

FAKULTAS HUKUM, ILMU ADMINISTRASI DAN EKONOMI UNIGHA
Volume 4, Nomor 2, Bulan Agustus Tahun 2026

PENGARUH TRANSFORMATIONAL LEADERSHIP DAN ORGANIZATIONAL CLIMATE TERHADAP EMPLOYEE SATISFACTION PADA DINAS PERHUBUNGAN KABUPATEN PIDIE

Humaira¹⁾ Boihaki²⁾ Irza Amelia³⁾

¹Fakultas Hukum, Ilmu Administrasi Dan Ekonomi, Universitas Jabal Ghafur
email : h4181695@gmail.com

²Fakultas Hukum, Ilmu Administrasi Dan Ekonomi, Universitas Jabal Ghafur
email : boyhakiPIDIE@gmail.com

³Fakultas Hukum, Ilmu Administrasi Dan Ekonomi, Universitas Jabal Ghafur
email : amel@unigha.ac.id

Info Artikel	ABSTRAK
<i>Riwayat Artikel:</i> Diterima: 12-06-2026 Direvisi: 20-07-2026 Dipublikasikan: 03-08-2026	Penelitian ini bertujuan menganalisis pengaruh <i>transformational leadership</i> (X1) dan <i>organizational climate</i> (X2) terhadap <i>employee satisfaction</i> (Y) serta mengetahui variabel yang paling dominan. Penelitian menggunakan metode survei terhadap 73 pegawai Dinas Perhubungan Kabupaten Pidie dengan analisis regresi linear berganda. Hasil penelitian menunjukkan persamaan regresi $Y = 4,642 + 0,565X_1 + 0,269X_2$. Variabel <i>transformational leadership</i> menjadi faktor paling dominan dengan pengaruh sebesar 56,5%. Kedua variabel memiliki hubungan yang sangat kuat dengan <i>employee satisfaction</i> ($R = 88,6\%$) dan memberikan pengaruh sebesar 78,6% (R^2), sedangkan 21,4% dipengaruhi oleh faktor lain.
<i>Nomor DOI</i> 10.47647/MAFEBIS.v2i2.590 <i>Cara Mensitasi :</i> Humaira. Boihaki. Irza Amelia. 2026. Pengaruh Transformational Leadership Dan Organizational Climate Terhadap Employee Satisfaction Pada Dinas Perhubungan Kabupaten Pidie. 4(2): 93-104.	

Article Info	ABSTRACT
Article History : Received: 12-06-2026 Revised: 20-07-2026 Published: 03-08-2026	<i>This study aims to analyze the influence of transformational leadership (X1) and organizational climate (X2) on employee satisfaction (Y) and to determine the most dominant influencing variable. The study used a survey method involving 73 employees of the Pidie Regency Transportation Office with multiple linear regression analysis. The results showed the regression equation $Y = 4.642 + 0.565X1 + 0.269X2$. The transformational leadership variable was the most dominant factor, with an influence of 56.5%. Both variables had a very strong relationship with employee satisfaction ($R = 88.6\%$) and contributed 78.6% (R^2), while the remaining 21.4% was influenced by other factors.</i>
DOI Number : 10.47647/MAFEBIS.v2i2.590 How to cite : Humaira. Boihaki. Irza Amelia. 2026. The Influence of Transformational Leadership and Organizational Climate on Employee Satisfaction at the Pidie Regency Transportation Office. 4(2): 93-104.	

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor utama yang menentukan keberhasilan suatu organisasi, baik pada sektor swasta maupun sektor publik. Dalam organisasi pemerintahan, kualitas SDM memiliki peran strategis dalam mendukung terciptanya pelayanan publik yang efektif, efisien, dan berkualitas. Pegawai tidak hanya berperan sebagai pelaksana tugas administratif, tetapi juga menjadi bagian penting dalam mewujudkan tujuan organisasi dan memberikan pelayanan terbaik kepada masyarakat. Oleh karena itu, pengelolaan SDM yang baik, termasuk peningkatan kepuasan kerja pegawai, menjadi aspek yang perlu terus diperhatikan oleh setiap instansi pemerintah.

Dinas Perhubungan Kabupaten Pidie merupakan salah satu perangkat daerah yang memiliki peran penting dalam penyelenggaraan urusan pemerintahan di bidang transportasi, keselamatan lalu lintas, dan pelayanan perhubungan. Dalam menjalankan tugas tersebut, pegawai dituntut memiliki kemampuan beradaptasi, bekerja secara profesional, serta mampu memberikan pelayanan yang sesuai dengan kebutuhan masyarakat. Kondisi lingkungan kerja yang dinamis menjadikan kepuasan pegawai sebagai salah satu faktor yang mendukung keberhasilan pelaksanaan tugas dan pencapaian tujuan organisasi.

