

PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI DINAS PENGENDALIAN PENDUDUK DAN KELUARGA BERENCANA KABUPATEN LAMPUNG TENGAH DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING

Indah Damayanti¹, Ita Fionita²

Institut Informatika dan Bisnis Darmajaya, Lampung, Indonesia

Indah.2322311006p@mail.darmajaya.ac.id , ita@darmajaya.ac.id

Abstract

The performance of employees at the Central Lampung Regency Population Control and Family Planning Office is considered to have not reached the optimal level. Organizational performance is highly dependent on the contribution of individuals who carry out their duties optimally in accordance with established work standards and are in line with institutional goals. This study aims to determine the influence of transformational leadership style and organizational culture on the performance of employees of the Central Lampung Regency Population Control and Family Planning Office with job satisfaction as an intervening variable. The type of research used is quantitative research. The sample in this study uses a saturated sample, namely all employees of the Central Lampung Regency Population Control and Family Planning Office as many as 46 respondents. The data analysis method used was partial least squares structural equation modeling (PLS-SEM) analysis. The results of the study stated that transformational leadership style has a significant positive effect on employee performance, organizational culture has a significant positive effect on employee performance, transformational leadership style has a significant positive effect on job satisfaction, organizational culture has a significant negative effect on job satisfaction, job satisfaction has a significant negative effect on employee performance, transformational leadership style has a significant effect on job satisfaction on performance through job satisfaction as an intervening variable, organizational culture does not have a significant effect on the performance of employees of the Central Lampung Regency Population Control and Family Planning Office through job satisfaction as an intervening variable.

Keywords: *Transformational Leadership Style, Organizational Culture, Employee Performance and Job Satisfaction*

Abstrak

Kinerja pegawai pada Dinas Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana Kabupaten Lampung Tengah dinilai belum mencapai tingkat optimal. Kinerja organisasi sangat bergantung pada kontribusi individu yang menjalankan tugas secara maksimal sesuai dengan standar kerja yang telah ditetapkan serta selaras dengan tujuan institusional. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan transformasional dan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai Dinas Pengendalian Penduduk Dan Keluarga Berencana Kabupaten Lampung Tengah dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening. Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian kuantitatif. Sampel pada penelitian ini menggunakan sampel jenuh yaitu seluruh pegawai Dinas Pengendalian Penduduk Dan Keluarga Berencana Kabupaten Lampung

Article history

Received: Mei 2025

Reviewed: Mei 2025

Published: Mei 2025

Plagiarism checker no 80

Doi : prefix doi :
[10.8734/musytari.v1i2.365](https://doi.org/10.8734/musytari.v1i2.365)

Copyright : author

Publish by : musytari



This work is licensed under a [creative commons attribution-noncommercial 4.0 international license](https://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/)

Tengah sebanyak 46 responden. Metode analisis data yang digunakan adalah analisis partial least squares structural equation modeling (PLS-SEM). Hasil penelitian menyatakan bahwa gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai, Budaya organisasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai, Gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja, Budaya organisasi berpengaruh negatif signifikan terhadap kepuasan kerja, Kepuasan kerja berpengaruh negatif signifikan terhadap kinerja pegawai, Gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh signifikan terhadap kinerja melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening, Budaya organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Pengendalian Penduduk Dan Keluarga Berencana Kabupaten Lampung Tengah melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening.

Kata Kunci: Gaya Kepemimpinan Transformasional, Budaya Organisasi, Kinerja Pegawai Dan Kepuasan Kerja

1. Pendahuluan

Pemerintah di seluruh dunia semakin peduli dengan isu pertumbuhan penduduk yang saat ini terus meningkat. Hal ini menjadi isu utama di Indonesia dibandingkan dengan negara-negara lain. Pertumbuhan penduduk akan berdampak pada berbagai aspek kehidupan, baik sosial maupun ekonomi, terutama dalam hal peningkatan taraf hidup atau sumber daya manusia yang dibarengi dengan jumlah penduduk yang tidak terkendali. Semua itu berkaitan dengan alokasi dana dan fasilitas untuk penyediaan pangan, pendidikan, dan kesehatan. Dari sisi pembangunan, jumlah penduduk suatu wilayah memiliki dampak yang besar terhadap isu pembangunannya. Pemanfaatan data kependudukan sangat penting dalam perencanaan pembangunan. Semakin lengkap data kependudukan yang tersedia, maka perencanaan pembangunan akan lebih mudah dibuat agar dapat mencapai pertumbuhan penduduk yang seimbang dan meningkatkan kualitas penduduk dalam segala aspek kependudukan.

