

PENGARUH KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL DAN KOMUNIKASI ORGANISASI TERHADAP KINERJA PEGAwai DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING PADA DINAS PENDIDIKAN DAN KEBUDAYAAN KABUPATEN SIJUNJUNG

Vellia Sari¹, Selvi Yona Sari², Olandari Mulyadi³

Universitas Putra Indonesia YPTK Padang

e-mail: velliasari5@gmail.com¹, selviyonasari@upiyptk.ac.id², olandarimulyadi@upiyptk.ac.id³

Abstrak – Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh kepemimpinan transformasional dan komunikasi organisasi terhadap kinerja pegawai dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Sijunjung. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei, di mana data dikumpulkan melalui kuesioner yang disebarakan kepada pegawai. Teknik analisis data menggunakan analisis statistik untuk menguji pengaruh langsung dan tidak langsung antar variabel. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional dan komunikasi organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Kepemimpinan transformasional dan komunikasi organisasi juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Selain itu, kepuasan kerja terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai serta mampu memediasi pengaruh kepemimpinan transformasional dan komunikasi organisasi terhadap kinerja pegawai. Dengan demikian, peningkatan kinerja pegawai dapat dicapai melalui penerapan kepemimpinan transformasional yang efektif, komunikasi organisasi yang baik, serta peningkatan kepuasan kerja pegawai.

Kata Kunci: Kepemimpinan Transformasional, Komunikasi Organisasi, Kepuasan Kerja, Kinerja Pegawai.

Abstract – This study aims to analyze the influence of transformational leadership and organizational communication on employee performance, with job satisfaction as the intervening variable, at the Sijunjung Regency Education and Culture Office. This study used a quantitative approach with a survey method, collecting data through questionnaires distributed to employees. The data analysis technique employed statistical analysis to test the direct and indirect effects between variables. The results showed that transformational leadership and organizational communication had a positive and significant effect on job satisfaction. Transformational leadership and organizational communication also had a positive and significant effect on employee performance. Furthermore, job satisfaction was shown to have a positive and significant effect on employee performance and was able to mediate the influence of transformational leadership and organizational communication on employee performance. Therefore, improved employee performance can be achieved through the implementation of effective transformational leadership, good organizational communication, and increased employee job satisfaction.

Keywords: Transformational Leadership, Organizational Communication, Job Satisfaction, Employee Performance.

PENDAHULUAN

Sumber Daya Manusia adalah suatu manajemen yang khusus mempelajari hubungan dan peran manusia dalam organisasi perusahaan. Unsur manajemen sumber daya manusia yang merupakan tenaga kerja pada perusahaan, fokus yang dipelajari manajemen sumber daya manusia ini hanya masalah yang berhubungan dengan tenaga kerja manusia saja. Setiap perusahaan pasti memiliki visi, misi dan tujuan yang akan dicapainya, untuk dapat mencapai tujuan tersebut perusahaan tidak lepas dari kinerja seluruh pegawai yang ada diperusahaan.

Sumber daya manusia adalah merupakan aset penting dan menjadi prioritas utama bagi organisasi. Sebab, sumber daya manusia merupakan penggerak utama jalannya organisasi. Pencapaian tujuan organisasi tidak akan berjalan optimal apabila tidak memiliki pegawai yang

kompeten, punya keahlian, dan berdedikasi tinggi terhadap keinginan organisasi.

Dalam mencapai suatu tujuan dari perusahaan atau organisasi, seorang pemimpin harus mampu mengoptimalkan seluruh kinerja dari pegawai yang bersangkutan untuk dapat mengoptimalkan seluruh kinerja dari pegawai. Untuk mewujudkan hal tersebut sumber daya manusia memegang peranan yang sangat penting, karena bagaimanapun manusia yang menentukan dan memprediksi keberhasilan atau kegagalan suatu kebijaksanaan.

Sumber daya manusia merupakan bagian yang tidak terpisahkan dari manajemen perusahaan yakni merupakan salah satu faktor penentu keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuan perusahaan. Menurut (Susan, n.d. 2021) menyatakan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah suatu proses pemanfaatan sumber daya manusia secara efektif dan efisien melalui kegiatan perencanaan, pergerakan dan pengendalian semua nilai yang menjadi kekuatan manusia untuk mencapai suatu tujuan.

Dalam menghadapi persaingan global, perusahaan dituntut untuk bekerja lebih efisien dan efektif. Persaingan menyebabkan perusahaan dituntut untuk mampu meningkatkan daya saing dalam rangka menjaga keberlangsungan hidup perusahaan.

Menurut (Eureka Media Aksara, 2023) Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM), adalah suatu proses perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengawasan yang berkaitan dengan perekrutan, seleksi, pelatihan, pengembangan, kompensasi, retensi, pemutusan hubungan kerja, dan pelayanan karyawan agar dapat meningkatkan efektivitas dan efisiensi kinerja karyawan dan organisasi. Dengan kata lain, MSDM berkaitan dengan bagaimana mendapatkan, melatih, mengatur, dan mempertahankan sumber daya manusia yang dibutuhkan oleh sebuah organisasi guna mencapai tujuannya.

