

Lampiran 1

1.1 Peneliti Terdahulu

1. Menurut penelitian Ackhriansyah Ahmad Gani(2020) dengan judul Gaya Kepemimpinan Transformasional, Kepuasan Kerja, Kinerja Pegawai, tujuan penelitian ini yaitu untuk mengetahui pengaruh variabel Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Perawat di Rumah Sakit. Setelah dilakukan uji hipotesis secara parsial,

kedua variabel bebas yaitu Gaya Kepemimpinan Transformasional (X1) berpengaruh positif dan signifikan sedangkan Kepuasan Kerja (X2) tidak berpengaruh positif dan tidak signifikansi terhadap Kinerja Perawat. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh perawat sebanyak 197 orang. Penelitian menggunakan teknik simple random sampling.

Metode Analisis data yaitu: a) Analisis Deskriptif. b) Uji Validitas Reliabilitas. Sedangkan Analisis Kuantitatif yaitu, a) Analisis Regresi Linear Berganda. b) Uji Parsial (Uji-t). Berdasarkan hasil penelitian dengan mengambil responden sebanyak 132 perawat yang dibagi ke dalam dua (2) golongan status karyawan, yaitu Pegawai Negeri Sipil sebanyak 53 orang dan Tenaga Honor sebanyak 79 orang.

Variabel yang diteliti adalah Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Kepuasan Kerja serta pengaruhnya terhadap Kinerja Perawat, keterkaitan antar variabel Gaya Transformasional, kepuasan kerja serta kinerja pegawai.

2. Menurut peneliti Catur Widayati, Thea H. Rahardjo dan Melly Febriyant (2017) dengan judul Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional, Motivasi, dan kompensasi terhadap kinerja karyawan. bertujuan untuk menguji dan menganalisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional,

Motivasi dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT Hanken Indonesia Cibitung. Penelitian ini menggunakan Metode penelitian yang

digunakan dalam penelitian ini adalah metode deskriptif, dengan Variabel bebas yaitu: Gaya Kepemimpinan Transformasional (X1), Motivasi (X2), Kompensasi (X3), Kinerja Karyawan (Y),

Dalam penelitian ini mengaplikasikan populasi 125 orang, Teknik pengambilan sampel menggunakan nonprobability sampling dengan jumlah sampel sebanyak 95 orang. teknik analisis data dalam penelitian ini adalah menggunakan PLS (Partial Least Square) hasil penelitian yang diperoleh terjadi karena kepribadian masing-masing dari diri para karyawan yang sudah memiliki kinerja yang tinggi sehingga besar atau tidaknya motivasi yang diberikan pimpinan tidak mempengaruhi kinerja karyawan. Hasil yang diperoleh menunjukkan bahwa motivasi kerja bukanlah variabel yang mempengaruhi tingkat kinerja karyawan. Kinerja yang baik maupun buruk pada dapat terjadi walaupun tinggi atau rendahnya motivasi kerja yang dirasakan karyawan, Keterkaitan antar variabel Gaya kepemimpinan Transformasional, Kinerja Karyawan

3. Menurut penelitian Ryani Dhyan Parashakti (2019) dengan judul Gaya Kepemimpinan dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan pada Bank BJB Cabang Tangerang, Tujuan penelitian ini untuk melakukan analisis mengenai derajat signifikansi pengaruh dari gaya kepemimpinan atas kinerja karyawan, dan untuk mengetahui

derajat signifikan dari pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan. Populasi penelitian ini adalah semua karyawan Bank BJB Cabang. Penentuan jumlah sampel di dalam penelitian ini adalah menggunakan rumus Slovin, dengan variabel bebas yaitu : Gaya Kepemimpinan Transformasional (X1) dan Motivasi (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y). dalam penelitian ini semua karyawan Bank BJB Cabang Tangerang yang berjumlah 180 orang. Teknik analisis data Analisis regresi linier berganda dilakukan untuk

mengetahui ada tidaknya pengaruh, hasil penelitian Ada pengaruh signifikan antara gaya kepemimpinan dengan kinerja karyawan Bank BJB Cabang Tangerang.