Kinerja pegawai yang optimal menjadi kunci keberhasilan dalam mencapai tujuan instansi dan mempertahankan daya saingnya, Jika kinerja pegawai baik maka kinerja organisasi akan baik pula, sebaliknya jika kinerja pegawai tidak baik maka akan tidak baik pula kinerja organisasi, kinerja yang baik yaitu kinerja yang dilakukan secara maksimal sesuai standar kerja instansi serta mendukung dalam pencapaian tujuan instansi (Hasan et al., 2024). Kinerja menjadi tolak ukur dalam penilaian prestasi suatu pekerjaan, Kinerja dinyatakan baik dan sukses jika tujuan yang diinginkan dapat tercapai dengan baik (Deddy, 2022). (Ainan et al., 2021) kinerja didefinisikan menjadi hasil kerja dalam kualitas dan juga kuantitas seorang pegawai capai didalam melakukan tugas sesuai pada tanggung jawab yang diserahkan kepadanya.

Menurut Akmal dan Raisnayah (2020) menyatakan bahwa kepuasan kerja merupakan perasaan pegawai terhadap pekerjaannya, apakah senang/ suka atau tidak senang/ tidak suka sebagai hasil interaksi pegawai dengan lingkungan pekerjaannya atau sebagai persepsi sikap mental, juga sebagai penilaian pegawai terhadap pekerjaannya. Perasaan pegawai terhadap pekerjaannya mencerminkan sikap dan perilakunya dalam bekerja. Kepuasan kerja akan berdampak pada hasil kerja yang kurang baik. Seseorang yang puas akan melakukan hal yang positif dan membantu pemimpin dalam mencapai tujuan organisasi, sedangkan jika tidak puas akan bersikap negatif dan tidak membantu pemimpin dalam mencapai tujuan organisasi (Novi et al, 2023). Kepuasan kerja pegawai dapat mempengaruhi kinerja pegawai secara keseluruhan, yang pada akhirnya akan membawa kesejahteraan bersama dan mendukung perkembangan instansi/organisasi dimasa yang akan datang (Ritonga et al, 2023).

Variabel pertama yang diduga dapat mempengaruhi kepuasan kerja dan kinerja pegawai adalah gaya kepemimpinan transformasional. Menurut Safitri dan Jaenab (2023) menyatakan bahwa gaya kepemimpinan transformasional merupakan kepemimpinan yang memiliki visi kedepan dan mampu mengidentifikasi perubahan lingkungan serta mampu memberi perubahan tersebut kedalam organisasi, memelopori perubahan dan memberikan motivasi dan inspirasi kepada individu-individu pegawai untuk kreatif dan inovatif. Faktor penting dalam menciptakan sumber daya manusia yang berkualitas yaitu gaya kepemimpinan transformasional. Kepemimpinan tersebut mempunyai peran yang kuat terhadap kepuasan pegawai karena gaya kepemimpinan yang diterapkan dapat mempengaruhi tinggi rendahnya kinerja manusia dan menciptakan kepuasan tersendiri bagi seorang pegawai. Apabila pegawai merasa dirinya mendapatkan kepuasan didalam organisasi tersebut maka dengan sendirinya pegawai tersebut akan menaikkan kualitas dirinya terhadap suatu organisasi (Qarismail dan Prayekti, 2020).

Selain variabel gaya kepemimpinan transformasional, variabel yang diduga dapat mempengaruhi kepuasan kerja dan kinerja pegawai adalah budaya organisasi. Menurut Akmal dan Raisnayah (2020) menyatakan bahwa budaya organisasi adalah seperangkat asumsi atau sistem keyakinan, nilai-nilai, norma-norma yang dikembangkan dalam organisasi yang dijadikan pedoman tingkah laku bagi anggota-anggotanya untuk mengatasi masalah adaptasi eksternal dan internal. Pegawai yang memiliki kepuasan kerja akan terlihat dari budayanya dalam bekerja, dimana yang bersangkutan akan tetap memegang teguh falsafah yang menjadi pedoman yang ditetapkan organisasi dalam bekerja. Bagaimanapun beratnya tantangan dalam melaksanakan tugas, atau dalam kondisi kerja yang sulit sekalipun ia tetap akan melaksanakan tugas dengan senang hati. Disamping itu ia memiliki persepsi positif terhadap pekerjaannya. Hal ini ditandai dengan kesungguhannya dalam melaksanakan tugas untuk mencapai tujuan organisasi (Sewang, 2023).

Kemudahan variabel yang diduga dapat mempengaruhi kepuasan kerja pegawai adalah komunikasi. Menurut Triyana et al (2024) menyatakan bahwa komunikasi merupakan proses dimana seseorang (komunikator) mengirimkannya stimuli (biasanya dengan simbol-simbol verbal) untuk mengubah perilaku dari orang lain (komunikan). Komunikasi merupakan bagian yang penting dalam kehidupan kerja dan mudah dipahami sebab komunikasi yang tidak baik dapat menimbulkan dampak yang luas terhadap kehidupan organisasi, misal konflik antar pegawai, dan sebaliknya komunikasi yang baik dapat meningkatkan rasa saling pengertian, kerja sama dan juga kepuasan kerja (Yulianti & Mukhlis, 2023).

