

**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL DAN
BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN MELALUI
KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVERNING
(STUDI PADA KARYAWAN PT TAMAN REKREASI SENGKALING MALANG)**

SKRIPSI

Untuk Memenuhi Salah Satu Persyaratan Mencapai
Derajat Sarjana Ekonomi



Oleh: **Fitri Ayu**

Setiawan

202010160311558

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

2024

LEMBAR PERSETUJUAN

SKRIPSI

**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINANAN TRANSFORMASIONAL
DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN
MELALUI KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING
(Studi pada Karyawan PT Taman Rekreasi Sengkaling Malang)**

Oleh :

**Fitri Ayu Setiawan
202010160311558**

Diterima dan disetujui
pada tanggal 15 Juni 2024

Pembimbing I,

Pembimbing II,

Dr. Marsudi, M.M.

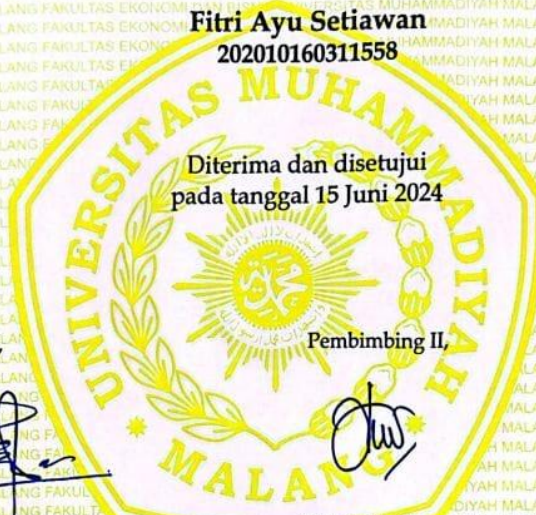
Ratya Shafira Arifiani, S.AB., M.M.

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis,

Ketua Program Studi,

Prof. Dr. Idah Zuhroh, M.M.

Dr. Nural Asfiah, M.M.



LEMBAR PENGESAHAN

LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI

**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINANAN TRANSFORMASIONAL
DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN
MELALUI KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING
(Studi pada Karyawan PT Taman Rekreasi Sengkaling Malang)**

Yang disiapkan dan disusun oleh :

Nama : Fitri Ayu Setiawan

NIM : 202010160311558

Jurusan : Manajemen

Telah dipertahankan di depan penguji pada tanggal 15 Juni 2024 dan dinyatakan telah memenuhi syarat untuk diterima sebagai kelengkapan guna memperoleh gelar Sarjana Manajemen pada Universitas Muhammadiyah Malang.

Susunan Tim Penguji:

Pembimbing I : Dr. Marsudi, M.M.

Pembimbing II : Ratya Shafira Arifiani, S.AB., M.M.

Penguji I : Dr. R. Iqbal Robbie, S.E., M.M.

Penguji II : Drs. Noor Azis, M.M.

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis,

Ketua Program Studi,



Prof. Dr. Idah Zuhroh, M.M.

Dr. Nurul Asfiah, M.M.

PENYATAAN ORISINALITAS

PENYATAAN ORISINALITAS

Saya, yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Fitri Ayu Setiawan

NIM : 202010160311558

Prodi : Manajemen

Surel : pitriayusetiawan22@gmail.com

1. Dengan ini menyatakan bahwa: Skripsi ini adalah asli dan benar-benar karya sendiri, baik Sebagian maupun keseluruhan, bukan hasil karya oranglain dengan mengatasnamakan saya, serta bukan merupakan hasil penjiplakan (plagiarisme) 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 didaftar Pustaka sesuai dengan ketentuan penulisan yang berlaku;
3. Pernyataan ini saya buat dengan sebenar-benarnya, dan apabila dikemudian hari terdapat penyimpangan atau ketidakbenaran dalam pernyataan ini, maka saya bersedia menerima sanksi akademis, maupun sanksi-sanksi lainnya yang sesuai dengan peraturan-peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Malang,

Yang Membuat Pernyataan,



Fitri Ayu Setiawan

**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL DAN
BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN MELALUI
KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVERNING
(STUDI PADA TAMAN REKREASI SENGKALING MALANG)**

