

**PENGARUH KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL, BUDAYA  
ORGANISASI DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA  
PEGAWAI APARATUR SIPIL NEGARA PADA KANTOR  
PERTANAHAN KOTA PALEMBANG**

**SKRIPSI**

**Untuk Memenuhi Sebagian Dari Syarat-Syarat Guna  
Mencapai Gelar Sarjana Manajemen**



**Diajukan Oleh :  
M Aprian Rizkullah  
2201110507**

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
UNIVERSITAS TRIDIANANTI  
2026**

UNIVERSITAS TRIDINANTI  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

### HALAMAN PERSETUJUAN SKRIPSI

Nama : M Aprian Rizkullah  
Nomor Pokok/NPM : 2201110507  
Jurusan/Program Studi : Manajemen  
Jenjang Pendidikan : Strata I  
Konsentrasi : Manajemen SDM  
Judul Skripsi : PENGARUH KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL, BUDAYA ORGANISASI DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA PEGAWAI APARATUR SIPIL NEGARA PADA KANTOR PERTANAHAN KOTA PALEMBANG

Pembimbing Skripsi

Tanggal 21 - 9 - 2022 Pembimbing I : Marivam Zanariah, SE, M.M  
NIDN. 0222096301

Tanggal 21 - 9 - 2022 Pembimbing II : Nur Effen, SE, M.M  
NIDN. 0202076102

Mengetahui

Dekan  
Tanggal 21.9.2022



Dr. Hj. Misy. Miskal, SE, M.Si, Ak., CA., CSRS  
NIDN : 0205026401

Ketua Prodi Manajemen  
Tanggal 21-9-2022

Dr. Yolanda Veybitha, SE, M.Si  
NIDN : 0226028303

UNIVERSITAS TRIDINANTI  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

**HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI**

Nama : M Aprian Rizkullah  
Nomor Pokok/NPM : 2201110507  
Jurusan/Program Studi : Manajemen  
Jenjang Pendidikan : Strata I  
Konsentrasi : Manajemen SDM  
Judul Skripsi : PENGARUH KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL, BUDAYA ORGANISASI DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA PEGAWAI APARATUR SIPIL NEGARA PADA KANTOR PERTANAHAN KOTA PALEMBANG

Penguji Skripsi

Tanggal 21-09-2026 Ketua Penguji I : Mariyam Zanariah, SE, M.M  
NIDN. 0222096301

Tanggal 21-09-2026 Penguji I : Nur Effen, SE, M.M  
NIDN. 0202076102

Tanggal 21-09-2026 Penguji II : Dr. Djatmiko Noviantoro, SE, M.Si  
NIDN.0110117204

Mengetahui

Dekan  
Tanggal 21-09-2026



Dr. H. Msv. Mikial, SE, M.Si, Ak, CA, CSRS  
NIDN : 0205026401

Ketua Prodi Manajemen  
Tanggal 21-09-2026

Dr. Yolanda Vevbitha, SE, M.Si  
NIDN : 0226028303

ii

106 /PS/DFEB/ 26

iii

## **MOTTO DAN PERSEMBAHAN**

**MOTTO :**

**“Maka sesungguhnya bersama kesulitan  
ada kemudahan” (QS. Al-Insyirah: 5-6).**

**‘Tidak ada anak muda yang gila kerja, Kecuali dia menyadari tidak ada  
satu pun orang yang mewujudkan mimpinya kecuali dirinya sendiri ‘**

**“Fortis Solus Stabit “**

**Yang Kuat Akan Berdiri Sendiri**

## **PERSEMBAHAN**

- ❖ Allah SWT, atas segala nikmat, rahmat, dan karunia pertolongan-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan tugas akhir ini dengan baik.**
- ❖ Ayahanda Hanasir dan Ibunda Saryati, sebagai alasan utama saya untuk terus berjuang. Terima kasih atas doa yang tidak pernah putus, kasih sayang yang tulus, serta pengorbanan yang luar biasa dalam mendidik dan mendukung saya hingga mencapai tahap sarjana.**
- ❖ Ibu Mariyam Zanariah, SE., M.M. dan Ibu Nur Effen, SE., M.M., selaku Dosen Pembimbing I dan II yang telah meluangkan waktu dengan penuh kesabaran untuk memberikan bimbingan, arahan, dan ilmu yang sangat berharga selama penyusunan proposal ini**

