



## **PENGARUH KEPEMIMPINAN DALAM PEMBERIAN MOTIVASI DAN KOMITMEN KERJA TERHADAP KINERJA PETUGAS PEMASYARAKATAN**

**Mohamad Arief Budiono**

Politeknik Ilmu Pemasaryakatan

### **Abstrak**

Maksud dan tujuan dari penelitian ini adalah untuk menguji tingkat kepemimpinan otoritas, motivasi, komitmen suatu organisasi, kecerdasan dan kepatuhan pada etika petugas pemsaryakatan. Mempelajari pengaruh kepemimpinan terhadap otoritas, motivasi, komitmen organisasi dan kecerdasan terhadap kepatuhan peraturan yang berlaku. Sesuai permenkumham Nomor M.HH-16.KP.05.02 Tahun 2011 tentang kode etik pegawai tentunya akan ada sanksi yang berlaku bagi pegawai yang melakukan pelanggaran dan juga ada reward untuk pegawai yang membuat prestasi. Seluruh Unit Pelaksana Teknis Pemasaryakatan di seluruh Indonesia tentunya juga berusaha sebaik mungkin memberikan pelayanan terbaik untuk masyarakat terutama khususnya melakukan pembinaan terhadap warga binaan yang berada di lembaga pemsaryakatan maupun rumah tahanan. Tercapainya tujuan suatu organisasi juga disebabkan oleh faktor pemimpin yang mampu berkomitmen untuk selalu memajukan suatu organisasi yang dipimpin, terutama dalam memberikan motivasi untuk meningkatkan kualitas kerja anggotanya. Terciptanya komitmen kerja juga tentunya diperlukan dukungan dari anggotanya yang juga selalu berfokus dalam satu tujuan yaitu untuk memajukan organisasi tersebut, khusus dalam hal ini yaitu Pemsaryakatan.

**Kata Kunci:** Pemsaryakatan, Kepemimpinan, Motivasi, Organisasi, Kecerdasan dan Kinerja Petugas Pemsaryakatan

## **PENDAHULUAN**

Kinerja para petugas Pemasarakatan saat ini merupakan salah satu pembahasan yang cukup menarik untuk dibahas pada pembahasan kali ini. Kinerja petugas pemsarakatan sangat penting dalam menentukan pemsarakatan kedepannya. Hal ini karena moralitas merupakan prinsip yang penting dalam menjalankan tugas. Selain itu, moral juga menjadi faktor penting untuk suatu Negara, bangsa yang damai itu memiliki kebijakan dalam beberapa hal yaitu masyarakatnya tidak saling memanfaatkan satu sama lain. Maka dari itu moralitas perlu ditanamkan didalam diri setiap masyarakat Indonesia, terutama petugas pemsarakatan yang menjadi salah satu garda terdepan dalam membina narapidana agar bisa kembali ke jalan yang benar. Menciptakan gotong royong yang bertujuan untuk membuat dan membangun bangsa untuk menjadi lebih baik lagi dan mengorbankan kepentingan pribadi. Sebagaimana dapat didefinisikan, kinerja pejabat pemsarakatan harus bergantung pada kinerja petugas pemsarakatan dalam menjalankan tugas mereka sebagaimana mestinya. Untuk mencapai efisiensi dan efektifitas sebagaimana yang dimaksud, petugas pemsarakatan juga harus menjalankan kontrol diri agar dapat bekerja dengan maksimal dan mengurangi kesalahan.

Membina dan menjaga warga binaan di dalam lembaga pemsarakatan agar tidak terjadi keributan dan kekacauan membutuhkan motivasi yang tinggi untuk diberikan kepada mereka. Warga binaan juga perlu diperhatikan hak-haknya sebagai warga binaan pemsarakatan, terutama dalam masalah kemanusiaan, agar narapidana tidak rusak jiwa dan raganya. Dalam pengembangan hal ini akan

mempengaruhi sikap dan perilaku narapidana selama masa penahanan di lembaga pemsarakatan sampai masa pidananya habis dan saat para narapidana dapat kembali ke masyarakat, hal itu tentunya akan sangat berpengaruh terhadap lingkungan masyarakat. Maka dari itu sebelum kembali ke dalam masyarakat narapidana harus menjadi orang yang sehat, dimana dalam hal ini sehat raga dan jiwanya agar saat mereka kembali ke masyarakat mereka tidak mendapat stigmanisasi dari masyarakat sekitar sehingga bisa kembali ke kehidupan normal seperti pada umumnya.

