



PENGARUH KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI INSTANSI PEMASYARAKATAN

Indah Noor Ramadhani, Iqbal Rafi' Athallah

Politeknik Ilmu Pemasarakatan

Abstrak

Direktorat Jenderal Pemasarakatan adalah salah satu dari 11 unit utama dalam Kementerian Hukum dan Hak Asasi Manusia. Direktorat Jenderal Pemasarakatan mempunyai jumlah petugas yang bisa dibilang banyak dan tersebar diseluruh wilayah Indonesia. Untuk itu diperlukan peran seorang pemimpin di setiap lingkup instansi pemasarakatan. Tantangan seorang pemimpin pada era sekarang tidak hanya berkaitan dengan bagaimana pemimpin tersebut mengatur seluruh tugas dan kewajibannya, melainkan juga bagaimana pemimpin tersebut mampu mengelola seluruh petugas yang berada dibawahnya. Pada gaya kepemimpinan yang ada di lingkungan pemasarakatan ada 3 yaitu Gaya Kepemimpinan Transaksional, Transformasional, dan Laissez Faire. Dari ketiga gaya kepemimpinan yang ada di lingkungan pemasarakatan memiliki peran dan karakter pemimpin yang berbeda pada setiap pemimpin yang memimpin suatu organisasi. Gaya kepemimpinan yang diterapkan di suatu instansi pemasarakatan memiliki pengaruh yang baik dan buruk bagi setiap pegawai dan bawahan serta dapat mempengaruhi kinerja dari pegawai dan bawahan tersebut dalam melakukan pekerjaan di organisasi yang ada. Dari ketiga gaya kepemimpinan tersebut gaya kepemimpinan Laissez Faire adalah gaya kepemimpinan yang paling pasif dan kurang efektif apabila digunakan pada sebuah organisasi, sedangkan gaya kepemimpinan Transformasional dan Transaksional adalah gaya kepemimpinan yang dianggap lebih baik daripada gaya kepemimpinan Laissez Faire. Dampak positif yang ditimbulkan dari gaya kepemimpinan Transaksional dan Transformasional berpengaruh terhadap para bawahan dan pegawai dalam melakukan kinerjanya.

Kata Kunci: Gaya, Instansi, Kepemimpinan, Kinerja, Pemasarakatan

PENDAHULUAN

Direktorat Jenderal Pemasyarakatan ialah salah satu dari 11 unit utama dalam Kementerian Hukum dan Hak Asasi Manusia. Direktorat Jenderal Pemasyarakatan mempunyai jumlah petugas yang bisa dibilang banyak dan tersebar di seluruh wilayah Indonesia. Para petugas pemasyarakatan ini bertugas di setiap Unit Pelaksanaan Teknis Pemasyarakatan dengan jumlah yang sangat banyak, di mana jumlah petugas tersebut harus diolah sehingga memiliki kualitas yang baik, dan mampu menjalankan tugas dengan efektif dan efisien. Untuk itu diperlukan peran seorang pemimpin di setiap lingkup instansi pemasyarakatan.

Tantangan seorang pemimpin pada era sekarang tidak hanya berkaitan dengan bagaimana pemimpin tersebut mengatur seluruh tugas dan kewajibannya, melainkan juga bagaimana pemimpin tersebut mampu mengelola seluruh petugas yang berada dibawahnya, dengan jumlah petugas yang tergolong banyak di lingkungan pemasyarakatan dibutuhkan sosok pemimpin yang mempunyai karakter kuat untuk mengelolanya.

Kepemimpinan adalah suatu cabang yang di mana ada terdapat kekeliruan yang variatif di dalamnya. Kepemimpinan mudah untuk diucapkan dan didengarkan tetapi kenyataannya sangat sulit untuk dipraktekkan dalam lapangan dan kehidupan (Kartono,2011). Proses kepemimpinan yang dilaksanakan setiap orang memiliki cara dan pola yang berbeda, hal tersebut tergantung atas apa yang dimiliki seorang tersebut dan pengalaman diri seseorang tersebut dalam melakukan proses kepemimpinan.

