

**PENGARUH KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL TERHADAP
KEPUASAN KERJA STUDI KASUS DI LAPAS KELAS IIA PALU****Ade Novita Pramodatiara¹ Padmono Wibowo²**¹Prodi Manajemen Pemasarakatan, Politeknik Ilmu PemasarakatanEmail : novitaade32@gmail.com***Abstract***

The active role of the leader and a leadership model that fits the needs of the company is important. This study aims to explain the effect of transformational leadership on job satisfaction in a case study at the Lapas Class IIA Palu. The method used by researchers is a quantitative method with a research instrument in the form of a questionnaire using a 5-point Likert scale. In the research conducted at the Lapas Class IIA Palu, the researcher determined the sample using a purposive sampling technique so that a sample of 38 respondents was obtained with valid data from 36 respondents. The analytical method used is descriptive analysis method, statistical analysis method consisting of simple linear regression analysis and simple linear correlation analysis. The results showed that transformational leadership had an effect on job satisfaction and obtained the regression equation $Y = a + bX = 51.017 + 1.574X$. the relationship between variables is strongly positive and for the coefficient of determination, it is known that the transformational leadership variable explains the job satisfaction variable by 53%. It is hoped that the results of this research can become material for study and consideration for correctional leaders and staff in Indonesia.

Keywords: *Influence, Transformational Leadership, Job Satisfaction, and Lapas****Abstrak***

Peran aktif pemimpin dan model kepemimpinan yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan merupakan hal penting. Penelitian ini bertujuan untuk menjelaskan pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap kepuasan kerja studi kasus di Lapas Kelas IIA Palu. Metode yang digunakan peneliti adalah metode kuantitatif dengan instrumen penelitian berupa kuisioner dengan menggunakan skala likert 5 poin. . Dalam penelitian yang dilakukan di Lapas Kelas IIA Palu peneliti menentukan sampel menggunakan teknik purposive sampling sehingga diperoleh sampel sebanyak 38 responden dengan data valid sebanyak 36 responden. Metode analisis

yang digunakan adalah metode analisis deskriptif, metode analisis statistik yang terdiri dari analisis regresi linier sederhana dan analisis korelasi linear sederhana. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional berpengaruh kepuasan kerja diperoleh persamaan regresi $Y = a + bX = 51,017 + 1,574X$. hubungan antarvariabel adalah positif kuat dan untuk koefisien determinasi diketahui bahwa variabel kepemimpinan transformasional menerangkan variabel kepuasan kerja sebesar 53%. Diharapkan hasil penelitian ini dapat menjadi bahan studi dan pertimbangan bagi para pimpinan dan pegawai masyarakat di Indonesia.

Keywords: Pengaruh, Kepemimpinan transformasional, Kepuasan kerja dan Lapas

PENDAHULUAN

Dalam berbagai bidang, terutama dalam kehidupan organisasi, faktor manusia sangatlah berperan sebagai masalah terbesar dalam semua kegiatan organisasi. Organisasi adalah unit sosial yang dikoordinasikan secara sadar dengan suatu batas reaktif yang dapat dikenali, terus bekerja untuk mencapai tujuan. Semua tindakan yang dilakukan di setiap kegiatan dimulai dan anggota atau sistem ditentukan oleh manusia. Dalam sebuah organisasi atau bisnis, sumber daya manusia adalah fokus utama yang membutuhkan perhatian dan pemimpin berperan sebagai otak perusahaan atau organisasi yang harus mampu mengelola sumber daya manusianya serta menjadi motor penggerak bagi kelangsungan eksistensi perusahaan atau organisasi. Di era kemajuan global, ini bukan lagi rahasia kini peran sumber daya manusia dalam mewujudkan keberhasilan visi dan Misi suatu organisasi atau perusahaan merupakan realitas yang sangat mendasar itu harus diakui. Namun dalam prakteknya seringkali peran sumber daya manusia belum optimal karena sistem sumber daya yang kurang perhatian, sehingga dalam banyak hal terjadi ketidakpuasan internal anggota organisasi atau pegawai kepada pemimpin yang mengarahkan mereka.

