

Pengaruh *Transformational Leadership* Terhadap Disiplin Petugas di Lembaga Pemasyarakatan Kelas IIB Klaten

Fatimah Rahman, Kusmiyanti

Program Studi Manajemen Pemasyarakatan, Politeknik Ilmu Pemasyarakatan
fatimahrahman07@gmail.com¹, kusmiyanti.poltekip@gmail.com²

Abstract

This scientific article was created study to explain the transformational leadership influence on the work discipline of officers in Lembaga Pemasyarakatan Class IIB Klaten. Researchers used quantitative methods where the instruments in the form of questionnaires with a Likert scale that has previously been conducted validity and reliability tests. Population as well as research sample as many as 85 respondents. The data obtained was analyzed using parametric statistics, which is using t test from a SPSS 20 application supporting . The results of this study indicate that all coefficients are positive value with regression equations namely $Y = 0.301 + 0.970X$. it's indicate that transformational leadership affects the discipline of the officer's work positively and significantly with the direction of exchange that is directly proportional to the coefficient X that is positive value. The coefficient of determination or R square (r^2) obtained from the results of this study amounted to 0.716. The results explained that transformational leadership variables have an influence and explain the work discipline variable by 71.6%. Finally, The results of this research are expected to be information as well as considerations to increase leadership skills and discipline in working for prison officers in Indonesia.

Keywords: influence; transformational leadership; work discipline; priso

Abstrak

Tujuan penelitian ini untuk menjelaskan pengaruh transformational leadership terhadap disiplin kerja petugas di Lembaga Pemasyarakatan Kelas IIB Klaten. Peneliti menggunakan metode kuantitatif. Instrumen penelitian berupa kuesioner dengan skala Likert yang sebelumnya telah dilakukan uji validitas dan reliabilitas. Populasi sekaligus sample penelitian sebanyak 85 responden. Data yang diperoleh dianalisis menggunakan statistika parametrik, yaitu uji t dibantu aplikasi SPSS 20. Hasil penelitian ini mengindikasikan bahwa semua koefisien bernilai positif dengan persamaan regresi yaitu $Y = 0,301 + 0,970X$ yang dapat dinyatakan bahwa transformational leadership mempengaruhi disiplin kerja petugas secara positif dan signifikan dengan arah pertukaran yang berbanding lurus dilihat dari koefisien X yang bernilai positif. Koefisien determinasi atau R square (r^2) yang diperoleh dari hasil penelitian ini sebesar 0,716. Hasil tersebut menerangkan bahwa variabel transformational leadership memiliki pengaruh dan menerangkan variabel disiplin kerja sebesar 71,6%. Hasil riset ini diharapkan menjadi informasi sekaligus pertimbangan untuk mengoptimalkan kecakapan leadership dan kedisiplinan dalam bekerja bagi para petugas lapas di Indonesia.

Kata kunci: pengaruh; transformational leadership; disiplin kerja; lembaga pemasyarakatan

Informasi Artikel

Diterima Redaksi: 28 September 2021 | Selesai Revisi: 23 Oktober 2021 | Diterbitkan Online: 31 Oktober 2021

PENDAHULUAN

Tantangan seorang pemimpin pada masa sekarang tidak hanya berkaitan dengan bagaimana pemimpin tersebut mengatur seluruh tugas dan kewajibannya, tetapi juga bagaimana ia mampu mengelola seluruh petugas yang berada di bawahnya. Dengan jumlah petugas yang sangat banyak di lingkungan masyarakat, dibutuhkan sosok pemimpin yang kompeten dan mempunyai karakter kuat untuk mengelolanya. Suatu lembaga atau organisasi tentunya membutuhkan kemampuan dan kompetensi yang baik dari seorang pemimpin dalam mengelola Sumber Daya Manusia (SDM) sehingga dapat memberikan hasil yang baik pada lembaga tersebut.

Berkaitan dengan hal di atas, keberhasilan organisasi tidak bisa dilepaskan dari peranan kepemimpinan yang baik dan didorong oleh kinerja yang baik dari seluruh komponen pegawai atau petugas lembaga sehingga tercipta suatu kondisi kestabilan proses kerja organisasi. Pemahaman yang baik tentang peranan seorang pemimpin hendak memudahkan seorang pimpinan memusatkan dalam suatu organisasi ketika hendak menggapai tujuan sebab kepemimpinan adalah inti dari organisasi (Kartono, 2010). Apabila seorang pemimpin dapat dengan baik memahami peranannya, maka dia mampu menggerakkan semua sumber daya seperti sumber daya manusia (SDM), keuangan, serta sarana dan prasarana lainnya secara efektif dan efisien melalui proses manajemen yang terpadu, terarah dan terencana.