Employee satisfaction atau kepuasan kerja pegawai merupakan kondisi yang mencerminkan tingkat kenyamanan, keterikatan, dan persepsi positif pegawai terhadap pekerjaannya. Pegawai yang memiliki tingkat kepuasan kerja yang baik cenderung menunjukkan komitmen, motivasi, serta kontribusi yang lebih optimal dalam melaksanakan tanggung jawabnya. Dalam konteks organisasi publik, kepuasan pegawai juga berkaitan dengan kemampuan instansi dalam menciptakan lingkungan kerja yang mendukung dan memberikan ruang bagi pegawai untuk berkembang.

Salah satu faktor yang berperan dalam membentuk kepuasan pegawai adalah *transformational leadership*. Gaya kepemimpinan ini menekankan kemampuan pemimpin dalam memberikan inspirasi, membangun kepercayaan, memberikan dukungan, serta mendorong pegawai

untuk meningkatkan kemampuan dan mencapai tujuan organisasi. Pemimpin transformasional mampu menciptakan hubungan kerja yang positif melalui komunikasi yang efektif, keteladanan, dan pemberdayaan pegawai.

Selain kepemimpinan, *organizational climate* atau iklim organisasi juga menjadi faktor penting yang memengaruhi kepuasan kerja. Iklim organisasi menggambarkan persepsi pegawai terhadap suasana kerja, hubungan antarpegawai, komunikasi, kebijakan organisasi, serta dukungan yang diberikan dalam pelaksanaan pekerjaan. Iklim organisasi yang positif dapat menciptakan lingkungan kerja yang nyaman, meningkatkan kerja sama, dan mendorong pegawai untuk memberikan kontribusi terbaik bagi organisasi.

Dalam organisasi pemerintahan yang memiliki karakteristik pekerjaan teknis dan pelayanan seperti Dinas Perhubungan Kabupaten Pidie, penerapan kepemimpinan yang efektif serta penciptaan iklim organisasi yang kondusif menjadi hal penting dalam mendukung kepuasan pegawai. Hubungan antara gaya kepemimpinan, kondisi lingkungan kerja, dan kepuasan pegawai menjadi aspek yang menarik untuk dikaji karena dapat memberikan gambaran mengenai faktor-faktor yang mendukung pengelolaan SDM secara optimal.

Berdasarkan penelitian terdahulu, hubungan antara *transformational leadership* dan *organizational climate* terhadap *employee satisfaction* menunjukkan hasil yang beragam pada berbagai konteks organisasi. Perbedaan karakteristik organisasi dan lingkungan kerja dapat menghasilkan temuan yang berbeda, sehingga diperlukan penelitian lebih lanjut pada instansi pemerintahan daerah. Oleh karena itu, penelitian ini dilakukan untuk menganalisis pengaruh *transformational leadership* dan *organizational climate* terhadap *employee satisfaction* pada Dinas Perhubungan Kabupaten Pidie sebagai upaya memberikan kontribusi bagi pengembangan manajemen sumber daya manusia di sektor publik.

TINJAUAN PUSTAKA

Transformational Leadership

Wardani (2020) mengemukakan bahwa pemimpin transformasional (*transformational leader*) adalah pemimpin yang memberikan pertimbangan dan rangsangan intelektual yang di individualkan pada para bawahan atau pengikut. Dengan kepemimpinan transformasional, para pengikut merasakan kepercayaan, kekaguman, kesetiaan dan penghormatan terhadap pemimpin, dan mereka termotivasi untuk melakukan lebih daripada yang awalnya diharapkan dari mereka. Sedangkan Iswahyudi (2023) menjelaskan bahwa *transformational leadership* merupakan pemimpin yang kharismatik dan mempunyai peran sentral serta strategi dalam membawa organisasi mencapai tujuannya. Pemimpin transformasional juga harus mempunyai kemampuan untuk menyamakan visi masa depan bawahannya, serta mempertinggi kebutuhan bawahan pada tingkat yang lebih tinggi dari pada yang mereka butuhkan.

Ada beberapa indikator gaya *transformational leadership* menurut Indra Kharis (2023) :

1. Kharisma, dianggap sebagai kombinasi dari pesona dan daya tarik pribadi yang berkontribusi terhadap kemampuan luar biasa untuk membuat orang lain mendukung visi dan juga mempromosikannya dengan bersemangat.
2. Motivasi inspiratif, menggambarkan pemimpin bergairah dalam mengkomunikasikan masa depan organisasi yang idealis. Pemimpin menggunakan komunikasi verbal atau penggunaan

simbol-simbol yang ditujukan untuk memacu semangat bawahan. Pemimpin memotivasi bawahan akan arti penting visi dan misi organisasi sehingga seluruh bawahannya terdorong untuk memiliki visi yang sama. Kesamaan visi ini memacu bawahan untuk bekerja sama mencapai tujuan jangka panjang dengan optimis. Sehingga pemimpin tidak saja membangkitkan semangat individu tapi juga semangat tim.