2. Tinjauan Pustaka

Kinerja Pegawai

(Ulum, 2022) menyatakan bahwa kinerja pegawai (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepada pegawai. Kinerja diartikan sebagai suatu konstruksi yang bersifat multidimensional dan pengukurannya sangat bergantung pada kompleksitas faktor-faktor yang membentuk dan mempengaruhinya (Orizanti et al., 2020). (Ulum, 2022) menyatakan bahwa indikator yang dapat mengukur kinerja pegawai adalah: 1. Kualitas 2. Kuantitas 3. Ketepatan waktu 4. Efektivitas 5. Kemandirian.

Kepuasan Kerja

Akmal dan Raisnayah (2020) menyatakan bahwa kepuasan kerja merupakan perasaan pegawai terhadap pekerjaannya, apakah senang/ suka atau tidak senang/ tidak suka sebagai hasil interaksi pegawai dengan lingkungan pekerjaannya atau sebagai persepsi sikap mental, juga sebagai penilaian pegawai terhadap pekerjaannya. Perasaan pegawai terhadap pekerjaannya mencerminkan sikap dan perilakunya dalam bekerja. Qarismail dan Prayekti (2020) menyatakan

bahwa kepuasan merupakan sebuah sikap yang dikembangkan oleh pegawai yang dipengaruhi oleh upah, partner kerja, promosi dan pekerjaan yang dilakukan pegawai itu sendiri. Akmal dan Raisnaiyah (2020) menyatakan bahwa indikator yang dapat mengukur kepuasan kerja adalah: 1. Pekerjaan yang menantang 2. Kondisi kerja 3. Gaji/upah 4. Rekan kerja 5. Pengawasan.

Gaya Kepemimpinan Transformasional

Safitri dan Jaenab (2023) menyatakan bahwa gaya kepemimpinan transformasional merupakan kepemimpinan yang memiliki visi kedepan dan mampu mengidentifikasi perubahan lingkungan serta mampu memberi perubahan tersebut kedalam organisasi, memelopori perubahan dan memberikan motivasi dan inspirasi kepada individu-individu pegawai untuk kreatif dan inovatif. Faktor penting dalam mencipatakan sumber daya manusia yang berkualitas yaitu gaya kepemimpinan transformasional. Novi et al (2023) menyatakan bahwa gaya kepemimpinan transformasional memberikan alternatif baru yang lebih mendasar dan lebih solusif dalam menangani berbagai kasus dalam sebuah organisasi dengan melibatkan peran pemimpin dan bawahan, dan menyatukan dalam ikatan moral dan emosi dalam kesamaan visi dan misi berdasarkan konsep nilai dan motivasi yang lebih tinggi. Safitri dan Jaenab (2023) menyatakan bahwa indikator yang dapat mengukur gaya kepemimpinan transformasional: 1. Pemimpin yang ideal/karakteristik 2. Motivasi inspiratif 3. Stimulasi intelektual 4. Pertimbangan individu.

Budaya Organisasi

Subhan dan Yusuf (2020) menyatakan bahwa budaya organisasi adalah inisiatif individu, toleransi, pengarahan, pola komunikasi, dukungan manajemen, kontrol, sistem imbalan, dan integrasi. Zamri dan Irawan (2020) menyatakan bahwa budaya organisasi merupakan suatu makna yang dianut bersama oleh anggota-anggota organisasi yang membedakan organisasi itu dengan organisasi lainnya, seperti yang diketahui bahwa budaya organisasi. Syahrudin et al. (2022) menyatakan bahwa budaya organisasi menjadi suatu karakteristik yang ada pada sebuah organisasi dan menjadi pedoman organisasi tersebut sehingga membedakannya dengan organisasi lainnya, budaya organisasi adalah norma perilaku dan nilai-nilai yang dipahami dan diterima oleh semua anggota organisasi dan digunakan sebagai dasar dalam aturan perilaku dalam organisasi tersebut. Akmal dan Raisnaiyah (2020) menyatakan bahwa indikator yang dapat mengukur budaya organisasi: 1. Inovasi dan keberanian mengambil resiko 2. Perhatian pada hal-hal rinci 3. Orientasi hasil kerja 4. Orientasi pada anggota 5. Orientasi tim 6. Keagresifan.

3. Metodologi Penelitian

Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan pada penelitian ini adalah penelitian kuantitatif pendekatan kausalitas. Menurut Amruddin (2022) penelitian kuantitatif merupakan metode-metode untuk menguji teori-teori tertentu dengan cara meneliti hubungan antar variabel.

Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilakukan dengan mengambil lokasi di Komering Agung, Kec. Gn. Sugih, Kabupaten Lampung Tengah, Lampung 34161

Populasi dan Sampel

Populasi

Populasi yang dipilih dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai Dinas Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana Kabupaten Lampung Tengah yang berjumlah 46 pegawai

Sampel

Teknik sampel yang digunakan adalah *Sampling Jenuh*. *Sampling Jenuh* digunakan karena jumlah pegawai pada Dinas Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana Kabupaten Lampung Tengah yang berjumlah 46 pegawai

Teknik Pengambilan Sampel

Teknik Pengambilan Sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah Sampling Jenuh.

