

DAFTAR PUSTAKA

- Abraham H. Maslow. (2013) *Motivasi dan Kepribadian (Teori Motivasi dengan Pendekatan Hierarki Kebutuhan Manusia)*. PT. PBP, Jakarta
- Ahmad. (2022) Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Bulukumba. *Jurnal unismuh*, 3, 288-298
- Alexander (2022) *Komunikasi Bisnis*. Bandung: Margahayu Permai
- Akbar, Y K (2022) Analysis of the Influence of Organizational Commitment, Motivation and Compensation on Employee Performance, Central Asia and The Caucasus, 23(1), p. 1163 Available at <https://doi.org/10.37178/ca-c.23.1.112>
- Asbari. (2019) Pengaruh Iklim Organisasi dan Kepemimpinan Transformasional Terhadap Produktivitas Kerja Inovatif Pada Industri Manufaktur di Pati Jawa Tengah. *Jurnal Produktivitas Fakultas Ekonomi*, 7, 62-69
- Bangun, W. (2012) *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Erlangga.
- Direktorat Jendral Kekayaan Negara 2021. (Online) (<https://www.djkn.kemenkeu.go.id/kpknl-makassar> diakses pada tanggal, 20 mei 2023).
- Dunggio, Titin. (2017) *Influence of Leadership, motivations, and Work Environment on the performance of employes in the Secretariat Department of Highways South Sulawesi Province. Internal Communications & Organizational Behavior ejournal*, 8, 1/17-17/17
- Jusdiana, Ahmad., (2022) Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Bulukumba. *Jurnal Unismuh*, 3, 288-298
- Gering, (2017) *Motivasi Kerja*, Pustakamedia, Jakarta

- Harlan, (2017) *Analisis Regresi Linear Berganda*. Depok: Gudarma
- Handoko, T.H. (2011) *Manajemen Personalia dan Sumberdaya Manusia*. Yogyakarta: BPFE
- Hanifah, Nani. (2015) Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Kepala Sekolah Dasar. *Jurnal Ilmu Pendidikan*, 167-177
- Hasibuan, Malayu. (2017) *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Remaja Rosida Karya.
- Hackman, J. Richard (1977) *Improving Life at Work*. Santa Monica, Calif; Goodyear, Springer Science+Business Media, LLC.
- Kasmir, (2019) *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik) (Edisi ke-5)*. PT Raja Grafindo Persada.
- Kasmir, (2019) *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Depok: Rajawali Pers.
- Kasmi, (2016) *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Depok: PT Rajagrafindo Persa
- Kusumah, E. P. (2016) *Olah Data Skripsi dengan SPSS 22*. Pangkalpinang: Lab Kom Manajemen FE UBB.
- Luthans, Fred, Luthans, B. C., Luthans, K. W. (2015). *Organizational Behavior: an evidencebased approach 13th ed. Information Age Publishing, North Carolina*.
- Moh. Khoiri., & Nurul Rahma Oktavia. (2019) Pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan badan pengawas pemilu kota administrasi Jakarta Selatan, *Jurnal Ilmiah Mimbar Demokrasi*, 19, 80-98.
- Priansa, Donni Juni. (2014) *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Alfabeta
- Rahayu, I, Musadieg. M. and Prasetya, A. (2017) Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Program Keselamatan dan Kesehatan Kerja Terhadap Motivasi Kerja