Dari segi gaya kepemimpinan, gaya kepemimpinan juga menjadi pemicu berhasil tidaknya mengembangkan organisasi atau perusahaan. Oleh karenanya baik di perusahaan swasta maupun pemerintahan, selalu ada gaya kepemimpinan yang berpengaruh terhadap kepuasan yang berdampak pada peningkatan kinerja. kepemimpinan adalah suatu proses mempengaruhi dalam menentukan tujuan organisasi, memotivasi perilaku pengikut untuk mencapai tujuan, mempengaruhi untuk proses dan keluaran kepemimpinan (Veitzal Rivai, 2004). Suasana organisasi

yang kondusif untuk bekerja akan mendorong pegawai mengeluarkan potensi yang dimilikinya. Hal ini bisa terjadi bila pegawai mempunyai ikatan emosional dan rasional yang kuat pada organisasi. Munculnya ikatan tersebut sangat bergantung pada gaya kepemimpinan organisasi. Gaya kepemimpinan yang mampu mendorong pegawai mengeluarkan seluruh potensi dengan senang hati ialah transformasional. Pemimpin transformasional mampu memperkuat ikatan emosional dengan karyawannya, sehingga mereka menjadi loyal dan berkomitmen tinggi pada organisasi. Kepemimpinan transformasional pada prinsipnya memotivasi bawahan untuk berbuat lebih baik dari apa yang biasa dilakukan, dengan kata lain dapat meningkatkan kepercayaan atau keyakinan diri bawahan yang akan berpengaruh terhadap kinerja yang mereka representasikan sebagai kepuasan kerja yang terpenuhi. Miller et.al.,(1991) menyatakan bahwa gaya kepemimpinan mempunyai hubungan yang positif terhadap kepuasan kerja para pegawai. Kepuasan kerja adalah apa yang membuat seseorang bahagia untuk bekerja atau meninggalkan pekerjaan. Faktor yang mempengaruhi. Kepuasan kerja karyawan merupakan faktor yang saling berhubungan secara signifikan dengan pekerjaan itu sendiri, kondisi kerja, manajer, rekan kerja dengan pekerjaan, pengawasan, promosi dan gaji (M.akmal,2017). Penelitian yang dilakukan Amri dan Rahardja (2016) menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan. Kepuasan kerja merupakan faktor yang sangat kompleks karena kepuasan kerja dipengaruhi berbagai faktor, diantaranya adalah gaya kepemimpinan (Judge & Locke, 1993, dalam Saragih, 2007). Dalam hal ini, kepemimpinan transformasional dianggap sebagai model pemimpin yang tepat, alasannya karena kepemimpinan transformasional masih menjadi salah satu faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan. Meneliti hal yang sama, tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap kepuasan kerja.

Berdasarkan latar belakang tersebut dan penjelasan teori terkait kepemimpinan transformasional dan kepuasan kerja maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kepuasan Kerja Studi Kasus di Lapas Kelas IIA Palu”**.

KAJIAN PUSTAKA DAN PEGEMBANGAN HIPOTESIS

Kepemimpinan Transformasional

Kepemimpinan transformasional ialah pemimpin yang memiliki karisma serta strategis dan peran yang sentral dalam membawa anggotanya untuk bekerja sama dengan baik dalam mencapai tujuan. Para pemimpin yang transformasional lebih mementingkan revitalisasi organisasi dan para pegawainya secara menyeluruh daripada memberi instruksi-instruksi yang bersifat *Top-Down*. Selain itu pemimpin transformasional mengutamakan dirinya sebagai pembimbing atau mentor yang bersedia menampung aspirasi para bawahannya. (Hakim,2011) Robbins dan Judge (2008;90), mendefinisikan pemimpin transformasional adalah pemimpin yang menginspirasi para pengikutnya untuk menyampingkan kepentingan pribadi mereka demi kebaikan organisasi dan mampu memiliki pengaruh yang luar biasa pada diri para pengikutnya. Menurut Danim (2004:54), Kepemimpinan transformasional adalah kemampuan seseorang pemimpin dalam bekerja dengan dan/atau melalui orang lain untuk mentransformasikan, secara optimal sumber daya organisasi dalam rangka mencapai tujuan yang bermakna sesuai dengan target capaian yang telah ditetapkan.

Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja ialah mengenai apa yang membuat seseorang bahagia dalam pekerjaannya atau di luar dari pekerjaannya. Menurut Mangkunegara (2001), kepuasan kerja adalah suatu perasaan yang menyokong atau tidak menyokong diri pegawai yang berhubungan dengan pekerjaannya maupun dengan kondisi dirinya. Menurut Stephen P. Robbins dan Timothy A. Judge (2015), kepuasan kerja biasanya merujuk pada sikap positif tentang pekerjaan, yang dihasilkan dari suatu evaluasi pada karakteristik-karakteristiknya. Setiap orang akan memiliki persepsi yang berbeda tentang makna kerja. Suatu pekerjaan akan mempunyai makna bagi seseorang apabila pekerjaan tersebut dapat memenuhi kebutuhannya secara maksimum dan memuaskan.

