

PENGARUH KOMUNIKASI ORGANISASIONAL, BUDAYA KERJA, DAN KEPEMIMPINAN PARTISIPATIF TERHADAP SEMANGAT KERJA DENGAN KEPUASAN KERJA DI DINAS PERINDUSTRIAN DAN PERDAGANGAN KABUPATEN KERINCI

Era Tri Suci Kurniati¹, Yulasm², Lusiana³

^{1, 2, 3}Universitas Putra Indonesia "YPTK" Padang, Jl. Raya Lubuk Begalung, Padang, Sumatera Barat, Indonesia
Email: eratriscucik@gmail.com

Article History

Received: 31-08-2025

Revision: 09-09-2025

Accepted: 13-09-2025

Published: 16-09-2025

Abstract. This research aims to examine the extent of the influence of organizational communication, work culture, and participative leadership on work enthusiasm with job satisfaction at the Department of Industry and Trade of Kerinci Regency. The type of research used is quantitative through a survey method. The data collection method was conducted by distributing questionnaires, with a sample of 76 respondents. The analysis method used is structural equation modeling using SmartPLS. The results showed a significant effect of organizational communication on job satisfaction. There was a significant effect of work culture on job satisfaction. There was a significant effect of participative leadership on job satisfaction. There was an insignificant effect of organizational communication on work morale. There was an insignificant effect of work culture on work morale. There was an insignificant effect of participative leadership on work morale. There was a significant effect of job satisfaction on work morale. Job satisfaction mediated the effect of organizational communication on work morale. Job satisfaction mediated the effect of work culture on work morale. Job satisfaction did not mediate the effect of participative leadership on work morale.

Keywords: Organizational Communication, Work Culture, and Participatory Leadership, Job Satisfaction and Work Morale

Abstrak. Penelitian ini bertujuan untuk menguji seberapa besar pengaruh komunikasi organisasional, budaya kerja, dan kepemimpinan partisipatif terhadap semangat kerja dengan kepuasan kerja di Dinas Perindustrian Dan Perdagangan Kabupaten Kerinci. Jenis penelitian yang digunakan adalah kuantitatif melalui metode survei. Metode pengumpulan data melalui mengedarkan kuisioner, dengan sampel 76 responden. Metode analisis yang digunakan *structural equation modeling* menggunakan SmartPLS. Hasil penelitian yang didapatkan pengaruh yang signifikan komunikasi organisasional terhadap kepuasan kerja. Terdapat pengaruh yang signifikan budaya kerja terhadap kepuasan kerja. Terdapat pengaruh yang signifikan kepemimpinan partisipatif terhadap kepuasan kerja. Terdapat pengaruh yang tidak signifikan komunikasi organisasional terhadap semangat kerja. Terdapat pengaruh yang tidak signifikan budaya kerja terhadap semangat kerja. Terdapat pengaruh yang tidak signifikan kepemimpinan partisipatif terhadap semangat kerja. Terdapat pengaruh yang signifikan kepuasan kerja terhadap semangat kerja. Kepuasan kerja memediasi pengaruh komunikasi organisasional terhadap semangat kerja. Kepuasan kerja memediasi pengaruh budaya kerja terhadap semangat kerja. Kepuasan kerja tidak memediasi pengaruh kepemimpinan partisipatif terhadap semangat kerja.

Kata Kunci: Komunikasi Organisasional, Budaya Kerja, Dan Kepemimpinan Partisipatif, Kepuasan Kerja dan Semangat Kerja

How to Cite: Kurniati, E. T. S., Yulasm², & Lusiana. (2025). Pengaruh Komunikasi Organisasional, Budaya Kerja, dan Kepemimpinan Partisipatif Terhadap Semangat Kerja dengan Kepuasan Kerja di Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Kerinci. *Indo-MathEdu Intellectuals Journal*, 6 (6), 9383-9398. <http://doi.org/10.54373/imeij.v6i6.4178>

PENDAHULUAN

Manajemen sumber daya manusia merupakan bagian dari ilmu manajemen yang artinya usaha mengarahkan dan mengelola sumber daya manusia dalam suatu organisasi untuk dapat berpikir dan bertindak sesuai dengan harapan organisasi. Organisasi yang maju pasti dihasilkan oleh staf/karyawan yang mampu mengelola organisasi untuk kemajuan yang diinginkan. Di sisi lain, tidak sedikit organisasi yang gagal karena ketidakmampuan mengelola sumber daya manusia. Manajemen sumber daya manusia bisa didefinisikan sebagai proses dan upaya dalam mengembangkan, memotivasi, dan mengevaluasi keseluruhan sumber daya manusia yang diperlukan sebuah perusahaan/organisasi dalam proses pencapaian tujuannya.

Berdasarkan Peraturan Daerah Kabupaten Kerinci Nomor 1 Tahun 2019 tentang Pembentukan dan Perangkat Daerah dan Peraturan Bupati Kerinci Nomor 39 tahun 2019 tentang Tugas Pokok dan Fungsi Dinas Perindustriaan dan Perdagangan Kabupaten Kerinci ditetapkan bahwa instansi yang menangani pembangunan dibidang perindustrian, perdagangan adalah Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Kerinci. Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Kerinci mempunyai tugas melaksanakan kewenangan otonomi daerah Kabupaten dalam rangka pelaksanaan tugas desentralisasi dalam bidang, Bidang Industri, Bidang Perdagangan, serta Bidang Pasar. Berikut target dan realisasi sasaran kinerja pegawai (SKP) pada dinas perindustrian dan perdagangan Kabupaten Kerinci tahun 2024 sebagai berikut:

Tabel 1. Target Dan Realisasi Sasaran Kinerja Pegawai (SKP) Dinas Perindustrian Dan Perdagangan Kabupaten Kerinci tahun 2024