Kepemimpinan ialah salah satu aspek keberhasilan dalam sesuatu organisasi sebab pemimpin akan menjadi *role model* yang akan ditiru oleh anggota yang dipimpinnya sehingga gaya kepemimpinan akan berimplikasi pada pembentukan kualitas SDM yang dimiliki oleh suatu organisasi. Adanya potensi manusia yang dapat dikembangkan akan mempermudah organisasi dalam pencapaian visi dan misinya. Pemimpin harus mampu menghadapi berbagai tantangan dan persoalan yang dihadapi oleh organisasi, kemampuan yang dibutuhkan tersebut seperti kemampuan untuk menyesuaikan diri terhadap adanya berbagai perubahan yang terjadi. Sehingga, nantinya dengan kemampuan tersebut, seorang pemimpin diharapkan dapat berperan sebagai actor yang dapat membawa perubahan dalam organisasi (Behling, O & Mcfillen, 1996) menjelaskan bahwa karakter kepemimpinan yang dimiliki oleh seorang pemimpin diharapkan mampu untuk mencapai tujuan organisasi. Herujito (2005) juga menjelaskan bahwa kecakapan seorang pemimpin dapat berfungsi untuk membujuk dan mengendalikan orang lain.

Transformational leadership merupakan salah satu cara menghadapi perubahan dan menyikapi sifat karyawan yang proaktif. Sarros & Santora (2001) menjelaskan bahwa *transformational leadership* bertujuan meningkatkan rasa kesadaran bawahan. Siswanto (2020) menjelaskan bahwa *transformational leadership* diterapkan mengubah persepsi, sikap, dan perilaku bawahan. Dimensi *transformational leadership* menurut Bernard M. Bass (1992) adalah *idealized influence*, *inspirational motivation*, *intellectual stimulation*, dan *individualized consideration*.

Tabel 1. Jumlah Pegawai Masyarakat di Indonesia Maret 2021

No.	Pegawai	Jumlah
1.	Pria	25.282
2.	Wanita	6.830
Total		32.112

Sumber Data: <https://smslap.ditjenpas.go.id>

Berdasarkan tabel 1 di atas, banyaknya jumlah petugas pemasyarakatan saat ini menjadi tantangan bagi seorang pemimpin dalam membawa organisasinya kedalam perubahan yang lebih baik dari masa sebelumnya. Kepemimpinan yang baik hendak membuat petugas merasa aman dalam bekerja, mempunyai komitmen serta kesetiaan keras dan membuat petugas berupaya lebih keras tingkatkan kinerja dan mempertahankan keunggulan kompetitif. (Fragueiro, F., & Thomas, 2011).

Salah satu tantangan seorang pemimpin adalah menciptakan kedisiplinan dalam bekerja bagi petugas atau karyawan. Kedisiplinan para petugas suatu lembaga menjadi hal yang sangat esensial dan berpengaruh terhadap laju suatu lembaga. Kedisiplinan yang baik tentunya akan menimbulkan akibat yang positif, begitu pula sebaliknya. Hal ini mengindikasikan bahwa kedisiplinan dalam bekerja perlu mendapat perhatian khusus dari seorang pemimpin guna menciptakan konsistensi dan loyalitas terhadap kemajuan suatu lembaga. Pemimpin lembaga harus memperhatikan kedisiplinan sebab jika pemimpin tidak bisa mengoptimalkan kualitas dan semangat kerja petugas, maka motivasi mereka akan surut (Ary Susanto, 2011)

Maulana Arif, dkk (2020) menyatakan bahwa disiplin adalah aspek yang sangat esensial pada lembaga/perusahaan. Disiplin mempengaruhi tingkat pencapaian petugas (Rivai Veithzal, 2013). Kedisiplinan adalah suatu kesadaran seorang pegawai untuk mematuhi norma-norma yang ada (Hasibuan, 2012). Disiplin adalah untuk memperteguh pedoman-pedoman lembaga (Mangkunegara, 2012). Sinambela dalam (Putri dan Sukirno, 2020) menjelaskan bahwa disiplin kerja bertujuan untuk kelangsungan lembaga baik hari ini ataupun hari esok. Disiplin kerja menurut Robbins (2014) terdapat tiga dimensi sebagai berikut disiplin peraturan, disiplin tanggung jawab, disiplin waktu. *Basically every labor knows that discipline is important thing to success that must be applied and carried out by every person* (Astuti and Amalah, 2020)

