

PENGARUH TRANSFORMATIONAL LEADERSHIP TERHADAP ORGANIZATIONAL CLIMATE PEGAWAI LAPAS KELAS IIB BLITAR

Muhammad Rizky Nabilla Rahfal, Padmono Wibowo

Manajemen Pemasarakatan, Politeknik Ilmu Pemasarakatan

Email : nabillarahfal@gmail.com, padmonowibowo@gmail.com

Abstract

Blitar Class IIB Prison as one of the organizations in the correctional sector is one of the organizations that deals directly with the community so that the performance of the organization has a great influence. The purpose of this research is to find out how much influence the transformational leadership style has on the organizational climate of Class IIB Blitar prison employees. Data collection in this quantitative study was carried out by distributing questionnaires online to Class IIB Blitar prison staff. The measuring instrument used in the questionnaire is the Likert scale. The research sample consisted of 33 of the 97 employees of Class IIB Blitar prison. The results of this study prove that there is an influence between Transformational Leadership on the Organizational Climate Class IIB Blitar Prison. The impact of a positive organizational climate can increase employee performance due to a conducive work environment and harmonious relationships and cooperation, so that this can happen one of which is influenced by the transformational leadership style.

Keywords : *Transformational leadership, Organizational Climate, Employee, Blitar Class IIB Prison*

Abstrak

Lapas Kelas IIB Blitar sebagai salah satu organisasi di bidang pemasarakatan merupakan salah satu organisasi yang berhubungan secara langsung dengan masyarakat sehingga kinerja organisasi memiliki pengaruh yang besar. Tujuan dari penelitian ini untuk mengetahui seberapa besar pengaruh gaya kepemimpinan *transformational leadership* terhadap *organizational climate* pada pegawai Lapas Kelas IIB Blitar. Pengumpulan data dalam penelitian kuantitatif ini dilakukan melalui penyebaran kuesioner secara online kepada Pegawai Lapas Kelas IIB Blitar . Alat ukur yang digunakan pada kuesioner yaitu skala likert. Adapun sampel penelitian berjumlah 33 dari jumlah pegawai Lapas Kelas IIB Blitar sebanyak 97 orang. Hasil dari penelitian ini membuktikan bahwa terdapat pengaruh antara Transformational Leadership terhadap Organizational Climate Lapas Kelas IIB Blitar. Dampak dari *organizational climate* yang positif dapat meningkatkan kinerja pegawai dikarenakan lingkungan kerja yang

kondusif dan hubungan serta kerja sama yang harmonis, agar hal tersebut dapat terjadi salah satunya dipengaruhi oleh gaya kepemimpinan *transformational leadership*.

Kata kunci : Kepemimpinan Transformational, Iklim Organisasi, Pegawai, Lapas Kelas IIB Blitar

PENDAHULUAN

Organizational Climate (iklim organisasi) berkaitan erat dengan proses penciptaan lingkungan kerja yang kondusif sehingga dapat terciptanya hubungan dan kerjasama yang harmonis antar seluruh individu atau sumber daya manusia yang ada dalam organisasi (Susanty, 2013). Untuk mewujudkan *organizational climate* yang positif sangat diperlukan peran pemimpin yang mampu memberikan motivasi bagi anggota organisasi tersebut. Sehingga karyawan yang termotivasi dapat meningkatkan kerjanya lebih produktif dan akhirnya berdampak positif pada karyawan dan organisasi.

Kepemimpinan memiliki peran sebagai pembangun hubungan dan pembentuk nilai-nilai yang ada dalam organisasi sehingga kepemimpinan memiliki pengaruh terhadap efektivitas organisasi yang dapat dilihat secara langsung ataupun tidak langsung (Herminingsih, 2011). Efek secara langsung dapat berupa pengambilan keputusan yang berdampak dalam jangka waktu yang pendek sedangkan efek secara tidak langsung biasanya terjadi secara perlahan serta memiliki jangka waktu yang lebih lama, misal merubah budaya organisasi.

