

PENGARUH KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL, MOTIVASI, DAN PEMBERDAYAAN TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN PADA KANTOR PERTANAHAN KOTA SEMARANG

Dicky Mudi Wardana¹, Tristiana Rijanti S²

Universitas Stikubank Semarang^{1,2}
dickymudi654@gmail.com¹

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh kepemimpinan transformasional, motivasi, dan pemberdayaan terhadap kepuasan kerja karyawan pada Kantor Pertanahan Kota Semarang. Metode penelitian yang digunakan adalah pendekatan kuantitatif dengan teknik purposive sampling, di mana data primer diperoleh melalui penyebaran kuesioner kepada 75 karyawan dari total populasi 110 orang. Analisis data dilakukan menggunakan analisis regresi linier berganda dengan bantuan SPSS versi 26.0 untuk menguji pengaruh parsial dan simultan antarvariabel. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial kepemimpinan transformasional, motivasi, dan pemberdayaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan dengan nilai signifikansi masing-masing sebesar 0,014; 0,009; dan 0,005 ($< 0,05$). Secara simultan ketiga variabel tersebut juga berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja dengan nilai F sebesar 25,908 dan tingkat signifikansi 0,000 ($< 0,05$), serta nilai Adjusted R Square sebesar 0,502, yang berarti 50,2% variasi kepuasan kerja dijelaskan oleh ketiga variabel bebas tersebut. Simpulan dari penelitian ini adalah bahwa semakin baik kepemimpinan transformasional, semakin tinggi motivasi kerja, dan semakin optimal pemberdayaan karyawan, maka tingkat kepuasan kerja karyawan Kantor Pertanahan Kota Semarang akan meningkat.

Kata Kunci: Kepemimpinan Transformasional, Motivasi, Pemberdayaan, Kepuasan Kerja

ABSTRACT

This study aims to analyze the influence of transformational leadership, motivation, and empowerment on employee job satisfaction at the Semarang City Land Office. The research method used a quantitative approach with purposive sampling technique, where primary data were obtained by distributing questionnaires to 75 employees from a total population of 110 people. Data analysis was performed using multiple linear regression analysis with the help of SPSS version 26.0 to test the partial and simultaneous effects between variables. The results showed that transformational leadership, motivation, and empowerment partially had a positive and significant effect on employee job satisfaction with significance values of 0.014, 0.009, and 0.005 (< 0.05), respectively. Simultaneously, these three variables also had a significant effect on job satisfaction with an F-value of 25.908 and a significance level of 0.000 (< 0.05), and an Adjusted R-square value of 0.502, meaning that 50.2% of the variation in job satisfaction was explained by these three independent variables. The conclusion of this study is that the better the transformational leadership, the higher the work motivation, and the more optimal the employee empowerment, the higher the job satisfaction level of employees at the Semarang City Land Office.

Keywords: Transformational Leadership, Motivation, Empowerment, Job Satisfaction

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia (SDM) merupakan salah satu elemen penting dalam organisasi atau perusahaan, yang mendukung pencapaian visi dan misi perusahaan. Aktivitas manajemen dapat berjalan dengan baik jika didukung oleh SDM yang memadai, dengan fokus peningkatan kualitas dan kuantitas. Perusahaan perlu memperhatikan kebutuhan

karyawan, karena pemenuhan kebutuhan tersebut dapat meningkatkan rasa puas terhadap pekerjaan dan mendukung mutu yang diinginkan. Robbins, (2016) menjelaskan bahwa kepuasan kerja juga dapat diartikan sebagai suatu perasaan positif tentang pekerjaan, yang dihasilkan dari suatu evaluasi dari karakteristik-karakteristiknya. Seseorang dengan tingkat kepuasan kerja yang tinggi memiliki perasaan yang positif mengenai pekerjaannya, sementara seseorang dengan level kepuasan yang rendah memiliki perasaan negatif tentang pekerjaannya. Kepemimpinan Transformasional adalah kemampuan pemimpin mengubah lingkungan kerja, motivasi kerja, dan pola kerja, dan nilai – nilai kerja yang dipersepsikan bawahan sehingga mereka lebih mampu mengoptimalkan kinerja untuk mencapai tujuan organisasi (Bass, 1990). penelitian yang dilakukan oleh Sulistyawati et.al., (2022); Nimah, et.al., (2022); Hayati, et.al., (2021); Escortell, et.al., (2020), menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Namun, menurut Novitasari & Asbari (2020) menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.