Namun, meskipun sukses besar dalam mengembalikan moralitas narapidana tersebut, masih ada saja berita negatif mengenai lembaga pemsarakatan yang diterbitkan ke masyarakat. Seperti ada saja berita tentang peredaran narkoba di dalam lapas, masuknya handphone ke dalam lapas, narapidana yang mengendalikan peredaran narkoba dari dalam lapas, dll. Dan ada saja berita mengenai petugas yang membantu memasukkan narkoba ke dalam lapas, hal itu mungkin dikarenakan kurangnya moralitas dan tidak ditanamkannya motivasi untuk memajukan pemsarakatan bersama. Oleh karena itu perlunya pemimpin menanamkan motivasi, dan keterlibatan langsung ke dalam lapangan agar mengetahui situasi yang sebenarnya terjadi dan perlunya kemampuan untuk berpikir dan mempelajari apa yang mempengaruhi kinerja petugas pemsarakatan di lapangan. Menggunakan hasil studi yang telah dikembangkan untuk mengembangkan pola dan metode dalam meningkatkan moralitas ASN, pelaksanaan tugas harus sesuai dengan kode etik sesuai peraturan yang sudah diatur, agar lebih efisien dan mampu melaksanakan pekerjaan sesuai dengan bisi, misi dan tujuan utama pemsarakatan. Menciptakan rasa

percaya diri dalam mengoprasikan sebuah tugas dan bisa membuat masyarakatan menjadi sukses sesuai dengan tujuan utamanya.

## **METODE PENELITIAN**

Dalam melakukan penulisan mengenai penelitian ini penulis menggunakan pendekatan kualitatif dan metode yang digunakan dalam penyusunan penelitian ini menggunakan metode analisis data, dan juga untuk sumber data mengambil data sekunder dimana penulis memperoleh dari teknik pengumpulan data primer yang bersumber dari buku, jurnal, dan literature rievew dan juga dokumen lainnya yang berhubungan dengan masalah penelitian. Untuk teknik pengumpulan data menggunakan tinjauan literature dimana data data yang didapat sumbernya dari buku yang membantu penulis mendapatkan data yang relevan.

## **PEMBAHASAN**

### **Kepemimpinan Transformasional**

Kepemimpinan transformasional berasal dari James MacGregor Burns pada tahun 1978 (Burns, 1978) dan ditandai oleh pemimpin yang positif, optimis dan dapat dipercaya yang cerdas secara emosional, adanya kerja sama tim, berekspektasi tinggi dan menciptakan inovasi.

Pemimpin transformasional mengubah budaya organisasi mereka dengan menginspirasi rasa misi dan tujuan tentang pentingnya kerja kelompok dan merangsang cara berpikir baru dan pemecahan masalah. Mereka menginspirasi individu dalam organisasi untuk mencapai kinerja tinggi.

Bass, Riggio (2006) dan Dvir, Kass, Shamir (2004) menganggap bahwa kepemimpinan transformasional melibatkan konsep motivasi, tujuan yang saling

menguntungkan, ikatan emosional, nilai dan visi bersama. Menurut Bass dan Riggio (2006), kepemimpinan transformasional terdiri dari empat bagian utama: karisma, inspirasi, stimulasi intelektual dan pertimbangan individu.

#### 1. Karisma.

Karisma adalah pusat dari proses transformasional karena ia mengembangkan hubungan antara para pemimpin dan bawahan serta misi bersama. Ini melibatkan mendapatkan kepercayaan, rasa hormat dan kepercayaan orang lain.

#### 2. Inspirasi.

Pemimpin menginspirasi dengan mengkomunikasikan nilai-nilai organisasi dengan lancar dan percaya diri dengan cara yang positif.

#### 3. Stimulasi intelektual.

Pemimpin memberi kesempatan kepada bawahan untuk melakukan pekerjaannya secara mandiri. Yang terakhir menggunakan pengalaman, kreativitas, dan inovasi mereka untuk mencapai tugas mereka.

