

**PENGARUH PERSEPSI GAYA KEPEMIMPINAN DAN PERSEPSI
BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI DENGAN
KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL MEDIASI DI DINAS
BKPSDM KOTA YOGYAKARTA**



**Disusun Oleh:
YUSTINUS YORI KULEH
11170255**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN FAKULTAS BISNIS
UNIVERSITAS KRISTEN DUTA WACANA
YOGYAKARTA
2021**

HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI
SKRIPSI/TESIS/DISERTASI UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS

Sebagai sivitas akademika Universitas Kristen Duta Wacana, saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Yustinus Yori Kuleh
NIM : 11170255
Program studi : Manajemen
Fakultas : Bisnis
Jenis Karya : Skripsi

demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Universitas Kristen Duta Wacana **Hak Bebas Royalti Noneksklusif** (*None-exclusive Royalty Free Right*) atas karya ilmiah saya yang berjudul:

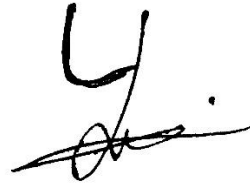
**“ PENGARUH PERSEPSI GAYA KEPEMIMPINAN DAN PERSEPSI
BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI DENGAN
KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL MEDIASI DI DINAS BKPSDM
KOTA YOGYAKARTA ”**

beserta perangkat yang ada (jika diperlukan). Dengan Hak Bebas Royalti/Noneksklusif ini Universitas Kristen Duta Wacana berhak menyimpan, mengalih media/formatkan, mengelola dalam bentuk pangkalan data (*database*), merawat dan mempublikasikan tugas akhir saya selama tetap mencantumkan nama kami sebagai penulis/pencipta dan sebagai pemilik Hak Cipta.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Dibuat di : Yogyakarta
Pada Tanggal : 16 Agustus 2021

Yang menyatakan



(Yustinus Yori Kuleh)
NIM.11170255

HALAMAN PENGESAHAN
Skripsi dengan Judul

**PENGARUH PERSEPSI GAYA KEPEMIMPINAN DAN PERSEPSI
BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI
DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL MEDIASI
DI DINAS BKPSDM KOTA YOGYAKARTA**

Telah diajukan dan dipertahankan oleh:

YUSTINUS YORI KULEH

11170255

dalam Ujian Skripsi Program Studi

Manajemen Fakultas Bisnis

Universitas Kristen Duta Wacana

dan dinyatakan DITERIMA untuk memenuhi salah satu syarat
memperoleh gelar Sarjana Manajemen pada tanggal, 23 Agustus 2021

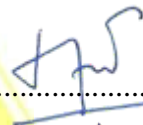
Nama Dosen

Tanda Tangan

1. Dra. Ambar Kusuma Astuti, M.Si.
(Ketua Tim/Dosen Penguji)



2. Dr. Heru Kristanto, MT
(Dosen Penguji)



3. Drs. Sisnuhadi, MBA., Ph.D.
(Dosen Penguji/Dosen Pembimbing)



Yogyakarta, 24 Agustus 2021

Disahkan oleh :

Dekan Fakultas Bisnis,

Ketua Program Studi Manajemen,



Dr. Perminas Pangeran , S.E., M.Si.



Drs. Sisnuhadi, MBA., Ph.D.

HALAMAN KEASLIAN SKRIPSI

Saya menyatakan dengan sesungguhnya bahwa Skripsi dengan judul:

**PENGARUH PERSEPSI GAYA KEPEMIMPINAN DAN PERSEPSI
BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI DENGAN
KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL MEDIASI DI DINAS
BKPSDM KOTA YOGYAKARTA**

Yang saya kerjakan tersebut adalah hasil tulisan saya sendiri demi untuk memenuhi persyaratan kelulusan dan menjadi Sarjana dalam Program Studi Manajemen Fakultas Bisnis Universitas Kristen Duta Wacana, bukan merupakan tulisan sumber informasi yang saya peroleh dari luar akan dicantumkan nama penulis maupun narasumbernya dalam tulisan ini. Apabila saya terbukti melakukan plagiasi dan melakukan tindakan yang bertentangan dengan tersebut, saya bersedia jika Skripsi tersebut dibatalkan.



KATA PENGANTAR

Segala Puji dan Syukur penulis panjatkan kepada Kehadirat Tuhan Yesus Kristus, atas berkat karunia dan rahmat-nya, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul **“PENGARUH PERSEPSI GAYA KEPEMIMPINAN DAN PERSEPSI BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI, DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL MEDIASI DI DINAS BKPSDM KOTA YOGYAKARTA”**.

Adapun tujuan dari penyusunan skripsi ini adalah untuk memenuhi salah satu syarat untuk memperoleh gelar sarjana Program Study Manajemen Fakultas niversitas Kristen Duta Wacana yang berkonsentrasi pada bidang Manajemen Sumber Daya Manusia. Dalam penulisan skripsi ini, penulis ingin menyampaikan ucapan terima kasih kepada berbagai pihak yang telah membantu penulis dan yang terlibat dalam menyusun penulisan skripsi ini.

