

PENGARUH KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL *INTERVENING*

(Studi Pada Pusat Pengembangan Dan Pemberdayaan Pendidik Dan Tenaga Kependidikan Seni Dan Budaya Yogyakarta)

THE EFFECT OF TRANSFORMATIONAL LEADERSHIP AND ORGANIZATIONAL CULTURE ON EMPLOYEE PERFORMANCE WITH WORK SATISFACTION AS AN INTERVENING VARIABLE

(Study at the Center for the Development and Empowerment and Education Personnel of Art and Culture in Yogyakarta)

NASKAH PUBLIKASI



oleh:

Rahma Aditia

20150410241

PROGRAM STUDI MANAJEMEN

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH YOGYAKARTA

2019

**HALAMAN PERSETUJUAN DOSEN PEMBIMBING
SKRIPSI**

**PENGARUH KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL DAN BUDAYA
ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN
KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL *INTERVENING***

**(Studi Pada Pusat Pengembangan Dan Pemberdayaan Pendidik Dan Tenaga
Kependidikan Seni Dan Budaya Yogyakarta)**

*THE EFFECT OF TRANSFORMATIONAL LEADERSHIP AND
ORGANIZATIONAL CULTURE ON EMPLOYEE PERFORMANCE WITH
WORK SATISFACTION AS AN INTERVENING VARIABLE*

*(Study at the Center for the Development and Empowerment and Education
Personnel of Art and Culture in Yogyakarta)*



Diajukan oleh :

Rahma Aditia

20150410241

Telah disetujui Dosen Pembimbing

Pembimbing

Isthofatna Astuty, S.E., M.Si.

NIK.19700428199603143051

Tanggal, 5 Maret 2019

PENGARUH KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL *INTERVENING*

(Studi Pada Pusat Pengembangan Dan Pemberdayaan Pendidik Dan Tenaga Kependidikan Seni Dan Budaya Yogyakarta)

Rahma Aditia

Program Studi Manajemen

Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Yogyakarta

Jl. Brawijaya, Geblagan, Tamantirto, Kasihan, Bantul, Yogyakarta 55183

Phone/Fax: 0274 387656/0274 387646

ABSTRACT

This study aims to determine the role of transformational leadership and organizational culture on employee performance with job satisfaction as an intervening variable. The subject of this research is the Center for Development and Empowerment of Educators and Education Personnel of Art and Culture in Yogyakarta.

The sampling technique in this study was to use a census. Collection method using questionnaires and obtained 75 respondents. Data analysis uses Path Analysis with SPSS version 21. The results of this study indicate that transformational leadership has a positive and significant effect on job satisfaction, organizational culture has a positive and significant effect on job satisfaction, transformational leadership has a positive and significant effect on employee performance, influential organizational culture positive and significant on employee performance, job satisfaction has a positive and significant effect on employee performance, job satisfaction mediates transformational leadership on employee performance, and job satisfaction mediates organizational culture on employee performance.

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

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia (SDM) adalah sebuah nilai pokok dalam mewujudkan visi dan misi suatu perusahaan. Agar perusahaan tetap eksis maka harus berani menghadapi berbagai tantangan dan implikasinya, seperti menghadapi perubahan dan memenangkan persaingan.

SDM dipandang sebagai subyek sekaligus sebuah obyek dari suatu pelaksanaan peraturan suatu perusahaan serta kegiatan operasional suatu perusahaan yang berbeda, karena SDM menjadi salah satu faktor yang sangat penting dari keberhasilan perusahaan sehingga SDM tidak dapat disamakan dengan faktor lainnya seperti faktor pemasaran, produksi dan lain-lain. Sumber daya yang dimiliki oleh sebuah perusahaan seperti nilai, alat, aset hingga mesin tidak akan menghasilkan kerja yang sangat bagus bila tidak ada dukungan dari SDM yang mempunyai kinerja yang maksimal.

Manajemen SDM merupakan suatu kegiatan pokok dalam berjalannya suatu organisasi. Organisasi harus melatih dan membimbing sumber daya manusia agar dapat mewujudkan tujuan organisasi sesuai target yang diharapkan, mampu menjadikan lingkungan kerja menjadi suasana yang kondusif, nyaman dan menyenangkan saat melakukan pekerjaan. Aspek inilah yang menjadikan organisasi mengerti tentang pentingnya sebuah investasi karyawan untuk modal yang sangat bernilai besar bagi organisasi. Organisasi tidak boleh melihat karyawan hanya sebuah aset, karyawan juga harus dipandang sebagai investasi. Perusahaan tidak hanya memandang karyawan hanya sebagai suatu modal atau biaya, tetapi karyawan juga dianggap sebagai salah satu bentuk sumber daya organisasi yang bisa meningkatkan persaingan kerja dan meningkatkan kinerja karyawan suatu perusahaan.