Pengembangan Hipotesis

Pengaruh Kepemimpinan Transformasional (*Transformational Leadership*) terhadap Kepuasan Kerja (*Job Satisfaciton*)

Berdasarkan penelitian terdahulu bahwa Amr Nabeel Dababneh et.al (2021) menunjukkan terdapat pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap kepuasan kerja. Malik et al. (2017) mendukung penelitian yang relevan dengan temuan bahwa tingkat kepuasan kerja semakin tinggi ketika pemimpin menunjukkan perilaku gaya kepemimpinan transformasional. kebutuhan-kebutuhan pada tingkat yang lebih tinggi. Pemimpin transformasional yang efektif berusaha menaikkan kebutuhan bawahan. Motivasi yang meningkat dapat dicapai dengan menaikkan harapan akan kebutuhan dan kinerjanya, yang nantinya akan mengarah kepada kepuasan kerja. Penelitian Judge & Bono (2000) (dalam Pareke, 2004), juga menemukan bahwa perilaku-perilaku pemimpin transformasional mempengaruhi kepuasan kerja karyawan. Berdasarkan hasil dari penelitian-penelitian tersebut, maka dirumuskan hipotesis sebagai berikut :

Ha : Kepemimpinan transformasional berpengaruh terhadap kepuasan kerja

H0 : Kepemimpinan transformasional tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja

METODE PENELITIAN

Peneliti dalam menganalisis penelitian ini menggunakan metode kuantitatif, (Creswell, 2014) menyatakan bahwa pendekatan kuantitatif digunakan untuk menjelaskan penelitian berdasarkan keseluruhan tanggapan dari individu yang menjadi subyek penelitian dan mencatat kecenderungan tanggapan dan menginformasikan bagaimana populasi besar memandang suatu masalah. Penelitian ini meneliti dua variabel. Variabel independen yaitu *transformational leadership* menggunakan dimensi dari (Bass dan Avolio, 1998; Avolio,1999; dan Kirkbridge 2006) yaitu *idealized influence*, *inspirational motivation*, *intellectual stimulation*, dan *individualized consideration*. Sedangkan untuk variabel dependen yaitu kepuasan kerja disampaikan oleh Spector (1994). Peneliti menggunakan analisis regresi linear sederhana dan analisis korelasi linear sederhana untuk mengetahui pengaruh dari variabel independen terhadap variabel dependen. Teknik analisis ini digunakan untuk mengetahui pengaruh dari kepemimpinan transformasional terhadap kepuasan kerja. Analisis regresi linear dapat dilakukan apabila data telah memenuhi uji prasyarat analisis atau uji asumsi yang meliputi uji normalitas, linearitas dan uji koefisien determinasi, sedangkan untuk metode pengambilan sampel pada penelitian ini menggunakan teknik *random sampling*. Metode ini mengambil sampel acak dengan target sampel merupakan pegawai Lapas Kelas IIA

Palu baik dari jajaran pimpinan maupun dari pihak petugas. Populasi dari pegawai Lapas Kelas IIA Palu berkisar sekitar 94 pegawai, peneliti menggunakan teknik *random sampling* dalam menentukan sampel dan terkumpul sebanyak 38 orang dengan 36 jawaban responden valid dimana merupakan pejabat struktural dan pegawai Lapas Kelas IIA Palu. Perhitungan dalam teknik analisis pada penelitian ini menggunakan bantuan SPSS versi 25.0. Pengumpulan data melalui kuesioner yang terdiri dari 51 butir pertanyaan tertutup. Skala yang dipakai dalam kuesioner ialah 5 skala Likert yang mempunyai tingkatan opsi dari sangat setuju sampai sangat tidak setuju. Kuesioner diberikan kepada responden menggunakan bantuan aplikasi *google form*.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil

Uji Validitas

Uji Validitas dilakukan dengan cara uji korelasi untuk mengetahui daya beda suatu item pernyataan dan menguji kelayakannya dengan menggunakan uji *corrected item-total* melalui bantuan *Statistical Product and Service Solution* (SPSS) versi 25.0.

