



INNOVATIVE: Journal Of Social Science Research

Volume 3 Nomor 4 Tahun 2023 Page 5804-5815

E-ISSN 2807-4238 and P-ISSN 2807-4246

Website: <https://j-innovative.org/index.php/Innovative>

Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Komunikasi Dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Negeri Sipil (Studi Kasus: Dinas PRKPPLH Kabupaten Pasaman)

Susy Anggraini^{1✉}, Heliyani

Program Studi Magister Manajemen, Institut Teknologi Dan Bisnis Haji Agus Salim Bukittinggi

Email: anggrainichi303@gmail.com^{1✉}

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh kepemimpinan transformasional, komunikasi dan budaya organisasi terhadap kepuasan kerja pegawai negeri sipil pada Dinas PRKPPLH Kabupaten Pasaman. Penelitian ini dilatarbelakangi oleh capaian kinerja pegawai negeri sipil yang disebabkan oleh kepemimpinan transformasional yang belum bisa efektif diterapkan, komunikasi yang masih kurang lancar, dan masih rendahnya budaya organisasi yang dimiliki oleh pegawai negeri sipil pada Dinas PRKPPLH Kabupaten Pasaman. Jenis penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif dengan menggunakan pendekatan *Partial Least Square* dengan model persamaan *Structural Equation Modeling*. Teknik pengumpulan data dengan kuesioner, dan observasi. Responden penelitian ini adalah 50 orang pegawai negeri sipil pada Dinas PRKPPLH Kabupaten Pasaman. Metode penarikan sampel menggunakan metode *total sampling* dimana seluruh populasi dalam penelitian ini dijadikan sampel penelitian. Pengujian hipotesis dihitung dengan program *SmartPLS*. Dari hasil penelitian ini diperoleh hasil bahwa secara parsial kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kepuasan kerja, namun komunikasi dan budaya organisasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai negeri sipil pada Dinas PRKPPLH Kabupaten Pasaman.

Kata Kunci: *Kepemimpinan Transformasional, Komunikasi, Budaya Organisasi, Kinerja, Pegawai Negeri Sipil*

Abstract

This study aims to analyze the influence of transformational leadership, communication and organizational culture on the job satisfaction of civil servants at the PRKPPLH Office of Pasaman Regency. This research is motivated by the performance achievements of civil servants caused by transformational leadership that cannot be effectively implemented, communication that is still not smooth, and the low organizational culture of civil servants at the PRKPPLH Office of Pasaman Regency. The type of research uses a quantitative approach using the Partial Least Square approach with the Structural Equation Modeling equation model. Data collection techniques with questionnaires, and observation. The respondents of this study were 50 civil servants at the PRKPPLH Office of Pasaman Regency. The sampling method uses the total sampling method where the entire population in this study is used as the research sample. Hypothesis testing is calculated with SmartPLS program. The results of this study, it was obtained that partially transformational leadership had positive and no significant effect on job satisfaction, but communication and organizational culture partially had a positive and significant effect on job satisfaction of civil servants at the PRKPPLH Service, Pasaman Regency. Keywords: *Transformational Leadership, Communication, Organizational Culture, Performance, Civil Servants*

PENDAHULUAN

Dinas Perumahan Rakyat dan Kawasan Permukiman, Perhubungan dan Lingkungan Hidup (Dinas PRKPPLH) Kabupaten Pasaman sebagai organisasi yang selalu berupaya mewujudkan visi organisasi yaitu terwujudnya penataan kawasan permukiman dan kualitas lingkungan hidup yang lebih baik, serta meningkatnya kinerja perhubungan untuk mencapai masyarakat yang lebih baik dan bermartabat. Dalam mewujudkan hal ini Dinas PRKPPLH Kabupaten Pasaman, memiliki sumber daya manusia yang memiliki kompetensi dan kualifikasi yang cukup baik. Pegawai bukan hanya seorang pekerja yang menjalankan tugas dalam organisasi, melainkan pegawai merupakan suatu komponen yang menjadi sebuah aset penting organisasi dalam rangka meraih tujuan organisasi dan khususnya kinerja pegawai.