Tujuan	Sasaran Kinerja	Target (%)	Realisasi Kinerja (%)		
			2022	2023	2024
Program Pelayanan Administrasi Perkantoran	Penyediaan jasa komunikasi, sumber daya air dan listrik	100	90	92	90
	Penyediaan Alat Tulis Kantor	100	87	85	80
	Rapat-rapat Koordinasi dan Konsultasi ke dalam dan keluar daerah	100	90	95	95
	Penunjang operasional administrasi perkantoran	100	87	85	89
	Penunjang operasional jasa perkantoran	100	80	81	80
Program Peningkatan sarana dan Prasarana Aparatur	Pengadaan kendaraan dinas atau operational	100	90	95	95
Program Pengembangan Manajemen sistem	Pembinaan dan Pengembangan jaringan komunikasi dan informasi	100	90	92	90
	Pengelolaan dan pengembangan interkoneksi jaringan intra pemerintah dan public	100	87	85	80

Tujuan	Sasaran Kinerja	Target (%)	Realisasi Kinerja (%)		
			2022	2023	2024
informasi daerah	Pengembangan dan pengelolaan layanan data <i>center</i>	100	90	95	95
	Pembinaan dan pengembangan sumber daya komunikasi dan informasi	100	87	85	89
	Pengumpulan, pengelolaan dan penyebarluasan data dan informasi	100	80	81	80
Program Kerjasama informasi dan Media Massa	Terfasilitasinya pembentukan kelompok informasi masyarakat	100	90	92	90
	Penyebarluasan informasi pembangunan daerah	100	87	85	80

Berdasarkan tabel 1 di atas dapat disimpulkan bahwa tingkat semangat kerja pegawai Dinas Perindustrian Dan Perdagangan Kabupaten Kerinci belum optimal. Persoalan yang terkait dengan kinerja akan selalu dihadapi oleh pihak manajemen suatu instansi. Oleh karena itu manajemen instansi wajib mengetahui faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai. Faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai akan membuat manajemen instansi dapat mengambil berbagai arah kebijakan yang diperlukan, sehingga dapat menghasilkan serta meningkatkan kinerja pegawai, agar sesuai dengan harapan pegawai. Dari hal tersebut dapat disimpulkan bahwa realisasi kinerja pegawai *fluktuatif* maka tingkat semangat kerja pegawai belum optimal, disinyalir disebabkan oleh komunikasi organisasional, budaya kerja, dan kepemimpinan partisipatif melalui kepuasan kerja.

Komunikasi merupakan proses pertukaran informasi diantara seseorang dengan paling kurang seorang lainnya atau biasanya di antara dua orang yang dapat langsung diketahui balikkannya. Komunikasi sebagai proses yang menggunakan pesan-pesan untuk mencapai kesamaan makna antara-paling tidak dua orang dalam sebuah situasi yang memungkinkan adanya kesempatan yang sama bagi pembicara dan pendengar. Komunikasi merupakan penyampaian pesan oleh satu orang dan penerimaan pesan oleh orang lain atau sekelompok kecil orang, dengan berbagai dampaknya dan dengan peluang untuk memberikan umpan balik segera (Burhan et al., 2022).

Budaya kerja pada umumnya suatu keharusan dimana mengikat pegawai karena secara formal dalam aturan ataupun ketentuan di dalam suatu organisasi. Oleh sebab itu budaya kerja dapat mempengaruhi sikap dan cara pegawai dalam berperilaku. Budaya kerja berkaitan dengan cara beripikir yang didasari oleh cara pandang hidup sebagai nilai, kebiasaan dan juga pendorong yang dibudayakan dalam suatu kelompok dan tercermin dalam sikap menjadi perilaku, cita – cita, pendapat serta pandangan dalam pekerjaan (Catio, 2022).

Kepemimpinan merupakan sebagai suatu model atau mempengaruhi sosial organisasi dimana pemimpin mengusahakan partisipasi dalam suatu usaha untuk mencapai tujuan organisasi. Gaya kepemimpinan yang baik akan memotivasi karyawan untuk dapat meningkatkan kinerja. Selain itu juga membuat semangat kerja karyawan yang tinggi dalam bekerja dan menyelesaikan tugas yang diberikan oleh pimpinan. Dalam menyikapi hasil kerja yang maksimal perusahaan harus memperhatikan gaya kepemimpinan. Gaya kepemimpinan sangat menentukan hasil kerja yang di harapkan oleh perusahaan (Sudiri, 2022).

Hal yang penting dalam gaya kepemimpinan yaitu faktor-faktor yang mempengaruhi gaya kepemimpinan. Faktor-faktor yang mempengaruhi gaya kepemimpinan pada tipe-tipe diantaranya otokratis, militeris, paternalistis dan demokratis. Tipe pemimpin otokratis mengutamakan tujuan pribadi dibanding tujuan organisasi. tipe pemimpin militeris bertindak dalam penggerakan bawahannya lebih sering menggunakan sistem perintah. Tipe pemimpin Paternalistis jarang memberi kesempatan kepada bawahannya untuk mengembangkan daya kreasi dan fantasinya. Tipe pemimpin Demokratis selalu berusaha mengutamakan kerja sama dan teman kerja dalam usaha mencapai tujuan. Gaya kepemimpinan faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja dan kinerja.

