut adalah beberapa indikator kinerja yang dinilai:

Kualitas

Dari hasil wawancara, karyawan menyatakan bahwa kualitas di LKP Era Smart Center Kota Prabumulih sangat baik bahkan dari sisi kualitas itu sendiri di LKP Era Smart Center sangat diperhatikan, baik dari segi sumber daya manusia maupun fasilitas yang ada. Lulusan dari lembaga ini banyak yang berhasil mendapat pekerjaan, dan metode pembelajaran yang terstruktur serta menarik berkontribusi pada keberhasilan lembaga ini.

Dari pengamatan (observasi) peneliti selain dari persepsi karyawan kualitas organisasi dapat dilihat dari izin operasionalnya dan di LKP Era Smart Center sudah memiliki izin operasional yang sah, hal ini menunjukkan bahwa organisasi ini

telah memenuhi berbagai persyaratan hukum dan standar yang ditetapkan otoritas. Izin operasional ini dipajang pada dinding kantor LKP Era Smart Center.

Kuantitas

LKP Era Smart Center Kota Prabumulih selalu memenuhi target pendaftar setiap bulannya, bahkan melebihi target, yang menunjukkan tingginya minat masyarakat terhadap lembaga ini. LKP Smart Center dipandang sebagai lembaga yang perkembangannya pesat dengan metode pembelajaran yang terstruktur dan menarik, sehingga sampai saat ini LKP Smart Center mampu menjadi lembaga yang besar karena sudah berkerjasama dengan kemendikbud dan kemnaker serta berkerjasama dengan beberapa mitra dapat menarik peserta.

Setelah melakukan wawancara ini peneliti melakukan telaah dokumentasi yaitu memastikan dan memeriksa dokumen-dokumen data peserta didik yang mengikuti kursus dan pelatihan dalam 3 tahun terakhir dan juga melihat dokumen kemtraan dengan berbagai pihak. hal yang telah disampaikan oleh para informan sesuai dengan bukti dokumen yang ada.

Kepuasan Kerja

Kepemimpinan di LKP ERA Smart Center memberikan pelatihan dan pengembangan skill kepada karyawan yang membuat karyawan merasa termotivasi dan merasa puas akan hal tersebut membuat pengaruh positif terhadap kinerja mereka, karyawan merasa didukung dan termotivasi untuk memberikan kinerja terbaik ketika diberi kesempatan untuk mengembangkan kecerdasan melalui pelatihan yang dibiayai oleh lembaga. Pendapat lainnya, terdapat harapan dari karyawan untuk lebih mengayomi mereka, serta adanya penambahan benefit, peningkatan fasilitas seperti BPJS Ketenagakerjaan, dan ketepatan waktu dalam memberi hak karyawan berupa gaji yang kadang terjadi, juga adanya peningkatan fasilitas

Dari pernyataan menunjukkan

bahwa karyawan menginginkan perlindungan dan dukungan lebih besar dari pimpinan dalam aspek kesejahteraan dan keamanan.

Ketepatan Waktu

Ketepatan waktu adalah kemampuan untuk menyelesaikan tugas dan tanggung jawab sesuai batas waktu yang telah ditentukan. Kepemimpinan tegas berpengaruh terhadap ketepatan waktu penyelesaian tugas dan kedisiplinan.

Jadi kepemimpinan yang tegas dan perfeksionis membuat karyawan dituntut lebih profesional kerja cepat dan tepat waktu, walau waktu nya fleksibel.

Efektivitas

Efektivitas adalah sejauh mana tujuan yang ditetapkan tercapai dengan cara optimal dan efisien , dari segi efisiensi, LKP Era Smart Center Kota Prabumulih ini dinilai telah memadai, baik dari sisi sumber daya manusia maupun fasilitas sarana prasarana yang mendukung dan memudahkan karyawan dalam berkerja.

Jadi, sikap pimpinan yang demikian mengakibatkan kendali berada di satu arah saja sehingga dapat memastikan semua berjalan sesuai keinginannya dan pengoptimalan SDM, penggunaan sarana prasana mempermudah jalannya kegiatan di LKP Era Smart Center.

