

**PENGARUH DESAIN PEKERJAAN DAN KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL
TERHADAP KINERJA MELALUI MOTIVASI KERJA PEGAWAI PADA
DINAS KEPENDUDUKAN DAN PENCATATAN SIPIL
KOTA SURABAYA**

TESIS

**Untuk Memenuhi Sebagian Persyaratan
Guna Mencapai Gelar Magister**

PROGRAM STUDI MAGISTER MANAJEMEN



Diajukan Oleh :

NURUL HIDAYAH

NPM : 22061020019

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS PEMBANGUNAN NASIONAL "VETERAN"
JAWA TIMUR
2025**

**PENGARUH DESAIN PEKERJAAN DAN KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL
TERHADAP KINERJA MELALUI MOTIVASI KERJA PEGAWAI PADA
DINAS KEPENDUDUKAN DAN PENCATATAN SIPIL
KOTA SURABAYA**

Yang dipersiapkan dan disusun oleh :

NURUL HIDAYAH

NPM : 22061020019

Telah dipertahankan di depan Penguji
Pada tanggal 17 Januari 2025 dan dinyatakan telah
memenuhi syarat untuk diterima

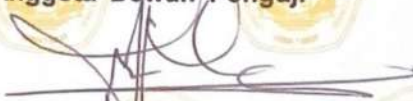
SUSUNAN DEWAN PENGUJI

Pembimbing I



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

Anggota Dewan Penguji



Dr. Muhadjir Anwar, M.M., CFP.
NIP. 196509071991031001

Pembimbing II



Dr. Hesty Prima Rini, S.E., M.M.
NIP. 198410132019032010



Dr. Dra. Ika Korika Swasti, M.Pd.
NIP. 196409201989032001

Surabaya, Januari 2025
Mengetahui
Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis



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

PERNYATAAN ORISINALITAS TESIS

Saya menyatakan dengan sebenar-benarnya bahwa sepanjang pengetahuan saya, di dalam naskah Tesis ini tidak terdapat karya ilmiah yang pernah diajukan oleh orang lain untuk memperoleh gelar akademik di suatu Perguruan Tinggi, dan tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang lain, kecuali secara tertulis dikutip dalam naskah ini dan disebutkan dalam sumber kutipan dan daftar pustaka.

Apabila ternyata di dalam naskah tesis ini dapat dibuktikan terdapat unsur-unsur jiplakan, saya bersedia Tesis ini digugurkan dan gelar akademik yang telah saya peroleh (Magister) dibatalkan, serta di proses sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku (UU No. 20 Tahun 2003, pasal 25 ayat 2 dan pasal 70).

Surabaya, 17 Januari 2025



Nurul Hidayah
Peneliti

KATA PENGANTAR

Penulis mengucapkan terimakasih kepada Dr. Dra. Ec. Tri Kartika Pertiwi, MSi, CRP selaku Pembimbing I sekaligus Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis, dan Dr. Hesty Prima Rini, SE MM, selaku Pembimbing II. Ucapan terimakasih juga disampaikan kepada :

1. Prof. Dr. Yuniningsih, SE, MSi selaku Koordinator Program Studi Magister Manajemen Fakultas Ekonomi Dan Bisnis.
2. Seluruh dosen dan staf Program Pasca Sarjana Magister Manajemen Universitas Pembangunan Nasional "Veteran" Jawa Timur.
3. Pimpinan Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Surabaya yang telah memberikan ijin dan kesempatan kepada penulis untuk melanjutkan studi ke jenjang Strata-2 di Program Studi Magister Manajemen Fakultas Ekonomi Dan Bisnis.
4. Seluruh pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Surabaya yang telah meluangkan waktunya untuk membantu menyelesaikan tesis ini.
5. Sembah sujud kepada orang tua yang telah mendoakan untuk keberhasilan penulis, serta dukungan moril, materiil maupun kasih sayang kepada penulis selama proses perkuliahan sampai proses penyelesaian tesis ini.
6. Kepada suami, yang selalu mau meluangkan waktu mengantar jemput saat kuliah malam berlangsung offline di kampus.

