

**PENGARUH *ORGANIZATION CULTURE* TERHADAP
EMPLOYEE PERFORMANCE DENGAN *EMPLOYEE
ENGAGEMENT* SEBAGAI MEDIASI
PADA KANTOR KPP PRATAMA MAJALAYA BANDUNG**

SKRIPSI

**DIAJUKAN UNTUK MEMENUHI SEBAGIAN PERSYARATAN
DALAM MEMPEROLEH GELAR
SARJANA MANAJEMEN**



Oleh :

DION FARHAN

NIM : 041811233240

PROGRAM STUDI S1 MANAJEMEN

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS AIRLANGGA
SURABAYA**

2022

LEMBAR PERSETUJUAN SKRIPSI

Surabaya, 26 Oktober 2022

Skripsi ini telah disetujui dan siap untuk diuji

Dosen Pembimbing



Dr. Ahmad Rizki Sridadi
NIP.197610292002121002

SKRIPSI

PENGARUH *ORGANIZATION CULTURE* TERHADAP *EMPLOYEE PERFROMANCE* DENGAN *EMPLOYEE ENGAGEMENT* SEBAGAI MEDIASI PADA KPP PRATAMA MAJALAYA BANDUNG

DIAJUKAN OLEH:

DION FARHAN

NIM: 041811233240

TELAH DISETUJUI DAN DITERIMA DENGAN BAIK OLEH

DOSEN PEMBIMBING,



Dr. AHMAD RIZKI SRIDADI

NIP. 19761029 200212 1 002

TANGGAL, 22 DESEMBER 2022

KAPRODI MANAJEMEN,



Dr. DIEN MARDHIYAH, S.E., M.Si.

NIP. 19721118 199903 2 001

TANGGAL, 22 DESEMBER 2022

PERNYATAAN ORISINALITAS

PERNYATAAN ORISINALITAS SKRIPSI

Saya, (Dion Farhan, 041811233240), menyatakan bahwa:

1. Skripsi saya ini benar-benar hasil karya saya sendiri, dan bukan hasil karya orang lain dengan mengatas namakan saya, serta bukan merupakan hasil peniruan atau penjiplakan (plagiarism) dari karya orang lain. Skripsi ini belum pernah diajukan untuk mendapatkan gelar akademik baik di Universitas Airlangga, maupun di perguruan tinggi lainnya.
2. Dalam Skripsi ini tidak terdapat karya atau pendapat yang telah ditulis atau di publikasikan orang lain, kecuali secara tertulis dengan jelas dicantumkan sebagai acuan dengan disebutkan nama pengarang dan dicantumkan dalam daftar kepustakaan.
3. Pernyataan ini saya buat dengan sebenar-benarnya, dan apabila dikemudian hari terdapat penyimpangan dan ketidakbenaran dalam pernyataan ini, maka saya bersedia menerima sanksi akademik berupa pencabutan gelar yang telah diperoleh karena karya tulis Skripsi ini, serta sanksi-sanksi lainnya sesuai dengan norma dan peraturan yang berlaku di Universitas Airlangga

Surabaya, 17 Oktober 2022



Dion Farhan

NIM. 041811233240

KATA PENGANTAR

Segala puji dan syukur kehadiran Allah SWT atas segala berkah, rahmat, petunjuk, dan kekuatan yang senantiasa dilimpahkan kepada saya, sehingga dapat menyelesaikan skripsi dengan judul “Pengaruh *Organization Culture* Terhadap *Employee Performance* Dengan *Employee Engagement* Sebagai Mediasi Pada KPP Pratama Majalaya Bandung”. Skripsi ini ditulis sebagai syarat dalam memperoleh gelar Sarjana Manajemen bagi mahasiswa program Studi S1 Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Airlangga.

