

**PENGARUH *TRANSFORMATIONAL LEADERSHIP*, KOMPETENSI DAN  
PENEMPATAN TERHADAP KEPUASAN KERJA PEGAWAI SATUAN  
POLISI PAMONG PRAJA PROVINSI JAWA TIMUR**

**SKRIPSI**



**Diajukan Oleh:**

**ICHA TYAS NUR VADILLA  
20012010018/FEB/EM**

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
UNIVERSITAS PEMBANGUNAN NASIONAL "VETERAN"  
JAWA TIMUR**

**2024**

**PENGARUH *TRANSFORMATIONAL LEADERSHIP*, KOMPETENSI DAN  
PENEMPATAN TERHADAP KEPUASAN KERJA PEGAWAI SATUAN**

**POLISI PAMONG PRAJA PROVINSI JAWA TIMUR**

**SKRIPSI**

**Diajukan Untuk Memenuhi Sebagian Persyaratan**

**Dalam Memperoleh Gelar Sarjana Manajemen**

**Program Studi Manajemen**



**Diajukan Oleh :**

**ICHA TYAS NUR VADILLA**  
**20012010018/FEB/EM**

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**

**UNIVERSITAS PEMBANGUNAN NASIONAL "VETERAN"**

**JAWA TIMUR**

**2024**

SKRIPSI

**PENGARUH *TRANSFORMATIONAL LEADERSHIP*, KOMPETENSI  
DAN PENEMPATAN TERHADAP KEPUASAN KERJA PEGAWAI  
SATUAN POLISI PAMONG PRAJA PROVINSI JAWA TIMUR**

Disusun Oleh :

**ICHA TYAS NUR VADILLA**  
20012010018 / FEB / EM

Telah Dipertahankan dan Diterima oleh Tim Penguji Skripsi  
Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis  
Universitas Pembangunan Nasional "Veteran" Jawa Timur  
Pada Tanggal : 10 Juli 2024

Koordinator Program Studi Manajemen  
Fakultas Ekonomi dan Bisnis



**Dr. Wiwik Handayani, SE, M.Si**  
NIP. 196901132021212003

Pembimbing Utama



**Drs. Ec. Bowo Santoso, M.M**  
NIP. 196307282021211001

Mengetahui,

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis  
Universitas Pembangunan Nasional "Veteran" Jawa Timur



**Dr. Dra. Ec. Tri Kartika Pertiwi, M.Si, CRP**  
NIP. 196304201991032001

## SURAT PERNYATAAN ORISINALITAS KARYA

Yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama Lengkap : Icha Tyas Nur Vadilla

N P M : 20012010018

N I K : 3524125707020006

Tempat / Tgl Lahir : Lamongan, 17 Juli 2002

Alamat Rumah : Dsn. Balonggesing RT.001/RW.002, Ds. Lebakadi, Kec. Sugio,  
Kab. Lamongan, Jawa Timur

Judul Artikel : The Influence of Transformational Leadership, Competence and  
Placement on Job Satisfaction of Employees of The East Java  
Province Pamong Praja Police Unit

Saya menyatakan bahwa skripsi ini merupakan hasil pemikiran saya sendiri dan bukan dari saduran / terjemahan / plagiarisme

Demikian surat pernyataan ini dibuat dalam keadaan sadar dan tanpa ada unsur paksaan dari pihak manapun. Apabila dikemudian hari terbukti ada unsur plagiarisme, maka saya bersedia apabila kelulusan dan gelar akademik yang sudah saya raih dibatalkan.

Surabaya, 10 Juli 2024

Yang menyatakan,



Icha Tyas Nur Vadilla  
NPM. 20012010018

## KATA PENGANTAR

Segala puji bagi Allah SWT yang telah memberikan Rahmat dan Hidayah-Nya sehingga selama proses pengerjaan penelitian ini, penulis mampu untuk menyelesaikan proposal penelitian dengan judul “**Pengaruh *Transformational Leadership*, Kompetensi dan Penempatan terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Satuan Polisi Pamong Praja Provinsi Jawa Timur**” dengan lancar, penulis sangat berharap penyusunan proposal penelitian dapat diterima sebagai syarat kelulusan untuk memperoleh gelar S-1 Manajemen Universitas Pembangunan Nasional “Veteran” Jawa Timur serta dapat berguna untuk wawasan serta pengetahuan bagi pembaca.

