



Pengaruh *Transformational Leadership* Terhadap *Work Engagement* Di Lembaga Pemasyarakatan Kelas IIA Karawang

Nina Dayana

Manajemen Pemasyarakatan, Politeknik Ilmu Pemasyarakatan

Padmono Wibowo

Manajemen Pemasyarakatan, Politeknik Ilmu Pemasyarakatan

Alamat: Jl. Raya Gandul No.4 Cinere Depok, Cinere Utara, Jawa Barat, Indonesia 16512

Korespondensi penulis: dayana.nin@gmail.com

Abstract. *This research was carried out to ascertain and evaluate the impact of transformational leadership on Work engagement in Lembaga Pemasyarakatan Kelas IIA Karawang, This study's methodology is quantitative. The participants in this study are was all employees in Lembaga Pemasyarakatan Kelas IIA Karawang as many as 50 people while 30 persons made up the study's sample. In In this research, a questionnaire used as a method of data collecting. The data collection approach used in this study used a questionnaire. The statistical tests used Validity, reliability, and normality tests were utilized in this investigation Tests, Linear Regression Analysis, Linearity Tests, and Linear Correlation Analysis, as well as IBM was used to process data for this investigation SPSS statistical software program Version 23, The outcome of this research prove the intensity of work engagement is influenced by transformational leadership Lembaga Pemasyarakatan Class IIA Karawang is 99% whereas other factors affect the remaining components*

Keywords: *Transformational Leadership, Work Engagement, Correctional Institutional*

Abstrak. Penelitian ini bertujuan untuk menilai efek gaya kepemimpinan transformasional dalam hubungannya dengan keterlibatan kerja di Lembaga Pemasyarakatan Kelas IIA Karawang. Studi ini menggunakan metode kuantitatif. Target penelitian ini adalah seluruh pekerja Lembaga Pemasyarakatan Kelas IIA Karawang yang berjumlah 50 orang, sedangkan besar sampel studi ini melibatkan 35 individu. Metode untuk mengumpulkan mengumpulkan data dengan kuesioner. Uji statistik digunakan untuk studi ini menggunakan Uji reliabilitas, validitas, normalitas, linieritas, dan analisis menggunakan regresi linier dan analisis korelasi linier. Program ini digunakan dalam studi ini statistik IBM SPSS versi 23. Hasil penelitian menunjukkan bahwa sejauh mana efek keterlibatan kerja dengan kepemimpinan transformasional sekitar 99% dari Lembaga Pemasyarakatan Kelas IIA Karawang dipengaruhi oleh faktor ini, sementara faktor lain berkontribusi pada bagian yang tersisa.

Kata kunci: Kepemimpinan Transformasional, Keterlibatan Kerja, Lembaga Pemasyarakatan

LATAR BELAKANG

Penjara atau sering disingkat sebagai Lapas merupakan tempat konseling bagi narapidana dan pelajar lembaga pemasyarakatan di Indonesia. Dengan banyaknya tugas dan tanggung jawab, hal ini membutuhkan karyawan yang sangat produktif. Pegawai juga harus produktif, termotivasi, dan menunjukkan komitmen terhadap organisasi agar dapat mencapai tujuan organisasi (Raniswati dan Puspitadewi, 2021). Oleh karena itu, untuk mencapai tujuan organisasi, karyawan harus berpartisipasi dalam kegiatan organisasi (Bakker dan Leiter, 2010). Kepemimpinan transformasional dapat meningkatkan keterlibatan karyawan karena pemimpin dapat mendorong mereka untuk berubah menjadi lebih baik. Pemimpin yang efektif tidak pemimpin yang hanya dapat memberikan arahan dan petunjuk, melainkan pemimpin yang selalu berusaha memberikan contoh perilaku nyata kepada bawahan dan timnya. Karyawan yang menunjukkan komitmen tinggi terhadap pekerjaan dan organisasinya datang bekerja secara teratur, merasa menjadi bagian dari organisasi, dan menunjukkan motivasi dan kinerja pribadi Kelas tinggi.