Kehadiran

Kehadiran merujuk pada tingkat kehadiran karyawan ditempat kerja sesuai dengan jadwal yang ditetapkan, Kepemimpinan yang tegas membuat karyawan di LKP Era Smart Center berkerja dengan disiplin, terjadwal dan tepat waktu. Jika ada karyawan yang tidak hadir saat jam mengajar akan ada karyawan lain yang menggantikan.

Kehadiran karyawan terjaga dengan baik, ada sistem pengganti jika seorang karyawan tidak bisa hadir

Jadi, manajemen kehadiran dan sistem pengganti yang diterapkan memastikan bahwa aktivitas tidak terganggu oleh absensi hal ini mendukung kelancaran operasional. Setelah melakukan wawancara peneliti kembali melakukan telaah dokumentasi yaitu melihat dokumen bukti absensi harian LKP Era Smart Center Kota Prabumulih, dan semua sesuai dengan yang diungkapkan oleh informan

Pembahasan

Berdasarkan dari hasil analisis penelitian, menunjukkan bahwa persepsi karyawan terhadap kepemimpinan di LKP Era Smart Center Kota Prabumulih memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja. Diketahui bahwa karyawan memiliki persepsi campuran yaitu positif dan negatif yang mana merupakan hasil dari proses persepsi individu yang memiliki pengaruh signifikan terhadap cara individu berinteraksi dengan lingkungannya. Hal ini sesuai dengan pernyataan Toha dalam Darmawan (2022) bahwa jenis persepsi terbagi menjadi 2 yaitu persepsi positif dan negatif yang merupakan hasil proses persepsi individu. Karyawan memiliki persepsi positif yang dominan diberbagai hal yang dinilai dari indikator kepemimpinan dan indikator kinerja. Pemimpin dikenal dengan sebagai sosok yang tegas, perfeksionis, dan bertanggung jawab, memberikan dampak positif terhadap kinerja karyawan, yang mana membuat pekerjaan lebih teratur dan terarah serta mendorong karyawan untuk berkerja lebih teliti dan hati-hati. Kepemimpinan yang terbuka terhadap masukan dan memberikan fleksibilitas bagi karyawan dalam berkerja, menciptakan lingkungan kerja yang nyaman, memotivasi, serta

memperkuat hubungan antara karyawan dan manajemen. Meskipun pada indikator kepemimpinan bagian pengendalian emosi terhadap kesalahan dan kemampuan komunikasi terdapat sedikit keluhan dari karyawan, yang menimbulkan tekanan bagi karyawan terutama saat terjadi kesalahan pekerjaan, walau sedikit mengganggu kesejahteraan dan kinerja karyawan, kinerja karyawan dan organisasi tetap berjalan baik dan optimal.

Gaya kepemimpinan yang berkarakter tegas, perfeksionis, bertanggung jawab, mudah menerima masukan dengan terbuka (*open-minded*), memberdayakan karyawan dengan memberikan pelatihan dan pengembangan keterampilan untuk mengasah kemampuannya dan mempersilahkan karyawannya untuk berkerja sesuai gaya mereka (*fleksibel*)serta memberikan kepercayaan kepada karyawannya untuk menyelesaikan masalah yang ada dan mampu mereka hadapidan terbuka terhadap masukan. Hal ini sejalan dengan teori gaya kepemimpinan transformasional yang dikemukakan oleh Barnard M. Bass dalam Hutahaean (2021) yang menjelaskan, kepemimpinan transformasional adalah gaya kepemimpinan yang melibatkan pengikut, memberikan inspirasi bagi para pengikutnya, serta berkomitmen untuik mewujudkan visi bersama dan tujuan bagi suatu organisasi, serta menantang para pengikutnya untuk menjadi pemecah masalah yang inovatif, dan mengembangkan kapasitas kepemimpinan melalui pelatihan, pendampingan, dengan berbagai tantangan dan dukungan.