Dalam proses penyusunan proposal penelitian ini, penulis ingin mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada:

1. Bapak Prof Dr. Ir. Akhmad Fauzi, M.MT, selaku Rektor Universitas Pembangunan Nasional “Veteran” Jawa Timur.
2. Ibu Dr. Dra. Ec. Tri Kartika Pertiwi, M.Si, CFP, selaku Dekan Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Pembangunan Nasional “Veteran” Jawa Timur.
3. Ibu Dr. Wiwik Handayani, SE, M.Si, selaku Koordinator Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pembangunan Nasional “Veteran” Jawa Timur.
4. Bapak Drs. Ec. Bowo Santoso, M.M, selaku Dosen Pembimbing Utama

5. Seluruh Dosen Program Studi Manajemen dan Staf Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pembangunan Nasional “Veteran” Jawa Timur.
6. Pihak Satuan Polisi Pamong Praja Provinsi Jawa Timur yang telah mengizinkan penulis untuk melakukan penelitian.
7. Kedua orang tua tercinta, almarhumah Ibu Kastutik dan cinta pertamaku Ayah Nur Khasan serta keluarga besar yang tiada henti memberikan Do’a, kasih sayang, motivasi, serta *support* yang luar biasa sehingga penulis dapat menyelesaikan perkuliahan dengan baik.
8. Dan terima kasih untuk diri sendiri yang telah sabar melewati semua ujian sampai dengan detik ini. Kamu hebat.

Penulis menyadari bahwa dalam penelitian ini masih jauh dari kata sempurna dan masih banyak kekurangan. Untuk itu, penulis mengharapkan kritik dan saran yang membangun dari semua pihak guna kesempurnaan penelitian ini. Demikian penelitian ini semoga bermanfaat bagi penulis serta khususnya bagi pembaca.

Surabaya, 26 Mei 2024

Penulis

## DAFTAR ISI

<b>KATA PENGANTAR</b> .....	<b>ii</b>
<b>DAFTAR ISI</b> .....	<b>iii</b>
<b>DAFTAR TABEL</b> .....	<b>vi</b>
<b>DAFTAR GAMBAR</b> .....	<b>vii</b>
<b>DAFTAR LAMPIRAN</b> .....	<b>viii</b>
<b>ABSTRAKSI</b> .....	<b>ix</b>
<b>BAB I PENDAHULUAN</b> .....	<b>1</b>
<b>1.1 Latar Belakang</b> .....	<b>1</b>
<b>1.2 Rumusan Masalah</b> .....	<b>11</b>
<b>BAB II TINJAUAN PUSTAKA</b> .....	<b>14</b>
<b>2.1 Penelitian Terdahulu</b> .....	<b>14</b>
<b>2.2 Landasan Teori</b> .....	<b>17</b>
2.2.1 <i>Transfromational Leadership</i> .....	17
2.2.1.1 Definisi <i>Transformational Leadership</i> .....	17
2.2.1.2 Faktor-faktor yang mempengaruhi <i>Transformational Leadership</i>	18
2.2.1.3 Karakteristik <i>Transformational Leadership</i> .....	19
2.2.1.4 Indikator <i>Transformational Leadership</i> .....	20
2.2.2 Kompetensi .....	21
2.2.2.1 Definisi Kompetensi.....	21
2.2.2.2 Tujuan Kompetensi .....	22
2.2.2.3 Faktor yang Mempengaruhi Kompetensi.....	24
2.2.2.4 Indikator Kompetensi.....	26
2.2.3 Penempatan.....	27
2.2.3.1 Definisi Penempatan .....	27
2.2.3.2 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Penempatan.....	28
2.2.3.3 Indikator Penempatan.....	29
2.2.4 Kepuasan Kerja.....	30
2.2.4.1 Definisi Kepuasan Kerja .....	30
2.2.4.2 Faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja .....	31
2.2.4.3 Indikator Kepuasan Kerja .....	32
<b>2.3 Hubungan Antar Variabel</b> .....	<b>33</b>

