

**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL  
DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA  
PEGAWAI YANG DIMEDIASI KEPUASAN KERJA PEGAWAI  
KANTOR DINAS TENAGA KERJA KOTA DEPOK**

TESIS



OLEH:  
DEWI PRATIWI  
NIM. 202210007

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN  
PROGRAM MAGISTER  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
UNIVERSITAS PELITA BANGSA  
BEKASI  
2024**

**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL  
DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA  
PEGAWAI YANG DIMEDIASI KEPUASAN KERJA PEGAWAI  
KANTOR DINAS TENAGA KERJA KOTA DEPOK**

Diajukan untuk Memenuhi Salah Satu Syarat  
Memperoleh Gelar Master Manajemen (M.M)  
Program Magister Manajemen

**TESIS**



**OLEH:  
DEWI PRATIWI  
NIM. 202210007**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN  
PROGRAM MAGISTER  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
UNIVERSITAS PELITA BANGSA  
BEKASI  
2024**

## PERSETUJUAN PEMBIMBING

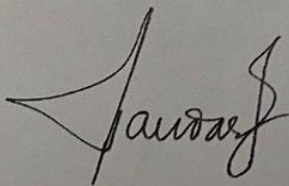
Yang bertanda tangan di bawah ini, Dosen Pembimbing Tesis :

Nama Mahasiswa : Dewi Pratiwi  
NIM : 202210007  
Judul Tesis : Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional  
dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai  
yang Dimediasi Kepuasan Kerja Pegawai Kantor  
Dinas Tenaga Kerja Kota Depok

Menyatakan bahwa, berdasarkan proses dan hasil bimbingan selama ini, serta dilakukan perbaikan, maka yang bersangkutan dapat mendaftarkan diri untuk mengikuti ujian tugas tesis pada Program Studi Manajemen, Program Magister, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pelita Bangsa.

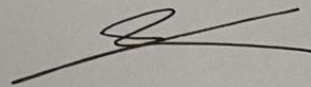
Bekasi, 23 Juli 2024

Pembimbing 1,



Dr. Anna Wulandari., S.E., MM  
NIDN : 0313037903

Pembimbing 2,



Dr. Ir. Tri Ngudi Wiyatno, M.T., IPU  
NIDN : 0425086503



**TESIS**  
**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL DAN**  
**BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI YANG**  
**DIMEDIASI KEPUASAN KERJA PEGAWAI KANTOR DINAS TENAGA**  
**KERJA KOTA DEPOK**

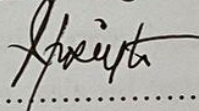
Dipersiapkan dan disusun oleh:  
Dewi Pratiwi  
202210007

Telah dipertahankan di depan Dewan Penguji Tesis pada hari Senin, tanggal 29, bulan Juli, tahun 2024, dan dinyatakan telah diterima sebagai salah satu persyaratan untuk memperoleh gelar Magister Manajemen.

**SUSUNAN DEWAN PENGUJI TESIS**

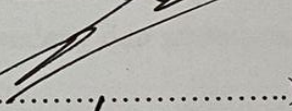
Ketua Penguji,  
Dr. Ir. Supriyanto, M.P  
NIDN: 0401066605

Tanda Tangan

  
(.....)

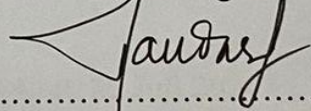
Anggota Penguji I,  
Dr. Billy Josef Anis, S.E., M.M  
NIDN: 0428077502

Tanda Tangan

  
(.....)

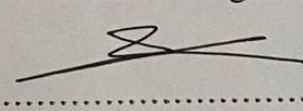
Pembimbing 1/Anggota Penguji II  
Dr. Anna Wulandari, S.E., M.M.  
NIDN: 0313037903

Tanda Tangan

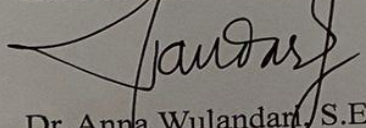
  
(.....)

Pembimbing 1/Anggota Penguji II  
Dr. Ir. Tri Ngudi Wiyatno, M.T., IPU  
NIDN: 0425086503

Tanda Tangan

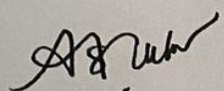
  
(.....)