Menurut (Gunadi, 2020) kepuasan kerja merupakan perasaan senang atau tidak senang karyawan dalam memandang dan menjalankan pekerjaannya. Setiap pekerja mengharapkan memperoleh kepuasan dari tempatnya bekerja. Pada dasarnya kepuasan kerja merupakan hal yang bersifat individual karena setiap individu akan memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan nilai-nilai yang berlaku dalam diri setiap individu. Semakin banyak aspek dalam pekerjaan yang sesuai dengan keinginan individu, maka semakin tinggi tingkat kepuasan yang dirasakan. Kepuasan kerja merupakan respon afektif atau emosional terhadap berbagai segi atau aspek pekerjaan seseorang sehingga kepuasan kerja bukan merupakan konsep tunggal. Seseorang dapat relatif puas dengan salah satu aspek pekerjaan dan tidak puas dengan satu atau lebih aspek lainnya.

Penelitian yang dilakukan oleh Akbar et al., (2022) yang menyatakan bahwa komunikasi memiliki pengaruh signifikan terhadap semangat kerja. Penelitian yang dilakukan oleh Sultan, (2021) bahwa kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap semangat kerja. Penelitian yang dilakukan oleh Chu (2023), *leadership have a significant effect on employee performance*. Penelitian yang dilakukan oleh Mateo (2023) *there is a significant influence of organizational communication on work spirit*. Penelitian yang dilakukan oleh Figo (2024) *there is a significant influence of job satisfaction, organizational communication and participative leadership on work spirit*. Penelitian yang dilakukan oleh Arthur (2024)

there is a significant influence of organizational communication, work environment, work culture, and participative leadership on work spirit. Penelitian yang dilakukan oleh Ethan (2023) *there is a significant influence of organizational communication on work spirit.* Penelitian yang dilakukan oleh William (2023) *there is a significant influence of job satisfaction, organizational communication and participative leadership on work spirit.*

METODE PENELITIAN

Penelitian ini bertujuan untuk menguji seberapa besar pengaruh komunikasi organisasional, budaya kerja, dan kepemimpinan partisipatif terhadap semangat kerja dengan kepuasan kerja di Dinas Perindustrian Dan Perdagangan Kabupaten Kerinci. Jenis penelitian yang digunakan adalah kuantitatif melalui metode survei. Metode pengumpulan data melalui mengedarkan kuisioner, dengan sampel 76 responden. Metode analisis yang digunakan *structural equation modeling* menggunakan SmartPLS.

Hipotesis

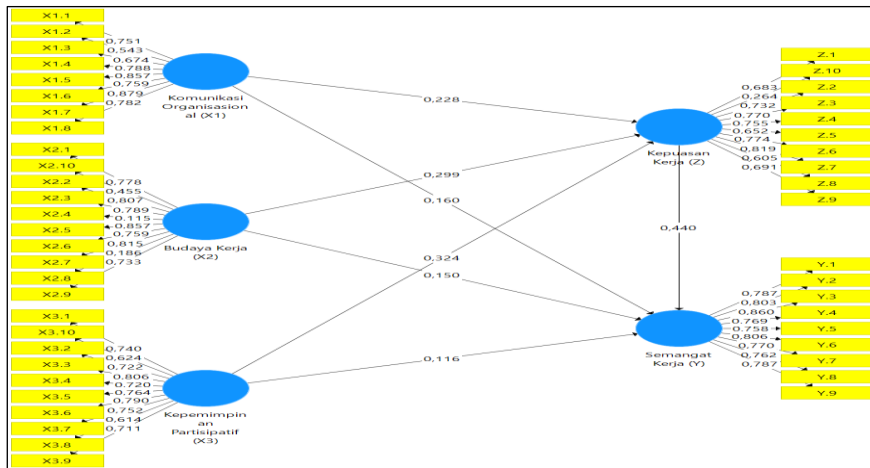
Berdasarkan kerangka pikir di atas, maka hipotesis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

- H₁ : Diduga komunikasi organisasional berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pada dinas perindustrian dan perdagangan Kabupaten Kerinci.
- H₂ : Diduga budaya kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pada dinas perindustrian dan perdagangan Kabupaten Kerinci.
- H₃ : Diduga kepemimpinan partisipatif berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pada dinas perindustrian dan perdagangan Kabupaten Kerinci.
- H₄ : Diduga komunikasi organisasional berpengaruh signifikan terhadap semangat kerja pada dinas perindustrian dan perdagangan Kabupaten Kerinci.
- H₅ : Diduga budaya kerja berpengaruh signifikan terhadap semangat kerja pada dinas perindustrian dan perdagangan Kabupaten Kerinci.
- H₆ : Diduga kepemimpinan partisipatif berpengaruh signifikan terhadap semangat kerja pada dinas perindustrian dan perdagangan Kabupaten Kerinci.
- H₇ : Diduga kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap semangat kerja pada dinas perindustrian dan perdagangan Kabupaten Kerinci.
- H₈ : Diduga komunikasi organisasional berpengaruh signifikan terhadap semangat kerja melalui kepuasan kerja pada dinas perindustrian dan perdagangan Kabupaten Kerinci.
- H₉ : Diduga budaya kerja berpengaruh signifikan terhadap semangat kerja melalui kepuasan kerja pada dinas perindustrian dan perdagangan Kabupaten Kerinci.
- H₁₀ : Diduga kepemimpinan partisipatif berpengaruh signifikan terhadap semangat kerja melalui kepuasan kerja pada dinas perindustrian dan perdagangan Kabupaten Kerinci.

HASIL

Menilai Outer Model atau Measurement Model

Terdapat tiga kriteria di dalam penggunaan teknik analisa data untuk menilai *outer model* yaitu *convergent validity*, *discriminant validity* dan *composite reliability*. Dalam tahap pengembangan korelasi 0,50 sampai 0,6 dianggap masih memadai atau masih dapat diterima. Dalam penelitian batasan nilai nilai *convergent validity* di atas 0,7.