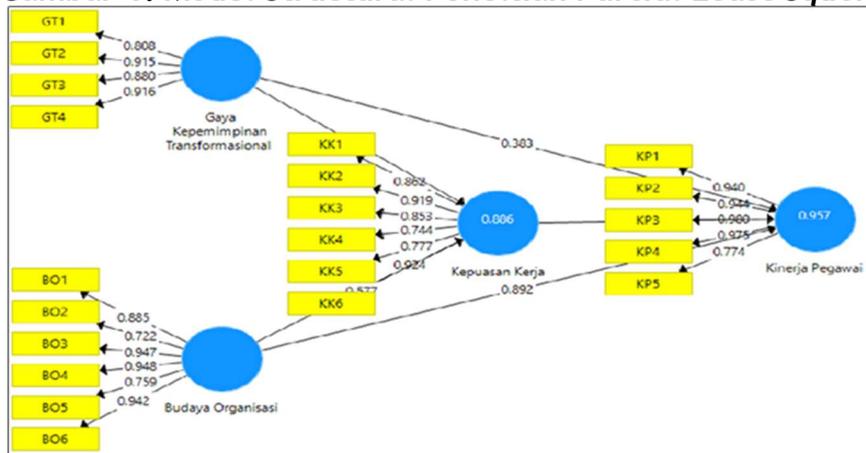
4. Hasil dan Pembahasan

4.1 Hasil Penelitian

Analisis *Outer Model*

Indikator individu dianggap reliabel jika memiliki nilai korelasi di atas 0,70. Namun demikian pada riset tahap pengembangan skala, loading 0,50 sampai 0,60 masih dapat diterima. Berdasarkan pada result for outer loading menunjukkan adanya indikator memiliki loading di dibawah 0,60 dan tidak signifikan. Model struktural dalam penelitian ini ditampilkan pada Gambar berikut ini:

Gambar 1. Model Struktural Penelitian *Partial Least Square*



Sumber : Output Program Smart PLS, 2025

Tabel 1. Hasil *Loading Factor*

Pernyataan	Gaya Kepemimpinan Transformatif	Budaya Organisasi	Kepuasan Kerja	Kinerja Pegawai
GT1	0,808			
GT2	0,915			
GT3	0,880			
GT4	0,916			
BO1		0,885		
BO2		0,722		
BO3		0,947		
BO4		0,948		
BO5		0,759		
BO6		0,942		
KK1			0,862	
KK2			0,919	
KK3			0,853	
KK4			0,744	
KK5			0,777	
KK6			0,924	
KP1				0,940

KP2				0,944
KP3				0,980
KP4				0,975
KP5				0,774

Sumber : Output Program Smart PLS, 2025

Berdasarkan tabel diatas menjelaskan bawah indikator variabel gaya kepemimpinan transformasional, budaya organisas, kepuasan kerja dan kinerja pegawai memiliki nilai loading factor > 0,70. Dengan demikian seluruh indikator variabel gaya kepemimpinan transformasional, budaya organisas, kepuasan kerja dan kinerja pegawai dinyatakan valid untuk mengukur konstruknya.

Mengevaluasi Average Variance Extracted (AVE)

Tabel 2. Average Variance Extracted (AVE)

Variabel	Average Variance Extracted (AVE)
Gaya Kepemimpinan Transformasional	0,776
Budaya Organisasi	0,760
Kepuasan Kerja	0,721
Kinerja Pegawai	0,857

Sumber : Output Program Smart PLS, 2025

Berdasarkan tabel diatas, dapat disimpulkan nilasi AVE diatas 0.5 sebagaimana kriteria yang direkomendasikan, Dengan demikian dapat dinyatakan bahwa setiap variabel gaya kepemimpinan transformasional, budaya organisas, kepuasan kerja dan kinerja pegawai telah memiliki Average Variance Extracted yang baik.

Mengevaluasi Composite Reliability

Tabel 3. Composite Reability

Variabel	Composite Reliability
Gaya Kepemimpinan Transformasional	0,932
Budaya Organisasi	0,950
Kepuasan Kerja	0,939
Kinerja Pegawai	0,967

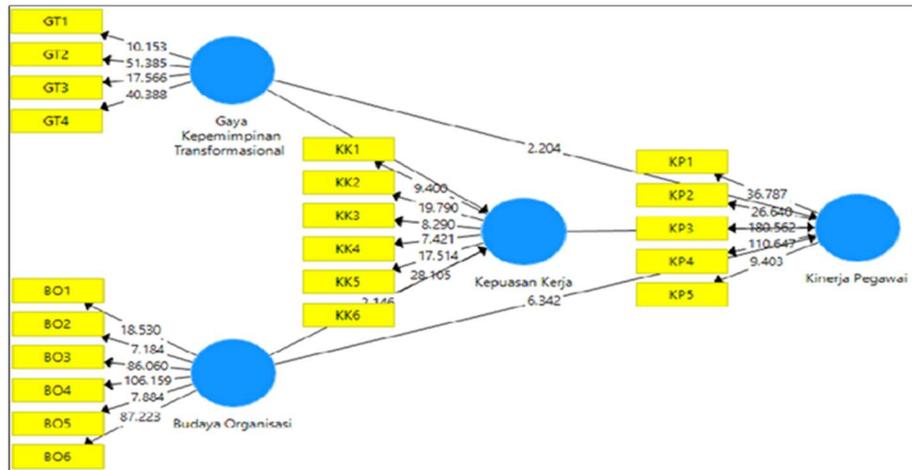
Sumber: Output Program Smart PLS, 2025

Berdasarkan tabel di atas dapat dilihat setiap konstruk atau variabel tersebut memiliki nilai Composite Reability di atas 0,7 yang menandakan bahwa Interval Consistency dari variabel gaya kepemimpinan transformasional, budaya organisas, kepuasan kerja dan kinerja pegawai memiliki reabilitas yang baik.