#### 4. Pertimbangan individual.

Pemimpin memperhatikan kebutuhan bawahan dan mendelegasikan tugas dengan bimbingan, pendampingan dan pembinaan.

Sebagaimana Walumbwa, Lawler, Avolio, Wang dan Shi (2005) menyatakan bahwa pemimpin menggunakan pendekatan situasional untuk mempraktikkan pola dan gaya kepemimpinan yang berbeda sesuai dengan kematangan bawahan. Oleh karena itu, tingkat kematangan bawahan menentukan gaya kepemimpinan yang akan digunakan (Hersey, Blanchard, Johnson, 2001). Jadi, pemimpin dapat menggunakan gaya kepemimpinan situasional berikut:

1. Memberi tahu atau mengarahkan, pemimpin menggunakan komunikasi satu arah.

2. Menjual dan melatih, pemimpin menggunakan komunikasi dua arah. Baik pemimpin maupun bawahan sepekat tentang apa yang harus dilakukan.

3. Berpartisipasi, pemimpin mendukung dan bekerja dengan bawahan.

4. Mendelegasikan, hanya ada sedikit keterlibatan dari bagian pemimpin. Bawahan bekerja sendiri dan mandiri.

Menurut Richard dan Clifford (2008), pemimpin transformasional untuk mencapai kinerja yang diinginkan: secara aktif melibatkan sistem nilai pribadi bawahan dan memberikan penjelasan ideologis yang menghubungkan identitas bawahan dengan identitas kolektif organisasi mereka, sehingga meningkatkan motivasi intrinsik untuk melakukan pekerjaan mereka; mengartikulasikan visi dan misi penting bagi organisasi, sehingga meningkatkan pemahaman bawahan tentang pentingnya dan nilai-nilai yang terkait dengan kinerja organisasi yang diinginkan; meningkatkan ekspektasi kinerja bawahan sehingga meningkatkan kesediaannya untuk melampaui kepentingan diri sendiri atas nama entitas kolektif.

Scott dan Peter (2009) menyebutkan bahwa dengan memberikan stimulasi intelektual, pemimpin transformasional mendorong bawahan untuk mengadopsi proses berpikir generatif dan eksploratif. Mereka merangsang bawahannya untuk memikirkan masalah lama dengan cara baru dan mendorong mereka untuk menantang nilai, tradisi, dan kepercayaan mereka sendiri.

### **Kinerja organisasi**

Kinerja organisasi dapat didefinisikan sebagai transformasi masukan menjadi keluaran untuk

mencapai hasil tertentu. Berkenaan dengan isinya, kinerja menginformasikan tentang hubungan antara biaya minimal dan efektif (ekonomi), antara biaya efektif dan keluaran yang direalisasikan (efisiensi) dan antara keluaran dan hasil yang dicapai (efektivitas) (Chen, Barnes, 2006).

Tidak ada kesepakatan umum dalam literatur tentang kriteria yang akan digunakan dalam menilai kinerja organisasi (Bolman, Deal 2003; DeClerk, 2008; La Rue et al, 2004; Scott, Davis, 2007). Namun, ada empat pendekatan dominan utama:

1. Pendekatan Tujuan.

Orang membuat organisasi untuk tujuan tertentu yang ditentukan oleh pemangku kepentingan. Kinerja organisasi merupakan kemampuan organisasi untuk mencapai tujuannya.

2. Pendekatan Sumber Daya Sistem.

Pendekatan ini mengeksplorasi hubungan antara organisasi dan lingkungan. Seperti yang dinyatakan Boman dan Deal (2003) sebuah organisasi berkinerja baik dan efektif ketika mengambil keuntungan dari lingkungannya dalam perolehan nilai tinggi dan sumber daya yang langka untuk mendukung operasinya.

3. Pendekatan Konstituensi.

Menurut Agle et all (2006) sebuah organisasi efektif ketika banyak pemangku kepentingan menganggap organisasi itu efektif. Organisasi dengan lebih banyak kendali atas sumber daya cenderung memiliki pengaruh paling besar terhadap kinerja (Scott, Davis, 2007).