Indikator pada gaya kepemimpinan yang memiliki mean tertinggi terdapat pada pernyataan “tidak ada kesempatan bagi bawahan untuk memberikan saran”. Oleh karena itu, pemimpin yang dapat memotivasi karyawan akan dapat membentuk kinerja karyawan menjadi lebih baik. 2. Ada pengaruh signifikan antara motivasi terhadap kinerja karyawan Bank BJB Cabang Tangerang. Indikator pada motivasi yang mempunyai mean tertinggi terdapat pada pernyataan “merasa puas dengan gaji yang diberikan”. Dengan demikian, indikator ini bisa meningkatkan kinerja karyawan Bank BJB menjadi lebih baik. 3. Indikator kinerja karyawan yang memiliki mean tertinggi ada pada pernyataan “memiliki kedisiplinan dalam setiap upaya melakukan pekerjaan”. Dengan demikian, karyawan Bank BJB yang memiliki kedisiplinan yang baik dalam berkinerja. Ketekaitan antar variabel Gaya kepemimpinan Transformasional dan kinerja karyawan

4. Menurut penelitian Achmad Sani Supriyanto Eka Afnan Troena (2012) dengan judul Pengaruh Kecerdasan Emosional dan Kecerdasan Spiritual terhadap Kepemimpinan Transformasional, Kepuasan Kerja dan Kinerja Manajer (Studi di Bank Syari'ah Kota Malang).

Tujuan Penelitian menguji dan mengkaji pengaruh kecerdasan emosional dan kecerdasan spiritual terhadap kepemimpinan transformasional, kepuasan kerja dan kinerja manajer. Penelitian ini dilakukan di bank syari'ah di Kota Malang. Sampel penelitian ini sebesar 65 orang manajer bank Bank Syari'ah Mandiri, BTN Syari'ah, Bank Muamalah, BRI Syari'ah, Bank Mega Syari'ah di Kota Malang,

Metode penelitian ini adalah penelitian kuantitatif eksplanatori (explanatory research). dengan judul: Pengaruh Kecerdasan Emosional (X1) dan

Kecerdasan Spiritual (X2) terhadap Kepemimpinan Transformasional (Y2) Kepuasan Kerja (Y1) dan Kinerja Manajer (Y3),

dalam penelitian ini Populasi dan sampel adalah tingkatan manajer (manajer, supervisor, dan kacob pembantu) di 5 (lima) bank syariah di kota Malang. Kelima bank tersebut adalah Bank Syariah Mandiri, Bank Mega Syari'ah, Bank BTN Syari'ah, Bank Muamalat, dan BRI Syari'ah Malang, dengan sampel sejumlah 65 manajer. teknik analisis data yang diaplikasikan menggunakan beberapa teknis analisis data, yaitu: Partial Least Square (PLS). Hasil penelitian ini membuktikan bahwa kecerdasan emosional berpengaruh signifikan terhadap kepemimpinan transformasional, kecerdasan emosional berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja, kecerdasan emosional berpengaruh signifikan terhadap kinerja, kecerdasan spiritual berpengaruh signifikan terhadap kepemimpinan transformasional, kecerdasan spiritual berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja, kecerdasan spiritual berpengaruh signifikan terhadap kinerja, kepemimpinan transformasional berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja, kepemimpinan transformasional berpengaruh signifikan terhadap kinerja, kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Keterkaitan antar Variabel Kepemimpinan Transformasional, Kepuasan Kerja dan Kinerja Manajer

5. Menurut Penelitian Rizky, Ramadhani dkk. 2021, Safitri, Husniati dkk. (2021) dengan judul Pengaruh Lingkungan Kerja, Budaya Organisasi dan Kepemimpinan Transformasional terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Millennial (The Influence of Work Environment, Organizational Culture and Transformational Leadership on Job Satisfaction of Millennial Employees).

Tujuan dari penelitian akan tercapai dengan peran aktif karyawan meskipun perusahaan juga menggunakan peralatan yang begitu canggihnya Pentingnya

MSDM dalam perusahaan adalah dapat memberikan perkembangan suatu perusahaan. Penelitian ini menggunakan Kuantitatif .

