

**SKRIPSI**

**PENGARUH KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL,  
DISIPLIN KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP  
KINERJA KARYAWAN PADA DINAS KELAUTAN DAN  
PERIKANAN PROVINSI JAWA TIMUR**



Oleh :  
**JENITA MANDASARI**  
NBI: 1211600183

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
UNIVERSITAS 17 AGUSTUS 1945 SURABAYA  
2020**

**PENGARUH KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL,  
DISIPLIN KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP  
KINERJA KARYAWAN PADADINAS KELAUTAN DAN  
PERIKANAN PROVINSI JAWA TIMUR**

**SKRIPSI**

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

Oleh :  
**JENITA MANDASARI**  
**NBI : 1211600183**

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
UNIVERSITAS 17 AGUSTUS 1945 SURABAYA  
2020**

**LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI**

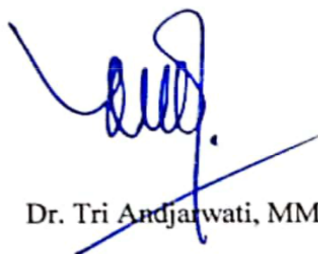
**Nama Lengkap** : Jenita Mandasari  
**N B I** : 1211600183  
**Fakultas** : Ekonomi dan Bisnis  
**Program Studi** : Manajemen  
**Judul Skripsi** :

PENGARUH KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL, DISIPLIN KERJA  
DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA  
DINAS KELAUTAN DAN PERIKANAN PROVINSI JAWA TIMUR

Surabaya, 28 Juni 2020

Mengetahui / Menyetujui

Pembimbing,

  
Dr. Tri Andjarwati, 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 08 Juli 2020

### TIM PENGUJI:

1. Dr. Tri Andjarwati, MM.

- Ketua :

2. Drs. Ec. M. Suyanto, MM.

- Anggota :

3. Drg. Pramita Studiviany Soemadijo, MM.

- Anggota :

Mengesahkan  
Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas 17 Agustus 1945  
Dekan,



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

## SURAT PERNYATAAN ANTI PLAGIAT

Yang Bertanda tangan dibawah ini:

Nama Lengkap ( KTP )	: Jenita Mandasari
NBI	: 1211600183
Fakultas	: Ekonomi dan Bisnis
Program Studi	: Manajemen
NIK ( KTP )	: 3578045206980001
Alamat Rumah (KTP)	: Bratang Gede I/35 Surabaya

Dengan ini menyatakan Skripsi dengan Judul:

**“PENGARUH KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL, DISIPLIN KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA DINAS KELAUTAN DAN PERIKANAN 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 Untag Surabaya.

Surabaya, 28 Juni 2020

  
**METERAI  
TEMPEL**  
KORRES HF531707614  
**6000**  
ENAM RIBU RUPIAH  
(Jenita Mandasari)



UNIVERSITAS  
17 AGUSTUS 1945  
SURABAYA

BADAN PERPUSTAKAAN  
JL. SEMOLOWARU 45 SURABAYA  
TLP. 031 593 1800 (EX 311)  
EMAIL: PERPUS@UNTAG-SBY.AC.ID

## 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 : Jenita Mandasari  
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 KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL, DISIPLIN KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA DINAS KELAUTAN DAN PERIKANAN 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 : 17 Juli 2020



## KATA PENGANTAR

Puji Syukur kehadiran TUHAN YANG MAHA ESA yang telah melimpahkan rahmat dan hidayahnya sehingga saya diberikan kesempatan untuk melanjutkan pendidikan Program Sarjana Ekonomi dan menyelesaikan skripsi ini dengan penuh kebanggaan. Saya mengucapkan terima kasih kepada semua pihak yang telah membantu dan membimbing saya dalam menempuh pendidikan dan menyelesaikan skripsi ini.