4. Pendekatan Competing Values

Dikembangkan oleh Cameron dan Quinn (2006) dan menyatakan bahwa tujuan organisasi dibuat dalam arah yang berbeda oleh berbagai ekspektasi dari berbagai konstituen. Oleh karena itu, organisasi mungkin

memiliki kriteria yang berbeda untuk mengukur kinerja.

Menurut Cameron dan Quinn (2006) pemangku kepentingan mendukung kemampuan beradaptasi organisasi mereka, mereka ingin menjadi fleksibel, stabil dan efektif. Berkinerja dan efektif Organisasi yang memiliki tingkat kolaborasi dan komitmen yang tinggi di antara para pemangku kepentingan melalui kelompok kerja, proyek tim, dan manajemen (Cohen dan Bradford, 2005).

Bagi Scott, Davis (2007), fleksibilitas dan kemampuan organisasi untuk memanfaatkan lingkungannya dalam perolehan sumber daya internal dan eksternal adalah indikator kinerja, nilainya diukur oleh pasar saham dan itu adalah kunci untuk mengukur organisasi kinerja. Cara lain untuk meningkatkan efisiensi dan efektivitas organisasi termasuk inisiatif strategis yang difokuskan pada kinerja organisasi.

### **Kepemimpinan dan Kinerja Organisasi**

Pemimpin transformasional ingin mencapai hasil yang melampaui apa yang normal dan menetapkan tujuan perusahaan yang lebih tinggi dengan mengilhami rasa pentingnya misi tim, merangsang karyawan untuk berpikir inovatif tentang suatu masalah atau tugas, dan menempatkan tujuan kelompok di atas diri pribadi -tertarik (James, 2005).

Perilaku pemimpin transformasional berpengaruh dalam memotivasi karyawan, untuk membuat mereka lebih sadar akan hasil tugas, mereka merangsang kebutuhan pesanan mereka dan mengembangkan kepentingan pribadi mereka untuk kinerja organisasi.

Dalam studinya tentang praktik kepemimpinan transformasional di perusahaan Rusia; Elenkow (2002)

meneliti dampak sebelumnya terhadap kinerja organisasi. Menggunakan Kuesioner Kepemimpinan Multifaktor, dia menganalisis perilaku kepemimpinan dari 253 pemimpin. Analisis regresi bawah korelasi yang kuat antara praktik kepemimpinan transformasional dan kinerja organisasi.

Dalam studi mereka tentang hubungan antara gaya kepemimpinan transformasional dan kinerja organisasi, Zhu, Chew dan Spanger (2005) mengidentifikasi dalam 170 perusahaan dari Singapura, hubungan positif antara kepemimpinan transformasional dan kinerja organisasi. Mereka juga menunjukkan bahwa manajemen sumber daya manusia yang efektif mengatur hubungan antara kepemimpinan dan kinerja melalui peningkatan komitmen, motivasi yang lebih tinggi dan motivasi intelektual. Selain itu, hubungan positif antara pertumbuhan pendapatan jangka panjang dan kepemimpinan transformasional digambarkan dalam sebuah penelitian di 94 perusahaan yang menyelidiki dampak praktik kepemimpinan transformasional terhadap kinerja keuangan organisasi dalam hal profitabilitas, peningkatan penjualan atau pendapatan dan ukuran saham (Roi, 2006).

Moore (2007) dalam penelitiannya di dalam organisasi United Way of America menemukan bahwa terdapat hubungan positif yang signifikan antara pemimpin transformasional perempuan dan elemen pendapatan dari efektivitas organisasi.

Dalam studi lain tentang gaya kepemimpinan dan kinerja organisasi, Kieu (2010) pada 151 perusahaan dari industri TI menggarisbawahi bahwa kepemimpinan transformasional berhubungan secara positif dan signifikan dengan kinerja organisasi. Studi ini menggunakan Multifactor

Leadership Questionnaire (5X) dan mengungkapkan bahwa kepemimpinan transformasional adalah prediktor yang lebih kuat untuk kinerja, kepuasan, dan komitmen dalam organisasi dengan membangun komitmen, pemberdayaan, dan menuntut tingkat rasa hormat dan kepercayaan yang lebih tinggi kepada pemimpin.