- ❖ **Keluarga Besar, yang senantiasa memberikan semangat, motivasi, dan dukungan moral maupun material dalam setiap langkah perjalanan pendidikan saya.**
- ❖ **Diri Saya Sendiri (M Aprian Rizkullah), terima kasih karena sudah mampu bertahan, bekerja keras, dan tidak menyerah meskipun harus melewati berbagai tantangan dan rintangan dalam menyusun karya tulis ini.**
- ❖ **Teman-teman Seperjuangan Program Studi Manajemen Angkatan 2022, Universitas Tridinanti Palembang. Terima kasih atas kebersamaan, bantuan, dan dukungan yang telah kalian berikan selama masa perkuliahan.**
- ❖ **Almamater Tercinta, Universitas Tridinanti Palembang.**

## PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT

Yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : M Aprian Rizkullah  
Nomor Pokok / NPM : 2101110507  
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis  
Jurusan : Manajemen  
Jenjang Pendidikan : Strata (S1)  
Judul Skripsi : Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Budaya Organisasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Aparatut Sipil Negara Pada Kantor Pertanahan Kota Palembang

Menyatakan bahwa skripsi ini telah ditulis dengan sungguh-sungguh dan tidak ada bagian yang merupakan penjiplakan karya orang lain. Apabila ditemukan di kemudian hari terbukti bahwa pernyataan ini tidak benar, maka saya sanggup menerima sanksi berupa pembatalan skripsi dengan segala konsekuennya demikianlah surat pernyataan bebas plagiat ini dibuat sebagai mana mestinya dan benar adanya

Palembang, Februari 2016

  
M Aprian Rizkullah

## KATA PENGANTAR

Puji syukur kehadirat Allah SWT atas rahmat dan karunia-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan penelitian skripsi ini dengan judul **“Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Budaya Organisasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Aparatut Sipil Negara Pada Kantor Pertanahan Kota Palembang ”**.

Dalam penyusunan skripsi penelitian ini, peneliti menyadari masih jauh dari kesempurnaan. Untuk itu, peneliti sangat mengharapkan kritik dan saran yang membangun demi kesempurnaan proposal ini. Maka, dalam kesempatan ini pula peneliti menyampaikan ucapan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada:

1. Bapak Prof. Dr. Ir. H. Edizal AE, M.S, selaku Rektor Universitas Tridianti
2. Ibu Dr. Msy Mikial, S.E., M.Si., Ak., CA., CSRS selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis
3. Ibu Mariyam Zanariah,SE.M.Si Dosen Pembimbing 1, selaku Dosen Pembimbing I yang telah memberikan arahan dan masukan yang berharga.
4. Ibu Nur Effen,SEW,MM Dosen Pembimbing 2, selaku Dosen Pembimbing II yang turut memberikan bimbingan.
5. Ibu Dr. Yolanda Veybitha,SE.M.Si selaku Ketua Prodi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Tridianti.
6. Ibu Lusia Nargis, SE.,M.Si selaku Dosen Pembimbing Akademik.
7. Pimpinan serta seluruh Bpn Kota Palembang yang telah memberikan izin kepada peneliti untuk melaksanakan penelitian dan membantu peneliti dalam memperoleh data yang peneliti perlukan

8. Kedua orang tua dan keluarga tercinta atas doa, dukungan moril, dan materil yang tiada henti.
9. Teman-teman seperjuangan angkatan 2022 yang saya banggakan  
Akhir kata peneliti mengucapkan terima kasih kepada semua pihak
10. Serta pasangan, teman serta saudara yang saya banggakan dan selalu dapat saya andalkan

yang telah membantu menyusun skripsi ini dan mohon maaf atas segala bentuk kekurangan yang ada. Semoga skripsi ini dapat memberikan manfaat untuk berbagai pihak dan mudah-mudahan amal baik dan motivasi serta bantuan yang telah diberikan mendapat pahala yang melimpah dari Allah SWT.