Pusat Pengembangan Dan Pemberdayaan Pendidik Dan Tenaga Kependidikan Seni Dan Budaya (PPPTK Seni dan Budaya) yang mempunyai tugas pokok dan fungsi sebagai Pusat Pengembangan Mutu Pendidikan Nasional dalam membina, mengevaluasi, merencanakan, meningkatkan, mengembangkan pendidikan dan pelatihan tenaga kependidikan tingkat nasional khusus di bidang seni dan kriya dengan tujuannya untuk meningkatkan mutu, efisiensi, dan relevansi

pendidikan nasional. Berdasarkan keputusan Menteri Pendidikan Nasional Nomor 8 Tahun 2007 Tentang Organisasi dan Tata Kerja PPPPTK, PPPG Kesenian Berubah nama menjadi Pusat Pengembangan dan Pemberdayaan Pendidik dan Tenaga Kependidikan (PPPPTK) Seni dan Budaya. Kedudukan PPPPTK Seni dan Budaya saat itu berada di bawah Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Pendidikan dan Kebudayaan dan Penjaminan Mutu Pendidikan (BPSDMPK-PMP), kemudian pada tanggal 9 Juni 2015 telah terbit peraturan baru, tentang Peraturan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan Indonesia Nomor 16 Tahun 2015 tentang Organisasi dan Tata Kerja PPPPTK yang menyatakan bahwa PPPPTK berada di bawah naungan dan bertanggungjawab kepada Direktorat Jenderal Guru dan Tenaga Kependidikan.

Disi faktor kepemimpinan dan budaya organisasi sangat berpengaruh terhadap keberhasilan dalam membangun sebuah perusahaan yang kondusif dan mampu bersaing dalam keberhasilan suatu perusahaan, karena pemimpin yang baik dapat mengayomi, memberikan motivasi dan dekat terhadap karyawan sehingga tercipta suatu perusahaan yang efektif, akan tetapi gaya kepemimpinan disini kurang memperhatikan apa yang diinginkan oleh karyawan dikarenakan gaya kepemimpinannya kurang memperhatikan sikap individual consideration (pemimpin memberikan perhatian tersendiri terhadap karyawannya yang bertujuan untuk memotivasi bawahannya agar berkembang dan berprestasi, kemudian hubungan antara pemimpin dengan karyawan kurang begitu dekat sehingga menyebabkan kinerja dari karyawan perusahaan tersebut kurang optimal, kemudian budaya organisasi yang diterapkan di sini kurang begitu optimal karena kurangnya kerjasama tim dalam menyelesaikan sebuah pekerjaan, kurangnya berinvestasi dan berinovasi terhadap SDM dan kurang peka terhadap hal-hal baru yang dapat mengembangkan dan memperoleh pengetahuan baru. Contoh pemimpin sering tidak berada di kantor karena ada berbagai agenda rapat dan pertemuan yang harus di hadiri sehingga pemimpin jarang sekali bertatap muka dengan para karyawan lain sehingga kedekatan antara pemimpin dan karyawan kurang begitu kondusif. Karena peran pemimpin dan budaya organisasi yang dinilai kurang optimal dan kurang sesuai dengan apa yang diharapkan oleh

karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya, sehingga karyawan dalam menyelesaikan suatu pekerjaannya tidak sesuai target yang telah ditetapkan. Berdasarkan fenomena diatas gaya kepemimpinan dan budaya organisasi dipilih sebagai variabel, karena faktor gaya kepemimpinan dan budaya organisasi yang tepat sangat menentukan untuk tercapainya tujuan karyawan maupun tujuan dari organisasi. Kepemimpinan merupakan salah satu elemen yang penting dalam mencapai, meningkatkan kinerja dan mempertahankan kinerja organisasi. Efektifitas dari anggota-anggota organisasi dalam melakukan suatu pekerjaan tergantung pada pengaruh yang mereka terima dari pemimpin mereka.