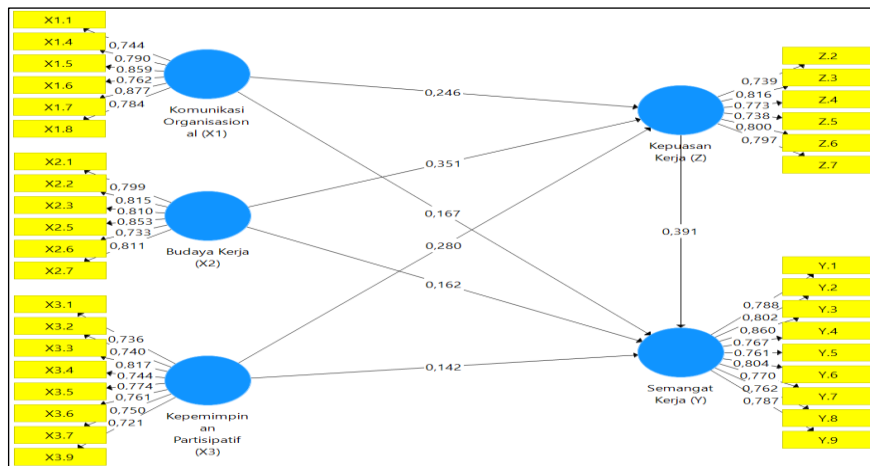


Gambar 1. Outer Loadings Sebelum Eliminasi

Dalam tahap pengembangan korelasi 0,50 sampai 0,6 dianggap masih memadai atau masih dapat diterima. Dalam penelitian batasan nilai nilai *convergent validity* di atas 0,7.

Pengujian Outer Model (Structural Model) Setelah Eliminasi

Berdasarkan hasil pengujian *outer model* dengan menggunakan *SmartPLS*, diperoleh nilai korelasi antara item pernyataan-pernyataan variabel penelitian sebagai berikut:



Gambar 2. Outer Loadings Setelah Eliminasi

Dalam penelitian batasan nilai nilai *convergent validity* di atas 0,7, terdapat beberapa indikator yang tereliminasi dari variable penelitian.

Penilaian *Average Variance Extracted* (AVE)

Kriteria *validity* suatu konstruk atau variabel juga dapat dinilai melalui nilai *Average Variance Extracted* (AVE) dari masing-masing konstruk atau variabel. Konstruk dikatakan memiliki validitas yang tinggi jika nilainya berada diatas 0,50.

Tabel 1. Report Hasil Pengujian AVE

	<i>Average Variance Extracted</i> (AVE)
Semangat Kerja (Y)	0,623
Komunikasi Organisasional (X1)	0,646
Budaya Kerja (X2)	0,647
Kepemimpinan Partisipatif (X3)	0,571
Kepuasan Kerja (Z)	0,605

Berdasarkan gambar dan tabel diatas dapat disimpulkan bahwa semua konstruk atau variabel di atas memenuhi kriteria validitas yang baik. Hal ini ditunjukkan dengan nilai *Average Variance Extracted* (AVE) di atas 0,50 sebagaimana kriteria yang direkomendasikan.

Penilaian *Reliabilitas*

Pengujian *outer model* dilakukan berdasarkan hasil uji coba angket yang telah dilakukan untuk seluruh variabel penelitian. Terdapat tiga kriteria di dalam penggunaan teknik analisa data untuk menilai *outer model* yaitu *convergent validity*, *discriminant validity* dan *composite reliability*. Penilaian ini dengan melihat nilai *composite reliability* dan nilai *crombach alpha*. Nilai suatu konstruk dikatakan reliabel jika memberikan nilai *crombach alpha* > 0,70.

Tabel 2. Nilai *Composite Reliability*

	<i>Composite Reliability</i>
Semangat Kerja (Y)	0,937
Komunikasi Organisasional (X1)	0,916
Budaya Kerja (X2)	0,917
Kepemimpinan Partisipatif (X3)	0,914
Kepuasan Kerja (Z)	0,902

Berdasarkan *output SmartPLS* pada gambar diatas, telah ditemukan nilai *composite reliability* masing-masing konstruk atau variabel besar dari 0,70. Dengan demikian dapat disimpulkan tingkat kehadalan data baik atau *reliable*.

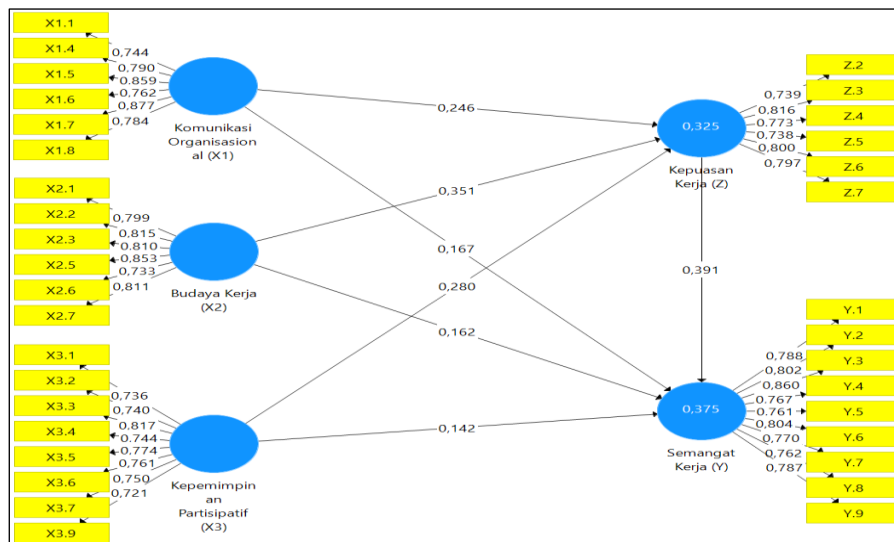
Tabel 3. Nilai *Cronbach Alpha*

	<i>Cronbach Alpha</i>
Semangat Kerja (Y)	0,924
Komunikasi Organisasional (X1)	0,893
Budaya Kerja (X2)	0,891
Kepemimpinan Partisipatif (X3)	0,894
Kepuasan Kerja (Z)	0,870

Berdasarkan *output SmartPLS* pada gambar diatas, telah ditemukan nilai *Cronbach Alpha* masing-masing konstruk atau variabel besar dari 0,70. Dengan demikian juga dapat disimpulkan bahwa tingkat kehadalan data telah baik atau handal.