Ucapan terima kasih sebesar-besarnya saya tujukan kepada :

1. Dr. Tri Andjarwati, MM. selaku Pembimbing yang telah banyak memberikan pengarahan, bimbingan, dan tambahan ilmu serta wawasannya. Saya sangat berterima kasih atas waktu yang telah diberikan untuk membimbing, mengoreksi, serta memberikan saran dalam pelaksanaan penelitian dan penulisan skripsi ini. Terima kasih juga saya ucapkan karena telah banyak membantu kelancaran proses perkuliahan saya.
2. Dr. Mulyanto Nugroho, MM., CMA. CPAI. Selaku Rektor Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya, yang telah memberikan kesempatan kepada saya untuk meuntut ilmu dan menyelesaikan pendidikan Program Sarjana Ekonomi Manajemen di Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya.
3. Dr. H. Slamet Riyadi, M.Si., Ak., CA. selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya, atas kesempatan dan fasilitas serta bimbingan yang telah diberikan kepada saya selama menempuh proses perkuliahan pada pendidikan Program Sarjana Ekonomi Manajemen di Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya.
4. Dr. Ulfi Pristiana, M.Si. selaku Kepala Program Studi Manajemen, Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya, yang telah memberikan kesempatan kepada saya untuk boleh melaksanakan penelitian. Terima kasih juga saya ucapkan karena telah banyak membantu kelancaran proses perkuliahan saya.
5. Dr. Tri Andjarwati, MM. selaku ketua penguji, Drs. Ec. M. Suyanto, MM, dan Drg. Pramita Studiviani Soemadijo, MM, selaku penguji dalam siding skripsi, yang telah memberikan waktu untuk pengarahan dan menambah wawasan keilmuan saya serta memberikan saran yang terbaik selama pelaksanaan penelitian hingga siding skripsi. Terima kasih juga saya ucapkan karena telah banyak membantu kelancaran proses perkuliahan saya.

6. Seluruh Staff dan Karyawan Tata Usaha di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya, yang telah banyak mendukung dan membantu saya dari awal perkuliahan hingga ujian skripsi ini.
7. Seluruh sahabat dan keluarga besar DPM, BEM dan Himajur Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya, terutama Kepengurusan Periode tahun 2016 yang telah banyak membantu, member semangat dan doa serta bantuan dalam menjalani proses perkuliahan di Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya dan menjadi penyemangat saya.
8. Kedua Orang tua saya tercinta atas segala bentuk kasih sayang, cinta, semangat, perhatian, dukungan serta doa yang tiada henti untuk mendoakan saya.
9. Sahabat-sahabatku tercinta Niken Kusuma N., Cherly Dwi P., Helga Islamey Is., Mutmainnah Samsiar, Sri Wahyuni, dan Yetti Ismayanti yang telah memberikan motivasi dan doa sehingga semuanya dapat diselesaikan sebagaimana mestinya.
10. Sahabat-sahabatku tercinta alumni SMKN 10 Surabaya Ananda Permatasari, Fadya Nuranisa R., Siti Susianingsih dan Tiffany Erinadinata yang telah memberi semangat dan doa sehingga skripsi ini dapat berjalan dengan lancar.

Dengan segala kelebihan serta kekurangan yang ada, saya menyadari bahwa masih banyak cacat celah dalam skripsi ini dan saya terbuka menerima saran dan kritik untuk perbaikan. Motto saya adalah "*Kebahagiaanmu tergantung pada dirimu sendiri*". Mulailah mencintai dirimu sendiri jangan menggantungkan kebahagiaanmu kepada orang lain, selalu bersyukur atas segala hal yang telah kita miliki, dan jangan lupa untuk tetap bernafas apapun yang terjadi. Mulai menghargai apa yang ada dan berhenti membandingkan hidupmu dengan sekitarmu.

Akhir kata, semoga skripsi ini dapat memberikan manfaat bagi saya dan para pembaca. Terima kasih.

Surabaya, 28 Juni 2020

Penulis,



( Jenita Mandasari)



## RINGKASAN

### **PENGARUH KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL, DISIPLIN KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA DINAS KELAUTAN DAN PERIKANAN PROVINSI JAWA TIMUR**

Penelitian ini memfokuskan pada karyawan Dinas Kelautan dan Perikanan Provinsi Jawa Timur yang berlokasi di Jl. Jend. A. Yani 152 B Surabaya. Kinerja karyawan yang tinggi sangatlah diharapkan oleh organisasi karena semakin banyak karyawan yang memiliki kinerja tinggi, maka tujuan organisasi akan mudah tercapai dan citra organisasi juga akan meningkat sehingga organisasi akan dapat bertahan dalam persaingan global.

