

**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL  
TERHADAP KINERJA KARYAWAN: KEPUASAN KERJA SEBAGAI  
PEMEDIASI DI DINAS PERTANAHAN DAN TATA RUANG DAERAH  
ISTIMEWA YOGYAKARTA**



**DISUSUN OLEH:**

**LAURENTZ MARCELINO PRAMANA**

**(11170227)**

**PRODI MANAJEMEN FAKULTAS BISNIS**

**UNIVERSITAS KRISTEN DUTAWACANA**

**JALAN DR WAHIDIN SUDIROHUSODO NO 5-25 YOGYAKARTA 5522**

**HALAMAN PENGAJUAN**

**SKRIPSI**

Diajukan Kepada Fakultas Bisnis Program Study Manajemen

Universitas Kristen Duta Wacana

Untuk memenuhi Sebagai Syarat-syarat

Guna Memperoleh

Gelar Sarjana Manajemen



Disusun Oleh:

Laurentz Marcelino Pramana

11170227

**FAKULTAS BISNIS PROGRAM STUDI MANAJEMEN**

**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 : Laurentz Marcelino Pramana  
NIM : 11170227  
Program studi : Manajemen  
Fakultas : Bisnis  
Jenis Karya : Skripsi/Tesis/Disertasi (tulis salah satu)

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 GAYA KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL  
TERHADAP KINERJA KARYAWAN: KEPUASAN KERJA SEBAGAI  
PEMEDIASI DI DINAS PERTANAHAN DAN TATA RUANG DAERAH  
ISTIMEWA 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 : 18 Januari 2022

Yang menyatakan



(Laurentz Marcelino Pramana)  
NIM 11170227



**HALAMAN PENGESAHAN**

Skripsi dengan judul:

**"PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL  
TERHADAP KINERJA KARYAWAN: KEPUASAN KERJA SEBAGAI  
PEMEDIASI DI DINAS PERTANAHAN DAN TATA RUANG DAERAH  
ISTIMEWA YOGYAKARTA"**

Telah diajukan dan dipertahankan oleh:

**Laurentz Marcelino Pramana**

**11170227**

Dalam Ujian Skripsi Program Studi S1 Manajemen

Fakultas Bisnis

Universitas Kristen Duta Wacana

Dan dinyatakan DITERIMA untuk memenuhi salah satu syarat memperoleh gelar Sarjana Manajemen pada tanggal 3 Desember 2021

Nama Dosen

Tanda Tangan

1. Dra. Agustini Dyah Respati, MM  
(Ketua Tim Penguji/ Dosen Penguji)
2. Drs. Sisnuhadi, MBA., Ph.D  
(Dosen Penguji)
3. Dr. Heru Kristanto, S.E., M.T  
(Dosen Penguji/ Dosen Pembimbing)

.....  
.....  
.....

Yogyakarta, 9 Desember 2021

Disahkan Oleh:

Dekan Fakultas Bisnis

Ketua Program Studi Manajemen



Dr. Perminas Pangeran, M.Si., CSA., CRP

Drs. Sisnuhadi, MBA., Ph.D

DUTA WACANA

## HALAMAN KEASLIAN SKRIPSI

Saya menyatakan bahwa sesungguhnya skripsi dengan judul:

**Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja  
Karyawan: Kepuasan Kerja Sebagai Pemediasi Di Dinas Pertanahan dan  
Tata Ruang Daerah Istimewa Yogyakarta**

Yang saya kerjakan untuk melengkapi sebagai syarat untuk menjadi sarjana pada program studi Manajemen Fakultas Bisnis Universitas Kristen Duta Wacana, Bukan merupakan tulisan orang lain maupun duplikasi dari pihak manapun, kecuali bagian sumber informasi yang sudah dicantumkan sebagaimana mestinya.

Jika dikemudian hari didapati bahwa hasil skripsi ini adalah hasil plagiat atau tiruan dari karya pihak lain, maka saya bersedia jika skripsi terlalu dibatalkan.

Yogyakarta, 18 November 2021



Laurentz Marcelino Pramana

11170227

## HALAMAN MOTTO

"Serahkanlah kuatirmu kepada TUHAN, maka ia akan memelihara engkau!

Tidak untuk selama- lamanya dibiarkan-Nya orang benar itu goyah."

(Mazmur 55:22)

"Karena masa depan sungguh ada dan masa depanmu tidak akan hilang."

(Amsal 23:18)

"Janganlah takut, sebab Aku menyertai engkau, janganlah bimbang, sebab Aku ini Allahmu. Aku akan meneguhkan, bahkan akan menolong engkau; Aku akan memegang engkau dengan tangan kanan-Ku yang membawa Kemenangan."

(Yesaya 41:10)

"Segala perkara dapat kutanggung di dalam Dia yang memberi kekuatan kepadaku."

