

**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN BUDAYA ORGANISASI
TERHADAP KINERJA KARYAWAN MELALUI KEPUASAN KERJA**

(PT.MULIA USAHA BERSAMA PAKIS AJI - MALANG)

Skripsi

Untuk Memenuhi Salah Satu Persyaratan
Mencapai Derajat Sarjana Manajemen



Oleh :

Akhmad Nizar Maulana

201910160311553

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH
MALANG**

2025

LEMBAR PERSETUJUAN

SKRIPSI

PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN MELALUI KEPUASAN KERJA (PT. Mulia Usaha Bersama Pakisaji-Malang)

Oleh :

Akhmad Nizar Maulana

201910160311553

Diterima dan disetujui pada tanggal 25 Oktober 2025

Pembimbing I,

[Signature]

Dr. Achmad Mohyi, M.M.

Pembimbing II,

[Signature]

Luqman Dzul Hilmi, S.E., M.BA.

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis,



M. Saiful Yudi S., S.E., M.E., Ph.D.

Ketua Program Studi,

[Signature]

Dr. Nurul Asfiah, M.M.

LEMBAR PENGESAHAN

LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI

PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN MELALUI KEPUASAN KERJA (PT. Mulia Usaha Bersama Pakisaji-Malang)

Yang disiapkan dan disusun oleh :

Nama : Akhmad Nizar Maulana
NIM : 201910160311553
Jurusan : Manajemen

Telah dipertahankan di depan penguji pada tanggal 25 Oktober 2025 dan dinyatakan telah memenuhi syarat untuk diterima sebagai kelengkapan guna memperoleh gelar Sarjana Manajemen pada Universitas Muhammadiyah Malang.

Susunan Tim Penguji:

Pembimbing I : Dr. Achmad Mohyi, M.M.
Pembimbing II : Luqman Dzul Hilmi, S.E., M.B.A.
Penguji I : Dra. Sandra Irawati, M.M.
Penguji II : Eka Kadharpa Utama Dewayani, S.E., M.M.

1. 
2. 
3. 
4. 

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis,



M. Sri Wahyudi S., S.E., M.E., Ph.D.

Ketua Program Studi,

Dr. Nurul Asfiah, M.M.

PERNYATAAN ORISINALITAS

PERNYATAAN ORISINALITAS

Yang bertanda tangan dibawah ini, saya:

Nama : Akhmad Nizar Maulana

NIM : 201910160311553

Program Studi : Manajemen

Surel : nizaringklus@gmail.com

Dengan ini menyatakan bahwa:

1. Skripsi ini adalah asli dan benar-benar hasil karya sendiri, baik sebagian maupun keseluruhan, bukan hasil karya orang lain dengan mengatasnamakan saya, serta bukan merupakan hasil penjiplakan (plagiarism) dari hasil karya orang lain;
2. Karya dan pendapat orang lain yang dijadikan sebagai bahan rujukan (referensi) dalam skripsi ini, secara tertulis dan secara jelas dicantumkan sebagai bahan/sumber acuan dengan menyebutkan nama pengarang dan dicantumkan di daftar pustaka sesuai dengan ketentuan penulisan ilmiah yang berlaku;
3. Pernyataan ini saya buat dengan sebenar-benarnya, dan apabila di kemudian hari terdapat penyimpangan dan atau ketidakbenaran dalam pernyataan ini, maka saya bersedia menerima sanksi akademis, dan sanksi-sanksi lainnya yang sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Malang, 25 Oktober 2025

Yang Membuat Pernyataan



Akhmad Nizar Maulana

PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN MELALUI KEPUASAN KERJA

(PT.MULIA USAHA BERSAMA PAKIS AJI - MALANG)

