

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

**Amalia Ichsani  
1211508721**

Jurusan Manajemen - Fakultas Ekonomi dan Bisnis  
Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya  
[amaliaichsani08@gmail.com](mailto:amaliaichsani08@gmail.com)

**ABSTRACT**

*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*

**PENDAHULUAN**

Sumber daya manusia merupakan faktor terpenting dalam pencapaian tujuan sebuah perusahaan. Setiap organisasi atau perusahaan terus berupaya untuk meningkatkan kinerja sumber daya

manusianya. Semakin sumber daya manusia itu berkualitas dan berkinerja tinggi maka semakin tinggi pula kinerja perusahaan dan tujuan perusahaan dapat tercapai dengan baik. Karyawan berperan aktif dalam melaksanakan rencana, sistem, proses serta pengendali dalam mewujudkan organisasi dan

mempunyai pikiran, perasaan maupun keinginan yang dapat mempengaruhi sikapnya terhadap pekerjaan.

Faktor – faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja menurut Gilmer (1996) dalam Edy Sutrisno (2014 : 77) meliputi kesempatan untuk maju, kemauan kerja, gaji, perusahaan dan manajemen, pengawasan, faktor intrinsik dan pekerjaan, kondisi kerja, aspek sosial dalam pekerjaan, komunikasi dan fasilitas. Pengawasan merupakan faktor penting dalam kepuasan kerja, dimana tugas pengawasan tidak dapat dipisahkan dengan fungsi kepemimpinan yaitu usaha untuk mempengaruhi kegiatan pegawai melalui proses komunikasi untuk mencapai tujuan yang sudah ditetapkan organisasi. Pentingnya peran kepemimpinan dalam sebuah perusahaan menjadi fokus yang menarik untuk mendorong pencapaian visi dan misi suatu perusahaan. Gaya kepemimpinan yang paling banyak diterapkan oleh seorang pemimpin adalah gaya kepemimpinan transformasional (Dr. T, Kuncoro, Drs. M.Si. ; 2016)

Kemampuan untuk maju merupakan faktor kepuasan kerja yang memiliki kesempatan untuk memperoleh pengalaman serta peningkatan kemampuan selama bekerja dimana setiap perusahaan menginginkan karyawan yang memiliki kinerja sesuai dengan standar yang telah ditentukan perusahaan sebelumnya, dengan melakukan penilaian prestasi kerja terhadap pegawai. Berdasarkan Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 46 Tahun 2011 tentang Penilaian Prestasi Kerja Pegawai Negeri Sipil pada BAB 1 Ketentuan Umum Pasal 1 ayat 2 yang berbunyi Penilaian Prestasi Kerja PNS adalah suatu proses penilaian secara sistematis yang dilakukan oleh pejabat penilai terhadap sasaran kerja pegawai dan perilaku PNS. Prestasi kerja merupakan hasil kerja yang dicapai oleh setiap PNS pada suatu

organisasi sesuai dengan sasaran kerja pegawai atau rencana kerja dan target (beban kerja) yang telah dicapai oleh PNS dan perilaku kerja atau sikap yang dilakukan oleh PNS.

Kondisi kerja merupakan keadaan kerja dari suatu perusahaan yang meliputi dari segala aspek lingkungan kerja karyawan. Apabila kondisi kerja bagus membuat pekerjaan dengan mudah dapat ditangani dan sebaliknya jika kondisi kerja tidak menyenangkan berdampak sebaliknya pula. Lingkungan kerja dalam suatu perusahaan perlu diperhatikan, karena lingkungan kerja berpengaruh langsung terhadap para pegawai. Lingkungan kerja yang kondusif dapat meningkatkan kepuasan maupun kinerja pegawai sebaliknya, lingkungan kerja yang tidak memadai menurunkan kepuasan dan kinerja pegawai.

Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Jawa Timur yang merupakan lembaga pemerintahan yang bertugas untuk melaksanakan pembangunan daerah dibidang ketenagakerjaan dan ketransmigrasian. Dalam menentukan kepuasan kerja pegawai, gaya kepemimpinan menjadi tolak ukur keberhasilan dari seorang pemimpin, dimana gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh kepala dinas maupun kepala bidang pada pegawai adalah gaya kepemimpinan transformasional yang memiliki tingkat motivasi yang tinggi, memiliki kekuatan dan daya tahan emosi, mempunyai keterampilan baru untuk membangun unsur – unsur fungsional.

Penilaian terhadap kinerja merupakan faktor penting sebagai tolak ukur yang dapat digunakan untuk memperbaiki dan meningkatkan kinerja pegawai. Metode penilaian prestasi kerja PNS secara sistemik menggabungkan antara penilaian Sasaran Kerja Pegawai (SKP) dengan bobot sebesar 60% dan penilaian perilaku kerja dengan bobot sebesar 40%. Dengan sistem penerapan berbasis elektronik guna mempermudah perhitungan penilaian kinerja yang telah

dihasilkan oleh pegawai, namun masih terdapat kendala dalam sistem berbasis elektronik ini, meliputi masih adanya uraian tugas yang belum terorganisir dengan baik dan juga masih banyak pegawai yang belum melek akan IT.

Lingkungan kerja karyawan sangat perlu diperhatikan karena tata letak ruangan dan tata letak dokumen belum maksimal, dimana masih banyak tumpukan – tumpukan dokumen tidak tertata dengan sempurna.

Berdasarkan fenomena di atas, maka peneliti tertarik untuk meneliti lebih mendalam tentang “Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional, Penilaian Prestasi Kerja, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Jawa Timur”.

**TINJAUAN PUSTAKA**

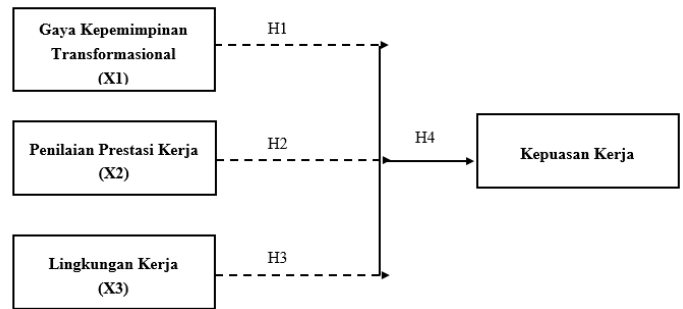
Burns dalam Northouse (2013:176) menyebut “kepemimpinan transformasional merupakan proses dimana orang terlibat dengan orang lain dan menciptakan hubungan yang meningkatkan motivasi dan moralitas dalam diri pemimpin dan pengikut.”

Menurut Anwar (2013:69) mengungkapkan bahwa “Penilaian prestasi kerja pegawai adalah suatu proses penilaian prestasi kerja pegawai yang dilakukan pemimpin perusahaan secara sistematis berdasarkan pekerjaan yang tugaskan kepadanya”.

Sedarmayati (2009:21) mendefinisikan lingkungan kerja merupakan keseluruhan alat dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya di mana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok.

Mangkunegara (2013:117) berpendapat bahwa kepuasan kerja adalah suatu perasaan yang menyokong atau tidak menyokong diri karyawan yang berhubungan dengan pekerjaannya maupun dengan kondisi dirinya.

**KERANGKA KONSEPTUAL**



Gambar 2.1  
Kerangka Konseptual

**HIPOTEISIS**

- H1 : Diduga adanya pengaruh secara parsial gaya kepemimpinan transformasional terhadap kepuasan kerja pegawai pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Jawa Timur
- H2 : Diduga adanya pengaruh secara parsial penilaian prestasi kerja terhadap kepuasan kerja pegawai pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Jawa Timur
- H3 : Diduga adanya pengaruh secara parsial lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja pegawai pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Jawa Timur
- H4 : Diduga adanya pengaruh secara simultan gaya kepemimpinan transformasional, penilaian prestasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja pegawai pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Jawa Timur.

## METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan data kuantitatif dengan sumber data primer dan data sekunder. Desain penelitian yang dipakai adalah *Causal Explanatory* yang menjelaskan hubungan *causal* (sebab akibat) antara variabel bebas (gaya kepemimpinan transformasional, penilaian prestasi kerja dan lingkungan kerja) dengan variabel terikat (kepuasan kerja). Populasi yang digunakan dalam penelitian ini sebanyak 362 pegawai. Dalam pengambilan sampel menggunakan rumus Slovin sehingga penarikan sampel menjadi 190 pegawai. Ukuran alokasi sampel masing-masing bidang dapat ditentukan dengan menggunakan rumus *Newman*. maka alokasi jumlah sampel minimum pada masing – masing bidang dapat dilihat secara lengkap pada tabel berikut :

Tabel 3.2  
Populasi dan Sampel

No.	Nama Bidang	Jumlah Populasi	Jumlah Sampel
1.	Sekretariat	53	28
2.	Bidang Pelatihan dan Produktivitas	19	10
3.	Bidang Penempatan dan Perluasan Kesempatan Kerja	22	11
4.	Bidang Hubungan Industrial dan Jaminan Sosial	23	12
5.	Bidang Pengawasan Ketenagakerjaan dan K3	219	115
6.	Bidang Transmigrasi	26	14
<b>JUMLAH</b>		<b>362</b>	<b>190</b>

Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan kuesioner dengan pengukuran menggunakan skala *likert* yang mempunyai nilai bobot dalam setiap alternatif jawaban. Metode analisis menggunakan uji instrument yang terdiri dari uji validitas dan reliabilitas, uji asumsi klasik terdiri dari uji normalitas, uji heteroskedastisitas dan uji multikolonelarisitas serta analisis data berupa analisis regresi linear berganda dan koefisien determinasi. Adapun pengujian hipotesis menggunakan uji t dan uji F.

## HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

### Uji Validitas

Uji validitas dilakukan dengan melihat *r* hitung dan *r* tabel dari setiap item pernyataan

Variabel	Item Pertanyaan	r hitung	r tabel	Sig	Keterangan
Gaya Kepemimpinan Transformasional	X <sub>1.1</sub>	0,353	0,1424	,000	Valid
	X <sub>1.2</sub>	0,484	0,1424	,000	Valid
	X <sub>1.3</sub>	0,438	0,1424	,000	Valid
	X <sub>1.4</sub>	0,483	0,1424	,000	Valid
	X <sub>1.5</sub>	0,584	0,1424	,000	Valid
	X <sub>1.6</sub>	0,588	0,1424	,000	Valid
	X <sub>1.7</sub>	0,387	0,1424	,000	Valid
	X <sub>1.8</sub>	0,287	0,1424	,000	Valid
	X <sub>1.9</sub>	0,301	0,1424	,000	Valid
	X <sub>1.10</sub>	0,262	0,1424	,000	Valid
	X <sub>1.11</sub>	0,268	0,1424	,000	Valid
	X <sub>1.12</sub>	0,375	0,1424	,000	Valid
Penilaian Prestasi Kerja	X <sub>2.1</sub>	0,416	0,1424	,000	Valid
	X <sub>2.2</sub>	0,514	0,1424	,000	Valid
	X <sub>2.3</sub>	0,552	0,1424	,000	Valid
	X <sub>2.4</sub>	0,551	0,1424	,000	Valid
	X <sub>2.5</sub>	0,517	0,1424	,000	Valid
	X <sub>2.6</sub>	0,512	0,1424	,000	Valid
	X <sub>2.7</sub>	0,575	0,1424	,000	Valid
	X <sub>2.8</sub>	0,537	0,1424	,000	Valid
	X <sub>2.9</sub>	0,466	0,1424	,000	Valid
	X <sub>2.10</sub>	0,385	0,1424	,000	Valid
Lingkungan Kerja	X <sub>3.1</sub>	0,616	0,1424	,000	Valid
	X <sub>3.2</sub>	0,475	0,1424	,000	Valid
	X <sub>3.3</sub>	0,549	0,1424	,000	Valid
	X <sub>3.4</sub>	0,389	0,1424	,000	Valid
	X <sub>3.5</sub>	0,480	0,1424	,000	Valid
	X <sub>3.6</sub>	0,458	0,1424	,000	Valid
	X <sub>3.7</sub>	0,373	0,1424	,000	Valid
Kepuasan Kerja	Y <sub>1</sub>	0,449	0,1424	,000	Valid
	Y <sub>2</sub>	0,732	0,1424	,000	Valid
	Y <sub>3</sub>	0,473	0,1424	,000	Valid
	Y <sub>4</sub>	0,658	0,1424	,000	Valid
	Y <sub>5</sub>	0,623	0,1424	,000	Valid

