

# Analisis Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Dalam Pemberdayaan Organisasi Pemerintahan Terhadap Motivasi Kerja PNS Kota Probolinggo

*by Siti Marwiyah*

---

**Submission date:** 15-Jun-2022 03:51AM (UTC-0500)

**Submission ID:** 1857221806

**File name:** si\_Pemerintahan\_Terhadap\_Motivasi\_Kerja\_PNS\_Kota\_Probolinggo.pdf (247.81K)

**Word count:** 3922

**Character count:** 26500



## Analisis Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Dalam Pemberdayaan Organisasi Pemerintahan Terhadap Motivasi Kerja PNS Kota Probolinggo

Siti Marwoiyah, Maulidatul Rohma\*, Ermon Prima Putra  
Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Panca Marga

Diterima: Maret 2022; Disetujui: Maret 2022; Dipublish: Maret 2022

### Abstrak

Kepemimpinan transformasional merupakan gaya kepemimpinan yang menyerahkan sebuah inspirasi atau pendapat pada semua anggotanya untuk tetap mengutamakan kepentingan kelompok atau organisasi. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana pengaruh kepemimpinan transformasional dan pemberdayaan organisasi terhadap motivasi kinerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) Kota Probolinggo. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan regresi linier berganda yang meneliti pengaruh variabel terikat, motivasi pegawai, dan variabel bebas yakni gaya kepemimpinan dan pemberdayaan organisasi. Terdapat 102 PNS Kota Probolinggo yang dijadikan responden. Setiap kenaikan pada variabel  $X_1$  (Kepemimpinan Transformasional) akan menyumbang kenaikan pada motivasi kerja pegawai sebesar 0.013; kenaikan pada variabel  $X_2$  (Pemberdayaan Organisasi Pemerintah Daerah) akan menyumbang kenaikan pada motivasi kerja pegawai sebesar .715. Dengan demikian, kenaikan pada pemberdayaan organisasi lebih banyak menyumbang secara positif kenaikan pada motivasi kerja pegawai daripada gaya kepemimpinan transformasional.

**Kata kunci:** kepemimpinan transformasional, pemberdayaan organisasi, motivasi kerja, PNS

### Abstract

*Transformational leadership is a leadership style that gives an inspiration or opinion to all its members to keep the interests of the group or organization first. This study aims to determine the influence of transformational leadership and organizational empowerment on the performance motivation of Civil Servants (PNS) Probolinggo City. This study uses a quantitative method with multiple linear regression that examines the effect of the dependent variable, employee motivation, and the independent variables, namely leadership style and organizational empowerment. There were 102 civil servants in Probolinggo City who were used as respondents. Each increase in the  $X_1$  variable (Transformational Leadership) will contribute to an increase in employee motivation of 0.013; an increase in the  $X_2$  variable (Empowerment of Local Government Organizations) will contribute to an increase in employee motivation of .715. Thus, the increase in organizational empowerment contributed more positively to the increase in employee work motivation than the transformational leadership style.*

**Keywords:** transformational leadership, organizational empowerment, work motivation, civil servant.

**How to Cite:** Rohma, M., & Putra, E. Analysis of the Effect of Transformational Leadership In Empowering Government Organizations towards Probolinggo Civil Servant Work Motivation. *Journal of Sosial Politik Integratif*. Retrieved from <http://jisip.org/index.php/jsp/article/view/75>

\*Corresponding author:

E-mail: [maulidatulrohma07@gmail.com](mailto:maulidatulrohma07@gmail.com)

## PENDAHULUAN

Era globalisasi adalah era ketika organisasi harus bergerak cepat mengikuti perkembangan. Karena itu, kepemimpinan transformasional menjadi lebih penting untuk diimplementasikan daripada gaya kepemimpinan lainnya (Eliyana et al., 2019, pp. 144-150). Kepemimpinan transformasional melibatkan suatu proses dimana para pemimpin dan pengikut memiliki dan bergerak ke tingkat moralitas dan motivasi yang lebih baik (Islam et al., 2021, pp. 95-102). Proses ini terjadi dengan meningkatkan kesadaran bawahannya akan tata nilai yang dimiliki orde lebih tinggi seperti kebebasan keadilan kebersamaan. Kepemimpinan transformasional ini bertujuan untuk memotivasi agar bawahan berubah dan memiliki komitmen tinggi untuk mencapai cita-cita organisasi yang ideal. Pemimpin ini disebut transformasional karena dapat diukur dalam hubungan dengan rasa kepercayaan, kekaguman, kesetiaan dan hormat para bawahan terhadap pemimpin (Buchari & Marwiyah, 2019).