Stimulasi intelektual dan motivasi inspirasional ditemukan dapat meningkatkan kinerja organisasi (Hancott, 2005). Mempertimbangkan bahwa organisasi saat ini harus berkinerja baik dan untuk memenuhi ekspektasi para pemangku kepentingan yang bersaing dengan cara yang transparan dan etis, para pemimpin perlu menginternalisasi perilaku transformasional karena kelangsungan hidup organisasi mungkin bergantung padanya.

Peneliti telah menunjukkan kecerdasan emosional pada pemimpin dapat mengarah pada kepuasan kerja yang meningkat pada karyawan (Essary, 2010; Glodstein, 2014; Goleman et al., 2015; Meisler, 2014; Miao et al., 2016; Mohammad et al., 2014; Udechukwu et al., 2007), yang pada gilirannya dapat meningkatkan retensi karyawan. Meskipun peneliti telah mempelajari kecerdasan emosional pada pegawai lapas (Ohrberg, 2010), peneliti belum meneliti hubungan antara kecerdasan emosional pada pemimpin lapas dan kepuasan kerja pada pegawai lapas. Kepemimpinan yang cerdas secara emosional mungkin sangat penting dalam lingkungan pemasyarakatan karena tantangan dan sifat serius dari pekerjaan yang terkait dengan (a) pemicu stres terkait narapidana, (b) pemicu stres pekerjaan, (c) pemicu stres organisasi / administratif, dan (d) pemicu psikososial ( Brower, 2013). Stres ini dapat menyebabkan berkurangnya kepuasan kerja dan karyawan penjara meninggalkan

jabatan mereka. Oleh karena itu, penting untuk memahami hubungan antara kecerdasan emosional pemimpin lapas dan kepuasan kerja pegawai lapas. Tuntutan kerja penjara menyebabkan tingkat perputaran yang tinggi pada karyawan fasilitas pemasyarakatan (Barrett & Greene, 2014; Gladwin & McConnell, 2014). Menyoroti perlunya pelatihan kecerdasan emosional pada pemimpin penjara, serta praktik perekrutan dan promosi yang menekankan kecerdasan emosional untuk membantu meningkatkan kepuasan kerja pada pegawai penjara dan berpotensi menyebabkan peningkatan retensi pegawai penjara.

Retensi pegawai lapas terus menjadi tantangan bagi para pemimpin lapas, yang membutuhkan pemeriksaan apakah ada hubungan antara kecerdasan emosional pada pemimpin lapas dan kepuasan kerja pegawai lapas. Kecerdasan emosional pada pemimpin telah dikaitkan dengan peningkatan kepuasan kerja di antara karyawan (Essary, 2010; Glodstein, 2014; Goleman et al., 2015; Meisler, 2014; Miao et al., 2016; Mohammad et al., 2014; Udechukwu et al. , 2007), tetapi belum dieksplorasi terkait dengan kepuasan kerja karyawan Lapas / Rutan. Ketertarikan di antara petugas pemasyarakatan dapat dikaitkan dengan berbagai faktor (Barrett & Greene, 2014). Peneliti telah menemukan kepuasan kerja (Udechukwu et al., 2007), komitmen organisasi (Udechukwu et al., 2007), gaji dan tunjangan (Barrett & Greene, 2014), jadwal kerja dan masalah kepegawaian (Nink, 2010), kurangnya persahabatan antara petugas pemasyarakatan (Nink, 2010), stres (Brower, 2013), ancaman kekerasan dan cedera terkait narapidana (Konda et al., 2012), dan kepemimpinan semuanya memainkan peran penting dalam pergantian organisasi secara

umum (Brower, 2013; Kouzes & Posner, 2012). Kepuasan kerja, bagaimanapun, mungkin salah satu komponen paling menonjol dari retensi karyawan penjara (Barrett & Greene, 2014; Udechukwu et al., 2007).

