

**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN BUDAYA
ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN MELALUI
KEPERCAYAAN DIRI SEBAGAI VARIABEL PEMEDIASI DI
CV. SARI KAYU JAYA (SKJ 2) KLATEN**

SKRIPSI

Untuk Memenuhi Persyaratan Memperoleh Gelar Sarjana Manajemen

Peminatan:

Manajemen Sumber Daya Manusia



Disusun Oleh:

Dwi Wahyu Setiani

2021100042

**FAKULTAS EKONOMI DAN PSIKOLOGI
UNIVERSITAS WIDYA DHARMA KLATEN**

JULI 2024

HALAMAN PERSETUJUAN

**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN BUDAYA
ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN MELALUI
KEPERCAYAAN DIRI SEBAGAI VARIABEL PEMEDIASI DI
CV. SARI KAYU JAYA (SKJ 2) KLATEN**

Diajukan Oleh

DWI WAHYU SETIANI

NIM 2021100042

Telah disetujui pembimbing untuk dipertahankan dihadapan Dewan Penguji
Skripsi Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Psikologi Universitas
Widya Dharma Klaten

Pada Tanggal...28 Juni 2024.....

Pembimbing Utama



Dr. Arif Julianto Sri N, S.E., M.Si

Nik. 690 301 250

Pembimbing Pendamping



Jarot Prasetyo, S.E., M.Si

Nik. 690 301 251

Mengetahui:

Ketua Jurusan Manajemen



Dr. Anis Marjulah, S.E., M.M

NIK. 690 994 143

HALAMAN PENGESAHAN

**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN BUDAYA
ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN MELALUI
KEPERCAYAAN DIRI SEBAGAI VARIABEL PEMEDIASI DI
CV. SARI KAYU JAYA (SKJ 2) KLATEN**

Diajukan Oleh:

DWI WAHYU SETIANI

NIM 2021100042

Telah dipertahankan dihadapan Dewan penguji Skripsi Program Studi Manajemen
Fakultas Ekonomi dan Psikologi Universitas Widya Dharma Klaten dan diterima
Sebagai persyaratan memperoleh Gelar Sarjana Manajemen.

Pada Tanggal...16 Juli 2024

Ketua



Dr. Anis Marjulah, S.E., M.M

NIK. 690 994 143

Pembimbing Utama



Dr. Arif Julianto Sri N, S.E., M.Si

NIK. 690 301 250

Sekretaris



Dr. Abdul Haris, S.E., M.M., M.Pd

NIK. 690 098 194

Pembimbing Pendamping



Jarot Prasetyo, S.E., M.M

NIK. 690 301 251

Disahkan Oleh,

Dekan Fakultas Ekonomi Dan Psikologi



Dr. Arif Julianto Sri N, S.E., M.Si

NIK. 690 301 250

iii

PERNYATAAN BEBAS PLAGIARISME

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama :Dwi Wahyu Setiani

Nim :2021100042

Jurusan :Manajemen

Fakultas :Ekonomi dan Psikologi

Dengan ini menyatakan dengan sesungguhnya bahwa skripsi

Judul :Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Terhadap
Kinerja Karyawan Melalui Kepercayaan Diri Sebagai Variabel
Pemediasi di Cv. Sari Kayu Jaya (Skj 2) Klaten

Adalah benar-benar karya saya sendiri dan bebas dari plagiat. Hal-hal yang bukan merupakan karya saya dalam skripsi ini telah diberi tanda sitasi dan ditunjukkan dalam daftar pustaka.

Apabila dikemudian hari terbukti pernyataan saya tidak benar, saya bersedia bertanggung jawab menerima sanksi akademik berupa pembatalan ijazah dan pencabutan gelar yang telah saya peroleh dari skripsi ini.

Klaten, 10 Juli 2024

Yang membuat pernyataan



Dwi Wahyu Setiani

HALAMAN PERSEMBAHAN

Alhamdulillah hirobbil alamin, segala puji bagi Allah SWT atas limpah, rahmat, dan hidayah, penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dengan tepat waktu. Sholawat serta salam tidak lupa dipanjatkan kepada junjungan kita nabi besar Muhammad SAW yang menjadi suri tauladan bagi umat islam. Semoga kita diistiqomahkan dalam menjalankan sunnah-sunnah beliau. Amin.

Penulis persembahkan skripsi ini untuk orang-orang yang senantiasa mendukung, membantu dan mendoakan dalam proses meraih gelar sarjana Manajemen, diantaranya:

1. Allah SWT, sembah sujud serta syukur kepada Allah SWT.
2. Orang tua saya Bapak Sehonu dan ibu Sumarmi, yang selalu memberikan bimbingan dan doa yang tulus serta memotivasi untuk terus berusaha dan berjuang hingga bisa menyelesaikan skripsi ini.
3. Saudara kandung saya kakak saya, Atika Yuliani Putri dan Adik saya, Muhammad Puas Tri Nugroho yang selalu mendukung saya dan mendoakan saya agar selalu semangat dalam menjalankan perkuliahan ini hingga selesai.
4. Keluarga besar saya di Lampung dan di Karangnongko (Klaten) yang selalu mendukung dan memberikan semangat dalam menyelesaikan skripsi ini.
5. Sahabat tersayang saya, Tyas Sari Wijayanti dan Hesty Pinto Wilujeng yang tak pernah lupa untuk saling memberikan dukungan dan semangat dalam menyusun skripsi ini, seperjuangan dari awal hingga akhirnya perkuliahan ini.
6. Sahabat terbaik saya, Siti Wahyuni dan Feni Utami yang telah membantu saya menyelesaikan skripsi ini.
7. Sahabat rasa saudara saya, Manajemen kelas B, yang telah menjalin kebersamaan dengan kompak selama hampir 4 tahun ini.