Fitri Ayu Setiawan, Marsudi, Ratya Shafira A

Pelaksanaan Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis,
Universitas Muhammadiyah Malang,
Jalan Raya Tlogomas No. 246 Malang, Jawa Timur
E-mail: pitrisetiawan22@gmail.com

ABSTRAK

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan transformasional dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja sebagai variabel interverning pada Taman Rekreasi Sengkaling Malang. Jenis penelitian yang dilakukan adalah explanatory research dengan pendekatan kuantitatif. Populasi penelitian sebanyak 47 karyawan Taman Rekreasi Sengkaling Malang. Penentuan sampel menggunakan metode sampling jenuh sehingga seluruh populasi dijadikan sampel penelitian. Teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner. Metode analisa data menggunakan Structural Equation Modelling/SEM. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Kepemimpinan transformasional dan budaya organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan dan kepuasan kerja serta kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan sama halnya dengan pemimpin transformasional dan budaya organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja sebagai variabel interverning pada karyawan tetap Taman Rekreasi Sengkaling Malang .

Kata Kunci : *Kepemimpinan transformasional, Budaya Organisasi, Kepuasan Kerja, Kinerja Karyawan.*

The Influence of Transformational Leadership Style and Organizational Culture on Employee Performance through Job Satisfaction as an Intervening Variable

A Study at Sengkaling Recreational Park, Malang.

Fitri Ayu Setiawan, Marsudi, Ratya Shafira A

*Implementation of Management Study, Faculty of Economics and Business,
Muhammadiyah University of Malang,
246 Tlogomas Road, Malang, East Java
Email: pitrisetiawan22@gmail.com*

ABSTRACT

The aim of this research is to investigate the influence of transformational leadership style and organizational culture on employee performance through job satisfaction as an intervening variable at Sengkaling Recreational Park, Malang. The research conducted is explanatory research with a quantitative approach. The population of the study consists of 47 employees of Sengkaling Recreational Park, Malang. The sampling method used is saturated sampling, where the entire population is included as research samples. Data collection technique involves the use of questionnaires. Data analysis method employs Structural Equation Modeling (SEM). The research findings indicate that transformational leadership and organizational culture have a positive influence on employee performance and job satisfaction. Similarly, job satisfaction positively impacts employee performance, and transformational leadership and organizational culture also positively affect employee performance through job satisfaction as an intervening variable among permanent employees of Sengkaling Recreational Park, Malang.