Gaya kepemimpinan *Transformasional* ini telah berhasil menciptakan lingkungan kerja yang produktif dan efisien, memberikan dampak positif pada kinerja karyawan

LKP Era Smart Center Kota Prabumulih, hal ini sesuai dengan hasil penelitian dari Cristia Anggriani et al (2022) yang menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian dari Estika Paramita Sani et al (2021) juga mengungkapkan hal sama bahwa gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh positif secara langsung terhadap kinerja karyawan. Gaya kepemimpinan yang ditemukan pada LKP Era Smart Center Kota Prabumulih cenderung *Transformasional*, hal ini ditandai dengan kemampuan pemimpin untuk menginspirasi, menciptakan ikatan emosional, memotivasi dan memberikan perhatian individual kepada bawahan, serta mendorong inovasi dan perubahan positif.

Namun, hasil penelitian ini juga menunjukkan bahwa tantangan dalam hal komunikasi dan manajemen emosi pemimpin tetap perlu diperhatikan untuk menghindari dampak negatif yang dapat merusak motivasi, kesejahteraan dan kinerja karyawan hal ini menjelaskan bahwa terdapat elemen gaya kepemimpinan *otokratis* yang terlihat dari ketegasan dan kontrol ketat pada kinerja karyawan serta penanganan kesalahan dengan nada keras dan tegas. Sejalan dengan penelitian terbaru dari Digma Lailil Al Kautsarrani dan Diah Ayu Sanggarwati (2024), hasilnya menjelaskan bahwa kepemimpinan *otokratis* mempengaruhi tingkat kepuasan dan kinerja karyawan.

Secara keseluruhan, persepsi karyawan terhadap kepemimpinan menunjukkan bahwa meskipun ada kekurangan, mayoritas karyawan merasa puas dengan gaya kepemimpinan yang diterapkan. Hal ini tercermin dari hasil penilaian kinerja mereka yang tetap tinggi dan mencapai target, baik dari segi kualitas, kuantitas, ketepatan waktu,

maupun kehadiran. Sejalan dengan pendapat Ajabar (2020) yang menjelaskan dengan adanya penilaian kinerja adalah adanya pengaruh positif dalam perbaikan kinerja individu dan organisasi.

Dari persepsi karyawan menunjukkan bahwa kepemimpinan di LKP Era Smart Center Kota Prabumulih memiliki dampak yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Oleh karena itu, penting bagi pemimpin untuk terus meningkatkan komunikasi dan manajemen emosi, serta mempertimbangkan harapan karyawan seperti peningkatan fasilitas BPJS Ketenagakerjaan, dan ketepatan dalam pembayaran gaji. Keterlambatan pembayaran gaji belum banyak diungkap, namun secara umum, keterlambatan pembayaran gaji merupakan isu yang sangat mempengaruhi motivasi dan loyalitas karyawan. Hal ini mengindikasikan perlunya perbaikan dalam sistem manajemen keuangan di LKP Era Smart Center Kota Prabumulih agar kinerja karyawan dan organisasi dapat lebih optimal. Jadi meskipun kepemimpinan memiliki peran penting dalam meningkatkan kinerja, penting untuk menyeimbangkan antara tuntutan kerja dengan kesejahteraan karyawan.

Penelitian ini menunjukkan pengaruh kepemimpinan *Transformasional* mempengaruhi kinerja karyawan secara positif. Namun, terdapat elemen gaya kepemimpinan *otokratis* yang dapat mengurangi kepuasan, motivasi dan kinerja karyawan. Penelitian ini juga menyoroti perbedaan dengan penelitian terdahulu, terutama terkait masalah miskomunikasi dan pengendalian emosi, yang tidak selalu dikemukakan dalam penelitian sebelumnya.

PENUTUP

Kesimpulannya dari hasil penelitian menunjukkan bahwa karyawan mempersepsikan gaya kepemimpinan sebagai perilaku yang tegas, perfeksionis, bertanggung jawab, kepemimpinan yang terbuka terhadap masukan dan memberikan fleksibilitas bagi karyawan dalam berkerja serta menciptakan hubungan akrab. Gaya kepemimpinan yang diterapkan berpengaruh positif pada kinerja karyawan bisa dilihat dari indikator kinerja yang sudah baik, karyawan terinspirasi dan termotivasi serta hasil kinerja sesuai target. Selain itu pengendalian emosi terhadap kesalahan dan kemampuan komunikasi yang kuang efektif dapat menimbulkan tekanan bagi karyawan terutama saat terjadi kesalahan pekerjaan yang sedikit mengganggu kesejahteraan dan kinerja karyawan. Gaya kepemimpinan yang ditemukan cenderung *Transformasional*, dengan elemen gaya kepemimpinan *otokratis*. Persepsi ini berkontribusi pada peningkatan kinerja karyawan, meskipun kepemimpinan memiliki peran penting dalam meningkatkan kinerja, penting untuk menyeimbangkan antara tuntutan kerja dengan kesejahteraan karyawan.