(Filipi 4:13)

"Sebab Tuhan, Dia sendiri akan berjalan di depanmu, Dia sendiri akan menyertai engkau, Dia tidak akan membiarkan engkau dan tidak akan meninggalkan engkau; Janganlah takut dan janganlah patah hati."

(Ulangan 31:8)

"Hati yang gembira adalah obat yang manjur, tetapi semangat yang patahmengeringkan tulang."

(Amsal 17:22)

"Janganlah gelisah hatimu; Percayalah kepada Allah, Percayalah juga Kepada-KU."

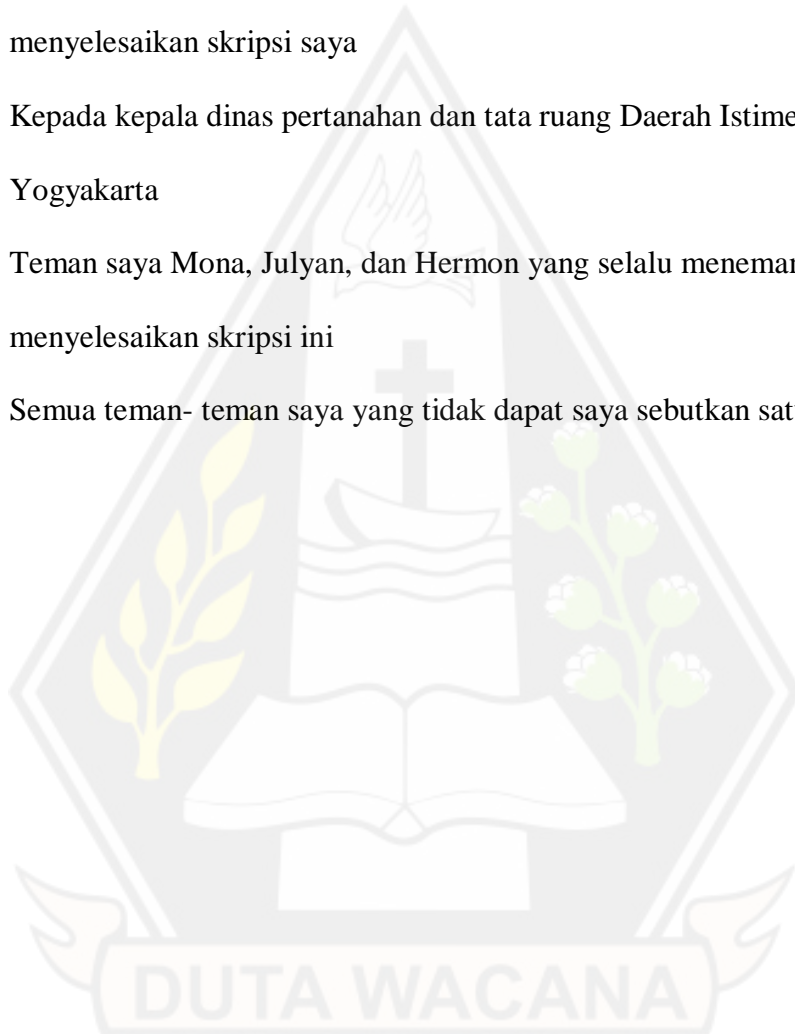
(Yohanes14:1)

DUTA WACANA

## HALAMAN PERSEMBAHAN

Tugas akhir ini saya persembahkan untuk:

1. Tuhan Yesus Kristus
2. Papa, mama saya, dan adik saya yang selalu memotivasi saya untuk menyelesaikan skripsi saya
3. Kepada kepala dinas pertanahan dan tata ruang Daerah Istimewa Yogyakarta
4. Teman saya Mona, Julyan, dan Hermon yang selalu menemani saya menyelesaikan skripsi ini
5. Semua teman-teman saya yang tidak dapat saya sebutkan satu persatu.





## KATA PENGANTAR

Puji syukur saya panjatkan kepada Tuhan yang Maha Esa, karena atas berkat dan rahmat-Nya, saya dapat menyelesaikan skripsi ini. Penelitian ini berjudul “PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL TERHADAP KINERJA KARYAWAN: KEPUASAN KERJA SEBAGAI PEMEDIASI DI DINAS PERTANAHAN DAN TATA RUANG DAERAH ISTIMEWA YOGYAKARTA”

Penulis menyadari bahwa, tanpa bantuan dan bimbingan dari berbagai pihak, sangatlah sulit bagi saya untuk menyelesaikan skripsi ini. Oleh karena itu, saya mengucapkan terima kasih kepada:

1. Tuhan Yesus Kristus yang selalu memberikan berkat melimpah pada hidup saya untuk dapat menyelesaikan skripsi ini dengan baik.
2. Bapak Dr. Perminas Pangeran, M.Si.,CSA.,CRP selaku Dekan Fakultas bisnis.
3. Bapak Drs. Sisnuhadi, MBA., Ph.D selaku Wakil Dekan 1 Bidang Akademik dan Kaprodi Manajemen.
4. Bapak Dr. Heru Kristanto, S.E.,M.T., selaku dosen pembimbing yang telah menyediakan waktu, tenaga, dan pikiran untuk mengarahkan saya dalam penyusunan skripsi ini.
5. Kepada Bapak/Ibu karyawan Dinas Pertanahan dan Tata Ruang Daerah Istimewa Yogyakarta yang telah banyak membantu dalam usaha memperoleh data yang saya perlukan dalam pengisian kuisioner.
6. Papa, Mama, adik saya an keluarga saya yang telah memberikan bantuan dukungan material dan moral, dan adik saya.

