

SKRIPSI

**PENGARUH KEPEMIMPINAN, LINGKUNGAN KERJA DAN
MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA
DIREKTORAT JENDRAL KEUANGAN NEGARA DI
MAKASSAR**

PUTRI YUNUS

A021201068



**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS HASANUDDIN
MAKASSAR**

2023

SKRIPSI

PENGARUH KEPEMIMPINAN, LINGKUNGAN KERJA, DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA DIREKTORAT JENDRAL KEUANGAN NEGARA DI MAKASSAR

Sebagai salah satu persyaratan untuk memperoleh gelar Sarjana Ekonomi

Disusun dan diajukan oleh

PUTRI YUNUS

A021201068



Kepada

**DEPARTEMEN MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS HASANUDDIN
MAKASSAR**

2023

SKRIPSI

PENGARUH KEPEMIMPINAN, LINGKUNGAN KERJA, DAN
MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA
DIREKTORAT JENDRAL KEUANGAN NEGARA DI MAKASSAR

disusun dan diajukan oleh

PUTRI YUNUS

A021201068

telah diperiksa dan disetujui untuk diuji

Makassar, 23 Februari 2024

Pembimbing Utama



Prof. Dr. Musran Munizu, SE, M.Si., M.AP

NIP. 197509092000121001

Pembimbing Pendamping



Isnawati Osman, S.E., M. Bus

NIP. 197006281999032007

Ketua Departemen Manajemen

Fakultas Ekonomi dan Bisnis

Universitas Hasanuddin



Dr. Andi Aswan, S.E., MBA., M.Phil

NIP. 197705102006041003

SKRIPSI

PENGARUH KEPEMIMPINAN, LINGKUNGAN KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA DIREKTORAT JENDRAL KEUANGAN NEGARA DI MAKASSAR

Disusun dan diajukan oleh



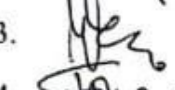

PUTRI YUNUS

A021201068

telah dipertahankan dalam sidang ujian skripsi pada tanggal **24 April 2024** dan dinyatakan telah memenuhi syarat kelulusan

Menyetujui,

Panitia Penguji

No	Nama Penguji	Jabatan	Tanda Tangan
1.	Prof. Dr. Musran Munizu, SE,M.Si.,M.AP	Ketua	1. 
2.	Isnawati Osman, SE., M.Bus.	Sekretaris	2. 
3.	Dr. Hj. Nurdjanah Ham, S.E.,M.Agr	Anggota	3. 
4.	Dr. Fauziah Umar, S.E.,MS	Anggota	4. 

Ketua Departemen Manajemen

Fakultas Ekonomi dan Bisnis

Universitas Hasanuddin


Dr. Andi Aswan, S.E., MBA.,M.Phil

NIP. 197705102006041003

PERNYATAAN KEASLIAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Putri Yunus
NIM : A021201068
Jurusan/Program Studi : Manajemen S1

Dengan ini menyatakan dengan sebenar-benarnya bahwa skripsi yang berjudul:

“Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Direktorat Jendral Keuangan Negara Di Makassar”

Adalah hasil karya ilmiah saya sendiri dan sepanjang pengetahuan saya di dalam naskah skripsi 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 yang secara tertulis dikutip dalam naskah ini dan disebutkan dalam sumber kutipan dan daftar pustaka

Apabila di kemudian hari ternyata di dalam naskah skripsi ini dapat dibuktikan terdapat unsur-unsur jiplakan, saya bersedia menerima sanksi atas pembuatan tersebut dan diproses sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku (UU No. 20 Tahun 2003, pasal 25 ayat 2 dan pasal 70).

Makassar, Desember 2023

Yang membuat pernyataan,



Putri Yunus

PRAKATA

Assalamualaikum warahmatullahi wabarakatuh

Alhamdulillah Rabbil-'alamin. Puji Syukur penulis panjatkan kepada Tuhan yang Maha Esa atas berkat dan karunia-Nya sehingga dapat menyelesaikan skripsi ini yang berjudul “Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Direktorat Jendral Keuangan Negara di Makassar”. Penelitian ini merupakan tugas akhir untuk mencapai gelar Sarjana Ekonomi (S.E) pada jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Hasanuddin.

Selama dalam penyusunan skripsi ini, banyak sekali hambatan dan kesulitan yang telah dilalui oleh penulis, namun berkat bimbingan, doa, dukungan, dan arahan dari berbagai pihak. Oleh karena itu penulis menyampaikan rasa terimakasih yang setulus-tulusnya kepada pihak yang telah membantu dalam penyusunan skripsi ini. Ucapan terimakasih itu penulis haturkan kepada:

1. Terimakasih kepada Allah SWT yang merupakan sumber dari segala ilmu pengetahuan dan senantiasa memberikan kemudahan kepada setiap umat-Nya atas Rahmat dan izin-Nya skripsi ini dapat terselesaikan.
2. Teristimewa untuk Kedua Orang Tua tercintaku Alm. M. Yunus dan Hasna, sebagai tanda bakti dan hormat yang selalu jadi penyemangat, sebagai sandaran terkuat yang tiada hentinya, selalu memberikan kasih sayang, doa dan motivasi. Khususnya untuk ibu saya, terimakasih banyak sudah merawat saya dengan penuh keikhlasan, terimakasih sudah menjadi Wanita yang tangguh dan terimakasih sudah menjadi alasan saya untuk bisa bertahan sampai sekarang. Sehat selalu dan hiduplah lebih lama lagi agar dapat selalu ada disetiap perjalanan dan pencapaian hidup saya.
3. Kakak saya Erwin Yunus, Irwansyah, Evendi Yunus, Agus Susanto, Wiranto Yunus, dan Arswandi atas segala dukungan dan motivasi yang telah diberikan kepada adikmu ini, terimakasih banyak karena sudah menemani sampai sekarang dan selalu ada ketika saya butuh dimanapun dan kapanpun itu.

4. Bapak Prof. Dr. Ir. Jamaluddin Jompa, M.Sc selaku Rektor Universitas Hasanuddin.
5. Bapak Prof. Dr. Abd. Rahman Kadir, SE., M.Si., CIMP selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Hasanuddin
6. Bapak Andi Aswan, SE., MBA., M.Phil., DBA selaku ketua departemen serta segenap staf pengajar yang telah mendidik penulis selama menuntut ilmu pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Hasanuddin.
7. Bapak Prof. Dr. Musran Munizu, SE,M.Si. selaku pembimbing I dan Ibu Isnawati Osman, SE.,M.Bus selaku pembimbing II yang selalu meluangkan waktu, tenaga, dan pikirannya dalam membimbing penulis sampai dapat menyelesaikan skripsi ini.
8. Ibu Dr. Nurdjanah Hamid, SE. M. Agr dan Ibu Dr. Fauziah Umar, S.E.,MS selaku penguji yang telah memberikan saran dalam perbaikan skripsi penulis.
9. Segenap Dosen di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Hasanuddin yang telah memberikan ilmu pengetahuan sebagai dasar penulis untuk menyusun skripsi ini
10. Seluruh Staf dan Karyawan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Hasanuddin yang telah banyak membantu penulis selama masa perkuliahan.
11. Direktorat Jendral Keuangan Negara tepatnya pada Kantor Wilayah DJKN Sulseltrabar dan KPKNL Makassar yang telah memberikan izin peneliti untuk akses informasi dan data-data kepentingan penelitian penulis
12. Sahabat saya Intan Arindiah yang setia menemani, terimakasih atas segala bantuan, dukungan, dan waktunya mendengarkan keluh kesah dalam segala hal
13. Sahabat saya FIXX (Linda, Manda, Sonia, Ica, Salmi, Dini, Siska, Indah, Nurus, Kiki dan Khaerina) yang selalu memberikan semangat dan bantuan selama proses perkuliahan hingga penyelesaian skripsi ini.
14. Teman KKN-T 110 (Tin, Andin, Arin, Kak Farid, Dillah, Isma, Rifqi, dan Dina) yang menemani dan selalu memberikan semangat.
15. Teman-teman seperjuangan (Dila, Neneng, Tia, dan Zul) yang memberikan semangat dan motivasi kepada penulis.

16. Serta terimakasih banyak kepada semua pihak yang telah membantu penulis, semoga segala kebaikan-kebaikan saudara(i)ku diterima sebagai ibadah di sisi-Nya.

Akhirnya dengan segala kelemahan, penulis menyadari adanya kekurangan maupun kesalahan dalam skripsi ini. Oleh karena itu, kritik dan saran sangat penulis harapkan dari semua pihak. Penulis mempersembahkan skripsi ini dengan harapan dapat memberikan manfaat bagi semua pihak.

Wassalamualaikum Warahmatullahi Wabarakatuh.

Makassar, 11 Februari 2024

Putri Yunus

ABSTRAK

Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Direktorat Jendral Keuangan Negara di Makassar

Putri Yunus
Musran Munizu
Isnawati Osman

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan, lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada Direktorat Jendral Keuangan Negara di Makassar. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Jumlah sampel dalam penelitian ini sebanyak 49 responden dengan menggunakan teknik *saturation sampling*. Pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan penyebaran kuesioner. Teknik analisis data yang digunakan yaitu analisis regresi linear berganda. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kepemimpinan, lingkungan kerja dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Direktorat Jendral Keuangan Negara di Makassar. Kepemimpinan, lingkungan kerja dan motivasi kerja secara Bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Kata kunci: Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja, Kinerja Karyawan.

ABSTRACT

The Influence of Leadership, Work Environment and Work Motivation on Employee Performance at the Directorate General of State Finance in Makassar

Putri Yunus
Musran Munizu
Isnawati Osman

This study aims to determine the influence of leadership, work environment and work motivation on employee performance at the Directorate General of State Finance in Makassar. This study used a quantitative approach. The number of samples in this study was 49 respondents using technique saturation sampling. The data collection was carried out using questionnaire dissemination. The data analysis technique used is multiple linear regression analysis. The results of this study show that leadership, work environment and work motivation have a positive and significant effect on employee performance at the Directorate General of State Finance in Makassar. Leadership, work environment and work motivation together have a positive and significant impact on employee performance.