Dalam kesehariannya pegawai tidak selalu berhubungan dengan tugas dan pekerjaannya, namun juga memiliki relasi dengan berbagai elemen perusahaan atau organisasi. Karena Suatu organisasi tidak hanya menghasilkan atau menciptakan pegawai yang terampil secara teknis dalam pekerjaannya, tetapi juga dapat menciptakan keseimbangan antara pegawai dan lingkungan tempat mereka bekerja guna meningkatkan kepuasan kerja pegawai yang akan berdampak terhadap kinerja pegawai.

Penilaian Kinerja Dinas PRKPPLH Kabupaten Pasaman yang dapat dilihat berdasarkan hasil evaluasi sistem akuntabilitas kinerja yang merupakan akumulasi penilaian terhadap seluruh komponen SAKIP. Evaluasi terhadap komponen manajemen kinerja yang dilaksanakan sebagai bagian dari implementasi SAKIP, yang meliputi: evaluasi internal, pencapaian kinerja, perencanaan kinerja, pengukuran kinerja, dan pelaporan. Evaluasi penerapan manajemen kinerja juga meliputi penerapan kebijakan penyusunan dokumen penetapan kinerja dan indikator kinerja utama (IKU) sampai saat dilakukan Evaluasi. Berikut merupakan akumulasi penilaian terhadap seluruh komponen manajemen kinerja yang dievaluasi di lingkungan Dinas PRKPPLH Kabupaten Pasaman, dengan rincian sebagai berikut:

Tabel 1.1

Hasil Evaluasi Kinerja Dinas PRKPPLH Kabupaten Pasaman

No.	Komponen	2022			
		Dinas LHPRP		DISHUB	
		Bobot (%)	Nilai Hasil Evaluasi (%)	Bobot (%)	Nilai Hasil Evaluasi (%)
1.	Perencanaan Kinerja	30	26,18	30	22,82
2.	Pengukuran Kinerja	25	20,63	25	16,56
3.	Pelaporan Kinerja	15	12,27	15	12,04
4.	Evaluasi Kinerja/Internal	10	6,55	10	5,83
5.	Pencapaian Kinerja	20	11,86	20	12,25
Jumlah		100	77,49	100	69,50

Sumber: Data Sekunder, Dinas PRKPPLH Kab. Pasaman, 2023

Nilai tersebut, merupakan hasil evaluasi dituangkan dalam bentuk nilai dengan kisaran mulai dari 0 sampai dengan 100. Setelah dilakukan evaluasi terhadap komponen manajemen kinerja Dinas PRKPPLH Kabupaten Pasaman, yang saat itu masih terpisah yakni Dinas Lingkungan Hidup, Perumahan Rakyat dan Kawasan Permukiman dan Dinas Perhubungan yang masing-masing Dinas memperoleh nilai yang berbeda yaitu Dinas Lingkungan Hidup, Perumahan Rakyat dan Kawasan Permukiman memperoleh nilai sebesar 77,49 (BB) dengan predikat Sangat Baik yang berarti akuntabel, berkinerja baik dan memiliki sistem manajemen kinerja yang andal sedangkan Dinas Perhubungan memperoleh nilai sebesar 69,50 (B) dengan predikat Baik yang berarti akuntabilitas kinerja sudah baik, memiliki sistem yang dapat

digunakan untuk manajemen kinerja dan perlu sedikit perbaikan yaitu akuntabilitas kinerjanya sudah baik, memiliki sistem yang dapat digunakan untuk manajemen kinerja, dan perlu sedikit perbaikan.

Dari tabel 1.1 di atas, pada poin 1 sampai dengan 5 menyajikan hasil penilaian atas berbagai atribut akuntabilitas instansi yang telah dituangkan pada Lembaran Kertas Evaluasi (LKE), yang dapat mengindikasikan tingkat akuntabilitas kinerja instansi masih harus ditingkatkan lagi. Dan hal inilah yang mengindikasikan terdapat permasalahan dari kinerja pegawai yang merupakan imbas dari kepuasan pegawai khususnya pegawai negeri sipil di lingkungan Dinas PRKPPLH Kabupaten Pasaman.

