

**SKRIPSI**

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



**Oleh :**

**NIKEN KUSUMA NINGRUM**

**NBI: 1211600082**

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

**2020**

**PENGARUH GAYA TRANSFORMASIONAL DAN LINGKUNGAN  
KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA DINAS  
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 :**

**NIKEN KUSUMA NINGRUM**

**NBI: 1211600082**

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

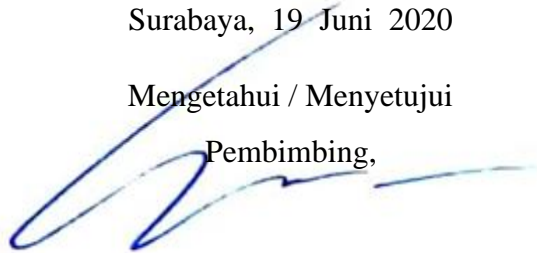
## LEMBAR PENGESAHAN PEMBIMBING

Nama lengkap : Niken Kusuma Ningrum  
NBI : 1211600082  
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis  
Program Studi : Manajemen  
Judul Skripsi :  
Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional,  
dan Lingkungan Kerja di Dinas Perikanan dan  
Kelautan Provinsi Jawa Timur

Surabaya, 19 Juni 2020

Mengetahui / Menyetujui

Pembimbing,


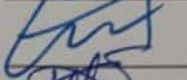



Drs. Kridho Hery Gunawan, Msi.

## 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 11 Juli 2020.

### TIM PENGUJI :

- |                                    |             |  |
|------------------------------------|-------------|--|
| 1. Dra. Ec. Endang Setyowati, Msi. | - Ketua :   |  |
| 2. Drs. Kridho Hery Gunawan, Msi.  | - Anggota : |  |
| 3. Dra. Yulyar Kartika Wijayanti   | - Anggota : |  |

Mengesahkan

Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya



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

### SURAT PERNYATAAN ANTI PLAGIAT

Yang Bertanda tangan dibawah ini:

Nama Lengkap : Niken Kusuma Ningrum  
NBI : 1211600082  
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis  
Program Studi : Manajemen  
NIK ( KTP ) : 3578095308980003  
Alamat Rumah (KTP) : Jl. Semampir Selatan 3A 98 Rt 06 Rw 07  
Kel. Medokan Semampir Surabaya

Dengan ini menyatakan skripsi yang berjudul :

#### **PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL 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, 19 Juni 2020

METERAI  
TEMPEL  
C495BAHF531355016  
6000  
RUPIAH  
(Niken Kusuma Ningrum)



**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 : Niken Kusuma Ningrum  
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  
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, mengalihkkan 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

Yang Menyatakan



( Niken Kusuma Ningrum )

## KATA PENGANTAR

Puji syukur saya ucapkan kepada 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 yang sebesar-besarnya saya tujukan kepada :

1. Dr. Mulyanto Nugroho, MM., CMA., CPAI. Selaku Rektor Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya, yang telah memberikan kesempatan kepada saya untuk menuntut ilmu dan menyelesaikan pendidikan Program Sarjana Ekonomi Manajemen di Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya.
2. 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.
3. Dra. Ec. 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.
4. Drs. Kridho Hery Gunawan, M.Si. 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.
5. Selaku ketua penguji
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, memberi semangat dan doa serta bantuan dalam menjalani proses perkuliahan di

Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya dan menjadi penyemangat saya.

Dengan segala kelebihan serta kekurangan yang ada, saya menyadari bahwa masih banyak cacat cela dalam skripsi ini dan saya terbuka menerima saran dan kritik untuk perbaikan. Motto saya adalah *“Orang berilmu tentu memiliki kepribadian tangguh, yang bisa membawa diri, keluarga dan orang lain menuju kebahagiaan, serta bernilai manfaat bagi semua”*. Orang yang pintar bukanlah orang yang merasa pintar, akan tetapi ia adalah orang yang merasa bodoh, dengan begitu ia tak akan pernah berhenti untuk terus belajar.