Dalam organisasi publik, kinerja pegawai selalu bergantung pada pemimpinnya (Grošelj et al., 2021, pp. 677-680). Bila pimpinan tidak memiliki kemampuan memimpin, maka tugas-tugas yang sangat kompleks tidak dapat dikerjakan dengan baik. Karena itu, suatu organisasi memang membutuhkan pemimpin yang efektif, yang mempunyai kemampuan dalam mempengaruhi perilaku pegawai atau bawahan. Seorang pemimpin atau

kepala organisasi akan diakui sebagai seorang pemimpin dapat memberi pengaruh dan mampu mengarahkan organisasinya ke arah pencapaian tujuan organisasi. Pengaruh dari seorang pemimpin seringkali dianggap sebagai faktor terpenting dalam keberhasilan atau kegagalan organisasi (Wahyuning Tyas et al., 2016).

Otonomi daerah menjadi momen penting implementasi gaya kepemimpinan transformasional meskipun ini menghadirkan sejumlah catatan. Penetapan otonomi daerah sejak awal tahun 2021 sebagai penyerahan wewenang pemerintah pusat dan pemerintah daerah untuk mengatur kepentingan masyarakat. Oleh karena itu pemerintah daerah dituntut agar lebih bisa mandiri dari yang sebelumnya, untuk itu kebijakan tersebut tentunya berimplikasi kepada pemerintah daerah yang dituntut untuk memiliki motivasi yang baik secara organisasi maupun secara sumber daya dalam diri aparatur negara di dalamnya. Beberapa contoh gaya kepemimpinan transformasional dapat dilihat pada pemerintah daerah yang pernah dipimpin oleh Bu Rismaharini, Ridwan Kamil, Ganjar Pranowo, dan Abdullah Azwar Anas. Gaya pimpinan ini menghasilkan respon baik negatif maupun positif. Respon positif berkaitan dengan munculnya motivasi kerja PNS (Pegawai Negeri Sipil) yang ditandai dengan adanya peningkatan kualitas dari tenaga kerja tersebut, baik bisa dilakukan melalui pimpinan maupun dari motivasi kerja untuk diarahkan untuk mencapai suatu tujuan organisasi.

Jika pemimpin tidak memiliki kesadaran yang cukup untuk menumbuhkan kualitas, itu akan sangat sulit dilakukan. Memang, kepemimpinan akan memberikan segala yang dibutuhkan untuk dapat mengembangkan kualitas dalam organisasi. Mulai dari sebuah ide, tingkatkan kesadaran, didik semua bagian organisasi, dorong perubahan, fasilitasi penggunaan sumber daya, dan kendalikan kecepatan dan arah perubahan. Inilah sebabnya mengapa kualitas hanya dapat dikembangkan secara "top-down", karena pengembangan kualitas memerlukan otoritas yang cukup untuk mempekerjakan orang-orang dalam organisasi (Nurhadian, 2017).

Adapun pengaruh kepemimpinan dalam upaya peningkatan kualitas dapat dilihat dalam beberapa hal:

- a. Bertanggung jawab atas keefektifan sistem manajemen mutu.
- b. Manajemen puncak harus dapat memastikan bahwa sistem manajemen mutu memiliki kebijakan dan tujuan yang sesuai dengan konteks organisasi dan arah strategisnya.
- c. Pemimpin harus dapat memastikan bahwa persyaratan sistem manajemen mutu terintegrasi ke dalam proses bisnis yang ada dalam organisasi.
- d. Para pemimpin harus menumbuhkan minat dalam pendekatan proses dan pemikiran berbasis risiko.
- e. Manajer harus memastikan ketersediaan sumber daya yang

diperlukan untuk menerapkan sistem manajemen mutu yang direncanakan.

- f. Manajer harus mampu mengkomunikasikan pentingnya manajemen mutu yang efektif dan kepatuhan terhadap persyaratan sistem manajemen mutu.
- g. Pemimpin harus memastikan bahwa sistem manajemen mutu mencapai hasil yang diinginkan.
- h. Manajer harus mampu mengkomunikasikan pentingnya manajemen mutu yang efektif dan kepatuhan terhadap persyaratan sistem manajemen mutu.
- i. Pemimpin harus mempromosikan perbaikan, perbaikan adalah akhir dari peningkatan kualitas. Pencapaian kualitas pada hakikatnya adalah pencapaian kondisi yang lebih baik dari sebelumnya.
- j. Pemimpin harus membantu pemimpin lain menunjukkan peran dan kinerja yang berkualitas.

