

BAB V

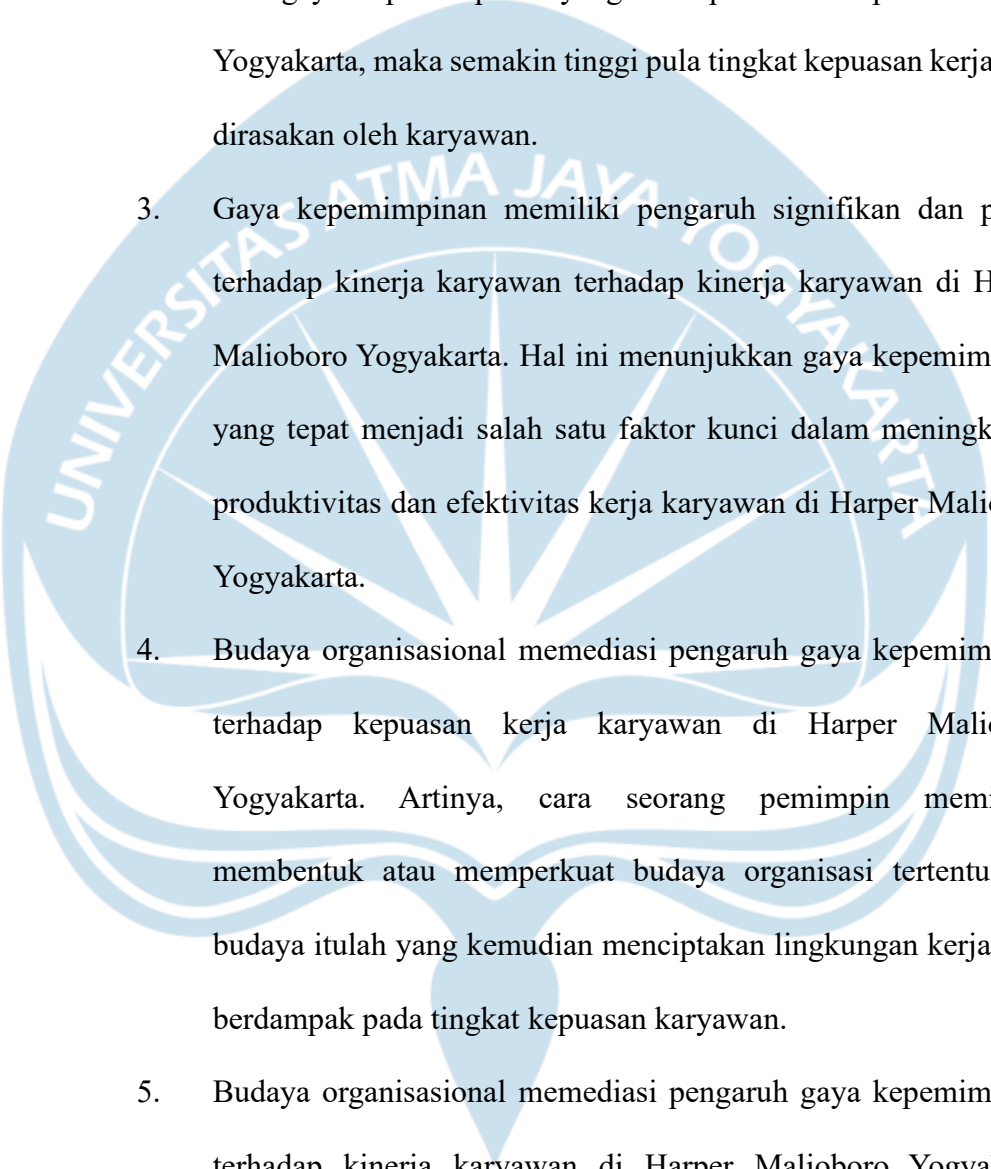
PENUTUP

Bab ini merupakan bagian penutup yang, kesimpulan yang menjawab pertanyaan dan tujuan penelitian dan implikasi manajerial untuk Harper Malioboro Yogyakarta dalam meningkatkan kinerja organisasi. Juga keterbatasan penelitian agar hasilnya dipahami dalam konteks yang tepat, serta saran untuk penelitian lanjutan sebagai kontribusi pengembangan ilmu dan praktik manajerial.