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

Surabaya, 28 Juni 2020

Niken Kusuma Ningrum



## RINGKASAN

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

Penelitian ini memfokuskan pada karyawan Dinas Kelautan dan Perikanan Povinsi Jawa Timur berlokasi Jl. Jend. A. Yani No. 152-B Surabaya. Kinerja karyawan seluruhnya 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 gaya kepemimpinan transformasional dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada dinas kelautan dan perikanan provinsi jawa timur. Penelitian ini mengambil responden dari seluruh karyawan yang ada pada Dinas Kelautan dan Perikanan Provinsi Jawa Timur, baik dari tingkat karyawan sekretariat dan bidang-bidang dengan jumlah mencapai 177 karyawan. Dalam penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif, dan populasi dalam penelitian berjumlah 64 responden yang merupakan karyawan Dinas Kelautan dan Perikanan Provinsi Jawa Timur dan sampel penelitian ini menggunakan sampel. Instrumen didalam peneltian ini menggunakan uji validitas dan realibilitas dengan dilengkapi metode penelitian secara uji asumsi klasik yang terdiri dari uji normalitas, uji multikolinieritas, uji heterokedasitas. Pengumpulan data menggunakan kuesioner, sedangkan untuk analisis data dilakukan dengan menggunakan analisis regresi linier berganda.

Pada hasil temuan analisis dengan menggunakan regersi linier berganda yang sekaligus menjawab hipotesis dengan menyimpulkan bahwa pengaruh gaya kepemimpinan transformasional dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada Dinas Kelautan dan Perikanan Provinsi Jawa Timur memiliki pengaruh yang sangat signifikan, dengan nilai signifikan gaya kepemimpinan yang dihasilkan lebih kecil dari nilai signifikan yang ditetapkan  $0,000 < 0,05$  dan nilai  $t_{hitung}$  lebih besar dibandingkan dengan  $t_{tabel}$   $5,358 > 1,999$ , sehingga dapat disimpulkan bahwa H1 diterima yang berarti terdapat pengaruh antara gaya kepemimpinan transformasional (X1) terhadap kinerja karyawan (Y). selain itu nilai signifikan lingkungan kerja yang dihasilkan lebih kecil dari nilai signifikan yang ditetapkan  $0,000 < 0,05$ , dan nilai  $t_{hitung}$  lebih besar dibandingkan dengan nilai  $t_{tabel}$   $3,929 > 1,999$ , sehingga dapat disimpulkan bahwa H2 diterima yang berarti terdapat pengaruh antara lingkungan kerja (X2)

terhadap kinerja karyawan (Y). Hasil penelitian ini juga didukung dengan besar pengaruh nilai  $R^2$  (R Square) sebesar 0,704 atau 70,4% yang artinya bahwa variabel gaya kepemimpinan transformasional dan lingkungan kerja menjelaskan pengaruhnya terhadap kinerja karyawan sebagai variabel dependen, sedangkan sisanya sebesar 29,6% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

## **SUMMARY**

# **INFLUENCE OF TRANSFORMATIONAL LEADERSHIP STYLES AND WORK ENVIRONMENT TO EMPLOYEE PERFORMANCE IN THE EAST JAVA MARINE AND FISHERIES OF EAST JAVA PROVINCE**

This study focuses on the employees of the Maritime Affairs and Fisheries Office of the East Java Province located on Jl. Jend. A. Yani No. 152-B Surabaya. Overall employee performance is highly 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 influence of transformational leadership style and work environment on employee performance in the marine and fisheries service in East Java Province. This study took respondents from all employees in the Department of Maritime Affairs and Fisheries of East Java Province, both from the level of secretariat employees and fields with a total of 177 employees. 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 and the sample of this study used a sample. The instruments in this study used the validity and reliability test completed with research methods in the classical assumption test which consisted of a normality test, a multicollinearity test, a heterokedacity test. Data collection using a questionnaire, while for data analysis performed using multiple linear regression analysis.

