

## DAFTAR PUSTAKA

- AA. Anwar Prabu Mangkunegara. (2014). Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. PT. Remaja Rosdakarya.
- Adha, S. (2019). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perindustrian, Perdagangan Dan Esdm Kabupaten Pandeglang. *Jurnal Ekonomi Vokasi*, 2(1), 61-72.
- Alam, S., Albar, E., & Ekonomi Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Makassar Bongaya, F. (2020). Pengaruh Kepemimpinan Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada (Dinas Pehubungan Kota Makassar Tahun 2019-2020). *Niagawan*, 9(2), 114-124.
- Alfian, & Afrial, D. (2020). Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Pundi*, 3(2), 91–98.
- Andardinata, A. (2021). Pengaruh Kepemimpinan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Jasa Raharja Cabang Sulawesi Selatan. *Movere Journal*, 3(2), 120–133.
- Ardian, I. (2021). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Kabupaten Kerinci. *Jurnal Administrasi Nusantara*, 4(2), 63-74.
- Ariansy, N. I., & Kurnia, M. (2022). Pengaruh Stres Kerja, Insentif Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi. *Borobudur Management Review*, 2(1), 1–23.
- As'ad, M. (2004). Psikologi Industri: Seri ilmu Sumber Daya Manusia. Penerbit Liberty.
- Asriani, Mintarti, (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja dan Kepuasan Kerja sebagai variabel intervening. *Jurnal Bisnis Dan Manajemen (JBM)*, 217–234.
- Augusty Ferdinand, Metode Penelitian Manajemen: Pedoman Penelitian untuk Skripsi, Tesis dan Disertasi Ilmu Manajemen, Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro. 2006
- Bernardin, & Russel. (1993). Human Resource Management. Upper Saddle River.
- Bryan, G., Karlan, D., & Nelson, S. (2010). Commitment devices. *Annual Review of Economics*, 2, 671-698.
- Bukit, Benjamin *et al*, (2017), Pengembangan Sumber Daya Manusia, Yogyakarta, ZAHR Publishing.
- Dewi S, & Khair, H. (2019). Pengaruh Kepemimpinan Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Melalui Motivasi Kerja. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 69–88.

- Dunggio, Sukatmadjaya, Habib (2021). Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Ata Internasional Industri. *Kinerja*, 4(01), 15–31.
- Ernawati, & Ambarini. (2010). Pengaruh Hubungan Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai dengan Motivasi Kerja sebagai Varibel Moderating. *Jurnal Ekonomi Dan Kewirausahaan*, 10(2), 23407.
- Estiningsih. (2018). Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi Kerja dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja. *MBIA*, 17(2), 47–58.
- Fajri, C., Amelya, A., & Suworo, S. (2022). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Indonesia Applicad. *JlIP - Jurnal Ilmiah Ilmu Pendidikan*, 5(1), 369–373.
- Farhah, A., Ahiri, J., & Ilham, M. (2020). PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN. *Jurnal Online Program Studi Pendidikan Ekonomi*, 5(1), 1–7.
- Fatyandri, A. N., & Shanty, L. (2022). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Motivasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada Perusahaan Manufaktur di Kota Batam. *Eksis: Jurnal Ilmiah Ekonomi Dan Bisnis*, 13(2), 43–53.
- Febriani, N., Febriani, N., Lestari, T., & Rosyafah, S. (2021). Pengaruh Persepsi, Motivasi, Self Efficacy, Pengaruh Orang Tua terhadap Minat Mahasiswa Jurusan Akuntansi sebagai Konsultan Pajak. *EkoBis: Jurnal Ekonomi & Bisnis*, 2.
- Fiedler, Fred E. 1967. *A Theory of Leadership Effectiveness*. New York: McGraw-Hill.
- Finta, T., & Endra, S. S. (2022). Pengaruh Motivasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Perusahaan Dazzel Yogyakarta. *Among Makarti*, 14.
- Geong, F. (2021). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru. *JAPB: Jurnal Agama, Pendidikan Dan Budaya*, 2(1).
- Gruenberg, B. (1980). The Happy Worker: An Analysis of Educational and Occupational Differences in Determinants of Job Satisfaction. *American Journal of Sociology*, 86(2)(247–271).
- Gunlu, E., Aksarayli, M., & Perçin, N. Ş. (2010). Job satisfaction and organizational commitment of hotel managers in Turkey. *International Journal of Contemporary Hospitality Management*, 22(5), 693–717.
- Hamid, H., & Kurniawaty, K. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja ASN.
- Hasibuan, M. S. P. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT. Bumi Aksara.
- Hidayanti, E. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Pt. Sarana Kaltim Ventura. *OBOR: Oikonomia Borneo*, 1(1).