2.3.1 Pengaruh <i>Transformational Leadership</i> terhadap Kepuasan Kerja.....	33
2.3.2 Pengaruh Kompetensi terhadap Kepuasan Kerja.....	33
2.3.3 Pengaruh Penempatan terhadap Kepuasan Kerja .....	34
<b>2.3 Kerangka Konseptual.....</b>	<b>35</b>
<b>2.5 Hipotesis .....</b>	<b>36</b>
<b>BAB III METODOLOGI PENELITIAN .....</b>	<b>37</b>
<b>3.1 Definisi Operasional dan Pengukuran Variabel .....</b>	<b>37</b>
3.1.1 Definisi Operasional .....	37
3.1.2 Pengukuran Variabel .....	42
<b>3.2 Teknik Penentuan Sampel .....</b>	<b>43</b>
3.2.1 Populasi.....	43
3.2.2 Sampel .....	43
<b>3.3 Teknik Pengumpulan Data .....</b>	<b>44</b>
3.3.1 Jenis Data.....	44
3.3.2 Teknik Pengumpulan Data .....	45
<b>3.4 Uji Validitas dan Uji Reliabilitas.....</b>	<b>45</b>
3. 4. 1 Uji Validitas .....	45
3. 4. 2 Uji Reliabilitas .....	46
<b>3.5 Teknik Analisa Data dan Uji Hipotesis.....</b>	<b>46</b>
3. 5. 1 Teknik Analisis Data .....	46
3. 5. 2 Cara Kerja PLS .....	47
3. 5. 3 Model Spesifikasi PLS.....	48
3. 5. 4 Langkah- langkah PLS.....	48
3. 5. 5 Asumsi PLS.....	57
3. 5. 6 Ukuran Sampel .....	57
<b>BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN.....</b>	<b>58</b>
<b>4.1 Deskripsi Objek Penelitian .....</b>	<b>58</b>
4.1.1 Profil Satuan Polisi Pamong Praja Provinsi Jawa Timur.....	58
4.1.2 Visi dan Misi.....	59
4.1.1.1 Visi Satuan Polisi Pamong Praja Provinsi Jawa Timur.....	59
4.1.1.2 Misi Satuan Polisi Pamong Praja Provinsi Jawa Timur.....	59
<b>4.2 Deskripsi Hasil Penelitian .....</b>	<b>59</b>



4.2.1 Analisis Karakteristik Responden.....	59
4.2.1.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin .....	59
4.2.1.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia.....	60
4.2.1.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan .....	61
4.2.1.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Jabatan .....	61
4.2.1.5 Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja.....	62
4.2.2 Deskripsi Variabel Penelitian.....	63
4.2.2.1 Deskripsi Variabel <i>Transformational Leadership</i> (X1).....	63
4.2.2.2 Deskripsi Variabel Kompetensi (X2) .....	63
4.2.2.3 Deskripsi Variabel Penempatan (X3).....	64
4.2.2.4 Deskripsi Variabel Kepuasan Kerja (Y).....	65
<b>4.3 Analisis dan Pengujian Hipotesis .....</b>	<b>66</b>
4.3.1 Analisis Model PLS .....	66
4.3.2 Outer Model (Model Pengukuran dan Validitas Indikator) .....	67
4.3.1.1 <i>Outer Loading</i> .....	67
4.3.1.2 <i>Discriminant Validity</i> .....	69
4.3.1.3 <i>Composite Reliability</i> .....	71
4.3.1.4 <i>Latent Variable Correlations</i> .....	72
4.3.3 Inner Model (Pengujian Model Struktural) .....	72
4.3.4 Pengujian Hipotesis .....	74
<b>4.4 Pembahasan Hasil Penelitian .....</b>	<b>75</b>
4.4.1 Pengaruh <i>Transformational Leadership</i> terhadap Kepuasan Kerja.....	75
4.4.2 Pengaruh Kompetensi terhadap Kepuasan Kerja.....	77
4.4.3 Pengaruh Penempatan terhadap Kepuasan Kerja .....	79
<b>BAB V KESIMPULAN DAN SARAN .....</b>	<b>81</b>
<b>5.1 Kesimpulan.....</b>	<b>81</b>
<b>5.2 Saran .....</b>	<b>82</b>
<b>DAFTAR PUSTAKA.....</b>	<b>84</b>
<b>LAMPIRAN.....</b>	<b>91</b>