In the findings of the analysis using multiple linear regression which simultaneously answers the hypothesis by concluding that the influence of transformational leadership style and work environment on employee performance in the Department of Maritime Affairs and Fisheries of East Java Province has a very significant effect, with a significant value of leadership style produced is smaller than Significant value is set at 0,000 <0.05 and tcount is greater than t table 5.358> 1,999, so it can be concluded that H1 is accepted which means there is an influence between transformational leadership style (X1) on employee performance (Y). in addition, the significant value of the resulting work environment is smaller than the significant value set 0,000 <0.05, and the t-value is greater than the value of t table 3,929> 1,999, so it can be concluded that H2 is accepted which means there is an influence between the work environment (X2) on employee performance (Y). The results of this study are also supported by the influence of R2 (R Square) of 0.704 or 70.4%, which means that the transformational leadership style variable and work environment explain its effect on employee performance as the dependent variable, while the remaining 29.6% is explained by the variable others that were not examined in this study.

**ABSTRAK**

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

Masalah dalam penelitian ini apakah gaya kepemimpinan transformasional dan lingkungan kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan pada Dinas Kelautan dan Perikanan Provinsi Jawa Timur. Apakah gaya kepemimpinan transformasional dan lingkungan kerja berpengaruh secara simultan terhadap Kinerja Karyawan pada 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 Dinas yang diambil secara acak. Analisis ini menggunakan analisis regresi linier berganda, dengan uji instrumen uji validitas, uji realibilitas, uji asumsi klasik, dan koefisien determinasi menggunakan aplikasi komputer program SPSS 20.0.

Dari hasil uji parsial (uji t) untuk variabel gaya kepemimpinan transformasional (X1) mendapatkan nilai signifikan sebesar  $0,000 < 0,05$  dan nilai  $t_{hitung} 5,358 > t_{tabel} 1,999$  sehingga dapat disimpulkan bahwa H1 ditolak Ha diterima, Hasil uji t untuk variabel lingkungan kerja (X2) mendapatkan nilai signifikan sebesar  $0,000 < 0,05$  dan nilai  $t_{hitung} 3,929 > t_{tabel} 1,999$  sehingga dapat disimpulkan bahwa H2 ditolak Ha diterima, jadi dapat disimpulkan bahwa semua variabel dari gaya kepemimpinan transformasional dan lingkungan kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan pada Dinas Kelautan dan Perikanan Provinsi Jawa Timur. Dari hasil uji simulta (uji f) perhitungan yang diperoleh nilai  $f_{hitung}$  sebesar 55,031 dengan tingkat signifikansi  $0,000 < 0,05$ . Dengan demikian keputusan yang diambil Ho ditolak Ha diterima. Hal ini berarti bahwa semua variabel bebas secara bersama – sama mampu mempengaruhi variabel terikat secara signifikan.

Kesimpulan pada penelitian ini adalah uji parsial (uji t) Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada Dinas Kelautan dan Perikanan Provinsi Jawa Timur, uji simultan (uji f) pada penelitian ini variabel bebas yang terdiri dari Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Lingkungan Kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat yaitu Kinerja Karyawan pada Dinas Kelautan dan Perikanan Provinsi Jawa Timur. Dari koefisien determinasi menjelaskan bahwa variabel bebas yang terdiri dari Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Lingkungan Kerja mampu menjelaskan sebesar 70,4% dan sebesar 29,6% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

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

**ABSTRACT**

**INFLUENCE OF TRANSFORMATIONAL LEADERSHIP STYLES AND**

## **WORK ENVIRONMENT TO EMPLOYEE PERFORMANCE IN THE EAST JAVA MARINE AND FISHERIES OF EAST JAVA PROVINCE**

The problem in this study is whether work motivation, organizational commitment and job satisfaction partially affect the performance of employees at the Department of Maritime Affairs and Fisheries of East Java Province. Does work motivation, organizational commitment and job satisfaction simultaneously influence Employee Performance in the Office of Maritime Affairs and Fisheries 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 using a number of questionnaires for 64 Dinas employees which were randomly selected. This analysis uses multiple linear regression analysis, with the validity test, reliability test, classical assumption test, and the coefficient of determination using the SPSS 20.0 computer application program.