7. Teman-teman MM angkatan 44 yang selalu memberikan dukungan, bertukar pengalaman, dan memberikan saran serta masukan.

Tesis ini masih jauh dari sempurna karena terbatasnya kemampuan dan pengalaman penulis. Namun demikian penulis berharap semoga memberikan manfaat dalam membangun keilmuan, masyarakat, bangsa dan negara.

Surabaya, Januari 2025

Penulis

DAFTAR ISI

| | |
|---|-------------|
| KATA PENGANTAR | i |
| DAFTAR ISI | iii |
| DAFTAR TABEL..... | vi |
| DAFTAR GAMBAR | viii |
| BAB I | 1 |
| PENDAHULUAN | 1 |
| 1.1 Latar Belakang | 1 |
| 1.2 Rumusan Masalah | 13 |
| 1.3 Tujuan Penelitian | 13 |
| 1.4 Manfaat Penelitian | 14 |
| 1.4.1 Manfaat Teoritis | 14 |
| 1.4.2 Manfaat Praktis | 15 |
| BAB II | 17 |
| KAJIAN PUSTAKA | 17 |
| 2.1 Penelitian Terdahulu..... | 17 |
| 2.2 Kajian Teori | 27 |
| 2.2.1 Perubahan Organisasi dan Pengembangan Kinerja | 27 |
| 2.2.2 Desain Pekerjaan | 30 |
| 2.2.2 Kepemimpinan Transformasional | 38 |
| 2.2.4 Motivasi Kerja..... | 47 |
| 2.2.5 Kinerja Pegawai | 57 |
| 2.3 Hubungan Antar Variabel | 62 |
| 2.3.1 Pengaruh Desain Pekerjaan terhadap Kinerja | 62 |
| 2.3.2 Pengaruh Kepemimpinan Transformasional terhadap Kinerja | 63 |
| 2.3.3 Pengaruh Desain Pekerjaan terhadap Kinerja Pegawai | 64 |
| melalui Motivasi Kerja | 64 |
| 2.3.4 Pengaruh Kepemimpinan Transformasional terhadap Kinerja | 65 |
| Pegawai melalui Motivasi Kerja | 65 |

| | | |
|---|--|-----------|
| 2.4 | Kerangka Konseptual Penelitian | 66 |
| 2.6 | Hipotesis..... | 67 |
| BAB III | | 68 |
| METODE PENELITIAN | | 68 |
| 3.1 | Jenis Penelitian dan Desain Penelitian..... | 68 |
| 3.2 | Definisi Operasional dan Pengukuran Variabel | 69 |
| 3.2.1 | Definisi Operasional | 69 |
| 3.2.2 | Skala Pengukuran | 71 |
| 3.3 | Populasi dan Sampel..... | 73 |
| 3.4 | Teknik Pengumpulan Data | 74 |
| 3.4.1 | Sumber Data | 74 |
| 3.4.2 | Teknik Pengumpulan Data | 75 |
| 3.5 | Teknik Analisis Data | 76 |
| 3.5.1 | Merancang Model Pengukuran (<i>Outer Model</i>) | 77 |
| 3.5.2 | Merancang Model Struktural (<i>Inner Model</i>) | 79 |
| 3.5.3 | <i>Konstruksi Diagram Jalur</i> | 80 |
| 3.5.4 | Konversi Diagram Jalur ke Sistem Persamaan | 81 |
| 3.5.5 | <i>Evaluasi Goodness of Fit</i> | 82 |
| 3.5.6 | Uji Hipotesis (<i>Bootstrapping</i>) | 83 |
| BAB IV..... | | 85 |
| HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN..... | | 85 |
| 4.1 | Gambaran Umum Objek Penelitian | 85 |
| 4.1.1 | Struktur Organisasi Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Surabaya | 85 |
| 4.1.2 | Jenis Pelayanan Administrasi Kependudukan..... | 86 |
| 4.1.3 | Tujuan, Sasaran, Program dan Indikator Kinerja Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Surabaya | 87 |
| 4.2 | Deskripsi Data Responden..... | 89 |
| 4.3 | Deskripsi Variabel Penelitian | 90 |
| 4.3.1 | Variabel Desain Pekerjaan | 90 |
| 4.3.2 | Variabel Kepemimpinan Transformasional | 92 |