RUMUSAN MASALAH

Berdasarkan masalah yang telah dibahas di atas, maka dalam penelitian ini dapat dirumuskan menjadi pokok-pokok permasalahan sebagai berikut ini.

Ketika seorang pemimpin mempunyai target, ambisi, dan level pendidikan yang tinggi tentunya akan memiliki ekspektasi yang besar untuk tercapainya tujuan perusahaan. Karena seorang pemimpin mampu untuk mempengaruhi, memotivasi, dan mengayomi bawahannya agar bisa menyelesaikan pekerjaannya dengan baik, sehingga secara tidak langsung bawahan termotivasi, dan merasakan kepuasan kerja yang besar terhadap pemimpin, kinerjanya akan meningkat dan mempunyai loyalitas yang tinggi pada perusahaan. Budaya organisasi merupakan sebuah aturan, norma-norma dan nilai yang terdapat di dalam sebuah organisasi yang bertujuan untuk mengatur karyawan tentang bagaimana cara menyelesaikan tugas yang diberikan dan dalam pelaksanaan pekerjaannya. Maka dengan ini dapat dibuat rumusan masalah sebagai berikut:

1. Apakah gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh terhadap kepuasan kerja?
2. Apakah budaya organisasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja?
3. Apakah kepemimpinan transformasional berpengaruh terhadap kinerja karyawan?
4. Apakah budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan?
5. Apakah kepuasan berpengaruh terhadap kinerja karyawan?
6. Apakah kepemimpinan transformasional berpengaruh terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai mediasi?
7. Apakah budaya organisasi berpengaruh kepada kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai mediasi?

KAJIAN TEORI

A. Kepemimpinan Transformasional

Kepemimpinan Transformasional adalah pemimpin yang memiliki kekuatan untuk mempengaruhi bawahan dengan cara-cara tertentu oleh Bass dalam (Yulk, 2009). Menurut Robbins (2008) kepemimpinan transformasional di dasarnya mementingkan pemimpin agar dapat mendorong para bawahannya agar dapat menjalankan kewajiban mereka melebihi atas harapan sebelumnya. Kepemimpinan transformasional merupakan suatu tindakan memotivasi para pengikut (bawahan) dengan mengikat kepentingan pribadi mereka serta manfaat yang didapatkan dari sebuah hasil kerja mereka oleh James McGregor Burns 1978 dalam (Gery Yulk, 2015)

B. Budaya Organisasi

Menurut Robbins (2016) budaya organisasi merupakan suatu persepsi bersama yang dipercaya (dianut) oleh para anggota-anggota organisasi, seluruh organisasi memiliki budaya yang berbeda mempunyai sifat tertentu yang menjelaskan etika perilaku yang bisa di terima secara baik maupun tidak bagi para karyawan, dan proses akan berjalan beberapa bulan, setelah itu kebanyakan karyawan akan mengerti dan memahami maksud dari budaya organisasi. Menurut Denison (1997) dalam Mulyadi (2016) budaya organisasi adalah nilai-nilai, keyakinan dan prinsip-prinsip dasar yang merupakan landasan bagi sistem dan praktek-praktek manajemen serta perilaku yang meningkatkan dan menguatkan prinsip-prinsip tersebut.

C. Kepuasan Kerja

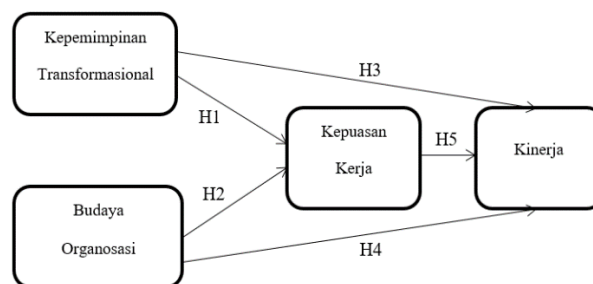
Menurut Rivai (2009) kepuasan kerja merupakan suatu perasaan senang maupun tidak senang seseorang terhadap sebuah pekerjaannya. Menurut Hasibuan (2003) kepuasan kerja merupakan sikap emosional yang mencintai dan menyenangkan dalam menjalankan pekerjaannya. Menurut Robbins & Juge (2017) kepuasan kerja merupakan sikap yang umum terhadap suatu pekerjaan yang di lakukan individu, yang menunjukkan variasi dari kuantitas *reward* mereka terima serta hasil yang seharusnya seseorang percaya dalam pekerjaan.