(Fika & Zohriah, 2024) menjelaskan Sumber daya manusia (SDM) merupakan salah satu faktor terpenting yang bahkan tidak dapat dipisahkan dari suatu organisasi, baik lembaga maupun perusahaan. Pada hakikatnya sumber daya manusia berupa orang-orang yang dipekerjakan di dalam organisasi sebagai penggerak, pemikir dan perencana untuk mencapai tujuan organisasi. Oleh karena itu, sumber daya manusia sangat penting dan perlu dikelola secara efektif.

Manajemen sumber daya manusia adalah suatu proses pemecahan berbagai masalah dalam lingkup karyawan, pekerja-pekerja menejer dan pekerja lainnya untuk dapat mendukung kegiatan sumber daya manusia, organisasi atau perusahaan untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan. Oleh karena itu, manajer harus memastikan bahwa perusahaan atau organisasi memiliki tenaga kerja yang tepat di tempat yang tepat, pada waktu yang tepat, yang memiliki kemampuan untuk menyelesaikan tugas yang akan membantu perusahaan mencapai tujuannya (Amelia et al., 2022).

Sumber Daya Manusia adalah faktor inti dari organisasi dan tim. Apapun bentuk dan tujuannya, sebuah organisasi didirikan berdasarkan berbagai visi yang bermanfaat bagi umat manusia, dalam menjalankan misinya dikelola oleh manusia. Oleh karena itu, manusia merupakan faktor strategis dalam kegiatan semua lembaga/organisasi. Selain itu, pengertian manajemen sumber daya manusia adalah mengelola dan mengelola SDM sesuai dengan visi organisasi untuk mencapai tujuan organisasi dengan sebaik-baiknya. Oleh karena itu, manajemen SDM juga merupakan bagian dari ilmu manajemen, yang mengacu pada fungsi manajemen dalam pelaksanaan perencanaan, pengorganisasian, kepegawaian, kepemimpinan, dan pengendalian (Tamsah & Nurung, 2022)

Komunikasi Organisasi merupakan Pandangan kontemporer menunjukkan kedudukan komunikasi dalam ketercapaian tujuan bagi organisasi pendidikan. Selain itu, komunikasi berperan penting dalam membentuk perilaku individu organisasi. Urgensitas komunikasi dalam konteks organisasi Pendidikan guna meminimalisir dampak buruk konflik yang terjadi. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa komunikasi memiliki peran sebagai Langkah preventif dan Langkah represif dalam mengelola konflik yang terjadi didalam organisasi.

Komunikasi juga berperan penting dalam pengimplementasian kegiatan-kegiatan pengelolaan konflik dalam organisasi. Komunikasi juga memiliki peran informatif, peran regulatif, peran persuasive dan peran integratif dalam mengelola konflik dalam organisasi (Menurut Fauzan Ahmad Siregar et.al, 2021).

Kinerja pegawai adalah merupakan proses kompetensi yang dimiliki karyawan dalam bidangnya maka diharapkan untuk menyebabkan kemampuan perusahaan untuk mencapai tujuan juga menjadi lebih baik. Salah satu cara yang dilakukan perusahaan untuk menjaga kualitas kinerja karyawan adalah dengan mengadakan kegiatan pelatihan dan pengembangan khusus (Shierli Wijaya, 2023).

Berdasarkan kondisi kinerja pegawai pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Sijunjung yang masih belum menunjukkan hasil optimal sesuai tuntutan tugas dan pelayanan publik yang semakin kompleks. Di tengah meningkatnya kebutuhan akan pelayanan pendidikan yang cepat, tepat, dan profesional, pada kenyataannya masih ditemukan berbagai permasalahan terkait pelaksanaan tugas, ketepatan waktu kerja, serta kualitas pelayanan yang diberikan pegawai. Hal ini tercermin dari masih adanya pekerjaan yang terlambat selesai, koordinasi antar bidang yang belum efektif, serta rendahnya inisiatif sebagian pegawai dalam meningkatkan mutu kinerja. Situasi tersebut mengindikasikan bahwa terdapat faktor-faktor internal organisasi yang belum berfungsi dengan maksimal, terutama yang berhubungan dengan kepemimpinan, komunikasi organisasi, dan kepuasan kerja pegawai.

Fenomena yang terjadi pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Sijunjung, bahwa kinerja pegawai belum menunjukkan hasil yang optimal meskipun tuntutan pelayanan publik terus meningkat. Ketidak tercapaian kinerja ini tidak berdiri sendiri, melainkan dipengaruhi oleh beberapa faktor internal yang saling berkaitan.

Kepuasan kerja memiliki faktor yang dapat membentuk rasa puas bagi karyawan antara lain : faktor individual (jenis kelamin, sikap pribadi serta umur), faktor hubungan karyawan (karyawan – manajer) faktor fisik (situasi kerja, emosi, kondisi tempat kerja), faktor eksternal (pendidikan, rekreasi dan keadaan keluarga). Ketiga aspek diatas mampu memberikan suatu motivasi bagi para karyawan untuk memenuhi kepuasan kerja terhadap diri karyawan sehingga karyawan dapat memberikan hasil kerja yang terbaik bagi perusahaan agar bisa tetap bersaing dengan pesaingnya. Kepuasan kerja juga dapat memberikan gairah semangat kerja terhadap para karyawan terutama dalam hal pelaksanaan kedisiplinan kerja.