Pengujian Outer Model (Structural Model)

Model struktural dievaluasi dengan memperhatikan nilai *R-Square* untuk konstruk endogen dari pengaruh yang diterimanya dari konstruk eksogen. Berikut model struktural hasil uji dengan menggunakan *SmartPLS*:



Gambar 3. Struktural Model Outer

Berdasarkan gambar diatas model struktur diatas dapat dibentuk Persamaan Model sebagai berikut:

- Model Persamaan I, merupakan gambaran besarnya pengaruh konstruk komunikasi organisasional, budaya kerja, dan kepemimpinan partisipatif terhadap kepuasan kerja dengan koefisien yang ada ditambah dengan tingkat *error* yang merupakan kesalahan estimasi atau yang tidak bisa dijelaskan dalam model penelitian.

$$Z = 0,246 X_1 + 0,351 X_2 + 0,280 X_3$$

- Model Persamaan II, merupakan gambaran besarnya pengaruh konstruk komunikasi organisasional, budaya kerja, kepemimpinan partisipatif dan kepuasan kerja terhadap semangat kerja dengan masing-masing koefisien yang ada untuk masing-masing konstruk ditambah dengan *error* yang merupakan kesalahan estimasi.

$$Y = 0,167 X_1 + 0,162 X_2 + 0,142 X_3 + 0,391 Z$$

Berikutnya sebagaimana yang dijelaskan sebelumnya penilaian *inner* model akan dievaluasi melalui nilai *R-Squared*, untuk menilai pengaruh konstruk laten eksogen tertentu terhadap konstruk laten endogen apakah mempunyai pengaruh yang *substantive*, berikut estimasi *R-Square*:

Tabel 4. Evaluasi Nilai *R Square*

	<i>R Square</i>	<i>R Square Adjusted</i>
Kepuasan Kerja (Z)	0,325	0,297
Semangat Kerja (Y)	0,375	0,340

Pada table diatas terlihat nilai *R-Square* variabel semangat kerja sebesar 0,325 atau sebesar 32,5%, maka kontribusi variabel komunikasi organisasional, budaya kerja, kepemimpinan partisipatif dan kepuasan kerja terhadap semangat kerja sebesar 32,5% sisanya 67,5% dipengaruhi oleh variabel lain diluar penelitian ini seperti kepuasan kerja, disiplin kerja dan kompetensi. Nilai *R-Square* variabel kepuasan kerja sebesar 0,375 atau sebesar 37,5%, maka kontribusi variabel komunikasi organisasional, budaya kerja dan kepemimpinan partisipatif terhadap kepuasan kerja sebesar 37,5% sisanya 62,5% dipengaruhi oleh variabel lain diluar penelitian ini seperti kepuasan kerja, disiplin kerja dan kompetensi.

Pengaruh Langsung (*Direct Effect*)

Pengujian hipotesis pada penelitian ini, dapat dinilai dari besarnya nilai t-statistik atau t-hitung dibandingkan dengan t-tabel 1,96 pada alpha 5%. Jika t-statistik < 1,96 pada alpha 5%, maka Ho ditolak dan Jika t-statistik > 1,96 pada alpha 5%, maka Ha diterima. Berikut hasil output *SmartPLS*, yang menggambarkan *output estimasi* untuk pengujian model structural:

Tabel 5. *Direct Effect*

	<i>Original Sample (O)</i>	<i>Sample Mean (M)</i>	<i>Standard Deviation (STDEV)</i>	<i>T Statistics (O/STDEV)</i>	<i>P Values</i>
Komunikasi Organisasional (X1) -> Kepuasan Kerja (Z)	0,246	0,258	0,096	2,555	0,011
Budaya Kerja (X2) -> Kepuasan Kerja (Z)	0,351	0,343	0,085	4,153	0,000
Kepemimpinan Partisipatif (X3) -> Kepuasan Kerja (Z)	0,280	0,277	0,115	2,426	0,016
Komunikasi Organisasional (X1) -> Semangat Kerja (Y)	0,167	0,191	0,098	1,694	0,091
Budaya Kerja (X2) -> Semangat Kerja (Y)	0,162	0,166	0,093	1,747	0,081

Kepemimpinan Partisipatif (X3) -> Semangat Kerja (Y)	0,142	0,147	0,091	1,567	0,118
Kepuasan Kerja (Z) -> Semangat Kerja (Y)	0,391	0,381	0,104	3,764	0,000

Berdasarkan hasil pengujian *SmartPLS* pada tabel diatas terlihat hasil pengujian hipotesis penelitian dimulai dari hipotesis pertama sampai dengan hipotesis ketujuh yang merupakan pengaruh langsung variabel penelitian.