Makruf (2020) menyatakan bahwa disiplin kerja adalah aspek penting guna menciptakan petugas yang bekerja dengan baik. Dalam mencapai tujuannya, suatu lembaga membutuhkan petugas sebagai pengelola sistem. Agar sistem berlangsung dengan baik, pengelolaannya harus mempertimbangkan beberapa hal seperti: kepemimpinan, motivasi, lingkungan kerja, dan kinerja. Hal ini dapat menghasilkan manajemen SDM sebagai salah satu indikator penting dalam mencapai tujuan organisasi (Rumondor, 2016). Pendisiplinan pegawai merupakan sesuatu wujud pelatihan yang berupaya membetulkan serta membentuk pengetahuan, perilaku serta perilaku karyawan (Rumondor, 2016). Pembinaan petugas tidak terlepas dari status mereka sebagai makhluk yang memiliki karakter yang dapat dioptimalkan (Arif, M., Maulana, T. & Lesmana, 2020). Berkaitan dengan hal tersebut, terutama kepemimpinan dan disiplin kerja, maka peneliti tertarik meneliti pengaruh *Transformational Leadership* terhadap disiplin kerja petugas di Lembaga Pemasyarakatan Kelas IIB Klaten.

METODE PENELITIAN

Peneliti menggunakan metode kuantitatif. Mulyadi (2013) menyatakan bahwa pendekatan kuantitatif bertujuan untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh antarvariabel. Penelitian dalam penulisan ini mempunyai dua variabel. Variabel bebas yaitu *transformational leadership* dengan dimensinya yang disampaikan oleh Bass (1992) yaitu *idealize influence, inspirational motivation individualized consideration, intellectual stimulation*. Sementara itu variabel terikat yaitu disiplin kerja disampaikan oleh Robbins

(2014) yaitu disiplin peraturan, disiplin tanggung jawab dan disiplin waktu. Peneliti menggolongkan persepsi responden menjadi tiga yakni tinggi, sedang dan rendah. Responden yang memiliki persepsi tinggi menandakan tingkat kepuasan dan kesetujuan yang tinggi terhadap dimensi variabel *transformational leadership* dan disiplin kerja. Responden yang memiliki tingkat persepsi sedang menandakan tingkat kepuasan dan kesetujuan yang tidak terlalu baik terhadap dimensi variabel yang diukur dan persepsi rendah yang menandakan tingkat kepuasan dan kesetujuan yang rendah terhadap dimensi yang diukur.

Populasi sekaligus *sample* penelitian adalah semua petugas lapas kelas IIB Klaten sebanyak 85 responden. Pengumpulan data melalui kuesioner yang terdiri dari 20 butir pertanyaan tertutup. Skala yang dipakai dalam kuesioner ialah skala *Likert* dari 1 sampai 5 yang mempunyai gradasi opsi dari sangat negatif sampai sangat positif. Kuesioner diberikan kepada responden secara langsung disela-sela jam kerja berlangsung. Dengan hipotesis penelitian yaitu:

- Ho : *Transformational leadership* tidak berpengaruh terhadap disiplin kerja
 Ha : *Transformational leadership* berpengaruh terhadap disiplin kerja

HASIL DAN PEMBAHASAN

HASIL

Uji Validitas

Uji ini bertujuan untuk mendapatkan informasi validitas dari item pernyataan dalam kuesioner. Uji validitas yang dilakukan adalah uji korelasi Pearson dibantu dengan aplikasi SPSS 20.

Tabel 2. Hasil Validitas Instrumen

Variabel	Item	Koefisien Korelasi Hitung (r_{hitung})	Koefisien Korelasi Tabel (r_{tabel})	Keterangan
<i>Idealized Influence (X1)</i>	1	0,827	0,361	Valid
	2	0,436	0,361	Valid
	3	0,542	0,361	Valid
<i>Inspirational Motivation (X2)</i>	4	0,838	0,361	Valid
	5	0,692	0,361	Valid
<i>Intellectual Stimulation (X3)</i>	6	0,873	0,361	Valid
	7	0,860	0,361	Valid
<i>Individualized Consideration (X4)</i>	8	0,903	0,361	Valid
	9	0,765	0,361	Valid
	10	0,654	0,361	Valid
Disiplin Waktu (Y1)	11	0,791	0,361	Valid
	12	0,746	0,361	Valid
	13	0,854	0,361	Valid
Disiplin Peraturan (Y2)	14	0,886	0,361	Valid
	15	0,800	0,361	Valid
	16	0,696	0,361	Valid
Disiplin Tanggungjawab (Y3)	17	0,835	0,361	Valid
	18	0,931	0,361	Valid
	19	0,426	0,361	Valid
	20	0,774	0,361	Valid

Pengambilan keputusan didasarkan pada perbandingan antara r_{hitung} dan r_{tabel} dengan taraf signifikansi 5%. Jika $r_{hitung} > r_{tabel}$ maka item pernyataan dinyatakan valid serta sebaliknya.