Motivasi adalah proses yang menjelaskan intensitas, arah, dan ketekunan seorang individu dalam mencapai tujuan. Artinya, motivasi menjawab pertanyaan: Seberapa besar usaha yang dilakukan, ke mana arah usaha itu, dan berapa lama seseorang dapat mempertahankan usahanya (Robbins and Judge 015:127). Penelitian yang di lakukan oleh Dhani & Surya (2023); Ginting & Siagian, (2021); Muchtadin & Sundary (2023); Yunardi & Ie (2023); Prasetyo & Dharmawan, (2023); Paais & Pattiruh (2020), menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Namun, hasil yang berbeda ditunjukkan oleh Harahap dkk. (2019) yang menyatakan bahwa motivasi berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Wibowo (2016:352) mengatakan pemberdayaan adalah sebuah proses yang hanya bisa dimulai dalam fase tertentu dimana terdapat harapan tinggi dan seseorang menawarkan waktu yang terbaik sehingga setiap orang merasa dihargai dan dihormati atau juga dapat dikatakan sebagai merubah perilaku dan peran manajemen.

Penelitian yang dilakukan oleh (Harahap dkk., 2019); (Archia & Rozak, 2022); Azhari dkk., 2023), menyatakan bahwa pemberdayaan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Namun, hasil berbeda ditunjukkan oleh Dewi, (2017) yang menyatakan bahwa pemberdayaan berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Kantor Pertanahan Kota Semarang. Dalam kelancaran penyelenggaraan pemerintahan dan pelaksanaan pembangunan memerlukan suatu pembinaan terhadap aparatur negara Pegawai Negeri Sipil sebagai salah satu unsur utama sumber daya manusia. Oleh sebab itu sudah sewajarnya bahwa faktor manusia merupakan modal yang paling utama yang perlu diperhatikan dan diberidukungan dalam suatu pemerintahan.

METODE PENELITIAN

Objek penelitian adalah sasaran ilmiah untuk mendapatkan data dengan tujuan dan kegunaan tertentu terkait sesuatu hal objektif, valid dan reliabel tentang suatu hal (Sugiyono 2019). Objek yang akan diteliti yaitu karyawan pada Kantor Pertanahan Kota Semarang. Menurut Sugiyono (2013), populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari objek atau subjek dengan karakteristik tertentu yang ditetapkan peneliti untuk dipelajari dan disimpulkan. Populasi dalam penelitian ini yaitu 110 karyawan pada Kantor Pertanahan Kota Semarang. Sugiyono (2013) menjelaskan bahwa sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Teknik sampling adalah metode untuk menentukan sampel yang mewakili populasi dengan mempertimbangkan sifat dan penyebarannya (Hardani et al., 2020). Teknik pengambilan sampel penelitian ini adalah teknik *purposive sampling* dimana penentuan sampel dengan pertimbangan tertentu. Jenis

data dalam penelitian ini adalah data primer, yaitu data yang diperoleh langsung dari responden sesuai prosedur yang dirancang untuk tujuan penelitian (Raihan, 2017).

Teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner, yaitu memberikan pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawab secara langsung, internet dengan menggunakan daftar periksa dan skala penilaian untuk mengukur perilaku dan sikap (Sugiyono, 2013). Objek penelitian yaitu karyawan Kantor Pertanahan Kota Semarang sejumlah 110 karyawan. Pengumpulan data dilakukan dengan menyebarkan kuesioner yang dibagikan secara langsung kepada 110 karyawan. Dan di dapatkan kuesioner yang di jawab dan dikembalikan sejumlah 75 karyawan. Berdasarkan hasil deskriptif responden, mayoritas responden dalam penelitian ini berjenis kelamin perempuan sebanyak 70,7%. Dari segi pendidikan terakhir, sebagian besar responden memiliki tingkat pendidikan S1 sebesar 62,7%. Sementara itu, berdasarkan masa kerja, mayoritas responden memiliki pengalaman kerja selama 2–4 tahun sebanyak 69,3%.