3. Stimulasi intelektual, menggambarkan pemimpin mampu mendorong karyawan untuk memecahkan masalah lama dengan cara yang baru. Pemimpin berupaya mendorong perhatian dan kesadaran bawahan akan permasalahan yang dihadapi. Pemimpinan kemudian berusaha mengembangkan kemampuan bawahan untuk menyelesaikan permasalahan dengan pendekatan-pendekatan atau perspektif baru.
4. Perhatian yang individual, menggambarkan bahwa pimpinan selalu memperhatikan karyawannya, memperlakukan karyawan secara individual, melatih dan menasehati. Pemimpin mengajak karyawan untuk jeli melihat kemampuan orang lain.
5. Memotivasi tim, mungkin Anda memiliki motivasi yang kuat, tapi apakah tim Anda juga memiliki itu.

Organizational Climate

Grendi, Adolfini dan Irvan (2020) menyatakan *organizational climate* adalah serangkaian perasaan dan persepsi dari berbagai pekerja yang dapat berubah dari waktu ke waktu dan dari satu pekerja ke pekerja yang lain. R. Erlina (2022) menyatakan *organizational climate* adalah suatu yang dapat diukur pada lingkungan kerja baik secara langsung maupun tidak langsung berpengaruh pada karyawan dan pekerjaannya dimana lingkungan kerja diasumsikan berpengaruh pada motivasi dan perilaku karyawan. Sunarsih (2022) menyatakan *organizational climate* sebagai kumpulan dan pola penentu lingkungan dari motivasi yang dibangkitkan. Iklim organisasi adalah kolektif, dan pola lingkungan menentukan motivasi.

Menurut I Wayan Mudiarta Utama (2019) menyatakan bahwa ada beberapa indikator *organizational climate*, adalah sebagai berikut:

1. Kepemimpinan yaitu perilaku atau interaksi seseorang pimpinan dalam mengkoordinasikan dan menggerakkan bawahan untuk mencapai tujuan organisasi.
2. Kepercayaan yaitu adanya sikap saling percaya antara karyawan dan pimpinan dengan tetap mengembangkan dan mempertahankan hubungan yang penuh keyakinan dan kepercayaan.
3. Pembuatan keputusan bersama atau dukungan yaitu para karyawan disemua tingkat organisasi harus diajak komunikasi dan konsultasi mengenai semua masalah dalam semua kebijakan organisasi yang relevan dengan kedudukan mereka dan berperan serta dalam pembuatan keputusan dan penetapan tujuan.
4. Kejujuran yaitu suasana umum yang diliputi kejujuran dan keterusterangan yang mewarnai hubungan antar karyawan didalam organisasi, dimana karyawan mampu mengatakan apa yang ada dipikiran mereka.
5. Komunikasi yaitu karyawan berhak mengetahui akan informasi yang berhubungan dengan tugas dan wewenang mereka.

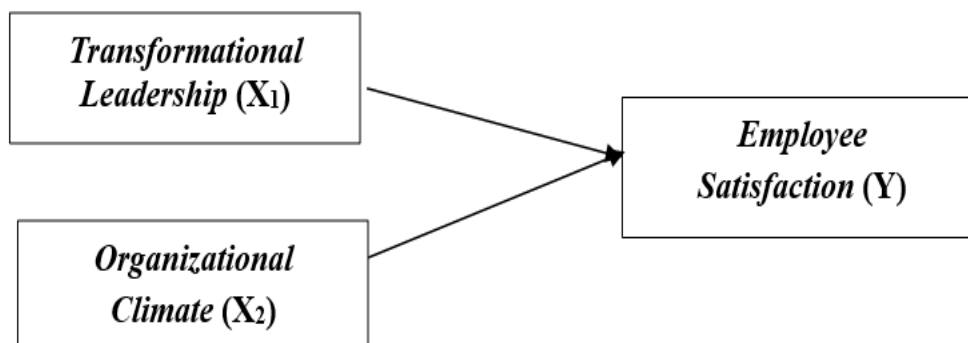
Employee Satisfaction

Employee satisfaction adalah pendapat karyawan yang menyenangkan atau tidak mengenai pekerjaannya, perasaan itu terlihat dari perilaku baik karyawan terhadap pekerjaan dan semua hal yang dialami lingkungan kerja. Dengan demikian kepuasan kerja juga berhubungan dengan rasa memiliki dan loyalitas karyawan karena merupakan pandangan afeksi atau perasaan mereka mengenai organisasi atau perusahaan (Handoko, 2020).