Keywords: Leadership, Work Environment, Work Motivation, Employee Performance

DAFTAR ISI

Halaman

HALAMAN SAMPUL	i
HALAMAN JUDUL	ii
HALAMAN PERSETUJUAN	iii
HALAMAN PENGESAHAN	Error! Bookmark not defined.
PERNYATAAN KEASLIAN	iv
PRAKATA	v
ABSTRAK	ix
ABSTRACT	x
DAFTAR ISI	xi
DAFTAR TABEL	xiii
DAFTAR GAMBAR	xiv
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1. Latar Belakang	1
1.2. Rumusan Masalah	10
1.3. Tujuan Penelitian.....	11
1.4. Kegunaan Penelitian.....	11
1.4.1. Secara Teoritis	11
1.4.2. Secara Praktis	11
1.5. Sistematika Penulisan.....	12
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	14
2.1. Tinjauan Teoritis dan Konsep.....	14
2.1.1. Manajemen Sumber Daya Manusia	15
2.1.2. Kepemimpinan	19
2.1.3. Lingkungan Kerja.....	22
2.1.4. Motivasi Kerja.....	25
2.1.5. Kinerja Karyawan	30
2.1.6. Hubungan antar Variabel Penelitian.....	32
2.2. Tinjauan Empirik.....	34
2.3. Kerangka Konseptual/Pemikiran.....	40
2.4. Hipotesis Penelitian	41
BAB III METODE PENELITIAN	42
3.1. Rancangan Penelitian	42
3.2. Lokasi dan Waktu Penelitian	42
3.3. Populasi dan Sampel	42
3.3.1. Populasi	42
3.3.2. Sampel.....	43
3.4. Jenis dan Sumber Data Penelitian	43
3.4.1. Jenis Data	43
3.4.2. Sumber Data.....	44
3.5. Teknik Pengumpulan Data	44
3.6. Variabel Penelitian dan Definisi Operasional.....	45
3.6.1. Variabel Penelitian	45
3.6.2. Definisi Operasional.....	46
3.7. Instrumen Penelitian.....	52

3.7.1.	Uji Validitas.....	53
3.7.2.	Uji Realibilitas	53
3.8.	Uji Asumsi Klasik	54
3.8.1.	Uji Normalitas	54
3.8.2.	Uji Multikolinearitas	54
3.9.	Metode Analisis Data	54
3.9.1.	Analisis Regresi Linear Berganda.....	55
3.9.2.	Pengujian Hipotesis Penelitian.....	55
BAB IV	HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	57
4.1.	Gambaran Umum Perusahaan	57
4.1.1.	Sejarah Singkat Perusahaan	57
4.1.2.	Visi dan Misi Perusahaan	60
4.1.3.	Struktur Organisasi.....	61
4.2.	Karakteristik Responden	63
4.2.1.	Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	64
4.2.2	Karakteristik Responden Berdasarkan Usia	64
4.2.3	Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan.....	65
4.2.4.	Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja.....	66
4.3.	Deskripsi Variabel	66
4.3.1.	Penentuan <i>Range</i>	66
4.3.2.	Deskripsi Variabel Kepemimpinan (X1) dan Perhitungan Skor	67
4.4.	Uji Validitas dan Uji Reliabilitas	72
4.4.1.	Uji Validitas.....	72
4.4.2	Uji Reliabilitas	75
4.5.	Uji Asumsi Klasik	76
4.5.1.	Uji Normalitas.....	76
4.5.2.	Uji Multikolinearitas	78
4.6.	Analisis Regresi Linear Berganda	79
4.7.	Uji Hipotesis.....	80
4.7.1.	Uji Parsial (Uji t).....	80
4.7.2.	Uji Simultan (Uji F)	82
4.7.3.	Koefisien Determinasi (R^2).....	83
4.8.	Analisis dan Pembahasan	84
4.8.1.	Pengaruh Kepemimpinan (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada Direktorat Jendral Keuangan Negara di kota Makassar.....	84
4.8.2.	Pengaruh Lingkungan Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada Direktorat Jendral Keuangan Negara di kota Makassar.....	85
4.8.3.	Pengaruh Motivasi Kerja (X3) terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada Direktorat Jendral Keuangan Negara di kota Makassar.....	86
4.8.4.	Pengaruh Kepemimpinan (X1), Lingkungan Kerja (X2), dan Motivasi Kerja (X3) terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada Direktorat Jendral Keuangan Negara di kota Makassar.....	87
BAB V	PENUTUP.....	89
5.1.	Kesimpulan.....	89
5.2.	Saran	90
DAFTAR PUSTAKA.....		94
LAMPIRAN.....		98

DAFTAR TABEL

	Halaman
2. 1 Penelitian Terdahulu.....	34
3. 1 Definisi Operasional Variabel	47
3. 2 Bobot Nilai Instrumen Penelitian.....	53
4. 1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	64
4. 2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia.....	64
4. 3 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan	65
4. 4 Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja.....	66
4. 5 Tanggapan Responden Mengenai Kepemimpinan (X1)	67
4. 6 Tanggapan Responden Mengenai Lingkungan Kerja (X2).....	69
4. 7 Tanggapan Responden Mengenai Motivasi Kerja (X3).....	70
4. 8 Tanggapan Responden Mengenai Kinerja Karyawan (Y).....	71
4. 9 Uji Validitas untuk Variabel Kepemimpinan (X1)	73
4. 10 Uji Validitas untuk Variabel Lingkungan Kerja (X2).....	74
4. 11 Uji Validitas untuk Variabel Motivasi Kerja (X3).....	74
4. 12 Uji Validitas untuk Variabel Kinerja Karyawan (Y)	75
4. 13 Uji Reliabilitas.	76
4. 14 Hasil Uji One Sample Kolmogorov Smirnov	78
4. 15 Hasil Uji Multikolinearitas.....	78
4. 16 Hasil Uji Regresi Linear Berganda	79
4. 17 Uji Parsial.....	81
4. 18 Uji Simultan (Uji F)	82
4. 19 Koefisien Determinasi.....	83

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 2. 1 Kerangka Pikir Penelitian.....	40
Gambar 4. 1 Struktur Organisasi Kantor Pusat DJKN.....	61
Gambar 4. 2 Struktur Organisasi Kantor Wilayah DJKN Sulseltrabar	62
Gambar 4. 3 Struktur Organisasi KPKNL Makassar	63
Gambar 4. 4 Grafik Normal P-P Plot	77

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Setiap perusahaan ingin mengalami suatu perkembangan yang sangat pesat di dalam ruang lingkup usahanya dan menciptakan suatu kinerja yang tinggi dalam perusahaan. Oleh karena itu, perusahaan memerlukan manajemen yang berkaitan dengan usaha-usaha untuk mencapai tujuan. Tidak hanya pada sektor swasta, sektor publik juga memerlukan manajemen yang baik agar dapat memberikan pelayanan yang baik kepada publik atau masyarakat yang memerlukan.

Perusahaan yang besar maupun kecil tidak akan terlepas dari unsur sumber daya manusia. Sumber daya manusia merupakan suatu hal yang sangat penting dalam perusahaan yang mengatur, mengelola, dan mengurus aset yang berharga pada perusahaan yaitu orang-orang yang bekerja di perusahaan baik secara individu maupun kelompok. Melalui pengelolaan sumber daya manusia secara profesional dapat mewujudkan keseimbangan antara kebutuhan para karyawan sehingga dapat mengembangkan kinerjanya dan dapat meningkatkan target dalam perusahaan yang bertujuan untuk menciptakan kemakmuran dan kesuksesan perusahaan tersebut di masa yang akan datang.

Kinerja karyawan dalam perusahaan, merupakan hal yang paling penting untuk mencapai sasaran atau tujuan perusahaan. Tujuan perusahaan untuk dapat tercapai dengan adanya tingkat kinerja karyawan yang baik. Begitu pula dengan sebaliknya, apabila terdapat penurunan kinerja karyawan akan berdampak pada

produktivitas perusahaan, dimana ketika hal tersebut terjadi, maka produktivitas perusahaan tidak akan tercapai.

Kinerja adalah hasil kerja yang dicapai pegawai dalam melaksanakan dan menyelesaikan tugas yang diberikan oleh perusahaan sesuai bidang mereka sehingga dapat menjadi ukuran pada tingkat keberhasilan. Menurut Handoko (2011), kinerja (*performance*) sebagai proses perusahaan dalam mengevaluasi atau menilai prestasi kerja karyawan. Kemampuan kinerja seseorang untuk menunjukkan prestasi kerjanya dengan cara menyelesaikan tugas dengan baik dan tanggung jawabnya. Oleh karena itu, berdasarkan definisi diatas dapat disimpulkan bahwa definisi kinerja adalah hasil atau proses penilaian suatu prestasi yang ada pada karyawan sehingga perusahaan dapat mengetahui sejauh mana kemampuan dan cara menyelesaikan tugas yang diberikan.

Menurut Kasmir (2016), faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja baik hasil maupun perilaku kerja yaitu: kemampuan dan keahlian, pengetahuan, rancangan kerja, kepribadian, motivasi kerja, kepemimpinan, gaya kepemimpinan, budaya organisasi, kepuasan kerja, lingkungan kerja, loyalitas, komitmen, dan disiplin kerja.

Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah kepemimpinan dalam sebuah perusahaan. Ketika suatu perusahaan memiliki kepemimpinan yang buruk maka kinerja karyawan akan mengalami penurunan. Menurut Asbari (2019), kepemimpinan adalah perilaku pemimpin yang menghormati dan memberdayakan orang lain dan lingkungan mereka dan sebagai tempat berbagi.. Ini melibatkan seorang pemimpin yang mengambil peran aktif

dalam mengarahkan, menggerakkan, dan menginspirasi orang lain untuk bekerja sama secara efektif dalam mencapai tujuan organisasi atau kelompok. Penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Khoiri dan Oktavia (2019), kepemimpinan berpengaruh secara positif, terhadap kinerja karyawan.