- (Studi pada Karyawan Tetap Maintenance Department PT Badak LNG Bontang), *Jurnal Administrasi Bisnis SI Universitas Brawijaya*, 43(1). 1-9.
- Rahmawanti, Nela., Swasto, Bambang., Prasetya, Arik. (2014) Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan Kantor Pelayanan Pajak Pratama Malang Utara). *Jurnal Administrasi Bisnis*. 8, 1-9.
- Rivai, V. (2013) Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan dari Teori Ke Praktek. Bandung: PT. Raja Grafindo Persada.
- Rivalda, D. L et al. (2022) ‘The Influence Of Leadership Style and Work Environment On The Performace Of PT. Bukalapak.com Tbk Employess’, 23 (1), pp. 307-315.
- Robbins, Stephen P., Timothy A. Judge. (2016). Perilaku Organisasi Edisi 16. Jakarta : Salemba Empat.
- Robbins, Stephen P., Timothy A. Judge. (2017). Organizational Behavior. 17th edn. England: Pearson Education.
- Sahadi. Taufiq, Otong., Wardani, Ari. (2020) Karakteristik Kepemimpinan Ideal Dalam Organisasi. *Jurnal MODERAT*, 6, 513-524.
- Sandewa, Fadli. (2018) Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai di Kabupaten Banggai Kepulauan. *Jurnal Ilmiah Clean Government*, 1, 90-110.
- Sedarmayanti, (2017) Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Untuk Meningkatkan Kompetensi, Kinerja dan Produktivitas Kerja. PT Refika Aditama
- Sugiyono (2015) *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kualitatif, Kuantitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sunyoto & Danang (2013) “Uji Khi Kuadrat & Regresi Untuk Penelitian”, Edisi Pertama, Cetakan Pertama, Graha Ilmu, Yogyakarta., 97, 100-101, 108, 2013, “Perilaku Organisasional: Teori, Kuesioner, dan Proses Analisis

- Data”, Cetakan Pertama, CAPS (Center for Academic Publishing Service), Yogyakarta., 2-7, 10, 17, 148
- Siswanto, Bambang., (2019) Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia*. 7, 77-87.
- T. Hani Handoko. (2012) Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia, Jilid 2. Yogyakarta. BPFE Yogyakarta.
- Tangkeallo, Dian. (2022) Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Malea Energy Di Makale Selatan Kabupaten Tana Toraja. *Jurnal Ilmiah Akuntansi dan Keuangan*. 5, 2427-2433.
- Tolu, Angelique., Mamentu, Michael., Rumawas, Wehelmina. (2021) Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 11, 7-13.
- Thoha, (2010) Kepemimpinan Dalam Manajemen, Jakarta : Rajawali Pers.
- Widiana I. K dan Heryanda, Krisna K. (2023) Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kecamatan Tembuku, Kabupaten Bangli. *Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 5, 132-139
- Widodo. (2014) Influence of Leadership And Work Environment To Job Satisfaction And Impact To Employee Performance (Study On Industrial Manufacture In West Java). *Journal of Economics and Sustainable Development*, 5, 62-66
- Yukl, G. and Gardener, L.W. (2020) *Leadership In Organizations*. 9th and. Boston: Pearson Education.
- Yudiatmaja, Fridayana. (2013) Kepemimpinan: Konsep, Teori, dan Kerekturnya. *Jurnal Media Komunikasi FIS*, 12, 29-38.

LAMPIRAN

Lampiran 1

BIODATA

Identitas Diri

Nama Lengkap : Putri Yunus
Tempat Tanggal Lahir : Lagego, 10 Agustus 2002
Jenis Kelamin : Perempuan
Alamat : Desa Lagego, Kec. Burau, Kab. Luwu Timur.
No. Telp : 082192703408
E-mail : putriyunus10@gmail.com

Riwayat Pendidikan

2008-2014 : MIS Nurul Junaidiyah Lauwo
2014-2017 : Mts Nurul Junaidiyah Lauwo
2017-2020 : SMAN 7 Luwu Timur

Pengalaman Organisasi

1. Anggota Osis Mts Nurul Junaidiyah Lauwo 2016/2017
2. Anggota Marching Band Mts Nurul Junaidiyah Lauwo 2016
3. Anggota UKS Mts Nurul Junaidiyah Lauwo 2016/2017
4. Anggota UKS SMAN 7 Luwu Timur 2018/2019
5. Anggota Osis SMAN 7 Luwu Timur 2018
6. Bendahara UKS SMAN 7 Luwu Timur 2019/2020

Makassar, 11 Februari 2024

Putri Yunus

Lampiran 2 Draft Kuesioner**KUESIONER PENELITIAN SKRIPSI****PENGARUH KEPEMIMPINAN, LINGKUNGAN KERJA DAN MOTIVASI
KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI KANTOR WILAYAH DJKN
SULAWESI SELATAN, TENGGARA, DAN BARAT DAN KANTOR
PELAYANAN KEKAYAAN NEGARA DAN MAKASSAR**

Dengan hormat,

Saya Putri Yunus (NIM: A021201068), sehubungan dengan penyusunan tugas akhir skripsi pada Departemen Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Hasanuddin yang berjudul “**Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Wilayah DJKN Sulawesi Selatan, Tenggara, dan Barat dan Kantor Pelayanan Kekayaan Negara dan Lelang Makassar**”, memohon kesediaan bapak/ibu untuk dapat mengisi kuesioner penelitian berikut sesuai dengan pengalaman Anda.