Palembang, Februari 2026

( M APRIAN RIZKULLAH )

## DAFTAR ISI

HALAMAN PERSETUJUAN SKRIPSI .....	i
HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI .....	ii
MOTTO DAN PERSEMBAHAN .....	iii
PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT .....	v
KATA PENGANTAR .....	vi
DAFTAR TABEL .....	xii
DAFTAR GAMBAR .....	xiii
ABSTRAK .....	xiv
<i>Abstract</i> .....	xv
RIWAYAT HIDUP .....	xvi
BAB I PENDAHULUAN	
Latar Belakang .....	1
Rumusan Masalah .....	4
Tujuan Penelitian .....	4
Manfaat Penelitian .....	5
Manfaat Teoritis .....	5
Manfaat Praktis .....	6
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	
2.1 Kajian Teori .....	7
2.1.1 Kepuasan Kerja .....	7
2.1.1.1 Pengertian Kepuasan Kerja .....	7
2.1.1.2 Teori Utama Kepuasan Kerja .....	7
2.1.1.3 Dimensi dan Indikator Kepuasan Kerja .....	9
2.1.2 Kepemimpinan Transformasional .....	10
2.1.2.1 Pengertian Kepemimpinan Transformasional .....	10
2.1.2.2 Dimensi dan Indikator Kepemimpinan Transformasional .....	10
2.1.3 Budaya Organisasi .....	12
2.1.2.3.1 Pengertian Budaya Organisasi .....	12
2.1.2.3.2 Model Budaya Organisasi Denison .....	12

2.1.2.3.3 Dimensi dan Indikator Budaya Organisasi .....	13
2.1.4 Motivasi Kerja.....	15
2.1.2.3.4.2 Dimensi dan Indikator Motivasi Kerja.....	15
2.2 Penelitian Terdahulu .....	16
2.3 Kerangka Berfikir.....	20
2.4 Hipotesis .....	22
<b>BAB III METODE PENELITIAN</b>	
3.1 Tempat dan Waktu Penelitian .....	24
3.1.1 Tempat Penelitian .....	24
3.1.2 Waktu Penelitian.....	24
3.2 Sumber dan Teknik Pengumpulan Data.....	24
3.2.1 Sumber Data.....	25
3.2.2 Teknik Pengumpulan Data .....	25
3.3 Populasi, dan Sampel .....	27
3.4 3.3.1 Populasi .....	27
3.3.2 Sampel .....	27
3.5 Rancangan Penelitian.....	28
3.6 Variabel dan Definisi Operasional .....	28
3.5.1 Variabel .....	28
3.5.2 Definisi Operasional .....	29
3.7 Instrumen Penelitian.....	32
3.6.1 Uji Validitas .....	33
3.6.2 Uji Reliabilitas .....	33
3.8 Teknik Analisis Data.....	34
3.7.1 Analisis Kuantitatif.....	34
3.7.2 Uji Asumsi Klasik.....	34
3.7.3 Uji Normalitas.....	35
3.7.4 Uji Multikolinieritas.....	35
3.7.5 Uji Heteroskedastisitas .....	36
3.9 Metode Analisis Data.....	36
3.8.1 Analisis Regresi Linear Berganda .....	36
3.8.2 Analisis Koefisien Korelasi (r).....	37

