

**SKRIPSI**

**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL,  
PENILAIAN PRESTASI KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA  
TERHADAP KEPUASAN KERJA PEGAWAI PADA  
DINAS TENAGA KERJA DAN TRANSMIGRASI  
PROVINSI JAWA TIMUR**



Oleh :

**AMALIA ICHSANI**

**NBI : 1211508721**

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
UNIVERSITAS 17 AGUSTUS 1945 SURABAYA  
2019**

**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL,  
PENILAIAN PRESTASI KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA  
TERHADAP KEPUASAN KERJA PEGAWAI PADA  
DINAS TENAGA KERJA DAN TRANSMIGRASI  
PROVINSI JAWA TIMUR**

**SKRIPSI**

**Di ajukan untuk memenuhi persyaratan guna  
mendapatkan Gelar Sarjana Ekonomi  
Program Studi Manajemen  
Fakultas Ekonomi dan Bisnis**

**Oleh :**

**Amalia Ichsani  
NBI : 1211508721**

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
UNIVERSITAS 17 AGUSTUS 1945 SURABAYA  
2019**

## LEMBAR PENGESAHAN UJIAN SKRIPSI

**Nama** : Amalia Ichsani  
**N. B. I** : 1211508721  
**Fakultas** : Ekonomi dan Bisnis  
**Program Studi** : Manajemen  
**Judul Skripsi** :

**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL, PENILAIAN PRESTASI KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA PEGAWAI PADA DINAS TENAGA KERJA DAN TRANSMIGRASI PROVINSI JAWA TIMUR**

Surabaya, 25 Juni 2019

Mengetahui/Menyetujui

Pembimbing,



**Dra. Ec. Sri Budi Kasiyati, MM.**

## LEMBAR PENGESAHAN UJIAN SKRIPSI

Dipertahankan didepan sidang Dewan Penguji Skripsi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya dan dinyatakan diterima untuk memenuhi syarat guna memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi pada tanggal :  
**19 Juli 2019**

### TIM PENGUJI :

1. **Dr. Tri Andjarwati, MM.**
2. **Dra. Ec. Sri Budi Kasiyati, MM.**
3. **Drs. Ec. Achmad Effendi, MM.**

### TANDA TANGAN

- Ketua : .....

- Anggota : .....

- Anggota : .....

### Mengesahkan

**Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya**

**Dekan,**



**Dr. Slamet Riyadi, M.Si., Ak., CA**

**NIP. 20220.93.0319**





**LEMBAR PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI  
KARYA ILMIAH UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS**

---

Sebagai sivitas akademik Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya,  
Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Amalia Ichsani  
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis  
Program Studi : Manajemen  
Jenis Karya : Skripsi

Demi perkembangan ilmu pengetahuan, saya meyetujui untuk  
memberikan kepada Badan Perpustakaan Universitas 17 Agustus 1945  
Surabaya **Hak Bebas Royalti Noneklusif (Nonexclusive Royalty-Free  
Right)**, atas karya saya yang berjudul:

**“Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional, Penilaian  
Prestasi Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja  
Pegawai pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Jawa  
Timur”**

Dengan **Hak Bebas Royalti Noneklusif (Nonexclusive Royalty-  
Free Right)**, Badan Perpustakaan Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya  
berhak menyimpan, mengalihkan media atau memformatkan, mengolah  
dalam bentuk pangkalan data (database), merawat, mempublikasikan  
karya ilmiah saya selama tetap tercantum.

Dibuat di : Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya  
Pada Tanggal : 12 Agustus 2019

Yang Menyatakan



(Amalia Ichsani)

## SURAT PERNYATAAN ANTI PLAGIAT

Yang Bertanda tangan dibawah ini:

Nama Lengkap : Amalia Ichsani  
NBI : 1211508721  
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis  
Program Studi : Manajemen  
NIK ( KTP ) : 3578224810960001  
Alamat Rumah (KTP): Dukuh Menanggal 6/9A, Gayungan –  
Surabaya

Dengan ini menyatakan Skripsi dengan Judul: PENGARUH GAYA TRANSFORMASIONAL, PENILAIAN PRESTASI KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA PEGAWAI PADA DINAS TENAGA KERJA DAN TRANSMIGRASI PROVINSI JAWA TIMUR

Adalah benar-benar hasil rancangan, tulisan dan pemikiran saya sendiri, dan bukan merupakan hasil plagiat atau menyalin atau menyadur dari karya tulis ilmiah orang lain baik berupa Artikel, Skripsi, Tesis maupun Disertasi.

Demikian surat pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya. Jika dikemudian hari ternyata terbukti bahwa skripsi yang saya tulis adalah hasil Plagiat maka saya bersedia menerima sanksi apapun atas perbuatan saya dan bertanggungjawab secara mandiri tanpa ada sangkut pautnya dengan Dosen Pembimbing dan Kelembagaan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Untag Surabaya.