Adapun tujuan penelitian ini untuk mengetahui tentang pengaruh kepemimpinan transformasional, disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan Dinas Kelautan dan Perikanan Provinsi Jawa Timur. Dalam penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif, dan populasi dalam penelitian berjumlah 64 responden yang merupakan karyawan Dinas Kelautan dan Perikanan Provinsi Jawa Timur. Instrumen dalam penelitian ini menggunakan uji validitas dan realibilitas dengan dilengkapi metode penelitian secara uji asumsi klasik yang terdiri dari uji heteroskedastisitas, uji normalitas, uji multikolinieritas. Pengumpulan data menggunakan kuesioner, sedangkan untuk analisis data dilakukan dengan menggunakan analisis jalur (*path analysis*).

Pada hasil temuan analisis dengan menggunakan analisis jalur yang sekaligus menjawab hipotesis dengan menyimpulkan bahwa pengaruh kepemimpinan transformasional, disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan Dinas Kelautan dan Perikanan Provinsi Jawa Timur memiliki pengaruh yang sangat signifikan, dengan nilai signifikansi kepemimpinan transformasional dapat dilihat dari nilai  $t_{hitung}$  sebesar 2.240 dan  $t_{tabel}$  sebesar 2.000 dengan nilai signifikan sebesar  $0,029 < 0,05$ , sehingga dapat disimpulkan bahwa H1 diterima yang berarti terdapat pengaruh antara kepemimpinan transformasional (X1) terhadap lingkungan kerja (Z). Selain itu nilai signifikansi disiplin kerja dapat dilihat dari nilai  $t_{hitung}$  sebesar 2.271 dan  $t_{tabel}$  sebesar 2.000 dengan nilai signifikan sebesar  $0,027 < 0,05$ , sehingga dapat disimpulkan bahwa H2 diterima yang berarti terdapat pengaruh antara disiplin kerja (X2) terhadap lingkungan kerja (Z). Selain itu nilai signifikansi kepemimpinan transformasional dapat dilihat dari nilai  $t_{hitung}$  sebesar 0.181 dan  $t_{tabel}$  sebesar 2.000 dengan signifikansi sebesar  $0,857 > 0,05$ , sehingga dapat disimpulkan bahwa H3 ditolak yang berarti tidak ada pengaruh antara

kepemimpinan transformasional (X1) terhadap kinerja karyawan (Y). Selain itu nilai signifikansi disiplin kerja dapat dilihat dari nilai  $t_{hitung}$  sebesar 3.182 dan  $t_{tabel}$  sebesar 2.000 dengan nilai signifikansi sebesar  $0,002 < 0,05$ , sehingga dapat disimpulkan bahwa H4 diterima yang berarti terdapat pengaruh antara disiplin kerja (X2) terhadap kinerja karyawan (Y). Selain itu nilai signifikansi lingkungan kerja dapat dilihat dari nilai  $t_{hitung}$  sebesar 3.396 dan  $t_{tabel}$  sebesar 2.000 dengan signifikansi sebesar  $0,001 < 0,05$ , sehingga dapat disimpulkan bahwa H5 diterima yang berarti terdapat pengaruh antara lingkungan kerja (Z) terhadap kinerja karyawan (Y). Selain itu nilai lingkungan kerja sebagai variabel intervening kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan hasil perhitungan tersebut diketahui bahwa nilai pengaruh langsung sebesar 0,023 dan pengaruh tidak langsung sebesar 0,120, hal ini berarti bahwa nilai pengaruh langsung lebih kecil dibandingkan nilai pengaruh tidak langsung. Selain itu lingkungan kerja sebagai variabel intervening disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan hasil perhitungan tersebut diketahui bahwa nilai pengaruh langsung sebesar 0,408 dan pengaruh tidak langsung sebesar 0,121, hal ini berarti bahwa nilai pengaruh langsung lebih besar dibandingkan nilai pengaruh tidak langsung. Hasil penelitian ini juga didukung dengan besar pengaruh nilai  $R^2$  (R Square) sebesar 0,499 atau 49,9% yang artinya bahwa variabel kepemimpinan transformasional, disiplin kerja dan lingkungan kerja menjelaskan pengaruhnya terhadap kinerja karyawan sebagai variabel dependen, sedangkan sisanya sebesar 50,1% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