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN PENGANTAR.....	ii
HALAMAN PENGESAHAN.....	iv
HALAMAN KEASLIAN SKRIPSI.....	v
HALAMAN MOTTO.....	vi
HALAMAN PERSEMBAHAN.....	vi
KATA PENGANTAR	vii
DAFTAR ISI.....	viii
DAFTAR TABEL	xii
DAFTAR GAMBAR.....	xiii
LAMPIRAN.....	xiv
ABSTRAK.....	xv
BAB I PENDAHULUAN.....	17
1.1 Latar Belakang Masalah.....	17
1.2 Rumusan Masalah.....	20
1.3 Tujuan Penelitian	21
1.4 Manfaat Penelitian	21
1.5 Sistem Penulisan	23
BAB II TINJAUAN PUSTAKA.....	24
2.1 Persepsi Gaya Kepemimpinan.....	24
Definisi Persepsi Gaya Kepemimpinan	24
Faktor-faktor yang mempengaruhi Gaya Kepemimpinan	25
Indikator-indikator Gaya Kepemimpinan.....	25
2.2 Persepsi Budaya Organisasi	27
Definisi Persepsi Budaya Organisasi.....	27
Indikator-indikator Budaya Organisasi.....	28
2.2 Kinerja Pegawai.....	30
Definisi Kinerja Pegawai	30
Faktor-faktor yang mempengaruhi Kinerja pegawai	30
Indikator –indikator Kinerja pegawai	31
2.3 Kepuasan Kerja.....	33
Definisi Kepuasan Kerja	33
Faktor-faktor yang mempengaruhi Kepuasan Kerja.....	33
Indikator-indikator Kepuasan Kerja	35
2.4 Hubungan antara Variabel.....	35
Persepsi Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja pegawai	35
Persepsi Budaya Organisasi terhadap Kinerja pegawai.....	35
Persepsi Gaya Kepemimpinan berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja.....	36
Persepsi Budaya Organisasi berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja	36
Kepuasan Kerja Berpengaruh Terhadap kinerja Pegawai.....	37
Gaya Kepemimpinan Berpengaruh Terhadap Kinerja pegawai dengan dimediasi oleh Kepuasan Kerja.....	38
Budaya Organisasi Berpengaruh Terhadap Kinerja pegawai dengan dimediasi oleh Kepuasan kerja.....	39
2.5 Penelitian Terdahulu	40
2.6 Kerangka Pemikiran	42
2.7 Hipotesis Penelitian	44
BAB III METODE PENELITIAN.....	46

3.1 Lokasi dan Waktu Penelitian.....	46
3.2 Variabel Penelitian.....	46
3.2.1 Variabel Dependen.....	46
3.2.1 Variabel Independen	46
3.2.3 Variabel Mediasi.....	47
3.3 Definisi Operasional variabel penelitian dan Pengukuran Variabel	47
3.3.1 Definisi Operasional Variabel	47
3.2 Pengukur Variabel	49
Tabel 3.2 Skala Likert.....	49
3.4 Populasi dan Sampel Penelitian.....	50
3.4.1 Definisi Populasi.....	50
3.4.2 Definisi Sampel	50
3.5 Sumber data.....	51
3.5.1 Sumber Primer.....	51
3.5.2 Sumber Sekunder	51
3.6 Metode Pengumpulan Data	52
3.7 Uji Kualitas Data	52
3.7.1 Uji Validitas.....	52
3.7.2 Uji Reliabilitas	53
3.8 Analisis Regresi Linier Berganda	53
3.9 Analisis Jalur (<i>Part Analysis</i>)	54
3.10 Uji Hipotesis	55
3.10.1 Uji Statistik “ t “	55
3.10.2 Uji Koefisien Determinasi (R ²).....	56
3.10.3 Uji Statistik “F“	57
BAB IV ANALISIS DATA DAN PEMBAHASAN	58
4.1 Analisis Data	58
4.1.1 Penjelasan singkat tentang Dinas BKPSDM Kota Yogyakarta	58
4.1.2 Visi dan Misi Instansi	60
4.1.3 Hasil Uji Instrumen Penelitian	60
1) Hasil Uji Validasi	60
2) Hasil Uji Reliabilitas	66
4.1.4 Deskripsi Profil Responden.....	67
4.1.5 Hasil Regresi Linier Berganda	69
4.1.6 Analisis Jalur (<i>part analysis</i>)	73
4.1.7 Hasil Koefisien Determinan (R ²)	75
4.1.8 Hasil Signifikansi Simultan (Uji F)	77
4.1.9 Hasil Uji Parsial (Uji t)	78
4.2 Pembahasan.....	83
BAB V KESIMPULAN.....	90
5.1 Kesimpulan.....	90
5.2 Keterbatasan Penelitian.....	94
5.3 Saran Penelitian	94
5.3.1 Saran Bagi Dinas BKPSDM Kota Yogyakarta	95
5.3.2 Saran Bagi Peneliti Berikutnya.....	95
DAFTAR PUSTAKA	97