Selain faktor kepemimpinan, lingkungan kerja juga sangat mempengaruhi kinerja karyawan. Menurut Widodo (2014), lingkungan kerja merupakan sesuatu di luar maupun didalam organisasi yang berpotensi mempengaruhi karyawan dalam melakukan pekerjaan dan pada akhirnya mempengaruhi kinerja organisasi. Kondisi lingkungan kerja yang baik akan membuat pegawai merasa nyaman dalam bekerja. Kenyamanan tersebut tentunya akan berdampak pada peningkatan kinerja pegawai. Menurut Luthans (2015) lingkungan kerja adalah lingkungan di mana pegawai melakukan pekerjaannya sehari-hari. Lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan para pegawai untuk dapat bekerja optimal. Hal tersebut dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja sangatlah berpengaruh terhadap karyawan maupun organisasi dalam perusahaan untuk menciptakan prestasi yang dimiliki karyawan. Penelitian sebelumnya dilakukan oleh Ahmad (2022), bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada suatu Perusahaan.

Kinerja karyawan juga dipengaruhi oleh motivasi karyawan yang ada dalam diri mereka. Dengan adanya motivasi yang dimiliki karyawan maka karyawan tersebut dapat mendorong semangat kerja dalam menyelesaikan tugas sesuai dengan divisinya. Menurut Gering (2017), motivasi berkaitan dengan usaha dan dorongan yang timbul dari dalam diri seseorang yang dimana dilakukan untuk memenuhi semua tujuan yang diinginkan oleh seseorang sehingga mencapai ke

arah tujuan yang ditujukan. Karyawan yang memiliki motivasi dalam bekerja akan membantu hasil kinerja dari karyawan tersebut. Pada penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Siswanto (2019), hasil dari penelitiannya menyatakan bahwa Motivasi Kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Penulis menyimpulkan bahwa dengan adanya motivasi pada diri karyawan akan mendorong semangat kerja dan dapat meningkatkan kualitas pada diri mereka.

Direktorat Jenderal Kekayaan Negara memiliki unit instansi vertikal yang terdiri atas: Kantor Wilayah Direktorat Jenderal Kekayaan Negara dan Kantor Pelayanan Kekayaan Negara dan Lelang. Adapun tugas dari kedua unit instansi tersebut pada Kantor Wilayah Direktorat Jenderal Kekayaan Negara, mempunyai tugas melaksanakan koordinasi, bimbingan teknis, pengendalian, evaluasi, dan pelaksanaan tugas di bidang kekayaan negara, piutang negara, dan lelang. Sedangkan pada Kantor Pelayanan Kekayaan Negara dan Lelang mempunyai tugas melaksanakan pelayanan di bidang kekayaan negara, penilaian, piutang negara, dan lelang. (<https://www.djkn.kemenkeu.go.id/makassar>)

Kantor Wilayah DJKN Sulawesi Selatan, Tenggara, dan Barat (Sulseltrabar) merupakan kantor vertikal Direktorat Jenderal Kekayaan Negara yang dibentuk berdasarkan Peraturan Presiden Nomor 24 Tahun 2010 sebagaimana telah diubah terakhir dengan Peraturan Presiden Nomor 92 Tahun 2011 jo. Peraturan Kementerian Keuangan Nomor 154/PMK.01/2021 tanggal 28 Oktober 2021. Kantor Wilayah DJKN Sulseltrabar berada di Gedung Keuangan Negara II Lantai IV, Jalan Jend. Urip Sumohardjo Km.4 Makassar - 90232.

Kanwil DJKN Sulseltrabar terdiri dari 6 Bagian/Bidang yaitu: Bagian Umum, Bidang Pengelolaan Kekayaan Negara, Bidang Penilaian, Bidang Piutang Negara, Bidang Lelang, dan Bidang Kepatuhan Internal, Hukum dan Informasi, serta Kelompok Jabatan Fungsional. Kanwil DJKN Sulseltrabar memiliki 5 kantor operasional yaitu KPKNL Makassar, KPKNL Parepare, KPKNL Palopo, KPKNL Mamuju, dan KPKNL Kendari. Kanwil DJKN Sulseltrabar selalu berupaya memberikan pelayanan yang maksimal kepada para pemangku kepentingan (*stakeholders*). Pelayanan di bidang Pengelolaan Kekayaan Negara, Piutang Negara, dan Lelang, serta layanan pendukung lainnya diberikan berdasarkan *Standard Operating Procedures (SOP)*.

Sedangkan Gedung Kantor KPKNL Makassar berada dalam kompleks Gedung Keuangan Negara Makassar, yaitu pada Gedung Keuangan Negara I Lantai 2, Jalan Urip Sumoharjo Km.4, Makassar. Dengan luas kantor $\pm 2.400 \text{ m}^2$, ruang kerja KPKNL Makassar terasa lapang, dilengkapi Ruang Area Pelayanan Terpadu, Aula, Ruang Lelang, Ruang Konsultasi, Ruang E Auction, Ruang Laktasi, Ruang BKPN, Ruang Risalah Lelang, Ruang Laporan Penilaian, Mushola, kamar mandi, dan toilet.

Karyawan DJKN sebagai salah satu unsur utama SDM aparatur negara mempunyai peranan yang menentukan keberhasilan penyelenggaraan pelayanan kekayaan negara dan lelang. Sosok Karyawan DJKN yang mampu memainkan peran tersebut adalah pegawai yang mempunyai kompetensi yang diindikasikan dari sikap dan perilakunya yang penuh kesetiaan dan ketaatan kepada negara. Selain itu, bermoral, bermental baik, profesional, sadar akan tanggung jawabnya sebagai pelayanan publik, serta mampu menjadi perekat persatuan dan kesatuan bangsa.

Oleh karena itu, diharapkan DJKN dapat meningkatkan kinerja karyawan yang dimiliki dalam rangka mewujudkan tujuan DJKN melalui pemberian Kepemimpinan, lingkungan kerja dan motivasi kerja.

Untuk membangun sosok aparatur sebagaimana tersebut di atas, pemerintah yang dalam hal ini DJKN (Direktorat Jenderal Kekayaan Negara) perlu membina aparatur Kantor Wilayah Direktorat Jenderal Kekayaan Negara dan KPKNL secara terus menerus dengan jelas, terarah, dan transparan maka Kantor Wilayah Direktorat Jenderal Kekayaan Negara dan KPKNL Makassar pun berupaya untuk memberikan pelayanan secara professional dengan Moto yang ada disetiap unit instansi.

Motto Kanwil DJKN Sulawesi Selatan, Tenggara, dan Barat adalah “PHINISI” (Proaktif, Humanis, Inklusif, iNisiatif, SIgap). Filosofi “PHINISI” adalah Kapal Phinisi yang merupakan kapal layar tradisional kebanggaan Indonesia yang berasal dari Suku Bugis dan Suku Makassar di Sulawesi Selatan. Filosofi hidup yang terkandung dalam Phinisi, seperti gotong royong, percaya pada proses, keindahan, dan etos kerja, juga memberikan inspirasi yang luar biasa. Gotong royong menunjukkan pentingnya kerjasama dan solidaritas dalam mencapai tujuan bersama, sementara kepercayaan pada proses mengajarkan kesabaran dan ketekunan dalam meraih hasil yang diinginkan. Selain itu, keindahan dan etos kerja menekankan bahwa hasil terbaik dapat dicapai melalui upaya keras dan apresiasi terhadap keindahan dalam setiap hal yang dilakukan.

Motto “PHINISI” akan memberikan panduan yang kuat bagi Kanwil DJKN Sulawesi Selatan, Tenggara, dan Barat dalam menjalankan tugasnya dengan prinsip-prinsip yang membangun dan menginspirasi.

Kanwil DJKN Sulawesi Selatan, Tenggara, dan Barat terus berupaya untuk memberikan layanan yang terbaik kepada seluruh stakeholders dengan selalu memperhatikan nilai-nilai Kementerian Keuangan yaitu Integritas, Profesionalisme, Sinergi, Pelayanan, dan Kesempurnaan serta berpegang teguh kepada kode etik pegawai. (<https://www.djkn.kemenkeu.go.id/kanwil-sulseltrabar>)

Sedangkan KPKNL Makassar menjadikan "EWAKO" sebagai moto yang menggambarkan nilai kearifan lokal. "EWAKO" berasal dari kata "Rewako" yang memiliki arti Rewa = berani, Ewa = melawan, Ko = Kamu. Berdasarkan Kamus Populer Inggris-Makassar, Indonesia-Makassar, kata "rewako" diterjemahkan sebagai kata berani dalam bahasa Indonesia dan *brave* dalam bahasa Inggris. Dalam pengertian harfiahnya, "EWAKO" mengajak untuk memiliki keberanian dalam menghadapi tantangan atau bisa diartikan dengan semangat seperti Ayo Lawan, Ayo Berjuang, atau Berani! (<https://www.djkn.kemenkeu.go.id/kpknl-makassar>)

Motto pertama dalam layanan KPKNL Makassar adalah "Empati". Secara umum, empati merujuk pada kemampuan merasakan emosi orang lain, menunjukkan simpati, usaha dalam menyelesaikan masalah, dan mampu memahami sudut pandang orang lain. Bagi KPKNL Makassar, ini menandakan bahwa para pegawainya mengutamakan sikap empati saat memberikan layanan, sambil tetap memegang teguh Nilai-Nilai Kementerian Keuangan seperti Integritas, Profesionalisme, Sinergi, Pelayanan, dan Kesempurnaan. Dengan sikap empati dan

perhatian terhadap perasaan dan pemikiran orang lain, para pegawai mampu membangun komunikasi yang baik dengan pengguna jasa, sehingga dapat menyediakan layanan terbaik dan mengatasi masalah yang dihadapi oleh pengguna jasa. (<https://www.djkn.kemenkeu.go.id/kpknl-makassar>)