Instansi di Pemasyarakatan adalah suatu organisasi di bawah Kementerian Hukum dan HAM yang melaksanakan tugas sesuai dengan

peraturan yang ada. Instansi Pemasyarakatan meliputi Lembaga Pemasyarakatan, Rumah Tahanan Negara, Rumah Barang Sitaan dan Rampasan Negara, dan Balai Pemasyarakatan. Semua itu adalah UPT yang ada di instansi pemasyarakatan dan menjalankan tugas sesuai dengan UU No 12 Tahun 1995 Tentang Pemasyarakatan.

Dalam setiap instansi yang ada di pemasyarakatan memiliki pola kepemimpinan dan sosok pemimpin yang berbeda beda, itu semua bisa terjadi dengan beberapa faktor yaitu faktor budaya kerja, faktor kedisiplinan, dan faktor komunikasi yang terjadi di lingkungan organisasi tersebut.

Berhasil tidaknya suatu instansi dalam mencapai tujuan yang telah ditentukan sangat bergantung pada kepemimpinan dalam instansi karena pemimpin dalam melaksanakan pekerjaannya mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan dan tujuan instansi. Oleh karena itu, pemimpin diharapkan mampu mempengaruhi pegawai sesuai dengan apa yang diperintahkan agar tujuan dari instansi dapat tercapai. Selain itu, peran pemimpin dalam meningkatkan kinerja pegawai merupakan salah satu kunci sukses bagi kesuksesan seluruh organisasi. Dalam mengoptimalkan kinerja/perfoma pegawai sangat menentukan dalam menuntun sikap dan perilaku individu untuk dapat bersikap dan berperilaku seimbang dengan norma yang telah ditentukan guna menunjang pencapaian tujuan instansi. Seorang pemimpin harus mengetahui kebutuhan setiap anggotanya, dan inilah keahliannya dalam melaksanakan kepemimpinan sehingga dapat menyelesaikan masalah yang dihadapinya.

Kepemimpinan yang efektif dapat membantu organisasi untuk dapat bertahan dalam situasi yang tidak pasti dimasa yang akan datang, Rivai (2001)

Seorang pemimpin yang efektif wajib peka mengenai perubahan, sanggup menelaah kelebihan dan kekurangan sumber daya manusianya guna dapat meningkatkan performa instansi dan menyelesaikan masalah. dengan tepat. Pemimpin yang efektif mampu mempengaruhi kelebihan dan kekurangan sumber daya manusianya guna dapat meningkatkan performa instansi dan menyelesaikan masalah. dengan tepat. Pemimpin yang efektif mampu mempengaruhi pengikutnya untuk memiliki optimisme, kepercayaan diri, dan komitmen yang lebih besar terhadap tujuan dan misi instansi. Hal ini memiliki konsekuensi bahwa setiap pimpinan wajib memberikan perhatian yang serius untuk membina, menggerakkan dan mengarahkan seluruh calon karyawan di lingkungannya guna mencapai kestabilan instansi dan peningkatan produktivitas yang berorientasi pada tujuan instansi.

Seorang pemimpin juga harus dan wajib memperhatikan batasan batasan dan sikap yang diberikan kepada para anggota atau pegawainya. Batasan batasan tertentu itu agar tidak larut dalam perasaan, pikiran dan perilaku anggota kelompok yang dapat berdampak kehilangan peran (wibawa) sebagai seorang pemimpin. Pemimpin adalah tulang punggung bagi organisasi karena pemimpin berpengaruh terhadap pencapaian tujuan organisasi yang dijalani. Setiap pemimpin memiliki cara tersendiri dalam melaksanakan kepemimpinan hal itu meliputi gaya atau perilaku yang ada di setiap pemimpin tersebut dan dapat mempengaruhi bawahannya untuk mencapai tujuan bersama (AW. Widjaja,2006:81).