Lalu data Sekunder yang didapatkan dari jurnal-jurnal penelitian yang ada sebelumnya, artikel, laporan, buku, serta data dari Badan Pusat Statistik dan berbagai survey yang telah dilakukan oleh berbagai Lembaga. Serta pengumpulan data dengan melakukan studi pustaka. Dengan variabel bebas yaitu: Lingkungan Kerja (X1) Budaya Organisasi(X2) dan Kepemimpinan Transformasional (X3) Kepuasan Kerja Karyawan (Y)

penelitian ini mengaplikasikan populasi karyawan generasi millennial sebanyak 160 penduduk berusia 21-39 tahun, dalam penelitian ini menggunakan teknik Sampling Purposive, penentuan sampel berdasar kriteria yang ditentukan oleh peneliti dan merujuk pada teori Roscoe sehingga pada penelitian ini, sampel yang peneliti gunakan sebanyak 80 responden. Hasil penelitian yang telah dilakukan terhadap 80 responden karyawan generasi millennial yang berdomisili di Rw 011 Cakung Timur Cakung Jakarta Timur, maka didapat hasil rata-rata indeks jawaban responden terhadap variabel lingkungan kerja. Keterkaitan variabel Lingkungan kerja , kepemimpinan transformasional, kepuasan kerja

6. Menurut penelitian Sartika Ayu Adiwantari¹ , I Wayan Bagia² , Ni Made Suci (2019) dengan judul Pengaruh Gaya kepemimpinan Transformasional dan kepuasan kerja dan kinerja pegawai. Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh (1) gaya kepemimpinan transformasional dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai,

gaya kepemimpinan transformasional terhadap kepuasan kerja pegawai, (3) gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai, dan (4) kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Kesehatan Kabupaten Buleleng. Penelitian ini menggunakan desain penelitian kuantitatif kausal dengan variabel bebas yaitu:

Gaya kepemimpinan Transformasional (X1), Kepuasan Kerja (Y), Kinerja Karyawan (Z), dalam penelitian ini Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai Dinas Kesehatan Kabupaten Buleleng sejumlah 85 orang. Data dikumpulkan dengan menggunakan kuesioner dan dianalisis dengan analisis jalur (path analysis).

Teknik analisis data analisis deskripsi data gaya kepemimpinan transformasional dan kepuasan kerja pengaruh positif terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kesehatan Kabupaten Buleleng. Hal ini menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan transformasional dan kepuasan kerja kedua-duanya berperan dalam upaya mendukung pembentukan dan peningkatan kinerja pegawai Dinas Kesehatan Kabupaten Buleleng, (2) gaya kepemimpinan transformasional pengaruh positif terhadap kepuasan kerja pegawai Dinas Kesehatan Kabupaten Buleleng. Hal ini menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan transformasional berperan dalam upaya untuk mendukung peningkatan kepuasan kerja pegawai Dinas Kesehatan Kabupaten Buleleng, (3) gaya kepemimpinan transformasional pengaruh positif terhadap kinerja pegawai Dinas Kesehatan Kabupaten Buleleng. Hal ini menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan transformasional yang diterapkan oleh pimpinan berperan dalam upaya untuk mendukung peningkatan kinerja pegawai Dinas Kesehatan Kabupaten Buleleng, dan (4) kepuasan kerja pengaruh positif terhadap kinerja pegawai Dinas Kesehatan Kabupaten Buleleng. Hal ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja yang tinggi berperan dalam upaya untuk mendukung peningkatan kinerja pegawai Dinas Kesehatan Kabupaten

Buleleng. Keterkaitan variabel Gaya kepemimpinan Transformasional, Kepuasan kerja, Kinerja Pegawai

- 3 Menurut IGN Marta Eka Putra¹ Ni Ketut Sariyathi² (2015) dengan judul Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional , Lingkungan Kerja dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Langgeng Laundry di kota bandung, Untuk menguji pengaruh Untuk menguji diantara variabel kepemimpinan transformasional, lingkungan kerja, dan kompensasi yang berpengaruh dominan terhadap kepuasan kerja karyawan Langgeng Laundry. Penelitian ini menggunakan Metode pengumpulan data yang dilakukan pada penelitian ini diantaranya observasi, wawancara, dan kuesioner. dengan variabel bebas yaitu:

Gaya kepemimpinan (X1), Lingkungan Kerja (X2), Kompensasi (X3), Kepuasan Kerja (Y) Populasi penelitian ini adalah seluruh karyawan Langgeng Laundry yang berjumlah 130 orang dan sampel yang digunakan berjumlah 98 orang dengan menggunakan rumus slovin. Uji hipotesis melalui analisis regresi linier berganda, Hasil penelitian menunjukkan bahwa nilai signifikansi uji t untuk kompensasi, maka H3 diterima. Ini berarti bahwa kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Koefisien regresi, menunjukkan bahwa semakin baik

pengelolaan pemberian kompensasi yang diberikan kepada karyawan, kepuasan kerja karyawan Langgeng Laundry meningkat. Keterkaitan antar variabel Gaya Kepemimpinan Transformasional , Lingkungan Kerja, Kepuasan kerja

- 4 Menurut penelitian Yenny Anggraeni ,T. Elisabeth Cintya Santosa, (2013) dengan judul Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kepuasan kerja

Karyawan. Tujuan dari penelitian ini Karyawan mengharapkan dapat dipimpin oleh seorang pemimpin yang memiliki visi dengan tujuan yang jelas,

memahami bagaimana untuk merealisasikan tujuan dan mampu mengarahkannya. Metode analisis data yang digunakan adalah regresi linear. dengan variabel bebas yaitu: Kepemimpinan Transformasional (X1), Kepuasan kerja Karyawan (Y). dalam penelitian ini mengaplikasikan populasi secara keseluruhan atau sampel jenuh, sebanyak 64 orang.

Teknik Analisis Data metode analisis regresi linear . hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi sumber informasi dan bahan pertimbangan bagi pihak perusahaan dalam rangka meningkatkan kepuasan kerja karyawan, salah satunya yaitu perlunya menumbuhkan gaya kepemimpinan transformasional.

Masalah kepemimpinan ini akan mempengaruhi kepuasan kerja karyawan baik terhadap pekerjaannya maupun terhadap perusahaan tempatnya bekerja, sehingga dalam jangka panjang akan membuat perusahaan tidak efektif. Hal ini juga diharapkan dapat menjadi evaluasi bagi pihak manajemen perusahaan, karena perlu dipahami bahwa dalam industri jasa, peran. Keterkaitan Antar Variabel Gaya kepemimpinan Transformasional dan Kepuasan kerja

- 5 Menurut penelitian Achmad Djuraid, Nur Laily (2020 dengan judul Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Moderating. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap kepuasan kerja,

pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan, pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan dan menilai kepuasan kerja

sebagai variabel intervening. Jenis penelitian adalah kausalitas. Jenis penelitian ini menggunakan metode field research dikelompokkan ke dalam jenis penelitian survey. dengan variabel:

Kepemimpinan Transformasional, (X1) Terhadap Kinerja Karyawan (Z) Melalui Kepuasan Kerja (Y) Sebagai Variabel Moderating. Dalam penelitian ini mengaplikasikan sebanyak 65 orang dalam penelitian ini. Teknik analisis data Alat analisis yang digunakan adalah partial least square. menunjukkan Kepemimpinan Transformasional berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Kepemimpinan Transformasional berpengaruh terhadap kepuasan kerja dan Kepuasan Kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hasil uji Sobel menunjukkan Kepuasan kerja mampu memediasi pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan. Keterkaitan Antar Variabel Gaya Kepemimpinan Transformasional, Kepuasan kerja, Kinerja Karyawan

- 6 Menurut penelitian Cornelius Ludi Priyatmo (2018) dengan judul Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Mediasi Kepuasan Kerja. Tujuan Penelitian ini adalah untuk mengetahui faktor-faktor pada tipe kepemimpinan transformasional yang mempengaruhi kinerja dan kepuasan kerja karyawan.

dengan menggunakan metode Structural Equation Modeling, dengan variabel bebas yaitu: Kepemimpinan Transformasional (X1), Kinerja Karyawan (Z), Kepuasan Kerja (Y). dalam penelitian ini mengaplikasikan populasi secara Solvin 120 orang dalam penelitian ini. Teknik Analisis data yang diaplikasikan dalam penelitian yaitu menggunakan Structural Equation Modeling (SEM).