Sejalan dengan pendekatan empati dalam memberikan layanan, KPKNL Makassar juga menetapkan moto layanan "Wawasan" untuk menunjukkan tingkat profesionalisme para pegawai dalam menjalankan tugas sehari-hari. Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI), wawasan merujuk pada hasil observasi, evaluasi, perspektif, dan pandangan dalam suatu konsep. Bagi KPKNL Makassar, moto ini memiliki dua makna spesifik. Pertama, pegawai KPKNL Makassar memiliki pengetahuan, kompetensi, dan pemahaman yang luas terkait dengan tugas dan fungsi layanan yang mereka jalankan. Kedua, KPKNL Makassar tidak hanya memiliki tujuan menyelesaikan tugas layanan, tetapi juga berupaya memberikan pemahaman dan pengetahuan yang komprehensif kepada setiap pengguna jasa mengenai layanan yang diberikan oleh instansi tersebut. (<https://www.djkn.kemenkeu.go.id/kpknl-makassar>)

Sementara nilai-nilai etika, sopan santun, wawasan, dan kompetensi merupakan bagian dari profesionalisme KPKNL Makassar, namun hal ini tidak lengkap tanpa komitmen yang kuat dari semua pegawai untuk menjalankan tugas dan pelayanan mereka dengan integritas yang tinggi. Oleh karena itu, guna memberikan layanan terbaiknya, KPKNL Makassar memegang prinsip komitmen sebagai suatu janji dan kesungguhan untuk menyelesaikan setiap tugas pelayanan sesuai dengan nilai-nilai Kementerian Keuangan, yaitu Integritas, Profesionalisme, Sinergi, Pelayanan, dan Kesempurnaan. Komitmen ini bertujuan memberikan

layanan terbaik kepada seluruh pengguna jasa serta mematuhi *Standar Prosedur Operasional* (SOP) dalam setiap layanan yang disediakan.
(<https://www.djkn.kemenkeu.go.id/kpknl-makassar>)

Kedua unit instansi DJKN yaitu Kantor Wilayah Direktorat Jenderal Kekayaan Negara dan KPKNL Makassar mengacu pada *core values* DJKN yaitu *integrity, commitment, and sincerity* yang merupakan satu kesatuan nilai yang harus dijadikan landasan dalam bekerja dan melayani stakeholder.
(<https://www.djkn.kemenkeu.go.id/kpknl-makassar>)

Masalah yang dihadapi karyawan pada DJKN terkait dengan kepegawaian. Organisasi yang dijalankan dalam menggerakkan sekelompok orang yang masing-masing memiliki kebutuhan dan kepribadian yang unik seperti suku, ras, dan budaya yang berbeda dalam menjalankan suatu kerja sama mewujudkan visi dan misi DJKN. Kepemimpinan yang baik akan mudah menggerakkan sekelompok orang dengan kebutuhan dan kepribadian yang unik, serta menjalankan visi dan misi organisasi. Ketika seseorang termotivasi, mereka akan bekerja keras. Namun, upaya keras ini harus sesuai dengan visi dan misi DJKN dan senantiasa membimbing kerja kerasnya. Di sisi lain, DJKN harus terus mendorong motivasi pegawai melalui proses pemenuhan kebutuhan dan menciptakan lingkungan kerja yang kondusif bagi karyawan untuk bekerja dengan nyaman. Selain itu, perjanjian kinerja yang ditandatangani pegawai harus dilaksanakan dengan baik karena perjanjian kinerja merupakan sertifikat, sehingga kinerja pegawai terukur dan jelas. Oleh karena itu, efisiensi yang ditujukan untuk mencapai tujuan utama lelang perlu mendapat perhatian khusus.

Kinerja pegawai DJKN harus ditingkatkan supaya tanggap terhadap perubahan yang semakin cepat sehingga diharapkan dapat menciptakan kinerja pegawai yang mampu bekerja secara profesional. Salah satu tantangan besar yang dihadapi instansi DJKN adalah melaksanakan kinerja secara efektif dan efisien karena selama ini instansi pemerintahan diidentikkan dengan kinerja yang berbelit-belit, penuh dengan korupsi, kolusi dan nepotisme serta tidak ada standar yang pasti

Berdasarkan uraian diatas, maka perlu kajian lebih mendalam tentang pengaruh kepemimpinan, lingkungan kerja dan motivasi kerja pada kinerja karyawan DJKN di Makassar. Sehingga penulis tertarik menulis judul: “Pengaruh kepemimpinan, lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada Direktorat Jendral Keuangan Negara di Makassar”.

1.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah dikemukakan, maka dirumuskan permasalahan sebagai berikut:

1. Apakah kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada DJKN di Makassar?
2. Apakah Lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada DJKN di Makassar?
3. Apakah Motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada DJKN di Makassar?
4. Apakah Kepemimpinan, Lingkungan, Motivasi secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada DJKN di Makassar?

1.3. Tujuan Penelitian

Tujuan yang hendak dicapai dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk menganalisis pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada DJKN di Makassar.
2. Untuk menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada DJKN di Makassar.
3. Untuk menganalisis pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada DJKN di Makassar.
4. Untuk menganalisis pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan, Motivasi secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan pada DJKN di Makassar.

1.4. Kegunaan Penelitian

Manfaat yang diharapkan dapat diperoleh dari penelitian ini antara lain sebagai berikut:

1.4.1. Secara Teoritis

Diharapkan dapat dijadikan bahan referensi bagi perkembangan ilmu manajemen sumber daya manusia dan menambah pengetahuan serta wawasan terkait masalah yang diteliti mengenai pengaruh kepemimpinan, motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.

1.4.2. Secara Praktis

1.4.2.1. Bagi pihak organisasi

Dapat memberikan sumbangan pemikiran yang digunakan sebagai bahan pertimbangan bagi DJKN di Makassar dalam menyikapi masalah sumber daya manusia yang menyangkut kepemimpinan, motivasi kerja, dan lingkungan kerja.

1.4.2.2. Bagi pihak lain

Dapat memberikan perbandingan dan menjadi acuan untuk penelitian selanjutnya mengenai tema yang sama.

1.5. Sistematika Penulisan

Untuk dapat memahami dengan lebih mudah maka usulan penelitian ini disusun secara komprehensif dan sistematis yang meliputi:

BAB I Pendahuluan

Merupakan bab yang berisi uraian latar belakang dilakukannya penelitian, rumusan masalah penelitian, tujuan penelitian, manfaat dari penelitian yang dilakukan dan sistematika penulisan.

BAB II Tinjauan Pustaka

Merupakan bab yang berisi uraian terkait teori-teori yang menjelaskan tentang permasalahan yang akan diteliti di mana akan diuraikan secara ringkas tinjauan umum mengenai pengembangan sumber daya manusia, kinerja karyawan, serta pengaruh antara masing-masing variabel. Bab ini juga berisi uraian penelitian terdahulu yang berkaitan dengan penelitian yang akan dilakukan, kerangka pemikiran serta hipotesis yang disusun.

BAB III Metode Penelitian

Merupakan bab yang berisi rancangan penelitian, lokasi dan waktu dilaksanakannya penelitian, populasi dan sampel, jenis dan sumber data yang digunakan, metode pengumpulan data, variabel penelitian dan definisi operasional, instrument penelitian, serta metode analisis data yang digunakan.

BAB IV Hasil Penelitian dan Pembahasan

Merupakan bab yang berisi gambaran umum Perusahaan, karakteristik responden, deskripsi variabel, uji validitas dan uji reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis regresi linear berganda, uji hipotesis, serta analisis dan pembahasan

BAB V Penutup

Merupakan bab yang berisi kesimpulan dari penelitian dan saran dari peneliti.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1. Tinjauan Teoritis dan Konsep

Grand theory yang digunakan pada penelitian ini adalah teori atribusi. Teori atribusi ini dikemukakan oleh Harold Kelley (1972) yang merupakan perkembangan dari teori atribusi yang dicetuskan oleh Fritz Heider (1958). Teori ini menjelaskan bahwa ketika individu mengamati perilaku seseorang, individu tersebut berupaya untuk menentukan apakah perilaku tersebut disebabkan secara internal ataupun eksternal. Perilaku yang disebabkan secara internal merupakan perilaku yang diyakini berada dibawah kendali pribadi seorang individu. Perilaku yang disebabkan secara eksternal merupakan perilaku yang dianggap sebagai akibat dan sebab-sebab luar, yaitu individu tersebut dianggap telah dipaksa berperilaku demikian oleh situasi.

Hal ini penulis dapat menghubungkan dari variabel yang diangkat sebagai judul penelitian yaitu Kepemimpinan: Teori atribusi dapat membantu dalam memahami bagaimana karyawan menilai dan memberikan makna terhadap tindakan pemimpin. Misalnya, apakah mereka mengatribusikan keberhasilan tim kepada kepemimpinan yang efektif atau mengalihkannya ke faktor eksternal. Hal ini dapat membantu dalam mengevaluasi peran pemimpin dalam mencapai hasil kerja. Lingkungan Kerja: Teori atribusi dapat membantu dalam memahami bagaimana karyawan mengatribusikan perilaku dan hasil kerja mereka kepada lingkungan kerja, seperti budaya perusahaan, struktur organisasi, dan dukungan rekan kerja. Atribusi terkait dengan lingkungan kerja dapat memberikan wawasan tentang bagaimana perubahan dalam lingkungan kerja dapat memengaruhi kinerja karyawan. Motivasi:

Teori atribusi dapat digunakan untuk memahami bagaimana individu mengatribusikan keberhasilan atau kegagalan mereka dalam mencapai tujuan dan bagaimana atribusi ini memengaruhi motivasi mereka. Apakah mereka melihat keberhasilan sebagai hasil dari usaha mereka sendiri atau kegagalan sebagai akibat dari faktor eksternal? Ini dapat memengaruhi tingkat motivasi dan upaya yang diberikan dalam mencapai tujuan.

2.1.1. Manajemen Sumber Daya Manusia

2.1.1.1. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Kasmir (2019) menjelaskan MSDM adalah proses pengelolaan manusia, melalui perencanaan, rekrutmen, seleksi, pelatihan, pengembangan, pemberian kompensasi, karier, keselamatan dan Kesehatan serta menjaga hubungan industrial sampai pemutusan hubungan kerja guna mencapai tujuan Perusahaan dan peningkatan kesejahteraan *stakeholder*.