D. Kinerja Karyawan

Menurut Edison (2017) kinerja adalah hasil dari suatu proses yang mengacu dan diukur selama periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan

atau kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya. Menurut Viswesvaran (2005) Kinerja adalah hasil dari suatu proses yang mengacu dan diukur selama periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan atau kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya. Menurut Mathis dan Jackson (2006) penilaian kinerja sebagai sebuah proses menilai dan mengevaluasi seberapa baik seorang karyawan dalam melakukan sebuah pekerjaan apakah memenuhi standar yang telah ditetapkan atau tidak.

MODEL PENELITIAN



Gambar 1
Diagra Jalur

METODE PENELITIAN

Penelitian ini penulis menggunakan penelitian kuantitatif. Pendekatan kuantitatif adalah metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat potivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu oleh Sugiyono (2014). Penelitian ini berupa angka-angka dan analisis menggunakan statistik untuk mengukur serta mendapatkan hasil penelitian melalui kuesioner. Objek yang digunakan dalam penelitian ini adalah PPPPTK Seni dan Budaya Yogyakarta, subjek yang digunakan dalam

penelitian ini adalah 75 pegawai tetap pada PPPPTK Seni dan Budaya Yogyakarta.

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer yaitu data yang diperoleh langsung dari sumbernya. Jenis data ini diperoleh langsung dengan melakukan kunjungan di obyek penelitian dengan menggunakan kuesioner. Alat analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah *path analysis* dengan menggunakan aplikasi SPSS 21.

HASIL PENELITIAN

Tabel 1
Uji Validitas

Variabel	Jumlah item pernyataan	Jumlah item gugur	Jumlah item valid
Kepemimpinan Transformasional	19	0	19
Budaya Organisasi	12	0	12
Kinerja Karyawan	11		11
Kepuasan Kerja	13	0	13

Setelah uji Validitas instrumen maka dapat disimpulkan bahwa semua item pernyataan yang digunakan valid dan instrumen dapat digunakan untuk penelitian lebih lanjut.

Tabel 2.
Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
Gaya kepemimpinan transformasional	0,947	Reliabel
Budaya organisasi	0,909	Reliabel
Kepuasan kerja	0,916	Reliabel
Kinerja karyawan	0,901	Reliabel

Hasil Uji Reliabilitas diatas menunjukkan bahwa semua item pertanyaan dari keempat variabel yang diteliti adalah reliabel karena memiliki nilai *Cronbach Alpha* > 0,60.

Table 3
Hasil Analisis Regresi Berganda Tahap 1

Variabel	Koefisien regresi	Standarized Coefficients	Sig	Keterangan
Konstanta	9,460	-	-	-
Gaya Kepemimpinan Transformasional	,216	,433	,000	Signifikan
Budaya Organisasi	,399	,445	,000	Signifikan
Variabel dependen : kepuasan kerja				
Adj. R Square = 0.627				

Berdasarkan tabel di atas, diperoleh hasil regresi berganda yaitu kepemimpinan transformasional terhadap kepuasan kerja memiliki nilai B sebesar 0,433 dan nilai signifikansi Kepemimpinan transformasional terhadap kepuasan kerja adalah 0,000 yang artinya lebih kecil dari 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Maka hipotesis 1 yang menyatakan “kepemimpinan transformasional berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja” diterima.

Berdasarkan tabel di atas, diperoleh hasil regresi berganda yaitu Budaya organisasi terhadap kepuasan kerja memiliki nilai B sebesar 0,445 dan nilai signifikansi Kepemimpinan transformasional terhadap kepuasan kerja adalah 0,000 yang artinya lebih kecil dari 0,05 sehingga

dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Maka hipotesis 2 yang menyatakan “budaya organisasi berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja” diterima.

Tabel 4
Hasil Analisis Regresi Berganda Tahap 2

Variabel	Koefisien regresi	Standarized Coefficients	Sig	keterangan
Konstanta	10,790	-	-	-
Gaya Kepemimpinan Transformasional	,086	,168	,034	Signifikan
Budaya Organisasi	,179	,195	,015	Signifikan
Kepuasan Kerja	,629	,614	,000	Signifikan
Variabel dependen : Kinerja Karyawan				
R Square = 0.801				

Berdasarkan tabel di atas, diperoleh hasil regresi berganda yaitu Budaya organisasi terhadap kepuasan kerja memiliki nilai B sebesar 0,168 dan nilai signifikansi Kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan adalah 0,034 yang artinya lebih kecil dari 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Maka hipotesis 3 yang menyatakan “kepemimpinan transformasional berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan ” diterima.