## SUMMARY

### **INFLUENCE OF TRANSFORMATIONAL LEADERSHIP, WORK DISCIPLINE AND ENVIRONMENTAL WORK ON EMPLOYEE PERFORMANCE, DINAS KELAUTAN DAN PERIKANAN OF EAST JAVA PROVINCE**

This research focuses on the employees of the Department of Maritime Affairs and Fisheries of East Java Province, located on Jl. Jend. A. Yani 152 B Surabaya. High employee performance is expected by the organization because more and more employees have high performance, the goals of the organization will be easily achieved and the image of the organization will also improve so that the organization will be able to survive in global competition.

The purpose of this study was to find out about the effect of transformational leadership, work discipline and work environment on the performance of employees of the Marine and Fisheries Office of East Java Province. In this study using a quantitative approach, and the population in the study amounted to 64 respondents who are employees of the Department of Maritime Affairs and Fisheries of East Java Province. The instruments in this study used the validity and reliability test and were complemented by a classical assumption research method consisting of heteroscedacity test, normality test, multicollinearity test. Data collection using a questionnaire, while for data analysis is done using path analysis.

In the analysis findings using path analysis which also answers the hypothesis by concluding that the influence of transformational leadership, work discipline and work environment on the performance of the employees of the Marine and Fisheries Office of East Java Province has a very significant effect, with the significance value of transformational leadership can be seen from the  $t_{count}$  of 2,240 and  $t_{table}$  of 2,000 with a significant value of  $0.029 < 0.05$ , so it can be concluded that H1 is accepted which means there is an influence between transformational leadership (X1) on the work environment (Z). In addition, the significance value of work discipline can be seen from the  $t_{count}$  of 2,271 and  $t_{table}$  of 2,000 with a significant value of  $0.027 < 0.05$ , so it can be concluded that H2 is accepted which means there is an influence between work discipline (X2) on the work environment (Z). In addition, the significance value of transformational leadership can be seen from the  $t_{count}$  of 0.181 and  $t_{table}$  of 2,000 with a significance of  $0.857 > 0.05$ , so it can be concluded that H3 is rejected which means there is no influence between transformational leadership (X1) on employee performance (Y). In addition, the significance value of work discipline can be seen from the  $t_{count}$  of 3,182 and  $t_{table}$  of

2,000 with a significance value of  $0.002 < 0.05$ , so it can be concluded that H4 is accepted which means there is an influence between work discipline (X2) on employee performance (Y). In addition, the significance value of the work environment can be seen from the  $t_{\text{count}}$  of 3,396 and  $t_{\text{table}}$  of 2,000 with a significance of  $0.001 < 0.05$ , so it can be concluded that H5 is accepted which means there is an influence between the work environment (Z) on employee performance (Y). In addition, the value of the work environment as an intervening variable transformational leadership on employee performance. Based on the results of the assessment, the direct effect value is 0.023 and the indirect effect value is 0.120, this means that the value is more direct than the small indirect value. In addition, the work environment as a work discipline intervention variable on employee performance. Based on the results of the assessment, the value of 0.408 and the indirect effect of 0.121, this means that the value is greater than the indirect value. The results of this study are also supported by the large influence of  $R^2$  (R Square) of 0.499 or 49.9% which means that the transformational leadership variable, work discipline and work environment explain its effect on employee performance as the dependent variable, while the remaining 50.1% is explained by other variables not examined in this study.