Analisis Inner Model

Menguji hipotesis yang telah dilakukan dalam penelitian ini dilakukan metode bootstrap terhadap sampel. Pengujian dengan bootstrap juga dimaksudkan untuk meminimalkan masalah ketidaknormalan data penelitian. Berikut ini gambar hasil pengujian dengan *bootstrapping*

Gambar 2. Hasil Bootstrap



Sumber: Output Program Smart PLS, 2025

Nilai R-Square

Tabel 4. Hasil Uji R-Square

Variabel	R Square	R Square Adjusted
Kepuasan Kerja	0,886	0,881
Kinerja Pegawai	0,957	0,954

Sumber: Output Program Smart PLS, 2025

1. Tabel 4. nilai R-square menunjukkan nilai R-Square untuk variabel variabel gaya kepemimpinan transformasional, budaya organis terhadap kepuasan kerja diperoleh sebesar 0,886. Hasil ini menunjukkan bahwa variabel variabel gaya kepemimpinan transformasional, budaya organis dapat menjelaskan kepuasan kerja sebesar 0,886 atau 88,6% sisanya 21,4% dipengaruhi oleh variabel lain.
2. Tabel 4. nilai R-square menunjukkan nilai R-Square untuk variabel variabel gaya kepemimpinan transformasional, budaya organis dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai diperoleh sebesar 0,957. Hasil ini menunjukkan bahwa variabel variabel gaya kepemimpinan transformasional, budaya organis dan kepuasan kerja dapat menjelaskan kinerja pegawai sebesar 0,957 atau 95,7% sisanya 4,3% dipengaruhi oleh variabel lain

Hasil Pengujian Hipotesis

Tabel 5. Hasil Pengujian Hipotesis

Variabel	Original Sample (O)	T Statistics (O/STDEV)	P Values
Gaya Kepemimpinan Transformasional -> Kepuasan Kerja	1,502	5,652	0,000
Budaya Organisasi -> Kepuasan Kerja	-0,577	2,146	0,032
Gaya Kepemimpinan Transformasional -> Kinerja Pegawai	0,383	2,204	0,028
Budaya Organisasi -> Kinerja Pegawai	0,892	6,342	0,000
Kepuasan Kerja -> Kinerja Pegawai	-0,329	4,261	0,000

Sumber : Output Program Smart PLS, 2025

1. Hasil pengujian hipotesis pertama pengaruh gaya kepemimpinan tranformasional terhadap kepuasan kerja, didapatkan nilai koefisien P Value sebesar 0,000. Jika nilai P value dibandingkan dengan alpha (0,05) hal tersebut menunjukkan bahwa nilai P Value (0,000) lebih kecil dari nilai Alpha (0,05). Dengan demikian hasil pengujian hipotesis pertama menyatakan bahwa variabel gaya kepemimpinan tranformasional berpengaruh terhadap kepuasan kerja Dinas Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana Kabupaten Lampung Tengah
2. Hasil pengujian hipotesis kedua pengaruh budaya organisasi terhadap kepuasan kerja, didapatkan nilai koefisien P Value sebesar 0,032. Jika nilai P value dibandingkan dengan alpha (0,05) hal tersebut menunjukkan bahwa nilai P Value (0,032) lebih kecil dari nilai Alpha (0,05). Dengan demikian hasil pengujian hipotesis kedua menyatakan bahwa variabel budaya organisasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja Dinas Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana Kabupaten Lampung Tengah
3. Hasil pengujian hipotesis ketiga pengaruh gaya kepemimpinan tranformasional terhadap kinerja pegawai, didapatkan nilai koefisien P Value sebesar 0,028. Jika nilai P value dibandingkan dengan alpha (0,05) hal tersebut menunjukkan bahwa nilai P Value (0,028) lebih kecil dari nilai Alpha (0,05). Dengan demikian hasil pengujian hipotesis ketiga menyatakan bahwa variabel gaya kepemimpinan tranformasional berpengaruh terhadap kinerja pegawai Dinas Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana Kabupaten Lampung Tengah
4. Hasil pengujian hipotesis keempat pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai, didapatkan nilai koefisien P Value sebesar 0,000. Jika nilai P value dibandingkan dengan alpha (0,05) hal tersebut menunjukkan bahwa nilai P Value (0,000) lebih kecil dari nilai Alpha (0,05). Dengan demikian hasil pengujian hipotesis keempat menyatakan bahwa variabel budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai Dinas Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana Kabupaten Lampung Tengah
5. Hasil pengujian hipotesis kelima pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai, didapatkan nilai koefisien P Value sebesar 0,000. Jika nilai P value dibandingkan dengan alpha (0,05) hal tersebut menunjukkan bahwa nilai P Value (0,000) lebih kecil dari nilai Alpha (0,05). Dengan demikian hasil pengujian hipotesis keempat menyatakan bahwa variabel kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai Dinas Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana Kabupaten Lampung Tengah