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan hasil yang bermanfaat dan menjadi referensi guna mempelajari permasalahan yang berhubungan dengan kinerja pegawai. Oleh karena itu, dimohon kesediaannya untuk mengisi pernyataan kuesioner ini dengan sejujur-jujurnya dan sebenar-benarnya. Segala informasi yang diberikan oleh Anda dijamin kerahasiaannya dan hanya untuk kepentingan penelitian ilmiah.

Atas kesediaan bapak/ibu dalam mengisi kuesioner saya mengucapkan terimakasih.

(Pernyataan Persetujuan)

Dengan ini menyatakan bahwa saya bersedia untuk menjadi partisipan dalam penelitian ini.

- a. Bersedia
- b. Tidak Bersedia

A. Identitas Responden

1. Nama :
2. Usia :
3. Jenis Kelamin :
4. Pendidikan :
5. Masa Kerja :

Petunjuk Pengisian Kuesioner

Pilih salah satu jawaban yang Anda anggap paling tepat dan sesuai dengan pengalaman Anda. Adapun Keterangan setiap jawaban sebagai berikut:

Sangat Setuju : SS

Setuju : S

Kurang Setuju : KS

Tidak Setuju : TS

Sangat Tidak Setuju : STS

Variabel Kepemimpinan (X1)

No	Pernyataan	SS	S	KS	TS	STS
	Pemimpin yang mengarahkan (<i>directive Leader</i>)					
1	Pemimpin menjelaskan kepada Saya tentang apa yang diharapkan dalam pekerjaan					
2	Pemimpin memberi tahu jadwal pekerjaan yang harus diselesaikan					
No	Pernyataan	SS	S	KS	TS	STS

3	Pemimpin memberikan arahan dan bimbingan untuk menyelesaikan pekerjaan					
	Pemimpin yang Mendukung (<i>Supportive Leader</i>)					
4	Pemimpin menunjukkan kepeduliannya terhadap kebutuhan Saya					
5	Pemimpin bersikap ramah kepada Saya					
	Pemimpin yang Partisipatif (<i>Participative Leader</i>)					
6	Pemimpin melibatkan Saya dalam pengambilan suatu keputusan					
7	Pemimpin mempertimbangkan saran dan ide Saya dalam pengambilan suatu keputusan					
	Pemimpin yang Berorientasi pada Prestasi (<i>Achievement Oriented Leader</i>)					
8	Pemimpin Saya menetapkan berbagai tujuan yang menantang untuk diselesaikan					
9	Pemimpin mengharapkan Saya untuk dapat berprestasi sebaik mungkin					

1. Variabel Lingkungan Kerja (X2)

No	Pernyataan	SS	S	KS	TS	STS
	Lingkungan kerja fisik					
1	Pencahayaannya dilingkungan kerja Saya cukup membantu menyelesaikan tugas dengan efektif					
2	Sirkulasi udara dilingkungan kerja Saya cukup mempengaruhi pelaksanaan kerja dengan baik					
3	Tataletak diruang kerja Saya menciptakan kenyamanan dalam bekerja dengan baik					
4	Dekorasi diruang kerja Saya tertata dengan baik					
5	Tingkat kebisingan tidak mengganggu konsentrasi dalam bekerja					
No	Pernyataan	SS	S	KS	TS	STS

6	Tersedianya fasilitas yang memadai dan menunjang proses kelancaran dalam bekerja.					
	Lingkungan Kerja Non Fisik					
7	Saya memiliki hubungan yang baik dengan atasan					
8	Saya memiliki hubungan yang baik antara sesama rekan kerja.					