Menurut Kepemimpinan transformasional sebagai model untuk memajukan sumber daya manusia: melalui efek pemimpin terhadap bawahan, dapat diukur dari kepercayaan, kekaguman, kesetiaan, dan hormat bawahan kepada pemimpin; memotivasi pengikut untuk melakukan kinerja lebih demi tujuan organisasi, sekarang ini tentunya kebutuhan setiap kepegawaian semakin bertambah seiring perkembangan jaman. Kinerja pegawai juga sangat bergantung kepada sejauh mana disiplin yang telah dilakukan oleh karyawan dinas pendidikan dan kebudayaan dalam melaksanakan pekerjaanya.

Berdasarkan pada uraian latar belakang di atas dan melihat pentingnya gaya kepemimpinan yang sesuai dengan harapan pegawai, disiplin kerja dan kepuasan kerja dalam menentukan keberhasilan kinerja pegawai, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Dan Komunikasi Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Dinas Pendidikan Dan Kebudayaan Kabupaten Sijunjung”.

METODE PENELITIAN

Dalam penelitian ini menggunakan metode penelitian Kuantitatif. Data yang digunakan adalah data primer yang berasal dari responden yang diperoleh dari hasil pengumpulan kuesioner dalam bentuk pernyataan-pernyataan secara terstruktur yang

dikualifikasikan menggunakan skala likert. Setelah data dikumpulkan, kemudian pengolahan data dilakukan dengan menghitung setiap jawaban pernyataan dari responden mengenai kepemimpinan transformasional, komunikasi organisasi dan kepuasan kerja yang dihubungkan dengan kinerja pegawai.

Pada penelitian ini penulis menetapkan variabel-variabel penelitian yang terdiri atas variabel bebas (independent variable), variabel terikat (dependent variabel), variabel penghubung (intervening variable) yang dapat diuraikan sebagai berikut:

1. Variabel Dependen

(Febryaningrum et al., 2024) Variabel dependen adalah variabel yang menjadi fokus utama dalam suatu penelitian, yang nilainya diharapkan akan berubah sebagai akibat dari manipulasi atau variasi dalam variabel independen. Yang menjadi variabel dependent dalam penelitian ini adalah :

Y = Kinerja Pegawai

2. Variabel Independen

Variabel independen atau variabel bebas merupakan variabel yang dapat memengaruhi atau yang menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel dependen. Variabel independent biasanya dilambangkan dengan huruf X:

X1 = Kepemimpinan Transformasional

X2 = Komunikasi Organisasi

3. Variabel Intervening

Variabel intervening (juga dikenal sebagai variabel mediasi) adalah variabel yang menjelaskan proses atau mekanisme melalui mana variabel independen mempengaruhi variabel dependen. Variabel ini berfungsi sebagai perantara yang menghubungkan variabel independen dan variabel dependen. Variabel intervening dalam penelitian ini adalah:

Z = Kepuasan Kerja

Objek tersebut bisa termasuk orang, dokumen 97 karyawan atau catatan yang dipandang sebagai objek penelitian. Dalam penelitian ini yang menjadi populasi adalah keseluruhan pegawai pada Dinas Pendidikan dan kebudayaan Kabupaten Sijunjung.

Menurut (Yolanda Vanessa, 2020) Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Bila populasi besar dan penelitian tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi. Dalam penelitian (Murdatho, 2021) Sampling jenuh adalah Teknik pemilihan sampel apabila semua anggota populasi dijadikan sampel. Maka dalam penelitian ini dihasilkan jumlah sampel sebesar 97 orang.

1. Data Primer

Merupakan data yang diperoleh dari hasil pengamatan yang dilakukan dengan menyebarkan kuisioner yang berisi pertanyaan.

2. Data Sekunder

Data sekunder adalah data yang diperoleh dari buku-buku, literatur dan data yang berasal dari sumber perpustakaan dan media massa yang mendukung.

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian yang akan dilakukan ini adalah sebagai berikut :

1. Penelitian Lapangan (Field Research)

Penelitian lapangan (Field Research) adalah penelitian yang dilakukan dengan cara mendatangi langsung tempat yang menjadi objek yang bersangkutan melalui kuesioner yaitu pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberikan seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya tentang variabel yang diteliti.

2. Penelitian perpustakaan (Library Research)

Penelitian perpustakaan (Library Research) adalah pengumpulan data dengan bahan-bahan yang berkaitan dengan penelitian Pustaka yang berasal dari jurnal-jurnal, literatur-literatur serta skripsi yang berkaitan dengan variabel yang akan diteliti.

(Perkasa & Magito, 2024) Dalam teknik analisis data dengan menggunakan Smart PLS ada 3 kriteria untuk menilai Outer Model yaitu Convergent Validity, Discriminant Validity dan Composite Reliability (Cronbach's Alpha).

1. Convergent Validity

Validitas ini berhubungan dengan prinsip bahwa Pengukuran-pengukuran dari suatu konstruk seharusnya berkorelasi tinggi. Uji Validitas konvergen indikator reflektif dengan program SmartPLS 3.0 Dapat dilihat dari nilai loading faktor untuk setiap indikator konstruk. Indikator dianggap mempunyai reabilitas baik jika memiliki nilai diatas 0,7.