## ABSTRAK

### **PENGARUH KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL, DISIPLIN KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA DINAS KELAUTAN DAN PERIKANAN PROVINSI JAWA TIMUR**

Masalah dalam penelitian ini apakah kepemimpinan transformasional, disiplin kerja dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan Dinas Kelautan dan Perikanan Provinsi Jawa Timur. Penelitian ini dilakukan di Dinas Kelautan dan Perikanan Provinsi Jawa Timur. Dalam penelitian ini data dikumpulkan dengan alat bantu berupa kuesioner terhadap 64 karyawan yang diambil secara acak. Analisis ini menggunakan analisis jalur (*path analysis*), dengan uji instrumen, uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, dan determinasi menggunakan aplikasi komputer program SPSS 16.0

Dari hasil uji parsial (uji t) untuk variabel kepemimpinan transformasional (X1) mendapatkan nilai signifikan nilai  $t_{hitung}$  sebesar 2.240 dan  $t_{tabel}$  sebesar 2.000 dengan nilai signifikan sebesar  $0,029 < 0,05$ , sehingga dapat disimpulkan bahwa H1 diterima yang berarti terdapat pengaruh antara kepemimpinan transformasional (X1) terhadap lingkungan kerja (Z). Selain itu nilai signifikansi disiplin kerja dapat dilihat dari nilai  $t_{hitung}$  sebesar 2.271 dan  $t_{tabel}$  sebesar 2.000 dengan nilai signifikan sebesar  $0,027 < 0,05$ , sehingga dapat disimpulkan bahwa H2 diterima yang berarti terdapat pengaruh antara disiplin kerja (X2) terhadap lingkungan kerja (Z). Selain itu nilai signifikansi kepemimpinan transformasional dapat dilihat dari nilai  $t_{hitung}$  sebesar 0.181 dan  $t_{tabel}$  sebesar 2.000 dengan signifikansi sebesar  $0,857 > 0,05$ , sehingga dapat disimpulkan bahwa H3 ditolak yang berarti tidak ada pengaruh antara kepemimpinan transformasional (X1) terhadap kinerja karyawan (Y). Selain itu nilai signifikansi disiplin kerja dapat dilihat dari nilai  $t_{hitung}$  sebesar 3.182 dan  $t_{tabel}$  sebesar 2.000 dengan nilai signifikansi sebesar  $0,002 < 0,05$ , sehingga dapat disimpulkan bahwa H4 diterima yang berarti terdapat pengaruh antara disiplin kerja (X2) terhadap kinerja karyawan (Y). Selain itu nilai signifikansi lingkungan kerja dapat dilihat dari nilai  $t_{hitung}$  sebesar 3.396 dan  $t_{tabel}$  sebesar 2.000 dengan signifikan sebesar  $0,001 < 0,05$ , sehingga dapat disimpulkan bahwa H5 diterima yang berarti terdapat pengaruh antara lingkungan kerja (Z) terhadap kinerja karyawan (Y). Selain itu nilai lingkungan kerja sebagai variabel intervening kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan hasil perhitungan tersebut diketahui bahwa nilai pengaruh langsung sebesar 0,023 dan pengaruh tidak langsung sebesar 0,120, hal ini berarti bahwa nilai pengaruh langsung lebih kecil dibandingkan nilai pengaruh tidak langsung. Selain itu lingkungan kerja sebagai variabel intervening

disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan hasil perhitungan tersebut diketahui bahwa nilai pengaruh langsung sebesar 0,408 dan pengaruh tidak langsung sebesar 0,121, hal ini berarti bahwa nilai pengaruh langsung lebih besar dibandingkan nilai pengaruh tidak langsung. Dari koefisien determinasi menjelaskan bahwa variabel bebas yang terdiri dari kepemimpinan transformasional, disiplin kerja dan lingkungan kerja mampu menjelaskan sebesar 49,9% dan sebesar 50,1% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

**Kata Kunci : Kepemimpinan Transformasional, Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja dan Kinerja Karyawan**

## **ABSTRACT**

### **INFLUENCE OF TRANSFORMATIONAL LEADERSHIP, WORK DISCIPLINE AND ENVIRONMENTAL WORK ON EMPLOYEE PERFORMANCE, DINAS KELAUTAN DAN PERIKANAN OF EAST JAVA PROVINCE**

The problem in this study is whether transformational leadership, work discipline and work environment affect the Employee Performance of the Marine and Fisheries Office of East Java Province. This research was conducted at the Department of Maritime Affairs and Fisheries of East Java Province. In this study data were collected with aids in the form of a questionnaire to 64 employees who were taken at random. This analysis uses path analysis, with instrument test, validity test, reliability test, classic assumption test, and determination using SPSS 16.0 computer application program.