2. Variabel Motivasi Kerja (X3)

No	Pernyataan	SS	S	KS	TS	STS
1	Saya merasa lingkungan kerja Saya memenuhi kebutuhan fisik Saya seperti sandang, pangan, papan					
2	Saya merasa kebutuhan rasa aman secara fisik dan mental telah tersedia					
3	Saya merasa dihargai dan diperlakukan dengan baik oleh rekan kerja					
4	Saya merasa dihormati dan dihargai atas kemampuan dan keahlian Saya dalam bekerja					
5	Saya merasa terdapat kesempatan untuk kebutuhan akualisasi diri terkait proses pengembangan dan potensi yang saya miliki					

3. Variabel Kinerja Karyawan (Y)

No	Pernyataan	SS	S	KS	TS	STS
1	Pekerjaan yang Saya selesaikan memenuhi standar jumlah pekerjaan					
2	Pekerjaan yang Saya selesaikan memenuhi standar kualitas pekerjaan					
3	Pekerjaan yang Saya selesaikan memenuhi standar ketepatan waktu					

No	Pernyataan	SS	S	KS	TS	STS
4	Saya selalu memenuhi standar kehadiran					
5	Saya selalu terbuka untuk menerima kritik dan saran atas hasil kerja					

Lampiran 4 Analisis Statistik

1. Uji Validitas X1

		Correlations									Kepemimpinan
		X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1.7	X1.8	X1.9	
X1.1	Pearson Correlation	1	.659**	.403**	.450**	.300*	.274	.309*	.270	.174	.643**
	Sig. (2-tailed)		<.001	.004	.001	.036	.057	.031	.061	.232	<.001
	N	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49
X1.2	Pearson Correlation	.659**	1	.413**	.378**	.250	.439**	.095	.266	.210	.624**
	Sig. (2-tailed)	<.001		.003	.007	.083	.002	.518	.065	.147	<.001
	N	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49
X1.3	Pearson Correlation	.403**	.413**	1	.600**	.532**	.153	.249	.209	.220	.629**
	Sig. (2-tailed)	.004	.003		<.001	<.001	.295	.085	.151	.128	<.001
	N	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49
X1.4	Pearson Correlation	.450**	.378**	.600**	1	.599**	.406**	.465**	.323*	.364*	.778**
	Sig. (2-tailed)	.001	.007	<.001		<.001	.004	<.001	.024	.010	<.001
	N	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49
X1.5	Pearson Correlation	.300*	.250	.532**	.599**	1	.359*	.334*	.256	.526**	.684**
	Sig. (2-tailed)	.036	.083	<.001	<.001		.011	.019	.076	<.001	<.001
	N	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49
X1.6	Pearson Correlation	.274	.439**	.153	.406**	.359*	1	.562**	.331*	.403**	.701**
	Sig. (2-tailed)	.057	.002	.295	.004	.011		<.001	.020	.004	<.001
	N	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49
X1.7	Pearson Correlation	.309*	.095	.249	.465**	.334*	.562**	1	.219	.265	.629**
	Sig. (2-tailed)	.031	.518	.085	<.001	.019	<.001		.131	.066	<.001
	N	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49
X1.8	Pearson Correlation	.270	.266	.209	.323*	.256	.331*	.219	1	.555**	.573**
	Sig. (2-tailed)	.061	.065	.151	.024	.076	.020	.131		<.001	<.001
	N	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49
X1.9	Pearson Correlation	.174	.210	.220	.364*	.526**	.403**	.265	.555**	1	.613**
	Sig. (2-tailed)	.232	.147	.128	.010	<.001	.004	.066	<.001		<.001
	N	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49
Kepemimpinan	Pearson Correlation	.643**	.624**	.629**	.778**	.684**	.701**	.629**	.573**	.613**	1
	Sig. (2-tailed)	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	
	N	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49

** Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

2. Uji Validitas X2

		Correlations								Lingkungan Kerja
		X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	X2.7	X2.8	
X2.1	Pearson Correlation	1	.635**	.395**	.429**	.208	.496**	.456**	.281	.654**
	Sig. (2-tailed)		<.001	.005	.002	.152	<.001	<.001	.050	<.001
	N	49	49	49	49	49	49	49	49	49
X2.2	Pearson Correlation	.635**	1	.488**	.503**	.221	.504**	.438**	.548**	.736**
	Sig. (2-tailed)	<.001		<.001	<.001	.126	<.001	.002	<.001	<.001
	N	49	49	49	49	49	49	49	49	49
X2.3	Pearson Correlation	.395**	.488**	1	.571**	.330*	.421**	.266	.403**	.701**
	Sig. (2-tailed)	.005	<.001		<.001	.021	.003	.065	.004	<.001
	N	49	49	49	49	49	49	49	49	49
X2.4	Pearson Correlation	.429**	.503**	.571**	1	.510**	.543**	.339*	.245	.761**
	Sig. (2-tailed)	.002	<.001	<.001		<.001	<.001	.017	.090	<.001
	N	49	49	49	49	49	49	49	49	49
X2.5	Pearson Correlation	.208	.221	.330*	.510**	1	.396**	.152	.307*	.657**
	Sig. (2-tailed)	.152	.126	.021	<.001		.005	.298	.032	<.001
	N	49	49	49	49	49	49	49	49	49
X2.6	Pearson Correlation	.496**	.504**	.421**	.543**	.396**	1	.609**	.523**	.769**
	Sig. (2-tailed)	<.001	<.001	.003	<.001	.005		<.001	<.001	<.001
	N	49	49	49	49	49	49	49	49	49
X2.7	Pearson Correlation	.456**	.438**	.266	.339*	.152	.609**	1	.736**	.636**
	Sig. (2-tailed)	<.001	.002	.065	.017	.298	<.001		<.001	<.001
	N	49	49	49	49	49	49	49	49	49
X2.8	Pearson Correlation	.281	.548**	.403**	.245	.307*	.523**	.736**	1	.677**
	Sig. (2-tailed)	.050	<.001	.004	.090	.032	<.001	<.001		<.001
	N	49	49	49	49	49	49	49	49	49
Lingkungan Kerja	Pearson Correlation	.654**	.736**	.701**	.761**	.657**	.769**	.636**	.677**	1
	Sig. (2-tailed)	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	
	N	49	49	49	49	49	49	49	49	49

** Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

3. Uji Validitas X3

		Correlations					
		X3.1	X3.2	X3.3	X3.4	X3.5	Motivasi Kerja
X3.1	Pearson Correlation	1	.537**	.537**	.475**	.607**	.818**
	Sig. (2-tailed)		<.001	<.001	<.001	<.001	<.001
	N	49	49	49	49	49	49
X3.2	Pearson Correlation	.537**	1	.617**	.500**	.522**	.794**
	Sig. (2-tailed)	<.001		<.001	<.001	<.001	<.001
	N	49	49	49	49	49	49
X3.3	Pearson Correlation	.537**	.617**	1	.641**	.510**	.812**
	Sig. (2-tailed)	<.001	<.001		<.001	<.001	<.001
	N	49	49	49	49	49	49
X3.4	Pearson Correlation	.475**	.500**	.641**	1	.610**	.782**
	Sig. (2-tailed)	<.001	<.001	<.001		<.001	<.001
	N	49	49	49	49	49	49
X3.5	Pearson Correlation	.607**	.522**	.510**	.610**	1	.801**
	Sig. (2-tailed)	<.001	<.001	<.001	<.001		<.001
	N	49	49	49	49	49	49
Motivasi Kerja	Pearson Correlation	.818**	.794**	.812**	.782**	.801**	1
	Sig. (2-tailed)	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	
	N	49	49	49	49	49	49

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

4. Uji Validitas Y

		Correlations				
		Y.1	Y.2	Y.3	Y.4	Y.5
Y.1	Pearson Correlation	1	.649**	.616**	.510**	.520**
	Sig. (2-tailed)		<.001	<.001	<.001	<.001
	N	49	49	49	49	49
Y.2	Pearson Correlation	.649**	1	.878**	.509**	.678**
	Sig. (2-tailed)	<.001		<.001	<.001	<.001
	N	49	49	49	49	49
Y.3	Pearson Correlation	.616**	.878**	1	.542**	.629**
	Sig. (2-tailed)	<.001	<.001		<.001	<.001
	N	49	49	49	49	49
Y.4	Pearson Correlation	.510**	.509**	.542**	1	.650**
	Sig. (2-tailed)	<.001	<.001	<.001		<.001
	N	49	49	49	49	49
Y.5	Pearson Correlation	.520**	.678**	.629**	.650**	1
	Sig. (2-tailed)	<.001	<.001	<.001	<.001	
	N	49	49	49	49	49

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

5. Uji Reliabilitas X1

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.828	9

6. Uji Reliabilitas X2

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.824	8

7. Uji Reliabilitas X3

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.854	5

8. Uji Reliabilitas Y

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.889	5