Surabaya, 25 Juli 2019

Yang membuat



Amalia Ichsani

## KATA PENGANTAR

Kepuasan Kerja merupakan tingkat untuk mengukur perasaan seberapa puas pegawai terhadap aspek – aspek dalam menjalankan pekerjaan yang telah diberikan oleh perusahaan kepada mereka. Faktor yang mempengaruhi suatu proses kepuasan kerja dapat dilihat dari keadaan internal ataupun eksternal yang ada disekitar mereka namun juga tidak terlepas dari hal – hal multidimensional dan tidak bisa diprediksi melalui dimensi tunggal. Kepuasan kerja adalah cara pegawai merasakan dirinya atau pekerjaannya. dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja adalah perasaan yang menyokong atau tidak menyokong dalam diri pegawai yang berhubungan dengan pekerjaan maupun kondisi dirinya.

Kepuasan Kerja dapat dikatakan puas apabila telah terpenuhi seluruh kebutuhan para pegawai, namun tingkat kepuasan setiap pegawai berbeda – beda. Dalam sebuah organisasi kepuasan kerja merupakan bagian penting yang dapat mempengaruhi apakah tujuan dari organisasi dapat tercapai atau tidak. Jika anggota organisasi atau pegawai telah merasa puas dengan apa yang telah diberikah oleh organisasi maka mereka akan berusaha dalam mencapai target yang telah ditentukan dan loyalitas terhadap organisasi semakin meningkat.

Skripsi ini menjabarkan usaha untuk meningkatkan kepuasan kerja yang dapat membantu para pegawai yang ada di organisasi atau perusahaan. Peran pegawai sangatlah penting dalam meningkatkan kemajuan organisasi atau perusahaan, karena kepuasan dalam bekerja dapat mempengaruhi produktivitas yang dimiliki oleh setiap pegawai baik secara langsung maupun tidak langsung. Selain itu gaya kepemimpinan transformasional, penilaian prestasi kerja maupun lingkungan kerja dalam perusahaan juga akan berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai yang ada di dalam organisasi.

Skripsi ini juga merupakan penyempurnaan dari model penelitian yang telah ada sebelumnya. Skripsi ini sangat terbuka dan dapat terus dilakukan perbaikan serta penyempurnaan dimasa yang akan datang. Mudah-mudahan skripsi ini dapat memberikan informasi dan membantu dalam kemajuan ilmu pengetahuan.

Surabaya, 25 Juli 2019

Penulis



## DAFTAR ISI

SAMPUL LUAR .....	i
SAMPUL DALAM .....	ii
LEMBAR PENGESAHAN PEMBIMBING .....	iii
LEMBAR PENGESAHAN TIM PENGUJI .....	iv
LEMBAR PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI .....	v
LEMBAR SURAT PERNYATAAN PLAGIAT .....	vi
KATA PERSEMBAHAN DAN MOTTO .....	vii
KATA PENGANTAR .....	x
RINGKASAN .....	xii
<i>ABSTRACT</i> .....	xiv
DAFTAR ISI .....	xv
DAFTAR GAMBAR.....	xxi
DAFTAR TABEL .....	xxii
DAFTAR LAMPIRAN .....	xxiv
BAB I PENDAHULUAN .....	1
1.1 Latar Belakang Masalah .....	1
1.2 Rumusan Masalah .....	7
1.3 Tujuan Penelitian .....	7
1.4 Manfaat Penelitian .....	8

BAB II TINJAUAN PUSTAKA .....	10
2.1 Landasan Teori .....	10
2.1.1 Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) .....	10
2.1.1.1 Definisi Manajemen Sumber Daya Manusia .....	10
2.1.1.2 Penaran Manajemen Sumber Daya Manusia .....	11
2.1.1.3 Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia .....	12
2.1.2 Gaya Kepemimpinan Transformasional .....	14
2.1.2.1 Definisi Gaya Kepemimpinan Transformasional .....	14
2.1.2.2 Komponen Gaya Kepemimpinan Transformasional .....	15
2.1.2.3 Karakteristik Gaya Kepemimpinan Transformasional .....	15
2.1.2.4 Indikator Gaya Kepemimpinan Transformasional .....	17
2.1.3 Penilaian Prestasi Kerja .....	17
2.1.3.1 Definisi Penilaian Prestasi Kerja .....	17
2.1.3.2 Tujuan Penilaian Prestasi Kerja .....	18
2.1.3.3 Manfaat Penilaian Prestasi Kerja .....	19
2.1.3.4 Metode Penilaian Prestasi Kerja .....	19
2.1.3.5 Indikator Penilaian Prestasi Kerja .....	20
2.1.3.6 Syarat Penilaian Prestasi Kerja .....	21
2.1.4 Lingkungan Kerja .....	22
2.1.4.1 Definisi Lingkungan Kerja .....	22
2.1.4.2 Manfaat Lingkungan Kerja .....	23
2.1.4.3 Jenis – Jenis Lingkungan Kerja .....	23
2.1.4.4 Faktor – Faktor yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja .....	24
2.1.4.5 Indikator Lingkungan Kerja .....	24
2.1.5 Kepuasan Kerja .....	26
2.1.5.1 Definisi Kepuasan Kerja .....	26
2.1.5.2 Teori Kepuasan Kerja .....	27