dapat dikatakan valid jika *r* hitung > *r* tabel. Untuk memperoleh *r* table dengan jumlah 190 responden dengan menggunakan rumus  $df = n - 2 = 190 - 2 = 188$ , maka diperoleh *r* tabel tingkat signifikan untuk uji 2 arah 0,05 sebesar 0,1424.

Korelasi setiap item pertanyaan mempunyai nilai *r* hitung > *r* tabel, sehingga berdasarkan uji validitas menunjukkan bahwa pada semua item pertanyaan dinyatakan valid.

## Uji Reliabilitas

Untuk menguji keandalan (reliabel) suatu pernyataan digunakan teknik analisis *Cronbach's Alpha* untuk tiap variabel dengan batas  $r$  kritis sebesar 0,6.

Variabel	Cronbach's Alpha	r kritis	Keterangan
Gaya Kepemimpinan Transformasional ( $X_1$ )	0,762	0,6	Reliabel
Penilaian Prestasi Kerja ( $X_2$ )	0,669	0,6	Reliabel
Lingkungan Kerja ( $X_3$ )	0,663	0,6	Reliabel
Kepuasan Kerja ( $Y$ )	0,718	0,6	Reliabel

Nilai *Cronbach's Alpha* dari variabel gaya kepemimpinan transformasional, penilaian prestasi kerja, lingkungan kerja dan kepuasan kerja lebih besar dari nilai  $r$  kritis 0,6 sehingga dapat disimpulkan seluruh variabel dinyatakan reliabel.

## Uji Asumsi Klasik

### 1. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah sampel yang digunakan mempunyai distribusi normal atau tidak. Hasil uji normalitas menggunakan uji grafik dilengkapi dengan uji statistik, salah satunya dengan menggunakan uji statistik non-parametrik *Kolmogorof-Smirnov*. Jika hasil K-S mempunyai nilai  $p \geq 0,05$ , maka dapat dikatakan *unstandardized residual* normal.

#### One-Sample Kolmogorov –Smirnov Test

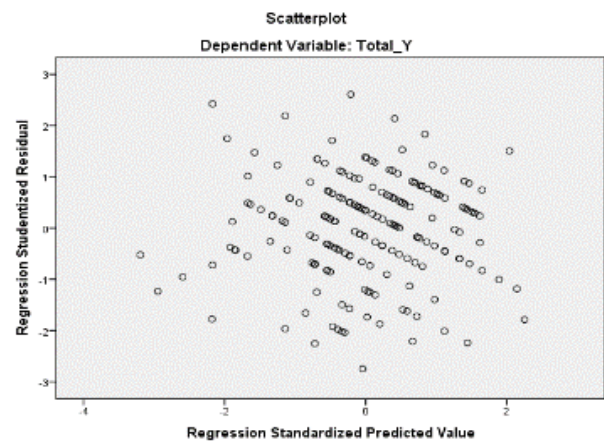
		Unstandardized Residual
N		190
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	0E-7
	Std. Deviation	1.92923806
Most Extreme Differences	Absolute	.066
	Positive	.042
	Negative	-.066
Kolmogorov-Smirnov Z		.907
Asymp. Sig. (2-tailed)		.383

Nilai *Kolmogorov-Smirnov Z* sebesar 0,907 dengan nilai *Asymp. Sig. (2-tailed)* 0,383 yang artinya nilai ini lebih besar dari 0,05 dan

dapat disimpulkan bahwa model regresi terdistribusi normal karena tingkat signifikannya  $> 0,05$ .