Menurut pernyataan beberapa pegawai negeri sipil yang bekerja di Dinas PRKPPLH Kabupaten Pasaman yang ditemui oleh penulis pada bulan Februari 2023, menyatakan bahwa kelemahan tingkat kepuasan pegawai di dalam instansi tersebut disebabkan oleh kurangnya perhatian dari seorang pimpinan, kurangnya komunikasi yang tercipta antara pegawai dengan pimpinan serta antar pegawai dan budaya organisasi yang kurang baik. Hal itu terlihat dengan adanya ketidaksesuaian struktur kerja seperti apa yang diharapkan oleh pihak instansi. Bahkan keterbukaan pegawai selama berada ditempat kerja juga dirasa kurang. Hal tersebut tentu terlihat dari cara mereka berkomunikasi yang masih terbilang kurang. Jika keadaan seperti ini terjadi secara berlarut-larut dan tidak diatasi maka mengakibatkan tidak tersalurnya ide maupun gagasan dari pegawai mengenai organisasi. Bagaimana pun juga keberhasilan dari suatu organisasi terlihat dari hasil kerja seorang pegawai.

Faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai adalah kepuasan kerja pegawai terhadap pekerjaannya sendiri. Kepuasan kerja adalah sikap seorang karyawan terhadap pekerjaan. Menurut Rivai (2014), mengungkapkan bahwa pemenuhan kebutuhan kerja merupakan kebutuhan yang pada umumnya meningkat dari waktu ke waktu dan orang pada umumnya berusaha dengan jujur untuk memenuhi kebutuhan tersebut

Dalam obsevasi awal yang dilakukan di Dinas PRKPPLH Kabupaten Pasaman sebagai objek penelitian yang dilakukan pada Februari 2023, terdapat berbagai permasalahan yang hingga saat ini masih kurang mendapat perhatian dan penanganan serta sudah terjadi secara berlarut-larut. Salah satu permasalahan yang berhasil diamati oleh penulis yaitu kepemimpinan. Kondisi kepemimpinan di Dinas PRKPPLH Kabupaten Pasaman menerapkan gaya kepemimpinan yang konvensional atau secara umum. Pemimpin jarang memberikan teguran kepada pegawai yang melakukan pelanggaran dan perhatian pemimpin kurang terhadap lingkungan kantor, para pegawai sulit beradaptasi dengan posisi dan pimpinan yang baru karena terjadi perubahan misi dan memberikan contoh dan bertindak sebagai pemimpin masih sangat kurang sehingga para bawahan kurang respek terhadap hasil kerja. Pemimpin

di instansi tersebut belum mampu membuat perubahan dalam diri setiap individu yang bekerja dalam organisasi untuk mencapai kinerja yang tinggi.

Menurut (Robbins, 2016), kepemimpinan transformasional adalah pemimpin yang mampu memberi inspirasi karyawannya untuk lebih mengutamakan kemajuan organisasi dari pada kepentingan pribadi, memberikan perhatian yang baik terhadap karyawan dan mampu merubah kesadaran karyawannya dalam melihat permasalahan lama dengan cara yang baru. Kepemimpinan transformasional adalah kapasitas seseorang pemimpin untuk berkolaborasi dengan dan/atau melalui orang lain untuk secara optimal mengubah sumber daya organisasi untuk mencapai tujuan yang berarti sesuai dengan target capaian yang telah ditentukan (Danim, 2012).

Sehubungan dengan kepemimpinan pada Dinas PRKPPLH Kabupaten Pasaman, maka dapat diketahui bahwa pimpinan masih belum dapat sepenuhnya menggunakan sumber daya manusia yaitu pegawainya dalam melaksanakan manajemen kepemimpinan, untuk mencapai tujuan organisasi. Fenomena ini terjadi karena kepemimpinan sering berubah, sedangkan pegawai yang bekerja tetap. Dengan kepemimpinan baru, sangat penting untuk mengetahui karakter dan sifat pegawai yang akan ditempatkan di organisasi. Butuh waktu lama, sementara masa jabatan pemimpin tergantung pada kebijakan daerah, sehingga pemimpin tidak yang ada tidak memiliki karakter kepemimpinan yang transformasional. Dan berdasarkan observasi yang dilakukan terhadap Pegawai Negeri Sipil pada Dinas PRKPPLH Kabupaten Pasaman tersebut cenderung masih merasakan ketidakadilan sehingga menimbulkan rasa ketidakpuasan yang disebabkan oleh gaya kepemimpinan yang belum transformasional yang tidak terjalin dengan baik sehingga pegawai merasakan kurang puas dalam melakukan pekerjaan. Jika permasalahan ini terus terjadi, maka akan berdampak terhadap kepuasan kerja pegawai.