ABSTRAK

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menganalisis gaya kepemimpinan, budaya organisasi, kepuasan kerja dan kinerja karyawan pada PT.Mulia Usaha Bersama. Menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan, budaya organisasi terhadap kinerja karyawan, gaya kepemimpinan terhadap kepuasan kerja, budaya organisasi terhadap kepuasan kerja, kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan, gaya kepemimpinan terhadap kepuasan kerja melalui kinerja karyawan dan budaya organisasi terhadap kepuasan kerja karyawan melalui kinerja karyawan. Jenis penelitian disini menggunakan metode penelitian kuantitatif, populasi dalam penelitian ini yaitu seluruh karyawan oleh PT. Mulia Usaha Bersama dengan jumlah sampel sebanyak 65 responden. Metode analisis data menggunakan rentang skala dan analisis jalur. Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dilakukan maka dapat ditarik disimpulkan gaya kepemimpinan termasuk dalam kategori baik, budaya organisasi tinggi, kepuasan kerja karyawan puas dan kinerja karyawan masuk dalam kriteria tinggi. Terdapat pengaruh positif dan signifikan gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan, terdapat pengaruh positif dan signifikan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan dan gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Hasil analisis menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan. Kepuasan kerja terbukti sebagai variabel mediasi dalam pengaruh antara gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan dan kepuasan kerja terbukti sebagai variabel mediasi dalam pengaruh antara budaya organisasi terhadap kinerja karyawan.

Kata Kunci: Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi, Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan

**THE INFLUENCE OF LEADERSHIP STYLE AND ORGANIZATIONAL
CULTURE ON EMPLOYEE PERFORMANCE THROUGH JOB
SATISFACTION
(PT. MULIA USAHA BERSAMA PAKIS AJI - MALANG)**

ABSTRACT

The purpose of this study is to analyze leadership style, organizational culture, job satisfaction and employee performance at PT. Mulia Usaha Bersama. Analyze the influence of leadership style on employee performance, organizational culture on employee performance, leadership style on job satisfaction, organizational culture on job satisfaction, job satisfaction on employee performance, leadership style on job satisfaction through employee performance and organizational culture on employee job satisfaction through employee performance. This type of research uses quantitative research methods, the population in this study are all employees by PT. Mulia Usaha Bersama with a sample of 65 respondents. The data analysis method uses a range of scales and path analysis. Based on the results of the research and discussion that have been done, it can be concluded that leadership style is included in the good category, high organizational culture, employee job satisfaction is satisfied and employee performance is included in the high criteria. There is a positive and significant influence of leadership style on employee performance, there is a positive and significant influence of organizational culture on employee performance and leadership style influences job satisfaction. Organizational culture has a positive and significant influence on employee job satisfaction. The results of the analysis show that there is a positive and significant influence of job satisfaction on employee performance. Job satisfaction has been shown to mediate the influence of leadership style on employee performance, and job satisfaction has been shown to mediate the influence of organizational culture on employee performance.

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

KATA PENGANTAR

Puji syukur kehadirat Allah SWT atas segala rahmat, taufiq, hidayah, serta hidayah-Nya kepada penulis, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul

“PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN MELALUI KEPUASAN KERJA”.

Shalawat dan salam semoga tetap tercurahkan kepada junjungan kita Nabi Muhammad SAW, sang pelapor Ilmu Pengetahuan untuk membaca tanda-tanda kekuasaan-Nya dan selalu kita nantikan syafa'atnya hingga hari kiamat. Penulis menyadari bahwa banyak kekurangan dalam penulisan proposal skripsi ini. Selama proses penyusunan hingga selesainya proposal skripsi ini penulis telah banyak mendapat bantuan, bimbingan pengarahannya, dan motivasi dari berbagai pihak. Oleh karena itu, iringan dan doa dan ucapan terima kasih yang sebesar-besarnya penulis sampaikan kepada:

1. Prof. Dr. Nazaruddin, M.Si. selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Malang yang telah memberikan kesempatan untuk menempuh perkuliahan di Universitas Muhammadiyah Malang.
2. M. Sri Wahyudi S., S.E, M.E, Ph.D. selaku Dekan Fakultas Ekonomi & Bisnis Universitas Muhammadiyah Malang yang telah memberikan kesempatan untuk menyusun skripsi.
3. Dr. Nurul Asfiah, M.M. selaku Ketua Jurusan Program Studi Manajemen Universitas Muhammadiyah Malang yang telah memberikan persetujuan dalam penelitian.
4. Dr, Achmad Mohyi, M.M selaku Dosen Pembimbing I yang telah sabar dalam mengarahkan dan membimbing penulisan skripsi.
5. Luqman Dzul Hilmi, SE., MBA. selaku Dosen Pembimbing II yang telah sabar dalam mengarahkan dan membimbing penulisan skripsi.
6. Seluruh Bapak dan Ibu Dosen Program Studi Manajemen yang telah memberikan arahan dan wawasan selama pembelajaran di Universitas Muhammadiyah Malang.