Berdasarkan tabel 4 di atas, diperoleh hasil regresi berganda yaitu Budaya organisasi terhadap kinerja karyawan memiliki nilai B sebesar

0,195 dan nilai signifikansi Kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan adalah 0,015 yang artinya lebih kecil dari 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Maka hipotesis 4 yang menyatakan “budaya organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan ” diterima.

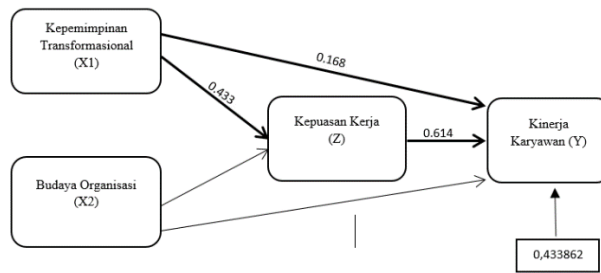
Berdasarkan tabel 4 di atas, diperoleh hasil regresi berganda yaitu kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan memiliki nilai B sebesar 0,614 dan nilai signifikansi kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan adalah 0,000 yang artinya lebih kecil dari 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Maka hipotesis 5 yang menyatakan “kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan ” diterima.

1. Uji Hipotesis 6

Berdasarkan uji hipotesis 6 ini berbeda dengan uji kelima hipotesis diatas. Hipotesis ini akan menguji nilai mediasi dari variabel kepuasan kerja. Jadi akan digunakan langkah diagram jalur atau *path analysis*. Adapun terdapat beberapa tahapan *path analysis* berikut perhitungan pengaruh langsung dan tidak langsung:

a) Membuat diagram jalur

Dalam diagram jalur disusun berdasarkan kerangka pemikiran yang dikembangkan dari teori yang digunakan. Dalam penelitian ini diagram jalur yang digunakan adalah sebagai berikut:



Gambar 2
Diagram Jalur

Tabel 5
Hasil Uji Direct dan Indirect Effect

Direct Effect	
X1 → Y	
(p ₃)	= 0.168
Indirect Effect	
X1 → Z → Y	
(p ₁ × p ₅ = 0.433 × 0.614)	= 0.265862
Total Effect	
(Direct Effect + Indirect Effect = 0.168 + 0.265862 = 0.433862)	

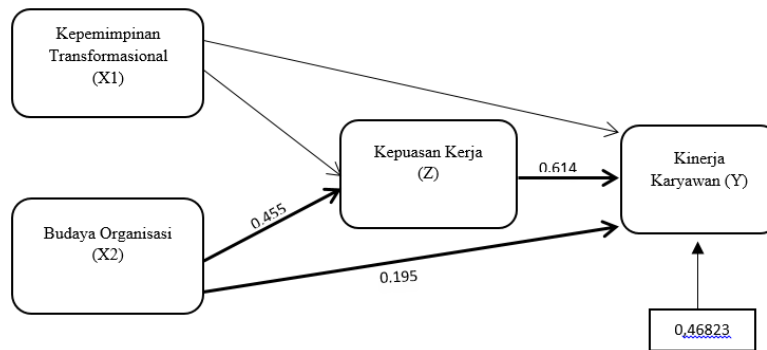
Hasil perhitungan *path analysis* pengaruh gaya kepemimpinan transformasional (X1) terhadap kinerja karyawan (Y) yang dimediasi oleh kepuasan kerja (Z) menunjukkan hasil pengaruh langsung dan tidak langsung. Berdasarkan table 5 dapat dilihat bahwa gaya kepemimpinan transformasional mempunyai pengaruh secara tak langsung (indirect effect) terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja sebesar 0.265862. Pengaruh secara langsung diperoleh sebesar 0.168 sehingga total pengaruh (total effect) sebesar $0.168 + 0.265862 = 0.433862$. Pada hipotesis ke 6 ini yang menyatakan bahwa “kepuasan kerja memediasi pengaruh antara kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan” diterima karena nilai pengaruh tidak langsung lebih besar dari pengaruh langsung.