Hasil penelitian oleh (Syasindy et al., 2019), bahwa variabel gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Kemudian hasil penelitian (Lana & Septyarini, 2022), bahwa gaya kepemimpinan transformasional secara parsial atau simultan berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan. Serta hasil penelitian oleh (Nurhabibah & Arisyahidin, 2020), bahwa terdapat pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap kepuasan kerja karyawan.

Permasalahan lain yang ditemukan peneliti pada Pegawai Negeri Sipil di lingkungan Dinas PRKPPLH Kabupaten Pasaman, yaitu komunikasi. Komunikasi menurut Mangkunegara (2015), komunikasi merupakan cara paling umum untuk memindahkan data, pikiran, pemahaman dimulai dengan satu individu kemudian ke individu berikutnya dengan harapan individu lain akan dapat menginterpretasikannya sesuai dengan tujuan yang dimaksud.

Proses komunikasi yang terjalin antara bawahan dan atasan, antara top manajemen dengan tenaga kerja/pegawai. Kemampuan berkomunikasi secara horizontal dan vertikal dengan baik akan memberikan dampak kepada kepuasan kerja pegawai yang baik pula.

Berdasarkan pengamatan peneliti di lingkungan Dinas PRKPPLH Kabupaten Pasaman pada bulan Februari 2023, dimana rendahnya kepuasan kerja Pegawai Negeri Sipil pada Dinas PRKPPLH Kabupaten Pasaman, diduga disebabkan juga oleh aspek lain yaitu komunikasi yang tidak komunikatif, baik itu secara vertikal maupun horizontal. Dalam keseharian peneliti mengamati bahwa sering kali terjadi miss komunikasi dikarenakan adanya terkadang kesalahpahaman antara kedua pertemuan tersebut dalam memproses komunikasi, sehingga pesan yang dikirim dan pesan yang diterima unik arti dan penafsirannya, sehingga penyelesaian pekerjaan akan menjadi masalah. Miss komunikasi ini terjadi dikarenakan Pegawai Negeri Sipil pada Dinas PRKPPLH Kabupaten Pasaman, terdapat heterogenitas usia (generasi), yang mengakibatkan pemahaman yang berbeda pula.

Dengan menciptakan komunikasi yang komunikatif membuat pegawai berani berpendapat mengenai informasi, gagasan, pikiran, dan ide antar sesama rekan sekerja dan juga pimpinan. Kepemimpinan yang transformasioanal juga dibutuhkan oleh pegawai negeri sipil dikarenakan dibutuhkannya pimpinn yang memberikan motivasi dengan komunikasi yang baik dalam upaya agar bawahan untuk menciptakan kepuasan kerja yang baik dan menghasilkan kerja yang optimal, dan komunikasi yang baik diharapkan mampu menginspirasi pegawai untuk melihat masa depan dengan optimis memproyeksikan visi yang ideal, dan mampu mengkonsumsikan bahwa visi tersebut dapat dicapai. Komunikasi yang baik dalam organisasi mampu menggerakkan menciptakan suasana kepuasan kerja pegawai yang baik pula.

Permasalahan lain yang dihadapi oleh pegawai yang mempengaruhi kepuasan kerja pada Pegawai Negeri Sipil pada Dinas PRKPPLH Kabupaten Pasaman, yaitu budaya organisasi. Budaya organisasi merupakan faktor yang harus menjadi perhatian instansi pemerintah dalam rangka menjaga kepuasan kerja pegawai.

Berdasarkan pengamatan peneliti terhadap budaya organisasi di lingkungan Dinas PRKPPLH Kabupaten Pasaman, yang dilakukan pada bulan Februari 2023. Peneliti menemukan beberapa fenomena yang berkaitan dengan budaya organisasi, yaitu: 1) Pegawai negeri sipil di lingkungan Dinas PRKPPLH Kabupaten Pasaman, terlihat kurang teliti dalam melakukan pekerjaan yang seharusnya sudah menjadi pekerjaan rutin mereka, 2) Pegawai negeri sipil di lingkungan Dinas PRKPPLH Kabupaten Pasaman, sangat susah bekerja sama dalam tim dan terkesan individualistis, 3) Pegawai negeri sipil di lingkungan Dinas PRKPPLH Kabupaten Pasaman, dalam bekerja terkesan monoton dan tidak mau berinovasi dan

bukanlah tipikal orang yang berani mengambil resiko dalam bekerja guna kemajuan instansi. Jika budaya organisasi ini dipertahankan dan tidak berubah, maka akan sangat mempengaruhi dalam meningkatkan kepuasan kerja pegawai.