©UKDW

“PENGARUH PERSEPSI GAYA KEPEMIMPINAN DAN PERSEPSI BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIBEL MEDIASI DI DINAS BKPSDM KOTA YOGYAKARTA”

Yustinus Yori Kuleh

11170255

Email: yustinusyorikuleh@gmail.com

ABSTRAK

Tujuan dalam penelitian ini adalah untuk menguji dan mengetahui apakah ada pengaruh Persepsi Budaya Organisasi dan Persepsi Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai dengan Kepuasan Kerja sebagai variabel mediasi di Dinas BKPSDM Kota Yogyakarta. Dalam penelitian ini menggunakan metode pengumpulan data yang dilakukan dengan menyebarkan kuesioner. Peneliti menggunakan sampel dari populasi sebanyak 35 responden yang dibagikan kepada pegawai Dinas BKPSDM Kota Yogyakarta. Setelah data diperoleh kemudian diolah menggunakan SPSS versi 25. Dalam penelitian menggunakan analisis data meliputi Uji Validitas, Uji Reliabilitas, Analisis Regresi Linier Berganda, *Part Analysis*, Uji t, Uji R^2 , dan Uji F.

Hasil penelitian didapatkan bahwa variabel persepsi Budaya Organisasi secara parsial mempunyai pengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja, persepsi Gaya Kepemimpinan secara parsial tidak berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja, persepsi Budaya Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja pegawai, persepsi Gaya Kepemimpinan tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai, kepuasan kerja secara parsial tidak mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, kemudian pada hasil uji koefisien determinasi (R^2) menunjukkan bahwa persepsi Gaya Kepemimpinan, persepsi Budaya Organisasi dan Kepuasan Kerja secara simultan berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai dengan pengaruh sebesar 0,531 (53,1%) dan untuk sisanya 46,9% dipengaruhi oleh faktor lain diluar penelitian. Uji *part Analysis* menunjukkan bahwa kepuasan kerja tidak memediasi antara persepsi Gaya Kepemimpinan dengan kinerja pegawai, dan kepuasan kerja tidak dapat memediasi antara persepsi Gaya kepemimpinan dengan kinerja pegawai

Kata kunci: *Persepsi Budaya Organisasi, Persepsi Gaya Kepemimpinan, Kepuasan Kerja dan Kinerja Pegawai*

**“THE INFLUENCE OF PERCEPTIONS OF LEADERSHIP STYLE AND
PERCEPTIONS OF CULTURE ON EMPLOYEE PERFORMANCE WITH
JOB SATISFACTION AS A MEDIATING VARIABLE
AT THE BKPSDM OFFICE IN YOGYAKARTA”**

Yustinus Yori Kuleh

11170255

E-mail: yustinusyorikuleh@gmail.com

ABSTRACT

The purpose of this study was to test and find out whether there is an influence of culture perceptions and perceptions of leadership style on employee performance with job satisfaction as a mediating variable at the BKPSDM office in Yogyakarta. In this study, data collection methods were carried out by distributing questionnaires. Researchers used a sample of a population of 35 respondents which were distributed to employees of the Yogyakarta City BKPSDM Office. After the data was obtained, it was processed using SPSS *version 25*. In this research, data analysis includes Validity Test, Reliability Test, Multiple Linear Regression Analysis, *Part Analysis*, *t* Test, R^2 Test, and F Test.

The results showed that the organizational culture variable partially has a significant effect on job satisfaction, leadership style partially has no effect on job satisfaction, organizational culture has a positive and significant effect on employee performance, leadership style has no significant effect on employee performance, and job satisfaction does not have a significant effect on employee performance. then the test results of the coefficient of determination (R^2) showed that the Leadership Style, Organizational Culture and Job Satisfaction simultaneously influence employee performance with the effect of 0,531 (53.1%) and for the remaining 46.9% is influenced by other factors outside the research. Test *Path Analysis* Shows that job satisfaction does not mediate between leadership style and employee performance, and job satisfaction cannot mediate between leadership style and employee performance.

Keywords: *perceptions of Organizational Culture, perceptions of leadership style, Job Satisfaction and Employee Performance.*

©UKDW

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar belakang masalah

Di zaman globalisasi sekarang ini sumber daya adalah faktor sentral dalam suatu organisasi atau perusahaan. Apapun bentuk tujuan dari organisasi yang membuat tentang visi demi kepentingan manusia dalam pekerjaan, dan mengelola misi oleh manusia itu sendiri. Jadi sumber daya manusia ini merupakan salah faktor strategis dalam semua kegiatan organisasi atau perusahaan. Dimana perusahaan sangat membutuhkan kinerja karyawan tinggi, jika kinerja karyawan itu baik maka kinerja yang dihasilkan juga baik, namun. Sebaliknya karyawan yang memiliki kinerja yang rendah maka kinerja yang dihasilkan juga rendah. Dalam kegiatan produksi faktor tenaga kerja (pegawai) mempunyai pengaruh besar. Dan dari karyawan juga dapat menciptakan suatu budaya organisasi yang baik, agar salah faktor pendorong baiknya suatu kinerja dalam organisasi.