Kepemimpinan transformasional bertujuan untuk memotivasi pengikut agar berubah dan memiliki komitmen untuk mencapai cita-cita perusahaan yang ideal (Lina, 2014). Adapun empat kombinasi atau cara kepemimpinan transformasional dalam menjalankan kepemimpinan yang lebih baik diantaranya sebagai berikut:

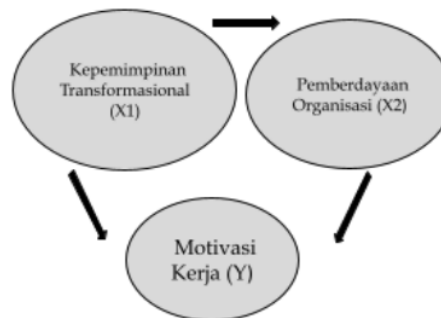
- a. Kharisma memberikan wawasan atau kesadaran akan misi membangkitkan kebanggaan serta menumbuhkan sikap hormat dan kepercayaan dalam diri bawahannya

- b. Motivasi inspirasional menumbuhkan ekspektasi yang tinggi melalui pemanfaatan simbol-simbol untuk memfokuskan usaha bawahan dan mengkomunikasikan tujuan-tujuan penting dengan cara sederhana
- c. Stimulasi intelektual meningkatkan intelegensi rasional dan pemecahan permasalahan secara saksama
- d. Konsiderasi individual memberi perhatian pembinaan pembimbingan melati setiap orang secara khusus dan pribadi

<sup>4</sup> Kepemimpinan transformasional, suatu pendekatan kepemimpinan yang berupaya mengubah persepsi, membangkitkan semangat, dan menginspirasi bawahan atau anggota staf organisasi untuk mengerahkan upaya ekstra untuk mencapai tujuan organisasi tanpa merasa tertekan atau tertekan. Seorang pemimpin dikatakan memiliki gaya transformatif jika ia dapat mengubah permainannya, mengubah rutinitasnya, berbicara tentang tujuan yang luhur, dan memiliki acuan nilai-nilai kebebasan, keadilan, dan kebebasan, keadilan dan kesetaraan. Pemimpin transformasional menunjukkan kepada pengikutnya bahwa tujuan yang ingin dicapai tidak terbatas pada kepentingan diri sendiri. Dengan demikian, dengan menerapkan gaya kepemimpinan transformasional dalam pengelolaan organisasi yang dipimpinnya, diharapkan seorang pemimpin dapat meningkatkan efektivitas lembaga, organisasi atau instansinya.

Motivasi kerja saat ini menjadi salah satu faktor yang menarik untuk diteliti dalam suatu organisasi. Menurut Chaplin motivasi adalah suatu variabel perantara yang digunakan untuk menerangkan faktor-faktor yang diorganisme yang membangkitkan atau menyalurkan tingkah laku ke arah suatu tujuan tertentu (Aromega et al., 2019). Pada dasarnya motivasi berhubungan dengan kekuatan atau dorongan yang berada di dalam diri manusia tidak terlihat dari luar motivasi yaitu menggerakkan manusia untuk menampilkan tingkah laku ke arah pencapaian suatu tujuan tertentu hal yang tampak dari luar hanyalah tingkah laku manusia yang bisa dilandasi dengan berbagai ragam motivasi.

<sup>7</sup> Gambar 1. Kerangka Konseptual



Dari kerangka konseptual di atas, selanjutnya disusun tiga hipotesis penelitian meliputi:

1. Kepemimpinan transformasional berpengaruh positif signifikan terhadap motivasi kerja pegawai
2. Kepemimpinan transformasional berpengaruh positif signifikan terhadap pemberdayaan organisasi

3. **Motivasi kerja** berpengaruh positif signifikan terhadap pelaksanaan dan pengawas pemberdayaan organisasi (Riana et al., 2014).

Menurut Waridin dan Bambang Guritno (2005, hlm. 63), memaparkan bahwasanya kepemimpinan cocok apabila tujuan perusahaan telah dikomunikasikan dan bawahan telah menerimanya. Seorang pemimpin diharuskan bisa menerapkan gaya kepemimpinan untuk dapat mengelola bawahannya. Pengaruh kepemimpinan yang tepat akan menimbulkan motivasi seseorang dalam menjalankan pekerjaan. Adapun motivasi kerja pada dasarnya merupakan hal yang bersifat individual, setiap individu memiliki tingkat motivasi kerja yang berbeda-beda sesuai dengan keinginan dan sistem nilai yang dianutnya menurut pemaparan Handoko 2010 (Wahyuning Tyas et al., 2016). Oleh karena itu, sukses tidaknya pegawai tersebut dapat dipengaruhi oleh gaya kepemimpinan dari seorang atasan dan motivasi kerja. Sehingga dengan seringnya pegawai termotivasi untuk melakukan pekerjaannya dengan baik dari atasan, maka akan meningkatkan kualitas dan kepuasan kerja yang diinginkan, karena motivasi kerja pegawai akan menentukan besar kecilnya semangat dari seorang pegawai

Pegawai Negeri Sipil Kota Probolinggo merupakan salah satu pegawai pemerintah yang ditugaskan memberikan pelayanan publik kepada masyarakat. Selain itu PNS Kota Probolinggo berperan sebagai perencana,

pelaksana, dan pengawas penyelenggaraan tugas umum pemerintahan di Kota Probolinggo dan pembangunan nasional melalui pelaksanaan kebijakan dan pelayanan publik yang sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku, hal ini menuntut pegawai agar memiliki motivasi yang tinggi dalam mengerjakan tugas masing-masing sehingga pegawai dapat memiliki kinerja yang lebih baik.