KAJIAN TEORITIS

Menurut Burns (1978), Kepemimpinan transformasional menginspirasi pemimpin dan pengikut untuk mencapai kepercayaan dan motivasi yang lebih tinggi. Kepemimpinan transformasional merupakan penilaian pegawai terhadap kemampuan seorang pemimpin dalam meningkatkan kepercayaan bawahan. Memahami manfaat dan nilai target, membimbing bawahan untuk mengatasi kepentingannya sendiri demi kepentingan perusahaan, dan memotivasi bawahan untuk memenuhi kebutuhannya pada Kelas yang lebih besar (Bass, Yukl, 2009). Dengan mendorong emosi dan motivasi pengikutnya untuk berkomitmen untuk mencapai tujuan yang digariskan oleh pemimpin mereka, pemimpin yang menerapkan kepemimpinan transformasional memiliki kemampuan untuk mendorong perubahan dalam organisasi mereka (Hughes, Ginnet, & Curphy, 2012).

Dari sudut pandang konseptual, keterlibatan pekerjaan semakin diprioritaskan dari peneliti dan organisasi (Lee et al., 2016). Keterlibatan kerja yang tinggi meningkatkan keterlibatan psikologis karyawan yang pada akhirnya meningkatkan motivasi, komitmen, dan semangat dalam bekerja. Keterlibatan kerja juga memungkinkan karyawan merasa bahwa pekerjaannya bernilai dan penting, sehingga dapat memperbaiki kinerja organisasi (Bakker dan Leiter, 2010). Keterlibatan pekerjaan adalah keadaan psikologis positif yang berkaitan dengan prestasi kerja anggota staf, yang diungkapkan melalui *vigor*, *dedication*, *absorption* (Schaufeli dan Bakker, 2010). Kahn (dalam Albrecht, 2010) Selain itu, disebutkan bahwa keterlibatan

kerja yang tinggi adalah syarat penting bagi karyawan agar mereka dapat mengungkapkan diri secara fisik, kognitif, dan emosional.

METODE PENELITIAN

Untuk melakukan penelitian ini, metode kuantitatif digunakan. Metode pengumpulan data yang kuantitatif melalui perhitungan ilmiah yang dilakukan terhadap sampel manusia, menggambarkan apa yang dilihat, dirasakan atau dirasakan. Penelitian ini mengumpulkan data dari sumber primer atau meminta peserta melalui pertanyaan yang relevan kebahagiaan karyawan dan komitmen mereka terhadap organisasi. Besar sampel penelitian ini adalah pegawai Lembaga Pemasarakatan Kelas IIA Karawang terdiri dari 35 orang. Data dikumpulkan menggunakan mendistribusikan survei melalui Google Formulir dan mengajukan serangkaian pertanyaan. Kuesioner digunakan sebagai alat penelitian. Uji statistik Uji validitas, reliabilitas, dan normalitas linieritas, analisis regresi linier serta korelasi linier digunakan untuk studi ini. Kami dengan menggunakan SPSS (Program Statistik untuk Ilmu Sosial) versi 23 untuk menganalisis data ini.

HASIL DAN PEMBAHASAN

a. Uji Validitas

Validitas dapat diuji dengan memeriksa kovarians koefisien Pearson untuk mengetahui apakah pertanyaan terbukti sah atau tidak. Hal ini terlihat dari nilainya yang cukup besar jika angka signifikansinya nilai signifikansinya di bawah 0,05; dalam kasus di mana pertanyaan tertulis tidak sah. Cara lain untuk mengetahui validitas suatu item yang dilaporkan ke mesin pencari adalah dengan melihat r tabel dan kolom hitung pada r tabel. Apabila nilai r yang dihitung $>$ tabel r maka alat pelaporan atau pertanyaan tersebut diverifikasi sebagai pernyataan valid, namun jika nilai r sama dengan r yang dihitung karena itu alat pelaporan atau pertanyaan tersebut diverifikasi sebagai pernyataan valid. Tabel R, instruksi mesin atau soal tes dinyatakan tidak valid. Penelitian ini menggunakan SPSS dengan variabel X dengan 14 pernyataan untuk memeriksa validitas.