Pengaruh Tidak Langsung (*Indirect Effect*)

Berdasarkan hasil pengujian data dengan menggunakan alat bantu program *SmartPLS* hasil analisis jalur yang dapat dilihat dari tabel berikut ini:

Tabel 6. *Indirect Effect*

	<i>Original Sample (O)</i>	<i>Sample Mean (M)</i>	<i>Standard Deviation (STDEV)</i>	<i>T Statistics (O/STDEV)</i>	<i>P Values</i>
Komunikasi Organisasional (X1) -> Kepuasan Kerja (Z) -> Semangat Kerja (Y)	0,096	0,100	0,048	1,986	0,048
Budaya Kerja (X2) -> Kepuasan Kerja (Z) -> Semangat Kerja (Y)	0,138	0,131	0,050	2,768	0,006
Kepemimpinan Partisipatif (X3) -> Kepuasan Kerja (Z) -> Semangat Kerja (Y)	0,109	0,106	0,056	1,940	0,053

Berdasarkan diagram jalur nilai t-statistik atau t-hitung berguna untuk menilai diterima atau ditolaknya hipotesis, dengan membandingkan nilai t statistik atau t hitung dengan t-tabel pada 1,96 (pada kesalahan menolak data sebesar 5%).

DISKUSI

Pengaruh Komunikasi Organisasional terhadap Kepuasan Kerja

Hasil pengujian data dengan menggunakan alat bantu program *SmartPLS* menemukan nilai t-statistik $2,555 > 1,96$ dan nilai p-value $0,011 < 0,05$ maka terdapat pengaruh yang signifikan komunikasi organisasional terhadap kepuasan kerja. Komunikasi merupakan elemen vital dalam setiap organisasi. Melalui komunikasi, informasi, gagasan, instruksi, maupun umpan balik dapat tersampaikan dengan baik antar individu dalam organisasi. Salah satu bentuk komunikasi yang paling berpengaruh terhadap dinamika internal organisasi adalah komunikasi organisasional. Komunikasi organisasional mencakup seluruh proses pertukaran

pesan antara anggota organisasi, baik secara formal maupun informal, vertikal maupun horizontal, yang bertujuan untuk mencapai tujuan bersama. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan (Akbar et al., 2022) terdapat pengaruh yang signifikan komunikasi organisasional terhadap kepuasan kerja. Penelitian yang dilakukan oleh (Burhan et al., 2022) terdapat pengaruh yang signifikan komunikasi organisasional terhadap kepuasan kerja.

Pengaruh Budaya Kerja terhadap Kepuasan Kerja

Hasil pengujian data dengan menggunakan alat bantu program *SmartPLS* menemukan nilai t-statistik $4,153 > 1,96$ dan nilai *p-value* $0,000 < 0,05$ maka terdapat pengaruh yang signifikan budaya kerja terhadap kepuasan kerja. Budaya kerja merupakan seperangkat nilai, norma, kebiasaan, dan cara berpikir yang dianut bersama oleh seluruh anggota organisasi dan tercermin dalam perilaku kerja sehari-hari. Budaya kerja yang kuat dan positif akan menciptakan keselarasan antara pegawai dan organisasi, membentuk identitas kolektif, serta meningkatkan rasa memiliki terhadap organisasi. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan (Mateo, 2023) terdapat pengaruh yang signifikan budaya kerja terhadap kepuasan kerja. Penelitian yang dilakukan oleh (Figo, 2024) terdapat pengaruh yang signifikan budaya kerja terhadap kepuasan kerja.

Pengaruh Kepemimpinan Partisipatif terhadap Kepuasan Kerja

Hasil pengujian data dengan menggunakan alat bantu program *SmartPLS* menemukan nilai t-statistik $2,426 > 1,96$ dan nilai *p-value* $0,016 < 0,05$ maka terdapat pengaruh yang signifikan kepemimpinan partisipatif terhadap kepuasan kerja. Kepemimpinan partisipatif merupakan gaya kepemimpinan di mana atasan melibatkan bawahan dalam proses pengambilan keputusan, mendorong komunikasi dua arah, serta memberi ruang bagi pegawai untuk menyampaikan ide, kritik, dan saran. Dalam pendekatan ini, pimpinan berperan sebagai fasilitator yang membuka ruang dialog, bukan sebagai pengendali tunggal dalam setiap kebijakan organisasi. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan (Wiliam, 2021) terdapat pengaruh yang signifikan kepemimpinan partisipatif terhadap kepuasan kerja. Penelitian yang dilakukan oleh (Sultan, 2021) terdapat pengaruh yang signifikan kepemimpinan partisipatif terhadap kepuasan kerja.

Pengaruh Komunikasi Organisasional terhadap Semangat Kerja

Hasil pengujian data dengan menggunakan alat bantu program *SmartPLS* menemukan nilai t-statistik $1,694 < 1,96$ dan nilai p-value $0,091 > 0,000$ maka terdapat pengaruh yang tidak signifikan komunikasi organisasional terhadap semangat kerja. Dalam suatu organisasi, komunikasi bukan hanya sekadar proses penyampaian informasi, melainkan merupakan fondasi utama dalam membangun hubungan kerja yang sehat, efektif, dan produktif. Komunikasi organisasional menjadi sarana penting dalam menyatukan visi, menyampaikan instruksi, mendiskusikan permasalahan, serta menyalurkan aspirasi antar individu maupun antar bagian dalam organisasi. Efektivitas komunikasi dalam organisasi secara langsung berpengaruh terhadap perilaku, motivasi, dan semangat kerja pegawai. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan (Arthur, 2024) terdapat pengaruh yang tidak signifikan komunikasi organisasional terhadap semangat kerja. Penelitian yang dilakukan oleh (Ethan, 2023) terdapat pengaruh yang tidak signifikan komunikasi organisasional terhadap semangat kerja.