Berdasarkan uraian diatas dapat dilihat bahwa kepemimpinan dapat mempengaruhi bawahan atau anggota dari organisasi yang dipimpin untuk melaksanakan tanggung jawab dan

kinerjanya dalam organisasi dalam mencapai tujuan organisasi yang diinginkan. Permasalahan yang dapat diambil dari uraian diatas adalah bagaimana pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja pegawai di instansi pemasarakatan.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini akan menggunakan studi literatur yang di mana peneliti dapat menganalisis dan penelusuran artikel atau penelitian terdahulu yang ingin diteliti untuk mendapatkan jawaban dan pengetahuan baru tentang masalah yang ada pada saat ini.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Pada penelitian yang di tulis oleh Hilmawan dan Yumhi, 2019. Penelitian ini dilaksanakan di salah satu UPT Pemasarakatan yaitu di Rutan Kelas IIB Rangkasbitung. Dengan meneliti populasi sebanyak 52 orang pegawai ayang di mana itu merupakan seluruh pegawai yang ada di Rutan Kelas IIB Rangkasbitung yang sudah bekerja di tempat tersebut lebih dari 1 tahun. Kepemimpinan Transformasi sangat dibutuhkan di setiap organisasi dan dapat mempengaruhi kepuasan kerja dan hasil kerja terhadap karyawan. Kepemimpinan Transformasional adalah salah satu gaya kepemimpinan yang relasional dan melalui pengikut memiliki kepercayaan dan menghormati pimpinan dan bisa termotivasi untuk melakukan lebih dari yang diharapkan secara informal dari mereka untuk mencapai suatu tujuan yang diinginkan oleh organisasi tersebut. kepemimpinan transformasional terdiri dari empat dimensi inti Pengaruh ideal atau atribut dan perilaku yang menggambarkan seseorang pimpinan atau manajer yang iteladan dan panutan bagi para anak-anak atau pengikutnya, Menetapkan standar perilaku yang tinggi terhadap kinerja

karyawan yang ada di organisasi tersebut, Dan mampu mengartikulasikan atau melaksanakan visi organisasi dalam mengupayakan menenangkan kepercayaan dari para pengikut atau anak buahnya. Dimensi yang kedua adalah motivasi inspirasional yang mencerminkan artikulasi pemimpin yang jelas terhadap isi atau tujuan yang mengikuti melalui kata-kata, simbol, dan Citra terhadap iorganisasi. Hasil penelitian dari penelitian ini adalah menghasilkan suatu empiris yang menemukan komunikasi berpengaruh langsung positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. pengaruh komunikasi terhadap kepemimpinan transformasional juga menemukan bahwa komunikasi berpengaruh langsung secara positif terhadap kepemimpinan transformasional. Dalam penelitian ini didapatkan bahwa terdapat pengaruh langsung positif dan signifikan antara komunikasi terhadap kepuasan kerja para pegawai. ini yang Menunjukkan bahwa pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap kinerja para pegawai menghasilkan sesuatu yang positif, hal ini dibuktikan dengan perbaikan kepemimpinan transformasional dalam pelaksanaan fungsi di rutan kelas 2B Rangkasbitung akan mengakibatkan suatu peningkatan terhadap kinerja para pegawai. dengan kata lain bahwa perbaikan keefektifan pola kepemimpinan yang dilakukan oleh seorang pemimpin di suatu organisasi dengan menggunakan kepemimpinan transformasional akan mengakibatkan suatu peningkatan kinerja pegawai yang terdapat di organisasi tersebut

Dalam karya tulis yang ditulis oleh Dini Aulia Rizky pada tahun 2017 berjudul Studi Perbandingan Gaya Kepemimpinan Kerja Tim, Kultur Organisasi, dan Intensi Berwirausaha pada Pada Pegawai Lembaga Pemasarakatan A, B, dan C.