5.1. Kesimpulan

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kepuasan kerja dan kinerja karyawan yang dimediasi oleh budaya organisasional pada karyawan Harper Malioboro Yogyakarta. Berdasarkan hasil pengolahan data SEM-PLS dan uji hipotesis yang dilakukan, dapat disimpulkan:

1. Gaya kepemimpinan memiliki pengaruh signifikan dan positif terhadap budaya organisasional di Harper Malioboro Yogyakarta. Hal ini menunjukkan semakin baik gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh para pemimpin, maka semakin kuat pula budaya organisasi yang terbentuk.

- 
2. Gaya kepemimpinan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Hal ini menunjukkan semakin baik gaya kepemimpinan yang diterapkan di Harper Malioboro Yogyakarta, maka semakin tinggi pula tingkat kepuasan kerja yang dirasakan oleh karyawan.
 3. Gaya kepemimpinan memiliki pengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan terhadap kinerja karyawan di Harper Malioboro Yogyakarta. Hal ini menunjukkan gaya kepemimpinan yang tepat menjadi salah satu faktor kunci dalam meningkatkan produktivitas dan efektivitas kerja karyawan di Harper Malioboro Yogyakarta.
 4. Budaya organisasional memediasi pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kepuasan kerja karyawan di Harper Malioboro Yogyakarta. Artinya, cara seorang pemimpin memimpin membentuk atau memperkuat budaya organisasi tertentu, dan budaya itulah yang kemudian menciptakan lingkungan kerja yang berdampak pada tingkat kepuasan karyawan.
 5. Budaya organisasional memediasi pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan di Harper Malioboro Yogyakarta. Artinya, gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan juga tidak bersifat langsung, tetapi disalurkan melalui sistem nilai, norma, dan perilaku kolektif yang ada dalam organisasi yaitu budaya organisasional.

5.2. Implikasi Manajerial

Hasil penelitian yang telah dilakukan diharapkan menjadi salah satu sumber yang berguna bagi Harper Malioboro Yogyakarta. Dalam penelitian ini, gaya kepemimpinan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap budaya organisasi, kepuasan kerja dan kinerja karyawan. Berdasarkan hasil statistik deskriptif di Harper Malioboro Yogyakarta, *Head of Departement* memiliki gaya kepemimpinan yang partisipatif, transformatif, dan suportif. Harper Malioboro Yogyakarta dapat mempertahankan gaya kepemimpinan tersebut. Selain itu, Harper Malioboro Yogyakarta juga perlu memberikan pelatihan atau pengembangan kepemimpinan kepada *Head of Departement* agar selalu menerapkan gaya kepemimpinan yang tepat untuk karyawan. Hal ini akan membantu menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, meningkatkan hubungan antara atasan dan bawahan, serta menjadi motivasi karyawan.

Hasil penelitian juga menunjukkan budaya organisasi secara tidak langsung mempengaruhi kepuasan dan kinerja karyawan. Berdasarkan hasil statistik deskriptif di Harper Malioboro Yogyakarta, budaya organisasi di Harper Malioboro Yogyakarta sangat baik. Hal tersebut menunjukkan Harper Malioboro Yogyakarta mengedepankan rasa keadilan dan kesetaraan dalam pekerjaan. Budaya tersebut menunjukkan budaya organisasi yang positif sehingga meningkatkan rasa percaya dan saling menghormati antar rekan kerja. Budaya yang positif akan menumbuhkan budaya pembelajaran dan pengembangan yang berkelanjutan. Untuk itu, penting bagi Harper Malioboro Yogyakarta untuk terus mempertahankan, membangun dan melestarikan budaya organisasi yang kuat, seperti budaya kerja sama, komunikasi

terbuka, inovasi, dan saling menghormati. Budaya tersebut dapat memperkuat melalui pemberian apresiasi atas pencapaian karyawan, penyelenggaraan program internal yang mendukung nilai-nilai perusahaan, serta pembentukan norma-norma perilaku yang sejalan dengan visi dan misi organisasi.