Lampiran 2

No	Nama:	Usia	Jenis Kelamin
1	Aulia	21	Perempuan
2	Drian	25	Laki Laki
3	Fiann	40	Laki laki
4	Ayu	35	Perempuan
5	Bagas	37	Laki laki
6	Pak Hadi	58	Laki Laki
7	Pak Joni	59	Laki Laki
8	Robby waluyo	21	Laki-laki
9	Sisi	24	Perempuan
10	Ike Wulandari	45	Perempuan
11	Mario Irmawan	22	Laki Laki
12	M Fakhrol Maulana	23	Laki laki
13	Agus Hariyanto	38	Laki laki
14	SusiloHadi ,SE	36	Laki laki
15	Rr Kusumo Winahyu SH MM	56	Perempuan
16	Anis	34	Wanita
17	Michael	30	Laki Laki
18	Rafiq Ar Rahman Fathul Huda	22	Laki Laki
19	Sukro	19	Laki
20	Angga Muchsan Octoris	29	Laki-Laki
21	Liliana	20	Perempuan

22	Maryanta	23	Laki laki
23	Edi Santoso	33	Laki-laki
24	Melly Ayu Naura	25	Perempuan
25	Heru	48	Laki
26	Indri	35	Perempuan
27	Pusparini saswita,SE	34	Perempuan
28	aprilia permatasari	19	Perempuan
29	MARIA FARADIS	22	PEREMPUAN
30	NINDYA RIMMA	32	WANITA
31	Yulius Agung	51	Laki – Laki
32	Aprilia Dwi	23	Perempuan
33	Desy Iriyanti	19	Perempuan
34	Rahmad	21	Laki Laki
35	Aril	25	Laki Laki
36	A	27	Laki Laki
37	Muhammad barongsai	19	Laki laki
38	Aloysius Alnando	20	Laki laki
39	Rahnia Devi Oviana	20	Perempuan
40	Vinon Gala Puspitara	23	Perempuan
41	Lusiana Rahmawati	21	Perempuan
42	Nur dzul tasya lestari	18	Perempuan
43	IPANG	19	PRIA
44	RICKY	21	PRIA
45	Refaldy Kurniawan	20	Laki-laki
46	Rurii	35	Laki Laki
47	Fauzi	50	Laki Laki
48	Feri Wijianto	58	Laki Laki
49	Sherly Fitri	26	Perempuan
50	Prasetyo	45	Laki Laki

5	5	5	5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5	5	5	5
5	5	4	5	5	5	5	5	5
3	4	3	4	1	5	1	5	1
4	1	4	4	5	1	5	2	5
1	1	1	1	1	1	1	1	1
4	3	4	5	4	3	5	4	4
4	4	3	4	4	5	4	4	4
4	4	4	5	4	4	5	4	4
4	5	4	4	4	4	4	4	4
4	5	4	4	4	5	5	5	4

Gaya Kepemimpinan Transformasional (X2)								
X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	X2.7	X2.8	X2.9
4	5	2	5	3	4	3	5	4
4	5	5	4	4	3	5	5	4
4	5	4	5	5	4	4	4	4
5	4	4	3	4	4	4	4	3
4	5	4	4	4	5	5	5	5
5	4	5	4	4	4	4	5	5
5	4	4	4	5	4	5	5	3
1	1	2	3	1	1	1	1	1
5	5	5	4	4	4	5	5	4
3	3	3	3	3	3	3	3	3
3	5	4	4	3	5	5	4	3
2	2	3	4	2	1	4	3	4
4	5	3	5	4	2	3	3	5
5	4	5	5	4	4	4	4	4
5	5	5	5	5	5	5	5	5
2	2	2	2	2	2	2	2	2
4	5	5	4	4	4	3	4	4
5	5	5	5	5	5	5	5	5
3	4	5	3	4	5	3	4	5
1	1	1	3	2	3	2	2	2
4	4	4	3	4	5	3	4	4
2	2	3	2	1	1	2	2	1
3	3	3	3	3	3	3	3	3
4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4
5	4	5	5	5	5	4	5	5
4	5	4	5	4	5	4	5	5
3	3	3	3	3	3	3	3	3
2	2	2	3	3	2	2	1	2