3.8.3 Analisis Koefisien Determinasi ( $R^2$ ).....	38
3.10 Uji Hipotesis .....	39
3.9.1 Uji Signifikansi Simultan (Uji F).....	39
3.9.2 Uji Signifikansi Parsial (Uji t).....	40
<b>BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN</b>	
4.1 Hasil Penelitian.....	43
4.1.1 Sejarah Singkat Kantor Pertanahan Kota Palembang.....	43
4.1.2 Visi dan Misi Kantor Pertanahan Kota Palembang .....	43
4.1.3 Struktur Organisasi .....	43
4.2 Pembahasan dan Interpretasi .....	45
4.2.1 Karakteristik Responden.....	45
4.3 Hasil Uji Instrumen .....	49
4.3.1 Hasil Uji Validitas.....	49
4.3.2 Hasil Uji Reliabilitas.....	53
4.4 Hasil Teknik Analisis Data .....	54
4.4.1 Hasil Analisis Kuantitatif .....	54
4.4.2 Hasil Uji Asumsi Klasik.....	57
4.5 Hasil Metode Analisis Data .....	61
4.5.1 Hasil Analisis Linier Berganda .....	61
4.5.2 Hasil Analisis Koefisien Korelasi ( $r$ ).....	63
4.5.3 Hasil Analisis Koefisien Determinasi ( $R^2$ ).....	65
4.6 Hasil Uji Hipotesis .....	65
4.6.1 Hasil Uji Simultan (Uji F).....	65
4.6.2 Hasil Uji Parsial (Uji t).....	66
4.7 Pembahasan .....	68
4.7.1 Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kepuasan Kerja .....	68
4.7.2 Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja .....	69
4.7.3 Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja.....	70
4.7.4 Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Budaya Organisasi, dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja.....	71
<b>BAB V KESIMPULAN DAN SARAN</b>	

5.1 Kesimpulan.....	74
5.2 Saran .....	75
5.2.1 Saran bagi Kantor Pertanahan Kota Palembang .....	75
5.2.2 Saran bagi Peneliti Selanjutnya.....	76
DAFTAR PUSTAKA.....	77
LAMPIRAN.....	84

## DAFTAR TABEL

Tabel 3. 1 Jadwal Kegiatan Penelitian.....	24
Tabel 3. 2 Variabel Penelitian dan Definisi Operasional .....	30
Tabel 3. 3 Skala Likert Pengukuran .....	32
Tabel 3. 4 Pedoman Interpretasi Koefisien Korelasi .....	38
Tabel 4. 1 Klasifikasi Responden Berdasarkan Usia.....	46
Tabel 4. 2 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin .....	47
Tabel 4. 3 Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja .....	48
Tabel 4. 4 Hasil Uji Validitas Kepemimpinan Transformasional .....	50
Tabel 4. 5 Hasil Uji Validitas Budaya Organisasi .....	51
Tabel 4. 6 Hasil Uji Validitas Motivasi Kerja.....	52
Tabel 4. 7 Hasil Uji Validitas Kepuasan Kerja .....	53
Tabel 4. 8 Hasil Uji Reliabilitas.....	54
Tabel 4. 9 Hasil Uji Statistik Deskriptif.....	55
Tabel 4. 10 Hasil Uji Normalitas .....	57
Tabel 4. 11 Hasil Uji Multikolinearitas .....	59
Tabel 4. 12 Hasil Regresi Linier Berganda .....	61
Tabel 4. 13 Hasil Analisis Koefisien Korelasi (r).....	63
Tabel 4. 14 Hasil Analisis Koefisien Determinasi ( $R^2$ ).....	65
Tabel 4. 15 Hasil Uji Simultan (Uji F).....	66
Tabel 4. 16 Hasil Uji Parsial (Uji t).....	67

## **DAFTAR GAMBAR**

Gambar 2. 1 Penelitian Terdahulu Yang Relevan .....	17
Gambar 2. 2 Kerangka Berpikir.....	22
Gambar 4. 1 Struktur Organisasi Kantor Pertanahan Palembang.....	44
Gambar 4. 2 Hasil Uji Normalitas P-Plot.....	58
Gambar 4. 3 Hasil Uji Heteoskedasitas .....	60