Budaya dan Nilai baik bagi suatu Perusahaan berasal dari Culture tersebut yang memberikan salah satu pengaruh terbesar terhadap tercapai suatu yang terbaik. Budaya Organisasi kemungkinan orang untuk melihat kelurusan tujuan, sebagai suatu nilai bersama tentang baiknya suatu organisasi dan memiliki potensi kemampuan pegawai yang tulus bagi perusahaan atau organisasi. memberdayakan sikap belajar, ketegasan, dan team merupakan suatu kelengkapan budaya organisasi yang lebih kuat. Dampak perubahan membuat budaya organisasi harus melakukan adaptasi sesuai dengan perkembangan yang terjadi begitu cepat.

Maka dari itu, Budaya organisasi bagian terpenting dalam suatu perusahaan. Terutama dalam Negara Indonesia yang memiliki banyak sekali budaya yang berbeda, dan itu bisa dipertemukan dalam suatu organisasi yang dibentuk oleh

perusahaan. Untuk itu para karyawan harus mengikuti budaya organisasi yang diterapkan oleh perusahaan tersebut dan menyatuhkan budaya yang berbeda-beda baik dari karyawan, agar dapat mencapai tujuan organisasi. Maka budaya organisasi sebagai suatu aturan keharusan untuk organisasi. Sebagaimana juga menurut Wood dkk (2001:263), menjelaskan tentang suatu budaya organisasi suatu sistem yang dapat di percayai dan nilai untuk di kembangkan dalam organisasi dengan membawa perilaku pegawai dalam organisasi itu. Serta dikemukakan juga oleh Tosi, dkk 2001:263), menjelaskan tentang budaya organisasi merupakan cara seseorang berperasaan, berpikir serta berkreasi dengan berdasarkan pola-pola tertentu dalam organisasi.

Selain dari budaya organisasi, Gaya kepemimpinan ini juga merupakan hal yang sangat penting dan dapat memberi pengaruh terhadap kinerja pegawai, untuk meningkatkan kerja seorang pegawai, karena jika suatu gaya kepemimpinan yang baik akan memberikan suatu semangat kepada pegawai dalam bekerja untuk organisasi atau perusahaan. Gaya kepemimpinan merupakan sikap perilaku seseorang pemimpin yang akan memberikan pengaruh kepada perilaku bawahan demi mencapai tujuan organisasi atau perusahaan. Dengan persepsi gaya kepemimpinan yang diterima oleh pegawai mengenai sikap norma perilaku yang digunakan seseorang pemimpin untuk mempengaruhi mereka.

Dengan dimilikinya Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi tersebut yang terdapat dalam organisasi. Maka terbentuklah persepsi yang diterima oleh pegawai dengan memahami keadaan disekitar pekerjaan untuk mencoba mengartikan stimulus. Seseorang pemimpin menerapkan gaya kepemimpinan dapat mempengaruhi kinerja pegawai dalam menghasilkan kinerja yang baik sedangkan Budaya Organisasi termuat dari suatu norma-norma, keyakinan dan nilai-nilai yang menjadi suatu pegangan pegawai dalam organisasi untuk melakukan kerjanya.

Dalam meningkatkan kinerja yang baik juga diperhatikan perusahaan atau organisasi dalam menjaga dan meningkatkan kinerja pegawai yaitu dengan memberikan kepuasan kerja bagi setiap karyawan. Hasibuan (2006) kepuasan kerja adalah suatu sikap seseorang yang dapat dapat menyenangkan dan dapat mencintai pekerjaannya. Dalam sikap seseorang yang mencerminkan diri seseorang tentang kerja yang dilakukannya, etika dalam bekerja, kedisiplinan, dan prestasi kerja. Dengan adanya gaya kepemimpinan dan budaya organisasi yang memberikan mempengaruhi terhadap kinerja pegawai itu tidak akan cukup dalam menggapai hasil kinerja yang baik, namun perlu ada Kepuasan Kerja karyawan/pegawai dalam bekerja untuk dapat melihat apakah kinerja yang dihasilkan dalam organisasi itu baik atau tidak dalam menggapai tujuan. Karyawan/pegawai dalam suatu perusahaan atau organisasi instansi yang Kepuasan Kerja yang dimiliki baik dalam pekerjaannya seperti karyawan/pegawai senang melakukan pekerjaannya, dan mencintai pekerjaannya akan menghasilkan kinerja yang baik, namun sebaliknya jika karyawan/pegawai tersebut kepuasan kerja tidak baik maka hasil kinerja yang dihasilkan buruk/tidak baik.