8. Skripsi ini saya persembahkan untuk semua teman-teman manajemen angkatan 2020 yang telah menemani selama hampir empat tahun dan senantiasa memberikan motivasi untuk menjadi lebih baik.
9. Rafael Struick, selaku pemain timnas idola saya yang menjadi *mood booster* penulis dalam mengerjakan skripsi.
10. Seluruh pihak yang membantu penulis dalam menyusun skripsi ini.

Penulis menyadari bahwa didalam skripsi ini masih terdapat banyak kekurangan. Oleh sebab itu, penulis menerima masukan, kritik dan saran yang bersifat membangun dari pembaca sangat penulis harapkan. Besar harapan penulis, sekiranya skripsi ini dapat bermanfaat bagi pembaca khususnya bagi keluarga besar Universitas Widya Dharma Klaten.

Klaten , 10 Juni 2024



Dwi Wahyu Setiani

MOTTO

Jika kau tak mampu terbang, maka berlarilah

(Dwi Wahyu Setiani)

*Bukan gagal berulang kali, tapi kamu sedang mencoba untuk meraih sukses
berulang kali*

(Dwi Wahyu Setiani)

Dan hanya kepada tuhanmulah engkau berharap

(QS Al Insyirah:8)

KATA PENGANTAR

Puji syukur kehadirat Allah SWT, karena berkat, rahmat dan karunianya lah penulis dapat menyusun skripsi yang berjudul **“Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepercayaan Diri Sebagai Variabel Pemediasi di Cv. Sari Kayu Jaya (Skj 2) Klaten”**.

Adapun maksud disusunnya skripsi ini adalah salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Strata Satu (S1) Fakultas Ekonomi dan Psikologi Jurusan Manajemen Universitas Widya Dharma Klaten.

Penulis menyadari sepenuhnya, bahwa skripsi ini jauh dari sempurna. Hal ini disebabkan karena keterbatasan kemampuan dan pengetahuan yang ada pada diri penulis, baik secara teoritis maupun praktis. Untuk itu dengan segala kerendahan hati, penulis harapkan adanya kritik dan saran dari semua pihak yang sifatnya membangun demi kesempurnaan skripsi ini.

Dengan tersusunnya skripsi ini, tidak lupa penulis mengucapkan trima kasih yang tak terhingga kepada :

1. Bapak Prof. Dr. Triyono, M. Pd., selaku Rektor Universitas Widya Dharma Klaten.
2. Bapak Dr. H Arif Julianto Sri N, SE, M.Si selaku Dekan Fakultas Ekonomi & Psikologi Universitas Widya Dharma Klaten.
3. Ibu Dr. Hj Anis Marjukah SE, MM selaku Ketua Jurusan Manajemen Universitas Widya Dharma Klaten.
4. Bapak Dr. H Arif Julianto Sri N, SE, M.Si Dosen Pembimbing I yang telah memberikan bimbingan dan arahan dalam penyusunan skripsi ini.
5. Bapak Jarot Prasetyo, S.E, M.Si Dosen Pembimbing II yang telah meluangkan waktunya, pikiran dan tenaganya untuk memberikan bimbingan dan petunjuk hingga terselesainya skripsi ini.

6. Pimpinan dan seluruh karyawan CV SKJ (2) Kabupaten Klaten yang telah bersedia memberikan data keterangan-keterangan yang diperlukan dalam skripsi ini.
7. Semua pihak yang tidak dapat saya sebutkan satu persatu yang telah memberikan bantuan dan dorongan materiil maupun spiritual dalam penyusunan skripsi ini. Akhirnya kata penulis memohon maaf sebesar-besarnya apabila dalam penyusunan skripsi ini banyak kekurangan dan semoga skripsi ini bermanfaat bagi kita semua amin.

Klaten, 10 Juni 2024



Dwi Wahyu Setiani

DAFTAR ISI

HALAMAN PERSETUJUAN	ii
HALAMAN PENGESAHAN.....	iii
HALAMAN PERNYATAAN BEBAS PLAGIARISME	iv
HALAMAN PERSEMBAHAN	v
MOTTO	vii
KATA PENGANTAR.....	viii
DAFTAR ISI.....	x
DAFTAR TABEL	xiii
DAFTAR GAMBAR.....	xiv
DAFTAR LAMPIRAN	xv
ABSTRAK	xvi
BAB 1 PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang	2
1.2 Alasan Pemilihan Judul.....	5
1.3 Penegasan Judul	6
1.4 Pembatasan Masalah	7
1.5 Rumusan Masalah	7
1.6 Tujuan Penelitian	8