Seorang pemimpin yang dengan gaya kepemimpinan *transformational leadership* atau kepemimpinan transformasional menginspirasi pengikut agar dapat mengedepankan kebaikan organisasi disbanding dengan kepentingan mereka sendiri serta dapat mendorong pengikut untuk mengadopsi metode inovatif untuk menangani kompleks situasi kerja (Kim & Park, 2020). Dewasa ini *transformational leadership* kerap kali menjadi salah satu pembahasan yang menarik dalam suatu penelitian. Sebagian besar pada hasil penelitian telah menunjukkan bahwasanya *transformational leadership* menunjukkan hasil yang signifikan dalam predictor berbagai hasil dan kerja.

Lapas Kelas IIB Blitar sebagai salah satu organisasi di bidang pemasyarakatan merupakan salah satu organisasi yang berhubungan secara langsung dengan masyarakat sehingga kinerja organisasi memiliki pengaruh yang besar. Sebagai salah satu UPT Pemasyarakatan yang berada di bawah Direktorat Jendral Pemasyarakatan pergantian pemimpin seringkali terjadi di Lapas Kelas IIB Blitar yang tentunya setiap pemimpin pasti memiliki terobosan-terobosan baru untuk meningkatkan kinerja dan kualitas

organisasi. Perubahan pemimpin yang beberapa kali terjadi menuntut organisasi untuk tetap dapat bertransformasi sesuai dengan era kepemimpinan saat itu

KAJIAN PUSTAKA DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS

Transformational leadership merupakan salah satu aspek penting yang dapat mempengaruhi iklim organisasi. Peran pemimpin dalam gaya kepemimpinan *transformational leadership* memiliki pengaruh dalam suatu organisasi, khususnya *organizational climate* dengan terciptanya lingkungan kerja yang kondusif serta hubungan dan kerjasama yang harmonis seluruh individu atau sumber daya manusia dalam suatu organisasi. Tujuan dari penelitian ini untuk mengetahui seberapa besar pengaruh gaya kepemimpinan *transformational leadership* terhadap *organizational climate* pada pegawai Lapas Kelas IIB Blitar.

Transformational Leadership. Gaya kepemimpinan setiap pemimpin berbeda-beda, dalam penelitian khususnya *transformational leadership* diukur melalui enam dimensi (Podsakoff et al., 1996), yaitu (1) *articulating a vision*, (2) *providing an appropriate model*, (3) *fostering the acceptance of group goals*, (4) *high performance expectations*, (5) *individualized support*, dan (6) *intellectual stimulation*.

Organizational Climate. Pembahasan terkait organisasi pada penelitian kali ini, khususnya terkait *organizational climate* diadaptasi dari penelitian sebelumnya (Ko & Kang, 2019). Tujuh item sebagai indikator ataupun butir pernyataan telah disesuaikan untuk memenuhi tujuan penelitian ini yang dirancang untuk mengukur *organizational climate* yang dirasakan oleh pegawai di lingkungan kerja.

Dengan penelitian ini dengan harapan Lapas Kelas IIB Blitar dapat meningkatkan kinerja dengan semaksimal mungkin. Khususnya terkait dua variabel tersebut, yaitu *transformational leadership* dan *organizational climate* dari penelitian tersebut terdapat dua hipotesis, yaitu:

H0 : Tidak terdapat pengaruh *transformational leadership* terhadap *organizational climate* pegawai
Lapas Kelas IIB Blitar

Ha: Terdapat pengaruh *transformational leadership* terhadap *organizational climate* pegawai Lapas
Kelas IIB Blitar