- House, & Mitchell. (1974). Path-goal theory of leadership.
- Iba, Z., Saifuddin, S., Marwan, M., & Konadi, W. (2021). Pengaruh motivasi, budaya organisasi, lingkungan, dan kepuasan kerja terhadap kinerja guru SMA Kota Juang. *Jurnal Akuntabilitas Manajemen Pendidikan*, 9(1), 75–84.
- Jaya Sutisna, A., & Noor, J. (2022). Pengaruh Kepemimpinan Pelayanan dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Kerja. *Jurnal Aplikasi Bisnis Dan Manajemen (JABM)*, 8(1), 283–283.
- John, C. (2014). Penelitian Kualitatif & Desain Riset. Pustaka Pelajar.
- Kartono, Kartini, 2008 : Pemimpin dan Kepemimpinan. Jakarta : PT. Raja Grafindo Persada.
- Kosasih, A. (2017). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Budaya Organisasi dan Motivasi Kerja Pegawai terhadap Kepuasan Kerja Pegawai serta Implikasinya pada Kinerja Pegawai PDAM di Propinsi Banten. *Journal of Government and Civil Society*, 1(2), 159–190.
- Kreitner Robert, & Kinicki Angelo. (2010). *Organizational Behavior*. McGraw-Hill Education.
- Krismawati, N. K. A., & Manuaba, IB. S. (2022). Kontribusi Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja Guru. *Indonesian Journal of Instruction*, 3(2), 92–104.
- Kurniawan, Bagus, S., Ikasari, & Hertiana. (2013). Pengaruh Lingkungan Kerja, Budaya Organisasi dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Koran PT - PDF Free Download.
- Loka, K., & Rasmen, N. (2021). Pengaruh Kompetensi Karyawan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Jmbi Unsrat (Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis Dan Inovasi Universitas Sam Ratulangi)*, 8(1), 50–70.
- Luthans, F. (2006). *Perilaku Organisasi* (10th ed.). PT. Andi.
- Maknur, J., & Wahyuningsih, D. (2018). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Neuronworks Indonesia Bandung. *Almana : Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 2(3), 74–87.
- Mangkuprawira, S., & A.V. Hubeis. (2007). *Manajemen Mutu Sumber Daya Manusia*. Penerbit Ghalia Indonesia.
- Mathis, R., & Jackson, J. (2011). *Human Resource Management* (10th ed.). Salemba Empat.
- Meiyana, A., & Aisyah, M. N. (2019). Pengaruh Kinerja Lingkungan, Biaya Lingkungan, Dan Ukuran Perusahaan Terhadap Kinerja Keuangan Dengan Corporate Social