## DAFTAR TABEL

Tabel 1. 1 Data Absensi Pegawai 2023 .....	4
Tabel 1. 2 Mutasi Jabatan Pegawai di Internal Satuan Polisi Pamong Praja Provinsi Jawa Timur 2022 .....	6
Tabel 1. 3 Data Ketidaksesuaian antara Jabatan dengan Latar belakang Pendidikan .....	8
Tabel 4. 1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin .....	58
Tabel 4. 2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia .....	60
Tabel 4. 3 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan .....	61
Tabel 4. 4 Karakteristik Responden Berdasarkan Jabatan .....	61
Tabel 4. 5 Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja.....	62
Tabel 4. 6 Frekuensi Hasil Jawaban Responden <i>Transformational Leadership</i> (X1) .....	63
Tabel 4. 7 Frekuensi Hasil Jawaban Responden Kompetensi (X2) .....	63
Tabel 4. 8 Frekuensi Hasil Jawaban Responden Penempatan (X3).....	64
Tabel 4. 9 Frekuensi Hasil Jawaban Responden Kepuasan Kerja (Y).....	65
Tabel 4. 10 Hasil Outer Loading (Mean, STDEV, T-Values).....	68
Tabel 4. 11 Hasil Cross Loading .....	70
Tabel 4. 12 Hasil Average Variance Extraced (AVE).....	70
Tabel 4. 13 Hasil Composite Reliability .....	71
Tabel 4. 14 Hasil Latent Variable Correlations .....	72
Tabel 4. 15 Hasil R-Square .....	74
Tabel 4. 16 Hasil Tabel Estimate for Path Coefficients .....	74

## DAFTAR GAMBAR

Gambar 2. 1 Kerangka Konseptual .....	35
Gambar 3. 1 Model Struktural PLS .....	49
Gambar 3. 2 Diagram Jalur PLS .....	51
Gambar 4. 1 Diagram Jalus Hasil Output PLS .....	66
Gambar 4. 2 Inner Model .....	73

## DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 .....	91
Lampiran 2 .....	94
Lampiran 3 .....	97

**PENGARUH *TRANSFORMATIONAL LEADERSHIP*, KOMPETENSI DAN  
PENEMPATAN TERHADAP KEPUASAN KERJA PEGAWAI SATUAN  
POLISI PAMONG PRAJA PROVINSI JAWA TIMUR**

**Oleh:**

**Icha Tyas Nur Vadilla  
20012010018/FEB/EM**

**ABSTRAKSI**

Dalam dunia kerja yang semakin kompetitif, menuntut organisasi untuk dapat bertahan dan mengikuti arus perkembangan teknologi. Perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi kini menuntut Pegawai Negeri Sipil untuk mampu menjalankan tugas dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat dan mencapai tujuan pemerintahan. Apabila penyusunan kebijakan menyangkut pemberdayaan manajemen sumber daya manusia berhasil diterapkan, maka akan menciptakan kepuasan kerja pada setiap individu yang terlibat. Pada penelitian ini kepuasan kerja dapat dipengaruhi oleh *transformational leadership*, kompetensi dan penempatan. Dengan demikian, penelitian ini dilakukan bertujuan untuk menganalisis pengaruh *transformational leadership*, kompetensi dan penempatan terhadap kepuasan kerja pegawai Satuan Polisi Pamong Praja Provinsi Jawa Timur.

Penelitian kuantitatif ini menggunakan jenis data primer dan sekunder dengan melalui wawancara, penyebaran kuesioner, serta studi Pustaka. Teknik penentuan sampel menggunakan *nonprobability sampling* dengan *purposive sampling* pada 83 pegawai tetap non Esellon. Data kuesioner akan diolah menggunakan metode *partial least square* dengan *software* SmartPLS 4.

Hasil pengujian menyatakan bahwa *transformational leadership* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Kompetensi berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kepuasan kerja. Sedangkan, penempatan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja

***Kata kunci: Kompetensi; Penempatan; Transformational Leadership***