METODE PENELITIAN

Pengumpulan data dalam penelitian kuantitatif ini dilakukan melalui penyebaran kuesioner secara online kepada Pegawai Lapas Kelas IIB Blitar . Alat ukur yang digunakan pada kuesioner yaitu skala likert. Adapun sampel penelitian berjumlah 33 dari jumlah pegawai Lapas Kelas IIB Blitar sebanyak 97 orang. Pegawai yang dipilih secara acak melalui Teknik *simple random sampling*. Data diolah menggunakan *software* IBM SPSS Statistics 26 dengan melakukan uji validitas, uji reliabilitas, uji normalitas, uji linearitas, analisis korelasi dan regresi linear sederhana.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil analisi deskriptif karakteristik responden dapat dikategorikan sebagai berikut : (1) Terdapat 24 responden laki-laki (72,7%) dan 9 responden perempuan (27,3%); (2) Terdapat 4 responden bekerja <1 tahun (12,1%), 18 responden bekerja selama 1-5 tahun (54,5%), 9 responden bekerja selama 6-10 tahun (27,3%), dan 2 responden bekerja >15 tahun (6,1%).

Berikut adalah hasil uji validitas X yang berisi 22 indikator sebagai pernyataan yang harus dijawab oleh 33 responden, dengan kriteria penilaian 1 (sangat tidak setuju), 2 (tidak setuju), 3 (setuju), dan 4 (sangat setuju) yang menunjukkan nilai sebagai berikut:

Tabel 1
Uji Validitas Variabel X (Transformational Leadership)

Butir Pernyataan	Sig	Keterangan
X1.1	0,029	Valid
X1.2	0,020	Valid
X1.3	0,011	Valid
X1.4	0,000	Valid
X1.5	0,011	Valid
X1.6	0,002	Valid
X1.7	0,006	Valid

X1.8	0,024	Valid
X1.9	0,008	Valid
X1.0	0,022	Valid
X1.11	0,001	Valid
X1.12	0,000	Valid
X1.13	0,000	Valid
X1.14	0,000	Valid
X1.15	0,000	Valid
X1.16	0,001	Valid
X1.17	0,012	Valid
X1.18	0,007	Valid
X1.19	0,001	Valid
X1.20	0,004	Valid
X1.21	0,001	Valid
X1.22	0,004	Valid

Berdasarkan Tabel Correlations yang didapat melalui data primer yang diolah pada software IBM SPSS Statistics 26 diketahui bahwa nilai Sig. pada kolom jumlah menunjukkan nilai yang dapat dibandingkan dengan nilai 0,05 dan hasil yang didapatkan yakni 22 (dua puluh) indikator dalam instrumen penelitian tersebut dinyatakan valid dengan alasan memiliki nilai Sig. terhadap total kurang dari nilai 0,05.

Berikut adalah hasil uji validitas Y berisi 7 indikator sebagai pernyataan yang harus dijawab oleh 33 responden, dengan kriteria penilaian 1 (sangat tidak setuju), penilaian 2 (tidak setuju), penilaian 3 (setuju), dan penilaian 4 (sangat setuju) yang menunjukkan nilai sebagai berikut:

Tabel 2
Uji Validitas Variabel Y (Organizational Climate)

Butir Pernyataan	Sig	Keterangan
Y1.1	0,001	Valid
Y1.2	0,001	Valid
Y1.3	0,000	Valid
Y1.4	0,000	Valid
Y1.5	0,001	Valid
Y1.6	0,000	Valid
Y1.7	0,000	Valid

Berdasarkan Tabel Correlations yang didapat melalui data primer yang diolah pada software IBM SPSS Statistics 26 diketahui bahwa nilai Sig. pada kolom jumlah menunjukkan nilai yang dapat dibandingkan dengan nilai 0,05 dan hasil yang didapatkan yakni 7 (indicator) indikator dalam instrumen penelitian tersebut dinyatakan valid karena memiliki nilai Sig. terhadap total kurang dari 0,05.