Ka. Prodi S2 Manajemen

  
Dr. Anna Wulandari, S.E., M.M.  
NIDN: 0313037903

Mengetahui,

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis

  
Dr. Preatmi Nurastuti., S.E., M.M  
NIDN: 0404046508

## MOTTO DAN PERSEMBAHAN

“Katakanlah (Muhammad), “Seandainya lautan menjadi tinta untuk (menulis) kalimat-kalimat Tuhanku, maka pasti habislah lautan itu sebelum selesai (penulisan) kalimat-kalimat Tuhanku, meskipun Kami datangkan tambahan sebanyak itu (pula).”

(Al-Kahfi: 109)

“Wahai orang-orang yang beriman, apabila dikatakan kepadamu, berilah kelapangan di dalam majelis-majelis, maka lapangkanlah. Niscaya Allah Swt. akan memberi kelapangan untukmu. Apabila dikatakan, berdirilah kamu, maka berdirilah. Niscaya Allah Swt. akan mengangkat (derajat) orang-orang yang beriman di antaramu dan orang-orang yang diberi ilmu beberapa derajat. Allah Swt. Mahateliti apa yang kamu kerjakan.”

(Surah al-Mujadalah: 11)

“Jika tidak bisa berkata baik, maka diamlah”

“Barang siapa yang memudahkan urusannya di dunia, maka Allah akan memudahkan urusannya kelak di akhirat”

Karya ini kupersembahkan buat:

- Suami tercinta Imanuel PYL, ibunda tercinta, bapak (alm), mertua, anak-anak tercinta (Kaka, Adik, Bontot), saudara-saudari tercinta, para sahabat surga masjid balai kota, dan orang-orang baik yang senantiasa mendoakan dan mensupport segalanya.
- Bapak dan Ibu Guru/Dosen yang telah memberikan pengetahuan dan wawasan yang berharga.



## PERNYATAAN KEASLIAN TESIS

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Dewi Pratiwi  
NIM : 202210007  
Program Studi : Manajemen  
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis

Menyatakan dengan sesungguhnya bahwa Tesis yang saya susun sebagai syarat untuk memperoleh gelar Magister Manajemen, Universitas Pelita Bangsa seluruhnya merupakan hasil karya saya sendiri. Adapun bagian-bagian tertentu dalam penulisan tesis yang saya kutip dari hasil karya orang lain telah dituliskan sumbernya secara jelas sesuai dengan norma, kaidah dan etika penulisan ilmiah. Apabila di kemudian hari ditemukan seluruh atau sebagian tesis ini bukan hasil karya saya sendiri atau adanya plagiat dalam bagian-bagian tertentu, saya bersedia menerima sanksi pencabutan gelar akademik yang saya sandang dan sanksi-sanksi lainnya sesuai dengan peraturan perundangan yang berlaku.

Bekasi, 29 Juli 2024



Dewi Pratiwi

## KATA PENGANTAR

Alhamdulillah, segala puji dan syukur penulis panjatkan kepada Allah SWT atas segala rahmat, taufik dan hidayah-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan penulisan Tesis dengan judul “Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai yang Dimediasi Kepuasan Kerja Pegawai Kantor Dinas Tenaga Kerja Kota Depok. Penyusunan Tesis ini merupakan salah satu persyaratan untuk memperoleh gelar Strata Dua (M.M) Fakultas Ekonomi Bisnis dan Ilmu Sosial Universitas Pelita Bangsa (UPB).

Penulis menyadari bahwa Tesis ini dapat diselesaikan berkat dukungan dari berbagai pihak. Oleh karena itu, penulis mengucapkan terima kasih dan penghargaan yang setinggi-tingginya kepada yang terhormat:

1. Ibu Dr. Wulandari.,S.E.,M.M, selaku Pembimbing 1 yang telah membimbing, meluangkan waktu, memberikan banyak kemudahan, memberikan masukan, keteladanan serta motivasi kepada penulis untuk menyelesaikan tesis ini.
2. Bpk. Dr. Ir. Tri Ngudi Wiyatno, M.T., IPU selaku Pembimbing 2 yang telah membimbing, meluangkan waktu, memberikan banyak kemudahan, memberikan masukan, keteladanan serta motivasi kepada penulis untuk menyelesaikan tesis ini.
3. Tim Penguji, Dr. Ir. Supriyanto, M.P., Dr. Billy Josef Anis, S.E.,M.M, terima kasih telah berkenan memberikan masukan untuk penyempurnaan naskah mulai dari gagasan awal tema penelitian hingga selesainya tesis ini.
4. Dr. Anna Wulandari, S.E., M.M. selaku Ketua Program Studi Manajemen, Program Magister, Fakultas Ekonomi Bisnis (FEB) Universitas Pelita Bangsa, beserta seluruh staf yang telah memberikan rekomendasi dan memfasilitasi penulis untuk dapat menulis tesis.
5. Ibu Preatmi Nurastuti.,S.E.,M.M selaku Dekan Fakultas Ekonomi Bisnis (FEB) Universitas Pelita Bangsa beserta jajarannya yang telah memberikan kesempatan dan izin dukungan moril maupun materil kepada penulis.
6. Bapak Hamzah Muhammad Mardiputera., SKM., MM, DBA. sebagai Rektor Universitas Pelita Bangsa.

7. Bapak/Ibu Dosen Fakultas Ekonomi Bisnis yang telah membimbing, mengarahkan, menasehati dan membagi ilmu pengetahuan sebagai bekal bagi penulis dalam pengembangan keilmuan maupun penyelesaian Tesis ini.
8. Suami, ibu, bapak (alm), dan anak-anak tercinta yang senantiasa mensupport dalam segala keadaan.
9. Teman-teman MM 01 Fakultas Ekonomi Bisnis Universitas Pelita Bangsa terima kasih atas kekraban, diskusi, saran, dan semangat yang diberikan. Penulis selalu merindukan saat-saat diskusi bersama di masa perkuliahan
10. Seluruh Staf Administrasi Fakultas Ekonomi Bisnis, Universitas Pelita Bangsa yang selalu memberikan kemudahan dan membantu dalam layanan administrasi perkuliahan maupun dalam proses penyelesaian tesis ini.
11. Semua pihak yang tidak dapat penulis sebutkan satu persatu yang telah banyak membantu baik secara langsung maupun tidak langsung dalam proses penyelesaian tesis ini. Penulis menyadari bahwa tesis ini jauh dari kesempurnaan. Semoga tesis ini bermanfaat untuk pengembangan ilmu di masa yang akan datang.

Bekasi, Juli 2024

Penulis,

Dewi Pratiwi



## DAFTAR ISI

<b>HALAMAN JUDUL .....</b>	<b>i</b>
<b>HALAMAN PERSETUJUAN.....</b>	<b>ii</b>
<b>HALAMAN PENGESAHAN .....</b>	<b>iii</b>
<b>HALAMAN MOTTO DAN PENGESAHAN .....</b>	<b>iv</b>
<b>HALAMAN PERNYATAAN KEASLIAN TULISAN .....</b>	<b>v</b>
<b>KATA PENGANTAR .....</b>	<b>vi</b>
<b>DAFTAR ISI.....</b>	<b>viii</b>
<b>DAFTAR TABEL.....</b>	<b>x</b>
<b>DAFTAR GAMBAR .....</b>	<b>xi</b>
<b>DAFTAR LAMPIRAN .....</b>	<b>xii</b>
<b>ABSTRACK.....</b>	<b>xiii</b>
<b>ABSTRAK .....</b>	<b>xiv</b>
<b>BAB 1 PENDAHULUAN .....</b>	<b>1</b>
1.1 Latar Belakang.....	1
1.2 Rumusan Masalah .....	8
1.3 Tujuan Penelitian.....	9
1.4 Manfaat Penelitian.....	10
1.5 Sistematika Penulisan.....	11
<b>BAB 2 TELAAH PUSTAKA.....</b>	<b>12</b>
2.1 Landasan Teori .....	12
2.1.1 Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) .....	12
2.1.2 Gaya Kepemimpinan Transformasional.....	16
2.1.3 Budaya Organisasi .....	21
2.1.4 Kinerja Pegawai .....	24
2.1.5 Kepuasan Kerja .....	27
2.2 Penelitian Terdahulu.....	29
2.3 Hipotesis dan Model Penelitian.....	32
2.3.1 Hipotesis.....	33
2.3.2 Model Penelitian .....	38
<b>BAB 3 METODE PENELITIAN.....</b>	<b>40</b>
3.1 Tempat dan Waktu Penelitian .....	40
3.2 Jenis dan Desain Penelitian .....	40
3.2.1 Jenis Penelitian.....	40
3.2.2 Desain Penelitian.....	40
3.3 Operasional Variabel .....	41
3.4 Populasi, Sampel, Metode Pengambilan Sampel .....	42