### 2. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk mendeteksi terjadinya nilai relevan yang berbeda dari setiap varian variabel bebas dalam model regresi. Jika tidak ada pola yang jelas, serta titik – titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas.



### 3. Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas digunakan untuk menguji apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas. Multikolinieritas dapat diketahui dari nilai *Tolerance* dan *Variance Inflation Factor (VIF)*. Apabila nilai *Tolerance*  $\leq 0.1$  atau *Variance Inflation Factor (VIF)*  $\geq 10$ , maka terjadi multikolinieritas. Jika nilai *Tolerance*  $\geq 0.1$  dan nilai *Variance Inflation Factor (VIF)*  $\leq 10$ , maka tidak terjadi multikolinieritas. Hasil setiap variabel bebas memiliki nilai *tolerance*  $\geq 0.1$  dan nilai *variance inflation factor (VIF)*  $\leq 10$ .

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	3,053	1,810		1,687	,093		
	Total_X1	,143	,037	,252	3,829	,000	,827	1,209
	Total_X2	,097	,038	,173	2,556	,011	,778	1,285
	Total_X3	,242	,055	,317	4,397	,000	,688	1,453

Sehingga dapat disimpulkan bahwa data penelitian ini tidak mengalami multikolinieritas antar variabel bebas dalam model regresi

### Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi digunakan untuk mengetahui sejauh mana hubungan antara variabel bebas dan terikat.

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3,053	1,810		1,687	,093
	Gaya Kepemimpinan Transformasional (X1)	,143	,037	,252	3,829	,000
	Penilaian Prestasi Kerja (X2)	,097	,038	,173	2,556	,011
	Lingkungan Kerja (X3)	,242	,055	,317	4,397	,000

Adapun persamaan regresi linear sebagai berikut :

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + \varepsilon$$

$$Y = 3,053 + 0,143 X_1 + 0,097 X_2 + 0,242 X_3 + \varepsilon$$

Dari hasil pengujian regresi linier berganda terdapat persamaan yang menjelaskan bahwa:

- Nilai konstan ( $\alpha$ ) sebesar 3,053. Artinya adalah apabila variabel independen diasumsikan nol atau tetap, maka kepuasan kerja sebesar 3,053.
- Koefisien ( $\beta_1 = 0,143$ ) Variabel Gaya Kepemimpinan Transformasional. Artinya jika variabel Gaya Kepemimpinan Transformasional mengalami kenaikan sebesar satu satuan maka akan mengakibatkan peningkatan pada variabel Kepuasan Kerja Pegawai sebesar 0,143 satuan.

c. Koefisien ( $\beta_2 = 0,097$ ) Variabel Penilaian Prestasi Kerja. Artinya jika variabel Penilaian Prestasi Kerja mengalami kenaikan sebesar satu satuan maka akan mengakibatkan peningkatan pada variabel Kepuasan Kerja Pegawai sebesar 0,097 satuan.

d. Koefisien ( $\beta_3 = 0,242$ ) Variabel Lingkungan Kerja. Artinya jika variabel Lingkungan Kerja mengalami kenaikan sebesar satu satuan maka akan mengakibatkan peningkatan pada variabel Kepuasan Kerja Pegawai sebesar 0,242 satuan.

### Analisis Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui besarnya korelasi dan hubungan variabel dari model regresi pada penelitian ini serta mengukur seberapa dekat garis regresi pada penelitian ini serta mengukur seberapa dekat garis regresi yang diestimasi terhadap data yang sebenarnya.