Tabel 3
Uji Reliabilitas Variabel X (Transformational Leadership)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.869	22

Berdasarkan tabel Reliability Statistics pada uji SPSS menunjukkan nilai Cronbach's Alpha dari variable X dengan 22 indikator pernyataan sebesar 0,869. Hal itu menunjukkan bahwa instrument penelitian memiliki reliabilitas yang sangat tinggi sehingga dapat digunakan sebagai alat ukur penelitian ini.

Tabel 4
Uji Reliabilitas Variabel Y (Organizational Climate)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.732	7

Berdasarkan tabel Reliability Statistics pada uji SPSS menunjukkan nilai Cronbach's Alpha dari variable Y dengan 7 indikator pernyataan sebesar 0,732. Hal itu menunjukkan bahwa instrument penelitian memiliki reliabilitas yang tinggi sehingga dapat digunakan sebagai alat ukur penelitian ini.

Dalam penelitian ini dilakukan Uji Normalitas dengan uji *One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test* dengan tingkat signifikansi (α) 5% atau 0,05mmemiliki kriteria yaitu jika nilai signifikansi atau *Asymp. Sig. (2-tailed)* lebih besar dari 0,05 maka data berdistribusi normal dan jika nilai signifikansi atau *Asymp. Sig. (2-tailed)* lebih kecil dari 0,05 maka data terdistribusi tidak normal. Hasil uji normalitas diambil dari data residual dengan pengujian yang hasilnya dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

Tabel 5
Uji Normalitas
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

Unstandardized Residual	
N	33

Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.89330750
Most Extreme Differences	Absolute	.131
	Positive	.068
	Negative	-.131
Test Statistic		.131
Asymp. Sig. (2-tailed)		.160 ^c

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

Berdasarkan hasil uji normalitas diketahui nilai signifikansi $0.160 > 0.005$. Maka, dapat disimpulkan bahwa nilai residual berdistribusi normal.

Tabel 6
Uji Linearitas
ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
YTOTAL * XTOTAL	Between Groups	(Combined)	159.962	22	7.271	1.822	.163
		Linearity	85.171	1	85.171	21.337	.001
		Deviation from Linearity	74.791	21	3.561	.892	.607

Within Groups	39.917	10	3.992		
Total	199.879	32			

Pada tabel ANOVA diketahui nilai signifikansi dari deviation from linearity sebesar $0.607 > 0,05$. Artinya, dua variabel mempunyai hubungan linear karena nilai signifikansi (deviation from linearity) $> 0,05$.

Tabel 7
Uji Korelasi

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.653 ^a	.426	.408	1.924

a. Predictors: (Constant), XTOTAL

Dari tabel model summary tersebut, diketahui nilai korelasi antarvariabel adalah $r = 0,653$ dan nilai koefisien determinasi adalah $r^2 = 0,426$. Artinya hubungan antarvariabel adalah positif kuat dan untuk koefisien determinasi diketahui bahwa variabel Transformational Leadership (X) menerangkan variabel Organizational Climate (Y) sebesar 42,6%, sedangkan sisanya sebesar 57,4% diterangkan oleh variabel lain.

Tabel 8
Uji Regresi Linear

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	85.171	1	85.171	23.018	.000 ^b

Residual	114.708	31	3.700		
Total	199.879	32			

a. Dependent Variable: YTOTAL

b. Predictors: (Constant), XTOTAL

Bila nilai Sig. < 0,05, maka H0 akan ditolak. Pada tabel tersebut diketahui nilai Sig. 0,000 < 0,05, maka H0 ditolak. Dengan demikian berarti bahwa terdapat pengaruh antara Transformational Leadership terhadap Organizational Climate Lapas Kelas IIB Blitar.

