

Dr. YULASMI., S.E., M.M
NIDN : 1019087501

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh kepemimpinan transformasional, komunikasi internal dan budaya organisasi terhadap *employee engagement* melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening pada RSUD Sijunjung. Penelitian ini terdiri dari tiga variabel independen yaitu kepemimpinan transformasional, komunikasi internal dan budaya organisasi dan satu variabel *employee engagement* serta kepuasan kerja sebagai variabel intervening. Metode analisis yang digunakan adalah analisis jalur. Metode pengumpulan data pada penelitian ini adalah dengan menggunakan kuesioner yang diisi oleh responden yaitu pegawai RSUD Sijunjung.

Hasil penelitian yang didapatkan berdasarkan Uji Parsial (Uji t) diperoleh: a) tidak terdapat pengaruh signifikan kepemimpinan transformasional terhadap kepuasan kerja, b) terdapat pengaruh signifikan komunikasi internal terhadap kepuasan kerja, c) terdapat pengaruh signifikan budaya organisasi terhadap kepuasan kerja, d) terdapat pengaruh signifikan kepemimpinan transformasional terhadap *employee engagement*, e) terdapat pengaruh signifikan komunikasi internal terhadap *employee engagement*, f) pengaruh signifikan kepuasan kerja terhadap *employee engagement*, g) kepuasan kerja tidak dapat memediasi pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap *employee engagement*, h) kepuasan kerja dapat memediasi pengaruh komunikasi internal terhadap *employee engagement*, f) kepuasan kerja dapat memediasi pengaruh budaya organisasi terhadap *employee engagement*

Akhirnya penulis menyarankan kepada pada RSUD Sijunjung untuk dapat kepemimpinan transformasional, komunikasi internal, budaya organisasi dan kepuasan kerja

Kata Kunci : Kepemimpinan Transformasional, Komunikasi Internal, Budaya Organisasi, Kepuasan Kerja dan *Employee Engagement*

ABSTRACT

This study aims to determine how much influence transformational leadership, internal communication and organizational culture have on employee engagement through job satisfaction as an intervening variable at Sijunjung Hospital. This study consists of three independent variables, namely transformational leadership, internal communication and organizational culture and one variable employee engagement and job satisfaction as an intervening variable. The analytical method used is path analysis. The method of data collection in this study was to use a questionnaire filled out by respondents, namely employees of Sijunjung Hospital.

The results obtained based on the Partial Test (t test) obtained: a) there is no significant effect of transformational leadership on job satisfaction, b) there is a significant influence of internal communication on job satisfaction, c) there is a significant influence of organizational culture on job satisfaction, d) there is significant effect of transformational leadership on employee engagement, e) there is a significant effect of internal communication on employee engagement, f) significant effect of job satisfaction on employee engagement, g) job satisfaction cannot mediate the effect of transformational leadership on employee engagement, h) job satisfaction can mediate the effect internal communication on employee engagement, f) job satisfaction can mediate the influence of organizational culture on employee engagement

Finally, the author suggests to RSUD Sijunjung to get transformational leadership, internal communication, organizational culture and job satisfaction

Keywords: Transformational Leadership, Internal Communication, Organizational Culture, Job Satisfaction and Employee Engagement