Berdasarkan hasil analisis deskriptif, variabel kepemimpinan transformasional (X1) memiliki rata-rata 3,93 yang menunjukkan sebagian besar responden setuju terhadap pernyataan terkait, dengan nilai tertinggi pada indikator kemampuan bekerja sesuai visi dan misi (4,08), dan terendah pada penghargaan terhadap anggota (3,81). Variabel motivasi (X2) memiliki rata-rata 4,11 dengan nilai tertinggi pada kebutuhan bekerja dalam kelompok dan penyesuaian diri (4,36), serta terendah pada perlindungan kerja (3,93). Variabel pemberdayaan (X3) menunjukkan rata-rata 4,07, tertinggi pada keyakinan departemen SDM terhadap kemampuan karyawan (4,21), dan terendah pada kebebasan menentukan cara kerja (3,95). Sedangkan variabel kepuasan kerja (Y) memiliki rata-rata tertinggi yaitu 4,15, dengan skor tertinggi pada kepuasan terhadap tanggung jawab kerja (4,44), dan terendah pada kesesuaian gaji dengan pekerjaan (3,87). Secara keseluruhan, sebagian besar responden memberikan jawaban setuju terhadap pernyataan dalam keempat variabel.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Tabel 1.
Hasil Uji Validitas

<i>Variabel</i>	<i>KMO</i>	<i>Indikator</i>	<i>Component Matrix (Loading Factor)</i>	<i>Ket</i>
Kepemimnan Tranformasional(X1)	0,944	X1.1	0,901	Valid
		X1.2	0,918	Valid
		X1.3	0,880	Valid
		X1.4	0,886	Valid
		X1.5	0,933	Valid
		X1.6	0,869	Valid
		X1.7	0,879	Valid
		X1.8	0,889	Valid
Motivasi (X2)	0,932	X2.1	0,832	Valid
		X2.2	0,851	Valid
		X2.3	0,870	Valid
		X2.4	0,836	Valid
		X2.5	0,769	Valid
		X2.6	0,788	Valid
		X2.7	0,819	Valid

		X2.8	0,877	Valid
		X2.9	0,667	Valid
		X2.10	0,878	Valid
Pemberdayaan (X3)	0,911	X3.1	0,760	Valid
		X3.2	0,877	Valid
		X3.3	0,827	Valid
		X3.4	0,881	Valid
		X3.5	0,830	Valid
		X3.6	0,801	Valid
		X3.7	0,854	Valid
		X3.8	0,815	Valid
Kepuasan Kerja (Y)	0,915	Y1.1	0,769	Valid
		Y1.2	0,866	Valid
		Y1.3	0,658	Valid
		Y1.4	0,806	Valid
		Y1.5	0,844	Valid
		Y1.6	0,840	Valid
		Y1.7	0,856	Valid
		Y1.8	0,813	Valid
		Y1.9	0,802	Valid
		Y1.10	0,857	Valid

Hasil Tabel 1 menunjukkan bahwa nilai KMO seluruh variabel diteliti $>0,50$ yang menunjukkan bahwa semua variabel telah memenuhi nilai kecukupan sampel dan nilai *loading factor* $>0,04$, sehingga semua indikator dalam variabel kompensasi (X1), motivasi (X2), lingkungan kerja (X3) dan kepuasan kerja (Y) dinyatakan valid dan dapat diakui.

Tabel 2.
Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Kriteria	Keterangan
Kepemimpinan Transformasional(X1)	0,777	$>0,70$	Reliabel
Motivasi (X2)	0,781	$>0,70$	Reliabel
Pemberdayaan (X3)	0,755	$>0,70$	Reliabel
Kepuasan Kerja (Y)	0,783	$>0,70$	Reliabel

Tabel 2 menunjukkan nilai *cronbach's alpha* pada kepemimpinan transformasional (X1), motivasi (X2), pemberdayaan (X3) dan kepuasan kerja (Y) $> 0,70$, sehingga semua variabel dalam penelitian ini reliabel dan kemudian layak untuk dilakukan uji hipotesis.