From the partial test results (t test) for transformational leadership style variables (X1) get a significant value of 0,000 <0.05 and tcount value of 5.358 > ttable 1.999 so it can be concluded that H1 is rejected Ha is accepted, T test results for work environment variables (X2 ) get a significant value of 0,000 <0.05 and tcount value of 3.929 > t table 1.999 so that it can be concluded that H2 is rejected Ha is accepted, so it can be concluded that all variables of transformational leadership style and work environment partially influence the performance of employees at the Department of Maritime Affairs and Fisheries East Java Province. From the results of the simultaneous test (test f) calculations obtained fcount value of 55.031 with a significance level of 0,000 <0.05. Thus the decision taken by Ho was rejected by Ha. This means that all independent variables together can significantly influence the dependent variable.

The conclusion of this research is the partial test (t test) of the Transformational Leadership Style and the Work Environment influencing the Performance of Employees in the Department of Maritime Affairs and Fisheries of East Java Province, the simultaneous test (f test) of this study independent variables consisting of the Transformational Leadership Style and Work Environment simultaneously significant effect on the dependent variable, namely Employee Performance in the Office of Maritime Affairs and Fisheries, East Java Province. From the coefficient of determination explains that the independent variables consisting of the Transformational Leadership Style and the Work Environment are able to explain 70.4% and 29.6% explained by other variables not examined in this study.

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

## DAFTAR ISI

|   |          |
|---|----------|
| COVER LUAR.....                           | i        |
| COVER DALAM.....                          | ii       |
| LEMBAR PENGESAHAN PEMBIMBING .....        | iii      |
| LEMBAR PENGESAHAN TIM PENGUJI .....       | iv       |
| LEMBAR SURAT PERNYATAAN ANTI PLAGIAT..... | v        |
| KATA PENGANTAR.....                       | vi       |
| RINGKASAN.....                            | viii     |
| <i>SUMMARY</i> .....                      | ix       |
| ABSTRAK .....                             | xiii     |
| <i>ABSTRACT</i> .....                     | xiv      |
| DAFTAR ISI .....                          | xviii    |
| DAFTAR GAMBAR.....                        | xix      |
| DAFTAR TABEL .....                        | xviii    |
| DAFTAR LAMPIRAN .....                     | xxi      |
| <b>BAB I PENDAHULUAN .....</b>            | <b>1</b> |
| 1.1 Latar Belakang.....                   | 1        |
| 1.2 Rumusan Masalah .....                 | 5        |
| 1.3 Tujuan Penelitian.....                | 5        |
| 1.4 Manfaat Penelitian.....               | 5        |
| <b>BAB II KAJIAN PUSTAKA... .....</b>     | <b>7</b> |
| 2.1 Sumber Daya Manusia .....             | 7        |