From the partial test results (t test) for transformational leadership variables (X1) get a significant value of  $t_{\text{count}}$  of 2,240 and  $t_{\text{table}}$  of 2,000 with a significant value of  $0.029 < 0.05$ , so it can be concluded that H1 is accepted which means there is an influence between transformational leadership ( X1) on the work environment (Z). In addition, the significance value of work discipline can be seen from the  $t_{\text{count}}$  of 2,271 and  $t_{\text{table}}$  of 2,000 with a significant value of  $0.027 < 0.05$ , so it can be concluded that H2 is accepted which means there is an influence between work discipline (X2) on the work environment (Z). In addition, the significance value of transformational leadership can be seen from the  $t_{\text{count}}$  of 0.181 and  $t_{\text{table}}$  of 2,000 with a significance of  $0.857 > 0.05$ , so it can be concluded that H3 is rejected which means there is no influence between transformational leadership (X1) on employee performance (Y). In addition, the significance value of work discipline can be seen from the  $t_{\text{count}}$  of 3,182 and  $t_{\text{table}}$  of 2,000 with a significance value of  $0.002 < 0.05$ , so it can be concluded that H4 is accepted which means there is an influence between work discipline (X2) on employee performance (Y). In addition, the significance value of the work environment can be seen from the  $t_{\text{count}}$  of 3,396 and  $t_{\text{table}}$  of 2,000 with a significance of  $0.001 < 0.05$ , so it can be concluded that H5 is accepted which means there is an influence between the work environment (Z) on employee performance (Y). In addition, the value of the work environment as an intervening variable transformational leadership on employee performance.

Based on the results of these calculations it is known that the value of the direct effect is 0.023 and the indirect effect is 0.120, this means that the value of the direct effect is smaller than the value of the indirect effect. Besides the work environment

as an intervening variable work discipline on employee performance. Based on the results of these calculations it is known that the value of the direct effect of 0.408 and the indirect effect of 0.121, this means that the value of the direct effect is greater than the value of the indirect effect. The coefficient of determination explains that the independent variables consisting of transformational leadership, work discipline and work environment are able to explain 49.9% and 50.1% are explained by other variables not examined in this study.

**Keywords: Transformational Leadership, Work Discipline, Work Environment and Employee Performance**



## DAFTAR ISI

	Halaman
COVER LUAR .....	i
COVER DALAM.....	ii
LEMBAR PENGESAHANSKRIPSI.....	iii
LEMBAR PENGESAHAN TIM PENGUJI .....	iv
LEMBAR SURAT PERNYATAAN ANTI PLAGIAT .....	v
LEMBAR PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI.....	vi
KATA PENGANTAR .....	vii
RINGKASAN .....	ix
<i>SUMMARY</i> .....	xi
ABSTRAK .....	xiii
<i>ABSTRACT</i> .....	xv
DAFTAR ISI.....	xvii
DAFTAR GAMBAR .....	xxi
DAFTAR TABEL.....	xxii
DAFTAR LAMPIRAN .....	xxiii
<b>BAB I PENDAHULUAN .....</b>	<b>1</b>
1.1 Latar Belakang .....	1
1.2 Rumusan Masalah .....	4
1.3 Tujuan Penelitian .....	5
1.4 Manfaat Penelitian .....	5
<b>BAB II KAJIAN PUSTAKA .....</b>	<b>7</b>
2.1 Landasan Teori .....	7
2.1.1 Perilaku Organisasi .....	7
2.1.1.1 Pengertian Perilaku Organisasi .....	7
2.1.1.2 Tujuan Perilaku Organisasi .....	8
2.1.1.3 Manfaat Perilaku Organisasi .....	9
2.1.2 Kinerja Karyawan (Y).....	9
2.1.2.1 Pengertian Kinerja Karyawan .....	9
2.1.2.2 Tujuan dan Kegunaan Penilaian.....	10
2.1.2.3 Elemen Kunci Penilaian Kinerja.....	12
2.1.2.4 Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Kinerja .....	12
2.1.2.5 Dimensi & Indikator Kinerja Karyawan .....	13
2.1.3 Kepemimpinan Transformasional (X1).....	14
2.1.3.1 Pengertian Kepemimpinan .....	14
2.1.3.2 PengertianKepemimpinan Transformasional .....	14