Sedangkan menurut Dessler (2020) menyatakan '*human resource management (HRM) is the process of acquiring, training, appraising, and compensating employees, and of attending to their labor relations, health and safety, and fairness concerns*'. Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) merupakan suatu proses untuk memperoleh, melatih, menilai, memberi kompensasi kepada karyawan, dan memperhatikan hubungan tenaga kerja, keselamatan dan kesejahteraan, serta masalah yang berhubungan dengan keadilan.

Dari beberapa pendapat ahli diatas dapat disimpulkan bahwa MSDM adalah suatu proses pengelolaan sumber daya manusia dalam suatu organisasi dengan tujuan mencapai keberhasilan perusahaan dan meningkatkan kesejahteraan *stakeholder*. Proses MSDM melibatkan berbagai aspek, termasuk perencanaan,

rekrutmen, seleksi, pelatihan, pengembangan, kompensasi, manajemen karier, keselamatan dan kesehatan, serta hubungan tenaga kerja. Selain itu, MSDM juga mencakup masalah keadilan dan hubungan industrial.

2.1.1.2. Fungsi-fungsi MSDM

Fungsi manajemen sumber daya manusia (MSDM) meliputi perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, pengendalian, pengadaan, pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, kedisiplinan, pemberhentian (Hasibuan, 2020) dengan uraian sebagai berikut:

1. Perencanaan

Perencanaan (*planning*) adalah merencanakan tenaga kerja secara efektif serta efisien agar sesuai dengan kebutuhan perusahaan dalam membantu terwujudnya tujuan. Perencanaan dilakukan dengan menetapkan program kepegawaian. Program kepegawaian meliputi pengorganisasian, pengarahan, pengendalian, pengadaan, pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, kedisiplinan, dan pemberhentian karyawan. Program kepegawaian yang baik akan membantu tercapainya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat.

2. Pengorganisasian

Pengorganisasian (*organizing*) adalah kegiatan untuk mengorganisasi semua karyawan dengan menetapkan pembagian kerja, hubungan kerja, delegasi wewenang, integrasi, dan koordinasi dalam bagan organisasi (*organization chart*).

3. Pengarahan

Pengarahan (*directing*) adalah kegiatan mengarahkan semua karyawan, agar mau bekerja sama dan bekerja efektif serta efisien dalam membantu tercapainya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat. Pengarahan dilakukan pimpinan dengan menugaskan bawahan agar mengerjakan semua tugasnya dengan baik.

4. Pengendalian

Pengendalian (*controlling*) adalah kegiatan mengendalikan semua karyawan agar menaati peraturan-peraturan perusahaan dan bekerja sesuai dengan rencana. Apabila terdapat penyimpangan atau kesalahan, diadakan tindakan perbaikan dan penyempurnaan rencana. Pengendalian karyawan meliputi kehadiran, kedisiplinan, perilaku, kerja sama, pelaksanaan pekerjaan, dan menjaga situasi lingkungan pekerjaan.

5. Pengadaan

Pengadaan (*procurement*) adalah proses penarikan, seleksi, penempatan, orientasi, dan induksi untuk mendapatkan karyawan yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan. Pengadaan yang baik akan membantu terwujudnya tujuan.

6. Pengembangan

Pengembangan (*development*) adalah proses peningkatan keterampilan teknis, teoritis, konseptual, dan moral karyawan melalui pendidikan dan pelatihan. Pendidikan dan pelatihan yang diberikan harus sesuai dengan kebutuhan pekerjaan masa kini maupun masa depan.

7. Kompensasi

(*Compensation*) adalah pemberian batas jasa langsung (*direct*) dan tidak langsung (*indirect*) uang atau barang kepada karyawan sebagai imbalan jasa yang akan diberikan kepada perusahaan Prinsip kompensasi adalah adil dan layak. Adil diartikan sesuai dengan prestasi kerjanya, layak darkan dapat memenuhi kebutuhan primernya serta berpedoman pada batas upah minimum pemerintah dan berdasarkan internal dan eksternal konsistensi

8. Pengintegrasian

Pengintegrasian (*integration*) adalah kegiatan untuk mempersatukan kepentingan perusahaan dan kebutuhan karyawan, agar tercipta kerja sama yang serasi dan saling menguntungkan. Perusahaan memperoleh laba. karyawan dapat memenuhi kebutuhan dari hasil kerjanya. Pengintegrasian merupakan hal yang penting dan sulit dalam MSDM, karena mempersatukan dua kepentingan yang bertolak belakang

9. Pemeliharaan

Pemeliharaan (*maintenance*) adalah kegiatan untuk memelihara atau meningkatkan kondisi fisik, mental, dan loyalitas karyawan, agar mereka tetap mau bekerja sama sampai mau pension. Pemeliharaan yang baik dilakukan dengan program kesejahteraan yang berdasarkan kebutuhan sebagian besar karyawan serta berpedoman kepada internal dan eksternal konsistensi

10. Kedisiplinan

Kedisiplinan (*discipline*) merupakan fungsi MSDM yang penting dan kunci terwujudnya tujuan karena tanpa disiplin yang baik sulit terwujud tujuan

yang maksimal. Kedisiplinan adalah keinginan dan kesadaran untuk menaati peraturan-peraturan perusahaan dan norma-norma sosial.

11. Pemberhentian

Pemberhentian (*separation*) adalah putusnya hubungan kerja seseorang dari suatu perusahaan. Pemberhentian ini disebabkan oleh keinginan karyawan, keinginan perusahaan, kontrak kerja berakhir, pension, dan sebab-sebab lainnya. Pelepasan ini diatur oleh Undang-undang No. 12 Tahun 1964.

2.1.2. Kepemimpinan

2.1.2.1. Pengertian Kepemimpinan

Menurut Handoko (2012), kepemimpinan merupakan kemampuan yang dimiliki seseorang untuk mempengaruhi orang lain agar bekerja mencapai tujuan dan sasaran

Yukl dan Gardener (2020) menyatakan bahwa, kepemimpinan adalah proses mempengaruhi orang lain memahami dan setuju tentang apa yang perlu dilakukan dan bagaimana melakukannya, dan proses memfasilitasi upaya individu dan kolektif untuk mencapai tujuan bersama.

Berdasarkan beberapa pengertian yang di kemukakan para ahli di atas dapat disimpulkan, kepemimpinan atau *leadership* adalah suatu seni, fungsi, dan kemampuan seseorang dalam mempengaruhi, mengarahkan, dan mengikuti untuk mencapai tujuan yang telah diterapkan. Kepemimpinan timbul sebagai respons terhadap kebutuhan manusia untuk mengorganisasi diri mereka sendiri, bekerja sama, dan mencapai tujuan bersama. Apabila tujuan telah tercapai, maka akan tercapai visi misi perusahaan.

2.1.2.2. Gaya Kepemimpinan

Menurut Hasibuan (2020) gaya kepemimpinan merupakan cara pemimpin dalam perusahaan untuk mempengaruhi perilaku bawahan yang bertujuan untuk mendorong gairah kerja, kepuasan kerja dan produktivitas karyawan yang tinggi, agar dapat mencapai tujuan organisasi yang maksimal. Sedangkan menurut Rivai (2013) menyatakan bahwa gaya kepemimpinan merupakan sekumpulan ciri yang digunakan pemimpin untuk mempengaruhi bawahannya agar sasaran organisasi tercapai.

Dari beberapa definisi di atas dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan mencakup pendekatan, metode, dan karakteristik yang digunakan oleh seorang pemimpin untuk membimbing, memotivasi, dan memengaruhi anggota tim atau bawahannya agar bekerja efektif dan efisien demi mencapai tujuan perusahaan. Pendekatan kepemimpinan ini dapat bervariasi antara pemimpin yang satu dengan yang lainnya, tetapi tujuannya tetap sama, yaitu mencapai keberhasilan organisasi.

2.1.2.3. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Gaya Kepemimpinan

Menurut Reitz (dalam Rahayu, dkk., 2017) dalam melaksanakan aktivitas pemimpin ada beberapa faktor yang mempengaruhi gaya kepemimpinan, yaitu

1. Kepribadian (*personality*), pengalaman masa lalu dan harapan pemimpin, hal ini mencakup nilai-nilai latar belakang dan pengalamannya akan mempengaruhi pilihan akan gaya kepemimpinan
2. Karakteristik bawahan, perilaku bawahan akan mempengaruhi gaya kepemimpinan.

3. Kebutuhan tugas, setiap tugas bawahan juga akan mempengaruhi seperti apa gaya kepemimpinan yang akan diterapkan oleh pemimpin.
4. Iklim dan kebijakan organisasi akan mempengaruhi perilaku karyawan serta gaya kepemimpinan
5. Harapan dan perilaku rekan

2.1.2.4. Indikator Kepemimpinan

Menurut Robbins dan Judge (2016) mengidentifikasi empat indikator perilaku kepemimpinan sebagai berikut.

1. Pemimpin yang Mengarahkan (*Directive Leader*)

Pemimpin menjelaskan kepada anggota kelompoknya tentang apa yang diharapkan dari mereka dan memberi tahu jadwal pekerjaan yang harus diselesaikan, serta memberikan arahan dan bimbingan secara spesifik tentang cara-cara menyelesaikan pekerjaannya tersebut

2. Pemimpin yang Mendukung (*Supportive Leader*)

Pemimpin menunjukkan kepeduliannya terhadap kebutuhan anggota kelompok serta bersikap ramah.

3. Pemimpin yang Partisipatif (*Participative Leader*)

Pemimpin melibatkan anggota kelompok dalam pengambilan suatu keputusan dengan mempertimbangkan saran dan ide anggotanya.

4. Pemimpin yang Berorientasi pada Prestasi (*Achievement Oriented Leader*)

Pemimpin menetapkan berbagai tujuan yang menantang dan mengharapkan anggota kelompoknya untuk dapat berprestasi sebaik mungkin.