2. Diskriminant Validity

Pengukuran ini dapat dilihat pada nilai cross loading. Nilai korelasi indikator terhadap konstruknya harus lebih besar dibandingkan nilai korelasi antara indikator dengan konstruk lainnya yaitu diatas 0,7 untuk setiap variabel. Cara lain dalam menguji Diskriminant Validity dengan membandingkan nilai akar Average Variance Extracted (AVE) setiap konstruk dengan korelasi antara konstruk dengan konstruk lainnya yaitu diatas 0,5.

3. Composite Reliability (Cronbach's Alpha).

Reliabilitas konstruk dapat dinilai dari nilai cronbach's alpha dan composite reliability dari masing-masing konstruk. Nilai composite reliability dan cronbach's alpha yang disarankan adalah lebih dari 0.7. Uji realibilitas untuk alternatif jawaban lebih dari dua menggunakan uji cronbach's alpha, yang nilainya akan dibandingkan dengan nilai koefisien reliabilitas minimal yang dapat diterima. Kriteria pengujiannya adalah sebagai berikut:

Jika nilai cronbach's alpha > 0,7 maka instrumen penelitian reliabel.

Jika nilai cronbach's alpha < 0,7 maka instrumen penelitian tidak reliabel.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Teknik pengolahan data dalam penelitian ini menggunakan metode SEM berbasis Partial Least Square (PLS) memerlukan 2 tahap untuk penilaian dari sebuah model penelitian yaitu outer model dan inner model. Tahap-tahap tersebut adalah sebagai berikut:

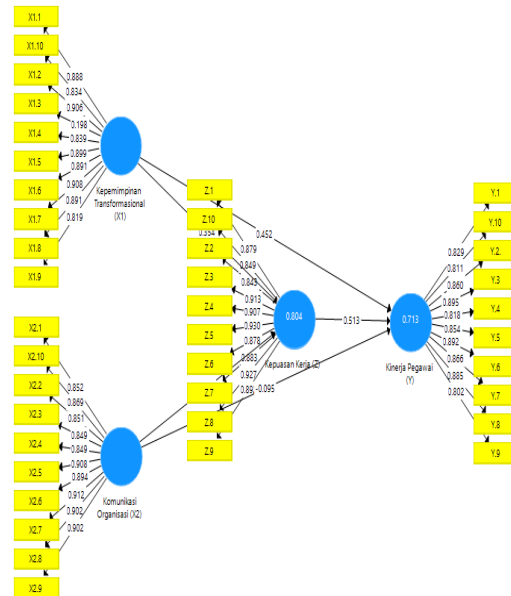
Outer Model (Measurement Model)

Outer Model (Model Pengukuran) merupakan model pengukuran untuk menilai validasi dan reliabilitas model. Dalam suatu konsep dan model. Penelitian tidak dapat diuji dalam suatu model produksi hubungan relasional dan kasual jika belum melewati tahap purifikasi dalam model pengukuran. Pengujian ini digunakan untuk menggambarkan hubungan antara blok indikator dengan variabel latennya.

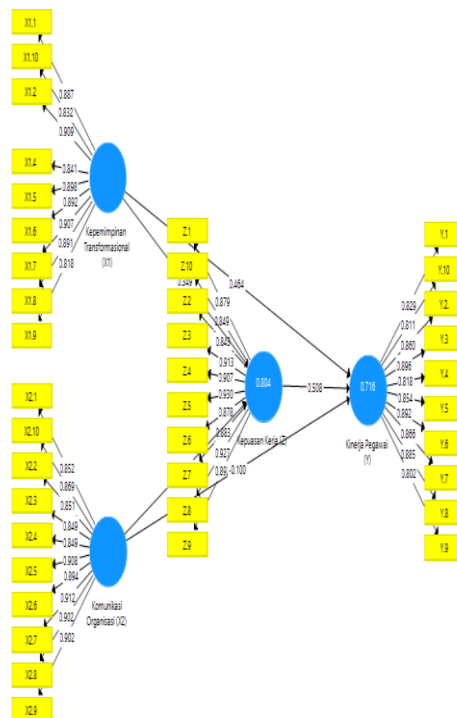
Convergent Validity

Convergent Validity dilakukan untuk mengetahui kemampuan instrumen penelitian mengukur apa yang seharusnya diukur. Convergent Validity dari Outer Model dinilai berdasarkan loading factor indikator-indikator yang mengukur konstruk dan nilai AVE (Average Variance Extracted). Kriteria validity suatu konstruk atau variabel dapat dinilai melalui nilai outer loading dari masing-masing konstruk atau variabel.

Suatu item atau butir pernyataan dianggap valid jika memiliki nilai korelasi atau nilai convergent validity > 0,7. Namun menurut Chin 1998 dalam Ghazali, (2006) pada tahap pengembangan korelasi 0,50 sampai 0,6 dianggap masih memadai atau masih dapat diterima. Jika nilai outer loading antara 0,5- 0,7 sebaiknya peneliti tidak menghapus indikator yang memiliki outer loading tersebut sepanjang skor AVE dan communality indikator tersebut > 0,5. Dalam penelitian ini batasan nilai-nilai convergent validity adalah > 0,5 untuk dapat dikatakan valid. Tabel 4.9 menunjukkan hasil output indikator korelasi antara konstruk / variabel penelitian.