Berdasarkan uraian di atas, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul "Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Komunikasi Dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Negeri Sipil (Studi Kasus: Dinas Prkpplh Kabupaten Pasaman)".

METODE PENELITIAN

Berdasarkan rumusan, tujuan dan hipotesis penelitian maka jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian kuantitatif. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh Kepemimpinan Transformasional (X_1), Komunikasi (X_2) dan Budaya Organisasi (X_3), terhadap Kepuasan Kerja (Y). Objek dari penelitian ini adalah Pegawai Negeri Sipil Dinas Perumahan Rakyat dan Kawasan Permukiman, Perhubungan dan Lingkungan Hidup Kabupaten Pasaman. Populasi dalam penelitian ini yaitu seluruh Pegawai Negeri Sipil di Dinas PRKPPLH Kabupaten Pasaman, yang berjumlah 50 (lima puluh) orang. Dikarenakan sampelnya hanya pada pegawai negeri sipil saja maka sampel pada penelitian ini adalah seluruh pegawai negeri sipil di Dinas Perumahan Rakyat dan Kawasan Permukiman, Perhubungan dan Lingkungan Hidup Kabupaten Pasaman yang berjumlah 50 (lima puluh) orang. Instrumen yang digunakan dalam penelitian ini adalah lembar kuesioner, lembar angket kepemimpinan transformasional, komunikasi dan budaya organisasi, terhadap kepuasan kerja pegawai negeri sipil di Dinas Perumahan Rakyat dan Kawasan Permukiman, Perhubungan dan Lingkungan Hidup Kabupaten Pasaman. Analisis data yang dilakukan yakni analisis deskriptif dan analisa data menggunakan pendekatan *Structural Equation Model - Partial Least Square* (SEM PLS).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil

A. Pengaruh Kepemimpinan transformasional terhadap Kepuasan Kerja

Berdasarkan analisis yang dilakukan pada hipotesis pertama, bahwa kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kepuasan kerja pada Dinas PRKPPLH Kabupaten Pasaman. Hal ini mengandung arti bahwa setiap kepemimpinan transformasional yang ada di Dinas PRKPPLH Kabupaten Pasaman semakin diterapkan atau ditingkatkan, maka hal ini akan membawa pengaruh tidak signifikan terhadap kepuasan kerja. Nilai yang tidak signifikan ini dapat terjadi akibat lancarnya kepemimpinan transformasional para pimpinan dengan bawahannya, sehingga yang telah ditetapkan untuk dipahami dan

dimengerti dan dipahami oleh pegawai.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional memiliki nilai koefisien sebesar 0,108; nilai t_{stat} sebesar $0,8620 < 1,96$ dan p_{value} $0,389 > 0,05$ (tidak signifikan) yang berarti menolak hipotesis pertama (H_1).

Hal ini berbeda dan tidak sejalan dengan hasil penelitian oleh (Syasindy et al., 2019), bahwa variabel gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Kemudian hasil penelitian (Lana & Septyarini, 2022), bahwa gaya kepemimpinan transformasional secara parsial atau simultan berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan. Serta hasil penelitian oleh (Nurhabibah & Arisyahidin, 2020), bahwa terdapat pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap kepuasan kerja karyawan.

Bila dilihat dari hasil TCR diperoleh tingkat rata-rata skor variabel kepemimpinan transformasional sebesar 3,83 dengan tingkat capaian responden (TCR) sebesar 76,68. Hal ini menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional memperoleh tanggapan dari responden pada Dinas PRKPPLH Kabupaten Pasaman masuk dalam kategori cukup, artinya butuh peningkatan pada variabel ini. Bila dilihat dari nilai skor tertinggi pada indikator kepemimpinan transformasional terdapat pada indikator visi yang artinya pimpinan selalu memberikan instruksi dengan memperhatikan visi ke depan untuk kemajuan organisasi, sedangkan untuk nilai skor terendah terdapat pada indikator stimulasi intelektual yang artinya pimpinan selalu memberikan perhatian personal, kepada setiap bawahan jika terkendala dalam menyelesaikan pekerjaan. Berdasarkan hasil penelitian ini, maka dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kepuasan kerja pada Dinas PRKPPLH Kabupaten Pasaman.