Semua item pernyataan memiliki r_{hitung} yang lebih besar daripada r_{tabel} sehingga dinyatakan bahwa seluruh item dari variabel bebas dan variabel terikat pada kuesioner valid dan dinyatakan layak digunakan.

Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dipakai untuk mengidentifikasi reliabilitas item- item pernyataan dalam masing-masing variabel. Uji reliabilitas yang dilakukan dalam riset ini ialah uji *Cronbach's Alpha* dengan bantuan aplikasi SPSS 20. Pengambilan keputusan didasarkan pada koefisien *Cronbach's Alpha*. Bila koefisien *Cronbach's Alpha* $\geq 0,6$ maka instrumen dinyatakan reliabel serta kebalikannya

Tabel 3. Hasil Reliabilitas Instrumen

No	Variabel	<i>Cronbach's Alpha</i>	Keterangan	Tindak Lanjut
1.	<i>Transformational Leadership</i>	0,902	Reliabel	Langsung dipakai
2.	Disiplin Kerja	0,924	Reliabel	Langsung dipakai

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS 20, Mei 2021

Item-item pertanyaan pada variabel *Transformational Leadership* (X) dan Disiplin Kerja (Y) memiliki koefisien *Cronbach's Alpha* lebih besar daripada 0,6 sehingga dinyatakan reliabel. Oleh karena itu, item-item pernyataan pada variabel tersebut dapat langsung dipakai dalam penelitian karena layak digunakan.

Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan terhadap residu data riset dengan memakai Uji *One Sample Kolmogorov- Smirnov*. Apabila sebaran data pada kolom *Asymp. Sig.(2- tailed)* lebih besar dari 0, 05 maka data dinyatakan berdistribusi normal. Hasil uji normalitas disajikan pada tabel 4 berikut:

Tabel 4. Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		Unstandardized Residual
N		85
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	0E-7
	Std. Deviation	3.14497003
Most Extreme Differences	Absolute	.120
	Positive	.090
	Negative	-.120
Kolmogorov-Smirnov Z		1.110
Asymp. Sig. (2-tailed)		.170

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS 20, Mei 2021

Pada tabel 4 di atas mengindikasikan nilai residual dari model regresi $0,17 > 0,05$ telah berdistribusi normal sehingga ketentuan kenormalan sebagai pengujian statistik dengan menggunakan regresi bisa terpenuhi.

Uji Linieritas

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

Tabel 5. Hasil Uji Linearitas

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Disiplin Kerja * Transformational Leadership	Between Groups	(Combined)	2416.617	20	120.831	15.089	.000
		Linearity	2098.276	1	2098.276	262.034	.000
		Deviation from Linearity	318.341	19	16.755	2.092	.071
	Within Groups		512.489	64	8.008		
	Total		2929.106	84			

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS 20, Mei 2021

Nilai *Sig. Deviation from Linearity* $0,071 > 0,05$. Oleh Oleh sebab itu bisa disimpulkan bahwa terdapat hubungan linear antara *transformational leadership* dan disiplin kerja.

Uji Regresi Linier Sederhana

Uji regresi linier sederhana untuk menganalisis pengaruh *Transformational Leadership* terhadap variabel terikat, yaitu Disiplin Kerja dengan bantuan aplikasi SPSS 20. Apabila *Standarized Coefficients* bernilai positif maka variabel bebas mempengaruhi secara positif terhadap variabel terikat serta kebalikannya.

Tabel 6. Tabel Anova

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS 20, Mei 2021

Berdasarkan tabel 6, dapat diketahui tingkat signifikansi antara variabel *transformational leadership* (X) terhadap variabel disiplin kerja (Y) merujuk pada hasil uji regresi tersebut dapat dilihat nilai $F = 209.618$ dengan tingkat signifikansi atau probabilitas sebesar $0,000 < 0,05$ yang menjelaskan bahwa hasil yang diperoleh dalam uji regresi tersebut dikatakan memenuhi ketentuan untuk dapat mengukur pengaruh *transformational leadership* terhadap disiplin kerja petugas. Berdasarkan hasil uji linier sederhana tersebut didapatkan kesimpulan bahwa ada pengaruh yang nyata ataupun signifikan antara variabel *transformational leadership* (X) terhadap disiplin kerja (Y)

Tabel 7. Hasil Uji Regresi Linier Sederhana

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.301	2.809		.107	.915
	Transformational Leadership	.970	.067	.846	14.478	.000

a. Dependent Variable: Disiplin Kerja

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS 20, Mei 2021

Mengacu pada tabel 7 di atas, maka dapat dibuat persamaan regresi sebagai berikut.

$$Y = 0,301 + 0,970X$$

Pada persamaan di atas semua koefisien bernilai positif terhadap disiplin kerja. Dari persamaan regresi tersebut dapat ditafsirkan nilai konstanta variabel *transformational leadership* sebesar 0,301 menunjukkan bahwa nilai variabel 0,301 adalah nilai konstan serta nilai variabel disiplin kerja menunjukkan nilai 0,970. Nilai koefisien b pada persamaan regresi tabel di atas bernilai positif. Hal ini menunjukkan perubahan nilai yang sifatnya berbanding lurus antara variabel *transformational leadership* dan disiplin kerja. Kenaikan nilai pada variabel *transformational leadership* mempengaruhi kenaikan pada variabel disiplin kerja begitu pula sebaliknya.