mendapatkan kesimpulan dan hasil penelitian yang di mana gaya kepemimpinan pada lapas A, B, dan C memperlihatkan bahwa adanya perbedaan yang berbeda dan signifikan dengan inilai yang mendominasi pada salah satu Lapas. Gaya kepemimpinan yang berbeda itu menandakan bahwa dalam mendukung anggota lain dalam menyelesaikan masalah perlu adanya pembaharuan dengan para bawahan secara intensif, dalam hal ini seorang pemimpin dari pandangan pegawai adalah mampu menjadi penutan maupun contoh sosok manusia yang ideal dalam usaha mencapai visi dan misi seta mencapai tujuan organisasi. Hasil yang lain adalah pengaruh dari gaya kepemimpinan dari kepala Lapas mampu untuk membuat kinerja pada pegawai dan bawahannya menjadi lebih baik dan memiliki progress kerja yang baik dan sesuai prosedur kerja. Yang di mana gaya kepemimpinan yang lebih perhatian atau lebih mengawasi terhadap bawahannya akan membuat kinerja dari unit kerja tersebut menjadi lebih baik dan membuat tujuan organisasi, visi dan misi dapat tercapai dengan baik sehingga konsep yang diinginkan oleh organisasi tersebut akan tercapai.

Dalam penelitian yang ditulis oleh Oktavianus nugraha Pandensolang, Achmad Sudjadi, dan Devani Laksmi Indyastuti. Yang pertama adalah gaya kepemimpinan Transformasional Gaya kepemimpinan yang memberikan pengawasan atau perhatian kepada para bawahan serta pegawainya secara individual atau secara personal dengan memberikan an-nas serta dorongan supaya bawahan dan pegawainya tersebut menjadi memiliki motivasi dan memiliki pemikiran yang lebih kreatif untuk mencapai tujuan organisasi yang diinginkan. pemimpin mengabdikan mengaplikasi gaya kepemimpinan transformasional bisa memberikan kesempatan terhadap para bawahan

serta pegawai dari pemimpin tersebut untuk menyalurkan dan menuangkan ide-ide yang lebih kreatif dan lebih out of the box dari ide ide sebelumnya sehingga kekreatifan terhadap kinerja nya akan semakin meningkat dan kinerja pegawai serta bawahannya tersebut akan lebih baik seiring waktu berjalan. Oleh sebab itu, pemimpin yang menerapkan gaya kepemimpinan transformasional adalah sosok pemimpin yang banyak diburu mati serta disegani oleh para bawahannya serta pegawai dan bawahannya akan lebih senantiasa dan leluasa untuk mengembangkan mengembangkan diri dan seringkali menunjukkan peningkatan komitmen pada pekerjaan yang dijalani.

Gaya kepemimpinan Transaksional adalah gaya kepemimpinan yang di mana pemimpin menggunakan cara dengan menggunakan asas transaksi atau pertukaran sosial antara atasan dan bawahan. kepemimpinan melibatkan transaksional nilai-nilai yang dapat ditukar dengan imbalan, Contohnya seperti pemimpin yang menerapkan reward and punishment kepada para bawahannya dan pegawainya apabila pekerjaan yang diberikan kepada bawahannya memiliki kemajuan dan penurunan terhadap kinerja nya setiap harinya atau beberapa waktu yang telah ditentukan.

Yang selanjutnya adalah kepemimpinan dengan gaya Laissez Faire adalah model kepemimpinan yang paling pasif di antara gaya kepemimpinan yang lainnya dikatakan paling pasif dikarenakan kepemimpinan ini merupakan perilaku dari pemimpin yang paling tidak efektif antara gaya kepemimpinan yang lainnya. pemimpin ini tidak jawab terhadap organisasi yang dipimpinnya sehingga organisasi tersebut merasa posisi pemimpin tidak ada dalam organisasi tersebut sehingga membuat

organisasi tersebut lambat dalam perkembangannya serta lambat dalam mencapai tujuan yang diinginkan organisasi tersebut.