Gambar 1. Hasil pengujian Outer Model Sebelum Dieliminasi
Sumber: Hasil Uji Outer Loading 2025



Gambar 2. Hasil Pengujian Outer Model Setelah Dieliminasi
Sumber: Hasil Uji Outer Loading 2025

Dalam tahap pengembangan korelasi harus di atas 0,7 karena korelasi 0,5 sampai 0,6 dianggap masih belum memadai atau belum dapat diterima. Dalam penelitian ini masih ada nilai-nilai convergent validity di bawah 0,7 sehingga ada indikator yang perlu di eliminasi. Pada gambar diatas indikator yang di eliminasi dalam penelitian ini antara lain variabel Kepuasan Kerja yaitu Z.1.

Discriminant validity dilakukan untuk memastikan bahwa setiap konsep dari masing-masing konstruk atau variabel laten berbeda dengan konstruk variabel lainnya. Model mempunyai Average Variance Extracted (AVE) untuk setiap konstruk dengan korelasi antara

konstruk dengan konstruk lainnya dalam model. Konstruk dikatakan memiliki validitas jika mencapai standar penilaian, dalam penelitian ini menggunakan nilai $> 0,5$. Berikut nilai AVE untuk seluruh konstruk (variabel) hasil uji menggunakan Smart PLS 3.0.

Tabel 1.
Nilai Average Variance Extracted (AVE)

Variabel	AVE
Kepemimpinan Transformasional (X1)	0,767
Komunikasi Organisasi (X2)	0,773
Kinerja Pegawai (Y)	0,726
Kepuasan Kerja (Z)	0,793

Sumber: Hasil Uji Outer Model 2025

Berdasarkan tabel 1 diatas, diketahui bahwa nilai AVE variabel Kepemimpinan Transformasional, Komunikasi Organisasi, Kinerja Pegawai, dan Kepuasan Kerja sudah menunjukkan $> 0,5$. Dengan ini dapat disimpulkan bahwa setiap variabel telah memiliki discriminant validity yang baik.

Uji Realibilitas

Setelah diketahui tingkat validitas data, maka langkah berikutnya adalah mengetahui tingkat keandalan data atau tingkat reliabel dari masing-masing konstruk atau variabel. Penilaian ini dengan melihat nilai composite reliability dan nilai cronbach alpha. Nilai suatu konstruk dikatakan reliabel jika memberikan nilai cronbach alpha $> 0,7$. Hasil uji reliabilitas disajikan pada tabel dibawah ini.

Tabel 2.
Nilai Realibilitas

Konstruk (Variabel)	Cronbach Alpha	Composite Reliability	Keterangan
Kepemimpinan Transformasional (X1)	0,962	0,967	Reliabel
Komunikasi Organisasi (X2)	0,967	0,971	Reliabel
Kinerja Pegawai (Y)	0,958	0,964	Reliabel
Kepuasan Kerja (Z)	0,971	0,975	Reliabel

Sumber: Hasil Uji Outer Model 2025

Berdasarkan tabel 2 diatas telah ditemukan nilai cronbach alpha $> 0,7$ artinya bahwa tingkat kehandalan data telah baik atau handal. Kemudian nilai composite reliability masing-masing konstruk $> 0,7$ demikian juga dapat disimpulkan bahwa tingkat kehandalan data baik atau reliabel.

Hasil Pengujian R-Square

Variabel	R-Square	R Square Adjusted
Kinerja Pegawai (Y)	0,716	0,707
Kepuasan Kerja (Z)	0,804	0,800

Sumber: Hasil Uji Inner Model 2025

Berdasarkan tabel 3 diatas, terlihat R-Square konstruk Kinerja Pegawai sebesar 0,716 atau 71,6%, dan sisanya yaitu 28,4% yang menggambarkan besarnya pengaruh yang diterimanya oleh Konstruk Kinerja Pegawai dari konstruk Kepemimpinan Transformasional, Komunikasi Organisasi, dan Kepuasan Kerja. Sementara nilai R-Square untuk konstruk Kepuasan Kerja sebesar 0,804 atau 80,4%, dan sisanya 15,6% menunjukkan besarnya

pengaruh yang diberikan oleh konstruk Kepemimpinan Transformatif dan Komunikasi Organisasi dalam menjelaskan atau mempengaruhi Kepuasan Kerja.

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, maka penulis dapat mengimplementasikan hal-hal sebagai berikut:

Pengaruh Kepemimpinan Transformatif Terhadap Kepuasan Kerja

Berdasarkan hasil analisis statistik, diketahui bahwa Kepemimpinan Transformatif berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja pada Kantor Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Sijunjung dengan nilai P-Value 0,028, yang menunjukkan bahwa menunjukkan bahwa secara langsung kepemimpinan transformatif, kepuasan kerja dan Organization Citizenship Behavior berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, kepemimpinan transformatif berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai, dan kepemimpinan transformatif dan kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap Organization Citizenship Behavior serta secara tidak langsung kepemimpinan transformatif berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai melalui kepuasan kerja dan Organization Citizenship Behavior (Malau & Herminingsih, 2025). Namun demikian, Hasil penelitian ini menjelaskan pengaruh signifikan variabel Motivasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan dan Kepemimpinan Transformatif serta Motivasi secara simultan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. Hasil yang berbeda ditunjukkan oleh variabel Kepemimpinan Transformatif terhadap Kepuasan Kerja Karyawan yang menunjukkan pengaruh tetapi tidak signifikan (Maryen et al., 2023).