2.1.3. Lingkungan Kerja

2.1.3.1. Pengertian Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja adalah kondisi dalam perusahaan yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. Suatu kondisi lingkungan kerja dapat dikatakan baik apabila lingkungan kerja tersebut sehat, nyaman, aman dan menyenangkan bagi karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya lingkungan kerja adalah lingkungan di mana pegawai melakukan pekerjaannya sehari-hari. Lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan nyaman yang memungkinkan para pegawai untuk dapat berkerja optimal (Luthans, 2015). Kenyamanan tersebut tentunya akan berdampak pada peningkatan kinerja pegawai. Sebaliknya, ketidaknyamanan dari lingkungan kerja yang dialami oleh pegawai bisa berakibat fatal yaitu menurunnya kinerja dari pegawai itu sendiri

Berdasarkan hal tersebut dapat ditarik kesimpulan bahwa, lingkungan kerja adalah suatu kondisi didalam maupun diluar instansi yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai yang mengerjakan tugas-tugas yang diberikan pada perusahaan. Sehingga hal tersebut dapat mempengaruhi baik buruknya kinerja pada karyawan.

2.1.3.2. Jenis Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja terdiri dari dua jenis yaitu. Pertama, lingkungan kerja fisik adalah lingkungan kerja yang segala sesuatunya menyangkut segi fisik. Kedua, lingkungan kerja non fisik adalah lingkungan kerja yang tidak dapat ditangkap oleh panca indra (Sutanto, 2015).

1. Lingkungan kerja fisik.

Lingkungan kerja yang berhubungan langsung dengan pegawai, seperti: lemari, kursi, meja, dan sebagainya. - Lingkungan umum yang dapat mempengaruhi kondisi manusia, seperti: suhu, kelembapan, kebisingan, pencahayaan, warna, dan sebagainya.

2. Lingkungan kerja non fisik.

Lingkungan kerja non fisik merupakan suatu keadaan dimana berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan, rekan kerja dan bawahan. Kondisi yang sepatutnya dibangun adalah suasana kekeluargaan, pengendalian diri dan komunikasi yang baik.

Kedua jenis lingkungan kerja di atas harus selalu diperhatikan oleh organisasi. Keduanya tidak bisa dipisahkan begitu saja terkadang organisasi hanya menggunakan salah satu jenis lingkungan kerja di atas, tetapi akan lebih baik lagi apabila keduanya dilaksanakan secara maksimal. Dengan begitu kinerja karyawan bisa akan lebih maksimal.

2.1.3.3. Indikator Lingkungan Kerja

Menurut Sedarmayanti (2017) dimensi dan indikator lingkungan kerja adalah sebagai berikut:

1. Lingkungan kerja fisik

- a. Pencahayaan

Faktor penting dalam lingkungan kerja dengan adanya pencahayaan yang cukup akan membantu para karyawan menyelesaikan tugas dengan lebih efektif.

b. Sirkulasi ruang kerja

Oksigen adalah gas yang dibutuhkan oleh makhluk hidup untuk menjaga kelangsungan hidup untuk proses metabolisme. Udara dapat dikatakan kotor apabila oksigen dalam udara telah berkurang dan telah bercampur dengan gas atau bau-bau yang berbahaya bagi kesehatan tubuh.

c. Tata letak ruang

Penataan letak ruang kerja yang baik akan menciptakan kenyamanan dalam bekerja

d. Dekorasi

Dekorasi ada hubungannya dengan tata warna yang baik, karena itu dekorasi tidak hanya berkaitan dengan hasil ruang kerja saja.

e. Kebisingan

Pekerjaan membutuhkan konsentrasi, maka suara bising hendaknya dihindarkan agar pelaksanaan pekerjaan dapat dilakukan dengan efisien sehingga produktivitas kerja meningkat

f. Fasilitas

Fasilitas perusahaan sangat dibutuhkan sebagai pendukung dalam menyelesaikan setiap pekerjaan yang ada di perusahaan. Tersedianya fasilitas yang memadai akan menunjang proses kelancaran dalam bekerja.

2. Lingkungan kerja non fisik

a. Hubungan dengan pimpinan

Hubungan atasan dengan bawahan atau karyawan harus dijaga dengan baik dan harus saling menghargai antara atasan dengan bawahan,

dengan saling menghargai maka akan menimbulkan rasa hormat di antara individu masing-masing.

b. Hubungan sesama rekan kerja

Hubungan dengan rekan kerja yaitu hubungan dengan rekan kerja yang harmonis tanpa konflik di antara sesama rekan kerja. Salah satu faktor yang mempengaruhi karyawan tetap tinggal dalam satu organisasi karena adanya hubungan harmonis dan kekeluargaan.

2.1.4. Motivasi Kerja

2.1.4.1. Pengertian Motivasi Kerja

Menurut Gering (2017) motivasi berkaitan dengan usaha dan dorongan yang timbul dari dalam diri seseorang yang dimana dilakukan untuk memenuhi semua tujuan yang diinginkan oleh seseorang sehingga mencapai ke arah tujuan yang ditujukan. Karyawan yang memiliki motivasi dalam bekerja akan membantu hasil kinerja dari karyawan tersebut. Motivasi kerja adalah sesuatu yang menimbulkan semangat atau dorongan, dimana kuat lemahnya motivasi tersebut ikut menentukan tinggi rendahnya prestasi kinerjanya. Motivasi kerja merupakan kekuatan yang penting yang harus ada dalam diri pemimpin dan karyawan sehingga memiliki keinginan atau semangat yang kuat untuk berusaha dan bekerja keras sehingga dapat diperoleh keberhasilan bagi perusahaan.

Motivasi kerja berpengaruh terhadap disiplin kerja karyawan, karena jika motivasi kerja karyawan tinggi maka karyawan akan tergerak untuk melakukan pekerjaannya dengan baik dan disiplin dalam bekerja

Motivasi kerja merupakan dorongan yang ada pada diri karyawan sehingga menciptakan semangat kerja. Motivasi kerja sangatlah berpengaruh terhadap

kinerja yang dihasilkan karyawan tersebut. Tiga unsur yang merupakan kunci dari motivasi, yaitu upaya, tujuan organisasi, dan kebutuhan. Jadi motivasi dalam hal ini sebenarnya merupakan respons dari suatu aksi. Motivasi muncul dari dalam diri manusia karena dorongan oleh adanya unsur suatu tujuan. Tujuan ini menyangkut soal kebutuhan dapat dikatakan bahwa tidak akan ada suatu motivasi apabila tidak dirasakan adanya suatu kebutuhan

2.1.4.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Motivasi Kerja

Motivasi merupakan pendorong tingkah laku pegawai. banyak faktor yang dapat mempengaruhi, menurut Priansa (2014), ada beberapa faktor yang mempengaruhi motivasi kerja pegawai antara lain adalah berkaitan dengan:

1. Keluarga dan Kebudayaan

Motivasi berprestasi pegawai dapat dipengaruhi oleh lingkungan sosial seperti orangtua dan teman.

2. Konsep Diri

Konsep diri berkaitan dengan bagaimana pegawai berfikir tentang dirinya.

3. Jenis Kelamin

Prestasi kerja di lingkungan pekerjaan umumnya diidentikan dengan maskulinitas, sehingga ada perbedaan prestasi kerja antara pria dan wanita.

4. Pengakuan dan Prestasi

Pegawai akan lebih termotivasi untuk bekerja lebih keras apabila dirinya merasa diperdulikan atau diperhatikan oleh pimpinan, rekan kerja dan lingkungan pekerjaan.

5. Cita-cita dan Aspirasi

Cita-cita atau aspirasi adalah suatu target yang ingin dicapai. Target ini diartikan sebagai tujuan yang ditetapkan dalam suatu kegiatan yang mengandung makna bagi pegawai.

6. Kemampuan Belajar

Kemampuan ini meliputi beberapa aspek psikis yang terdapat dalam diri pegawai, dalam kemampuan belajar ini taraf perkembangan berpikir pegawai menjadi ukuran.

7. Kondisi Pegawai

Kondisi fisik dan psikologis pegawai sangat mempengaruhi faktor motivasi kerja, sehingga sebagai pimpinan organisasi harus lebih cermat melihat kondisi fisik dan psikologi pegawai.

8. Kondisi Lingkungan

Kondisi lingkungan merupakan suatu unsur-unsur yang datang dari luar diri pegawai. Unsur-unsur ini dapat berasal dari lingkungan keluarga, organisasi, maupun lingkungan masyarakat.

9. Unsur-unsur Dinamis dalam Pekerjaan

Unsur-unsur dinamis dalam pekerjaan adalah unsur-unsur yang keberadaannya dalam proses pekerjaan tidak stabil, kadang-kadang kuat ataupun sebaliknya.

10. Upaya Pimpinan Memotivasi Pegawai

Upaya yang dimaksud adalah bagaimana pimpinan mempersiapkan strategi dalam memotivasi pegawai.

2.1.4.3 Indikator Motivasi

Maslow's Need Hierarchy Theory atau *A Theory of Human Motivation*, dikemukakan oleh Abraham Maslow tahun 1943 menyatakan bahwa kebutuhan dan kepuasan seseorang itu jamak yaitu meliputi kebutuhan biologis dan psikologis berupa materiil dan non materiil.

Menurut Maslow (2013) adalah sebagai berikut:

1. Kebutuhan fisiologis (*physiological needs*)

Kebutuhan fisiologis merupakan hierarki kebutuhan manusia yang paling dasar yang merupakan kebutuhan untuk dapat hidup meliputi sandang, pangan, papan seperti makan, minum, perumahan, tidur, dan lain sebagainya.

2. Kebutuhan rasa aman (*safety needs*)

Kebutuhan akan rasa aman ini meliputi keamanan secara fisik dan psikologis. Keamanan dalam arti fisik mencakup keamanan di tempat pekerjaan dan keamanan dari dan ke tempat pekerjaan. Keamanan fisik ini seperti keamanan dan perlindungan dari bahaya kecelakaan kerja dengan memberikan asuransi dan penerapan prosedur K3 (Keselamatan dan Kesehatan Kerja), serta penyediaan transportasi bagi karyawan. Sedangkan keamanan yang bersifat psikologis juga penting mendapat perhatian. Keamanan dari segi psikologis ini seperti perlakuan yang manusiawi dan adil, jaminan akan kelangsungan pekerjaannya, jaminan akan hari tuanya pada saat mereka tidak ada lagi.

