

HALAMAN MOTTO

“Tidak perlu membandingkan prosesmu dengan orang lain. Setiap orang memiliki waktu dan jalannya masing-masing.”
(Sandy Yudha, 2026)



HALAMAN PERSEMBAHAN

Dengan penuh rasa syukur kepada Tuhan Yang Maha Esa, skripsi ini saya persembahkan kepada:

1. Kedua orang tua tercinta, yang senantiasa memberikan kasih sayang, doa, dukungan, nasihat, serta pengorbanan yang tidak ternilai selama proses perkuliahan hingga penyelesaian skripsi ini.
2. Keluarga tercinta, yang selalu memberikan semangat, perhatian, dan dukungan dalam setiap langkah yang saya jalani.
3. Dosen pembimbing dan seluruh dosen Universitas Putra Bangsa, yang telah memberikan ilmu, bimbingan, arahan, dan motivasi selama masa perkuliahan hingga penyusunan skripsi ini.
4. RSUD Prembun dan seluruh pihak yang telah membantu dalam proses penelitian, khususnya para tenaga non medis yang telah meluangkan waktu dan memberikan informasi yang dibutuhkan dalam penelitian ini.
5. Teman-teman seperjuangan, yang telah memberikan bantuan, semangat, kebersamaan, serta menjadi bagian dari perjalanan selama menyelesaikan pendidikan.
6. Almamater tercinta Universitas Putra Bangsa, tempat saya memperoleh ilmu, pengalaman, dan berbagai pelajaran berharga selama menempuh pendidikan.

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh Transformational Leadership dan Iklim Organisasi terhadap Kinerja Pegawai dengan Job Satisfaction sebagai variabel intervening pada tenaga non medis di RSUD Prembun. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini adalah tenaga non medis di RSUD Prembun, dengan jumlah sampel sebanyak 42 responden. Pengumpulan data dilakukan melalui kuesioner, wawancara, studi pustaka, dan dokumentasi. Teknik analisis data menggunakan analisis deskriptif dan analisis statistik dengan bantuan program SPSS 30, meliputi uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, uji t, koefisien determinasi, analisis jalur, dan uji Sobel. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Transformational Leadership berpengaruh positif dan signifikan terhadap Job Satisfaction dengan nilai koefisien beta sebesar 0,470 dan signifikansi 0,000. Iklim Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Job Satisfaction dengan koefisien beta sebesar 0,619 dan signifikansi 0,000. Selanjutnya, Transformational Leadership berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai dengan koefisien beta sebesar 0,324 dan signifikansi 0,014. Iklim Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai, sedangkan Job Satisfaction juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai dengan koefisien beta sebesar 0,462 dan signifikansi 0,003. Hasil uji Sobel menunjukkan bahwa Job Satisfaction mampu memediasi pengaruh Transformational Leadership terhadap Kinerja Pegawai dengan $p\text{-value } 0,0118592 < 0,05$. Job Satisfaction juga mampu memediasi pengaruh Iklim Organisasi terhadap Kinerja Pegawai dengan $p\text{-value } 0,00582886 < 0,05$. Dengan demikian, peningkatan Transformational Leadership dan penciptaan Iklim Organisasi yang kondusif dapat meningkatkan Job Satisfaction yang selanjutnya berdampak pada peningkatan Kinerja Pegawai tenaga non medis di RSUD Prembun.

Kata kunci: *Transformational Leadership, Iklim Organisasi, Job Satisfaction, Kinerja Pegawai, Variabel Intervening.*

ABSTRACT

This study aims to analyze the effect of Transformational Leadership and Organizational Climate on Employee Performance with Job Satisfaction as an intervening variable among non-medical staff at Prembun Regional Hospital. This study used a quantitative approach with a sample of 42 respondents. Data were collected through questionnaires, interviews, literature studies, and documentation. Data analysis was conducted using SPSS 30, including validity, reliability, classical assumption, t-test, coefficient of determination, path analysis, and Sobel test. The results showed that Transformational Leadership had a positive and significant effect on Job Satisfaction, with a beta coefficient of 0.470 and significance of 0.000. Organizational Climate had a positive and significant effect on Job Satisfaction, with a beta coefficient of 0.619 and significance of 0.000. Furthermore, Transformational Leadership had a positive and significant effect on Employee Performance, with a beta coefficient of 0.324 and significance of 0.014. Organizational Climate also had a positive and significant effect on Employee Performance, while Job Satisfaction had a positive and significant effect on Employee Performance, with a beta coefficient of 0.462 and significance of 0.003. The Sobel test results showed that Job Satisfaction significantly mediated the effect of Transformational Leadership on Employee Performance, with a p-value of $0.0118592 < 0.05$. Job Satisfaction also mediated the effect of Organizational Climate on Employee Performance, with a p-value of $0.00582886 < 0.05$. Thus, better Transformational Leadership and a more conducive Organizational Climate can increase Job Satisfaction, which in turn contributes to improved Employee Performance among non-medical staff at Prembun Regional Hospital.