Akhir kata, saya berharap Tuhan Yang Maha Esa berkenan membalas segala kebaikan semua pihak yang telah membantu. Semoga skripsi ini membawa manfaat bagi pengembangan ilmu.

Yogyakarta, 18 november 2021

Laurentz Marcelino Pramana

## DAFTAR ISI

HALAMAN PENGAJUAN .....	II
HALAMAN PENGESAHAN.....	III
HALAMAN PERSETUJUAN .....	III
HALAMAN KEASLIAN SKRIPSI .....	VI
HALAMAN MOTTO .....	VII
HALAMAN PERSEMBAHAN .....	VIII
KATA PENGANTAR .....	IX
DAFTAR ISI .....	X
DAFTAR TABEL.....	XV
DAFTAR GAMBAR .....	XVI
DAFTAR LAMPIRAN .....	XVII
ABSTRAK .....	XVIII
ABSTRAK .....	XIX
BAB 1.....	1
PENDAHULUAN .....	1
1.1. Latar Belakang Masalah.....	1
1.2. Identifikasi Masalah .....	6
1.3. Tujuan Penelitian .....	6
1.4. Manfaat Penelitian .....	6
1.5. Batasan Masalah .....	7
BAB II.....	8

LANDASAN TEORI.....	8
2.1. Kinerja Karyawan .....	8
2.1.1. Indikator Kinerja Karyawan .....	8
2.1.2. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan: .....	10
2.2. Kepuasan Kerja .....	11
2.2.1. Faktor-faktor kepuasan kerja .....	11
2.2.2. Respon terhadap Ketidakpuasan Kerja .....	13
2.3. Pengertian Kepemimpinan.....	14
2.3.1. Gaya Kepemimpinan Transformasional.....	14
2.3.2. Dimensi GayaKepemimpinan Transformasional.....	15
2.3.3. Karakteristik Kepemimpinan Transformasional.....	16
2.3.4. Indikator Gaya Kepemimpinan Transformasional.....	17
2.4. Penelitian Terdahulu .....	19
2.5. Pengembangan Hipotesis.....	20
2.5.1. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional terhadap Kinerja Karyawan.....	20
2.5.2. Pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan .....	21
2.5.3. Kepuasan kerja menjadi pemediasi pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan .....	21
2.6. Kerangka penelitian.....	22
2.7. Gambaran Umum Perusahaan .....	23

2.7.1.	Struktur Organisasi .....	25
2.7.2.	Visi.....	25
2.7.3.	Misi.....	26
2.7.4.	Logo Perusahaan .....	26
BAB III.....		28
METODE PENELITIAN .....		28
3.1.	Pendekatan Penelitian.....	28
3.2.	Tempat dan Waktu pelaksanaan .....	28
3.3.	Sumber data .....	29
3.4.	Populasi dan Sampel Penelitian .....	29
3.4.1.	Populasi .....	29
3.4.2.	Sampel.....	29
3.5.	Teknik Pengumpulan Data .....	30
3.6.	Definisi Variabel Penelitian.....	31
3.6.1.	Variabel Dependen.....	31
3.6.2.	Variabel Independen .....	31
3.6.3.	Variabel Mediasi.....	32
3.7.	Definisi operasional variabel .....	32
3.8.	Uji Kualitas Data.....	34
3.8.1.	Uji Validitas.....	34
3.8.2.	Uji Reliabilitas .....	35
3.9.	Uji Hipotesis dan analisis data.....	36