Berdasarkan hal ini penulis ingin membuktikan benar atau tidak suatu organisasi akan berhasil dengan adanya Persepsi Gaya Kepemimpinan dan Persepsi budaya organisasi baik akan memberikan berpengaruh pada hasil kinerja karyawan/pegawai dengan Kepuasan kerja dapat mencapai efisiensi, efektivitas dalam suatu perusahaan atau organisasi serta terbentuklah persepsi pegawai terhadap gaya kepemimpinan dan budaya organisasi yang terdapat dalam organisasi tersebut. Dengan demikian pembuatan skripsi berjudul: **Pengaruh persepsi gaya kepemimpinan dan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai dengan kepuasan kerja sebagai variabel mediasi di Dinas BKPSDM Kota Yogyakarta.**

1.2 Rumusan masalah

Penegertian dari latar belakang mengungkapkan, hal yang dapat menjadi rumusan masalah pada penelitian adalah faktor yang memberikan pengaruh suatu kinerja pegawai yang baik, sehingga di susun beberapa Hipotesis yaitu:

- 1) Apakah Variabel persepsi budaya organisasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai?
- 2) Apakah variabel gaya kepemimpinan berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai?
- 3) Apakah variabel persepsi budaya organisasi berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja?
- 4) Apakah Variabel persepsi gaya kepemimpinan berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja?
- 5) Apakah Variabel Kepuasan kerja mempengaruhi secara signifikan terhadap kinerja pegawai?
- 6) Apakah persepsi Budaya Organisasi mempengaruhi secara signifikan terhadap kinerja pegawai dengan dimediasi oleh kepuasan kerja?
- 7) Apakah Variabel Persepsi Gaya kepemimpinan mempengaruhi secara signifikan terhadap kinerja pegawai dengan dimediasi oleh kepuasan kerja?

1.3 Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui Persepsi Budaya Organisasi berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja pegawai?
2. Untuk mengetahui Persepsi Gaya Kepemimpinan berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja pegawai?
3. Untuk mengetahui Variabel Persepsi Budaya Organisasi berpengaruh secara signifikan terhadap Kepuasan kerja?
4. Untuk mengetahui Persepsi Gaya Kepemimpinan berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja?
5. Untuk mengetahui kepuasan kerja mempengaruhi secara signifikan terhadap kinerja pegawai?
6. Untuk mengetahui persepsi budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai dengan dimediasi oleh kepuasan kerja?
7. Untuk mengetahui persepsi gaya kepemimpinan mempengaruhi secara signifikan terhadap kinerja pegawai dengan dimediasi oleh kepuasan kerja?

1.4 Manfaat Penelitian

Penelitian mengenai pengaruh persepsi gaya kepemimpinan dan persepsi budaya organisasi terhadap kinerja pegawai dengan dimediasi kepuasan kerja pada suatu perusahaan/Instansi. Mengharapkan dapat memberikan manfaat yaitu:

1. Bagi Akademisi
 - Dalam penelitian, peneliti berharap dapat memberikan suatu manfaat bagi akademis dan dapat memberikan penambahan wawasan tentang pengetahuan manajemen sumberdaya manusia, serta sebagai tambahan pustaka dan bahan rujukan

penelitian selanjutnya.

- Hasil dari penelitian dapat memberikan acuan sebagai titik tolak ukur bagi penelitian yang ingin pengembangan teori-teori tentang pengetahuan ilmu manajemen sumber daya manusia yang berkaitan dengan pengaruh persepsi budaya organisasi dan persepsi gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai dengan dimediasi oleh kepuasan kerja di Suatu Perusahaan, serta dapat membuat munculnya penelitian-penelitian baru dalam bidang pengetahuan ilmu manajemen sumberdaya manusia dan dapat menyesuaikan perkembangan zaman dan data kemajuan ilmu pengetahuan.

2. Bagi Perusahaan

Peneliti mengharapkan dalam penelitian ini dapat bermanfaat sebagai dasar objektif untuk mengambil suatu keputusan dalam organisasi untuk mengembangkan nilai perusahaan menjadi lebih baik dan dapat memberikan kinerja pegawai menjadi lebih baik untuk kemajuan organisasi.

3. Bagi Penulis

Hasil dalam penelitian dapat memberikan bermanfaat agar bertambahnya pengetahuan dan wawasan dalam menerapkan ilmu manajemen di bagian sumber daya manusia, serta dapat mengetahui jika sudah masuk dalam dunia kerja, hal yang dapat diterapkan untuk meningkatkan kinerja bagi perusahaan dengan faktor persepsi budaya organisasi dan persepsi gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai dengan dimediasi kepuasan kerja.

1.5 Sistem Penulisan

Berikut ini adalah penjabaran secara singkat dari isi penelitian yang akan di susun dari bab I sampai dengan bab IV, yaitu:

Bab I pendahuluan

Menjelaskan latar belakang, rumusann masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian dan sistematis penelitian.

Bab II tujuan Pustaka

Menjelaskan mengenai persepsi gaya kepemimpinan, persepsi budaya organisasi kinerjapegawai, kepuasan kerja, hubungan antara variabel penelitian terdahulu, kerangka berpikir dan Hipotesis Penelitian.

Bab III metode penelitian

Menjelaskan letak lokasi dan waktu penelitian, variabel yang digunakan, Operasional, populasi & sampel, sumber data, metode pengumpulan data, uji validitas dan reliabilitas serta metode yang digunakan untuk analisis.