Saran

Beberapa saran yang dapat dipertimbangkan berdasarkan hasil penelitian ini yaitu, sebagai berikut:

1. Meningkatkan komunikasi dan manajemen emosi di antara pimpinan dan karyawan serta meningkatkan fasilitas dan kesejahteraan karyawan, seperti memastikan ketepatan waktu pencairan gaji, mempertimbangkan penyediaan program BPJS ketenagakerjaan, dan penambahan serta *mengupgrade* fasilitas yang mendukung manajemen operasional.
2. Meningkatkan dan melanjutkan praktik kepemimpinan transformasional yang telah dipraktikkan di lembaga dan terbukti berdampak positif terhadap kinerja dilembaga tersebut.
3. Diharapkan untuk peneliti selanjutnya dapat meneliti faktor-faktor lain yang belum diteliti dalam penelitian ini, seperti manajemen konflik organisasi, budaya dan pengembangan organisasi.

DAFTAR PUSTAKA

- Al Kautsarrani, D. L., & Sanggarwati, D. A. (2021). Analisis Gaya Kepemimpinan Otokratis dan Tingkat Kepuasan Kerja pada Kinerja Karyawan PT Mitra Konsindo Abadi. *JEBMASS*, 2 (4)
- Anggriani, C., Ferdinand, & Peridawaty. (2020). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Mediasi Pada Federal International Finance (FIF) di Palangka. *Jurnal Manajemen Sains dan Organisasi* :<https://e-journal.upr.acd.id/index.php/jmso> . 3(2),80-86
- Ajabar. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, yogyakarta: Deepublish. 27-32.
- Astaginy, N. et al. (2022). Persepsi Dukungan Organisasi dan Organizational Citizenship Behavior Terhadap Kinerja Pegawai. *Indonesian Annual Conference Series*, Vol. 1, p. 67.
- Darmawan, D. (2022). *Kepemimpinan/Leadership*. Tangerang Selatan: Unpam Press.

- Edy, Sutrisno. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Kencana Prenada Media Group, Jakarta.
- Gaol, L., & Hutasoit, J. (2021). Kepemimpinan transformasional dalam meningkatkan keterlibatan dan motivasi karyawan. *Jurnal Kepemimpinan dan Organisasi*.
- Hakim, A. M., & Subroto, M (2023). *Gaya Kepemimpinan Kepala Lapas Kelas II B Klaten: Persepsi dan Pengaruhnya terhadap Kinerja dan Motivasi Petugas Lapas*. Retrieved from *JHIP-Jurnal*, 6(4).
- Hutahaean, W. S. (2021). *Pengantar Kepemimpinan*. Ahlimedia Press1, 1-26.
- Maherta, V. R., et al (2021). Persepsi Karyawan Kontrak Dalam Memahami Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja. *Manajemen dan Bisnis Jurnal*, 7 (2).
- Melia, M. et al. (2023). Persepsi Pegawai terhadap Gaya kepemimpinan Gubernur Sumatera Barat. Retrieved from *Jurnal Humaniora Ekonomi Syariah dan Muamalah: siberpublisher.org* .1(2), April.
- Nasution, A.F. (2023). *Metode Penelitian Kualitatif*. Bandung: CV.Harfa Creative.
- Sani, E. P. et al. (2021). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Kompensasi Finansial terhadap Kinerja Karyawan PT. Traya Tirta Cisadane. *Jurnal Transekonomika*, 1 (4).
- Sugiyono (2021). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta
- Yuannisa , R. A. (2022). Persepsi Karyawan terhadap WFH dan Implikasinya terhadap Kinerja Perusahaan. *Sibatik Journal*, 1(4), Maret. <https://publish.ojs-indonesia.com/index.php/SIBATIK>
- Sedarmayanti. (2021). *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: Mandar Maju.