Kepuasan kerja karyawan sangat dipengaruhi oleh gaya kepemimpinan dan budaya organisasi. Berdasarkan hasil statistik deskriptif di Harper Malioboro Yogyakarta, Harper Malioboro Yogyakarta sangat baik dalam memperlakukan karyawan. Walaupun jika diukur dari variabel lain memiliki mean paling rendah, tetapi kepuasan kerja tetap dalam kriteria sangat tinggi. Dalam lingkup pekerjaan, para *Head of Departement* memberikan kesempatan kepada karyawan untuk tumbuh dan berkembang di dalam organisasi. Karyawan juga merasa memiliki tim yang suportif dan karyawan juga mendapatkan dukungan dari supervisor. Maka, Harper Malioboro Yogyakarta disarankan untuk mempertahankan dan memperhatikan aspek-aspek non-material seperti dukungan dari atasan, kesempatan berkembang, serta penghargaan atas kontribusi karyawan. Memberikan ruang bagi karyawan untuk menyampaikan ide dan masukan juga dapat meningkatkan rasa dihargai dan meningkatkan kepuasan kerja.

Dalam penelitian ini, budaya organisasi memediasi pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kepuasan kerja dan kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bagaimana kepemimpinan seorang pemimpin sangat berpengaruh terhadap pembentukan budaya organisasi. Maka, penting bagi pemimpin untuk menjadi teladan dalam menumbuhkan budaya positif yang kemudian akan berdampak pada peningkatan kualitas kerja karyawan. Manajemen Harper Malioboro Yogyakarta

dapat menggunakan pendekatan ini dalam menyusun kebijakan pengembangan SDM dan sistem kepemimpinan di masa mendatang.

Dalam mendukung terbentuknya budaya organisasi dan gaya kepemimpinan yang positif, Harper Malioboro Yogyakarta perlu memastikan tersedianya lingkungan kerja yang nyaman serta mampu mendorong produktivitas karyawan. Hal ini mencakup pemenuhan fasilitas kerja yang memadai, menjaga hubungan yang baik antar sesama rekan kerja, serta menerapkan sistem komunikasi yang efektif antar tingkat manajemen dengan staf. Dengan adanya kondisi tersebut, karyawan akan merasa lebih terlibat dan termotivasi untuk menunjukkan kinerja terbaiknya.

5.3. Keterbatasan Penelitian

Berdasarkan penelitian ini, terdapat keterbatasan penelitian ini yaitu

1. Penelitian ini menggunakan jumlah sampel yang kecil dan hanya dilakukan di satu lokasi. Hal ini menyebabkan temuan kurang representasikan untuk digeneralisasikan secara umum.
2. Penelitian ini dilakukan tanpa menentukan secara khusus gaya kepemimpinan dan budaya organisasional. Hal ini menyebabkan penelitian kurang spesifik dalam menjelaskan satu gaya kepemimpinan atau budaya organisasi tertentu terhadap variabel lain.

5.4. Saran

Berdasarkan keterbatasan penelitian ini, maka saran bagi peneliti berikutnya, yaitu:

1. Penelitian selanjutnya disarankan melibatkan jumlah responden yang lebih besar serta dilakukan di beberapa lokasi dan organisasi yang berbeda.
2. Penelitian selanjutnya disarankan menentukan gaya kepemimpinan tertentu maupun tipe budaya organisasional tertentu.