1.7 Manfaat Penelitian	9
1.8 Sistematika Penulisan	11
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	12
2.1 Manajemen SDM	12
2.2 Gaya Kepemimpinan.....	16
2.3 Budaya Organisasi	21
2.4 Kinerja Karyawan	24
2.5 Kepercayaan Diri	26
2.6 Penelitian Terdahulu	28
2.7 Rerangka Pemikiran.....	32
2.8 Hipotesis	33
BAB III METODE PENELITIAN	41
3.1 Jenis Penelitian	41
3.2 Tempat Penelitian	41
3.3 Sumber Data.....	41
3.4 Populasi Dan Sampel	42
3.5 Definisi Operasional.....	43
3.6 Variabel Penelitian.....	47
3.7 Teknik Pengumpulan Data.....	48
3.8 Teknik Analisis Data	48
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN	57

4.1	Gambaran Umum Perusahaan	57
4.2	Identifikasi Responden.....	60
4.3	Uji Kualitas Instrumen Dan Data.....	68
4.4	Hasi Penelitian	71
4.5	Pengujian Hipotesis.....	85
4.6	Pembahasan.....	91
BAB V SIMPULAN DAN SARAN		98
5.1	Simpulan	98
5.2	Saran	101
DAFTAR PUSTAKA		102

DAFTAR TABEL

Tabel 2.6 Penelitian Terdahulu	28
Tabel 3.5 Definisi Operasional	43
Tabel 4.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	60
Tabel 4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia.....	61
Tabel 4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan	62
Tabel 4.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja	63
Tabel 4.5 Jawaban Responden Berdasarkan Gaya Kepemimpinan	64
Tabel 4.6 Jawaban Responden Berdasarkan Budaya Organisasi.....	65
Tabel 4.7 Jawaban Responden Berdasarkan Kinerja Karyawan.....	66
Tabel 4.8 Jawaban Responden Berdasarkan Kepercayaan Diri.....	67
Tabel 4.9 Hasil Uji Validitas	69
Tabel 4.10 Hasil Uji Validitas.....	70
Tabel 4.11 Hasil Uji Relibilitas.....	71
Tabel 4.12 Hasil Uji Normalitas	75
Tabel 4.13 Hasil Pengujian Outliers	76
Tabel 4.14 Notes For Model	80
Tabel 4.15 Kriteria Goodness Of Fit	81
Tabel 4.16 Kriteria Goodness Of Fit Modif.....	82
Tabel 4.17 Pengaruh Antar Variabel.....	85

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Rerangka Pemikiran	32
Gambar 4.1 Struktur Organisasi.....	59
Gambar 4.2 Diagram Alur	73
Gambar 4.3 Persamaan Struktural.....	73
Gambar 4.4 Persamaan Struktural Modif.....	74
Gambar 4.5 Function Arguments	79
Gambar 4.6 Kriteria Menilai Goodness of Fit	81
Gambar 4.7 Kriteria Menilai Goodness Of Fit Modif.....	82
Gambar 4.8 Uji Sobel Tes Pengaruh Gaya Kepemimpinan.....	89
Gambar 4.9 Uji Sobel Tes Pengaruh Budaya Organisasi	90

DAFTAR LAMPIRAN

LAMPIRAN 1: Surat Izin Penelitian	107
LAMPIRAN 2: Kuesioner Responden Online (Google Form).....	108
LAMPIRAN 3: Kuesioner Responden Offline	112
LAMPIRAN 4: Dokumentasi	115
LAMPIRAN 5: Tabulasi Data	116
LAMPIRAN 6: Hasil Analisis Deskriptif Identifikasi Responden	133
LAMPIRAN 7: Deskripsi Responden Berdasarkan Variabel Penelitian	135
LAMPIRAN 8: Hasil Uji Validitas	138
LAMPIRAN 9: Hasil Uji Reliabilitas	139
LAMPIRAN 10: Hasil Uji Normalitas	140
LAMPIRAN 11: Uji Outlier	141
LAMPIRAN 12: <i>Notes For Model</i> (Default Model)	144
LAMPIRAN 13: Goodness Of Fit	144
LAMPIRAN 14: Uji Hipotesis	145
LAMPIRAN 15: Uji Sobel Variabel Intervening	146
LAMPIRAN 16: Hasil Cek Plagiarisme	147

ABSTRAK

Kinerja karyawan merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Keberhasilan dalam perusahaan dipengaruhi oleh kinerja para karyawannya. Gaya kepemimpinan dan budaya organisasi dalam perusahaan menjadi faktor yang mempengaruhi kualitas kerja karyawan. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan melalui kepercayaan diri sebagai variabel pemediasi. Sebanyak 100 karyawan di CV. Sari Kayu Jaya (SKJ 2) klaten menjadi responden dalam penelitian ini. Data penelitian diperoleh melalui kuesioner, wawancara dan dokumentasi dengan metode penelitian kuantitatif. Gaya kepemimpinan dan budaya organisasi sebagai variabel independen dan kinerja sebagai variabel dependen serta kepercayaan diri sebagai variabel intervening. Analisis data menggunakan amos dengan teknik analisis uji validitas, uji reliabilitas, uji normalitas sebaran, uji data terpencil dan uji kesesuaian model (SEM). Penelitian ini menunjukkan bahwa variabel gaya kepemimpinan dan budaya organisasi secara signifikan berpengaruh terhadap kepercayaan diri. Variabel gaya kepemimpinan dan budaya organisasi secara signifikan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Serta variabel kepercayaan diri dapat memediasi pengaruh variabel gaya kepemimpinan dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan.

Kata Kunci: Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi, Kinerja Karyawan dan Kepercayaan Diri.