3.4.1	Populasi .....	42
3.4.2	Sampel .....	43
3.5	Jenis, Sumber, dan Teknik Pengumpulan Data .....	43
3.5.1	Jenis Data .....	43
3.5.2	Sumber Data .....	43
3.5.3	Teknik Pengumpulan Data .....	44
3.6	Metode Analisis dan Pengujian Hipotesis .....	44
3.6.1	Instrumentasi Variabel .....	44
3.6.2	Analisis Deskriptif .....	45
3.6.3	Uji Model .....	45
<b>BAB 4</b>	<b>HASIL DAN PEMBAHASAN .....</b>	<b>47</b>
4.1	Gambaran Objek Penelitian .....	47
4.1.1	Gambaran Umum Responden Berdasarkan Jenis Kelamin .....	47
4.1.2	Gambaran Umum Responden Berdasarkan Lama Kerja .....	48
4.2	Analisa Data .....	49
4.2.1	Uji Validitas .....	49
4.2.2	Uji Reliabilitas .....	51
4.2.3	Analisis Deskriptif Variabel .....	51
4.2.4	Hasil Penelitian Uji Model .....	53
4.2.5	Uji Hipotesis .....	56
4.3	Pembahasan .....	60
<b>BAB 5</b>	<b>KESIMPULAN .....</b>	<b>68</b>
5.1	Kesimpulan .....	68
5.2	Implikasi Manajerial .....	68
5.3	Saran .....	69
	<b>DAFTAR PUSTAKA .....</b>	<b>90</b>
	<b>LAMPIRAN .....</b>	<b>91</b>

## DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Kehadiran Pegawai.....	4
Tabel 1.2 Data Pegawai yang Ingin Pindah, Ingin Berhenti atau Diberhentikan dan Mengalami Masalah Psikologis atau Fisik Tahun 2022 .....	6
Tabel 1.3 Data Penilaian Kinerja Pegawai Dinas Tenaga Kerja Kota Depok Berdasarkan SKP (Sasaran Kinerja Pegawai) Kota Depok Tahun 2021 dan 2022 .....	7
Tabel 1.4 Kepuasan Kerja Pegawai Tahun 2023 .....	8
Tabel 1.5 Kesenjangan Penelitian .....	9
Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu.....	39
Tabel 2.2 Kerangka Desain Penelitian .....	50
Tabel 3.1 Jadwal Penelitian.....	51
Tabel 3.2 Variabel Penelitian .....	53
Tabel 4.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	61
Tabel 4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja.....	62
Tabel 4.3 <i>Outer Loading 1</i> .....	63
Tabel 4.4 <i>Outer Loading 2</i> .....	64
Tabel 4.5 <i>Average Variance Extracted (AVE)</i> .....	64
Tabel 4.6 Uji Reliabilitas.....	65
Tabel 4.7 Deskriptif Variabel .....	66
Tabel 4.8 Analisa Deskriptif Variabel.....	67
Tabel 4.9 <i>Discriminant Validity</i> .....	68
Tabel 4.10 Nilai R <sup>2</sup> .....	69
Tabel 4.11 Nilai F <sup>2</sup> .....	69
Tabel 4.12 R-Square.....	69
Tabel 4.13 Fit Model .....	70
Tabel 4.14 F-Square .....	70
Tabel 4.15 Uji Hipotesis.....	72

## DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Model Penelitian .....	50
Gambar 2.2 Kerangka Pengaruh antar Variabel.....	52
Gambar 4.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin .....	61
Gambar 4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja.....	62
Gambar 4.3 <i>Path Coefficient</i> .....	74



## DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Kuesioner .....	96
Lampiran 2 Data Kuesioner .....	98
Lampiran 3 Olah Data hasil SmartPLS .....	99

*The Influence of Transformational Leadership Style and Organizational Culture on Employee Performance Which is Mediated by Job Satisfaction of Depok City Labor Office Employees*

Dewi Pratiwi  
Dr. Anna Wulandari., S.E., MM  
Dr. Ir. Tri Ngudi Wiyatno, M.T., IPU

**ABSTRACT**

Government as an organization carries out government and development activities. In this case, the role and position of employees is very important. So that organizational goals can be achieved effectively and efficiently, the author conducted research to improve employee performance through intervening employee job satisfaction, so that it is hoped that they can contribute to the organization and make the organization achieve.