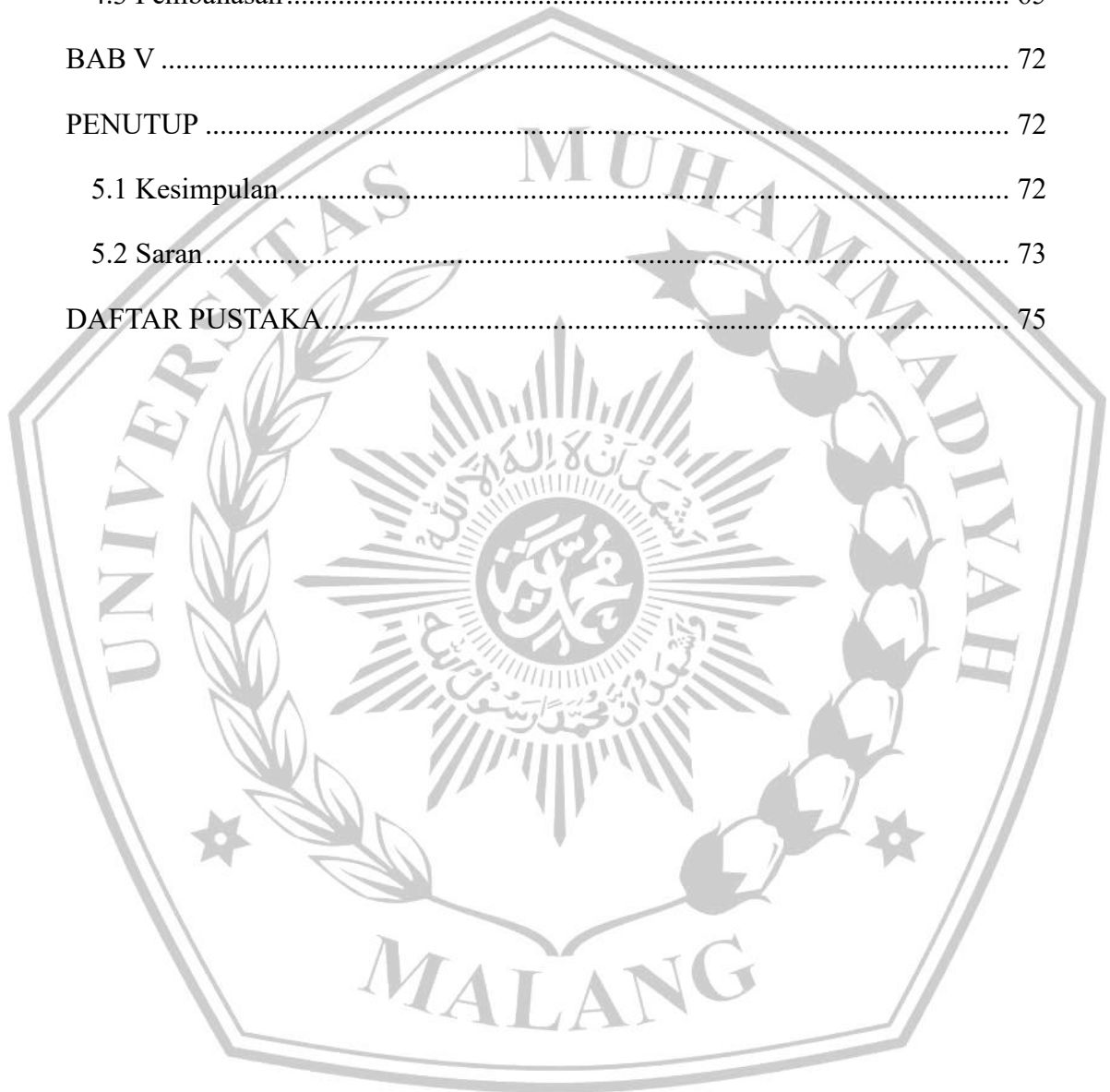
Keywords: *Transformational Leadership, Organizational Culture, Job Satisfaction, Employee Performance.*

DAFTAR ISI

| | |
|--|-----|
| LEMBAR PERSETUJUAN | i |
| LEMBAR PENGESAHAN | ii |
| PENYATAAN ORISINALITAS | iii |
| ABSTRAK..... | iv |
| DAFTAR ISI..... | vi |
| DAFTAR TABEL..... | ix |
| DAFTAR GAMBAR..... | x |
| DAFTAR LAMPIRAN..... | xi |
| BAB I..... | 1 |
| PENDAHULUAN | 1 |
| 1.1 Latar belakang | 1 |
| 1.2 Rumusan Masalah | 8 |
| 1.3 Tujuan Penelitian..... | 8 |
| 1.4 Manfaat/Kegunaan Penelitian | 9 |
| BAB II | 10 |
| TINJAUAN PUSTAKA | 10 |
| 2.1 Penelitian Terdahulu..... | 10 |
| 2.2 Landasan Teori | 16 |
| 2.2.1 Kinerja Karyawan..... | 16 |
| 2.2.2 Gaya Kepemimpinan Transformasional | 18 |
| 2.2.3 Budaya Organisasi..... | 20 |
| 2.2.4 Kepuasan Kerja | 21 |

| | |
|--|----|
| 2.3 Kerangka Pikir..... | 24 |
| 2.4 Perumusan Hipotesis | |
| 2.4.1 Variabel Gaya Kepemimpinan transformasional terhadap Kinerja | 25 |
| Karyawan..... | 25 |
| 2.4.2 Variabel Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan | 25 |
| 2.4.3 Variabel Gaya Kepemimpinan transformasional Terhadap Kepuasan Kerja | 26 |
| 2.4.4 Variabel Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja | 26 |
| 2.4.5 Variabel Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan | 26 |
| 2.4.6 Variabel Gaya Kepemimpinan transformasional Terhadap Kinerja Melalui Kepuasan Kerja..... | 27 |
| 2.4.7 Variabel Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Melalui Kepuasan Kerja | 27 |
| BAB III | 29 |
| METODE PENELITIAN | 29 |
| 3.1 Lokasi Penelitian | 29 |
| 3.2 Jenis Penelitian | 29 |
| 3.3 Populasi,Sampel, dan Teknik Pengambilan Sampel | 30 |
| 3.4 Definisi Oprasional | 31 |
| 3.5 Data dan Sumber Data..... | 35 |
| 3.6 Teknik Pengumpulan Data | 36 |
| 3.7 Teknik Pengukuran Variabel..... | 36 |
| 3.8 Rentang Skala..... | 37 |
| 3.9 Uji Instrumen..... | 38 |
| 3.10 Alat Analisis Data atau Uji Hipotesis | 39 |
| BAB IV | 43 |
| HASIL DAN PEMBAHASAN..... | 43 |