7. Terimakasih yang sebesar-besarnya kepada orang tua saya. Ibu dan Bapak saya yang telah banyak memberikan doa, ridho dan dukungan yang tidak pernah putus dan juga pengorbanan baik secara moral maupun materil sehingga penulis dapat menyelesaikan studi dengan baik.
8. Tidak lupa saya berterima kasih pada diri saya sendiri yang telah berjuang, berusaha dengan sepenuh tenaga selama ini untuk mengerjakan skripsi tanpa mengenal lelah.
9. Teman-teman kampus dan pihak lain yang tidak dapat saya sebutkan satu persatu atas dukungannya yang telah membantu dalam penyusunan skripsi.

Akhir kata, penulis mengucapkan banyak terima kasih kepada semua pihak yang telah membantu dan semoga Allah SWT memberikan balasan yang berlipat ganda. Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih belum sempurna dan banyak kekurangan. Oleh karena itu, penulis mengharapkan kritik dan saran yang konstruktif. Semoga proposal skripsi ini bermanfaat dan menambah pengetahuan bagi para pembacanya.

Malang, 25 Oktober 2025



Akhmad Nizar Maulana

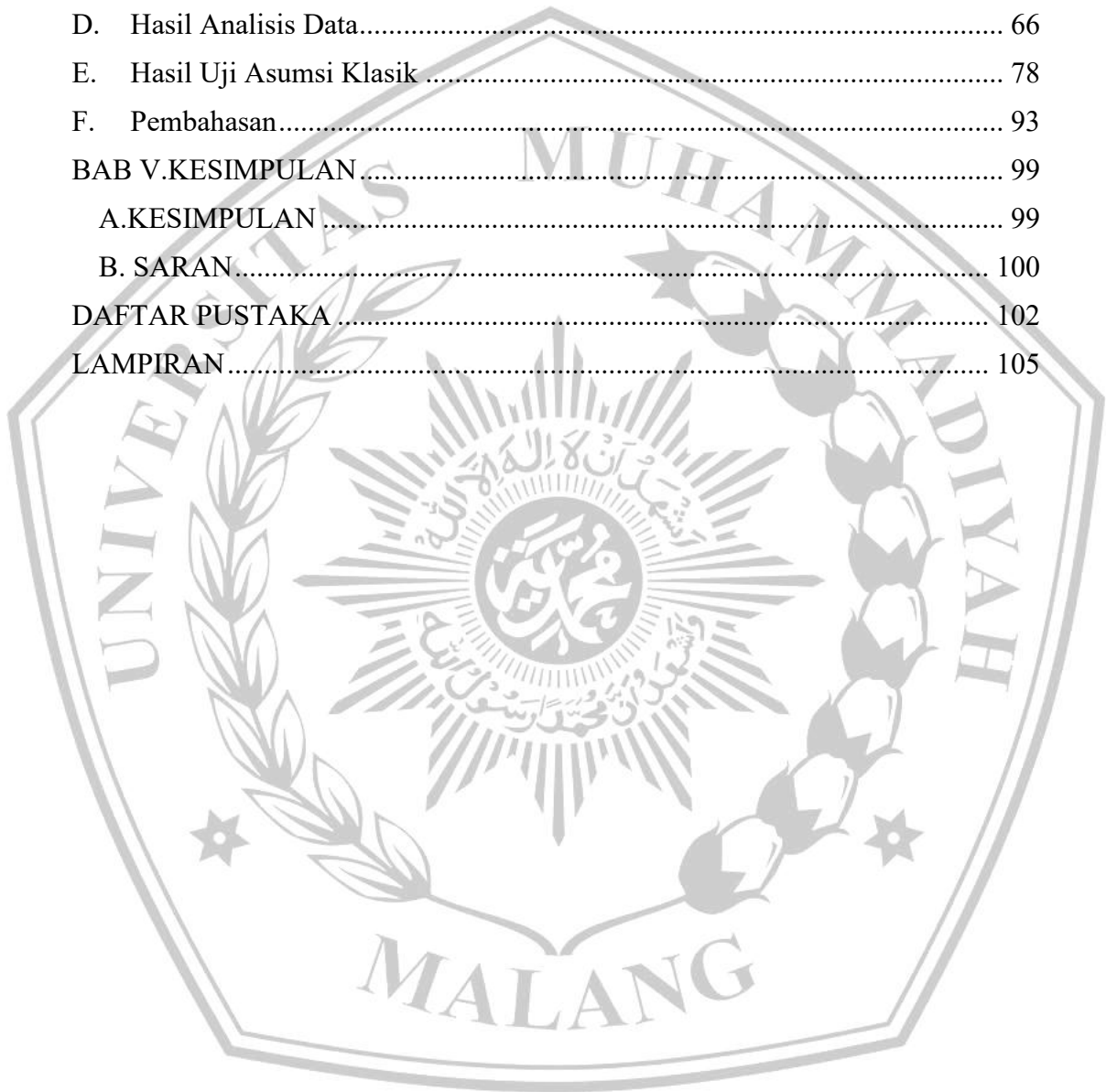
201910160311553

DAFTAR ISI

Contents

