

PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI BALAI PEMASYARAKATAN (BAPAS) KELAS I PALEMBANG

Nopa Puspita Sari^{a*)}, Susi Handayani^{a)}, Budi Setiawan^{a)}

^{a)} Universitas Indo Global Mandiri, Palembang, Indonesia

^{*)} e-mail Korespondensi: puspitasarinopa60@gmail.com

Article history: received 06 Juni 2026; revised 20 Juni 2026; accepted 06 Agustus 2026

DOI : <https://doi.org/10.33751/jmp.v14i02.219>

Abstrak. *This study aims to analyze the influence of transformational leadership style and work environment on employee performance at the Class I Palembang Correctional Guidance Center (BAPAS). Employee performance is an important factor in supporting the effectiveness of guidance and supervision tasks for correctional clients; therefore, appropriate leadership and a conducive work environment are required. This study employs a quantitative approach with a descriptive design. The population consists of 94 employees, with a sample of 81 non-structural employees selected using saturated sampling. Data were collected through questionnaires and analyzed using validity tests, reliability tests, classical assumption tests, and multiple linear regression analysis. The results indicate that, partially, transformational leadership style and work environment have a positive and significant effect on employee performance. Simultaneously, both variables also have a significant effect on employee performance. The correlation coefficient (R) of 0.786 indicates a strong relationship between the independent and dependent variables, while the coefficient of determination (R²) of 0.618 shows that 61.8% of the variation in employee performance can be explained by transformational leadership style and work environment, with the remaining 38.2% influenced by other variables outside this study. Therefore, improving employee performance can be achieved through the implementation of effective transformational leadership and the creation of a supportive work environment, both physically and non-physically.*

Keywords: *Transformational Leadership Style, Work Environment, Employee Performance.*

I. PENDAHULUAN

Dalam era globalisasi dan persaingan yang semakin intens, instansi publik, termasuk pemerintah, dituntut memiliki sumber daya manusia yang berkualitas untuk mencapai tujuan organisasi secara efektif dan efisien. Keberhasilan suatu instansi publik tidak hanya bergantung pada ketersediaan dana dan infrastruktur, tetapi juga sangat ditentukan oleh kualitas sumber daya manusia yang mengelolanya. Oleh karena itu, pengelolaan sumber daya manusia (SDM) menjadi elemen krusial dalam mendukung pencapaian sasaran organisasi.

Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) merupakan fungsi manajerial yang berfokus pada pengelolaan SDM sebagai aset utama organisasi. Menurut Prabowo dan Sari (2020), MSDM didefinisikan sebagai serangkaian kegiatan yang mencakup perencanaan, pengarahan, pengembangan, dan evaluasi pegawai agar SDM dapat dimanfaatkan secara optimal dan selaras dengan tujuan organisasi. Definisi ini menegaskan bahwa MSDM tidak hanya berfokus pada pengelolaan pegawai, tetapi juga pada pencapaian kinerja organisasi secara keseluruhan. Sejalan dengan itu, Handoko (2019) mengemukakan bahwa MSDM merupakan proses pengelolaan pegawai yang meliputi perekrutan, pelatihan, pengembangan keterampilan, serta evaluasi kinerja secara sistematis. MSDM berperan penting dalam memastikan organisasi memiliki pegawai yang kompeten, bersemangat, dan mampu melaksanakan tugas sesuai standar yang telah ditetapkan. Dengan demikian, MSDM dapat dipahami sebagai pendekatan strategis dalam mengelola sumber daya manusia guna mendukung efektivitas dan keberlangsungan organisasi.

Kinerja pegawai mencerminkan tingkat keberhasilan pegawai dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab sesuai dengan standar dan target yang telah ditetapkan organisasi. Penilaian kinerja tidak hanya didasarkan pada kuantitas hasil kerja, tetapi juga mencakup kualitas pekerjaan, ketepatan waktu, tanggung jawab, serta kemampuan bekerja sama dalam mencapai tujuan organisasi. Menurut Prakoso dan Fitri (2022), kinerja pegawai menunjukkan sejauh mana individu mampu memberikan kontribusi nyata bagi organisasi melalui pemanfaatan kemampuan, keterampilan, dan motivasi yang dimiliki. Selain itu, kinerja juga mencerminkan perilaku kerja yang profesional, disiplin, dan sesuai dengan prosedur yang berlaku (Nuraini dan Anjani, 2023).

Dalam konteks ini, MSDM memiliki peran yang sangat penting karena menjadi dasar dalam mengarahkan perilaku, sikap, dan hasil kerja pegawai. Prabowo dan Sari (2020) menyatakan bahwa penerapan MSDM yang baik dapat menghasilkan pegawai yang memiliki kemampuan, motivasi, dan komitmen kerja yang tinggi, sehingga berpengaruh langsung terhadap peningkatan kinerja. Selaras dengan hal tersebut, Handoko (2019) menjelaskan bahwa melalui evaluasi kinerja, pengembangan keterampilan, serta pemberian umpan balik secara berkala, MSDM dapat memastikan pegawai menjalankan peran dan tanggung jawabnya serta mencapai target yang telah ditentukan.

Salah satu elemen penting dalam kerangka MSDM yang berpengaruh terhadap kinerja pegawai adalah gaya kepemimpinan. Rahmawati dan Nurhidayati (2021) menyatakan bahwa kepemimpinan transformasional mampu meningkatkan kinerja pegawai melalui pengarahan yang jelas, ketegasan dalam penegakan disiplin, serta pemberian motivasi dan pengawasan yang berkelanjutan. Gaya kepemimpinan ini tidak hanya berfungsi sebagai penggerak, tetapi juga sebagai pengarah perilaku kerja agar sesuai dengan tujuan organisasi.