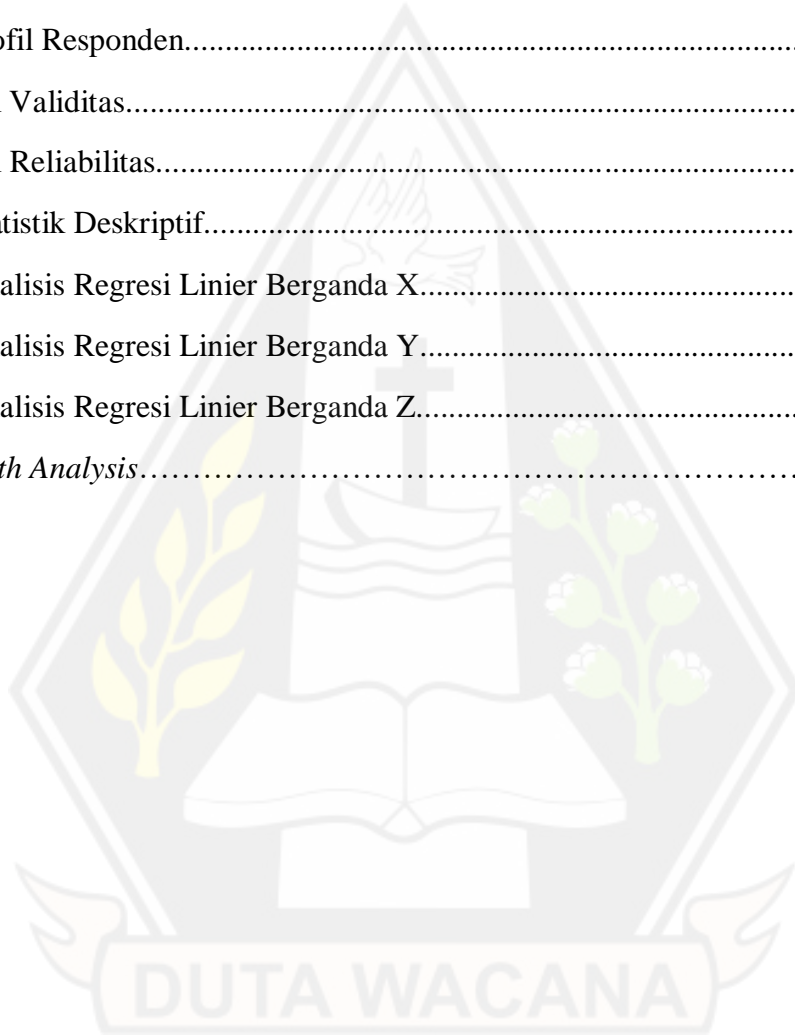
3.9.1. Pengujian Analisis Regresi Linier Sederhana.....	36
3.9.2. Analisis Jalur Path.....	37
3.9.3. Uji Sobel.....	37
3.9.4. Pengujian Hipotesis .....	39
Uji Statistik T.....	39
BAB IV .....	40
HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	40
4.1. Profil Responden.....	40
4.2. Pengujian Instrumen Penelitian .....	42
4.2.1. Uji validitas.....	42
4.2.2. Uji Reliabilitas .....	43
4.3. Analisis Statistik Deskriptif.....	44
4.4. Analisis Kuantitatif .....	45
4.5. Pembahasan .....	52
4.5.1. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional terhadap Kinerja karyawan.....	52
4.5.2. Pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan .....	54
4.5.3. Kepuasan kerja menjadi pemediasi pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan.....	55
BAB V.....	57
KESIMPULAN DAN SARAN .....	57
5.1. Kesimpulan.....	57

5.2.Keterbatasan .....	57
5.3. Saran.....	58
DAFTAR PUSTAKA .....	59
LAMPIRAN.....	61



## DAFTAR TABEL

TABEL	HALAMAN
2.1 Peneliti Terdahulu.....	19
3.1 Definisi Operasional Variabel.....	32
4.1 Profil Responden.....	40
4.2 Uji Validitas.....	42
4.3 Uji Reliabilitas.....	43
4.4 Statistik Deskriptif.....	45
4.4 Analisis Regresi Linier Berganda X.....	46
4.5 Analisis Regresi Linier Berganda Y.....	47
4.6 Analisis Regresi Linier Berganda Z.....	48
4.7 <i>Path Analysis</i> .....	50



## DAFTAR GAMBAR

GAMBAR	HALAMAN
Gambar 2.1 Kerangka Penelitian.....	22
Gambar 2.2 Struktur Organisasi.....	24
Gambar 2.3 Logo Perusahaan.....	25
Gambar 4.1 Model <i>Path Analysis</i> .....	50





## DAFTAR LAMPIRAN

LAMPIRAN	HALAMAN
Lampiran 1 : Kartu Konsultasi .....	60
Lampiran 2 : Kuisisioner Penelitian.....	61
Lampiran 3 : Data Tabulasi.....	65
Lampiran 4 : Tabel R.....	70
Lampiran 5 : Tabel T.....	71
Lampiran 6 : Uji Validitas dan Reliabilitas .....	72
Lampiran 7 : Profil Responden.....	80
Lampiran 8 : Analisis Statistik Deskriptif.....	83
Lampiran 9 : Uji Regresi Sederhana.....	84
Lampiran 10: Lembar Persetujuan.....	85
Lampiran 11: Lembar Revisi Judul Skripsi.....	86
Lampiran 12: Lembar Revisi Ujian Pendaran.....	87

**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL  
TERHADAP KINERJA KARYAWAN: KEPUASAN KERJA SEBAGAI  
PEMEDIASI DI DINAS PERTANAHAN DAN TATA RUANG  
DAERAH ISTIMEWA YOGYAKARTA**