Skripsi	i
LEMBAR PERSETUJUAN.....	ii
LEMBAR PENGESAHAN	iii
PERNYATAAN ORISINALITAS	iv
ABSTRAK	v
KATA PENGANTAR	vii
DAFTAR ISI.....	ix
DAFTAR TABEL.....	xi
DAFTAR GAMBAR	xii
DAFTAR LAMPIRAN.....	xiii
BAB I.PENDAHULUAN.....	1
A. Latar Belakang	1
B. Batasan Masalah.....	13
C. Rumusan masalah.....	13
D. Tujuan Penelitian	14
E. Manfaat penelitian.....	15
BAB II.TINJAUAN PUSTAKA.....	16
A. Penelitian Terdahulu	16
B. Tinjauan Pustaka	19
C. Kerangka Pikir	37
D. Hipotesis.....	38
BAB III.METODE PENELITIAN.....	43
A. Jenis Penelitian.....	43
B. Lokasi Penelitian.....	43
C. Populasi dan Sampel	43
D. Definisi Operasional Variabel.....	44
E. Skala Pengukuran.....	51
F. Rentang Skala.....	51
G. Sumber Data dan Teknik Pengumpulan Data	52

H. Pengujian Instrumen.....	53
BAB IV.HASIL DAN PEMBAHASAN	59
A. Gambaran Umum Perusahaan.....	59
B. Deskripsi Karakteristik Responden.....	61
C. Hasil Uji Instrumen Penelitian.....	64
D. Hasil Analisis Data.....	66
E. Hasil Uji Asumsi Klasik	78
F. Pembahasan.....	93
BAB V.KESIMPULAN.....	99
A.KESIMPULAN.....	99
B. SARAN.....	100
DAFTAR PUSTAKA.....	102
LAMPIRAN.....	105