Berdasarkan latar belakang yang telah dikemukakan oleh peneliti, maka peneliti merumuskan rumusan masalah sebagai berikut: Bagaimana Pengaruh Kepemimpinan (X) dan pemberdayaan organisasi (X2) berpengaruh signifikan secara parsial terhadap Motivasi Kerja (Y) pada PNS Kota Probolinggo?

Adapun Hipotesisnya adalah: diduga pengaruh Kepemimpinan (X1) dan pemberdayaan organisasi (X2) berpengaruh signifikan secara parsial terhadap Motivasi Kerja (Y) pada PNS Kota Probolinggo.

Secara keseluruhan penelitian ini mempunyai tujuan untuk meneliti seberapa besar pengaruh kepemimpinan transformasional, kepuasan kerja dan komitmen organisasi dalam meningkatkan kinerja para PNS di Kota Probolinggo.

## METODE PENELITIAN

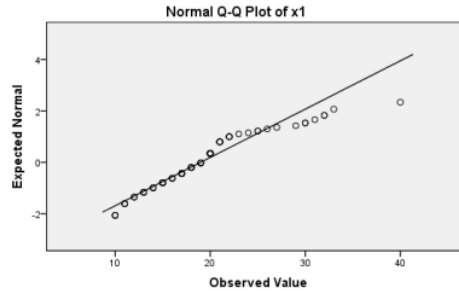
Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh antara kepemimpinan transformasional, pemberdayaan organisasi dan motivasi kerja PNS di Kota Probolinggo. Metode penelitian

yang dipergunakan adalah metode pendekatan kuantitatif yang dimana pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan Skala Likert. Skala Likert adalah suatu skala psikometrik yang umum digunakan dalam kuesioner (angket), dan merupakan skala yang paling banyak digunakan dalam riset berupa survei. Dengan demikian dapat diperoleh kesimpulan untuk dapat memahami dan menjawab permasalahan yang dibahas di dalam penelitian ini. Jenis penelitian yang digunakan dalam penulisan penelitian ini adalah jenis penelitian deskriptif kuantitatif dengan regresi linier berganda. (Wijaya, 2013) Regresi Linear Berganda Analisis regresi pada dasarnya adalah studi mengenai ketergantungan variabel dependen (terikat) dengan satu atau lebih variabel independen (variabel bebas), dengan tujuan untuk mengestimasi dan atau memprediksi rata-rata populasi atau nilai-nilai variabel independen yang diketahui<sup>12</sup> menurut Ghozali, 2011. Metode deskriptif adalah metode yang digunakan untuk menggambarkan atau menganalisis suatu hasil penelitian tetapi tidak digunakan untuk membuat kesimpulan yang lebih luas. Populasi penelitian merupakan sebagian dari pegawai negeri sipil yang jumlahnya 102 responden. Setelah sampel ditetapkan lalu dilakukan pengumpulan data. Data yang telah terkumpul diuji validitasnya untuk mengetahui valid tidaknya instrumen pengukuran dikaitkan dengan sejauh mana alat ukur mampu mengukur apa yang seharusnya diukur. Untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan transformasional dengan pemberdayaan organisasi terhadap

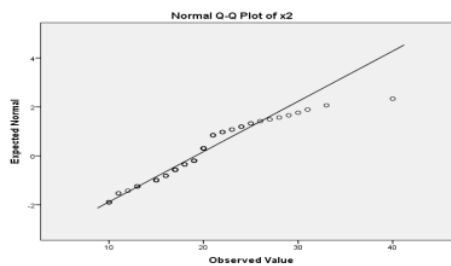
motivasi kerja maka dilakukan dengan pengisian kuesioner kepada para pegawai PNS Probolinggo dengan cara membagikan link kuesioner tersebut melalui google form, sehingga data data diperoleh, dan selanjutnya menghasilkan tabel tabulasi yang berisi data data dan grafik deskriptif.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

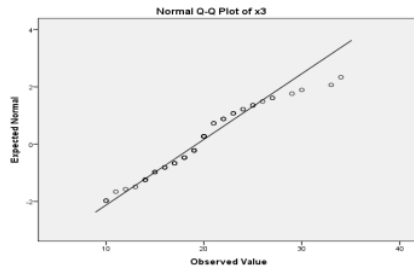
Grafik 2.  
Pengaruh Kepemimpinan Transformasional



Grafik 3  
Pengaruh Pemberdayaan Organisasi



Grafik. 4  
Pengaruh Terhadap Motivasi



Sumber : Data Diolah (2022)

Berdasarkan ketiga grafik di atas dapat diketahui bahwa  $X_{\text{gaya-kepemimpinan}}$  dan  $X_{\text{pemberdayaan-organisasi}}$  saling memiliki pengaruh pada  $Y_{\text{motivasi}}$  dimana titik –titik data yang menyebar disekitar garis normal dan hampir semua mengikuti arah diagonal. Hal ini dapat dikatakan sebagai model regresi berganda memenuhi asumsi normalitas.