- Responsibility Sebagai Variabel Intervening. *Nominal Barometer Riset Akuntansi Dan Manajemen*, 8(1), 1–18.
- Miller, W. R. , & Rollnick, S. (1991). *Motivational interviewing: Preparing people to change addictive behavior*.
- Mulyadi, M., & Yusuf, M. (2022). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Negeri Sipil Pada Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat (Dprk) Bireuen. *Jurnal Kebangsaan*, 11(21), 8–14.
- Nabawi, R. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(2), 170–183.
- Nitasari, R. A., & Lataruva, E. (2012). Analisis Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Pt. Bank Central Asia Tbk. Cabang Kudus.
- Nyoto, N., & Rajab, E. (2022). Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Pegawai Negeri Sipil Universitas Riau Pekanbaru. *Kebijakan : Jurnal Ilmu Administrasi*, 13(1), 15–27.
- Ostroff, C. (1992). The Relationship between Satisfaction, Attitude, and Performance : An Organizational Level Analysis, *Journal of Applied Psychology*. 77(P 963-974).
- Pariaribo, N. (2014). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Serta Dampaknya Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Di Kabupaten Supiori .
- Pebrianti, T. (2013). Pengaruh Disiplin Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Lingkungan Biro Humas Dan Protokol Sekretariat Daerah Provinsi Sumatera Selatan Tutik Pebrianti. *Jurnal Orasi Bisnis Edisi Ke-IX*.
- Pinder, C. C. (1984). *Work motivation : theory, issues, and applications*. 365.
- Piri, A., Dotulong, L., Pandowo, Mhc., Stephano Piri, A., Dotulong, L. O., HCh Pandowo, M., & Ekonomi dan Bisnis Jurusan Manajemen, F. (2022). Analisis Penilaian Kinerja Dan Insentif Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Manado Dive Club. *Jurnal EMBA : Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 10(2), 389–398.
- Priyatno, D. (2008). *Mandiri Belajar SPSS - Bagi Mahasiswa dan Umum*. MediaKom.
- Purwanti, H., & Chusnah. (2019). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Sgi. *Kinerja*, 2(01), 122–132.
- Purwoko, S. (2018). Pengaruh kepemimpinan kepala sekolah, komitmen guru, disiplin kerja guru, dan budaya sekolah terhadap kinerja guru SMK. *Jurnal Akuntabilitas Manajemen Pendidikan*, 6(2), 150–162.

- Ridho, M., & Susanti, F. (2005). Pengaruh Stres Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pada Karyawan Bank Mandiri Syariah Cabang Padang.
- Rise, H. (2010). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Dan Kepuasan Kerja Karyawan | Wacana Journal of Social and Humanity Studies.
- Rivai, V. (2004). Manajemen sumber daya manusia untuk perusahaan: dari praktek ke teori. Jakarta RajaGrafindo Persada.
- Rivaldo, Y., Ratnasari, L., Kunci, K., Karyawan, K., Kepemimpinan, ;, Motivasi, ;, & Kerja, K. (2020). Pengaruh Kepemimpinan Dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Serta Dampaknya Terhadap Kinerja Karyawan. Jurnal Dimensi, 9(3).
- Rlzal, & Ratnawati. (2012). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Rumah Sakit Panti Wilasa "Citarum" Kota Semarang). Diponegoro Journal of Management, 1(4), 181-188.
- Robbin, S., & Judge, T. (2015). Perilaku Organisasi (16th ed.). Salemba empat.
- Robbins, S. P., & Coulter, M. (2010). Manajemen (10th ed., Vol. 1). Erlangga.
- Rosmaini, R., & Tanjung, H. (2019). Pengaruh Kompetensi, Motivasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen, 2(1), 1–15.
- Sagrim, S. Y. (2016). Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Komitmen Organisasional Dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Pegawai. Jurnal Riset Bisnis Dan Manajemen, 4(2), 143-158.
- Sari, J., & Fuadati, S. R. (2022). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja: Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis (JIMBis), 1(1), 39–59.
- Schuler, Randal. S., & Jackson, Susan. E. (2008). Manajemen Sumber Daya Manusia: Menghadapi Abad Ke -21 (2nd ed.). Erlangga.
- Siagian, S., & Khair, H. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen, 1(1), 59–70.
- Soedjono. (2005). Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Organisasi dan kepuasan Kerja Karyawan pada Terminal Penumpang Umum di Surabaya. Jurnal Manajemen Dan Kwirausahaan , 7.
- Somantri, A., & Muhidin. (2006). Aplikasi Statistika dalam Penelitian. Pustaka Setia.
- Sri Langgeng Ratnasari, D., Buulolo, M., & Widiyah Nasrul, H. (2020). Jurnal Manajemen dan Organisasi Review. 2.
- Sugiyono. (2010). Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, kualitatif, dan R&D. Alfabeta.