## ABSTRAK

### **Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Budaya Organisasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Aparatur Sipil Negara Pada Kantor Pertanahan Kota Palembang (Di bawah bimbingan Ibu Mariyam Zanariah, SE.M.M dan Ibu Nur Effen, SE, M.M)**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kepemimpinan transformasional, budaya organisasi, dan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja pegawai Aparatur Sipil Negara (ASN) pada Kantor Pertanahan Kota Palembang. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei. Populasi dalam penelitian ini berjumlah 46 pegawai dan seluruhnya dijadikan sampel dengan teknik sampling jenuh. Data dikumpulkan melalui penyebaran kuesioner menggunakan skala Likert dan dianalisis dengan metode regresi linear berganda menggunakan bantuan program SPSS.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara simultan kepemimpinan transformasional, budaya organisasi, dan motivasi kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai. Secara parsial, arah pengaruh ketiga variabel independen terhadap kepuasan kerja menunjukkan hubungan positif, yang berarti semakin baik kepemimpinan transformasional, semakin kuat budaya organisasi, dan semakin tinggi motivasi kerja, maka semakin tinggi pula tingkat kepuasan kerja pegawai. Koefisien determinasi menunjukkan bahwa variasi kepuasan kerja dapat dijelaskan oleh ketiga variabel independen dalam model penelitian ini, sedangkan sisanya dipengaruhi oleh faktor lain di luar penelitian.

Temuan ini mengindikasikan bahwa peningkatan kualitas kepemimpinan, penguatan budaya organisasi, serta pengembangan motivasi kerja secara terpadu merupakan faktor penting dalam meningkatkan kepuasan kerja pegawai dan mendukung peningkatan kualitas pelayanan publik.

**Kata Kunci:** Kepemimpinan Transformasional, Budaya Organisasi, Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja, Aparatur Sipil Negara.

## ***Abstract***

***Transformational Leadership, Organizational Culture, and Work Motivation on Job Satisfaction of Civil Servants at the Land Office of Palembang City (Under the supervision of Mrs. Mariyam Zanariah, SE, M.M and Mrs. Nur Effen, SE, M.M)***

*This study aims to examine and analyze the effect of transformational leadership, organizational culture, and work motivation on the job satisfaction of Civil Servants (ASN) at the Land Office of Palembang City. This research employed a quantitative approach using a survey method. The population consisted of 46 employees, and all were selected as respondents using a saturated sampling technique. Data were collected through questionnaires using a Likert scale and analyzed using multiple linear regression with the assistance of SPSS software.*

*The results show that transformational leadership, organizational culture, and work motivation simultaneously have an effect on job satisfaction. Partially, the direction of the relationship between each independent variable and job satisfaction indicates a positive effect. This means that better implementation of transformational leadership, a stronger organizational culture, and higher levels of work motivation are associated with higher job satisfaction among employees. The coefficient of determination indicates that job satisfaction can be explained by these three independent variables in the research model, while the remaining variance is influenced by other factors not examined in this study.*

*These findings imply that improving leadership quality, strengthening organizational culture, and enhancing employee motivation are essential strategies to increase job satisfaction and improve public service performance.*

***Keywords: Transformational Leadership, Organizational Culture, Work Motivation, Job Satisfaction, Civil Servants.***

## **RIWAYAT HIDUP**

**M Aprian Rizkullah**, Dilahirkan di Palembang pada tanggal 14 April 2000 dari Bapak Hanasir dan Ibu Saryati.

Sekolah dasar diselesaikan pada tahun 2012 di SDN 19 Palembang, Sekolah Menengah Pertama diselesaikan pada tahun 2015 di SMPN 49 Palembang, Sekolah Menengah Kejuruan diselesaikan pada tahun 2018 di SMKN 2 Palembang.

Selanjutnya meneruskan Pendidikan sarjana S1 Fakultas Ekonomi dan Bisnis program studi Manajemen Universitas Tridianti dengan mengambil konsentrasi Manajemen Sumber Daya Manusia (SDM). Peneliti saat ini sedang menyelesaikan skripsi yang berjudul “Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Budaya Organisasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Aparatur Sipil Negara pada Kantor Pertanahan Kota Palembang

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang**

Pembangunan negara adalah suatu proses yang berlangsung terus-menerus dengan tujuan untuk meningkatkan kesejahteraan masyarakat secara komprehensif. Keberhasilan dari rencana ini sangat tergantung pada seberapa efektif institusi yang memberikan layanan publik, di mana Aparatur Sipil Negara (ASN) memiliki peranan penting sebagai penggerak utama dalam birokrasi. Pemerintah memahami bahwa aparatur sipil negara (ASN) yang memiliki kompetensi dan integritas merupakan syarat yang sangat penting untuk mencapai tata kelola pemerintahan yang baik. (Sedarmayanti and Haryanto 2017).