|         |   |    |
|---------|---|----|
| 2.1.1   | Definisi Manajemen Sumber Daya Manusia.....             | 7  |
| 2.1.1.2 | Peranan MSDM.....                                       | 8  |
| 2.1.1.3 | Fungsi MSDM.....  | 8  |
| 2.1.1.4 | Tujuan MSDM.....  | 10 |
| 2.1.1.5 | Lingkup MSDM .....                                      | 11 |
| 2.1.2   | Gaya Kepemimpinan (X1).....                             | 11 |
| 2.1.2.1 | Definisi Gaya Kepemimpinan.....                         | 11 |
| 2.1.2.2 | Pengertian Gaya Kepemimpinan Transformasional           | 12 |
| 2.1.2.3 | Faktor Yang Mempengaruhi Timbulnya<br>Kepemimpinan..... | 13 |
| 2.1.2.4 | Faktor Yang Mempengaruhi Gaya Kepemimpinan              | 14 |
| 2.1.2.5 | Ciri-ciri Kepemimpinan Transformasional .....           | 15 |
| 2.1.2.6 | Indikator Gaya Kepemimpinan Transformasional..          | 16 |
| 2.1.3   | Lingkungan Kerja (X2).....                              | 18 |
| 2.1.3.1 | Definisi Lingkungan Kerja .....                         | 18 |
| 2.1.3.2 | Jenis Lingkungan Kerja.....                             | 19 |
| 2.1.3.3 | Faktor-Faktor Lingkungan Kerja.....                     | 20 |
| 2.1.4   | Kinerja Karyawan (Y) .....                              | 22 |
| 2.1.4.1 | Definisi Kinerja Karyawan.....                          | 22 |
| 2.1.4.2 | Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja.....                   | 23 |
| 2.1.4.3 | Penilaian Kinerja Karyawan.....                         | 24 |
| 2.1.4.4 | Tujuan dan Kegunaan Penilaian .....                     | 24 |
| 2.1.4.5 | Elemen Kunci Penilaian Kinerja Karyawan.....            | 25 |
| 2.1.4.6 | Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan ....          | 25 |
| 2.1.4.7 | Dimensi dan Indikator Kinerja Karyawan.....             | 26 |
| 2.1.5   | Hubungan Antar Variabel Penelitian.....                 | 28 |
| 2.1.5.1 | Gaya Kepemimpinan Transformasional                      |    |

|  |           |
|--|-----------|
| Terhadap Kinerja Karyawan.....   | 28        |
| 2.1.5.2 Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan ...   | 29        |
| 2.1.5.3 Gaya Kepemimpinan Transformasional dan<br>Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan ..... | 29        |
| 2.2 Penelitian Terdahulu.....  | 30        |
| 2.3 Kerangka Konseptual .....  | 38        |
| 2.4 Hipotesis Penelitian.....  | 38        |
| <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 .....  | 41        |
| 3.3.1.Jenis Data.....  | 41        |
| 3.3.2 Sumber Data .....  | 42        |
| 3.4. Populasi dan Sampel Penelitian.....   | 43        |
| 3.4.1 Populasi .....   | 43        |
| 3.4.2 Sampel .....   | 43        |
| 3.4.3 Teknik Sampling .....  | 45        |
| 3.5 Teknik Pengumpulan Data .....  | 45        |
| 3.6 Definisi Variabel dan Devinisi Operasioanl Variabel .....                                      | 47        |
| 3.6.1 Definisi Variabel .....  | 47        |
| 3.6.2 Definisi Operasional Variabel .....  | 47        |
| 3.7 Proses Pengolahan Data .....   | 49        |
| 3.8 Metode Analisis Data .....   | 49        |
| 3.9 Teknik Pengujian Hipotesis dan Analisis Data .....   | 50        |
| 3.9.1 Pengujian Hitpotesis .....   | 50        |
| 3.9.2 Analisis Data .....  | 51        |
| <b>BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....</b>   | <b>53</b> |

|         |  |    |
|---------|--|----|
| 4.1     | Gambaran Umum Dinas Kelautan Dan Perikanan |    |
|         | Provinsi Jawa Timur .....                  | 53 |
| 4.1.1.  | Profil Perusahaan...                       | 53 |
| 4.1.2.  | Visi dan Misi Perusahaan.....              | 58 |
| 4.1.3   | Struktur Organisasi .....                  | 59 |
| 4.2.    | Deskripsi Hasil Penelitian .....           | 59 |
| 4.2.1   | Deskripsi Responden .....                  | 60 |
| 4.2.2   | Deskripsi Tanggapan Responden .....        | 63 |
| 4.3     | Uji Instrumen.....                         | 67 |
| 4.3.1   | Uji Validitas.....                         | 67 |
| 4.3.2   | Uji Reabilitas .....                       | 69 |
| 4.4     | Analisis Data .....                        | 70 |
| 4.4.1   | Uji Asumsi Klasik .....                    | 70 |
| 4.4.1.1 | Uji Normalitas.....                        | 70 |
| 4.4.1.2 | Uji Multikolinearitas .....                | 71 |
| 4.4.1.3 | Uji Heteroskedastisitas.....               | 72 |
| 4.4.2   | Analisis Regresi Linier Berganda.....      | 73 |
| 4.5     | Pengujian Hipotesis .....                  | 74 |
| 4.5.1   | UJI T (Parsial) .....                      | 75 |
| 4.5.2   | UJI F (Simultan) .....                     | 75 |
| 4.5.3   | Koefesien Determinasi .....                | 76 |
| 4.6     | Pembahasan Hasil Temuan Penelitian .....   | 77 |
| 4.6.1   | Gaya Kepemimpinan Transformasional.....    | 77 |
| 4.6.2   | Lingkungan Kerja.....                      | 78 |
| 4.7     | Implikasi Penelitian.....                  | 79 |
| 4.7.1   | Gaya Kepemimpinan Transformasional .....   | 79 |
| 4.7.2   | Lingkungan Kerja.....                      | 80 |