- Suryani, D., & Khair, H. (2019). Pengaruh Kepemimpinan Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Melalui Motivasi Kerja. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 69–88.
- Suyuti, A. (2001). Pelatihan Dasar Kepemimpinan (Leadership) dari Aspek Etik dan Mora. *Cinta Ilmu*.
- Syahputra, Y. R., & Sugiono, E. (2022). Pengaruh budaya organisasi, motivasi, dan kompensasi, terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening. *Fair Value: Jurnal Ilmiah Akuntansi Dan Keuangan*, 5(3), 1383–1401.
- Tarjo, T. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *JAMIN : Jurnal Aplikasi Manajemen Dan Inovasi Bisnis*, 2(1), 53–65.
- Terry, George. R. (2003). *Prinsip-Prinsip Management*. PT. Bumi Aksara.
- Thoha, M. (2003). *Perilaku Organisasi Konsep Dasar Dan Aplikasi*. Rajawali.
- Yasa, I. G. R., & Dewi, A. A. S. K. (2019). Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Mediasi. *E-Jurnal Manajemen*, 8(3), 1203–1229.
- Yeni Verawati Wote, A., & Stenlly Patalatu, J. (2019). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Guru Sekolah Dasar. *Jurnal Ilmiah Sekolah Dasar*, 3(4), 455–461.
- Yukl, Gary. 2013. *Kepemimpinan Dalam Organisasi*. Edisi Ketujuh. Jakarta: PT Indeks.

# LAMPIRAN

## KUESIONER PENELITIAN

**Kepada**

**Yth : Bapak/Ibu**

**Pegawai Dinas Tanaman Pangan Hortikultura dan Perkebunan Prov. SulSel**

**Dengan hormat,**

Sehubungan dengan penyusunan tesis sebagai tugas akhir untuk memperoleh gelar Magister Manajemen pada Program Magister Manajemen Universitas Hasanuddin yang berjudul :

**“Pengaruh Kepemimpinan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Kepuasan Kerja Pada Dinas Tanaman Pangan Hortikultura Dan Perkebunan Provinsi Sulawesi Selatan”**

Kami mengharapkan Bapak/Ibu berkenan memberikan jawaban sesuai dengan yang sebenarnya terhadap setiap pertanyaan tanpa ada tekanan dan kekhawatiran karena kami juga merahasiakan identitas/data pribadi Bapak/Ibu.

Demikian harapan kami, atas segala bantuan dan dukungan Bapak/Ibu meluangkan waktunya untuk mengisi kuesioner ini, kami ucapkan terimakasih. Semoga Tuhan Yang Maha Esa memberikan Rahmat dan Karunia-Nya kepada kita semua. Amin.

Makassar,

Peneliti

**DianRetno Pratiwi**

**KUESIONER PENELITIAN**  
**PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI**  
**MELALUI KEPUASAN KERJA PADA DINAS TANAMAN PANGAN HORTIKULTURA DAN**  
**PERKEBUNAN PROVINSI SULAWESI SELATAN**

---

Peneliti selaku mahasiswa Magister Manajemen saat inii sedang mengadakan penelitian tugas akhir dengan judul **Pengaruh Kepemimpinan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Kepuasan Kerja Pada Dinas Tanaman Pangan Hortikultura Dan Perkebunan Provinsi Sulawesi Selatan**. Berkaitan dengan hal tersebut, mohon kiranya Bapak/Ibu berkenan untuk mengisi kuesioner (sebagaimana terlampir), dengan jujur dan sebenar-benarnya. Identitas dan jawaban dari responden akan dijaga kerahasiaannya. Kuesioner ini tidak akan berpengaruh apapun terhadap responden karena hanya digunakan untuk keperluan pendidikan.

**I. IDENTITAS ATAU KARAKTERISTIK RESPONDEN**

1. Nama (Inisial) : \_\_\_\_\_ (boleh tidak diisi)
2. Usia : 1. ( ) 18 – 24 tahun  
2. ( ) 25 – 30 tahun  
3. ( ) 31 – 35 tahun  
4. ( ) > 36 tahun
3. Jenis Kelamin : 1. ( ) Laki-laki  
2. ( ) Perempuan
4. Status Perkawinan : 1. ( ) Menikah  
2. ( ) Belum Menikah
5. Lama Bekerja : 1. ( ) 0-4 thn  
2. ( ) 5-10 thn  
3. ( ) > 11 thn
6. Pendidikan Terakhir : 1. ( ) SMU  
2. ( ) D3  
3. ( ) S1  
4. ( ) S2
7. Status kepegawaian : 1. ( ) PNS  
2. ( ) NON PNS

## II. PETUNJUK PENGISIAN

Daftar pertanyaan ini terdiri dari 4 (empat) variabel, yaitu : Kepemimpinan ( $X_1$ ); Motivasi ( $X_2$ ); Kepuasan kerja ( $Y_1$ ); dan Kinerja pegawai ( $Y_2$ ).