Uji Signifikansi

Uji signifikansi atau uji t untuk mengetahui pengaruh yang signifikan antarvariabel. Jika nilai *Sig.* < 0,05 maka hipotesis diterima dan sebaliknya. Apabila $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka bisa dinyatakan adanya pengaruh signifikan antara variabel bebas dengan variabel terikat. Dalam menentukan t_{tabel} dapat dilakukan dengan rumus $df = n - k = 85 - 2 = 83$.

Berdasarkan rumus tersebut, maka diketahui nilai t_{tabel} dalam uji t adalah 1,988. Sedangkan untuk mengetahui nilai t_{hitung} dapat dicocokkan dengan hasil uji signifikansi melalui SPSS. Hasil uji t pada tabel 8 dapat disusun sebagai berikut:

Tabel 8. Hasil Uji T

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.301	2.809		.107	.915
	Transformational Leadership	.970	.067	.846	14.478	.000

a. Dependent Variable: Disiplin Kerja

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS 20, Mei 2021

Berdasarkan hasil perhitungan, nilai t_{hitung} yang tercatat pada tabel 8 sebesar 14,478 > 1,988 dengan nilai signifikansi 5% sehingga dapat diambil kesimpulan yang menerangkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel *transformational leadership* terhadap variabel disiplin kerja. Berdasarkan uji t tersebut kemudian dapat

dilakukan uji hipotesis terhadap pengaruh variabel *transformational leadership* terhadap variabel disiplin kerja, dengan hipotesis pada penelitian ini yaitu:

Ho : *Transformational leadership* tidak berpengaruh terhadap disiplin kerja

Ha : *Transformational leadership* berpengaruh terhadap disiplin kerja

Dalam melakukan uji hipotesis, Ho bisa dikatakan diterima apabila $t_{hitung} < t_{tabel}$. Hasil perhitungan menjelaskan bahwa $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($14,478 > 1,988$) yang berarti bahwa Ho ditolak dan Ha diterima, sehingga ada pengaruh variabel *transformational leadership* terhadap variabel disiplin kerja. Terdapat hubungan yang positif serta signifikan antara *transformational leadership* dan disiplin kerja di Lembaga Pemasarakatan Kelas IIB Klaten

Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi digunakan untuk melihat kemampuan variabel bebas dalam menerangkan variabel terikat.

Tabel 9. Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.846 ^a	.716	.713	3.164

a. Predictors: (Constant), Transformational Leadership

b. Dependent Variable: Disiplin Kerja

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS 20, Mei 2021

Nilai *Adjusted R Square* pada tabel 9 di atas adalah 0,716 sehingga dapat dijelaskan bahwa sebesar 71,6% disiplin kerja dipengaruhi oleh *transformational leadership*. Sisanya sebesar 28,7% dipengaruhi oleh variabel-variabel lain di luar model penelitian ini.

PEMBAHASAN

Gaya kepemimpinan dari seorang pemimpin akan mempengaruhi banyak faktor dalam organisasi, salah satunya adalah disiplin pegawai. Seorang pimpinan harus dapat menjadi *role model* yang baik bagi para bawahannya sehingga akan mampu membawa implikasi positif terhadap kualitas kerja yang dilakukan oleh pegawai. Dalam menciptakan organisasi yang adaptif diperlukan kemampuan adaptasi dari seorang pemimpin melalui gaya kepemimpinan *transformational leadership*. Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan dimensi gaya kepemimpinan *transformational leadership* yang dikemukakan oleh Bernard M. Bass.

Menurut Bass, variabel gaya kepemimpinan *transformational leadership* memiliki empat dimensi yakni *idealize influence* yang menjelaskan mengenai kesadaran pemimpin terhadap pencapaian visi dan misi organisasi, *inspirational motivation* yang menjelaskan mengenai kemampuan pemimpin dalam membangun inspirasi dan motivasi dalam bekerja, *individualized consideration* yang menjelaskan tentang perhatian secara personal yang diberikan pimpinan kepada bawahan serta dimensi *intellectual stimulation* yang menjelaskan wawasan dan pengetahuan yang dimiliki oleh seorang pemimpin (Bass, 1992).