Gaya kepemimpinan transformasional merupakan pendekatan kepemimpinan yang menekankan kemampuan pemimpin dalam memengaruhi dan mengarahkan perilaku bawahan melalui penyampaian visi yang jelas, penetapan tujuan kerja, serta pengawasan kinerja. Menurut Harsoyo (2022), kepemimpinan transformasional efektif diterapkan dalam organisasi publik karena mampu meningkatkan disiplin, kepatuhan terhadap aturan, serta komitmen pegawai dalam mencapai tujuan organisasi. Pemimpin transformasional juga berperan sebagai sosok yang tegas dan konsisten dalam pengambilan keputusan, sehingga mampu mendorong bawahan untuk bekerja secara bertanggung jawab dan berorientasi pada hasil.

Putra dan Utama (2022) menambahkan bahwa kepemimpinan transformasional tidak hanya berfokus pada pemberian motivasi, tetapi juga pada pengawasan dan evaluasi kinerja secara berkelanjutan. Melalui pengaruh ideal, motivasi inspiratif, stimulasi intelektual, serta perhatian individual, pemimpin transformasional mampu mendorong pegawai untuk berpikir kritis, menyelesaikan masalah kerja, serta mencapai standar kinerja yang telah ditetapkan organisasi. Dengan demikian, kepemimpinan transformasional menjadi faktor strategis dalam meningkatkan kinerja pegawai secara berkelanjutan.

Selain kepemimpinan, faktor lain yang turut memengaruhi kinerja pegawai adalah lingkungan kerja. Lingkungan kerja mencakup seluruh kondisi di sekitar pegawai yang dapat memengaruhi kenyamanan, keamanan, dan kelancaran dalam melaksanakan tugas. Sedarmayanti (2017) menyatakan bahwa lingkungan kerja meliputi aspek fisik dan nonfisik yang secara langsung maupun tidak langsung memengaruhi sikap dan perilaku kerja pegawai. Lingkungan kerja yang baik akan menciptakan suasana yang nyaman sehingga pegawai dapat bekerja secara lebih fokus dan efektif.

Dariansyah et al. (2022) menjelaskan bahwa lingkungan kerja yang kondusif, baik dari segi fasilitas fisik maupun hubungan sosial, mampu meningkatkan motivasi kerja, mengurangi tingkat stres, serta mendorong peningkatan kinerja pegawai. Sebaliknya, lingkungan kerja yang tidak mendukung, seperti keterbatasan fasilitas, tata ruang yang kurang memadai, serta komunikasi yang tidak efektif, dapat menghambat pelaksanaan tugas dan menurunkan kinerja pegawai. Oleh karena itu, pengelolaan lingkungan kerja yang baik menjadi sangat penting dalam upaya meningkatkan kinerja pegawai.

Namun demikian, hasil penelitian terdahulu menunjukkan bahwa pengaruh gaya kepemimpinan transformasional terhadap kinerja pegawai belum konsisten. Penelitian Hielalat et al. (2025) dan Ilhamsyah et al. (2025) menemukan bahwa kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Sebaliknya, penelitian Priyantini (2024) dan Sriyani et al. (2023) menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional tidak berpengaruh signifikan secara langsung terhadap kinerja pegawai. Perbedaan temuan ini menunjukkan adanya ketidakkonsistenan hasil penelitian, khususnya dalam konteks organisasi sektor publik.

Hal serupa juga ditemukan pada penelitian mengenai lingkungan kerja. Penelitian Alfarissy dan Suwari (2025) serta Puspita dan Darwin (2023) menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Namun, penelitian Subakti (2021) dan Sri Safiati Astuti (2022) menemukan bahwa lingkungan kerja

tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Perbedaan hasil ini menunjukkan bahwa pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai bersifat kontekstual dan dipengaruhi oleh karakteristik organisasi.

Dalam konteks organisasi masyarakat, Balai Masyarakat (BAPAS) merupakan unit pelaksana teknis yang memiliki tugas memberikan bimbingan, pendampingan, dan pengawasan terhadap klien masyarakat, yaitu individu yang telah menjalani hukuman di Lembaga Masyarakat (Lapas) dan berada dalam tahap reintegrasi sosial, seperti pembebasan bersyarat, cuti bersyarat, dan asimilasi. Berbeda dengan Lapas yang berfokus pada pembinaan di dalam lembaga tertutup, BAPAS menjalankan fungsi pembinaan di luar lembaga dengan tujuan memastikan proses reintegrasi sosial klien ke masyarakat berjalan secara tertib, aman, dan berkelanjutan.

Balai Masyarakat Kelas I Palembang memiliki kompleksitas tugas yang cukup tinggi, karena pegawai tidak hanya menjalankan fungsi administratif, tetapi juga berinteraksi langsung dengan klien masyarakat, melakukan asesmen, menyusun penelitian masyarakat, melaksanakan pendampingan hukum, serta berkoordinasi dengan berbagai pihak, baik aparat penegak hukum, instansi pemerintah, maupun masyarakat. Karakteristik tugas tersebut menuntut pegawai untuk bekerja secara disiplin, profesional, dan bertanggung jawab, mengingat setiap proses pembimbingan dan pengawasan memiliki implikasi langsung terhadap keberhasilan reintegrasi sosial klien masyarakat.