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,912 <sup>a</sup>	,852	,822	1,945

Berdasarkan tabel di atas nilai R square ( $R^2$ ) yaitu sebesar 0,852 yang menunjukkan bahwa pengaruh korelasi antara kepuasan kerja pegawai dengan variabel gaya kepemimpinan transformasional, penilaian prestasi kerja dan lingkungan kerja adalah kuat, karena nilai R lebih dari 0,5 maka dapat dikatakan berkorelasi kuat. Adjusted R Square adalah 0,822 atau sebesar 82,2%. Nilai ini menunjukkan kepuasan kerja pegawai dipengaruhi oleh variabel gaya kepemimpinan transformasional, penilaian prestasi kerja dan lingkungan kerja, sedangkan sisanya sebesar 17,8% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

## Uji t

Uji t adalah metode untuk melakukan pengujian secara parsial antara variabel independen terhadap variabel dependen. Uji t dilakukan untuk membandingkan t hitung dengan t tabel pada taraf signifikan. Derajat signifikan yang digunakan ( $\alpha$ ) = 0,05 dengan pengambilan keputusan tingkat signifikan ( $\alpha$ ) = 0,05 dan  $N = 190$ , untuk mencari t tabel =  $t(\alpha/2 ; n-k-1) = t(0,05/2 ; 190 - 4 - 1) = t(0,025 ; 185) = 1,97287$ .

Model Anova	t hitung	t tabel	Sig	Keterangan
Gaya Kepemimpinan Transformasional	3,829	1,97287	0,000	T hitung > t tabel
Penilaian Prestasi Kerja	2,556	1,97287	0,011	T hitung > t tabel
Lingkungan Kerja	4,397	1,97287	0,000	T hitung > t tabel

Berdasarkan tabel diatas dapat disimpulkan bahwa :

1. Uji parsial antara Gaya Kepemimpinan Transformasional ( $X_1$ ) terhadap Kepuasan Kerja ( $Y$ ) hasil pengolahan data t hitung 3,829 yang mana lebih besar dari t tabel sebesar 1,972 pada tingkat signifikan  $0,000 < 0,05$ . Sehingga kesimpulannya adalah variabel Gaya Kepemimpinan Transformasional berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja Pegawai pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Jawa Timur.
2. Uji parsial antara Penilaian Prestasi Kerja ( $X_2$ ) terhadap Kepuasan Kerja ( $Y$ ) hasil pengolahan data t hitung 2,556 yang mana lebih besar dari t tabel sebesar 1,972 pada tingkat signifikan  $0,000 < 0,05$ . Sehingga kesimpulannya adalah variabel Penilaian Prestasi Kerja berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja Pegawai pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Jawa Timur.
3. Uji parsial antara Lingkungan Kerja ( $X_3$ ) terhadap Kepuasan Kerja ( $Y$ ) hasil pengolahan data t hitung 4,397 yang mana lebih kecil dari t tabel sebesar 1,972 pada

tingkat signifikan  $0,000 < 0,05$ . Sehingga kesimpulannya adalah variabel Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja Pegawai pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Jawa Timur.

## Uji F

Uji F digunakan untuk menunjukkan apakah semua variabel independent atau bebas memiliki pengaruh secara bersama-sama atau simultan terhadap variabel dependent atau terikat.

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	351,313	3	117,104	30,964	,000 <sup>b</sup>
	Residual	703,450	186	3,782		
	Total	1054,763	189			

Dapat ditunjukkan bahwa derajat signifikansi yang digunakan ( $\alpha$ ) = 0,05 dengan pengambilan keputusan tingkat signifikan ( $\alpha$ ) = 0,05 dan  $N = 190$ , untuk mencari f tabel =  $(k ; n-k) = f(3 ; 187) = 2,65$ . Sehingga dapat diketahui bahwa nilai f hitung 30,964 > f tabel 2,65. Sehingga dapat disimpulkan diketahui nilai signifikansi untuk pengaruh  $X_1$ ,  $X_2$ , dan  $X_3$  secara simultan terhadap  $Y$  sebesar  $0,000 < 0,05$  dan nilai  $F_{hitung} > F_{tabel}$  yaitu  $30,964 > 2,65$  maka  $H_0$  ditolak pada tingkat signifikansi 5% dapat ditarik kesimpulan bahwa variabel Gaya Kepemimpinan Transformasional, Penilaian Prestasi Kerja dan Lingkungan Kerja memiliki pengaruh secara simultan terhadap variabel terikat yaitu Kepuasan Kerja.