Table 1
Uji Validitas Variabel X (Transformational Leadership)

Item	R hitung	R tabel	Ket
X_1	0,862	0,334	Valid
X_2	0,805	0,334	Valid
X_3	0,891	0,334	Valid
X_4	0,735	0,334	Valid
X_5	0,873	0,334	Valid
X_6	0,796	0,334	Valid
X_7	0,881	0,334	Valid
X_8	0,774	0,334	Valid
X_9	0,854	0,334	Valid
X_10	0,834	0,334	Valid
X_11	0,748	0,334	Valid
X_12	0,838	0,334	Valid
X_13	0,750	0,334	Valid
X_14	0,798	0,334	Valid

Variabel X Transformational Leadership (Kepemimpinan Transformasional) mempunyai 14 item pernyataan dengan pengujian ini yang dilakukan dengan 35 orang yang menunjukkan nilai r tabel adalah 0,334. Item yang dianggap sah jika r tabel kurang dari r hitung. Hasil pemeriksaan validitas variabel X (Transformational Leadership) ditampilkan sebagai berikut ini : Berdasarkan daripada tabel ini maka didapat seluruh pernyataan mempunyai R tabel < R hitung (0,334) , untuk memastikan bahwa semua item valid.

Table 2
Uji Validitas Variabel Y (Work Engagement)

Item	R hitung	R tabel	Ket
Y_1	0,851	0,334	Valid
Y_2	0,808	0,334	Valid
Y_3	0,896	0,334	Valid
Y_4	0,672	0,334	Valid
Y_5	0,865	0,334	Valid
Y_6	0,786	0,334	Valid
Y_7	0,874	0,334	Valid
Y_8	0,767	0,334	Valid
Y_9	0,850	0,334	Valid
Y_10	0,823	0,334	Valid
Y_11	0,771	0,334	Valid
Y_12	0,850	0,334	Valid
Y_13	0,756	0,334	Valid
Y_14	0,786	0,334	Valid
Y_15	0,771	0,334	Valid
Y_16	0,856	0,334	Valid

Variabel *Y Work Engagement* (Keterlibatan Kerja) ada mempunyai 16 item pernyataan dengan adanya pengujian ini yang dilakukan terhadap 35 individu yang menjawab yaitu dengan nilai r dalam tabel merupakan 0,334. Item ini dinyatakan berlaku Hasil analisis nilai variabel Y (Work Engagement) sebagai berikut ini : Berdasarkan dari tabel tersebut akan didapatkan dari seluruh pernyataan mempunyai (0,334) , sehingga seluruh item dapat dinyatakan valid.

b. Uji Reliabilitas

Menurut Hasanah (2019), pengujian reliabilitas pengujian yang dimaksudkan untuk memastikan apakah instrumen ukur atau pernyataan digunakan akurat bila menggunakan metode yang diukur dan konsisten bila dilakukan berkali-kali untuk mendapatkan hasil pengukuran yang akurat. Pengujian ini diperlukan untuk menentukan apakah hasil yang diperoleh dari penggunaan perangkat sebelumnya mencerminkan keandalan. Untuk memeriksa keandalan pernyataan yang diuji, tim peneliti menggunakan Cronbach's alpha yang dilakukan dengan menggunakan perangkat lunak IBM SPSS.

Reliabilitas indikator penelitian dievaluasi dengan membandingkan nilai koefisien reliabilitas α dengan tabel kriteria berikut:

Table 3

No	Interval	K
1	<0,200	SR
2	0,200-0,399	R
3	0,400-0,599	C
4	0,600-0,799	T
5	0,800-1,000	ST

Table 4

Hasil Uji Realibilitas dari Variabel X (Transformational Leadership)

Reliability Statistics

C A	N of I
,961	14

Nilai Cronbach Alpha variabel X (Kepemimpinan Transformasional) yang mencakup 14 pernyataan adalah 0,961. Jika dibandingkan dengan nilai pada tabel (Tabel Kriteria Reabilitas), Akibatnya, dapat dikatakan bahwa pernyataan ini sesuai untuk digunakan dalam penelitian alat ukur.