**ABSTRAK**

**Laurentz Marcelino Pramana**

**11170227**

Penelitian ini bertujuan untuk menguji dan mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan: kepuasan kerja sebagai pemediasi di Dinas Pertanahan dan Tata Ruang Daerah Istimewa Yogyakarta. Penelitian ini dilakukan di Dinas Pertanahan dan Tata Ruang Daerah Istimewa Yogyakarta. Metode pengumpulan data yang digunakan adalah kuisioner dengan jumlah responden sebanyak 65 responden. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah teknik random sampling. Teknik pengujian data yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan uji validitas, uji reliabilitas, analisis regresi sederhana, uji  $R^2$ , Analisis jalur path, uji sobel.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, sedangkan Kepuasan kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, Kepuasan kerja menjadi pemediasi pengaruh gaya kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan.

**Kata Kunci: Gaya kepemimpinan Transformasional, kinerja karyawan, kepuasan kerja**

**THE INFLUENCE OF TRANSFORMATIONAL LEADERSHIP STYLE  
ON EMPLOYEE PERFORMANCE: JOB SATISFACTION AS A  
MEDIATION IN THE DEPARTMENT OF LAND AND SPATIAL  
PLANNING OF THE SPECIAL REGION OF YOGYAKARTA**

**ABSTRAK**

**Laurentz Marcelino Pramana**

**11170227**

This study aims to examine and determine the effect of transformational leadership style on employee performance: job satisfaction as a mediator in the Department of Land and Spatial Planning of the Special Region of Yogyakarta. This research was conducted at the Department of Land and Spatial Planning of the Special Region of Yogyakarta. The data collection method used is a questionnaire with a total of 65 respondents. The sampling technique used is random sampling technique. The data testing technique used in this study uses a validity test, reliability test, simple regression analysis,  $R^2$  test, path analysis, Sobel test.

The results show that transformational leadership style has a positive and significant effect on employee performance, while job satisfaction has a positive and significant effect on employee performance. Job satisfaction mediates the effect of transformational leadership style on employee performance.

**Keywords: Transformational leadership style, employee performance, job satisfaction**



# **BAB 1**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1. Latar Belakang Masalah**

Kinerja sebuah organisasi ialah hasil kerjanya yang diraih sekelompok ataupun seseorang menyesuaikan tanggung jawab dan kewenangannya sendiri-sendiri demi pencapaian tujuan organisasi yang sejalan etika dan moral, tindakan pelanggaran hukum serta sifatnya legal, dinamakan pula performance. Kinerja mengacu paparan Sinambela (2016) ialah kemampuan pegawai saat menjalankan sebuah keahlian tertentu. Diperlukan kinerja pegawai ini disebabkan lewat kinerja ini bisa terlihat sejauh mana kemampuan pegawai ketika menjalankan tugas yang dibebankan untuknya. Sehingga dibutuhkan upaya menentukan kriteria secara terukur dan jelas dengan bersamaan yang menjadi dasarnya.

Baiknya kinerja pegawai bisa berefek pada kinerja organisasi secara menyeluruh, nantinya bisa dilihat dari organisasi yang dicapai. Mengacu paparan Mangkunegara (2016) Secara kuantitas dan kualitas hasil kerja yang diraih sekelompok ataupun seseorang saat menjalankan tugas menyesuaikan pertanggungjawaban yang diberikan untuknya. Hasil kerja ini bisa berkaitan dengan ketepatan waktu, kuantitas dan kualitasnya sementara kinerja pegawai terpengaruh dari peraturan, disiplin, lingkungan, motivasi, pendidikan ataupun kemampuan dan yang paling penting terpengaruh dari pimpinan pada organisasi itu (Mahsun 2014).

Guna membuat peningkatan kinerja karyawan bagian faktor yang memberi dampak yakni kepuasan kerja perlu menciptakan karyawan secara sejahtera termasuk meningkatkan kondisi lingkungan kerja, karir, promosi, dan gaji di perusahaan seaman mungkin. Kondisi ini mampu memberikan dampak atas kesenangan karyawan yang akan mempengaruhi situasi perusahaan yang disini dinamakan kepuasan kerja karyawan. Supaya bisa mendatangkan dampak positif bagi kinerja, kepuasan kerja perlu senantiasa diberi perhatian dari pemimpin perusahaan.

Kepuasan kerja merujuk paparan Robin dan Judge (2015), sebagai sebuah rasa positif mengenai pekerjaan yang didapat dari sebuah evaluasi dari berbagai karakteristik yang ada. Perasaan terkait pekerjaan yang positif akan dimiliki individu yang mempunyai tingkatan kepuasan kerja tinggi, sementara perasaan negatif akan dimiliki mereka yang mempunyai level kepuasan yang rendah. Unsur terpenting sebagai usaha peningkatan kepuasan kerja karyawan ialah pemimpin bisa mengarahkan pengikut sekaligus organisasinya terhadap pencapaian tujuannya yang dikehendaki. Sementara karyawan yang mempunyai kepuasan kerja tinggi relatif mengusahakan tugasnya dengan mendalam. Kepuasan kerja ialah sesuatu dengan sifat individual, sebab masing-masing orang mempunyai perbedaan atas tingkatan kepuasannya. Kian banyak aspek pada pekerjaan yang sejalan dengan apa yang diinginkan seseorang, maka rasa kepuasan yang muncul akan kian tinggi.