4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	3	3	3	3	3	3	3	3
4	5	4	5	5	4	5	4	5
4	4	4	5	5	4	4	5	4
5	5	5	5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	4	5	5	5
5	5	5	5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5	4	5	5
5	5	5	5	5	5	5	5	5
5	1	4	5	1	3	1	5	1
1	1	1	2	2	2	3	4	5
1	2	1	1	1	1	1	1	1
4	5	4	5	4	4	3	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	5
5	4	4	4	4	3	4	4	4
4	5	4	4	4	5	4	3	5
4	4	5	4	4	4	5	4	4

Kepuasan Kerja (X3)								
X3.1	X3.2	X3.3	X3.4	X3.5	X3.6	X3.7	X3.8	X3.9
4	5	4	5	4	3	4	4	3
5	4	5	5	3	4	4	5	5
5	4	4	4	4	5	4	4	4
3	4	5	3	4	4	5	5	5
4	4	4	5	4	3	5	5	4
4	5	5	4	3	4	4	5	5
4	5	4	4	5	3	5	5	5
3	3	3	1	1	1	1	1	2
4	4	4	5	5	4	4	4	5
3	3	3	3	3	3	3	3	3
3	4	3	5	4	3	5	3	5
1	2	4	3	5	2	1	4	2
3	3	4	4	3	5	2	3	5
4	4	4	4	5	4	5	5	5
4	5	4	4	4	4	4	4	4
2	2	3	2	2	2	2	2	1
4	5	4	4	5	4	5	4	3
5	5	5	5	5	5	5	5	5
3	4	5	3	4	5	3	4	5
1	1	1	1	1	1	1	1	1
5	4	4	4	4	4	4	4	4
1	1	2	2	1	2	2	1	1
3	4	5	4	4	4	3	4	4

2	2	2	2	2	2	2	2	2
3	4	4	5	3	4	3	3	4
5	5	5	5	5	5	5	5	5
3	4	5	3	4	5	3	4	5
2	1	2	2	2	2	3	3	3
4	4	4	4	4	4	4	4	4
2	1	1	1	1	1	1	1	1
3	3	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	5	5	4	4	5	5	5	4
5	4	4	4	5	5	4	5	5
4	4	5	5	5	4	5	4	4
4	4	4	3	3	4	4	4	4
2	2	2	1	2	2	2	2	3
4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	5	4	5	4	5	4	5	4
5	4	4	5	4	4	4	5	4
5	5	5	5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	4	5	5	5
5	5	5	5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5	5	5	5
5	1	3	5	1	1	1	2	1
5	5	5	5	5	5	5	5	5
1	1	1	1	1	1	1	1	1
4	3	4	5	4	4	4	5	3
4	4	5	4	4	5	5	4	4
5	3	4	4	4	4	5	4	4
4	5	4	5	4	4	5	4	4
4	4	4	4	4	5	4	4	5

Lampiran 4 Kuisisioner

Kuisisioner

Lampiran : 1 (satu) set Kuisisioner

Surabaya, 18 Mei 2023

Hal : Permohonan Menjadi Responden

Kepada Yth.

Bapak/Ibu/Saudara/i

Pegawai Instansi RRI Surabaya

Di Tempat

Assalamualaikum Wr. Wb.

Saya adalah mahasiswa Ekonomi dan Bisnis di Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya. Saat ini saya sedang melakukan penelitian tentang Pengaruh lingkungan kerja, gaya transformasional, kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada instansi pemerintah RRI Surabaya di bawah bimbingan Dr.Dewa Ketut Raka Ardiana.MM

Saya mohon ketersediaan Bapak / Ibu / Saudara / i untuk berpartisipasi mengisi kuisisioner ini. Adapun permohonan ini, sedikit banyak akan mengganggu pekerjaan Bapak / Ibu / Saudara / i. Namun demikian jawaban yang Bapak / Ibu / Saudara / i berikan kerahasiaannya terjamin dan semata-mata hanya untuk kepentingan penelitian ilmiah dalam penyelesaian skripsi.