2.1.3.3	Faktor Yang Mempengaruhi Kepemimpinan.....	15
2.1.3.4	Ciri-ciri Kepemimpinan Transformasional .....	16
2.1.3.5	Macam-macam Gaya Kepemimpinan .....	17
2.1.3.6	Dimensi Kepemimpinan Transformasional .....	19
2.1.4	Disiplin Kerja (X2).....	21
2.1.4.1	Pengertian Disiplin Kerja.....	21
2.1.4.2	Faktor Yang Mempengaruhi Disiplin Kerja.....	22
2.1.4.3	Bentuk-bentuk Disiplin Kerja .....	23
2.1.4.4	Aspek-aspek Disiplin Kerja .....	23
2.1.4.5	Dimensi& IndikatorDisiplin Kerja.....	24
2.1.5	Lingkungan Kerja (Z).....	25
2.1.5.1	PengertianLingkungan Kerja .....	25
2.1.5.2	Jenis-jenis Lingkungan Kerja.....	26
2.1.5.3	Faktor Yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja .....	27
2.1.5.4	Dimensi& IndikatorLingkungan Kerja .....	30
2.2	Penelitian Terdahulu .....	32
2.3	Hubungan Antar Variabel Penelitian .....	32
2.3.1	Kepemimpinan Transformasional Terhadap Lingkungan Kerja.....	32
2.3.2	Disiplin Kerja Terhadap Lingkungan Kerja.....	33
2.3.3	Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Karyawan.....	33
2.3.4	Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.....	34
2.3.5	Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan .....	34
2.4	Kerangka Konseptual .....	34
2.5	Hipotesis Penelitian .....	35
<b>BAB III METODOLOGI PENELITIAN .....</b>		<b>41</b>
3.1	Desain Penelitian.....	41
3.2	Lokasi dan Waktu Penelitian .....	41
3.3	Jenis dan Sumber Data .....	42
3.3.1	Jenis Data .....	42
3.3.2	Sumber Data .....	42
3.4	Populasi dan Sampel Penelitian .....	43
3.4.1	Populasi .....	43
3.4.2	Teknik Pengambilan Sampel.....	43
3.4.3	Sampel .....	43
3.5	Teknik Pengumpulan Data.....	44
3.6	Definisi Variabel dan Definisi Operasioanl Variabel .....	45

3.6.1	Definisi Variabel .....	45
3.6.2	Definisi Operasional Variabel .....	46
3.7	Proses Pengolahan Data .....	51
3.8	Metode Analisis Data .....	52
3.9	Teknik Pengujian Hipotesis dan Analisis Data .....	53
3.9.1	Analisis Data .....	53
3.9.2	Pengujian Hipotesis .....	56
<b>BAB IV</b>	<b>HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN .....</b>	<b>57</b>
4.1	Gambaran Umum Dinas Kelautan dan Perikanan Provinsi Jawa Timur .....	57
4.1.1.	Profil Perusahaan .....	57
4.1.2.	Visi dan Misi Perusahaan .....	58
4.1.3	Struktur Organisasi .....	59
4.2.	Deskripsi Hasil Penelitian .....	60
4.2.1	Deskripsi Responden .....	60
4.2.2	Deskripsi Tanggapan Responden .....	63
4.3	Uji Instrumen .....	70
4.3.1	Uji Validitas .....	70
4.3.2	Uji Reabilitas .....	74
4.4	Analisis Data .....	75
4.4.1	Uji Asumsi Klasik .....	75
4.4.1.1	Uji Normalitas .....	75
4.4.1.2	Uji Multikolinearitas .....	76
4.4.1.3	Uji Heteroskedastisitas .....	77
4.4.2	Analisis Jalur ( <i>Path Analysis</i> ) .....	77
4.5	Pengujian Hipotesis .....	82
4.5.1	UJI T (Parsial) .....	82
4.6	Pembahasan Hasil Temuan Penelitian .....	84
4.6.1	Kepemimpinan Transformasional Terhadap Lingkungan Kerja .....	84
4.6.2	Disiplin Kerja Terhadap Lingkungan Kerja .....	84
4.6.3	Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Karyawan .....	85
4.6.4	Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan .....	85
4.6.5	Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan .....	86
4.6.6	Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Lingkungan Kerja .....	87
4.6.7	Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	