Tabel 1. Hasil Validitas Instrument Kepemimpinan Transformasional

Item	R hitung	R tabel	Keterangan
X_1	0,486	0,329	Valid
X_2	0,725	0,329	Valid
X_3	0,647	0,329	Valid
X_4	0,635	0,329	Valid
X_5	0,653	0,329	Valid
X_6	0,499	0,329	Valid

X_7	0,567	0,329	Valid
X_8	0,487	0,329	Valid
X_9	0,657	0,329	Valid
X_10	0,725	0,329	Valid
X_11	0,635	0,329	Valid
X_12	0,533	0,329	Valid
X_13	0,647	0,329	Valid
X_14	0,694	0,329	Valid
X_15	0,674	0,329	Valid

Tabel 2. Hasil Validitas Instrument Kepuasan Kerja (*Job Satisfaction*)

Item	R hitung	R tabel	Keterangan
Y1	0,584	0,329	Valid
Y2	0,363	0,329	Valid
Y3	0,526	0,329	Valid
Y4	0,552	0,329	Valid
Y5	0,651	0,329	Valid
Y6	0,363	0,329	Valid
Y7	0,661	0,329	Valid
Y8	0,626	0,329	Valid
Y9	0,445	0,329	Valid
Y10	0,593	0,329	Valid
Y11	0,739	0,329	Valid
Y12	0,712	0,329	Valid

Y13	0,552	0,329	Valid
Y14	0,541	0,329	Valid
Y15	0,469	0,329	Valid
Y16	0,537	0,329	Valid
Y17	0,593	0,329	Valid
Y18	0,773	0,329	Valid
Y19	0,626	0,329	Valid
Y20	0,570	0,329	Valid
Y21	0,570	0,329	Valid
Y22	0,651	0,329	Valid
Y23	0,714	0,329	Valid
Y24	0,499	0,329	Valid
Y25	0,561	0,329	Valid
Y26	0,482	0,329	Valid
Y27	0,557	0,329	Valid
Y28	0,757	0,329	Valid
Y29	0,701	0,329	Valid
Y30	0,714	0,329	Valid
Y31	0,773	0,329	Valid
Y32	0,628	0,329	Valid
Y33	0,651	0,329	Valid
Y34	0,413	0,329	Valid
Y35	0,626	0,329	Valid
Y36	0,816	0,329	Valid

Pada penelitian ini diketahui nilai r tabel dari 36 responden adalah 0,329. Uji validitas terhadap variabel *transformational leadership* dengan melihat r hitung dibandingkan dengan r table tidak terdapat item yang tidak valid sehingga jumlah item dari kepemimpinan transformasional tetap berjumlah 15 item. Begitu pula dengan uji validitas terhadap variabel kepuasan kerja dengan melihat r hitung dibandingkan dengan r tabel dari 36 responden dengan r tabel yaitu 0,329 diketahui bahwa tidak terdapat item yang tidak valid sehingga jumlah item dari variabel kinerja pegawai tetap berjumlah 36 item.

Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk mengidentifikasi reliabilitas item- item pernyataan dalam masing-masing variabel. Uji reliabilitas dalam penelitian ini menggunakan uji Cronbach's Alpha dengan bantuan aplikasi SPSS 25.0. Pengambilan keputusan didasarkan pada koefisien Cronbach' s Alpha. Pengambilan keputusan berdasarkan nilai koefisien Cronbach' s Alpha disesuaikan pada kriteria dan interval reliabilitas

Tabel 3. Hasil Uji Reliabilitas Instrumen

Berdasarkan table *reliability statistics* dalam SPSS, didapatkan hasil :

- 1) Variabel X kepemimpinan Transformasional (*Transformational Leadership*)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.878	15

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS, 11 Mei 2023

- 2) Variabel Y Kepuasan Kerja (*Job Satisfaction*)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.946	36

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS, 11 Mei 2023

Pada Tabel *Reliability Statistics*, diketahui nilai Cronbach's Alpha dari variabel *Transformational Leadership* sebesar 0,878 dan N of item 15. Artinya, teknik reliabilitas yang digunakan adalah Cronbach's Alpha dan nilai reliabilitas butir instrument sebesar 0,878 dari lima belas (15) butir instrument sementara nilai reliabilitas butir instrument variabel kepuasan kerja sebesar 0,946 dari dua puluh (36) butir instrument berdasarkan tabel kriteria realibilitas artinya realibilitas sangat tinggi dan seluruh butir instrument dinyatakan layak digunakan untuk penelitian alat ukur.

Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan untuk mengetahui apakah suatu sampel yang berasal dari suatu populasi berdistribusi normal atau tidak. Data yang berdistribusi normal dibutuhkan sebagai syarat dalam melakukan uji regresi. Penelitian ini menggunakan *One Sample Kolmogorov-Smirnov Test* dengan bantuan SPSS 25 dalam menentukan distribusi data. Pengujian tersebut menggunakan tingkat signifikansi (α) sebesar 5% atau 0,05. Pengambilan kesimpulan pada uji normalitas yaitu, jika nilai signifikansi atau *Asymp. Sig. (2-tailed)* lebih besar dari 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa data yang diuji berdistribusi normal. Dalam menentukan sampel yang digunakan untuk uji normalitas, peneliti menggunakan teknik pengambilan sampel *random sampling* dari jumlah populasi sebanyak 94 orang pegawai terdapat 38 responden yang mengisi kuisioner pernyataan dengan hasil akhir 36 orang responden yang valid. Hasil uji normalitas dengan *One Sample Kolmogorov-Smirnov* pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

Tabel 4. Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test			
		Unstandardized Residual	
N			36
Normal Parameters ^{a,b}	Mean		.0000000
	Std. Deviation		12.18639201
Most Extreme Differences	Absolute		.087
	Positive		.087
	Negative		-.060
Test Statistic			.087
Asymp. Sig. (2-tailed)			.200 ^{c,d}
Monte Carlo Sig. (2-tailed)	Sig.		.930 ^e
	95% Confidence Interval	Lower Bound	.925
		Upper Bound	.935

a. Test distribution is Normal.
b. Calculated from data.
c. Lilliefors Significance Correction.
d. This is a lower bound of the true significance.
e. Based on 10000 sampled tables with starting seed 2000000.

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS, 12 Mei 2023

Berdasarkan tabel diatas diperoleh nilai signifikansi atau Monte Carlo sig.Sig (2-tailed) sebesar 0,930. Sesuai dengan syarat uji normalitas, nilai Asymp.Sig (2-tailed) dengan signifikansi $0,200 > 0,05$ maka dapat disimpulkan bahwa data dari penelitian ini berdistribusi secara normal dan data dari penelitian ini dapat digunakan dalam analisis selanjutnya.

Uji Linearitas

Uji linearitas ditentukan berdasarkan Tabel Anova dengan bantuan aplikasi SPSS Versi 20. Jika nilai Sig. Deviation from Linearity $> 0,05$ maka hubungan antara kedua variabel adalah linear dan sebaliknya.

Tabel 5. Hasil Uji Linearitas

ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
KEPUASAN TRANSFORMASIONAL	* Between Groups	(Combined)	8618.972	21	410.427	2.211	.065
		Linearity	6020.520	1	6020.520	32.427	.000
		Deviation from Linearity	2598.452	20	129.923	.700	.773
	Within Groups		2599.333	14	185.667		

Total	11218.306	35			
-------	-----------	----	--	--	--

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS, 12 Mei 2023

Berdasarkan tabel output SPSS hasil uji linearitas pada tabel anova menyatakan angka besaran signifikan *deviation from linearity* senilai 0,773. Angka ini melebihi dari 0,05, sehingga dua variable uji ini yaitu X (kepemimpinan transformasional) dan Y (kepuasan kerja) memiliki hubungan linier.

UJI REGRESI LINIER SEDERHANA

Uji regresi linear sederhana dilakukan untuk memprediksi dan mencari tahu tingkat pengaruh variabel bebas atau variabel independen dalam hal ini adalah *Transformational Leadership* (Kepemimpinan Transformasional) terhadap variabel terikat atau variabel dependen dalam hal ini adalah *Job Satisfaction* (Kepuasan Kerja).

Tabel 7. Hasil Uji Regresi Linear

Model Summary

Model Summary^b

Model	R	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.733 ^a	.537	12.364

a. Predictors: (Constant), TRANSFORMASIONAL

b. Dependent Variable: KEPUASAN

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS, 12 Mei 2023

Berdasarkan tabel output SPSS hasil uji regresi pada tabel Model Summary menyatakan nilai korelasi antarvariabel adalah $r = 0,733$ dan nilai koefisien determinasi adalah $r^2 = 0,537$. Artinya hubungan antarvariabel adalah positif kuat dan

untuk koefisien determinasi diketahui bahwa variable *Transformational Leadership* (X) menerangkan variabel *Job Satisfaction* (Y) sebesar 53%, sedangkan sisanya sebesar 47% diterangkan oleh variable lain.