II. METODA PENELITIAN

Metode penelitian merupakan cara ilmiah yang digunakan untuk memperoleh data dengan tujuan mendeskripsikan, membuktikan, dan mengembangkan pengetahuan guna memahami, memecahkan, serta mengantisipasi suatu permasalahan secara sistematis (Ghozali, 2018). Dalam penelitian ini, metode yang digunakan berperan penting dalam menentukan langkah-langkah yang ditempuh peneliti untuk menjawab rumusan masalah serta menguji hipotesis yang telah ditetapkan.

Penelitian ini berfokus pada pengaruh gaya kepemimpinan transformasional dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada Balai Masyarakat (BAPAS) Kelas I Palembang. Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian deskriptif dengan pendekatan kuantitatif. Pendekatan ini dipilih karena data yang diperoleh dianalisis dalam bentuk angka dan diolah secara statistik untuk menguji hipotesis penelitian. Penelitian ini menekankan pada pengujian pengaruh antara variabel independen, yaitu gaya kepemimpinan transformasional (X_1) dan lingkungan kerja (X_2), terhadap variabel dependen, yaitu kinerja pegawai (Y).

Penelitian dilaksanakan selama kurang lebih lima bulan, yaitu sejak Oktober 2025 hingga Februari 2026, dengan lokasi penelitian di Balai Masyarakat (BAPAS) Kelas I Palembang yang beralamat di Jalan Kapten A. Rivai No. 90, 26 Ilir D. I, Kecamatan Ilir Barat I, Kota Palembang, Sumatera Selatan. Ruang lingkup penelitian dibatasi pada analisis pengaruh gaya kepemimpinan transformasional dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai, dengan responden yang difokuskan pada pegawai nonstruktural di lingkungan BAPAS Kelas I Palembang.

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data kuantitatif. Data diperoleh secara langsung dari responden melalui penyebaran kuesioner sebagai instrumen utama penelitian. Selain itu, data pendukung juga dikumpulkan melalui wawancara singkat, observasi lapangan, dan studi pustaka guna memperkuat validitas dan keabsahan hasil penelitian. Sumber data dalam penelitian ini terdiri dari data primer dan data sekunder. Data primer diperoleh langsung dari responden melalui kuesioner dan observasi di lingkungan kerja, sedangkan data sekunder diperoleh dari berbagai sumber seperti buku, jurnal ilmiah, penelitian terdahulu, serta dokumen resmi instansi yang relevan dengan penelitian.

Teknik pengumpulan data dilakukan melalui penyebaran kuesioner dengan menggunakan skala Likert untuk mengukur persepsi responden terhadap variabel penelitian. Selain itu, wawancara dilakukan secara terbatas untuk memperoleh informasi tambahan yang mendukung hasil kuesioner, sedangkan observasi dilakukan untuk mengamati secara langsung kondisi lingkungan kerja. Studi pustaka juga dilakukan dengan mengkaji berbagai literatur yang relevan guna memperkuat landasan teoritis penelitian.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai Balai Masyarakat (BAPAS) Kelas I Palembang yang berjumlah 94 orang. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah sampling jenuh (*saturated sampling*), yaitu teknik penentuan sampel dengan menggunakan seluruh anggota populasi yang memenuhi kriteria sebagai responden penelitian (Sugiyono, 2018). Namun, dalam penelitian ini tidak seluruh populasi dijadikan responden, karena pejabat struktural atau pimpinan tidak dilibatkan. Hal ini disebabkan variabel yang diteliti mencakup gaya kepemimpinan transformasional yang dinilai lebih tepat diukur dari perspektif bawahan. Oleh karena itu, jumlah sampel yang digunakan adalah sebanyak 81 pegawai nonstruktural yang terdiri dari pembimbing masyarakat, asisten pembimbing masyarakat, jabatan fungsional umum, serta CPNS pembimbing masyarakat.

III. HASIL DAN PEMBAHASAN

Sejarah Balai Pemasyarakatan Kelas 1 Palembang

Balai pemasyarakatan Kelas I Palembang berdiri sejak tahun 1974 dengan nama Balai Bispa (Balai Pemasyarakatan dan Pengetasan Anak). Berdasarkan Surat Keputusan Direktorat Jenderal Bina Tuna Warga Nomor: DDPA.4.1/10/43 tanggal 14 Mei 1974, pada mulanya Balai BISPA Palembang masih menumpang di Lembaga Pemasyarakatan Khusus Anak Negara di jalan Inspektur Marzuki Pakjo Palembang sebagai pejabat pelaksanaan harian ditunjuk Marjuki Staf dari kantor wilayah pemasyarakatan IX sumatera selatan. Pada tahun 1977 di pimpin oleh pejabat definitive yaitu Bapak Heri Hutabarat, S.H.

