



**PENGARUH *INTEGRITY LEADERSHIP* DAN *ORGANIZATIONAL CULTURE*  
TERHADAP *JOB SATISFACTION* DENGAN *PSYCHOLOGICAL*  
*EMPOWERMENT* SEBAGAI VARIABEL MODERASI (STUDI KASUS PADA  
BADAN TEKNOLOGI KEMENTERIAN PERTAHANAN REPUBLIK  
INDONESIA)**

**SKRIPSI**

**WALTON REYNALDI 2210111053**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN PROGRAM SARJANA  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
UNIVERSITAS PEMBANGUNAN NASIONAL "VETERAN" JAKARTA  
2025**



**PENGARUH *INTEGRITY LEADERSHIP* DAN *ORGANIZATIONAL CULTURE*  
TERHADAP *JOB SATISFACTION* DENGAN *PSYCHOLOGICAL  
EMPOWERMENT* SEBAGAI VARIABEL MODERASI  
(STUDI KASUS PADA BADAN TEKNOLOGI KEMENTERIAN  
PERTAHANAN REPUBLIK INDONESIA)**

**SKRIPSI**

**Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Memperoleh Gelar  
Sarjana Manajemen**

**WALTON REYNALDI 2210111053**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN PROGRAM SARJANA  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
UNIVERSITAS PEMBANGUNAN NASIONAL "VETERAN" JAKARTA  
2025**

# LEMBAR ORISINALITAS

## LEMBAR ORISINALITAS

Skripsi ini adalah hasil karya sendiri, dan semua sumber yang dikutip maupun yang dirujuk telah saya nyatakan dengan benar.

Nama : Walton Reynaldi

NIM : 2210111053

Bilamana di kemudian hari ditemukan ketidaksesuaian dengan pernyataan saya ini, maka saya bersedia dituntut dan diproses sesuai dengan ketentuan yang berlaku.

Jakarta, 28 September 2025  
Yang menyatakan



(Walton Reynaldi)

# PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI SKRIPSI UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS

## PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI SKRIPSI UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS

Sebagai civitas akademika Universitas Pembangunan Nasional "Veteran" Jakarta, saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Walton Reynaldi  
NIM : 2210111053  
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis  
Program Studi : S1 Manajemen  
Jenis Karya : Skripsi

Demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Universitas Pembangunan Nasional "Veteran" Jakarta Hak Bebas Royalti Non Eksklusif (*Non Exclusive Royalty Free Right*) atas Skripsi saya yang berjudul :

**Pengaruh *Integrity Leadership* dan *Organizational Culture* terhadap *Job Satisfaction* dengan *Psychological Empowerment* sebagai Variabel moderasi (Studi Kasus pada Badan Teknologi Pertahanan Kementerian Pertahanan Republik Indonesia)**

Beserta perangkat yang ada (jika diperlukan). Dengan Hak Bebas Royalti ini Universitas Pembangunan Nasional "Veteran" Jakarta berhak menyimpan, mengalih media/formatkan, mengelola dalam bentuk pangkalan data (database), merawat, dan mempublikasikan Skripsi saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis/pencipta dan sebagai pemilik hak cipta.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya

Dibuat di : Jakarta  
Pada tanggal : 3 Desember 2025  
Yang menyatakan,

  
(Walton Reynaldi)

# LEMBAR PENGESAHAN

SKRIPSI

**PENGARUH INTEGRITY LEADERSHIP DAN ORGANIZATIONAL CULTURE TERHADAP JOB SATISFACTION DENGAN PSYCHOLOGICAL EMPOWERMENT SEBAGAI VARIABEL MODERASI (STUDI KASUS PADA BADAN TEKNOLOGI PERTAHANAN KEMENTERIAN PERTAHANAN REPUBLIK INDONESIA)**

*Dipersiapkan dan disusun oleh:*

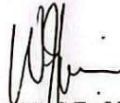
**WALTON REYNALDI 2210111053**

**Telah dipertahankan di depan Tim Penguji pada tanggal: 22 Desember 2025 dan dinyatakan memenuhi syarat untuk diterima**




**Dr. Yudi Nur Supriadi, S.Sos., M.M**

**Ketua Penguji**



**Warsidi, S.E., M.M.**  
**Penguji I**



**Dr. Iwan Kresna Setiadi, S.E., M.M.**  
**Penguji II**



**DED Jubaedah, S.E., M.M.**  
**Dekan**



**Siti Hidayati, S.E., M.M.**  
**Koordinator Program Studi**

Disahkan di : Jakarta  
Pada tanggal : 22 Desember 2025

***The Influence of Integrity Leadership and Organizational Culture on Job Satisfaction with Psychological Empowerment as a Moderating Variable (Case Study at the Defense Technology Agency of the Ministry of Defense of the Republic of Indonesia)***