2. Uji Hipotesis 7

Hipotesis ini akan menguji nilai mediasi dari variabel kepuasan kerja. Jadi akan digunakan langkah diagram jalur atau *path analysis*. Adapun terdapat beberapa tahapan *path analysis* berikut perhitungan pengaruh langsung dan tidak langsung:

a) Membuat diagram jalur

Dalam diagram jalur disusun berdasarkan kerangka pemikiran yang dikembangkan dari teori yang digunakan. Dalam penelitian ini diagram jalur yang digunakan adalah sebagai berikut:



Gambar 3
Diagram Jalur

Tabel 6
Hasil Uji Direct dan Indirect Effect

Direct Effect	
$X2 \rightarrow Y$	
(p_4)	= 0.195
Indirect Effect	
$X2 \rightarrow Z \rightarrow Y$	
$(p_2 \times p_5 = 0.445 \times 0.614)$	=
0.27323	
Total Effect	
$(\text{Direct Effect} + \text{Indirect Effect} = 0.195 + 0.27323 = 0.46823)$	

Hasil perhitungan *path analysis* pengaruh budaya organisasi (X2) terhadap kinerja karyawan (Y) yang dimediasi oleh kepuasan kerja karyawan (Z) menunjukkan hasil pengaruh langsung dan tidak langsung. Berdasarkan table 6 dapat dilihat bahwa budaya organisasi mempunyai pengaruh secara tak langsung (indirect effect) terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja sebesar 0.27323. Pengaruh secara langsung diperoleh sebesar 0.195 sehingga total pengaruh (total effect) sebesar $0.195 + 0.27323 = 0.46823$. Pada hipotesis ke 6 ini yang menyatakan bahwa “kepuasan kerja memediasi pengaruh antara budaya organisasi terhadap kinerja karyawan” diterima karena nilai pengaruh tidak langsung lebih besar dari pengaruh langsung.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil dari pembahasan penelitian, maka dapat ditarik beberapa kesimpulan sebagai berikut :

1. Kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa semakin tinggi tingkat kepemimpinan transformasional yang ditunjukkan oleh seorang pemimpin maka semakin tinggi juga tingkat kepuasan kerja karyawan dalam pekerjaannya.
2. Budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa bahwa semakin tinggi budaya organisasi yang dimiliki oleh

organisasi maka semakin tinggi pula tingkat kepuasan kerja yang dimiliki oleh karyawan.

3. Kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa semakin tinggi kepemimpinan transformasional yang diberikan oleh seorang pemimpin akan meningkatkan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya dengan benar dan akurat sesuai standar yang telah ditetapkan oleh perusahaan.
4. Budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa semakin tinggi budaya organisasi yang dimiliki dalam organisasi akan semakin memperjelas tujuan yang berkaitan dengan misi, visi, strategi, dan memberikan arahan yang jelas bagi setiap pegawai dalam organisasi pada saat melakukan pekerjaan, terdapat rasa memiliki dan tanggung jawab terhadap organisasi, tersebut dapat meningkatkan kinerja karyawan dan mampu mencapai target yang ditetapkan oleh organisasi.
5. Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja yang tinggi seperti merasa senang dan puas karena pekerjaan yang dilakukan sangat menarik dan menyenangkan, maka karyawan akan semakin memiliki

inisiatif tinggi dalam berkerja dan paham terhadap tugas yang diberikan oleh organisasi kepadanya sehingga kinerja karyawan akan meningkat.

6. Kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai mediasi. Hal ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja yang dimiliki oleh pegawai PPPPTK Seni dan Budaya DIY tinggi dengan adanya pengaruh tidak langsung kepuasan kerja meningkatkan kinerja karyawan.
7. Budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai mediasi. Hal ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja yang dimiliki oleh pegawai PPPPTK Seni dan Budaya DIY tinggi dengan adanya pengaruh tidak langsung kepuasan kerja meningkatkan kinerja karyawan.