| | | |
|--|--|------------|
| 4.3.3 | Variabel Motivasi Kerja | 93 |
| 4.3.4 | Variabel Kinerja | 94 |
| 4.3.5 | Deskriptif Penilaian Variabel Penelitian terhadap Demografi Responden | 96 |
| 4.4 | Hasil Penelitian | 98 |
| 4.4.1 | Analisis Model Pengukuran (<i>Outer Model</i>) | 98 |
| 4.4.2 | Analisis Model Struktural (<i>Inner Model</i>)..... | 106 |
| 4.4.3 | Uji Hipotesis (<i>Bootstrapping</i>)..... | 108 |
| 4.4.4 | Uji <i>Goodness of Fit</i> | 112 |
| 4.5 | Pembahasan..... | 114 |
| 4.5.1 | Pengaruh Desain Pekerjaan Terhadap Kinerja..... | 114 |
| 4.5.2 | Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja 119 | |
| 4.5.3 | Pengaruh Desain Pekerjaan terhadap Kinerja Pegawai melalui Motivasi Kerja | 123 |
| 4.5.4 | Pengaruh Kepemimpinan Transformasional terhadap Kinerja melalui Motivasi Kerja | 126 |
| BAB V | | 129 |
| KESIMPULAN DAN SARAN | | 129 |
| 5.1 | Kesimpulan | 129 |
| 5.2 | Saran..... | 130 |
| DAFTAR PUSTAKA | | 133 |
| Lampiran 1 Kuesioner Penelitian | | 139 |
| Lampiran 2. Hasil Kuesioner | | 147 |
| Lampiran 3. Output Smart-PLS4 | | 154 |

DAFTAR TABEL

| | |
|---|-----|
| Tabel 1. 1 Data Rata-rata Waktu Penyelesaian Permohonan Adminduk ... | 3 |
| Tabel 1. 2 Jumlah petugas yang memproses layanan adminduk..... | 3 |
| Tabel 1. 3 Tabel Perubahan Desain Pekerjaan dan Rata-Rata Penyelesaian | 4 |
| Tabel 1. 4 Statistik Hasil Survey Gaya Kepemimpinan Transformasional .. | 6 |
| Tabel 1. 5 Statistik Hasil Survey Motivasi Kerja..... | 7 |
| Tabel 3. 1 Skala Likert..... | 72 |
| Tabel 4. 1 Distribusi Responden | 89 |
| Tabel 4. 2 Frekuensi Jawaban Pegawai Mengenai Indikator Desain Pekerjaan..... | 90 |
| Tabel 4. 3 Frekuensi Jawaban Pegawai Mengenai Indikator Kepemimpinan Transformasional..... | 92 |
| Tabel 4. 4 Frekuensi Jawaban Pegawai Mengenai Indikator Motivasi Kerja | 93 |
| Tabel 4. 5 Kriteria Penentuan Nilai Kinerja Pegawai | 95 |
| Tabel 4. 6 Frekuensi Jawaban Pegawai Mengenai Indikator Kinerja Pegawai | 95 |
| Tabel 4. 7 Hasil Perhitungan rata-rata penilaian variabel berdasarkan demografi responden | 96 |
| Tabel 4. 8 Ouput Outer Loading | 100 |
| Tabel 4. 9 Output outer Loading Setelah Iterasi..... | 101 |
| Tabel 4. 10 Nilai AVE Tiap Variabel | 103 |
| Tabel 4. 11 Uji Validitas Cross Loading | 104 |
| Tabel 4. 12 Uji Validitas Diskriminan Fornell-Lecker Criterion | 105 |
| Tabel 4. 13 Uji Validitas Diskriminan HTMT | 105 |
| Tabel 4. 14 Hasil Uji Composite Reliability..... | 106 |
| Tabel 4. 15 Hasil Uji Nilai Innver VIF | 108 |
| Tabel 4. 16 Uji Bootstrapping | 108 |
| Tabel 4. 17 Uji Mediasi..... | 110 |
| Tabel 4. 18 Uji R Square dan Q Square..... | 112 |

| | |
|----------------------------------|-----|
| Tabel 4. 19 Hasil Uji SRMR..... | 113 |
| Tabel 4. 20 Nilai GoF Index..... | 114 |