Petunjuk dalam menjawab pertanyaan dari keempat variabel tersebut, sebagai berikut:

1. Diharapkan kepada Bapak/Ibu untuk memberikan tanggapan terhadap pernyataan-pernyataan di bawah ini sesuai dengan kenyataan yang terjadi di kantor.
2. Isilah semua nomor dalam kuesioner ini dan sebaiknya jangan ada yang terlewatkan.
3. Pengisian jawaban cukup dengan memberi tanda *check list* "(  $\checkmark$  )" pada pernyataan yang dianggap sesuai dengan pendapat responden (satu jawaban dalam setiap nomor pernyataan).
4. Pilihan jawaban :
  - a. Sangat Tidak Setuju (STS)
  - b. Tidak Setuju (TS)
  - c. Kurang Setuju (KS)
  - d. Setuju (S)
  - e. Sangat Setuju (SS)

## III. DAFTAR PERTANYAAN VARIABEL

| A. PERTANYAAN VARIABEL KEPEMIMPINAN ( $X_1$ ) |                                                                                                |     |    |    |   |    |
|-----------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------|-----|----|----|---|----|
| NO                                            | PERNYATAAN                                                                                     | STS | TS | KS | S | SS |
| a. Kepemimpinan Transaksional                 |                                                                                                |     |    |    |   |    |
| 1                                             | Pimpinan memberikan arahan mengenai prosedur pelaksanaan tugas.                                |     |    |    |   |    |
| 2                                             | Pimpinan memberikan penghargaan atas prestasi yang saya dapatkan.                              |     |    |    |   |    |
| 3                                             | Pimpinan selalu mengawasi proses kerja saya.                                                   |     |    |    |   |    |
| 4                                             | Pimpinan selalu mengoreksi setiap kesalahan yang terjadi dalam proses kerja yang saya lakukan. |     |    |    |   |    |
| 5                                             | Pimpinan memberikan peringatan ketika pekerjaan saya tidak sesuai dengan target.               |     |    |    |   |    |
| 6                                             | Pimpinan memberikan sanksi ketika pekerjaan saya tidak sesuai dengan target.                   |     |    |    |   |    |
| b. Kepemimpinan Transformasional              |                                                                                                |     |    |    |   |    |
| 7                                             | Pimpinan memiliki pengaruh yang kuat dan kepercayaan diri yang tinggi.                         |     |    |    |   |    |
| 8                                             | Saya mengagumi pimpinan saya karena dia memperlakukan pegawai dengan adil.                     |     |    |    |   |    |
| 9                                             | Pimpinan saya selalu memberikan saran serta ide kepada pegawai.                                |     |    |    |   |    |
| 10                                            | Pimpinan selalu mempertimbangkan gagasan/ide dari bawahannya.                                  |     |    |    |   |    |
| 11                                            | Pimpinan adalah orang yang peduli kepada bawahannya.                                           |     |    |    |   |    |