Berdasarkan penelitian dan hasil dari penelitian ini menunjukkan adanya perbedaan gaya kepemimpinan transformasional di Lapas high risk dan di Lapas medium risk di Nusakambangan. Badut penelitian ini juga menunjukkan bahwa adanya Pemimpin yang memiliki gaya kepemimpinan secara transformasional dan memilih hasil kepemimpinan dan kinerja pegawai serta bawahan yang memiliki kecenderungan yang berbeda-beda pada setiap Lapas baik itu Lapas high risk dan Lapas medium irisk Para pemimpin yang menerapkan gaya kepemimpinan transformasional umumnya memiliki pemikiran yang kreatif sehingga dapat menjadikan para bawahan serta pegawai di Lapas atau organisasi tersebut menjadi lebih kreatif. pemimpin dengan gaya kepemimpinan transformasional akan bekerja dengan lebih efektif dan lebih rasional dalam mengambil keputusan yang krusial atau penting. Pada penerapan gaya kepemimpinan transaksional pegawai akan merasa bahwa pimpinan pada organisasi tersebut dapat bertindak dan melakukan hal-hal yang dapat menyampingkan kepentingan pribadi demi kepentingan organisasi atau kepentingan kelompok. pemimpin dapat menunjukkan kekuasaan dan kekuatannya dengan lebih baik karena mampu mengarahkan dan memberikan petunjuk kepada para bawahannya dan dapat membimbing para pegawainya dengan baik sehingga mampu rasa hormat dari para bawahannya. pimpinan dengan gaya transaksional mempunyai visi yang jelas sehingga mampu berikan arahan dan berbicara lebih optimis tentang masa depan organisasi yang dipimpinnya dengan penuh semangat dan keyakinan bahwa

tujuan organisasi dapat tercapai dengan baik dan lebih efisien dengan cara bekerja pimpinan tersebut dan bawahan tersebut. pemimpin dengan gaya kepemimpinan ini cenderung lebih memberikan saran dan cara-cara baru kepada para pegawai dan bawahannya dalam menyelesaikan dan menghadapi masalah yang dihadapinya serta lebih bersih luangkan waktu untuk memberikan pengajaran dan melatih bawahannya sehingga dapat membantu para bawahannya menjadi lebih baik dan lebih cepat untuk berkembang serta dapat mengenali diri mereka sendiri hal itulah yang membuat para pegawai serta bawahannya menjadi bangga dapat bekerja dan menjadi bagian dari organisasi tersebut.

Yang selanjutnya adalah penerapan gaya kepemimpinan secara transaksional yang diterapkan di Lapas high risk dan medium risk pada penelitian ini ditemukan bahwa terdapat perbedaan gaya kepemimpinan transaksional Dila padat dan medium gaya kepemimpinan transaksional adalah kepemimpinan yang di mana pemimpin organisasi menentukan apa yang harus dikerjakan oleh karyawan agar mereka dapat mencapai tujuan mereka sendiri atau organisasi dan bisa membantu karyawan agar memperoleh kepercayaan terhadap mengerjakan tugas yang telah diberikan tersebut. pimpinan akan memberikan imbalan kepada para pegawai dan bawahannya apabila pekerjaan yang diberikan dari pimpinan kepada bawahannya tersebut dapat terlaksana dengan baik dan begitu sebaliknya apabila bawahan atau pegawainya tersebut tidak mengerjakan pekerjaan yang diberikan dengan baik dan tidak sesuai dengan harapan dapatkan punishment atau hukuman kepada bawahan atau pegawai tersebut dari pimpinan organisasi tersebut. Berdasarkan penelitian dari karya tulis ini

menunjukkan bahwa kepemimpinan transaksional di Lapas high risk lebih cenderung tinggi daripada Lapas medium Risk. Hal ini dapat menunjukkan bahwa pimpinan bila bahasa Inggris menerapkan kepemimpinan transformasional dan transaksional. temuan ini konsisten dan mendukung pendapat pendapat yang lain. Penerapan kepemimpinan transformasional dan kepemimpinan transaksional merupakan sesuatu yang berbeda namun tidak sebagai proses yang mempunyai fungsi yang sama yang apabila diterapkan di sebuah organisasi. Dengan kata lain pemimpin dari sebuah organisasi dapat menerapkan gaya kepemimpinan transformasional dan transaksional di sebuah organisasi tersebut karena kebutuhan serta cara cara memimpin setiap orang memiliki pandangan yang berbeda-beda.