Pengaruh Budaya Kerja terhadap Semangat Kerja

Hasil pengujian data dengan menggunakan alat bantu program *SmartPLS* menemukan nilai t-statistik $1,747 < 1,96$ dan nilai p-value $0,081 > 0,05$ maka terdapat pengaruh yang tidak signifikan budaya kerja terhadap semangat kerja. Budaya kerja merupakan elemen penting yang membentuk identitas dan karakter suatu organisasi. Budaya kerja tidak hanya mencerminkan nilai-nilai dan norma yang dianut oleh organisasi, tetapi juga memengaruhi perilaku, sikap, dan semangat kerja pegawai di dalamnya. Dalam konteks manajemen sumber daya manusia, budaya kerja yang kuat dan positif terbukti memiliki peran strategis dalam meningkatkan motivasi dan produktivitas kerja pegawai. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan (William, 2023) terdapat pengaruh yang tidak signifikan budaya kerja terhadap semangat kerja. Penelitian yang dilakukan oleh (Joseph, 2023) terdapat pengaruh yang tidak signifikan budaya kerja terhadap semangat kerja.

Pengaruh Kepemimpinan Partisipatif terhadap Semangat Kerja

Hasil pengujian data dengan menggunakan alat bantu program *SmartPLS* menemukan nilai t-statistik $1,567 < 1,96$ dan nilai p-value $0,118 > 0,05$ maka terdapat pengaruh yang tidak signifikan kepemimpinan partisipatif terhadap semangat kerja. Kepemimpinan merupakan faktor penting yang menentukan arah, dinamika, dan kinerja sebuah organisasi. Gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh seorang pemimpin akan sangat memengaruhi perilaku dan

semangat kerja pegawai dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya. Salah satu gaya kepemimpinan yang dinilai efektif dalam meningkatkan motivasi serta keterlibatan pegawai adalah kepemimpinan partisipatif. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan (Joseph, 2023) terdapat pengaruh yang tidak signifikan kepemimpinan partisipatif terhadap semangat kerja. Penelitian yang dilakukan oleh (Javier, 2023) terdapat pengaruh yang tidak signifikan kepemimpinan partisipatif terhadap semangat kerja.

Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Semangat Kerja

Hasil pengujian data dengan menggunakan alat bantu program *SmartPLS* menemukan nilai t-statistik $3,764 > 1,96$ dan nilai p-value $0,000 < 0,05$ maka terdapat pengaruh yang signifikan kepuasan kerja terhadap semangat kerja. Pegawai yang berkinerja tinggi biasanya memiliki motivasi dan semangat kerja yang kuat dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya. Salah satu faktor yang sangat berpengaruh terhadap semangat kerja tersebut adalah kepuasan kerja. Kepuasan kerja mencerminkan sejauh mana harapan, kebutuhan, dan keinginan pegawai terhadap pekerjaannya terpenuhi. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan (Maduningtias et al., 2022) terdapat pengaruh yang signifikan kepuasan kerja terhadap semangat kerja. Penelitian yang dilakukan oleh (Rahma et al., 2022) terdapat pengaruh yang signifikan kepuasan kerja terhadap semangat kerja.

Pengaruh Komunikasi Organisasional terhadap Semangat Kerja melalui Kepuasan Kerja

Hasil pengujian data dengan menggunakan alat bantu program *SmartPLS* menemukan nilai t-statistik $1,986 > 1,96$ dan nilai p-value $0,048 < 0,05$ maka terdapat pengaruh yang signifikan komunikasi organisasional terhadap semangat kerja melalui kepuasan kerja. Komunikasi organisasional menjadi sarana penting dalam menyatukan visi, menyampaikan instruksi, mendiskusikan permasalahan, serta menyalurkan aspirasi antar individu maupun antar bagian dalam organisasi. Efektivitas komunikasi dalam organisasi secara langsung berpengaruh terhadap perilaku, motivasi, dan semangat kerja pegawai. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan (Arthur, 2024) terdapat pengaruh yang signifikan komunikasi organisasional terhadap semangat kerja melalui kepuasan kerja. Penelitian yang dilakukan oleh (Ethan, 2023) terdapat pengaruh yang signifikan komunikasi organisasional terhadap semangat kerja melalui kepuasan kerja.

Pengaruh Budaya Kerja terhadap Semangat Kerja melalui Kepuasan Kerja

Hasil pengujian data dengan menggunakan alat bantu program *SmartPLS* menemukan nilai t-statistik $2,768 > 1,96$ dan nilai p-value $0,006 < 0,05$ maka terdapat pengaruh yang signifikan budaya kerja terhadap semangat kerja melalui kepuasan kerja. Budaya kerja yang baik ditandai dengan adanya nilai-nilai seperti disiplin, tanggung jawab, integritas, kerja sama, dan orientasi pada hasil. Ketika nilai-nilai tersebut diterapkan secara konsisten, maka akan tercipta lingkungan kerja yang kondusif, nyaman, dan mendorong karyawan untuk bekerja lebih antusias. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan (William, 2023) terdapat pengaruh yang signifikan motivasi karyawan terhadap kinerja karyawan. Penelitian yang dilakukan oleh (Joseph, 2023) terdapat pengaruh yang signifikan motivasi karyawan terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Kepemimpinan Partisipatif terhadap Semangat Kerja melalui Kepuasan Kerja

Hasil pengujian data dengan menggunakan alat bantu program *SmartPLS* menemukan nilai t-statistik $1,940 < 1,96$ dan nilai p-value $0,053 > 0,05$ maka terdapat pengaruh yang tidak signifikan kepemimpinan partisipatif terhadap semangat kerja melalui kepuasan kerja. Kepemimpinan merupakan faktor penting yang menentukan arah, dinamika, dan kinerja sebuah organisasi. Gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh seorang pemimpin akan sangat memengaruhi perilaku dan semangat kerja pegawai dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya. Salah satu gaya kepemimpinan yang dinilai efektif dalam meningkatkan motivasi serta keterlibatan pegawai adalah kepemimpinan partisipatif. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan (Joseph, 2023) terdapat pengaruh yang tidak signifikan kepemimpinan partisipatif terhadap semangat kerja melalui kepuasan kerja. Penelitian yang dilakukan oleh (Javier, 2023) terdapat pengaruh yang tidak signifikan kepemimpinan partisipatif terhadap semangat kerja melalui kepuasan kerja.