Pada tahun 1978 alamat kantor pindah di jalan Kapten A. Rivai nomor 90 Palembang sampai sekarang menempati bekas kantor wilayah Bina Tuna Warga (BTW) pada waktu itu, sedangkan kanto BTW dipindah di jalan Jendral Sudirman KM 3,5 Palembang yang menjadi kantor wilayah Kementerian Hukum dan HAM Sumatera Selatan. Pada tahun 1997, perubahan nomenklatur Balai BISPA menjadi Balai Pemasyarakatan (BAPAS) keputusan menteri kehakiman RI nomor : M.01.PR.07.03 Tahun 1997 tentang perubahan keputusan menteri kehakiman RI Nomor : M.01.PR..07.03 tahun 1987 tentang Organisasi dan Tata Kerja Balai Bimbingan Kemasyarakatan dan Pengetasan Anak (BISPA) 12 Januari 1997 disampaikan, sebagai berikut:

1. Menghapus nama Balai Bimbingan Kemasyarakatan dan Pengetasan Anak (BISPA) di jajaran Departemen Kehakiman RI.
2. Menetapkan berlakunya nama Balai Pemasyarakatan (BAPAS) sebagai pengganti nama Balai Bimbingan Kemasyarakatan dan Pengetasan Anak (BISPA).
3. Keputusan menteri kehakiman RI Nomor : M.02.PR.07.03 Tahun 1987 tentang Organisasi Tata Kerja Balai Bimbingan Kemasyarakatan dan Pengetasan Anak (BISPA) masih berlaku sepanjang tidak bertentangan dengan keputusan ini.

Seiring perkembangan zaman, Balai Pemasyarakatan Klas I Palembang melaksanakan reformasi sesuai dengan payung hukum yang berlaku. Pelaksanaan pendampingan, pembimbingan, pengawasan, dan penyusunan Litmas menjadi fungsi yang penting khususnya dalam mewujudkan Balai Pemasyarakatan dalam memberikan pelayanan klien pemasyarakatan yang prima dan profesional. Kantor Balai Pemasyaraktan Kelas I Palembang berdiri diatas tanah dengan luas tanah seluruhnya 492 m² terdiri dari luas tanah untuk bangunan 240 m², luas tanah untuk sarana lingkungan (jalan, taman, dll) 252 m² dan luas bangunan 550 m².

Hasil Penelitian

Karakteristik Responden

Responden yang menjadi obyek penelitian ini yaitu berdasarkan kuesioner yang telah disebar kepada 81 pegawai Balai Pemasyarakatan (Bapas) Kelas I Palembang. Penyajian data mengenai identitas responden dimaksudkan untuk memberikan gambaran tentang keadaan diri dari responden, yang meliputi jenis kelamin, usia, pendidikan terakhir dan lama bekerja.

Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Berdasarkan data – data yang di dapat dari daftar pernyataan yang ada pada kuesioner, dapat dilihat pada Tabel 4.1 mengenai jenis kelamin dari pegawai Balai Pemasyarakatan (Bapas) Kelas I Palembang, sebagai berikut :

Tabel Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Frekuensi	Persentase
Laki-laki	45	55.6%
Perempuan	36	44.4%
Total	81	100%

Sumber : Data diolah SPSS, 2026

Berdasarkan Tabel 4.1, karakteristik responden pegawai Balai Pemasyarakatan (Bapas) Kelas I Palembang berdasarkan jenis kelamin menunjukkan bahwa responden laki-laki merupakan kelompok terbanyak, yaitu sebanyak 45 responden (55,6%) dari total 81 responden. Sementara itu, responden perempuan berjumlah 36 responden (44,4%).

Dominasi responden laki-laki menunjukkan bahwa komposisi pegawai di Balai Pemasyarakatan Kelas I Palembang masih didominasi oleh pegawai berjenis kelamin laki-laki. Hal ini umumnya berkaitan dengan

karakteristik tugas pemasyarakatan yang menuntut ketahanan fisik, mobilitas kerja yang tinggi, serta kesiapan dalam menjalankan fungsi pembimbingan, pengawasan, dan pelayanan terhadap klien pemasyarakatan. Meskipun demikian, keberadaan pegawai perempuan tetap memiliki peran penting dalam mendukung pelaksanaan tugas organisasi secara profesional dan berimbang.

Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Berdasarkan data – data yang di dapat dari daftar pernyataan yang ada pada kuesioner, dapat dilihat pada Tabel 4.2 mengenai usia dari pegawai Balai Pemasyarakatan (Bapas) Kelas I Palembang, sebagai berikut :

Tabel Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Usia	Frekuensi	Persentase
<25 tahun	12	14.8%
25-30 tahun	18	22.2%
31-40 tahun	26	32.1%
41-50 tahun	11	13.6%
>50 tahun	14	17.3%
Total	81	100%

Sumber : Data diolah SPSS, 2026

Berdasarkan Tabel 4.2, karakteristik responden berdasarkan usia menunjukkan bahwa kelompok usia 31–40 tahun merupakan kelompok terbanyak, yaitu sebanyak 26 responden (32,1%). Selanjutnya, responden dengan usia 25–30 tahun berjumlah 18 responden (22,2%), diikuti oleh kelompok usia di atas 50 tahun sebanyak 14 responden (17,3%). Sementara itu, responden dengan usia di bawah 25 tahun berjumlah 12 responden (14,8%), dan kelompok usia 41–50 tahun merupakan kelompok dengan jumlah responden paling sedikit, yaitu sebanyak 11 responden (13,6%).

Secara keseluruhan, dominasi responden pada rentang usia 31–40 tahun menunjukkan bahwa organisasi didukung oleh sumber daya manusia yang berada pada usia produktif dan stabil secara kinerja, sehingga memiliki potensi besar dalam mendukung pencapaian tujuan organisasi secara efektif dan berkelanjutan.

Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Berdasarkan data – data yang di dapat dari daftar pernyataan yang ada pada kuesioner, dapat dilihat pada Tabel 4.3 mengenai pendidikan terakhir dari pegawai Balai Pemasyarakatan (Bapas) Kelas I Palembang, sebagai berikut :

Tabel Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Pendidikan Terakhir	Frekuensi	Persentase
SMA/SMK	11	13.6%
Diploma	17	21.0%
S1	53	65.4%
Total	81	100%

Sumber : Data diolah SPSS, 2026

Berdasarkan Tabel 4.3, karakteristik responden pegawai Balai Pemasyarakatan (Bapas) Kelas I Palembang berdasarkan pendidikan terakhir menunjukkan bahwa mayoritas responden memiliki tingkat pendidikan Strata 1 (S1), yaitu sebanyak 53 responden (65,4%). Selanjutnya, responden dengan pendidikan Diploma berjumlah 17 responden (21,0%), sedangkan responden dengan pendidikan SMA/SMK merupakan kelompok paling sedikit, yaitu sebanyak 11 responden (13,6%) dari total 81 responden.

Dominasi responden dengan latar belakang pendidikan Strata 1 (S1) menunjukkan bahwa pegawai Bapas Kelas I Palembang secara umum memiliki kualifikasi pendidikan yang baik dan sesuai dengan tuntutan pekerjaan yang memerlukan kemampuan analitis, pemahaman regulasi, serta keterampilan administratif dan pelayanan publik. Tingkat pendidikan yang relatif tinggi ini diharapkan dapat mendukung peningkatan kinerja pegawai, khususnya dalam menjalankan tugas pembimbingan, pengawasan, dan pelayanan klien pemasyarakatan secara profesional dan akurat.

Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja

Berdasarkan data – data yang di dapat dari daftar pernyataan yang ada pada kuesioner, dapat dilihat pada

Tabel 4.4 mengenai lama bekerja dari pegawai Balai Pemasarakatan (Bapas) Kelas I Palembang, sebagai berikut

Tabel Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja

Lama Bekerja	Frekuensi	Persentase
<1 tahun	14	17.3%
1-3 tahun	22	27.2%
4-6 tahun	17	21.0%
>6 tahun	28	34.6%
Total	81	100%

Sumber : Data diolah SPSS, 2026

Berdasarkan Tabel 4.4, karakteristik responden berdasarkan lama bekerja menunjukkan bahwa responden dengan masa kerja lebih dari 6 tahun merupakan kelompok terbanyak, yaitu sebanyak 28 responden (34,6%). Selanjutnya, responden dengan masa kerja 1–3 tahun berjumlah 22 responden (27,2%), diikuti oleh responden dengan masa kerja 4–6 tahun sebanyak 17 responden (21,0%). Sementara itu, responden dengan masa kerja kurang dari 1 tahun merupakan kelompok dengan jumlah paling sedikit, yaitu sebanyak 14 responden (17,3%) dari total 81 responden.

Komposisi responden berdasarkan lama bekerja menunjukkan bahwa sebagian besar pegawai memiliki masa kerja lebih dari 6 tahun, sehingga dapat dikategorikan sebagai pegawai yang berpengalaman. Kondisi ini mencerminkan bahwa organisasi didukung oleh sumber daya manusia yang telah memiliki pemahaman mendalam terhadap tugas, prosedur kerja, serta budaya organisasi, yang berpotensi memberikan kontribusi positif terhadap efektivitas dan kualitas kinerja pegawai.

Pembahasan

Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional (X1) terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Berdasarkan hasil analisis regresi linier berganda, diperoleh nilai koefisien regresi sebesar 0,341 dengan arah positif pada variabel Gaya Kepemimpinan Transformasional (X1). Nilai thitung sebesar 3,618 lebih besar dibandingkan dengan ttabel sebesar 1,990, serta nilai signifikansi menunjukkan $p < 0,001$ ($< 0,05$). Hal ini menunjukkan bahwa Gaya Kepemimpinan Transformasional secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y) di Balai Pemasarakatan Kelas I Palembang. Dengan demikian, hipotesis pertama (H1) dalam penelitian ini dinyatakan diterima.

Hasil penelitian ini mengindikasikan bahwa gaya kepemimpinan transformasional memiliki peranan yang penting dalam meningkatkan kinerja pegawai di Balai Pemasarakatan Kelas I Palembang. Pemimpin transformasional mampu menyampaikan visi dan tujuan kerja secara jelas, memberikan inspirasi, serta memotivasi pegawai untuk bekerja melampaui standar yang telah ditetapkan. Melalui keteladanan, dukungan, dan pemberdayaan yang diberikan oleh pimpinan, pegawai terdorong untuk meningkatkan tanggung jawab, kreativitas, dan komitmen dalam melaksanakan tugas, sehingga kinerja pegawai dapat meningkat secara optimal.

Temuan penelitian ini sejalan dengan Goal Setting Theory yang menjelaskan bahwa kinerja individu dipengaruhi oleh kejelasan tujuan, tingkat tantangan tujuan, serta komitmen individu dalam mencapainya. Dalam konteks ini, kepemimpinan transformasional berperan penting dalam membantu pegawai memahami tujuan kerja yang jelas dan bermakna, serta menumbuhkan komitmen untuk mencapainya. Pemimpin transformasional tidak hanya menetapkan target kerja, tetapi juga memberikan motivasi dan dorongan sehingga pegawai memiliki kesadaran dan kemauan yang tinggi untuk mencapai tujuan tersebut.