Table 5

Hasil Uji Realibilitas Variabel Y (Work Engagement)

Reliability Statistics

C A	N of I
,965	14

Nilai Cronbach's alpha variabel Y (interaksi tugas) yang mencakup 14 koefisien Kelas pendidikan adalah sebesar 0,965. Dibandingkan dengan nilai pada tabel (Tabel Kriteria Reliabilitas), sebagai hasilnya, dapat disimpulkan bahwa uraian tersebut layak untuk digunakan dalam studi alat ukur. Kesimpulan ini cocok untuk mempelajari alat ukur pada kondisi seperti itu:

Nilai koefisien reliabilitas $\alpha > 0,6$ (lebih besar dari 0,6) berarti alat ukur tersebut mempunyai reliabilitas konsistensi internal yang memuaskan atau alat ukur tersebut reliabel atau layak digunakan oleh karena mempunyai reliabilitas tinggi :

Koefisien keberhasilan α jika nilainya kurang dari 0,6, instrumen tersebut mempunyai reliabilitas konsistensi internal yang kurang memuaskan, artinya alat ukur tersebut tidak dapat diandalkan atau tidak layak digunakan karena reliabilitasnya rendah.

c. Uji Normalitas

Uji normalitas yang dilakukan adalah uji statistik yang dirancang untuk memeriksa apakah populasi informasi yang digunakan untuk suatu penelitian yang menggunakan distribusi normal. Sebaran data dengan periksa normalitas Kolmogorov-Smirnov menurut variabel yang digunakan untuk tujuan penelitian ini. Sebaran ditentukan melalui uji normalitas Kolmogorov-Smirnov data menurut variabilitas yang digunakan untuk studi itu dan diperoleh kesimpulan sebagai contoh berikut:

- A. Data dalam kasus di mana nilai signifikansi (Sig) lebih besar dari 0,05, distribusi standar.
- B. Nilai penting (Sig) jika kurang dari 0,05, atau lebih tinggi, maka data dibagikan secara normal.

Table 6
Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

			Unstandarized Residual
N			35
Normal Parameters ^{a,b}	Mean		.0000000
	Std. Deviation		.71717743
Most Extreme Differences	Absolute		.116
	Positive		.076
	Negative		-.116
Test Statistic			.116
Asymp. Sig. (2-tailed)			.200 ^{c,d}
Monte Carlo Sig. (2-tailed)	Sig.		.681 ^e
	95% Confidence Interval	Lower Bound	.672
		Upper Bound	.690

a. Distribusi uji normal.

b. Dihitung dari data.

c. Pengkoreksi signifikansi Lilliefors.

d. Ini adalah batas bawah signifikansi asli.

e. Didasarkan pada 10.000 tabel sampel dengan 200.000 titik awal.

Dari tabel lebih besar daripada dua ekor segede 0,681. Tingkat kepentingan 0,05 lebih besar daripada nilai signifikansi 0,681, menurut hasil uji normalitas. Akibatnya, hasilnya adalah data penelitian ini mengikuti distribusi normal dan dapat digunakan untuk analisis akumulasi nantinya.

d. Uji Linearitas

Metode analisis linearitas digunakan untuk menentukan apakah ada korelasi yang signifikan secara linear antara dua variabel yang berbeda. Digunakan sebagai kebutuhan statistik parametrik, terutama untuk analisis regresi atau korelasi linier yang menggabungkan hipotesis campuran. Uji program SPSS linearitasnya adalah uji linearitas dengan tingkat kepentingan 0,05. Ada dua dikatakan bahwa variabel berkorelasi satu sama lain. linier jika nilai signifikansinya (deviasi dari linieritas) $> 0,05$.

Table 7
ANOVA Table

			S of S	df	M S	F	Sig.
Y *	Within	com	4333.386	15	288.892	522.758	.000
X	Groups	Linearity	4326.398	1	4326.398	7828.720	.000
		Deviation from Linearity	6.988	14	.499	.903	.570
	Within Groups		10.500	19	.553		
	Total		4343.886	34			

Terlihat dari Tabel 7 Anova nilai signifikan deviasi linearitas sebesar $0,570 > 0,05$, artinya Karena nilai signifikansi, kedua variabel menunjukkan hubungan linier. (deviasi linearitas linier) $> 0,05$.

e. Uji Analisis Korelasi Linear

Analisis korelasi adalah metodologi yang digunakan untuk mengukur seberapa besar ikatan atau keeratan relatifitas antar variabel. Menghitung tingkat korelasi antara dua variabel terpenting umum Koefisien korelasi yang dibuat oleh Pearson digunakan.