Bab IV pembahasan

Menjelaskan mengenai gambaran umum perusahaan atau instasi, hasil dari penelitian dan pengaruh persepsi gaya kepemimpinan, persepsi budaya organsiasi terhadap kinerja karyawandengan dimediasi kepuasan kerja.

Bab V Kesimpulan dan Saran

Menjelaskan tentang simpulan, saran dan keterbatasan.

BAB V
KESIMPULAN

5.1 Kesimpulan

©UKDW

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh dari Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai melalui Kepuasan Kerja sebagai variabel mediasi pada Dinas BKPSDM Kota Yogyakarta. Dimana Penelitian menggunakan sampel sebanyak 35 responden yang terdiri 14 responden laki-laki (40%), dan 21 responden perempuan (60%). Dengan karakteristik usia sebagai berikut:

- a. Usia 21-25 Tahun dengan responden sebanyak 3 atau 9%
- b. Usia 26-35 Tahun dengan responden sebanyak 6 atau 17%
- c. Usia 36-45 Tahun dengan responden sebanyak 8 atau 23%
- d. Usia 46-55 Tahun dengan responden sebanyak 13 atau 37%
- e. Usia 56-60 Tahun dengan responden sebanyak 5 atau 14%

Berdasarkan hasil dari analisis data yang telah dilakukan peneliti, maka dapat ditarik suatu kesimpulan sebagai berikut:

1. Gaya Kepemimpinan tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Dinas BKPSDM Kota Yogyakarta Dengan demikian hal ini dapat diketahui bahwa dari hasil uji t yaitu $t_{hitung} < t_{tabel}$ sebesar (0,283 < 1,689) dengan nilai signifikan sebesar (0,779 > 0.05), sehingga H_0 diterima. Maka dapat diartikan bahwa variabel gaya kepemimpinan secara parsial tidak mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di Dinas BKPSDM Kota. Atau dengan kata lain semakin tinggi Gaya Kepemimpinan seseorang maka tidak ada berpengaruh terhadap kinerja pegawai.
2. Hasil dari analisis budaya organisasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Dinas BKPSDM Kota

Yogyakarta. Hal ini dapat dilihat dari hasil uji t yang telah menunjukkan bahwa hasil dari $t_{hitung} > t_{tabel}$ sebesar $(3,756 > 1,689)$ atau hasil nilai Signifikan sebesar $t > 0.05$ ($0,001 < 0.05$). Sehingga H_0 ditolak. Maka dapat diartikan bahwa variabel budaya organisasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja di Dinas BKPSDM Kota Yogyakarta. Atau dengan kata lainnya semakin baik suatu budaya organisasi maka kinerja pegawai meningkat.

3. Berdasarkan hasil analysis data “gaya kepemimpinan tidak berpengaruh terhadap Kepuasan kerja di Dinas BKPSDM Kota Yogyakarta. Hal tersebut dapat dilihat diketahui dari $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu sebesar $(0,296 < 1,689)$ dengan nilai signifikan t sebesar $0,795 < 0.05$. Maka dapat diartikan bahwa gaya kepemimpinan secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Atau dapat dikatakan bahwa semakin tinggi Gaya Kepemimpinan seseorang maka tidak ada pengaruh terhadap kepuasan kerja.
4. Hasil dari data analysis budaya organisasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja di Dinas BKPSDM Kota Yogyakarta. Hal ini dapat dilihat dari hasil $t_{hitung} > t_{tabel}$ dengan perolehan nilai sebesar $3,127 > 1,689$ Dengan nilai signifikan yaitu sebesar $0,004 < 0,05$, sehingga H_0 ditolak. Maka dapat disimpulkan bahwa variabel Budaya Organisasi berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Pegawai di Dinas BKPSDM Kota Yogyakarta Atau dapat dikatakan bahwa semakin baik Budaya Organisasi maka kepuasan kerja pegawai akan meningkat.

5. Hasil dari analisis kepuasan kerja tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Dinas BKPSDM Kota Yogyakarta. Hal tersebut dapat dilihat dari besaran koefisien regresi variabel Kepuasan Kerja yang bernilai positif dengan $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu sebesar $1,697 > 1,689$ Atau nilai signifikan yaitu sebesar $t > 0.05$ ($0,100 > 0.05$), sehingga H_0 diterima. Dengan Demikian dapat diartikan bahwa variabel Kepuasan Kerja secara parsial tidak mempunyai pengaruh Signifikan terhadap Kinerja Pegawai di Dinas BKPSDM Kota Yogyakarta. Atau dapat dikatakan bahwa semakin baik Kepuasan Kerja maka tidak ada berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai.
6. Hasil dari analisis data gaya kepemimpinan memiliki pengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai dengan kepuasan kerja sebagai mediasi pada Dinas BKPSDM Kota Yogyakarta. Hal tersebut dapat dilihat dari hasil nilai $0,037$ (pengaruh langsung) $> 0,010$ (pengaruh tidak langsung), sehingga dapat disimpulkan bahwa dalam pencapaian Kinerja Pegawai yang lebih baik diutamakan untuk meningkatkan Gaya Kepemimpinan yang baik tanpa harus ada perantara atau dimediasi oleh Kepuasan Kerja
7. Hasil dari data analisis budaya organisasi memiliki pengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai dengan kepuasan kerja sebagai mediasi pada Dinas BKPSDM Kota Yogyakarta (Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia). Hal tersebut dapat dilihat dari hasil nilai $0,565$ (pengaruh langsung) $> 0,123$ (pengaruh tidak langsung). Sehingga dapat disimpulkan bahwa dalam pencapaian kinerja pegawai yang baik diutamakan untuk meningkatkan budaya organisasi yang baik tanpa harus ada perantara

atau mediasi oleh kepuasan kerja.