3. Kebutuhan sosial (*social needs*)

Meliputi kebutuhan untuk persahabatan, afiliasi (hubungan antar pribadi yang ramah dan akrab), dan interaksi yang lebih erat dengan orang lain. Dalam organisasi akan berkaitan dengan kebutuhan akan adanya kelompok kerja yang kompak, supervisi yang baik, rekreasi Bersama.

4. Kebutuhan penghargaan (*esteem needs*)

Kebutuhan ini meliputi kebutuhan dan keinginan untuk dihormati, dihargai atas prestasi seseorang, pengakuan atas faktor kemampuan dan keahlian seseorang serta efektivitas kerja seseorang. (Sunyoto & Danang, 2013) Maslow membagi kebutuhan akan rasa harga diri/penghargaan ke dalam dua sub, yakni penghormatan dari diri sendiri dan penghargaan dari orang lain. Sub pertama mencakup hasrat dari individu untuk memperoleh kompetensi, rasa percaya diri, kekuatan pribadi, adekuasi, prestasi, kemandirian, dan kebebasan. Kesemuanya mengimplikasikan bahwa individu ingin dan perlu mengetahui bahwa dirinya mampu menyelesaikan segenap tugas atau tantangan dalam hidupnya. Sub yang kedua mencakup antara lain prestasi. Dalam hal ini individu butuh penghargaan atas apa-apa yang dilakukannya. Penghargaan ini dapat berupa pujian, pengakuan, piagam, tanda jasa, hadiah, kompensasi, insentif, *prestise* (wibawa), status, reputasi

5. Kebutuhan aktualisasi diri (*self actualization needs*)

Aktualisasi diri merupakan hierarki kebutuhan dari Maslow yang paling tinggi. Aktualisasi diri berkaitan dengan proses pengembangan akan potensi yang sesungguhnya dari seseorang. (Sunyoto, Danang, 2013).

Pemenuhan kebutuhan ini dapat dilakukan oleh para pimpinan perusahaan dengan menyelenggarakan pendidikan dan pelatihan, memberikan otonomi untuk berkreasi, memberikan pekerjaan yang menantang, dan lain sebagainya.

2.1.5. Kinerja Karyawan

2.1.5.1. Pengertian Kinerja Karyawan

Menurut Handoko (2011) menyatakan kinerja (*performance*) sebagai proses perusahaan dalam mengevaluasi atau menilai prestasi kerja karyawan. Sedangkan Menurut Kasmir (2019) menyatakan bahwa kinerja adalah hasil kerja dan perilaku kerja seseorang dalam satu periode, biasanya satu tahun.

Berdasarkan pendapat diatas dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan merujuk pada sejauh mana seorang pekerja mencapai hasil atau tujuan yang telah ditetapkan oleh perusahaan atau organisasi tempat mereka bekerja. Ini mencakup semua aspek pekerjaan yang berkaitan dengan produktivitas, efisiensi, efektivitas, dan kontribusi karyawan terhadap tujuan perusahaan.

2.1.5.2. Factor-faktor yang mempengaruhi kinerja

Menurut Kasmir (2016) faktor- faktor yang mempengaruhi kinerja adalah sebagai berikut:

1. Kemampuan kerja Kemampuan (*ability*) adalah kapasitas individu untuk melaksanakan berbagai tugas dalam pekerjaan tertentu. Seluruh kemampuan seorang individu pada hakekatnya tersusun dari dua perangkat faktor yaitu kemampuan intelektual dan kemampuan fisik.
2. Kepemimpinan Peranan pemimpin harus mampu dan dapat memainkan peranannya dalam suatu organisasi, pemimpin harus mampu menggali

potensi-potensi yang ada pada dirinya dan memanfaatkannya didalam unit organisasi.

3. Budaya organisasi Merupakan kebiasaan-kebiasaan atau norma-norma yang berlaku dan dimiliki oleh suatu organisasi atau perusahaan. Hal ini berlaku dan diterima secara umum serta harus dipatuhi oleh segenap anggota suatu perusahaan atau organisasi.
4. Lingkungan kerja merupakan suatu atau kondisi disekitar lokasi tempat bekerja. Lingkungan kerja dapat berupa ruangan, layout, sarana dan prasarana, serta hubungan kerja dengan sesama rekan kerja

2.1.5.3. Indikator Kinerja Karyawan

Hackman (1977) mengemukakan beberapa hal berikut sebagai dimensi dan indikator kinerja karyawan, yaitu

1. Jumlah Pekerjaan

Dimensi ini menunjukkan jumlah pekerjaan yang dihasilkan oleh seorang karyawan atau sekelompok karyawan sebagai persyaratan yang menjadi standar pekerjaan. Setiap pekerjaan memiliki persyaratan yang berbeda-beda sehingga karyawan dituntut untuk memenuhi persyaratan tersebut baik pengetahuan, keterampilan, maupun kemampuan yang sesuai. Berdasarkan persyaratan pekerjaan tersebut dapat diketahui jumlah karyawan yang dibutuhkan untuk dapat mengerjakannya, atau setiap karyawan dapat mengerjakan beberapa untuk pekerjaan.

2. Kualitas Pekerjaan

Setiap pekerjaan mempunyai standar kualitas tertentu yang harus disesuaikan oleh karyawan untuk dapat mengerjakannya sesuai ketentuan.

Karyawan memiliki kinerja baik bila dapat menghasilkan pekerjaan sesuai persyaratan kualitas yang dituntut pekerjaan tersebut

3. Ketepatan Waktu

Setiap pekerjaan memiliki karakteristik yang berbeda, untuk jenis pekerjaan tertentu harus diselesaikan tepat waktu, karena memiliki ketergantungan atas pekerjaan lainnya. Jadi bila pekerjaan pada suatu bagian tertentu tidak selesai tepat waktu maka akan menghambat pekerjaan lain sehingga mempengaruhi jumlah dan kualitas hasil pekerjaan. Pada dimensi ini, karyawan dituntut untuk dapat menyelesaikan pekerjaan tepat waktu

4. Kehadiran

Kinerja karyawan ditentukan oleh tingkat kehadiran karyawan dalam mengerjakannya

5. Kemampuan Kerja sama

Tidak semua pekerjaan dapat diselesaikan oleh satu orang karyawan saja. Ada beberapa jenis pekerjaan tertentu yang harus diselesaikan oleh dua orang karyawan atau lebih, sehingga kerja sama antar karyawan sangat dibutuhkan. Kinerja karyawan dapat dinilai dari kemampuannya bekerja sama dengan rekan lain.

2.1.6. Hubungan antar Variabel Penelitian

2.1.6.1. Hubungan antar Variabel Kepemimpinan dan Kinerja Karyawan

Menurut Mangkunegara (2017) bahwa factor-faktor kinerja terdiri dari factor internal dan eksternal. Faktor internal adalah factor yang dihubungkan dengan sifat-sifat seseorang, kinerja seseorang baik disebabkan karena mempunyai kemampuan tinggi dan tipe pekerja keras. Sedangkan factor eksternal adalah faktor

yang mempengaruhi seseorang yang berasal dari lingkungan, seperti perilaku dan Tindakan-tindakan rekan kerja, pemimpin serta iklim. Faktor internal dan eksternal ini merupakan jenis-jenis atribusi yang mempengaruhi kinerja seseorang.

Berdasarkan hal tersebut dapat disimpulkan bahwa seorang pemimpin adalah penggerak yang mampu memengaruhi, mendorong serta mengarahkan karyawannya untuk mencapai tujuan-tujuan organisasi.

2.1.6.2. Hubungan antar Variabel Lingkungan Kerja dan Kinerja Karyawan

Menurut Susilaningsih (2013) Lingkungan kerja merupakan keadaan sekitar tempat kerja baik secara fisik maupun non-fisik yang dapat memberikan kesan menyenangkan, mengamankan dan menentramkan. Kondisi lingkungan kerja yang baik akan membuat pegawai merasa nyaman dalam bekerja.

Berdasarkan hal tersebut dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja dapat memberikan Kenyamanan secara fisik, seperti suhu yang sesuai, pencahayaan yang baik, dan perabotan yang ergonomis, dapat meningkatkan kenyamanan karyawan. Ketika karyawan merasa nyaman, mereka cenderung lebih fokus pada pekerjaan mereka, yang dapat meningkatkan produktivitas mereka. Selain itu jika karyawan merasa lingkungan kerja mereka aman, baik dari segi fisik maupun psikologis, mereka cenderung lebih puas dengan pekerjaan mereka. Karyawan yang merasa aman lebih mungkin bekerja dengan lebih baik dan kurang terganggu oleh kekhawatiran atau stres terkait keamanan.

2.1.6.3. Hubungan antar Variabel Motivasi Kerja dan Kinerja Karyawan

Menurut Gering (2017), motivasi berkaitan dengan usaha dan dorongan yang timbul dari dalam diri seseorang yang dimana dilakukan untuk memenuhi semua tujuan yang diinginkan oleh seseorang sehingga mencapai ke arah tujuan yang ditujukan.

Berdasarkan hal tersebut dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja memiliki dampak positif bagi kinerja karyawan. Motivasi kerja adalah faktor yang kuat dalam menentukan kinerja karyawan, ketika karyawan merasa termotivasi untuk mencapai tujuan pribadi dan organisasi, mereka cenderung bekerja lebih baik, lebih produktif, dan lebih puas dengan pekerjaan mereka. Oleh karena itu, manajemen sumber daya manusia dan pemimpin organisasi perlu memahami pentingnya motivasi dan menciptakan lingkungan yang memacu dan mendukung motivasi karyawan untuk meningkatkan kinerja pada diri karyawan sehingga dapat mencapai tujuan.