Salah satu lembaga penting yang berhubungan langsung dengan kepentingan masyarakat adalah Kantor Pertanahan, yang merupakan unit pelaksana teknis dari Badan Pertanahan Nasional (BPN). Lembaga ini memiliki tanggung jawab penting untuk memastikan kepastian hukum mengenai hak atas tanah, yang berdampak langsung pada suasana investasi dan stabilitas sosial dalam masyarakat (Peraturan Presiden No. 47 Tahun 2020). Mengingat besarnya tanggung jawab yang ada, meningkatkan kinerja pegawai Kantor Pertanahan Kota Palembang menjadi suatu kebutuhan yang mendesak.

Namun, realitas di lapangan menunjukkan bahwa kualitas pelayanan publik sering kali belum sesuai dengan harapan masyarakat. Ada tanda-tanda adanya

kesenjangan dalam pelayanan, seperti keluhan mengenai lamanya waktu penyelesaian berkas dan prosedur yang dianggap rumit. Masalah kinerja ini sebenarnya mencerminkan situasi psikologis karyawan, terutama mengenai tingkat Kepuasan Kerja. (Robbins and Judge 2017), Kepuasan kerja merupakan reaksi emosional yang positif yang dialami oleh pegawai terhadap pekerjaan mereka; saat pegawai merasa puas, mereka cenderung memberikan layanan yang sangat baik (*service excellence*) dan menunjukkan sikap perilaku tambahan (*Organizational Citizenship Behavior*). Di sisi lain, ketidakpuasan dalam pekerjaan dapat menyebabkan turunnya produktivitas dan semangat kerja (Handoko 2014).

Dalam usaha untuk memahami faktor-faktor yang memengaruhi kepuasan kerja di Kantor Pertanahan Kota Palembang, terdapat tiga faktor utama yang harus diperhatikan dengan serius: Kepemimpinan Transformasional, Budaya Organisasi, dan Motivasi Kerja.

Faktor yang pertama adalah Kepemimpinan Transformasional. Di tengah kebutuhan reformasi birokrasi, lembaga pemerintah memerlukan seorang pemimpin yang tidak hanya berfungsi sebagai penguasa (transaksional), tetapi juga mampu memberikan inspirasi dan mendorong pemikiran bawahannya. Menurut (Bass and Avolio 1994), Pemimpin transformasional memiliki peran yang krusial dalam menyampaikan visi dan memberikan perhatian secara individu, sehingga membuat karyawan merasa dihargai dan puas dengan bimbingan yang mereka terima. Hal ini sejalan dengan pandangan (J M Burns 1978), yang menyatakan bahwa pemimpin dan pengikut saling mengangkat ke tingkat moralitas yang lebih tinggi.

Faktor kedua yang perlu diperhatikan adalah Budaya Organisasi. Sebagai serangkaian nilai dan norma yang dipegang bersama, budaya organisasi berperan sebagai "pengikat sosial" yang membentuk suasana kerja (Schein, 2010:18). Budaya kerja yang fleksibel, teratur, dan melibatkan karyawan (menurut Model Denison) akan menghasilkan suasana kerja yang mendukung. Lingkungan yang aman dan mendukung ini secara langsung berperan dalam meningkatkan kenyamanan psikologis karyawan saat bekerja (Denison 1990).

Namun, faktor eksternal seperti kepemimpinan yang baik dan budaya yang kuat tidak akan memadai tanpa didukung oleh faktor internal, yaitu Motivasi Kerja. Ini adalah faktor ketiga yang penting tetapi sering diabaikan. (Hasibuan 2017), mendefinisikan Motivasi kerja adalah kekuatan dari dalam diri yang mendorong pegawai untuk bekerja dengan semangat, gigih, dan fokus.