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Bisnis biasanya didirikan dengan tujuan untuk bertahan hidup dan memaksimalkan keuntungan. Apabila orang-orang yang terlibat dalam perusahaan, baik secara individu maupun kelompok, mampu berhasil melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang diberikan, maka perusahaan dapat mencapai tujuannya secara efektif. Salah satu faktor yang sangat menentukan keberhasilan suatu perusahaan adalah sumber daya manusia. Menurut Larasati (2018:6), sumber daya manusia mempunyai peran utama dalam setiap kegiatan perusahaan, oleh karena itu harus dikelola secara cermat dan sesuai kebutuhan perusahaan.

Perusahaan saat ini harus melaksanakan tugasnya dengan efektif dan efisien agar mencapai tujuan yang diinginkan. Kinerja yang sesuai dengan tujuan perusahaan dapat dicapai melalui dukungan sumber daya manusia yang berkualitas dan memadai (Hadi, et al. 2021). Pentingnya memanfaatkan sumber daya manusia sebagai modal dasar, dengan mengembangkan kemampuan dan keahlian karyawan melalui inovasi, sehingga anggota organisasi dapat merespons perubahan yang terjadi dan mendukung pembaharuan organisasi (Laras, et al. 2021)

Keberhasilan dalam perusahaan dipengaruhi oleh kinerja para karyawannya. Kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara 2013:67).

Kepemimpinan merupakan suatu proses memengaruhi yang membantu sekelompok individu untuk mencapai tujuan. Kepemimpinan dijelaskan sebagai proses dimana seorang individu memengaruhi sekelompok individu untuk mencapai tujuan bersama. Ada dua bentuk umum kepemimpinan yaitu ditetapkan dan muncul secara alami. Kepemimpinan diletakan berdasarkan pada jabatan atau posisi resmi di dalam organisasi. Kepemimpinan yang berkembang dihasilkan dari apa yang dilakukan seseorang dan bagaimana seseorang mendapat dukungan dari pengikut. Kepemimpinan sebagai suatu proses, diterapkan pada individu baik dalam peran yang ditetapkan maupun peran yang muncul secara alami (Gemini, 2021).

Kemajuan perusahaan sangat dipengaruhi oleh budaya organisasi yang berkembang melalui gagasan yang dibuat oleh pemimpin dan diterapkan kepada anggota organisasi. Selanjutnya, budaya ini harus berkembang sesuai dengan perkembangan lingkungan dan kebutuhan organisasi. Tanpa mempertahankan budaya kuat, organisasi tidak akan berkembang maju. Budaya yang kuat mempengaruhi strategi yang digunakan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Lingkungan kerja yang

kondusif juga penting dalam membantu organisasi berkembang, menciptakan proses pembelajaran, serta semangat untuk mengatasi masalah internal maupun eksternal (Tanuwibowo dan Setiawan, 2015, hal. 67).

. Sebagai variabel pemediasi, Kepercayaan diri pada karyawan sangatlah penting. Menurut Bandura dalam (Indriani, 2022), mengemukakan bahwa kepercayaan diri pada dasarnya adalah hasil dari proses kognitif berupa keputusan, keyakinan, atau pengharapan tentang sejauh mana individu memperkirakan kemampuan dirinya dalam melaksanakan tugas atau tindakan tertentu yang diperlukan guna mencapai hasil yang diinginkan.

CV. Sari Kayu Jaya adalah CV yang bergerak dibidang produksi kayu lapis yang berlokasi di Dk, Bunder Rt.16/Rw.08, Logede, Karangnongko, Klaten. Kayu lapis atau yg sering disebut tripleks adalah sejenis papan pabrikan yang terdiri dari lapisan kayu yang direkatkan bersama-sama sehingga menjadi lebih tebal. CV Sari Kayu Jaya ini menjual berbagai jenis kayu seperti *plywood*, *barecore*, *balken* dan *veneer* dari bahan kayu sengon. Produk unggulan yang dihasilkan yaitu plywood. Sebuah industri ekspor kayu lapis seperti CV SKJ ini harus memiliki sumber Daya Manusia yang terampil dan ahli untuk kemajuan perusahaan.

CV. Sari Kayu Jaya ini telah banyak memberikan lapangan pekerjaan bagi penduduk sekitar. Di CV ini para karyawan dituntut untuk masuk kerja pada pukul 07.00 karena setiap hari harus briving terlebih dahulu dan untuk

karyawan yang terlambat masuk ada konsekuensi yaitu muat barang yang akan dikirim.

Berdasarkan hasil wawancara yang saya dapat di CV SKJ ini tidak jauh dari kinerja para karyawannya, sehingga didapat indikasi rendahnya kinerja karyawan, yaitu seperti karyawan dituntut dengan cepat untuk menyelesaikan pekerjaan oleh para pemimpinnya sehingga karyawan merasa dikejar waktu, untuk mengikuti budaya organisasi seperti norma-norma yang berlaku dalam perusahaan, serta adanya fenomena kepercayaan diri yang mempengaruhi kinerja para karyawan yang masih rendah. Oleh karena itu, berdasarkan pernyataan-pernyataan diatas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian ini dengan judul: **“Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepercayaan Diri Sebagai Variabel Pemediasi di Cv. Sari Kayu Jaya (SKJ 2) Klaten”**.