Pengaruh Komunikasi Organisasi terhadap Kepuasan Kerja

Berdasarkan hasil analisis statistik, diketahui bahwa Komunikasi Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja pada Kantor Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Sijunjung dengan nilai P-Value 0,000. Hal ini menunjukkan bahwa komunikasi organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja dan motivasi kerja. Beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja, namun tidak berpengaruh signifikan secara langsung terhadap kepuasan kerja. Motivasi kerja terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Temuan penting lainnya adalah motivasi kerja memediasi secara parsial hubungan antara iklim komunikasi organisasi terhadap kepuasan kerja, serta memediasi secara penuh hubungan antara beban kerja terhadap kepuasan kerja (Jalmav & Hattab, 2025). penelitian menunjukkan bahwa komunikasi organisasi berpengaruh positif dan signifikan. Sehingga dapat dikatakan bahwa komunikasi organisasi mempengaruhi kepuasan kerja sebesar 35,7% dan sisanya dipengaruhi oleh variabel lain (Rosanti et al., 2024).

Pengaruh Kepemimpinan Transformatif terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil analisis statistik, diketahui bahwa Kepemimpinan Transformatif berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Sijunjung dengan nilai P-Value 0,000. Yang menunjukkan bahwa kepemimpinan transformatif dan kinerja yang digunakan semua indikator kepemimpinan transformatif menunjukkan hasil yang baik dan indikator kinerja pegawai juga menunjukkan hasil yang baik. kepemimpinan yang baik dan ideal akan mampu meningkatkan kinerja pegawai (Manurun, 2024). Hasil penelitian menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan transformatif berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja (koefisien jalur 0,875; nilai p 0,000), dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (koefisien jalur 0,580; nilai p 0,000). Gaya kepemimpinan juga memiliki pengaruh langsung terhadap kinerja karyawan (koefisien jalur 0,233; nilai p 0,008), dan disiplin kerja memediasi hubungan tersebut (koefisien jalur tidak langsung 0,507; nilai p 0,000). Temuan ini menegaskan peran penting kepemimpinan transformatif dan disiplin kerja dalam meningkatkan kinerja karyawan (Aprilianti & Helmi, 2025).

Pengaruh Komunikasi Organisasi terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil analisis statistik, diketahui bahwa Komunikasi Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Sijunjung dengan nilai P-Value 0,100. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa komunikasi yang terjalin di Fakultas Pertanian Universitas Hasanuddin dapat dikategorikan baik dengan persentase terbesar 48,81% pada indikator komunikasi antar pegawai dan partisipasi pegawai. Komunikasi organisasi memberi pengaruh yang positif dan signifikan berlandaskan temuan uji t yang menjelaskan t hitungnya (Latief & Rahayu, n.d.). Namun demikian, pentingnya kepemimpinan inspiratif, komunikasi efektif, dan kedisiplinan dalam meningkatkan kinerja pegawai. xi Penelitian ini menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan transformasional, komunikasi organisasi, dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Secara praktis, pemimpin perlu memperkuat kepemimpinan inspiratif, komunikasi internal, dan kedisiplinan, serta mendorong kerja tim dan budaya inovatif. Secara akademis, hasil penelitian ini dapat menjadi referensi untuk studi lanjutan di bidang manajemen SDM (Ramadhana et al., 2025).

Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil analisis statistik, diketahui bahwa Kepuasan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Sijunjung dengan nilai P-Value 0,000. Hal ini membuktikan bahwa menunjukkan bahwa kepuasan kerja dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, baik secara parsial maupun secara simultan (Aris, 2024). Penelitian lain juga menemukan Kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan, maka dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Ilmiah et al., 2025). Hasil penelitian lain menunjukkan hasil bahwasannya kepuasan kerja dan motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Variabel yang paling mempengaruhi kinerja karyawan adalah variable kepuasan kerja (Jurnal et al., 2024).

Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Kepuasan Kerja

Berdasarkan hasil penelitian, dapat diketahui bahwa Kepemimpinan Transformasional berpengaruh positif terhadap Kinerja Pegawai melalui Kepuasan Kerja dengan nilai P-Value 0,052. Hasil penelitian menemukan Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara Gaya Kepemimpinan Transformasional terhadap Kepuasan Kerja. Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara Pengembangan Sumber Daya Manusia terhadap Kepuasan Kerja. Tidak terdapat pengaruh positif dan signifikan antara Gaya Kepemimpinan Transformasional terhadap Kinerja Karyawan. Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara Pengembangan Sumber Daya Manusia terhadap Kinerja Karyawan (Iqbal, 2024). Penelitian lain juga menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Selain itu, gaya kepemimpinan ini juga berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja, dan kepuasan kerja terbukti berpengaruh positif terhadap kinerja (Alhadar & Pariono, 2025).

Pengaruh Komunikasi Organisasi terhadap Kinerja Pegawai Melalui Kepuasan Kerja

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, dapat diketahui bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Pegawai melalui kepuasan kerja pada Kantor Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Sijunjung dengan nilai P-Value 0,008. Mengetahui pengaruh komunikasi organisasi dan kepuasan kerja terhadap pegawai melalui kepuasan kerja agar menjadi bahan evaluasi dalam membenahi kinerja perusahaan (Bahar & Fatima, 2024). Penelitian lain juga menemukan adanya motivasi kerja dan komunikasi terhadap kinerja pegawai melalui kepuasan kerja, diharapkan dapat memberikan kontribusi, untuk meminimalisir motivasi kerja dan komunikasi (Mulyani et al., 2024).

