

**PENGARUH KOMPETENSI SUMBER DAYA MANUSIA, BUDAYA ORGANISASI
DAN GAYA KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL TERHADAP KINERJA
KARYAWAN MELALUI KEPUASAN KERJA KARYAWAN SEBAGAI VARIABEL
INTERVENING
PADA PDAM TIRTANADI MEDAN**

ABSTRAK

**MUHAMMAD RIZKI AULIA
203311010034**

Program Studi Magister Manajemen
Fakultas Ekonomi Universitas Prima Indonesia

Program Studi Magister Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Prima Indonesia Fenomena yang terjadi secara umum Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) yang ada di Indonesia menganut budaya organisasi yang paternalistik dimana masyarakat Indonesia masih menganut budaya Timur dan Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) merupakan perusahaan milik daerah yang pemiliknya adalah Kepala Daerah. Seorang Pimpinan juga perlu memperhatikan kepuasan kerja karyawannya, kompetensi sumber daya manusia, budaya organisasi dan gaya kepemimpinan transformasional. Tujuan dari penelitian ini yaitu untuk mengetahui Apakah Kompetensi sumber daya manusia berpengaruh tidak langsung terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja, untuk mengetahui apakah Budaya Organisasi berpengaruh tidak langsung terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja dan untuk mengetahui Apakah Gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh tidak langsung terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja. Statistik deskriptif adalah statistik yang berfungsi untuk mendeskripsikan atau memberi gambaran terhadap obyek yang diteliti melalui 75 populasi sebagaimana adanya, tanpa melakukan analisis dan membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum. Pengaruh kompetensi sumber daya manusia terhadap kepuasan kerja melalui kinerja karyawan sebesar 0,008, dengan nilai T Statistic sebesar 0,439 ($> 1,993$) dan nilai signifikansi (p-values) sebesar 0,661 ($< 0,05$) Dengan demikian, hipotesis pertama (H8) dalam penelitian ini ditolak. Pengaruh Budaya Organisasi terhadap kepuasan kerja melalui kinerja karyawan 0,459, dengan nilai T Statistic sebesar 02,447 ($< 1,993$ dan nilai signifikansi (p-values) sebesar 0,015 ($> 0,05$). Dengan demikian, hipotesis kedua (H9) dalam penelitian ini diterima. Pengaruh gaya kepemimpinan transformasional terhadap kepuasan kerja melalui kinerja karyawan sebesar 0,098, dengan nilai T statistic sebesar 2,242 ($> 1,993$ dan nilai signifikansi (p-values) sebesar 0,025 ($< 0,05$) dengan demikian, hipotesis ketiga (H10) dalam penelitian ini diterima.

Kata Kunci : Kompetensi Sumber Daya Manusia, Budaya Organisasi , Gaya Kepemimpinan Transformasional

**THE INFLUENCE OF HUMAN RESOURCE COMPETENCE,
ORGANIZATIONAL CULTURE AND TRANSFORMATIONAL LEADERSHIP
STYLE ON EMPLOYEE PERFORMANCE THROUGH EMPLOYEE JOB SATISFACTION AS
AN INTERVENING VARIABLE IN
PDAM TIRTANADI MEDAN**

ABSTRACT

**MUHAMMAD RIZKI AULIA
203311010034**

*Master Of Management Study Program
Faculty Of Economics, Prima Indonesia University*

The phenomenon that occurs in general Regional Water Company (PDAM) in Indonesia adheres to a paternalistic organizational culture where the people of Indonesia still adheres to Eastern culture and Regional Water Company (PDAM) is a regional-owned company whose owner is the head of the region. A leader also needs to pay attention to employee job satisfaction, Human Resource competence, organizational culture and transformational leadership style. The purpose of this study is to determine whether Human Resource competencies have an indirect effect on employee performance through job satisfaction, to determine whether organizational culture has an indirect effect on employee performance through job satisfaction and to determine whether transformational leadership styles have an indirect effect on employee performance through job satisfaction. Descriptive statistics are statistics that serve to describe or give an idea of the object under study through sample data or 75 populations as they are, without analyzing and making conclusions that apply to the public. The effect of Human Resource competence on job satisfaction through employee performance of 0.008, with a statistical T value of 0.439 (>1.993) and the value of significance (p-values) of 0.661 (<0.05) thus, the first hypothesis (H8) in this study was rejected. The influence of Organizational Culture on job satisfaction through employee performance was 0.459, with a statistical T value of 0.447 (<1.993 and a significance value (p-values) of 0.015 (>0.05). Thus, the second hypothesis (H9) in this study is accepted. The effect of transformational leadership style on job satisfaction through employee performance of 0.098, with a statistical T value of 2.242 (>1.993 and the value of significance (p-values) of 0.025 (<0.05) thus, the third hypothesis (H10) in this study is accepted.

Keywords : Human Resources Competence, Organizational Culture, Transformational Leadership Style