|                                   |            |
|-----------------------------------|------------|
| 4.8 Keterbatasan Penelitian ..... | 80         |
| <b>BAB V PENUTUP.....</b>         | <b>81</b>  |
| 5.1 Simpulan.....                 | 81         |
| 5.2 Saran .....                   | 82         |
| <b>DAFTAR PUSTAKA....</b>         | <b>108</b> |
| <b>LAMPIRAN-LAMPIRAN.....</b>     |            |

## DAFTAR GAMBAR

|  | Halaman |
|--|---------|
| Gambar 2.2 : Kerangka Konseptual .....                       | 51      |
| Gambar 4.1 : Uji Heteroskedastisitas dengan scatterplot..... | 95      |

## DAFTAR TABEL

|  | Halaman |
|--|---------|
| Tabel 3.1 Jumlah Karyawan.....   | 54      |
| Tabel 3.2 Teknik Sampling.....   | 58      |
| Tabel 3.3 Skala Likert.....  | 59      |
| Tabel 4.1 umur responden .....   | 80      |
| Tabel 4.2 jenis kelamin responden .....  | 81      |
| Tabel 4.3 pendidikan terakhir respondem .....  | 82      |
| Tabel 4.4 masa kerja responden.....  | 83      |
| Tabel 4.5 distribusi frekuensi dan rata-rata tanggapan responden<br>terhadap Gaya Kepemimpinan Transformasional (X1).... | 84      |
| Tabel 4.6 distribusi frekuensi dan rata-rata tanggapan responden<br>terhadap Lingkungan kerja (X2) .....                 | 86      |
| Tabel 4.8 distribusi frekuensi dan rata-rata<br>tanggapanresponden terhadap kinerja karyawan<br>(Y) .....                | 87      |
| Tabel 4.9 uji validitas .....  | 89      |
| Tabel 4.10 uji realibilitas .....  | 91      |

|   |    |
|---|----|
| Tabel 4.11 uji normalitas .....                   | 92 |
| Tabel 4.12 uji multikolinearitas .....            | 93 |
| Tabel 4.13 analisis regresi linier berganda ..... | 95 |
| Tabel 4.14 UJI T .....                            | 97 |
| Tabel 4.15 UJI F .....                            | 98 |
| Tabel 4.16 koefisien determinasi .....            | 99 |

## DAFTAR LAMPIRAN

|  | Halaman |
|--|---------|
| Lampiran 1 Kuisiner Penelitian .....   | 84      |
| Lampiran 2 Penelitian Terdahulu .....  | 85      |
| Lampiran 3 Tabulasi Data .....   | 97      |
| Lampiran 4 Output Uji Validitas .....  | 105     |
| Lampiran 5 Output Uji Realibitas .....   | 108     |
| Lampiran 6 Output Uji Asumsi Klasik.....   | 109     |
| Lampiran 7 Output Uji Koefisien Determinasi (R <sup>2</sup> ), Uji F dan Uji T ..... | 110     |
| Lampiran 8 t Tabel .....   | 112     |
| Lampiran 9 r Tabel .....   | 115     |
| Lampiran 10 f Tabel .....  | 118     |
| Lampiran 14 Surat Izin Melakukan Penelitian .....                                    | 121     |