Hasil riset yang sudah dilaksanakan Indrawati (2013) kepuasan kerja mempunyai pengaruhnya pada kinerja karyawan RS swasta di Kota Denpasar dengan signifikan positif. Selain itu terdapat riset yang telah dilaksanakan Damayanti (2018) kepuasan kerja memiliki pengaruh pada kinerja karyawan RSI Siti Khadijah Palembang dengan signifikan dan kuat.

Kepemimpinan yang tepat sekarang ialah gaya kepemimpinan transformasional. Peran pemimpin menentukan keberhasilan suatu organisasi karena seorang pemimpin mampu mempengaruhi dan memotivasi karyawannya untuk tetap tenang bekerja dengan penuh tanggung jawab. Adanya hubungan antara pemimpin dan karyawan perlu terus berubah menyesuaikan kebutuhannya, oleh karenanya bisa melaksanakan kompetisi pada perubahan ekonomi yang berjalan cepat yakni bagian asumsi yang menjadi dasar kepemimpinan transformasional agar berkembang.

Mengacu paparan Robin dan Judge (2015), gaya kepemimpinan transformasional yakni para pemimpin yang transformasional menjabarkan inspirasi para pengikutnya agar bisa melewati kepentingan dirinya sendiri dalam rangka membawa keuntungan organisasi. Para pemimpin yang transformasional bisa mempunyai pengaruh yang hebat bagi pengikutnya. Bahkan dianggap kian efektif sebab kekreatifan yang ada, disamping itupun memberi dorongan para pengikutnya supaya lebih kreatif lagi. Perusahaan yang mempunyai seorang pemimpin yang transformasional mempunyai lebih besar tanggung jawab. Pemimpin ialah seseorang pada sebuah

organisasi yang menjadi panutan, sehingga perubahan perlu diawali pemimpin yakni selaku tingkatan teratas.

Lewat kepemimpinan transformasional, pada karyawan dengan pemimpin tidak dijumpai jarak hubungan, pemimpin akan senantiasa mendengarkan saran dari bawahannya supaya kepemimpinan yang efektif bisa tercipta. Sebab pada sebuah unit kerja hal ini bisa menjadi pengelola sumber daya manusia yang akan mempengaruhi peningkatan perilaku kerja secara kinerja individual yang nantinya berdampak pada kinerja perusahaan secara menyeluruh

Selaku panutan untuk karyawan dibawahnya, pemimpin transformasional memberikan keteladanan supaya bisa menjadi pendorong karyawan sehingga bisa menjalankan perilaku inovatif, kreatif, dan bisa mengatasi persoalan melalui pendekatan baru. Disamping itu, pemimpin transformasional pun memerdulikan masalah yang terjadi pada karyawan serta senantiasa memotivasi supaya bisa membuat peningkatan kinerja oleh karenanya bagi para karyawan yang dimiliki bisa terwujud kepuasan kerja.

Hasil riset yang telah dilakukan Putri (2016) menyatakan bahwa terdapat pengaruhnya gaya kepemimpinan transformasional pada kinerja karyawan PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk KC Ngawi Jawa Timur dengan signifikan positif. Selain itu ada juga hasil riset yang telah dilaksanakan Septyan,dkk (2017) membuktikan bahwasannya gaya kepemimpinan transformasional memberi pengaruh pada kinerja karyawan



CV. Jade Indopratama Malang. Priyatmo (2018) membuktikan bahwasannya ada pengaruhnya kepemimpinan transformasional pada kinerja karyawan PT Mitramas Jangkar Laksana dengan positif.

Diantara penjabarannya riset dilaksanakan di Dinas Pertanahan dan Tata Ruang Yogyakarta yang termasuk bagian atas unit kerja sebagai peningkatan keselarasan dan keterpaduan antar banyak program di lingkungan yang ada, berfokus pada bidang kewenangannya sejalan peraturannya yang ada serta meneruskan visi pembangunan Kota Yogyakarta yang menjadi dasar pasal 4 mengenai Rencana Tata Ruang Wilayah Kota Yogyakarta Tahun 2010-2029 yakni Perda Kota Yogyakarta Nomor 2 Tahun 2010 bahwasannya Pembangunan Kota mengarah lewat visi, yakni menjadikan "Kota Yogyakarta selaku Kota Pendidikan dengan kualitas tinggi, Pariwisata dengan basis Budaya, dan Pusat Pelayanan Jasa, yang mempunyai wawasan Lingkungan”

Dinas Pertanahan dan Tata Ruang Yogyakarta termasuk sektor yang terkena dampak sebab munculnya pandemi covid 19. Adanya peraturan yang dikeluarkan pemerintah yang berisi penerapan (PPKM) Pembatasan Pemberlakuan Kegiatan Masyarakat yang diperpanjang terus menerus akibat dari covid 19 yang terus meningkat. Banyak kegiatan yang dulunya dari offline berubah ke online untuk memutus rantai penyebaran covid 19. Ini menyebabkan ketidakpuasan kerja dan penurunan produktivitas kerja. Oleh karena itu adanya pemimpin yang transformasional menciptakan

kepuasan kerja pada diri karyawan oleh karenanya kinerja dari setiap karyawan akan mengalami peningkatan.