2.1.5.3	Faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja .....	28
2.1.5.4	Indikator Kepuasan Kerja .....	30
2.2	Penelitian Terdahulu .....	31
2.3	Hubungan Antar Variabel .....	34
2.3.1	Hubungan Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai .....	34
2.3.2	Hubungan Penilaian Prestasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai .....	35
2.3.3	Hubungan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai .....	36
2.3.4	Hubungan Gaya Kepemimpinan Transformasional, Penilaian Prestasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja .....	36
2.4	Kerangka Konseptual .....	38
2.5	Hipotesis .....	39
<b>BAB III</b>	<b>METODE PENELITIAN .....</b>	<b>40</b>
3.1	Desain Penelitian .....	40
3.2	Lokasi dan Waktu Penelitian .....	40
3.3	Jenis dan Sumber Data .....	41
3.3.1	Jenis Data .....	41
3.3.2	Sumber Data .....	41
3.4	Populasi dan Sampel .....	42
3.4.1	Populasi .....	42
3.4.2	Sampel .....	43
3.5	Teknik Pengumpulan Data .....	45
3.6	Definisi Variabel dan Definisi Operasional Variabel .....	46
3.6.1	Definisi Variabel .....	46

3.6.2	Definisi Operasional Variabel .....	47
3.6.3	Skala Likert .....	49
3.7	Proses Pengolahan Data .....	50
3.8	Metode Analisis Data .....	50
3.8.1	Uji Instrumen .....	51
3.8.1.1	Uji Validitas .....	51
3.8.1.2	Uji Reliabilitas .....	52
3.8.2	Uji Asumsi Klasik .....	52
3.8.2.1	Uji Normalitas .....	52
3.8.2.2	Uji Heteroskedastisitas .....	53
3.8.2.3	Uji Multikolinearitas .....	54
3.8.3	Analisis Statistik Deskriptif .....	54
3.8.4	Analisis Regresi Linear Berganda .....	55
3.8.5	Analisis Koefisien Determinasi .....	56
3.9	Teknik Pengujian Hipotesis .....	56
3.9.1	Uji T (Parsial) .....	56
3.9.2	Uji F (Simultan) .....	57
<b>BAB IV</b>	<b>GAMBARAN UMUM OBJEK PENELITIAN .....</b>	<b>59</b>
4.1	Gambaran Umum Lokasi Penelitian .....	59
4.2	Keadaan Geografis Kota Surabaya .....	59
4.3	Visi Misi Organisasi .....	59
4.4	Sejarah Singkat Organisasi .....	60
4.5	Dasar Hukum Organisasi .....	65
4.6	Struktur Organisasi .....	65

BAB V HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN .....	66
5.1 Deskripsi Hasil Penelitian .....	66
5.1.1 Karakteristik Responden .....	66
5.2 Distribusi Frekuensi Variabel Penelitian .....	70
5.2.1 Distribusi Frekuensi penelitian responden terhadap Gaya Kepemimpinan Transformasional .....	71
5.2.2 Distribusi Frekuensi penelitian responden terhadap Penilaian Prestasi Kerja .....	72
5.2.3 Distribusi Frekuensi penelitian responden terhadap Lingkungan Kerja .....	73
5.2.4 Distribusi Frekuensi penelitian responden terhadap Kepuasan Kerja Pegawai .....	74
5.3 Uji Instrumen .....	75
5.3.1 Uji Validitas .....	75
5.3.2 Uji Reliabilitas .....	78
5.4 Uji Asumsi Klasik .....	78
5.4.1 Uji Normalitas .....	79
5.4.2 Uji Heteroskedastisitas .....	81
5.4.3 Uji Multikolinearitas .....	82
5.5 Analisis Data .....	82
5.5.1 Analisis Regresi Linear Berganda .....	82
5.5.2 Analisis Koefisien Determinasi .....	84
5.6 Uji Hipotesis .....	85
5.6.1 Uji t ( Parsial) .....	85
5.6.2 Uji F (Simultan) .....	87
5.7 Pembahasan Hasil Penelitian .....	87
5.8 Implikasi Penelitian .....	90