DAFTAR PUSTAKA

- Ahmad, N. (2020). Organizational culture and its impact on organizational performance: A conceptual framework. *International Journal of Academic Research in Business and Social Sciences*, 10 (6), 453–464.
- Amin, N. F., Garancang, S., & Abunawas, K. (2023). Konsep umum populasi dan sampel dalam penelitian. *Jurnal Pilar: Jurnal Kajian Islam Kontemporer*, 14 (1), 1–14. <https://journal.unismuh.ac.id/index.php/pilar> diakses tanggal 18 Maret 2025.
- Asti, R., Nugroho, S., & Prasetyo, A. (2022). *Pengaruh Kesejahteraan Emosional dan Karakteristik Individu terhadap Kinerja Karyawan*. *Jurnal Psikologi Industri dan Organisasi*, 7(1), 55–68.
- Anyango, C. A. (2015). *Effects of leadership styles on employee performance at BOA Kenya Limited* [Tesis magister, The Open University of Tanzania]. CHRIM Digital Repository.
- Denison, D. R. (2023). *Corporate culture and organizational effectiveness*. New York: John Wiley & Sons.
- Dewi Astuti. (2022). Pengaruh komitmen organisasi dan budaya organisasional terhadap kinerja pegawai. *Jurnal Akuntansi Dan Manajemen Bisnis*, 2(2), 55–68.
- Devie, D., Mangoting, Y., & Soengkono, M. (2019). Pengaruh leadership style terhadap learning organization. *EKUITAS (Jurnal Ekonomi dan Keuangan)*, 2(3), 427–446.
- Dhamija, P., Chiarini, A., & Shapla, S. (2021). Technology and leadership styles: A review of trends between 2003 and 2021. *The TQM Journal*, 35(1), 210–233.
- Farrell, M. (2018). Leadership reflections: Organizational culture. *Journal of Library Administration*, 58(8), 861–872.
<https://doi.org/10.1080/01930826.2018.1516949> diakses tanggal 7 Maret 2025
- Gutterman, A. (2023). *Leadership styles*. SSRN.
<https://doi.org/10.2139/ssrn.4560197> Diakses tanggal 17 September 2025
- Harahap, L. K. (2020). *Analisis SEM (Structural Equation Modelling) dengan SMARTPLS (Partial Least Square)*. Fakultas Sains dan Teknologi, UIN Walisongo Semarang.

- Himawaty, R., & Widodo, W. (2022). *Peran Employee Engagement sebagai Mediasi Pengaruh Kondisi Kerja dan Identitas Profesional terhadap Kinerja Karyawan*. Jurnal Manajemen dan Bisnis, 9(2), 78–90.
- Harlianto, H., & Rudi, R. (2023). *Pengaruh Budaya Kerja terhadap Kinerja Karyawan*. Jurnal Ekonomi dan Manajemen, 10(2), 45–60.
- Hajiali, H. (2022). *The Relationship between Job Satisfaction and Employee Performance in Organizational Contexts*. Journal of Organizational Behavior, 20(4), 200–215.
- Hatch, M. J., & Cunliffe, A. L. (2019). *Organizational theory: A contemporary approach* (Edisi ke-6). Oxford: Oxford University Press.
- Kasemsap, K. (2017). The impact of job satisfaction on organizational performance. In S. Management (Ed.), *Strategic effects of human resource management in modern business* (pp. 1–25). IGI Global.
- Kongkaew, W. W., & Nuangjamnong, C. (2023). A study of the effect of leadership style towards organizational culture on job satisfaction and employee performance in Bangkok. *AU eJournal of Interdisciplinary Research (ISSN: 2408-1906)*, 8(2), 21–34.
- Mete, S. (2017). The effect of leadership styles on employee motivation: A study on health sector. *Journal of Business, Economics and Finance*, 6 (4), 733–746.
- Nold, H., & Michel, L. (2021). *Organizational Culture: A Systems Approach*. IntechOpen. <https://www.intechopen.com/chapters/76495> diakses 7 maret 2025.
- Nursani, E. T. (2017). Pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap kepuasan kerja pegawai dengan budaya organisasi sebagai variabel intervening (Studi pada Kantor Pelayanan Pajak Pratama Yogyakarta). Prosiding National Conference on Applied Business.
- O'Reilly, C. A., Chatman, J., & Caldwell, D. (2024). *Organizational culture: Our shared beliefs and behaviors*. Thousand Oaks, CA: SAGE Publications. <https://sk.sagepub.com/books/organizational-culture> diakses tanggal 7 Maret
- Pawirosumarto, S., Sarjana, P. K., & Gunawan, R. (2017). The effect of work environment, leadership style, and organizational culture towards job satisfaction and its implication towards employee performance in Parador Hotels and Resorts, Indonesia. *International Journal of Law and Management*, 59 (6), 1337–1358.
- Priadana, M., & Sunarsi, D. (2021). *Metode penelitian kuantitatif*. Tangerang Selatan: Pascal Books.