| | |
|--|----|
| 4.1 Gambaran Umum | 43 |
| 4.2 Karakteristik Responden | 45 |
| 4.3 Deskripsi Jawaban Responden | 48 |
| 4.3 Hasil Analisis Partial Least Square (PLS)..... | 53 |
| 4.3 Pembahasan..... | 65 |
| BAB V | 72 |
| PENUTUP | 72 |
| 5.1 Kesimpulan..... | 72 |
| 5.2 Saran..... | 73 |
| DAFTAR PUSTAKA..... | 75 |



DAFTAR TABEL

| | |
|--|----|
| Tabel 1.1 Ulasan Pelanggan Pada Gmaps | 5 |
| Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu | 10 |
| Tabel 3.1 Definisi Oprasional | 31 |
| Tabel 3. 2 Skala Likert | 35 |
| Tabel 3. 3 Rentang Skala dan Pengukuran | 37 |
| Tabel 4. 1 Jam Operasional | 44 |
| Tabel 4. 2 Jam Masuk Karyawan | 44 |
| Tabel 4. 3 Jenis Kelamin | 45 |
| Tabel 4. 4 Usia | 45 |
| Tabel 4. 5 Karakteristik Pendidikan | 46 |
| Tabel 4. 6 Karakteristik Masa Kerja | 47 |
| Tabel 4. 7 Distribusi Frekuensi Kepemimpinan Transformasional (X1) | 48 |
| Tabel 4. 8 Distribusi Frekuensi Budaya Organisasi X2 | 49 |
| Tabel 4. 9 Distribusi Frekuensi Kepuasan Kerja Z | 50 |
| Tabel 4. 10 Distribusi Frekuensi Kinerja Karyawan Y | 51 |
| Tabel 4. 11 Hasil Outer Loading | 53 |
| Tabel 4. 12 Hasil Analisis AVE | 54 |
| Tabel 4. 13 Fornell Larcker Criterion | 55 |
| Tabel 4. 14 Cronbach's Alpha & Composite | 56 |
| Tabel 4. 15 Hasil Nilai R-Square | 58 |
| Tabel 4. 16 Uji Signifikansi Langsung | 58 |
| Tabel 4. 17 Signifikansi Tidak Langsung | 60 |
| Tabel 4. 18 Nilai R-Squares | 61 |