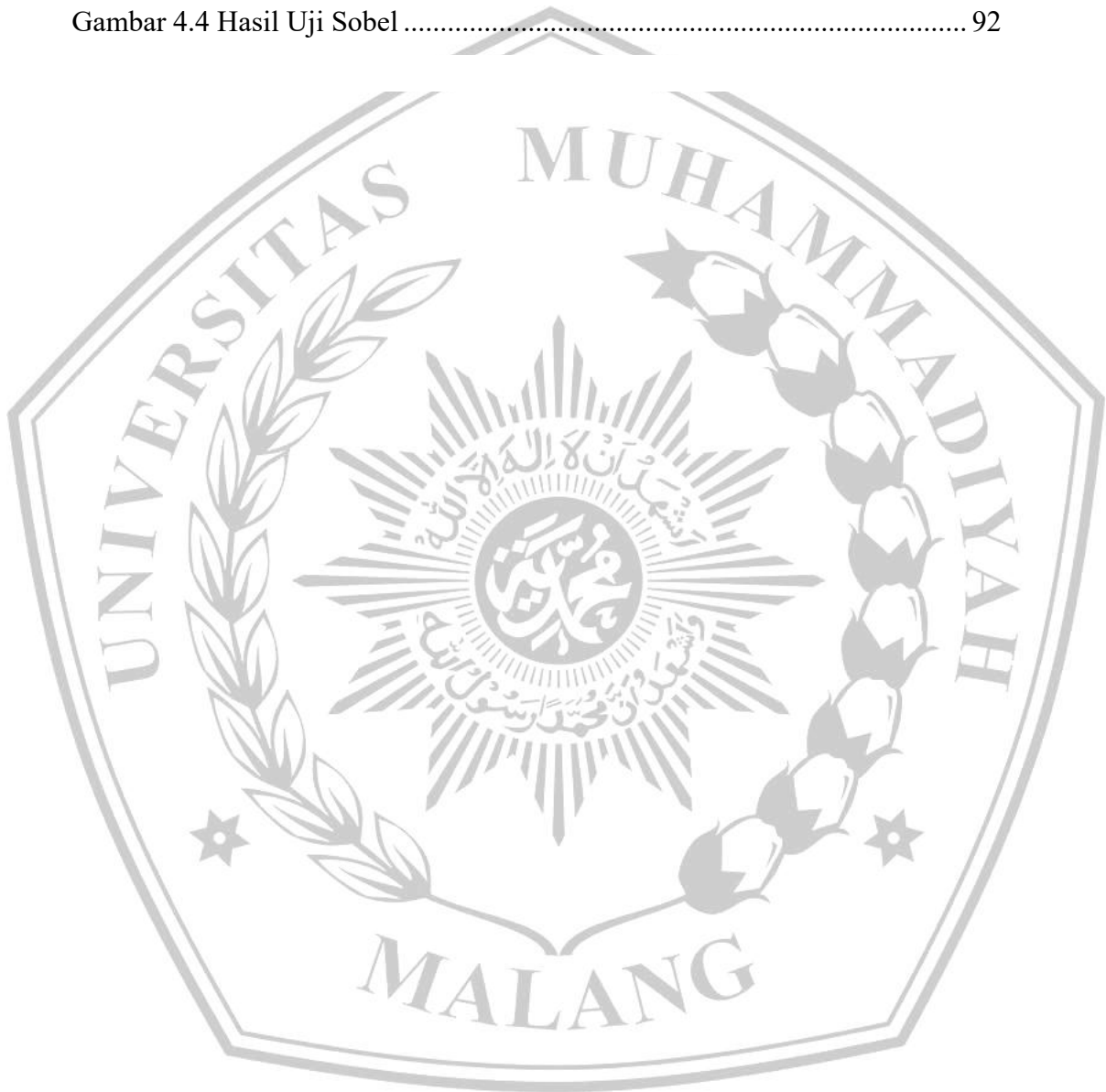


DAFTAR TABEL

Tabel 3.1 Skala Pengukuran.....	51
Tabel 3.2 Rentang Skala	51
Tabel 4.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	61
Tabel 4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir.....	62
Tabel 4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Kerja	63
Tabel 4.4 Karakteristik Responden berdasarkan Usia.....	63
Tabel 4.5 Hasil Uji Validitas.....	64
Tabel 4.6 Hasil Uji Reliabilitas.....	66
Tabel 4.7 Gaya Kepemimpinan(X1).....	67
Tabel 4.8 Budaya Organisasi(X2).....	70
Tabel 4.9 Kepuasan Kerja(Z)	73
Tabel 4.10 Kinerja Karyawan(Y).....	76
Tabel 4.11 Hasil Pengujian Multikolinieritas.....	78
Tabel 4.12 Hasil Uji Normalitas Data.....	80
Tabel 4.13 Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan.....	81
Tabel 4.14 Nilai Koefisien Determinasi (R ²)	83
Tabel 4.15 Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi dan Kepuasan Kerja Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan	84
Tabel 4.16 Nilai Koefisien Determinasi(R ²)	86
Tabel 4.17 Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Melalui Kepuasan Kerja Karyawan.....	87
Tabel 4.18 Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja melalui Kepuasan Kerja Karyawan.....	88