Table 8
Hasil Uji Korelasi

Correlations

		X	Y
X	Correlation by Pearson	1	.998**
	(2-tailed) Sig.		.000
	N	35	35
Y	Correlation by Pearson	.998**	1
	(2-tailed) Sig.	.000	
	N	35	35

** . Correlation is significant at the 0.01 level

(2-tailed).

Dari Tabel 8 terlihat korelasi Pearson antara Work Engagement dan kepemimpinan transformasional adalah sebesar 0,998. Karakteristik Keterlibatan Kerja dan Kepemimpinan Transformasional berhubungan erat dan positif satu sama lain. Positif artinya jika variabel Kepemimpinan Transformasional meningkat setelah variabel Work Engagement akan berkembang dan sebaliknya. Poin 0,998 merupakan poin pembulatan yang dilakukan oleh program SPSS.

f. Uji Analisis Regresi Linear

Analisis yang menggunakan regresi linier mengevaluasi hubungan saat ini antara dua atau lebih variabel banyak. Teori regresi linier mengevaluasi bagaimana dua atau lebih variabel berinteraksi satu sama lain menghasilkan estimasi (prediksi) yang andal terhadap nilai-nilai variabel. Persamaan regresi adalah rumus matematika yang menunjukkan bagaimana dua variabel berhubungan satu sama lain. Model persamaan regresi umum yang benar adalah $Y = a + bX$. Pengaruh variabel independen diperiksa dengan uji regresi linier mudah (dalam hal ini kepuasan kerja) dibandingkan dengan variabel dependen (dalam hal ini komitmen organisasi). Hasil berikut ini adalah penjelasan uji penelitian ini menggunakan regresi linier sederhana.

Table 9
Hasil Uji Regresi

Model Summary^b

Model	R	R S	A R S	Std. E of the E
1	.998 ^a	.996	.996	.728

a. Pengantisipasi: (Constant), X

b. Y is a dependent variable.

Dari tabel ringkasan model terlihat nilai hubungan antara variabel sebesar $r = 0,998$ dan nilai koefisien determinasi $r = 0,996$. Karakteristik hubungan antar variabel sangat positif, koefisien determinasi menunjukkan bahwa faktor transformasional kepemimpinan (X) menjelaskan 99% variabel keterlibatan kerja (Y), dan 1% terakhir ditanggung oleh variabel tambahan. kita tahu apa yang dijelaskan variabel itu. .

Table 10

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	4326.398	1	4326.398	8164.099	.000 ^b
	Residual	17.488	33	.530		
	Total	4343.886	34			

a. Dependent Variable: Y

b. Predictors: (Constant), X

Tabel anova memungkinkan Anda menguji koefisien menggunakan uji F dengan keyakinan 95%. Oleh karena itu, fasilitas pengambilan keputusan SPSS hanya memperhatikan nilai-nilai kritis. Jika nilai Sig. $< 0,05$, jadi H_0 dibuang. Karena itu, dapat ditarik kesimpulan bahwa kepemimpinan transformasional efektif pada work engagement.

Table 11

Coefficients^a

Model		Standardized Coefficients B	Unreliable Coefficients Standard Error	Sig.	Unreliable Coefficients	
					Beta	Standard Error
1	(Constant)	.326	.769		.423	.675
	X	1.137	.013	.998	90.355	.000

a. Dependent Variable: Y

Berdasarkan tabel koefisien di atas, hal ini terlihat pada koefisien dimensi regresi pada kolom Unstandardized coefisien dan sub kolom B. Kolom ini menyediakan informasi yang bernilai. konstanta 0,326 dan nilai konstanta 0,326, sistem Banyaknya dimensi regresi adalah 1,137 sehingga dari nilai ini, rumus Berikut ini adalah persamaan regresi:

$Y = a + bX$ $Y = 0,326 + 1,137X$ dengan keterangan sebagai berikut:

Variabel Y adalah komitmen organisasi,

variabel X adalah kepuasan kerja,

dan konstanta adalah a.

b = Koefisien regresi

table 12**Jenis Kelamin**

		F	P	V P	C P
Valid	Laki-laki	32	91.4	91.4	91.4
	Perempuan	3	8.6	8.6	100.0
	Total	35	100.0	100.0	

Dari hasil tabel di atas menunjukkan 32 responden laki-laki, 91,4% berjenis kelamin perempuan dan 3 responden 8,6%.