Budaya organisasi memainkan peran penting dalam kemungkinan karyawan yang berkinerja tinggi akan tetap bersama organisasi. Secara khusus, budaya organisasi yang menekankan nilai-nilai, seperti kerja tim, keamanan kerja, dan rasa hormat untuk karyawan individu, lebih cenderung mempertahankan kualitas staff (Finney et al., 2013). Sebaliknya, organisasi yang mendorong inisiatif pribadi dan penghargaan individu daripada mengakui tim lebih cenderung mengalami pergantian yang lebih tinggi (Kerr & Slocum, 1987). Karyawan cenderung tinggal lebih lama di perusahaan yang menekankan nilai-nilai hubungan interpersonal, seperti orientasi tim dan rasa hormat terhadap orang (Cornelius, 2010). Meskipun Kouzes dan Posner (2012) menyatakan bahwa pemimpin harus memanfaatkan dan menghormati kekuatan setiap individu karyawan, pemimpin harus menghubungkan bakat individu dengan tujuan organisasi yang lebih besar. Karyawan yang merasa sebagai bagian dari tim lebih cenderung tinggal lebih lama di suatu organisasi. Suasana hati seorang pemimpin mengarah pada kepuasan kerja yang lebih tinggi, peningkatan retensi, dan peningkatan kinerja organisasi secara keseluruhan (Goleman et al., 2015).

Agar petugas berhasil dalam lingkungan kerja yang sulit dan puas dalam pekerjaan mereka, pemimpin harus selaras dengan kontradiksi stres yang dihadapi petugas masyarakat (Tracy, 2004). Temuan studi Tracy juga menunjukkan petugas masyarakat menangani stres dengan tiga cara utama: pemilihan / kebimbangan / pemisahan, memperhatikan banyak

norma pada saat yang sama, atau penarikan diri. Seleksi / kebimbangan / pemisahan melibatkan pemilihan satu norma alih-alih yang lain untuk ditegakkan, beralih di antara dua norma yang kontradiktif, atau membagi norma dengan pasangan. Beberapa petugas mampu memenuhi kedua norma tersebut secara bersamaan. Namun, petugas lain menarik dan mengabaikan kedua norma tersebut. Tracy (2004) menyarankan administrator masyarakat harus mengakui dan menjelaskan aturan yang kontradiktif di bagian depan, yang akan membuat staf tahu bahwa mereka tidak sendirian dalam menjalankan peran yang saling bertentangan. Selanjutnya, permainan peran dapat dimasukkan ke dalam pelatihan untuk memberikan praktik petugas dalam menangani ambiguitas.

### **Kecerdasan Emosional Pemimpin dan Kepuasan Kerja**

Pemimpin dengan tingkat kecerdasan emosional yang tinggi dapat memberikan pengaruh yang positif pada karyawannya, sehingga dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan (Goleman, 2001). Pemimpin dengan kecerdasan emosional tingkat tinggi dapat memahami dan mengelola emosi mereka sendiri, merasakan perasaan karyawan mereka, dan menengahi masalah bila diperlukan (Goleman, 2001).

Penelitian Essary (2010) mendukung pertanyaan penelitian dalam penelitian ini tentang pengaruh kecerdasan emosional terhadap kepuasan kerja karyawan. Selain itu, karyawan penelitian Essary adalah anggota organisasi pemerintah, seperti yang ada dalam penelitian ini. Pegawai sektor publik sering kali memiliki faktor motivasi yang berbeda dari rekan sektor swasta mereka; gaji, bonus, dan penghargaan lainnya tidak ditawarkan secara tradisional di sektor publik, di mana karyawan sering kali didorong

oleh keinginan untuk melayani orang lain. Temuan Essary mendukung anggapan bahwa kecerdasan emosional di antara kepemimpinan penting bagi karyawan dan dapat memengaruhi kepuasan kerja mereka. Secara khusus, karyawan dilaporkan karena atasan mereka menjadi lebih sadar akan emosi mereka, mereka mengalami lebih banyak kerja tim, peningkatan komunikasi, kepercayaan, dan penghargaan dari atasan mereka. Dalam pengaturan pemerintahan di mana insentif dan penghargaan moneter tidak umum, penghargaan dan kepuasan seringkali dapat memberikan karyawan rasa penghargaan dan motivasi yang lebih tinggi (Essary, 2010). Faktor-faktor ini juga penting dalam kepemimpinan penjara; kerja tim dan kepercayaan dapat berkontribusi untuk meningkatkan keselamatan dan keamanan di lingkungan kerja yang seringkali menimbulkan stres (Gladwin & McConnell, 2014). Temuan Essary juga menunjukkan kecerdasan emosional dapat diperoleh melalui pelatihan, yang juga penting dalam menyelidiki penelitian ini. Temuan ini sejalan dengan studi longitudinal Clarke (2010) yang menunjukkan bahwa pemimpin dapat meningkatkan kecerdasan emosional melalui pelatihan.