Fenomena yang terlihat menunjukkan adanya sebuah paradoks; meskipun sarana dan sistem kerja telah memadai, masih ada pegawai yang bekerja hanya untuk memenuhi kewajiban (*burnout*) tanpa semangat yang tinggi. Hal ini menunjukkan adanya masalah pada motivasi kerja, baik yang berasal dari pemenuhan kebutuhan dasar, interaksi sosial, maupun penghargaan diri sebagaimana dijelaskan dalam Teori Kebutuhan (McClelland 1987). Tanpa adanya dorongan yang kuat, upaya kepemimpinan dan budaya organisasi tidak akan memberikan pengaruh maksimal terhadap kepuasan kerja. Kerjasama antara petunjuk pemimpin, suasana yang mendukung, dan motivasi internal yang kokoh sangat diperlukan untuk mencapai kepuasan kerja yang sempurna.

## **1.2 Rumusan Masalah**

Rumusan masalah merupakan suatu bentuk pertanyaan yang dapat memandu peneliti untuk mengumpulkan data dilapangan (Sugiyono 2015). Berdasarkan uraian latar belakang yang diatas, maka rumusan masalah penelitian ini sebagai berikut :

1. Apakah kepemimpinan transformasional berpengaruh secara parsial terhadap kepuasan kerja pegawai pada Kantor Pertanahan Kota Palembang?
2. Apakah budaya organisasi berpengaruh secara parsial terhadap kepuasan kerja pegawai pada Kantor Pertanahan Kota Palembang?
3. Apakah Motivasi Kerja berpengaruh secara parsial terhadap Kepuasan Kerja pada Kantor Pertanahan Kota Palembang? terhadap kepuasan kerja pegawai pada Kantor Pertanahan Kota Palembang?
4. Apakah Kepemimpinan Transformasional, Budaya Organisasi, dan Motivasi Kerja berpengaruh secara simultan terhadap Kepuasan Kerja pada Kantor Pertanahan Kota Palembang?

## **1.3 Tujuan Penelitian**

Tujuan penelitian adalah untuk menemukan pengembangan dan membuktikan pengetahuan (Sugiyono 2017). Adapun tujuan dalam penelitian ini untuk mengetahui dan menganalisis :

1. Pengaruh Kepemimpinan Transformasional secara parsial terhadap kepuasan kerja pegawai pada Kantor Pertanahan Kota Palembang.

2. Pengaruh Budaya Organisasi terhadap kepuasan secara parsial kerja pegawai pada Kantor Pertanahan Kota Palembang.
3. Pengaruh Motivasi Kerja terhadap kepuasan secara parsial kerja pegawai pada Kantor Pertanahan Kota Palembang.
4. Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Budaya Organisasi dan Motivasi Kerja terhadap kepuasan kerja pegawai pada Kantor Pertanahan Kota Palembang.

#### **1.4 Manfaat Penelitian**

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat, baik secara teoretis maupun praktis.

##### **1.4.1 Manfaat Teoritis**

Secara teoretis, hasil penelitian ini diharapkan dapat memperkaya khazanah ilmu pengetahuan di bidang manajemen sumber daya manusia dan perilaku organisasi. Secara spesifik, penelitian ini akan memberikan bukti empiris mengenai hubungan antara variabel kepemimpinan transformasional, budaya organisasi, dan kepuasan kerja dalam konteks unik organisasi sektor publik di Indonesia, yaitu lembaga administrasi pertanahan. Temuan ini dapat menjadi bahan rujukan dan pembandingan yang berharga bagi penelitian-penelitian akademis selanjutnya yang dilakukan pada objek atau konteks serupa.