KESIMPULAN

Dari hasil penelitian Pengaruh Kepemimpinan Transformatif dan Komunikasi Organisasi terhadap Kinerja Pegawai melalui Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Sijunjung, maka dapat disimpulkan bahwa:

1. Kepemimpinan Transformatif berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja pada Kantor Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Sijunjung.
2. Komunikasi Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja pada Kantor Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Sijunjung.
3. Kepemimpinan Transformatif berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Sijunjung.
4. Komunikasi Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Sijunjung.
5. Kepuasan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Sijunjung.
6. Kepemimpinan Transformatif berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap Kinerja Pegawai melalui Kepuasan Kerja pada Kantor Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Sijunjung.
7. Komunikasi Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai melalui Kepuasan Kerja pada Kantor Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Sijunjung.

DAFTAR PUSTAKA

- (Andiningtyas et al., 2025) Alhadar, S., & Pariono, A. (2025). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformatif Terhadap Kinerja Karyawan : Peran Mediasi Kepuasan Kerja di Puskesmas Limba B Kota Gorontalo. 1, 70–83.
- Alhadar, S., & Pariono, A. (2025). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformatif Terhadap Kinerja Karyawan: Peran Mediasi Kepuasan Kerja di Puskesmas Limba Kota Gorontalo. *Jurnal Kebijakan Publik, Ilmu Administrasi*, 1(1), 71-83.
- Andiningtyas, A. T., Imron, A., & Khaerunnisa, E. (2025). The Influence of Transformational Leadership on Organizational Citizenship Behavior Through Mediation of Job Satisfaction Program Studi Manajemen , Universitas Sultan Ageng Tirtayasa. 3, 1–10.
- Andriansyah, A., Hidayat, B. R., & Nugroho, W. K. (2023). MANAJEMEN KINERJA DAN METODE PENILAIAN KINERJA KARYAWAN PERUSAHAAN. *National Conference on Applied Business, Education, & Technology (NCABET)*, 3(1), 210–221.
- Aprilianti, M. N., & Helmi, S. (2025). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformatif Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Disiplin Kerja Sebagai Variabel Mediasi Pada Sekretariat Daerah Kabupaten Musi Banyuasin. 3(2), 2554–2567.
- Aprilianti, M. N., & Helmi, S. (2025). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformatif Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Disiplin Kerja Sebagai Variabel Mediasi Pada Sekretariat Daerah Kabupaten Musi Banyuasin. *Benefit: Journal of Bussiness, Economics, and Finance*, 3(2), 2554-2567.
- Aris, A. A. (2024). Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. 4, 9419–9433.
- Aris, A. A. (2024). Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Innovative: Journal Of Social Science Research*, 4(1), 9419-9433.
- Ayunasrah, T., Ratnawati, R., Diana, R., & Ansari, A. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Mediasi pada Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Bener Meriah. *Jurnal Ilmiah Ilmu Manajemen*, 4(1), 1-10.
- Bahar, H., & Fatima, S. (2024). Pengaruh Komunikasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Yayasan Wahana Muda Indonesia Di Bogor. 5(2), 487–498.
- Basirun, B., & Turimah, T. (2022). Konsep Kepemimpinan Transformatif. *Mindset: Jurnal*