Tabel 5  
Hasil Uji correlations

Correlations			
	x1	x2	x3
Pearson Correlation	1	.818**	.669**
$X_1$ Sig. (2-tailed)		.000	.000
N	102	102	102
Pearson Correlation	.818**	1	.811**
$X_2$ Sig. (2-tailed)	.000		.000
N	102	102	102
Pearson Correlation	.669**	.811**	1
$X_3$ Sig. (2-tailed)	.000	.000	
N	102	102	102

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Sumber : Data Diolah (2022)

Tabel di atas menjelaskan hasil analisis menggunakan uji *Pearson Correlation* yang menghasilkan Koefisien korelasi parsial antara  $X_1$  (gaya kepemimpinan) dan

$X_{\text{pemberdayaan organisasi}}$  adalah 0.000. Koefisien korelasi antara  $X_{\text{gaya-kepemimpinan}}$  dan  $X_{\text{pemberdayaan-organisasi}}$  adalah .818 dan  $Y_{\text{motivasi}}$  adalah .669. Ini menandakan bahwa terdapat pengaruh antara variabel yang diteliti

Tabel. 6  
Hasil Uji Reliability

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.904	3

Sumber : Data Diolah (2022)

Uji Cronbach's Alpha dilakukan untuk mengetahui apakah data survei reliabel ataukah tidak. Berdasarkan tabel diatas bahwa variabel pengaruh kepemimpinan transformasional dan pemberdayaan organisasi terhadap motivasi kerja memiliki Cronbach's Alpha sebesar .904. Jadi berdasarkan hasil uji reliabilitas dapat dikatakan bahwa semua instrumen yang digunakan dalam penelitian ini adalah reliable sehingga dapat digunakan untuk analisis lebih lanjut.

10  
Tabel 7  
Hasil Uji One-Sample Test

	One-Sample Test					
	Test Value = 0					
	t	df	Sig. (2-tailed)	Mean Difference	95% Confidence Interval of the Difference	
				Lower	Upper	
$X_{\text{gaya-kepemimpinan}}$	36.073	101	.000	19.0000	17.955	20.045
$X_{\text{pemberdayaan-organisasi}}$	39.713	101	.000	19.147	18.19	20.10
$X_{\text{motivasi}}$	44.620	101	.000	19.2745	18.418	20.131

Sumber : Data Diolah (2022)



Uji normalitas dilakukan dengan uji One-Sample Test. Hasil analisis menunjukkan bahwa signifikansi uji One-Sample Test yang dihasilkan sebesar  $.000 < 0,5$  ( $\alpha=5\%$ ). Maka hasil menyimpulkan bahwa asumsi normalitas tidak terpenuhi.

Tabel 8  
Hasil Uji Anova

		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
$X_{\text{gaya-kepemimpinan}}$	Between Groups	1802.313	21	85.824	6.504	.000
	Within Groups	1055.687	80	13.196		
	Total	2858.000	101			
$X_{\text{pemberdayaan organisasi}}$	Between Groups	1924.448	21	91.640	15.587	.000
	Within Groups	470.346	80	5.879		
	Total	2394.794	101			

Sumber : Data Diolah (2022)

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui bahwa uji F menghasilkan F hitung sebesar  $X_1$  6.504 dan  $X_2$  15.587 dengan nilai signifikan  $0,000 < 0,05$  ( $\alpha=5\%$ ). Dari

hasil ini dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan transformasional dan pemberdayaan organisasi secara simultan berpengaruh terhadap motivasi pegawai sehingga H3 diterima.

Tabel 9  
Hasil Uji Coefficients<sup>a</sup>

		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
Model		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	5.331	1.051		5.070	.000
	$X_{\text{gaya-kepemimpinan}}$	.013	.084	.016	.156	.877
	$X_{\text{pemberdayaan organisasi}}$	.715	.091	.798	7.818	.000

a. Dependent Variable: x3

Sumber : Data Diolah (2022)

Berdasarkan tabel diatas besarnya nilai signifikansi variabel bebas kepemimpinan transformasional pada uji t adalah  $.877 > 0,05$ . Hal ini menunjukkan bahwa Ho ditolak dan Ha diterima .

Nilai signifikansi variabel bebas pemberdayaan organisasi pada uji t adalah  $0,000$  atau  $< 0,05$ . Hal ini menunjukkan bahwa Ho ditolak dan H2 diterima sehingga variabel berpengaruh signifikan secara parsial terhadap motivasi kerja.