Menurut Agustini (2019) indikator *employee satisfaction* adalah :

1. Gaji / Imbalan, merupakan imbalan atas jasa yang diterima pegawai sesuai dengan jenis pekerjaan dan bebannya.
2. Pekerjaan. Menyangkut karakteristik pekerjaan, yaitu apakah pekerjaan itu menantang, menarik, atau membosankan.
3. Supervisi merupakan kualitas dan bentuk pengawasaan, instruksi dan arahan yang diterima dari atasan.
4. Promosi merupakan komponen yang mengatur peluang pengembangan dalam tugas dan jabatan.
5. Rekan sekerja merupakan komponen yang mengukur apakah mungkin untuk mengundang rekan kerja untuk bekerja sama, dan apakah ada keterampilan saling mendukung, persahabatan, dan sikap membantu di antara rekan kerja.

Kerangka pemikiran



Gambar 2.1 : Skema Kerangka Pemikiran

Hipotesis Penelitian

Berdasarkan perumusan masalah dan tujuan penelitian, maka hipotesis dalam penelitian ini adalah bahwa adanya dugaan sementara bahwa :

H₀ : Variabel-variabel bebas (*transformational leadership* dan *organizational climate*) tidak berpengaruh terhadap variabel terikat (*employee satisfaction*) pada Dinas Perhubungan Kabupaten Pidie.

H_a : Adanya pengaruh variabel-variabel bebas (*transformational leadership* dan *organizational climate*) secara signifikan terhadap variabel terikat terikat (*employee satisfaction*) padas Dinas Perhubungan Kabupaten Pidie.

METODE PENELITIAN

Lokasi dan Objek Penelitian

Penelitian ini dilakukan pada Dinas Perhubungan Kabupaten Pidie yang beralamat di Jln. Tgk. Chik Ditiro Km. 111 Fax : 0653-7820061 Sigli Kode Pos 24151. Sedangkan Objek Penelitian ini akan membahas tentang pengaruh *transformational leadership* dan *organizational climate* terhadap *employee satisfaction* pada Dinas Perhubungan Kabupaten Pidie.

Populasi dan Sampel

Dalam penelitian ini populasi penelitian adalah pegawai yang bekerja Dinas Perhubungan Kabupaten Pidie yang berjumlah 73 Pegawai terdiri dari 25 ASN dan 48 Non ASN. Menurut Suhardi (2023) Sampel adalah sebagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut, ataupun bagian kecil dari anggota populasi yang diambil menurut prosedur tertentu sehingga dapat mewakili populasinya. Berdasarkan teori tersebut, maka penulis mengambil seluruh populasi sebagai sampel. Dengan demikian penelitian ini merupakan penelitian populasi.

Metode Pengumpulan Data

Data Primer

Menurut Sugiyono (2023) data primer adalah sumber data yang langsung memberikan data kepada pengumpul data yaitu data yang dikumpulkan dan diolah sendiri oleh peneliti langsung dari responden berupa data opini dan kuesioner yang disebar. Kuesioner berisi daftar pertanyaan yang terstruktur dan materinya berhubungan dengan *transformational leadership* dan *organizational climate* terhadap *employee satisfaction*.

Data Sekunder

Menurut Sugiyono (2023) data sekunder adalah sumber yang tidak langsung memberikan data kepada pengumpul data, misalnya lewat orang lain atau lewat dokumen. Data sekunder merupakan data yang diperoleh secara tidak langsung, yaitu data yang diperoleh dan diolah dari sumber Dinas Perhubungan Kabupaten Pidie maupun dari internet, dan sebagainya.

Teknik Analisis Data

Analisis statistik yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi berganda dengan menggunakan program SPSS. Analisis regresi, untuk menghitung besarnya pengaruh secara kuantitatif dari suatu perubahan kejadian (variabel X) terhadap kejadian lainnya (variabel Y). Untuk melihat hubungan antara variabel yang dipergunakan rumus regresi berganda. Menurut Sugiyono (2023) persamaan regresi linier berganda yang ditetapkan adalah sebagai berikut :

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + e$$

Dimana :

Y	= <i>Employee Satisfaction</i>
a	= Konstanta
b ₁ , b ₂ ,	= Koefisien regresi variabel
X ₁	= <i>Transformational Leadership</i>
X ₂	= <i>Organizational Climate</i>
e	= <i>error</i>