Tabel 3.
Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Variabel	Beta	T	Sig	Keterangan
Kepemimpinan Transformasional	0,290	2,506	0,014	H1 Diterima

(X1)				
Motivasi (X2)	0,256	2,679	0,009	H2 Diterima
Pemberdayaan Karyawan (X3)	0,323	2,887	0,005	H3 Diterima

Berdasarkan tabel 3 terlihat bahwa hipotesis 1 diterima karena nilai signifikansi sebesar $0,014 < 0,05$. Hipotesis 2 diterima karena nilai signifikansi $0,009 < 0,05$. Serta hipotesis 3 diterima karena nilai signifikansi $0,005 < 0,05$. Berdasarkan Tabel 3 dapat disusun persamaan regresi sebagai berikut.

$$Y = 0,290X_1 + 0,256X_2 + 0,323X_3 + E$$

Tabel 4.
Hasil Uji Koefisien Determinan

Model	R	R Square	Adjusted R Square
1	0,723	0,523	0,502

Berdasarkan tabel 4, menunjukkan bahwa nilai *Adjusted R square* sebesar 0,502 yang artinya 50,2% variasi variabel kepuasan kerja dijelaskan oleh variabel kepemimpinan transformasional, motivasi dan pemberdayaan. Sedangkan sisanya 49,8 % ($100\% - 50,2\%$) dijelaskan oleh variabel- variabel diluar penelitian ini.

Tabel 5.
Hasil Uji F

Model	Df	F	Sig
Regression	3	25,908	0,000

Berdasarkan tabel 5 diketahui bahwa hasil perhitungan Uji F memiliki nilai F sebesar 25,908 dengan nilai probabilitas signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$, yang artinya kepemimpinan transformasional (X1), motivasi (X2) dan pemberdayaan (X3) berpengaruh secara bersama-sama terhadap kepuasan kerja(Y). Menurut Ghozali (2018) uji t pada dasarnya menunjukkan besarnya pengaruh suatu variabel independen dalam menjelaskan perubahan pada variabel dependen. Untuk menentukan apakah variabel layak atau tidak untuk diuji lebih lanjut adalah dengan melihat nilai probabilitas $< 0,05$ atau 5%. Hasil dari uji t adalah sebagai berikut:

- 1) Variabel Kepemimpinan transformasional menunjukkan nilai signifikansi $0,014 < 0,05$ dan nilai koefisien beta sebesar 0,290, artinya secara parsial kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Dengan demikian hipotesis 1 diterima.
- 2) Variabel Motivasi menunjukkan nilai signifikansi $0,009 < 0,05$ dan nilai koefisien beta sebesar 0,256, artinya secara parsial motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Dengan demikian hipotesis 2 diterima.
- 3) Variabel Pemberdayaan menunjukkan nilai signifikansi $0,005 < 0,05$ dan nilai koefisien beta sebesar 0,323, artinya secara parsial pemberdayaan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Dengan demikian hipotesis 3 diterima.

Pengaruh Kepemimpinan Transformasional terhadap Kepuasan Kerja

Berdasarkan Hasil uji regresi linier berganda pada Tabel 3 menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja dengan nilai

beta 0,290. Pada Tabel 3 variabel kompensasi memiliki nilai signifikansi $0,014 < 0,05$ yang berarti kepemimpinan transformasional berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Hasil dari analisis deskriptif kepemimpinan transformasional memiliki nilai rata-rata (*mean*) sebesar 3,93 yang berarti bahwa responden setuju terhadap seluruh item dari kepemimpinan transformasional. Hal ini berarti bahwa Kantor Pertanahan Kota Semarang telah memberikan gaya kepemimpinan yang transformasional. Item dari kepemimpinan transformasional yang mendukung terhadap pendapat responden adalah indikator X1.3 yang memiliki nilai rata-rata (*mean*) paling tinggi yaitu 4,08, maka dapat dinyatakan bahwa karyawan Kantor Pertanahan Kota Semarang dapat bekerja sesuai visi dan misi Kantor Pertanahan Kota Semarang.

Pengaruh Motivasi terhadap Kepuasan Kerja

Berdasarkan Hasil uji regresi linier berganda pada Tabel 3 menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja dengan nilai beta 0,256. Pada Tabel 3 variabel motivasi memiliki nilai signifikansi $0,009 < 0,05$ yang berarti motivasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Hasil dari analisis deskriptif variabel motivasi memiliki nilai rata-rata (*mean*) sebesar 4,11 yang berarti bahwa responden setuju terhadap seluruh item dari motivasi. Hal ini berarti bahwa Kantor Pertanahan Kota Semarang telah memberikan motivasi yang baik yaitu penyediaan sarana dan prasarana, pemberian kesempatan beristirahat, merasa aman dan terlindungi, jauh dari bahaya, berafiliasi dengan orang lain, diterima dalam kelompok, mendapatkan dukungan dan pengakuan, berprestasi, kesempatan untuk mengembangkan kemampuan dan mendapatkan kepuasan diri. Item dari motivasi yang mendukung terhadap pendapat responden adalah indikator X2.5 dan X2.6 memiliki nilai rata-rata (*mean*) paling tinggi yaitu 4,36, maka dapat dinyatakan bahwa Kantor Pertanahan Kota Semarang dapat memenuhi kebutuhan karyawan untuk bekerja secara berkelompok dan karyawan mampu menyesuaikan diri di lingkungan kerja.