5.2 Keterbatasan Penelitian

Dalam melakukan penelitian ini, peneliti telah menyusun penelitian dengan sebaik-baiknya namun masih banyak kekuarang dalam penelitian serta keterbatasan dalam penelitian ini. Keterbatasan dan kekuarangan tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Jumlah responden dalam melakukan penelitian hanya terbatas pada 35 responden, karena keterbatasan dalam waktu untuk melakukan penelitian.
2. Dalam penelitian, peneliti hanya menggunakan dua variabel Independent dan satu variabel Dependen serta satu variabel mediasi.
3. Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan model pengumpulan data dengan menggunakan kuesioner, sebaiknya tidak banyak waktu yang bisa digunakan responden untuk menjawab pertanyaan-pertanyaan yang terdapat pada kuesioner. Karena keterbatasan waktu responden sehingga dimungkinkan jawaban bias.

5.3 Saran Penelitian

Berdasarkan kesimpulan yang sudah dijelaskan diatas berikut adalah saran yang diajukan oleh peneliti yang dapat menjadi bahan pertimbangan bagi pihak Dinas BKPSDM Kota Yogyakarta serta bagi penelitian berikutnya.

5.3.1 Saran Bagi Dinas BKPSDM Kota Yogyakarta

Berikut saran yang diajukan oleh peneliti berdasarkan hasil dari penelitian:

1. Dinas BKPSDM Kota Yogyakarta diharapkan lebih memperhatikan sumber daya manusia dalam meningkatkan Kinerja pegawai demi mencapai tujuan instansi Dinas

BKPSDM Kota Yogyakarta.

2. Kinerja Pegawai di Dinas BKPSDM Kota Yogyakarta tetap tinggi dan lebih produktif, peneliti menyarankan lebih mempertahankan atau meningkatkan dari segi Budaya Organisasi dan Kepuasan Kerja. Untuk Gaya Kepemimpinan tidak berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai di Dinas BKPSDM Kota Yogyakarta (Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia), kemungkinan dipengaruhi oleh faktor lain yang lebih kuat seperti Inovasi, orientasi detil, dan orientasi team, dan lain-lainnya sehingga dapat meningkatkan Kinerja Pegawai.

532 Saran Bagi Peneliti Berikutnya

Berikut adalah saran yang diberikan oleh peneliti berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan untuk penelitian berikutnya:

1. Untuk peneliti selanjutnya terkait Kinerja Pegawai perlu melihat Faktor-faktor lain atau mengembangkan lebih banyak lagi menggunakan variabel Independen, misalnya motivasi kerja, lingkungan kerja, stress kerja, dan kedisiplinan.
2. Peneliti menyarankan agar penelitian berikutnya dalam memperoleh data primer dari responden yang berasal dari kuesioner sebaiknya dapat melibatkan lebih banyak responden dalam melakukan penelitian yang dapat mempengaruhi kinerja Pegawai.

DAFTAR PUSTAKA

- Baihaqi, Muhammad Fauzan. 2010. *Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja dengan Komitmen organisasi sebagai variabel intervening*. Universitas Diponegoro: Semarang. Skripsi
- Bernardin, H. John, & Russel, Joyce EA. 2002. *Human Resource Management: An Experimental approach*. (International Edition).
- Deikme, Pilatus. 2013. *Motivasi Kerja dan Budaya Organisasi pengaruhnya terhadap Kinerja Pegawai bagian Keuangan Sekda Kabupaten Mimika Provinsi Papua*: Universitas Sam Ratulangi. Jurnal EMBA. Vol.1, No.3, Juni 2013.
- Eugene, Mekenna. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. : Yogyakarta
- Ghozali, Imam. 2003. “*Aplikasi Analisis Multivarite dengan Program IBM SPSS 21*”. Universitas Diponegoro Semarang.
- Ghozali, Imam. 2016. “*Aplikasi Analisis Multivarite dengan Program IBM SPSS 23*”. Universitas Diponegoro Semarang.
- Gibson, J.L., Vancevich, J. M., dan Donnelly J. Jr. 1984. *Organisasi dan Manajemen: Perilaku, Struktur dan Proses*. Edisi Ke empat. Jakarta: Penerbit Erlangga.
- Himawan, Ilham. Taba, Indrus. M, Reni, Andi. 2019. *Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan melalui Kepuasan Kerja sebagai variabel intervening pada Telkom Indonesia Devisi Regional VII*: Telkom Indonesia. Universitas
- Hasanuddin. Hasanuddin Journal of Business Strategy. Volume 1. No.3 Juli 2019.
- Hasibuan, Melayu. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Kuthans, F. 2009. *Perilaku Organisasi*. Edisi sepuluh. Yagyakarta: Andy Offset.
- Kartono, kartini. 2002. *Pemimpin dan Kepemimpinan*. Jakarta: Rajawwali Press.
- Kharisma, Gogy Bara. 2013. *Pengaruh Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja karyawan Koperasi Serba Usaha setys usaha dikabupaten Jepari*: Universitas Negeri Semarang. Skripsi
- Kasmir. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. (Teori dan Praktik). Depok: Raja Grafindo Persada.
- Kartono, kartini. 2008. *Pemimpin dan Kepemimpinan*. Raja Grafindo: Jakarta.

- Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu. 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Rineka Cipta.
- Parashakti, Ryani Dhyan. Setiawan, Dede Irfan. 2016. *Gaya Kepemimpinan dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan pada Bank BJB Cabang Tangerang*. Universitas Mercu Buana: Jakarta Barat. Jurnal Samudra Ekonomi dan Bisnis. Vol.10 No.1 Januari 2019.
- Pangestu, Meinaky Idhi. 2017. *Pengaruh budaya organisasi dan motivasi terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel mediasi*. Universitas Negeri Semarang. Skripsi
- Prasetyo, Sigit. 2014. *Pengaruh Gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening*. Universitas Negeri Yogyakarta. Skripsi
- Ridwan dan Akdon. 2013. *Rumus dan data dalam analisis statistik*. Alfabeta, Bandung.
- Robbins, Stephen P. 2002. *Prinsip-prinsip Perilaku Organisasi*. Edisi Kelima. Ahli Bahasa: Halida, Dewi Sartika. Jakarta: Penerbit Erlangga.
- Robbin, S. dan Judge, T. 2015. *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Robbin, Stephen. 2007. *Manajemen*. Edisi kedelapan/Jilid. 2. Jakarta: PT.Grafindo.
- Robbins, Stephen P. 2006. *Perilaku Organisasi*. Edisi kesepuluh. Jakarta: PT Indeks Kelompok Gramedia.
- Robbin, Stephen, P., 2010. *Perilaku Organisasi*, Penyunting Ahmad Fauzan, PT. Ideks, Kelompok Gramedia, Jakarta.
- Risnawan, Wawan. 2015. *Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Produktivitas Kerja Pegawai di Dinas Cipta Karya, Kebersihan dan tata ruang kabupaten ciamis, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik*. Universitas Galuh. Skripsi
- Sutrisno, Edy. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Prenada Media Group.
- Sasingkelo, Reni. Kojo, Christoffel, S.Rumokoy Farlane. 2017. *Pengaruh Gaya kepemimpinan dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Horiguchi Sinar Insani*. Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Jurusan Manajemen, Universitas Sam Ratulangi. Jurnal EMBA. Vol.4 No.4

Desember 2016.

- Sidik, Abu Bakar & Harmen, Hamdi. 2020. *Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi terhadap Kepuasan Kerja serta dampaknya terhadap Kepuasan Hidup Pegawai Dinas Pariwisata Kabupaten Gayo lues*. Universitas Syiah Kuala. Jurnal Ilmiah Manajemen Galus. Vol.1 No.1, 2020 Mei: 1-13
- Sugiyono. 2002. *Metode Penelitian Kualitatif*. Bandung; Alfabeta
- Sugiyono. 2004. *Metode Penelitian*. Bandung; Alfabeta
- Sugiyono. 2005. *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung; Alfabeta
- Sugiyono. 2008. *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung. CV. Alfabeta
- Sugiyono. 2008. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R & D*. Alfabeta, Bandung.
- Sugiyono. 2014. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R & D*: Alfabeta, Bandung.
- Tumbelaka, Steven Set Xaverius. Alhabsji, Taher. Nimran, Umar. 2016. *Pengaruh budaya organisasi terhadap kepuasan kerja, komitmen organisasi dan intention to leave*. Megister Ilmu Administrasi, Fakultas Ilmu Administrasi, Universitas Brawijaya Malang. Jurnal Bisnis dan Manajemen. Vol.1, No.1, Januari 2016.
- Thoha, Miftah. 2013. *Kepemimpinan dalam Manajemen*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Winardi. 2004. *Manajemen Perilaku Organisasi*. Cetakan Kedua. Jakarta: Kecana Prenada Media Group.
- Wibowo. 2006. *Manajemen Perubahan*. Jakarta: Raja Grafindo Persada
- Wibowo. 2013. *Budaya Organisasi*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Yulk, G. 2010. *Leadership in Organizations (7th ed'n)*. Upper Saddle River, Nj: Prentice hal.
- Yunarsih, Ni Komang. 2017. *Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai melalui mediasi Kepuasan Kerja pada Dinas pekerjaan umum provinsi Bali*. Universitas Warmadewa. Jurnal Ekonomi & Bisnis, Vol.4, No.1. Maret 2017.

©UKDW