5.9 Keterbatasan Penelitian .....	91
BAB VI KESIMPULAN DAN SARAN .....	92
6.1 Kesimpulan .....	92
6.2 Saran .....	93
DAFTAR PUSTAKA .....	94
LAMPIRAN .....	97

## DAFTAR TABEL

Tabel 3.1 Populasi Pegawai tiap Bidang pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Jawa Timur .....	42
Tabel 3.2 Populasi dan Sampel .....	45
Tabel 3.3 Skala Likert .....	57
Tabel 5.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin .....	67
Tabel 5.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia .....	67
Tabel 5.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir .....	68
Tabel 5.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Status .....	69
Tabel 5.5 Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja .....	70
Tabel 5.6 Kategori Interval Kelas .....	71
Tabel 5.7 Distribusi Frekuensi Penilaian Responden terhadap Variabel Gaya Kepemimpinan Transformasional .....	71
Tabel 5.8 Distribusi Frekuensi Penilaian Responden terhadap Variabel Penilaian Prestasi Kerja .....	72
Tabel 5.9 Distribusi Frekuensi Penilaian Responden terhadap Variabel Lingkungan Kerja .....	73
Tabel 5.10 Distribusi Frekuensi Penilaian Responden terhadap Variabel Kepuasan Kerja .....	74
Tabel 5.11 Hasil Uji Validitas Variabel Gaya Kepemimpinan Transformasional .....	75
Tabel 5.12 Hasil Uji Validitas Variabel Penilaian Prestasi Kerja .....	76
Tabel 5.13 Hasil Uji Validitas Variabel Lingkungan Kerja .....	77
Tabel 5.14 Hasil Uji Validitas Variabel Kepuasan Kerja .....	77
Tabel 5.15 Hasil Reliabilitas .....	78
Tabel 5.16 Hasil Uji Normalitas Data .....	80
Tabel 5.17 Hasil Uji Multikolinearitas .....	82

Tabel 5.18 Hasil Analisis Regresi Linear Berganda .....	83
Tabel 5.19 Hasil Analisis Koefisien Determinasi .....	85
Tabel 5.20 Hasil Uji t .....	86
Tabel 5.21 Hasil Uji F .....	87

## **DAFTAR GAMBAR**

Gambar 2.1 Kerangka Konseptual .....	44
Gambar 4.1 Struktur Organisasi Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Jawa Timur .....	65
Gambar 5.1 Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual .....	79
Gambar 5.2 Scatterplot Dependent Variable .....	81

## DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Kuesioner .....	97
Lampiran 2 Penelitian Terdahulu .....	103
Lampiran 3 Data Karakteristik Responden .....	107
Lampiran 4 Hasil Distribusi Frekuensi .....	109
Lampiran 5 Uji Validitas .....	118
Lampiran 6 Uji Reliabilitas .....	124
Lampiran 7 Hasil Uji Asumsi Klasik .....	125
Lampiran 8 Hasil Analisis Data .....	127
Lampiran 9 Hasil Uji F dan Uji t .....	128



## ABSTRACT

### THE INFLUENCE OF TRANSFORMATIONAL LEADERSHIP STYLE, JOB PERFORMANCE ASSESSMENT AND WORK ENVIRONMENT ON EMPLOYEE JOB SATISFACTION AT THE DEPARTMENT OF MANPOWER AND TRANSMIGRATION OF EAST JAVA PROVINCE IS A GOVERNMENT INSTITUTION.

The Department of Manpower and Transmigration of East Java Province is a government institution that requests development assistance in the field of employment and transmigration.

The purpose of this research is to examine and analyze the impact of transformational leadership style, job performance assessment and work environment on employee job satisfaction at the Department of Manpower and Transmigration of East Java Province is a government institution. This research used a sample of 190 respondents.

The result showed that used multiple linear regression analyze to test hypothesis is (1) transformational leadership style that have positive significant influence of employee job satisfaction the is value 0,143 with a significant level of 0,000 (2) job performance assessment that have positive significant influence of employee job satisfaction the value is 0,097 with a significant level of 0,011 (3) work environment that have positive significant influence of employee job satisfaction the value is 0,242 with a significant level of 0,000 (4) transformational leadership style, job performance assessment and work environment that have positive significant influence of employee job satisfaction with the research simultantly using F test the value is 30,964 with a significant level of 0,000. The adjusted R square value ( $R^2$ ) 0,822 (82,2%) while the reaming 17,8% is explained by the other variables not examined in this study.

Keyword : Transformational Leadership Style, Job Performance Assessment, Work Environment, Employee Job Satisfaction