Menurut Essary (2010), karyawan dengan kepuasan kerja yang lebih tinggi juga memiliki tingkat turnover yang lebih rendah. Turnover yang lebih rendah menurunkan biaya perekrutan dan periode dengan posisi kosong, yang dapat sangat merugikan keselamatan dan keamanan di lingkungan masyarakat (Gladwin & McConnell, 2014). Essary selanjutnya melaporkan karyawan yang puas memiliki kinerja kerja yang lebih tinggi dan kehadiran yang lebih baik karena mereka lebih berkomitmen pada organisasi dan rekan kerja mereka. Akhirnya, mempertahankan karyawan

lebih lama dari waktu ke waktu berkontribusi pada staf yang lebih berpengalaman dengan basis pengetahuan yang lebih besar (Essary, 2010). Temuan ini juga penting untuk bidang koreksi karena staf penjara yang lebih berpengalaman cenderung tidak membuat kesalahan atau dimanipulasi oleh narapidana (Gladwin & McConnell, 2014).

## **PENUTUP**

### **Kesimpulan**

Memahami hubungan antara kepemimpinan transformasional dan kinerja organisasi merupakan faktor penting untuk pengembangan organisasi yang efektif. Menemukan metode untuk meningkatkan kinerja karyawan merupakan tugas penting bagi para pemimpin saat ini.

### **Saran**

Adanya korelasi positif antara gaya kepemimpinan transformasional dan kinerja organisasi. Namun, sifat hubungan ini belum dianalisis, serta bagaimana dan mengapa kepemimpinan memengaruhi kinerja. Oleh karena itu, penelitian di masa depan dapat dilakukan untuk mengatasi masalah ini.

## **DAFTAR PUSTAKA**

Kartono K. (2011). *Pemimpin dan Kepemimpinan*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.

Anwar Prabu Mangkunegara. (2000), *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosadakarya.

Armanu Thoyib. (2005), "Hubungan Kepemimpinan, Budaya, Strategi, dan Kinerja: Pendekatan Konsep," *Jurnal Manajemen & Kewirausahaan*, Vol.7, No. 1, Maret 2005, h. 60- 73

H. Hadari Nawawi. (2005), "Manajemen Sumber Daya Manusia (Untuk

Bisnis Yang Kompetitif”], Gajahmada University Press, Yogyakarta.

Fuad Mas'ud. (2004), *Survai Diagnosis Organisasional (Konsep dan Aplikasi)*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro, Semarang.

Husein Umar, (1997), *Riset Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi*, PT Gramedia Pustaka Utama, Jakarta.

Dvir, T., Kass, N., & Shamir, B. (2004). The emotional bond: Vision and organizational commitment among high-tech employees. *Journal of Organizational Change Management*, 17(2), 126-143.

Elenkov, D. S. (2002). Effects of leadership on organizational performance in Russian companies. *Journal of Business Research*, 55, 467-480.

Hancott, D.E. (2005), *The relationship between transformational and organizational performance in the largest public companies in Canada*. ProQuest Information and Learning Company, Ann Arbor, MI.

Kieu, H. (2010). *Leadership styles and organizational performance*. UMI Dissertation Publishing, ProQuest LLC, East Eisenhower Parkway.

Bass, B. M., & Riggio, R. E. (2006). *Transformational leadership* (2nd ed.). Mahwah, NJ: Lawrence Erlbaum Associates.

Agle, B. R., N. J. Nagarajan, N. J., Sonnenfeld J. A., & Srinivasan, D. (2006). Does CEO charisma matter? An empirical analysis of the relationships among organizational performance, environmental uncertainty, and top management teams' perceptions of CEO charisma. *Academy of Management Journal*, 49(1), 161-174.

Cameron, K. S., & Quinn, R. E. (2006). *Diagnosing and changing organizational culture: Based on the competing values framework*. The Jossey-Bass business & management