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas

Tabel 1
Hasil Uji Validitas

Variabel	Pertanyaan	Koefisien Korelasi	Nilai Kritis=5% (73)	Ket
X ₁	X1.1	0,794	0,227	Valid
	X1.2	0,683	0,227	Valid
	X1.3	0,757	0,227	Valid
	X1.4	0,654	0,227	Valid
	X1.5	0,590	0,227	Valid
X ₂	X2.1	0,603	0,227	Valid
	X2.2	0,793	0,227	Valid
	X2.3	0,753	0,227	Valid
	X2.4	0,780	0,227	Valid
	X2.5	0,660	0,227	Valid
Y	Y1	0,630	0,227	Valid
	Y2	0,646	0,227	Valid
	Y3	0,689	0,227	Valid
	Y4	0,732	0,227	Valid
	Y5	0,591	0,227	Valid

Sumber : Data Primer Diolah, (2026)

Hasil tersebut di atas menunjukkan bahwa butir-butir kuesioner dalam penelitian ini adalah valid hal ini ditunjukkan dengan nilai *r* hitung pada masing-masing item lebih besar dari *r* tabel (0,227), artinya seluruh butir pertanyaan dapat digunakan sebagai instrumen penelitian.

Uji Reliabilitas

Tabel 2
Reliabilitas Variabel Penelitian Alpha

No	Variabel	Item Variabel	Nilai Alpha	Kehandalan
1	<i>Transformational leadership</i> (X ₁)	5	0,753	Handal
2	<i>Organizational climate</i> (X ₂)	5	0,763	Handal
3	<i>Employee satisfaction</i> (Y)	5	0,669	Handal

Sumber : Data Primer Diolah, (2026)

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui bahwa alpha untuk masing-masing variabel yaitu variabel *transformational leadership* (X₁) diperoleh nilai alpha sebesar 0,753 dan variabel *organizational climate* (X₂) diperoleh nilai alpha sebesar 0,763 serta variabel *employee satisfaction* (Y) diperoleh nilai alpha sebesar 0,669.

Uji Normalitas

Berdasarkan P-Plot pada lampiran menunjukkan sebaran *standardized residual* berada dalam kisaran garis diagonal. Seperti terlihat pada gambar berikut : Normalitas dapat juga dilihat melalui uji Kolmogorov-smirnov Z, apabila probabilitas Kolmogorov-Smirnov Z > 0,05, maka data penelitian mempunyai distribusi normal.

Tabel 3
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual	(X1)	(X2)	(Y)
N		73	73	73	73
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000	18.25	17.52	19.66
	Std. Deviation	.85682163	2.033	2.096	1.850
	Absolute	.106	.165	.119	.146
Most Extreme Differences	Positive	.106	.165	.119	.146
	Negative	-.086	-.147	-.114	-.117
Kolmogorov-Smirnov Z		.904	1.407	1.014	1.245
Asymp. Sig. (2-tailed)		.388	.038	.256	.090

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Nilai variabel (X₁) dengan probabilitas Kolmogorov - Smirnov Z 1,407 > 0,05 maka dikatakan data penelitian mempunyai distribusi normal. Nilai variabel (X₂), dengan probabilitas Kolmogorov-Smirnov Z 1,014 > 0,05 maka dikatakan data penelitian mempunyai distribusi normal. Nilai variabel (Y) dengan probabilitas Kolmogorov-Smirnov Z 1,245 > 0,05 maka dikatakan data penelitian mempunyai distribusi normal.

Uji Multikolinearitas

Tabel 4
Nilai VIF Variabel Bebas

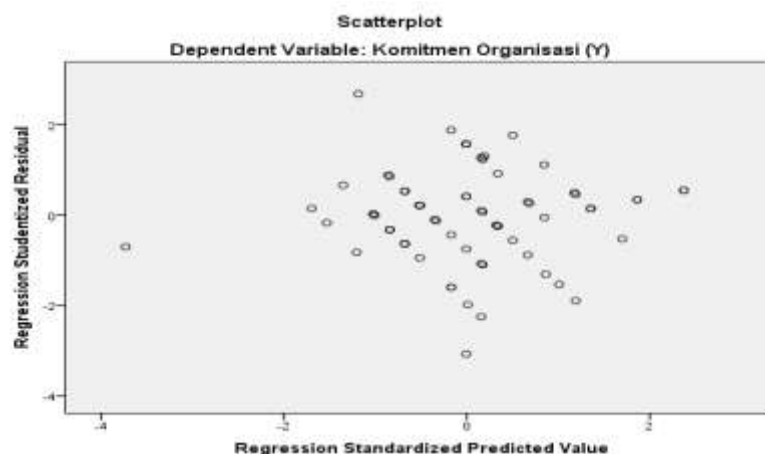
Variabel Bebas	Tolerance	VIF	Keterangan
<i>Transformational leadership</i> (X ₁)	0,338	2,961	Non Multikolinearitas
<i>Organizational climate</i> (X ₂)	0,338	2,961	Non Multikolinearitas

Sumber : Data Primer Diolah, (2026)

Berdasarkan tabel diatas dapat dijelaskan bahwa semua indikator dalam penelitian ini telah bebas adanya variabel pengganggu yang dapat mengurangi validitas hasil penelitian, karena diperoleh nilai multikolinearitas berdasarkan nilai VIF (*Variance Inflating Faktor*) lebih kecil dari nilai 10.