Table 13

Umur

		F	P	V P	C P
Valid	21-25	23	65.7	65.7	65.7
	26-30	11	31.4	31.4	97.1
	30-35	1	2.9	2.9	100.0
	Total	35	100.0	100.0	

Dari hasil tabel di atas terlihat usia 21-25 tahun, 23 dari mereka dengan persentase 65,7%, 11 individu berusia antara 26 dan 30 tahun sebanyak 31,4%, dan usia 30 hingga 35 tahun sebanyak 1 orang sebanyak 2,9%.

Table 14

lama Kerja

		F	P	V P	CP
Valid	1-5	30	85.7	85.7	85.7
	6-10	5	14.3	14.3	100.0
	Total	35	100.0	100.0	

Dari hasil tabel di atas terlihat bahwa terdapat 30 orang dengan masa kerja 1 sampai 5 tahun yaitu 85,7% dan 5 orang dengan masa kerja 6 sampai 10 tahun yaitu 14,3%.

Table 15

Pendidikan Terakhir

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	SMA	28	80.0	80.0	80.0
	S1	7	20.0	20.0	100.0
	Total	35	100.0	100.0	

Dari hasil tabel di atas terlihat bahwa 28 responden mempunyai Kelas pendidikan akhir perguruan tinggi dengan persentase 80% dan 7 orang responden mempunyai gelar sarjana dengan persentase 20%.

KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan temuan dari analisis data oleh peneliti lakukan dapat dibuat kesimpulan bahwa dampak positif gaya kepemimpinan transformasional terhadap work engagement di Lapas Kelas IIA Karawang. Ini membuktikan kepemimpinan transformasional efektif melawan keterlibatan kerja yang diterima karyawan. Pengaruh gaya kepemimpinan transformasional yang berkaitan dengan work engagement di Lapas Kelas IIA Karawang sebesar 99%, sisanya dipengaruhi oleh variabel lain. Artinya kepuasan kerja pada Lembaga Pemasarakatan Kelas II Karawang dengan variabel tambahan.

Saran peneliti, fasilitas harus mampu mempertahankan dan meningkatkan keterlibatan karyawan secara profesional, mempertahankan dan memperkuat gaya kepemimpinan transformasional. Oleh karena itu, kami berharap dapat memaksimalkan kemampuan yang dimiliki karyawan agar dapat mencapai target organisasi, atau mungkin bahkan melampaui yang telah ditentukan sebelumnya sebelumnya. Diharapkan penelitian selanjutnya dapat mengkaji berbagai faktor yang dapat meningkatkan keterlibatan karyawan, sehingga manajemen kemampuan untuk membuat pilihan yang tepat tentang manajemen sumber daya manusianya.

DAFTAR REFERENSI

- Albrecht, L. S. Handbook of Employee Engagement (2010) diterbitkan di Northampton oleh Edward Elgar Press, Bakker, AB, and DOI: 10.1177/1745691610393980. Hughes, RL Ginnet, R.C., dan Gurphy, G.J. (2012). *Kepemimpinan: Meningkatkan pelajaran yang diperoleh dari pengalaman sebelumnya* (7th edition). Salemba Humanika, Jakarta
- Kwon, Kim, dan Cho (2016). *Penglibatan at work and career: Proposing research agenda through literature review* Review Pengembangan Sumber Daya Manusia, vol. 15, hlm. 29–54.
- Raniswati dan Puspitadewi pada tahun 2021. *hubungan yang ada antara kapital psikologis dan komitmen kerja karyawan* Jurnal Penelitian Psikologi PDAM Kabupaten Bojonegoro, 8(3), 61-72.
- Schuufeli dan Bakker (2010). *Dalam dan Definisi dan pengukuran keterlibatan kerja: Memberikan kejelasan pada gagasan. Engagement at Work: (hal. 10–24)* Psychology Press, New York
- Kepemimpinan Perusahaan*, Yukl, G. (2009). Dalam kota Jakarta: PT. Indeks