Hasil perhitungan diatas diperoleh persamaan regresi linier berganda sebagai berikut:

$$Y=5.331+.013X_1+.715X_2$$

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional dan pemberdayaan organisasi secara signifikan berpengaruh terhadap kinerja PNS kota probolinggo, dimana variabel  $X_1$  dan  $X_2$  saling memiliki pengaruh pada  $Y$  karena titik -titik data yang menyebar disekitar garis normal dan hampir semua mengikuti arah diagonal. Setiap kenaikan pada variabel  $X_1$  (Kepemimpinan Transformasional) akan menyumbang kenaikan pada motivasi kerja pegawai sebesar 0.013. Setiap kenaikan pada variabel  $X_2$  (Pemberdayaan Organisasi Pemerintah Daerah) akan menyumbang kenaikan pada motivasi kerja pegawai sebesar .715. Dengan demikian, angka ini mencerminkan bahwa kenaikan pada pemberdayaan organisasi lebih banyak menyumbang secara positif kenaikan pada motivasi kerja pegawai daripada gaya kepemimpinan transformasional. Namun demikian, penelitian ini menjelaskan bahwa kepemimpinan transformasional masih memiliki pengaruh pada peningkatan motivasi kerja pegawai meskipun hanya 0.013 saja.

Esensi kepemimpinan ini menjadi suatu proses dan kemampuan bagi seorang pemimpin untuk mempengaruhi pegawai agar sikap dan tindakan

pegawai sesuai dengan tujuan yang diharapkan oleh pemimpin (Yudiatmaja, 2013). Kepemimpinan ini memang berkaitan dengan sikap dan cara seseorang mempengaruhi para anggota pegawainya, agar mereka dengan sukarela dapat bekerjasama dalam upaya mencapai suatu tujuan organisasi tersebut (Hendri, 2017). Setiap pemimpin tentunya memainkan peran dalam manajemen sumber daya manusia diantaranya yang berkaitan dengan kemampuan dari seorang pemimpin yang diharuskan mempengaruhi bawahannya untuk menyelesaikan pekerjaannya, dan disini pemimpin memberikan motivasi kerja baik berbentuk dorongan dan semangat pada bawahan agar pegawai bekerja dengan sebaik-baiknya. Kepemimpinan ini memiliki unsur yang memberikan pengaruh besar bahkan menentukan arah organisasi dalam mencapai tujuan yang diharapkan (Fadilah & Hamami, 2021).

Berkaitan dengan kepemimpinan transformasional ini mempunyai rangsangan intelektual tinggi, yang dimaksud adalah seorang pemimpin pada dasarnya berperan penting dalam memberikan pengaruh kepada bawahan untuk dapat memahami permasalahan yang ada dari berbagai sudut pandang. misalnya seorang pemimpin mampu meningkatkan kreativitas pegawai dan mampu menciptakan pembaharuan pemikiran setiap pegawai untuk menyelesaikan setiap permasalahan yang ada.

Selain itu, kepemimpinan transformasional ini mempunyai

karakteristik tertimbangan invidual, yang dimana seorang pemimpin menjaga komunikasi yang baik secara langsung dengan pegawai. Berkomunikasi bawahan memang sangat penting, karena melalui komunikasi seorang pemimpin dapat memantau atau mengidentifikasi pegawai.

Berikut ini merupakan hal sesuai dengan pemaparan Wright, Moynihan, & Pandey, (2012) yang memberikan pernyataan bahwasanya di dalam ruang lingkup PNS, bahwa kepemimpinan transformasional ini memang menjadi hal yang baik dan bermanfaat dalam meningkatkan motivasi kinerja terhadap pegawai dengan cara memberikan pengarahan pada orientasi pada visi dan misi di suatu organisasi yang telah disusun menjadi motivasi untuk lebih aktif, dan saling mendukung satu sama lain antara sesama pegawai dan memiliki produktivitas baik di dalam meningkatkan lembaga pemerintahan.

Selain itu Luthans (2012) juga menyatakan bahwa kepemimpinan transformasional membawa keadaan yang lebih baik terhadap motivasi kinerja pegawai. Dimana dengan adanya kepemimpinan transformasional ini bisa memberikan pengaruh pada pegawai sehingga semangat bekerja yang semakin meningkat terhadap organisasi misalnya dalam hal menghadapi tuntutan, baik itu dari segi pembaharuan maupun dari segi perubahan. Sikap seorang pemimpin dapat menumbuhkan rasa kesadaran, semangat dan berkomitmen kerja yang tinggi untuk mencapai tujuan organisasi. Ketika pemimpin menunjukkan kepribadian yang baik terhadap bawahan dalam melakukan tugasnya

dengan baik maka bawahannya juga mengikuti bagaimana perilaku dari pemimpinnya (Riski & Riana, 2018).