***Abstract***

*This study examines the effects of Integrity Leadership and Organizational Culture on Job Satisfaction, with Psychological Empowerment as a moderating variable among employees of the Defense Technology Agency, Ministry of Defense of the Republic of Indonesia. A quantitative approach was employed using purposive sampling with 119 respondents. Data were collected through an online questionnaire and analyzed using Partial Least Squares–Structural Equation Modeling (PLS-SEM) with SmartPLS 4.0. The results show that Integrity Leadership has a positive and significant effect on Job Satisfaction ( $\beta = 0.464$ ;  $p = 0.000$ ), as does Organizational Culture ( $\beta = 0.306$ ;  $p = 0.000$ ). Furthermore, Psychological Empowerment negatively moderates the relationship between Integrity Leadership and Job Satisfaction ( $\beta = -0.333$ ;  $p = 0.000$ ), indicating a weakening effect at higher empowerment levels. In contrast, Psychological Empowerment strengthens the relationship between Organizational Culture and Job Satisfaction ( $\beta = 0.437$ ;  $p = 0.000$ ). The coefficient of determination indicates an  $R^2$  value of 0.791, meaning that 79.1% of job satisfaction variance is explained by the model. These findings emphasize the importance of integrity-based leadership, a supportive organizational culture, and psychological empowerment in enhancing employee job satisfaction.*

***Keywords:*** *Integrity Leadership, Organizational Culture, Psychological Empowerment, Job Satisfaction*

**Pengaruh *Integrity Leadership* dan *Organizational Culture* terhadap *Job Satisfaction* dengan *Psychological Empowerment* sebagai Variabel moderasi  
(Studi Kasus pada Badan Teknologi Pertahanan Kementerian Pertahanan  
Republik Indonesia)**

**Oleh Walton Reynaldi**

**Abstrak**

Penelitian ini bertujuan menganalisis pengaruh *Integrity Leadership* dan *Organizational Culture* terhadap *Job Satisfaction* dengan *Psychological Empowerment* sebagai variabel moderasi pada pegawai Badan Teknologi Pertahanan Kementerian Pertahanan Republik Indonesia. Penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif dengan teknik purposive sampling terhadap 119 responden. Data dikumpulkan melalui kuesioner daring dan dianalisis menggunakan PLS-SEM dengan bantuan SmartPLS 4.0. Hasil penelitian menunjukkan bahwa *Integrity Leadership* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Job Satisfaction* ( $\beta = 0,464$ ;  $p = 0,000$ ) dan *Organizational Culture* juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Job Satisfaction* ( $\beta = 0,306$ ;  $p = 0,000$ ). *Psychological Empowerment* memoderasi pengaruh *Integrity Leadership* terhadap *Job Satisfaction* dengan arah negatif ( $\beta = -0,333$ ;  $p = 0,000$ ), sedangkan memperkuat pengaruh *Organizational Culture* terhadap *Job Satisfaction* ( $\beta = 0,437$ ;  $p = 0,000$ ). Nilai  $R^2$  sebesar 0,791 menunjukkan bahwa 79,1% variasi *Job Satisfaction* dapat dijelaskan oleh model penelitian. Temuan ini menegaskan bahwa kepuasan kerja pegawai dipengaruhi oleh kepemimpinan berintegritas, budaya organisasi yang positif, serta tingkat pemberdayaan psikologis.

**Kata kunci:** *Integrity Leadership, Organizational Culture, Psychological Empowerment, Job Satisfaction*

## PRAKATA

Segala puji dan syukur penulis panjatkan atas kehadiran Allah SWT atas segala limpahan rahmat dan karunia-Nya yang telah memberikan bantuan kepada penulis dalam menyelesaikan skripsi dengan judul "**Pengaruh *Integrity Leadership* dan *Organizational Culture* terhadap *Job Satisfaction* dengan *Psychological Empowerment* sebagai variabel moderasi (Studi Kasus pada Badan Teknologi Pertahanan Kementerian Pertahanan Republik Indonesia)**". Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih memiliki kekurangan dan keterbatasan, sehingga penulis membuka diri terhadap kritik dan saran yang membangun dari berbagai pihak. Proses penyusunan skripsi ini tidak terlepas dari berbagai tantangan dan hambatan. Namun, dengan dukungan, arahan, serta motivasi dari berbagai pihak, penulis berhasil mengatasi kendala-kendala tersebut dan menyelesaikan penelitian ini dengan sebaik-baiknya. Oleh karena itu, dalam kesempatan kali ini dengan segala kerendahan hati, peneliti menyampaikan ucapan terimakasih kepada:

1. Ibu Jubaedah, S.E., M.M., selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis UPN Veteran Jakarta;
2. Ibu Dr. Dewi Cahyani Pangestuti, S.E., M.M, selaku Ketua Jurusan Fakultas Ekonomi dan Bisnis;
3. Ibu Siti Hidayati, S.E., M.M., selaku Kepala Program Studi S1 Manajemen UPN Veteran Jakarta yang telah membantu dalam berjalannya penyusunan skripsi;
4. Bapak Dr. Iwan Kresna Setiadi, SE., MM, selaku dosen pembimbing dalam penyusunan skripsi yang telah bersedia meluangkan waktu, tenaga serta pikiran untuk membimbing dan memberikan arahan yang sangat bermanfaat dalam penulisan skripsi;
5. Kedua orang tua dan keluarga, yang selalu memberi doa dan semangat kepada penulis untuk segera menyelesaikan penelitian ini.
6. Seluruh pegawai Pusat Data dan Informasi Kementerian Pertahanan Republik Indonesia selaku responden dalam penelitian ini atas partisipasi dan kerjasamanya dalam membantu penulis menyusun penelitian;
7. Teman-teman tercinta yang tidak dapat disebutkan satu persatu dan tanpa mengurangi rasa hormat yang juga berjasa dalam penelitian ini yang telah membantu dalam penulisan skripsi ini.

Penulis berharap bahwa skripsi ini dapat diterima dengan baik oleh pembaca serta memberikan manfaat, inspirasi, dan menjadi referensi berharga bagi mereka yang ingin mendalami pengetahuan di bidang ini.

Jakarta, 22 Desember 2025

Walton Reynaldi

## DAFTAR ISI

<b>HALAMAN SAMPUL</b> .....	<b>i</b>
<b>HALAMAN JUDUL</b> .....	<b>ii</b>
<b>LEMBAR ORISINALITAS</b> .....	<b>iii</b>
<b>PERNYATAAN PERSETUJUAN</b> .....	<b>iv</b>
<b>LEMBAR PENGESAHAN</b> .....	<b>v</b>
<b>ABSTRACT</b> .....	<b>vi</b>
<b>ABSTRAK</b> .....	<b>vii</b>
<b>PRAKATA</b> .....	<b>ix</b>
<b>DAFTAR ISI</b> .....	<b>x</b>
<b>DAFTAR TABEL</b> .....	<b>xii</b>
<b>DAFTAR GAMBAR/GRAFIK</b> .....	<b>xiii</b>
<b>BAB I      PENDAHULUAN</b> .....	<b>1</b>
1.1      Latar Belakang .....	1
1.2      Rumusan Masalah .....	8
1.3      Tujuan Penelitian .....	8
1.4      Manfaat Hasil Penelitian.....	9
<b>BAB II      TINJAUAN PUSTAKA</b> .....	<b>12</b>
2.1      Landasan Teori.....	12
2.1.1      Manajemen Sumber Daya Manusia.....	12
2.1.2 <i>Job Satisfaction</i> .....	15
2.1.3 <i>Psychological Empowerment</i> .....	18
2.1.4 <i>Integrity Leadership</i> .....	22
2.1.5 <i>Organizational Culture</i> .....	26
2.2      Hasil Penelitian Terdahulu.....	31
2.3      Model Penelitian .....	48
2.3.1      Pengaruh <i>Integrity Leadership</i> terhadap <i>Job Satisfaction</i> .....	49
2.3.2      Pengaruh <i>Organizational Culture</i> terhadap <i>Job Satisfaction</i> .....	49
2.3.3      Pengaruh <i>Integrity Leadership</i> terhadap <i>Job Satisfaction</i> dimoderasi <i>Organizational Culture</i> <b>Error! Bookmark not defined.</b>	
2.3.4      Pengaruh <i>Organizational Culture</i> terhadap <i>Job Satisfaction</i> dimoderasi <i>Organizational Culture</i> <b>Error! Bookmark not defined.</b>	
2.4      Hipotesis Penelitian .....	50
<b>BAB III      METODE PENELITIAN</b> .....	<b>51</b>
3.1      Definisi Operasional dan Pengukuran Variabel .....	51
3.1.1      Definisi Operasional.....	51
3.1.2      Pengukuran Variabel .....	53
3.2      Populasi dan Sampel.....	57
3.2.1      Populasi .....	57
3.2.2      Sampel .....	58
3.3      Teknik Pengumpulan Data.....	60
3.3.1      Jenis Data.....	60