- Manajemen Pendidikan Islam, 34-41.
- Casilam, C., Bahar, H., & Fatima, S. (2024). Pengaruh Komunikasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Yayasan Wahana Muda Indonesia Di Bogor. *Journal of Tax and Business*, 5(2), 487-498.
- Cindy, M., & Tanjung, H. (2024). MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA BERBASIS KOMPETENSI DALAM ORGANISASI PUBLIK DI PT BPRS AL WASHLIYAH KOTA MEDAN PROVINSI SUMATERA UTARA. *Jurnal Inovasi dan Manajemen Bisnis*, 6(2).
- Fatmawati, Ira. "Komunikasi Organisasi Dalam Hubungannya Dengan Kepemimpinan Dan Hassanah, Fitria Nur. "Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kepuasan Kerja dan Organization Citizenship Behavior Serta Dampaknya Terhadap Kinerja Pegawai pada Pt. Perkebunan Nusantara Iv (Persero) Medan." *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen* 6.2 (2023): 123-134.
- Hendrayani, E., & Triyasa, A. (2021). Pengantar Manajemen Teori dan Aplikasi. *Insan Cendekia Mandiri*.
- Heriyanti, S. S., & Putri, R. (2021). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT NT Cikarang. *Jesya (Jurnal Ekonomi Dan Ekonomi Syariah)*, 4(2), 915-925.
- Ilmiah, J., Manajemen, M., Nomor, V., Negara, T., Sengkang, P. K. C. P., & Adawiah, A. (2025). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT . Bank. 8(April), 114–127.
- Iqbal, F. (2025). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening di PT Djambi Waras Jujuhan (Doctoral dissertation, Universitas Putra Indonesia YPTK Padang).
- Jalmav, D. M., & Hattab, S. (2025). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional , Budaya Organisasi dan Komitmen Organisasi Terhadap Employee Engagement pada Lembaga Pembinaan Khusus Anak Kelas II Manokwari. 8, 373–386.
- Jalmav, D. M., Hattab, S., & Milwan, M. (2025). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Budaya Organisasi dan Komitmen Organisasi Terhadap Employee Engagement pada Lembaga Pembinaan Khusus Anak Kelas II Manokwari. *Ganaya: Jurnal Ilmu Sosial dan Humaniora*, 8(1), 373-386.
- Jurnal, J., Mea, I., Putri, A. A., & Nawatmi, S. (2024). PENGARUH KEPUASAN KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT . DARYA VARIA LABORATORIA TBK – SEMARANG JIMEA | *Jurnal Ilmiah MEA (Manajemen , Ekonomi , dan Akuntansi)*. 8(1), 1225–1236.
- Kurdi, M., & HRA, C. (2023). Teori dasar manajemen. *Dasar manajemen dalam organisasi*, 1. Rafika Ulfa. (n.d.). *VARIABEL PENELITIAN DALAM PENELITIAN PENDIDIKAN*.
- Latief, K., & Rahayu, P. B. (n.d.). Pengaruh Komunikasi Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Fakultas Pertanian Universitas Hasanuddin The Effect of Organizational Communication on Employee Performance at the Faculty of Agriculture , Hasanuddin. X.
- Latief, Kurniati, and Pramudita Budi Rahayu. "Pengaruh Komunikasi Organisasi terhadap Kinerja Pegawai pada Fakultas Pertanian Universitas Hasanuddin." *Journal Proxemics* 1.1 (2024): 47-63.
- Malau, C. N., & Herminingsih, A. (2025). The Effects of Transformational Leadership , Organizational Communication and Career Development on Sustainability Employee Performance. 4(2), 98–108.
- Manurun, A. (2024). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Pertanian Kabupaten Tana Toraja= Effect of Transformational leadership on Performance in the Tana Toraja (Doctoral dissertation, Universitas Hasanuddin).
- Maryen, A. S., Sapari, L. S. J., & Pariry, J. R. (2023). Pengaruh gaya kepemimpinan transformasional dan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja pegawai Badan Pengelolaan Keuangan Daerah (BPKD) Kabupaten Tambrauw. *Jurnal Simki Economic*, 6(2), 386-393.
- Maryen, A. S., Sarce, L., Sapari, J., & Pariry, J. R. (2023). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Badan Pengelolaan Keuangan Daerah (BPKD) Kabupaten Tambrauw. 6(2), 386–393.
- Mihaela-Gabriela, C., Maria, G., & Floricica, C. M. (2023). The impact of job satisfaction on employee

- productivity at work. *BlackSea Journal of Psychology*, 14(4), 177-189.
- Mihaela-Gabriela, C., Maria, G., & Floricica, C. M. (2023). The impact of job satisfaction on employee productivity at work. *BlackSea Journal of Psychology*, 14(4), 177–189.
- Mulyani, S. R., Ariawaty, R. R. N., & Djogo, O. (2024). Pengaruh Motivasi Kerja dan Komunikasi Terhadap Kepuasan Kerja yang Berimplikasi Pada Kinerja Pegawai (Studi Survey pada Perangkat Desa Kecamatan Cipatat Kabupaten Bandung Barat). 4, 6903–6925.
- Perilaku Kerja Organisasi." *Revorma: Jurnal Pendidikan Dan Pemikiran* 2.1 (2022): 39-55.
- Putri, A. A., & Nawatmi, S. (2024). Pengaruh kepuasan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT. Darya Varia Laboratoria Tbk-Semarang. *Jurnal Ilmiah Manajemen, Ekonomi, & Akuntansi (MEA)*, 8(1), 1225-1236.
- RAMADHANA, D. N. (2025). PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL, KOMUNIKASI ORGANISASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DILINGKUNGAN KANTOR WILAYAH DIREKTORAT JENDERAL IMIGRASI KALIMANTAN SELATAN (Doctoral dissertation, IBITEK).
- Rivai, A. (2020). Pengaruh kepemimpinan transformasional dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(2), 213-223.
- Rosanti, V. (2024). PENGARUH KOMUNIKASI ORGANISASI TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN PADA PT. BERKAT SAWIT UTAMA KABUPATEN BATANGHARI (Doctoral dissertation, Universitas BATANGHARI Jambi).
- Siregar, F. A., & Usriyah, L. (2021). Peranan komunikasi organisasi dalam manajemen konflik. *Idarah: Jurnal Pendidikan dan Kependidikan*, 5(2), 163-174.
- Surakhmat, A. (2023). Kurniawaty, "Working Environment and Position to Employee Performance Improvement," *J. Indones. Sch. Soc. Res*, 3(1), 18-24.
- Surakhmat, A. (2023). Kurniawaty, "Working Environment and Position to Employee Performance Improvement," *J. Indones. Sch. Soc. Res*, 3(1), 18–24.
- Yasah, A. D., Arifin, M. A., Azzahra, F. A., & Putri, S. A. M. (2024). Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Produktivitas Karyawan. *As-Syirkah: Islamic Economic & Financial Journal*, 3(2), 656-664.
- Yasah, A. D., Arifin, M. A., Azzahra, F. A., & Putri, S. A. M. (2024). Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Produktivitas Karyawan. *As-Syirkah: Islamic Economic & Financial Journal*, 3(2), 656–664.