1.2 Alasan Pemilihan Judul

Pemilihan judul yang diangkat penulis seperti yang tercantum dalam proposal skripsi ini didasari oleh alasan:

1.2.1 Alasan Obyektif

Dikarenakan kinerja karyawan merupakan aspek penting dalam pencapaian tujuan organisasi, maka penulis ingin menganalisis pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepercayaan Diri sebagai variabel pemediasi di CV. Sari Kayu Jaya (SKJ 2) Klaten.

1.2.2 Alasan Subyektif

- a. Kualitas sumber daya manusia sangat penting dalam menentukan keberlangsungan suatu perusahaan.
- b. Berdasarkan permasalahan diatas, maka dapat dilakukan penelitian di CV. Sari Kayu Jaya (SKJ 2) Klaten.
- c. Suatu perusahaan akan dapat bertahan dalam persaingan yang pesat apabila produktivitasnya selalu mengalami peningkatan. Peningkatan produktivitas tersebut selalu didasari denngan adanya kinerja dari sumber daya manusia dalam suatu perusahaan. Maka, semakin tinggi kualitas sumber daya manusia semakin tinggi pula tingkat kinerja karyawan.

1.3 Penegasan Judul

Agar judul penelitian ini tidak rancu, maka penelitian ini dikemukakan dengan penegasan judul sebagai berikut:

1.3.1 Gaya Kepemimpinan

Menurut (Wibowo, 2017) Kepemimpinan merupakan individu yang mau memanfaatkan kedudukannya untuk memberi motivasi serta mendukung usaha yang bersifat inovasi bagi organisasi.

1.3.2 Budaya Organisasi

Menurut Triatna (2015) Budaya organisasi adalah nilai dasar organisasi yang berupa keyakinan, nilai-nilai/ norma dan cara belajar orang-orang dalam organisasi yang merupakan perekat dan ciri khas organisasi yang bisa membedakan dengan organisasi lainnya tentang peraturan dan norma sosial yang berlaku di perusahaan mereka.

1.3.3 Kinerja Karyawan

Kinerja, menurut Fattah (2017:9), adalah hasil atau keluaran (hasil) dari pekerjaan yang dilakukan oleh suatu organisasi atau institusi.

1.3.4 Kepercayaan Diri

Kepercayaan Diri merupakan pengarahan terhadap diri yang dilakukan karyawan terhadap kinerja yang berkaitan dengan perusahaan (Yemseran & Andi, 2023).

1.4 Pembatasan Masalah

Agar masalah yang dibahas dalam penelitian ini tidak melebar, maka perlu dilakukan pembatasan masalah. Yaitu dengan melakukan penelitian berupa sampel yang digunakan dalam pengambilan data penelitian di CV. Sari Kayu Jaya (SKJ 2) Klaten.

1.5 Rumusan Masalah

1. Apakah gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kepercayaan diri di CV Sari Kayu Jaya (SKJ 2) Klaten?
2. Apakah budaya organisasi berpengaruh terhadap kepercayaan diri di CV. Sari Kayu Jaya (SKJ 2) Klaten?
3. Apakah gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan di CV. Sari Kayu Jaya (SKJ 2) Klaten?
4. Apakah budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan di CV. Sari Kayu Jaya (SKJ 2) Klaten?
5. Apakah kepercayaan diri berpengaruh terhadap kinerja karyawan di CV. Sari Kayu Jaya (SKJ 2) Klaten?
6. Apakah gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan melalui variabel pemediasi kepercayaan diri di CV. Sari Kayu Jaya (SKJ 2) Klaten?
7. Apakah budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan melalui variabel pemediasi kepercayaan diri di CV. Sari Kayu Jaya (SKJ 2) Klaten?

1.6 Tujuan Penelitian

Berdasarkan perumusan masalah yang telah disampaikan, penelitian ini bertujuan untuk:

1. Untuk menguji pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kepercayaan diri di CV Sari Kayu Jaya (SKJ 2) Klaten?
2. Untuk menguji pengaruh budaya organisasi terhadap kepercayaan diri di CV. Sari Kayu Jaya (SKJ 2) Klaten?
3. Untuk mennguji pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan di CV. Sari Kayu Jaya (SKJ 2) Klaten?
4. Untuk menguji pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan di CV. Sari Kayu Jaya (SKJ 2) Klaten?
5. Untuk menguji pengaruh kepercayaan diri terhadap kinerja karyawan di CV. Sari Kayu Jaya (SKJ 2) Klaten?
6. Untuk menguji pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan melalui variabel pemediasi kepercayaan diri di CV. Sari Kayu Jaya (SKJ 2) Klaten?
7. Untuk menguji pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan melalui variabel pemediasi kepercayaan diri di CV. Sari Kayu Jaya (SKJ 2 Klaten?

1.7 Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat secara teoritis dan praktis, diantaranya:

1.7.1 Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai informasi dan referensi bagi peneliti yang akan mengambil topik penelitian yang sama khususnya bagi mahasiswa manajemen sumber daya alam.

1.7.2 Manfaat Praktis

a) Bagi Penulis

Penelitian ini berguna untuk mengembangkan dan meningkatkan kerangka berfikir dalam menganalisa setiap permasalahan yang dihadapi dalam perusahaan dan untuk mengetahui seberapa berpengaruhnya gaya kepemimpinan dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan melalui kepercayaan diri sebagai variabel mediasi di CV. Sari Kayu Jaya (SKJ 2) Klaten.

b) Bagi Perusahaan

Penelitian ini sebagai dasar pemikiran yang objektif bagi manajemen dalam mengambil keputusan atas permasalahan yang berhubungan dengan gaya kepemimpinan dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan melalui kepercayaan diri sebagai variabel mediasi di CV. Sari Kayu Jaya (SKJ 2) Klaten..

c) Bagi Pembaca

Penelitian ini diharapkan semoga dapat menjadikan acuan atau pedoman dalam mengerjakan penelitian skripsi berikutnya.