Penelitian ini memfokuskan pada “pengaruh gaya kepemimpinan transformasional pada kinerja karyawan: kepuasan kerja selaku pemediasi di Dinas Pertanahan dan Tata Ruang Daerah Istimewa Yogyakarta”.

## **1.2. Identifikasi Masalah**

Dinas Pertanahan dan Tata Ruang Yogyakarta mempunyai masalah pada penurunan kinerja yang disebabkan oleh kepuasan kerja yang kurang dari para karyawannya. Hal ini ditunjukkan dengan adanya penurunan produktivitas kerja.

Merujuk latar belakangnya yang sudah diungkap, pada penelitiannya ini pertanyaan yang diajukan yakni :

1. Apakah gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh pada kinerja karyawan?
2. Apakah kepuasan kerja berpengaruh pada kinerja karyawan?
3. Apakah kepuasan kerja menjadi pemediasi pengaruh gaya kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan ?

## **1.3. Tujuan Penelitian**

Penelitiannya ini memiliki beberapa tujuan yakni:

1. Guna menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan transformasional pada kinerja karyawan.
2. Guna menganalisis kepuasan kerja mempengaruhi kinerja karyawan.

3. Guna menganalisis kepuasan kerja menjadi pemediasi pengaruh gaya kepemimpinan transformasional pada kinerja karyawan.

#### **1.4. Manfaat Penelitian**

Hasilnya riset memunculkan harapan bisa memiliki manfaat untuk banyak pihak yakni:

1. Bagi perusahaan, harapannya penelitian bisa memberikan masukan dan berbagai pihak yang bersangkutan dan bisa juga dipertimbangkan dalam memberi ketetapan gaya kepemimpinan transformasional guna membawa peningkatan kinerja dan kepuasan kerja sebagai pemediasi
2. Bagi dunia Akademik harapannya bisa sebagai referensi peneliti berikutnya sehubungan dengan manajemen SDM serta menambah pengetahuan dan memberikan bukti secara tertulis dari penelitian penelitian sebelumnya mengenai gaya kepemimpinan transformasional pada kinerja: kepuasan kerja sebagai pemediasi
3. Bagi penulis harapannya penelitian ini bisa mengungkap wawasan beserta pengetahuan mengenai permasalahan yang diajukan oleh penulis yaitu: pengaruh gaya kepemimpinan transformasional pada kinerja: kepuasan kerja selaku pemediasi

#### **1.5. Batasan Masalah**

Batasannya permasalahan yang diajukan pada penelitian ini yakni:

1. Penelitian ini dilakukan di Dinas Pertanahan dan Tata Ruang Yogyakarta.
2. Responden adalah seluruh karyawan Dinas Pertanahan dan Tata Ruang Yogyakarta.

3. Variabel yang dikaji mencakup kepemimpinan transformasional, kinerja dan kepuasan kerja sebagai pemediasi



## **BAB V**

### **KESIMPULAN DAN SARAN**

#### **5.1. Kesimpulan**

Merujuk hasil penelitiannya yang dibahas, bisa ditarik kesimpulannya yakni:

1. Gaya kepemimpinan transformasional memberi pengaruh pada kinerja karyawan pada Dinas Pertanahan dan Tata Ruang Yogyakarta dengan signifikan positif.
2. Kepuasan kerja memberi pengaruh pada kinerja karyawan pada Dinas Pertanahan dan Tata Ruang Yogyakarta dengan signifikan positif.
3. Kepuasan kerja bisa memediasi pengaruhnya gaya kepemimpinan transformasional pada kinerja karyawan pada Dinas Pertanahan dan Tata Ruang Yogyakarta.

#### **5.2. Keterbatasan**

Penelitian yang dilaksanakan disini mempunyai tujuan guna mengetahui pengaruh dari gaya kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan: kepuasan kerja selaku pemediasi di Dinas Pertanahan dan Tata Ruang Yogyakarta. Untuk penelitian ini peneliti mempunyai keterbatasan :

1. Jumlah Kuisiner yang disebar sebanyak 80 kuisiner tetapi yang mengisi hanya 65 karyawan karena dari dinas tidak bs mengisi semua kuisiner yang telah disebar.
2. Sepanjang penelitiannya ini dilaksanakan, peneliti mengalami keterbatasannya yakni terjadi ketika masa pandemi covid 19 dan dampak dari pandemi covid 19 peneliti yang seharusnya bisa menyebarkan kuisiner secara langsung menjadi tidak bisa karena dari pihak dinas menyuruh menggunakan google form. Ini menyebabkan pengisian kuisiner membutuhkan waktu yang lebih lama.