Dalam konteks PNS di Kota Probolinggo, bahwasanya keinginan untuk meningkatkan kinerja organisasi membuat para atasan mulai berusaha mengakomodir atau mengarahkan peran dan fungsi pada bawahannya. Kebiasaan-kebiasaan positif yang mulai dilakukan oleh pemimpin tersebut dapat memberi pengaruh besar pada bawahan. seperti halnya melakukan briefing sebelum bekerja, adanya evaluasi terkait tugas yang sudah dijalankan, adanya proses konseling, mentoring dan pemberian motivasi keagamaan terhadap pegawai negeri itu menjadi salah satu upaya konkret yang terbukti berdampak positif dalam meningkatkan kinerja kerja PNS Probolinggo.

Dessler (1999) menyimpulkan di dalam penelitiannya, bahwa pegawai yang memiliki komitmen tinggi akan memiliki tingkat kesadaran yang tinggi dan memiliki semangat kerja yang lebih meningkat dibandingkan dengan seseorang yang hanya memiliki komitmen minim atau rendah. Dari pemaparan diatas PNS Probolinggo sudah memenuhi kriteria bahwa semangat pegawai PNS dalam bekerja. Dari hasil penelitian terlihat bahwa pengaruh dari seorang kepemimpinan transformasional dengan disertai pemberdayaan organisasi bagi para PNS Probolinggo sangat berimplikasi positif atau berdampak positif pada kinerja atau terhadap motivasi pegawainya dari hal tersebut terciptakan karena rasa keinginan untuk berpartisipasi tinggi.

Biasanya kepemimpinan transformasional ini berpengaruh pada idealis, inspirasi, stimulasi intelektual dan pertimbangan individual dengan cara yang memudahkan, serta melakukan tindakan yang memotivasi pada pegawai.

## KESIMPULAN

Hasil penelitian yang dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara kepemimpinan transformasional dengan pemberdayaan organisasi terhadap motivasi kinerja PNS Probolinggo. Hal ini dapat dilihat dari peran seorang pemimpin yang menjadi pengontrol kinerja bawahannya yang dapat membantu mengarahkan pegawai untuk memiliki kemauan dan motivasi yang kuat dalam melakukan tugas-tugasnya.

Sikap seorang pemimpin dapat menumbuhkan rasa kesadaran, semangat dan berkomitmen kerja yang tinggi untuk mencapai tujuan organisasi. Ketika pemimpin menunjukkan kepribadian yang baik terhadap bawahan dalam melakukan tugasnya maka bawahannya juga mengikuti bagaimana perilaku dari pemimpinnya (Nisyak & Triyonowati, 2016). Berhasil tidaknya melakukan tugas tersebut dapat ditentukan oleh arahan dari seorang pemimpin. Di Dalam organisasi, bahwasanya seorang bawahan yang bekerja memang selalu bergantung pada pemimpinnya.

Jika seorang pemimpin tidak memiliki kemampuan untuk mempengaruhi bawahan atau memimpin, maka organisasi tersebut tidak akan

berjalan dengan baik serta tugas tugas yang dijalankan tidak akan sempurna.

Berkaitan dengan kepemimpinan transformasional ini mempunyai rangsangan intelektual tinggi, yang dimaksud adalah seorang pemimpin pada dasarnya berperan penting dalam memberikan pengaruh kepada bawahan untuk dapat memahami permasalahan yang ada dari berbagai sudut pandang, misalnya seorang pemimpin mampu meningkatkan kreativitas pegawai dan mampu menciptakan pembaharuan pemikiran setiap pegawai untuk menyelesaikan setiap permasalahan yang ada.

## DAFTAR PUSTAKA

- Aromega, T. N., Kojo, C., & Lengkong, V. P. (2019). Pengaruh kompensasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di yuta hotel manado. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 7(1).
- Buchari, Ahmad & Marwiyah Siti. (2019). *Kepemimpinan Dan Kekuasaan*.
- Eliyana, A., Ma'arif, S., & Muzakki. (2019). Job satisfaction and organizational commitment effect in the transformational leadership towards employee performance. *European Research on Management and Business Economics*, 25(3), 144-150.  
<https://doi.org/10.1016/j.iemeen.2019.05.001>