1.8 Sistematika Penulisan

Penyusunan skripsi ini terdiri dari lima bab untuk mempermudah dalam memahami penelitian, maka sistematika penulisan skripsi sebagai berikut:

BAB 1 : PENDAHULUAN

Bab ini menguraikan tentang Latar Belakang, Alasan Pemilihan Judul, Pembatasan Masalah, Perumusan Masalah, Tujuan Penelitian, Manfaat Penelitian, Sistematika Penulisan.

BAB 2 : TINJAUAN PUSTAKA

Bab ini berisi tentang Landasan Teori, Penelitian Terdahulu, Kerangka Berfikir dan Hipotesis Penelitian.

BAB 3 : METODE PENELITIAN

Bab ini berisi tentang Jenis Penelitian, Tempat Penelitian, Populasi dan Sampel, Definisi Operasional dan Variabel Penelitian, Sumber Data, Teknik Pengumpulan Data, Teknik Analisa Data, Uji, Metode Analisis Data.

BAB 4 : HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Bab ini berisi tentang Hasil Metode Penelitian dan Pembahasannya.

BAB 5 : KESIMPULAN DAN SARAN

Bab ini berisi tentang simpulan dari Hasil Penelitian Hipotesis dan Saran.

BAB V

SIMPULAN DAN SARAN

5.1 SIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan yang telah dilakukan yaitu mengenai Pengaruh gaya kepemimpinan dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan melalui kepercayaan diri Sebagai Variabel Pemediasi di Cv. Sari Kayu Jaya (SKJ 2) Klaten sebagai berikut :

- 1) Pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kepercayaan diri menunjukkan parameter estimasi nilai koefisien *estimate regression weight* diperoleh sebesar 554 dan nilai C.R 5,014. Hal ini berarti semakin kuat pengaruh lingkungan kerja maka akan meningkatkan kepercayaan. Pengujian signifikansi pengaruh antara kedua variabel tersebut menunjukkan nilai probabilitas 0,000 ($p < 0,05$). Hal ini menyatakan bahwa terdapat hubungan antara gaya kepemimpinan terhadap kepercayaan diri, sehingga (H1) diterima “gaya kepemimpinan berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kepercayaan diri.
- 2) Pengaruh budaya organisasi terhadap kepercayaan diri menunjukkan parameter estimasi nilai koefisien *estimate regression weight* diperoleh sebesar 349 dan nilai C.R 4.694. Pengujian signifikansi pengaruh antara kedua variabel tersebut menunjukkan nilai probabilitas 0,000 ($p < 0,05$). Hal ini menyatakan bahwa terdapat hubungan antara gaya kepemimpinan

terhadap kepercayaan diri. sehingga (H2) diterima “Budaya organisasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Kepercayaan diri.

- 3) Pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan menunjukkan parameter estimasi nilai koefisien *estimate regression weight* diperoleh sebesar 239 dan nilai C.R 2.682. Pengujian signifikansi pengaruh antara kedua variabel tersebut menunjukkan nilai probabilitas 0,007 ($p < 0,05$). Hal ini menyatakan bahwa terdapat hubungan antara gaya kepemimpinan terhadap kinerja Karyawan. sehingga (H3) diterima “Gaya kepemimpinan berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
- 4) Pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan menunjukkan parameter estimasi nilai koefisien *estimate regression weight* diperoleh sebesar 111 dan nilai C.R 1.989. Pengujian signifikansi pengaruh antara kedua variabel tersebut menunjukkan nilai probabilitas 0,047 ($p < 0,05$). Hal ini menyatakan bahwa terdapat hubungan antara budaya organisasi terhadap kinerja karyawan. sehingga (H4) diterima “Budaya organisasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan”.
- 5) Pengaruh Kepercayaan diri terhadap kinerja karyawan menunjukkan parameter estimasi nilai koefisien *estimate regression weight* diperoleh sebesar 492 dan nilai C.R 5.036. Pengujian signifikansi pengaruh antara kedua variabel tersebut menunjukkan nilai probabilitas 0,000 ($p < 0,05$). Hal ini menyatakan bahwa terdapat hubungan antara Kepercayaan diri

terhadap kinerja karyawan. sehingga (H5) diterima “Kepercayaan diri berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan”.

- 6) Pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan melalui kepercayaan diri sebagai variabel pemediasi. Berdasarkan hasil analisis uji sobel diatas didapat nilai thitung sebesar $3.5395 > 1.96$ dengan tingkat signifikansi $0,000 < 0,05$ (5%) maka membuktikan bahwa kepercayaan diri menjadi variabel mediasi pada pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan dengan demikian (H6) yang menyatakan “Gaya Kepemimpinan (X1) berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) melalui variabel pemediasi Kepercayaan Diri (Z)” didukung.
- 7) Pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan melalui kepercayaan diri sebagai variabel pemediasi Berdasarkan hasil analisis uji sobel diatas didapat nilai thitung sebesar $3.4373 > 1.96$ dengan tingkat signifikansi $0,000 < 0,05$ (5%) maka membuktikan bahwa kepercayaan diri menjadi variabel mediasi pada pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan, dengan demikian (H7) yang menyatakan “Budaya Organisasi (X2) berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) melalui variabel pemediasi Kepercayaan diri (Z)” didukung.