## SIMPULAN

### Kesimpulan

Berdasarkan hasil pengujian dan pembahasan mengenai Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional, Penilaian Prestasi Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Pegawai pada Dinas Tenaga Kerja dan

Transmigrasi Provinsi Jawa Timur, dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Secara parsial Gaya Kepemimpinan Transformasional ( $X_1$ ) memiliki pengaruh positif signifikan terhadap Kepuasan Kerja Pegawai (Y). Hal ini ditunjukkan pada hasil uji t yang menjelaskan bahwa apabila gaya kepemimpinan transformasional telah diterapkan dengan baik maka kepuasan kerja pegawai Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Jawa Timur akan meningkat.
2. Secara parsial Penilaian Prestasi Kerja ( $X_2$ ) memiliki pengaruh positif signifikan terhadap Kepuasan Kerja Pegawai (Y). Hal ini ditunjukkan pada hasil uji t yang menjelaskan bahwa apabila penilaian prestasi kerja telah diterapkan dengan baik dan sesuai dengan undang-undang peraturan pemerintah terkait penilaian prestasi kerja pegawai maka kepuasan kerja pegawai Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Jawa Timur akan meningkat.
3. Secara parsial Lingkungan Kerja ( $X_3$ ) berpengaruh secara positif signifikan terhadap Kepuasan Kerja Pegawai (Y). Hal ini ditunjukkan pada hasil uji t yang menjelaskan bahwa apabila lingkungan kerja yang ada di sekitar Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Jawa Timur nyaman serta dapat membuat kerja para pegawai lebih efektif maka kepuasan kerja pegawai Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Jawa Timur akan meningkat.
4. Secara simultan atau bersama – sama variabel Gaya Kepemimpinan Transformasional ( $X_1$ ), Penilaian Prestasi Kerja ( $X_2$ ) dan Lingkungan Kerja ( $X_3$ ) memiliki pengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja Pegawai (Y) pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Jawa Timur. Hal ini ditunjukkan pada hasil uji F menjelaskan bahwa apabila gaya kepemimpinan transformasional, penilaian

prestasi kerja dan lingkungan kerja diterapkan secara bersama – sama dengan baik sehingga kepuasan kerja pegawai pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Jawa Timur akan meningkat.

### **Saran**

Berdasarkan hasil penelitian tersebut adapun beberapa saran yang dapat dikemukakan sebagai pertimbangan bagi perusahaan dan penelitian lebih lanjut antara lain :

#### a. Bagi Perusahaan

Bagi pihak Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Jawa Timur khususnya kepala dinas hendaknya lebih memperhatikan masalah yang dihadapi pegawai serta mendiskusikannya dalam bekerja. Pihak Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Jawa Timur juga harus lebih memperhatikan pegawai yang belum memahami terkait IT karena penilaian prestasi kerja metode penilaiannya sudah menggunakan sistem E-SKP yaitu SKP berbasis elektronik, pegawai yang belum memahami terkait IT diberikan bimbingan teknis agar dapat mempermudah dalam mengupload laporan hasil kinerja yang sudah terelasisasi pada E-Master, serta para pegawai juga harus lebih memperhatikan lingkungan kerja yang berada di sekitar tempat kerja pembenahan berkas ataupun arsip harus lebih tertata.

#### b. Bagi Peneliti

Bagi peneliti yang akan melakukan penelitian selanjutnya, penelitian ini diharapkan dapat dimanfaatkan sebagai referensi, pendukung, pedoman, pembandingan, dan diharapkan untuk menambah variabel lain yang dapat dijadikan indikator dalam penelitian lanjutan tentang Kepuasan Kerja



sehingga akan dapat diperoleh informasi yang lebih lengkap demi kemajuan bersama