Atas kesediaan dan partisipasi Bapak / Ibu / Saudara / i untuk mengisi dan mengembalikan kuisisioner ini tidak lupa saya ucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya.

Wassalamu'alaikum Wr. Wb.

Hormat saya,

Moch Fahri Fardiansyah

A. IDENTITAS RESPONDEN

Jenis Kelamin	<input type="checkbox"/>	Laki - laki <input type="checkbox"/>	Perempuan
Usia	<input type="checkbox"/>	20 - 30 Tahun <input type="checkbox"/>	41 – 50 Tahun
	<input type="checkbox"/>	31 - 40 Tahun <input type="checkbox"/>	51 – 60 Tahun
Pendidikan Terakhir	<input type="checkbox"/>	SMA <input type="checkbox"/>	S - 1
	<input type="checkbox"/>	D - 3 <input type="checkbox"/>	S - 2
Masa Kerja	<input type="checkbox"/>	0 ≤ 1 Tahun <input type="checkbox"/>	1 - 2 Tahun
	<input type="checkbox"/>	2 - 3 Tahun <input type="checkbox"/>	3 ≤ 5 tahun

B. PETUNJUK PENGISIAN ANGKET

- Mohon dengan hormat untuk menjawab semua pertanyaan sesuai dengan pendapat Bapak / Ibu / Saudara / i., dengan cara memberi tanda centang (v) pada kotak yang paling sesuai dengan pendapat Bapak / Ibu / Saudara / i.
- Berikut ini disajikan pernyataan dengan empat kemungkinan pilihan:SS = Sangat Setuju (5)
S = Setuju (4)
N = Netral (3)
TS = Tidak Setuju (2)
STS = Sangat Tidak Setuju (1)

Bacalah setiap pertanyaan yang dimaksud dengan hati-hati, kemudian pilihlah salah satu pilihan yang paling sesuai dengan kondisi dan keadaan Bapak / Ibu / Saudara / i ditempat kerja.

Lingkungan Kerja (X1)

No	Pertanyaan					
		SS	S	N	TS	STS
	Lingkungan Kerja Fisik					
1	Penerangan/cahaya di tempat kerja sudah memadai di perusahaan saya					
2	Sirkulasi udara di tempat kerja sudah memadai di perusahaan saya					
3	Tidak ada kebisingan di tempat kerja saya					
4	Tidak ada bau tidak sedap di tempat kerja saya					
5	Senang bekerja dengan rekan kerja yang memiliki motivasi kerja yang tinggi di perusahaan saya					
6	Keamanan di tempat kerja sudah baik di perusahaan saya					
	Lingkungan Non Fisik					
7	Saya merasa aman dari bentuk intimidasi dari karyawan lain					
8	Saya merasa Suasana kerja antar karyawan baik					
9	Saya mempunyai komunikasi yang baik dengan karyawan lain					

No	Pertanyaan				
		SS	S	N	TS
	Motivasi Inspirasional				
1	Pemimpin memberikan motivasi kepada saya untuk bekerja lebih baik.				
2	Pemimpin menumbuhkan rasa percaya diri saya dalam melakukan pekerjaan.				
3	Pemimpin memberikan keyakinan kepada saya bahwa tujuan perusahaan akan tercapai.				
	pengaruh Ideal				
4	Pemimpin merupakan Role Model (panutan) saya dalam perusahaan.				
5	Pemimpin memberikan petunjuk kepada saya bagaimana menyelesaikan suatu pekerjaan.				
6	Pemimpin menanamkan rasa bangga saya selama bergabung bersamanya.				
	stimulasi intelektual				
7	Pemimpin mendorong saya untuk menggunakan kreativitas dalam menyelesaikan pekerjaan				
8	Pemimpin mendorong saya untuk selalu inovatif dalam menyelesaikan pekerjaan.				
9	Pemimpin saya bersemangat untuk mendengarkan ide/gagasan saya.				