- Rai, N., & Thapa, B. (2015). *A study on purposive sampling method in research*. Study.com. <https://study.com/academy/lesson/what-is-sampling-in-research-definition-methods-importance.html> Diakses tanggal 6 Maret 2024.
- Ramadhina, A., & Mugiono. (2022). Pengaruh desain kemasan, variasi produk, dan kualitas produk terhadap minat beli konsumen. *Jurnal Manajemen Pemasaran dan Perilaku Konsumen*, 5 (2), 112–123.
- Retnaningtyas, P. A., Hadiati, S., Jamal, M., & Nasir, A. (2022). Pengaruh gaya kepemimpinan demokrasi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai dimediasi oleh budaya organisasi di UPTD Puskesmas Bantaran Kecamatan Bantaran Kabupaten Probolinggo. *Jurnal Ekonomi, Manajemen dan Bisnis*. <https://api.semanticscholar.org/CorpusID:277976332> [<https://api.semanticscholar.org/CorpusID:2779763>]
- Rijanto, A., & Mukaram. (2018). *Pengaruh budaya organisasional terhadap kinerja karyawan: Studi di Divisi Account Executive PT Agrodana Futures* (pp. 45–60). [Tugas akhir, Politeknik Negeri Bandung].
- Sebayang, S., & Lestario, R. (2021). *Pengaruh Kepuasan Kerja dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan*. *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia*, 3(1), 32–42. <https://journal.jis-institute.org/index.php/jnmppsdm/article/view/389> diakses tanggal 7 Maret.
- Saputra, I. G. A. E., & Adnyani, I. G. A. D. (2017). Pengaruh gaya kepemimpinan dan budaya organisasional terhadap kepuasan kerja karyawan. *E-Jurnal Manajemen Unud*, 6(12), 6592–6619.
- Schein, E. H. (2023). *Organizational 3ulture and leadership* (5th ed.). Jossey-Bass, San Francisco, CA: a Wiley Brand.
- Silaen, R. S., Syamsuriansyah, Chairunnisah, R., Sari, R. M., Mahriani, E., Tanjung, R., Triwardhani, R., Haerany, A., Masyruroh, A., Satriawaan, G. D., Lestari, S. A., Arifudin, O., Rialmi, Z., & Putra, S. (2021). *Kinerja karyawan*. Bandung: Widina Bhakti Persada.
- Simanjuntak, A. (2023). Analisis gaya kepemimpinan di Kantor Pajak Pratama (KPP) Magelang. Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Tidar.
- Sugiyono.(2023). Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif, dan R&D (Edisi Kedua, Cetakan ke-5).Alfabeta, Bandung.Suharto, F. L. (2018). *Analisis SEM: Teori dan praktek*. Metro: Lembaga Penelitian UM Metro.
- Tarvid, A. (2016). Job satisfaction as a unified mechanism for agent behaviour in a labour market with referral hiring. *International Journal of Computational Economics and Econometrics*, 6(3), 213–231. <https://doi.org/10.1504/IJCEE.2016.077241>

- Visvanathan, P., Muthuveloo, R., & Ping, T. A. (2018). The impact of leadership styles and organizational culture on job satisfaction of employees in Malaysian manufacturing industry. *Global Business & Management Research: An International Journal*, 10 (1), 247–265.
- Wahjono, S. (2022). *Budaya organisasi* . Dalam I. M. S. Danuwinata & E. Rosmaini (Eds.), *Perilaku organisasi di era revolusi industri 4.0* (hal. 31–41). Surabaya: Rajawali Pers.
- Wiliandari, Y. (2015). *Kepuasan kerja karyawan* . Society: Jurnal Jurusan Pendidikan IPS Ekonomi, Edisi XIV, hal. 81–95. Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan IAIN Mataram.
- Wibowo, A. (2025). *Teori Budaya Organisasi: Konsep, Model, dan Implikasi untuk Manajemen Organisasi*. PT Delada Cahaya Masagro. https://www.researchgate.net/publication/390057024_Teori_Budaya_Organisasi_Konsep_Model_dan_Implikasi_untuk_Manajemen_Organisasi diakses tanggal 19 Maret 2025

LAMPIRAN

LAMPIRAN 1 KUESIONER

Perkenalkan saya Maria Eliza Adiana mahasiswa Sarjana Program studi Manajemen, Fakultas Bisnis dan Ekonomi Universitas Atma Jaya Yogyakarta.