Tabel 9
Hasil Uji Regresi Linear Sederhana
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	9.651	3.135		3.079	.004
	XTOTAL	.203	.042	.653	4.798	.000

a. Dependent Variable: YTOTAL

Pada pembahasan tabel 10 terkait hasil Uji Regresi Linear Sederhana untuk menentukan koefisien arah regresi dilihat dari kolom *Unstandardized Coefficient* pada sub.kolom B yang diperoleh nilai *constant* sebesar 9,651 dan nilai koefisien *beta* regresi sebesar 0,203. Dari nilai tersebut diperoleh nilai persamaan regresi sebagai berikut:

$$\text{Persamaan regresi } Y = a + bX = 9,651 + 0,203X$$

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dijelaskan dapat ditarik kesimpulan bahwasanya *transformational leadership* berpengaruh positif terhadap *organizational climate* Lapas Kelas IIB Blitar. Lapas sebagai salah satu organisasi pada bidang pemasyarakatan yang berada di bawah Direktorat Jendral Pemasyarakatan memiliki peran penting pada pelayanan masyarakat karena secara langsung berhadapan dengan masyarakat. Dampak dari *organizational climate* yang positif dapat meningkatkan kinerja pegawai dikarenakan lingkungan kerja yang kondusif dan hubungan serta kerja sama yang harmonis, agar hal tersebut dapat terjadi salah satunya dipengaruhi oleh gaya kepemimpinan *transformational leadership*.

SARAN

a. Saran praktis

1. Bagi Peneliti

Bagi peneliti selanjutnya dapat meningkatkan jangkauan penelitian yang lebih luas baik di UPT Pemayang sama ataupun di UPT Pemasyarakatan yang berbeda sehingga dapat memberikan analisa terkait organisasi atau instansi Pemasyarakatan tersebut. Sehingga diharapkan dapat meningkatkan kualitas dan mutu layanan serta terciptanya lingkungan yang nyaman untuk melakukan aktivitas pekerjaan

2. Bagi Instansi

Bagi instansi diharapkan dapat menjaga keprofesionalitasan untuk meningkatkan kualitas dan mutu layanan. Diharapkan instansi dapat memahami segala persoalan terlebih permasalahan yang dibahas dalam penelitian ini. Baik buruknya hasil penelitian ini saya harapkan instansi dapat mengambil ilmu khususnya berguna untuk menciptakan lingkungan kerja yang kondusif dan hubungan serta kerjasama yang harmonis.

b. Saran teoritis

Harapan terbesar penulis semoga penelitian ini dapat dijalankan dan bermanfaat untuk menaikkan pemahaman mengenai peran Lapas Kelas IIB Blitar sebagai suatu organisasi dengan terciptanya lingkungan yang kerja kondusif dan hubungan serta kerjasama yang harmonis dalam organisasi.

REFERENSI

Herminingsih, A. (2011). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Terhadap Budaya

Organisasi. *Manajemen Sumber Daya*, 5(1), 22–37.

- Kim, E. J., & Park, S. (2020). Transformational leadership, knowledge sharing, organizational climate and learning: an empirical study. *Leadership and Organization Development Journal*, 41(6), 761–775. <https://doi.org/10.1108/LODJ-12-2018-0455>
- Ko, W. H., & Kang, H. yu. (2019). Effect of leadership style and organizational climate on employees' food safety and hygiene behaviors in the institutional food service of schools. *Food Science and Nutrition*, 7(6), 2131–2143. <https://doi.org/10.1002/fsn3.1056>
- Podsakoff, P. M., MacKenzie, S. B., & Bommer, W. H. (1996). Transformational leader behaviors and substitutes for leadership as determinants of employee satisfaction, commitment, trust, and organizational citize. *Journal of Management*, 22(2), 259–298. [https://doi.org/10.1016/S0149-2063\(96\)90049-5](https://doi.org/10.1016/S0149-2063(96)90049-5)
- Susanty, E. (2013). Iklim Organisasi: Manfaatnya Bagi Organisasi. *Semnas Fekon: Optimisme Ekonomi Indonesia 2013, Antara Peluang Dan Tantangan*, 230–239. <http://repository.ut.ac.id/4918/>