Berdasarkan hasil olah data penelitian yang didapatkan oleh peneliti, mengenai keempat dimensi kepemimpinan *transformational leadership* di Lembaga Pemasarakatan

Kelas IIB Klaten didapatkan persepsi responden yang baik terhadap kepemimpinan *transformational leadership*. Dalam melakukan pengukuran persepsi responden tiap dimensi kepemimpinan *transformational leadership*, peneliti menggolongkan persepsi responden menjadi tiga yakni tinggi, sedang dan rendah. Responden yang memiliki persepsi tinggi menandakan tingkat kepuasan dan kesetujuan yang tinggi terhadap dimensi variabel kepemimpinan *transformational leadership*. Responden yang memiliki tingkat persepsi sedang menandakan tingkat kepuasan dan kesetujuan yang tidak terlalu baik terhadap dimensi variabel *transformational leadership* yang diukur dan persepsi rendah yang menandakan tingkat kepuasan dan kesetujuan yang rendah terhadap dimensi yang diukur.

Secara keseluruhan, hasil tanggapan responden mengenai 10 pertanyaan yang berkaitan dengan empat dimensi kepemimpinan *transformational leadership*, menunjukkan persepsi kepuasan yang tinggi terhadap gaya kepemimpinan *transformational leadership* di Lembaga Pemasarakatan Kelas IIB Klaten. Hal ini dibuktikan bahwa sebesar 60,9% dari keseluruhan responden memiliki persepsi yang tinggi terhadap dimensi *transformational leadership*. Sebagian besar responden memberikan respon sangat setuju dan setuju pada setiap pertanyaan kuesioner yang berkaitan dengan gaya kepemimpinan *transformational leadership* di Lembaga Pemasarakatan Kelas IB Klaten. Hal ini menandakan pegawai Lapas Klaten memiliki persepsi yang baik terhadap kepemimpinan *transformational leadership* di Lapas Kelas IIB Klaten.

Sementara itu, pengukuran persepsi disiplin kerja petugas juga digolongkan menjadi tiga yaitu tinggi, sedang dan rendah. Responden yang memiliki persepsi yang tinggi menandakan tingkat kepuasan dan kesetujuan yang tinggi terhadap variabel disiplin kerja. Responden yang memiliki persepsi sedang menandakan tingkat kepuasan dan kesetujuan yang tidak terlalu baik terhadap variabel disiplin kerja yang diukur, serta persepsi rendah yang menandakan tingkat tingkat kepuasan dan kesetujuan yang rendah terhadap variabel disiplin kerja yang diukur.

Secara keseluruhan, hasil tanggapan responden mengenai 10 pernyataan yang berkaitan dengan tiga dimensi variabel disiplin kerja diperoleh presentase rata-rata sebesar 96,4%. Hasil ini menunjukkan persepsi responden terhadap disiplin kerja di Lembaga Pemasarakatan Kelas IIB Klaten sangat baik. Sebagian besar responden memberikan respon sangat setuju dan setuju pada setiap pernyataan dalam kuesioner yang berkaitan dengan disiplin kerja. Hal ini menunjukkan bahwa mayoritas responden menyatakan bahwa disiplin kerja petugas yang mereka lakukan sudah baik dalam melakukan pelaksanaan tugas.

Semakin tinggi kualitas kepemimpinan, maka semakin tinggi tingkat disiplin kerja petugas, begitu juga sebaliknya semakin rendah kualitas kepemimpinan, maka semakin rendah pula tingkat disiplin kerja petugas. Setiap pimpinan selalu berusaha agar para bawahannya mempunyai disiplin yang baik. Seorang pimpinan dikatakan efektif dalam kepemimpinannya, jika para bawahannya berdisiplin baik. Teladan pimpinan sangat berperan dalam menentukan kedisiplinan karyawan karena pimpinan dijadikan teladan dan panutan oleh para bawahannya. Pimpinan harus memberi contoh yang baik, berdisiplin baik, jujur, adil, serta sesuai kata dengan perbuatan. Dengan teladan pimpinan yang baik, kedisiplinan bawahanpun akan ikut baik

Salah satu indikator Lapas dikatakan baik atau ideal adalah tingginya kualitas kinerja para petugas dan tingginya kualitas pelayanan publik yang ada pada Lapas tersebut. Oleh

karena itu, kepemimpinan di Lapas Kelas IIB Klaten sangat penting untuk ditingkatkan kualitasnya. Kualitas kepemimpinan dapat diukur melalui beberapa faktor yaitu: kecerdasan seorang pemimpin, kedewasaan dan keleluasan hubungan sosial seorang pemimpin, motivasi dan dorongan prestasi, serta sikap dan hubungan sosial. Hal-hal tersebut perlu ditingkatkan agar pengelolaan Lapas Kelas IIB Klaten sebagai tempat melakukan penahanan sementara kepada para tersangka atau terdakwa dapat lebih baik dan semakin berkualitas.