B. Pengaruh Komunikasi terhadap Kepuasan Kerja

Berdasarkan analisis yang dilakukan pada hipotesis kedua, bahwa komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pada Dinas PRKPPLH Kabupaten Pasaman. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa semakin baik komunikasi dalam suatu organisasi akan mempengaruhi meningkatkan kepuasan kerja. Dalam suatu organisasi komunikasi dirupakan dalam bentuk perilaku, perilaku pegawai yang sesuai dengan budaya organisasi. Hal tersebut akan memberikan efek pada peningkatan kepuasan kerja, karena komunikasi yang ditetapkan oleh organisasi demi untuk mewujudkan tujuan, mencapai visi dan misi.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa komunikasi memiliki nilai koefisien sebesar 0,380, nilai t_{stat} sebesar $3,235 > 1,96$ dan p_{value} $0,001 < 0,05$ (signifikan) yang berarti menerima hipotesis kedua (H_2).

Hal ini sejalan dengan hasil penelitian (Hilmawan & Yumhi, 2019), dalam penelitiannya

menyebutkan bahwa terdapat pengaruh langsung positif dan signifikan komunikasi terhadap kepuasan kerja pegawai. Kemudian hasil penelitian (Sriani et al., 2022), bahwa komunikasi interpersonal berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Serta hasil penelitian oleh (Sugiono & Tobing, 2021), bahwa terdapat pengaruh komunikasi terhadap kepuasan kerja pegawai juga menunjukkan hasil yang positif.

Bila dilihat dari hasil TCR diperoleh tingkat rata-rata skor variabel komunikasi sebesar 4,07 dengan tingkat capaian responden (TCR) sebesar 81,48. Hal ini menunjukkan bahwa komunikasi memperoleh tanggapan dari responden pada Dinas PRKPPLH Kabupaten Pasaman tergolong dalam kategori baik, dan dapat ditingkatkan lagi. Bila dilihat dari nilai skor tertinggi pada indikator komunikasi terdapat pada indikator bahasa yang sopan dan halus yang artinya komunikasi dengan tata bahasa yang baik akan menghangatkan suasana di tempat kerja., sedangkan untuk nilai skor terendah terdapat pada indikator bijaksana dan kata yang tepat yang artinya pimpinan selalu bijaksana dalam memberikan teguran atas kesalahan pegawai dan dalam berkomunikasi di tempat kerja harus memilih kata yang tepat. Berdasarkan hasil penelitian ini, maka dapat disimpulkan bahwa komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pada Dinas PRKPPLH Kabupaten Pasaman.

C. Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kepuasan Kerja

Berdasarkan analisis yang dilakukan pada hipotesis ketiga, bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pada Dinas PRKPPLH Kabupaten Pasaman. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa semakin baik budaya organisasi dalam suatu organisasi akan mempengaruhi dalam meningkatkan kepuasan kerja pada organisasi tersebut, karena perhatian, bimbingan dan arahan dari seorang atasan, akan mampu membuat pegawainya bekerja dengan baik.

Dalam suatu organisasi penerapan budaya organisasi yang baik serta dapat menjadi tauladan bagi bawahannya akan membentuk perilaku pegawainya ke arah yang positif, semakin kondusif antara bawahan dan atasan, pegawai dengan sesama pegawai maka semakin meningkatkan rasa nyaman dalam bekerja sehingga tujuan kebijakan dapat diwujudkan. Hal tersebut akan memberikan efek pada peningkatan kepuasan kerja untuk mencapai tujuan pada Dinas PRKPPLH Kabupaten Pasaman.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa budaya organisasi memiliki nilai koefisien sebesar 0,408 nilai t_{stat} sebesar 3,095 > 1,96 dan p_{value} 0,002 < 0,050 (Signifikan), yang berarti menerima hipotesis ketiga (H_3).