Selama proses penulisan Skripsi ini peneliti mendapatkan banyak dukungan, saran, serta doa. Maka dari itu dalam kesempatan ini penulis ingin menyampaikan terima kasih sebesar-besarnya kepada orang-orang yang telah berperan penting dalam penulisan skripsi ini kepada :

1. Prof. Dr. Dian Agustia, SE., M.Si., Ak., CA., CMA selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Airlangga Surabaya.
2. Dr. Gancar Candra Premanto, S.E., M.Si. selaku Ketua Departemen Manajemen.
3. Dr. Dien Mardhiyah SE., MSI selaku kepala program studi Manajemen.
4. Dr. Ahmad Rizki Sridadi, SH.,MM.,MH. selaku dosen pembimbing yang tidak hanya memberikan motivasi, nasihat, dan saran terhadap penelitian namun juga selalu memberikan semangat sehingga peneliti dapat menyelesaikan skripsi dengan baik.
5. Made Gitanadya Ayu Ariani, SE.,MSM. selaku dosen wali yang selalu memberi saran dan konsultasi dari awal perkuliahan hingga saat ini.
6. Seluruh Dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Airlangga, khususnya dosen pada prodi Manajemen, yang telah membagikan banyak ilmunya kepada penulis selama masa kuliah.
7. Pihak Akademik FEB, Kemahasiswaan, dan Departemen Manajemen, yang telah membantu dan melayani dengan sepenuh hati.
8. Kedua orang tua serta kakak penulis, Bapak Budi Kusmana, Ibu Efi Komari Santy, Muhammad Iqbal Kusmana, Mutia Aliya, Mace dan Mikeu yang

selalu mendoakan penulis, memberikan dukungan dan motivasi kepada penulis selama perkuliahan dan pengerjaan skripsi ini.

9. Rudy Sulaiman, S.E., M.M selaku Kepala Subbagian Umum KPP Pratama Majalaya Bandung yang telah mengizinkan penulis untuk melakukan penelitian di KPP Pratama Majalaya Bandung.
10. Seluruh karyawan KPP Pratama Majalaya Bandung yang telah bersedia meluangkan waktunya untuk membantu penulis dalam penyusunan skripsi ini.
11. Dimas Dwi, Edoardo Yobelio, Huda Satya, Seno Wirayodha, Tiara Noviany, Ambria Rahma, Aqilla Nadhirani, Khairi Taufiq, Habib Yusuf, Rizki Noviar, Naufal Ramadhan selaku sahabat penulis yang telah memberikan dukungan dalam penyusunan skripsi ini.
12. Chalis, Kevin, Purnama, Chendra, Dinda, Dea, Rania, Jihan selaku teman KKN dan juga sahabat penulis yang telah memberikan dukungan dalam penyusunan skripsi ini.
13. Andra Sulthan, Anselmo Sebastian, Singgih selaku sahabat kuliah penulis yang telah memberikan dukungan dalam penyusunan skripsi ini.
14. Emir Allama, Fahri Nugroho, Faqih Barchia, Gigih Adienya, Teuku Haikal selaku sahabat penulis yang telah memberikan dukungan dalam penyusunan skripsi ini.

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh *Organization Culture* terhadap *Employee Performance* dengan *Employee Engagement* sebagai mediasi pada KPP Pratama Majalaya Bandung. Variabel-variabel yang digunakan dalam penelitian ini meliputi: *Organization Culture*, *Employee Performance* dan *Employee Engagement*. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Data dikumpulkan dengan menggunakan kuisioner dan diolah menggunakan software SmartPLS. Responden pada penelitian ini adalah karyawan KPP Pratama Majalaya Bandung sebanyak 81 responden. Teknik analisis data yang digunakan adalah *Outer Model Evaluation* (*Convergent Validity*, *Discriminant Validity*, dan *Internal Consistency Reliability*) dan *Inner Model Evaluation* (*Collinearity assesment*, *Coefficients of determination* (R^2), *Effect size* (f^2), *Cross validated redundancy* (Q^2) dan Pengujian Hipotesis (*direct effect and indirect effect*).

Hasil penelitian menunjukkan bahwa *Organization culture* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Employee Performance*, *Organization culture* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Employee Engagement*, *Employee Engagement* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Employee Performance*, dan *Employee Engagement* berperan memediasi secara parsial antara pengaruh *Organization Culture* terhadap *Employee Performance* pada KPP Pratama Majalaya Bandung.

Kata Kunci : *Organization culture*, *Employee Performance*, dan *Employee Engagement*.