Pengaruh Pemberdayaan terhadap Kepuasan Kerja

Berdasarkan Hasil uji regresi linier berganda pada Tabel 3 menunjukkan bahwa pemberdayaan berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja dengan nilai beta 0,323. Pada Tabel 3 variabel pemberdayaan memiliki nilai signifikansi $0,005 < 0,05$ yang berarti pemberdayaan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Hasil dari analisis deskriptif variabel lingkungan kerja memiliki nilai rata-rata (*mean*) sebesar 4,11 yang berarti bahwa responden setuju terhadap seluruh item dari lingkungan kerja. Hal ini berarti bahwa Kantor Pertanahan Kota Semarang telah memberikan pemberdayaan yang baik. Item dari pemberdayaan yang mendukung terhadap pendapat responden adalah indikator X3.8 memiliki nilai rata-rata (*mean*) paling tinggi yaitu 4,21, maka dapat dinyatakan bahwa departemen sumber daya manusia pada Kantor Pertanahan Kota Semarang sudah membuat yakin akan kemampuan diri karyawan dapat membawa perubahan yang signifikan.

SIMPULAN

Bahwa kepemimpinan transformasional, motivasi, dan pemberdayaan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan di Kantor Pertanahan Kota Semarang. Dengan kata lain, peningkatan kualitas kepemimpinan transformasional, tingkat motivasi, dan pemberdayaan karyawan secara langsung berkontribusi pada peningkatan kepuasan kerja mereka.

DAFTAR PUSTAKA

Andayani, I., & Tirtayasa, S. (2019). *Pengaruh Kepemimpinan, Budaya Organisasi, Dan Motivasi Terhadap ...* Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen, 2(1), 45–54.

- Ginting, G., & Siagian, V. (2021). Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Guru di Sekolah Advent Air Bersih Medan Saat Pandemi Covid-19. *JIMU (Jurnal Ilmiah Manajemen Ubhara)*, 3(2), 96–107. <https://doi.org/10.32616/jbr.v3i2.278>
- Hardiyani, R., Al Ardi, A. N., Malik, A., & Savitri, P. (2022). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Jurnal Ilmiah Manajemen, Bisnis dan Kewirausahaan*, 5(2), ... (halaman tidak disebut). <https://doi.org/10.55606/jurimbik.v5i2.1190>
- Muktia, R., Parimita, W., & Dalimunthe, S. (2023). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional terhadap Kepuasan Kerja dengan Pemberdayaan Psikologis sebagai Variabel Mediasi pada Guru SMK Swasta di Kota Bekasi. *Jurnal Bisnis, Manajemen, dan Keuangan*, 4(2), ... (halaman tidak disebut). <https://doi.org/10.21009/jbmk.0402.03>
- Prasetyaningtyas, W. S., Raharjo, K., & Afrianty, T. W. (2022). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Budaya Organisasi terhadap Knowledge Sharing dan Kepuasan Kerja. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 23(2), ... (halaman tidak disebut). <https://doi.org/10.24914/jeb.v23i2.3049>
- Suciartini, K. M., & Mujiati, N. W. (2022). Gaya Kepemimpinan Transformasional, Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja Berpengaruh terhadap Komitmen Organisasional. *E-Jurnal Manajemen*, 11(1), 41–61. <https://doi.org/10.24843/EJMUNUD.2022.v11.i01.p03>
- Sulistyawati, N., Setyadi, I. K., & Nawir, J. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja, Budaya Organisasi dan Kepemimpinan Transformasional terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Millenial. *Studi Ilmu Manajemen dan Organisasi*, 3(1), 183–197. <https://doi.org/10.35912/simo.v3i1.680>
- Wijana, I. P. O., & Supartha, W. G. (2024). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Kompensasi dan Iklim Organisasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *E-Jurnal Manajemen*, 13(2), ... (halaman tidak disebut). <https://doi.org/10.24843/EJMUNUD.2024.v13.i02.p06>