5.2 SARAN

Berdasarkan hasil penelitian Pengaruh gaya kepemimpinan dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan melalui kepercayaan diri Sebagai Variabel Pemediasi di Cv. Sari Kayu Jaya (SKJ 2) Klaten, maka penulis memberikan saran yaitu sebagai berikut:

1. Bagi Praktisi diperlukan adanya Fasilitasi dan dukungan terhadap karyawan yang aktif dalam organisasi profesi. Pemberian pelatihan dan coaching kepada para manajemen agar mereka piawai memperlakukan karyawan sebagai pemimpin transformatif. Studi Banding terhadap Perusahaan atau lembaga yang lebih sukses baik di dalam negeri maupun di luar negeri.
2. Bagi penelitian selanjutnya, sebaiknya untuk memperluas penelitian yang akan dilakukan sehingga diperoleh informasi yang lebih lengkap tentang faktor-faktor apa saja yang mempengaruhi kinerja karyawan. Selain itu sebaiknya peneliti menambah jumlah variabel mengingat penelitian ini hanya menggunakan dua variabel independen saja, sehingga informasi yang didapatkan semakin lengkap.

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, F. (2018). *Manajemen sumber daya manusia* (Teori, konsep dan indikator). Riau: Zanafa Publishing, 3.
- Ainanur, A., & Tirtayasa, Satria. (2018). Pengaruh budaya organisasi, kompetensi dan motivasi terhadap kinerja karyawan. Maneggio: *Journal ilmiah magister manajemen*, 1(1), 1-14.
- Arifin, S., Putra, A.R., & Hartanto, C.F.B (2019). Pengaruh kompetensi, kompensasi dan kepemimpinan terhadap kinerja karyawan. *Ekonomi, keuangan, Investasi dan syariah (EKUITAS)*, 1(1). 22-29.
- Bintoro dan Daryanto. (2017). *Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan*. Yogyakarta: Gava Media.
- Busro, M. (2018). *Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. Prenadamedia Group.
- Ependi, N.H., & Sudirman, S. (2021). Pengaruh budaya organisasi dan kepercayaan terhadap komitmen organisasi. *Jurnal ilmu pendidikan STKIP Kusuma Negara*, 12(2), 172-181.
- Erman, N., & Fahroby, A. (2022). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Rusindo Expertiza Inspekciya Pekanbaru. MAPAN: Jurnal Manajemen.
- Fattah, H. (2017). *Kepuasan kerja dan Kinerja Pegawai*. Yogyakarta: Elmatara.
- Fatchurohim, D. (2022). Pengaruh gaya kepemimpinan, kepercayaan terhadap kinerja karyawan. In FORUM EKONOMI: *Jurnal Ekonomi, Manajemen Dan Akuntansi* (Vol. 24, No. 3, pp. 579-587).
- Ferdinandito, A., & Haryani, T.N. (2021). Gaya kepemimpinan servant leadership dalam meningkatkan kualitas pelayanan publik. *Wacana Publik*, 1(1),190.
- Gemini, P. (2021). Pengaruh gaya kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada Pt. Bank Sulselbar Kantor pusat Makassar. *Jurnal Online Manajemen ELPEI*, 1(1), 46-58.
- Ghozali, I. (2018). "Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS".Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ghufron M. (2012). Teori-teori psikologi. Jogjakarta: AR-Ruz Media, 37-38.
- gunawan, k.j. (2013). pengaruh budaya organisasional terhadap kinerja karyawan melalui self efficacy dan temperamen di pt. nutrifood surabaya. *jurnal ekonomi dan bisnis, agora* 1(1).

- Gusmery, N., & Susanti, F. (2023). Pengaruh budaya organisasi, gaya kepemimpinan dan kepercayaan diri terhadap komitmen kerja pegawai dinas pendidikan dan kebudayaan kota Padang. *Jurnal Bintang Manajemen*, 1(2), 123-141.
- Hadi, Nur., & Suyanto. (2022). Pengaruh budaya organisasi dan kualitas sumber daya manusia terhadap kinerja melalui kepuasan kerja pegawai di dinas sosial kabupaten rembang. *Jurnal Soetomo Business Review*, 3(2), 285-299.
- Hasibuan, Melayu S.P, (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Indriani, a. d. (2022). *pengaruh disiplin kerja dan self efficacy terhadap kinerja karyawan pada hotel travello kota bandung*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Ismail,DH. M Asmawi, SE Widodo. (2020). The Effect of Organizational Culture, Leadership Style, and Trust to Organizational Commitments of LP3I Polytechnic Jakarta Lectures, *IJHCM (International Journal of Human Capital*.4(1), 16-25.
- Junaidi, R & Susanti., F. (2018). *Pengaruh gaya kepemimpinan dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan pada UPTD Baltekkomdik dinas pensisikan provinsi Sumatera barat*. Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi 'KBP'.
- Kim, J. H. and Jang, S. N. (2018) 'Seafarers' quality of life: Organizational culture, self-efficacy, and perceived fatigue', *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 15(10), pp. 1–9. doi: 10.3390/ijerph15102150.
- Larasati, s. (2018). *Manajemen sumber daya manusia*. In M. Dra. Sri Larasati, *manajemen sumber daya manusia* (p.5). Deepublish.
- Laras, T., & Susanti, F.E (2021). Pengaruh budaya organisasi, motivasi kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada (survey pada cv. Kartika grup kecamatan wates kabupaten kulon progodaerah istimewa yogyakarta). *Jurnal Perilaku dan Strategi Bisnis*, 6(1). 46-60.
- Ren, L., & Shen, H. (2024). The relationship between servant leadership and team innovation performance: *Mediating effect of self-efficacy*. *Heliyon* 10(6).
- Mangkunegara, AA. Anwar Prabu , (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Remaja Rosdakarya Bandung.
- Maria. (2016). Analisis Sikap dan Perilaku Organisasional pada Perusahaan Keluarga. *Jurnal Manajemen*, 129-142.
- Moeheriono. (2012). *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi Edisi Revisi*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.