### **1.4.2 Manfaat Praktis**

Secara praktis, hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan konstruktif bagi jajaran manajemen di Kantor Pertanahan Kota Palembang. Temuan penelitian dapat berfungsi sebagai alat diagnostik untuk mengidentifikasi kekuatan dan kelemahan dalam praktik kepemimpinan yang diterapkan serta karakteristik budaya organisasi yang dominan. Berdasarkan analisis tersebut, manajemen dapat merumuskan kebijakan dan program intervensi yang lebih terarah dan berbasis data, seperti program pelatihan kepemimpinan, lokakarya pembangunan budaya kerja, atau perbaikan sistem manajemen kinerja, yang semuanya bertujuan untuk meningkatkan kepuasan kerja pegawai dan, pada gilirannya, mengoptimalkan kualitas pelayanan publik

## DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, S. 2013. *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktik (Edisi Revisi)*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Bass, B M. 1985. *Leadership and Performance beyond Expectations*. New York: Free Press.
- Bass, B M, and B J Avolio. 1994. *Improving Organizational Effectiveness through Transformational Leadership*. Thousand Oaks, CA: Sage Publications.
- Burns, J M. 1978. *Leadership*. New York: Harper & Row.
- Burns, James MacGregor. 1978. *Leadership*. New York: Harper & Row.
- Denison, Daniel R. 1990. *Corporate Culture and Organizational Effectiveness*. New York: John Wiley & Sons.
- Ghozali, I. 2017. *Model Persamaan Struktural: Konsep Dan Aplikasi Dengan Program AMOS 24*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ghozali, I. 2018. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 25*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Handoko, T Hani. 2014. *Manajemen Personalia Dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE.
- Hasibuan, M S P. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Herzberg, F. 1966. *Work and the Nature of Man*. Cleveland, OH: World Publishing Company.
- McClelland, David C. 1961. *The Achieving Society*. Princeton, NJ: Van Nostrand.
- McClelland, David C. 1987. *Human Motivation*. New York: Cambridge University Press.
- Monica, Feby Happy. 2025. "PERAN MOTIVASI KERJA DALAM MEMEDIASI PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI DINAS KETAHANAN PANGAN KABUPATEN PENUKAL ABAB LEMATANG ILIR."
- Nurahman, Nurahman. 2022. "PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP KEPUASAN KERJA SERTA DAMPAKNYA PADA KINERJA PEGAWAI KANTOR PELAYANAN PERBENDAHARAAN NEGARA PALEMBANG."
- Pradana, I, and S Setyaningsih. 2024. "Peran Budaya Organisasi Dalam Memoderasi Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kepuasan Kerja (Studi Pada RSUD Kota Gede)." *Jurnal Manajemen dan Bisnis (Saran)*.
- Priyatno, D. 2018. *SPSS: Panduan Mudah Olah Data Bagi Mahasiswa & Umum*. Yogyakarta: Andi Offset.

- Rahmat, A, and R Sanjaya. 2021. "Pengaruh Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Pada Kantor Camat." *Jurnal Manajemen dan Pelayanan Publik* 4(2): 115–24. <https://scholar.google.co.id/>.
- Robbins, S P, and T A Judge. 2017. *Organizational Behavior (17th Ed.)*. Harlow, England: Pearson Education Limited.
- Sanusi, A. 2017. *Metodologi Penelitian Bisnis*. Jakarta: Salemba Empat.
- SAPUTRA, A R I. 2023. "PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING PADA PT PUPUK SRIWIDJAJA PALEMBANG."
- Schein, E H. 2010. *Organizational Culture and Leadership (4th Ed.)*. San Francisco, CA: Jossey-Bass.
- Sedarmayanti, and Hari Haryanto. 2017. "5-869-1-Pb." *Jurnal Ilmu Administrasi* 14: 96–112.
- Simanjuntak, Haposan. 2023. "Analisis Budaya Organisasi (Model Denison) Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Pada Badan Pengawasan Keuangan Dan Pembangunan (BPKP) Perwakilan Provinsi Jambi." Universitas Jambi / Repository Institusi. <https://repository.unja.ac.id/>.
- Sugiyono. 2016. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. 2017. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. 2018. *Metode Penelitian Kuantitatif*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. 2019. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Tahir. 2016. *Metodologi Penelitian Pendidikan Dan Bisnis*. Yogyakarta: CV. A.A. Rizky.
- Zulhivan, M Asyrofi. 2025. "PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI MELALUI KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING STUDI PADA KANTOR PELAYANAN PERBENDAHARAAN NEGARA PALEMBANG."