|                                                        |                                                                                                                                      |  |  |  |  |  |
|--------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--|--|--|--|--|
| 12                                                     | Pimpinan dapat dijadikan motivator yang mendorong bawahannya untuk lebih giat dan semangat.                                          |  |  |  |  |  |
| <b>c. Kepemimpinan Laissez faire</b>                   |                                                                                                                                      |  |  |  |  |  |
| 13                                                     | Pimpinan memberi kebebasan penuh kepada bawahan dalam melakukan pekerjaan dan kurang mengontrol bawahannya.                          |  |  |  |  |  |
| <b>B. PERTANYAAN VARIABEL MOTIVASI (X<sub>2</sub>)</b> |                                                                                                                                      |  |  |  |  |  |
| <b>a. Faktor Intrinsik</b>                             |                                                                                                                                      |  |  |  |  |  |
| 1                                                      | Prestasi kerja saya sudah sesuai dengan harapan organisasi.                                                                          |  |  |  |  |  |
| 2                                                      | Saya ingin mendapatkan pengakuan dari pimpinan dan rekan kerja, saat saya mampu menyelesaikan pekerjaan dengan baik.                 |  |  |  |  |  |
| 3                                                      | Saya sangat menyukai pekerjaan saya.                                                                                                 |  |  |  |  |  |
| 4                                                      | Saya selalu menjalankan tugas dengan sungguh-sungguh karena merasa bertanggung jawab terhadap tugas saya.                            |  |  |  |  |  |
| 5                                                      | Saya bekerja dengan baik, berperilaku baik, dan disiplin agar dapat promosi jabatan jika syarat-syarat administrasi telah terpenuhi. |  |  |  |  |  |
| <b>b. Faktor Ekstrinsik</b>                            |                                                                                                                                      |  |  |  |  |  |
| 6                                                      | Saya selalu dibimbing dan diarahkan, sehingga membantu saya dalam menyelesaikan tugas saya dengan baik                               |  |  |  |  |  |
| 7                                                      | Saya merasa organisasi telah menetapkan peraturan dan perjanjian yang jelas dengan pegawai.                                          |  |  |  |  |  |
| 8                                                      | Saya diberikan kesempatan untuk mengeluarkan ide dan saran kepada pimpinan dalam penyelesaian tugas.                                 |  |  |  |  |  |
| 9                                                      | Saya merasa fasilitas yang disediakan di kantor cukup lengkap dan memadai, sehingga membantu saya dalam menyelesaikan tugas.         |  |  |  |  |  |
| 10                                                     | Saya menerima gaji sesuai harapan saya dan sesuai dengan tanggung jawab dan kompetensi saya.                                         |  |  |  |  |  |
| 11                                                     | Saya menjalin hubungan baik dengan rekan kerja, saling membantu dalam pekerjaan.                                                     |  |  |  |  |  |
| 12                                                     | Pimpinan menjalin hubungan dan komunikasi yang baik, dan bertanggung jawab terhadap bawahan.                                         |  |  |  |  |  |
| 13                                                     | Saya selalu memperoleh kenaikan pangkat sesuai dengan waktu yang telah ditentukan dan sesuai dengan aturan yang berlaku, tanpa       |  |  |  |  |  |

|                                                               |                                                                                                                                           |  |  |  |  |  |
|---------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--|--|--|--|--|
|                                                               | ada hambatan dan kebijakan-kebijakan yang dibuat oleh pimpinan.                                                                           |  |  |  |  |  |
| 14                                                            | Saya merasa organisasi bertanggungjawab terhadap keselamatan, kesehatan, dan keamanan diri saya saat bekerja.                             |  |  |  |  |  |
| <b>C. PERTANYAAN VARIABEL KEPUASAN KERJA (Y<sub>1</sub>)</b>  |                                                                                                                                           |  |  |  |  |  |
| 1                                                             | Saya merasa puas karena organisasi sudah memberikan gaji sesuai dengan standar yang berlaku.                                              |  |  |  |  |  |
| 2                                                             | Besar dan jenis tunjangan yang diterima sudah sesuai dengan kinerja saya selama ini.                                                      |  |  |  |  |  |
| 3                                                             | Saya merasa puas karena organisasi memberikan kesempatan bagi saya untuk dipromosikan atau diangkat jadi PNS.                             |  |  |  |  |  |
| 4                                                             | Saya merasa puas bekerja karena rekan kerja selalu memberikan dukungan dan saling membantu menyelesaikan pekerjaan.                       |  |  |  |  |  |
| 5                                                             | Saya senang bekerja dengan rekan kerja yang dapat menciptakan suasana kerja yang harmonis satu dengan yang lainnya.                       |  |  |  |  |  |
| 6                                                             | Saya merasa pimpinan saya selalu memotivasi, memberikan arahan dan membantu memberikan solusi jika pegawai sedang ada permasalahan kerja. |  |  |  |  |  |
| 7                                                             | Saya senang dengan pimpinan saya yang mau mendengarkan saran, kritik, dan pendapat bawahannya.                                            |  |  |  |  |  |
| 8                                                             | Saya senang dengan pekerjaan saat ini karena sesuai dengan kemampuan, pendidikan, dan pengalaman kerja saya.                              |  |  |  |  |  |
| 9                                                             | Saya senang karena mendapatkan pengalaman baru dari pekerjaan saya saat ini.                                                              |  |  |  |  |  |
| <b>D. PERTANYAAN VARIABEL KINERJA PEGAWAI (Y<sub>2</sub>)</b> |                                                                                                                                           |  |  |  |  |  |
| 1                                                             | Saya merasa standar kualitas kerja dan standar mutu yang telah ditetapkan oleh organisasi dapat saya capai dengan baik.                   |  |  |  |  |  |
| 2                                                             | Saya berusaha menghasilkan kualitas kerja yang baik dibandingkan dengan rekan kerja saya.                                                 |  |  |  |  |  |
| 3                                                             | Saya merasa kuantitas kerja saya sesuai dengan standar kerja yang ditentukan.                                                             |  |  |  |  |  |
| 4                                                             | Saya merasa jumlah kerja yang saya lakukan dalam satu periode melebihi pegawai lain.                                                      |  |  |  |  |  |
| 5                                                             | Saya selalu disiplin dan datang tepat waktu sehingga saya dapat menyelesaikn                                                              |  |  |  |  |  |