Saat ini saya sedang melakukan penelitian Skripsi dengan judul " Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan yang Dimediasi oleh Budaya Organisasional di Harper Malioboro Yogyakarta."

Pada penelitian ini saya akan meneliti seberapa besar pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kepuasan karyawan dan kinerja karyawan yang dimediasi oleh budaya organisasional di Harper Malioboro Yogyakarta. Kriteria untuk menjadi responden penelitian ini adalah bekerja minimal satu tahun di Harper Malioboro Yogyakarta. Kuesioner ini bisa diisi dalam waktu 5-10 menit saja. Dimohon mengisi secara jujur dan apa adanya karena tidak ada salah dan benar.

Terima kasih.

Nama :

Jenis kelamin : Laki laki/ Perempuan

Usia : tahun

Departemen :

Masa Bekerja : tahun

Informasi Kuesioner

Responden diharapkan menjawab pertanyaan yang telah disediakan dengan cara memberikan tanda silang (X) pada jawaban yang sesuai dengan pendapat responden. Terdapat 5 klasifikasi yaitu STS=Sangat Tidak Setuju, TS= Tidak Setuju, N = Netral, S = Setuju, dan SS = Sangat Setuju.

Bagian 1. Gaya Kepemimpinan

No	Pertanyaan	STS	TS	N	S	SS
1	Saya lebih suka pemimpin yang memberikan arahan jelas dan menetapkan tujuan spesifik untuk tim.	STS	TS	N	S	SS

2	Saya lebih suka pemimpin yang memberdayakan dan memercayai karyawan untuk bertanggung jawab atas pekerjaan mereka.	STS	TS	N	S	SS
3	Saya lebih suka pemimpin yang menciptakan lingkungan kerja yang positif dan inklusif.	STS	TS	N	S	SS
4	Saya lebih suka pemimpin yang terjun langsung dan terlibat aktif dalam tugas dan operasional sehari-hari.	STS	TS	N	S	SS
5	Saya lebih suka pemimpin yang terbuka terhadap ide-ide baru dan mendorong inovasi dan kreativitas.	STS	TS	N	S	SS

Bagian 2. Budaya Organisasional

No	Pertanyaan	STS	TS	N	S	SS
1	Saya lebih suka organisasi yang mengedepankan rasa keadilan dan kesetaraan, yang mengarah pada peningkatan kinerja karyawan.	STS	TS	N	S	SS
2	Saya lebih suka organisasi yang mempromosikan keseimbangan kehidupan dan kerja yang sehat, sehingga menghasilkan peningkatan kinerja karyawan.	STS	TS	N	S	SS
3	Budaya organisasi di lingkungan kerja saya menumbuhkan suasana yang positif dan mendukung.	STS	TS	N	S	SS
4	Budaya organisasi di lingkungan kerja saya meningkatkan rasa percaya dan saling menghormati antar rekan kerja.	STS	TS	N	S	SS
5	Budaya organisasi di tempat kerja saya menumbuhkan budaya pembelajaran dan pengembangan yang berkelanjutan.	STS	TS	N	S	SS

Bagian 3. Kepuasan Kerja

No	Pertanyaan	STS	TS	N	S	SS
1	Saya memiliki kesempatan untuk tumbuh dan berkembang secara profesional di pekerjaan saya saat ini.	STS	TS	N	S	SS
2	Saya senang bekerja dengan rekan kerja saya dan merasa bahwa kami memiliki Tim yang suportif.	STS	TS	N	S	SS
3	Saya puas dengan tingkat dukungan dan bimbingan yang saya terima dari supervisor saya.	STS	TS	N	S	SS
4	Saya puas dengan pekerjaan saya saat ini.	STS	TS	N	S	SS