Tabel 8. Hasil Uji Regresi Linear Tabel**Tabel Anova**

Regressi	6020.520	1	6020.520	39.382	.000 ^b
on					
Residual	5197.785	34	152.876		
Total	11218.306	35			

a. Dependent Variable: KEPUASAN

b. Predictors: (Constant), TRANSFORMASIONAL

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS, 12 Mei 2023

Berdasarkan tabel Anova tersebut kemudian dapat dilakukan uji hipotesis terhadap pengaruh variabel *transformational leadership* terhadap variabel kepuasan kerja, dengan hipotesis pada penelitian ini yaitu:

Ho : Transformational leadership tidak berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja

Ha : Transformational leadership berpengaruh terhadap Kepuasan kerja

Bersumber pada output SPSS hasil uji regresi pada tabel ANOVA menyatakan nilai signifikasi antara variabel X Kepemimpinan Transformasional (*Transformational Leadership*) terhadap variabel Y Kepuasan Kerja (*Job satisfaction*) dari regresi senilai 0,000. Angka ini < 0,05, sehingga bila nilai Sig. < 0.05 (5%), maka H0 akan ditolak dan

Ha diterima. Dengan demikian, kepemimpinan transformasional secara signifikan memengaruhi kepuasan kerja.

Tabel 9. Hasil Uji Regresi Linear Sederhana

Tabel Koefisien Determinan

		Coefficients ^a				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	51.017	15.297		3.335	.002
	TRANSFORMASIONAL	1.574	.251	.733	6.275	.000

a. Dependent Variable: KEPUASAN

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS 12, Mei 2023

Berdasarkan tabel output SPSS hasil uji regresi pada tabel *Coefficients* menyatakan persamaan regresi antara variabel X (*Transformational Leadership*) terhadap variabel Y (*Job satisfaction*) dan diperoleh persamaan regresi $Y = a + bX = 51,017 + 1,574X$. Persamaan tersebut digunakan untuk memprediksi berapa nilai Y atau variabel *Job satisfaction* jika diketahui nilai X-nya. Misalkan diketahui nilai X sebesar 4, maka perkiraan nilai Y adalah $Y = a + bX = 51,017 + 1,574(4)$. Maka bila diketahui $X = 4$ maka $Y = 57,313$. Berdasarkan persamaan regresi diatas dapat ditarik kesimpulan yaitu nilai konstanta variabel *transformational leadership* sebesar 51,017 dan menunjukkan bahwa nilai variabel *transformational leadership* adalah konstan, serta nilai variabel kepuasan kerja menunjukkan nilai 1,574 yang mana nilai koefisien b pada persamaan regresi diatas bernilai positif. Hal tersebut menunjukkan perubahan nilai yang sifatnya berbanding lurus antara variabel kepemimpinan transformasional dan variabel kepuasan kerja. Kenaikan nilai pada variabel kepemimpinan transformasional

mempengaruhi kenaikan nilai juga pada variabel kepuasan kerja, dan begitupun sebaliknya.

UJI KORELASI LINEAR SEDERHANA

Tabel 10. Hasil Uji Korelasi Linear Sederhana

Correlations

		TRANSFORMASIONAL	KEPUASAN
TRANSFORMASIONAL	Pearson Correlation	1	.733**
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	36	36
KEPUASAN	Pearson Correlation	.733**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	36	36

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS, 12 Mei 2023

Pada table correlations, dapat diketahui bahwa korelasi pearson (Pearson Correlation) untuk kepemimpinan transformasional dan kepuasan kerja sebesar 0,733. Hal ini berarti terdapat hubungan positif yang kuat antara variabel *Transformational Leadership* dan *Job satisfaction*. Positif artinya apabila variabel kepemimpinan transformasional meningkat, maka variabel kepuasan kerja pun akan meningkat dan sebaliknya.

Pembahasan

Dalam penelitian ini menggunakan dimensi teori kepemimpinan *transformational leadership* yang dikemukakan Bass dan Avolio, 1998; Avolio, 1999 yang dikembangkan oleh Kirkbridge, 2006 yaitu pengaruh yang diidealkan (*idealized influence*), motivasi inspirasional (*inspirational motivation*), stimulasi intelektual (*intellectual stimulation*), pertimbangan individual (*individualized consideration*). Serta menganalisis hubungannya dengan kepuasan kerja yang indikator kepuasan kerja dikemukakan oleh Spector, 1994. Salah satu indikator Lapas dikatakan baik atau ideal adalah dengan tingginya kepuasan kerja para petugas ketika bertugas dan menjalankan fungsinya untuk mencapai tujuan pemasyarakatan.