KESIMPULAN

Dari pembahasan pada bab-bab sebelumnya, maka dapat ditarik beberapa kesimpulan sebagai berikut: terdapat pengaruh yang signifikan komunikasi organisasional terhadap kepuasan kerja pada dinas perindustrian dan perdagangan Kabupaten Kerinci. Terdapat pengaruh yang signifikan budaya kerja terhadap kepuasan kerja pada dinas perindustrian dan perdagangan Kabupaten Kerinci. Terdapat pengaruh yang signifikan kepemimpinan

partisipatif terhadap kepuasan kerja pada dinas perindustrian dan perdagangan Kabupaten Kerinci. Terdapat pengaruh yang tidak signifikan komunikasi organisasional terhadap semangat kerja pada dinas perindustrian dan perdagangan Kabupaten Kerinci. Terdapat pengaruh yang tidak signifikan budaya kerja terhadap semangat kerja pada dinas perindustrian dan perdagangan Kabupaten Kerinci. Terdapat pengaruh yang tidak signifikan kepemimpinan partisipatif terhadap semangat kerja pada dinas perindustrian dan perdagangan Kabupaten Kerinci. Terdapat pengaruh yang signifikan kepuasan kerja terhadap semangat kerja pada dinas perindustrian dan perdagangan Kabupaten Kerinci. Kepuasan kerja memediasi pengaruh komunikasi organisasional terhadap semangat kerja pada dinas perindustrian dan perdagangan Kabupaten Kerinci. Kepuasan kerja memediasi pengaruh budaya kerja terhadap semangat kerja pada dinas perindustrian dan perdagangan Kabupaten Kerinci. Kepuasan kerja tidak memediasi pengaruh kepemimpinan partisipatif terhadap semangat kerja pada dinas perindustrian dan perdagangan Kabupaten Kerinci.

REFERENSI

- Akbar, M. A., Sopyani, R., Iskandar, H., & Ulum, R. B. (2022). *Pengaruh Komunikasi, Keahlian Kerja, Pengetahuan Dan Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Karyawan Menggunakan Metode Structural Equation Modeling*. 10(2).
- Arthur. (2024). *The Influence of Job Satisfaction, Work Environment, Work Culture, and Participative Leadership on Work Spirit*.
- Azan, K. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. DOTPLUS Publisher.
- Burhan, M., Foeh, J. E. H. J., & Manafe, H. A. (2022). Pengaruh Komunikasi, Kedisiplinan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Suatu Kajian Studi Literatur Manajemen Sumberdaya Manusia). *JIM: Jurnal Ilmu Mulidisiplin*, 1(2), 447–458.
- Catio, M. (2022). *Manajemen sumber daya manusia* (Issue 1).
- Chu, C. (2023). Impact of Influencer Marketing on Consumer Purchase Intention: Effect of Word of Mouth, Opinion Leadership. *Advances in Economics, Management and Political Sciences*, 20(1), 282–288. <https://doi.org/10.54254/2754-1169/20/20230207>
- Ethan. (2023). *The Influence of Job Satisfaction, Organizational Communication, Work Environment and Participative Leadership on Work Spirit*.
- Figo. (2024). *The Influence of Job Satisfaction, Organizational Communication, Work Environment, Work Culture, and Participative Leadership on Work Spirit*.
- Gunadi, R. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Deepublish Publisher.
- Javier. (2023). *The Influence of Job Satisfaction, Organizational Communication, Work Environment and Participative Leadership on Work Spirit*.
- Joseph. (2023). *The Influence of Job Satisfaction, Work Environment, Work Culture, and Participative Leadership on Work Spirit*.
- Kesuma, V. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Insan Cendikia Mandiri.
- Maduningtias, L., Narimawati, U., Affandi, A., Priadana, S., & Erlangga, H. (2022). *Pengaruh Budaya Organisasi dan Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Indomarco Pristama Kebayoran Lama*. 5(April).

- Mateo. (2023). *The Influence of Job Satisfaction, Organizational Communication, Work Environment and Participative Leadership on Work Spirit*.
- Muryani, E. (2022). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Unisma Press.
- Nur, I. (2021). Pengaruh Konflik Kerja dan Komunikasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT Bina Artha Ventura. *Amsir Management Journal*, 2(1), 1–6. <https://doi.org/10.56341/amj.v2i1.23>
- Rahma, Z., Magdalena, M., & Budi, L. (2022). *Pengaruh Work-Life Balance, Lingkungan Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan*.
- Rohman, T., Zulkifli, & Wulandari, W. (2022). *Pengaruh Konflik Kerja Dan Semangat Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan CV Surya Kemasindo Malang)*. *Wnceb*, 1216–1225.
- Sabrina, R. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. UMSU Press.
- Sidjabat, S. (2021). *Pengelolaan Sumber Daya Manusia Unggul*. Lindan Bestari.
- Sudiri, A. (2022). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara.
- Sultan, I. F. (2021). Pengaruh Kompensasi dan Kepemimpinan terhadap Kinerja Dimediasi oleh Motivasi Karyawan PT. Trikarya Cemerlan (TKC) pada Nipah Mall Makassar. *Jurnal Manajemen*, 4(2), 340–354. <https://doi.org/10.37531/yume.vxix.234>
- Wiliam. (2021). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan PT. Wenang Cemerlang Press). *Jurnal Administrasi Bisnis*, 11(2), 2021.
- William. (2023). *The Influence of Job Satisfaction, Organizational Communication and Participative Leadership on Work Spirit*.
- Yunus, A. I. (2022). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT. Global Eksekutif Teknologi.
- Yusup. (2021). *Sumber Daya Manusia Berbasis Kompetensi*. LD Media.