DAFTAR GAMBAR

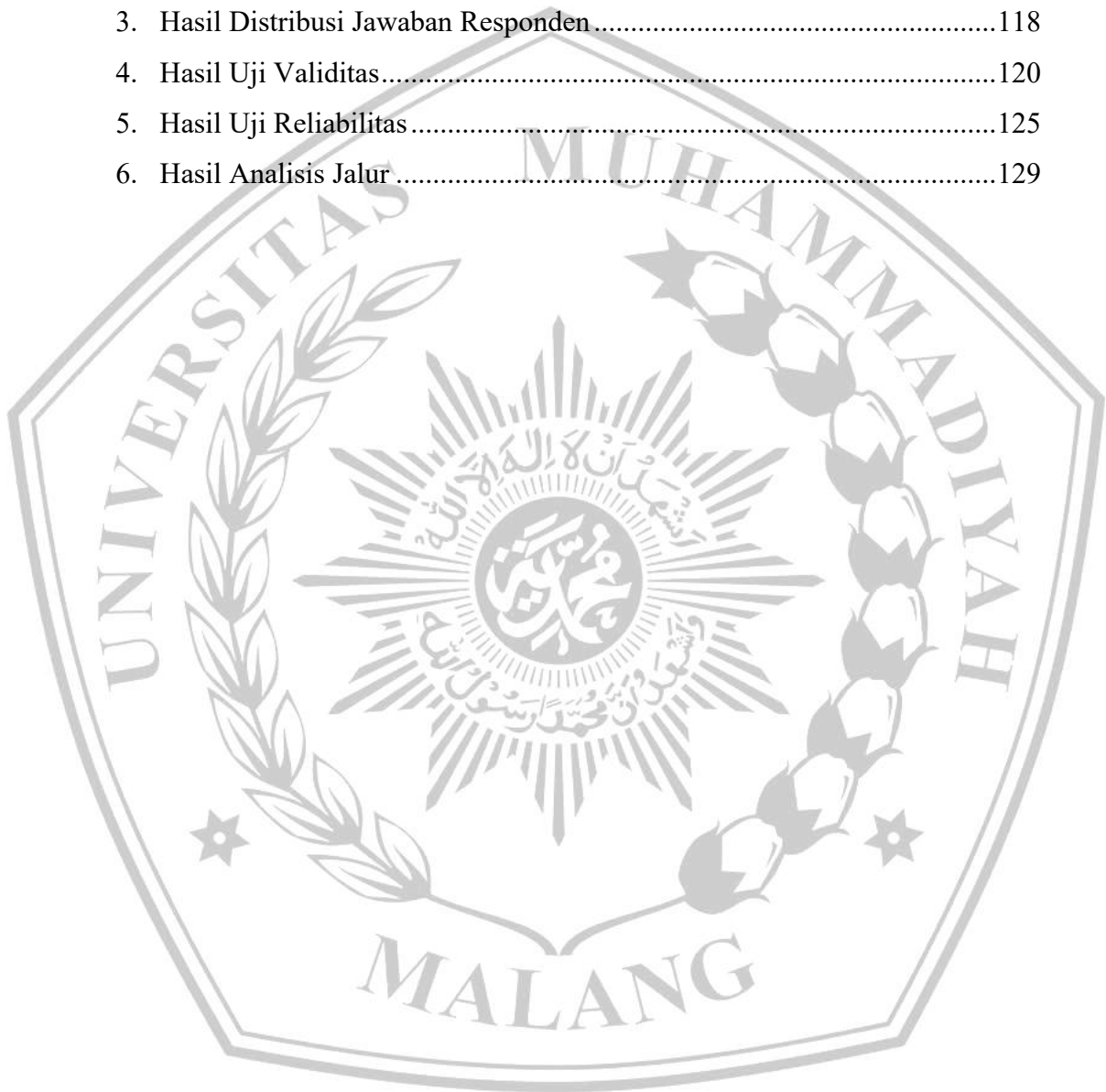
Gambar 2.1 Kerangka Pikir.....	38
Gambar 4.1 Hasil Uji Heterokedastisitas	79
Gambar 4.2 Scatter Plott	80
Gambar 4.3 Hasil Uji Sobel	91
Gambar 4.4 Hasil Uji Sobel	92



DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran

1. Kuesioner Penelitian	105
2. Data Penelitian	111
3. Hasil Distribusi Jawaban Responden	118
4. Hasil Uji Validitas	120
5. Hasil Uji Reliabilitas	125
6. Hasil Analisis Jalur	129