Keywords: Transformational Leadership, Organizational Climate, Job Satisfaction, Employee Performance, Intervening Variable.

KATA PENGANTAR

Puji syukur kehadiran Tuhan Yang Maha Esa atas segala rahmat, karunia, dan kasih-Nya, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul **“Pengaruh Transformational Leadership dan Iklim Organisasi terhadap Kinerja Pegawai dengan Job Satisfaction sebagai Variabel Intervening pada Tenaga Non Medis di RSUD Prembun”** dengan baik. Skripsi ini disusun sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Manajemen pada Universitas Putra Bangsa.

Dalam proses penyusunan skripsi ini, penulis menyadari bahwa penyelesaian skripsi tidak terlepas dari bantuan, bimbingan, dan dukungan berbagai pihak. Oleh karena itu, dengan segala kerendahan hati penulis menyampaikan terima kasih kepada:

1. Tuhan Yang Maha Esa yang telah memberikan kesehatan, kemudahan, dan kelancaran kepada penulis selama proses penyusunan skripsi.
2. Kedua orang tua dan keluarga tercinta yang senantiasa memberikan doa, dukungan, semangat, dan motivasi kepada penulis.
3. Bapak/Ibu dosen Universitas Putra Bangsa yang telah memberikan ilmu dan pengetahuan selama penulis menempuh pendidikan.
4. Dosen pembimbing yang telah memberikan arahan, bimbingan, saran, dan masukan selama proses penyusunan skripsi.
5. Pihak RSUD Prembun, khususnya tenaga non medis yang telah bersedia menjadi responden dan membantu memberikan data yang diperlukan dalam penelitian.

6. Teman-teman dan semua pihak yang telah memberikan bantuan, dukungan, serta semangat dalam menyelesaikan skripsi ini.
7. Semua pihak yang tidak dapat penulis sebutkan satu per satu yang telah membantu secara langsung maupun tidak langsung dalam penyelesaian skripsi ini.

Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih memiliki kekurangan dan jauh dari kesempurnaan. Oleh karena itu, penulis mengharapkan kritik dan saran yang membangun dari berbagai pihak untuk perbaikan di masa yang akan datang.

Kebumen, 27 Agustus 2026



Penulis

DAFTAR ISI

HALAMAN SAMPUL DEPAN	i
HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN PERSETUJUAN	iii
HALAMAN PENGESAHAN UJIAN	iv
HALAMAN BEBAS PLAGIARISME	v
HALAMAN MOTTO	vi
HALAMAN PERSEMBAHAN	vii
ABSTRAK	viii
ABSTRACT	ix
KATA PENGANTAR	x
DAFTAR ISI	xii
DAFTAR TABEL	xiv
DAFTAR GAMBAR	xv
DAFTAR LAMPIRAN	xvi
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1. Latar Belakang	1
1.2. Rumusan Masalah	11
1.3. Batasan Masalah	12
1.4. Tujuan Penelitian	15
1.5. Manfaat Penelitian	16
BAB II KAJIAN PUSTAKA	18
2.1. Tinjauan Teori	18
2.1.1. Kinerja	18
2.1.2. <i>Job Satisfaction</i>	24
2.1.3. <i>Transformational Leadership</i>	28
2.1.4. Iklim Organisasi	34
2.2. Penelitian Terdahulu	39
2.3. Hubungan Antar Variabel	48
2.4. Model Empiris	53
2.5 Hipotesis	53
BAB III METODE PENELITIAN	55
3.1. Objek dan Subjek Penelitian	55