Berdasarkan hasil olah data penelitian yang dilakukan peneliti pada studi kasus di Lapas Kelas IIA Palu diketahui hasil dari hipotesis yang diangkat adalah signifikan. Artinya terdapat pengaruh antara kepemimpinan transformasional terhadap kepuasan kerja yang ditunjukkan melalui nilai Sig. $0,000 < 0,05$ selain itu melalui hasil perhitungan menggunakan uji regresi linear sederhana didapatkan bahwa dengan demikian dapat ditarik kesimpulan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima maka terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara kepemimpinan transformasional dan kepuasan kerja pegawai Lapas Kelas IIA Palu.. Melalui teori yang disampaikan Bass dan Avolio bahwa Kepemimpinan transformasional melibatkan penyediaan visi yang meyakinkan dan jelas, memobilisasi komitmen pegawai melalui dukungan dan keterlibatan pribadi, dan pelembagaan perubahan organisasi. kualitas pimpinan yang ideal adalah seorang pimpinan yang mampu menumbuhkan motivasi dan semangat kerja dari para anggota untuk mengeluarkan potensi terbaik mereka dalam menyelesaikan dan mengerjakan tugas dan tanggung jawab mereka. Pegawai yang memiliki etos kerja yang baik maka secara langsung juga akan meningkatkan performa kinerja dari pegawai itu sendiri sehingga akan berdampak kepada produktivitas organisasi secara keseluruhan. Hasil ini mendukung penelitian sebuah penelitian yang menyatakan bahwa kepemimpinan transformasional memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap kepuasan kerja dengan mendorong dan menekankan semangat kerja tim dan keterlibatan di tempat kerja (Lam, 2002; Sadler, 2001; Singh, 2010).

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan maka ditarik sebuah kesimpulan bahwa kepemimpinan transformasional berpengaruh dalam meningkatkan kepuasan kerja khususnya pegawai di Lapas Kelas IIA Palu. Kepuasan kerja ialah mengenai apa yang membuat seseorang bahagia dalam pekerjaannya atau di luar dari pekerjaannya. Sementara kepemimpinan transformasional ialah pemimpin yang memiliki karisma serta strategis dan peran yang sentral dalam membawa anggotanya untuk bekerja sama dengan baik dalam mencapai tujuan.. Hasil dari penelitian menunjukkan bahwa terbukti pada Lapas Kelas IIA Palu faktor kepemimpinan memiliki pengaruh kuat dalam meningkatkan kepuasan kerja pegawai, dibuktikan dengan nilai koefisien determinasi sebesar 0,537 sehingga dapat dijelaskan bahwa sebesar 53,7% kepuasan kerja dipengaruhi oleh kepemimpinan transformasional dan sisanya sebesar 46,3% dipengaruhi oleh variabel-variabel lain di luar model penelitian ini.

SARAN

1. Saran Praktis

Saran praktis pada studi kasus di Lapas Kelas IIA Palu setelah dilakukan penelitian dan memperoleh hasil bahwa kepemimpinan berpengaruh dan berperan penting dalam meningkatkan kepuasan kerja sehingga saran praktis untuk meningkatkan hasil penelitian tersebut adalah para pembuat kebijakan dari pusat sebaiknya menyelenggarakan sebuah pelatihan, diklat atau sosialisasi terkait kepemimpinan terhadap para pemimpin kepala Unit Pelaksana Teknis atau kepala seksi atau subseksi untuk memberikan bekal pentingnya penerapan kepemimpinan transformasional yang ideal dalam sebuah organisasi. Pelatihan ini juga bermaksud untuk melatih kemampuan pimpinan dari sisi komunikasi dan kemampuan kompetensi yang dimiliki oleh pemimpin agar lebih mudah dan jelas dapat memberikan arahan kepada bawahannya. Hasil ini juga dapat menjadi perbaikan dari sisi manajerial pada Lapas Kelas IIA Palu sebagai bahan evaluasi bagi pimpinan dalam melakukan penyusunan perencanaan untuk meningkatkan kepuasan kinerja pegawai dan produktivitas organisasi.

2. Saran Teoritis

Saran teoritis yang dapat diterapkan dalam pengembangan penelitian ini adalah peneliti untuk selanjutnya dapat menambahkan variabel penelitian yang

mendukung atas faktor-faktor dalam penelitian ini seperti variabel terikat lainnya sifat kepribadian, motivasi kerja, budaya kerja dan kinerja pegawai yang dapat dikaitkan dengan pelaksanaan kepemimpinan yang berdasarkan transformasional namun disesuaikan seiring perkembangan zaman sekarang dimana sistem yang ada terus berinovasi sehingga peran pemimpin dalam membawa anggotanya untuk mengikuti dan membawa anggotanya untuk dapat bekerja sama dan menjadi mentor yang baik bagi bawahannya sehingga kepuasan kerja pegawai juga meningkat.