Tabel 6. Hasil Uji *Path Coefficients (Inirect Effect)*

Variabel	Original Sample (O)	T Statistics (O/STDEV)	P Values
Gaya Kepemimpinan Transformasional -> Kepuasan Kerja -> Kinerja Pegawai	-0,495	3,466	0,001
Budaya Organisasi -> Kepuasan Kerja -> Kinerja Pegawai	0,190	1,947	0,052

Sumber : Output Program Smart PLS, 2025

1. Hasil pengujian hipotesis keenam pengaruh gaya kepemimpinan tranformasional terhadap kinerja pegawai melalui kepuasan kerja, didapatkan nilai koefisien P Value sebesar 0,001. Jika nilai P value dibandingkan dengan alpha (0,05) hal tersebut menunjukkan bahwa nilai P Value

(0,001) lebih kecil dari nilai Alpha (0,05). Dengan demikian hasil pengujian hipotesis keenam menyatakan bahwa variabel gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh terhadap kinerja pegawai Dinas Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana Kabupaten Lampung Tengah melalui kepuasan kerja

2. Hasil pengujian hipotesis ketujuh pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai melalui kepuasan kerja, didapatkan nilai koefisien P Value sebesar 0,052. Jika nilai P value dibandingkan dengan alpha (0,05) hal tersebut menunjukkan bahwa nilai P Value (0,000) lebih besar dari nilai Alpha (0,05). Dengan demikian hasil pengujian hipotesis ketujuh menyatakan bahwa variabel budaya organisasi tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai Dinas Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana Kabupaten Lampung Tengah melalui kepuasan kerja

4.2 Pembahasan

Pembahasan Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kepuasan Kerja

Faktor penting dalam menciptakan sumber daya manusia yang berkualitas yaitu gaya kepemimpinan transformasional. Kepemimpinan tersebut mempunyai peran yang kuat terhadap kepuasan pegawai karena gaya kepemimpinan yang diterapkan dapat mempengaruhi tinggi rendahnya kinerja manusia dan menciptakan kepuasan tersendiri bagi seorang pegawai. Apabila pegawai merasa dirinya mendapatkan kepuasan didalam organisasi tersebut maka dengan sendirinya pegawai tersebut akan menaikkan kualitas dirinya terhadap suatu organisasi (Qarismail dan Prayekti, 2020). Berdasarkan hasil uji hipotesis dalam penelitian ini, dapat disimpulkan bahwa variabel gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh terhadap kepuasan kerja Dinas Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana Kabupaten Lampung Tengah. Hasil penelitian yang dilakukan oleh menyatakan Novi et al (2023) dan Utami et al (2023) bahwa gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh terhadap kepuasan kerja.

Pembahasan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja

Pegawai yang memiliki kepuasan kerja akan terlihat dari budayanya dalam bekerja, dimana yang bersangkutan akan tetap memegang teguh falsafah yang menjadi pedoman yang ditetapkan organisasi dalam bekerja. Bagaimanapun beratnya tantangan dalam melaksanakan tugas, atau dalam kondisi kerja yang sulit sekalipun ia tetap akan melaksanakan tugas dengan senang hati. Disamping itu ia memiliki persepsi positif terhadap pekerjaannya. Hal ini ditandai dengan kesungguhannya dalam melaksanakan tugas untuk mencapai tujuan organisasi (Sewang, 2023). Ritonga et al (2023). Berdasarkan hasil uji hipotesis dalam penelitian ini, dapat disimpulkan bahwa variabel budaya organisasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja Dinas Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana Kabupaten Lampung Tengah. Hasil penelitian yang dilakukan oleh Sewang (2023) dan Ritonga et al (2023) menyatakan bahwa budaya organisasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja.

Pembahasan Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Pegawai

Kepemimpinan melibatkan hubungan antara pemimpin dan bawahannya dalam situasi tertentu, pemimpin dalam situasi tertentu harus mampu untuk memotivasi individu dengan menggunakan suatu gaya kepemimpinan untuk meningkatkan kinerja pegawai dalam mencapai tujuan organisasi (Deddy, 2022). Berdasarkan hasil uji hipotesis dalam penelitian ini, dapat disimpulkan bahwa variabel gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh terhadap kinerja pegawai Dinas Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana Kabupaten Lampung Tengah. Hasil penelitian yang dilakukan oleh (Hidayat et al., 2021) menyatakan bahwa gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh terhadap kinerja.