DAFTAR PUSTAKA

- Adamy, M. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia. Kunststoffe International*.
- Amaliyah, F. (2014). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional terhadap Kepuasan Kerja Karyawan dengan Motivasi Kerja Karyawan sebagai variabel Mediasi (Penelitian pada Karyawan PT. Bank Rakyat Indonesia (persero), Tbk. Kantor Cabang Blitar). *Jurnal Administrasi Bisnis SI Universitas Brawijaya*, 14(1), 84190.
- Ammaridho, E. A. (2021). *Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Pengembangan Karir terhadap Kinerja Karyawan melalui Budaya Organisasi sebagai variabel Moderasi (Studi pada PT. Kutai Timber Indonesia)*. Universitas Muhammadiyah Malang.
- Amstrong, M., dan Baron. (2011). *Performance Management – The New Realities*. London: Institute of Personnel and Development.
- Asbari, M., Novitasari, D., Silitonga, N., Sutardi, D., dan Gazali. (2020). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional terhadap Kinerja Karyawan: Peran Kesiapan untuk Berubah Sebagai Mediator. *Jurnal Manajemen*, 10(2), 84–99. <https://doi.org/10.30656/jm.v10i2.2371>
- Delti. (2015). Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Trubaindo Coal Mining Di Kabupaten Kutai Barat. *eJournal Ilmu Administrasi Bisnis*, 3(2), 495–506.
- Doni Pestalozi¹, Rudi Erwandi², M. R. E. P. (2019). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional terhadap Keinovativan Guru SMA Negeri Kota Lubuklinggau, 52(1), 1–5.
- Fathiah;, K. S., Martini, N. N. P., dan Sanosra, A. (2019). Pengaruh Kompetensi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan melalui Disiplin Kerja sebagai variabel Intervening (Studi Pada Karyawan Kantor Kecamatan SeKabupaten Bondowoso), (1), 15.
- Gani, A. A. (2017). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Bisma: Jurnal Manajemen*, 5(1), 9–16. <https://doi.org/10.23887/bjm.v5i1.21976>

- Kala'lembang, A. (2015). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Komitmen Organisasi (Studi Pada Karyawan Departemen Mines and Exploration PT. Vale Indonesia Tbk). *DISERTASI dan TESIS Program Pascasarjana UM*. Diambil dari <http://karyai-ilmiah.um.ac.id/index.php/disertasi/article/view/41410>
- Kreitner, R., dan Kinicki, A. (2014). *Perilaku Organisasi* (Edisi 9). Jakarta: Salemba Empat.
- Karundeng, M. M., Mandey, S. L., Taroreh, R. N., Pemasaran, J., Sam, U., dan Manado, R. (2022). Pengaruh Kepribadian Ekstraversi Dan Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Karyawan Di Kecamatan Ranowulu Kota Bitung, 10(1), 1030–1040.
- Kusuma, G., dan Rahardja, E. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional, Budaya Organisasi dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan PD BPR BKK Taman Pernalang). *Diponegoro Jurnal Of Management*, 7(2), 1–11. Diambil dari <https://ejournal3.undip.ac.id/index.php/djom/article/view/20920>
- Kusumawati, D. A. (2015). Peningkatan Perilaku Kerja Islami Dengan Budaya Organisasi Islami Sebagai Variabel Moderasi. *Conference In Business, Accounting, And Management (CBAM) Unissula Semarang*, 2(1), 233–242.
- Nasution, M. I. (2016). Efek Moderasi Budaya Organisasi Pada Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Guru PT.ISS Indonesia Medan Muhammad. *Jurnal Ilmiah Maksitek Vol.I No. 1, 2016*, 18(2), 22280. Diambil dari <http://dx.doi.org/10.1016/j.jplph.2009.07.006>
<http://dx.doi.org/10.1016/j.neps.2015.06.001>
<https://www.abebooks.com/Trease-EvansPharmacognosy-13th-Edition-William/14174467122/bd>
- Nel Arianty. (2014). Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan, 14(02), 144–150.

- Ni Putu Medhayanti, K. A. S. (2015). Pengaruh Partisipasi Anggaran Terhadap Kinerja Manajerial Dengan Self Efficacy, Desentralisasi, Dan Budaya Organisasi Sebagai Variabel Pemoderasi. *E-Jurnal Akuntansi*, 1, 155–170.
- Nur, I. G., dan Sjahrudin, H. (2019). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan, 1(1), 47–57.






6% Overall Similarity

The combined total of all matches, including overlapping sources, for each database.

Filtered from the Report

- ▶ Bibliography
- ▶ Quoted Text

Top Sources

- 7%  Internet sources
- 13%  Publications
- 7%  Submitted works (Student Papers)

Integrity Flags

0 Integrity Flags for Review

No suspicious text manipulations found.

Our system's algorithms look deeply at a document for any inconsistencies that would set it apart from a normal submission. If we notice something strange, we flag it for you to review.

A Flag is not necessarily an indicator of a problem. However, we'd recommend you focus your attention there for further review.