Berdasarkan hasil perhitungan data pada penelitian ini, hasil yang ditunjukkan dapat mendukung hipotesis yang disusun dalam penulisan ini yaitu terdapatnya pengaruh antara *transformational leadership* terhadap disiplin kerja yang tampak dari adanya hubungan positif antara *transformational leadership* dengan disiplin kerja dengan nilai sig. sebesar $0,000 < 0,005$. Melalui hasil perhitungan dalam tabel 8 menggunakan uji t, didapatkan bahwa nilai t hitung $>$ t tabel ($14,478 > 1,988$). Sehingga dapat disimpulkan jika H_0 ditolak yang berarti terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara *transformational leadership* dan disiplin kerja di Lapas Kelas IIB Klaten.

Melihat hasil perhitungan pada penelitian ini membuktikan adanya pengaruh *transformational leadership* terhadap disiplin kerja, perlu memperhatikan pentingnya sosok kepemimpinan yang mampu membawa perubahan positif dalam organisasi. Pemimpin diharapkan mampu menyesuaikan diri dengan baik terhadap kondisi organisasi. Penciptaan perubahan positif dari seorang pemimpin melalui dimensi yang disampaikan oleh M. Bass dalam penelitian ini mampu mendorong adanya kesadaran anggotanya, maka kedisiplinan kerja anggota juga dapat berhasil dengan lebih baik dan positif berdasarkan dimensi yang disampaikan oleh Robbins. Semakin tinggi kualitas kepemimpinan, maka semakin tinggi tingkat disiplin kerja petugas, begitu juga kebalikannya semakin rendah kualitas kepemimpinan maka semakin rendah pula tingkatan disiplin kerja petugas. Seorang pemimpin dikatakan efektif dalam kepemimpinannya, apabila para bawahannya berdisiplin baik. Teladan pimpinan sangat mempengaruhi dalam menentukan kedisiplinan karyawan karena pimpinan dijadikan teladan serta panutan oleh para bawahannya. Dengan meningkatkan nilai-nilai budaya organisasi positif maka kinerja organisasi juga dapat meningkat. Untuk menciptakan kedisiplinan anggota, organisasi dapat melakukan diskusi umum bersama seluruh anggota, sehingga aspirasi dari setiap anggota dapat ditampung dan diperhitungkan yang kemudian dapat dijadikan sebagai suatu kebiasaan hingga menjadi suatu budaya yang positif dalam organisasi tersebut.

SIMPULAN DAN SARAN

Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang sudah dilakukan, dapat diambil kesimpulan bahwa *transformational leadership* berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap disiplin kerja petugas. Petugas memiliki persepsi yang baik terhadap kepemimpinan *transformational leadership* angka yang diperoleh sebesar 60,9%. Persepsi petugas yang baik juga digambarkan terhadap disiplin kerja yang mereka lakukan dengan perolehan angka sebesar 96,4%. Yang dapat diartikan bahwa apabila kepemimpinan *transformational leadership* ini diterapkan secara baik dan positif pada organisasi maka disiplin kerja petugas akan mengalami peningkatan secara positif. Hasil penelitian tersebut didapat dari jawaban 85 responden dari kuesioner yang disebarakan dengan pengolahan data menggunakan aplikasi SPSS 20.

Mengingat besarnya pengaruh yang dihasilkan dari kepemimpinan *transformational leadership* terhadap disiplin kerja petugas, maka melalui penelitian ini diharapkan menjadi informasi sekaligus pertimbangan untuk mengoptimalkan kecakapan *transformational leadership* dan kedisiplinan dalam bekerja bagi para petugas lapas di Indonesia. Dengan demikian, para pemimpin di lapas diharapkan dapat meningkatkan perannya sehingga dapat mendorong disiplin kerja para petugas.

Saran

Menyadari adanya faktor-faktor lain yang juga mempengaruhi disiplin kerja petugas di Lembaga Pemasyarakatan Kelas IIB Klaten selain variabel-variabel yang diteliti dalam model penelitian ini, maka sudah selayaknya Lembaga Pemasyarakatan Kelas IIB Klaten juga memperhatikan faktor-faktor tersebut untuk dicarikan pemecahan masalah secara baik dan seimbang dengan harapan disiplin kerja petugas di Lembaga Pemasyarakatan Kelas IIB Klaten semakin meningkat.