SARAN

Berdasarkan hasil penelitian, pembahasan, dan kesimpulan yang diperoleh, maka saran yang dapat diberikan sebagai berikut

1. Untuk pihak PPPPTK Seni dan Budaya DIY

Berdasarkan hasil penelitian bahwa kepuasan kerja yang dialami oleh karyawan sangat tinggi karena itu untuk menambahkan

peran pemimpin yang berkaitan tentang *individual consideration*, karena berdasarkan hasil penelitian, pemimpin kurang memberikan perhatian secara pribadi kepada pegawai yaitu dengan pemimpin harus lebih memperhatikan dan lebih dekat dengan para pegawai dan mendengarkan berbagai keluhan tentang masalah yang dihadapi pegawai dalam menyelesaikan pekerjaannya yang bertujuan untuk memotivasi pegawainya agar lebih berkembang dan berprestasi metode seperti itu dapat menjaga kepuasan kerja yang sudah dimiliki oleh karyawan dan membuat karyawan semakin giat dan mampu mencapai target dalam bekerja di PPPPTK Seni dan Budaya DIY.

2. Peneliti selanjutnya

Peneliti selanjutnya supaya dapat mengembangkan penelitian ini dengan menggunakan objek lain atau dengan menambah variabel lain.

DAFTAR PUSTAKA

- Andeani , F., & Petrik, A. (2016). *Employee Performance as the Impact of Transformational Leadership and Job Satisfaction in PT Anugrah Baru Denpasar. Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan*, 25-32.
- Darmanto, S., dan Ahmad, M. (2016). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Komitmen Organisasi Sbagai Variabel Intervening (Studi Pada PNS di Kecamatan Wakatukumpuk Kabupaten Pemalang)*.
- Dhermawan, A. A., Sudibya, I. G., & Utama, I. W. (2012). *Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja, Kompetensi, dan Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Pegawai di Lingkungan Kantor Dinas Pekerjaan Umum Provinsi Bali. Jurnal Manajemen, Strssategi Bisnis, dan Kewirausahaan*.
- Elgelal, K. S., & Noermijati. (2014). *The Influences of Transformational Leaderships on Employees Performance (A Study of Economic and Business Faculty Employee at University Muhammadiyah Malang). Asia Pasifict Management and Business Aplication* , 48-66.
- Fauziah. dkk. (2016). *Statistika Teori dan Praktek*. Edisi III.
- Garini, A. P. P., Bagia, I. W., & Cipta, W. (2016). *Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai Pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM)f*.
- Gozali, I. (2013). *Aplikasi Analisis Multivariete dengan Program IBM SPSS 21*. Undip.
- Handoko, A., & Djastuti , I. (2015). *Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Pt. Kereta Api Indonesia (Persero) Daop 4 Semarang). Diponegoro Journal Of Management* , 1-13.
- Hefrizon. (2014). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Anggota Kepolisian di Satuan Brimob Polda DIY*.
- Ikhsan, A. (2016). *Analisis Pengaruh Budaya Organisasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Non Dosen Pada Universitas Mercu Buana Jakarta*.

- Jones, M. K., Jones , R. J., Latr, P. L., & Sloane , P. J. (2009). *Training, Job Satisfaction, and Workplace Performance in Britain: Evidence from WERS 2004. Journal of Economic Literature*, 139-175.
- Kharis, Indira dkk. (2015). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Karyawan dengan Motivasi Kerja Sebagai Variable Intervening (Studi pada Karyawan Bank JATIM Cabang Malang)*
- Komariyah, I., Edison, E., & Yohny, A. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategi dan Perubahan dalam Rangka Meningkatkan Kinerja Pegawai dan Organisasi*. Alfabeta.
- Kordy, M. E. (2013). *Transformational Leadership and Organizational Culture as Predictors of Employees Attitudinal Outcomes*.
- Maramis, E. (2013). *Kepemimpinan, Budaya Organisasi, dan Motivasi Pagaruhnya terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bank Tabungan Negara (Persero Cabang Manado). Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis, dan Akuntansi*, 955-963.
- Mariam, R. (2009). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Karyawan Sebagai Variabel Intervening Studi Pada Kantor Pusat Pt.Asuransi Jasa Indonesia (Persero)*. Semarang: 2009.
- Metwally, A. H., El-bishbishy, N., & Nawar, Y. S. (2014). *The Impact of Transformasional Leadership Style on Employee Satisfaction. The Business & Management Review*.
- Mulyadi, Y., & Sembiring, J. (2016). *Pengaruh Faktor – Faktor Budaya Organisasi Menurut Denison Terhadap Learning Organization Di Pt Akses Nusa Karya Infratek Bandung. E-Proceeding Of Management* , 3057.
- Mustika , A., & Utomo , H. (2013). *Pengaruh Budaya Organisasi, Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Variabel Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus Pada Koperasi Simpan Pinjam Gradiska Kecamatan Tuntang Kabupaten Semarang Tahun 2013)*.
- Nugroho, D. A. (2011). *Pengaruh Budaya Organisasi dan Gaya Kepemimpinan Transformasioanal Terhadap Komitmen Organisasi dan Kinerja Pegawai. Jurnal Manajemen Bisnis*.