- Prabowo, A. M (2020). Dampak budaya organisasi terhadap kinerja karyawan dengan self efficacy sebagai variabel intervening di pt. Gema Prima Mandiri. *Univ negeri surabaya adeprabowo@mhs. Unesa. Ac.id*, 8(2013), 114-122.
- Rahayu, Aprianti Yofita. (2013). *Menumbuhkan Kepercayaan Diri Melalui Kegiatan Bercerita*, Jakarta.: Amzah.
- _____. Musadieq, M., & Prasetya, A. (2017). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Program Keselamatan Dan Kesehatan Kerja Terhadap Motivasi Kerja (Studi pada Karyawan Tetap Maintenance Department PT Badak LNG Bontang). *Jurnal Administrasi Bisnis S1 Universitas Brawijaya*, 43(1), 1–9.
- Rivai, A. (2023). pengaruh gaya kepemimpinan dan budaya organisasi terhadap kinerja melalui kepuasan kerja sebagai variabel mediasi pada pt. Bank Sulselbar. *Doctoral dissertation, Universitas Hasanuddin*.
- Robbins, Stephen P. and Coulter, Mary. (2012). *Management. New Jersey: Pearson Education, Inc.*
- _____. (2016). *Manajemen*, Jilid 1 Edisi 13, Alih Bahasa: Bob Sabran Dan Devri Rauch, C.F., & Bardani P, Erlangga, Jakarta.
- Sari, I. Permata. (2021). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada CV. Tani Subur Nagari Cubadak Kecamatan Lima Kaum.
- Santoso, Y.M., & Syarifuddin, S. (2021). Pengaruh gaya kepemimpinan dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan pada pt. Angkasa Pura li Bandung. *eproceedings of Management*, 8(4).
- Siagian, S. P. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Human Resource Management)*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Sitanggang, D.H. (2020). Pengaruh gaya kepemimpinan Terhadap kepercayaan karyawan Pt. XYZ. *Jurnal Ekonomi dan bisnis*.
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Pendidikan; Pendekatan Kuantitatif; Kualitatif dan R&D*. Alfabeta : Bandung.
- Sujarweni, Wiratna V. (2015). *Metode Penelitian Bisnis dan Ekonomi*. Yogyakarta: Pustaka Barupress.
- Sulfemi, W.B. (2020). Pengaruh rasa percaya diri dan gaya kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru. Nidhomul Haq: *Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 5(2), 157-179.
- Sultan, T. (2023). Pengaruh gaya kepemimpinan, Motivasi dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan pada Pt. Putra unggul Kupang. *Innovative: Jurnal Of Social Science Research*, 2023, 3.3: 4103-4115.

- Sunyoto, D. (2015). *Penelitian Sumber Daya Manusia*. Jakarta: *Buku Seru*.
- Supomo dan Eti Nurhayati (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Yrama Widya.
- Sutama (2016). *Metode Penelitian Pendidikan Kuantitatif, Kualitatif, PTK, dan R&D*. Surakarta: Fairus Media.
- Swasto, B. (2011). *Manajemen sumber daya manusia*.
- Syahril., & Ningrum, T.A. (2021). *Perilaku dan budaya organisasi*. PT Raja Grafindo Persada. Jakarta.
- Tanuwibowo, M, Hutomo dan Roy, S. (2015). Pengaruh budaya organisasi dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Lestari Purnama Perkasa. *Jurnal Ilmiah Program Studi Manajemen Bisnis, Universitas Kristen Petra*, 1-67.
- Triatna, C. (2015). *Perilaku organisasi*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Wendari, N., Daswati, & Tamher. F.W. (2021). Gaya Kepemimpinan Kepala Desa di kantor Ponda Kabupaten Morowali. Cenderawasih: *Journal of Administration and Management Public Literations(Jamil)*, 1(1), 10-19.
- Wibowo. (2011). *Manajemen Kinerja*. Rajagrafindo Persada. Jakarta Utara.
- Widodo, I. H. D. S. (2020). *Manajemen Kinerja Kunci Sukses Evaluasi Kerja*. Cipta Media Nusantara (CMN).
- Yemseran, O., Saharuddin, A., & Syam, A., H. (2023). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan kepercayaan diri terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kependudukan dan pencatatan sipil Kabupaten Maros. *Jurnal Ekonomi Prioritas*, 3(3), 128-141.