DAFTAR PUSTAKA

- Arif, M., Maulana, T. & Lesmana, M. T. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja dan Kemampuan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan. *Jurnal Humaniora*, 4(1), 106–119.
- Ary Susanto. (2011). Jurnal Manajemen Pendidikan Jurnal Manajemen Pendidikan. *Jurnal Manajemen Pendidikan*, 4, 479–487.
- Astuti, E. P., & Amalah, N. (2020). Effect of Work Discipline on employee performance in the Office of Public Appraisal Services Herly, Ariawan and Partners. *PINISI Discretion Review*, 1(2), 39. <https://doi.org/10.26858/pdr.v1i2.12763>
- Bass, B. M. (1992). Developing leadership. *Journal of European Industrial Training*, 4(1), 8–12. [https://doi.org/10.1016/S0260-6917\(84\)80070-2](https://doi.org/10.1016/S0260-6917(84)80070-2)
- Behling, O & Mcfillen, J. . (1996). A Syncretical Model of Charismatic /Transformational Leadership. *Group & Organization Management*, 21 (2), 163–191. <https://doi.org/10.1177/1059601196212004>
- Fragueiro, F., & Thomas, H. (2011). *In Strategic Leadership in the Business School*. Keeping One Step Ahead. <https://doi.org/https://doi.org/10.1017/CBO9780511921087>
- Herujito, Y. . (2005). *Leadership*. PT Glora Aksara Pratama.
- Kartono, K. &. (2010). *Pemimpin dan Kepemimpinan*. Raja Grafindo Persada. <http://repository.pelitabangsa.ac.id/xmlui/handle/123456789/1579>
- Kelibulin, E. S., Palutturi, S., Arifin, M. A., Indar, Thamrin, Y., Stang, & Rahmadani, S. (2020). The effect of work discipline on a employee performance: (The health office case study of Tanimbar Island). *Medico-Legal Update*, 20(3), 943–947. <https://doi.org/10.37506/mlu.v20i3.1524>
- Makruf, A., Slamet, A. R., & ... (2020). PENGARUH KEPEMIMPINAN, MOTIVASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN.(UPT Pengelolaan Sumber daya Air Tumpang). *Jurnal Ilmiah Riset ...*, 35–51. <http://riset.unisma.ac.id/index.php/jrm/article/view/8364>
- Mulyadi, M. (2013). Penelitian Kuantitatif Dan Kualitatif Serta Pemikiran Dasar Menggabungkannya. *Jurnal Studi Komunikasi Dan Media*, 15(1), 128. <https://doi.org/10.31445/jskm.2011.150106>
- Nimpuno, G. A. (2015). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Humaniora*, 151, 10–17. <https://doi.org/10.1145/3132847.3132886>

- Noel, F. R., Lopian, J., & Pandowo, M. (2017). the Affect of Work Discipline and Competence on Employee Performance (Case Study At Balai Kesehatan Mata Masyarakat Sulawesi Utara). *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 5(3), 3528–3537. <https://doi.org/10.35794/emba.v5i3.17613>
- Putri, A. K., & Sukirno. (2020). Disiplin Kerja Staf Unit Sekretaris Perusahaan di Perusahaan Umum Jaminan Kredit Indonesia. *Jurnal Mahasiswa Bina Insani*, 4(2), 165–174.
- Rivai Veithzal, E. S. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan: Dari Teori ke Praktek*. Raja Grafindo Persada.
- Robbins, Stephen P. & A. Judge, T. (2014). *Perilaku Organisasi, Edisi 12 (12th ed.)*. Salemba Empat.
- Rumondor, R. B. d. k. k. (2016). Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Kanwil Ditjen Kekayaan Negara Suluttenggomalut. *Emba*, 4(2), 10.
- Sarros, J. C., & Santora, J. C. (2001). The transformational-transactional leadership model in practice. *Leadership & Organization Development Journal*, 22(8), 383–394. <https://doi.org/10.1108/01437730110410107>
- Schrift, A. D. (2013). *Discipline and Punish. A Companion to Foucault. February*, 137–153. <https://doi.org/10.1002/9781118324905.ch5>
- Siagian, S. P. (2015). *Manajemen Sumberdaya Manusia (Ed. I, Cet. 23)*. Bumi Aksara.
- Siswantoro, M. I., & Sukriono, D. (2020). *Model kepemimpinan transformasional kepala sekolah dalam pembentukan disiplin siswadi ma terpadu al anwar durenan trenggalek*. 6(2).
- Tentama, F., Dewi, L., & Meilani, E. R. (2020). The role of work discipline and autonomy on employee performance: a case of private university in Indonesia. *International Journal of Scientific and Technology Research*, 9(1), 4152–4157.