3. Untuk proses mengambil datanya, informasi yang diungkap responden lewat kuesioner tidak jarang kurang mampu memperlihatkan opini responden yang sesungguhnya, kejadian itu sebab adanya anggapan sekaligus pemikiran yang berbeda.

### 5.3. Saran

Merujuk kesimpulannya yang didapat, bisa diajukan saran yakni:

1. Pentingnya organisasi menjamin kepuasan kerja dari para karyawannya, hal ini terbukti bahwa kepuasan yang dirasakan karyawan mampu mendorong mereka bekerja keras guna menyelesaikan sejumlah pekerjaan yang menjadi tugas dan tanggungjawabnya.
2. Dinas pertanahan dan tata ruang diharapkan selalu mempertahankan pemimpin yang mempunyai sikap kepemimpinan transformasional bagi bawahannya agar kepuasan kerja serta kinerja dari setiap karyawannya meningkat.
3. Penelitian berikutnya bisa dilaksanakan pada obyek lainnya dan juga memberi tambahan variabel lainnya yang berpengaruh pada kinerja karyawan.

## DAFTAR PUSTAKA

- Bernad M. Bass, Ronald E. Riggio. 2003. *Transformational Leadership*. New York: Routledge.
- Ghozali, I. (2012). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 25*, Edisi Kesembilan. Universitas Diponegoro.
- Ghozali, I. (2011). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 25*.
- Giovanni, J. (n.d.). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional terhadap Kinerja Karyawan PT . Kereta Api Indonesia ( Persero ) DAOP 6 Yogyakarta dengan Kepuasan Kerja , Komitmen , dan Work Engagement sebagai Variabel Pemediasi*. 1999.
- Indrawati, A. D. (2013). *Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dan Kepuasan Pelanggan Pada Rumah Sakit Swasta Di Kota Denpasar*. *Jurnal Manajemen, Strategi Bisnis Dan Kewirausahaan*, 7(2), 135–142. <https://doi.org/10.24843/MATRIK:JMBK>.
- Mangkunegara, A. P. (2005). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. PT Remaja Ros Dakarya.
- Nindita, S., Putri, A., & Iskandar, D. D. (2016). *PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL TERHADAP KINERJA KARYAWAN ( STUDI KASUS PADA PT . BANK RAKYAT INDONESIA ( PERSERO ) TBK KANTOR CABANG NGAWI JAWA TIMUR ) THE IMPACT OF TRANSFORMATIONAL LEADERSHIP ON EMPLOYEES PERFORMANCE ( CASE STUDY IN PT . BA*. 3(2), 1086–1095.
- Affandi .P (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori,Konsep, Dan Indikator)*. Zanafa Publishing.
- Prasetya, P. W. Y., & Dewi, I. G. A. M. (2019). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap Intention To Quit Dimediasi Oleh Kepuasan Kerja Pada Karyawan*. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 8(4), 2042. <https://doi.org/10.24843/ejmunud.2019.v08.i04.p06>
- Priyatmo, C. L. (2018). *Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Mediasi Kepuasan Kerja*. *Jurnal Ekonomi*, 9(1), 13–21.
- Damayanti.R (2018). *PENGARUH KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA*

KARYAWAN (STUDI KASUS KARYAWAN NON MEDIS RS ISLAM SITI KHADIJAH PALEMBANG) Riski Damayanti 1 , Agustina Hanafi 2 , & Afriyadi Cahyadi 3. 2, 75–86.

Santosa, T. E. C. (2013). Pengaruh gaya kepemimpinan transformasional terhadap kepuasan kerja karyawan. 51–68.

Septyan, F. B., Musadieg, M. Al, Mukzam, M. D., Administrasi, F. I., & Brawijaya, U. (2017). MOTIVASI DAN KINERJA ( Studi Pada Karyawan CV . Jade Indopratama Malang ). 53(1), 81–88.

Robbins, stephen.p., & Judge, T. A. (2015). Perilaku Organisasi (16th ed.). Selemba Empat.

Sugiyono, (2008). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D. Alfabeta

Sugiyono, (2013). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D. Alfabeta.

Sugiyono, (2015). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D. Alfabeta.

Sugiyono, (2016). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D. Alfabeta

Sugiyono, (2017). Metode Penelitian Kuantitatif, kualitatif Dan R&D. Alfabeta.

Yuni siswanti, S. M. S. (2016). Meraih kesuksesan organisasi dengan kepemimpinan manajerial yang smart dengan pendekatan riset empiris umbul. Etose digital.