Uji Heteroskedastisitas

Gambar 2
Grafik Uji Heteroskedastisitas



Dari grafik *scatterplot* di atas dapat diketahui bahwa titik-titik tidak membentuk pola yang jelas, dan titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y. Jadi dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi masalah heteroskedastisitas dalam model regresi.

Uji Asumsi Klasik

Untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen, maka dilakukan analisis data melalui regresi linear berganda. Di mana hasilnya dapat dilihat pada Tabel berikut:

Tabel 5
Pengaruh Masing-masing Variabel Independen Terhadap Variabel Dependen

Nama Variabel	B	Standar Error	Beta	t _{hitung}	t _{tabel}	Sign
Konstanta	4.642	.943		4.921	1,667	.000
<i>Transformational leadership</i> (X ₁)	.565	.087	.620	6.514	1,667	.000
<i>Organizational climate</i> (X ₂)	.269	.084	.305	3.199	1,667	.002
Koefisien Korelasi (R) = 0,886 ^a						
Koefisien Determinasi (R ²) = 0,786						
Adjusted R Squares = 0,779						
F _{hitung} = 128,179						
F _{tabel} = 3,13						
Sign F = .000 ^b						

Sumber: Data Primer Penelitian Diolah, (2026)

Dari output SPSS (*statistic package for social science*) versi 21.0 di atas dengan dipergunakan model regresi linear berganda, dapat difungsikan dalam bentuk persamaan sebagai berikut:

$$Y = 4,642 + 0,565 X_1 + 0,269 X_2$$

Dari persamaan regresi linear berganda di atas dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Nilai konstanta sebesar 4,642 artinya jika *transformational leadership* (X₁) dan *organizational climate* (X₂) dianggap konstan, maka *employee satisfaction* Pada Dinas Perhubungan Kabupaten Pidie adalah sebesar 4,642 pada satuan skala likert, yang mengindikasikan bahwa *employee satisfaction* (Y) pada Dinas Perhubungan Kabupaten Pidie sangat baik.
2. Nilai koefisien regresi *transformational leadership* sebesar 0,565 dapat diartikan bahwa setiap 1% kenaikan *transformational leadership* (X₁), akan meningkatkan *employee satisfaction* sebesar 56,5 %. Ini berarti terjadi peningkatan *employee satisfaction* pada Dinas Perhubungan Kabupaten Pidie.
3. Nilai koefisien regresi *organizational climate* sebesar 0,269 dapat diartikan bahwa setiap 1% kenaikan *organizational climate* (X₂), akan meningkatkan *employee satisfaction* sebesar 26,9 %. Ini berarti terjadi peningkatan *employee satisfaction* pada Dinas Perhubungan Kabupaten Pidie.

Berdasarkan hasil analisis di atas dapat disimpulkan bahwa dari kedua variabel yang diteliti, ternyata variabel *transformational leadership* (X₁) mempunyai pengaruh yang paling dominan sebesar 56,5 % terhadap *employee satisfaction* pada Dinas Perhubungan Kabupaten Pidie. Hubungan antara variabel dependen dan independen yaitu masing-masing variabel *transformational leadership* (X₁) dan *organizational climate* (X₂) terhadap *employee satisfaction* pada Dinas

Perhubungan Kabupaten Pidie dengan indeks korelasi sebesar 88,6 % Ini berarti hubungan tersebut sangat kuat. Kemudian indeks determinasi masing-masing variabel *transformational leadership* (X_1) dan *organizational climate* (X_2) sebesar 78,6 %, ini berarti berpengaruh secara signifikan terhadap *employee satisfaction* pada Dinas Perhubungan Kabupaten Pidie dan sebesar 21,4 % yang dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Hasil Pengujian Hipotesis

Tabel 6
Hasil Analisis Uji F

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	F _{tabel}	Sig.
1	Regression	193.580	2	96.790	128.179	3,13	.000 ^b
	Residual	52.858	70	.755			
	Total	246.438	72				

Sumber: Data Primer Penelitian Diolah, (2026)