This research aims to test and analyze the influence of transformational leadership style on employee performance, test and analyze the influence of organizational culture on employee performance, test and analyze the influence of employee job satisfaction on employee performance, test and analyze the influence of transformational leadership style on employee job satisfaction, to test and analyzing the influence of organizational culture on employee job satisfaction, to test and analyze the influence of transformational leadership style on employee performance and test and analyze the influence of organizational culture on the performance of Depok City Manpower Office employees through job satisfaction.

The sampling method used is a non-probability sampling technique, namely saturated sampling. The sample in this study was 55 people, including 11 men and 44 women. This research is based on this research using structural analysis using analytical tools using the PLS (Partial Least Square) method where the processing is carried out with Smart PLS 3.0 software. The analysis step includes testing the outer and inner model. The measurement model is used to test validity and reliability. Meanwhile, the structural model is used to test causality.

The results of the research prove that transformational leadership has no effect on employee performance, organizational culture has an effect on employee performance, job satisfaction has an effect on employee performance, transformational leadership style has an effect on job satisfaction, organizational culture has no effect on job satisfaction, transformational leadership style has a mediated effect on employee performance. Job satisfaction, organizational culture have no effect on employee performance, mediated by job satisfaction.

Keyword : transformational leadership style, organizational culture, employee performance, job satisfaction

PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL DAN  
BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI YANG  
DIMEDIASI KEPUASAN KERJA PEGAWAI KANTOR DINAS TENAGA  
KERJA KOTA DEPOK

Dewi Pratiwi  
Dr. Anna Wulandari., S.E., MM  
Dr. Ir. Tri Ngudi Wiyatno, M.T., IPU

**ABSTRAK**

Pemerintahan sebagai sebuah organisasi menyelenggarakan kegiatan pemerintahan dan pembangunan. Dalam hal ini, peranan dan kedudukan pegawai sangatlah penting. Agar tujuan organisasi dapat dicapai dengan efektif dan efisien, maka penulis melakukan penelitian untuk meningkatkan kinerja pegawainya melalui *intervening* kepuasan kerja pegawainya, sehingga diharapkan dapat memberikan kontribusi kepada organisasi dan menjadikan organisasi berprestasi.

Penelitian ini bertujuan untuk menguji dan menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan transformasional terhadap kinerja pegawai, menguji dan menganalisis pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai, menguji dan menganalisis pengaruh kepuasan kerja pegawai terhadap kinerja pegawai, menguji dan menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan transformasional terhadap kepuasan kerja pegawai, untuk menguji dan menganalisis pengaruh budaya organisasi terhadap kepuasan kerja pegawai, untuk menguji dan menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan transformasional terhadap kinerja pegawai dan menguji dan menganalisis pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai Disnaker Kota Depok melalui kepuasan kerja.

Metode pengambilan sampel yang digunakan adalah teknik sampling *non probability sampling*, yaitu sampling jenuh. Sampel dalam penelitian ini sebanyak 55 orang di antaranya 11 laki-laki dan 44 perempuan. Penelitian ini didasarkan Pada penelitian ini menggunakan Analisa structural dengan menggunakan alat analisis melalui metode PLS (*Partial Least Square*) dimana pengolahannya dilakukan dengan software Smart PLS 3.0. Langkah analisis meliputi pengujian *outer* dan *inner model*. Model pengukuran digunakan untuk uji validitas dan reliabilitas. Sedangkan *model structural* digunakan untuk uji kausalitas.

Hasil penelitian membuktikan bahwa kepemimpinan transformasional tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai, budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai, kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai, gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh terhadap kepuasan kerja, budaya organisasi tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja, gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh terhadap kinerja pegawai dimediasi kepuasan kerja, budaya organisasi tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai dimediasi kepuasan kerja.

Kata kunci : gaya kepemimpinan transformasional, budaya organisasi, kinerja pegawai, kepuasan kerja