3.2. Variabel Penelitian.....	55
3.3. Definisi Operasional Variabel	57
3.4. Instrumen atau Alat Pengumpulan Data	61
3.5. Data dan Teknik Pengumpulan Data.....	62
3.6. Populasi dan Sampel.....	64
3.7. Teknik Analisis.....	65
BAB IV ANALISIS DAN PEMBAHASAN	79
4.1. Gambaran Umum Perusahaan	79
4.1.1 Profil Organisasi	79
4.1.2 Lokasi Organisasi	79
4.1.3 Visi dan Misi Organisasi.....	79
4.1.4 Stuktur Organisasi RSUD Prembun	80
4.2. Analisis Deskriptif.....	81
4.2. Analisis Statistik	83
4.2.1 Uji Validitas.....	83
4.2.2 Uji Reabilitas	86
4.2.3 Uji Asumsi Klasik.....	87
4.2.4 Uji Hipotesis	94
4.2.5 Analisis Jalur.....	99
4.2.6 Uji Sobel (Uji Mediasi).....	108
4.3. Pembahasan	110
BAB V SIMPULAN	123
5.1. Simpulan	123
5.2. Keterbatasan	124
5.1. Implikasi.....	125
5.3.1 Implikasi Praktis	125
5.3.2 Implikasi Teoritis.....	127
DAFTAR PUSTAKA	130
LAMPIRAN	134

DAFTAR TABEL

Tabel I-1 Evaluasi dan Analisis Pencapaian Kinerja Non Medis pada RSUD Pembun.....	4
Tabel II-1 Penelitian Terdahulu	45
Tabel III-1 Indikator dan Distribusi Variabel Job Satisfaction.....	59
Tabel III-2 Indikator dan Distribusi Variabel Transformational Leadership	60
Tabel III-3 Indikator dan Distribusi Beban kerja.....	60
Tabel III-4 Bobot Kriteria Jawaban Skala Likert.....	61
Tabel III-5 Distribusi Populasi.....	64
Tabel IV-1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	81
Tabel IV-2 Karakteristik Responden Berdasarkan Umur	81
Tabel IV-3 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan	82
Tabel IV-4 Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Bekerja	82
Tabel IV-5 Hasil Uji Validitas Iklim Organisasi	84
Tabel IV-6 Hasil Uji Validitas Quality of Work Life	85
Tabel IV-7 Hasil Uji Validitas Kepuasan Kerja	85
Tabel IV-8 Hasil Uji Validitas Kepuasan Kerja	86
Tabel IV-9 Hasil Uji Reabilitas.....	87
Tabel IV-10 Hasil Uji Multikolienaritas Sub Struktural I	88
Tabel IV-11 Hasil Uji Multikolienaritas Sub Struktural I	89
Tabel IV-12 Hasil Uji Normalitas Sub Struktural I	92
Tabel IV-13 Hasil Uji Normalitas Sub Struktural II.....	92
Tabel IV-14 Hasil Uji Linearitas.....	93
Tabel IV-15 Hasil Uji Parsial (Uji t) Sub Struktural I	95
Tabel IV-16 Hasil Uji Parsial (Uji t) Sub Struktural II.....	96
Tabel IV-17 Hasil Uji Koefisien Determinasi Sub Struktural I.....	98
Tabel IV-18 Hasil Uji Koefisien Determinasi Sub Struktural II.....	98
Tabel IV-19 Hasil Analisis Koefisien Jalur Substruktural I	100
Tabel IV-20 Hasil Analisis Koefisien Jalur Substruktural II	102
Tabel IV-21 Hasil Sobel Test Substruktural I.....	109
Tabel IV-22 Hasil Sobel Test Substruktural II	110

DAFTAR GAMBAR

Gambar II-1 Model Empiris.....	53
Gambar IV-1 Uji Heteroskedastisitas Sub Struktural I.....	90
Gambar IV-2 Uji Heteroskedastisitas Sub Struktural II	91
Gambar IV-3 Diagram Jalur.....	108



DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Kuisioner Penelitian	134
Lampiran 2 Data kuisioner.....	137
Lampiran 3 Uji Instrumen.....	141
Lampiran 4 Uji Asumsi Klasik	144
Lampiran 5 Uji Hipotesis	147
Lampiran 6 Uji Sobel.....	148
Lampiran 8 r tabel	149
Lampiran 9 Tabel t.....	151
Lampiran 10 Surat Permohonan Izin Penelitian	153
Lampiran 11 Data Bimbingan.....	154
Lampiran 12 Kartu Seminar.....	155