Bagian 4. Kinerja Karyawan

No	Pertanyaan	STS	TS	N	S	SS
1	Kinerja saya secara konsisten memenuhi atau melampaui harapan yang ditetapkan oleh organisasi saya.	STS	TS	N	S	SS
2	Organisasi menyediakan sumber daya dan dukungan yang saya perlukan agar dapat menjalankan peran saya dengan baik.	STS	TS	N	S	SS
3	Komunikasi dalam organisasi efektif dan memberikan kontribusi pada kinerja yang lebih baik.	STS	TS	N	S	SS
4	Gaya kepemimpinan di organisasi saya berdampak positif terhadap motivasi dan kinerja karyawan.	STS	TS	N	S	SS
5	Secara keseluruhan, saya percaya organisasi mendukung dan menghargai kinerja di tempat kerja.	STS	TS	N	S	SS

LAMPIRAN 2 PROFIL RESPONDEN

Karakteristik Responden	Frekuensi	Persentase
Jenis Kelamin		
Laki-laki	39	57,4%
Perempuan	24	42,6%
Usia		
21-25 tahun	10	15,9%
26-30 tahun	31	49,2%
31-35 tahun	11	17,5%
36-40 tahun	7	11,1%
>40 tahun	4	6,3%
Departemen		
<i>Human Resource and Security</i>	4	7,4%
<i>Sales Marketing</i>	5	11,8%
<i>Food and Beverage Product</i>	10	16,2%
<i>Food and Beverage Service</i>	10	14,7%
<i>Front Office</i>	12	17,6%
<i>Housekeeping</i>	9	13,2%
<i>Accounting</i>	7	10,3%
<i>Engineering</i>	6	8,8%
Masa Kerja		
1 tahun	6	9,5%
2 tahun	13	20,6%
3 tahun	11	17,5%
4 tahun	15	23,8%
5 tahun	7	11,1%
>5 tahun	11	17,5%

LAMPIRAN 3 STATISTIK DEKSRIPTIF

Indicators:	Indicator Correlations		Raw File					
	No.	Missing	Mean	Median	Min	Max	Standard Devia...	
LS1	1	0	4.667	5.000	3.000	5.000	0.504	
LS2	2	0	4.492	5.000	3.000	5.000	0.639	
LS3	3	0	4.683	5.000	3.000	5.000	0.498	
LS4	4	0	4.587	5.000	3.000	5.000	0.553	
LS5	5	0	4.603	5.000	3.000	5.000	0.550	
OC1	6	0	4.365	4.000	3.000	5.000	0.599	
OC2	7	0	4.397	4.000	3.000	5.000	0.578	
OC3	8	0	4.365	4.000	3.000	5.000	0.650	
OC4	9	0	4.238	4.000	2.000	5.000	0.683	
OC5	10	0	4.460	5.000	3.000	5.000	0.586	
JS1	11	0	4.381	4.000	3.000	5.000	0.602	
JS2	12	0	4.429	5.000	2.000	5.000	0.660	
JS3	13	0	4.254	4.000	1.000	5.000	0.734	
JS4	14	0	4.206	4.000	2.000	5.000	0.621	
EP1	15	0	4.365	4.000	3.000	5.000	0.572	
EP2	16	0	4.397	4.000	3.000	5.000	0.578	
EP3	17	0	4.492	5.000	3.000	5.000	0.588	
EP4	18	0	4.397	4.000	3.000	5.000	0.605	
EP5	19	0	4.365	4.000	3.000	5.000	0.599	

LAMPIRAN 4 HASIL UJI SEM

Outer Loading

Outer Loadings				
Matrix	Employee Perf...	Job Satisfactio...	Leadership Styl...	Organizational...
EP1	0.724			
EP2	0.794			
EP3	0.786			
EP4	0.809			
EP5	0.718			
JS1		0.810		
JS2		0.866		
JS3		0.844		
JS4		0.727		
LS1			0.895	
LS2			0.748	
LS3			0.814	
LS4			0.813	
LS5			0.745	
OC1				0.722
OC2				0.750
OC3				0.748
OC4				0.834
OC5				0.740