Gaya Kepemimpinan Transformasional (X2)

Kepuasan Kerja (X3)

No	Pertanyaan					
		SS	S	N	TS	S
	Kepuasan Akan Kondisi Kerja					
1	Mengerjakan pekerjaan dengan peralatan kerja yang sesuai					
2	Kenyamanan kondisi di tempat kerja memadai. di perusahaan saya					
3	Kondisi kerja sesuai dengan ketrampilan yang dimiliki di perusahaan saya					
	Kepuasan Akan Rekan Kerja					
4	Senang Berkerja dengan rekan kerja yang memberikan dukungan di perusahaan saya					
5	Senang bekerja dengan rekan kerja yang memiliki motivasi kerja yang tinggi di perusahaan saya					
6	Senang Ketika rekan kerja membantu dalam menyelesaikan pekerjaan yang rumit di perusahaan saya					
	Kepuasan Akan Gaji dan Tunjangan					
7	Merasa Perusahaan Sudah memberikan gaji karyawan sesuai dengan kemampuan masing masing karyawan di perusahaan saya					
8	Mendapat Kesempatan untuk memperoleh kenaikan gaji di perusahaan saya					
9	Selalu mendapatkan tunjangan jika hari besar seperti hari raya di perusahaan saya					

Kinerja Karyawan (Y)

No	Pertanyaan					
		SS	S	N	TS	STS
	Kualitas					
1	Memiliki Kecepatan yang baik dalam menyelesaikan pekerjaan di perusahaan saya					
2	Mengutamakan kualitas setiap melakukan pekerjaan di perusahaan saya					
3	Berusaha untuk meningkatkan kualitas kerja					
	Kuantitas di perusahaan saya					
4	Memberikan hasil kerja yang baik untuk perusahaan saya					
5	Mampu bekerja Sama dalam menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan target kerja					
6	Jumlah dari hasil pekerjaan ditangani untuk memenuhi target yang telah ditetapkan di perusahaan saya					
	Ketepatan Waktu					
7	Menyelesaikan pekerjaan tepat pada waktunya di perusahaan saya					
8	Menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu dan disertai dengan perbaikan bila perlu di perusahaan saya					
9	menyelesaikan pekerjaan yang telah menajadi di perusahaan saya					

manajemen_1211900039_moch fahri fardiansyah

ORIGINALITY REPORT

17%	17%	10%	4%
SIMILARITY INDEX	INTERNET SOURCES	PUBLICATIONS	STUDENT PAPERS

PRIMARY SOURCES

1	text-id.123dok.com Internet Source	2%
2	es.scribd.com Internet Source	1%
3	akrabjuara.com Internet Source	1%
4	123dok.com Internet Source	1%
5	repository.ub.ac.id Internet Source	1%
6	Submitted to Universitas Muhammadiyah Surakarta Student Paper	1%
7	digilib.unmuhjember.ac.id Internet Source	1%
8	ppjp.ulm.ac.id Internet Source	1%
9	moam.info Internet Source	<1%

10	repository.usd.ac.id Internet Source	<1%
11	repository.unej.ac.id Internet Source	<1%
12	I Dewa Putu Ardiana, Syahrir Natsir, Yoberth Kornelius. "PENGARUH KOMPENSASI NON FINANSIAL, DISIPLIN KERJA DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI KEMENTERIAN AGAMA KABUPATEN	<1%



manajemen_1211900039_moch fahri fardiansyah

ORIGINALITY REPORT

17%	17%	10%	4%
SIMILARITY INDEX	INTERNET SOURCES	PUBLICATIONS	STUDENT PAPERS

PRIMARY SOURCES

1	text-id.123dok.com Internet Source	2%
2	es.scribd.com Internet Source	1%
3	akrabjuara.com Internet Source	1%
4	123dok.com Internet Source	1%
5	repository.ub.ac.id Internet Source	1%
6	Submitted to Universitas Muhammadiyah Surakarta Student Paper	1%
7	digilib.unmuhjember.ac.id Internet Source	1%
8	ppjp.ulm.ac.id Internet Source	1%
9	moam.info Internet Source	<1%

10	repository.usd.ac.id Internet Source	<1%
11	repository.unej.ac.id Internet Source	<1%
12	I Dewa Putu Ardiana, Syahrir Natsir, Yoberth Kornelius. "PENGARUH KOMPENSASI NON FINANSIAL, DISIPLIN KERJA DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI KEMENTERIAN AGAMA KABUPATEN	<1%