	Melalui Lingkungan Kerja .....	87
4.7	Implikasi Penelitian .....	88
4.7.1	Kepemimpinan Transformasional Terhadap Lingkungan Kerja.....	88
4.7.2	Disiplin Kerja Terhadap Lingkungan Kerja.....	88
4.7.3	Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Karyawan .....	89
4.7.4	Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.....	89
4.7.5	Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan .....	90
4.7.6	Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Lingkungan Kerja .....	90
4.7.7	Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Lingkungan Kerja .....	91
4.8	Keterbatasan Penelitian.....	91
<b>BAB V</b>	<b>PENUTUP.....</b>	<b>93</b>
5.1	Simpulan .....	93
5.2	Saran .....	94
	<b>DAFTAR PUSTAKA.....</b>	<b>95</b>
	<b>LAMPIRAN-LAMPIRAN.....</b>	<b>99</b>

## DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 2.1 : Kerangka Konseptual .....	35
Gambar 4.1 : Uji Heteroskedastisitas dengan scatterplot.....	77
Gambar 4.2 : Hasil Jalur Struktur 1.....	79
Gambar 4.3 : Hasil Jalur Struktur 2.....	81

## DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 1.1 Perjanjian Kinerja Dinas Kelautan Dan Perikanan Provinsi Jawa Timur Tahun 2018 .....	3
Tabel 1.2 Capaian Kinerja Persentase Kelompok Kelautan Dan Perikanan .....	4
Tabel 3.1 Jumlah Karyawan .....	43
Tabel 4.1 Umur responden .....	60
Tabel 4.2 Jenis kelamin responden .....	61
Tabel 4.3 Pendidikan terakhir responden .....	62
Tabel 4.4 Masa kerja responden .....	63
Tabel 4.5 Distribusi frekuensi dan rata-rata tanggapan responden terhadap kepemimpinan transformasional (X1) .....	64
Tabel 4.6 Distribusi frekuensi dan rata-rata tanggapan responden terhadap disiplin kerja (X2) .....	65
Tabel 4.7 Distribusi frekuensi dan rata-rata tanggapan responden terhadap lingkungan kerja (Z) .....	67
Tabel 4.8 Distribusi frekuensi dan rata-rata tanggapan responden terhadap kinerja karyawan (Y) .....	69
Tabel 4.9 Uji validitas .....	71
Tabel 4.10 Uji realibilitas .....	74
Tabel 4.11 Uji normalitas .....	75
Tabel 4.12 Uji multikolinearitas .....	76
Tabel 4.13 <i>Model Summary</i> Variabel X1 dan X2 terhadap Z .....	78
Tabel 4.14 <i>Coefficients</i> Variabel X1 dan X2 terhadap Z .....	78
Tabel 4.15 <i>Model Summary</i> Variabel X1, X2, Z terhadap Y .....	79
Tabel 4.16 <i>Coefficients</i> Variabel X1, X2, Z terhadap Y .....	80

## DAFTAR LAMPIRAN

	Halaman
Lampiran 1 Kuisisioner Penelitian.....	99
Lampiran 2 Penelitian Terdahulu.....	108
Lampiran 3 Tabulasi Data.....	119
Lampiran 4 Output Uji Validitas.....	127
Lampiran 5 Output Uji Realibilitas .....	132
Lampiran 6 Output Uji Asumsi Klasik .....	133
Lampiran 7 Output Uji Path Analysis .....	135
Lampiran 8 t tabel .....	137
Lampiran 9 r Tabel.....	141
Lampiran 10 Surat Izin Melakukan Penelitian.....	145
Lampiran 11 Fotocopy Kartu Bimbingan .....	146