Gaya kepemimpinan yang ketiga adalah gaya kepemimpinan laissez-faire. gaya kepemimpinan ini dari hasil penelitian pada jurnal ini menemukan bahwa hasil dari pengujian dan ditemukan adanya perbedaan gaya kepemimpinan di Lapas high risk dan di Lapas medium risk Nusakambangan dengan gaya kepemimpinan laissez-faire. Gaya kepemimpinan laissez-faire adalah model kepemimpinan yang paling pasif karena pemimpin ini merupakan gaya kepemimpinan yang paling tidak efektif dari 3 gaya kepemimpinan lainnya. pemimpin dengan gaya kepemimpinan ini akan memberikan kebebasan terhadap bawahan serta pegawainya dalam melakukan pekerjaan sehingga bawahan dan pegawai dapat membuat keputusan sendiri Dari penelitian yang diteliti di Lapas high risk dan Lapas medium risk mendapatkan hasil yaitu terdapat perbedaan kepemimpinan laissez-faire di Lapas high risk dan medium risk. hasil yang didapat adalah rata-rata kepemimpinan laissez-faire

lebih tinggi pada Lapas medium risk dibandingkan papat High risk. dengan demikian dapat disimpulkan bahwa bawahan merasa bahwa pimpinan seringkali tidak ada ketika mereka membutuhkan atau ketika telah terjadi suatu masalah yang dihadapi yang kemungkinan secara mendesak pimpinan kurang mendapat atau memberikan respons dan memberikan masukan kepada bawahan sehingga atau pegawai merasa kurang adanya peran dari pemimpin. pemimpin dengan gaya kepemimpinan ini terlalu memberikan kebebasan kepada para bawahan serta para pegawai sehingga bawahan merasa tidak dibimbing dengan baik dan merasa tidak adanya sosok pemimpin di dalam organisasi tersebut.

KESIMPULAN

Penerapan Gaya kepemimpinan pada sebuah organisasi memiliki pengaruh yang baik dan buruk bagi setiap pegawai atau bawahan pada sebuah organisasi. Oleh karena itu penerapan gaya kepemimpinan yang sesuai dengan kebutuhan organisasi sangat diperlukan. Gaya kepemimpinan yang diteliti di penelitian ini adalah gaya kepemimpinan Transformasional, Transaksional, dan *Laissez Faire*. Ketiga gaya kepemimpinan itu memiliki dampak yang positif bagi kinerja para bawahan atau pegawai di sebuah organisasi yang dipimpin. Dari ketiga gaya kepemimpinan tersebut gaya kepemimpinan *Laissez Faire* adalah gaya kepemimpinan yang paling pasif dan kurang efektif apabila di gunakan pada sebuah organisasi, dikarenakan gaya kepemimpinan *Laissez Faire* cenderung memperlakukan pegawai atau bawahan dengan bebas dan kurang pengawasan sehingga para bawahan dan pegawai cenderung tidak bisa mengembangkan diri dan kurang semangat dalam melakukan pekerjaan yang telah ditekuninya.