Pembahasan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai

Budaya organisasi dapat menjadi instrumen keunggulan kompetitif yang utama, keberhasilan suatu organisasi akan sangat tergantung pada kinerja pegawai dan jika ada budaya yang tidak kondusif akan mengakibatkan pegawai tidak termotivasi dalam menjalankan tugasnya (Ulum, 2022). Berdasarkan hasil uji hipotesis dalam penelitian ini, dapat disimpulkan bahwa variabel budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai Dinas Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana Kabupaten Lampung Tengah. Hasil penelitian yang dilakukan oleh (Zakiy, 2024) menyatakan bahwa budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja. Dengan demikian budaya kerja yang mendukung akan menekankan misi dan visi instansi sehingga seluruh pegawai merasa kepetingan instansi jauh lebih penting dibandingkan kepetingan pribadi sehingga kinerja yang diharapkan perusahaan dapat tercapai.

Pembahasan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kerja

Kepuasan kerja akan berdampak pada hasil kerja yang kurang baik. Seseorang yang puas akan melakukan hal yang positif dan membantu pemimpin dalam mencapai tujuan organisasi, sedangkan jika tidak puas akan bersikap negatif dan tidak membantu pemimpin dalam mencapai tujuan organisasi (Novi et al, 2023). Berdasarkan hasil uji hipotesis dalam penelitian ini, dapat disimpulkan bahwa variabel kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai Dinas Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana Kabupaten Lampung Tengah. Hasil penelitian yang dilakukan oleh menyatakan (Deddy, 2022) bahwa kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja.

Pembahasan Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Kepuasan Kerja

Selain itu juga kepemimpinan transformasional juga bisa mempengaruhi kinerja pegawai melalui kepuasan kerja dimana para pegawai memiliki kepuasan kerja yang tinggi akan termotivasi untuk meningkatkan kinerja pegawai (Deddy, 2022). Berdasarkan hasil uji hipotesis dalam penelitian ini, dapat disimpulkan bahwa variabel gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh terhadap kinerja pegawai Dinas Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana Kabupaten Lampung Tengah melalui kepuasan kerja. Hasil penelitian yang dilakukan oleh menyatakan (Hidayat et al., 2021) bahwa gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh terhadap kinerja pegawai melalui kepuasan kerja. Gaya kepemimpinan transformasional mampu meningkatkan kepuasan kerja melalui penekanan pada faktor motivasi seperti dukungan dalam menyelesaikan pekerjaan, akan mengurangi ketidakpuasan dengan memperbaiki faktor hygiene hubungan dalam bekerja.

Pembahasan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Kepuasan Kerja

Budaya organisasi juga memiliki peran penting dalam pengaruhnya terhadap kepuasan kerja pegawai yang juga nantinya dapat meningkatkan kinerja pegawai, karena budaya organisasi yang secara sistematis menuntun para pegawai untuk meningkatkan komitmen kerjanya (Orizanti et al., 2020). Berdasarkan hasil uji hipotesis dalam penelitian ini, dapat disimpulkan bahwa variabel budaya organisasi tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai Dinas Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana Kabupaten Lampung Tengah melalui kepuasan kerja. Hasil penelitian yang dilakukan oleh (Zakiy, 2024) menyatakan budaya organisasi tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai melalui kepuasan kerja. Budaya organisasi memainkan peranan penting dalam membentuk motivasi dan kepuasan kerja.

5. Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis data dan pengujian hipotesis yang telah dilakukan mengenai pengaruh gaya kepemimpinan transformasional dan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai Dinas Pengendalian Penduduk Dan Keluarga Berencana Kabupaten Lampung Tengah dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening, Maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Gaya kepemimpinan tranformasional berpengaruh terhadap kepuasan kerja Dinas Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana Kabupaten Lampung Tengah
2. Budaya organisasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja Dinas Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana Kabupaten Lampung Tengah
3. Gaya kepemimpinan tranformasional berpengaruh terhadap kinerja pegawai Dinas Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana Kabupaten Lampung Tengah
4. Budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai Dinas Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana Kabupaten Lampung Tengah
5. Kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai Dinas Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana Kabupaten Lampung Tengah
6. Gaya kepemimpinan tranformasional berpengaruh terhadap kinerja pegawai Dinas Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana Kabupaten Lampung Tengah melalui kepuasan kerja
7. Budaya organisasi tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai Dinas Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana Kabupaten Lampung Tengah melalui kepuasan kerja