Hasil pengujian secara simultan di peroleh $F_{hitung} 128,179 > F_{tabel} 3,13$ nilai signifikan sebesar 0,000 ($p < 0,05$). Dengan demikian hasil perhitungan ini dapat diambil suatu keputusan bahwa menerima hipotesis alternatif (H_a) dan menolak hipotesis nol (H_o), artinya bahwa variabel *transformational leadership* (X_1) dan *organizational climate* (X_2) secara bersama-sama berpengaruh secara signifikan terhadap *employee satisfaction* pada Dinas Perhubungan Kabupaten Pidie

Tabel 7
Hasil Analisis Uji t

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T _{hitung}	T _{tabel}	Sig.
	B	Std. Error	Beta			
(Constant)	4.642	.943		4.921	1,667	.000
1 <i>Transformational leadership</i> (X_1)	.565	.087	.620	6.514	1,667	.000
<i>Organizational climate</i> (X_2)	.269	.084	.305	3.199	1,667	.002

Sumber: Data Primer Penelitian Diolah, (2026)

Variabel *transformational leadership* (X_1) diperoleh $t_{hitung} 6,514 > t_{tabel} 1,667$, nilai signifikan sebesar 0,000 ($p < 0,05$) sehingga hipotesis Nol (H_o) ditolak dan hipotesis Alternatif (H_a) diterima. Dari hasil uji t ini dapat disimpulkan bahwa variabel *transformational leadership* (X_1) berpengaruh signifikan terhadap *employee satisfaction* pada Dinas Perhubungan Kabupaten Pidie. Sedangkan variabel *organizational climate* (X_2) diperoleh $t_{hitung} 3,199 > t_{tabel} 1,667$, nilai signifikan sebesar 0,000 ($p < 0,05$) sehingga hipotesis Nol (H_o) ditolak dan hipotesis Alternatif (H_a) diterima. Dari hasil uji t ini dapat disimpulkan bahwa variabel *organizational climate* berpengaruh secara signifikan terhadap *employee satisfaction* pada Dinas Perhubungan Kabupaten Pidie.

Kesimpulan

1. Hasil pengujian secara simultan di peroleh $F_{hitung} 128,179 > F_{tabel} 3,13$ nilai signifikan sebesar 0,000 ($p < 0,05$). Dengan demikian hasil perhitungan ini dapat diambil suatu keputusan bahwa menerima hipotesis alternatif (H_a) dan menolak hipotesis nol (H_o), artinya bahwa variabel *transformational leadership* (X_1) dan *organizational climate* (X_2) secara bersama-sama berpengaruh secara signifikan terhadap *employee satisfaction* pada Dinas Perhubungan Kabupaten Pidie
2. Variabel *transformational leadership* (X_1) diperoleh $t_{hitung} 6,514 > t_{tabel} 1,667$, nilai signifikan sebesar 0,000 ($p < 0,05$) sehingga hipotesis Nol (H_o) ditolak dan hipotesis Alternatif (H_a) diterima. Dari hasil uji t ini dapat disimpulkan bahwa variabel *transformational leadership* (X_1) berpengaruh signifikan terhadap *employee satisfaction* pada Dinas Perhubungan Kabupaten Pidie.
3. Variabel *organizational climate* (X_2) diperoleh $t_{hitung} 3,199 > t_{tabel} 1,667$, nilai signifikan sebesar 0,000 ($p < 0,05$) sehingga hipotesis Nol (H_o) ditolak dan hipotesis Alternatif (H_a) diterima. Dari hasil uji t ini dapat disimpulkan bahwa variabel *organizational climate* berpengaruh secara signifikan terhadap *employee satisfaction* pada Dinas Perhubungan Kabupaten Pidie.

Saran

1. Bagi Dinas Perhubungan Kabupaten Pidie
Dinas Perhubungan Kabupaten Pidie diharapkan dapat terus mempertahankan dan mengembangkan penerapan *transformational leadership* serta menjaga *organizational climate* yang positif melalui komunikasi, kerja sama, dan hubungan kerja yang harmonis. Upaya tersebut diharapkan dapat mendukung peningkatan kepuasan pegawai dan pengembangan sumber daya manusia secara berkelanjutan.
2. Bagi Peneliti Selanjutnya
Penelitian selanjutnya diharapkan dapat menambahkan variabel lain yang relevan, seperti motivasi kerja, komitmen organisasi, budaya organisasi, atau lingkungan kerja untuk memperluas kajian mengenai faktor-faktor yang memengaruhi kepuasan pegawai.

