

ABSTRAK

Ultari, Nobp 17101155310206, Jurusan Manajemen, 2021 “Pengaruh Budaya Organisasi dan Kepemimpinan Transformasional terhadap Kinerja Pegawai dengan Kepuasan Kerja sebagai variabel Intervening Pada Dinas Lingkungan Hidup Kota Solok” Pembimbing I ibuk Vivi Nila Sari, SE.MM dan Pembimbing II bapak Rio Andika Putra, SE.MM.

Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh budaya organisasi dan kepemimpinan transformasional terhadap kinerja pegawai dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening pada dinas lingkungan hidup. Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian Kuantitatif. Metode pengumpulan data melalui survei dan mengedarkan Kuesioner, dengan sampel 45 responden. Teknik pengambilan sampel yaitu menggunakan *non probability* sampling dengan *purposive* sampling. Metode analisis yang digunakan adalah analisis korelasi, regresi linear berganda dan analisis jalur (*Path Analysis*) menggunakan SPSS 22.

Hasil penelitian yang didapatkan berdasarkan Uji persial (Uji t) diperoleh Budaya Organisasi dan Kepemimpinan Transformasional secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja dengan (Sig < 0,05). Kontribusi variabel Budaya Organisasi dan Kepemimpinan Transformasional terhadap Kepuasan kerja sebesar 0,443 atau 44,3 %. Sedangkan sisanya sebesar 55,7% dipengaruhi oleh faktor lain di luar penelitian ini. Selanjutnya, berdasarkan Uji Parsial (Uji t) diperoleh Budaya Organisasi, Kepemimpinan Transformasional, dan Kepuasan Kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai dengan (Sig < 0,05). Kemudian Kontribusi variabel Budaya Organisasi dan Kepemimpinan Transformasional terhadap Kinerja Pegawai melalui keunggulan Bersaing sebagai variabel Intervening sebesar 0,598 % atau 59,8% . sedangkan sisanya sebesar 40,2% dipengaruhi oleh faktor lain diluar penelitian ini. Hasil analisis jalur diperoleh bahwa kepuasan kerja tidak memediasi (0,148 < 0,292) Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai. Dan Kepuasan Kerja tidak memediasi (0,154 < 0,252) pengaruh Kepemimpinan Transformasional terhadap Kinerja Pegawai.

Akhirnya penulis menyarankan kepada Dinas Lingkungan Hidup untuk dapat memperhatikan Budaya Organisasi, Kepuasan Kerja, dan Kepemimpinan Transformasional karena terbukti memberikan pengaruh yang besar terhadap Kinerja Pegawai tanpa mengabaikan variabel yang tidak diteliti.

Kata kunci : Budaya Organisasi, Kepemimpinan Transformasional, Kepuasan

Kerja, kinerja Pegawai.

ABSTRACT

Ultari, Nobp 17101155310206, Department of Management, 2021 "The Influence of Organizational Culture and Transformational Leadership on Employee Performance with Job Satisfaction as an Intervening Variable in the Environmental Service of the City of Solok" Supervisor I ibuk Vivi Nila Sari, SE.MM and Supervisor II Mr. Rio Andika Putra, SE.MM.

This study aims to examine the influence of organizational culture and leadership on employee performance with job satisfaction as a variable that interferes with the environmental service. This type of research is quantitative research. The method of survey data was through and circulating questionnaires, with a sample of 45 respondents. The sampling technique used is non-probability sampling with purposive sampling. The analysis method used is multiple linear regression analysis and path analysis using SPSS 22.

The results of the research obtained based on the partial test (t test) obtained that Organizational Culture and Transformational Leadership partially had a significant effect on job satisfaction (Sig <0.05). The variable contribution of Organizational Culture and Transformational Leadership to Job Satisfaction is 0.443 or 44.3%. While the remaining 55.7% was obtained by other factors outside of this study. Furthermore, based on the partial test (t test), it was found that Organizational Culture, Transformational Leadership, and Job Satisfaction partially had a significant effect on Employee Performance (Sig <0.05). Then the contribution of organizational culture and transformational leadership variables to employee performance from competitive advantage as an intervening variable is 0.598% or 59.8%. while the remaining 40.2% is unknown by other factors outside this study. The result of the satisfaction path analysis shows that job satisfaction does not mediate (0.148 <0.292) the influence of organizational culture on employee performance. And Job Satisfaction does not mediate (0.154 <0.252) the influence of Transformational Leadership on Employee Performance.

Finally, the authors suggest to the Environmental Agency to be able to pay attention to Organizational Culture, Job Satisfaction, and Transformational Leadership because it is proven to have a great influence on employee performance without neglecting the variables not examined.

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