DAFTAR PUSTAKA

- [1] Hasan, M., Banna, A., & Prahiawan, W. (2024). Pengaruh Komunikasi Organisasi Dan Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Nnovative: Journal Of Social Science Research Volume*, 4, 548-570.
- [2] Deddy, A. (2022). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Kepuasan Kerja Pada Badan Pengelola Pajak Dan Retribusi Daerah (Bpprd) Kota Jambi. *Jurnal Manajemen Terapan Dan Keuangan (Mankeu)*, 11(01), 171-185.
- [3] Ainan, M., Supriyadi, A., Hadi, S., & Palupiningtyas, D. (2021). Jurnal E-Bis (Ekonomi-Bisnis) Analisis Faktor Kepemimpinan Transformasional Dan Motivasi Sebagai. *Jurnal E-Bis (Ekonomi-Bisnis)*, 5(2), 338-352.
- [4] Akmal, S., & Raisnaiyah. (2020). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat Gampong (Dpmg) Kabupaten Pidie. *Jurnal Sains Riset*, 10(2), 114-139. <https://doi.org/10.47647/Jsr.V10i2.276>.
- [5] Novi, D. S., Bahri, S., Rambe, M. F., & Aditya, D. (2023). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Budaya Organisasi Dan Etika Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Di Dinas Kepemudaan Olahraga Dan Pariwisata Kabupaten Labuhanbatu Utara. *Jurnal Education And Development*, 11(3), 354-364. <https://doi.org/10.37081/Ed.V11i3.4894>.
- [6] Ritonga, S., Bahri, S., & Rambe, M. F. (2023). Pengaruh Kepemimpinan Situasional, Budaya Organisasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Pada Dinas Pendidikan Kabupaten Labuhanbatu Utara. *Jurnal Education And Development*, 11(2), 361-368. <https://doi.org/10.37081/Ed.V11i2.4838>
- [7] Safitri, F. R., & Jaenab. (2023). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Pada Dinas Perpustakaan Dan Arsip Kota Bima. *Jurnal Ilmiah Manajemen, Bisnis Dan Kewirausahaan*, 3(3), 111-125. <https://doi.org/10.55606/Jurimbik.V3i3.528>.
- [8] Qarismail, T., & Prayekti, P. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional, Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Jurnal Bisnis Dan Manajemen*, 16(2), 115-129. <https://doi.org/10.23960/Jbm.V16i2.71>.
- [9] Sewang. (2023). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Bappeda Kabupaten Jeneponto. *Public Service And Governance Journal*, 4(2), 51-60. <https://doi.org/10.56444/Psgj.V4i2.919>.
- [10] Triyana, F., Lestari, S., & Sutrisna, A. (2024). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Komunikasi

Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Dinas Perhubungan Kabupaten Tasikmalaya. *Jurnal Penelitian Manajemen Dan Inovasi Riset*, 2(3), 56-62.

[11] Yuliarti, & Mukhlis. (2023). Pengaruh Komunikasi Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Pada Kantor Dinas Pekerjaan Umum Dan Penataan Ruang Kabupaten Bima. *Jurma: Jurnal Riset Manajemen*, 1(3).

[12] Ulum, A. (2022). Efek Kepuasan Kerja Memediasi Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Organisasi Perangkat Daerah Dinas Pendidikan Provinsi Jambi. *Jurnal Ilmu Manajemen Terapan*, 4(1), 1-14.

[13] Orizanti, S. V., Utari, W., & Mardi, N. (2020). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Pegawai Dinas Kebudayaan Dan Pariwisata Kabupaten Bojonegoro. 4(4), 621-634.

[14] Subhan, M., & Yusuf, M. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Pada Kantor Camat Wawo Kabupaten Bima. *Maker: Jurnal Manajemen*, 6(1), 13-19. <https://doi.org/10.37403/Mjm.V6i1.136>.

[15] Syahrudin, S., Ramly, A. T., & Ardiasih, L. S. (2022). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi Dan Promosi Jabatan Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Dinas Pertanian Kota Bima. *Scientific Journal Of Reflection : Economic, Accounting, Management And Business*, 5(3), 484-496. <https://doi.org/10.37481/Sjr.V5i3.501>.

[16] Zamri, A. T., & Irawan, F. (2020). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Personil Satuan Samapta Bhayangkara(Sat Sabhara)Polres Kampar. *Jurnal Riset Mahasiswa Manajeme Dan Bisnis*, 1, 11-20.

[17] Amruddin, Priyanda, R., Agustina, T. S., Ariantini, N. S., Rusmayani, N. G. A. L., Aslindar, D. A., Ningsih, K. P., Wulandari, S., Putranto, P., Yuniati, I., Untari, I., Mujiani, S., & Wicaksono, D. (2022). Metodologi Penelitian Kuantitatif. Pradina Pustaka.

[18] Utami, N. N., Parimita, W., & Suherdi. (2023). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Sekretariat Daerah Kota Magelang. *Jurnal Indonesia Sosial Sains*, 4(1), 1-15. <https://doi.org/10.36418/Jiss.V4i1.764>.

[19] Hidayat, M., Halim, D., & Suharja, A. (2021). Peran Kepuasan Kerja Dalam Memediasi Kompensasi Dan Gaya Kepemimpinan Dalam Peningkatan Kinerja Pegawai Pada Dinas Pekerjaan Umum Dan Penataan Ruang Kabupaten Barru. *Journal Of Economic, Management, Accounting And Technology (Jematech)*, 4(2), 172-180.

[20] Zakiy, M. (2024). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Dinas Pemadam Kebakaran Kota. *Interdisciplinary Journal Of Computer Science, Business Economics, And Education Studies (Icesb)*, 1(2), 178-183.