DAFTAR PUSTAKA

- Agustini, R. 2019. Pengaruh kompetensi dan motivasi terhadap kinerja pegawai sektor publik. *Jurnal Administrasi Publik*, 7(2): 55–67.
- Dwi Nuriyani & Arif, M. 2022. Pengaruh Kecerdasan Emosional Dan Kepemimpinan Transformasi Terhadap Komitmen Organisasi Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Manajemen dan Organisasi*, 13(2): 65–80.
- Edison, E., Yohny, & Imas. 2021. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.
- Erlina, R. 2022. Analisis kepuasan kerja karyawan ditinjau dari gaya kepemimpinan dan motivasi. *Jurnal Administrasi dan Organisasi*, 14(1), 55–66.
- Ghozali, I. 2021. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan IBM SPSS*. Semarang: Badan Penerbit UNDIP.
- Grendi, J., Adolfini, & Irvan, M. 2020. Analisis iklim organisasi dan kepemimpinan terhadap kepuasan kerja karyawan. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 8(3), 122–133.
- Handoko, T. H. 2020. *Manajemen*. Yogyakarta: BPFE.
- Hasibuan, M. S. P. 2020. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Iswahyudi, A. 2023. Budaya organisasi terhadap kepuasan dan kinerja. *Jurnal Ilmu Administrasi*

- Negara*, 10(1): 40–53.
- Jufrizen, J. 2020. Pengaruh kompetensi dan komitmen terhadap kinerja. *Jurnal Ilmiah Manajemen*, 12(3): 75–88.
- Juniarti, R., et al. 2021. Faktor organisasi terhadap peningkatan kinerja. *Jurnal Organisasi dan Manajemen*, 9(1): 99–112.
- Kadek, I. K., Ida, A., & Sapta, I. K. (2022). Pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap kepuasan kerja karyawan. *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan*, 10(1), 45–56.
- Lumunon, M., et al. 2019. Budaya organisasi dan kompetensi sebagai determinan kinerja aparatur. *Jurnal Administrasi Publik*, 6(2): 87–98.
- Mulia, A. 2021. Kompetensi pegawai terhadap produktivitas. *Jurnal Sumber Daya Manusia*, 5(1): 23–31.
- Pranata, A., & Utama, I. W. M. 2019. Budaya organisasi dan inovasi. *Jurnal Manajemen Inovasi*, 7(2): 74–88.
- Prayogo, T. 2019. Budaya organisasi dan motivasi terhadap kinerja. *Jurnal Administrasi Negara*, 6(1): 58–70.
- Putu, I. G., & Luh, N. P. (2021). Pengaruh kepemimpinan transformasional dan iklim organisasi terhadap kepuasan kerja karyawan. *Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 9(2), 134–145.
- Rifkhan, M. 2023. Kompetensi dan kepemimpinan terhadap kinerja organisasi. *Jurnal Manajemen Publik*, 4(2): 33–47.
- Sinaga, J. 2023. Organizational culture sebagai prediktor kinerja. *Jurnal Administrasi Negara*, 7(1): 52–68.
- Strause, G., & Syles, J. 2023. Budaya organisasi dan kepuasan kerja. *Jurnal Manajemen dan Perubahan*, 12(2): 200–215.
- Stringer, R. 2020. Organizational climate and performance. *Journal of Business Psychology*, 15(4): 210–225.
- Sudaryo, A., et al. 2022. *Manajemen SDM Konteks Publik*. Yogyakarta: Deepublish.
- Sugiyono. 2022. *Metode Penelitian Kuantitatif*. Bandung: Alfabeta.
- Suhardi, S. 2023. Analisis kinerja aparatur melalui kompetensi. *Jurnal Administrasi Publik*, 9(1): 25–38.
- Sunarsih, N. 2022. Budaya organisasi dan motivasi. *Jurnal Administrasi Pembangunan*, 6(2): 90–104.
- Sundari, R. 2022. Budaya kerja dan iklim organisasi terhadap kinerja. *Jurnal Administrasi Manajemen*, 8(1): 33–47.
- Suryono, H. 2020. Kompetensi dalam peningkatan kinerja pegawai. *Jurnal Kebijakan Publik*, 5(2): 65–79.
- Sutrisno, Edi. 2019. *Manajemen sumber daya manusia*. Kencana.
- Usman, A. 2021. Kompetensi dan kepemimpinan dalam meningkatkan kinerja ASN. *Jurnal Ilmu Administrasi*, 7(1): 45–57.
- Utama, I. W. M. (2019). Pengaruh kepemimpinan dan motivasi terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 6(2), 101–112.
- Yuliani (2024). Pengaruh *Transformat Leadership* Dan *Work-Life Balance* Yang Di Mediasi Oleh *organizational climate* terhadap *employee satisfaction* Pada Karyawan Pt Kediri Intermedia Pers. Jurnal.