- Nur, S. (2013). *Konflik, Stres Kerja dan Kepuasan Kerja Pengaruhnya terhadap Kinerja Pegawai pada Universitas Khairun Ternate. Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis, dan Akuntansi*, 739-749.
- Politis, J. D. (2006). *Self- leadership behavioural- focused strategies and team performance: The mediating influence of job satisfaction. Leadership & Organization Development Journal*, 203-216.
- Prabowo, T. S., Noermijati, & Irawanto, D. W. (2018). *The Influence of Transformational Leadership and Work Motivation on Employee Performance Mediated by Job Satisfaction. Jurnal Aplikasi Manajemen*.
- Putra, I. A., & Indrawati, A. D. (2015). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Cv. Agung Motor I Di Kabupaten Tabanan. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 2982-3011.
- Ritawati, Agustina. (2013). *Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Karyawan PT. Jamsostek (Persero) Cabang Surabaya*.
- Robbins, S. P. (2008). *Perilaku Organisasi*. Jilid 1 Edisi Bahasa Indonesia. Pren hall Indo.
- Sancoko, Hafiidh. dkk. *Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Karakteristik Pekerjaan Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan Studi terhadap Karyawan PT. PLN (Persero) Distribusi Jawa Timur*.
- Satriowati, E., Paramitha, P. D., & Hasiholan, L. B. (2016). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional, Kompensasi dan Komunikasi terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Mediasi pada Laundry Elephant King. Journal of Management*.
- Satyowati, N. M., & Suartana, I. W. (2014). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi terhadap Kepuasan Kerja yang Berdampak pada Kinerja Keuangan. E-Jurnal Akuntansi Universitas Udayana 6.1*, 17-32.
- Shooshtarian, Z., Ameli, F., & Lari, M. A. (2013). *The Effect of Labor's Emotional Intelligence on Their Job Satisfaction, Job Performance and Commitment. Iranian Journal of Management Studys*, 27-43.
- Sembiring, J., & Mulyadi, Y. (2016). *Pengaruh Faktor-Faktor Budaya Organisasi Menurut Denison Terhadap Learning Organization Di PT ASKES Nusa Karya Infratek Bandung*.
- Sekaran, U. (2006). *Metodologi Penelitian untuk Bisnis*. Salemba Empat.

- Soedjono. *Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Organisasi dan Kepuasan Kerja Karyawan Pada Terminal Penumpang Umum di Surabaya.*
- Sugiarti, G. (n.d.). *Pengaruh Lingkungan Kerja, Budaya Organisasi dan Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja untuk Meningkatkan Kinerja Pegawai (Studi pada Fakultas Ekonomi Universitas 17 Agustus 1945 Semarang). Jurnal Ilmiah UNTAG Semarang.*
- Sugiyono. (2014). *Metode Penelitian Bisnis.* Bandung: Alfabeta.
- Sutrisno, dkk. (2015). *The Effect of Transformational Leadership and Organizational Culture on Employee's Working performance Through Organizational Commitment.*
- Thamrin, H. M. (2012). *The Influence of Transformation Leadership and Organizational Commitment on Job Satisfaction and Employee Performance.*
- Tsaisay, Y. (2011). *Relationship between Organizational Culture, Leadership Behavior and Job Satisfaction. BMC Health Services Research.*
- Tumbeleka, S. S. X. dkk. (2016). *Analisis Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasional dan Intention To Leave (Studi pada karyawan PT. Belotung Mina Utama.*
- Uddin, M. J., Lufa, R. H., & Hossian, S. M. (2013). *Impact of Organizational Culture on Employee Performance and Productivity: A Case Study Of Telecommunication Sector in Banglades. International Journal of Business and Management.*
- Utama, I. W. M., & Perna. P. (2016). *Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Budaya Organisasi Terhadap Motivasi dan Kinerja Karyawan.*
- Wibowo. (2012). *Manajemen Perubahan Edisi Ketiga.* Jakarta : Rajawali Pers.
- Yulk, G. (2015). *Kepemimpinan Dalam Organisasi Edisi Ketujuh.* Jakarta : PT Indeks Permata Media.