3.3.2	Sumber Data .....	60
3.3.3	Pengumpulan Data .....	61
3.4	Teknik Analisis Data .....	62
3.4.1	Analisis Deskriptif.....	62
3.4.2	Analisis Inferensial.....	64
3.4.3	<i>Importance-Performance Analysis</i> .....	67
3.4.4	Uji Hipotesis .....	69
<b>BAB IV</b>	<b>HASIL DAN PEMBAHASAN .....</b>	<b>71</b>
4.1	Deskripsi Objek Penelitian .....	71
4.2	Deskripsi Data Penelitian.....	72
4.2.1	Karakteristik Responden.....	72
4.2.2	Analisis Data Deskriptif .....	76
4.3	Uji Hipotesis dan Analisis .....	81
4.3.1	Uji <i>Outer Model</i> .....	81
4.3.2	Uji <i>Inner Model</i> .....	89
4.3.3	Uji Hipotesis Secara Parsial (Uji <i>T-Statistic</i> ).....	91
4.4	Pembahasan .....	93
4.4.1	Hubungan Nilai Mean dan Model Pengukuran.....	93
4.4.2	Pengaruh <i>Integrity Leadership</i> terhadap <i>Job Satisfaction</i> .....	98
4.4.3	Pengaruh <i>Organizational Culture</i> terhadap <i>Job Satisfaction</i> .....	100
4.4.4	Pengaruh <i>Integrity Leadership</i> terhadap <i>Job Satisfaction</i> dimoderasi oleh <i>Psychological Empowerment</i> .....	102
4.4.5	Pengaruh <i>Organizational Culture</i> terhadap <i>Job Satisfaction</i> dimoderasi oleh <i>Psychological Empowerment</i> .....	104
<b>BAB V</b>	<b>KESIMPULAN DAN SARAN .....</b>	<b>107</b>
5.1	Simpulan.....	107
5.2	Keterbatasan Penelitian .....	108
5.3	Saran.....	108
	<b>DAFTAR PUSTAKA .....</b>	<b>111</b>
	<b>RIWAYAT HIDUP</b>	
	<b>LAMPIRAN</b>	

## DAFTAR TABEL

Tabel 1	Penelitian Terdahulu.....	5
Tabel 2	Matriks Hasil Penelitian Terdahulu.....	43
Tabel 3	Pengukuran Variabel <i>Job Satisfaction</i> .....	53
Tabel 4	Pengukuran Variabel <i>Integrity Leadership</i> .....	54
Tabel 5	Pengukuran Variabel <i>Organizational Culture</i> .....	55
Tabel 6	Pengukuran Variabel <i>Psychological Empowerment</i> .....	55
Tabel 7	Skala <i>Likert</i> .....	56
Tabel 8	Kisi-Kisi Instrumen Penelitian.....	57
Tabel 9	Peringkat Jawaban Kuesioner.....	63
Tabel 10	Interpretasi Nilai Indeks Responden.....	63
Tabel 11	Data Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	73
Tabel 12	Interval Rata-rata skor.....	76
Tabel 13	Analisis Data Deskriptif Terkait Variabel <i>Job Satisfaction</i> .....	77
Tabel 14	Analisis Data Deskriptif Terkait Variabel <i>Psychological Empowerment</i> .....	78
Tabel 15	Analisis Data Deskriptif Terkait Variabel <i>Integrity Leadership</i> .....	79
Tabel 16	Analisis Data Deskriptif Terkait Variabel <i>Organizational Culture</i> .....	80
Tabel 17	Hasil <i>Outer Loadings Factor</i> .....	82
Tabel 18	Hasil <i>Average Variance Extracted (AVE)</i> .....	84
Tabel 19	Hasil <i>Cross Loading Factor</i> .....	85
Tabel 20	Hasil <i>Fornell-Larcker Criterion</i> .....	86
Tabel 21	Hasil <i>Composite Reliability</i> dan <i>Cronbach's Alpha</i> .....	87
Tabel 22	Hasil Uji <i>Goodness of Fit</i> .....	88
Tabel 23	Hasil <i>R-Square (R2)</i> .....	90
Tabel 24	Hasil <i>Q-Square</i> .....	91
Tabel 25	Hasil <i>Path Coefficient</i> .....	92
Tabel 26	Rerata Variabel dan <i>Loading Factor</i> .....	94
Tabel 27	<i>Importance Performance Analysis Matrix</i> .....	97

## DAFTAR GAMBAR/GRAFIK

Gambar 1	Kepuasan Kerja Politeknik Kesehatan.....	3
Gambar 2	Data Kepuasan Kerja berdasarkan dimensi Pekerjaan .....	4
Gambar 3	IPA Kuadran .....	67
Gambar 4	Hasil <i>Outer Loading Factor</i> .....	81
Gambar 5	Hasil <i>Importance Performance Analysis</i> .....	96

## DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1	Pernyataan Kuesioner .....	115
------------	----------------------------	-----