Kepemimpinan transformasional berfungsi sebagai alat manajerial untuk meningkatkan kinerja melalui pemberian arahan kerja yang jelas, penetapan target yang terukur, serta penciptaan lingkungan kerja yang mendorong keterlibatan dan komitmen pegawai. Melalui komunikasi yang inspiratif, keteladanan, dan perhatian terhadap pengembangan pegawai, pemimpin transformasional mampu meningkatkan motivasi dan tanggung jawab kerja sehingga kinerja pegawai dapat tercapai secara optimal sesuai dengan tujuan organisasi.

Hal ini sejalan dengan pendapat Robbins dan Judge (2017) yang menyatakan bahwa kepemimpinan yang efektif mampu mengarahkan perilaku pegawai dengan memberikan tujuan yang jelas serta membangun motivasi kerja yang kuat. Kepemimpinan transformasional mendorong pegawai untuk fokus pada pencapaian tujuan organisasi, meningkatkan usaha kerja, serta mempertahankan konsistensi kinerja dalam jangka panjang. Dengan demikian, penerapan gaya kepemimpinan transformasional mendukung pencapaian kinerja melalui kejelasan tujuan kerja dan komitmen pegawai dalam melaksanakannya.

Hasil penelitian ini juga didukung oleh pendapat Harsoyo (2022) yang menyatakan bahwa kepemimpinan transformasional efektif diterapkan dalam organisasi modern karena mampu menumbuhkan kepercayaan, rasa tanggung jawab, dan rasa memiliki pegawai terhadap organisasi. Pemimpin transformasional berperan sebagai inspirator yang mendorong bawahan untuk berkembang secara profesional dan pribadi, sehingga pegawai merasa dihargai dan termotivasi untuk memberikan kinerja terbaik bagi organisasi.

Temuan penelitian ini diperkuat oleh penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Helalat et al. (2025) yang berjudul “Transformational Leadership and Employee Performance: A Further Insight Using Work Engagement” yang menyimpulkan bahwa gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Penelitian tersebut menunjukkan bahwa kepemimpinan yang inspiratif dan visioner mampu meningkatkan motivasi kerja, keterlibatan pegawai, serta pencapaian kinerja secara keseluruhan. Selain itu, hasil penelitian ini juga sejalan dengan penelitian Huang et al. (2025) yang berjudul “Transformational Leadership, Psychological Empowerment, Work Engagement and Intensive Care Nurses’ Job Performance: A Cross-Sectional Study Using Structural Equation Modeling” yang menyatakan bahwa kepemimpinan transformasional berperan penting dalam mendorong komitmen kerja dan kinerja pegawai yang berkelanjutan, terutama dalam organisasi yang menuntut adaptasi dan pencapaian target kerja yang tinggi.

Pengaruh Lingkungan Kerja (X2) terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Berdasarkan hasil analisis regresi linier berganda, diperoleh nilai koefisien regresi sebesar 0,331 dengan arah positif pada variabel Lingkungan Kerja (X2). Nilai thitung sebesar 6,088 lebih besar dibandingkan dengan ttabel sebesar 1,990, serta nilai signifikansi menunjukkan $p < 0,001$ ($< 0,05$). Hal ini menunjukkan bahwa Lingkungan Kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y) di Balai Pemasarakatan Kelas I Palembang. Dengan demikian, hipotesis kedua (H2) dalam penelitian ini dinyatakan diterima.

Hasil penelitian ini mengindikasikan bahwa lingkungan kerja memiliki peranan yang sangat penting dalam meningkatkan kinerja pegawai. Lingkungan kerja yang kondusif, baik dari aspek fisik maupun nonfisik, mampu menciptakan rasa nyaman, aman, dan mendukung bagi pegawai dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya. Kondisi kerja yang baik akan mendorong pegawai untuk bekerja secara lebih fokus, produktif, dan bersemangat, sehingga hasil kerja yang dicapai menjadi lebih optimal.

Temuan penelitian ini sejalan dengan Goal Setting Theory yang menjelaskan bahwa pencapaian kinerja dipengaruhi oleh kondisi yang mendukung individu dalam mencapai tujuan kerja. Lingkungan kerja yang nyaman dan mendukung akan membantu pegawai dalam memusatkan perhatian pada tujuan kerja, meningkatkan konsentrasi, serta memperkuat komitmen dalam menyelesaikan tugas. Dengan adanya lingkungan kerja yang baik, pegawai lebih mudah memahami dan mencapai target kerja yang telah ditentukan oleh organisasi.

Menurut Sedarmayanti (2017), lingkungan kerja merupakan keseluruhan alat, bahan, kondisi, serta situasi kerja yang meliputi aspek fisik dan nonfisik yang dapat memengaruhi pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya. Lingkungan kerja yang tertata dengan baik, hubungan kerja yang harmonis, serta dukungan fasilitas yang memadai akan memberikan dampak positif terhadap sikap dan perilaku kerja pegawai. Kondisi tersebut mendorong meningkatnya motivasi kerja, menurunkan tingkat stres, serta menciptakan suasana kerja yang lebih produktif.

Temuan penelitian ini diperkuat oleh penelitian Alfarissy dan Suwari (2025) yang menyimpulkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Selain itu, penelitian Sapriyanto (2023) juga menunjukkan bahwa lingkungan kerja yang kondusif berperan penting dalam meningkatkan kinerja pegawai, baik melalui penyediaan fasilitas kerja yang memadai maupun melalui terciptanya hubungan kerja yang harmonis.

Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional (X1) dan Lingkungan Kerja (X2) terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Berdasarkan hasil pengujian secara simultan menggunakan uji F, diperoleh nilai Fhitung sebesar 63,177 yang lebih besar dibandingkan dengan Ftabel sebesar 3,11, serta nilai signifikansi menunjukkan $p < 0,001$ ($< 0,05$). Hasil ini menunjukkan bahwa Gaya Kepemimpinan Transformasional (X1) dan Lingkungan Kerja (X2) secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y) di Balai Pemasarakatan Kelas I Palembang. Dengan demikian, hipotesis ketiga (H3) dalam penelitian ini dinyatakan diterima.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan transformasional memiliki peran yang sangat penting, mengingat karakteristik pekerjaan pegawai yang menuntut tanggung jawab tinggi, ketelitian, serta kemampuan dalam melakukan pembimbingan dan pengawasan klien pemsarakatan. Pimpinan yang mampu menyampaikan visi, tujuan kerja, serta target kinerja secara jelas akan membantu pegawai memahami peran dan tanggung jawabnya.

Selain itu, lingkungan kerja juga berperan sebagai faktor pendukung utama dalam meningkatkan kinerja pegawai. Lingkungan kerja yang meliputi kondisi fisik seperti fasilitas dan kenyamanan, serta aspek nonfisik seperti hubungan kerja dan komunikasi, memberikan pengaruh langsung terhadap semangat dan fokus pegawai dalam menjalankan tugas.

Keterpaduan antara gaya kepemimpinan transformasional dan lingkungan kerja yang mendukung menciptakan iklim kerja yang positif. Kondisi ini mendorong pegawai untuk tidak hanya menjalankan tugas secara rutin, tetapi juga memberikan kontribusi terbaik bagi organisasi.

Temuan ini sejalan dengan Goal Setting Theory yang menekankan bahwa kinerja akan meningkat apabila tujuan kerja jelas dan didukung oleh kondisi kerja yang memadai. Dengan demikian, sinergi antara kepemimpinan yang inspiratif dan lingkungan kerja yang kondusif mampu meningkatkan kinerja pegawai secara optimal dan berkelanjutan.

IV. CONCLUSION

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan mengenai pengaruh gaya kepemimpinan transformasional (X1) dan lingkungan kerja (X2) terhadap kinerja pegawai (Y) di Balai Pemasyarakatan Kelas I Palembang, dapat disimpulkan bahwa secara parsial gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini dibuktikan dengan nilai thitung sebesar 3,618 yang lebih besar dari ttabel sebesar 1,990, serta nilai signifikansi $p < 0,001$ ($< 0,05$), sehingga hipotesis pertama (H1) dinyatakan diterima. Selain itu, lingkungan kerja juga terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, dengan nilai thitung sebesar 6,088 yang lebih besar dari ttabel sebesar 1,990 dan nilai signifikansi $p < 0,001$ ($< 0,05$), sehingga hipotesis kedua (H2) diterima. Secara simultan, gaya kepemimpinan transformasional dan lingkungan kerja secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, yang dibuktikan melalui hasil uji F dengan nilai Fhitung sebesar 63,177 yang lebih besar dari Ftabel sebesar 3,11 serta nilai signifikansi $p < 0,001$ ($< 0,05$). Dengan demikian, hipotesis ketiga (H3) dalam penelitian ini juga dinyatakan diterima.

V. REFERENCES

- Alfariz, M. D., Kurniawan, M., & Lazuardi, S. (2024). Pengaruh kepemimpinan dan budaya kerja terhadap kinerja karyawan pada Yayasan Global Talent Palembang. 3(3), 1457–1468.
- Alpin, N., Wadud, M., & Handayani, S. (2021). Pengaruh beban kerja dan jam kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Grup Global Sumatera. 2(2), 105–112.
- Bustomi, T., Aliah, N., Kasmita, M., Asmar, & Syarifuddin. (2024). Kepemimpinan transformasional sebagai basis pelayanan publik di Indonesia. 6(1).
- Dariansyah, A., Nur, L., & Saputra, A. (2022). Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai: Kajian teoritis dan empiris di sektor publik. Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan, 10(2), 45–56.
- Dira, A. F. (2022). Pengaruh kepemimpinan transformasional dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan Gici Business School. 14(1).
- Diwata Prawira, D., Handayani, S., & Kurniawan, M. (2023). Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Cahaya Petro Energi Palembang. 4(1).
- Fatimah, S., & Hadi, S. (2021). Analisis dampak lingkungan kerja fisik dan nonfisik pada kinerja karyawan PT La Nina Niaga Nasional. 1(1).
- Ghozali. (2018). Emotional marketing. Dalam Consumer behavior in practice (hlm. 85–103). https://doi.org/10.1007/978-3-031-50947-6_5
- Handayani. (2020). Referensi teori populasi dan sampel dalam penelitian.
- Handoko, H. (2019). Pengelolaan sumber daya manusia dalam organisasi modern. Jurnal Manajemen Indonesia, 19(1), 45–56. <https://journal.umy.ac.id/index.php/jmi/article/view/7421>
- Harsoyo, R. (2022). Teori kepemimpinan transformasional Bernard M. Bass dan aplikasinya dalam peningkatan mutu lembaga pendidikan Islam. Southeast Asian Journal of Islamic Education Management, 3(2), 247–262. <https://doi.org/10.21154/sajiem.v3i2.112>
- Helalat, A., Sharari, H., Alhelalat, J., & Aqrabawi, R. (2025). Transformational leadership and employee performance: A further insight using work engagement. Economics – Innovative and Economics Research Journal, 13(1), 333–352. <https://doi.org/10.2478/eoik-2025-0015>