Sedangkan gaya kepemimpinan Transformasional dan Transaksional memiliki dampak yang baik pada para bawahan yang di mana gaya kepemimpinan Transformasional memberikan peluang kepada para bawahan dan pegawai untuk menjadi lebih baik dan lebih bersemangat dalam melakukan pekerjaan karena peran pemimpin disini adalah sebagai pengawas serta pembimbing kepada para bawahan yang untung memberikan arahan dan masukan serta sebaliknya para bawahan dan pegawai memiliki kesempatan untuk memberikan saran serta inovasi atau masukan kepada pimpinan agar organisasi dan pekerjaan menjadi lebih baik. Gaya kepemimpinan Transaksional cenderung memberikan hadiah atau reward dan hukuman atau punishment kepada para pegawai atau bawahan, gaya kepemimpinan ini memberikan pekerjaan dan tanggung jawab dari pimpinan kepada bawahan atau pegawai menjadi berplot plot atau diberikan tugas sesuai dengan kriteria atau jatah masing masing pegawai atau bawahan. Pada gaya kepemimpinan Transaksional pemimpin memberikan reward apabila seorang pegawai atau bawahan melakukan pekerjaan dengan baik dan sesuai atau melebihi harapan, sebaliknya apabila pegawai atau pekerja tidak sesuai dengan target atau harapan maka akan diberikan punishment yang telah ditentukan oleh pimpinan.

DAFTAR PUSTAKA

Gede, I. K., & Piartini, P. S. (2018). Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Yang Dimoderasi Oleh Motivasi Kerja Pada Bpr Se-Kecamatan Sukawati Gianyar. *E-Jurnal Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana*, 7(2018), 1107-1134.

Hasni, P., Noviantoro, D., & Septianti, D. (2020). Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Win Acces Telecommunication Palembang Dengan

Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Aplikasi Manajemen dan Bisnis*, 1(1), 27-35.

Hilmawan, H., & Yumhi, Y. (2019). Pengaruh Komunikasi Dan Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Rutan Klas IIB Rangkasbitung. *The Asia Pacific Journal Of Management Studies*, 6(1).

Mamuaya, S. K., Rares, J. J., & Areros, W. A. (2021). Pengaruh Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara Di Lembaga Pemasarakatan Kelas IIA Manado. *Agri-Sosioekonomi*, 17(1), 125-134.

Marjaya, I., & Pasaribu, F. (2019). Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 129-147.

Pandensolang, O. N., Sudjadi, A., & Indyastuti, D. L. (2021). Perbedaan Antara Gaya Kepemimpinan, Kepuasan Kerja Karyawan Dan Dukungan Sosial Narapidana Di Lapas High Risk Dan Lapas Medium Risk Nusakambangan. *Jurnal Ekonomi, Bisnis, dan Akuntansi*, 23(1), 59-73.

Ritonga, T. E. J., & Tarigan, U. (2015). Pengaruh Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Sub. Dolog Wil. IV Padangsidempuan (Studi pada Kantor Sub. Dolog Wil. IV Padangsidempuan). *Jurnal Administrasi Publik: Public Administration Journal*, 5(1), 79-91.

Rizky, D. A. (2017). Studi Perbandingan Gaya Kepemimpinan Kerja Tim, Kultur Organisasi, dan Intensi Berwirausaha pada Pegawai Lembaga Pemasarakatan A, B dan C. *Journal of Government and Civil Society*, 1(1), 1-21.

Saputri, R., & Andayani, N. R. (2018). Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Departemen Production di PT Cladtek Bi-metal Manufacturing Batam. *Journal of Applied Business Administration*, 2(2), 307-316.

Suryani, N. L. (2017). Pengaruh Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kebudayaan dan Pariwisata Kota Tangerang Selatan. *KREATIF: Jurnal Ilmiah Prodi Manajemen Universitas Pamulang*, 4(1), 160.

Widiastuti, I. (2018). Pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja pegawai di dinas pendidikan kota bandung. *Jurnal Ilmiah WIDYA*, 4(3).

Yulianti, R. (2015). Pengaruh Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Kebudayaan Dan Pariwisata Propinsi Banten. *Sawala: Jurnal Administrasi Negara*, 3(2).

Rivai, H.A. (2001). Pengaruh Kepuasan Gaji, Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasional Terhadap Intensi Keluar (Doctoral dissertation, Universitas Gadjah Mada).

Kartono, Kartini. (2011). *Pemimpin dan Kepemimpinan*, Cetakan ke-18. Jakarta: PT RajaGrafindo Persada.

A .W. Widjaja.2006. *Peranan Motivasi Dalam Kepemimpinan*, Penerbit Akademi Pressindo, Jakarta.