2.2. Tinjauan Empirik

Terdapat sejumlah penelitian yang terkait dengan penelitian ini tentang kepemimpinan, lingkungan kerja, dan motivasi kerja seperti yang terlihat di dalam tabel 1.1. berikut ini:

Tabel 2. 1 Penelitian Terdahulu

No	Nama/Tahun/Judul Peneliti	Metodologi Penelitian	Hasil Penelitian
1.	Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Bulukumba (Ahmad, dkk., 2022)	Variabel Independen: Lingkungan Kerja (X1) Variabel Dependen Kinerja Karyawan (Y) Sampel: 55 Responden Metode Analisis: Analisis regresi	Berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y)

		<p>sederhana</p> <p>Uji F</p> <p>Uji koefisien determinan</p>	
2.	<p>Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Badan Pengawas Pemilu Kota Administrasi Jakarta Selatan (Khoiri dan Oktovia, 2019)</p>	<p>Variabel Independen: Kepemimpinan (X1)</p> <p>Variabel Dependen Kinerja Karyawan (Y)</p> <p>Sampel: 96 Responden</p> <p>Metode Analisis: Analisis regresi sederhana Uji validitas Uji reabilitas Koefisien korelasi Koefisien determinasi Uji T</p>	<p>Kepemimpinan (X)</p> <p>berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan (Y)</p>
3.	<p>Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Siswanto, 2019)</p>	<p>Variabel Independen: Motivasi (X1) Disiplin Kerja (X2)</p> <p>Variabel Dependen Kinerja Karyawan (Y)</p> <p>Sampel: 30 Responden</p> <p>Metode Analisis: Analisis regresi</p>	<p>Motivasi kerja (X1)</p> <p>berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan dan disiplin kerja (X2)</p> <p>berpengaruh positif terhadap</p>

		<p>sederhana</p> <p>Uji validitas</p> <p>Uji reabilitas</p> <p>Uji Multikolinearitas</p> <p>Uji Koefisien</p> <p>Determinasi (R²)</p> <p>Uji Signifikansi Simultan (Uji Statistik F)</p> <p>Uji Signifikansi (Uji t)</p>	<p>kinerja karyawan.</p>
4.	<p>Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kecamatan Tembuku, Kabupaten Bangling (Widiana dan Heryanda, 2023)</p>	<p>Variabel Independen:</p> <p>Lingkungan Kerja (X1)</p> <p>Motivasi (X2)</p> <p>Variabel Dependen</p> <p>Kinerja Karyawan (Y)</p> <p>Sampel:</p> <p>42 Responden</p> <p>Metode Analisis:</p> <p>Analisis regresi sederhana</p>	<p>Lingkungan Kerja (X1) dan Motivasi (X2) berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan</p>
5	<p>Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Pelatihan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Daerah Air Minum Tirta Musi Kota Palembang (Munparidi, 2012)</p>	<p>Variabel Independen:</p> <p>Lingkungan Kerja (X1)</p> <p>Motivasi (X2)</p> <p>Pelatihan (X3)</p> <p>Lingkungan Kerja (X4)</p> <p>Variabel Dependen</p> <p>Kinerja Karyawan (Y)</p>	<p>Variabel (X1, X2, X3, dan X4) memiliki pengaruh positif secara signifikan terhadap kinerja karyawan</p>

		<p>Sampel: 81 Responden</p> <p>Metode Analisis: Analisis regresi sederhana Uji T Uji F Koefisien Determinasi Uji Normalitas Uji asumsi regresi</p>	
6.	<p>Kepemimpinan, Motivasi, Lingkungan Kerja, Memiliki Pengaruh Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kanwil, Ditjen Kekayaan Negara Sulutenggo dan Maluku Utara Di Manado (Polu, 2013)</p>	<p>Variabel Independen: Lingkungan Kerja (X1) Motivasi (X2) Lingkungan Kerja (X3)</p> <p>Variabel Dependen Kinerja Karyawan (Y)</p> <p>Sampel: 48 Responden</p> <p>Metode Analisis: Analisis regresi sederhana Uji Validitas dan Reliabilitas Uji Asumsi Klasik Uji F Uji T</p>	<p>Berpengaruh secara positif terhadap kinerja karyawan</p>
7	<p>Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi Kerja, dan</p>	<p>Variabel Independen: Kepemimpinan (X1)</p>	<p>Kepemimpinan (X1)</p>

	lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Yolinda dan Rozzyana, 2018)	Motivasi (X2) Lingkungan Kerja (X3) Variabel Dependen Kinerja Karyawan (Y) Sampel: 170 Responden Metode Analisis: Analisis regresi sederhana Uji validitas dan Reliability Uji Asumsi Klasik Uji F Uji T	Berpengaruh secara positif terhadap kinerja karyawan. Motivasi (X2) berpengaruh secara positif terhadap kinerja karyawan. Lingkungan Kerja (X3) berpengaruh secara positif terhadap kinerja karyawan
8	<i>Influence of Leadership, motivations, and Work Environment on the performance of employes in the Secretariat Department of Highways South Sulawesi Province</i> (Dunggio, 2017)	Variable independent: Kepemimpinan (X1) Motivasi (X2) Lingkungan Kerja (X3) Variable dependen: Kinerja Pegawai (Y) Sampel: 76 Responden Metode Analisis: Analisis Regresi Linear Berganda	Kepemimpinan (X1), Motivasi (X2) dan Lingkungan Kerja (X3) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai (Y)

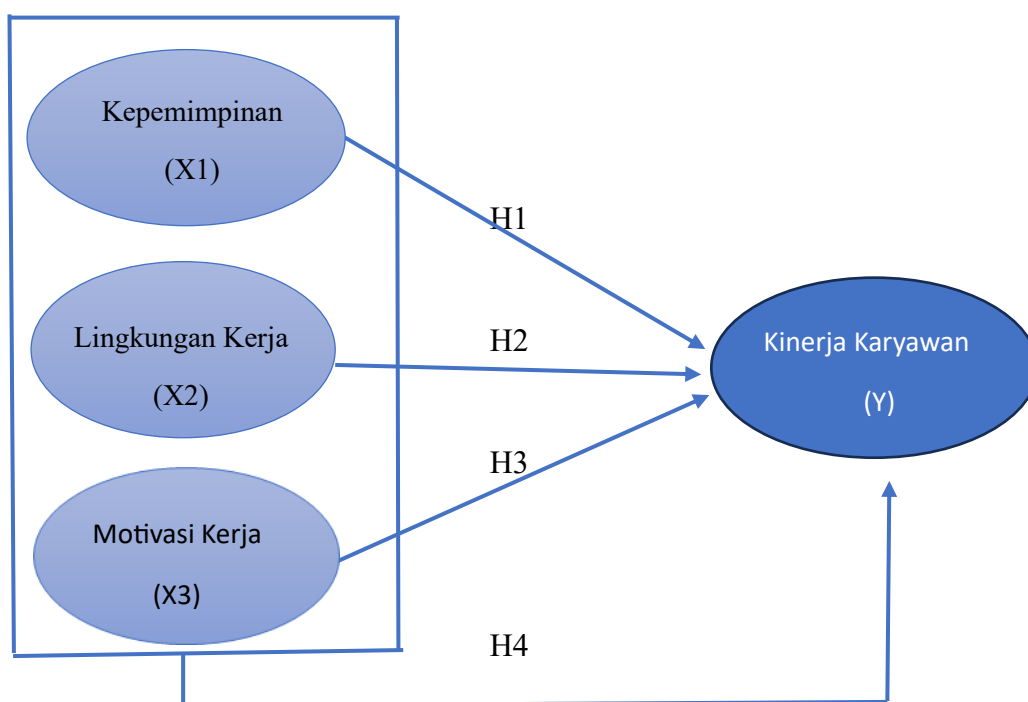
9	<p><i>Analysis of The Influence of Organizational Motivation, and Compensation or Performance Commitment.</i> (Akbar, 2022)</p>	<p>Variabel independent: Komitmen Organisasional (X1) Motivasi (X2) Kompensasi (X3)</p> <p>Variabel dependen: Kinerja Karyawan (Y)</p> <p>Sampel: 140 sampel</p> <p>Metode Analisis: Analisis regresi linear berganda Uji T Uji F</p>	<p>Komitmen Organisasional (X1), Motivasi (X2), dan Kompensasi (X3) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y)</p>
10	<p><i>The Influence of Leadership Style and Work Environment on The Performance of PT. Bukalapak.com Tbk. Employees</i> (Rivalda, et al., 2022)</p>	<p>Variabel Independen: Gaya Kepemimpinan (X1) Lingkungan Kerja (X2)</p> <p>Variabel Dependen: Kinerja Karyawan (Y)</p> <p>Sampel 33 Responden</p> <p>Metode Analisis: Analisis regresi linear berganda</p>	<p>Gaya Kepemimpinan (X1), dan Lingkungan Kerja (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y)</p>

2.3. Kerangka Konseptual/Pemikiran

Kepemimpinan memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan dapat dilihat dari gaya kepemimpinannya, sifat kepemimpinan yang diterapkan serta efektifitas yang ada pada perusahaan tersebut. Sehingga dapat menciptakan kinerja karyawan yang baik bagi perusahaan.

Selain itu, lingkungan kerja juga sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Dapat dilihat dari kondisi lingkungan karyawan baik didalam maupun luar perusahaan yang akan menghasilkan kenyamanan karyawan sehingga menciptakan kinerja karyawan pada Perusahaan

Sama halnya dengan motivasi karyawan, yang menjadi pendorong semangat kerja pada diri karyawan dan menyelesaikan tugas-tugas yang diberikan sesuai dengan divisi mereka.



Gambar 2. 1 Kerangka Pikir Penelitian

Kerangka pikir ini memberikan pemahaman tentang bagaimana kepemimpinan, lingkungan kerja, dan motivasi kerja saling berinteraksi untuk mempengaruhi kinerja karyawan. Faktor-faktor ini dapat membantu menciptakan lingkungan kerja yang memadai, mendorong karyawan untuk mencapai potensi maksimal mereka, dan memperkuat kinerja individu dan tim secara keseluruhan.

2.4 Hipotesis Penelitian

Berdasarkan uraian pada kerangka pemikiran di atas dan untuk menjawab identifikasi masalah, maka penulis dapat merumuskan suatu hipotesis sebagai berikut:

H1: Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada DJKN di Makassar

H2: Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada DJKN di Makassar

H3: Motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada DJKN di Makassar

H4: Kepemimpinan, lingkungan, motivasi berpengaruh secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan pada DJKN di Makassar