DAFTAR GAMBAR

| | |
|--|-----|
| Gambar 2.1 Kerangka Konseptual Penelitian | 66 |
| Gambar 3.1 Konstruksi Diagram Alur..... | 80 |
| Gambar 4. 1 Struktur Organisasi Disdukcapil Surabaya | 86 |
| Gambar 4. 2 Ouput SmartPLS | 99 |
| Gambar 4. 3 Output Outer Loading Setelah Iterasi..... | 100 |

**PENGARUH DESAIN PEKERJAAN DAN KEPEMIMPINAN
TRANSFORMASIONAL TERHADAP KINERJA MELALUI MOTIVASI
KERJA PEGAWAI PADA DINAS KEPENDUDUKAN DAN
PENCATATAN SIPIL KOTA SURABAYA**

**NURUL HIDAYAH
NPM. 22061020019**

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk melihat pengaruh dari perubahan desain Pekerjaan dan Kepemimpinan Transformasional terhadap Kinerja Pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Surabaya. Hal ini dikarenakan adanya penerapan perubahan Organisasi yaitu perubahan proses bisnis (reengineering) dan perubahan Kinerja Organisasi yaitu target waktu penyelesaian permohonan Layanan Adminduk dari 7 hari menjadi 1 hari. Penelitian Menggunakan pendekatan kuantitatif dan sample pegawai yang berkaitan langsung dengan core utama dinas yaitu petugas Verifikator dan Validator Layanan Adminduk sebanyak 147 Pegawai. Adapun Analisa data menggunakan *Structural Equation Modelling* berbasis SEM-PLS.

Hasil Penelitian menyatakan bahwa Desain Pekerjaan dan Kepemimpinan Transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja, serta adanya peran mediasi berupa motivasi kerja dengan pengaruh positif dan signifikan namun dengan level mediasi yang rendah.

Adanya penerapan Desain Pekerjaan yang baik pada dinas kependudukan dan pekerjaan dapat meningkatkan kinerja pegawai baik secara langsung maupun melalui motivasi kerja, oleh karena itu dalam merancang desain pekerjaan ada beberapa hal yang perlu diperhatikan khususnya identitas tugas dan signifikansi tugas. Adapun kepemimpinan Transformasional pada Dinas Kependudukan dan pencatatan Sipil Kota Surabaya yang dapat di kembangkan adalah Intellectual stimulation dan Idealized influence.

Kata Kunci : Desain Pekerjaan, Kepemimpinan Transformasional, Motivasi, Kinerja.

**THE EFFECT OF JOB DESIGN AND TRANSFORMATIONAL
LEADERSHIP ON PERFORMANCE THROUGH EMPLOYEE WORK
MOTIVATION AT THE SURABAYA CITY POPULATION AND CIVIL
REGISTRATION OFFICE**

NURUL HIDAYAH
NPM. 22061020019

ABSTRAK

This study aims to see the influence of changes in the design of Transformational Work and Leadership on the Performance of Employees of the Population and Civil Registration Office of the City of Surabaya. This is due to the implementation of organizational changes, namely changes in business processes (reengineering) and changes in organizational performance, namely the target time for completing applications for Administrative Services from 7 days to 1 day. The research uses a quantitative approach and a sample of employees that are directly related to the main core of the agency, namely Verifier officers and Administrative Service Validators as many as 147 employees. The data analysis uses *Structural Equation Modelling* based on SEM-PLS.

The results of the study stated that Transformational Work Design and Leadership had a positive and significant effect on Performance, as well as the role of mediation in the form of work motivation with a positive and significant influence but with a low level of mediation.

The existence of a good application of Job Design in the population and employment office can improve employee performance both directly and through work motivation, therefore in designing a job design there are several things that need to be considered, especially the identity of the task and the significance of the task. The transformational leadership at the Population and Civil Registration Office of Surabaya City that can be developed is Intellectual stimulation and Idealized influence.

Keywords: Job Design, Transformational Leadership, Work Motivation, Performance.