REFERENSI

- Allam, B. S. (2018). The Impact of Board Characteristics and Ownership Identity on Agency Costs and Firm Performance: UK evidence. *Corporate Governance (Bingley)*, 18(6), 1147–1176. <https://doi.org/10.1108/CG-09-2016-0184>
- Amidu, M., Coffie, W., & Acquah, P. (2019). Transfer Pricing, Earnings Management and Tax Avoidance of Firms in Ghana. *Journal of Financial Crime*, 26(1), 25. <https://doi.org/10.1108/JFC-10-2017-0091>
- Ayuntina, F. (2016). *Analisa biaya relevan dalam pengambilan keputusan menghentikan atau melanjutkan produk genteng pada cv karang indah*. 672013167, 0–15.
- Bailey, F. . (1989). Intermediate Financial Management. In *The British Accounting Review* (Vol. 21, Issue 3). [https://doi.org/10.1016/0890-8389\(89\)90100-5](https://doi.org/10.1016/0890-8389(89)90100-5)
- Bimo, I. D., Prasetyo, C. Y., & Susilandari, C. A. (2019). The Effect of Internal Control on Tax Avoidance: The case of Indonesia. *Journal of Economics and Development*, 21(2), 131–143. <https://doi.org/10.1108/jed-10-2019-0042>
- Cabello, O. G., Gaio, L. E., & Watrin, C. (2019). Tax Avoidance In Management-Owned Firms: Evidence from Brazil. *International Journal of Managerial Finance*, 15(4), 580–592. <https://doi.org/10.1108/IJMF-04-2018-0117>
- Cuesta-González, M. D. la, & Pardo, E. (2019). Corporate Tax Disclosure on a CSR Basis: A New Reporting Framework in The pPost-BEPS Era. *Accounting, Auditing and Accountability Journal*, 32(7), 2167–2192. <https://doi.org/10.1108/AAAJ-12-2017-3282>
- Davis, A. K., Guenther, D. A., Krull, L. K., & Williams, B. M. (2016). Do socially

- responsible firms pay more taxes? *Accounting Review*, 91(1), 47–68.
<https://doi.org/10.2308/accr-51224>
- Dyrengr, S. D., Hanlon, M., & Maydew, E. L. (2010). The Effects of Executives on Corporate Tax Avoidance. *Accounting Review*, 85(4), 1163–1189.
<https://doi.org/10.2308/accr.2010.85.4.1163>
- Eisenhardt, K. M. (1989). Agency Theory: An Assessment and Review. *Academy Of Management*, 59(1), 1–20. <https://doi.org/10.5465/amr.1989.4279003>
- Fadhila, N. S., Pratomo, D., & Yudowati, S. P. (2017). Pengaruh Kepemilikan Manajerial, Komisaris Independen dan Komite Audit terhadap Tax Avoidance. *E-Jurnal Akuntansi*, 21, 18. <https://doi.org/10.24843/EJA.2017.v21.i03.p04>
- Fahmi, A. (2019). Keterkaitan antara Penerimaan Pajak Penghasilan dan Pbb Terhadap Kesenjangan Pendapatan. *Jurnal Akuntansi : Kajian Ilmiah Akuntansi (JAK)*, 6(1), 39. <https://doi.org/10.30656/jak.v6i1.945>
- Faysal, S., Salehi, M., & Moradi, M. (2020). The Impact of Ownership Structure on The Cost of Equity in Emerging Markets. *Management Research Review*, 19. <https://doi.org/10.1108/MRR-11-2019-0475>
- Feng, H., Habib, A., & Tian, G. liang. (2019). Aggressive Tax Planning and Stock Price Synchronicity: Evidence from China. *International Journal of Managerial Finance*, 15(5), 829–857. <https://doi.org/10.1108/IJMF-07-2018-0194>
- Governance, K. N. K. C. (2008). *Good Public Governance Indonesia* (K. N. K. Governance (ed.); 1st ed.). Komite Nasional Kebijakan Governance.
- Hartadinata, O. S., & Tjaraka, H. (2013). Analisis Pengaruh Kepemilikan Manajerial, Kebijakan Hutang dan Ukuran Perusahaan terhadap Tax Agressiveness. *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, 23(3), 48–59. <https://doi.org/10.20473/jeba.V23I32013.4517>
- Hidayat, W. W. (2018). Pengaruh Profitabilitas, Leverage dan Pertumbuhan Penjualan Terhadap Penghindaran Pajak. *Jurnal Riset Manajemen Dan Bisnis (JRMB) Fakultas Ekonomi UNIAT*, 3(1), 19–26. <https://doi.org/10.36226/jrmb.v3i1.82>