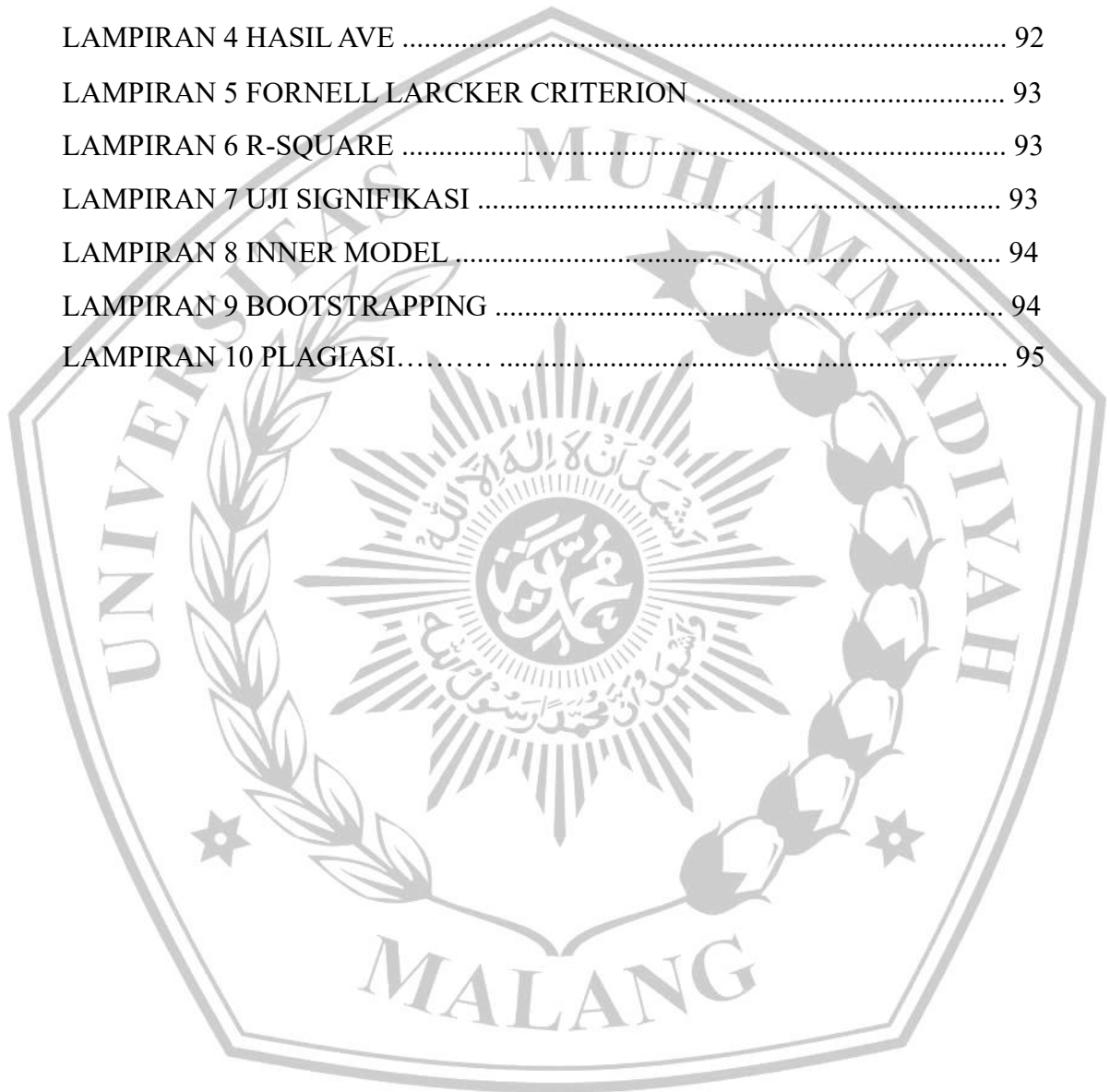
DAFTAR GAMBAR

| | |
|---|----|
| Gambar 2. 1 Kerangka Pikir | 26 |
| Gambar 4. 1 Hasil uji Inner Model | 57 |
| Gambar 4. 2 Hasil uji T-Values | 62 |



DAFTAR LAMPIRAN

| | |
|---|----|
| LAMPIRAN 1 KUESIONER PENELITIAN | 79 |
| LAMPIRAN 2 DISTRIBUSI JAWABAN RESPONDEN | 86 |
| LAMPIRAN 3 OUTPUT ORIGINAL PLS | 91 |
| LAMPIRAN 4 HASIL AVE | 92 |
| LAMPIRAN 5 FORNELL LARCKER CRITERION | 93 |
| LAMPIRAN 6 R-SQUARE | 93 |
| LAMPIRAN 7 UJI SIGNIFIKASI | 93 |
| LAMPIRAN 8 INNER MODEL | 94 |
| LAMPIRAN 9 BOOTSTRAPPING | 94 |
| LAMPIRAN 10 PLAGIASI..... | 95 |



KATA PENGANTAR

Assalamu'alaikum Wr. Wb.