|    |                                                                                                                                              |  |  |  |  |  |
|----|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--|--|--|--|--|
|    | pekerjaan dengan tepat dan cepat sesuai waktu yang ditentukan.                                                                               |  |  |  |  |  |
| 6  | Saya selalu berusaha menyelesaikan pekerjaan lebih cepat dari waktunya, agar saya dapat mengerjakan tugas berikutnya.                        |  |  |  |  |  |
| 7  | Saya menggunakan sumber daya yang ada untuk menunjang pekerjaan saya, sehingga tidak sering membuat kesalahan dalam menyelesaikan tugas.     |  |  |  |  |  |
| 8  | Saya selalu melakukan pekerjaan dengan sungguh-sungguh dan tetap fokus menyelesaikan pekerjaan, walaupun tidak ada pimpinan di tempat kerja. |  |  |  |  |  |
| 9  | Saya selalu berinisiatif tanpa menunggu perintah dari pimpinan dalam menyelesaikan pekerjaan.                                                |  |  |  |  |  |
| 10 | Saya menjalin hubungan baik dengan pegawai lain sehingga merasa nyaman dengan suasana kerja yang ada di organisasi                           |  |  |  |  |  |

## DATA LAMPIRAN KARAKTERISTIK RESPONDEN

|         |         | Statistics |               |                   |              |                    |
|---------|---------|------------|---------------|-------------------|--------------|--------------------|
|         |         | Usia       | Jenis Kelamin | Status Perkawinan | Lama Bekerja | Tingkat Pendidikan |
| N       | Valid   | 238        | 238           | 238               | 238          | 238                |
|         | Missing | 0          | 0             | 0                 | 0            | 0                  |
| Mean    |         | 2.82       | 1.63          | 1.41              | 2.25         | 2.94               |
| Minimum |         | 1          | 1             | 1                 | 1            | 1                  |
| Maximum |         | 4          | 2             | 2                 | 3            | 4                  |

|       |             | Usia      |         |               |                    |
|-------|-------------|-----------|---------|---------------|--------------------|
|       |             | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
| Valid | 18-24 Tahun | 13        | 5.5     | 5.5           | 5.5                |
|       | 25-30 Tahun | 86        | 36.1    | 36.1          | 41.6               |
|       | 31-35 Tahun | 69        | 29.0    | 29.0          | 70.6               |
|       | >36 Tahun   | 70        | 29.4    | 29.4          | 100.0              |
|       | Total       | 238       | 100.0   | 100.0         |                    |

|       |           | Jenis Kelamin |         |               |                    |
|-------|-----------|---------------|---------|---------------|--------------------|
|       |           | Frequency     | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
| Valid | Laki-Laki | 88            | 37.0    | 37.0          | 37.0               |
|       | Perempuan | 150           | 63.0    | 63.0          | 100.0              |
|       | Total     | 238           | 100.0   | 100.0         |                    |

|       |               | Status Perkawinan |         |               |                    |
|-------|---------------|-------------------|---------|---------------|--------------------|
|       |               | Frequency         | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
| Valid | Menikah       | 141               | 59.2    | 59.2          | 59.2               |
|       | Belum Menikah | 97                | 40.8    | 40.8          | 100.0              |
|       | Total         | 238               | 100.0   | 100.0         |                    |