- Huang, Q., Wang, L., Huang, H., Tang, H., Liu, J., & Chen, C. (2025). Transformational leadership, psychological empowerment, work engagement and intensive care nurses' job performance: A cross-sectional study using structural equation modeling. *BMC Nursing*, 24(1). <https://doi.org/10.1186/s12912-025-03685-7>
- Ilhamsyah, P., Nuhari, I., Sari, N. P., Ardila, P., Muliana, S., Sofiana, A., & Putra, F. (2025). Pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan di sektor publik: Studi pada instansi pemerintahan. *Journal of Informatics and Computer Science*, 11(1).
- Locke, E. A., & Latham, G. P. (2019). The development of goal setting theory: A half century retrospective. *American Psychological Association*, 5(2), 93–105.
- Nuraini, I., & Anjani, R. (2023). Pengaruh lingkungan kerja dan kompetensi terhadap kinerja pegawai. *Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis Terapan*, 5(1), 33–41. <https://ejurnal.politeknikpratama.ac.id/index.php/jimbt/article/view/195>
- Prabowo, A., & Sari, R. (2020). Manajemen sumber daya manusia dalam peningkatan kinerja pegawai. *Jurnal Ilmu Administrasi*, 10(2), 155–165. <https://doi.org/10.31289/jia.v10i2.3455>
- Prakoso, D. A., & Fitri, D. (2022). Analisis kinerja pegawai dalam perspektif manajemen sumber daya manusia. *Jurnal Ekonomi, Manajemen, dan Akuntansi (JEMA)*, 4(2), 115–128. <https://journal.stieyppi.ac.id/index.php/jema/article/view/175>
- Priyantini, D. N. (2024). Pengaruh gaya kepemimpinan transformasional, motivasi, dan pengembangan SDM terhadap kinerja pegawai Sekretariat Inspektorat Jenderal Kementerian Agama RI.
- Puspita, W., & Darwin. (2023). Pengaruh lingkungan kerja fisik dan nonfisik terhadap kinerja pegawai di Badan Pengelola Keuangan dan Aset Daerah Pemerintah Kabupaten Banyuwangi. 8(1).
- Putra, I. G., & Utama, I. W. (2022). Kepemimpinan transformasional dan pengembangan SDM. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis Indonesia*, 10(3), 217–228.
- Rahmawati, N., & Nurhidayati, E. (2021). Pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap kinerja pegawai. *Jurnal Manajemen dan Kinerja*, 7(1), 22–31. <https://doi.org/10.35308/jmk.v7i1.3010>
- Ramadiani, S., Handayani, S., & Kurniawan, M. (2024). Mewujudkan kinerja guru berkualitas: Peran kepemimpinan, disiplin, dan lingkungan kerja. 9.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2017). *Perilaku organisasi*. Salemba Empat.
- Rovita, D., & Hildayanti, S. K. (2025). The influence of workload and physical work environment on the performance of lecturers and employees at Prasetya Mandiri Polytechnic PSDku Palembang. 16(2).
- Sapriyanto, J. (2023). Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai di Kantor Camat Kecamatan Sakokota Palembang. 18(2).
- Saputra, R., & Riyanto, S. (2020). Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Manajemen*, 16(2), 133–142. <https://doi.org/10.24912/jm.v16i2.7480>
- Sedarmayanti. (2017). *Manajemen sumber daya manusia: Reformasi birokrasi dan manajemen pegawai negeri sipil*. Refika Aditama.
- Shandy Aditia Miharja, N. R. (2024). Pengaruh gaya kepemimpinan transformasional dan motivasi terhadap kinerja karyawan di PT Bank Danamon Bandung Timur. 12(1), 315–331.
- Sri Safiati Astuti, M. (2022). Analisis lingkungan kerja fisik dan nonfisik terhadap kinerja pegawai pada Kantor Camat Sape. *Jurnal Disrupsi Bisnis*, 5(3), 255–262.
- Sriyani, & Hubeis, A. V. S. (2023). Pengaruh motivasi, kepemimpinan transformasional, dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai BPDASHL Citarum-Ciliwung. *Jurnal Aplikasi Manajemen dan Bisnis*, 9(1), 318–329.
- Subakti, O. A. (2021). Pengaruh lingkungan kerja, disiplin kerja, dan kerja sama tim terhadap kinerja karyawan (Studi pada karyawan PT Pos Indonesia Pusat Surakarta).
- Sugiyono. (2018). *Metode penelitian bisnis: Pendekatan kuantitatif, kualitatif, kombinasi, dan R&D*. Alfabeta.
- Sugiyono. (2022). *Metode penelitian kuantitatif*. Alfabeta.
- Sulastri, T., & Susanti, D. (2023). Pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap kinerja pegawai pada organisasi publik. *Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis*, 8(2), 123–132. [https://doi.org/10.25299/jimb.2023.8\(2\).14455](https://doi.org/10.25299/jimb.2023.8(2).14455)
- Virna Nurwulan, R. (2025). Pengaruh gaya kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan dengan komitmen organisasi sebagai variabel intervening. *Jurnal Keuangan dan Manajemen Terapan*, 6(3), 179–193.