Uji Reliabilitas dan Validitas

Construct Reliability and Validity

Matrix	Cronbach's Alpha	rho_A	Composite Reliability	Average Variance Extracted (AVE)
	Cronbach's Al...	rho_A	Composite Rel...	Average Varian...
Employee Perf...	0.825	0.826	0.877	0.589
Job Satisfactio...	0.828	0.840	0.886	0.662
Leadership Styl...	0.863	0.869	0.902	0.648
Organizational ...	0.817	0.822	0.872	0.577

Fornell Larcker Criterion

Discriminant Validity

	Employee Perf...	Job Satisfactio...	Leadership Styl...	Organizational...
Employee Perf...	0.767			
Job Satisfactio...	0.735	0.813		
Leadership Styl...	0.590	0.643	0.805	
Organizational ...	0.701	0.697	0.602	0.760

R square

R Square

Matrix	R Square	R Square Adjusted
	R Square	R Square Adjus...
Employee Perf...	0.536	0.520
Job Satisfactio...	0.564	0.550
Organizational ...	0.363	0.352

Path Coefficient untuk Direct Effect

Mean, STDEV, T-Values, P-Values

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics (O/STDEV)	P Values
Leadership Styles (X) -> Employee Performance (Y2)	0.263	0.262	0.107	2.459	0.014
Leadership Styles (X) -> Job Satisfaction (Y1)	0.350	0.361	0.116	3.015	0.003
Leadership Styles (X) -> Organizational Culture (Z)	0.602	0.605	0.085	7.106	0.000
Organizational Culture (Z) -> Employee Performance (Y2)	0.542	0.543	0.100	5.446	0.000
Organizational Culture (Z) -> Job Satisfaction (Y1)	0.486	0.483	0.110	4.432	0.000

Path Coefficient untuk Indirect Effect

Mean, STDEV, T-Values, P-Values

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Devia	T Statistics	P Values
Leadership Styles (X) -> Organizational Culture (Z) -> Employee Performance (Y2)	0.327	0.330	0.081	4.050	0.000
Leadership Styles (X) -> Organizational Culture (Z) -> Job Satisfaction (Y1)	0.293	0.294	0.085	3.460	0.001



LAMPIRAN 5 SURAT PERMOHONAN



**FAKULTAS BISNIS
DAN EKONOMIKA**
UNIVERSITAS ATMA JAYA YOGYAKARTA

Nomor: 506/Pen/I
Lamp. : -
Hal : Ijin Penelitian, Penyebaran Kuesioner

27 Maret 2025

Kepada Yth.
Pimpinan Harper Malioboro Yogyakarta
Jl. P. Mangkubumi No. 52, Gowongan, Jetis, Yogyakarta 55232

Dengan hormat,

Sehubungan dengan penulisan Skripsi yang berjudul **"Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan Yang Dimediasi Oleh Budaya Organisasional di Harper Malioboro Yogyakarta"** yang dilakukan oleh mahasiswa kami dengan identitas:

Nama : Maria Eliza Adiana
No Mahasiswa/Prodi: 210326069/Manajemen
No Handphone : 081392080299

Kami mohon Bapak/Ibu berkenan memberikan Ijin Penelitian kepada mahasiswa tersebut untuk mendapatkan data yang diperlukan.

1. 58 Karyawan

Skripsi yang ditulis oleh mahasiswa ini merupakan karya ilmiah yang memiliki tujuan dan sifat keilmuan. Oleh karenanya tidak akan dipergunakan untuk hal-hal yang merugikan.

Atas perhatian dan bantuannya, kami mengucapkan terima kasih.

Dekan,



Wenefrida Mahestu N. Krisjanti, SE., M.Sc., Ph.D.

Alamat

Kampus III Gedung Bonaventura
Jalan Babarsari 43 Yogyakarta 55281

URL

<https://fbe.uajy.ac.id>

Kontak

Telepon : +62-274-487711 ext. 3120, 3127
Fax : +62-274-485227
Surel : fbe@uajy.ac.id