Alhamdulillah Puji syukur peneliti panjatkan kehadirat Allah SWT, karena atas limpahan rahmat dan hidayah-Nya peneliti dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul **"Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening"** dengan baik dan pada waktu yang direncanakan. Sholawat serta salam senantiasa tercurahkan kepada junjungan Nabi Muhammad SAW, yang telah membawa ajaran kesempurnaan dan keutamaan budi pekerti dari zaman jahiliyah menuju zaman Islamiyah. Dalam proses penyusunan skripsi ini, terdapat banyak pihak yang telah memberikan bantuan serta dukungan kepada peneliti. Pada kesempatan ini, dengan rasa syukur peneliti ingin mengucapkan banyak terimakasih kepada:

1. Bapak Prof. Dr. Nazaruddin Malik, SE., M.Si. Selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Malang.
2. Ibu Dr. Idah Zuhroh, M.M. Selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Malang.
3. Ibu Dr. Nurul Asfiah, M.M. Selaku ketua Pelaksanaan Studi Manajemen Universitas Muhammadiyah Malang.
4. Bapak Marsudi, Dr., MM. Selaku Dosen Pembimbing 1 yang telah membimbing, meluangkan waktu, memberikan arahan, koreksi serta saran hingga terselesaikannya skripsi ini.
5. Ibu Ratya Shafira A, S.AB., M.M. Selaku Dosen Pembimbing II yang senantiasa memberikan arahan, koreksi, semangat serta motivasi yang tiada henti hingga skripsi ini dapat terselesaikan.
6. Eka Kardhapa Utama Dewayani, SE, MM Selaku Dosen Wali Manajemen J 2020 yang telah mendampingi dalam proses belajar.Seluruh Bapak/Ibu Dosen Manajemen FEB UMM yang telah memberikan ilmu pengetahuan, materi, serta pengalaman selama proses perkuliahan sehingga peneliti dapat menyelesaikan perkuliahan untuk menempuh gelar Sarjana Manajemen.
7. Keluarga besar terutama kedua orang tua peneliti yakni Bapak Ribut Setiawan dan Ibu Lilik Yuanik serta adik yang paling saya sayangi yakni Zau Varel Setiawan yang senantiasa mendo'akan, memberikan motivasi,menghibur saya serta memberikan dukungan baik secara moril maupun materil.

8. Kepada calon suami saya Alfilla Rizky Alamsyah yang tak kalah penting kehadirannya dalam perjalanan saya, karna telah menemani saya dari awal saya menyusun skripsi ini hingga selesai, telah menemani saya dalam keadaan suka maupun duka, membimbing saya apabila saya mengalami kesulitan, sebagai partner saya dalam menghadapi segala hal, serta senantiasa sabar .
9. Teruntuk sahabat saya Ica, Merrly, Faiz yang selalu memberikan semangat dan dukungan dikala suka maupun duka, serta menemani dan selalmenguatkan peneliti disaat kehilangan semangat sampai akhirnya bisa berjuang kembali dititik ini.
10. Teruntuk teman-teman dari Alfilla Rizky Alamsyah khususnya temanteman kedai hamurebes yang sudah menghibur saya dikala saya sedih yang selalu memberikan dukungan dan semangatnya terhadap saya sejauh ini.
11. Teruntuk seluruh responden yang telah meluangkan waktu dalam proses penelitian untuk mengisi kuisisioner yang tidak bisa peneliti sebutkan satusatu
12. Teruntuk semua pihak yang telah mendukung serta membantu peneliti dalam menyelesaikan skripsi ini yang tidak bisa peneliti sebutkan satu-satu.

Peneliti menyadari bahwa penyusunan skripsi ini masih banyak terdapat keterbatasan dan kekurangan. Oleh karena itu, segala kritik dan saran yang membangun sangat dibutuhkan demi perbaikan selanjutnya. Semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi pihak-pihak yang membutuhkan. Terimakasih.