|       |            | Lama Bekerja |         |               | Cumulative<br>Percent |
|-------|------------|--------------|---------|---------------|-----------------------|
|       |            | Frequency    | Percent | Valid Percent |                       |
| Valid | 0-4 Tahun  | 23           | 9.7     | 9.7           | 9.7                   |
|       | 5-10 Tahun | 132          | 55.5    | 55.5          | 65.1                  |
|       | >11 Tahun  | 83           | 34.9    | 34.9          | 100.0                 |
|       | Total      | 238          | 100.0   | 100.0         |                       |

|       |       | Tingkat Pendidikan |         |               | Cumulative<br>Percent |
|-------|-------|--------------------|---------|---------------|-----------------------|
|       |       | Frequency          | Percent | Valid Percent |                       |
| Valid | SMU   | 7                  | 2.9     | 2.9           | 2.9                   |
|       | D3    | 47                 | 19.7    | 19.7          | 22.7                  |
|       | S1    | 137                | 57.6    | 57.6          | 80.3                  |
|       | S2    | 47                 | 19.7    | 19.7          | 100.0                 |
|       | Total | 238                | 100.0   | 100.0         |                       |

## DATA ANALISIS PENGARUH KEPEMIMPINAN, MOTIVASI TERHADAP KINERJA MELALUI KEPUASAN KERJA

| Model Summary |                   |          |                   |                            |
|---------------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| Model         | R                 | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
| 1             | .694 <sup>a</sup> | .482     | .478              | 3.93731                    |

a. Predictors: (Constant), Motivasi, Kepemimpinan

| ANOVA <sup>a</sup> |            |                |     |             |         |                    |
|--------------------|------------|----------------|-----|-------------|---------|--------------------|
| Model              |            | Sum of Squares | df  | Mean Square | F       | Sig.               |
| 1                  | Regression | 3393.574       | 2   | 1696.787    | 109.453 | <.001 <sup>b</sup> |
|                    | Residual   | 3643.065       | 235 | 15.502      |         |                    |
|                    | Total      | 7036.639       | 237 |             |         |                    |

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

b. Predictors: (Constant), Motivasi, Kepemimpinan

**Coefficients<sup>a</sup>**

| Model |              | Unstandardized Coefficients |            | Standardized Coefficients | t     | Sig.  |
|-------|--------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|-------|
|       |              | B                           | Std. Error | Beta                      |       |       |
| 1     | (Constant)   | 3.157                       | 2.894      |                           | 1.091 | .276  |
|       | Kepemimpinan | .384                        | .043       | .554                      | 9.031 | <.001 |
|       | Motivasi     | .220                        | .070       | .194                      | 3.162 | .002  |

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

**Model Summary**

| Model | R                 | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
|-------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| 1     | .570 <sup>a</sup> | .325     | .316              | 4.27879                    |

a. Predictors: (Constant), Kepuasan Kerja, Motivasi, Kepemimpinan

**ANOVA<sup>a</sup>**

| Model |            | Sum of Squares | df  | Mean Square | F      | Sig.              |
|-------|------------|----------------|-----|-------------|--------|-------------------|
| 1     | Regression | 2058.297       | 3   | 686.099     | 37.475 | .001 <sup>b</sup> |
|       | Residual   | 4284.077       | 234 | 18.308      |        |                   |
|       | Total      | 6342.374       | 237 |             |        |                   |

a. Dependent Variable: Kinerja

b. Predictors: (Constant), Kepuasan Kerja, Motivasi, Kepemimpinan

**Coefficients<sup>a</sup>**

| Model |                | Unstandardized Coefficients |            | Standardized Coefficients | t     | Sig. |
|-------|----------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|
|       |                | B                           | Std. Error | Beta                      |       |      |
| 1     | (Constant)     | 11.199                      | 3.153      |                           | 3.552 | .001 |
|       | Kepemimpinan   | .034                        | .054       | .051                      | .632  | .528 |
|       | Motivasi       | .271                        | .077       | .251                      | 3.502 | .001 |
|       | Kepuasan Kerja | .331                        | .071       | .349                      | 4.671 | .001 |

a. Dependent Variable: Kinerja