- Fadilah, L., & Hamami, T. (2021). Kepemimpinan Transformasional dalam Pendidikan Islam. Edukatif : *Jurnal Ilmu Pendidikan*, 3(6), 4186-4197.
- Grošelj, M., Černe, M., Penger, S., & Grah, B. (2021). Authentic and transformational leadership and innovative work behaviour: The moderating role of psychological empowerment. *European Journal of Innovation Management*, 24(3), 677-706.  
<https://doi.org/10.1108/EJIM-10-2019-0294>
- Hendri, H. (2017). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Samudra Bahari Utama. *Agora*, 5(2).
- Islam, M. N., Furuoka, F., & Idris, A. (2021). Mapping the relationship between transformational leadership, trust in leadership and employee championing behavior during organizational change. *Asia Pacific Management Review*, 26(2), 95-102.  
<https://doi.org/10.1016/j.apmr.2020.09.002>
- Lina, D. (2014). Analisis pengaruh kepemimpinan dan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai dengan sistem reward sebagai variabel moderating. *Jurnal Riset Akuntansi Dan Bisnis*, 14(1).
- Nisyak, I. R., & Triyonowati, T. (2016). Pengaruh Gaya kepemimpinan, Motivasi dan Disiplin kerja Terhadap kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmu Dan Riset Manajemen (JIRM)*, 5(4).
- Nurhadian, A. F. (2017). Pengaruh kepemimpinan transformasional dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Ekonomi, Bisnis & Entrepreneurship*, 11(1).
- Puspitarini, Renny Candradewi.(2022). Pengantar Penelitian Kualitatif dan Kuantitatif.
- Riana, I. G., Supartha, W. G., & Tucunan, R. J. A. (2014). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional terhadap Motivasi dan Kinerja Karyawan (Studi Kasus pada Pt. Pandawa). *E-Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Universitas Udayana*, 3, 44706.
- Riski, M. S., & Riana, A. (2018). Pengaruh Disiplin Kerja, Kepemimpinan Transformasional dan Kecerdasan Emosional Terhadap Kepuasan dan Kinerja PNS Pada Bagian Umum dan Protokol Sekretariat Daerah Kabupaten Kutai Timur. *Prosiding FRIMA (Festival Riset Ilmiah Manajemen Dan Akuntansi)*, 1, 709-719.
- Sugianto, S. (2015). <sup>8</sup> Pemahaman Otonomi Daerah Dalam Perspektif Undang-Undang Dasar 1945 Pasal 18 Terhadap Keutuhan NKRI (Study Tentang Tingkat Keberhasilan Pelaksanaan Otonomi Daerah Kabupaten/Kota di Wilayah III Cirebon). *UNIFIKASI: Jurnal Ilmu Hukum*, 2(2).

**Marwiyah\*, Putra, & Rohma.** Analisis Regresi Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dalam Pemberdayaan Organisasi Pemerintahan Daerah

- Surya Sukmono, G. (2020). Kepemimpinan Transformasional, Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasi Sebagai Motivator Kinerja Pegawai Negeri Sipil. *Managament Insight: Jurnal Ilmiah Manajemen*, 15(1), 1-18.
- Wijaya, M. H. (2013). Promosi, Citra Merek, Dan Saluran Distribusi Pengaruhnya Terhadap Keputusan Pembelian Jasa Terminix Di Kota Manado. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 1(4).
- Wahyuning Tyas, Y. I., Ngatimun, & Sutrisno, T. B. (2016). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Badan Lingkungan Hidup (BLH) Kota Probolinggo.*

# Analisis Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Dalam Pemberdayaan Organisasi Pemerintahan Terhadap Motivasi Kerja PNS Kota Probolinggo

## ORIGINALITY REPORT

16%

SIMILARITY INDEX

17%

INTERNET SOURCES

7%

PUBLICATIONS

10%

STUDENT PAPERS

## PRIMARY SOURCES

1	<a href="https://core.ac.uk">core.ac.uk</a> Internet Source	6%
2	<a href="http://www.thequality.co.id">www.thequality.co.id</a> Internet Source	2%
3	<a href="https://docplayer.info">Docplayer.Info</a> Internet Source	1%
4	<a href="http://www.kompasiana.com">www.kompasiana.com</a> Internet Source	1%
5	Stephanie Rosanto. "Pengaruh Perilaku Konsumen terhadap Loyalitas Pembelian di Masa New Normal (Studi Kasus pada OneZo Indonesia)", Destinesia : Jurnal Hospitaliti dan Pariwisata, 2022 Publication	1%
6	<a href="https://moam.info">moam.info</a> Internet Source	1%
7	<a href="https://ojs.unud.ac.id">ojs.unud.ac.id</a> Internet Source	1%

8	<a href="http://garuda.ristekdikti.go.id">garuda.ristekdikti.go.id</a> Internet Source	1 %
9	<a href="http://paudpedia.kemdikbud.go.id">paudpedia.kemdikbud.go.id</a> Internet Source	1 %
10	Submitted to University of South Australia Student Paper	1 %
11	Submitted to Udayana University Student Paper	1 %
12	<a href="http://jurnal.ensiklopediaku.org">jurnal.ensiklopediaku.org</a> Internet Source	1 %
13	<a href="http://asmi.ac.id">asmi.ac.id</a> Internet Source	1 %

Exclude quotes On

Exclude matches < 1%

Exclude bibliography On