Hal ini mendukung dan sejalan dengan hasil penelitian (Nawawi et al., 2021), bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai. Hal serupa juga disampaikan oleh (Lukita, 2019), bahwa terdapat pengaruh yang signifikan

budaya organisasi terhadap kepuasan kerja pegawai. Begitu juga penelitian oleh (Karmawan & Sudibya, 2020), bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai.

Bila dilihat dari hasil TCR diperoleh tingkat rata-rata skor variabel budaya organisasi sebesar 3,82 dengan tingkat capaian responden (TCR) sebesar 76,36. Hal ini menunjukkan bahwa budaya organisasi memperoleh tanggapan dari responden pada Dinas PRKPPLH Kabupaten Pasaman memiliki kategori cukup, sehingga dibutuhkan perhatian untuk lebih ditingkatkan. Bila dilihat dari nilai skor tertinggi pada indikator budaya organisasi terdapat pada indikator orientasi orang yang artinya menghargai setiap individu dalam mengemukakan ide dan pendapatnya untuk kemajuan organisasi., sedangkan untuk nilai skor terendah terdapat pada indikator stabilitas yang artinya pimpinan selalu melibatkan saya dalam pengambilan keputusan. Berdasarkan hasil penelitian ini, maka dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pada Dinas PRKPPLH Kabupaten Pasaman.

Dari informasi-informasi yang disajikan di atas, diketahui bahwa secara parsial komunikasi dan budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, namun kepemimpinan transformasional tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai negeri sipil pada Dinas PRKPPLH Kabupaten Pasaman.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil pengolahan data dan pembahasan hipotesis yang telah dilakukan pada bab-bab sebelumnya, peneliti dapat menarik kesimpulan: 1) Kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kepuasan kerja Pegawai Negeri Sipil Dinas PRKPPLH Kabupaten Pasaman 2) Komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja Pegawai Negeri Sipil Dinas PRKPPLH Kabupaten Pasaman. 3) Budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan berpengaruh terhadap kepuasan kerja Pegawai Negeri Sipil Dinas PRKPPLH Kabupaten Pasaman.

DAFTAR PUSTAKA

- Danim, S. (2012). *Motivasi Kepemimpinan dan Efektivitas Kelompok* (2nd ed.). Jakarta: PT Rineka Cipta Utama.
- Hilmawan, H., & Yumhi. (2019). Pengaruh Komunikasi dan Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kepuasan kerja Pegawai Rutan Klas IIB Rangkasbitung. *Journal of Management Studies The Asia Pascific*, 6, 1–10.

- Karmawan, I. K. A., & Sudibya, I. G. A. (2020). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Budaya Organisasi, Program Keselamatan Dan Kesehatan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *E-Jurnal Manajemen*, 9/1, 364–383.
- Lana, F. Y. M., & Septyarini, E. (2022). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional, Motivasi Ekstrinsik Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Ksp Cu Dharma Prima Kita Yogyakarta. *Jurnal Pendidikan Dasar dan Sosial Humaniora*, 1.
- Lukita, C. (2019). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Motivasi Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kinerja Pegawai. *Jurnal Ecodemica*, 3/2.
- Mangkunegara, A. P. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Nawawi, Z., Siwi, T. P. U., & Sibuea, A. (2021). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Pada CV. Granadi Utama. *Jurnal Ilmiah Manajemen*, 10.
- Nurhabibah, R., & Arisyahidin. (2020). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Komunikasi Internal dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan di Dinkes Kabupaten Blitar. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 9/2.
- Rivai, V. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan* (Edisi Keenam). Depok: PT. Raja Grafindo Persada.
- Robbins, S. P., & Judge. (2012). *Perilaku Organisasi* (Buku 1 dan 2). Jakarta: Salemba Empat.
- Sriani, N. K., Abiyoga, N. L. A., & Premayani Wina, N. W. (2022). Pengaruh Komunikasi Interpersonal, Budaya Organisasi dan Keterlibatan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Jurnal Widya Amrita*, 2/1.
- Syasindy, N. B., Prasetyo, I., & Riswati, F. (2019). Pengaruh Komunikasi Organisasi, Gaya Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Melalui Kinerja Karyawan Sebagai Variabel Intervening PT Wilmar Nabati Indonesia Gresik. *Jurnal Manajerial Bisnis*, 3.