Malang,
Peneliti,



Fitri Ayu Setiawan

202010160311558

DAFTAR PUSTAKA

- Adiwantari, S. A., Bagia, I. W., & Suci, N. M. (2019). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Kesehatan Kabupaten Buleleng. *BISMA: Bisnis Dan Manajemen*, 5(2),
- Azhari, I., & Sutisna, M. (2016). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kepuasan Kerja. *Jurnal Riset Bisnis Dan Investasi*, 2(1), 143. <https://doi.org/10.35697/jrbi.v2i1.69>
- Fauzief, E., & Yanuar, Y. (2021). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Stres Kerja Sebagai Variabel Mediasi. *Jurnal Manajerial Dan Kewirausahaan*, 3(3), 680. <https://doi.org/10.24912/jmk.v3i3.13155>
- Haryati, S. V. A. M. . R. (2016). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Pt. Bumi Sarimas Indonesia Kabupaten Padang Pariaman. *Matua*, 15(2),
- Hasibuan, M. S. . (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT. Bumi Aksara
- Hidayat, C., & Ferdiansyah, F. (2011). Pengaruh Motivasi dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Binus Business Review*, 2(1), <https://doi.org/10.21512/bbr.v2i1.1144>
- Huda, M., & Farhan, F. (2019). Pengaruh Budaya Organisasional Dan Komitmen Organisasional. *Jurnal Manajemen Motivasi*, 15(2), <https://doi.org/10.29406/jmm.v15i2.1557>
- Jones, J. M. G. dan G. R. (2017). *Understanding and Managing Organizational Behavior*. Pearson Education.
- Joo, B. K. (Brian), Yoon, S. K., & Galbraith, D. (2023). The effects of organizational trust and empowering leadership on group conflict: psychological safety as a mediator. *Organization Management Journal*, 20(1), <https://doi.org/10.1108/OMJ-07-2021-1308>
- Judge, S. P. R. dan T. A. (2017). *Organizational Behavior*. Pearson Education
- Karin, M., & Prasetio, A. P. (2021). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pt Binajasa Abadikarya the Effect of Transformational Leadership Style on Job Satisfaction in Pt Binajasa Abadikarya. 8(3),
- Kharisma, M., Prasilowati, S. L., & Ayuningtyas, E. A. (2019). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan

- Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Pengembangan Wiraswasta*, 21(2), 135. <https://doi.org/10.33370/jpw.v21i2.342>
- Likert, R. (1932). *A Technique for the Measurement of Attitudes*. The Science Press Printing Company.
- Mangkunegara, H. R. (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. PT Remaja Rosdakarya.
- Martha, A. R., Rahardjo, K., Prasetya, A., Administrasi, F. I., & Brawijaya, U. (2020). *Pengaruh gaya kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan dengan motivasi kerja sebagai variabel mediasi*.
- Meitriana, M. A., & Irwansyah, M. R. (2018). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada KSU Tabungan Nasional, Singaraja). *Ekuitas: Jurnal Pendidikan Ekonomi*, 5(1), 34–44. <https://doi.org/10.23887/ekuitas.v5i1.15570>
- Norris, A. E. (2011). Path analysis. *Munro's Statistical Methods for Health Care Research: Sixth Edition*, 3(1), 399–418. <https://doi.org/10.1044/jshr.2404.474>
- Pambudi, D. S., Mukzam, D., & Nurtjahjono, E. G. (2016). Variabel Mediasi (Studi pada Karyawan PT Telkom Indonesia Witel Jatim Selatan Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 39(1),
- Rivaldo, Y. (2022). Peningkatan Kinerja Karyawan. *Eureka Media Aksara*,
- Setiawan, E. Y. (2015). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Dan Transaksional Terhadap Kinerja Karyawan PT. ISS Indonesia Di Rumah Sakit National Surabaya. *E-Jurnal Ilmu Manajemen MAGISTRA*, 1(1).
- Silaen, N. R., Syamsuriansyah, & Chaerunnisah, R. (2020). Kinerja Karyawan. In *Suparyanto dan Rosad (2015 (Vol. 5, Issue 3)*.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan research and development*. Alfabeta.
- Tuala, R. P. (2020). Budaya Organisasi dan Kepemimpinan Di Lembaga Pendidikan Islam. In *Encephale* (Vol. 53, Issue 1). <http://dx.doi.org/10.1016/j.encep.2012.03.001>
- Yukl, G. (2012). *Leadership in Organizations*. Pearson Education Limited.
- Zhao, N., Zhang, J. M., Wu, X. L., Liu, X. M., & Deng, G. C. (2015). Regulation of Dickkopf (DKK1) on apoptosis of U937 cell. *Chinese Pharmaceutical Journal*, 50(18), 1594–1599. <https://doi.org/10.11669/cpj.2015.18.004>

LAMPIRAN 10. PLAGASI



Lembaga Informasi dan Publikasi
Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Muhammadiyah Malang
Tanda Terima Cek Plagiasi

Tanggal : 3/6/2024

Kode : 2392299283
Nama : Fitri ayu Setiawan
NIM : 202010160311558
Prodi : Manajemen
Naskah publikasi : LULUS
Penerjemah Abstrak : Selesai

Kepala LIP



Kenny Roz, S.Kom., M.M