ABSTRACT

This study aims to determine the effect of Organizational Culture on Employee Performance with Employee Engagement as a mediation at KPP Pratama Majalaya Bandung. The variables used in this study include: Organization Culture, Employee Performance and Employee Engagement. This study uses a quantitative approach. Data were collected using a questionnaire and processed using SmartPLS software. Respondents in this study were employees of KPP Pratama Majalaya Bandung as many as 81 respondents. The data analysis techniques used are Outer Model Evaluation (Convergent Validity, Discriminant Validity, and Internal Consistency Reliability) and Inner Model Evaluation (Collinearity assessment, Coefficients of Determination (R^2), Effect size (f^2), Crossvalidated redundancy (Q^2) and Hypothesis Testing. (direct effect and indirect effect).

The results show that Organizational Culture has a positive and significant effect on Employee Performance, Organizational Culture has a positive and significant effect on Employee Engagement, Employee Engagement has a positive and significant effect on Employee Performance, and Employee Engagement plays a partial mediating role between the influence of Organizational Culture on Employee Performance in the KPP Pratama Majalaya Bandung.

Keywords: Organization culture, Employee Performance, and Employee Engagement.

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL.....	i
LEMBAR PERSETUJUAN SKRIPSI.....	ii
PERNYATAAN ORISINALITAS.....	iii
KATA PENGANTAR.....	v
ABSTRAK	vii
ABSTRACT	viii
DAFTAR ISI.....	ix
DAFTAR TABEL	xi
DAFTAR GAMBAR.....	xii
BAB I.....	1
PENDAHULUAN.....	1
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Rumusan Masalah	7
1.3 Tujuan Penelitian	8
1.4 Manfaat Penelitian	8
1.5 Sistematika Penulisan	8
BAB II	10
TINJAUAN PUSTAKA.....	10
2.1 Landasan Teori.....	10
2.2 Penelitian terdahulu.....	21
2.3 Hubungan Antar Variabel	26
2.4 Kerangka Konseptual	31
BAB III.....	32
METODE PENELITIAN	32
3.1 Pendekatan penelitian	32
3.2 Identifikasi variabel.....	32
3.3 Definisi Operasional Variabel.....	33
3.4 Skala Pengukuran.....	36
3.5 Populasi dan Sampel	37
3.6 Jenis dan Sumber Data	38

3.7	Prosedur Pengumpulan Data	38
3.8	Teknik Analisis	39
BAB IV		42
HASIL DAN PEMBAHASAN		42
4.1	Gambaran Umum Objek Penelitian	42
4.2	Karakteristik Responden	44
4.3	Deskripsi Jawaban Responden	46
4.4	Analisis Data	54
4.5	Pembahasan.....	70
BAB V		76
KESIMPULAN DAN SARAN		76
5.1	Kesimpulan	76
5.2	Saran.....	76
DAFTAR PUSTAKA		78
LAMPIRAN		82

DAFTAR TABEL

Tabel 3.1	Skala Likert.....	36
Tabel 3.2	Sebaran Karyawan.....	37
Tabel 4.1	Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	44
Tabel 4.2	Karakteristik Responden Berdasarkan Usia.....	44
Tabel 4.3	Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir.....	45
Tabel 4.4	Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja.....	46
Tabel 4.5	Kategori Rata-Rata Jawaban Responden.....	47
Tabel 4.6	Hasil Deskriptif <i>Organization Culture</i>	47
Tabel 4.7	Hasil Deskriptif <i>Employee Engagement</i>	50
Tabel 4.8	Hasil Deskriptif <i>Employee Performance</i>	52
Tabel 4.9	Hasil Uji <i>Outer Loadings</i> Pertama.....	56
Tabel 4.10	Hasil Uji <i>Outer Loadings</i> Kedua.....	59
Tabel 4.11	Nilai AVE.....	61
Tabel 4.12	Nilai <i>fornell-larcker criterion</i>	62
Tabel 4.13	Nilai <i>Composite Realibility</i> dan <i>Cronbach's Alpha</i>	63
Tabel 4.14	Hasil <i>Inner VIF</i>	64
Tabel 4.15	Hasil <i>coefficients of determination</i>	65
Tabel 4.16	Hasil <i>effect size</i>	65
Tabel 4.17	Hasil <i>Cross Validated Redundancy</i>	66
Tabel 4.18	Hasil Pengujian Hipotesis.....	67
Tabel 4.19	Hasil Pengujian Hipotesis Pengaruh Tidak Langsung.....	69

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Konseptual.....	31
Gambar 4.1 Skema Model PLS.....	55
Gambar 4.2 Hasil Uji <i>Bootsrapping</i>	68